

Entrevista semi-estructurada a directivos de rrhh

Guion temático

(Octubre 2016)

Introducción

1. Dar las gracias por su disposición a participar en la entrevista

2. Breve resumen del proyecto

- Proyecto de investigación financiado con fondos públicos. Plan Nacional de I+D.
- Equipo de investigadores de la Universidad Complutense de Madrid
- Objetivo: conocer cómo concilian sus vidas laborales y familiares los padres-varones en las empresas españolas

3. Explicación sobre la entrevista y sobre la grabación de la misma

- Se trata de una entrevista “semi-estructurada”. Me gustaría que mantuviéramos una conversación, en la que yo te voy planteando una serie de cuestiones y tú contestas con flexibilidad y con el tiempo que necesites.
- En las entrevistas semi-estructuradas éstas se graban para facilitar la interacción del entrevistado-entrevistador y para poder transcribir luego esa información.

4. Explicación sobre protección de datos

- Toda la información se utiliza de forma anonimizada; en la transcripción de las grabaciones se usan nombres ficticios; sólo se dará información genérica sobre el perfil genérico de la empresa
- Los miembros del equipo nos comprometemos a usar con total confidencialidad la información recabada, que será usada únicamente para los fines del proyecto...

5. Bloques que vamos a tratar

- Las cuestiones que queremos tratar se podrían dividir en 3 partes: primero, características generales de la empresa; segundo, qué políticas de conciliación tenéis; y tercero, en qué medida los varones usan esas políticas.)

Ponemos grabadora en marcha...

Características de la empresa

- Como te decía, para empezar me gustaría que comenzáramos hablando brevemente sobre tu empresa....

1. Características de la empresa

- ¿Cuántos trabajadores tiene la empresa?
- ¿Cuál es el sector de actividad de la empresa?
- ¿Qué tipo de trabajadores/perfiles predominan en la empresa?
- Aproximadamente qué porcentaje de mujeres hay en la empresa
- Aproximadamente qué porcentaje de directivas hay en la empresa

2. Funciones de la persona entrevitada

- Puesto, responsabilidades...

Cultura organizacional y política de conciliación

- Ahora te voy a hacer algunas preguntas sobre las políticas de conciliación que tenéis en la empresa...

1. Políticas de conciliación que tiene la empresa

- ¿Qué importancia le dais a las políticas de conciliación? ¿Tenéis plan de igualdad? ¿Desde cuándo? ¿Contiene aspectos relacionados con las políticas de conciliación? ¿Os consideráis una empresa familiarmente responsable?
- ¿Cómo piensas que es la cultura corporativa en materia de conciliación? ¿Están sensibilizados los directivos de la empresa sobre la importancia de la misma?
- ¿Qué medidas de conciliación tenéis en la empresa?
- ¿Cuáles se usan más?
- ¿Cuáles se usan menos?
- Cuando un trabajador/ra tiene un hijo, ¿se le informa de todas las posibilidades que existen en la empresa para poder conciliar mejor la vida laboral y familiar?
- ¿Cómo crees que ven en tu empresa a las personas que usan las prácticas de conciliación respecto a las personas que no las usan? ¿Crees que puede haber algún “estigma de la conciliación”? ¿A qué tipo de trabajadores afectaría más este estigma (auxiliares y administrativos, mandos intermedios, profesionales, directivos...?)

2. Ventajas e inconvenientes para la empresa de las políticas de conciliación

- ¿Qué ventajas/beneficios crees que tiene para las empresas el implementar medidas que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral de sus trabajadores?
(Ejemplo de beneficios: mejora del clima laboral, incremento del compromiso, atracción de talento, menor absentismo, disminución de la conflictividad laboral, mejora de la imagen interna y externa de la empresa)
- ¿Y qué inconvenientes o costes?
- ¿Habéis podido evaluar la repercusión de la introducción de estas medidas en vuestra empresa? ¿Cuál es vuestra valoración? (Incidencia en el rendimiento, el compromiso;, disminución del absentismo, etc.)
- ¿Crees que el hecho de acceder a la maternidad/paternidad puede afectar a la productividad de los trabajadores? ¿Afectaría de distinta manera a madres y a padres?

Actitud y percepciones de la empresa sobre la conciliación de los padres-varones

- Ahora te voy a hacer algunas preguntas sobre la conciliación por parte de los hombres...

1. Grado de uso de las medidas de conciliación en función del género

- ¿En tu empresa hay diferencias en el grado de utilización de las medidas de conciliación entre la plantilla femenina y la masculina (entre las madres y los padres)?
- ¿Qué medidas utilizan más las madres y qué medidas usan más los padres? (Ir preguntando si hay diferencias en uso de: permiso de lactancia, lactancia acumulada, pasar a trabajar a tiempo parcial, reducir jornada, solicitar flexibilidad horaria, viajar menos, cambiar turnos,...)

2. Actitudes de la empresa hacia los varones que quieren conciliar

- ¿Por qué crees que en tu empresa (y en general) los padres usan menos las medidas de conciliación que las madres?
- ¿Crees que en tu empresa (y en general) se asocia la necesidad de conciliar más con las madres que con los padres?
- ¿Crees que en tu empresa (y en general) se reacciona de la misma manera cuando es una madre quien solicita el uso de las medidas de conciliación que cuando es un padre?
- ¿Cuáles crees que son normalmente las reacciones de los jefes, compañeros y subordinados cuando un hombre solicita usar las medidas de conciliación (por ejemplo, una reducción de la jornada laboral)?

- ¿Tienes la percepción de que a algunos padres “les cuesta más” solicitar el uso de las medidas de conciliación? ¿O consideras que a muchos de ellos simplemente no les interesa usarlas?
- (Opcional) Algunos estudios (para EEUU) sugieren que, en la actualidad, a muchos padres, a su rol tradicional de tener que ser trabajadores totalmente comprometidos con su trabajo, se les ha añadido la necesidad social de tener que ser padres plenamente implicados en el cuidado de sus hijos, lo cual en muchos casos ha hecho aumentar su sensación de conflicto trabajo-familia. ¿Qué opinas de ésto?
- ¿Crees que el “estigma de la conciliación” puede afectar de manera diferencial a los hombres y a las mujeres? ¿Depende del perfil del empleado?

3. Buenas prácticas para fomentar que los varones usen las medidas de conciliación

- ¿Existe interés o algún tipo de plan en tu empresa para fomentar que los padres utilicen tanto como las madres las medidas de conciliación?
- En general, ¿cuáles serían en tu opinión unas “buenas prácticas” para fomentar que los padres-varones utilicen más las medidas de conciliación que existen en la empresa? ¿Qué buenas prácticas aplica tu empresa?

Opiniones personales

- Para ir terminando te voy a hacer algunas preguntas sobre cómo ves tú, como experta/to, la cuestión de la igualdad de género...
- ¿Crees que un padre puede estar tan capacitado como una madre para cuidar de un bebé?
- ¿Crees que en el futuro se irá alcanzando la plena igualdad entre hombres y mujeres en el tiempo dedicado a las tareas del hogar y cuidado de hijos (Plena corresponsabilidad)?
- ¿Crees que desaparecerá la brecha salarial en el futuro?
- ¿Qué opinas sobre las propuestas de igualar el permiso de paternidad con el de maternidad? (Personalmente y como directiva/vo de rrhh)
- ¿Alguna cuestión/observación adicional que quieras añadir?

Para finalizar:

Estupendo. Sinceramente, ha sido un placer y te agradecemos mucho el tiempo y las facilidades que nos has dado. Para cualquier información que deseas de nosotros puedes encontrarnos en esta dirección (entregar tarjeta).

[En relación al desarrollo de este proyecto, estaríamos especialmente interesados en poder entrevistar a algunos trabajadores (hombres) de tu empresa para que comparten su experiencia como padres...]