



Ayuntamiento de Lebrija



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo,
Empresa y Trabajo Autónomo

ESTUDIO Y DIFUSIÓN SOBRE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN EL AYUNTAMIENTO DE LEBRIJA

1.- PRESENTACIÓN

El I Plan de igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento incorpora una serie de medidas de intervención para garantizar la aplicación de los principios en materia de conciliación de la vida laboral y familiar entre las que destacan incluir, como uno de los objetivos principales de la política de Recursos Humanos, la adopción de medidas tendentes a lograr el equilibrio entre mujeres y hombres, así como remover los obstáculos que impidan alcanzar dicho objetivo, estableciendo en él los indicadores que garanticen y acrediten la mejora de los resultados en la igualdad de oportunidades, corrigiendo aquellos comportamientos o actuaciones que impiden un mejor desarrollo.

En el Texto del I Plan de igualdad, aprobado por la Comisión Negociadora el día 9 de noviembre, se perfila su temporalización, dando una vigencia de cuatro años, hasta el año 2025. Con la finalidad de mejorar el funcionamiento, eficacia y rendimiento de la plantilla municipal corrigiendo los efectos de la desigualdad y discriminación por razón de sexo.

Dicho plan se articula en 9 ejes de intervención y 21 medidas concretas surgidas a raíz de las necesidades detectadas en el diagnóstico. De entre los ejes señalamos **el EJE 6: CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN**, en él se aprueba la acción 3.- Realizar un registro del número de hombres y mujeres que solicitan las medidas de conciliación y analizar el mismo de manera periódica.

Por tanto, realizamos este proyecto con el fin conocer el uso y la satisfacción con los derechos de conciliación en el ámbito laboral, familiar y personal en el Ayuntamiento.

2.- ANÁLISIS DE LA NORMATIVA DEL AYUNTAMIENTO EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

Recogemos a continuación los permisos existentes en el Ayuntamiento de Lebrija regulados en el acuerdo del personal funcionario y en el convenio colectivo.

En materia de conciliación destacamos que se regulan los siguientes permisos.

Permiso por nacimiento para la madre biológica. La Duración del permiso es de 16 semanas, con las primeras 6 semanas después del parto siendo obligatorias e ininterrumpidas.

Después de las primeras 6 semanas, el permiso puede ser tomado de manera interrumpida hasta que el hijo/a cumpla 12 meses, lo que brinda flexibilidad a los padres para adaptar el cuidado del bebé a sus necesidades y circunstancias.

Se proporciona una ampliación de 2 semanas en caso de discapacidad del hijo/a o parto múltiple, así como una ampliación adicional en caso de parto prematuro o hospitalización del neonato.

Se permite participar en cursos de formación durante el permiso. Y el permiso puede ser tomado a jornada completa o parcial, sujeto a necesidades del servicio.

Permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento

La duración del permiso es de 16 semanas, con las primeras 6 semanas después de la adopción siendo obligatorias e ininterrumpidas. Esta duración se puede ampliar en 2 semanas más en ciertas circunstancias.

El permiso puede ser tomado de manera interrumpida dentro de los 12 meses siguientes al hecho causante, lo que permite a los padres adaptar el cuidado del menor a sus necesidades y circunstancias individuales.

Al igual que en el permiso por nacimiento, el permiso por adopción puede ser disfrutado a jornada completa o parcial, sujeto a necesidades del servicio.

Se otorga un permiso adicional de hasta 2 meses en caso de adopción internacional.

El permiso puede iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución judicial o administrativa.

Al igual que en el permiso anterior se permite participar en cursos de formación durante el permiso.

Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija.

Este permiso tiene una duración de 16 semanas, con las primeras 6 semanas después del hecho causante siendo obligatorias e ininterrumpidas.

El permiso puede ser tomado de manera interrumpida dentro de los 12 meses siguientes al hecho causante.

Al igual que en otros permisos relacionados puede ser disfrutado a jornada completa o parcial, sujeto a necesidades del servicio.

Se incluye a las transgestantes.

Al igual que los anteriores se permite al progenitor participar en cursos de formación.

Al finalizar el permiso, el empleado/a puede reincorporarse a su puesto de trabajo con condiciones no menos favorables.

Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer empleada. Se

reconoce el derecho de la mujer empleada a faltar al trabajo cuando sea necesario para recibir servicios sociales o atención médica relacionada con la situación de violencia de género que enfrenta.

La mujer empleada tiene derecho a solicitar una reducción de jornada con una disminución proporcional de la retribución para recibir protección o asistencia social integral.

Si la reducción de jornada es de un tercio o menos, se garantiza el mantenimiento de las retribuciones íntegras de la mujer empleada.

Se reconoce la posibilidad de adaptar el horario laboral de la mujer empleada para facilitar su situación personal debido a la violencia de género.

Se garantiza el derecho de la mujer empleada a reincorporarse a su trabajo al finalizar el permiso, con condiciones laborales no menos favorables.

Existe la posibilidad de acumular la reducción de jornada en jornadas completas.

Permiso por cuidado de hijo/a menor afectado/ por cáncer u otra enfermedad grave.

Se reconoce el derecho de progenitores a reducir su jornada laboral durante al menos la mitad de la duración del tratamiento del hijo/a enfermo/a.

Durante el tiempo que dure la reducción de jornada, se garantiza el mantenimiento de las retribuciones íntegras de progenitores.

Existe la posibilidad de reducir la jornada laboral hasta que el hijo/a cumpla 23 años (o 26 años si tiene discapacidad).

Si ambos progenitores tienen derecho al permiso, tienen la posibilidad de percibir retribuciones íntegras durante el período de reducción de jornada.

El Ayuntamiento puede limitar el ejercicio simultáneo del permiso si ambos progenitores trabajan en ella.

En caso de matrimonio o unión de hecho de la persona enferma, el cónyuge o pareja de hecho también tiene derecho al permiso para cuidar al hijo/a enfermo/a.

Se regula la posibilidad de acumular la reducción de jornada en jornadas completas.

Permiso parental para el cuidado de hijo/a o menor acogido/a por más de un año hasta los 8 años.

El permiso tiene una duración de hasta 8 semanas, que pueden ser tomadas de manera continua o discontinua.

Tienen la opción de tomar el permiso a tiempo completo o parcial, dependiendo de las necesidades del servicio y de la familia.

Cada progenitor tiene derecho individualmente a solicitar y disfrutar de este permiso, sin posibilidad de transferencia entre ellos.

Se requiere que las fechas de disfrute del permiso sean especificadas con al menos 15 días de antelación.

En caso de que ambos progenitores trabajen en la misma unidad administrativa, el permiso puede ser aplazado por razones de servicio.

Permisos por razón de víctimas de terrorismo y sus familiares directos. Las víctimas de terrorismo y sus familiares directos tienen derecho a solicitar una reducción de jornada laboral o a reorganizar su tiempo de trabajo para atender sus necesidades personales o familiares derivadas de la situación de victimización.

Las medidas de reducción de jornada o reorganización del tiempo de trabajo se mantienen en vigor mientras sean necesarias para la protección y asistencia integral de las víctimas de terrorismo y sus familiares.

Para acceder a estos permisos, es necesario contar con el reconocimiento previo del Ministerio del Interior o una sentencia judicial firme que acredite la condición de víctima de terrorismo o familiar directo de una víctima.

Permisos derivados de técnicas prenatales y de fecundación. Las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a ausentarse de su trabajo para asistir a exámenes prenatales, cursos parto y tratamientos de fecundación asistida durante su jornada laboral.

Para hacer uso de este permiso deben justificar que no pueden realizar estas actividades fuera de su jornada laboral.

Permiso por lactancia de un hijo/a menor de 12 meses. Las madres tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo para amamantar a sus hijos/as menores de 12 meses.

En lugar de tomar una hora de ausencia, las madres también tienen la opción de sustituir este tiempo por una reducción de jornada al inicio y al final del día.

Este permiso por lactancia no es transferible.

Además, existe la posibilidad de acumular este permiso en jornadas completas si es necesario.

Permiso retribuido por empleadas en estado de gestación. Este permiso retribuido comienza desde la semana 37 de embarazo, o desde la semana 35 en casos de gestación múltiple.

Se extiende hasta la fecha de la baja preparto.

Este permiso retribuido por estado de gestación no es transferible.

Permiso por violencia de género sobre la trabajadora. La trabajadora tiene derecho a faltar al trabajo en caso de necesitar asistencia de los servicios sociales o de salud debido a situaciones de violencia de género. Estas ausencias están justificadas y no pueden ser motivo de sanción.

La trabajadora tiene derecho a solicitar una reducción de jornada laboral o una reorganización de su horario de trabajo para garantizar su protección integral frente a la violencia de género.

Permiso por conciliación de vida personal, familiar y laboral Durante el período del 1 de junio al 30 de septiembre, los empleados y empleadas que tengan hijos menores de 12 años tienen derecho a una jornada intensiva de trabajo.

Adaptación progresiva de jornada tras tratamiento de radioterapia o quimioterapia
Solicitable por empleados/as que se reincorporen al servicio tras tratamiento.

Adaptación hasta un mes desde el alta médica, afectando hasta un 25% de la jornada diaria. Considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin reducción de retribuciones.

Ampliación de plazo si persisten las circunstancias de salud derivadas del tratamiento.

Otros permisos.

Permisos/hecho causante	Duración
Permiso por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de familiares.	hasta 5 días hábiles.
Permiso por fallecimiento de familiares de diferentes grados de parentesco	entre 1 y 5 días hábiles
Permiso por enfermedad infectocontagiosa de hijos menores	3 días
Permiso por viudedad con hijos menores o con discapacidad	15 días naturales
Permiso por nacimiento de nietos	2 días
Permiso para acompañar a personas con diversidad funcional a visitas médicas	hasta 20 horas al año
Permiso por traslado de domicilio	1 o 2 días hábiles
Permiso por matrimonio o unión de hecho	15 días naturales
Permiso por matrimonio de familiares	1 o 3 días hábiles
Reducción de jornada por cuidado de familiar	hasta un mes
Flexibilidad horaria para hijos con discapacidad	hasta 2 horas al día
Permiso por deberes inexcusables o citas médicas	el tiempo necesario
Permiso para asistir a consultas médicas de hijos y familiares	el tiempo necesario
Permiso para acompañar a hijos menores al médico	el tiempo necesario
Permiso para acompañar a familiares mayores de 75 años	el tiempo necesario

Permisos no retribuidos.

Permisos no retribuidos	Duración	Observaciones
Atender situaciones personales o familiares urgentes.	mínimo de 15 días y un máximo de 30 días al año.	con al menos un año de antigüedad.
Atender situaciones personales o familiares urgentes.	mínimo de 15 días cada uno, con una acumulación máxima de 3 meses cada 2 años.	al menos un año de servicio consecutivo.

Excedencia/hecho causante	Duración	Observaciones	Resolución
Por interés particular	Duración de 4 meses a 5 años.	Derecho preferente al reingreso.	Se resuelve en 30 días hábiles.
Por agrupación familiar		Concedida a empleados/as cuyos cónyuges trabajen en otra localidad.	No devengan retribuciones.
Por cuidado de familiares	Hasta 3 años para cuidar hijos/as, cónyuge o familiares dependientes.	Derecho individual, no transferible. Derecho a cursos de formación y reserva de puesto.	



Por prestación de servicios en el sector público	Para empleados/as que trabajen en otro cuerpo o escala de la Administración pública.	No habilita para ocupar puestos interinos. Deben solicitarla junto con el acta de toma de posesión en el nuevo puesto.	
Por violencia de género	Sin límite de tiempo.	Derecho a reserva de puesto y retribuciones durante 2 meses.	
Por violencia terrorista	Concedida a víctimas de terrorismo reconocidas.	Derecho a reserva de puesto y retribuciones durante 2 meses.	Autorizada mientras sea necesaria para protección integral.
Movilidad por violencia de género	Derecho al traslado a otro puesto sin necesidad de vacante.		

Ayudas sociales	Modalidad a.	Modalidad b.	Modalidad c.	Modalidad d.
Complemento en situación de Incapacidad Temporal (I.T.)	Se aplicará un complemento sobre la diferencia entre las prestaciones de Seguridad Social y las retribuciones previas.	El complemento será del 100% en casos de incapacidad temporal por enfermedad grave o contingencias profesionales/comunes.	Empleadas embarazadas y víctimas de violencia de género recibirán el 100% desde el primer día.	Los complementos excluyen conceptos como productividad o dietas, salvo en caso de accidente laboral.
Descuento por ausencias sin IT	Se permite hasta cuatro días de ausencia al año por enfermedad sin descuento en nómina.			
Ayuda familiar por defunción	A familiares convivientes del empleado fallecido, consistente en seis mensualidades de sus retribuciones y 800 euros para gastos de sepelio.			
Seguro de vida	La Corporación contratará un seguro de vida e invalidez para el personal, con indemnizaciones mínimas especificadas.			



	El Ayuntamiento puede asumir el pago de las indemnizaciones si no hay contrato de seguro. El Ayuntamiento gestionará el cobro de las indemnizaciones en caso de necesidad de acciones legales contra la compañía aseguradora.			
Empleados con capacidad disminuida	El Ayuntamiento adaptará o cambiará el puesto de trabajo.			
Protección a la maternidad	Se evaluará si el trabajo puede afectar al embarazo, adoptando medidas para evitar riesgos. Si no es posible la adaptación, se ofrecerán puestos de trabajo compatibles con el estado de la trabajadora, manteniendo la remuneración del puesto original.			

3.- ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA.

3.1.- NÚMERO DE PERSONAS QUE HAN PARTICIPADO Y SU REPRESENTACIÓN CON RESPECTO A LA PLANTILLA.

Según la información recogida, **la encuesta ha sido respondida por 45 personas en total**. De estas, 55,56% son mujeres y el 44,44% son hombres.

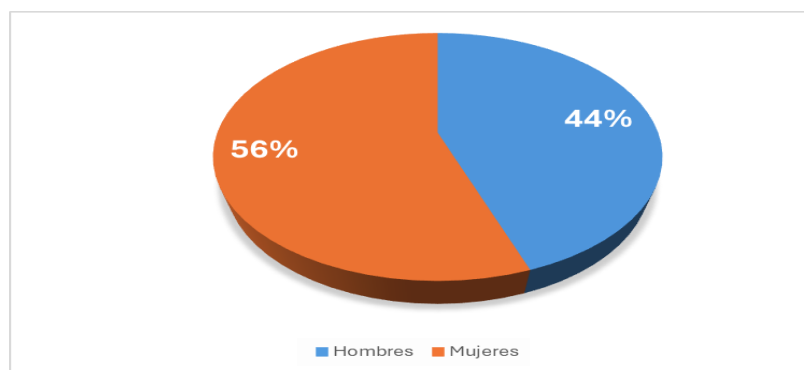


Gráfico 1. Personas encuestadas

3.2.- ÁREA DE TRABAJO.

La encuesta abarca a la plantilla de diversas **áreas de trabajo** dentro del Ayuntamiento de Lebrija, entre las cuales se encuentran: el área de Juventud, Igualdad, Inclusión y Diversión; el área de Bienestar social y Dependencia; el área de Urbanismo; el área de Cultura, Patrimonio y Turismo; el área de Consumo y Medio Ambiente; y el área de Obras y Mantenimiento de la ciudad.

Además, también se incluyen a varias personas que no han respondido a su categoría de trabajo.

El 22,22% de las personas encuestadas pertenecen al área de trabajo de Bienestar Social y Dependencia, así como al área de Cultura, Patrimonio y Turismo. Por otro lado, el 11,11% corresponden al área de Juventud, Igualdad, Inclusión y Diversidad, al área de Urbanismo y al área de Obras y Mantenimiento de la Ciudad. El 8,89% corresponda al área de Consumo y Medio Ambiente. Y finalmente, un 13,33% de los encuestados no han especificado a qué área pertenecen.

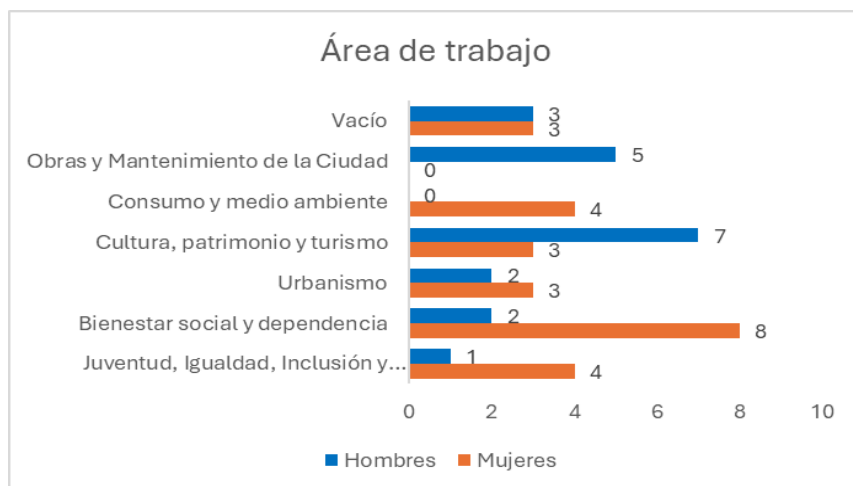


Gráfico 2. Composición por área de trabajo.

Área de trabajo	Mujeres	Hombres	Total	%Total	%Mujeres	%Hombres
Juventud, Igualdad, Inclusión y Diversidad	4	1	5	11,11	80,00	20,00
Bienestar Social y Dependencia	8	2	10	22,22	80,00	20,00
Urbanismo	3	2	5	11,11	60,00	40,00
Cultura, Patrimonio y Turismo	3	7	10	22,22	30,00	70,00
Consumo y Medio Ambiente	4	0	4	8,89	100,00	-
Obras y mantenimiento de la Ciudad	0	5	5	11,11	-	100,00
Vacío	3	3	6	13,33	50,00	50,00
Total	25	20	45	100,00	55,56	44,44

3.3.- BLOQUE 1. CONOCIMIENTO Y PERCEPCIÓN SOBRE CONCILIACIÓN.

El conocimiento sobre la conciliación laboral implica la comprensión de sus conceptos, prácticas y beneficios, mientras que la percepción aborda las actitudes y opiniones acerca de la conciliación.

A través de la recopilación de datos, se ha observado que la mayoría de las personas encuestadas muestran un nivel significativo de familiaridad con el concepto de conciliación laboral. Sin embargo, es importante destacar que existe una minoría que aún no está completamente informada sobre este tema.

La gran mayoría de las personas encuestadas, específicamente el 86,67% están familiarizadas con el concepto de conciliación laboral. La proporción entre hombres y mujeres es prácticamente la misma que la composición de las personas que respondieron a la encuesta. Sin embargo, se observa que un 11,11% no están familiarizados con este concepto.

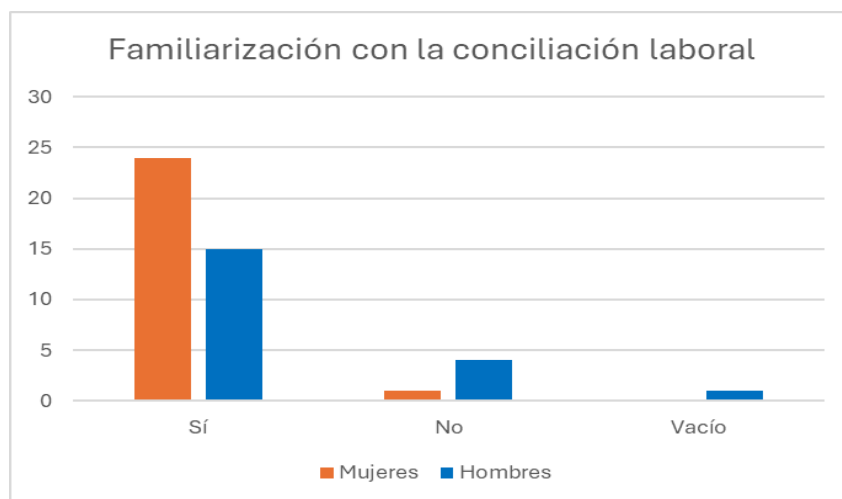


Gráfico 3. Composición por su familiarización con la conciliación laboral.

¿Estás familiarizado/a con el concepto de conciliación en el ámbito laboral?

	Mujeres	Hombres	Total	%Total	%Mujeres	%Hombres
Sí	24	15	39	86,67	61,54	38,46
No	1	4	5	11,11	20,00	80,00
Vacío	0	1	1	2,22	-	100,00
Total	25	20	45	100,00	55,56	44,44

La respuesta mayoritaria de las personas encuestadas, con un 40% indican que se encuentran satisfechos con la actitud del Ayuntamiento hacia la conciliación entre vida laboral y personal. Sin embargo, el 22,22% de los encuestados, indican estar poco satisfechos.

Escala de satisfacción sobre la actitud del Ayuntamiento en la conciliación

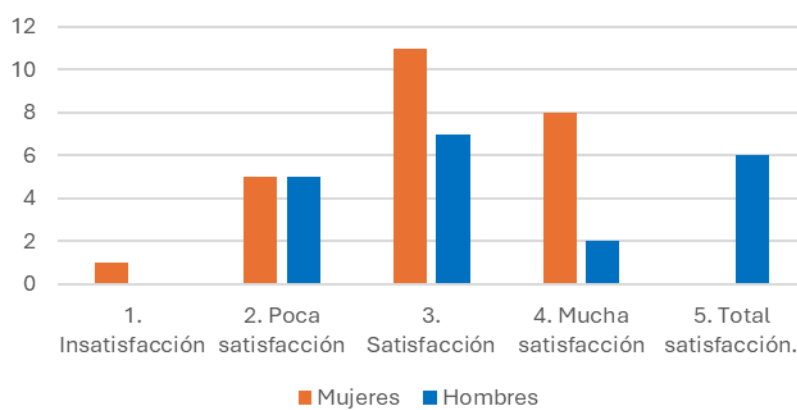
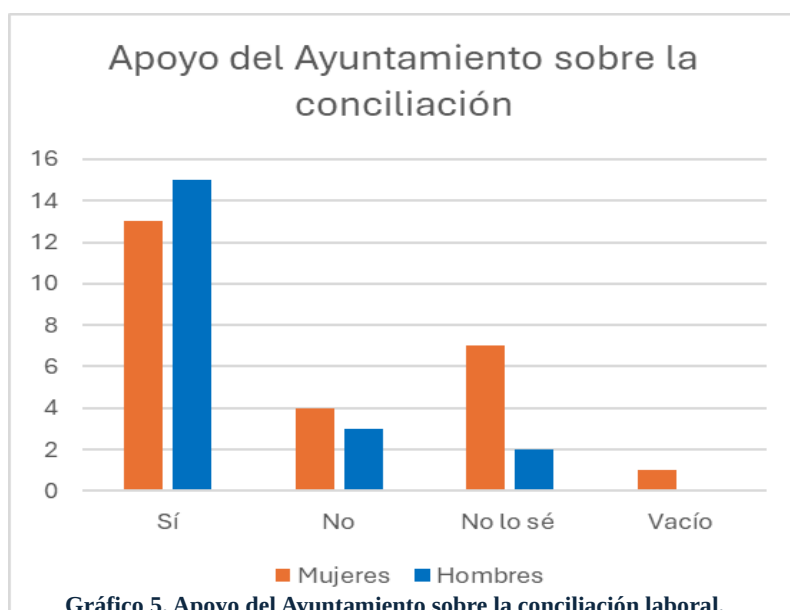


Gráfico 4. Escala de satisfacción sobre la actitud del Ayuntamiento en la conciliación.

¿Cómo percibes la actitud del Ayuntamiento hacia la conciliación entre la vida laboral y personal?

	Mujeres	Hombres	Total	%Total	%Mujeres	%Hombres
1. Insatisfacción	1	0	1	2,22	100,00	-
2. Poca satisfacción	5	5	10	22,22	50,00	50,00
3. Satisfacción	11	7	18	40,00	61,11	38,89
4. Mucha satisfacción	8	2	10	22,22	80,00	20,00
5. Total satisfacción	0	6	6	13,33	-	100,00
Total	25	20	45	100,00	55,56	44,44

Como vemos en la tabla, el 62,22% de las personas encuestadas creen que el Ayuntamiento valora y apoya activamente la conciliación. Por otro lado, 20% no están seguros si el Ayuntamiento valora activamente la conciliación. Es importante destacar que un 15,56% piensa que no se valora activamente la conciliación.

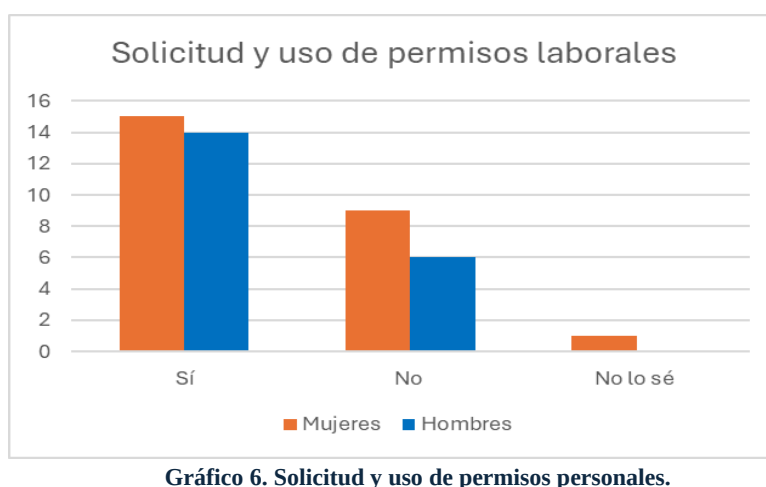


¿Crees que el Ayuntamiento valora y apoya activamente la conciliación?	Mujeres	Hombres	Total	%Total	%Mujeres	%Hombres
Sí	13	15	28	62,22	46,43	53,57
No	4	3	7	15,56	57,14	42,86
No lo sé	7	2	9	20,00	77,78	22,22
Vacío	1	0	1	2,22	100,00	-
Total	25	20	45	100,00	55,56	44,44

3.4.- BLOQUE 2. USO DE PERMISO Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.

Según los datos recopilados de la encuesta, se observa que la mayoría de las personas que respondieron al cuestionario han solicitado y utilizado medidas de conciliación laboral. Estos resultados nos indican que el uso de permisos y medidas es común entre la plantilla del Ayuntamiento de Lebrija.

El 64,44% de las personas encuestadas han solicitado y utilizado permisos laborales en algún momento. Por otro lado, el 33,33% no han solicitado ningún permiso laboral. Existe una equiparación de respuestas entre mujeres y hombres en cuanto al uso de permisos laborales.



¿Has solicitado y utilizado permisos laborales?	Mujeres	Hombres	Total	%Total	%Mujeres	%Hombres
Sí	15	14	29	64,44	51,72	48,28
No	9	6	15	33,33	60,00	40,00
No lo sé	1	0	1	2,22	100,00	-
Total	25	20	45	100	55,56	44,44

Los resultados de la encuesta muestran que el **permiso más solicitado** por las personas encuestadas es el permiso por enfermedad o fallecimiento de enfermedad, representando el 26,67% de las respuestas; seguido por las intervenciones familiares en un 20%; por último, el 10,67% han solicitado permisos de lactancia. Estos resultados señalan que las situaciones de enfermedad, fallecimiento, intervenciones familiares y lactancias son las que más han requerido ausencias o permisos en el ámbito laboral.

Permisos has solicitado de los relacionado	Mujeres	Hombres	Total	%Total	%Mujeres	%Hombres
Reducción de jornadas por motivos familiares.	3	2	5	6,67	60,00	40,00
Suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia.	2	1	3	4	66,67	33,33
Permiso por lactancia.	7	1	8	10,67	87,5	12,5
Suspensión por paternidad/maternidad, adopción o acogimiento.	2	3	5	6,67	40,00	60,00
Permiso por enfermedad o fallecimiento de enfermedad.	11	9	20	26,67	55,00	45,00
Excedencia para el cuidado de hijos e hijas.	1	0	1	1,33	100,00	-
Intervenciones familiares.	10	5	15	20,00	66,67	33,33
Cuidar padres.	1	0	1	1,33	100,00	-
Vacaciones escolares.	0	1	1	1,33	-	100,00
Reducción jornada por cuidado de hijos menores de 12 años.	1	0	1	1,33	100,00	-
Días azules	0	2	2	2,67	-	100,00
Vacío	8	5	13	17,33	61,54	38,46
Total	46	29	75	100	61,33	38,67

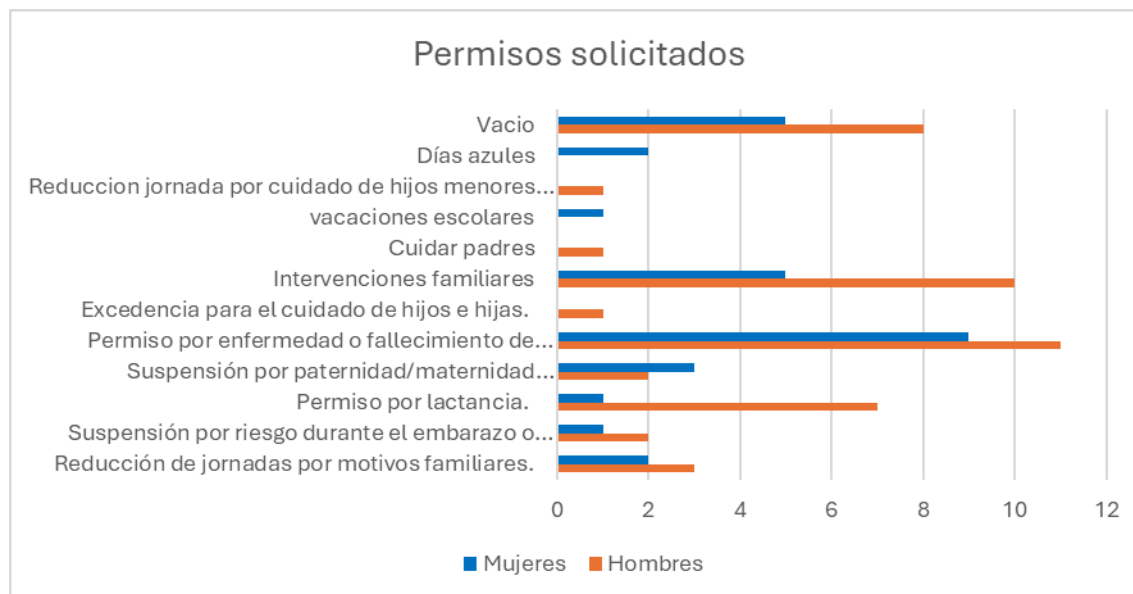


Gráfico 7. Permisos solicitados por la plantilla.

En relación con las **medidas de conciliación que las personas consideran aplicables** y que les ayudaría a solucionar sus problemas de conciliación, se destacan varias opciones. Entre ellas se mencionan: horario flexible de entrada y salida, bolsa de horas, reducción de jornada, reducción de jornada durante las vacaciones escolares, teletrabajo, trabajo compartido, ayudas económicas para el cuidado de hijos e hijas y salidas para emergencias. Estas medidas reflejan la necesidad de flexibilidad en el ámbito laboral para poder conciliar la responsabilidades familiares y personales con el trabajo.

Las medidas aplicables más solicitadas para solventar la conciliación han sido: El teletrabajo, con un 16,88%; flexibilidad horaria de entrada y salida el 14,93%; y por último, el 12,90% una bolsa de horas.

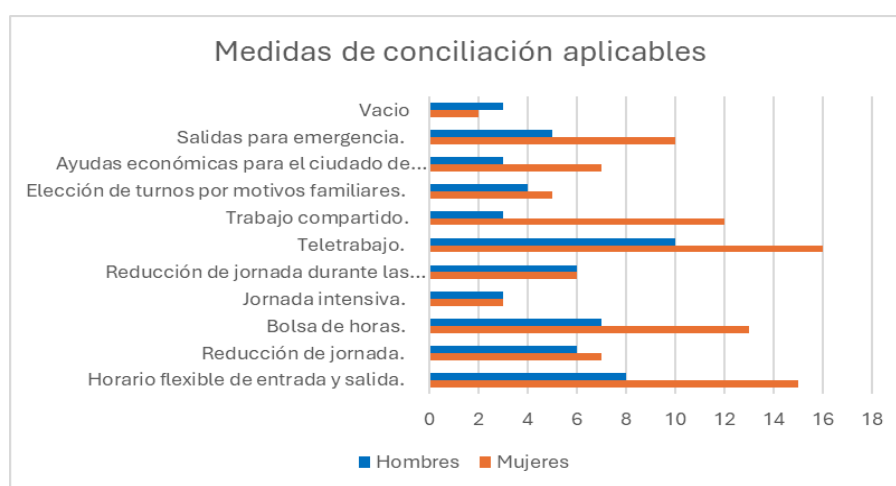


Gráfico 7. Medidas de conciliación aplicables para los empleados.

¿Qué tipo de medidas de conciliación considera que podrían ser aplicables, y que le ayudarían a solucionar sus problemas de conciliación?	Mujeres	Hombres	Total	%Total	%Mujeres	%Hombres
Horario flexible de entrada y salida.	15	8	23	14,93	65,22	34,78
Reducción de jornada.	7	6	13	8,44	53,85	46,15
Bolsa de horas.	13	7	20	12,90	65,00	35,00
Jornada intensiva.	3	3	6	3,90	50,00	50,00
Reducción de jornada durante las vacaciones escolares.	6	6	12	7,80	50,00	50,00
Teletrabajo.	16	10	26	16,88	61,54	38,46
Trabajo compartido.	12	3	15	9,74	80,00	20,00
Elección de turnos por motivos familiares.	5	4	9	5,84	55,56	44,44
Ayudas económicas para el cuidado de hijos e hijas, o dependientes.	7	3	10	6,49	70,00	30,00
Salidas para emergencia.	10	5	15	9,74	66,67	33,33
Vacío	2	3	5	3,25	40,00	60,00
Total	96	58	154	100	62,34	37,66

3.5.- BLOQUE 3: DISPONIBILIDAD DE DERECHOS Y MEDIDAS.

La **disponibilidad de derechos y medidas de conciliación** es fundamental para garantizar un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal de la plantilla. El 53,33% de las personas encuestadas se encuentran satisfechas en cuanto a la accesibilidad de estas medidas en el ayuntamiento. Sin embargo, un 20% se encuentran poco satisfechas con la accesibilidad de estas medidas.

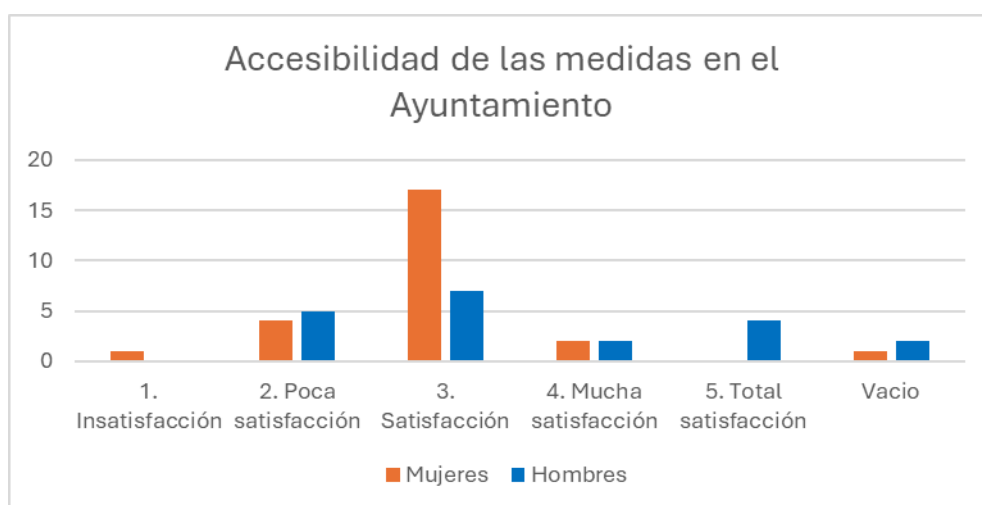


Gráfico 8. Escalas de satisfacción acerca de la accesibilidad de las medidas del Ayuntamiento.

¿Qué tan accesibles consideras estas medidas en el Ayuntamiento?	Mujeres	Hombres	Total	%Total	%Mujeres	%Hombres
1. Insatisfacción	1	0	1	2,22	100,00	-
2. Poca satisfacción	4	5	9	20,00	44,44	55,56
3. Satisfacción	17	7	24	53,33	70,83	29,17
4. Mucha satisfacción	2	2	4	8,89	50,00	50,00
5. Total satisfacción	0	4	4	8,89	-	100,00
Vacío	1	2	3	6,67	33,33	66,67
Total	25	20	45	100,00	55,56	44,44

3.6.- BLOQUE 4: IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD.

La mayoría de las personas encuestadas, el 82,22% reconocen que las medidas de la conciliación tienen un impacto en la productividad laboral, ya sea positivo o negativo.

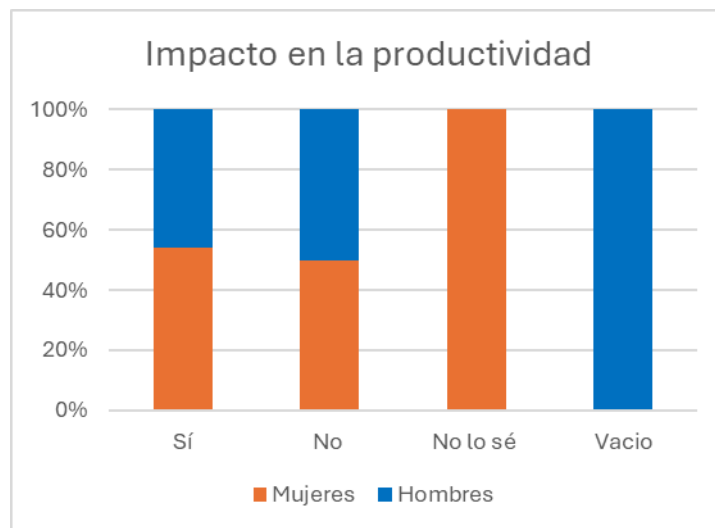


Gráfico 9. Impacto en la productividad.

¿Crees que las medidas de conciliación tienen un impacto positivo o negativo en la productividad laboral?	Mujeres	Hombres	Total	%Total	%Mujeres	%Hombres
Sí	20	17	37	82,22	54,05	45,95
No	2	2	4	8,89	50,00	50,00
No lo sé	3	0	3	6,67	100,00	-
Vacío	0	1	1	2,22	-	100,00
Total	25	20	45	100,00	55,56	44,44

Un 60% de las personas encuestadas consideran que estas medidas afectan a un mayor rendimiento laboral y el de sus compañeros de trabajo. Sin embargo, el 28,89% manifiesta que estas medidas no afectan al rendimiento laboral.

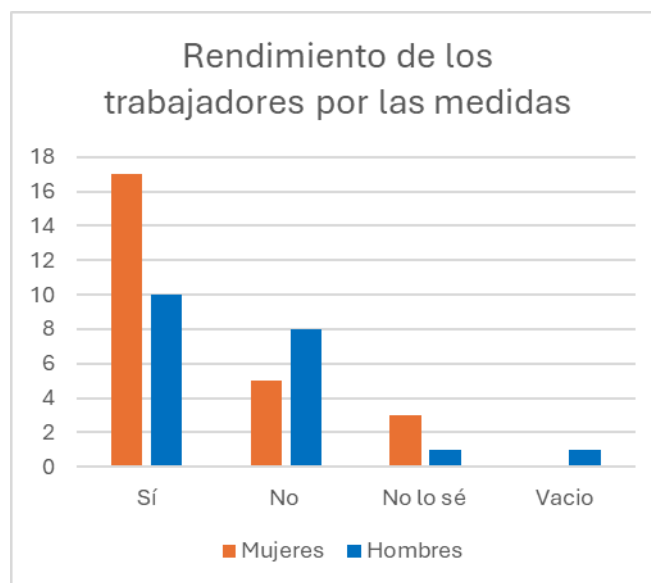


Gráfico 10. Rendimiento laboral de los trabajadores por las medidas.

¿Crees que estas medidas afectan a un mayor rendimiento laboral y el de tus compañeros/as de trabajo?	Mujeres	Hombres	Total	%Total	%Mujeres	%Hombres
Sí	17	10	27	60,00	62,96	37,04
No	5	8	13	28,89	38,46	61,54
No lo sé	3	1	4	8,89	75,00	25,00
Vacío	0	1	1	2,22	-	100,00
Total	25	20	45	100,00	55,56	44,44

3.7.- BLOQUE 5: SATISFACCIÓN LABORAL.

La mayoría, específicamente el 44,44%, han expresado un grado de satisfacción relacionado con su trabajo. El porcentaje de mujeres que expresan su satisfacción es mayor que el de los hombres, con un 70% mujeres y 30% hombres. Además, el 28,89% han expresado que gracias a las medidas de conciliación se encuentran con mucha satisfacción.

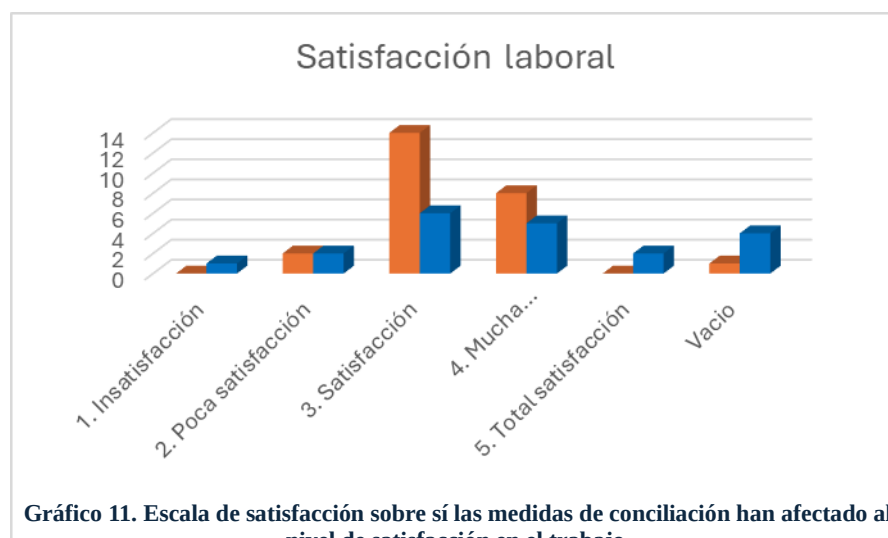


Gráfico 11. Escala de satisfacción sobre sí las medidas de conciliación han afectado al nivel de satisfacción en el trabajo.

¿Sientes que las medidas de conciliación han afectado tu nivel de satisfacción en el trabajo?	Mujeres	Hombres	Total	%Total	%Mujeres	%Hombres
1. Insatisfacción	0	1	1	2,22	-	100,00
2. Poca satisfacción	2	2	4	8,89	50,00	50,00
3. Satisfacción	14	6	20	44,44	70,00	30,00
4. Mucha satisfacción	8	5	13	28,89	61,54	38,46
5. Total satisfacción	0	2	2	4,44	-	100,00
Vacío	1	4	5	11,11	20,00	80,00
Total	25	20	45	100,00	55,56	44,44

3.8.- BLOQUE 6: OBSTÁCULOS A LA HORA DE CONCILIAR LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL.

Más de la mitad de los encuestados, el 53,33% **no han enfrentados obstáculos al intentar conciliar la vida familiar, personal y laboral**. Esto significa que una parte significativa ha logrado encontrar un equilibrio satisfactorio entre sus responsabilidades laborales y personales. Las respuestas entre hombres y mujeres se encuentran equiparadas en este aspecto.

Como podemos ver en la tabla, un porcentaje considerablemente mayor de mujeres, el 72,73%, han enfrentado obstáculos al intentar conciliar su vida familiar, personal y laboral. En comparación con los hombres donde solo el 27,28% han reportado haber tenido algún tipo de obstáculo.

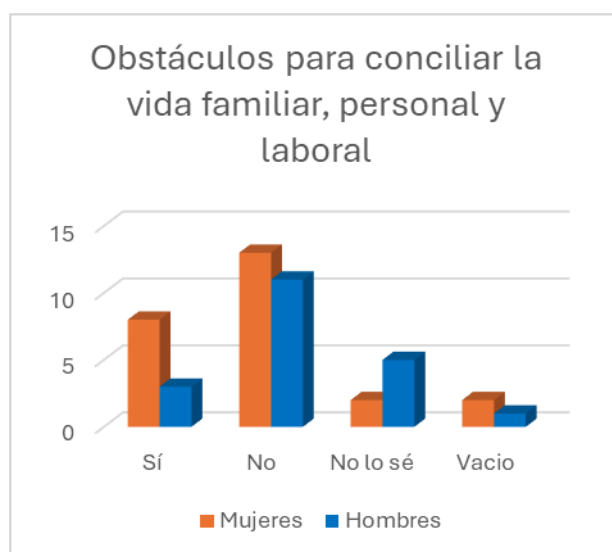


Gráfico 12. Obstáculos para conciliar la vida familiar, personal y laboral.

¿Has enfrentado obstáculos al intentar conciliar tu vida familiar, personal y laboral?	Mujeres	Hombres	Total	%Total	%Mujeres	%Hombres
Sí	8	3	11	24,44	72,73	27,28
No	13	11	24	53,33	54,17	45,83
No lo sé	2	5	7	15,56	28,57	71,43
Vacío	2	1	3	6,67	66,67	33,33
Total	25	20	45	100,00	55,56	44,44

Dos mujeres, han comentado su experiencia a la hora de intentar conciliar su vida laboral y personal. En primer lugar, la falta de disfrute de permiso por fallecimiento de un familiar, debido a que ya se encontraba de baja por enfermedad. Y, por otro lado, problemas para conciliar con horarios de entrada y salida en el trabajo.

Si la respuesta es afirmativa, indica tu experiencia.	Mujeres	Hombres	Total	%Total	%Mujeres	%Hombres
No pude disfrutar permiso por fallecer mi padre por estar de baja por enfermedad.	1	0	1	2,22	100,00	-
Con los horarios entradas/salida.	1	0	1	2,22	100,00	-
Total	25	20	45	100,00	55,56	44,44

3.9.- BLOQUE 7: SERVICIO DE APOYO.

Es fundamental contar con una red sólida de **servicios de apoyo**, como guarderías, escuelas infantiles y centros de cuidado de personas mayores. Además, es importante que estos servicios sean accesibles y asequibles para la ciudadanía.

Se observa que un porcentaje tan alto, el 73,33% de los encuestados desconocen si el Ayuntamiento ofrece servicios de apoyo. Además, solo un pequeño porcentaje, el 6,67% tiene conocimiento de la existencia de estos servicios.

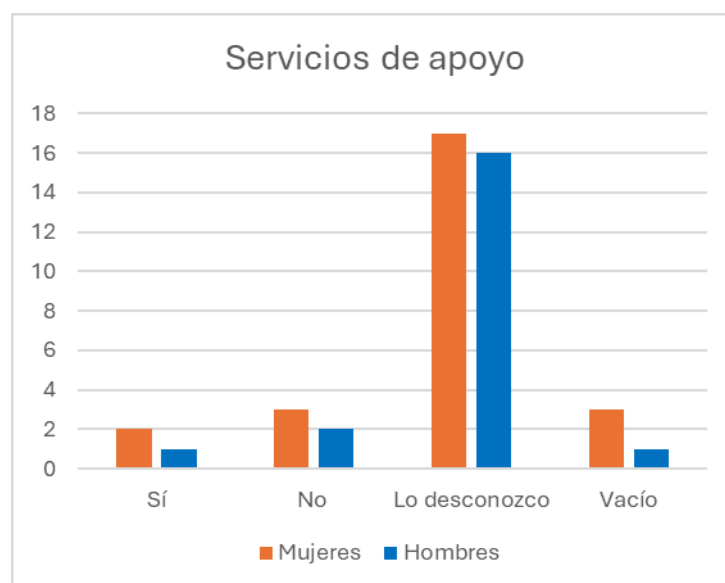


Gráfico 13. Existencia de servicios de apoyo ofrecidos por el Ayuntamiento.

¿Existen servicios de apoyo ofrecidos por el Ayuntamiento?	Mujeres	Hombres	Total	%Total	%Mujeres	%Hombres
Sí	2	1	3	6,67	66,67	33,33
No	3	2	5	11,11	60,00	40,00
Lo desconozco	17	16	33	73,33	51,52	48,48
Vacío	3	1	4	8,89	75,00	25,00
Total	25	20	45	100,00	55,56	44,44

Algunas encuestadas tienen conocimiento de los servicios de apoyo ofrecidos por el Ayuntamiento. Se ha determinado a través de una mujer la disponibilidad de permisos para teletrabajar. Además, un hombre ha destacado los servicios de apoyo para visitas escolares.

Si ha contestado sí, indique cuales.	Mujeres	Hombres	Total	%Total	%Mujeres	%Hombres
Permisos. - Teletrabajo	1	0	1	2,22	100,00	-
Visitas escolares	0	1	1	2,22	-	100,00
Vacío	24	19	43	95,56	55,81	44,19
Total	25	20	45	100,00	55,56	44,44

3.10.- COMUNICACIÓN Y CONCIENCIACIÓN.

La **comunicación y concienciación** en materia de conciliación laboral son aspectos fundamentales para garantizar que los empleados y empleadores están informados sobre las políticas y prácticas disponibles para equilibrar las responsabilidades laborales y personales.

Esto implica que en la comunicación se fomente un ambiente de comunicación abierta y apoyo entre las personas empleadas, para que puedan compartir experiencias y buscar soluciones conjuntas a los desafíos de la conciliación.

Por otro lado, en cuanto a la concienciación se refiere a realizar campañas de sensibilización y promoción interna para destacar la importancia de la conciliación y los beneficios que aporta tanto a los/as empleados/as como a la organización.

El 42,22% de las personas encuestadas consideran que no hay una comunicación adecuada sobre los derechos de conciliación. Además, 40% ha establecido que desconoce si existe una comunicación adecuada al respecto.

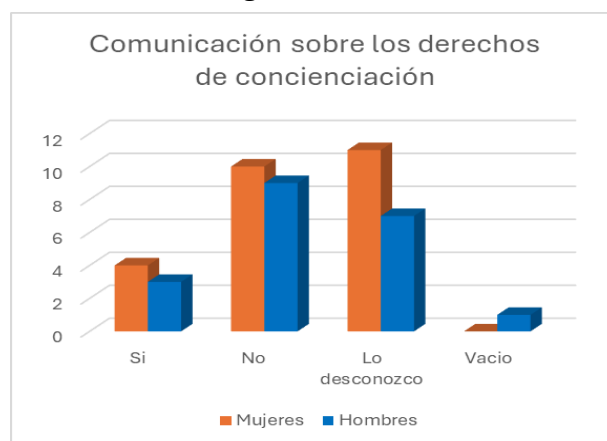


Gráfico 14. Comunicación adecuada sobre los derechos de conciliación.



¿Considera que hay una comunicación adecuada sobre los derechos de conciliación?	Mujeres	Hombres	Total	%Total	%Mujeres	%Hombres
Sí	4	3	7	15,56	57,14	42,86
No	10	9	19	42,22	52,63	47,37
Lo desconozco	11	7	18	40,00	61,11	38,89
Vacío	0	1	1	2,22	-	100,00
Total	25	20	45	100,00	55,56	44,44

El 37,78% de las personas que han contestado se encuentran poco satisfechas con la información proporcionada por el Ayuntamiento y la concienciación sobre las políticas de conciliación. Existe una equiparación de respuestas entre hombres y mujeres, ambos géneros comparten preocupaciones similares en cuanto a la información proporcionada por el Ayuntamiento en relación con las políticas de conciliación.

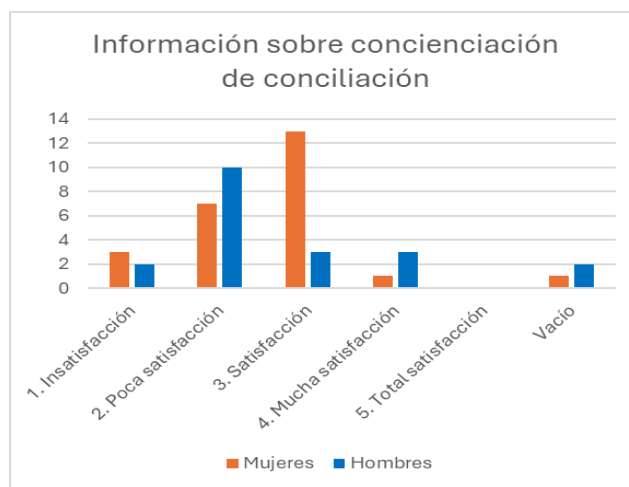


Gráfico 15. Escala de satisfacción sobre la proporción de información del Ayuntamiento sobre concienciación de conciliación.

¿El Ayuntamiento proporciona suficiente información y concienciación sobre las políticas de conciliación?	Mujeres	Hombres	Total	%Total	%Mujeres	%Hombres
1. Insatisfacción	3	2	5	11,11	60,00	40,00
2. Poca satisfacción	7	10	17	37,78	41,18	58,82
3. Satisfacción	13	3	16	35,56	81,25	18,75
4. Mucha satisfacción	1	3	4	8,89	25,00	75,00
5. Total satisfacción	-	-	-	-	-	-
Vacío	1	2	3	6,67	33,33	66,67
Total	25	20	45	100,00	55,56	44,44

Como vemos en la tabla de datos, el 71,11% de las personas encuestadas, consideran que la comunicación con su equipo y superiores es abierta y receptiva en cuanto a sus necesidades de conciliación. Es importante señalar que un 17,78% desconoce cómo es esa comunicación con sus superiores.



Gráfico 16. Comunicación con el equipo y superiores es abierta y receptiva en relación con las necesidades de conciliación.

¿Considera que la comunicación con tu equipo y superiores es abierta y receptiva en cuanto a tus necesidades de conciliación?	Mujeres	Hombres	Total	%Total	%Mujeres	%Hombres
Sí	19	13	32	71,11	59,38	40,63
No	1	1	2	4,44	50,00	50,00
Lo desconozco	4	4	8	17,78	50,00	50,00
Vacío	1	2	3	6,67	33,33	66,67
Total	25	20	45	100,00	55,56	44,44

3.11.- BLOQUE 9: PROCESO DE SOLICITUD DE LOS PERMISOS Y EXCEDENCIAS.

Según los resultados de la encuesta, la mayoría de las personas que respondieron al cuestionario le resulta claro el procedimiento para aplicar y obtener la aprobación para un permiso.

El 64,44% de las personas que han contestado, si les resulta claro el procedimiento para solicitar y obtener aprobación para un permiso. La proporción entre hombres y mujeres es equitativa.

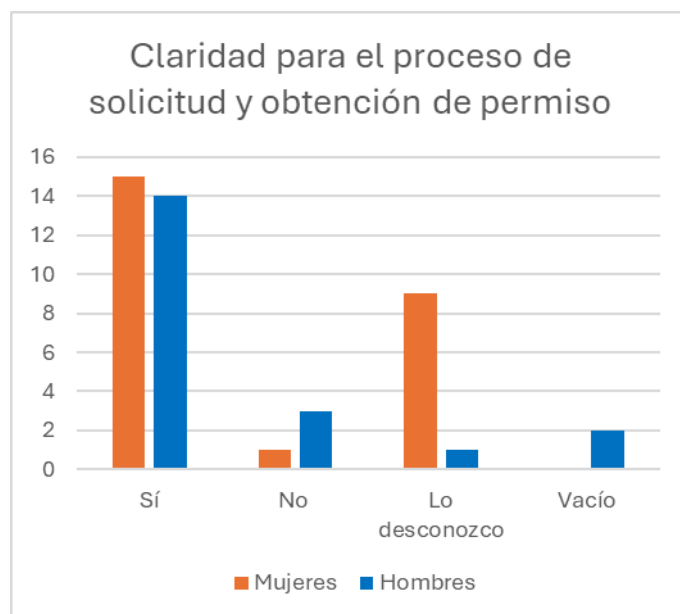


Gráfico 17. Claridad en el proceso de solicitud y obtener aprobación para un permiso.

¿Te resulta claro el procedimiento para solicitar y obtener aprobación para un permiso?	Mujeres	Hombres	Total	%Total	%Mujeres	%Hombres
Sí	15	14	29	64,44	51,72	48,28
No	1	3	4	8,89	25,00	75,00
Lo desconozco	9	1	10	22,22	90,00	10,00
Vacío	0	2	2	4,44	-	100,00
Total	25	20	45	100,00	55,56	44,44

Como vemos en la tabla, más de la mitad, el 51,11% de las personas que han contestado, han experimentado demoras o dificultades al solicitar un permiso o excedencia.

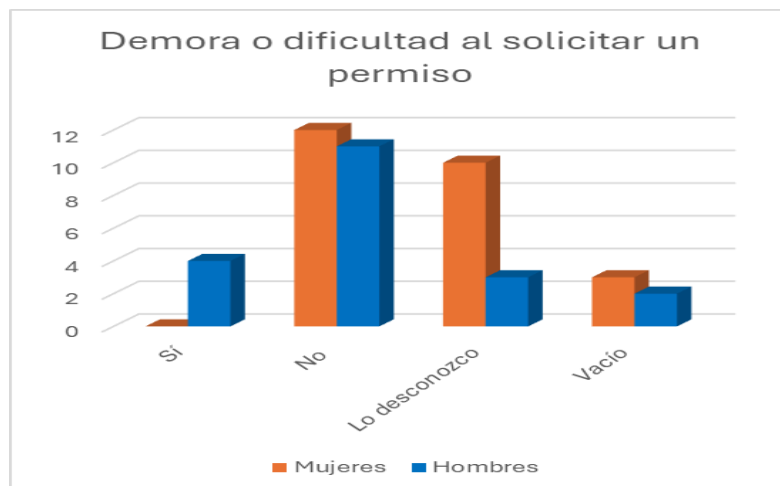


Gráfico 18. Experimentar demoras o dificultades al solicitar un permiso o excedencia.

¿Has experimentado demoras o dificultades al solicitar un permiso/excedencia?	Mujeres	Hombres	Total	%Total	%Mujeres	%Hombres
Sí	0	4	4	8,89	-	100,00
No	12	11	23	51,11	52,17	47,83
Lo desconozco	10	3	13	28,89	76,92	23,08
Vacío	3	2	5	11,11	60,00	40,00
Total	25	20	45	100,00	55,56	44,44

Solo una persona ha proporcionado información sobre cómo se abordan los problemas de experimentar demoras o dificultades al solicitar un permiso o excedencia, indicando que estos problemas se abordan sobre la marcha.

En caso afirmativo, ¿cómo se abordaron esos problemas?	Mujeres	Hombres	Total	%Total	%Mujeres	%Hombres
Sobre la marcha	0	1	1	2,22	-	100,00
Vacío	25	19	44	97,78	56,82	43,18
Total	25	20	45	100,00	55,56	44,44

El 62,22% de las personas encuestadas, consideran que el sistema de solicitudes de permisos es accesible y fácil de usar. La proporción entre hombres y mujeres es equitativa en esta percepción.

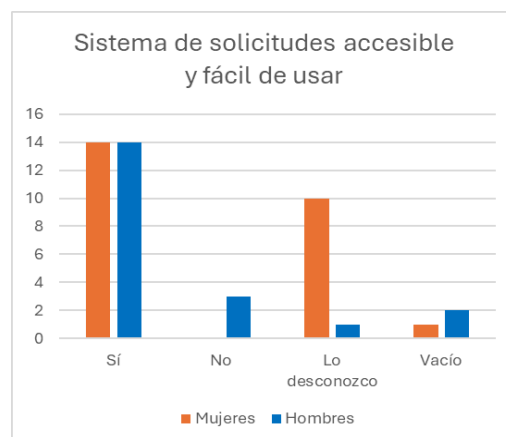


Gráfico 19. Sistema de solicitud de permisos es accesible y fácil de usar.

¿Sientes que el sistema de solicitud de permisos es accesible y fácil de usar?	Mujeres	Hombres	Total	%Total	%Mujeres	%Hombres
Sí	14	14	28	62,22	50,00	50,00
No	0	3	3	6,67	-	100,00
Lo desconozco	10	1	11	24,44	90,91	9,1
Vacío	1	2	3	6,67	33,33	66,67
Total	25	20	45	100,00	55,56	44,44

Solo el 40% reciben notificaciones claras y oportunas sobre el estado de solicitud de sus permisos. Sin embargo, el 26,67% no reciben estas notificaciones y otro 26,67% lo desconoce si las reciben o no.

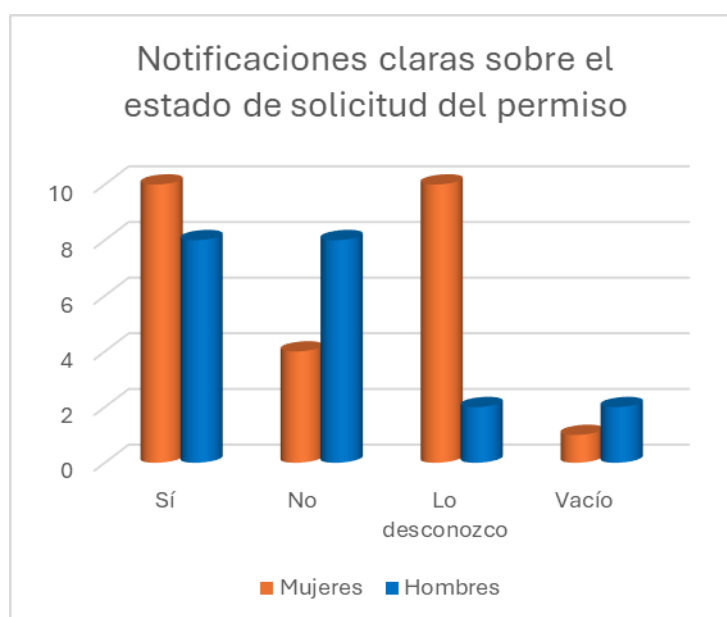


Gráfico 20. Recibimiento de notificaciones claras sobre el estado de solicitud del permiso.

¿Recibes notificaciones claras y oportunas sobre el estado de tu solicitud de permiso?	Mujeres	Hombres	Total	%Total	%Mujeres	%Hombres
Sí	10	8	18	40,00	55,56	44,44
No	4	8	12	26,67	33,33	66,67
Lo desconozco	10	2	12	26,67	83,33	16,67
Vacío	1	2	3	6,67	33,33	66,67
Total	25	20	45	100,00	55,56	44,44

Como vemos en la tabla, el 35,56% desconoce si hay aspectos específicos del proceso de solicitud de permisos que les gustaría que mejorasen. Por otro lado, el 31,11% han contestado que sí les gustaría que se mejorasen algunos aspectos del proceso de solicitud.

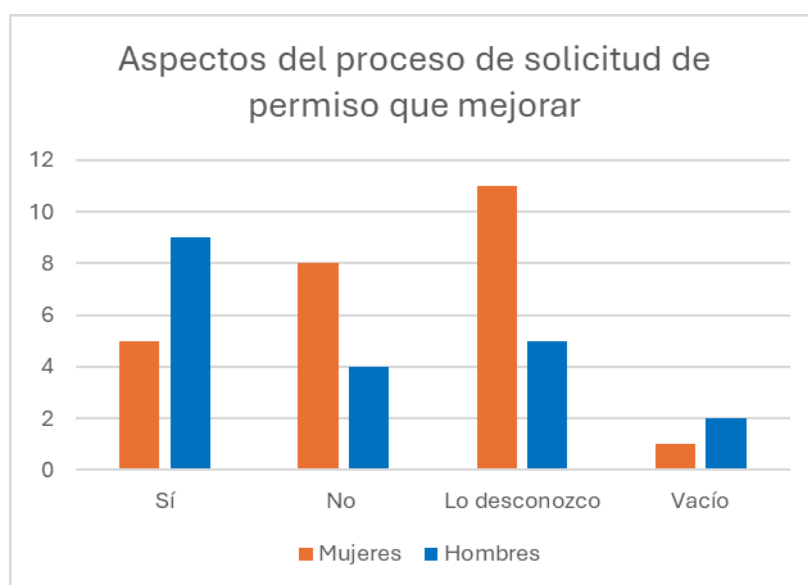


Gráfico 21. Aspectos del proceso de solicitud de permisos que mejorar.

¿Hay aspectos específicos del proceso de solicitud de permisos que te gustaría que se mejoraran?	Mujeres	Hombres	Total	%Total	%Mujeres	%Hombres
Sí	5	9	14	31,11	35,71	64,29
No	8	4	12	26,67	66,67	33,33
Lo desconozco	11	5	16	35,56	68,75	31,25
Vacío	1	2	3	6,67	33,33	66,67
Total	25	20	45	100,00	55,56	44,44

El 42,22% de las personas encuestadas que han contestado, no han recibido información sobre el uso efectivo del sistema de solicitud de permisos. Además, el 33,33% desconoce si han recibido esta información.

Información sobre uso efectivo del sistema de solicitud de permisos

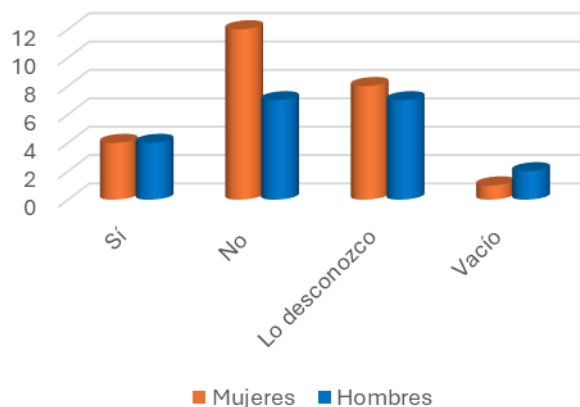


Gráfico 23. Recibo de información sobre el uso efectivo del sistema de solicitud de permisos.

¿Has recibido información sobre el uso efectivo del sistema de solicitud de permisos?	Mujeres	Hombres	Total	%Total	%Mujeres	%Hombres
Sí	4	4	8	17,78	50,00	50,00
No	12	7	19	42,22	63,16	36,84
Lo desconozco	8	7	15	33,33	53,33	46,67
Vacío	1	2	3	6,67	33,33	66,67
Total	25	20	45	100,00	55,56	44,44

Casi la mitad, el 44,44% de las personas encuestadas desconoce que su empleo esté protegido al regresar de una excedencia.

Seguridad sobre la protección del empleo al regresar de una excedencia

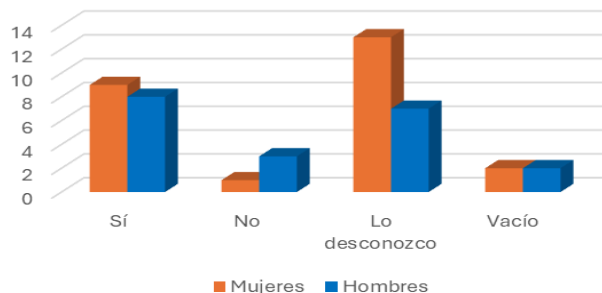


Gráfico 22. Seguridad en que el empleo se encuentre protegido al regresar de una excedencia.

¿Te sientes seguro/a de que tu empleo estará protegido al regresar de una excedencia?	Mujeres	Hombres	Total	%Total	%Mujeres	%Hombres
Sí	9	8	17	37,78	52,94	47,06
No	1	3	4	8,89	25,00	75,00
Lo desconozco	13	7	20	44,44	65,00	35,00
Vacío	2	2	4	8,89	50,00	50,00
Total	25	20	45	100,00	55,56	44,44

3.12. BLOQUE 10. RECOMENDACIONES Y MEJORAS.

Las **recomendaciones y mejoras** proporcionadas por las personas encuestadas para mejorar las medidas de conciliación en el lugar de trabajo pueden contribuir significativamente al entorno laboral. Aquí presentamos un resumen de las sugerencias mencionadas:

- **Ampliar la conciliación a diferentes grupos.** la importancia de la conciliación no solo para las personas empleadas que estén a cargo de menores, sino también para aquellos con hijos/as mayores, parejas y familiares mayores que requieran atención. Esto implica adaptar las políticas de conciliación para satisfacer las necesidades de una gama más amplia de la plantilla.
- **Implantar e incrementar el teletrabajo.** Promover las opciones de teletrabajo puede ofrecer a la plantilla una mayor flexibilidad para gestionar sus responsabilidades laborales y personales. También atendiendo a las situaciones personales y necesidades del servicio.
- **Flexibilidad a la hora de entrada y salidas.** Permitir horarios flexibles de entradas y salidas, puede ayudar a equilibrar sus responsabilidades laborales y personales, permitiéndoles adaptar su jornada laboral a sus necesidades individuales y circunstancias familiares.
- **Crear una bolsa de horas.** La implementación de una bolsa de horas que permita acumular tiempo de trabajo para su posterior uso.
- **Mayor comunicación.** Mejorar la comunicación entre las personas de la plantilla y la dirección sobre las políticas, prácticas y recursos disponibles para la conciliación laboral y personal, para así garantizar que todas las personas de la plantilla estén informadas y puedan acceder a los recursos necesarios.
- **Especialista en conciliación.** Designar a una persona dentro de la plantilla formada en la materia para atender las solicitudes y proporcionar asesoramiento relacionado con la conciliación.
- **Mejorar la información sobre la conciliación.** Proporcionar información clara, detallada y accesible sobre las políticas y prácticas de conciliación, así como los recursos disponibles.
- **Aceptar propuestas de conciliación.** Fomentar la participación de la plantilla en la generación de propuestas y soluciones relacionadas con la conciliación, y considerar estas propuestas para su implementación.

- **Control exhaustivo de los permisos.** Implementar un sistema de control más íntegro para los permisos, evitando que se concedan de manera indiscriminada y asegurando que se utilicen de forma justa y necesaria.
- **Oferta pública de empleo.** Crear una oferta pública de empleo puede proporcionar oportunidades adicionales para aquellos que buscan horarios de trabajo más flexibles o ajustados a sus necesidades personales.
- **Plan de conciliación.** Establecer un plan que incluya políticas claras y medidas concretas para facilitar la conciliación.
- **Reuniones periódicas.** Organizar reuniones periódicas para discutir temas relacionados con la conciliación personal y laboral, evaluar el impacto de las políticas existentes y recopilar las opiniones sobre posibles áreas de mejoras.

4.- CONCLUSIONES DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA.

De los datos recogidos en la encuesta realizada reflejamos un conjunto de conclusiones sobre la percepción y la experiencia de las personas de la plantilla en relación con las políticas de conciliación laboral.

- **Participación en la Encuesta:** La encuesta fue respondida por un total de 45 personas, con una distribución de género de 55.56% mujeres y 44.44% hombres, abarcando diversas áreas de trabajo dentro del ayuntamiento.
- **Familiaridad con la Conciliación Laboral:** La mayoría muestran un nivel significativo de familiaridad con el concepto de conciliación laboral, aunque aún existe una minoría que no está completamente informada sobre este tema.
- **Uso de Medidas de Conciliación:** La mayoría de las personas que respondieron a la encuesta han solicitado y utilizado medidas de conciliación laboral, siendo el permiso por enfermedad o fallecimiento de enfermedad el más solicitado, seguido por intervenciones familiares y permisos de lactancia.
- **Percepción sobre Medidas de Conciliación:** La mayoría consideran que las medidas de conciliación afectan positivamente al rendimiento laboral, aunque un porcentaje significativo aún no está completamente satisfecho con la accesibilidad de estas medidas en el ayuntamiento.
- **Satisfacción Laboral y Conciliación:** Un porcentaje considerable expresa satisfacción en su trabajo, especialmente entre las mujeres. Además, un número significativo de personas indica que las medidas de conciliación les han ayudado a sentirse muy satisfechos en su empleo.
- **Comunicación y Concienciación:** Existe una demanda de una comunicación más clara y una mayor concienciación sobre las políticas de conciliación por parte del Ayuntamiento. Sin embargo, la mayoría considera que la comunicación con sus equipos y superiores es abierta y receptiva en cuanto a sus necesidades de conciliación.

- **Proceso de Solicitud de Permisos:** Aunque la mayoría encuentra claro el procedimiento para solicitar un permiso, un porcentaje considerable ha experimentado demoras o dificultades en este proceso. Además, hay demanda de notificaciones claras y oportunas sobre el estado de las solicitudes de permisos.
- **Mejoras en el Proceso de Solicitud:** Existe una proporción significativa que desearían mejoras en aspectos específicos del proceso de solicitud de permisos, así como una necesidad de más información sobre el uso efectivo del sistema de solicitud de permisos y la protección del empleo al regresar de una excedencia.

5.- RECOMENDACIONES Y MEJORAS.

- **Comunicación Clara y Accesible:** Asegurar de que todas las personas empleadas tienen acceso a información clara y detallada sobre los diferentes permisos y medidas de conciliación disponibles. Esto puede incluir la creación de materiales informativos, reuniones informativas y la designación de puntos de contacto para consultas.
- **Promoción de la Conciencia:** Realizar campañas de sensibilización y capacitación para destacar la importancia de la conciliación laboral y familiar, así como los beneficios que ofrecen los diferentes permisos y medidas. Esto ayuda a eliminar estigmas y fomentar una cultura organizacional que valore el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.
- **Flexibilidad en la Implementación:** Considerar la posibilidad de adaptar las políticas existentes para garantizar que se ajusten a las necesidades específicas de la plantilla.
- **Procedimientos Claros y Transparentes:** Establecer procedimientos claros y transparentes para solicitar y obtener aprobación para los permisos y medidas de conciliación. Asegurar de que todas las personas de la plantilla comprendan los pasos a seguir y tengan acceso a la información necesaria para hacerlo.
- **Apoyo a Situaciones Específicas:** Proporcionar apoyo adicional a personas de la plantilla que enfrentan situaciones específicas, como violencia de género o cuidado de familiares enfermos.
- **Seguimiento y Evaluación Continuos:** Realizar un seguimiento regular del uso de los permisos y medidas de conciliación, así como de la satisfacción de las personas de la plantilla con respecto a su disponibilidad y aplicación. Utiliza esta información para realizar ajustes según sea necesario y mejorar continuamente las políticas y prácticas existentes.
- **Promoción de un Ambiente de Trabajo Inclusivo:** Fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y de apoyo a todas las personas de la plantilla que se sientan cómodas compartiendo sus necesidades relacionadas con la conciliación laboral y familiar.