**ACTA DE CONSTITUCIÓN DEL EQUIPO DE TRABAJO**

**DE CONCILIACIÓN DE LA EMPRESA (nombre de la empresa)**

**Personas asistentes:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Nombre** | **Apellidos** | **Puesto de trabajo** |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

En (LUGAR) siendo las (HORA) del día (FECHA) se reúnen en (UBICACIÓN), las personas arriba referenciadas, convocadas al efecto con el siguiente

**Orden del día:**

1. Constitución del equipo de trabajo de conciliación
2. Definición del plan de trabajo

**Acuerdos adoptados**

1. **Constitución del equipo de trabajo**

El equipo de trabajo de conciliaciónde la empresa (NOMBRE DE LA EMPRESA) se crea por unanimidad y estará compuesto por las siguientes personas:

* Nombre y apellidos (puesto)
* Nombre y apellidos (puesto)
* Nombre y apellidos (puesto)
* Nombre y apellidos (puesto)

(Si el equipo de trabajo está formado por las personas integrantes de la Comisión de Igualdad, se indicará en este punto).

Serán **funciones** del equipo de trabajo:

1. Estudiar las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal de la plantilla de la empresa (NOMBRE DE LA EMPRESA) a través de diferentes técnicas de investigación participativas, que podrán ser cuantitativas (cuestionarios, encuestas…) y cualitativas (entrevistas en profundidad, grupos de discusión…).
2. Formular propuestas [[1]](#footnote-1)de actuación dirigidas a mejorar las necesidades de conciliación de las personas empleadas (NOMBRE DE LA EMPRESA).
3. Redactar el Plan de Conciliación
4. Difundir el contenido del Plan de Conciliación entre la plantilla de (nombre de la empresa)
5. Velar por el cumplimiento de los objetivos y medidas del Plan de Conciliación, estableciendo las medidas correctoras necesarias para su correcta aplicación
6. Evaluar los resultados de su implantación y difundirlos entre todo el personal de la empresa

Se designa por votación (por unanimidad, por X votos a favor…) a NOMBRE Y APELLIDOS como persona coordinadora y representante de este equipo de trabajo y a NOMBRE Y APELLIDOS como persona que desempeñará las funciones de secretaría.

Asimismo, se adopta por unanimidad la decisión de reunirse XXX (en este punto se establecerá la periodicidad de las reuniones, por ejemplo, bimensual, trimestral, etc.) salvo deseo expreso de alguna de las personas integrantes, en cuyo caso podrá convocarse una reunión de carácter extraordinario.

1. **Definición del plan de trabajo**

El equipo de trabajo de conciliación establece el siguiente plan de trabajo:

* Realización de un diagnóstico[[2]](#footnote-2) de la situación de partida de la empresa en materia de conciliación. Este diagnóstico deberá incluir, al menos:
	+ las necesidades productivas de la empresa
	+ las distintas tipologías de puestos de trabajo existentes en la empresa y las limitaciones que cada una de ellas marcan a la conciliación
	+ las medidas de conciliación existentes, el grado de conocimiento y el de su utilización (que debería incluir los motivos).

 Se prevé un plazo máximo de (TIEMPO DE PLAZO) para llevar a cabo estas acciones

* Evaluación y puesta en común de los resultados del diagnóstico. Recepción de aportaciones. Se prevé un plazo máximo de (PLAZO)
* Elaboración del Plan de Conciliación. Se prevé un plazo máximo de (PLAZO) para la redacción.
* Establecer la calendarización de las medidas, las fórmulas de seguimiento y evaluación que se utilizarán. Se prevé un plazo máximo de (PLAZO)
* Difusión del Plan de Conciliación a la plantilla a través de los diferentes canales (CANALES). Se prevé un plazo máximo de (PLAZO)
* Ejecución del Plan de Conciliación. Puesta en marcha de medidas concretas. Se prevé un plazo máximo de (PLAZO) para la ejecución del plan
* Seguimiento y difusión de los resultados. Se prevé un plazo máximo de (TIEMPO DE PLAZO) para llevar a cabo estas acciones

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión siendo las (HORA) del día al principio señalado.

Fdo. COORDINADOR/A.: Fdo. SECRETARIA/O.:

1. Las propuestas deberán plantearse atendiendo a las posibles limitaciones o restricciones inherentes al sector y la actividad productiva de la empresa, y a las potenciales restricciones que puedan suponer en cuanto a la posibilidad de aplicación general de las medidas. [↑](#footnote-ref-1)
2. Para ello, deberán plantearse las necesidades productivas de la empresa, y los diferentes tipos de puestos de trabajo existentes, para establecer qué tipo de limitaciones son “insalvables”, porque estos conceptos marcarán las “líneas rojas” del proceso. A continuación, deberá hacerse un estudio de las necesidades de conciliación del personal (mediante la realización de encuestas a toda la plantilla y la organización de grupos de discusión). Ha de tenerse en cuenta que no debe ofrecerse lo que es imposible cumplir, por tanto, debe adecuar la consulta al personal concreto a quien se plantee preguntar). [↑](#footnote-ref-2)