



- EDITORIAL · LEGISLACIÓN · FORMACIÓN
- NUEVAS · TECNOLOGÍAS · DIFUSIÓN
- SENSIBILIZACIÓN · AGENCIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
- TRANSFERENCIA · TRANSNACIONAL
- CONCILIA EN BREVE >>

COFINANCIADO POR:



ENTIDADES:



## Sumario:



### \* EDITORIAL

Haciendo balance del año 2005

Pag 3

### \* LEGISLACIÓN

Ley 39/99, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras

Pag 4

### \* FORMACIÓN

La importancia de la formación en CAMP DE TURIA CONCILIA

### \* NUEVAS TECNOLOGÍAS

Camturiacconcilia.com ya está activa

Pag 7

### \* DIFUSIÓN

Acto de presentación del proyecto CAMP DE TURIA CONCILIA

Pag 8

### \* SENSIBILIZACIÓN

Concurso CONCILIA de guión cinematográfico

### \* AGENCIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La Agencia de Igualdad de Oportunidades está en funcionamiento

Pag 9

### \* TRANSFERENCIA

Jornada sobre: Políticas Municipales de Igualdad

Pag 10

### \* TRANSNACIONALIDAD

Se han celebrado las primeras reuniones de arranque de las dos redes Transnacionales de CAMP DE TURIA CONCILIA

Pag 11

### \* CONCILIA EN BREVE

Pag 12

# EDITORIAL

## HACIENDO BALANCE DEL AÑO 2005

El año 2005 ha sido el de arranque del proyecto, por lo que llegado el final del período es importante hacer un balance del mismo, a fin de analizar los logros alcanzados y las actividades pendientes de realizar, con el ánimo de mejorar siempre en beneficio de sus objetivos.

Haciendo un recorrido por todo el periodo anual, podemos destacar las siguientes actuaciones:

Iniciamos la ejecución con el rediseño del proyecto y la adaptación del presupuesto a la ayuda concedida. Asimismo formalizamos nuestra Agrupación de Desarrollo con las entidades que forman parte del proyecto: MASmedios, Colegio Oficial de Ingenieros en Informática de la Comunidad Valenciana, Asociación Benestar y Federación Valenciana de Municipios y Provincias. Y tras un periodo de búsqueda de socios y negociaciones establecimos el Acuerdo de Cooperación Transnacional con nuestros socios transnacionales de la Red Balance Partnership y de la Red Women Agreement.

Hemos puesto en marcha el plan de difusión del proyecto a través de la elaboración de materiales divulgativos como dípticos, carteles, pegatinas, bolígrafos, tarjetas, pulseras solidarias, así como la edición y publicación de dos boletines de noticias.

Se ha procurado implicar a todos los municipios que forman parte de la Mancomunidad a través de los Plenos que se han celebrado y de reuniones informativas con los y las Agentes de Empleo y Desarrollo Local de los Ayuntamientos. Por otra parte, el 26 de julio de 2005 celebramos el Acto de Presentación oficial del proyecto, al que acudieron representantes de todos los ámbitos de la Sociedad de Camp de Túria.

Estamos construyendo nuestra página web, hemos organizado un concurso de guión cinematográfico sobre temas de conciliación y hemos participado activamente en programas radiofónicos y televisivos, en ferias que se han celebrado en la comarca, en charlas divulgativas y en jornadas sobre conciliación de vida familiar y laboral y sobre políticas municipales de igualdad, esta última organizada por la Federación Valenciana de Municipios y Provincias.

Se ha creado la Agencia de Igualdad de Oportunidades, dotada del equipamiento material y personal adecuado, en la que ya se ha atendido a personas beneficiarias con necesidades de conciliación y está en marcha la instalación del Call Center.

También hemos iniciado las actuaciones correspondientes a la realización de un Estudio sobre las necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral en la comarca, la edición y publicación de una Guía de Recursos en dichas materias y la impartición de cursos de formación.

En materia de transnacionalidad, asistimos a los Encuentros Transnacionales que se celebraron en Irlanda del Norte y Roma y estamos preparando el Encuentro Transnacional que tendrá lugar en Valencia, en marzo de 2006.

Transcurrido el año, pensamos que podemos hacer un balance positivo del trabajo desempeñado, lo que nos alienta a seguir desarrollando en el año 2006 las acciones del proyecto con más fuerza, si cabe, que en el anterior.

Agrupación de Desarrollo CAMP DE TURIA CONCILIA

### EDITA:

**AGRUPACIÓN DE DESARROLLO DEL PROYECTO CAMP DE TURIA CONCILIA**

Avda. Plá de L'Arc s/n 46160 LLIRIA Call Center: **+34 96 279 82 30**

Fax: **+34 96 279 26 61** E-mail: [concilia@campturiacncilia.com](mailto:concilia@campturiacncilia.com)

W E B : [www.campturiacncilia.com](http://www.campturiacncilia.com)

# LEY 39/99 DE 5 DE NOVIEMBRE PARA PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de este siglo, evidenciando la necesidad de articular sistemas que contemplen un nuevo modo de cooperación entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.

Con dicho objetivo, en el ámbito de la Unión Europea se han aprobado diversas normas para regular las materias que posibiliten conciliar la vida familiar y profesional (maternidad, paternidad, etc.).

Para adaptar esa normativa europea a nuestra legislación, en España se aprobó la **Ley 39/99, de 5 de noviembre** de conciliación de la vida laboral y familiar.

## LOS OBJETIVOS QUE PRETENDE LA LEY SON:

- \* **Conciliación de la vida familiar y laboral.**
- \* **Reparto de las responsabilidades familiares.**
- \* **Impulsar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.**
- \* **Contemplar los riesgos derivados del embarazo, maternidad y lactancia.**
- \* **Protección ante decisiones empresariales injustas y discriminatorias.**

Y SU CONTENIDO, EN SÍNTESIS, CONTEMPLA LAS SIGUIENTES MEDIDAS:

1. **Permisos Retribuidos.**
2. **Reducción de la jornada por motivos familiares.**
3. **Suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.**
4. **Excedencia por cuidado de familiares.**
5. **Suspensión con reserva de puesto de trabajo.**
6. **Suspensión con reserva del puesto de trabajo en caso de riesgo durante el embarazo.**
7. **Extinción del contrato de trabajo.**





## 1. PERMISOS RETRIBUIDOS

Respecto a los permisos retribuidos, se concederán dos días en los casos de nacimiento de hijo/a o por fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por dicho motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará a cuatro días.

## 2. REDUCCIÓN DE LA JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES

Podrá reducirse la jornada de trabajo, en los casos siguientes:

Lactancia. Por hijo/a, menor de 9 meses, una hora de ausencia de su jornada de trabajo.

Guarda Legal. Quien tenga a su atención directa a un/a menor de 6 años o minusválido/a físico, psíquico o sensorial, tiene derecho a una reducción de la jornada de como mínimo un tercio y como máximo la mitad de ésta.

Atención directa de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por el mismo/a y no ejerza actividad retribuida, tiene reducción de la jornada igual que en el caso anterior, es decir, como mínimo un tercio y como máximo la mitad. Es un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres y mujeres.

## 3. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR MATERNIDAD, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente de menores de 6 años.

## 4. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

## 5. SUSPENSIÓN CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

Después de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas > Pag 6



ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Esa misma duración se establece en el caso de menores discapacitados o minusválidos o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

## 6.SUSPENSIÓN CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO EN EL SUPUESTO DE RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

## 7.EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

No se computarán como faltas de asistencia las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.

Será nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a. La de las personas trabajadoras durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

b. La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha del inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a) y la de las personas trabajadoras que hayan solicitado reducción de la jornada por motivos familiares, o estén disfrutando de ella, o hayan solicitado la excedencia por cuidado de familiares.

Será nulo el despido en los siguientes supuestos:

a. El de las personas trabajadoras durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

b. El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha del inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de las personas trabajadoras que hayan solicitado reducción de la jornada por motivos familiares, o estén disfrutando de ella, o hayan solicitado la excedencia por cuidado de familiares. ❖

Conciliación de la vida familiar y laboral.

Reparto de las responsabilidades familiares.

**Impulsar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.**



Contemplar los riesgos derivados del embarazo, maternidad y lactancia.

Protección ante decisiones empresariales injustas y discriminatorias.



# FORMACIÓN

## LA IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN EN CAMP DE TURIA CONCILIA

La convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW), adoptada en 1979, es la primera referencia mundial que advierte de la necesidad de modificar patrones de conducta basados en la idea de inferioridad o superioridad, o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres. Aboga por el reconocimiento de la “responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos” y alienta a los Estados firmantes a suministrar “los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres y madres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública”.

El éxito de las Políticas de Conciliación, depende de la confluencia de medidas públicas que favorezcan la participación de todos los agentes implicados (Poderes Públicos, Empresariado, Organizaciones Sociales y Familiares), la mayoría de los cuales no son expertos en Género en una primera instancia. Por tanto, existe la necesidad de que adquieran el conocimiento necesario para tratar esta problemática desde la Perspectiva de Género.

Dentro del Proyecto Equal CAMP DE TURIA CONCILIA se contempla la formación dirigida a “agentes” y promotores sociales con implicación en diferentes ámbitos de la esfera pública, y destinatarias y destinatarios del proyecto, con el objetivo de conseguir un cambio en las estructuras tradicionales de la sociedad Camp del Túria.

Así pues la formación se plantea a tres grupos de interés fundamentales:

- \* Formación a Agentes de Igualdad de Oportunidades. Dirigido a personal interno, (Técnic@s del Proyecto Equal) y externo (Agentes Socioeconómicos, ADEL's, Técnic@s de promoción económica y empleo, mediador@s de conflictos familiares del territorio). El objetivo es dotarles de especialización en temas de Género formándoles integralmente para que realicen cambios en su ámbito de trabajo.
- \* Formación a Responsables de Políticas Públicas. El objetivo es lograr que actúen como Agentes de Cambios en políticas para la reorganización del uso de los tiempos, infraestructuras, medidas y servicios.
- \* Formación en Corresponsabilidad familiar. Dirigido a público general destinatario del Proyecto. El objetivo es cubrir necesidades formativas detectadas en el Estudio de necesidades que se está llevando a cabo en la zona. Fomentando la participación de las mujeres en acciones formativas e implicando a mujeres y hombres para que actúen como agentes de cambio corresponsables.

La metodología de los cursos está planteada en soporte electrónico, vía “on line” con previsión de semipresenciales, en módulos distribuidos en el tiempo para hacer compatible la realización de los cursos a personas en activo, que en muchos casos debido a la falta de flexibilidad de horarios no tienen fácil el acceso a las acciones formativas. ❖

## NUEVAS TECNOLOGÍAS

El proyecto digital [www.campturiacncilia.com](http://www.campturiacncilia.com), perteneciente al proyecto europeo CAMP DE TURIA CONCILIA, tiene como objetivo proporcionar a I@sc ciudadan@s, especialmente de la comarca Camp de Túria, toda la información en materia de conciliación e igualdad de oportunidades a través de diferentes canales: Internet y centro de gestión de llamadas Call Center.

**[www.campturiacncilia.com](http://www.campturiacncilia.com) ofrece a través de un diseño dinámico y accesible los siguientes servicios:**

- Información sobre el proyecto
- Noticias y documentos sobre conciliación
- Agenda de eventos
- Enlaces útiles para la igualdad de oportunidades
- Observatorio transnacional y Agencia de prensa internacional
- Guía de recursos sobre conciliación e igualdad de oportunidades
- Concurso CONCILIA de guión cinematográfico
- Formación online
- Asistente virtual para facilitar el contacto con empresas que adoptan medidas conciliadoras
- Call Center (servicio telefónico, chat y foros) ❖



## DIFUSIÓN

### ACTO DE PRESENTACIÓN DEL PROYECTO CAMP DE TURIA CONCILIA



El pasado día 26 de julio tuve el placer de presentar oficialmente el proyecto europeo CAMP DE TURIA CONCILIA, junto con el Presidente del Colegio Oficial de Ingenieros en Informática de la Comunidad Valenciana, la Secretaria de la Asociación Benestar, la Directora de Proyectos de la empresa Masmédios y el Secretario de la Federación Valenciana de Municipios y Provincias, entidades que junto a la Mancomunitat Camp de Túria, desarrollamos dicho proyecto. Fue un acto muy entrañable, a la par que interesante, al que asistieron alcaldes y alcaldesas, concejales y concejalas, agentes de empleo y desarrollo local de los municipios que componen la Mancomunitat, representantes del empresariado, del ámbito sindical, de otras entidades e instituciones de la comarca relacionadas con el mercado laboral y socioeconómico, así como compañeros y compañeras de otros proyectos Equal de la Comunidad Valenciana. Asimismo contamos con la presencia inestimable del ex responsable de la Iniciativa Comunitaria en España, D. Francisco Montoro, que ejerció de moderador del acto.

Fue una buena ocasión para dar a conocer las actuaciones que tenemos previsto realizar a lo largo de los próximos dos años y sobretodo de transmitir el entusiasmo y la ilusión que todo el personal del proyecto tenemos puesto en que los objetivos del mismo se cumplan. Deseamos poder proclamar que la conciliación de la vida laboral y familiar de la ciudadanía de la comarca Camp de Túria sea una realidad y que hayamos contribuido a erradicar el desempleo, facilitando la incorporación de la mujer al mercado laboral, en igualdad de oportunidades, a través de nuestro proyecto CAMP DE TURIA CONCILIA. ❖

**Manuel Izquierdo Igual**  
President de la Mancomunitat Camp de Túria

# SENSIBILIZACIÓN

## CONCURSO CONCILIA DE GUIÓN CINEMATográfico

El concurso CONCILIA de guión cinematográfico ha sido convocado por la Agrupación de Desarrollo CAMP DE TURIA CONCILIA (Mancomunitat Camp de Túria, Asociación Benestar, Colegio Oficial de Ingenieros en Informática de la CV, MASmedios para la Gestión de la Información y Federación Valenciana de Municipios y Provincias), con la colaboración de la Universidad Politécnica de Valencia (UPV) y la Fundación para la Investigación del Audiovisual/UIMP.

Esta acción se incluye en las campañas de sensibilización previstas en el proyecto europeo CAMP DE TURIA CONCILIA, donde se pretende concienciar y sensibilizar a los ciudadanos/as, representantes políticos y empresarios/as sobre diversas materias relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar.

El objetivo del concurso CONCILIA de guión cinematográfico es incentivar la narración de una historia de ficción en la que se refleje la problemática social

de la conciliación de la vida familiar con la profesional. Entendiendo que conciliar es armonizar, es poder desarrollar el trabajo sin sacrificar la calidad de vida personal y familiar. Los desafíos de conseguir una mejor conciliación del trabajo y la familia implican cambios sociales, como nuevas formas de organización del trabajo, reestructuración de la protección social, cambios en la mano de obra, en las estructuras familiares y en la distribución de los cuidados entre hombres y mujeres, etc... Estos desafíos se inscriben dentro de la promoción de la igualdad de oportunidades para todos y todas.

Este guión será la base para la realización de un cortometraje que se rodará en formato digital. Posteriormente se realizará la difusión del cortometraje por todas las vías necesarias (certámenes, pases, concursos) con el propósito de sensibilizar y concienciar, a la población valenciana en particular y a la ciudadanía española en general,

sobre la importancia de armonizar la vida familiar y laboral.

El concurso CONCILIA ha premiado a tres finalistas con una beca gratuita de formación en un taller de realización cinematográfica que se llevará a cabo durante el curso académico 2005-2006, en las instalaciones de la Universidad Politécnica de Valencia. Los finalistas son Maud Gangler con su guión "Flash", Alberto Torres Blandina con "Acrobatas" y Juan Alejandro Jiménez con "Veladuras de Papel".

El primer curso, denominado "Taller de Escritura de Guión para Cortometrajes" ha tenido lugar en Gandia del 9 al 14 de noviembre. El objetivo del taller es que los/as participantes se familiaricen con los conceptos básicos de la escritura audiovisual, especialmente con la del guión cinematográfico. En el transcurso del ciclo formativo, uno de los guiones finalistas será transformado en cortometraje. ❖

# AGENCIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

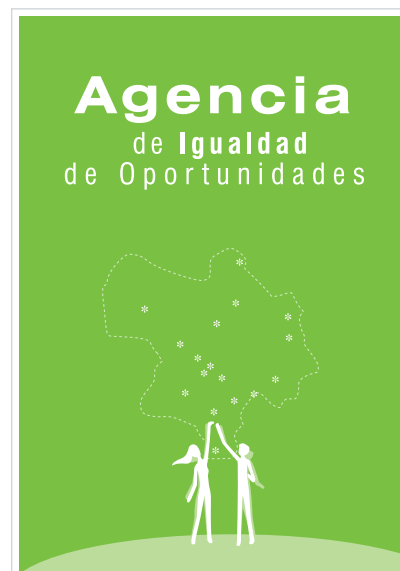
## LA AGENCIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ESTÁ EN FUNCIONAMIENTO

Desde el pasado mes de noviembre se encuentra en funcionamiento y a disposición de los ciudadanos y ciudadanas de la comarca Camp de Túria la Agencia de Igualdad de Oportunidades del proyecto CAMP DE TURIA CONCILIA. Está ubicada en la misma sede de la Mancomunitat Camp de Túria con un horario de atención al público de 8h a 15h, de lunes a viernes, además de los lunes, de 16h a 19h. Está formada por un equipo de profesionales multidisciplinar de agentes de igualdad de oportunidades, que prestarán el asesoramiento y la atención personalizada necesaria en materia de igualdad de oportunidades y de conciliación de la vida familiar y laboral. Y como ya adelantamos en nuestro anterior Boletín, será el centro neurálgico desde el que se planificarán y desarrollarán las actuaciones del proyecto. ❖

# AIO

**Agencia Igualdad de Oportunidades**

Mancomunitat Camp de Túria  
C/ Pla de L'arc s/n 46160 LLIRIA  
Tel. +34 962798230  
Fax. 96 279 26 61



## TRANSFERENCIA

### JORNADA SOBRE: POLÍTICAS MUNICIPALES DE IGUALDAD Valencia, UIMP, 2 de noviembre de 2005



La Federación Valenciana de Municipios y Provincias organizó el pasado día 2 de Noviembre una jornada sobre "Políticas Municipales de Igualdad" en la UIMP de Valencia, en colaboración con la Conselleria de Bienestar Social y la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas de la Generalitat Valenciana.

En dicha jornada la D.G. General de la Mujer de la Conselleria de Bienestar Social de la Generalitat Valenciana, expuso el "plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres" así como las "actuaciones de la Generalitat Valenciana contra la violencia de género y la atención integral a las víctimas de la violencia de género", igualmente la D.G. de Justicia de la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas, de la Generalitat Valenciana expuso la "Ley contra la violencia de género y la respuesta jurídica ante las víctimas de violencia de género".

En la mesa redonda sobre actuaciones municipales "Ejemplos Prácticos de políticas municipales de Igualdad", contó con la participación de la directora del Plan de igualdad de oportunidades de Ayuntamiento de Valencia, la Concejala de Igualdad de Género del Ayuntamiento de Petrer y el centro de igualdad Infodona de Elda, igualmente la Alcaldesa del Ayuntamiento de Sax y Presidenta de la Comisión de Igualdad de la FEMP, hizo una exposición sobre la "Guía de buenas prácticas sobre políticas municipales de igualdad".

Dña. Chelo Herráez, directora del proyecto europeo "CAMP DE TURIA CONCILIA" del cual forma parte la FVMP como socio, expuso el proyecto. La presentación y exposición del mismo nos ha permitido informar y trasladar, de forma directa, a la Administración local como administración más cercana a las ciudadanas y ciudadanos un referente de cómo llevar a cabo las políticas locales de conciliación familiar entre mujeres y hombres. En este sentido, se desprende que la conciliación de la vida laboral y familiar no debe de ser un hecho aislado, en el funcionamiento y desarrollo de la vida local.

Resaltamos la enorme expectación e interés que dicho proyecto produjo entre los asistentes.

El presidente de la Federación Valenciana de Municipios y Provincias D. Miguel Ortiz Zaragoza, manifestó la apuesta decidida de la FVMP en organizar, participar e impulsar la celebración de eventos como éste, ya que nos permite situar al municipalismo valenciano en la vanguardia de la defensa de las políticas municipales de igualdad, propiciando una transversalidad de todas las acciones políticas que se desarrollan en los municipios, y al mismo tiempo, establecer el decálogo de buenas prácticas municipales en materia de igualdad. ✦

La conciliación de la vida laboral y familiar no debe de ser un hecho aislado en el funcionamiento y desarrollo de la vida local.

# TRANSNACIONALIDAD

## SE HAN CELEBRADO LAS PRIMERAS REUNIONES DE ARRANQUE DE LAS DOS REDES TRANSNACIONALES DE CAMP DE TURIA CONCILIA

### Red Balance Partnership. Reunión en Belfast

La primera reunión se llevó a cabo en la ciudad de Belfast, en Irlanda del Norte, del 19 al 22 de Octubre. A esta reunión asistieron los representantes de todas las entidades del proyecto. Nuestros socios de esta red llamada Balance Partnership provienen de Hungría (proyecto "INSPIRAL"), Italia (proyecto UNIVERSO DONNA), Irlanda del Norte (proyecto POISE "Promoviendo Oportunidades para la integración social en empleo de servicios sociales").

Durante esta reunión se establecieron los parámetros del trabajo transnacional, se repasaron los objetivos y se diseñaron los contenidos de los 3 Grupos de Trabajo sobre los que se va a trabajar durante los dos años de cooperación. Además se visitaron las instalaciones del ayuntamiento y una guardería. Se asistió a la presentación oficial del estudio realizado por el proyecto POISE sobre la contratación de personas para trabajar en los hospitales más importantes de Belfast y Ulster. Se planteó cómo organizar las tareas de coordinación, de evaluación y el sitio web del proyecto transnacional.

Nuestro proyecto, CAMP DE TURIA CONCILIA va a liderar el segundo grupo de trabajo que se encargará de realizar un estudio comparativo sobre la normativa legal de empleo y la situación de la mujer. Una vez se finalice esta comparativa, se realizará una reflexión de las políticas de empleo en promoción de la igualdad de la mujer.

### Red Women Agreement. Reunión en Roma

La segunda reunión de arranque tuvo lugar en Roma del 30 de Noviembre al 3 de Diciembre 2005. A esta reunión también asistieron todas las entidades miembros de la Agrupación de Desarrollo. Nuestros socios de esta red llamada Women Agreement provienen de República Checa (proyecto Proequality), Polonia (con dos proyectos: Teletrabajo y Un trabajo para dos), e Italia (con Women Agreement).

Durante esta reunión se reescribieron algunas secciones del Acuerdo Transnacional y se organizó el plan de trabajo relativo al estudio comparativo de la normativa de temas de empleo en igualdad de oportunidades, así como la página web del proyecto transnacional Womens Agreement. A su vez, se celebraron dos charlas de dos técnicas expertas en temas de igualdad en Italia que expusieron la situación legal y las buenas prácticas realizadas en este ámbito. A final de la reunión se firmó de nuevo el acuerdo transnacional que será validado por las Autoridades Nacionales del Fondo Social Europeo, en la Base de datos de ETCIM de la Comisión Europea. ❖



### Próxima reunión en marzo organizada por CAMP DE TURIA CONCILIA

La Agrupación de Desarrollo CAMP DE TURIA CONCILIA es la encargada de organizar el próximo encuentro transnacional con los socios de las dos redes del proyecto: Balance Partnership y Womens Agreement que tendrá lugar del 13 al 14 de Marzo 2006, en sesiones paralelas y conjuntas. Durante la misma se dará a conocer la Agencia de Prensa Transnacional.

## ACTO DE DEBATE CIUDADANO: POR EL PERMISO DE PATERNIDAD INTRANSFERIBLE

El acto convocado por diversas entidades sindicales, sociales y de género tuvo lugar el 23 de noviembre en Madrid. Mediante el evento se denuncia que actualmente hombres y mujeres no son iguales ante la ley. Hay un permiso de maternidad (aunque la madre pueda pasárselo al padre una parte) y no de paternidad.

La Seguridad Social no permite a los hombres ejercer la paternidad responsable. Por su parte, las mujeres pagan muy caro el hecho de ser ellas las únicas que cuidan a los hijos/hijas:

- Muchas empresas se niegan a contratar mujeres o las expulsan a la vuelta del permiso de maternidad.
- Las mujeres que han dedicado unos años al trabajo doméstico tienen muy pocas probabilidades de encontrar un empleo de calidad cuando se reintegran al mercado de trabajo. A falta de cotizaciones, tampoco tienen derecho a la prestación de desempleo ni a las pensiones contributivas de la Seguridad Social.

Fuente: Red feminista

## II ENCUENTRO TRANSNACIONAL DEL PROYECTO CAMP DE TURIA CONCILIA

En el mes de marzo de 2006, concretamente los días 13 y 14 el Proyecto CAMP DE TURIA CONCILIA celebrará en Valencia su II Encuentro Transnacional, reuniendo a los Redes Transnacionales con las que el citado proyecto ha formalizado el Acuerdo de Trabajo Transnacional: la Red Women Agreement, con socios de Polonia, República Checa e Italia y la Red Balance Partnership, con socios de Irlanda del Norte, Italia y Hungría.

El objetivo es continuar ejecutando el plan de trabajo transnacional e incluirá la presentación de la Agencia de Prensa Transnacional y el Estudio sobre las necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral en la comarca Camp de Túria.

Fuente: CAMP DE TURIA CONCILIA

## PRESENTACIÓN DE CONCILIA, PLAN INTEGRAL PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN

El Ministerio de Administraciones Públicas presenta el plan Concilia, que introduce importantes novedades en cuanto a flexibilización del horario y a la conciliación de la vida laboral y familiar de los empleados públicos de la Administración General del Estado.

- Algunas de las medidas más significativas son:
- Concede a los padres 10 días de permiso por paternidad y ofrece la ampliación en cuatro semanas de la baja por maternidad
  - Se flexibilizan los horarios, que nunca podrán ir más allá de las 18:00 horas
  - Incorpora medidas de apoyo para empleadas públicas que sufran violencia de género

Todas estas medidas conforman Concilia, que es el desarrollo de uno de los puntos del acuerdo alcanzado con los sindicatos, dentro de la Declaración para el Diálogo social en las Administraciones Públicas, firmado, el 21 de septiembre de 2004.

Fuente: Ministerio de Administraciones Públicas

## AYUDAS A PERSONAS CON ANCIANOS Y ANCIANAS DEPENDIENTES A SU CARGO

La Consellería de Bienestar Social ha convocado Ayudas a personas con ancianos y ancianas dependientes a su cargo para el ejercicio 2006. Tienen por objeto otorgar apoyo económico por el cuidado de ancianos o ancianas dependientes desde el ámbito familiar, para conseguir la permanencia de los mismos en su núcleo convivencial de origen y evitar su internamiento residencial.

Pueden ser personas beneficiarias de estas ayudas, las personas que dedicándose al cuidado de un anciano o anciana reúna los requisitos establecidos en la convocatoria.

La cuantía de las ayudas será de 190€ al mes o de 170€ al mes, en función de cuál sea el nivel de renta de la unidad familiar de la persona solicitante.

El plazo para solicitar la ayuda finaliza el día 16 de enero de 2006. Más información en [www.gva.es](http://www.gva.es) o en el 012.

Fuente: Consellería de Bienestar Social



EDITA:

AGRUPACIÓN DE DESARROLLO DEL PROYECTO CAMP DE TURIA CONCILIA

Avda. Plá de L' Arc s/n 46160 LLIRIA

Call Center: **+34 96 279 82 30**

Fax: + 34 96 279 26 61

E-mail: [concilia@campturiaconcilia.com](mailto:concilia@campturiaconcilia.com)

WEB: [www.campturiaconcilia.com](http://www.campturiaconcilia.com)

COORDINA: Cristina Górriz de la Cal

REDACCIÓN: Agrupación de desarrollo del proyecto Camp de Turia CONCILIA

MAQUETACIÓN Y MONTAJE: MASmedios

IMPRIME: Gráficas Ronda

DEPÓSITO LEGAL: