



El cine es considera una ferramenta preventiva eficaç davant de les conductes psicosocials de risc, com el consum de drogues. Des de el PMD/UPCCA-València, el CENDOC Dr. Emilio Bogani i la FAD s'han elaborat les Guies "Toca Cine", en les que es plantegen activitats per a realitzar al voltant del visionat d'una pel·lícula.

El DVD es podrà sol·licitar en préstec al

Centre de Documentació CENDOC Dr. Emilio Bogani www.cendocbogani.org

El dia 8 de març se celebra el Dia Internacional de la Dona. Per este motiu, hem preparat un especial "TOCA CINE" perquè pugueu treballar per mitjà de la reflexió i el debat temes referents a la desigualtat enfront dels drets de la dona.

CURTMETRATGES PER LA IGUALTAT

El DVD està format per cinc treballs audiovisual seleccionats en la VII edició del concurs de "Curtmetratges per la Igualtat". Els cinc curtmetratges arregen alguna de les problemàtiques relacionades amb la discriminació de la dona i la seua lluita per la igualtat.

ORGANITZA: CAIXA MEDITERRANI OBRA SOCIAL

PATROCINA: UNITAT D'IGUALTAT. Universitat de València

COL-LABOREN: GENERALITAT VALENCIANA, Cine en Violeta, Cultur Arts IVAC, UGT, CCOO, Área de la Dona d'Intersindical Valenciana.

DÓNA SUPORT: Associació per la Coeducació



El DVD el podeu sol·licitar en préstec al Centre de Documentació CENDOC Dr. Emilio Bogani o en: cortosigualdad@gmail.com

CURTMETRATGE: UN PA DAVALL DEL BRAÇ

El tema que ha triat l'ONU per a commemorar el Dia Internacional de la Dona 2014 és: **"Igualtat per a les dones: progrés per a tots"**, per este motiu hem seleccionat este curtmetratge ja que s'hi reflectix com a hores d'ara el progrés seguix sense ser igual per a tots i totes.

FITXA TÈCNICA

TITOL: UN PA DAVALL DEL BRAÇ

DIRECCIÓ: Estela Perdomo y Tomás Studer

ANY: 2013

DURACIÓ: 1 minut 20 segons

RECOMANAT: A partir de 14 anys

REPARTIMENT: Octavi Pujades, Estela Perdomo, Christel Klitbo, Antonio Garde, Héctor Gutiérrez



SINOPSI

Una dona que acaba de donar a llum el seu fill, s'acosta amb el seu bebé a l'oficina per saludar els seus companys de treball.

El curt pretén denunciar una realitat que desgraciadament continua succeint actualment al nostre país. Des de sempre moltes empreses han aprofitat les baixes per maternitat per a despedir les seues empleades i substituir-les per hòmens o, senzillament, acabar definitivament amb eixe lloc de treball.

TEMES QUE ES TRACTEN EN EL CURTMETRATGE

- ✓ Maternitat i entorn laboral.
- ✓ Mobbing maternal.
- ✓ Violència estructural i laboral.

Proposta d'Activitats

Activitat prèvia a la projecció

Abans de veure el curtmetratge repartirem al grup l'annex I. Este document conté l'article 11 de la "Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona", on podem trobar mesures apropiades per a eliminar la discriminació contra la dona en l'esfera de l'ocupació i en especial per a impedir la discriminació contra la dona per raons de maternitat, deixarem un temps perquè el grup llija el document i a continuació es projectarà el curtmetratge.

Activitat posterior a la projecció

"No et preocupes... disfruta..."

Objectius:

- ✓ Sensibilitzar sobre la desigualtat que patixen algunes dones.
- ✓ Conscienciar i reivindicar la igualtat de la dona en la nostra societat.
- ✓ Conèixer la legislació vigent en matèria de dret laboral i maternitat.



Tècniques utilitzades:

- ✓ Reflexió i Debat

Materials:

- ✓ Annex I
- ✓ Annex II

Desenvolupament:

FASE 1 – L'activitat començarà repartint al grup el document (annex II) que hem preparat. Hi trobarem informació sobre la legislació vigent en matèria de dret laboral i maternitat. La finalitat de recopilar esta informació és que servisca de suport en el debat.

El document consta de quatre articles que parlen de causes de la suspensió del lloc de treball, suspensió amb reserva del lloc de treball i legislació sobre extinció de contracte.

Deixarem un temps perquè el grup llija el document i reflexione sobre les il·legalitats i la vulneració dels drets de la dona que ens mostra el curtmetratge.

FASE 2 – Després de llegir el document, demanarem al grup que recorde les paraules de Juan:

JUAN - Té la teua mateixa cara! Espere que en la resta del cos s'asemble a son pare.

JUAN - És tranquil?

ISABEL - No molt! Es desperta prou perquè té fam...

ISABEL - Bo, estic desitjant reincorporar-m'hi.

JUAN - D'això en parlarem quan tornes, no et preocupes.....disfruta....

*El curtmetratge acaba amb la imatge d'una **notificació d'acomiadament** a nom d'Isabel Rodríguez Valcárcel.*



FASE 3 – Vos proposem estes preguntes per a començar el debat:

- ✓ Es podria considerar mobbing la següent frase de Juan?: ***"Té la teua mateixa cara! Espere que en la resta del cos s'assemble a son pare"***
- ✓ Encara que la decisió de despedir Isabel ja estava presa, quan Juan pregunta si el xiquet és tranquil i Isabel li respon que es desperta prou, Juan està donant per suposat que com que Isabel no descansarà molt a la nit no podrà rendir en el treball. És la resposta que esperava Juan?
- ✓ A part d'haver d'alçar-se a la nit si el bebé plora o té fam, l'atenció d'un bebé implica moltes altres coses com per exemple les revisions pediàtriques i les visites mèdiques,. Creieu que les empreses temen açò?
- ✓ Quin és el missatge que deixa el curt al final?
- ✓ Seria este un cas d'acomiadament improcedent?
- ✓ Per què creus que moltes dones no denuncien en cas d'acomiadament improcedent?
- ✓ Aportem idees per a evitar la discriminació en el treball a causa de la maternitat.



**Unitat de Prevenció Comunitària en Conductes Addictives (UPCCA-València)
Pla Municipal sobre Trastorns Addictius (PMD). Ajuntament de València
Fundació d'Ajuda contra la Drogoaddicció (FAD)
Centre de Documentació CENDOC Dr. Emilio Bogani**

c/ Amadeu de Saboia, 11. Planta Baixa, Pati D

46010 – València

Tlf. 96 208 20 29

Fax 96 398 18 08

www.valencia.es/pmd

www.tutoriasenred.com

www.cendochogani.org

ANNEX I

Este document és un extracte de la "Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona" en què només apareix l'article 11. El contingut complet de la Convenció el podeu trobar en l'enllaç següent:

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona

Article 11

1. Els estats part adoptaran totes les mesures apropiades per a **eliminar la discriminació contra la dona en l'esfera de l'ocupació** a fi d'assegurar, en condicions d'igualtat entre hòmens i dones, els mateixos drets, en particular:

- a. El dret al treball com a dret inalienable de tot ser humà;
- b. El dret a les mateixes oportunitats d'ocupació, inclusivament a l'aplicació dels mateixos criteris de selecció de qüestions d'ocupació;
- c. El dret a triar lliurement professió i ocupació, el dret a l'ascens, a l'estabilitat en l'ocupació i a totes les prestacions i altres condicions de servei, i el dret a l'accés a la formació professional i al reensinistrament;
- d. El dret a la mateixa remuneració, inclusivament prestacions, i a igualtat de tracte respecte a un treball del mateix valor, així com a igualtat de tracte respecte a l'avaluació de la qualitat de treball;
- e. El dret a la seguretat social, en particular en casos de jubilació, desocupació, malaltia, invalidesa, vellesa o una altra incapacitat per a treballar, així com el dret a vacances pagades;
- f. El dret a la protecció de la salut i a la seguretat en les condicions de treball, inclús la salvaguarda de la funció de reproducció.

2. A fi d'**impedir la discriminació contra la dona per raons de matrimoni o maternitat**, els estats part prendran mesures adequades per a:

- a. Prohibir, davall pena de sancions, l'acomiadament per motiu d'embaràs o llicència de maternitat i la discriminació en els acomiadaments sobre la base d'estat civil;
- b. Implantar la llicència de maternitat amb sou pagat o amb prestacions socials comparables sense pèrdua de l'ocupació prèvia, l'antiguitat o beneficis socials;
- c. Encoratjar el subministrament dels servicis socials de suport necessaris per a permetre que els pares combinen les obligacions amb la família amb les responsabilitats del treball i la participació en la vida pública;
- d. Prestar protecció especial a la dona durant l'embaràs en els tipus de treballs que s'haja provat que puguen resultar perjudicials per a ella.

ANNEX II

Este document és un extracte de la Llei de l'Estatut dels Treballadors. Hem seleccionat els articles 45, 48 i 52 i únicament hi apareix el referent a la maternitat. Hi trobareu informació sobre acomiadaments improcedents, extincions de contractes, causes perquè es pot suspendre el contracte de treball i suspensions amb reserva de lloc de treball.

El text complet el podeu trobar en l'enllaç següent:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-7730>

Article 45 Causes i efectes de la suspensió

1. El contracte de treball podrà suspendre's per les causes següents:

d) Maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural d'un menor de nou mesos i adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, de conformitat amb el Codi Civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que el regulen, sempre que la seua duració no siga inferior a un any, encara que estos siguin provisionals, de menors de sis anys o de menors d'edat que siguin majors de sis anys quan es tracte de menors discapacitats o que per les seues circumstàncies i experiències personals o per provindre de l'estranger, tinguen especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels servicis socials competents.

n) Per decisió de la treballadora que es veja obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.

Article 48 Suspensió amb reserva de lloc de treball

1. En cessar les causes legals de suspensió, el treballador tindrà dret a la reincorporació al lloc de treball reservat, en tots els supòsits a què es referix l'apartat 1 de l'article 45.

4. En el supòsit de part, la suspensió tindrà una duració de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit de part múltiple en dos setmanes més per cada fill a partir del segon.

En el supòsit de defunció del fill, el període de suspensió no es veurà reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, la mare sol·licitara reincorporar-se al seu lloc de treball.

En el supòsit de discapacitat del fill o del menor adoptat o acollit, la suspensió del contracte a què es referix este apartat tindrà una duració addicional de dos setmanes. En el cas que ambdós progenitors treballen, este període addicional es

distribuirà a opció dels interessats, que podran disfrutar-lo de forma simultània o successiva i sempre de forma ininterrompuda.

5. En el supòsit de risc durant l'embaràs o de risc durant la lactància natural, la suspensió del contracte finalitzarà el dia en què s'inicie la suspensió del contracte per maternitat biològica o el lactant complisca nou mesos, respectivament, o, en ambdós casos, quan desaparega la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat.

Article 52 Extinció del contracte per causes objectives

El contracte podrà extingir-se:

a) Per ineptitud del treballador coneguda o sobrevinguda amb posterioritat a la seua col·locació efectiva a l'empresa.

b) Per falta d'adaptació del treballador a les modificacions tècniques operades en el seu lloc de treball, quan eixos canvis siguen raonables. Prèviament l'empresari haurà d'oferir al treballador un curs dirigit a facilitar l'adaptació a les modificacions operades. El temps destinat a la formació es considerarà en tot cas temps de treball efectiu i l'empresari abonarà al treballador el salari mitjà que percebera.

d) Per faltes d'assistència al treball, inclús justificades però intermitents, que arriben al 20 % de les jornades hàbils en dos mesos consecutius sempre que el total de faltes d'assistència en els dotze mesos anteriors arribe al cinc per cent de les jornades hàbils, o el 25 % en quatre mesos discontinus dins d'un període de dotze mesos. No es computaran com a faltes d'assistència, als efectes del paràgraf anterior, les absències degudes a vaga legal pel temps de duració d'esta, l'exercici d'activitats de representació legal dels treballadors, accident de treball, **maternitat, risc durant l'embaràs i la lactància, malalties causades per embaràs, part o lactància, paternitat**, llicències i vacances, malaltia o accident no laboral quan la baixa haja sigut acordada pels servicis sanitaris oficials i tinga una duració de més de vint dies consecutius, ni les motivades per la situació física o psicològica derivada de violència de gènere, acreditada pels servicis socials d'atenció o servicis de salut, segons siga procedent.

Tampoc no es computaran les absències causades per un tractament mèdic de càncer o malaltia greu.