



El cine se considera una herramienta preventiva eficaz frente a las conductas psicosociales de riesgo, como el consumo de drogas. Desde el PMD/UPCCA-València, el CENDOC Dr. Emilio Bogani y la FAD se han elaborado las Guías "Toca Cine", en las que se plantean actividades para realizar en torno al visionado de una película.

El DVD se podrá solicitar en préstamo en el Centro de Documentación CENDOC Dr. Emilio Bogani www.cendocbogani.org

El día 8 de marzo se celebra el Día Internacional de la Mujer, por este motivo, hemos preparado un ESPECIAL "TOCA CINE" para que podáis trabajar mediante la reflexión y el debate temas referentes a la desigualdad frente a los derechos de la mujer.

CORTOMETRAJES POR LA IGUALDAD

El DVD está formado por cinco trabajos audiovisuales seleccionados en la VII Edición del Concurso de "Cortometrajes por la Igualdad". Los cinco cortometrajes recogen alguna de las problemáticas relacionadas con la discriminación de la mujer y su lucha por la igualdad.

ORGANIZA: CAJA MEDITERRÁNEO OBRA SOCIAL

PATROCINA: UNITAT D'IGUALTAT. Universitat de València

COLABORAN: GENERALITAT VALENCIANA, Cine en Violeta, Cultur Arts IVAC, UGT, CCOO, Área de la Mujer de Intersindical Valenciana.

APOYA: Associació per la Coeducació



El DVD lo podéis solicitar en préstamo en el Centro de Documentación CENDOC Dr. Emilio Bogani o en: cortosigualdad@gmail.com

CORTOMETRAJE: UN PAN DEBAJO DEL BRAZO

El tema que ha elegido la ONU para conmemorar el Día Internacional de la Mujer 2014 es: **"Igualdad para las mujeres: progreso para tod@s"**, por este motivo hemos seleccionado este cortometraje ya que en él se refleja como a día de hoy el progreso sigue sin ser igual para todos y todas.

FICHA TÉCNICA

TÍTULO: UN PAN DEBAJO DEL BRAZO

DIRECCIÓN: Estela Perdomo y Tomás Studer

AÑO: 2013

DURACIÓN: 1 minuto 20 segundos

RECOMENDADO: A partir de 14 años

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



SINOPSIS

Una mujer que acaba de dar a luz a su hijo, se acerca con su bebé a la oficina para saludar a sus compañeros de trabajo.

El corto pretende denunciar una realidad que desgraciadamente sigue sucediendo hoy en día en nuestro país. Desde siempre muchas empresas han aprovechado las bajas por maternidad para despedir a sus empleadas y sustituirlas por hombres o, sencillamente, acabar definitivamente con ese puesto de trabajo.

TEMAS QUE SE TRATAN EN EL CORTOMETRAJE

- ✓ Maternidad y entorno laboral.
- ✓ Mobbing maternal.
- ✓ Violencia estructural y laboral.

Propuesta de Actividades

Actividad previa a la proyección

Antes de ver el cortometraje repartiremos al grupo el Anexo I, este documento contiene el Artículo 11 de la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", donde podemos encontrar medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo y en especial para impedir la discriminación contra la mujer por razones de maternidad, dejaremos un tiempo para que el grupo lea el documento y seguidamente se proyectará el cortometraje.

Actividad posterior a la proyección

"No te preocupes... disfruta..."

Objetivos:

- ✓ Sensibilizar sobre la desigualdad que sufren algunas mujeres.
- ✓ Concienciar y reivindicar la igualdad de la mujer en nuestra sociedad.
- ✓ Conocer la legislación vigente en materia de derecho laboral y maternidad.



Técnicas empleadas:

- ✓ Reflexión y Debate

Materiales:

- ✓ Anexo I
- ✓ Anexo II

Desarrollo:

FASE 1 - La actividad comenzará repartiendo al grupo el documento (Anexo II) que hemos preparado, en él encontraremos información sobre la legislación vigente en materia de derecho laboral y maternidad, la finalidad de recopilar esta información es que sirva de apoyo en el debate.

El documento consta de cuatro artículos que hablan de: causas de la suspensión del puesto de trabajo, suspensión con reserva del puesto de trabajo y legislación sobre extinción de contrato.

Dejaremos un tiempo para que el grupo lea el documento y reflexione sobre las ilegalidades y la vulneración de los derechos de la mujer que nos muestra el cortometraje.

FASE 2 - Tras leer el documento, pediremos al grupo que recuerde las palabras de Juan:

JUAN - ¡Tiene tu misma cara! Espero que en el resto del cuerpo se parezca a su padre.

JUAN - ¿Es tranquilo?

ISABEL - ¡No mucho! Se despierta bastante porque tiene hambre...

ISABEL - Bueno, estoy deseando reincorporarme.

JUAN - De eso hablaremos cuando vuelvas, no te preocupes.....disfruta....

*El cortometraje termina con la imagen de una **notificación de despido** a nombre de Isabel Rodríguez Valcárcel.*



FASE 3 – Os proponemos estas preguntas para comenzar el debate:

- ✓ ¿Se podría considerar mobbing la siguiente frase de Juan: ***“¡Tiene tu misma cara! Espero que en el resto del cuerpo se parezca a su padre!”***
- ✓ Aunque la decisión de despedir a Isabel ya estaba tomada, cuando Juan pregunta si el niño es tranquilo e Isabel le responde que se despierta bastante, Juan está dando por supuesto que como Isabel no va a descansar mucho por la noche no podrá rendir en el trabajo, ¿es la respuesta que esperaba Juan?
- ✓ A parte de tener que levantarse por la noche si el bebé llora o tiene hambre, el cuidado de un bebé implica otras muchas cosas como por ejemplo las revisiones pediátricas y las visitas médicas, ¿creéis que las empresas le temen a esto?
- ✓ ¿Cuál es el mensaje que deja el corto al final?
- ✓ ¿Sería este un caso de despido improcedente?
- ✓ ¿Por qué crees que muchas mujeres no denuncian en caso de despido improcedente?
- ✓ Aportemos ideas para evitar la discriminación en el trabajo debido a la maternidad.



**Unidad de Prevención Comunitaria en Conductas Adictivas (UPCCA-València)
Plan Municipal sobre Trastornos Adictivos (PMD). Ayuntamiento de Valencia**

**Fundación de Ayuda contra la Drogadicción (FAD)
Centro de Documentación CENDOC Dr. Emilio Bogani**

c/ Amadeo de Saboya, 11. Planta Baja, Patio D.

46010 – Valencia

Tlf. 96 208 20 29

Fax 96 398 18 08

www.valencia.es/pmd

www.tutoriasenred.com

www.cendochogani.org

ANEXO I

Este documento es un extracto de la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer" en el que sólo aparece el artículo 11, el contenido completo de la Convención lo podéis encontrar en el siguiente enlace:

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

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Artículo 11

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para **eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo** a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

- a. El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b. El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo;
- c. El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento;
- d. El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo;
- e. El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
- f. El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de **impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad**, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

- a. Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil;
- b. Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;
- c. Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública;
- d. Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

ANEXO II

Este documento es un extracto de la "Ley del Estatuto de los Trabajadores", hemos seleccionado los artículos 45, 48 y 52 y únicamente aparece lo referente a la maternidad, en ellos encontraréis información sobre despidos improcedentes, extinciones de contratos, causas por las que se puede suspender el contrato de trabajo y suspensiones con reserva de puesto de trabajo.

El texto completo lo podéis encontrar en el siguiente enlace:

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

Artículo 45 Causas y efectos de la suspensión.

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

n) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Artículo 48 Suspensión con reserva de puesto de trabajo

1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el apartado 1 del artículo 45.

4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este

período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 52 Extinción del contrato por causas objetivas

El contrato podrá extinguirse:

a) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa.

b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo.

d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses. No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, 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 y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad**, licencias y vacaciones, 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, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.