

mujeremprendedora

Entrevista
Isabel Caro

Directora de la
Caja de Ingenieros

Gitanas de hoy

Qué se necesita
para triunfar

Guía para encontrar trabajo
Cualidades más atractivas para las empresas

NIKE®
PERFUMES
since 1929

NIKE
WOMAN
EAU DE PARFUM



EAU DE
PARFUM

www.deruy.com

N A T U R A L E V O L U T I O N

Sumario

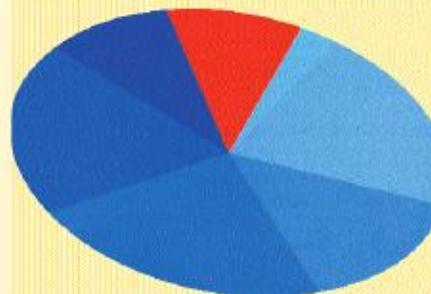
- 04 Editorial
- 05 Cartas
- 06 ¿Qué buscan las empresas en sus directivos?
Guía para encontrar trabajo
- 12 Entrevista a Isabel Caro,
directora de la Caja de Ingenieros
- 16 Emprendedoras
- 18 Consultoría. Inmaculada Díaz
Las vacaciones y el overbooking
- 20 Noticias
- 23 Reportaje: La desigualdad en cifras
- 24 Gitanas de hoy
- 26 Psicología: ¡No te aguantó!
- 27 Estética: Moldear el cuerpo
- 28 Salud: Cáncer de mama
- 29 Nutrición: ¿Comen bien los niños?
- 30 Opinión M^a Ángeles Tejada
Trabajar por afecto
Consultoría Carmen Espinosa
Los servicios de prevención
- 31 Crítica de cine de Carmen Jiménez
De amor y de guerra
- Libros
- 32 Tendencias
- 36 Estilo
- 38 Pincelada Final. Carmen Ramírez
"Toni Benítez, diseñadora, opina sobre la mujer y la moda"

06 Características que debe tener un buen directivo, la inteligencia emocional o cómo encontrar trabajo. Todo en: ¿qué se necesita para triunfar?.



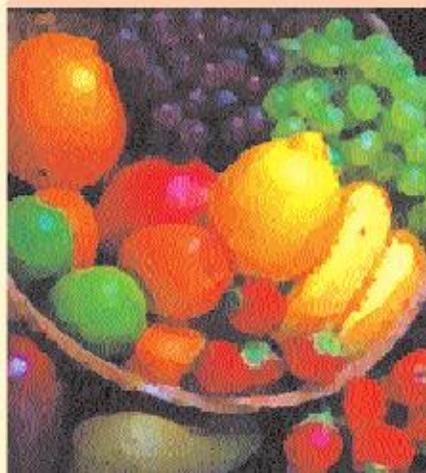
24 El 5% de la población andaluza es gitana, una etnia que sufre la marginación. El Programa Kali persigue su integración laboral.

12 La directora de la Caja de Ingeniero, Isabel Caro, nos cuenta su experiencia como profesional en un sector donde todo el poder continua en manos de hombres.



23 La discriminación laboral que sufre la mujer frente a los trabajadores varones, plasmada en las cifras del Instituto de Estadística de Andalucía.

29 ¿Sabemos realmente si nuestros hijos están llevando una dieta equilibrada?.





Belén Góngora, Coordinadora

Romper el techo de cristal

Con la incorporación de la mujer al trabajo extradoméstico se le ha venido encima una jornada laboral, no de 40 horas semanales sino de hasta 70 u 80, porque una vez que acaban su trabajo remunerado comienza el que se hace gratis, una actividad a la que le dedican una media de 31 horas de lunes a viernes, frente a las 6,4 horas que le dedican los hombres.

No obstante, esta demostración de su capacidad de trabajo no sólo no dice mucho en su beneficio, sino que actúa en su propio detrimento para promocionar o ascender. Una de las discriminaciones más comunes que se practica en las altas jerarquías empresariales en el momento de decidir el candidato más idóneo para un ascenso es la de excluir a las mujeres con responsabilidades familiares por creer que no tendrán la disponibilidad necesaria para desarrollar las funciones requeridas. La segregación laboral, tanto horizontal (por sectores) como vertical (por categorías) que sufre la mujer la sitúan en una situación de desigualdad permanente.

En el sector privado, la promoción se decide generalmente por libre designación de la empresa y en estos casos la mujer cuenta con dos factores en contra. Por un lado, los condicionantes culturales -nos sigue sorprendiendo ver a una mujer ocupando un puesto de gran responsabilidad-, y por otro, los criterios de ascenso, entre los que se valora mucho la disponibilidad y la antigüedad, aspectos ambos en los que los hombres destacan. El problema es la desprotección que existe en este sentido en los convenios colectivos debido a que se exceptúan las jerarquías de mando y jefaturas en la regulación de los procedimientos para la promoción en las distintas categorías, y se deja a criterio de la empresa como una decisión totalmente unilateral. Se hace necesario poner en marcha medidas que rompan ese

círculo vicioso de retroalimentación del poder, en el que los hombres ascienden a hombres. Sería importante aprobar medidas de discriminación positiva que atenúen esta situación de desigualdad y que podrían orientarse hacia la inclusión de convocatorias de promoción -ya sean externas o internas- que prioricen la elección de una mujer cuando se encuentre en igualdad de condiciones con un hombre, o incluir cuotas de promoción de mujeres como se hace en los partidos políticos.

También sería necesario establecer sistemas objetivos de promoción que sólo incluyan requerimientos que sean indispensables para el desempeño de la actividad profesional, sobre todo en sectores muy masculinizados.

Podemos tomar como ejemplo la iniciativa de la Junta de Castilla y León, comunidad en la que se subvencionará a las empresas que asciendan a mujeres y cuya cuantía será mayor si se trata de una parcela profesional en la que las mujeres estén infrarrepresentadas.

Y en el ámbito doméstico y familiar es prioritario que todos pongamos nuestra pieza en este puzzle para romper de una vez con ese esquema cultural en el que queda inmersa la sociedad, y que muchas veces nos hace caer en la más absurda de las contradicciones, cuando las propias mujeres -hartas de tener que llevar el peso de la casa a la vez que trabajan fuera- siguen educando a sus hijos e hijas de forma diferente. Traducido a cifras del Instituto Andaluz de la Mujer, la anterior afirmación podría expresarse así: el 35% de los niños andaluces no realiza ninguna tarea doméstica en su casa. En cambio cuando hablamos de niñas, la cifra se reduce al 8,7%.

Una vez que alcancemos los puestos de poder y podamos luchar todos con las mismas armas ya estará en nuestras manos conservar los logros conseguidos. □

STAFF



Foto cedida por Double Erre

EDITORIA: M^a José Bonilla García **COORDINADORA:** Belén Góngora
REDACCIÓN Y COLABORADORES: M^a Ángeles Tejada, Carmen Espinosa Sierra, Inmaculada Leiva, Inmaculada Díaz, Victoria Cabrera, Marianela Nieto, Carmen Ramírez, Carmen Jiménez
DIRECTORA DE ARTE: Clara Alonso Campillo
DIAGRAMACIÓN Y DISEÑO: M^a Luisa Gómez Molero **FOTOGRAFÍA:** Julio Figueroa, Archivo A.E, Agencias
JEFA DE PUBLICIDAD: Conchita Pando
EJECUTIVA DE CUENTAS: M^a del Mar Serrano, Bella Molina **ADMINISTRACIÓN:** Ana García
Dirección, Administración y Publicidad: Recaredo, 20, 2^o- 4, 5 y 6. 41003 Sevilla Tel.: 954 53 98 47 / 98 72 22 / 98 84 38 Fax: 954 53 31 43 **Fotomecánica:** Filma & Diseño
ISSN 1575-9377 Depósito Legal: SE-3043-99
Mujeremprendedora en Internet: <http://www.mujeremprendedora.net>
E-mail: mujeremprendedora@mujeremprendedora.net
Edita: GRUPO ALLIVESVER
Presidente: Manuel Bellido Bello

Mujeremprendedora es una publicación plural, los artículos y comentarios que en ella aparecen reflejan las opiniones de las respectivas autoras/es. Mujeremprendedora expresa su opinión en la editorial. Los comentarios de la publicación pueden ser reproducidos, citando las fuentes.

CARTAS

Escribenos

Tu opinión es muy importante para nosotras. Cuéntanos tus experiencias, tus ideas y sugerencias: ésta es también tu página. Puedes enviar una carta con tu mensaje a *Mujeremprendedora*, c/ Recaredo, 20, 2º, 4, 5 y 6, 41003 (Sevilla), al fax 954 53 31 43 o por correo electrónico. Las cartas podrán ser editadas o abreviadas por necesidades de claridad o espacio.

Información internacional

Mundopyme es una revista bimensual que edita artículos diversos sobre el mundo de la pequeña y mediana empresa chilena. Se distribuye en todo el país. Nuestros contenidos buscan llegar de forma sencilla y fluida a nuestros lectores, quienes en su mayoría son dueños de empresas, consultores, académicos y estudiantes de las disciplinas de la economía. Nos gustaría saber si podemos iniciar un intercambio de material informati-

vo con ustedes, sabemos que la información nacional suele ser interesante para inversionistas extranjeros. En nuestra revista la información elaborada por mujeres es de mucha importancia, en nuestra sección "mujer de negocios" abordamos temas de interés nuestro. Por su parte, a nuestros lectores les encantaría tener información internacional de calidad.

Cecilia López
www.revistamundopyme.cl

Figuras jurídicas

Tres compañeras y yo estamos decididas a poner en marcha una empresa y nos encontramos con un dilema: varias personas nos aconsejan que montemos una cooperativa, pues conocen nuestra trayectoria profesional y la búsqueda de no ser sólo números en una empresa. Pero según tengo entendido para crear una cooperativa debemos ser más de tres las personas que sean socias.

También tengo entendido que desde la Administración hay más ayudas para montar este tipo de empresa. Lo cierto es que no lo tenemos muy claro y nos gustaría tener algo más de información sobre el tema y cómo saber los beneficios que tienen las empresas de Economía Social sobre otras sociedades. Agradecería tratasen algo sobre este tema.

Nuria Ortiz
Sevilla



CLINICAS POLIPLANNING

DR. EDUARDO G. PÉREZ LUJÁN

- Interrupción voluntaria de embarazo:
Bajo y alto riesgo
- Ginecología y Obstetricia
- Control de embarazo
- Ecografía
- Citología
- Cirugía

C/ José Acosta, 4, 1º, 2º, 3º, 4º, 5º, 6º, 7º, 8º, 9º, 10º, 11º, 12º, 13º, 14º, 15º, 16º, 17º, 18º, 19º, 20º, 21º, 22º, 23º, 24º, 25º, 26º, 27º, 28º, 29º, 30º, 31º, 32º, 33º, 34º, 35º, 36º, 37º, 38º, 39º, 40º, 41º, 42º, 43º, 44º, 45º, 46º, 47º, 48º, 49º, 50º, 51º, 52º, 53º, 54º, 55º, 56º, 57º, 58º, 59º, 60º, 61º, 62º, 63º, 64º, 65º, 66º, 67º, 68º, 69º, 70º, 71º, 72º, 73º, 74º, 75º, 76º, 77º, 78º, 79º, 80º, 81º, 82º, 83º, 84º, 85º, 86º, 87º, 88º, 89º, 90º, 91º, 92º, 93º, 94º, 95º, 96º, 97º, 98º, 99º, 100º
Tel: 954 54 02 02
Fax: 954 54 02 02

C/ Santa Lucía, 18, 2º, 3º, 4º, 5º, 6º, 7º, 8º, 9º, 10º, 11º, 12º, 13º, 14º, 15º, 16º, 17º, 18º, 19º, 20º, 21º, 22º, 23º, 24º, 25º, 26º, 27º, 28º, 29º, 30º, 31º, 32º, 33º, 34º, 35º, 36º, 37º, 38º, 39º, 40º, 41º, 42º, 43º, 44º, 45º, 46º, 47º, 48º, 49º, 50º, 51º, 52º, 53º, 54º, 55º, 56º, 57º, 58º, 59º, 60º, 61º, 62º, 63º, 64º, 65º, 66º, 67º, 68º, 69º, 70º, 71º, 72º, 73º, 74º, 75º, 76º, 77º, 78º, 79º, 80º, 81º, 82º, 83º, 84º, 85º, 86º, 87º, 88º, 89º, 90º, 91º, 92º, 93º, 94º, 95º, 96º, 97º, 98º, 99º, 100º
Tel: 954 54 10 54
Fax: 954 54 02 02



El Portal de Salud Mental

Salud Mental Online

Mi salud Mental en la red

Mi Guía de Profesionales

Asesoramiento Especifico a
Clínicas y Empresas

www.psiquia.com
E-mail: infopsiquia@psiquia.com



Qué se necesita para triunfar

El poder y la mujer van todavía por caminos distintos. La alta dirección le sigue siendo vetada. Saber qué cualidades son las más valoradas en un directivo te puede ayudar si estás buscando un ascenso.

Según un estudio editado por el Instituto de la Mujer, la principal barrera con la que tropiezan las mujeres a la hora de acceder a un puesto directivo sigue siendo las responsabilidades familiares. Por supuesto esto no tiene nada que ver con que, una vez conseguido el

puesto, sean buenas jefas o no. Por lo general, las mujeres que alcanzan puestos directivos suelen ser tolerantes, dialogantes y muy profesionales y valoran en sus subordinados la eficacia y la consecución de objetivos por encima de otras cualidades. La directiva media en España suele ser joven, más que los varones cuando llegan al mismo puesto, están casadas en porcentajes más bajos que los hombres y tienen un menor número de hijos. La formación en cambio suele estar equiparada. La diferencia fundamental entre los directivos y directivas españolas radica en el modo de acceso al puesto y en el salario que, ante puestos iguales y el mismo nivel de responsabilidad, es menor para las mujeres. En cuanto a la forma de acceso,

mientras que los hombres tardan menos años en ascender y lo suelen hacer a través de procesos de selección, las mujeres deben esperar más tiempo y lo hacen por promoción interna, es decir, cuando ha demostrado en la práctica que está suficientemente capacitada para el puesto.

Los sectores en los que pueden encontrarse los porcentajes más altos de mujeres directivas son el sector servicios y los departamentos de administración. Pero también es cierto que son las parcelas en las que la mujer está presente de forma masiva en los puestos base. Los hombres en cambio siguen ocupando mayoritariamente los puestos de dirección en el sector industrial y en los departamentos de producción.

El poder y la mujer en cifras

Según datos de principios de 2000, la alta dirección en el sector empresarial se encuentra totalmente vetada a las mujeres. De las 100 empresas más importantes de España, ninguna está encabezada por una mujer, es decir, su cuota de poder es del 0%. Las mujeres alcanzan puestos de una responsabilidad media pero las presidencias y las direcciones generales siguen siendo coto privado de los hombres. Aquí es donde se sitúa el denominado 'techo de cristal'.



En la Administración pública, los porcentajes son algo mayores. En torno al 16% de los altos cargos están ocupados por mujeres pero si nos trasladamos al sector privado, la cifra desciende hasta el 6%. Aquí las mujeres tienen

más dificultades para promocionar ya que los criterios son menos objetivos.

En el siguiente puesto de los sectores con menos representación femenina en cargos de administración o gestión encontramos la banca. Su representación es insignificante y prácticamente no alcanza el 1%.

Paradójicamente la educación y el

mundo de la cultura, en donde las mujeres son mayoría en los puestos base, son también ámbitos con muy pocas mujeres poderosas, ya que si hablamos de universidades, encontramos que sólo en el 1,5% de los casos hay una mujer rectora, poco más del 13% son profesoras y tan sólo el 15% de las empresas editoriales está dirigida por una mujer.

Son sólo algunos ejemplos de la situación en el reparto de poder. Tan sólo hay un lugar en la que la mujer sigue siendo dueña y señora: el hogar. En torno al 75% de las mujeres españolas se dedica a las labores domésticas. En cambio sólo un 7% de los hombres podría denominarse como 'amo de casa'.

¿Qué buscan las empresas en un directivo?

Si ya de por sí es difícil conseguir que un equipo de trabajo, un departamento o la plantilla completa de una empresa, funcionen como un sistema perfectamente engranado, cuando la persona que está al frente del grupo es una mujer, a todas las dificultades hay que añadir el rechazo y la extrañeza que puede producir en ciertos entornos. No sólo eso, sino que los jefes varones cuentan con la ventaja de moverse bajo sus propias reglas y muchas veces, a través de canales de comunicación informales pero que están igualmente masculinizados y de los que la mujer puede quedar excluida con facilidad.

Pero existen algunos puntos clave que diferencian a un buen directivo y ese es el perfil que se afanan en encontrar los departamentos de recursos humanos. Hay que insistir en que ninguna de estas cualidades es innata y todas pueden desarrollarse hasta alcanzar un nivel aceptable.

● CUALIDADES

PERSONALES

◆ Capacidades estratégicas

Se trata de la capacidad para elaborar planes estratégicos que conduzcan a la empresa a la consecución de beneficios económicos.

◆ Capacidades de eficacia personal

Son las cualidades que permiten al directivo adaptarse a su entorno y las que posibilitan unificar las capacidades estratégicas con la organización y motivación del equipo que lidera. Entre ellas destacan la iniciativa, el aprendizaje personal o la racionalización del tiempo.

● COMPORTAMIENTO

CON

SU

EQUIPO

◆ Liderazgo y motivación

Además de los conocimientos técnicos necesarios para desarrollar el trabajo, cuando se está al frente de un equipo hay que saber liderar y a la vez mantener motivados a los miembros. Hay que conseguir que los subordinados desarrollen hacia ti sentimientos de respeto y a la vez de confianza, y que se impliquen de manera activa y directa en la consecución del objetivo para crear un sentimiento de fidelidad hacia la empresa y de identificación con los resultados. Para mantener la motivación de los empleados nada mejor que la honestidad y el respeto.

◆ Diálogo y tolerancia

Para ello será necesario desarrollar destreza en la organización y el diálogo. Los subordinados deben saber que pueden hablar sinceramente con su jefe y que encontrarán en él un receptor comprensivo y objetivo. De esta forma se evita que los problemas se desarrollen hasta que sea demasiado tarde y minen la unidad del grupo. Para ello hay que mantener vías de comunicación permanentes a través de las que se puedan conocer opiniones, puntos de vista y reclamaciones o quejas y también para que comprendan las estrategias de la empresa. Aquí de nuevo hay que buscar el equilibrio entre la confianza que el grupo pone en su jefe, sin perder la posición superior dentro de la estructura empresarial y siendo consciente de que hay que ejercer de mediador entre los subordinados y el nivel inmediatamente superior al propio.



♦ Delimitación de funciones

Todo el mundo debe tener absolutamente claro lo que tiene que hacer y cuándo lo tiene que hacer y eso es responsabilidad del jefe. De esta forma todo será más fácil y se advertirán rápidamente los posibles retrasos o será más sencillo depurar responsabilidades. Aunque no hay que olvidar que el responsable último del funcionamiento del equipo es el jefe.

♦ Hacer que se sientan valorados

Aproximadamente el 70% de los profesionales está frustrado a causa de su desarrollo profesional y más del 50% siente que sus empresas no los valoran. Esto provoca falta de iniciativa y desmotivación. El desarrollo de un sentimiento de valoración está directamente relacionado con la remuneración -siempre es bueno completar el salario fijo con una parte variable que puede estar relacionada con el cumplimiento de los objetivos. Por otra parte, las críticas habrá que realizarlas siempre en reuniones priva-

das, nunca en público porque defender a tu equipo es defenderte a tí misma. Lo contrario sólo lleva al recelo, la desconfianza y por ende a la desmotivación.

♦ Busca la solidaridad

Si el hecho de ser mujer acarrea ciertas dificultades en el desarrollo profesional, también puede tener ciertas ventajas que hay que saber aprovechar. La mayoría de las mujeres que ocupa puestos de responsabilidad asegura que cuando un equipo formado por mujeres encaja, los lazos emocionales y el sentimiento de grupo son mucho más fuertes e influyen más en la consecución de los objetivos que cuando se trata de hombres. Por tanto hay que aprovechar esta circunstancia.

♦ Modelos masculinos

Nos guste o no las cosas son así. Todavía somos jugadoras de un juego en el que las reglas las han impuesto los hombres, por lo tanto siempre que sea posible, y no sea contraproducente a largo plazo, imita modelos masculinos, no en vano esta

A la búsqueda del liderazgo (inteligencia emocional)

El padre de la denominada 'inteligencia emocional' Daniel Goleman, un prestigioso psiquiatra, profesor en la Universidad de Harvard, publicó hace ya algunos años que la inteligencia emocional puede ser aplicada a los criterios empresariales y su puesta en práctica ha redundado ya en pingües beneficios para muchas empresas. Pero, ¿qué es eso de la inteligencia emocional?. Cada vez son menos las empresas que no la valoran en su justa medida o simplemente la ignoran. Brevemente, la inteligencia emocional se puede definir como la capacidad de aplicar la inteligencia a un ambiente social y a la resolución de los problemas reales que surgen día a día en el ámbito laboral. Se trata de un conjunto de cualidades personales y habilidades sociales que tienen un impacto directo sobre el ambiente de trabajo, de ahí su importancia. No en vano, los resultados de las empresas que ya han puesto en marcha programas de for-

mación enfocados hacia el desarrollo de la inteligencia emocional para sus directivos, concluyen que el éxito en el trabajo no está tan ligado al coeficiente intelectual como se pensaba y sí a la forma en que se actúa y cómo te relacionas con los demás.

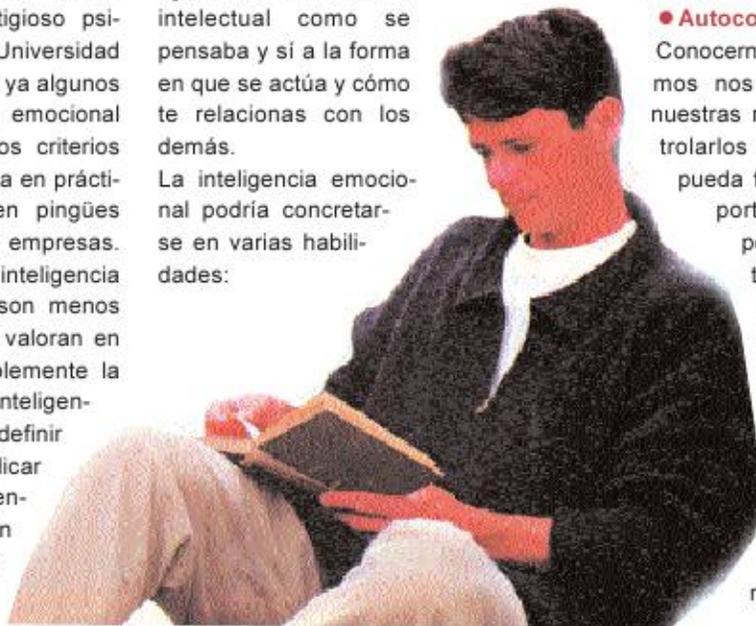
La inteligencia emocional podría concretarse en varias habilidades:

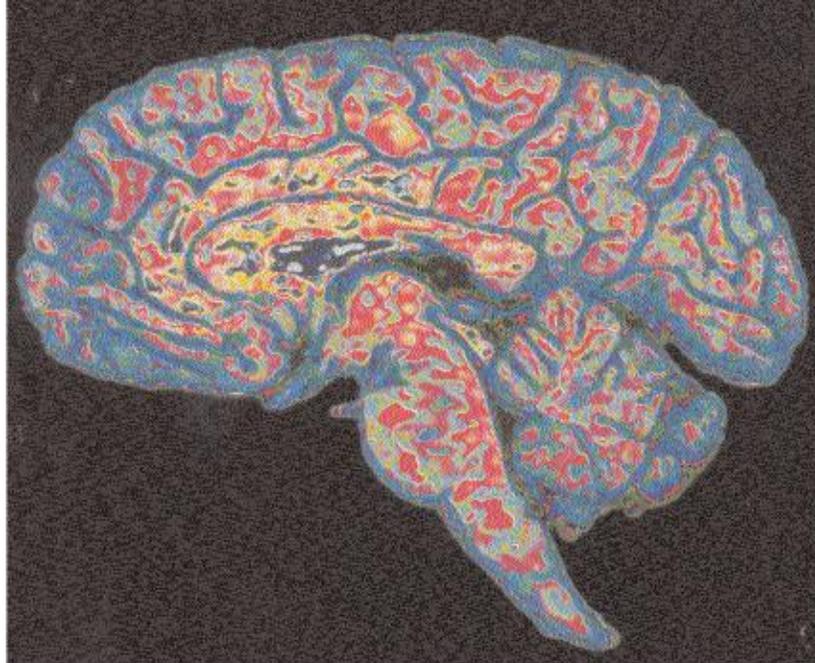
● **Conciencia de sí mismo.** Conocerse a sí mismo es fundamental para saber cómo se va a reaccionar ante cada situación y por qué. Se trata de comprender los cambios de humor, enfados e impulsos y

saber en qué medida afectan a nuestro rendimiento y al de nuestro equipo. Esta capacidad dota al líder de una gran confianza en sí mismo.

● **Autocontrol** (no represión) Conocernos a nosotros mismos nos ayudará a prever nuestras reacciones y a controlarlos en caso de que pueda tratarse de un comportamiento que nos perjudique en nuestro trabajo. Las personas que se autocontrolan tienen la capacidad de pensar con claridad incluso en los momentos más críticos, se adaptan mejor a los cambios y son más positivos.

● **Motivación.** Son personas apasionadas con su trabajo y con los nuevos retos aunque no les gusta el riesgo gratuito por lo que sólo lo asumen cuando es moderado y tiene garantías de éxito, algo que buscan como un fin en sí mismo.





● **Empatía.** Es una gran habilidad para dirigir los equipos ya que permite al líder comprender los sentimientos y necesidades de los otros. No quiere decir esto que estén de acuerdo con las opiniones ajenas sino que saben entender sus puntos de vista. Esto hace que puedan anticipar situaciones.

● **Habilidades sociales.** Son las personas que persuaden a los demás, los que consiguen implicarlos en sus proyectos y arrancar una reacción positiva de las relaciones interpersonales. Son por tanto muy buenos negociadores en momentos delicados o de conflicto. Es una de las cualidades más valoradas por las empresas.

Formas de liderazgo

Partiendo de la base de la inteligencia emocional se pueden desarrollar distintos tipos de liderazgo que, por qué no, pueden confluir en una misma persona. Todo depende de la situación y del modo en que se ponga en práctica. De hecho, los mejores líderes son aquellos que saben combinar distintas formas de dirección. Goleman destaca seis tipos de liderazgo de los que dos tienen un impacto negativo sobre el clima de trabajo -el coercitivo y el imitativo- y el resto son positivos -capacitador, afiliativo, orientativo y participativo.

El primero de ellos, el coercitivo, se basa en la exigencia de obediencia inmediata por parte de sus subordinados. El segundo de los tipos de liderazgo negativo es el imitativo que demanda altos niveles de efectividad en su equipo, a la vez que les exige autonomía e iniciativa propia pero siempre con él mismo como modelo. El orientativo es un modo de liderazgo por el que se consigue alcanzar la empatía con el equipo de forma que todos vean la situación desde el mismo punto de vista y se encaminen hacia los objetivos desde una única dirección. El capacitador es el tipo de líder que mayores beneficios puede extraer de su equipo pero es también el menos utilizado a causa del tiempo necesario para desarrollar las capacidades de las personas y formarlos para el futuro. El líder afiliativo busca el fomento de las relaciones personales y el desarrollo de los canales de comunicación para crear buen ambiente y armonía. Por último está el líder participativo, una figura muy positiva porque crea consenso entre sus subordinados a través de la solicitud de sus opiniones. Con esta actitud consigue la colaboración de todos sus subordinados.

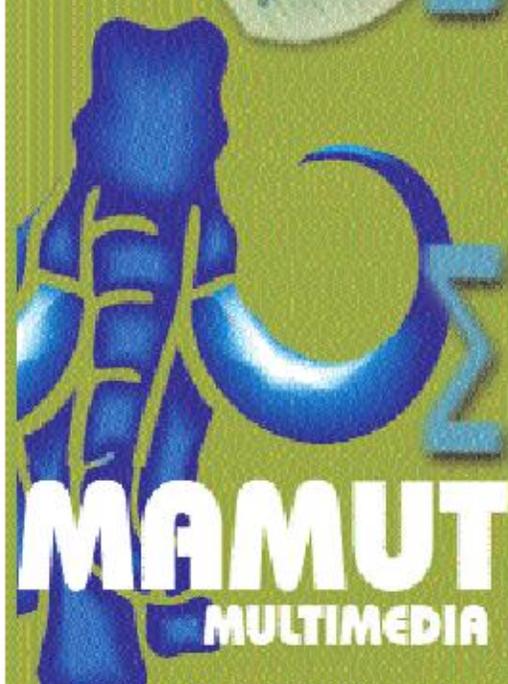
El gurú de la inteligencia emocional recomienda a los directivos que amplíen y potencien las distintas formas de liderazgo y las apliquen según las necesidades de cada momento.

MEDI@

DISEÑO WEB

CD-TARJETA

CD-ROMS



MAMUT
MULTIMEDIA

WWW.MAMUTMULTIMEDIA.COM

CONSULTAS@MAMUTMULTIMEDIA.COM

TLF/FAX 958 535883

D'ALHONDIGA, 9

GRANADA



¡El contrato es tuyo!



En función de las condiciones de las que partas, el triunfo será una cosa u otra. Si ya tienes trabajo puedes aspirar a ascender pero si no lo tienes, tu principal triunfo será encontrarlo.

Como ya se ha dicho en infinidad de ocasiones, buscar trabajo debe constituir un trabajo en sí mismo: ocho horas al día, cinco días a la semana. Es una tarea que necesita de estrategia y organización, por lo que deberán llevar un registro de cada acción que emprendes: anuncios respondidos, empresas visitadas, ofertas por responder, entrevistas concertadas, etc.

Puntos fuertes vs débiles

Lo primero que hay que hacer es un autoexamen con el objetivo de reconocer cuáles son tus puntos fuertes y tus debilidades para formarte una idea global de tu perfil como demandante de empleo. Así sabrás para los trabajos que estás preparado y para cuáles no y también podrás realizar una selección de las empresas que pueden estar interesadas en tu perfil.

Yacimientos de empleo

Una vez realizada esta tarea y si tu carrera lo permite, decide hacia dónde quieres encaminar tu actividad profesional. Para ello ten en cuenta cuáles son las ocupaciones emergentes en los nuevos yacimientos de empleo.

Los expertos detectan un buen número de sectores en los que se están desarrollando nuevos yacimientos laborales. Para las personas con formación tecnológica o especializada destacan los sectores de las nuevas tecnologías y las comunicaciones. El sector medioambiental también ofrecerá múltiples posibilidades para el empleo, en



actividades como el tratamiento de residuos, la gestión del agua, la protección y mantenimiento de las zonas rurales y la regulación y control de la contaminación e instalaciones. Para las personas sin cualificación se abre una vía en el sector servicios, sobre todo en servicios a domicilio, atención a la infancia, ayudas a jóvenes con dificultades de inserción y seguridad privada.

Responde a las ofertas de trabajo

La prensa e Internet son dos fuentes inagotables de ofertas de trabajo. Busca las que se ajustan a tu perfil y no dudes en responder. Puedes consultar los suplementos de empleo de los periódicos, la prensa económica, las revistas de los colegios profesionales o organizaciones de la actividad que quieras desempeñar, o estas páginas web: www.bolsatrabajo.com; www.curriculum.net; www.empleo.com;

www.infoempleo.es; www.infojobs.net; www.adeco.es; www.interempleo.com.

Envía tu curriculum

Aunque se trate de empresas que no lo solicitan, envía tu curriculum a todas en las que creas que puedes encajar (siempre acompañado de una carta de presentación). Si además puedes dirigirlo específicamente al responsable de departamento de recursos humanos, será mucho mejor. Después de una semana aproximadamente, puedes intentar un contacto telefónico para solicitar una entrevista personal. Estas actividades denotarán iniciativa. Para buscar información sobre las empresas son de gran ayuda las guías y directorios de empresas.

Recíclate

La formación debe ser permanente. Las materias que más puntos te darán en un proceso de selección serán por este orden, idiomas, prácticas profesionales e informática, uno de los sectores que más rápidamente evoluciona. Por lo tanto deberás estar atento a las novedades y a las últimas tendencias.

Servicios a los que puedes recurrir para informarte

- INEM: en el momento en que empieces a buscar trabajo debes inscribirte en el INEM.
- Empresas de trabajo temporal (ETT): a través de estas empresas sólo encontrarás trabajos temporales pero puede ser una forma de entrar en el mercado laboral, empezar a conocer gente y adquirir experiencia. Recuerda que la legislación vigente prohíbe la discriminación salarial a la que estaban sometidos los trabajadores contratados a través de una ETT.
- Portal de empleo de la Junta: desde finales del pasado año, la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico

ofrece un servicio a través de su página web (www.cedt.junta-andalucia.es) en el que encontrarás información sobre oposiciones y empleo público, ofertas de empleo privado y actividades de entidades y colectivos que se desarrollen en el marco del empleo, así como políticas, programas y ayudas a la contratación. A través de este portal puedes enviar tu curriculum a las empresas demandantes de forma gratuita.

- Centros de información juvenil: aquí te pueden informar sobre cómo buscar empleo y puedes dejar tu curriculum para pasar a formar parte de su bolsa de trabajo.
- COIE: Son los Centros de Orientación e Información para el Empleo de la Universidad, en donde se ofrecen servicios para estudiantes y titulados, se gestionan prácticas en empresas y se ofrecen cursos de técnicas de búsqueda de empleo.

- Fundación Universidad-Empresa.
- Fundación Mujeres: funciona en colaboración con la Dirección General de la Mujer. Te facilitarán asesoramiento si has decidido crear tu propia empresa.
- Instituto Andaluz de la Mujer y Centros de la Mujer: aquí te asesorarán sobre cómo buscar trabajo, y podrás recibir formación en materias como informática, gestión empresarial, marketing, etc.

La entrevista de trabajo

Una vez que has conseguido una entrevista debes prepararte muy bien para no desaprovechar esta oportunidad. Es un momento clave y de cómo lo hagas aquí dependerá que te den o no el trabajo. Según Alexis Bretteville, director general de Michael Page para España, Portugal y América del Sur, el defecto más común de los españoles en las entrevistas es la falta de preparación sobre la empresa, sus productos, no visitan su página web, etc. Otro de los puntos débiles nacionales es el dominio de los idiomas, que por lo general hablan inglés, pero muy pocas veces un segundo idioma. De Bretteville aconseja a los candidatos que no pregunten demasiado pronto sobre el salario, sin haberse preocupado primero de otras cuestiones sobre la empresa ya que causa mala impresión. Por último asegura que no hay respuestas correctas a las preguntas pero sí incorrectas y trampas que se pueden sortear con un mínimo de preparación. Hay que saber venderse y crear una impresión favorable.



- Es muy importante la comunicación no verbal. Fíjate en tu postura, que debe ser natural y relajada y controla las expresiones faciales demasiado exageradas.
- Olvidate de ser tú mismo ya que el entrevistador y tú no estais en igualdad de condiciones. La actitud correcta es la de dar únicamente lo mejor de uno mismo, la mejor imagen que puedas vender.

Cómo prepararla

- Hay que reflexionar sobre los proyectos personales y profesionales que deseamos, nuestras metas y comprobar si esto es coherente con el puesto al que optamos. Prepárate preguntas sobre la empresa, sus funciones, etc. para mostrarte después interesado y motivado por la empresa y su sector.

Durante la entrevista

- Cuida tu imagen hasta el más mínimo detalle y prepara todo el material necesario para la entrevista: una agenda, un cuaderno para ir apuntando dudas y preguntas, un curriculum igual al enviado a la empresa y un dossier con artículos o trabajos realizados.
- No debes parecer agresivo. Debes ser prudente y esperar a que el entrevistador te llame. Cuando lo haga debes presentarte y agradecerle que te haya recibido. Debes estrecharle la mano de forma segura y mirándole directamente y asegúrate de que recuerdas su nombre y apellido.

- Es un error hablar demasiado rápido y no ser claro. Lo mejor es emplear frases cortas y precisas y verbos de acción. Evita las muletillas, frases hechas y expresiones de moda.
- El final de la entrevistas es extremadamente importante. Debes dar a entender que has captado los pormenores del empleo propuesto y reafirma tu interés por el trabajo. Para ello puedes preguntar sobre el desarrollo del proceso de selección y la próxima etapa.
- Hasta que no abandonas el edificio la entrevista no ha terminado. No te confíes. Y antes de irte agradece el tiempo dedicado, mantén la sonrisa y mira directamente.

Después de la entrevista

- Es aconsejable mandar una carta al interlocutor confirmando tu interés por el puesto y agradeciéndole el tiempo prestado. Así reforzarás tu imagen profesional, te distinguirás de los demás candidatos y reiterarás tus puntos fuertes.
- Mientras esperas respuesta, reflexiona sobre los atractivos del puesto y tus necesidades y motivaciones materiales. Te servirá para definir los puntos sobre los que estarías dispuesto a transigir y negociar. □



Isabel Caro

Directora de la Caja de Ingenieros

Con 29 años la nombraron directora de la entidad bancaria en la que entonces trabajaba, cuando sólo eran dos las mujeres que dirigían una oficina de esa entidad en Sevilla. Ocho años más tarde, gracias a su profesionalidad, Caro ha conseguido prestigio y respeto en un sector en el que el poder está en manos de hombres.

“En la **alta dirección** se confunde **dedicación y eficacia** con **jornadas maratonianas**”

Si bien la incorporación masiva de la mujer al mundo profesional es un hecho generalizado desde hace ya más de dos décadas, el acceso a los puestos de responsabilidad se le resiste en muchos sectores. La banca es uno de los más claros ejemplos y constituye una especie de reducto masculino que necesitará de importantes cam-

bios hasta alcanzar una situación igualitaria.

me En general, no es frecuente encontrar a una mujer en un puesto de responsabilidad en el sector financiero y en concreto al frente de una entidad bancaria, ¿no es así?

Isabel Caro: La verdad es que cada vez son más las mujeres

que van haciéndose un hueco en este sector pero siempre hasta este nivel. A la alta dirección no llegamos. Quizá la Caja de Ingenieros sea una excepción en ese sentido porque tiene una mujer presidenta pero es un caso atípico dentro de la banca. En los puestos de base entramos al 50% pero luego a la hora de ascender ya es distinto. Cuando me dieron la primera dirección de

oficina en Sevilla éramos muy pocas y nos conocíamos todas, al menos por referencias.

me ¿Qué coste tiene para una mujer acceder a un puesto así?.

IC: Se sacrifica mucho en el camino, pero las mujeres tenemos un coste añadido porque cada día tenemos que estar demostrando lo que valemos y no equivocarnos, porque si te equivocas es porque eres mujer no porque se equivoca todo el mundo, y eso no ocurre con los hombres. Con ellos se dan muchas cosas por hecho.

me Y, ¿dónde cree que está la clave para que las mujeres no promocionen?.

IC: Los altos cargos de la banca siguen en manos de hombres, con lo cual a la hora de elegir, en igualdad de condiciones siempre van a elegir a un hombre. Pero también creo que se confunde la dedicación, con las jornadas maratonianas. A los hombres no les importa alargar las reuniones hasta la eternidad. No es que nosotras antepongamos las prioridades personales al trabajo pero las mujeres vamos a trabajar, resolvemos el tema y nos vamos. La alta dirección confunde la dedicación con estar doce horas en tu puesto de trabajo y nadie puede estar doce horas trabajando al 100%. Esa permanencia en el puesto, que confunden con disponibilidad, se premia con el ascenso y no se premia la eficacia y los resultados. Y además se castiga a quien respeta sus horarios. Con los hombres parece como si no quisieran volver a sus casas. Les gusta mucho oírse y empiezan a derivar y a repetirse en las reuniones.

me Entonces, ¿cuál sería la solución?.

I.C.: Deberíamos tener una jornada de ocho horas, ni más ni menos. Tanto hombres como mujeres. Aunque no es mi caso, en algunas entidades el personal se siente obligado a ir al trabajo por las tardes, fuera de su horario y eso hay gente que no puede hacerlo. En mi caso, cuando tengo que ir al pediatra lo hago a mediodía y esos días me quedo sin comer. Ese es parte del sacrificio del que hablábamos antes, pero es una opción personal y muchas lo hacemos así porque nos gusta nuestro trabajo. Hay que intentar conciliar la casa y el trabajo.

me Si, pero si la conciliación sólo la hacen las mujeres continuaremos siempre igual.

IC: Por supuesto, debe ser algo de ambos sexos porque si no, nos estaremos perjudicando las mujeres. Si trabajas media jornada o no estás disponible siempre, la empresa nunca va a contar contigo para los puestos de responsabilidad. Quizás soy un poco pesimista pero yo le encuentro difícil solución por cómo veo a las nuevas generaciones, los que acaban de terminar la carrera. Me están sorprendiendo porque últimamente me he encontrado con tres o cuatro casos que me han llamado la atención y cuando les oigo es como si escuchara hablar no ya a sus padres, sino a sus abuelos y eso me hace ser un poco pesimista.

me Si porque ya la discriminación no existe en el ámbito legislativo pero hay otros factores que, en la práctica te discriminan igual y cambiar eso es muy difícil.

“Al conceder los créditos no utilizamos criterios sexistas. Se trata de que quien lo pida tenga garantías y no sólo un proyecto viable”

IC: Si es una cuestión cultural y empezando por ahí, tenemos la culpa todos. La educación empieza por las casas y las escuelas. No se puede pretender que un chico con 25 años empiece a esa edad a respetar a las mujeres si se ha criado en un ambiente donde esto no se hacía. Yo tenía esperanzas en que los altos cargos son personas mayores que poco a poco irán saliendo y las cosas cambiarán. Pero es que hay una generación detrás de nosotros que están anclados en el pasado y ahí tiene mucho que ver la educación que han recibido en sus casas. Si un niño ve que su hermana es la que le hace la cama o recoge la mesa, interioriza unos roles que después reproducirá. En esto tenemos mucha responsabilidad las mujeres.

me De ahí la famosa frase de que una mujer machista es más peligrosa que un hombre machista.

I.C.: Si eso es cierto, pero además siempre se dice que las mujeres nos llevamos muy mal entre nosotras y a mí me pasa lo contrario. Siempre he trabajado muy bien con mujeres. A la hora de elegir mi equipo -cuando llegué a esta Caja- tuve voz y voto e intenté ser objetiva y no distinguir por sexo sino por criterios de eficacia. Aquí trabajamos cinco personas y cuatro somos mujeres.



“A los hombres les gusta mucho vestir el cargo y mandar porque sí. Las mujeres en cambio preferimos hacer equipo”

Según mi experiencia, cuando un equipo de mujeres tiene ganas y es profesional, es insuperable. No me gusta generalizar pero yo he trabajado con muchos hombres y la capacidad de entrega y de esfuerzo de las mujeres es muy difícil de igualar.

me Realmente ¿usted cree que las mujeres tenemos una forma de trabajar diferente?

I.C. : Una mujer sabe entender mejor la necesidad del cliente que tiene delante. Parece que da

en la tecla antes. El hombre está más ocupado en oírse que en oír. A ellos les gusta mucho vestir el cargo y mandar porque sí. A las mujeres en cambio nos importa menos el cargo y más hacer equipo. Yo estoy más contenta cuando mi oficina va bien y felicitan a mi equipo que si me dan un premio a mí. Sí, somos diferentes, ni mejores ni peores, pero yo estoy convencida de que en un futuro se trabajará así y al final, los hombres tendrán que acoplarse a nuestra forma de trabajar.

me Eso será cuando seamos mayoría en los puestos de responsabilidad.

I.C.: Lo que pasa es que es un camino duro y mucha gente muy válida se queda en el camino. Tienes que dejar a tu hijo con una desconocida, hacer la compra por la noche y llevar dos y hasta tres vidas. Yo tengo la sensación de llevar dos y tres vidas y si al hombre esto no se le exige, ¿por qué a la mujer sí?.

me Como ha dicho, la banca es un mundo de hombres, ¿cómo ha sido su experiencia en este sentido?

I.C.: A lo mejor yo soy una privilegiada pero siempre me he sentido a gusto con mis compañeros. También es verdad que siempre he estado en puestos duros y de primera línea, que no me han regalado nada. He pasado años duros en los que viajaba mucho, asumiendo distintos destinos. A mí me es fácil trabajar con hombres pero, si puedo elegir, prefiero trabajar con mujeres.

me Entonces, nunca se ha sentido incómoda por ello.

I.C.: Sí porque hay actitudes paternalistas que están ahí. Siempre con buena intención supongo, pero para una mujer que es profesional, que te traten así es igual o más desagradable que un rechazo directo. Cuando me dicen: "si lo hacemos por ti", yo pienso: "no gracias, no hagas nada que por mí ya lo hago yo". Me saca un poco de mis casillas porque piensas que eres igual de profesional que la persona que te está hablando y estás al mismo nivel y a lo mejor te trata como "la niña". Pero tampoco estoy todo el día reivindicando. Es un gasto de

energía innecesario y sólo protesto cuando son cosas que de verdad merecen la pena.

me Y a su juicio, ¿qué habría que hacer para solucionar la situación?

I.C.: Medidas milagro no existen. Es un problema cultural. Hay medidas que pueden ayudar como el tema de las guarderías. Al fin y al cabo la realidad es la que es, y el niño es tu responsabilidad, no porque ellos se inhiban pero tenemos asumidos los roles así. En Sevilla no hay guarderías suficientes y hay personas que no tienen ingresos para tener alguien en casa. Y por supuesto respetar una jornada razonable de ocho horas, pero no para la mujer sino para todos. No debería estar tan generalizado el hecho de alargar tanto la jornada laboral porque eso sólo redundaría en perjuicios, tanto para el trabajador como para la empresa. Una persona que no descansa, y que no tiene vida personal, ¿qué le puede aportar a la empresa?

me Es una queja generalizada de las asociaciones de empresarias lo difícil que resulta para las mujeres conseguir créditos y avales. ¿Cuál es su opinión en este sentido?

I.C.: Yo no lo veo así y nunca he tenido directriz en ese sentido. Creo que es un problema de concepto porque cuando un empresario va a pedir un crédito a un banco y tiene un proyecto viable cree que se lo darán basándose en ese proyecto y esos no son los criterios de riesgo de las entidades financieras. Te dan un préstamo cuando saben que lo puedes devolver. No influye el hecho de ser hombre o mujer.

me Pero los datos están ahí, y las mujeres obtienen más negativas que los hombres.

I.C.: ¿Y no será que los hombres tienen más garantías?. Me refiero a que tienen una nómina, o bienes a su nombre. Garantías, a parte del proyecto que es lo que a veces no se entiende. A lo mejor las entidades financieras tienen que cambiar un poco el chip y arriesgar más en el proyecto pero es muy difícil que un banco se implique en un proyecto porque eso es entrar casi como socio capital-riesgo. Eso se produce pero con grandes empresas.

me Sí, pero la mayoría de las empresas gerenciadas por mujeres son pymes.

I.C.: Mira, yo he tenido el caso de una chica que vino con un proyecto muy bueno y que al final se le dio el crédito pero la tuvo que avalar su marido. Pero no porque fuera mujer sino porque su marido tenía una nómina. Son criterios más técnicos y de riesgo que criterios sexistas.

me La Caja de Ingenieros se jacta de ofrecer una serie de servicios que constituyen una ventaja comparativa con otras entidades similares. ¿Podría destacar alguno?

I.C.: Caja de Ingenieros es una cooperativa por tanto se busca reinvertir los beneficios en los miembros. Por ello podemos tener unas condiciones que no da el resto de la banca. Nuestros préstamos son de los más baratos del mercado y pagamos los tipos de interés más altos. Aquí el concepto de comisiones no existe y además bonificamos algunos servicios como la domiciliación de recibos o el correo electrónico.



Profesionalidad

Belén Caro nació en Sevilla hace 37 años, está casada y es madre de un niño. Es licenciada en Derecho y Master en asesoramiento fiscal y de empresas. Como muchos de sus compañeros, al finalizar la licenciatura comenzó a preparar oposiciones a Judicatura, actividad que compaginaba con colaboraciones en un bufete de abogados. En 1991 su vida da el giro hacia el mundo de la banca, cuando se presenta como candidata para trabajar en una entidad bancaria, en respuesta a un anuncio que había visto en prensa. Dos años más tarde ya era directora de una oficina de Argentería en Sevilla (la segunda mujer en este cargo en Sevilla) puesto en el que estuvo unos cinco años. Finalmente, hace tres años, el Colegio de Ingenieros de Andalucía Occidental la reclamó para que tomase la dirección de la Caja de Ingenieros de Sevilla.

Hemos dado a nuestros clientes la posibilidad de recibir el correo a través de su ordenador, y por cada notificación que les hacemos les pagamos. Somos punteros en el uso de las nuevas tecnologías y fomentamos los canales alternativos para dar facilidades al socio. Además me gustaría hacer hincapié en el nuevo servicio de banca electrónica por telefonía móvil que está previsto que empiece a funcionar después del verano. Así, sólo con tu móvil puedes consultar tus cuentas, comprar valores en bolsa española o extranjeras, y acceder a otros muchos servicios. □

Belén Góngora

Luna Lunera, creando ambiente



Luna Lunera nació hace ya 12 años como una original idea que se llevó a la práctica con ilusión y muchas ganas. Hoy tienen 30 franquiciados y exportan a Chile, Rusia, Hungría, EE.UU y Alemania.



El concepto de Luna Lunera es simple: una tienda donde los padres pueden encontrar todo lo necesario para realizar la habitación donde los hijos viven, juega, y estudian, de una forma armónica, coordinada y personalizada. Sencillo, ¿verdad?. Un concepto sencillo pero a la vez original y muy novedoso en la época en que se gestó: 1988. Como todas las buenas ideas, fáciles una vez que están pensadas, pero con gancho.

FICHA TÉCNICA

Actividad:

Mobiliario y decoración infantil y juvenil

Nº Empleos: 25 de los que 20 son mujeres

Nº de Socios: 2

Dirección:

Luis de Morales, 28
Sierpes,

Tel.: 954 257 603

Pág. web: www.luna-lunera.com

W.mail: info@luna-lunera.com

Hoy, detrás de esa idea hay muchos años de experiencia y de captación de las necesidades y gustos de los clientes. "Nosotros realizamos decoración integral", explica Dolores Galvín, fundadora de esta franquicia que en la actualidad cuenta ya con 30 franquiciados, 8 de ellos en Portugal, "este concepto engloba mueble decorado a mano, diseño y fabricación propios, coordinado con telas, confección a medida de

cortinas y ropa de cama, papeles pintados y complementos de decoración, así como regalos y juguetes artesanales". La promotora de la empresa comenta que lo único que lamenta y lo que le ha supuesto el mayor sacrificio es "haber tenido que renunciar a parte de la vida familiar, especialmente el tiempo dedicado a mis hijas, pero me siento orgullosa de todo lo realizado. Además este trabajo me ha permitido trabajar con mi

marido y conocer prácticamente toda España y casi toda Europa".

El espíritu emprendedor de Dolores Galvín está fuera de toda duda y es lo que la ha ido impulsando para intentar mejorar cada día sus productos y ampliar su negocio que nació en 1989 en un local de 50 metros cuadrados de la calle Rosario, en Sevilla. Un año antes Dolores, con la ayuda de su marido, Aniceto Marín, había desarrollado la infraestructura, realizado diseños y los primeros prototipos, visitado ferias y realizado contactos con numerosos proveedores a los que trató de contagiar su ilusión por el proyecto.

Primer trabajo

"Mi primer trabajo fue el cuarto de mis hijas. Después de 6 meses de búsqueda de carpinteros, lacadores, telas, costureras, papeles pintados, etc., el resultado fue del agrado de mis amigos y conocidos y especialmente de mis hijas que era lo más importante". Desde ese momento sabe que la clave para el éxito en su negocio es estar al día en documentación, participar en las ferias internacionales importantes, motivar a su equipo, no escatimar esfuerzo personal, y lo más importante, tratar a cada cliente como si la habitación fuera para sus propias hijas.

Tras la apertura de su primera tienda obtuvieron pronto el reconocimiento de los clientes y de la prensa especializada y comenzaron las primeras demandas de tiendas en franquicia. Tras meditar la posibilidad eligieron este sistema para desarrollar su negocio ya que reunía las condiciones necesarias: era original, tenía un nicho de mercado libre y era exportable a otras personas. En 1992 inician la actividad franquiciadora, abren 4 tiendas y su marido deja su trabajo para dedicarse al negocio. Hoy, Dolores Galvín tiene dos tiendas propias en Sevilla, unos talleres de 1.000 metros cuadrados dotados con las últimas tecnologías y da trabajo a 25 personas.

Luna Lunera, marca comercial de la sociedad limitada Ambiente Infantiles, es líder en su sector, un sector en el que son pioneros, lo que le ha permitido tener una oferta amplia, con muebles de calidad, con personalidad propia y con una excelente relación calidad-precio gracias a que fabrican y comercializan volúmenes importantes sin intermediarios.

Ahora, los proyectos a corto plazo más importantes de esta empresa 100% familiar y andaluza son consolidar la expansión en España y Portugal y ampliar la cadena a otros países de Hispanoamérica y la Unión Europea. □

SERCONTUR

VIAJES Y CONGRESOS

Consulte los destinos, ¡¡ Los tenemos todos!!

c/ Volázquez, 8 - 1ªA - 41001 Sevilla. Tel.: 954 56 11 59 / 10 08
Fax.: 954 50 21 94 - E-mail: uni.sercontur@unida.com

A CUADROS

TALLER DE ENMARCACIÓN

Formosa IV, 8 s/n - Ed. y. Cx. 95 4 57 87 45 - 41011 SEVILLA
e-mail: marcosquesada@infocia.es

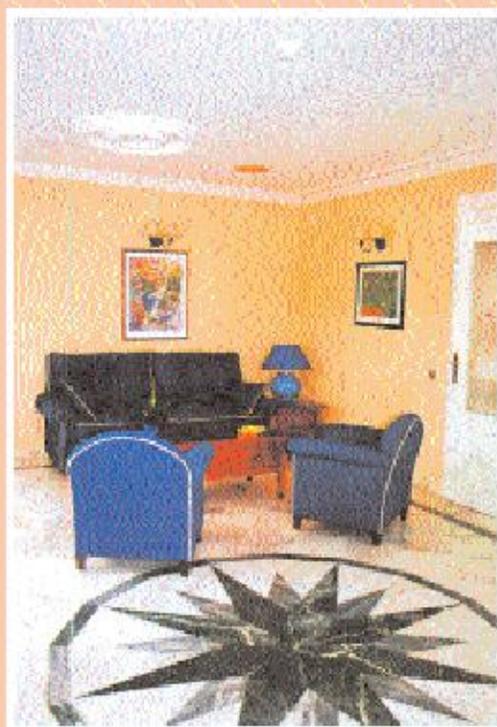


Gerofutur S.L.

Un Nuevo Concepto de Residencia

Si no pueden ocuparse de sus mayores,
confíe en nosotros

Les ofrecemos un gran proyecto lleno de vida
En régimen de Residencia y en unidad
de estanciadiurna



*¡Por que
nuestros
mayores
no se
merecen
menos!*

Visitenos en: Urb. Villares Altos - c/ Villares Altos, nº 13
Tel.: 954 15 39 72 / 954 15 39 78
41940 TOMARES (Sevilla)



Inmaculada Díaz López, Abogada

Las vacaciones y el overbooking

Se acerca el verano y con él las vacaciones que hemos estado esperando durante once meses. Pero a veces el sueño se convierte en pesadilla para quienes tienen que utilizar el avión en sus desplazamientos: retrasos, pérdida de equipaje, cancelaciones, overbooking. Este último, es quizás, de todos los problemas que puede ocasionar un vuelo, el menos llevadero, porque se podría evitar simplemente con vender los billetes correspondientes a la capacidad del avión.

Curiosamente según explicaciones de uno de los máximos responsables de la Asociación Española de Compañías Aéreas, el overbooking tiene su justificación en que abarata los precios al usuario, porque si la ley obligara a las compañías aéreas a vender las plazas justas, los billetes se encarecerían para compensar las pérdidas que cancelaciones de última hora pudieran ocasionar a la empresa. No estoy de acuerdo con este razonamiento, porque todo pasajero tiene derecho a que se le garantice que podrá llegar a su lugar de destino en la hora y la fecha prevista, pues para eso pagó el precio que le exigieron.

Desgraciadamente, hasta que se apruebe una Ley que limite la libertad de las empresas aéreas para cancelar reservas por sobreventa de billetes tendremos que conformarnos con exigir nuestros derechos y hacer las correspondientes reclamaciones.

El pasado año, la Comisión Europea aprobó una Carta de los Derechos que debe estar expuesta a todos los aeropuertos de Europa

para que cualquier pasajero pueda informarse de las garantías de que goza en caso de ser víctima del over-

booking. Además existe un sistema de compensación por overbooking que viene establecido en el reglamento (CEE) número 295/91 del Consejo de la Unión Europea:

Entre las garantías y las compensaciones que contiene la Carta de Derechos y el reglamento mencionado están las siguientes:

- 1- El reembolso del importe del billete, la posibilidad de embarcar en el vuelo más inmediato para llegar a su destino o en un vuelo en una fecha posterior, a elección del usuario.
- 2- Recibir de forma inmediata, una indemnización en metálico o en bonos de viaje equivalente a 25.000 pts (150 euros) si el vuelo es inferior a 3.500 Km y de 50.000 pts (300 euros) para trayectos superiores a esa distancia. Estas cantidades pueden reducirse hasta un 50% en función del retraso que ocasione la cancelación del billete y de la distancia del vuelo.
- 3- Realizar una llamada de teléfono, enviar un fax o un teles.
- 4- Recibir comida y bebida durante el tiempo de espera hasta el embarque.

5- Alojamiento en un hotel en caso de tener que pasar una o varias noches hasta la salida del vuelo.

6- Traslado entre aeropuertos cuando se le facilite un vuelo con llegada a un aeropuerto diferente de aquel donde tenía el destino inicial que fue contratado.

Al margen de todo ello, las personas que hayan sido víctimas de una denegación de embarque por no haber asientos disponibles en el avión, podrán solicitar una compensación económica ante los Tribunales de Justicia por incumplimiento contractual. La cuantía de dicha indemnización dependerá de los perjuicios económicos y morales que se le haya causado, siendo fundamental que se demuestre la existencia de los mismos.

Es importante saber que los pasajeros pueden exponer sus quejas y exigir que se cumplan sus derechos en el propio aeropuerto mediante una hoja de reclamaciones que debe estar debidamente sellada y firmada por la compañía aérea. También en las Organizaciones de Consumidores y Usuarios, en la Dirección General de Aviación Civil e incluso en la Dirección General para la Energía y Transporte de la Comisión Europea.

En definitiva, si no pueden evitar quedarse en tierra, por los menos ejerciten sus derechos, agoten todas las instancias, porque sólo de esa forma, se reforzará al legislador a solucionar este problema que se repite año tras año. □





Armas de Mujer

Nuestro propósito es que te sientas informada de verdad en todo momento. Diariamente te ofrecemos la mejor y más completa información para que conozcas todo aquello que necesitas saber para afrontar cada nuevo día.

Y además, todos los sábados, "Mujer de Hoy", un especial con el que pretendemos dar respuesta a tus inquietudes e intereses sobre las relaciones familiares, laborales, el hogar, la belleza...



Los Sábados con Diario de Sevilla



Congreso Europeo de Mujeres Juristas



Los próximos días 1, 2 y 3 de junio se celebrará en el Hotel Meliá Sevilla el Congreso Europeo de Mujeres Juristas, organizado por el Instituto Andaluz de la Mujer y la Asociación de Mujeres Juristas 'Themis', junto con el patrocinio del Instituto de la Mujer, las consejerías de la Presidencia, Justicia y Administraciones Públicas, Cultura, DJB y la Delegación de la Mujer del Ayuntamiento de Sevilla. El congreso reunirá a las más prestigiosas juristas para debatir el problema de la violencia de género, totalmente extendido y arraigado en la sociedad actual, y los derechos de las mujeres.

El ejercicio de la abogacía en Europa, la carta de Derechos Fundamentales, las

buenas prácticas para la erradicación de la violencia de género o el tráfico de mujeres con fines de explotación sexual serán algunos de los temas que copen el debate.

Con motivo de este congreso, y como culminación del Proyecto Daphne, se ha editado un CD-Rom con toda la legislación europea en materia de violencia de género y una guía de buenas prácticas, iniciativa promovida por la asociación 'Themis' para intentar paliar el vacío que existía en este sentido ya que nunca se había realizado una recopilación de este tipo.

Según la directora del IAM, Teresa Jiménez durante la presentación del congreso, este CD-Rom "nace con el objetivo de convertirse en un ins-

trumento útil para los profesionales, acerca de las normas legales y su aplicación. Es de los productos más novedosos que existen en esta materia". Está dirigido a las personas, juristas o no, que tengan participación para combatir la violencia. El CD concluye con una propuesta de Ley que engloba los deberes de la Administración, prevención, protección y reparación y que establece el derecho de la víctima a reclamar a través de todos los mecanismos que le puedan ayudar.

Jiménez aprovechó para mandar un mensaje al Gobierno central para que tome ejemplo de Suecia y Austria, que "ya han optado por establecer leyes especiales en materia de género, una muestra de su clara voluntad de avanzar en la erradicación de este problema". □



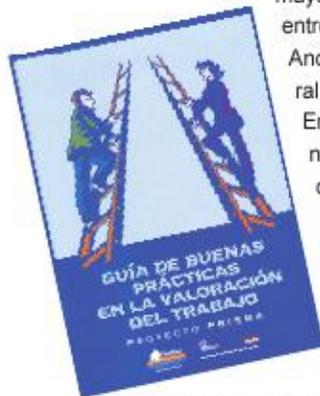
C.C.O.O presenta su guía de buenas prácticas en el trabajo

con respecto a sus compañeros varones en el ámbito laboral ha llevado al sindicato CC.OO. a elaborar la *Guía de buenas prácticas en la valoración del trabajo*, para cuya presentación organizó el pasado 17 de mayo una jornada de debate a la que asistieron entre otros, el secretario general de CC.OO. Andalucía, Julio Ruiz, y la secretaria confederal de la Mujer del sindicato, Rita Moreno.

En esta guía se parte del concepto de buenas prácticas "entendidas como aquellas consideradas no sexitas, en la valoración y por tanto en la remuneración del trabajo"

Para CC.OO., las múltiples desigualdades que sufren las mujeres, y que se materializan en la discriminación salarial, son el origen de otras desigualdades familiares, sociales y laborales. Por

ello, consideran necesario avanzar en igualdad y esperan que esta guía facilite la elaboración de clasificaciones profesionales desde una perspectiva más justa. Esta guía, elaborada por un equipo técnico de la Fundación Formación y Empleo, al amparo del proyecto europeo Prisma, estará a disposición de todas las personas o instituciones que la demanden a las organizaciones que la han promovido. □



La constatación de las discriminaciones que sufren las trabajadoras

III Foro Mujer y Empresa en Jerez de la Frontera

Perspectivas ante la nueva economía' será el título que englobe este año el Foro de Mujer y Empresa que, por tercer año consecutivo se celebrará en Jerez de la Frontera (Cádiz) organizado por el Instituto de Promoción y Desarrollo de la Ciudad en colaboración con la Delegación de Salud y Género y la Asociación de Mujeres Empresarias 2000. La cita tendrá lugar los días 12 y 13 de junio en el Palacio de Congresos de Jerez, Ifeca.

En el transcurso del foro se abordarán, desde

múltiples perspectivas, todas las implicaciones que el panorama de la nueva economía tendrá sobre el tejido empresarial andaluz, enmarcando todo bajo una perspectiva de género. Asimismo se procederá a la presentación del estudio 'La situación de la mujer de Jerez en el ámbito del empleo'.

Entre las participantes en el acto se encontrarán representantes de las más importantes asociaciones de mujeres empresarias de distintos puntos de España, así como distintas instituciones públicas. □

La Junta ofrecerá cursos itinerantes gratuitos sobre Internet



La Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico ha comenzado a impartir por toda Andalucía, una serie de cursos sobre nuevas tecnologías de la información, enmarcados en el proyecto 'Aul@bus' y que cuentan con la financiación del Fondo Social Europeo. Los cursos comenzaron a principios de mayo, continuarán hasta mayo del próximo año y se están impartiendo en ocho autobuses especialmente equipados para ello, uno por provincia, que constan de 16 plazas cada uno. Las clases abordarán temas como la utilización de los buscadores, cómo navegar por Internet o cómo usar el correo electrónico y están destinadas a mujeres, desempleados jóvenes o mayores de 45 años y trabajadores de pymes o de empresas de economía social.

La iniciativa consta de un bloque en el que se abordan los temas relacionados con el uso de Internet, y otro en el que se realizarán acciones de orientación sobre las nuevas tecnologías de la información. En total está previsto que se realicen 45 cursos en cada una de las provincias andaluzas, de las que 41 estarán destinadas a los desempleados.

Al margen de los cursos, estos autobuses también estarán dotados de un taller de orientación laboral, enmarcados en la Red Andalucía Orienta, que servirán como puntos de información itinerante en materias de asesoramiento laboral, realización del currículum vitae, etc. De este servicio se podrán beneficiar todas las personas que estén interesadas, al margen de que estén inscritas o no en los cursos anteriores.

Los interesados en estas acciones formativas pueden acudir a las delegaciones provinciales de Empleo de Sevilla (Tfno: 955 065 601), Cádiz (Tfno: 956 008 560) y Córdoba (Tfno: 957 003 600) o a los respectivos ayuntamientos de cada provincia. □

Los interesados en estas acciones formativas pueden acudir a las delegaciones provinciales de Empleo de Sevilla (Tfno: 955 065 601), Cádiz (Tfno: 956 008 560) y Córdoba (Tfno: 957 003 600) o a los respectivos ayuntamientos de cada provincia. □

Los interesados en estas acciones formativas pueden acudir a las delegaciones provinciales de Empleo de Sevilla (Tfno: 955 065 601), Cádiz (Tfno: 956 008 560) y Córdoba (Tfno: 957 003 600) o a los respectivos ayuntamientos de cada provincia. □

Exclusivamente para mujeres

Especial despedida de soltera y cumpleaños

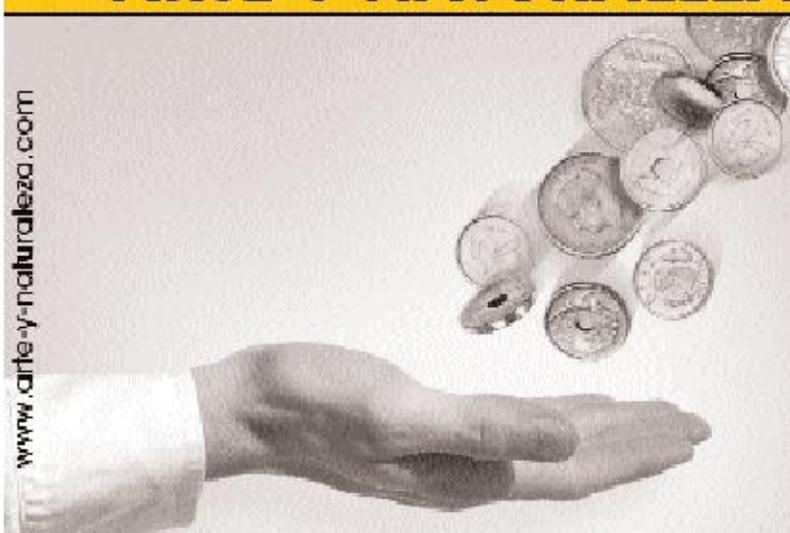
Polígono Industrial Store
C/ B. 25-1 14008 SEVILLA
Tel.: 954 35 12 54 / 954 35 95 15
www.andalunet.com/paladium

SALA PALADIUM STORE

¿Quién le ha dicho que no existen

INVERSIONES SEGURAS?

INVIERTA EN ARTE Y NATURALEZA



y empiece a disfrutar de SU DINERO

Obtenga una elevada rentabilidad a partir de 200.000 Pts., con Inmejorable garantía y gran liquidez.



INVERSIONES EN ARTE Y NATURALEZA

Avda. de la Constitución, 27, 4º E
41004 - SEVILLA

Tel./Fax: 954 21 48 43

GRUPO AyN

Medida de Honoras • Barcelona • Bilbao • Logroño • Madrid • Marbella • Pozuelo
Bl. Cruz de Tenerife • Valencia • Valladolid • Zaragoza

I Encuentro de Empleo para jóvenes

El Área de Economía y Empleo del Ayuntamiento de Sevilla, en colaboración con la Sociedad Sevilla Siglo XXI, ha organizado el I Encuentro de Empleo, celebrado entre los días 16 y 18 de mayo en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la capital andaluza, con el objetivo de facilitar el acercamiento entre los jóvenes universitarios y el tejido empresarial. Tal y como lo calificó el delegado de Economía del Consistorio sevillano, Emilio Carrillo, "se trata del pistoletazo de salida para hacer realidad el compromiso del Ayuntamiento en su labor de promoción del empleo con los jóvenes universitarios".

El encuentro ha contado



con la asistencia técnica de Factor Consultores S.A. Carrillo hizo hincapié en el derroche de recursos que supone para la Administración el hecho de que más del 20% de los universitarios sevillanos estén en una situación de desempleo y que éste afecte sobre todo a las mujeres. Este I Encuentro de Empleo ha servido además de sede para la firma de un acuerdo entre la Asociación Empresarial Aljarafe y la Universidad de Sevilla en virtud del cual las empresas pertenecientes a la citada asociación acogerán a 200 alumnos para la realización de prácticas profesionales. □

Para emprendedores rurales

El Consejo Andaluz de la Juventud está promoviendo la celebración de las jornadas 'Jóvenes Emprendedores en el Ámbito Rural', una actividad dinamizadora que pretende ser un foro de encuentro de jóvenes, futuros emprendedores, empresas de economía social, centros de desarrollo rural y Administración Pública para el fomento de la cultura emprendedora.

Desde el Consejo de la Juventud se potencia este tipo de iniciativas porque están demostrando ser muy eficaces para la creación de alternativas al desempleo que sufre la juventud andaluza. En ellas se da especial protagonismo a los jóvenes que estén interesados en conocer las posibilidades que el medio rural pueda ofrecer.

Estas jornadas pretenden profundizar en el conocimiento de la situación de la juventud en el medio rural, dar a conocer las herramientas necesarias para la creación de

empresas y los instrumentos de apoyo existentes y presentar políticas y estrategias de las instituciones y organismos que llevan a cabo programas que promuevan la integración de la juventud en el desarrollo local. Las jornadas, que comenzaron el pasado 11 de mayo en la localidad sevillana de Constantina, continuarán a lo largo de todo el año y hasta febrero de 2002 por los albergues juveniles de toda la geografía andaluza. El calendario es el siguiente: Almería: 8 al 10 de junio de 2001; Víznar (Granada): 13 al 15 de julio de 2001; Punta Umbria (Huelva): 14 al 16 de septiembre de 2001; Cazorla (Jaén): 19 al 21 de octubre de 2001; Málaga: 16 al 18 de noviembre de 2001; El Bosque (Cádiz) 18 al 20 de enero de 2002; Córdoba: 1 al 3 de febrero de 2002. Para inscribirse se pueden remitir las solicitudes por correo o fax al Consejo de la Juventud de Andalucía hasta una semana antes de la celebración de la jornada. □

Pilar García, galardonada por el Círculo Mercantil

El Círculo mercantil e Industrial de Sevilla ha otorgado a doña Pilar García, viuda de Juliá, su galardón anual.

La organización quiere distinguir así a la señora García, por el tesón y buen hacer demostrado al frente de la tradicional empresa de restauración sevillana, 'Juliá', de la que fue fundadora junto a su marido y en la que a sus 97 años, continúa trabajando cada día. □



Pilar García

Mujer dinamizadora del desarrollo rural

La cooperativa San Sebastián de Lora del Río (Sevilla) acogió el pasado 18 de mayo la I Jornada 'Mujer Dinamizadora del Desarrollo Rural', un encuentro organizado por la Asociación de Mujeres de Familias del Ámbito Rural (AMFAR) de Sevilla y a la que asistieron entre otros, su presidenta, Margarita Bustamante, la subdelegada del Gobierno en Cádiz, Rocío Roche, la directora del Centro de la Mujer de Sevilla, Araceli Rubio y la jefa de Servicio de la Dirección General de Desarrollo Rural de la Consejería de Agricultura y Pesca, Marta Ereza.

Durante el transcurso de la jornada se intentó poner de manifiesto la actual situación del colectivo femenino ante la nueva perspectiva de desarrollo en las zonas rurales de la provincia, su papel en el entorno rural, y las políticas de igualdad. □

La desigualdad en cifras

Aunque en la introducción masiva de la mujer en el mercado laboral es un hecho, no se ha producido el cambio sociocultural necesario para que la igualdad entre los géneros sea una realidad.

El análisis del mercado de trabajo andaluz en la última década arroja dos conclusiones muy claras. Por un lado la introducción definitiva de la mujer al mundo profesional, y por otro, la gran diferencia que aún perdura entre hombres y mujeres, tanto en cantidad como en calidad de empleo.

En la última década, la mujer andaluza ha protagonizado una progresiva desvinculación del ámbito doméstico y una masiva incorporación al mercado laboral, aunque un estudio estadístico exhaustivo permite detectar las nume-

rosas diferencias que aún existen en función de los géneros.

Bajas tasas de actividad

El estudio 'Mujeres andaluzas. Datos básicos 2001', realizado por el Instituto de Estadística de Andalucía, demuestra que si bien es cierto que el desplazamiento de las mujeres del entorno familiar al profesional es una tendencia que en la actualidad está fuertemente arraigada, las tasas de actividad femeninas siguen siendo significativamente más bajas que las de los hombres.

La tasa de actividad más elevada entre las mujeres se da entre los 20 y los 29 años, mientras que entre los hombres se sitúa entre los 25 y los 54 años. El esquema de entradas y salidas entre hombres y mujeres es por tanto, muy diferente, ya que mientras ellas se incorporan temprano al mercado de trabajo, también salen muy pronto. Para la población masculina en cambio la situación es distinta: se adentran más tarde pero se mantienen más tiempo.

No obstante, desde que comenzó la incorporación de la mujer al trabajo, a mediados de los ochenta, el proceso ha continuado *in crescendo* hasta hoy.

Las tasas de desempleo andaluz sí

arrojan datos de una claridad meridiana con respecto a la desigualdad de géneros. Es evidente la relación entre desempleo y mujer, sobre todo si nos referimos a mujeres jóvenes. El 43,26% de las mujeres menores de 25 años que desea trabajar no encuentra un empleo, mientras que entre los hombres, esa situación la sufren aproximadamente el 27%. Otro dato a destacar es la alta proporción de mujeres desempleadas que pueden considerarse parados de larga duración (más de un año sin encontrar trabajo), si bien el periodo de búsqueda se ha reducido en el decenio 1990/2000. En 1990, un 58% de las mujeres paradas eran de larga duración, frente al 48,52% de los hombres. En 2000 la diferencia se ha acortado bastante y ha descendido al 41,84% para las mujeres y al 37,59% para los hombres.

La Consejería de Economía y Hacienda tiene previsto presentar el próximo mes de octubre el 'Anuario andaluz de las mujeres', que continuará de forma más completa y exhaustiva, el trabajo comenzado con este primer trabajo.

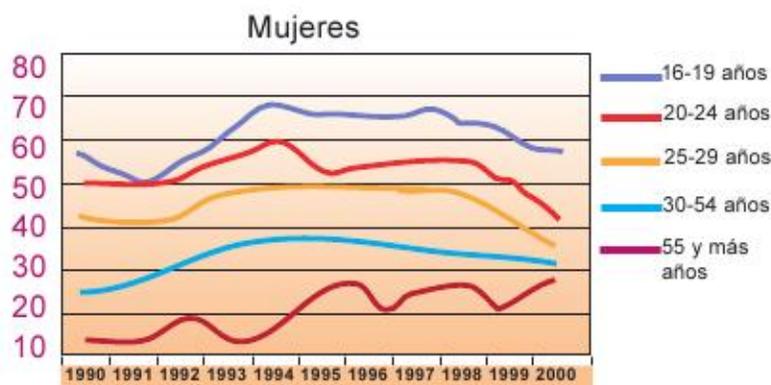
Todas las personas interesadas en conocer más datos sobre este estudio, pueden obtener información en el servidor web del Instituto: www.iea.junta-andalucia.es. □

Población parada según sexo y tiempo de búsqueda de empleo. Años 1990 y 2000 (Miles de personas), (Media anual)

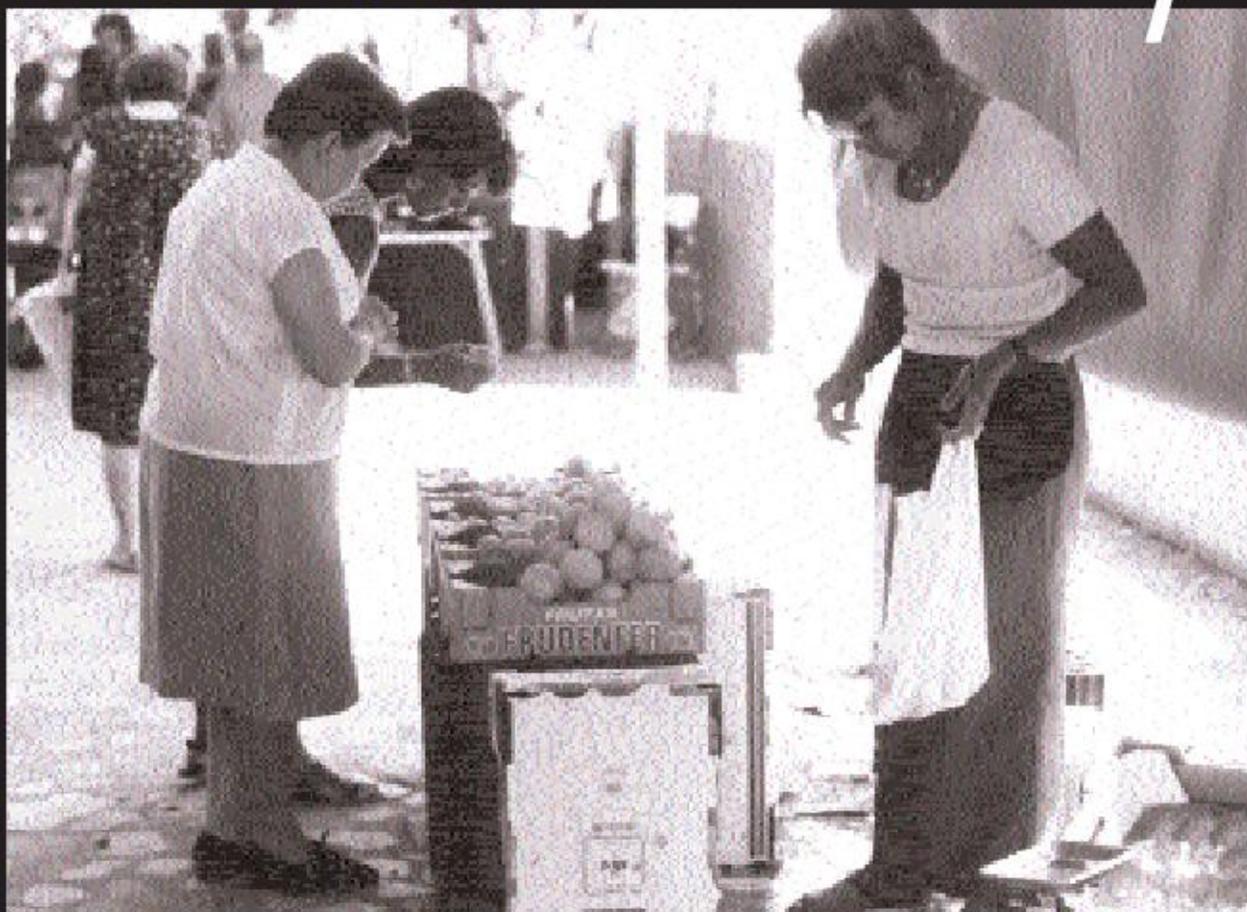
	Mujeres	Hombres	*IF
1990			
Menos de 6 meses	74,0	138,6	53,41
De 6 meses a 1 año	43,6	56,8	76,70
Más de 1 año	163,4	143,5	113,86
Ya lo ha encontrado	2,1	4,1	51,35
Total	283,1	343,0	82,54
2000			
Menos de 6 meses	120,3	130,7	92,05
De 6 meses a 1 año	69,2	55,8	124,04
Más de 1 año	186,3	119,9	155,36
Ya lo ha encontrado	8,1	12,6	64,58
Total	384,0	319,1	120,36

FUENTES: INE. Encuesta de población activa
*Índice de feminización: cociente expresado en %, entre número de hombres.

Evolución de la tasa de paro femenino por edad



Gitanas de hoy



Ángel Currás

El próximo día 22 de julio se celebra el Día de los Gitanos, una etnia que representa el 5% de la población andaluza y cuyas mujeres sufren una discriminación especialmente intensa.

La comunidad gitana está compuesta en España por unas 600.000 personas de las que 300.000 viven en la Comunidad andaluza. No obstante, esta es una cifra aproximada ya que muchos de ellos no se encuentran censados. La etnia gitana se encuentra especialmente azotada por el drama de la marginación, un problema que se multiplica por dos cuando hablamos de las mujeres. En la cultura gitana- eminentemente patriarcal y celosa conservadora de sus costumbres tradicionales- el papel de la mujer

está claramente supeditado al del hombre. La mujer gitana suele contraer matrimonio muy joven, por lo general forman familias numerosas, y todavía se sigue considerando la virginidad como un valor que demuestra su decencia y respeto por el hombre con el que se va a casar, algo que, por supuesto, no se le exige a ellos. De hecho sigue vigente en las bodas la prueba del pañuelo con la que, ante todos los invitados, la familia de la contrayente demuestra al futuro marido la virginidad de la mujer que le entregan. Su peculiar forma de vida, al mar-

La idea generalizada del gitano delincuente o marginado son imágenes extendidas que provocan en los demás la desconfianza y el recelo

gen de las costumbres y normas de la sociedad mayoritaria, así como la altísima tasa de analfabetismo que presenta este pueblo, en torno al 60%, han provocado su discriminación y la consolidación de la idea generalizada del gitano pedigrüeño o delincuente, imágenes extendidas que provocan en los demás la desconfianza y el recelo.

Programa Kali

Conscientes de esta situación y de las múltiples necesidades de las mujeres gitanas para poder superar las desigualdades, el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) y la Diputación de Córdoba firmaron a mediados de mayo un convenio de colaboración para poner en marcha el Programa Kali, un proyecto de empleo del que se favorecerán quince mujeres gitanas de la provincia cordobesa, prioritariamente de núcleos rurales.

Kali -que significa 'libertad'- es un programa piloto, innovador en el ámbito de la intervención sociolaboral y educativa que pretende favorecer la inserción laboral de las mujeres pertenecientes a alguna minoría étnica y que provengan del ámbito rural.

Tal y como afirmó la directora del IAM, Teresa Jiménez, durante el acto oficial de la firma del convenio, el analfabetismo y la falta de preparación del pueblo gitano le dejan indefenso ante la sociedad mayoritaria,

e incapaz de afrontar los retos de la sociedad actual, ya que no disponen de la preparación necesaria.

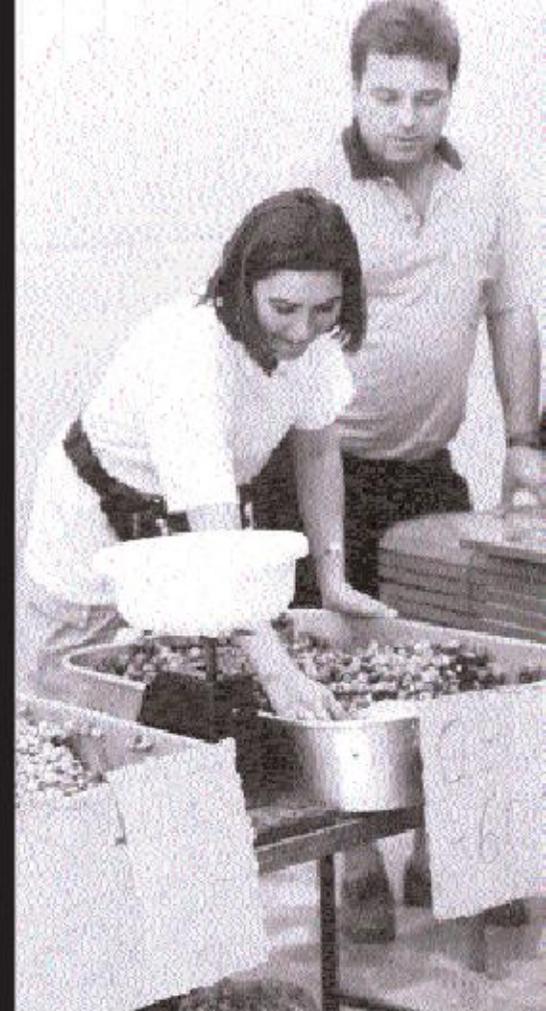
El programa dará comienzo durante el presente mes de junio y tendrá una duración de 150 horas teórico-prácticas y otras 150 horas de prácticas profesionales en empresas.

El Instituto ha concedido una subvención de 7 millones de pesetas a la Diputación con la que según Jiménez quieren articular una actuación conjunta, que aglutine y complemente los servicios que ya existen, a partir de la experiencia y de los recursos de ambas instituciones. "Una experiencia que esperamos sirva para revalorizar el papel de las mujeres gitanas dentro del mundo laboral y empresarial y se amplíe en nuevas fases en los próximos años".

Al objetivo de la formación y la inserción laboral que persigue Kali hay que unir la difusión y la transmisión de la cultura gitana, conjuntamente con otras minorías, al resto de la población para conseguir una imagen positiva de éstas diferenciándolas de la cultura de la marginación con la que habitualmente se confunde. Se trata de un intento de iniciar una nueva forma de colaboración con la que se quiere dotar a esta minoría, excluida socialmente, de las herramientas para conseguir una perfecta integración pero siempre manteniendo su identidad cultural.

En qué consiste Kali

Kali abordará las necesidades de formación de las mujeres gitanas desde todos los ámbitos, desde la formación profesional teórica, hasta las prácticas en empresas, pasando por una atención pedagógica personalizada. Asimismo, la adecuación de la acción formativa a las necesidades de las quince



Angel Currás

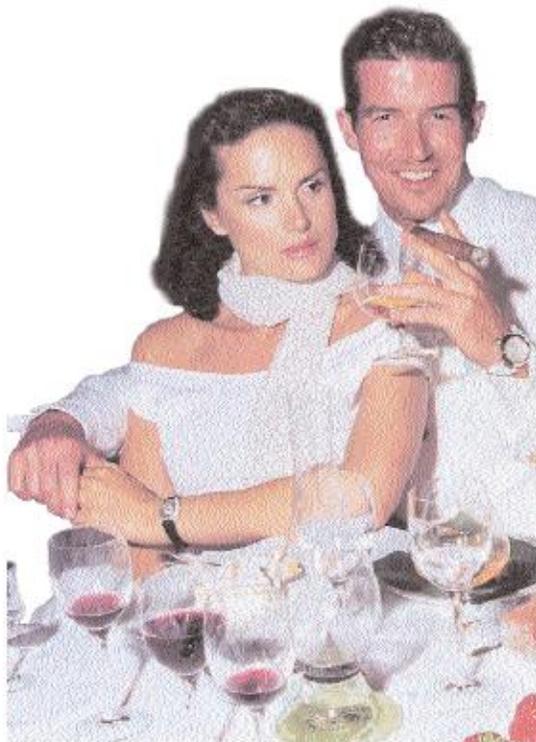
Con Kali, se quiere dotar a esta minoría de las herramientas para conseguir una perfecta integración pero siempre manteniendo su identidad cultural

alumnas se ha realizado a partir los estudios socioeconómicos y las características socioeducativas de este colectivo.

Está prevista además la prestación de becas de asistencia, que garanticen el desplazamiento de las alumnas hasta la localidad donde se imparta la acción formativa, así como servicios de guardería para evitar que las alumnas deban ausentarse por tener que cuidar a sus hijos durante las horas lectivas. □

¡No te aguanto!

¿Quién no conoce a alguna persona negativa que, sin saber por qué, nos saca de quicio?. Puedes aprender a controlar tus encuentros y salir airosa sin que te amarguen la vida.



Existe un tipo de persona que se caracteriza por estar siempre protestando, destacando el lado negativo de todas las situaciones, planteando

problemas en vez de soluciones, y fomentando el mal ambiente y los malentendidos. Son personas que incordian constantemente porque sólo se sienten a gusto con estas situaciones. Seguro que conoces a

alguien así, y que en muchas ocasiones, sin saber realmente por qué te han hecho sentir incómoda, te han puesto de mal humor, o te has visto inmersa en situaciones desagradables provocadas por ellas.

¿Te suena?

Estas personas no se agradan a sí mismas, están descontentas con su vida y tienen la necesidad de fomentar los problemas para crear un ambiente en el que los demás también se encuentren adisgusto. Aunque no siempre se rigen bajo los mismos patrones de conducta, todas presentan una serie de características comunes.

- Suelen ser personas hipócritas, amigas de las mentiras y los cotilleos. La tendencia a mentir viene motivada por la necesidad de elevar su autoestima. De esta forma modifican la verdad a su gusto e incluso llegan a creerse sus propias mentiras.
- La envidia es uno de los rasgos característicos de su personalidad. Al no encontrar

trase a gusto consigo mismas, envidian aquello que no tienen hasta el punto de intentar destruirlo. Esta envidia unida al sentimiento de inferioridad les provoca la necesidad de quedar bien con todo el mundo, con lo que siguen potenciando su propia inseguridad.

- Son muy egocéntricas, por lo que podrán estar horas hablando sobre ellas mismas, sobre todo si se trata de desgracias, sin importarle lo más mínimo si te interesa o no el tema, ni las consecuencias que sus actos pueden tener sobre los demás.
- A pesar de que son las principales instigadoras y creadoras de problemas, no quieren saber nada de ayudar a los demás cuando son éstos lo que tienen un problema porque no quieren complicaciones, ni ningún tipo de compromiso.

Cómo desarmarlos

- Cortar por lo sano. Cuando tu tolerancia hacia esa persona está llegando a su límite y su presencia te afecta demasiado, lo mejor es cortar por lo sano cualquier tipo de relación con ella.
- No te enfades. En el caso de que no puedas llevar a la práctica el punto anterior puedes emplear otras tácticas, como por ejemplo, en vez de dejarte llevar por el enfado -reacción muy habitual ante estas personas- utiliza frases ingeniosas que pongan en evidencia sus comentarios, pero de una forma educada.
- Haz que se justifique. Debes estar muy segura de controlar la situación. Puedes conseguirlo a tra-

vés de preguntas sobre lo que va diciendo de manera que tenga que justificar sus argumentos de forma explícita. De esta forma le desarmarás porque le será más difícil provocar malentendidos o criticar a otras personas.

- Amabilidad. La amabilidad también te ayudará si te sirve para que baje la guardia y no esté tan a la defensiva. No debes olvidar que la negatividad de estas personas viene provocada por su inseguridad y baja autoestima. Si se siente bien tratada se relajará y descenderá su negatividad.
- Plántale cara. Algunas veces la única salida que queda es el enfrentamiento directo, haciéndole saber de forma clara qué es lo que no te gusta de sus comentarios o sus actos. □



Moldear el cuerpo

El buen tiempo está aquí. Di adiós a las prendas de abrigo. Es tiempo de la ropa ligera, de lucir figura y de estrenar el nuevo bikini. ¿Está tu cuerpo a punto?

Junio es el mes en el que definitivamente desterramos el vestuario invernal y lo relegamos al rincón más profundo del armario, para dar la bienvenida al calor, los días más largos y la luz. Es también el momento en el que debemos enfrentarnos a mostrar nuestro cuerpo en público y cuando los excesos del invierno se hacen evidentes. No hay tiempo que perder. Debes poner manos a la obra para volver a recuperar la figura y ponerte en forma. Sólo hace falta constancia, una correcta alimentación -no significa que te vayas a matar de hambre- y una buena combinación entre el ejercicio físico y los descansos.

No hay excusa

No hace falta mucho tiempo al día, ni realizar el entrenamiento de un atleta de élite. El objetivo es recuperar el tono muscular y mejorar nuestra forma física de forma que obtenga-

mos beneficios cardiovasculares, no preparamos para competir. Con dedicar entre 20 y 25 minutos al día, 4 veces por semana es suficiente. Eso significa que con 90 minutos que le dediques al ejercicio (en 4 o 5 sesiones) de los 10.080 que tiene una semana, podrás mejorar considerablemente tu forma física. No es mucho ¿no te parece?. No hay excusa, aunque eso sí, hace falta mucha constancia y no desanimarse durante las primeras semanas. Una vez que comiences a ver los resultados seguro que te animas y todo será más fácil.

Qué hacer

Las opciones son muchas y variadas, todo depende de tus gustos, ganas y estado inicial. El deporte más completo, con el que se ponen en funcionamiento más músculos y del que se obtiene considerables beneficios cardiovasculares es la natación. Además, el riesgo de lesión -siempre que se realice un estiramiento y calentamiento previo- es bastante bajo y, en general, lo puede practicar todo el mundo. Si el medio acuático no es lo tuyo, puedes practicar footing, aunque si hace bastante tiempo que no realizas

ningún ejercicio, antes deberás hacer un chequeo para descartar cualquier contraindicación. Con la carrera deberás empezar poco a poco, sobre todo si nunca has corrido. Eso quiere decir que debes ir despacio, incluso un poco más despacio de lo que crees que es necesario. Para aumentar el ritmo siempre estarás a tiempo pero si empiezas demasiado deprisa te agotarás tan pronto que, no sólo no obtendrás ningún beneficio, sino que

corres el riesgo de lesionarte. Al principio, si no aguantas al menos 15 minutos corriendo, aunque sea muy lentamente, puedes alternar momentos de carrera con otros en los que vayas caminando.

Si eres de las que necesitan compañía para motivarte puedes optar por un gimnasio, donde un preparador te aconsejará cual es la tabla de ejercicios que más te conviene o donde podrás acceder a una amplia gama de actividades. Antes asegúrate de que el personal tiene la formación adecuada y no dediques más tiempo a las relaciones sociales que a tu preparación.

No olvides beber suficiente agua durante todo el día, realizar estiramientos antes y después de la actividad física -evitan las lesiones y los calambres- y parar si notas algún dolor. □



Según las estadísticas, una de cada 10 mujeres que nazcan a partir de hoy, desarrollarán un cáncer de mama a lo largo de su vida. La buena noticia es que las probabilidades de curación son ahora más altas que nunca.



Cáncer de mama

Cada año se diagnostican en España unos 15.000 casos de cáncer de mama. La alta incidencia de la enfermedad la ha convertido en objeto de investigación constante para intentar descubrir todas sus causas, desarrollar técnicas que permitan su detección precoz -factor determinante en la curación y supervivencia total de las pacientes- y articular tratamientos que erradiquen totalmente las células cancerígenas del cuerpo.

Es una de las principales causas de mortalidad entre las mujeres de 35 a 55 años y la primera en la franja de edad de entre 50 y 70 pero, en el caso de tumores que se detectan en su fase inicial, la curación se produce en el 95% de los casos.

No obstante, existen numerosos factores de riesgo que puedes evitar y conductas saludables que se deben adoptar para reducir al máximo las posibilidades de desarrollar la enfermedad.

Dieta variada

Está demostrado que una alimentación sana y variada, que incluye frutas y verduras en abundancia, reduce en un

33% las posibilidades de desarrollar un cáncer de mama. La clave está en las vitaminas de los productos hortofrutícolas, sobre todo las C, D y E, que actúan como antioxidantes. La vitamina C se encuentra en casi todas las frutas, la D se fabrica gracias al sol y la E la podemos obtener del aceite de oliva. Se cree que es el motivo por el que las mujeres mediterráneas desarrollan un 50% menos la enfermedad que las americanas, que utilizan más la mantequilla.

No al tabaco y el alcohol

Las sustancias tóxicas que contienen estos dos productos multiplican el riesgo de sufrir este tipo de cáncer. Si además en tu familia hay antecedentes sería aconsejable que las evitaras totalmente.

Ejercicio

La actividad física moderada tres o cuatro veces por semana no sólo es aconsejable para mantener la forma y tener buen aspecto, sino que además evita la obesidad. La grasa más peligrosa es la que se acumula alrededor de la cintura ya que está directamente relacionada con los estrógenos, una hormona que

aumenta las probabilidades de padecer cáncer de mama.

Controles periódicos

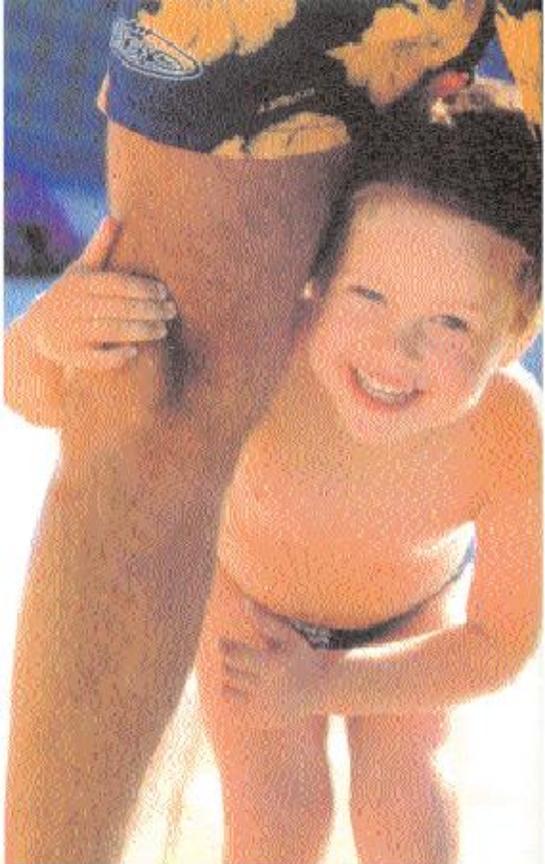
Son fundamentales para la detección precoz de algún tumor. No dejes de acudir regularmente al ginecólogo ya que las posibilidades de curación será mucho mayor si el tumor se detecta en fases iniciales.

Autoexploración

Debes realizarla una vez al mes a partir de los 20 años, 5 días después de la menstruación. Puedes pedirle a tu médico que te enseñe. Los síntomas a los que debes prestar atención son bultos que al tacto no se muevan, pezón hundido, con secreciones o escamas alrededor, cambios en la forma del pecho, piel rugosa o irregular.

Antecedentes

Si entre tu familia existe algún caso de esta enfermedad, sobre todo si son familiares directos (madre, hermanas) estos consejos son casi una obligación porque las posibilidades de padecerlo son mucho mayores. □



¿Comen bien los niños?

La ingesta equilibrada de alimentos en la etapa infantil es determinante para un correcto desarrollo y la simiente para gozar de buena salud y calidad de vida en el futuro.

La alimentación de los niños es especialmente importante ya que de cómo se ha comido de pequeño dependerá en buena medida la salud de la que gozaremos de adultos, si seremos obesos o no, si alcanzaremos la talla máxima que la genética nos permite, etc. Pero evidentemente, la dieta de un niño no es igual que la de un adulto. Es decir, no se puede pensar que deben comer igual que los mayores pero en menores cantidades. Las necesidades energéticas y nutricionales de los pequeños son diferentes a las de los adultos, sobre todo cuando se producen circunstancias especiales. A continuación te explicamos algunas:

♦ **Se niega a comer nada, excepto lo que le gusta.**

Con una dieta así es bastante probable que el niño no esté recibiendo todos los nutrientes que necesita. Esto puede provocar el desarrollo de malos hábitos en la etapa adulta porque no educará su paladar para conocer los distintos sabores y texturas. Los padres deben hacer más atractivos los alimentos y enseñarles a probar los distintos platos sin castigos ni presiones, en ambientes relajados, haciéndoles ver que la comida es un acto del que se disfruta.

♦ **El niño tiene sobrepeso**

Una vez que se haya determinado que el niño tiene sobrepeso deberá adelgazar pero siempre con una dieta programada por un experto en nutrición. Hacer restricciones excesivas puede llevar a un incorrecto desarrollo. También habrá que evitar el sedentarismo en el niño e introducirlo, desde los primeros años, en una educación física adecuada.

♦ **No quiere comer verduras**

Para evitar que se cierren en banda habrá que cuidar mucho los detalles la primera vez que vayan a comerlas. Se debe prestar especial atención a la forma, presentación, tamaño y sabor. Habrá que buscar el momento en el que

el niño esté tranquilo y sin sueño y los padres sin prisas. Hay que estimular la curiosidad por su consumo y no utilizando premios o castigos.

♦ **El niño está muy delgado**

Si el motivo de la delgadez es realmente que no come suficiente habrá que pensar que no tienen capacidad para comer más cantidad. La clave estará entonces en incrementar la densidad nutritiva de la dieta sin variar el volumen. ¿Cómo?: añadiendo leche en polvo descremada a la leche, purés, croquetas, etc.; queso rayado a todos los platos que sea posible; huevos a las sopas o merengue a los postres; y crema de leche a los batidos de frutas. □

Falsos tópicos de la alimentación

● **Calentar los alimentos en el microondas es peligroso. Falso.**

Cualquier alimento se puede calentar con este sistema, con la ventaja de que al ser rápido, la pérdida de nutrientes es menor.

● **Lo natural siempre es mejor que lo procesado. Falso.**

En algunas ocasiones, el procesado de los alimentos permite mejorar su sabor, hacerlos más duraderos y seguros, e incluso incrementar su valor nutricional.

● **Hay que lavar los huevos para evitar que transmitan la salmonella. Depende.**

No es conveniente lavarlos antes de guardarlos en el frigorífico ya que pierden una película protectora que impide la entrada de microbios a través de la cáscara. Cuando se vaya a consumir si se pueden lavar.

● **Recalentar los alimentos es peligroso. Verdadero.**

No es aconsejable porque los microbios que llegan a la comida después de cocinarla pueden reproducirse más fácilmente con un recalentado ligero. En ese caso habría que utilizar temperaturas igual de altas que para el cocinado. Por otra parte, el recalentamiento supone nuevas pérdidas de nutrientes.

Más información: CERVERA, P. Y REQUEJO, A: '100 preguntas sobre nutrición infantil'. Facultad de Farmacia de la Universidad Complutense de Madrid y McDonald's. Madrid. 2001.



M^a Ángeles Tejada,
Dra. General de SELECT. RRIHH

Trabajar por afecto

Conseguir los mejores empleados es el auténtico reto de todas las empresas en una sociedad en que parecen predominar los tradicionales valores de la economía, la tecnología, la competitividad y muchos otros tan alejados de lo humano por mucho que sean repetidos y elaborados por individuos que parecen serlo. En consecuencia, la auténtica batalla laboral empieza a ser la competencia por alinear a los mejores profesionales. Los caminos para obtenerlos pasan por las stock options, contratos blindados, incentivos fantásticos y una retaña de bonus, coches, viajes e incentivos que completan sueldos de 7 ceros, a menudo tan volátiles y hasta inmerecidos como los de algunos deportistas que cobran a millón por hora de pelotita.

Jamás el mundo estuvo tan descompensado y ni siquiera al bueno de Taylor podría ocurrirsele que superando el escenario de los trabajadores pensantes y ejecutantes, la productividad podría sufrir cambios en su remuneración que oscilarán entre las 15 pesetas hora del obrero de 9 años en Indonesia a los millones por una hora de trabajo en un campo de golf, en un bólide o pensando en un despacho con vistas al mundo.

Si alguien es capaz de gastarse 3.700 kilos sólo por ver desde muy lejos la minimez del ser humano, inventando el turismo espacial, no nos extrañe que los nuevos contratos de trabajo vengan con cláusulas de blindaje o con contratos gemelos de imagen, exclusividad y otros adjetivos.

Quizás valdría la pena recordar que a esta subasta del supuesto talento, le queda por determinar qué es lo que realmente se alquila, si es el conocimiento o el talento de la persona o bien incluye también su capacidad para crecer o su implicación, pues a menudo creen comprar actitudes y sólo pueden tener conocimientos y habilidades supuestas.

Las fórmulas para la retención de buenos profesionales no deberían limitarse a las ventajas económicas, pues las personas tenemos una enorme capacidad para adaptarnos al nivel de vida que nos proponen, especialmente si es superior al que tenemos y en este camino la frustración está unida al deseo permanente de superación que jamás se satisface del todo.

Creo que la participación de la mujer en las estructuras directivas ha resultado decisiva ya que aportamos algo más de sensibilidad despertando la sordera de la mercantilización de los salarios y al mismo tiempo proponiendo prestaciones suplementarias que permitan una mayor armonización de la vida privada con el trabajo. Así pues, en muchas empresas en cuya política de recursos humanos, curiosamente en la mayoría de casos participamos profesionales femeninos, incluyen como estrategia de fidelización de sus empleados determinadas prestaciones como bonus para vacaciones, seguros familiares, servicios de guardería, flexibilidad horaria, ayudas escolares etc, todo ello contribuye a un mayor nivel de valoración de la empresa por parte del trabajador/a.

No obstante estas medidas u otras parecidas son subsidiarias de aquellas razones que realmente deben justificar la dedicación de más de gran parte de nuestra vida a algo ó alguien y estas no son otras que las que se relacionan con el sentirse bien, estamos con gente que nos gusta, compartimos valores que nos gustan y nos dejamos dirigir por profesionales en los que confiamos.

No hay otro secreto, es una cuestión simple y pura de sentido común, las personas deseamos estar bien tratadas y nuestro esfuerzo debe tener la contraprestación del reconocimiento económico y especialmente humano. Es una simple comunión de intereses, si quieres que trabaje contigo sólo debes pagarme justamente y tratarme como una persona, si además recibo afecto te devolveré lo mismo. □



Carmen Espinosa Sierra
Licenciada en Derecho

Los servicios de prevención

Una de las asignaturas pendientes de las empresas andaluzas es la implantación de un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales (PRL). Este déficit no sólo se traduce en una ausencia de planificación anual, sino en un gran desconocimiento de los factores de riesgo específicos de cada actividad y de la forma de evaluarlos para detectar las medidas preventivas oportunas a cada puesto de trabajo.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) obliga a ir por delante de los problemas, actuando antes de que se produzcan daños en la salud de los trabajadores. La Prevención de Riesgos se debe planificar desde el mismo del diseño empresarial.

La actividad preventiva debe integrarse en las actividades habituales de la empresa. Al igual que existen sistemas para gestionar la producción, las compras, las ventas o el personal, debe existir un sistema de gestión de la prevención que permita al empresario, cumplir con sus obligaciones legales, evitar elevados costes asociados a la falta de prevención y proteger la integridad física y la salud de sus trabajadores.

La gestión de la actividad preventiva supone un conjunto de acciones que se agrupan en dos bloques:

Definir e implantar un sistema de gestión de la prevención que permita el cumplimiento organizado y estructurado de los derechos y obligaciones impuestos por la legislación vigente, para lo que se necesita el compromiso por parte de la dirección de la empresa. Las reglas generales para la implantación de dicho sistema están descritas en la norma UNE 81900: 1996 EX, entre las que se pueden destacar evaluación de los riesgos, planificación de la actividad preventiva, responsabilidades, formación, documentación y auditorías.

Determinar por parte del empresario los recursos humanos y materiales necesarios para el desarrollo de la actividad preventiva, con arreglo a las siguientes modalidades:

- Asumiendo personalmente el empresario la actividad preventiva.
- Designando trabajadores
- Constituyendo un servicio de prevención propio.
- Contratando un servicio de prevención ajeno con una entidad especializada.

La PRL es lo suficientemente flexible como para poder optar por uno u otro sistema en función de las dimensiones que tenga la empresa. Las grandes empresas tienen más fácil cumplir con la normativa, porque sus recursos económicos les permitirán o constituir un servicio de prevención propio o contratar uno ajeno. Serán las pymes, las que con unos recursos económicos más limitados, deban recurrir a un personal (el propio empresario o sus trabajadores) con capacidad suficiente a las funciones a desarrollar, para que gestionen la prevención y consigan los objetivos marcados en la normativa laboral: promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante el desarrollo de actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. □



¡Haga esa llamada!

Iain Maitland. The Sunday Times. Barcelona, 2001.

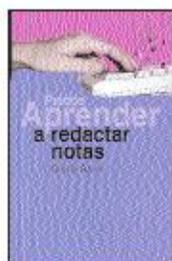
Práctica obra a través de la que aprenderá a enfocar con profesionalidad las conversaciones telefónicas, con proveedores, clientes y empleados. Con ejemplos de comportamiento y modelos de conversaciones.



Aprenda a tratar con personas conflictivas

A.H.Bell y D.M. Smith. Gestión 2000. Barcelona, 2001

Este libro le enseñará a conocerse mejor para sacar el máximo provecho en sus relaciones con personas problemáticas o negativas, así como para salir airoso de situaciones delicadas.



Aprender a redactar notas

Glòria Sanz. Paidós. Barcelona, 2001

Guía práctica sobre cómo se debe escribir una nota. Incluye una serie de consejos generales para la redacción de textos en general, para terminar con una descripción pormenorizada de las notas más frecuentes.



Haga valioso cada minuto

Marion E. Haynes. The Sunday Times. Barcelona, 2001.

Aprovechar correctamente el tiempo en nuestra jornada laboral es fundamental en el logro de los objetivos empresariales. Aquí encontrará los procesos básicos de organización eficaz



Escritura y creatividad

Mark Levy. Paidós. Barcelona, 2001.

La escritura personal es un método consistente en plasmar en el papel nuestros pensamientos -sin censura alguna- para evaluar desde otra perspectiva situaciones conflictivas y ofrecer soluciones originales.



Internet para empresarios y profesionales

Germán Orbegozo. Deusto. Bilbao. 2000.

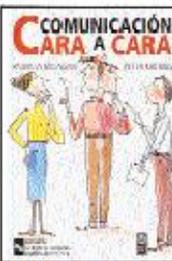
Completa descripción del mundo de Internet y sus entresijos comerciales, enfocado hacia el profesional del mundo de la economía que no posee especialización en los temas de la red.



Hacer negocios en el ciberespacio

Paul y Sarah Edwards. Paidós. Barcelona, 2001

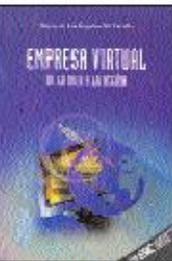
Completa guía para conocer todos los modos de hacer negocio a través de Internet, para lograr que los navegantes vuelvan a visitar su web y para conseguir patrocinadores y anunciantes.



Comunicación cara a cara

P. Mclagan y P. Krembs. E.C.E. Ramón Areces. Madrid, 2001.

Manejar las claves de la comunicación interpersonal directa y presencial es fundamental para controlar el rendimiento de los empleados.



Empresa virtual. De la idea a la acción

Mª Ángeles Gil. Esic Madrid, 2000

Este libro aporta una visión práctica de cuáles deben ser los pasos a seguir para crear una Empresa.com. Siempre partiendo de la base de que una empresa virtual ante todo debe ser empresa.



De amor y de guerra

Estos días coinciden en nuestras pantallas varios títulos que tienen a diversos conflictos bélicos y a sus inevitablemente intensas historias de amor correspondientes como protagonistas. La tragedia, la épica, la poética y la lírica se combinan en ellos, desde el frente, la retaguardia o la postguerra, ofreciendo al espectador miradas diferentes sobre este desastre universal. Destaquemos cuatro ejemplos, todos europeos.

La coproducción germano - británico - irlandesa, dirigida por el francés, Jean Jacques Annaud, *Enemigo a las puertas* y la francesa, dirigida por su compatriota Elie Chouraqui, *Las flores de Harrison*, tienen en común una estética y narrativa muy próximas a las del cine norteamericano. Más maniquea y cercana al western en el primer caso, de hecho ambas catapultan al espectador a las mismas entrañas de los feroces exterminios del sitio de Stalingrado y el conflicto yugoslavo respectivamente. Vividas imágenes de destrucción y muerte en escenarios devastados acompañan a los protagonistas y sus pasiones: un triángulo amoroso en la de Annaud y la inquebrantable decisión de seguir al amado hasta el infierno en la de Chouraqui.

Nuestra guerra civil también tiene su reflejo en dos películas muy diferentes entre sí y a las anteriormente citadas. En *Silencio roto*, Montxo Amendáriz retrata la resistencia de los maquis en los inicios de la dictadura franquista con lucidez y sensibilidad no exentas de encorsetamiento y esquematismo en el retrato de ciertos caracteres. Pero la gran sorpresa nos la depara la mirada del mexicano Guillermo del Toro quien en *El espino del diablo* muestra, en clave de cuento gótico de fantasmas, los terrores del fascismo y su perversa incidencia en el lado más sombrío de la naturaleza humana. □

Carmen Jimenez

TENDENCIAS

Interiores de moda



A full-page photograph of a woman with long, wavy brown hair, looking down and to her left. She is wearing black, high-cut underwear. Her hands are positioned near her chest, with fingers slightly spread. The background is a plain, light-colored wall with a dark geometric shape on the right side. The lighting is soft, highlighting the contours of her body.

Barbara nos acerca a una lencería, con propuestas de todo tipo. En estas páginas, dos modelos muy apropiados para llevar bajo la ligereza de los tejidos estivales. Diseñados para que se adapten a tu cuerpo con toda naturalidad, aportándote comodidad, a la vez que discreción.



A la izquierda, el modelo *Insolence*, con una sutil transparencia de tules superpuestos pensado para mujeres modernas y sofisticadas. Se presenta en salmón y azul sombra. En la otra página, *Ange*, un modelo que aúna simplicidad y belleza, y te ofrece una amplia gama de posibilidades con bustier sin tirantes, sujetador ampliforme o culotte *push up*.





Disfruta de la ducha

Perfumería Gal amplía su gama de geles de baño VF, con dos nuevas y deliciosas variedades: *Mil y un bosques* y *Paraíso Polinesia*. Ambas incorporan las vitaminas de la fruta A, B, C, y E para cuidar, proteger y revitalizar tu piel. *Mil y un Bosques* te ofrece un aroma fruto de la mezcla de fresas y frambuesas que se funden en un corazón floral de nota violeta, unido a la suavidad de la vainilla. *Paraíso Polinesia* es un cocktail exótico con ingredientes como el coco, la piña, la flor de lys y el jazmín de agua que se redondea con una sutil pincelada de cedro y musc blanco. □



Larga duración sin resecar

Un nuevo color de labios fluido, de duración extra larga sin el inconveniente de algunos de los productos labiales permanentes que resecan los labios y los agrietan. El nuevo *Rouge Resist Liquid*, de L'Oréal dura hasta ocho horas manteniendo la hidratación, se funde con tus labios en un solo gesto gracias a un nuevo aplicador que ofrece gran precisión y los embellece con colores satinados y luminosos. □



La magia de Duende

En cualquiera de sus dos presentaciones *Duende*, de Jesús del Pozo, te envuelve con su magia y misterio. Una suave fragancia con notas de mimosa que despiertan tus sentidos y envuelven tu cuerpo. Y si deseas mayor intensidad y profundidad *Esencia de Duende* es tu perfume. □



Glamour en la mirada

La *Máscara Volume Effet Faux Cils* de Yves Saint Laurent proporcionará

a tus pestañas y volumen incomparable y una curvatura prodigiosa con una sola aplicación gracias a un efecto mecánico envolvente y a una acción reestructurante y protectora que dota a la pestaña de un volumen natural. Las partículas de nilón, colocadas regularmente en la superficie de la pestaña aumentan su diámetro de forma mecánica. La máscara se presenta en cuatro colores: negro, marrón, azul y violeta y es adecuada para los ojos sensibles y los usuarios de lentes de contacto. □





Venus, la depilación perfecta

La depilación es una parte esencial del cuidado femenino, sobre todo en esta época. Para facilitarnos la tarea, Gillette for Woman lanza *Venus*, el producto estrella de la firma. Esta nueva maquinilla incorpora en su cabezal tres características únicas: su forma ovalada que se adapta perfectamente al cuerpo, suaves almohadillas con forma de panal que alisan la piel para una depilación más apurada y tres hojas que proporcionan unos resultados más duraderos con una sola pasada. *Venus* viene acompañada de un estuche que se adhiere fácilmente a la pared de la ducha para guardar la máquina y los recambios sellados individualmente. □



Embelléce tu verano

La colección de Agatha para el verano de 2001 llega llena de brillo, colorido y alegría. La plata es la estrella, un material que se adapta perfectamente a todos los diseños y que aporta una imagen joven y actual. Estilizadas gargantillas de plata y circonitas, dormilonas, criollas y pendientes multicolor, anillos vanguardistas o sofisticados y atrevidos tatoos que se adhieren como una segunda piel. En la imagen, reloj *strass* con innovador diseño que se presenta con correas de diferentes colores. A la derecha, unas dormilonas en dorado y rosa con forma de estrella de mar. También existen en azul y amarillo. En la parte inferior de la imagen, mariposa (broche) que puede adquirirse en rosa, marfil, negro o malva). PVP: Reloj 30.600 ptas. Dormilonas 6.630 ptas. Mariposa 2.550 ptas. □



Exótico cuidado corporal

La línea *Moonflower* de The Body Shop está inspirada en la exótica flor del desierto de Mojave, con un aroma floral de notas de jazmín y lirio. Está compuesta por un agua de colonia, con una fragancia sensual que combina las notas de las flores del tilo con la fresa y moonflower; el spray corporal, muy refrescante y con propiedades suavizante; la loción hidratante corporal para todos los tipos de piel, enriquecida con vitamina E, aceite de semilla de uva y babassú; y el gel de baño y ducha con efecto vigorizante. □



Ilumina tu piel

No hay nada más atractivo que una piel lisa, sin imperfecciones y translúcida. Pero algunos maquillajes la dejan apagada y sin vida. Para evitar ese efecto L'Oreal presenta *Translucide*, un maquillaje en el que se unen luminosidad y naturalidad. Está enriquecido con vitamina C que aporta vitalidad a la piel, y posee un filtro UV con un factor de protección 12. □





Carmen Ramírez Escritora, socióloga y pedagoga

Toni Benítez Diseñador Opina sobre la mujer y la moda

En la calle Placentines de Sevilla, al pie de la Giralda, tiene Toni Benítez desde 1992 un Salón de Modas. Lugar privilegiado donde él, un artista nato, se inspira con las flores de su patio y el paso de las cofradías, en cuyo recorrido a la salida de la Catedral, algunas Hermandades, tocan las emotivas notas de los Campanilleros.

Desde pequeño pedía a los Reyes Magos lápices de colores, porque su gran afición era dibujar, lo hacía en los periódicos. Hoy además de ser un diseñador valorado a nivel internacional, en su estudio del Puerto de Santa María, pinta al óleo marinas y otros temas.

Mientras trabaja escucha música de Turina, Falla, Albeniz, flamenco, clásica, etc.

Estudió la carrera de A.T.S por deseo de sus padres y ello le ha servido para conocer bien el cuerpo humano, lo cual le facilita su trabajo como profesional de la moda.

Se fue muy joven a Ginebra, donde diseñaba

para algunas tiendas. Posteriormente en Marbella, hacia dibujos para boutiques. En Madrid comenzó haciendo un traje marinero con doce botones, que vendió rápidamente y en 1972 abrió su primer Salón de Modas, en la capital de España. Sus tiendas siempre están cerradas y hay que llamar al timbre para que alguien le reciba, cosa que hace él mismo, siempre que le es posible. Siente admiración por Balenciaga, Chanel, Pertegaz y el recientemente fallecido Pepe Cerezal.

Especialista en trajes de novia, han adquirido fama unos bocetos inspirados en las rosas sevillanas, que él pinta directamente sobre la tela. Le gusta mucho el colorido para esta ocasión, pero la gente le suele pedir el blanco.

Me habla con entusiasmo de las oficialas de costura que realizan un trabajo valioso y oculto, sin las que sería imposible realizar sus vestidos, ya que él diseña, revisa, prueba, pero no se sienta a coser.

Por ello desea hacer un

homenaje a "las costureras": mujeres que tienen por oficio coser, y son las grandes desconocidas que están detrás de la mayoría de los modistos importantes.

Al preguntarle por sus proyectos para el futuro me dijo que tenía guardados todos los dibujos realizados desde que comenzó, con las medidas, todos los detalles y los quería donar para hacer un museo del diseño en Sevilla. Y también crear un aula de la moda, para personas que deseen dedicarse a esta faceta artística.

Me comentó que la mujer tiene hoy independencia económica para vestir y se compra lo que le gusta.

Es un orgullo para él vestir a la Reina o las Infantas. Este gran Maestro de la Moda, organiza todos los años un desfile de modelos en beneficio de las obras sociales de la Hermandad del Rocío de Triana.

Tiene numerosos reconocimientos por su trayectoria profesional, el último una placa que le entregaron en



"Sevilla de Boda" en FIBES, diciembre del 2.000.

Antonio Benítez Villapol, sevillano del barrio de la Puerta Osario, pasará a la historia de la ciudad. Su sensibilidad artística, me recuerdan a Murillo, Diego Velázquez, Alfonso Grosso.

Al salir de su estudio en cuya original mesa de cristal, Toni Benítez día tras día diseña, sentí una gran emoción por haber tenido en mis manos un cuaderno (de los muchos que posee) con la colección de dibujos de los trajes hechos para sus clientes y que son obras de arte.

Cual otro Quijote, caballero andante, ha cambiado la lanza, por el lápiz negro, y lo ha puesto al servicio de las damas. □



AHORA ES POSIBLE CON: "AURA FIT TECNOLOGÍA"

¡CHIP ADELGAZANTE!

PIERDA PESO de FORMA NATURAL

¡PERDÍ TANTO PESO CON LOS "BIO-SLIM-CHIPS" NATURALMENTE QUE LA T.V. HIZO UN REPORTAJE ESPECIAL SOBRE MI GRAN ÉXITO!



"Este BIOCHIP de adelgazamiento milagroso derritió por fin todos mis depósitos de grasa. Perdí tanto peso naturalmente con los BIOCHIPS que la TV de Suiza hizo un reportaje especial sobre mi gran éxito."
PERDÍ 32 kg
Sr. BUHOLZER.

PERDICE 32 KG

IMAGINE si pudiese evitar todos los aspectos negativos asociados a las dietas de ADELGAZAMIENTO, y consiguiendo FENOMENALES RESULTADOS. Todos sabemos ya que las dietas siempre requieren autocontrol, disciplina de hierro y aburridos controles de calorías; muchas veces produciendo estrés, malestar y depresiones..... **¡pero estos son ahora incidentes del pasado!**

Con tantos productos en el mercado, ¿por qué existen todavía millones de personas insatisfechas e infelices con su exceso de peso?

¿Vd. HA TENIDO ÉXITO YA?..... ¡¡CREEMOS QUE NO!!

ENTONCES, ¿QUÉ TAL SI SE PUDIERA PROGRAMAR EL CUERPO PARA QUE HAGA SU PROPIA DIETA Y SU PROPIO REGIMEN DE PÉRDIDA DE PESO?

¡Pues bien, ahora es posible con los "BIO-SLIM-CHIPS" de adelgazamiento, siendo el resultado de 30 años de investigaciones, por un equipo suizo de bio-investigadores y científicos naturalistas en "AURA FIT TECNOLOGÍA!"

¿CÓMO FUNCIONA LA TECNOLOGÍA ADELGAZANTE "AURA FIT"?

El "BIO-SLIM-CHIP" es el único producto en el mundo que puede realmente PROGRAMAR EL CUERPO CON INFORMACIÓN ADELGAZANTE ESPECÍFICA. Esto significa que literalmente EL CUERPO SE INSTRUYE A SÍ MISMO PARA REDUCIR SU PROPIO EXCESO DE PESO Y GRASA ¡AUTOMÁTICAMENTE!.....de forma COMPLETAMENTE NATURAL: SIN fármacos o medicamentos, SIN máquinas, SIN comidas especiales y SIN EFECTOS SECUNDARIOS como el estrés, depresiones o problemas de salud, y especialmente SIN pasar hambre. ¡Es decir, el BIOCHIP NO PUEDE DAÑAR SU CUERPO!

¿CUAL ES EL SECRETO?

El BIO-SLIM-CHIP se coloca sobre el punto de acupuntura del hambre en el centro de la parte superior del brazo con una tirita pequeña. El CHIP está programado con una información bio-energética de adelgazamiento (comparable con la grabación de música en una cinta), y estimula este punto DISMINUYENDO LA SENSACIÓN DE HAMBRE (apetito). También estimula el METABOLISMO: quemando así calorías más rápido, aunque estés en reposo, tanto como la CIRCULACIÓN, que es un factor muy importante para eliminar toxinas y quemar grasa.

¡ÉXITO ASEGURADO!

El funcionamiento del programa está garantizado hasta 4 días, pero por razones de higiene, el BIOCHIP debe ser sustituido cada 3 o 4 días; ¡es decir, un paquete de 20 CHIPS durará entre 60 y 80 días! Es aplicable tanto a HOMBRES, como MUJERES, y la información codificada actúa de inmediato en cualquier caso. Para beneficiarse de "AURA FIT TECNOLOGÍA," no tiene que entender cómo funciona, porque los portadores de bio-información tienen efecto igualmente.



PARA HOMBRES MUJERES

ESTE PRODUCTO ESTA EN VENTA EN LAS FARMACIAS DE ALEMANIA Y SUIZA

¡CIENTOS DE MILES DE CLIENTES SATISFECHOS!

¡PIERDA PESO NATURALMENTE!

El BIOCHIP no sólo lucha con los efectos de sobrepeso, sino también específicamente contra las causas de gordura. Se regenerará todo el organismo, se sentirá en plena forma y conseguirá UNA FIGURA IDEAL. ¡Es como si tu cuerpo hubiera puesto en marcha el "PILOTO AUTOMÁTICO de ADELGAZAMIENTO!" Sigue usando BIOCHIPS hasta obtener tu peso ideal.... y NADA MÁS. ¡INI NOTARÁS QUE LO LLEVAS PUESTO!

¡NO PIERDA MÁS TIEMPO!

Si quiere perder 5 kg o 25 kg, es igual.... ¡todo el mundo tiene que empezar con el primer día! Soflando no hará desaparecer esos kilos de más....

....¡Hay que colocar un BIO-SLIM-CHIP en su brazo primero!

¡PIDALO HOY....SI QUIERE EMPEZAR A ADELGAZAR MAÑANA!

¡"Ya desde niña tenía sobrepeso, pero con 3 hijos engordé demasiado. Ahora, después de un sinfín de dietas, por fin encontré mi peso ideal con los BIO-SLIM-CHIPS. No tenía hambre y no pensaba en la comida constantemente. Estoy muy, muy feliz ahora."

Bono para adelgazar

Si, quiero perder peso.

Mando un() caja(s) del paquete adelgazante (cada caja contiene 20 unidades), por sob 790€ Ptas. + gastos de envío.

Para hacer su pedido, rellene y envíe este cupón (o fotocopia) con sus datos personales:

VitalPharma, Cidomage s.l.

Calle San Rafael nº 0 Bk. 29060 (Málaga)
Fax: 952 36 40 32 E-mail: vitalpharma@btlink.net

Teléfono: 902 100 438

Forma de pago:

- Cuenta corriente
- Tarjeta de crédito
- Viro
- 4R
- Otras

Tarjeta Número

Fecha de caducidad

Nombre

Apellidos

Dirección

Ciudad



Firma

