

mujeremprendedora

Entrevista

Juana Sánchez
Presidenta de ASACAMT

Tendencias

Adolfo Domínguez
Un sueño elegante
con los pies
en la tierra

Reportaje

Trabajar
y ser madre



Acoso Moral
la maldad de
unos mediocres

¿Quiere saber **Quién es Quién** en la empresa andaluza por sólo 3 euros?



Directorio Empresarial Digital de Andalucía **2003**

SI deseo recibir el CD del Directorio Empresarial de Andalucía por sólo 3 euros

Nombre y apellidos

Dirección

Población

Provincia

C.P.

Teléfono

Forma de pago:

- Transferencia bancaria a nombre de Allivesver de Servicios, S.L.
 2|0|9|8| 0|2|6|8| 7|1| 0|1|3|2|0|0|4|5|4|3|
 Entidad Oficina D.C. Cuenta
- Giro Postal
- Mediante cheque bancario a nombre de Allivesver de Servicios S.L.
- Firma _____

Envíe este cupón a Agenda de la Empresa. c/ Recaredo, 20 - 2º - 41003 Sevilla.
 También se puede suscribir enviando el cupón por fax al 954 53 31 43



Sonríe, por favor

Marianela Nieto,

Edición de *Mujer Emprendedora* - redaccion@mujeremprendedora.net

Decía Shakespeare que "es más fácil obtener lo que se desea con una sonrisa que con la punta de la espada". Por eso desde aquí -envueltas en un halo más andaluz que británico, eso sí- te sonreímos ampliamente para solicitar tu atención.

Esta cita no está de moda en estos tiempos donde el afán de belicismo vela muchos intentos de sonreír al mundo, pero en este caso es lícito y necesario ir contracorriente a favor de la paz. Por eso te invitamos a salir de la monotonía con algunos contenidos que quieren ser merecedores de tu sonrisa.

- **Significa mucho.** El mes de enero nos ha traído un atisbo de luz en un tema negro: la violencia doméstica. El Consejo de Ministros ha dado luz verde a un anteproyecto de ley con cambios sustanciosos, también en materia de seguridad ciudadana y de inmigración.

Pero centrémonos en el maltrato en casa, una lacra de verdugos y víctimas que se salda con una cifra vergonzosa

de muertes cada año, marcada por heridas de cuerpo y alma y puzzles de vidas rotas. Las novedades anunciadas desde el Ministerio de Justicia hablan de un notable endurecimiento de las penas, para que no queden impunes las barbaridades de quienes no saben amar.

- **Su recuerdo no se borra.** Si la rutina te desgasta, sonríe,

y atrévete a cambiar cuando la realidad no sea grata. En el ámbito laboral te contamos el presente del "mobbing", un mal que viene de

antaoño y que cuenta con un protagonismo cada vez mayor en los tribunales. En este número puedes encontrar las claves del acoso moral en el trabajo y ver cómo se trata esta situación en Andalucía, con el esfuerzo de profesionales como Juana Sánchez, presidenta de la Asociación que combate este grave problema en nuestra comunidad autónoma.

- **Enriquece a quien la recibe.** Otra

sonrisa merece la paga extra para las madres, un incentivo de 100 euros -diminuto pero real- por cada hijo menor de 3 años. Algo es algo. Sirva como muestra de una aproximación a la homologación social europea. Es otro de los temas que abordamos este mes en *Mujeremprendedora*, donde analiza-

mos también las posibilidades de la excedencia laboral para la mujer trabajadora, además de contarte las experiencias de emprendedoras y empresarias de Andalucía, destacando a protagonistas como Enriqueta Vila,

una de las historiadoras más notables de nuestra comunidad autónoma.

- **Cuestión de anatomía.** Dicen que hacen falta cuarenta músculos para arrugar la frente, pero sólo quince para sonreír. Al margen de las precisiones anatómicas, te invitamos a ver con esperanza la realidad en nuestra compañía, porque todos necesitamos que nos pinten de vez en cuando una sonrisa. □

“EN ESTE NÚMERO PUEDES ENCONTRAR LAS CLAVES DEL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO Y VER CÓMO SE TRATA ESTA SITUACIÓN EN ANDALUCÍA”



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.

STAFF

Suplemento de Agenda de la Empresa Andaluza

EDITA: ALLIVESVER DE SERVICIOS, S.L. **DIRECTOR:** Manuel Bellido

COORDINADORA DE REDACCIÓN: Marianela Nieto

REDACCIÓN Y COLABORADORES: M^a Angeles Tejada, Carmen Espinosa Sierra, Carmen Ramírez, Juan Félix Bellido y Maribel García Cantero

DIAGRAMACIÓN Y DISEÑO: Clara Alonso Campillo

FOTOGRAFÍA: Julio Figueroa, Archivo *Mujeremprendedora*, Agencias

DIRECTORA COMERCIAL: M^a José Bonilla

Dirección, Administración, Distribución y Publicidad:

Recaredo, 20, 2^o- 4, 5 y 6. 41003 Sevilla.

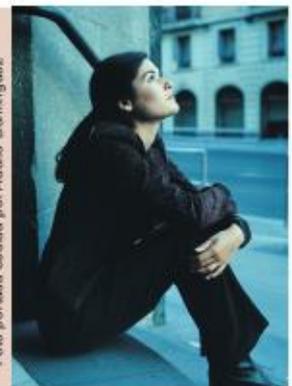
Tel.: 954 53 98 47 / 98 72 22 / 98 84 38. Fax: 954 53 31 43

ISSN 1575-9377 Depósito Legal: SE-3043-99

Mujeremprendedora en Internet: <http://www.mujeremprendedora.net>

E-mail: mujeremprendedora@mujeremprendedora.net / redaccion@mujeremprendedora.net

Foto portada cedida por Adolfo Domínguez



18 Tema del mes

La envidia de los mediocres hacia personas válidas y preparadas suele ser el principal móvil del acoso moral. Asomarse al tema, conocerlo, detectar sus fases y saber cómo prevenirse o, en su caso, con qué recursos salir de él y cómo combatirlo



6

- 03 EDITORIAL
- 05 TÚ OPINAS
- 06 ENTREVISTA DEL MES: JUANA SÁCHEZ.
PRESIDENTA DE ASACAMT (ASOCIACIÓN ANDALUZA
CONTRA EL ACOSO MORAL)
- 10 OPINIÓN
♦RECURSOS HUMANOS. POR M^a ÁNGELES TEJADA
♦CONSULTORÍA. POR CARMEN ESPINOSA
- 12 PANORAMA
- 16 REPORTAJE: TRABAJAR Y SER MADRE
- 18 EL TEMA: ACOSO MORAL, UN LENTO PROCESO DE DESGASTE
- 24 EMPRENDEDORAS
- 26 LAS OTRAS EMPRENDEDORAS
- 27 FORMACIÓN
- 28 TENDENCIAS: ADOLFO DOMÍNGUEZ
- 32 SEXOLOGÍA: EL ORGASMO FEMENINO
- 33 LA ABOGADA TIENE LA PALABRA: POSIBILIDADES DE LA EXCEDENCIA
LABORAL PARA LA MUJER TRABAJADORA
- 34 ESTÉTICA: UN ARCO IRIS EN TU PELO
- 36 ESTILO
- 37 VER, OIR Y LEER
- 38 EN CORTO:
ENRIQUETA VILA. PROFESORA DE INVESTIGACIÓN
DE LA ESCUELA DE ESTUDIOS HISPANOAMERICANOS



Juana Sánchez

38



Enriqueta Vila

Escribenos

Tu opinión es muy importante. Puedes enviar una carta con tu mensaje a Mujerempresadora, 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.

Las discriminaciones de una ley

La reciente Ley de reforma del IRPF, que prevé la ayuda a las mujeres trabajadoras con hijos menores de 3 años, tiene también sus pegos. La ayuda discrimina en primer lugar a los hombres, ya que ellos no pueden acceder en ningún caso, ni siquiera los viudos trabajadores con hijos menores de tres años: estamos ante una discriminación por razón del sexo.

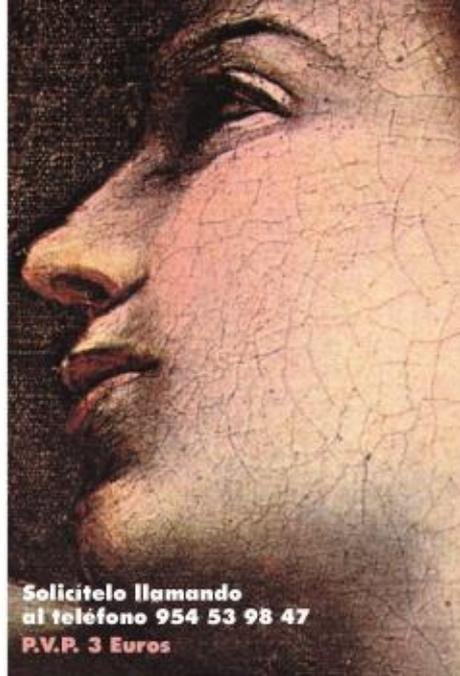
En segundo lugar, discrimina a toda mujer que no trabaja fuera de casa: además de encontrarse en paro, no recibirán esta ayuda. Si la deducción es por cuidado de los hijos, ¿por qué se cobra mientras se disfruta del permiso por maternidad? Otra discriminación frente a las mujeres que han decidido dejar temporalmente su trabajo para cuidar en exclusiva de su hijo.

Se produce discriminación entre las mujeres trabajadoras, en función del mes en que nazca el niño. Si el niño cumple en enero, la madre trabajadora dejará la deducción a pesar de que no podrá escolarizarle hasta el mes de septiembre. Si los cumple en diciembre, seguirá cobrando los últimos cuatro meses en que está escolarizado.

Puede tacharse también de inconstitucional. No se tiene en cuenta el Artículo 31 de nuestra Constitución, que exige que las cargas tributarias se repartan en función a la capacidad económica del sujeto pasivo. ¿Quién tiene más capacidad económica, la madre sin trabajo que permanece en su casa al cuidado del hijo recién nacido, o la madre trabajadora que permanece en casa disfrutando el permiso por maternidad mientras sigue cobrando el sueldo? Por otra parte, la norma no tiene en cuenta el sueldo de dicha madre trabajadora, ni los ingresos de su esposo o padre del hijo, ni la pensión por alimentos que pueda cobrar de éste.

Estamos ante una arbitraria deducción otorgada a las mujeres que trabajan, sin tener en cuenta su capacidad económica. □

Correo electrónico extractado.



Solicítelo llamando al teléfono 954 53 98 47
P.V.P. 3 Euros

La mirada
Como mirar un cuadro
Françoise Gall



Los libros de Agenda

dos nuevos socios para tu empresa



www.mujerempresadora.net
www.agendaempresa.com



mujerempresadora@mujerempresadora.net
agendaempresa@agendaempresa.com

Julio Figueroa

LA SEDUCCIÓN DE LA FOTOGRAFÍA

Especialistas en Fotografía Industrial y Reportajes de Bodas

C/ Arroyo 107 - 41008 - Sevilla - Tel.: 954 54 25 03

JUANA SÁNCHEZ

“En el trabajo importa el respeto a la integridad moral de los trabajadores”

Hablamos con Juana Sánchez, presidenta de ASACAMT, la Asociación Andaluza contra el Acoso Moral, de un tema, desgraciadamente muy en voga hoy día, con grave perjuicio de los que lo padecen y seria perturbación del ambiente laboral donde se produce.

Mujeremprendedora:
¿Cómo definiría el mobbing o acoso moral?

Juana Sánchez: La definición comúnmente aceptada es la de Heinz Leymann, según aparece en la Nota Técnica de Prevención 476 del INSHT, “es una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo”.

El acoso no es una situación conflictiva y puntual que se puede dar en el trabajo, no es estrés, ni el síndrome del quemado o “burnout” sino una persecución orquestada y sibilina con el propósito último de que el trabajador tenga que abandonar su puesto bien por motivos de salud bien por un despido o

cambio a otro puesto impuesto por la empresa.

M.E.: ¿Hasta qué punto afecta hoy día a los trabajadores y trabajadoras?

J.S.: En la actualidad se estima que un 8% de los trabajadores de la Unión Europea son permanentemente víctimas del acoso moral en el lugar de trabajo (Anderson, J. 2001).

Según el estudio Cisneros realizado por la Universidad de Alcalá de Henares bajo la dirección de Iñaki Piñuel, el 15% de los trabajadores españoles ha sufrido alguna vez una situación de Acoso Moral en el Trabajo.

Hablamos en el primer caso de aproximadamente 800.000 trabajadores y en el segundo caso de alrededor de 1.500.000

M.E.: Da la impresión de que hoy es un tema en alza, desgraciadamente,

aunque todos afirman que ha existido siempre; ¿qué lo pone de actualidad? ¿Que hoy se dan más denuncias? ¿Que la fuerte competitividad y la falta de trabajo son un buen caldo de cultivo para ello? ¿Que existe más conciencia de los propios derechos?

J.S.: Puede que todo ello influya, y otros muchos aspectos sociales que se tendrían que definir por expertos en la materia. De todas formas, ningún cambio en las relaciones laborales es bueno, ni siquiera rentable, si descansa sobre la base de la violencia y la falta de respeto a la integridad moral de los trabajadores.

M.E.: ¿Cuál es la situación en nuestra Comunidad Autónoma?

J.S.: No existe hasta ahora ningún estudio científicamente avalado sobre la incidencia del Acoso Moral en el Trabajo



en nuestra Comunidad, por lo tanto no puedo hablar de cifras concretas, pero por la experiencia que tenemos en atención de casos en este último año, puedo asegurarles que está muy extendido.

“ EL 8% DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIÓN EUROPEA SON PERMANENTEMENTE VÍCTIMAS DEL ACOSO MORAL EN EL LUGAR DE TRABAJO ”

M.E.: ¿Cómo nos encontramos en España a nivel legislativo?

J.S.: Nosotros pensamos que actualmente existe legislación suficiente para proteger a las víctimas de AMT. Aparte de la vía Laboral y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y teniendo en cuenta que es un atentado contra la integridad moral reconocido expresamente en el art. 15 de la Constitución y en los artículos 173 a 177 del Código penal.

El problema está en que las leyes se apliquen.

Sin embargo, si contáramos con una Ley específica quizás se podría conseguir que no se llegaran a casos de acoso extremo potenciándose la prevención.

M.E.: ¿Qué posturas se están tomando desde el marco judicial y desde el de los profesionales de la psicología y las relaciones laborales?

J.S.: A nivel judicial se están consiguiendo sentencias, en éste como en otros casos de violencia la presión social, los medios de comunicación y la lucha de los acosados por defender sus derechos hace que el Poder Judicial se adelante al resto de poderes públicos. Los profesionales de la Salud en general están tomando conciencia y en cuanto a las relaciones laborales es un tema que tiene mucho que ver con la concienciación de los agentes participantes y ahí vamos un poco más lento. En cuanto a los niveles internacionales, la OMS acaba de publicar el primer infor-

me sobre violencia y salud en el que afirma que la violencia es una cuestión de Salud Pública.

M.E.: ¿Dónde se produce con más frecuencia, en el ámbito de la empresa pública o en el de la privada? ¿Por qué?

J.S.: Desgraciadamente se da más en el sector público y este hecho es doblemente destructivo para la víctima y la sociedad pues "cuando la conducta violenta es perpetrada, en democracia y en las instituciones estatales, por quienes tienen la responsabilidad de proteger a todos los ciudadanos.....produce efectos mucho más devastadores.... además de resultar condición necesaria para el nacimiento y la realimentación permanente de la corrupción" (Diana Scialpi).

Con respecto a las causas, una de ellas puede ser que los gastos ocasionados por no dejar a un trabajador cumplir sus funciones, las bajas médicas, los gastos jurídicos de los acosadores, etc., los pagamos todos.

M.E.: Y, ¿es fácil probar que se está sometido a acoso moral?

J.S.: En el momento que le pones nombre sí.

Ante todo hay que REUNIR PRUEBAS: solicitar todo por escrito y apuntar todos los detalles incluso los que consideremos más insignificantes.

El acoso moral se caracteriza por ser producido por numerosos pequeños ataques de apariencia inofensiva a lo largo del tiempo. Para que el abogado, el psicólogo, el Inspector de trabajo y finalmente el Juez comprendan lo sucedido, se les han de proporcionar los medios necesarios para ello.. A menudo es difícil hacerlo porque a muchos de nosotros nos molesta recordar esos sucesos y también porque, en los casos más avanzados, la depresión debilita la fuerza de voluntad.

Un estudio realizado por un profesional puede establecer la relación causa-efecto entre la situación laboral y su

efecto en la salud del acosado tanto a nivel físico como psicológico y social. El principal problema son los testigos mudos, los compañeros que no se dan cuenta que el acosador cuando acaba con un trabajador empieza con otro, el informarles y hacerles comprender el AMT podría ayudar.

M.E.: ¿Cómo definiría el perfil del acosador?

J.S.: Es una persona mediocre, que envidia la excelencia ajena y la persigue para acabar con ella, atribuye cualquier éxito de los demás a condiciones externas, a injusticias o a relaciones con personas influyentes. Desarrolla una gran actividad, improductiva por supuesto, y tiene un deseo casi patológico de notoriedad y de control e influencia sobre los demás. González de Rivera lo define como "Mediocre Inoperante Activo (MIA)", Marie France Hirigoyen como "Narcisista perverso" y Tim Field lo clasifica como una modalidad de sociopatía agresiva.

Lo más peligroso de los acosadores es que casi siempre están en la sombra, utilizan a los que llamamos los "tontos útiles" para hacer el trabajo sucio. El verdadero acosador se presenta ante ti como "amigo" y ante la sociedad como una falsa víctima para conseguir adhesiones y simpatías.

“ PROCURARLES ASESORAMIENTO PSICOLÓGICO Y JURÍDICO ES PRIORITARIO ”

M.E.: Usted es presidenta de la Asociación Andaluza contra el Acoso Moral, ¿qué papel juegan o pueden jugar este tipo de asociaciones?

J.S.: Fundamentalmente ayudar a las víctimas de acoso, en las diversas etapas de éste. Sobre todo en la primera en que "no te lo puedes creer" y buscas en ti la causa de todos los problemas. El que los afectados sepan que es un hecho externo a ellos y el procurarles



| JUANA SÁNCHEZ, PRESIDENTA DE ASACAMT (ASOCIACIÓN ANDALUZA CONTRA EL ACOSO MORAL)

asesoramiento psicológico y jurídico es prioritario. El restaurar sus redes de comunicación social y ayudarles a salir del aislamiento y a liberarse de la inhibición a que el mobbing la ha postergado son también tareas fundamentales de las Asociaciones.

También es importante la formación y la información. El que la Sociedad, la administración, los empresarios y los Poderes Públicos tomen conciencia del daño que el AMT produce a todos los niveles personal, familiar, empresarial, social y los enormes costos que conlleva y que pagamos todos.

M.E.: *En el breve recorrido- desde su nacimiento- de ASACAMT, ¿qué balance haría?*

J.S.: Pues teniendo en cuenta que contamos tan sólo con nuestros medios, nuestro dinero, nuestro tiempo, y nuestras condiciones de salud que a veces nos obligan a parar un

poco, vamos consiguiendo cosas. Después de la Organización de las I JORNADAS ANDALUZAS CONTRA EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO (26 de Enero de 2002) que sirvieron para un primer acercamiento en nuestra Comunidad al estudio multidisciplinar del AMT se ha aprobado por el Parlamento Andaluz una Proposición no de Ley, las intervenciones públicas del Fiscal Jefe del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, la admisión a trámite por el Defensor del Pueblo Andaluz de una queja presentada como Asociación que llevó a la presentación de una Sugerencia de ésta a la Consejería de Justicia y Admón. Pública y su inclusión últimamente en el Proyecto de Ley de la Función Pública Andaluza, la puesta en marcha de la página web de la Asociación (<http://www.asacamt.es.vg>), ASACAMT forma parte también de la Comunidad Virtual de Estudio Multidisciplinar sobre la Violencia Psicológica que ha sido

designada enlace externo de la OMS en el programa Violencia y Salud.

Sin embargo aún nos queda mucho camino por recorrer, lo más prioritario en estos momentos es el local y el mantenimiento de la Asociación que nos ha prometido Javier Guerrero Dtor. General de Trabajo y Seguridad Social y conseguir que las distintas instancias que están trabajando para luchar contra el AMT tengan en cuenta la opinión de la Asociación y sus expertos colaboradores.

La realización de las II JORNADAS ANDALUZAS CONTRA EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO, que se realizarán en primavera, y conseguir que se realice un estudio serio sobre su incidencia en nuestra Comunidad para saber de qué número de trabajadores hablamos y del coste que conlleva para los andaluces son otros de nuestros objetivos a corto plazo.□

Juan Félix Bellido

RECURSOS HUMANOS



Ma Ángeles Tejada,
Consejera delegada de SELECT. RRHH

La paga extra de la mujer

No pretendo ni mucho menos apagar el eco de la buena noticia que representa para las mujeres trabajadoras de este país que somos casi todas, por la deducción sobre el IRPF, de 1.200 uros, con ello se cumple ante todo un principio de justicia y reconocimiento para las madres trabajadoras y significa un paso más hacia la racionalidad del sistema.

Las noticias políticas acostumbran a tener poco atractivo, a excepción de aquellas que representen cualquier tipo de ahorro directo para las extenuadas familias españolas que están remontando la cuesta de un mes de enero, que la naturaleza ha castigado con demasiado frío en el ambiente y con una economía helada de miedo, por las guerras en el parquet de la bolsa y el oriente próximo.

El incentivo de 100 euros por hijo menor de 3 años, sin llegar a ser ninguna bicoca, representa un paso más hacia la homologación social europea que nos corresponde y además de satisfacer una promesa electoral, puede enmendar a la larga el doble objetivo de aumentar nuestra demografía a fin de poder aliviar el déficit de mano de obra que se presentará antes de 10 años y al mismo tiempo contribuir mínimamente a los gastos directos que supone el cuidado de los hijos pequeños, mientras no se garanticen guarderías subvencionadas para las madres que trabajan fuera de casa.

que los actuales, lo cierto es que vivimos unos momentos en que el mundo se siente agitado ante la incertidumbre de guerras inventadas y reales o de

“ EL INCENTIVO DE 100 EUROS POR HIJO MENOR DE 3 AÑOS, SIN LLEGAR A SER NINGUNA BICOCA, REPRESENTA UN PASO MÁS HACIA LA HOMOLOGACIÓN SOCIAL EUROPEA ”

economías hinchables subordinadas al poder de unos pocos que manejan el fuelle de la globalización, las acciones o las divisas, gracias a la dictadura de los medios audiovisuales, el marketing y el consumo.

Y con todo ello, parece ser que algunos conceptos tan sobrios y respetables como la confianza, el respeto, el afecto o la familia, quieren ocupar su lugar en una sociedad extenuada por la incertidumbre, pero a pesar de todo, permanece la esperanza de construir realmente una vida ligada a determinados principios de estabilidad emocional que normalmente pasan por construir un proyecto de vida en familia, criar unos hijos que sean mejores que nosotros y realizarse a través de un trabajo que nos permita no sólo el bienestar material sino la conciencia de ser útiles a nuestra sociedad.

Por ello, cuando decidimos que el trabajo y la maternidad se integren en nuestra vida, justo es que la sociedad representada por la administración, contribuya aunque sea mínimamente con estos 100 euros mensuales extensible a todas las madres trabajadoras con independencia del contrato que tengan, aunque en cualquier caso, no hay mejor paga extra que el reconocimiento. □



Si de verdad se pretende reforzar el papel del trabajador o la trabajadora feliz, estable, capaz de prestar su talento al servicio de un proyecto empresarial, la siguiente asignatura pendiente sería facilitar el acceso a la vivienda, evitando que los proyectos para crear una familia se estanquen ante la dificultad que representa en muchas comunidades especialmente Cataluña y Madrid, para conseguir una vivienda de alquiler a un precio justo.

Sin la mínima tentación de añorar tiempos pasados que no fueron mejores ni peores



CONSULTORÍA

Prevención de riesgos y ayuntamientos

Carmen Espinosa Sierra,

Licenciada en Derecho y Técnico en Prevención de Riesgos Laborales

España es uno de los países de la Unión Europea con más accidentes laborales. A pesar de la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) en 1996, los índices de siniestralidad en el trabajo han experimentado un incremento casi permanente. Es obligado reconocer que dentro del colectivo de trabajadores de las Administraciones Públicas se ha producido un descenso.

La mejora en los sistemas de recogida de datos de siniestralidad laboral con una utilización de sistemas estadísticos mucho más transparentes, ha podido incidir en el aumento de las cifras de accidentes. Pero la verdadera causa del incremento hay que buscarla en la contratación de trabajadores temporales y de trabajadores inmigrantes.

En los trabajadores muy jóvenes o con falta de experiencia en el lugar de trabajo, los conocimientos sobre cómo reaccionar ante determinadas situaciones simplemente no existen. La precariedad en el trabajo impide la adecuada adquisición de esos conocimientos mínimos. En el caso de los colectivos de inmigrantes, formados en su mayor parte por trabajadores jóvenes sin cualificar, este problema se acentúa por el desconocimiento del idioma y el aislamiento que esto ocasiona respecto del resto de los trabajadores y de la comprensión de las órdenes de sus jefes.

La LPRL, la cual incorpora las directivas europeas, obliga a la implantación de una adecuada política de prevención de riesgos laborales y segui-

miento de la salud de los trabajadores de cualquier empresa. Hay que recordar que la Administración Pública está igualmente obligada a esta normativa.

La mayoría de los ayuntamientos han iniciado una incipiente aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos, pero que ni mucho menos está a la altura de lo que la normativa exige. En pocos años las corporaciones locales tendrán que dotarse de servicios de prevención, contratar técnicos y desarrollar políticas de prevención y tácticas de implantación y seguimiento.

La Administración tiene un doble grado de cumplimiento. Por una parte el ayuntamiento o la Diputación tiene las mismas obligaciones laborales que cualquier empresa, y en muchos casos son las empresas con mayor número de trabajadores que existen en cada municipio. De otra parte la Administración ha de controlar la aplicación de la Ley a todos los organismos dependientes, y empresas municipales, así como de empresas privadas proveedoras y contratadas por los municipios para el desarrollo de sus competencias y servicios.

La implantación de la prevención afecta a los sistemas de formación e información e incide directamente sobre el funcionamiento del resto (compras, mantenimiento, enseñanza, cultura, medio ambiente...).

Aparte de lo anterior, es uno de los

objetivos fundamentales de las principales centrales sindicales en la actualidad; por la aplicación de los criterios de la Ley, el desarrollo de la prevención de riesgos atribuye a los interlocutores sociales un protagonismo importante en su control y seguimiento.

Las responsabilidades derivadas de los accidentes laborales no son solamente administrativas, sino también penales y afectan a toda la jerarquía. Los candidatos municipales y sus listas de concejales que se presentan a las próximas elecciones deben conocer cual es su responsabilidad civil y penal en este sentido.

Si en los próximos años las administraciones locales, las más próximas al ciudadano y a las miles de PYMES existentes donde la LPRL se sigue ignorando, no hacen un esfuerzo por acondicionar su estructura organizativa en materia de Prevención los expertos prevén una conflictividad laboral elevada, el aumento de denuncias de accidentes, el seguimiento e investigación por parte de las compañías de seguros y la posible aparición de casos judiciales o sanciones administrativas y penales, que sólo en multas pueden llegar a ser muy onerosas para las arcas municipales.

En este ámbito como en tantos otros, la Administración Local debe predicar con el ejemplo. □

“ ESPAÑA ES UNO DE LOS PAISES DE LA UNIÓN EUROPEA CON MÁS ACCIDENTES LABORALES ”



Un proyecto para fomentar el espíritu emprendedor

La Mancomunidad de Desarrollo Condado de Huelva pone en marcha el microproyecto Huelva Emprende, del que forman parte diez personas desempleadas de la comarca, a las que se formará durante cuatro meses en el proceso necesario para crear una empresa, en el ámbito de los servicios de proximidad.

Los participantes aprenderán todos los pasos que hay que seguir para montar su propio negocio, desde que se tiene la idea de empresa hasta la constitución de la misma. Con ello, la Mancomunidad intenta fomentar el espíritu emprendedor y la creación de empresas de atención a personas con especiales necesidades, para cubrir esta demanda de la población y como medio para combatir el paro, puesto que se trata de uno de los sectores de actividad considerados nuevos yacimientos de empleo.

El Huelva Emprende forma parte del proyecto Tartessos, promovido por la Diputación Provincial, que engloba en el Condado a un total de 77 personas, a las que se está dotando de la formación y experiencia necesarios para conseguir un empleo, principalmente en el campo de la atención a niños, ancianos y discapacitados. Concretamente, están realizando trabajos en guarderías municipales, talleres para discapacitados y enfermos de alzheimer, y oficinas de atención a inmigrantes y temporeros, entre otros. □

Contra el efecto nocivo del tabaco

Gobierno central y Comunidades Autónomas acaban de aprobar el Plan Nacional de Prevención y Control del Tabaquismo. Durante los próximos cuatro años, este Plan pretende "disminuir la prevalencia tabáquica, proteger la salud de la población y potenciar la coordinación institucional y la participación social". Los resortes de este Plan son el desarrollo de "estrategias educativas y formativas", el aumento progresivo del número de "espacios libres de humo" y la imposición de restricciones a la venta de tabaco, en especial a los menores. □



Ventanilla única empresarial

La Ventanilla Única Empresarial (VUE) de la Cámara de Comercio de Sevilla podría tramitar en un futuro próximo las licencias oportunas para la nueva construcción y rehabilitación de edificios en la ciudad. Este nuevo servicio que prestará la VUE es un compromiso del Delegado de Urbanismo del Ayuntamiento de Sevilla, Rafael Carmona, adquirido en una reunión celebrada en la Cámara con representantes del Comité Ejecutivo y con la patronal de la construcción GAESCO.

Para ello, la Delegación de Urbanismo dotará a la VUE de la Cámara de Sevilla del personal necesario, contará con el apoyo de GAESCO, y tendrá competencias en las responsabilidades encaminadas a conseguir la agilización del proceso de tramitación, recepción y gestión de nuevas edificaciones y rehabilitación de las mismas.

Actualmente, los empresarios sufren una demora, en muchos casos superior a un año, para conseguir la tramitación administrativa para la construcción de proyectos inmobiliarios. En este sentido, los empresarios han valorado positivamente esta iniciativa, ya que una vez que esté en funcionamiento, supondrá un ahorro importante de los costes iniciales de los proyectos inmobiliarios e incluso del precio de la vivienda. □

Apoyo a las desempleadas cordobesas

La Plataforma Andaluza de Apoyo al Lobby Europeo de Mujeres, dispone del Servicio de Orientación y de Apoyo al Empleo, en Córdoba capital, que se encarga de facilitar la inserción profesional y asesorar sobre los diferentes recursos laborales. La iniciativa, financiada por la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, se integra dentro de la red Andalucía Orienta, que dispone de otras oficinas similares distribuidas por todas las provincias de la comunidad autónoma. Los destinatarios son preferentemente mujeres desempleadas o personas en mejora de búsqueda de empleo. Hasta ahora han sido más de 300 las usuarias atendidas, la mayoría en edades comprendidas entre los 35 y los 45 años. □

Las apuestas del Hotel Don Carlos

El Hotel Don Carlos se reabrió al público el pasado día 2 de enero después de haber permanecido cerrado un mes para realizar unas obras que han supuesto la reforma completa del hall principal. Con esta nueva inversión, la propiedad del Don Carlos ha invertido desde 1997 un total de 12 millones de euros (2.000 millones de pesetas) en renovar y mejorar este emblemático establecimiento de cinco estrellas y 241 habitaciones.

El consejero delegado de la empresa propietaria del Hotel Don Carlos, Jihad El Khoury, ha declarado que, a pesar de la incertidumbre turística existente a corto y medio plazo, la propiedad continuará con el esfuerzo inversor que se está realizando desde hace cinco años en el Hotel para que éste mantenga su gran competitividad. □

Las empresas que se crearon en el 2002

Durante el año 2002 se constituyeron un total de 118.506 nuevas empresas en España, lo que supone un incremento del 6,22% con respecto a 2001. Por su parte, el número de disoluciones disminuyó un 1,51%, situándose en 12.689. Igualmente se registraron 2.381 casos de fusiones durante el pasado año, lo que supone un 7,49% más que en el ejercicio anterior.

Esas son las principales conclusiones que se desprenden del informe publicado por INFORMA S.A., compañía líder en el suministro de información comercial y financiera, de acuerdo con la información registrada por su base de datos durante el pasado año.

Madrid es la comunidad autónoma en la que más empresas se crearon durante el 2002, con un total de 23.806, lo que supone un incremento del 12,24% con respecto al año anterior. Le siguen Cataluña, con 22.873 empresas y un aumento del 4,30 %; Andalucía, con 19.507 nuevas empresas y un aumento del 10,28 %; y, finalmente, la Comunidad Valenciana, con 13.526 nuevas empresas y un aumento del 7,90 %. □

Una feliz iniciativa

La Concejalía de la Mujer, del Ayuntamiento de Albacete, al convocar la 1ª Muestra de Cine de Mujer, con un concurso nacional de proyectos de cortometrajes con temática de género. La información se encuentra en www.amialbacete.com. Puede solicitarse específicamente al teléfono 967 24 69 04 y al E-Mail: ciemab@amialbacete.com. □

Programa de Formación de reclusas seropositivas

El Monte, sensible a la situación de marginalidad de la mujer en amplios sectores de la población, ha firmado un convenio con la Asociación Sida Contigo para subvencionar, con 2.854,64 euros, un programa dirigido a paliar la grave situación que viven las mujeres con sida de las cárceles de Sevilla.

Este acuerdo se enmarca dentro del concurso público de proyectos de actuación sobre la mujer en situación de exclusión y/o marginación social, que fue convocado por la Comisión de Obra Social de El Monte el pasado 18 de junio de 2002.

El proyecto, denominado Programa de Formación de Reclusas Seropositivas como Educadoras Entre Iguales, trata de formar a reclusas seropositivas como Educadoras para que trabajen en la acogida, información, educación y prevención de suicidios de nuevas reclusas seropositivas y frenar la transmisión del virus en la cárcel. Esta formación es vital dado que el nivel de educación e información de las reclusas con Sida es significativamente bajo: Muchas de ellas vienen de otras prisiones donde les han dicho que son VIH positivas, pero sin recibir ninguna educación en relación con su infección, por lo que se exponen a las reinfecciones y a infectar a sus parejas sexuales. □

El proyecto INCLUYE atenderá a mujeres marginadas

La Caja de Ahorros El Monte ha firmado un convenio con la Asociación de Mujeres Abiertas al Futuro, el Centro Municipal de Información a la Mujer y la Asociación de Mujeres Progresistas, del municipio de La Rinconada, para poner en funcionamiento el Proyecto INCLUYE.

Este proyecto se enmarca dentro del concurso público de proyectos de actuación sobre la mujer en situación de exclusión o marginación social, convocado por la Comisión de Obra Social de El Monte, y nace con el objetivo de favorecer a mujeres con problemáticas sociofamiliares, mujeres miembros de minorías socialmente rechazadas y mujeres en situación de extrema pobreza.

El Proyecto INCLUYE posibilitará la creación de un Servicio de Atención Psicológica para la mujer, y desarrollará diversos talleres, como los desti-



nados a fomentar la formación en igualdad, a desarrollar técnicas de resolución de conflictos, de expresión corporal, de relajación, o de comunicación, entre otras muchas iniciativas.

El proyecto, que ha sido firmado por el presidente de El Monte, José María Bueno Lidón y la representante de las asociaciones, Fernanda Portela, se realizará en el municipio de La Rinconada, abarcando sus dos núcleos de población: La Rinconada y San José de la Rinconada. □

Premios Mujer Empresaria y Medio Ambiente

La Fundación Internacional de la Mujer Emprendedora (FIDEM), en colaboración con la Fundación Biodiversidad, ha entregado los galardones de la Primera Edición de los Premios Mujer Empresaria y Medio Ambiente, que ha tenido lugar en el Casino de Madrid.

Estos premios tienen como objetivo principal fomentar el espíritu empresarial femenino, incentivar la creación de empresas sostenibles y la conciencia

medioambiental de la sociedad civil.

Así, el jurado, compuesto por miembros del Patronato de FIDEM, ha otorgado los siguientes premios:

Primer Premio (3.000)

ÁVALON. CERÁMICA CREATIVA (Pilar Mendoza Lozano, Malpartida de Cáceres).

Segundo Premio (3.000)

OLEO-CATA XAUEN S.L. (M^a Isabel Simón Ocaña y Ana María Camacho Simarro. Jaén).

Accesit (1.500)

DUNA. EDUCACIÓ AMBIENTAL I LLEURE (Raquel Heras. Torroella de Montgrí. (Girona). □

10 años
por
Andalucía
1993 - 2003

un camino recorrido

Cooperativas, Sociedades Laborales y Autónomos

Una larga trayectoria generando valor para el desarrollo de la Economía Social de nuestra tierra.



TALENTO COMUNICACION



CEPES-Andalucía
Sales y Ferré, 2
41004 Sevilla
Tlf: 954 500 421/Fax: 954 500 775
www.cepes-andalucia.es
e-mail: repcion@cepesandalucia.es

Trabajar y ser madre

Las nuevas disposiciones del Gobierno por la que las madres con niños menores de tres años y que trabajen fuera de casa percibirán a partir del 15 de febrero y con efecto retroactivo al 1 de enero, la cantidad de 100 euros mensuales



Es cierto que nunca llueve a gusto de todos y que la medida parece sólo el comienzo de una mejora de la situación, lo cierto es que con la reforma del IRPF aprobada recientemente por el Gobierno, se aportará un nuevo granito de arena que hará más fácil la situación de la madre de familia con niños pequeños que trabaje fuera de casa. Una medida encaminada a hacer más compatible maternidad y trabajo. Lógicamente es un primer paso y que se necesitan algunos pasos más para afrontar esta realidad pero se trata ya de un primer paso en el camino de la igualdad.

El Reglamento del nuevo IRPF, entre otras materias, establece los requisitos para que 500.000 madres trabajadoras con hijos menores de tres años se beneficien de la nueva deducción de 1.200 euros anuales por cada hijo menor de esta edad. El Ministro de Hacienda, Cristóbal Montoro, anunció a mediados del mes pasado que ya pueden solicitarse el pago adelantado de esta deducción a razón de 100 euros al mes por cada hijo. Los pagos se podrán comenzar a recibir, con efecto retroactivo al 1 de enero de 2003, por transferencia banca-





ria y dentro de los plazos anunciados. "Se empezará a abonar en la segunda quincena de febrero la paga correspondiente al mes de enero; a mediados de marzo, la correspondiente al mes de febrero y así sucesivamente mientras se tenga derecho a la misma".

Según fuentes del Ministerio de hacienda, la solicitud de la paga adelantada de 100 euros al mes por cada hijo menor de tres años se podrá realizar por correo (modelo 140), por teléfono, en las propias administraciones de la AEAT o por Internet (www.agenciatributaria.es). Además, los padres al inscribir a sus hijos recién nacidos en el Registro Civil podrán solicitar el impreso para reclamar esta paga.

A partir de ahora, las mujeres beneficiarias de esta paga recibirán por correo una carta en la que se incluirá el mencionado formulario, modelo 140, listo para rellenar y enviar por correo o entregar personalmente en cualquier oficina de la Agencia Tributaria.

La decisión del gobierno ha suscitado pegas como la de que es insuficiente. "No da ni para lo que cuesta la guardería", afirman muchas madres en esta situación. O que no contempla la situación a la inversa; en ésta siempre se supone que somos las mujeres las que tenemos que renunciar al trabajo para cuidar a los niños.

A las pegas, se une una demanda, que ayudaría a mejorar la situación: que el gobierno potenciara aún más las guarderías públicas y que los servicios fueran en función de los ingresos familiares. De cualquier manera, es una medida que se añade a las ya tomadas por la Junta de Andalucía, con el Plan de Ayuda a las Familias Andaluzas, que abrirá un nuevo camino en la política de igualdad de la mujer trabajadora y una ayuda concreta a la mujer para que pueda integrar la maternidad y su vida familiar con su vida profesional y su trabajo. Pasos como éste -aunque sepan a poco- cuantos más, mejor. □



Acoso moral: un lento proceso de desgaste

La envidia de los mediocres hacia personas válidas y preparadas suele ser el principal móvil del acoso moral. Asomarse al tema, conocerlo, detectar sus fases y saber cómo prevenirse o, en su caso, con qué recursos salir de él y cómo combatirlo

La cuestión no es baladí: al parecer cerca de dos millones de españoles y españolas padecen el acoso moral. El proceso es devastador para quien lo sufre y, si hacemos caso al psicólogo alemán Heinz Leymann, tiene un agravante, "el lugar de trabajo es el único campo de batalla que queda, donde la gente puede matar a otro sin correr el riesgo de enfrentarse a los tribunales", por lo que no resulta fácil hacerse

con las pruebas suficientes como para denunciar al "agresor" -sea este jefe, compañero o subordinado) y encontrar en la justicia el castigo que merece esta violación del Estatuto de los Trabajadores de 1988 y de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales del 95, por poner dos ejemplos. Porque, como dice la psiquiatra y terapeuta francesa Marie-France Hirigoyen, existe la posibilidad de destruir a alguien sólo con palabras, miradas, mentiras, humillaciones o insinuaciones, un proceso de maltrato psicológico en el que un individuo puede conseguir hacer pedazos a otro. Es a lo que se denomina violencia perversa o acoso moral.

Hoy día, el tema está desgraciadamente de actualidad. Según la "Tercera encues-

ta europea sobre condiciones de trabajo", publicada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 2000, 13 millones de trabajadores de Finlandia, Reino Unido, Países Bajos, Suecia, Bélgica, Portugal, Italia y España han sido víctimas del llamado "acoso moral en el trabajo" ('mobbing').

1. ¿QUÉ ES EL ACOSO MORAL?

Conocido en inglés como "mobbing", el acoso moral en el trabajo es un fenómeno antiguo, aunque aflore ahora, y se define como "cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física de

Envidiosa y limitada

"Dicen los expertos - que ya existen- que el acosador suele ser una persona envidiosa y limitada, y es cierto que detrás de todo este tipo de acoso existe una solapada incapacidad del superior jerárquico

hacia el subordinado acosado. Se envidia su capacidad, e incluso que piense o lea. Además, suele el jefe incapaz y envidioso ver de muy mal grado que algún subordinado desarrolle otras actividades

en su tiempo libre o triunfe y sea brillante en otras disciplinas que él sabe que jamás podrá alcanzar. En una palabra, no admite que un subordinado no lo sea siempre". (José Antonio Flores Vera.)



la persona, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima laboral".

2. ¿CUÁLES SON LOS MÓVILES DEL ACOSADOR?

En un reciente artículo, Pilar Ponce de León, analiza los móviles que el acosador tiene para actuar, dejando, ante todo, claro que éste puede ser "hombre o mujer, jefe, compañero o subordinado, pueden ser recién llegados a la empresa o trabajar en ella desde hace años". Y considera la envidia como el principal móvil del acosador. Éste es "un profesional mediocre, con un profundo complejo de inferioridad y necesidad de control. Es mentiroso compulsivo, tiene una gran capacidad para improvisar y encuentra rápida-

mente razones para juzgar a la víctima, algo que siempre hace ante los demás porque les necesita, bien como cómplices o como testigos mudos".

Por el contrario, la víctima de su acoso es, frecuentemente "alguien con alta capacitación profesional, inocente e incapaz de descubrir las intenciones ocultas de los demás hasta que el daño está avanzado, pues no se inclina a la desconfianza ni a los juegos de poder". Es además perfeccionista, es poco combativo y tiende a ver el lado bueno de las cosas.

3. ¿QUÉ SOLUCIÓN TIENE?

"Sea cual sea el mensaje del hostigador -dice Nora Rodríguez en su libro

Algunas conclusiones de Marie-France Hirigoyen

1. LAS FASES DE UN PROCESO

El acoso moral se desarrolla en dos fases: la primera es la fase de seducción perversa por parte del agresor, que tiene la finalidad de desestabilizar a la víctima, de conseguir que pierda progresivamente la confianza en sí misma y en los demás; y la otra, es la fase de violencia manifiesta.

2. EL OBJETIVO

El primer acto del depredador consiste en paralizar a su víctima para que no se pueda defender. Pretende mantener al otro en una relación de dependencia o incluso de propiedad para demostrarse a sí mismo su omnipotencia.

3. LOS TIEMPOS

La estrategia perversa no aspira a destruir al otro inmediatamente; prefiere someterlo poco a poco y mantenerlo a disposición. Lo importante es conservar el poder y controlar. Intenta, de alguna manera, hacer creer que el vínculo de dependencia del otro en relación con él es irremplazable y que es el otro quién lo solicita.

4. LOS MÉTODOS

El acosador utiliza una serie de métodos para desestabilizar al otro, como por ejemplo: burlarse de sus convicciones, ideas o gustos; ridiculizarlo en público; dejar de dirigirle la palabra; ofenderlo delante de los demás; privarlo de cualquier posibilidad de expresarse; mofarse de sus con sus puntos débiles; hacer alusiones desagradables, sin llegar a aclararlas nunca; poner en tela de juicio sus capacidades de juicio y decisión, etc...

La agresión propiamente dicha es constante y se lleva a cabo sin hacer ruido, mediante alusiones e insinuacio-

nes, sin que podamos decir en qué momento ha comenzado ni tampoco si se trata realmente de una agresión. Se presenta continuamente y en forma de pequeños toques que se dan todos los días o varias veces a la semana, durante meses e incluso años.

5. EL ARTE DE SER PERVERSO

El mensaje de un perverso siempre es voluntariamente vago e impreciso y genera confusión. Son precisamente estas técnicas indirectas las que desconciertan al interlocutor y hacen que éste tenga dudas sobre la realidad de lo que acaba de ocurrir.

Un verdadero perverso no suelta jamás su presa. Está persuadido de que tiene razón, y no tiene escrúpulos ni remordimientos. No suele alzar la voz, ni siquiera en los intercambios más violentos; deja que el otro se irrite sólo para luego acusarlo de que la agresión va contra él y no al contrario. Otro procedimiento perverso consiste en nombrar las intenciones del otro, o en adivinar sus pensamientos ocultos, con lo que el agresor da a entender que conoce mejor que la víctima lo que ésta piensa.

Pero sin duda, el arte en el que el perverso destaca por excelencia es el de enfrentar a unas personas con otras, el de provocar rivalidades y celos. Esto lo puede conseguir mediante esas alusiones que siembran la duda, mediante mentiras que colocan a las personas en posiciones enfrentadas, o simplemente hace correr rumores que, de una manera imperceptible, herirán a la víctima sin que ésta pueda identificar su origen.

Abundarán los golpes bajos y las ofensas, así como las palabras que rebajan, que humillan y que convierten en burla todo lo que pueda ser propio de la víctima. Esta armadura de sarcasmo protege al perverso de lo que más teme: la comunicación.

Por otro lado, el perverso puede intentar que su víctima actúe contra él para poder acusarla de "malvada".

La manipulación funciona tanto mejor cuanto que el agresor es una persona

que cuenta de antemano con la confianza de la otra persona. Mediante un sentimiento similar al de la protección maternal, ésta considera que tiene que ayudarlo porque es la única que comprende.

6. EL ERROR DE LA VÍCTIMA

El error esencial de la víctima estriba en no ser desconfiada, en no considerar los mensajes violentos no verbales. No sabe traducir los mensajes y acepta lo que se le dice al pie de la letra. Para el perverso, la excusa es fácil "La trato así porque así es como le gusta que la trate".

El agredido piensa que si actúa con paciencia, el otro cambiará. No renuncia porque es incapaz de imaginar que no hay nada que hacer y que es inútil esperar algún cambio. Por lo demás, si abandona a su compañero, se sentirá culpable.

Las víctimas parecen ingenuas y crédulas; como no se pueden imaginar que el otro es un destructor, intentan encontrar explicaciones lógicas y procuran deshacer los entuertos.

Frente a un ataque perverso, algunas personas se muestran primero comprensivas, intentan adaptarse: comprenden o perdonan porque aman o admiran.

7. SU TIPOLOGÍA

Este tipo de perversos son considerados como psicóticos sin síntomas, que encuentran su equilibrio al descargar sobre otro el dolor que no sienten y las contradicciones internas que se niegan a percibir. Presentan una ausencia total de interés y de empatía por los demás, pero desean que los demás se interesen por ellos. Para aceptarse a sí mismos tienen que vencer y destruir a alguien al tiempo que se sienten superiores. Disfrutan con el sufrimiento de los demás y para afirmarse tienen que destruir.

Lo que el perverso envidia por encima de todo es la vida de los demás. Envidia los éxitos ajenos, que le hacen afrontar su propia sensación de fracaso.



"Mobbing, vencer el acoso moral", no se puede ni se debe dejar de contestar, pero hay que hacerlo con firmeza, brevedad y en un tono normal, sin agresión ni sumisión porque saltar como un lobo o apabullarse como un cordero es demostrar que se opta por participar en el juego que impone la otra persona".

En este sentido hay que reforzar la confianza en uno mismo y dar más importancia a eso que a lo que los demás opinan de nosotros. La lucha es importante, pero en ella hay que buscar la ayuda de aliados.

Hoy día, aunque los casos denunciados son una minoría, y para colmo se trata de hechos que "no dejan huella" y en los que aportar pruebas es difícil, existen cada vez más asociaciones que prestan una valiosa ayuda. Afortunadamente, ahora, también las víctimas han alzado su voz y bajo formas jurídicas, y asesoramientos psicológicos, pueden comenzar a defenderse. Ya existen asociaciones protectoras donde este fenómeno se ha hecho consciente, en sociedades cada vez más sensibles a este tipo de hechos.

4. ¿CUÁL ES LA SITUACIÓN JURÍDICA?

En una entrevista sobre este tema, la abogada y parlamentaria Cristina Almeida afirmaba que "en nuestro país existe una regulación a nivel de determinados Parlamentos Autonómicos: Cataluña y País Vasco, principalmente. En la Comunidad de Madrid se han aprobado una serie de resoluciones para hacer estudios sobre la incidencia del acoso, especialmente las repercu-

siones en la salud laboral de las víctimas. Pero en cualquier caso, como no hay competencia legislativa, pues no se legisla. A nivel nacional, desde el Grupo Parlamentario Socialista se presentaron dos Proposiciones de Ley para regular los distintos aspectos del acoso moral en el trabajo. Se discutieron en el Congreso pero el PP votó en contra y no prosperó. No obstante seguimos trabajando sobre este tema para que aquí en España sigamos el modelo de otros países. Especialmente la Resolución del Parlamento Europeo de Acoso Moral en el trabajo del 2001 que aconseja a todos los países que adapten sus legislaciones para incorporar esta figura. Incluso habla de una reforma del Código Penal para introducir en los delitos contra los trabajadores el acoso moral en el trabajo, cuando tuviera una gravedad y se insistiera en esa gravedad por encima de las infracciones del Derecho Laboral. Aunque no ha sido aprobada por el momento, personalmente estoy segura de que será incor-

Una página con dedicación especial



Para obtener una buena información sobre el "moobing" conviene visitar la WEB: www.mostolesdigital.com, que posee una amplia sección, completa y variada sobre este problema, con asociaciones de contacto, propuestas de leyes, guía legal y psicológica, etc.

Asociaciones contra el Acoso Moral

- ♦ **Acoso Laboral SOS Mobbing** (Albacete). guiller01@ono.com AECAMT Castilla-León. Tel: 619.54.63.85.
- ♦ **Asociación Gallega contra el Acoso Moral en el Trabajo** Tel: 637.95.49.00 y 617.53.70.85, Juan XXIII, 10, 5º, 15001 A Coruña agacamt@hotmail.com.
- ♦ **Asociación Valenciana AVEAP** Tel.: 661.63.58.15
- ♦ **Asociación Valenciana Pro Erradicación del Acoso Psicológico (AVEAP)**. Maria B. Alonso Fabregat. c/ Enmedio (Edificio Hucha de Bancaixa), en Castelló. Viernes de 17:30 a 20:30 Telf: 670.32.27.41 mariabern@terra.es, o MARIA BERN@telefonicanet,
- ♦ **Asociación Vasca contra el Acoso Laboral (AVAL)** avalmobbing@hotmail.com Tel: 605.71.91.92.
- ♦ **CLAM, Contra L'Assetjament Moral (Catalunya)**. Gran Via de les Corts Catalanes, 837, 08018 Barcelona, Tel: 630.370.086. clam_cat@hotmail.com
- ♦ **Euskadiko Laneko jazarpén moralaren kontrako Hirigoyen elkarte**. Asociación contra el Acoso Moral en el Trabajo del País Vasco Hirigoyen. Grupo antimobbing de la Universidad del País Vasco. oscararroyuelo@hotmail.com
- ♦ **Asociación Andaluza contra el Acoso Moral en el Trabajo (ASACAMT)**, Carpinteros, 6, 3ºD, 41008 Sevilla asacamt@terra.es Tel: 610.89.08.52, 955.68.32.74
- ♦ **Asociación Aragonesa contra el Acoso Psicológico en el Trabajo (ASACAPT)**, Pedro I de Aragón, 8, Zaragoza. Tel: 678.44.81.76.
- ♦ **Asociación Asturiana contra el Acoso Psicológico en el Trabajo** Tel: 985.08.48.93 Tel/Fax: 985.22.93.48, Santa Clara, 8, 1º A-2, 33001 Oviedo, Apdo. Correos 1020, 33080 Oviedo, sofia.lahera@terra.es.
- ♦ **Asociación Castellano-Manchega contra el Acoso Psicológico en el Trabajo**, sruiz_m@hotmail.com Tel: 651.07.50.11.
- ♦ **Asociación Contra el Acoso Laboral ACAL (Madrid)**. Tel: 636.630.608
- ♦ **Asociación Creativa Antimobbing de Cuenca, ACAM CU**, mobbingcu1@hotmail.com.
- ♦ **Asociación Española contra el A.M.T. (AECAMT)**, acoso@nova.es

porada a nuestra legislación. Y un dato curioso. Fíjate que aunque no está legislado, la jurisprudencia sí se ha pronunciado a través de figuras como atentado contra la salud. Incluso las consecuencias del acoso moral se han considerado accidente de trabajo y han obligado a las Mutuas a pagar por este concepto. Por ello sólo queda introducir esta figura a nivel legal".

El camino está abierto, los expertos están trabajando en el asunto: de los ciudadanos y ciudadanas depende que

las denuncias salgan a la luz para frenar esta lacra social. De los políticos, buscar una legislación conveniente, para que esta agresión, que tanto daño hace al clima de trabajo, y consecuentemente a la producción, pero que también daña la misma vida de los ciudadanos y ciudadanas, no quede impune. En este sentido, las Asociaciones que están naciendo en estos últimos tiempos con inusitada decisión, pueden ser de gran ayuda. □

Juan Félix Bellido



→ ¿quién
tiene más derechos?

En Intermón Oxfam trabajamos para que todas las personas tengan derecho a una vida digna, con igualdad de oportunidades para todos los hombres, mujeres, niños y niñas del mundo.



...también depende de ti.

"Cointel, S.Coop.And. es un grupo de tres jóvenes cualificadas en distintas áreas técnicas que han aunado sus conocimientos para ponerlos al servicio de la sociedad

COINTEL, S.COOP. AND.

La Ingeniería Industrial, la Arquitectura Técnica y la Ingeniería de Telecomunicación con rostro de mujer



LAS TRES SOCIAS FUNDADORAS

Ficha Técnica

Nombre de la empresa:

Cointel, S.Coop.And.

Actividad: Servicios integrales de Ingeniería

Fecha de creación:

Inscripción en registro:
8 de Mayo de 2002
Fecha de alta: 1 de octubre de 2002

Número de empleados:

3 socias fundadoras

Dirección: Centro de Iniciativas Empresariales "Blanco White", pab.4-mod.11. 41014 Sevilla

Tel.: 600 551 696
954 554 071

Fax: 954 554078

E-Mail: cointel_sca@ies.es

El grupo está formado por tres chicas con las titulaciones: Ingeniería industrial, Arquitectura técnica e Ingeniería de Telecomunicación. "Las tres teníamos muy claro - nos comentan-

incluso antes de conocernos, que no queríamos estar siempre trabajando contratadas por una empresa, sino que era preferible asumir el riesgo de fundar nuestra propia empresa. Planteándonos también nuestra condición de "mujer", era tentador pensar que en el futuro a corto-medio plazo, cuando quisiéramos tener hijos, podríamos plantearnos esta posibilidad con más libertad y menos problemas, incluso el tipo de trabajo que podríamos realizar por cuenta propia nos permitiría más flexibilidad para disfrutar de nuestros hijos, algo que valoramos mucho tal y como está la sociedad hoy en día, al menos en el entorno profesional donde nos movemos, copado mayoritariamente por hombres, se olvidan un poco los valores. Pensamos que se pueden y se deben equilibrar todas las facetas para nuestro completo desarrollo".

Por todo ello las tres dejaron las empresas donde trabajaban para empezar como profesionales libres. "Fue des-

pues de tomar esta decisión individual cuando nos conocimos, y vimos que teníamos muchas inquietudes en común y que trabajando juntas podríamos aunar esfuerzos y así aprovechar las sinergias de nuestras respectivas actividades. A partir de ese momento empezamos a trabajar juntas". Se constituyó, pues, la empresa con el "objetivo principal de consolidarnos en el sector como una empresa especializada en proyectos técnicos de ingeniería que cubre además los campos de las direcciones de obra y las certificaciones de las mismas, así como servicios de consultoría y asesoría, ofreciendo un servicio de calidad, profesionalidad y seriedad. Con ello hemos fidelizado a una selecta cartera de clientes.

Y, ¿cuáles son los servicios que oferta la empresa? "Entre otros -nos comentan-, favorecer la mejora de la calidad de vida en las viviendas, edificios de oficinas u otro tipo de edificación, dotando a las construcciones de las nuevas tecnologías que se están desarrollando en el mercado, tales como tecnologías de la información y la comunicación, energías renovables, etc."

De cara al futuro consideran que tienen "ya un gran camino recorrido y los resultados hasta el momento han sido muy satisfactorios a nivel profesional y personal; tenemos clientes fieles que confían en nuestro trabajo". □

ROCÍO FERNÁNDEZ

Una empresaria al servicio de los más mayores

"Me siento una persona privilegiada por haber podido conseguir un sueño y dedicarme profesionalmente a lo que realmente es mi vocación"

Villa de Aranjuez es una residencia para la Tercera Edad, creada en Málaga por Rocío Fernández, una joven empresaria que ha merecido por su labor el Premio Meridiana 2002 en Málaga a la Iniciativa Empresarial, que otorga la Junta de Andalucía a través del Instituto Andaluz de la Mujer. "Mi recorrido profesional -nos confiesa su protagonista- ha sido de muy diversa índole, debido a los obstáculos que he tenido que ir salvando hasta encontrar mi verdadera y única vocación: el trabajo social."

En un momento dado, Rocío Fernández decide "después de muchos años de maduración y de esfuerzos, tanto económicos como de tipo personal, la creación de una Residencia de la Tercera Edad, de la que estoy muy orgullosa, porque veo reflejada en ella todo mi esfuerzo y mis ilusiones".

¿Por qué precisamente un tipo de empresa así? "Quizás por mi vocación hacia la geriatría". Pero hay otra razón "la dificultad de encontrar un trabajo a la medida de las ilusiones que cada persona pone a la hora de buscarlo. Sentía la necesidad de poner en práctica toda una serie de inquietudes, proyectos e ideas basadas en la tercera edad que he podido materializar con la creación de mi empresa".

En cuanto a los servicios que presta esta empresa malagueña, "se encuentran -según nos dice Rocío Fernández- la atención a cubrir las necesidades básicas como son: higiene, pensión completa, lavandería, seguimiento



médico y psicológico. Otras necesidades que también cubrimos son las orientadas a paliar la soledad, las carencias emocionales, etc."

La Residencia ofrece una construcción nueva, con decoración rústica, sin barreras arquitectónicas, soleada, con amplios jardines, estupendas vistas y piscina; grupos reducidos de residentes, dietas personalizadas, personal médico y de enfermería cualificado y un amplio programa de actividades.

"Me siento -afirma- una persona privilegiada por haber podido conseguir un sueño y dedicarme profesionalmente a lo que realmente es mi vocación".

Una vocación empresarial así bien merece el Premio Meridiana, galardón que acaba de conseguir. Una empresa social, de las que cada vez recibe más demanda la sociedad que nos está tocando vivir. □

EN EL CENTRO, ROCÍO FERNÁNDEZ

Ficha Técnica

Nombre de la empresa:

Residencia de la Tercera Edad Villa de Aranjuez

Actividad: Servicio para personas mayores

Fecha de creación:

19 de marzo de 2002

Número de empleados:

7 (3 auxiliares de enfermería, 1 cocinera, 1 limpiadora, 1 médico y 1 psicólogo)

Dirección: Urb. Sierra Llana. 29570 Cártama (Málaga)

Tel.: 952 42 11 52
626 53 08 15

LOLA FERNÁNDEZ ARANDA

Un espejo para ver el alma

Esta empresaria andaluza imbuída en el mundo del arte celebra el primer aniversario de su galería Moraima



LOLA FERNÁNDEZ ARANDA, EN EL INTERIOR DE SU GALERÍA MORAIMA

Decía el escritor irlandés George Bernard Shaw que "los espejos se emplean para verse la cara, el arte para verse el alma". Lola Fernández Aranda ha optado por esta segunda opción.

Esta empresaria sevillana, que capitanea en Mairena del Aljarafe la galería Moraima, navega en esta sociedad saturada de espejos, "cargada de sobriedad", para intentar humanizarla, poniendo el arte frente a la persona y dejando que su mirada vaya descubriendo -por qué no- su alma, además

del trabajo creativo del artista.

Moraima, que cumple ahora su primer aniversario, no es en absoluto una torre de marfil. Este cálido espacio, que conjuga belleza y modernidad, se nutre con obras pictóricas y escultóricas de artistas muy próximos -Cárceles o Zambrana entre otros muchos- tratados por la galerista con sumo respeto, una de las características de su sello empresarial.

Otra de las notas distintivas de esta emprendedora es su notable capacidad de comunicar, que enriquece su papel como intermediaria entre la persona que crea y la que contempla -y adquiere, según el

caso- una determinada obra.

También habla en su favor su trayectoria empresarial, centrada esencialmente en el sector de las nuevas tecnologías de la información. En estos momentos, Lola Fernández Aranda es consciente de que "vender software también enriquece, pero de otra forma", y ha decidido imbuirse con ilusión en el mundo del arte.

Esta experiencia le sirve para aportar una perspectiva empresarial en una parcela hermosa y eminentemente subjetiva. De este modo, expresiones

como "fórmulas de financiación", "afianzamiento de la clientela" o "nuevos mercados" navegan en la misma embarcación que "proceso creativo", "pincelada", "retrato" o "nueva figuración".

Lola Fernández Aranda hace gala de saber combinar en su justa medida la creación y la empresa, algo que, hoy por hoy, también es un "arte". Amante de la música y la pintura, esta empresaria no es ajena en absoluto a "las nuevas formas de hacer negocio", como la aplicación de las nuevas tecnologías a su actividad.

Dicho y hecho. Después de realizar una importante inversión y tras un año de andadura empresarial, esta galerista quiere crear un portal de Moraima en internet, proporcionando a su negocio un carácter interactivo e impulsando la interrelación entre el artista y el público. Es un paso adelante, que ubicará en la red un espacio que enriquezca el enclave físico que regenta ahora, que además de galería sirve de punto de encuentro para tertulias y otros actos culturales.

Asimismo sabe que éste es un mercado competitivo y que "al cliente le cuesta entender la inversión en arte todavía", pero su afirmación no es un lamento, sino un reto.

En definitiva, su objetivo es "fomentar el arte" para salir "de la monotonía y de la tristeza de la vida cotidiana". Por eso su apuesta empresarial es firme, desde el esfuerzo de una luchadora "con muchas ganas e ilusión", empeñada en poner la sonrisa a lo que le rodea, sin perder el norte empresarial. □

Mariela Nieto

Mercasevilla y el Ayuntamiento hispalense impulsan un proyecto conjunto para favorecer la formación y el acceso al mercado laboral

MERCASEVILLA FORMACIÓN

Apuesta por la inserción laboral de la mujer

Mercasevilla y el Ayuntamiento de la capital hispalense han unido sus esfuerzos para realizar un proyecto de formación e inserción laboral destinado a mujeres.

Esta iniciativa está reflejada en un convenio de colaboración firmado recientemente por Victoria Martínez Ocón, delegada de la Mujer del Ayuntamiento de Sevilla, y José Antonio García González, delegado de Consumo y presidente del Consejo de Administración de la sociedad Mercasevilla.

Este convenio se concreta, en la práctica, en cursos de Seguridad impartidos por la Escuela de Formación de Mercasevilla, cuyas participantes son mujeres víctimas de violencia doméstica y, en general, mujeres en situación de especial dificultad.

Esto se enmarca dentro de la iniciativa de la Escuela de Formación, que se encarga de poner en marcha una serie de cursos sobre este tema, subvencionados por la Junta de Andalucía. Tiene firmado a su vez un convenio de colaboración con la empresa Securitas España por el que ésta se compromete a la contratación de, al menos, el 90% del alumnado que finalice el periodo



JOSÉ ANTONIO GARCÍA GONZÁLEZ, PRESIDENTE DE MERCASEVILLA



VICTORIA MARTÍNEZ OCÓN, DELEGADA DE LA MUJER DEL AYUNTAMIENTO DE SEVILLA



formativo en este centro de Mercasevilla.

La empresa y el Ayuntamiento sevillano comparten un interés por promover la formación e inserción laboral de las mujeres en Sevilla. De este convenio surge la creación de una

comisión mixta de carácter consultivo, formada por 3 miembros designados por la Escuela y 2 por la Delegación de la Mujer, para abordar, entre otras cuestiones, la coordinación técnica.

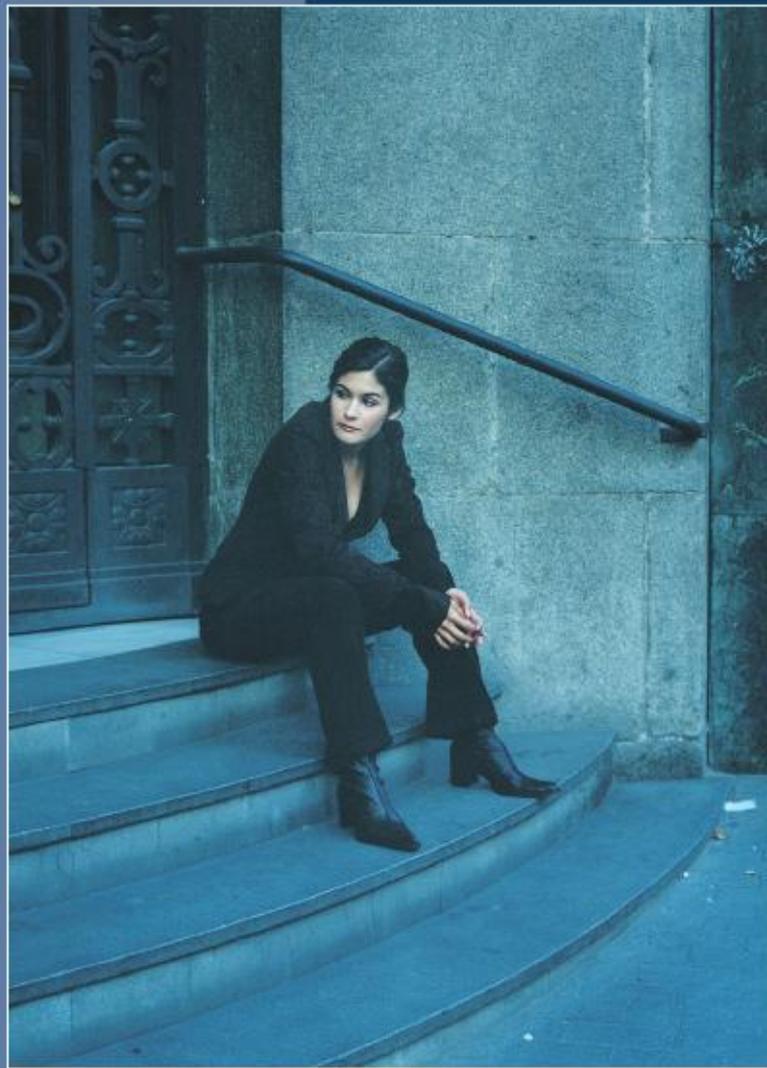
En este acuerdo el Ayuntamiento de Sevilla se compromete a efectuar el seguimiento y coordinación del proyecto, manteniendo contacto con la Escuela. También a proponer a las candidatas para el curso, que serán entrevistadas por la Escuela, y aportar 4.808,08 euros destinados a sufragar los gastos ocasionados por las distintas actividades. □

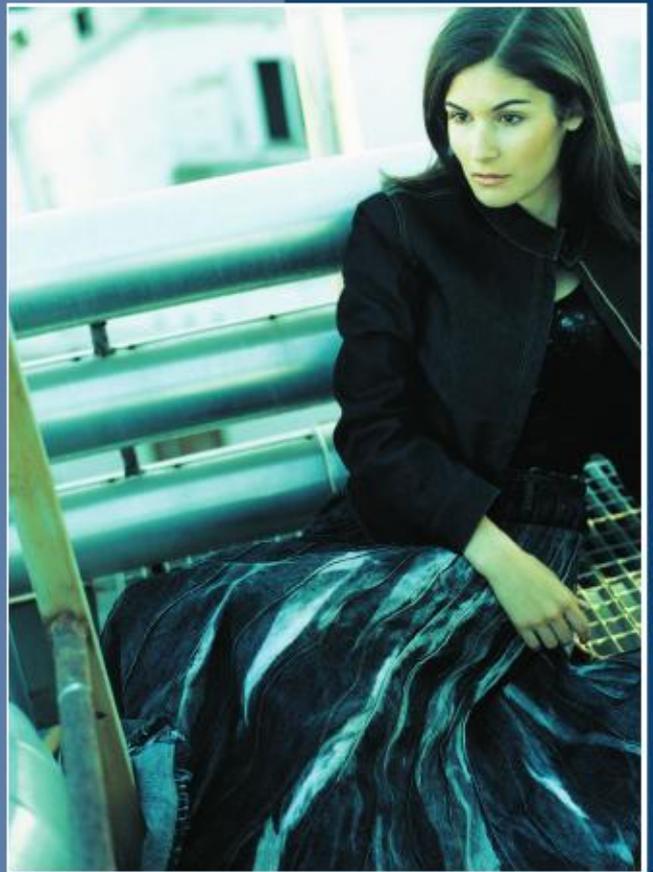




ADOLFO DOMÍNGUEZ

Un sueño elegante con los pies en la tierra





La mujer vestida por Adolfo Domínguez persigue un sueño elegante, con los pies en la tierra. Es una persona activa, que vive un presente donde la sofisticación no está en absoluto reñida con la comodidad, en una colección que se adapta al devenir urbano.

El sello personal de este prestigioso diseñador está coronado por formas carentes de extravagancias y colores sin estridencias. Son características que hacen inconfundibles sus prendas, complementos y, en definitiva, todos sus productos.

La firma piensa en una mujer activa, inmersa en el mercado laboral, haciendo del traje sastre informal una prenda básica. A esto hay que añadir, desde el mirador de este invierno, la mezcla de lana con piel y gasa, en un fundido en negro que aporta un look sofisticado, enriquecido por distintas texturas.

Las tendencias hablan de un punto de aspecto arrugado y de una piel que adquiere distintas apariencias. Desde la napa fina a prendas de aspecto envejecido u otras más novedosas.

Lo cierto es que el abanico de Adolfo Domínguez se despliega con opciones para cada ocasión, tanto "casual wear" con pana deslavada o desgastada como prendas hechas a mano de aire folk, trajes a rayas, opciones vaqueras y de sport, etc.

Todo ello sin olvidar el protagonismo de los pantalones, combinados, por ejemplo, con jerséis de punto.

También hay que destacar las sugerentes propuestas de fiesta, donde cabe desde la sofisticación de los vestidos largos y las chaquetas de encaje hasta la sencillez de los trajes negros de un solo botón, tipo esmoquin.

Y en complementos, todo un universo de propuestas atractivas. Por citar algunos ejemplos, en calzado aparecen desde botas de ante flexibles a zapatos de tejido labrado y los bolsos muestran preferentemente un aspecto envejecido y son de un tamaño grande.

Son sólo algunos apuntes del buen hacer de Adolfo Domínguez, cuya magia se materializa en una calidad donde la discreción alcanza su máximo atractivo. □





El orgasmo femenino

El secreto para alcanzar el máximo placer es conocer vuestra propia erótica

El reconocimiento que en los últimos años se le ha otorgado al placer sexual femenino es causa de la nueva ola de mujeres que acuden a las consultas sexológicas con el deseo de experimentarlo. Pero con una peculiaridad, éste tiene que ser completo, es decir tienen que existir orgasmos considerados "normales". De lo contrario pasa a ser una situación patológica y a ser consideradas como anorgásmicas.

Pero, realmente, ¿qué es eso del orgasmo? Orgasmo deriva de la palabra griega "orgao" que significa "hervir de placer", viviéndose como el momento álgido de la relación sexual. Físicamente consiste en una serie de

contracciones rítmicas en la zona pélvica, concentrándose de un modo específico en el clítoris, vagina y útero. Supone también la liberación de sangre que se ha acumulado en esta zona a medida que aumentaba la excitación y que ahora fluye al resto de cuerpo. Todo esto va acompañado de una vivencia subjetiva de intenso placer traduciéndose como una sensación de bienestar, calidez, satisfacción... El describir lo que se siente resulta complicado dada esa subjetividad que acompaña al orgasmo: "Un momento de éxtasis", "la sensación de ir subiendo una montaña rusa y bajar a toda velocidad", etc.

Hay que resaltar que no existe un patrón de orgasmos femeninos, éstos, no son siempre iguales. A veces se experimenta como una sensación agradable que nos deja muy tranquilas tanto que nos entra sueño, otras veces es muy intenso como un estallido en el que se pierde la cabeza por un instante y

todo el cuerpo se contrae y otras como una descarga de tensiones y nada más.

Durante mucho tiempo se ha pensado en la existencia de dos tipos de orgasmos en la mujer uno clitorideo (la mujer alcanza el orgasmo por estimulación directa del clítoris) y otro vaginal (la mujer alcanza el orgasmo por penetración), siendo considerado este último como el más completo y normal. Esto no es cierto. Existe un solo orgasmo, que como hemos comentado anteriormente se vive de manera diferente y se puede alcanzar ya sea acariciando el clítoris, vagina, pechos... es decir por la estimulación de cualquier zona del cuerpo o bien a través de la fantasía erótica. Ningún orgasmo es mejor que otros simplemente son diferentes. A menudo le damos demasiada importancia al hecho de alcanzar el orgasmo cuando lo verdaderamente importante es el abandonarse a las caricias, a los besos y disfrutar de cada detalle que se vive en la relación sexual.

Existe una tendencia bastante extendida a dar por sentado que todas las mujeres se ajustan a un mismo modelo sexual y todas tenemos que llegar a la meta de la misma forma. Si una mujer tiene orgasmos por estimulación vaginal o bien es multiorgásmica es probable que nos sintamos presionadas o inferiores si no es nuestro caso. Hemos de tener en cuenta que la cantidad de estimulación necesaria para producir un orgasmo es variable y a su vez está mediatizada por las circunstancias, es decir, la influencia cultural, el aprendizaje individual, las diferencias fisiológicas, sentimientos hacia la pareja, la preocupación, la relajación etc.

Debéis tener en cuenta que el secreto para alcanzar el máximo placer es conocer vuestra propia erótica, lo que sucede en vuestro cuerpo, dejar manar las emociones y sentir. □

Maribel García Cantero
Psicóloga - Sexóloga
ARTEA S.L.L.

Posibilidades de la **excedencia** laboral para la mujer trabajadora

I Causas y tipología

La mujer trabajadora necesita conocer las distintas causas que pueden propiciar el disfrute de una excedencia laboral. De este modo, podrá contar con las posibilidades que la ley le brinda para suspender su relación laboral cuando tengan lugar ciertas situaciones personales tasadas.

La excedencia comprende no sólo la destinada al cuidado de hijos menores de tres años, sino que además hay otros tipos de excedencias como la forzosa, la voluntaria y la destinada al

cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

No obstante, no debemos olvidar que el Estatuto de los Trabajadores no distingue entre hombre y mujer a la hora de regular esta institución.

Analizaremos aquí la excedencia para el cuidado de hijos y las causas que la propician.

De todas las excedencias, quizás la más conocida sea esta excedencia para el cuidado de hijos menores de

tres años, y ello es así porque es la que con mayor frecuencia suele ser utilizada por la mujer trabajadora, ya que el nacimiento de un hijo es algo normal en su vida y, socialmente, aún es ella la que debe acometer su cuidado directamente. Otras veces el salario percibido por la mujer es inferior al del hombre y debe abandonar ella el puesto de trabajo.

La excedencia para el cuidado de hijos se puede solicitar tanto con hijos adoptivos como biológicos, su duración es de tres años que se cuentan a partir de la fecha de nacimiento del niño, la pueden solicitar tanto el padre como la madre y si durante el periodo de excedencia tiene lugar el nacimiento de otro hijo se abre un nuevo periodo que pone fin al que se venía disfrutando.

Los derechos que se tienen al solicitar una excedencia para el cuidado de un hijo menor a tres años vienen recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, siendo tales derechos los siguientes: durante el primer año de excedencia el trabajador tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo y durante el resto del tiempo de excedencia a que se le reserve un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente; este primer año se considera como periodo de cotización efectiva teniendo derecho a las diferentes prestaciones; todo el periodo en excedencia es computable a efectos de antigüedad y durante el mismo, el trabajador tiene derecho a la asistencia a cursos de formación profesional y para ello el empresario debe convocar al trabajador excedente.

Esto anterior configura los derechos del trabajador pero además el empresario puede sustituir al trabajador mediante contratos de interinidad, estableciéndose así para el empresario unas bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social. □

Ana María Mena Blas
Antonia Guerrero Castro





Un arco iris en tu pelo

Propuestas de coloración para tu cabello



¿Has decidido dar un giro a tu imagen? Un "agente" de cambio puede ser teñir tu cabello de un color diferente. Aunque quizá no quieras variar tu aspecto y prefieras mantener tu color natural o un tono similar para cubrir alguna que otra cana.

Sea cual sea tu caso, desde aquí te presentamos dos opciones de coloración, con productos de dos marcas de L'Oréal, con una amplia experiencia en este tema: L'Oréal París y Laboratorios Garnier.

No hay que olvidar, por otra parte, la apuesta profesional de la firma y, con ella, la colección otoño-invierno de coloración de L'Oréal Professionnel, presentada como "vibraciones del color". Pero vamos a centrarnos en productos más cercanos a tu día a día, que tú misma puedes aplicar.

La propuesta de Garnier es, esencialmente, natural. Su apuesta más reciente invita a cambiar de color sin modificar sustancialmente la ima-



Consejos

Al presentar Fèria Color Booster, L'Oréal recuerda una serie de consejos prácticos, de los que apuntamos algunos de interés:

- ♦ Se recomienda realizar una prueba de sensibilidad 48 horas antes, utilizando sólo el gel de coloración.
- ♦ El producto se aplica sobre cabellos mojados, no lavados y bien desenredados.
- ♦ Proteger el contorno de la cara con un poco de crema para que el producto no coloree ligeramente la piel.
- ♦ Aplicar la savia nutriprotectora en dos etapas. Por un lado hay que efectuar un primer lavado con la mitad del producto y enjuagar con agua templada. Después se realiza un segundo lavado con el resto del frasco y se aclara abundantemente.



gen y remite directamente a Belle Color, una de sus gamas de coloración permanente. A ésta hay que añadir Nutrisse de Garnier e Ilumia.

Garnier presenta distintas opciones de coloración, con mayor o menor intensidad o resistencia, pero con ingredientes naturales. Para aportar reflejos puede optarse por la temporal, sin oxidantes ni amoníaco, con un tono similar al original y que desaparece en 6 u 8 lavados.

Por otra parte apunta la coloración ligera en amoníaco, que tiñe en un tono similar o más oscuro y dura unas 6 semanas, con un carácter más duradero y cubriendo hasta el 50 por ciento de las canas.



Y, por último, la coloración permanente, para optar por un cambio leve o sustancial, que cubre los cabellos blancos al cien por cien.

TODA UNA FERIA

El pelo es un medio para expresarse y L'Oréal Paris te propone un completo repertorio para brillar con luz propia. Feria Color Booster es una gama de cinco colores con reflejos potentes, brillantes e intensos. Procede de colorantes directos cromáticos, según se indica desde esta firma, que suponen una innovación en investigación capilar.

Esta propuesta de color puro aúna la durabilidad de los colorantes de oxidación clásicos con la potencia y la luminosidad de los directos cromáticos, que proporcionan colores vivos e intensos y tienen una considerable capacidad para penetrar en el corazón de la fibra capilar y fijarse con firmeza.

LOS PRODUCTOS DE LA GAMA

Feria presenta una serie de productos para obtener los mejores resultados en el proceso de coloración. Por un lado, un gel de color ámbar que contiene los colorantes de oxidación. Por otro, un revelador cremoso con oxidante.

A esto se añade Color Booster, una solución muy coloreada, envasada en un tubo separado para preservar todas las cualidades de los colorantes cromáticos hasta el momento de la mezcla.

Y, por último, la "Savia nutriprotectora", un champú que nutre y protege el cabello.

- P.V.P.: Color Booster: 9,50 euros. □



El destello de los colores cromo

La línea Chrome Shine de L'Oréal Paris concede un protagonismo indiscutible a los colores cromo, con destellos de luz que reflejan la imagen como si estuviera expuesta ante un espejo.

Las laca de uñas se rinden a los reflejos metálicos de esta línea, idóneos para un maquillaje de fiesta.



Y como carta de presentación cromática, 5 tonos espectaculares: oro, plata, cobre, fucsia y rosa.

Para completar el maquillaje, L'Oréal Paris propone cinco tonos Glam Shine para los labios, con efecto volumen. A esto hay que añadir dos tonos de sombras para los párpados Color Appeal Dúo, un tono de Blush Délicieux para las mejillas y la máscara Cil Architecte, para resaltar las pestañas.

P.V.P.: Laca de uñas Chrome Shine: 9,50 euros.

Barra de labios Glam Shine: 9,50 euros.

Sombra de ojos Color Appeal Dúo: 6,50 euros.

Máscara de pestañas Cil Architecte: 10,20 euros.

Blush Délicieux para mejillas: 13,50 euros. □

Un puñado de gotas divertidas

De Ruy Perfumes propone un puñado de gotas divertidas, en una fragancia dulce y suave denominada Fun Water Drops. La gama es, en esencia y en su presentación, delicada y tenue, con tintes poéticos.

Un auténtico canto a la pureza con notas de salida de kalamansi, pomelo y cassis. Completan la pirámide olfativa unos toques de peonia, tuberosa, lis, y, en el fondo, almizcle y madera de sándalo.

Todo un aroma para una personalidad serena. □



Brako, estilo libre



Un espíritu urbano, informal, joven y, en definitiva, un estilo libre, caracterizan la apuesta para este invierno de la marca de calzado Brako. Esta firma presenta diez líneas diferentes para esta temporada, dirigidas principalmente a chicas de ciudad y agrupadas en cuatro estilos: Urbanos, Puntas, Plataformas y Unisex.



Brako presenta un calzado práctico, versátil y original para la mujer



joven, desde una propuesta cómoda y de calidad.

P.V.P.: Entre 42 y 90 euros. □

Un detalle muy tierno

Ternura, fresca y originalidad se conjugan en la colección Unique que nos presenta Tous, una propuesta limitada y exclusiva de esta firma, con un marcado atractivo.



El hilo de oro define la configuración en esta colección, consiguiendo una textura innovadora que da forma al emblemático oso de Tous. Se trata de una joya simple y cálida, un colgante con certificado de origen para disfrutar de la ternura de una propuesta única. □



Desayuno con diamantes Escada

El collar "game of the heart" es una buena muestra de la exquisitez de la oferta joyera de Escada. Esta joya de 227 quilates reproduce el juego de ases de una baraja y está valorada en más de un millón de dólares. Fue la estrella de la presentación de la nueva colección de la firma en Barcelona, que contó con la intervención de expertos talladores de Amberes, que explicaron la diferencia existente entre una talla convencional (que consta de 57 facetas) y la patentada por Escada, que llega hasta las 97 facetas. Como valor añadido, los artesanos talladores graban el logo de la firma y un número de referencia en el diamante, con ayuda de un láser, lo que sirve como certificado de autenticidad, resultando muy útil en caso de robo o de extravío. □



La esencia de la elegancia

Elegancia y sobriedad son dos ingredientes que caracterizan la apuesta de Martinelli en su colección de esta temporada. Los zapatos de señora de la colección otoño-invierno aparecen en tonos tostados, ocres oscuros y arcillosos, que imprimen al calzado un toque elegante y singular.



Por otra parte, la puntera aparece ligeramente afilada, sin resultar incómoda, lo que concede al calzado un toque de actualidad sin alejarlo del confort que lo adecua a cualquier situación.

P.V.P.: Zapato con hebilla: 82 euros. □

Los Libros



MÁS ALLÁ DE LA MENTE
POSTMODERNA

Huston Smith
Kairós - 348 páginas

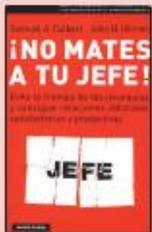
Este especialista aporta en este libro una nueva visión del momento que vivimos descubriendo lo que ocurre en el mundo actual.



LAS MUJERES QUE
HAY EN MÍ

María de la Pau Janer
Planeta - 298 páginas

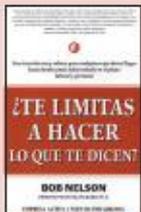
Finalista del Premio Planeta 2002, una novela que arrebató por la fuerza de la narración y por la belleza del mundo que nos descubre.



¡NO MATES A TU JEFE!

Samuel A. Culbert - John B. Ullmen
Paidós Plural - 268 páginas

Aquí se ofrece un modelo alternativo de jerarquía basado en la responsabilidad bilateral para generar comunicación y responsabilidad.



¿TE LIMITAS A HACER LO QUE TE DICEN?

Bob Nelson
Empresa Activa - 100 páginas

El libro ofrece una visión general de lo que todo trabajador debe saber para responsabilizarse de su trabajo y de sus acciones.



CALMA.COM

Debra A. Dinnocenzo - Richard B. Swegan
Paidós Plural - 156 páginas

La búsqueda de la serenidad en un mundo globalizado. Un libro que ayuda a buscar soluciones para simplificar la vida sin perjudicar la carrera laboral.



DE QUÉ HABLAMOS LAS MUJERES CUANDO
HABLEMOS DE SEXO

Anónimo
Alba Editorial - 368 páginas

Un grupo de mujeres, que ocultan su identidad hablan del tema, comparten fantasías, intercambian experiencias y desvelan secretos. Un libro que invita al debate y a la reflexión.

La película



FRIDA

Dirigida por Julie Taymor e interpretada por Salma Hayek, Alfred Molina Y Geoffrey Rush.

Desde su compleja y duradera relación con su mentor y esposo, Diego Rivera, hasta su ilícita aventura con Leon Trotsky, pasando por sus románticos encuentros con mujeres, Frida vivió valientemente una vida inexorable como revolucionaria política, artística y sexual.

El vídeo



EN LA
HABITACIÓN

Dirigida por Todd Field e interpretada por Tom Wilkinson, Sissy Spacek y Marisa Tomei

Matt y Ruth son un matrimonio que vive en Maine. Su hijo Frank está en casa durante las vacaciones y para pagarse sus estudios trabaja como pescador de langostas. Frank tiene una relación con una madre soltera de la localidad. A medida que pasa el verano, estos personajes se verán envueltos en una tragedia.

El disco



EUFORIA
Madre Deus

Álbum grabado en directo desde el Stadsschouwburg de Brujas, con la Flemish Radio Orquesta. Es la primera vez que se une la música de Madre Deus arropada por una orquesta sinfónica y que incluye el programa completo con 25 temas que se grabó el 4 de abril de 2002 en Brujas. Se trata de la fusión del quinteto original del grupo, 4 instrumentistas más una voz pura y cristalina con la Flemish Radio Orquesta.

ENTREVISTA A ENRIQUETA VILA,
PROFESORA DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE ESTUDIOS HISPANOAMERICANOS

“La mujer tiene un papel destacado en el ámbito de las Humanidades”

Mujeremprendedora: ¿Qué papel desempeña la mujer hoy en la investigación histórica?

Enriqueta Vila: Tiene un papel bastante destacado, dentro del ámbito de la Historia y de las Humanidades. Es una prueba más de cómo la mujer va incorporándose cada vez más a todas las parcelas de trabajo.

M.E.: Requiere un esfuerzo individual importante.

E.V.: Exactamente. Y creo que la voluntad de la mujer es muy importante para competir con fuerza.

M.E.: ¿Qué cualidades debe tener un/a buen/a investigador/a?

E.V.: Voluntad y constancia.

M.E.: ¿Cuál es la proporción de investigadoras en su Escuela?

E.V.: Bastante alta. Ahora somos 5 mujeres y 5 hombres. Todos somos historiadores, ya sea de Contemporánea o de Colonial.

M.E.: ¿Durante cuánto tiempo fue directora de la Escuela?

“ EN LA ACTUALIDAD LA RELACIÓN ENTRE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y EL MUNDO DE LA EMPRESA ES FUNDAMENTAL”



Perfil

Los ojos de esta sevillana destellan sabiduría y hablan de una gran capacidad para comunicar pasiones y rescatar nuestra memoria histórica. La trayectoria de esta Doctora en Historia de América, profesora de investigación de la Escuela de Estudios Hispanoamericanos, alude a una intensa actividad investigadora, a un trabajo por la Cultura desde la política y a una considerable labor docente. Ha sido una de las artífices de la reciente celebración de un Congreso Internacional para conmemorar los 500 años de la fundación de la Casa de la Contratación de Sevilla.

APUNTES

- ♦ **Una herramienta:** La disciplina.
- ♦ **Un libro:** El Quijote.
- ♦ **Un lugar para descansar:** Sanlúcar de Barrameda.
- ♦ **Un sueño:** La paz.

E.V.: Cuatro años, cumplidos el pasado verano. Acepté serlo sólo por un mandato, porque en la vida hay que tener conciencia de que los cargos duran un periodo concreto. Cuando éste se agota hay que dejar entrar a otras personas con nuevas ganas de luchar.

M.E.: ¿Qué aporta su Escuela a los actos conmemorativos de la Casa de la Contratación?

E.V.: De momento ha aportado la infraestructura material para el Congreso, que ha tenido la secretaría en la Escuela. También el trabajo de sus investigadores, algunos patrocinios y la experiencia de este centro, considerado internacionalmente como uno de los más importantes del americanismo mundial.

M.E.: ¿De qué manera contribuyó la Casa de la Contratación al desarrollo de sus dos sedes, Sevilla y Cádiz?

E.V.: De forma decisiva, porque todo el comercio y toda la navegación fue encauzada en la época a través de este organismo oficial.

M.E.: Apunte la relación entre la investigación y la realidad empresarial.

E.V.: La relación es fundamental, tanto en la ciencia como en las humanidades, que pueden prestar un gran apoyo a las empresas. □

M.N.



* Fuente: OJD 2000

Grupo Joly. 104.111* ejemplares al día.
El primer grupo editorial de **Andalucía.**



Eduardo Dávila Miura

Cada día, remata bien la faena

TRABAJA SIN RIESGOS



JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

Triunfar es saber evitar el peligro,
controlar las distancias,
respetar el oficio.

www.cedt.junta-andalucia.es