

mujeremprendedora

VIAJES

Berlín:
La gran
desconocida

ECONOMÍA SOCIAL

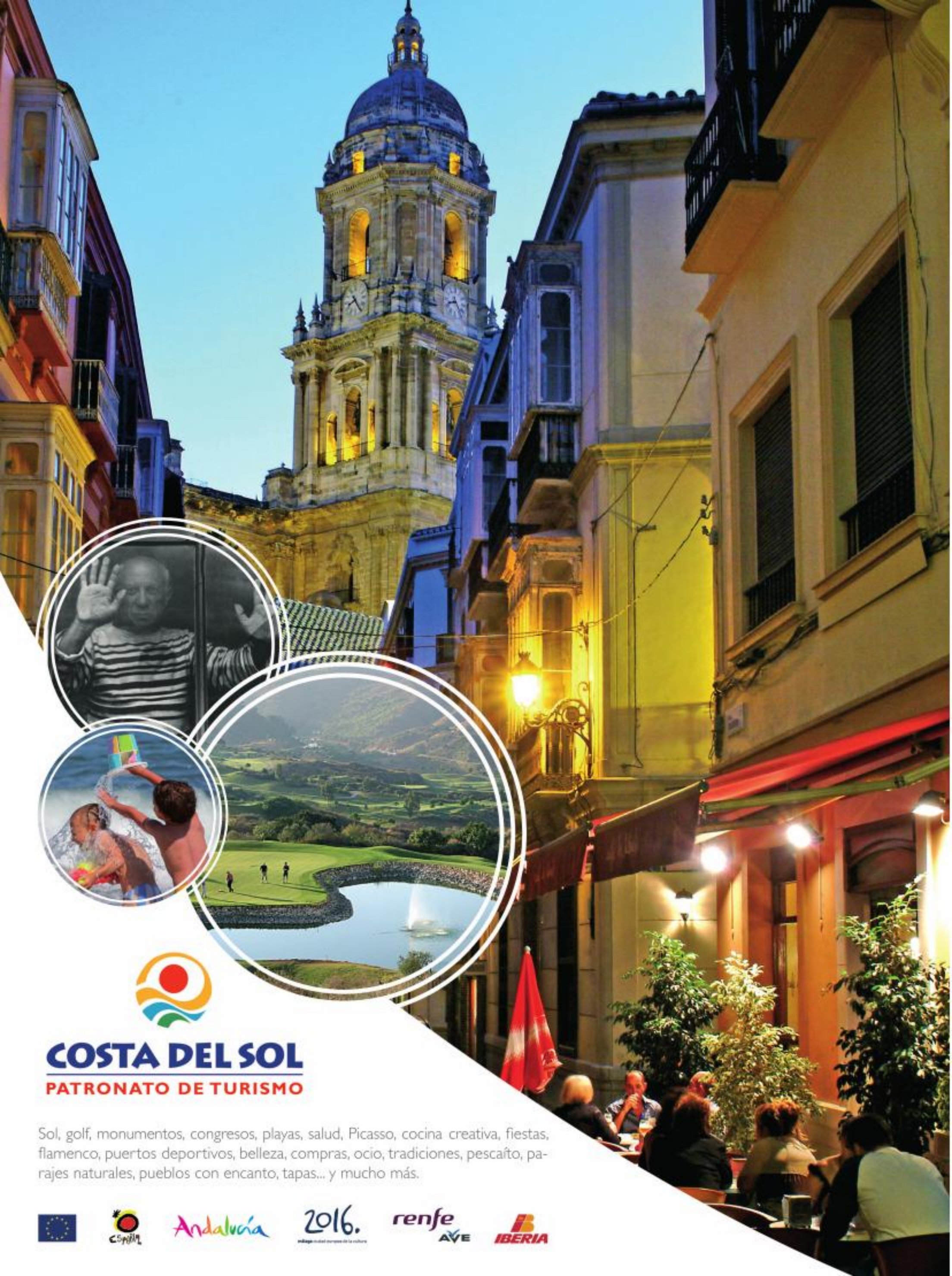
Congreso 'Todos
podemos emprender'

ENTREVISTA

Hugo Gensini, presidente de
la Asociación de Hombres
por la Igualdad de Género

A FONDO

Sindicalistas en femenino



COSTA DEL SOL

PATRONATO DE TURISMO

Sol, golf, monumentos, congresos, playas, salud, Picasso, cocina creativa, fiestas, flamenco, puertos deportivos, belleza, compras, ocio, tradiciones, pescaito, parajes naturales, pueblos con encanto, tapas... y mucho más.



Andalucía

2016.
embajador europeo de la cultura

renfe
AVE

IBERIA

Octubre 2009

mujeremprendedora

108



pág. 10

**_SINDICALISMO
EN FEMENINO**

Cuatro delegadas sindicales
debaten sobre el papel de la
mujer en los sindicatos



pág. 16

HUGO GENSINI

Entrevista al presidente de
AHIGE, Asociación
de Hombres por la
Igualdad de Género

_ PARA EMPEZAR

- 5 En recuerdo de Don Luis
Gloria Bellido Zanín

_ ACTUALIDAD

- 6 Noticias
La ventana
Isabel García
10 A fondo
¿Por qué no hay mujeres
entre las líderes sindicales
14 Opinión
M^a Ángeles Tejada
16 Entrevista
Hugo Gensini
18 A fondo
Claves de una
motivación efectiva
20 Opinión
Ana María Herrero

_ EL TABLÓN

- 22 Empleo en
Andalucía
26 Conciliación
27 Franquicias

_ PANORAMA

- 28 Instituto Andaluz de
la Mujer
30 Medio Ambiente
32 Turismo
34 Andalucía Innova

- 35 Internacionalización
36 Economía Social
37 Asociaciones
Empresariales
38 CC.OO. Andalucía
39 UGT Andalucía
40 Opinión
Lourdes Otero

_ EN PRIMERA PERSONA

- 42 Directivas
Fátima Castillo
Inmaculada Cid
44 Emprendedora
Alicia Hernández

_ CULTURA Y ESTILO

- 46 Cuidemos la salud
48 Opinión
Ana María Pagador
50 Cultura
51 Libros
52 Viajes
Claves para el turismo
Vanessa Calvo
54 Tendencias
56 Opinión
Susana Muñoz
57 Motor

_ CON PERMISO

- 58 El autobús
Manuel Bellido

STAFF

EDITA: INFORMARIA, Empresa Informativa fundada por Manuel Bellido en 1996
PRESIDENTA: Gloria Bellido Zanín
DIRECTOR: Manuel Bellido
REDACCIÓN Y COLABORADORES:
 Isabel García, José Santos, Antonio Collado, M^a Ángeles Tejada, Ana Pagador, Lourdes Otero,
 Vanessa Calvo, Ana María Herrero y Susana Muñoz
DIAGRAMACIÓN:
 Francisco Javier Collados y Antonio Collado
FOTOGRAFÍA: Archivo Mujeremprendedora, Agencias
PUBLICIDAD: Eva Velasco y Vanesa Delgado
**Dirección, Administración,
Distribución y Publicidad:**
 Recaredo, 20, 2º- 4, 5 y 6. 41003 Sevilla.
 Tel.: 954 53 98 47 / 98 72 22
 Fax: 954 53 31 43
ISSN 1575-9377
Depósito Legal: SE-3043-99
Mujeremprendedora en Internet:
www.mujeremprendedora.net
E-mail: mujeremprendedora@mujeremprendedora.net
redaccion@mujeremprendedora.net; digital@mujeremprendedora.net

Premio Arco Iris



Premio ALMUR



Fotografía cedida por: Jackpot

UNICEF
Y MUJEREMPREENDEDORA
UNIDOS POR LA INFANCIA

unicef



Para toda la infancia
Salud, Educación, Igualdad, Protección
ASÍ LA HUMANIDAD AVANZA

unicef 

www.unicef.es

En recuerdo de Don Luis

Cuando oigo hablar a la gente de sus profesores, muchas veces escucho frases no muy alentadoras sobre la educación. Profesores de matemáticas que les han quitado a sus alumnos el poco gusto que tuvieran por los números, maestros de historia extremadamente aburridos, profesores sin ninguna ilusión ni gusto por la enseñanza o personas con muchos conocimientos pero incapaces de transmitir su saber.

A menudo caemos en el error de pensar que enseñar es llegar a una clase, abrir un libro y explicar su contenido a un grupo de alumnos, que, de forma pasiva y más o menos silenciosa, toman nota de lo dicho por el profesor.

La realidad es muy diferente. La mayoría de las personas aprenden el 10% de lo que lee, el 20% de lo que oye, el 30% de lo que ve, el 70% de lo que habla con otros, el 80% de lo que utiliza y hace vida real y el 95% de lo que enseña a otras personas. Eso nos deja un triste 20% en la mayoría de los casos.

Afortunadamente, la educación está dando pasos de gigante últimamente y cada vez se proponen nuevos métodos alternativos para transmitir el conocimiento. Sin embargo, esto que ahora es la novedad, los grandes profesores lo han siempre intuitido.

Esos profesores que llegaban a clase dispuestos a escuchar a sus alumnos y no sólo a sí mismos, **profesores que sabían que sólo mediante la experimentación directa se puede aprender de verdad**, profesores que entienden que su misión no es exclusivamente enseñar lo que viene en el programa sino "educar" a sus alumnos en todos los ámbitos de la vida.

Por suerte para mí, he tenido a grandes profesores a los que recuerdo con cariño y respeto. Cada uno de ellos, además de su materia, nos enseñó muchas más cosas que se han ido revelando muy importantes en nuestra vida fuera del colegio.

El mes pasado nos dejó Don Luis Rey Romero, que fue director del colegio de San Francisco de Paula de Sevilla por muchos años. Yo tuve la suerte de conocerle personalmente, sin llegar a ser su alumna, pero sí que lo he sido de muchos otros profesores que recogieron de él su dedicación a la enseñanza y su sabiduría.

El mundo de la educación tiene mucho camino por recorrer, pero hombres como Don Luis ya han marcado la dirección a seguir.



Gloria Bellido

En 10 vistazos

Flashes de la actualidad

MENOS EMPRESAS

Según el estudio "Informa de Movimientos Empresariales" el número de constituciones durante estos primeros ocho meses de 2009, ha sufrido un descenso del 31% en comparación con el mismo período de 2008 llegando a la cifra de 54.350 empresas creadas.



1

MICROFINANZAS

La Universidad de Sevilla y la Fundación Cajasol son los encargados de organizar la I Jornada de Microfinanzas que tendrán lugar en Sevilla en el Centro Cultural de la Fundación los días 7, 8 y 9 de octubre con el lema "El Microcrédito como Instrumento de Inclusión Social".



3



4

COEDUCAR EN LOS MEDIOS

Desde el próximo 26 y hasta el 29 de octubre la Fundación Alonso Quijano y la Universidad de Málaga organizan el curso "Coeducar en los medios de comunicación". El seminario se celebrará en la Facultad de Ciencias de la Comunicación y estará dirigido por Susana Guerrero.

EMPRESARIAS EN LANJARÓN

Una veintena de empresarias de la Alpujarra y el Valle de Lecrín participaron el pasado mes de septiembre en la III Feria de Mujeres Emprendedoras celebrada en Lanjarón, donde expusieron sus productos y que sirvió un año más para estimular a las mujeres a crear empresas.

ASESORES EN FRANQUICIA

La consultora Tormo & Asociados pondrá en marcha Crescenda. Una red, pionera en España, que prestará apoyo y asesoramiento a todos aquellos inversores y emprendedores que deseen incorporarse al mundo de la tienda en cadena.



5

6



UNIVERSITARIOS EMPRENDEDORES

Potenciar el espíritu emprendedor y favorecer a la creación de empresas entre los universitarios, es el objetivo del convenio entre la Universidad de Almería y AJE.

MICROCRÉDITOS PARA EMPRESARIAS

El ministro de Industria, Turismo y Comercio, Miguel Sebastián, la ministra de Igualdad, Bibiana Aído, y el presidente de la CECA, Juan Ramón Quintás, han suscrito recientemente un convenio de colaboración, al que se ha sumado CajaGranada, para facilitar el acceso a la financiación, a través de microcréditos, a mujeres emprendedoras y empresarias.



8

WEB PARA INMIGRANTES EMPRENDEDORES

La ONG 'Movimiento por la Paz' ha puesto en marcha el proyecto 'Wapa', una nueva página web que fomentará el autoempleo entre la población inmigrante. 'Web Activa Pro Autoempleo' ayudará a encontrar información útil para comenzar su idea de negocio.



9

BAJA CUALIFICACIÓN

Según un informe de La Caixa sobre la recesión y el mercado de trabajo en la UE, España está a la cabeza con un 14,4% del total de empleos de baja cualificación en 2008, cinco puntos por encima de Alemania y Francia.



7

CONTRA EL MALTRATO

YouTube junto con la Cámara de Diputados italiana, el Consejo de Europa y el estudio Cinecittá, organiza un festival de cortometrajes para combatir la violencia contra las mujeres.



10



ORGANIZACION TECNOLOGICA Y SERVICIOS, S.L.

MOBILIARIO DE OFICINA

Polígono Industrial Parsi - Avda. de Parsi, 4 Polígono Mini Parsi- NAVE 13 SEVILLA
41016 - SEVILLA

Tel.: 954 511 922 Fax.: 954 260 620

WEB: WWW.OTSSL.NET

EMAIL: info@OTSSL.NET / OTSSL@OTSSL.NET

7 Citas Días

7,8 y 9

octubre



I Jornadas de Microfinanzas organizadas por la Universidad de Sevilla y la Fundación Cajazol



I Encuentro de Empresarias y Empresarios del Aljarafe y Doñana en Pilas, Sevilla

15

octubre

16/17

octubre

Jornadas de Feminismo, Economía y Ciudadanía en la Escuela de Formación en Feminismo de Málaga



II Congreso Provincial de Mujeres Empresarias de Sevilla en Benacazón

21/22

octubre

1/2

octubre

V Encuentro Andaluz de Emprendedores y Jóvenes Empresarios en Almería



Día Mundial por el Trabajo Decente

7

octubre

6

octubre



Seminario 'Innovación y Gestión: cómo reducir los costes a través del software' en el Centro Empresarial de Cádiz



Re-emprende La Cámara de Comercio de Sevilla ha puesto en marcha el proyecto Re-Emprende, que nace con la finalidad de estimular a los emprendedores que, tras una experiencia emprendedora sin éxito, estén dispuestos a emprender de nuevo, apoyándose en una metodología que les permita reflexionar y analizar sobre su proyecto con un sistema individualizado de apoyo, formación y asesoramiento. El proyecto se desarrolla a través del Departamento de Promoción, Innovación y Desarrollo Empresarial en colaboración con SECOT.



I Plan de Igualdad de Andalucía La consejera para la Igualdad y Bienestar Social, Micaela Navarro, informó el pasado mes del contenido del borrador del I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía a organizaciones de mujeres. El documento prevé la realización de 267 medidas para la eliminación de discriminación por razón de género.



Premio Mercadeando

Las ocho Diputaciones andaluzas han creado el Premio Mujer Empresaria Mercadeando 2009, destinado a estimular y apoyar el desarrollo de proyectos empresariales impulsados y dirigidos por mujeres adscritas a la red andaluza de Mercadeando. Todas las mujeres empresarias andaluzas adscritas a la red andaluza de Mercadeando pueden presentar sus candidaturas al premio, dotado con 2.000 euros, hasta el 15 de octubre.



25% menos El sueldo medio anual de las mujeres en España fue de 16.943,89 euros en el 2007, lo que supuso un 25,6% menos que el de los hombres, que ascendió a 22.780,29 euros, según la Encuesta Anual de Estructura Salarial del 2007, que publicó el pasado septiembre el Instituto Nacional de Estadística (INE). Por tanto, los ingresos medios femeninos en el 2007 fueron el 74,4% de los masculinos, ratio que en el 2006 fue del 73,7%.



Campaña
Impulsada por la SEGIB y la OIJ, con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y del Ministerio de Igualdad, se ha pue-

to en marcha la que es la primera campaña con un mensaje único para todo Iberoamérica contra la violencia de género. La campaña se ha puesto a disposición de los gobiernos locales, organismos internacionales y ong's, para apoyar y enriquecer las campañas locales existentes contra la violencia de género.



Antistress. Afamel, expertos en regalos de empresa, consciente de la presión a la que estamos sometidas en nuestras empresas, lanza una promoción que lucha contra el stress, y nos invitan a pasar noches, desayuno incluido, en un hotel de cinco estrellas, sin compromiso de consumo durante la estancia.

la ventana
por Isabel García

La cuenta, por favor



No falla. No hay nada mejor que acudir a un restaurante con tu pareja para comprobar como la "España profunda" sigue estando ahí, para comprobar que eso de que hombres y mujeres somos iguales es un cuento chino que no paran de vendernos. Les cuento, aunque seguro que a más de una, y de uno, les sonará la historia. Abrimos la puerta del restaurante, nos atiende el metre, quien, fijando su mirada en él, pregunta que cuántos seremos. "Dos", dice mi pareja. Y piensas, a lo mejor yo no sería capaz de sumar uno más uno. Pero bueno, no pasa nada, será que él ha entrado primero. A continuación nos indica unas escaleras para subir a la mesa y sin saber cómo se abre ante mí un vacío. Y piensas, se ve que me toca subir primera, igual creen que con los tacones que me he colocado me puedo caer y necesito un pecho masculino que soporte esa posible caída. Pero bueno, no pasa nada, un gesto de galantería que acepto. El paso siguiente es pedir la bebida, y dice él: "Una cerveza y una botella de agua, por favor". Se acerca el camarero y sin mediar palabra le colocan la cerveza a él y el agua a mí. Y piensas, ¿yo había pedido cerveza o agua? Pero bueno, que no pasa nada, será que hoy he escogido uno de esos vestidos "fashion" que venden ahora y que lo mismo sirven para ir a la moda como para guardarlos en tu fondo de armario para cuando te toque estar en estado de buena esperanza. Así que nada, no pasa nada, será que el camarero ha pensado que estoy de cuatro meses y que como tal no debo beber alcohol. Llega la hora de pagar, pide una servidora la cuenta y al traérmola la dejan justo en la mitad de la mesa. Y piensas, no se acordará de que he sido yo quien la ha pedido. No pasa nada, pago la cuenta. Donde ya sí que pasa es cuando traen el cambio y, como era de esperar, se lo dan a él. Aquí ya no hay nada que pensar, no hay excusas que valgan. Lo queramos o no, nos guste o no, estamos en una sociedad machista. De acuerdo, muchísimo menos que hace 50 años, pero es machista. Así que nada, realizada la comprobación y obtenida la conclusión de que hay cosas que no cambian por mucho Ministerio o Ley de Igualdad que haya, sólo me quedó recordarle al camarero quien fue la persona que pagó la cuenta para ver si así en la próxima visita al restaurante, además de devolverme mi dinero, me dejan tomarme la cerveza a gusto.

Cándido Méndez, Ignacio Fernández, Jacinto Ceacero, Julio Salazar,... sólo nombres masculinos para representar a las trabajadoras y trabajadores españoles. Pero, ¿por qué? ¿No hay mujeres dispuestas a asumir esta labor? ¿No hay apoyo hacia las mujeres por parte de las organizaciones sindicales? ¿Hasta qué punto están presentes en las mesas de negociación? ¿Sabemos defender nuestros derechos?

¿Por qué no hay MUJERES entre los líderes sindicales?

Ha sido difícil reunir las a las cuatro, cuadrar agendas. Son mujeres ocupadas, trabajadoras, madres, amas de casa y sindicalistas, cuatro mujeres de cuatro de los sindicatos más representativos en España. Y por fin se sientan a la mesa. Y no a una mesa de negociación colectiva, a las que tan acostumbradas están. Es la mesa de Mujeremprendedora, que las reúne para hablar del papel de las sindicalistas en la toma de decisiones. No les toca negociar un plan de igualdad, ni convencer a un compañero sobre la importancia de los permisos de paternidad, ni escuchar los problemas de una afiliada. Les toca hablar de planes de igualdad, de compañeros de sindicato y de los problemas de las trabajadoras y trabajadores. Pero la realidad es que antes que sindicalistas son mujeres, y madres. Por eso, mientras esperamos la llegada de la más joven del grupo, Patricia Gallegos, la conversación se torna inevitable cuando Nora llega a la mesa y relata que ha tenido que dejar a su hijo de cuatro meses con su madre para poder acudir a la cita. Y comienzan las anécdotas y el intercambio de experiencias entre ellas, entre Blanca, madre de dos hijas de cuatro y siete años, y entre M^a Jesús, madre de adolescentes. Llega Patricia, la cosa se pone seria. Las madres se callan, hablan las sindicalistas.

¿Cuáles son las grandes prioridades de las trabajadoras en estos momentos?

Patricia: Diría que la primera gran prioridad para la mujer es que los cuidados dejen de ser sólo cosa de ella. Los cuidados de los hijos, de la casa, de las personas dependientes... siempre es ella la que lleva el mayor peso de la carga. Es necesario que haya mucha más corresponsabilidad y que desde las Administraciones se apoye esta idea. Sigo sin entender por qué el permiso de paternidad es de 15 días y el de maternidad de 16 semanas.

M^a Jesús: De ahí parte todo. Si hubiera corresponsabilidad las mujeres podríamos crecer más profesionalmente. De hecho, en mi caso, puedo llevar adelante todo lo que llevo porque mi marido comparte conmigo, si no compartiese no podría hacer tantas

1. Blanca Ávila

Secretaria de Igualdad y Salud Laboral de UGT de la Federación de Servicios Públicos de Sevilla

2. Patricia Gallegos

Secretaria de Organización de CGT Sevilla y delegada de CGT en Teleperformance

3. M^a Jesús Ballesta

Responsable de la Secretaría de la Mujer de la Sección Sindical de CCOO en el Ayuntamiento de Sevilla

4. Nora Portz

Delegada de USO en la Base Aérea de Morón



1

2

3

4

cosas. En CCOO trabajamos por la conciliación de la vida familiar, pero no dándole más permisos a la mujer, sino dándoles más a los hombres y fomentando el que hagan uso de ellos.

Nora: En mi caso, comparto todas las responsabilidades con mi marido. Un ejemplo de ello es que él ha sido quien ha solicitado la reducción de jornada, pero porque él está contento de estar en casa con sus hijos disfrutando de ellos. El problema no es sólo la mentalidad de algunos hombres que es algo que se va superando poco a poco, sino la mentalidad de las empresas que no entienden el derecho de los hombres a conciliar a pesar de que haya una ley que recoge esos derechos.

Blanca: Desafortunadamente, la generalidad no es tu caso. Hoy por hoy es la mujer, trabajadora o no, quien lleva la responsabilidad familiar de los hijos, las tareas del hogar, el cuidado de sus mayores. Esto influye en datos como la tasa de desempleo, ya que muchas mujeres se sienten obligadas a dejar de trabajar porque no pueden llevarlo todo para delante. Otra preocupación que destacaría es la diferencia salarial, que sigue estando ahí aunque en función del sector de producción será mayor o menor. Esa

diferencia salarial parte de esa misma carga, que hace que la mujer tenga muy limitado su tiempo para formarse, asistir a cursos que faciliten su promoción dentro de su empresa y con ella que aumente su salario.

Con algo más de dos años de trayectoria, ¿qué diríais que ha significado para la aprobación de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres?

Blanca: Uno de los puntos estrellas han sido los permisos de paternidad que aunque ahora se van cogiendo más, han servido para que muchos hombres se hayan visto en tesituras en las que las mujeres nos venimos viendo desde años. Es decir, ha habido muchos hombres que se han visto amenazados o despedidos por el hecho de solicitar un derecho reconocido por ley. Afortunadamente cada vez hay un mayor marco normativo que va facilitando el camino, aunque sí es verdad que en el caso de la Ley de Igualdad ésta no ha resultado efectiva desde el

momento en el que salió. Con todo, no cabe duda de que ha sido un paso muy importante aunque deja muchas lagunas a las mesas de negociación porque, de

“¿Cómo consigues que haya mujeres en las mesas de negociación si dentro del sindicato no hay mujeres dispuestas a asumir responsabilidades?”

Patricia Gallego

entrada, tampoco se podría perfilar del todo ya que de hecho hay sectores a los que, reconozcámoslo, no les viene bien la Ley de Igualdad.

M^a Jesús: No lo ha sido y no lo está siendo porque la Ley deja mucho espacio a la negociación colectiva y en ésta plantear temas como conciliación de la vida familiar y laboral se hace muy difícil. No tenemos ningún problema cuando se habla de cualquier otro tema hasta que planteamos conciliación familiar y te reprochan que cómo hablar de esto con la crisis que hay ahora.

Nora: Es totalmente cierto. La Ley no está en blanco y negro, hay una gama de grises a la que la negociación tiene que dar color. Hay muchos puntos que tienen que ser negociados. El problema es que en las mesas de negociación hay muchísimos más hombres que mujeres, hombres que dan menos importancia a estos temas que nosotras y que lo que hacen es remitirse a la Ley, sin tener en cuenta que muchos de los puntos de dicho documento remiten a la negociación colectiva.

Patricia: Pero, ¿cómo consigues que haya mujeres en las mesas de negociación si dentro del sindicato no hay mujeres dispuestas a asumir responsabilidades e incluso cuando son propuestas rechazan el cargo por falta de tiempo para estar en su casa, con sus hijos, con sus maridos...? Ese problema con los hombres no te lo encuentras, casi todos, por no decir todos, aceptarían una propuesta de nombramiento.

Blanca: El problema en organizaciones sindicales como las nuestras es que requieren de horas que van más allá de las siete u ocho horas diarias. Por eso, de entrada, tú no puedes ofrecerle a una mujer un cargo de responsabilidad, hay que hacerlo desde abajo, explicándole que no va a consumirle horas de

su tiempo libre, que va a tener un crédito horario para hacer ese trabajo, comentarle las mejoras que va a conseguir no sólo para ella sino también para sus propias compañeras... El problema es que a la mujer cuando se le propone algo, antes de decir sí o no, mira todo lo que tiene detrás, la mochila que tiene detrás a la que sólo pensar que le vas a echar una piedra más le hace decir que no puede más.

¿Es, entonces, la paridad en los sindicatos un objetivo lejano? ¿Cuál es el germen de esa falta de paridad, la falta de apoyo por parte de las organizaciones, o la falta de mujeres como mencionabais antes? ¿Por qué no hay mujeres entre los líderes sindicales?

Blanca: Nuestras organizaciones han sido hasta hace muy poquito llevadas y dirigidas mayoritariamente por hombres. Pero es verdad que las mujeres cada vez más están más en el seno y en las ejecutivas de las organizaciones sindicales y la prueba está ahí. En UGT, por ejemplo, hemos modificado los estatutos para que en las ejecutivas de los distintos estamentos haya como mínimo de cada sexo un 40% aunque en la práctica se está yendo más allá. Y lo hemos hecho así porque es fundamental la presencia y el trabajo de las mujeres en los sindicatos, porque para poder acabar con la discriminación es necesario que estemos en las mesas. Porque lo cierto es que si de verdad hubiera una igualdad real de oportunidades, no ya en los sindicatos sino en todos los ámbitos, no se tendrían que poner cuotas ni pedir paridad y entonces sí se exigiría la igualdad por mérito y capacidad. Pero la realidad es que a ese punto aún no hemos llegado, cuando lo hagamos seguro que seremos más mujeres que hombres los que dirijamos el 'cotarro' porque

estamos, según las estadísticas, más capacitadas para poder dirigir. Por eso primero vamos a estar ahí y cuando estemos, entonces que prime la capacidad, que dicho sea de paso no se ha exigido de aquí para atrás para muchos hombres que han ocupado puestos con poco menos que un nombre y un apellido.

M^a Jesús: En CCOO pasa exactamente igual. Las listas se hacen por igual, incluso algunas veces la mujer supera al hombre pero es en las secciones sindicales donde se hace más difícil la incorporación de mujeres principalmente por dos problemas. El primero es la falta de mujeres dispuestas a asumir este trabajo como consecuencia de la carga familiar que sufren. Y el segundo, y una vez que se tiene a la candidata dispuesta a aceptar la propuesta, la dificultad existe a la hora del nombramiento, ya que son mucho más cuestionadas que los hombres para copar un puesto de responsabilidad. Sí que es verdad que se va cumpliendo el tanto por ciento, que hay paridad en las listas y demás, pero en las secciones sindicales se sigue notando la falta de caras femeninas.

Patricia: En mi sector, el de las teleoperadoras, el 90% de la plantilla son mujeres y esto se refleja en el Comité de

"Es fundamental la presencia y el trabajo de las mujeres en los sindicatos para poder acabar con la discriminación"

Blanca Ávila





"Es verdad que se va cumpliendo el tanto por ciento, que hay paridad en las listas y demás, pero en las secciones sindicales se sigue notando la falta de caras femeninas"

Mª Jesús Ballesta



Empresa. Somos 13 personas y sólo dos son hombres. Ya dentro del sindicato sí que es verdad que nos cuesta mucho trabajo encontrar a mujeres que quieran tener estas responsabilidades, aunque nosotros lo cierto es que no buscamos la paridad a toda costa, buscamos que haya igual número de hombres que de mujeres pero no a toda costa. En CGT a los cargos de representación se puede presentar cualquier afiliado, por lo que si se presentan 200 hombres y 10 mujeres saldrán más cargos masculinos que femeninos, y ahí qué puedes hacer tú.

Nora: Estoy de acuerdo en que la paridad no hay que buscarla a toda costa pero sí hay que darles a las mujeres un empujón para que entiendan el por qué ellas deben estar ahí, lo que pueden conseguir para ella y para sus compañeras participando activamente en las organizaciones sindicales, reivindicando sus derechos,...

Lo cierto es que son los hombres los que mayoritariamente ocupan las mesas de negociación. Ante esta realidad, ¿consideráis que vuestros compañeros están formados en igualdad? ¿conocen la normativa vigente en igualdad de género?

Nora: En mi caso, en la Base Aérea de Morón, mis compañeros están totalmente informados de la Ley de Igualdad y preocupados por el tema. Y eso es importante ya que somos pocas mujeres en la Base por lo que necesitamos la implicación de ellos en estos temas. Ya en USO si miramos el comité al pleno hay más división en ese aspecto, ya que observo otras prioridades en la negociación como son los temas económicos, mientras que el tema de la conciliación y la calidad de vida se queda en un segundo plano.

La paridad no hay que buscarla a toda costa pero sí hay que darles a las mujeres un empujón para que entiendan el por qué ellas deben estar ahí

Nora Portz

Blanca: En la Federación de Servicios Públicos de Sevilla somos más o menos todos de la misma edad, aunque es verdad que hay algunos más mayores que sí que dan una prioridad secundaria a la conciliación, pero el resto, y a pesar de tener problemas gordos en sus propios sectores, la conciliación sí que está presente y lo veo cada vez más por el cómo se acude a la Secretaría de Igualdad, buscando asesoramiento en la materia. Cada vez están más implicados. Pero claro, depende de las generaciones con las que hablemos de hombres, aunque ya afortunadamente en la mía sí que se da esa preocupación por la igualdad.

Patricia: En el caso de CGT, dentro de la organizativa del sindicato la igualdad no es algo a lo que le demos prioridad pero porque sabemos que en las secciones sindicales los comités de empresa sí que le dan esa prioridad y ese empuje que hay que darle a la Ley de Igualdad. Sabemos que dentro de las empresas nuestros delegados sí que están muy implicados en estos temas. Por ello, como sabemos que lo hacen, dentro de la organización no le echamos demasiada cuenta pero si viéramos que hiciera falta sí que lo haríamos porque es fundamental lograr entre todos que la igualdad pase de ser formal a ser una igualdad real.

Mª Jesús: Soy delegada sindical desde hace 12 años. Hoy el sindicato se ha renovado, es un equipo joven y lo cierto es que la mentalidad que tienen es más abierta que la que había cuando empecé. Aunque hay que decir que el mayor cambio se ha producido desde que se creó la Secretaría de la Mujer y se empezó a explicar y a hacerles entender que el trabajo de esta Secretaría también les implicaba a ellos. Hoy están mucho más

implicados que entonces, participan en todos los cursos en materia de igualdad que organizamos desde el sindicato, y aunque es verdad que les siguen exigiendo más a una mujer que a un hombre poco a poco esto va cambiando.

Isabel García

RECURSOS HUMANOS

M^a Ángeles Tejada
 Presidenta de Fidem y Directora
 General de Randstad Especialidades



¿Estudias o trabajas?

Entre los 70 y los 80 una de las frases favoritas que se usaba para "ligar", era el "pero ¿tú estudias o trabajas?". Es bien sabido que la pregunta casi siempre da pie al diálogo y mucho más que la curiosidad por la respuesta de lo que se trataba era de iniciar una conversación. Obviamente las máximas posibilidades del resultado de la misma podían acabar en una posible cita y punto, eso es lo que había. Pues ahora acaban de sacar una encuesta de Metrovacesa (El País 22-06-09) por la que un 54% de los encuestados de entre 15 y 34 años afirma que no tiene proyecto de futuro para ninguna de las dos cosas, eso es lo que hay. Obvia la respuesta que usted y yo nos hacemos y es que la mayor parte van a vivir "de los padres", que es lo que toca.

Claro que la mayoría de estos jóvenes han crecido en la época de plena abundancia, en familias que no paraban de mejorar su nivel de vida, pero que debían enfrentarse a unas condiciones laborales complejas, al mileurismo, al exceso de masteritis y por qué no decirlo, al comoditis. Muchos de esos jóvenes tentados por el dinero fácil abandonaron sus estudios y se fueron a la construcción o a otras industrias bluff, y hoy no tenemos aprendices.

Por otra parte, y según me cuentan, corrían los bulos entre la gente universitaria que para trabajar y ganar más dinero hacían faltan no se cuántos masters en el currículo. Y yo me pregunto: ¿cómo se puede ser "maestro" de algo sin haber trabajado nunca, sin ser aprendiz, ni oficial? Es posible que el sistema educativo tenga algo que ver, pero haber educado a muchos jóvenes, evitándoles tomar decisiones, protegiéndolos contra el riesgo y dejando que su capacidad de aventura se la cuenten por la tele, en la play o en el cine ha creado generaciones de jóvenes conservadores, individualistas y que prefiere ser funcionarios antes que emprender un proyecto profesional.

Hay mucha gente que se ha empeñado en romper el paradigma de que "una buena formación, equivale a un buen trabajo y a una cierta estabilidad laboral". La verdad es que, en cualquier escenario, esta ecuación sigue existiendo porque los empresarios seguimos buscando talento, procuramos dar trabajo a todos y especialmente a los que tienen mejor actitud y nos sigue encantando la responsabilidad social corporativa, la sostenibilidad, el ecologismo y para las mujeres la conciliación familiar, claro que sí, pero resulta que al final en economía se trata de que los números salgan, o sea que si quieres conciliar debes mantener tu productividad o rebajar tus pretensiones.

Mientras escribo estas líneas, el Gobierno acaba de decretar una ayuda de poco más de 400 euros para los que acaban el subsidio de paro y tienen cargas familiares. La medida me parece social, necesaria y muy buena, pero lo mejor está en la letra pequeña, ya que la única condición que pone la administración para dar este dinero en el que contribuimos todos, es que habrá que formarse, incluso cambiar de profesión. Por ahí vamos mejor, ya que para buscar trabajo lo primero debería ser estar dispuesto a sacrificar tiempo, esfuerzo y bienestar.

Siempre he pensado que lo mejor de los subsidios, que deben existir puntualmente, es que no tengas que utilizarlos nunca.

▶ ¿Cómo se puede ser "maestro" de algo sin haber trabajado nunca, sin ser aprendiz, ni oficial?



asociación de **e**mpresarias de **s**evilla

visita **nuestra web**

www.aesevilla.org



anunciate **en** nuestra **revista**

DATE A CONOCER A TRAVÉS DE NUESTRA REVISTA

TE DAMOS EL APOYO QUE NECESITAS. TE AYUDAMOS A CRECER

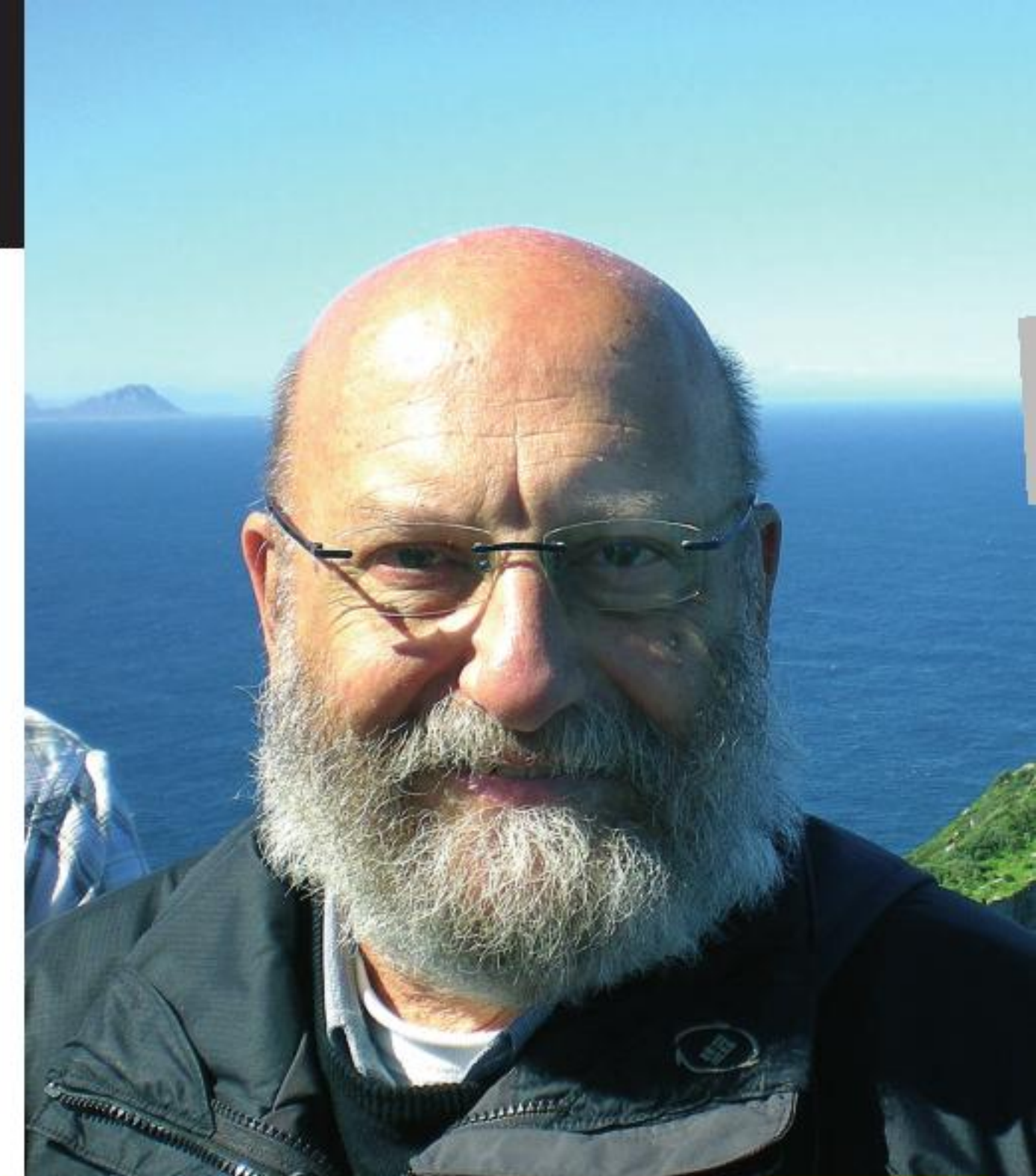
www.aesevilla.org

Avda. Blas Infante 4, 4ª izqda. / 41011 SEVILLA / Telf.: 954 27 11 40 / Fax: 954 28 43 18 / E-mail: info@aesevilla.org

El presidente de la primera Asociación de Hombres por la Igualdad de Género (AHIGE), con sede en Málaga, nos habla de la cuestión de género desde la perspectiva masculina y de la importancia de fomentar el cambio en los hombres hacia posiciones favorables a la igualdad

¿Cuál es el germen de AHIGE, sobre qué objetivos nace y cómo han ido variando dichos objetivos desde su constitución?

Realmente AHIGE nace en Málaga en el seno de un grupo de hombres que nos comenzamos a reunir una vez al mes para hablar de nosotros mismos, algo que habitualmente hacéis las mujeres pero que los hombres no nos permitimos. Cada uno llevaba algo para cenar preparado por uno mismo y mientras cenábamos, hablábamos de asuntos de nivel personal como la relación con nuestra pareja o nuestros hijos, nuestros temores y nuestras emociones, sobre cómo nos sentimos como personas. Pensamos que sería un grupo pasajero pero nada de eso, a día de hoy seguimos reuniéndonos y seguimos encontrando elementos importantes sobre los que reflexionar. Fue en la andadura de este primer grupo donde algunos de los compañeros pensamos que a ese cambio que a nosotros nos estaba ofreciendo ese espacio, debíamos darle una dimensión de tipo social. Es decir, AHIGE nace a partir del descubrimiento personal de un grupo de hombres. Los objetivos de la asociación pasaban por favorecer la igualdad real entre hombres y mujeres en todos los aspectos de la vida, luchar contra la discriminación histórica que sufren las mujeres, cambiar el patrón tradicional masculino impuesto desde pequeños, y apoyar la creación de redes de hombres igualitarios. Hoy los objetivos siguen siendo los mismos, los contenidos son los que han cambiado. En ocho años hemos aprendido mucho y hemos tenido la oportunidad de compartir y contrastar emociones y pensamientos con muchos hombres, hemos tenido la suerte de poder hacer una



"Se puede ser un hombre y ser sensible"

serie de proyectos, sobre todo de intervención social a nivel educativo, que han supuesto toda una riqueza de experiencia para la asociación. Con ellos hemos descubierto que a pesar de que la sociedad ha cambiado, mucha gente joven se sigue sumando a valores muy tradicionales, que sigue habiendo muchos chicos que se parecen más a sus abuelos que a sus padres.

¿Qué ve un hombre cuando mira desde la perspectiva de género?

Por la experiencia que tenemos, vemos que hay una sociedad injusta donde tanto mujeres

como hombres sufrimos discriminaciones, evidentemente más fuertes para las mujeres: infravaloración como personas, situación de dependencia, de dominación por parte de los hombres, y limitación del desarrollo de ciertas habilidades y de muchas facetas de la personalidad. Y es que lo cierto es que no nos desarrollamos como personas sino que nos desarrollamos condicionados al sexo y hay ciertas cosas que se nos permite y otras que se nos prohíbe.

Uno de los lemas de AHIGE es: "Otra forma de ser hombre es posible". ¿Cuál es esa forma que defienden?

Hugo Gensini, presidente de la Asociación de Hombres por la Igualdad de Género



El modelo tradicional propone a hombres duros, rocosos, competitivos, que sean una especie de isla en la que cada uno va por su camino y rivaliza con otros hombres. Pensamos que eso hay que cambiarlo, que se puede ser un hombre y ser sensible, que se puede dar cabida a la ternura, a la posibilidad de expresar emociones, que no tenemos que tenerle miedo al compromiso. Porque de todas las emociones la única de la que los hombres nos hemos apropiado es la ira, mientras que el temor, el dolor o la alegría nos cuesta trabajo manifestarlas. A nivel emocional hay muchos cambios, el modelo tradicional nos plantea que hay un camino que hacer y si no lo consigues, sino eres un hombre que produce y compites vales poco como hombre. Otra clave de ese cambio también muy importante es la cercanía, el contacto y la responsabilidad de los hombres con sus hijos. Tener hijos debería comprometer por igual al padre y a la madre, mientras que la mayoría de los hombres huyen de las responsabilidades, pensamos que basta con proveer dinero.

¿De dónde cree que nace ese pavor de muchos por alcanzar una igualdad real?

Hay un temor claro y es a la pérdida de poder, de prestigio, de privilegios, temor al compromiso que significa el cambio. Estar cercano a los hijos significa dedicarles tiempo, poder hablarles, escucharles, acompañarles en sus tareas y en sus ilusiones o en sus compromisos, cosas que habitualmente las madres hacen. Los hombres desconectamos al salir de casa y volvemos a conectar, y a medias, al volver, mientras que las que son madres y trabajan fuera de casa están prácticamente conectadas y pendientes de sus hijos todo el día. Los hombres cerramos la puerta de casa y entramos en un mundo distinto que es el que nos marcan.

¿Qué quieren decir desde AHIGE cuando hablan de "nuevas masculinidades"?

Queremos decir que la masculinidad debería ser diversa, que no puede ser un modelo único al que se ajusten todos los hombres. Tiene que haber una masculinidad heterogénea y dentro de la misma muchas maneras de realizarse como hombre para dar así cabida al hecho de dejarle espacio a la vida afectiva, a desarrollar ciertas áreas a nivel personal que los hombres tenemos poco desarrolladas, a prescindir de responsabilidades que muchas veces nos abruman porque los hombres hemos recibido el mensaje de que tenemos que ser los fuertes, ser el apoyo económico, ser los que dan seguridad. Desgasta mucho ese modelo de fortaleza. No es que estemos proponiendo que los hombres deban de ser flojos, endebles y vagos, estamos proponiendo que exista esa posibilidad en la que las responsabilidades estén compartidas.

¿Cuál es la opinión que desde la Asociación perciben de las mujeres sobre el trabajo de AHIGE?

La opinión de las mujeres hacia nosotros ha ido cambiando con el paso del tiempo. Entre los colectivos feministas con los que nos tratamos cada vez encontramos una mayor simpatía y aceptación hacia el trabajo por la igualdad y por el cambio de los hombres. Y es que al principio había

mucha desconfianza y mucho temor por lo que nuestra presencia pudiera influir en ellas y en su trabajo, algo que por otro lado es lógico si tenemos en cuenta que las mujeres han sido engañadas históricamente muchas veces, sobre todo el movimiento feminista. Pero poco a poco se ha ido viendo el valor del trabajo que hacemos, que básicamente es con el colectivo masculino.

¿Y la opinión de los hombres?

Todavía hay muchos que se molestan, que consideran que esto es una traición a la causa masculina, como si la relación social entre hombres y mujeres fuese una guerra de sexos. Piensan que cualquiera que habla de igualdad, de no discriminación, de cambio real, le está quitando privilegios. Pero confiamos en que esto poco a poco vaya cambiando. Nada más hay que mirar como de diez años para acá muchas cosas han cambiado. Por ejemplo los hombres españoles no se oponen públicamente a las acciones positivas a favor de las mujeres pero no se implican en buscar un cambio en la legislación, en las condiciones laborales para que la igualdad sea real. Incluso en los mismos sindicatos existen comisiones de mujeres que trabajan a favor de la igualdad pero luego las condiciones de trabajo de éstas siguen siendo peores que las de los varones.

¿Qué tipo de medidas reclaman para incorporar a los hombres a las políticas de igualdad?

Reclamamos medidas en el ámbito familiar y doméstico. Las mujeres han podido ir accediendo con muchísimo esfuerzo a todos los sectores de la vida, la educación, el trabajo profesional,... con un pago y es la doble jornada. Para que no haya esa doble jornada nosotros nos tenemos que comprometer a nivel de la vida familiar y doméstica. No habrá igualdad, las mujeres seguirán no teniendo tiempo libre, hasta que esto se consiga. Hay hombres que no participan en las labores de casa nada más que tirando la basura cuando salen y trayendo el pan cuando vuelven.

Isabel García

Claves de una motivación efectiva

En un contexto económico en el que los resultados son fundamentales para cualquier compañía, es necesario que los empleados consigan sus objetivos sin 'morir en el intento'. Pero, ¿estás realmente preparada para motivar correctamente a tus trabajadores?

El papel de las personas en la organización empresarial se ha transformado a lo largo del siglo XX. En el inicio se hablaba de mano de obra, posteriormente se introdujo el concepto de recursos humanos, que consideraba al individuo como un recurso más a gestionar en la empresa. En la actualidad se habla de personas, motivación, talento, conocimiento, creatividad... Se considera que el factor clave de la organización son las personas ya que en éstas reside el conocimiento y la creatividad.

Pero puesto que no hay dos personas iguales, no hay dos formas iguales de incentivar. Retener el talento de los buenos trabajadores no es tarea fácil. Grass Roots, multinacional británica encargada de ayudar a sus clientes a mejorar sus resultados empresariales, ofrece una guía básica en diez pasos para que las compañías sean capaces de dar a las personas brillantes motivos para pensar que trabajan para la mejora de las empresas.

1. Marcar claramente los objetivos. La empresa deberá fijar los objetivos que llevan a la misma a poner en marcha un programa de incentivos. Sólo si está claro lo que se quiere obtener, se podrá medir el resultado.

2. Estudiar el perfil de los destinatarios de un programa de incentivos. Hay tantas formas de motivar como personas. No todo el mundo se motiva de la misma manera, y no todos los incentivos son válidos para todos los perfiles.

3. Buscar la memorabilidad del incentivo. Ya sea dinero, un viaje, un regalo, una experiencia ..., lo realmente importante es el motivo por el que se entrega. En la mente del receptor tiene que quedar claro para siempre, quien se lo regaló, por qué o como consecuencia de qué se obtuvo ese regalo.

4. Ofrecer incentivos alcanzables. No hay nada más desmotivante que no lle-

gar al objetivo, simplemente porque es inalcanzable, aunque le dedicaras una vida entera. Automáticamente se produce el efecto contrario.

5. Un incentivo es una inyección de energía positiva. La ilusión de poder alcanzarlo se transmite, y si además es un incentivo colectivo, por la mejora de los resultados en equipo, sirve estrechar lazos entre compañeros y con la compañía.

6. Reconocer la vinculación emocional con la compañía. La lealtad de empleados, colaboradores o canal merece ser premiada, puesto que contribuye al establecimiento de un equipo sólido y entregado. Los incentivos para aumentar ventas son importantes pero no pueden eclipsar otro tipo acciones.

7. Motivación ajustada en el tiempo, a los intereses de la compañía. No se pueden otorgar incentivos infinitos, porque se considerarían derechos



adquiridos y dejarían de tener efectividad. Los incentivos deben perseguir un objetivo fijado y acotado en el tiempo, lo cual no significa que todo deban ser campañas de corto plazo. Una compañía debe encontrar el balance adecuado entre programas estratégicos, para la consecución de objetivos a largo plazo, y programas tácticos, para objetivos concretos y puntuales.

8. La formación: una doble inversión. Motivar a través de formación genera beneficios en una doble dirección. El individuo, a nivel personal encuentra una motivación relacionada con su puesto de trabajo o sus inquietudes particulares.

Pero además, un empleado bien formado puede poner sus sólidos conocimientos al servicio de la empresa.

9. Los incentivos como elemento democratizador de la compañía. Al margen de las condiciones pactadas con cada individuo, un incentivo puede ser una vía flexible para premiar los esfuerzos colectivos, en los que la colaboración de todos los estamentos, contribuye al éxito de la organización.

10. Motivar en períodos de recesión. Es precisamente en tiempos difíciles cuando se necesita dar el "do de pecho". Es importante introducir un elemento "ilusionador" que

apalanque los esfuerzos, y es justo agradecerlo si se alcanzan las metas, especialmente cuando las metas son tan complicadas.

Con todo, una advertencia: en esta cuestión de las medidas para motivar a los trabajadores es fundamental el tener claro que no hay una guía con medidas adecuadas para todos y todas, hay que tener en cuenta la situación personal de cada persona con el fin de que nadie indirectamente se sienta discriminado. Por ejemplo: guarderías de empresa. Las personas que no tienen hijos pueden sentir sus expectativas frustradas en relación con estas medidas.

RECURSOS HUMANOS

Ana M^a Herrero
Directora de Montaner & Asociados



Empleabilidad, un valor atractivo

Hace algunos años trabajé con un brillante director financiero, persona excepcional tanto desde el punto de vista técnico como humano, con ideas y metas claras y bien trazadas. Desde su época de estudiante se fijó como objetivo aprender el máximo hasta los 30 años. Así pues compaginaba los estudios con el trabajo, pero lo insólito es que hasta la edad de 30 años había cambiado de empresa 22 veces, casi 2 veces por año. Al preguntarle la razón de tales cambios, su respuesta fue: "En algunas empresas te enseñan poco y en otras mucho, por lo tanto no hace falta permanecer todo el tiempo en ellas". ¿Qué haces cuando has aprendido todo aquello que pueden enseñarte? Si te quedas, lo más probable es que comiences a vegetar. Lo idóneo es salir de ahí llevándose las enseñanzas que comportan un nuevo valor añadido que antes no poseías, por lo que tus conocimientos se cotizaran más en el mercado.

Si para competir, las empresas deben ser flexibles, los empleados también. Si los mercados son cada vez más versátiles, las personas también deben serlo. La fidelidad a la empresa no es precisamente un valor en alza como antes, cuando existía un contrato no escrito, subyacente, por el que la empresa y el empleado mantenían una fidelidad mutua. Nuestra cultura dificulta en gran medida este desarrollo profesional. Cambiar de empresa, de ámbito geográfico o de oficio se nos hace muy cuesta arriba. Cualquier movimiento de una comunidad autónoma a otra produce tensiones y malestar en los que lo tienen que asumir. Cuando se pide a los candidatos a un empleo su disponibilidad para el cambio de residencia, son muy pocos los que contestan afirmativamente. En alguna conferencia he escuchado que el desarrollo profesional es como "hacer crecer una bola de nieve". La empresa proporciona experiencia, método, cultura... Llamémosle "nieve", para todo el personal por igual. Algunos empleados permanecen quietos y sólo recogen algo de esa "nieve", otros se mueven y recogen más, y los que se movilizan, se interesan, se preparan y aprovechan para acumular el máximo de "nieve", crecen profesionalmente. Para las empresas la cuestión está en procurar los recursos, la formación, etc., en definitiva "una buena nevada anual". El afán de los empleados debe ser el de movilizarse para hacer el mayor acopio posible de "nieve".

La empleabilidad es una cuestión de decisión y de actitud individual. No hay que esperar la nieve de la empresa, sino buscar las empresas donde se pueda extraer "nieve". Pero, ¿se está dispuesto a tomar la responsabilidad sobre el propio desarrollo profesional? La actitud y el entorno ayudan a conseguirlo. No hay que fijarse en el modelo de carrera profesional que nos muestran algunos medios de comunicación. El empleado debe tener muy claro que los puestos de trabajo son cada vez más flexibles e inestables, en consecuencia tiene que buscar las empresas que sean capaces de proporcionarles ese valor añadido que lo enriquece y posiciona profesionalmente. Las empresas que sean capaces de ofrecer no tan sólo un simple puesto de trabajo sino una oportunidad de crecimiento, estarán en las mejores condiciones y podrán contar con el mejor personal. Sería positivo que las empresas se dieran cuenta de lo importante que es ofrecer "empleabilidad", y que el empleado se concienciara de la importancia de trabajar en empresas que ofrecen "empleabilidad".

En estos momentos donde tener un empleo es un valor muypreciado, no podemos olvidar este concepto, porque todos continuamos construyendo nuestro futuro.

▶ No hay que esperar la nieve de la empresa, sino buscar las empresas donde se pueda extraer "nieve"



La reducción presupuestaria obliga a redefinir los procesos,
¿cómo hacer más con menos? ¿Es el Outsourcing la respuesta?

Nuevos modelos, servicios y estrategias de éxito en Outsourcing TIC

► BPO ► IT ► ICT ► SaaS ► CLOUD COMPUTING

12 clientes finales compartirán su know how
en procesos de externalización

ENAGAS
AGBAR
BANKINTER
ESTEVE QUIMICA
DIPUTACION DE MALAGA
BBVA
BODEGAS MIGUEL TORRES
MINISTERIO DE DEFENSA
NH HOTELES
AIRBUS
ADIF
CONSEJERIA DE SANIDAD CAM

**¡Aprenda de los aciertos
y evite los errores de
sus colegas!**

**¿Le interesaría ser
patrocinador de
este evento?**

Contacte con:

Sponsor - Tel.: **91 700 49 05**
sponsor@iirspain.es

Aumenta el uso de Internet para el registro de contrataciones



El 81,9% de los contratos registrados en Andalucía en el primer semestre fueron comunicados al SAE por vía telemática

El Servicio Andaluz de Empleo (SAE) de la Consejería de Empleo registró en el primer semestre de este año un total de 1.389.308 contratos vía Internet, a través de su Oficina Virtual, lo que supone un 81,91% del total de contratos registrados en Andalucía hasta finales de junio, que ascendió a 1.696.102. Este porcentaje es además cinco puntos superior al registrado en el mismo período del año anterior (cuando el uso telemático para las con-

trataciones representó el 76%), lo que demuestra el refuerzo de la comunicación on line por parte de los andaluces. La Oficina Virtual es un instrumento a través del cual el SAE ofrece a los ciudadanos diferentes servicios por Internet, como trámites y gestiones, evitando desplazamientos innecesarios a las oficinas físicas y fomentando así el papel de éstas como puntos de orientación y asesoramiento personalizados. Para ello, la Oficina Virtual dispone del servicio Gescontrat@, una herramienta que no sólo sirve para hacer las comunicaciones on line, sino también para agilizar las gestiones de las empresas en materia de contratación.

Junto a ello, las empresas cuentan con otros servicios en la Oficina Virtual,

como Eureka@ (una aplicación para la selección de trabajadores on line); las consultas virtuales a técnicos del SAE; la información sobre la Red Eures; la colaboración de los agentes de Intermediación o el acceso al documento para la tramitación de ofertas de empleo. Entre los principales servicios para las personas demandantes de empleo destaca el Área Personal de Demandantes, una aplicación pionera en España, puesta en marcha en abril de 2006, que permite actualizar por Internet los datos de la demanda y renovar la misma en la fecha correspondiente. La Oficina Virtual ofrece además a los demandantes la posibilidad de concertar una cita previa en las Unidades de Orientación y de realizar todo tipo de consultas al SAE para ser respondidas on line.



Las apariencias engañan

Todos necesitamos más clientes, pero si son buenos mejor que mejor.

Gracias a nuestra Base de Datos de Información de empresas podrá tener un conocimiento profundo de 5 millones de empresas y autónomos de España y más de 140 millones de empresas de todo el mundo.

Nadie le da más.

INFORMA

Información de Empresas

www.informa.es

902 176 076

Líderes de Información Comercial, Financiera y de Marketing.



Decide with Confidence

GRUPO  CESCE

La Junta invierte **22 millones** en la inserción laboral de personas con discapacidad

Las ayudas de la Consejería de Empleo para este tipo de empresas de integración social han generado hasta el verano 7.097 puestos de trabajo



La Consejería de Empleo ha invertido en el primer semestre del año más de 22 millones de euros en fomentar la inserción laboral de personas discapacitadas a través de los Centros Especiales de Empleo (CEE), lo que ha generado 7.097 puestos de trabajo en la comunidad, 197 de ellos de nueva creación. Hasta el verano, 26 nuevas empresas han

sido calificadas por la Consejería como CEE, con lo que la cifra de estos centros en Andalucía alcanza ya los 480.

El consejero de Empleo, Antonio Fernández, inauguró recientemente la nueva sede de uno de los siete Centros Especiales de Empleo del Grupo Upace, que da trabajo a un total de 42 personas.

El grupo empresarial, que cuenta con dos centros en Dos Hermanas y cinco en Jerez, está especializado en la prestación de servicios. En concreto, el nuevo centro, que da empleo a 12 personas con discapacidad, y que hasta ahora desarrollaba su actividad como subcontrata en las instalaciones de la compañía Crown Cork & Seal, contará ya con una nave propia para realizar su trabajo de reciclaje de materiales de embalaje.

Los Centros Especiales de Empleo son aquellos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo a la vez que sea un medio de integración social. De este modo, la plantilla de los centros debe estar conformada al menos en un 70% por personas declaradas con discapacidad en un grado igual o superior al 33%.

La Junta apuesta así por el fomento del empleo en personas discapacitadas, ya que, una vez recibida la calificación de CEE, estas empresas pueden optar por los incentivos establecidos tanto para la creación como para el mantenimiento del empleo de personas con alguna minusvalía física o psíquica.

Las ayudas a la creación de empleo ascienden a más de 12.000 euros por cada nuevo puesto de trabajo indefinido, mientras que la adaptación del empleo a la discapacidad recibe una ayuda de 1.800 euros por persona.

Para la eliminación de barreras arquitectónicas, el Servicio Andaluz de Empleo aporta hasta el 80% de la inversión, mientras que las ayudas para el mantenimiento de los puestos de trabajo ascienden al 50% del Salario Mínimo Interprofesional. El pasado año, la Consejería de Empleo destinó más de 35,9 millones de euros a los Centros Especiales de Empleo en Andalucía, lo que generó un total de 12.456 puestos de trabajo, 814 de ellos de nueva creación.



Más de 32.000 inscritos en el sistema de Gestión de Empleo Agrario

Un total de 32.487 personas se inscribieron hasta finales de junio en Andalucía en el sistema informático de Gestión de Empleo Agrario (GEA), una herramienta informática de la Consejería de Empleo, específica para el sector agrícola, que permite a los eventuales agrarios planificar su participación en las distintas campañas agrícolas anuales con antelación, así como mostrar su disposición a trabajar, al tiempo que facilita a los empresarios conocer con antelación sus necesidades de mano de obra para las distintas campañas, al facilitarles la búsqueda y la contratación de trabajadores por Internet.

Esta plataforma informática entró en funcionamiento con plena operatividad a finales del pasado año. Desde entonces, se han inscrito en el GEA un total de

Hasta 113 empresas han utilizado también esta herramienta informática de la Consejería de Empleo para buscar mano de obra para las campañas

32.487 personas dispuestas a trabajar, así como 113 empresas empleadoras, que han presentado hasta 4.509 ofertas de empleo. GEA permite a los empresarios andaluces encontrar a eventuales agrarios, pero también está abierto a otras comunidades autónomas que desarrollan campañas agrícolas y que demandan mano de obra residente en Andalucía.

Así, comunidades autónomas como Cataluña y Castilla La Mancha ya se están sumando al programa GEA, y este portal está abierto a todas las comunidades que deseen participar.

Los empresarios pueden consultar en GEA tanto la oferta de mano de obra disponible como los perfiles profesionales concretos que necesiten, mientras que los trabajadores del campo pueden acceder a conocer cuáles son las campañas en las que pueden emplearse y encadenar sus contrataciones. Para inscribirse en GEA, los eventuales pueden solicitarlo tanto en una oficina del Servicio Andaluz de Empleo como realizarlo por internet en la Oficina Virtual ubicada en la web de la Consejería (www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/oficinavirtual), o incluso llamando al teléfono gratuito 900 11 11 26.

Prestación por maternidad



Conseguir la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres es uno de los retos a los que se enfrenta la sociedad, y hacer que ésta sea real y efectiva es lo que promueve la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Del mismo modo, la Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, asume el compromiso de adoptar medidas destinadas a favorecer el acceso y la permanencia de las mujeres andaluzas al empleo, y contiene un capítulo que se refiere a la necesaria conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

En el caso de tener un bebé: ¿sabías qué trámites existen para pedir la prestación por maternidad?

► Un informe de maternidad que recibes

con el alta hospitalaria y que entregarás en tu empresa para que lo rellenen debidamente.

► Tu DNI, documentación relativa a la cotización y en caso de:

Parto natural: el libro de familia o certificación de la inscripción del hijo o hija en el Registro Civil y en caso de opción a favor del otro progenitor o progenitora, cumplimentar la "Opción de la prestación de maternidad a favor del otro progenitor".

Adopción o acogimiento: la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o bien la resolución administrativa o judicial por la que se concede el acogimiento familiar, en su caso, libro de familia o certificación de la inscripción del hijo o la hija en el Registro Civil, y en el caso de que ambos trabajen, debe-

En el caso de tener un bebé: ¿sabías qué trámites tendrías para pedir la prestación por maternidad?

rán cumplimentar el apartado "Opción de la prestación de maternidad por adopción o acogimiento a favor del otro progenitor". En caso de adopción internacional esta documentación varía.

► La solicitud de maternidad, adopción o acogimiento: la puedes descargar e imprimir de la página de la Seguridad Social o solicitarlo en cualquiera de sus Tesorerías.

► Entregar toda esta documentación en la Tesorería del Instituto Nacional de la Seguridad Social.



SUSANA, UNA DE LAS FRANQUICIADAS DE STARBENE-BENEDEPIL

Estética y negocio

Starbene-Benedepil, franquicia dedicada a la fotodepilación y a la modelación corporal cuenta con veinte centros en España, uno de ellos en la localidad gaditana de El Puerto de Santa María

La importancia del aspecto físico y de la estética es cada vez mayor en la sociedad española, como también lo es el gasto que se dedica en este concepto, que según se afirma desde la firma Starbene-Benedepil es de 350 euros al mes por habitante según datos de 2007. Esta empresa dedicada a la belleza cuenta con más de 30 años de experiencia y 20 estableci-

mientos en España. Starbene-Benedepil ofrece una serie de servicios tales como tratamientos de fotodepilación eliminando el vello mediante luz fotopulsada, cavitación (un proceso que elimina depósitos grasos, fotorejuvenecimiento, eliminación del acné o presoterapia, un masaje que estimula la circulación que sirve para eliminar celulitis y desear

►►► (el tablón)
franquicias

DATOS BÁSICOS

- ♦ **Inversión inicial:**
45.000 euros con obra civil
- ♦ **Royalty de explotación:**
300 euros al mes
- ♦ **Royalty de publicidad:**
100 euros al mes

toxinas. Asimismo, en Starbene-Benedepil se orienta sobre temas de dietética y se oferta la posibilidad de ponerse en forma con Vibro-Fitness, que trabaja todos los músculos del cuerpo.

Susana Zamorro, al frente de una franquicia de Starbene-Benedepil en Madrid considera que "nuestro centro de estética aporta una visión mucho más completa de todo lo relacionado con el cuidado del cuerpo, la reducción y la modelación corporal que cualquier local de la zona. Ofrecemos una gran variedad de tratamientos para hombres y mujeres sin necesidad de cambiar de lugar, con tecnología de última generación y la experiencia de una franquicia con muchos años de desarrollo tecnológico y experiencia probada en el sector. Además, precios realmente asequibles para todos los bolsillos".

La inversión inicial a desembolsar para ser franquiciada de Starbene-Benedepil es de 45.000 euros con obra civil. Asimismo, por otra parte es necesario pagar 300 euros al mes en concepto de royalty de explotación y otros 100 para afrontar el royalty de publicidad. En resumen, Starbene-Benedepil ofrece una oportunidad de negocio en un sector en crecimiento en España.

Para más información:
<http://benedepil.com/>

Expertos en
regalos de empresa,
material para cursos,
ferias y congresos,
identidad corporativa,
diseño gráfico,
impresión pequeño y
gran formato



miramos, escuchamos, actuamos

Afamel premia tu confianza,
regalándote noches de hotel, sin obligación de consumo,
en hoteles de 5 estrellas
con desayuno incluido.

Bases de la promoción en www.afamel.com



Hotel M.A. Nazaries
BUSINESS & SPA

www.afamel.com

e-mail: comercial@afamel.com
C/ Juglar, 3 - Local - 41018 SEVILLA - Telf. 95 453 69 10 Fax 95 498 84 49



El Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) ha editado el 'Código de la Mujer', un estudio novedoso que, a modo de manual, recopila toda la legislación sobre igualdad de género aplicable en Andalucía. El principal objetivo de esta obra es proporcionar una herramienta útil tanto para operadores jurídicos como para quienes trabajan en las esferas institucionales por la transversalidad de género.

El Código de la Mujer está estructurado en ocho apartados temáticos que incluyen además de los textos y normativas internacionales, europeos, nacionales y autonómicos, un índice general y un índice analítico sobre transversalidad, además de un capítulo específico sobre este tema en la legislación estatal y autonómica. La obra ha sido elaborada por un equipo de investigadores dirigidos por María Dolores Cabello Fernández, profesora de Derecho Constitucional de la Universidad de Málaga y Antonio Javier Trujillo Pérez,

El IAM edita un manual que recoge la legislación sobre la Igualdad de Género aplicable en Andalucía y que persigue ofrecer una herramienta útil a operadores jurídicos y responsables institucionales

profesor de Derecho Constitucional de la Universidad de Málaga.

Uno de los principales elementos de innovación de este estudio es precisamente la compilación en un sólo volumen de los textos y normativas aplicables en Andalucía en materia de igualdad y, muy especialmente, el marco sobre las posibilidades de desarrollar el principio de transversalidad de género que abarca todos los ámbitos públicos. Así, el Código de la Mujer recoge desde la Ley 7/1997, de 23 de diciembre, del Presupuesto de la

Comunidad Autónoma Andaluza hasta la Ley 1/2009, de 27 de febrero, reguladora de la Mediación Familiar en la Comunidad Autónoma de Andalucía, pasando por las Leyes referidas a Deporte, asociacionismo, cultura, entre otras.

La publicación, de la que se han editado 4.000 ejemplares en papel, incluye un CD con todos los materiales en soporte digital. La distribución de esta obra se hará de forma gratuita a operadores jurídicos, facultades de Derecho de Andalucía, asociaciones profesionales y organismos de igualdad para quienes el Código de la Mujer será un instrumento para el desarrollo de su trabajo.

Con la edición de esta obra, de carácter riguroso y fácil manejo, el Instituto Andaluz de la Mujer pretende facilitar el trabajo de los profesionales en materia de igualdad, así como dar a conocer los principios y el marco jurídico de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres entre la ciudadanía.

**PEGARÁ
MUY
FUERTE**

BAG 2KG

desde 4,50€*



*Tarifa abonados, para envíos con recogida y entrega provincial realizados exclusivamente en BAG2KG. IVA no incluido.

Nuevo Servicio de hasta **2Kg** con entrega garantizada de hoy para mañana antes de las 19h* para Andorra y España peninsular, y de hoy para pasado mañana antes de las 19h* para Portugal.

*Días laborables

Medio Ambiente mejora las infraestructuras hidráulicas

La Consejería ha licitado más de 30% del presupuesto del Plan de Mejora de Infraestructuras del Agua

La Consejería de Medio Ambiente ha licitado más del 30% del presupuesto de las actuaciones previstas en el Plan de Mejora de Infraestructuras del Agua aprobado el pasado

mes de junio por el Consejo de Gobierno. Hasta el momento han salido a concurso obras por valor de 89,33 millones de euros, que suponen una generación de empleo de

1.400 puestos de trabajo entre directos e indirectos. La Junta prevé que la totalidad de las actuaciones contempladas en este plan comiencen a ejecutarse antes de que concluya el año.

En total, este plan de infraestructuras hidráulicas que llevará a cabo la Agencia Andaluza del Agua aprobó la ejecución de 90 actuaciones en las ocho provincias de la comunidad autónoma, con una inversión prevista de 200,57 millones de euros. Estas obras conllevarán un empleo asociado de 3.240 puestos de trabajos directos e indirectos. La principal partida, de 61,7 millones de euros, se destinará a trabajos de mejora de los sistemas de abastecimiento de agua potable, principalmente construcción y mejora de conducciones. Le siguen los proyectos de prevención de inundaciones y restauración hidrológico-forestal (52,9 millones) y de construcción y reforma de estaciones depuradoras y colectores de aguas residuales (44 millones).



El futuro del quebrantahuesos

Más de un centenar de investigadores, gestores y técnicos especializados en conservación del quebrantahuesos debatieron el pasado mes de septiembre en Jaén sobre el futuro de esta ave, en peligro de extinción en Europa, en el transcurso del II Congreso Internacional sobre el Quebrantahuesos 'Nuevos retos para su conservación en Europa'. Dada la importancia de la cita, que contó con el apoyo organizativo de la Consejería de Medio Ambiente, la consejera, Cinta Castillo, hizo referencia a ella durante el transcurso de la Comisión de Medio Ambiente del Parlamento de Andalucía, momento en el que aprovechó para informar sobre el trabajo de su departamento para la consolidación de la pobla-

ción de quebrantahuesos en Andalucía. Las acciones a las que se refirió se han desarrollado en el marco del Programa Andaluz de Reintroducción del Quebrantahuesos, un proyecto puesto en marcha por la Administración ambiental a raíz de la desaparición de la especie en la comunidad autónoma en 1986. El objetivo de esta iniciativa es la consolidación de una población andaluza que propicie el reforzamiento genético



de esta ave y que ayude a garantizar su conservación en Europa, de modo que ya se han liberado desde 2006 a 14 ejemplares jóvenes de quebrantahuesos, tanto machos como hembras, de los que 10 evolucionan favorablemente.

Premios Andalucía de Medio Ambiente

La Consejería de Medio Ambiente de la Junta de Andalucía ha convocado en 2009 la décimo cuarta edición de los Premios Andalucía de Medio Ambiente, con la finalidad de reconocer la labor de aquellas personas u organismos públicos y privados que hayan destacado en la defensa de los valores medioambientales de Andalucía. Estos galardones, de carácter anual, incluyen siete modalidades: empresa y medio ambiente, comunicación ambiental, compromiso ambiental, ciudad y medio ambiente, mejor proyecto contra el cambio climático, mejor proyecto de educación ambiental y premio a toda una carrera profesional. A la convocatoria, publicada en el Boja el día 17 de julio, pueden optar todas las personas, asociaciones, entidades u organismos públicos y privados que hayan contribuido con su trabajo a la mejora medioambiental de Andalucía.

El Consultivo respalda el anteproyecto de la Ley de Aguas

El informe emitido destaca la constitucionalidad del texto y el esfuerzo de la Administración autonómica para lograr la participación de todos los sectores implicados

La Consejería de Medio Ambiente ha valorado la aprobación por unanimidad en la votación de conjunto del dictamen emitido por el Consejo Consultivo de Andalucía sobre el anteproyecto de la Ley de Aguas, en el que se destaca la constitucionalidad de este texto. La

Consejería ha considerado igualmente positiva la valoración del Consejo sobre la tramitación de esta Ley, que se ha realizado cumpliendo la legalidad vigente, y que pone de relieve el trabajo de la Administración ambiental para que todos los sectores implicados participen activa-

mente en la elaboración del anteproyecto de Ley, con un gran esfuerzo para tener en cuenta todas las alegaciones presentadas. En relación con las observaciones de técnica legislativa señaladas por el Consultivo, la Consejería ha indicado que van a ser asumidas en el texto definitivo del anteproyecto.

A partir de ahora, la Ley continuará con su tramitación, cuyo siguiente paso será la aprobación en Consejo de Gobierno para su posterior entrada en el Parlamento de Andalucía a lo largo del mes de octubre.

La protección medioambiental une a Junta y Diputación de Sevilla



CINTA CASTILLO JUNTO A FERNANDO RODRÍGUEZ VILLALOBOS

La Consejería de Medio Ambiente colaborará con la Diputación de Sevilla para asesorar e informar a los ayuntamientos de la provincia en asuntos relacionados con el medio ambiente, tras el acuerdo suscrito por la consejera, Cinta Castillo, y el presidente de la Diputación, Fernando Rodríguez Villalobos. De esta manera se pretende dar un impulso a todas aquellas actuaciones locales destinadas a la mejora del medio natural y al desarrollo sostenible de los entornos. Para ello se pres-

tará especial atención a todo lo relacionado con la protección del patrimonio natural y biodiversidad, usos del suelo y aprovechamiento sostenible de los recursos naturales renovables, contribuyendo así a la mejora de las condiciones socioeconómicas de los municipios y de la Red de Espacios Naturales Protegidos de la comunidad autónoma. Esta red cuenta en la provincia de Sevilla con una extensión de 252.000 hectáreas, repartidas en 23 enclaves protegidos.

Campaña contra las bolsas de plástico

La consejera de Medio Ambiente, Cinta Castillo, presentó el pasado septiembre en Jaén una campaña de sensibilización ambiental que, bajo el lema 'Dale vida a tu bolsa', se va a poner en marcha en el Parque Natural de Cazorla, Segura y Las Villas, en Jaén, para reducir el consumo de bolsas de plástico de un sólo uso. En esta iniciativa colaborarán los empresarios de este espacio natural, especialmente los comerciantes, que se comprometen a reducir el consumo de este tipo de bolsas en sus establecimientos, así como fomentar su reutilización entre la población local y visitantes. A través de esta campaña, que cuenta con un presupuesto de 250.000 euros, se dará a conocer tanto al público en general como a los empresarios en particular las repercusiones sociales que conlleva la fabricación y empleo de estas bolsas. Para ello, se desarrollarán actividades destinadas a la formación y difusión entre las asociaciones de empresarios, así como acciones a pie de calle y puntos de información en el parque sobre la necesidad de disminuir el uso de este tipo de recipientes.



CABO DE GATA. PLAYA DE LAS NEGRAS

El paraíso desconocido del Mediterráneo

La comarca de Níjar es uno de los grandes desconocidos dentro de la oferta turística de la península. Sus tesoros naturales y culturales se ofrecen a turistas que demandan tranquilidad, naturaleza y playas vírgenes. Poner en valor todo este patrimonio es el objetivo del Plan Turístico de Níjar

Quebrados acantilados volcánicos, montes de una belleza ruda y salvaje, calas vírgenes escondidas entre las llanuras, pueblos milenarios que guardan con celo sus tradiciones, una riqueza cultural y gastronómica exquisita, 3.000 horas de luz al año. Todo esto y mucho más es lo que hace de la comarca de Níjar un destino con una personalidad propia y diferente a la de cualquier otro destino. Poner en valor el patrimonio cultural, etnológico y natural que alberga esta comarca con la mejora de la calidad del medio urbano y natural, es el objetivo del Plan Turístico de Níjar. Instrumentado a través de un convenio suscrito en diciembre de 2003, el documento es fruto de la colaboración entre la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte de la Junta de Andalucía, el Ayuntamiento de Níjar y la Asociación de Empresarios Turísticos del Parque Natural de Cabo de Gata-Níjar (Asemparna).

Con una inversión superior a siete millones de euros de los que la Consejería aporta más de 4 millones, el Plan persigue el fortalecimiento e integración del tejido empresarial, la mejora de la oferta complementaria, el aumento de la calidad de los servicios, la creación de nuevos productos basados en la explotación innovadora de los recursos y la sensibilización e implicación de la población en una cultura de calidad turística.

En cuanto al desarrollo del Plan, a día de hoy se han finalizado más del 60% de las actuaciones planteadas, dándose prioridad a aquellas dirigidas a mejorar los núcleos urbanos y convertirlos en verdaderos polos de atracción turística. Así, parte del presupuesto se ha invertido en uno de los lugares más concurridos del Parque Natural del Cabo de Gata, San José. En él se ha inaugurado ya el parque de La Molina, que con una inversión de más de 600.000 euros abarca una superficie de 29.000 metros cuadrados.

Otro de los objetivos del Plan ha sido mejorar las entradas, pasos y travesías de las barriadas del municipio. Estas actuaciones se han llevado a cabo creando una hegemonía entre cada una de las barriadas con el fin de que den tanto al turista como a los vecinos un sentido unitario del municipio.

Adicionalmente, el Plan contempla acciones en el interior del municipio y más concretamente en la Villa de Níjar, entre las que se encuentra la realización del embellecimiento del acceso a la misma. En concreto esta actuación está dotada con un presupuesto de casi 700.000 euros, que han permitido dotar a este espacio como un lugar de paseo tanto para peatones como para ciclistas. Ya dentro de la estrategia de mejora de los núcleos costeros más necesitados de infraestructuras turísticas como es el caso de Las Negras destaca la rehabilitación de su frente costero donde se está construyendo la denominada Plaza Abierta al Mar, la cual servirá de punto de unión entre los dos frentes de la barriada constituyéndose en un punto de singular atractivo como nexo de unión entre lo urbano y lo marítimo.

Para más información:
www.planturisticodenijar.com

Negocio

VISITA NUESTRA WEB
www.diarionegocio.es

Edición Impresa en formato PDF, accesible
desde las 6.00 horas



Difusión OJD enero 2009: 84.786 ejemplares (pendiente de control).

Innovación apoya a siete proyectos empresariales

Además, la Consejería que dirige Martín Soler destinó el mes pasado 21,35 millones de euros a Alestis para el desarrollo del Airbus 350 y ha apoyado con 3,1 millones la puesta en marcha de dos proyectos empresariales en Macael, Almería

El pasado mes de septiembre, el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía dio luz verde a los incentivos propuestos por la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía (IDEA) por valor de 30,6 millones de euros a siete empresas de las provincias de Córdoba, Granada, Huelva, Jaén y Málaga. Esta inversión, con la que se prevé generar 372 nuevos empleos, irá destinada a Universal de Prefabricados de Construcciones Obras, Mercadona, Atlantic Copper, Proasego Eólicas, AT4 Wireless y Anovo Comlink España.

La empresa Proasego Eólicas verá incentivados dos de sus proyectos, ambos consistentes en la fabricación de componentes de energías renovables en Jaén. El primero de ellos es la construcción de torres para aerogeneradores para la que la empresa invertirá 27 millones y se destina un incentivo de 5,9 millones. El segundo proyecto que Proasego Eólicas pondrá en marcha con el apoyo de la Consejería de Innovación, es una factoría de transformadores eléctricos, incentivada con 3,6 millones de euros y que a la propia empresa le supondrá un montante total de 15,8 millones.

Por su parte, Universal de Prefabricados de Construcciones Obras (Unipref) se verá beneficiada por una aportación de 1,5 millones de euros para poner en marcha en Montemayor (Córdoba) un centro de producción de prefabricados de hormigón que supondrá la creación de diez nuevos puestos de trabajo y para los que la propia Unipref invertirá en torno a 3,4 millones de euros. En cuanto a la cadena de supermercados Mercadona, recibirá 10,5 millones para la construcción de un centro logístico de distribución en Guadix en



el polígono industrial PP-6 que se prevé que generará unos 200 nuevos empleos. La inauguración de este centro se estima que se realice en el año 2012 y para su construcción la firma valenciana tiene presupuestado un desembolso de 184,8 millones.

En Huelva, Atlantic Copper recibirá 1,4 millones de euros con motivo de la insta-

lación de un sistema de captura y tratamiento de emisiones secundarias en su planta metalúrgica, un proyecto con un coste aproximado de 10 millones de euros. La empresa malagueña AT4 Wireless desarrollará una capa física multitecnología que puede ser integrada en el diseño de herramientas de prueba de diferentes estándares de comunicaciones móviles e inalámbricas para la evolución de las tecnologías 3G y las futuras 4G. Para este proyecto, el incentivo acordado es de 1,9 millones y la empresa beneficiaria invertirá otros 7,7.

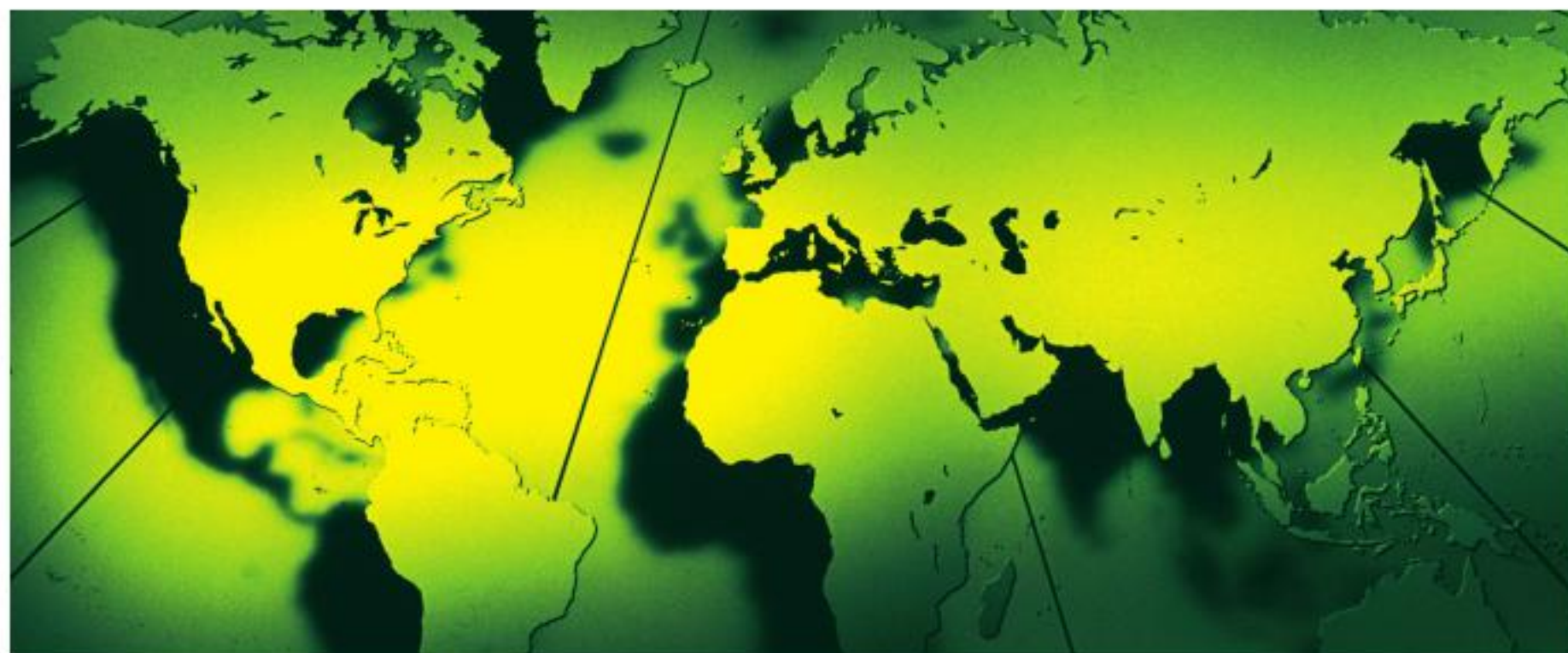
Ya por último, Anovo Comlink, también de Málaga, recibirá un aval por valor de 3,5 millones y un préstamo de 2 millones para llevar a cabo un Plan de Reestructuración. La empresa se ha comprometido a crear 37 nuevos empleos.

Apoyo al sector del mármol. Otra de las importantes decisiones adoptadas por el Consejo de Gobierno recientemente ha sido la aprobación de sendos préstamos a la Asociación de Suministradores de Piedra en Rama (Asupima) y por la firma Suministros Industriales del Mármol (Suimasa), en Macael (Almería) por un valor total de 3,1 millones de euros.

Estos créditos forman parte del plan que lleva a cabo la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa para mejorar la financiación de las empresas del sector del mármol, fomentar la creación de sociedades de apoyo y desarrollar proyectos de formación, modernización de infraestructuras e internacionalización.

Incentivos para Alestis. La empresa aeronáutica Alestis recibirá dos incentivos por valor de 21,35 tras su aprobación en Consejo de Gobierno, los dos destinados a la fabricación del avión A350 XWB. Estos dos proyectos supondrán la creación de alrededor de 350 nuevos empleos. En concreto, los dos proyectos subvencionados son la construcción del cono de cola y de la 'belly fairing' o panza de este modelo.

Extenda convoca los IX Premios Alas



Hasta el próximo 15 de octubre permanecerá abierta la convocatoria de estos galardones que se conceden en cuatro modalidades, como reconocimiento a la iniciativa empresarial en los mercados exteriores

La Consejería de Economía y Hacienda ha abierto la convocatoria de los Premios Alas a la Internacionalización de la Empresa Andaluza, con los que se quiere distinguir a las firmas de la Comunidad presentes en los mercados exteriores y contribuir a fortalecer la internacionalización de la economía andaluza. Esta iniciativa, que cumple este año su novena edición, es una apuesta de la Consejería de Economía y Hacienda, a través de la Agencia Andaluza de Promoción Exterior (Extenda), por sensibilizar al tejido empresarial sobre la importancia de la internacionalización y de brindar reconocimiento a sus miembros más activos en este campo, tal como prescribe el Plan Estratégico para la Internacionalización de la Empresa Andaluza 2007-2010 de Extenda.

Los Premios Alas se conceden en cuatro modalidades y, como novedad, este año se ha

cambiado la denominación del premio a la 'Pyme Exportadora', que pasa a llamarse 'Empresa Exportadora', con objeto de abrir la candidatura a un mayor número de sociedades, que antes no tenían cabida en el mismo. Esta categoría reconoce a las firmas con ventas exteriores consolidadas.



variación internacional. Además hay una cuarta modalidad, la de 'Trayectoria Internacional', para distinguir a empresas de importante dimensión que difícilmente pueden encuadrarse en las categorías anteriores, o bien para reconocer la labor de personas o instituciones

Otra de las modalidades es la de 'Iniciación a la Exportación', para las empresas que comienzan su actividad internacional. Asimismo, la categoría de 'Implantación en el Exterior', se otorga a empresas con inver-

especialmente vinculadas a la internacionalización empresarial en Andalucía.

Las firmas participantes accederán a una primera fase de carácter provincial en la que se designará a un candidato en cada una de las tres primeras categorías. En una segunda fase, el jurado principal, presidido por la Consejería de Economía y Hacienda, designará a los ganadores entre estos finalistas, y concederá a iniciativa propia el Premio a la Trayectoria Internacional.

En las últimas ediciones, los Premios Alas han reconocido a empresas de gran entidad de diversos sectores como Hutesa, Antonio Leyva, Acesur, Cetecom, Cosentino, Isofotón, Novasoft Piscifactoría Sierra Nevada, Hidral o Bronpi Calefacción, que dan muestra de la capacidad y dinamismo internacional del tejido empresarial de Andalucía.

Las solicitudes de los Premios Alas se pueden remitir hasta el 15 de octubre a la dirección de Extenda en la calle Marie Curie número 5 Sevilla 41092, por fax al 902 508 535 y por correo electrónico a registro@extenda.es.

Para más información:
www.extenda.es

Todos podemos emprender

CEPES Andalucía organiza el Congreso "Todos podemos emprender", que se celebrará el próximo noviembre en Sevilla y que está dirigido a los técnicos encargados de asesorar a jóvenes en materia de emprendimiento



SEDE DEL CONGRESO

'Todos podemos emprender' es el título del Congreso que CEPES Andalucía celebrará el próximo 25 de noviembre en Sevilla. Dirigido a los técnicos dedicados a asesorar a los jóvenes en materia de emprendimiento y orientación laboral, el encuentro tiene como objetivo procurar que estos técnicos puedan ser transmisores de las fórmulas empresariales y valores de la Economía Social entre los emprendedores andaluces.

Para ello, la Secretaría Científica del Congreso está preparando un atractivo



CARTEL PROMOCIONAL DEL EVENTO

programa de actividades, en el que se quiere contar con nombres reconocidos en el ámbito de las diferentes industrias culturales, y que sirvan de exponente y ejemplo a los técnicos empresariales andaluces, de forma que reciban el mensaje desde rostros conocidos y familiares para todas y todos, detrás de los cuales se esconden historias de Economía Social.

No obstante, la metodología empleada huirá de los grandes expertos teóricos, e intentará acercar la Economía Social a los participantes a través de experiencias reales y vivenciales de nuestras empresas de Economía Social. La participación de estos personajes públicos será cercana, muy próxima a los asistentes, de manera que permanezcan durante toda la actividad del congreso y formen parte de los propios talleres diseñados. Se tratará pues de potenciar el compromiso con la Economía Social de los prescriptores de la comunidad andaluza, facilitando un espacio de diálogo y conocimiento colectivo, donde puedan

oírse sus propuestas y aportaciones a la estrategia de la Economía Social en Andalucía.

Para ello se han establecido dos tipos de talleres: de un lado, los talleres temáticos, cuyo objetivo es acercar a los y las participantes las temáticas que se entienden fundamentales para personas que pueden y deben acercar a los emprendedores a la Economía Social. Algunas de las temáticas a tratar son los "Principios de la Economía Social en sus empresas" motor de progreso social y económico, los "Aspectos Societarios y Económicos de la Economía Social", o el "Emprendimiento Colectivo". Por otro lado, se plantean una serie de talleres de conocimiento colectivo, en los que serán los participantes los que aportarán su conocimiento y experiencia a la Economía Social. El objetivo es reflejar la importancia que puede tener los dispositivos de emprendimiento y sus técnicos y técnicas a la hora de potenciar el emprendimiento colectivo en su territorio.

Mujer, trabajo y familia

La conciliación de la vida profesional y familiar es el objetivo central de la labor que desarrolla la Asociación Granadina de Empresarias Autónomas (AGEA), agrupación que vio la luz hace tan sólo tres años



ALGUNAS DE LAS SOCIAS DE AGEA

La AGEA, cuya presidenta de honor es M^a de las Mercedes Moll de Miguel y M^a del Rosario Clavarana su presidenta, ofrece una serie de ventajas a sus asociadas a las que poder acceder. Entre estos servicios destaca la existencia de una bolsa de empleo, algo muy útil en los tiempos que corren, así como la posibilidad de alojar una página web, para lo que la Asociación Granadina de Empresarias Autónomas se encarga de dar a sus asociadas la formación necesaria para desarrollar y actualizar la propia página web.

Por otra parte, la Asociación Granadina de Empresarias Autónomas forma parte de la Federación de Empresarias Granadinas (FEG), por lo que forma parte de la Junta Directiva y Comité Ejecutivo de la Confederación Granadina de Empresarios (CGE), así como de la Junta Directiva de la Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA).

La asociación no agrupa solamente a trabajadoras autónomas, sino que también da cabida a socias de empresas y a directivas apoderadas, abriendo así el radio de acción de sus actividades con el objetivo de facilitar sus metas a más mujeres trabajadoras.

Fundada en noviembre de 2006, la Asociación Granadina de Empresarias Autónomas (AGEA) se plantea una serie de fines y objetivos para los que trabaja desde su constitución. Además de la ayuda a la

conciliación de la vida laboral y familiar de la mujer, la AGEA se encarga de defender los intereses económicos, sociales y económicos de sus asociadas así como asesorarlas en el ámbito profesional.

Para más información:
www.empresariasautonomasgranada.com
Tel: 958 508 669



SE BUSCA JEFA

¿Buscas un trabajo en el que ser tu propia jefa?

Lo tenemos.

Comparte nuestra andadura empresarial.
Te ofrecemos nuestros 30 años de experiencia en el sector de la Formación y las Nuevas Tecnologías y ponemos a tu alcance todas las herramientas que necesites.

Solo necesitas tus ganas de trabajar



INFÓRMATE en el 902 500 378 o a través de info@aulatutorial.com

Máster en género y políticas de igualdad

Antonia Martos y Carmen Bravo, secretarías de la Mujer de CC.OO. a nivel regional y estatal y Francisco Carbonero, secretario general de CC.OO. Andalucía presentaron en Sevilla el Máster en Género y Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres

La Cátedra de Género del Instituto de Derecho Político de la Universidad Rey Juan Carlos y Comisiones Obreras de Andalucía presentaron a finales de septiembre el Máster en Género y Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres, un programa considerado como pionero en Andalucía al ser el primero de este tipo que se imparte como postgrado.

En la presentación del Máster, el secretario general de CC.OO.-A, Francisco Carbonero, puso de manifiesto, con motivo de este programa de formación, "el compromiso histórico de CC.OO. con la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos del trabajo y de la sociedad, incluso en el compromiso ético de cada persona con este objetivo". Carbonero, que considera que la formación que dirige "siempre ha estado en la vanguardia" en lo referente a materias de igualdad, también afirmó que ésta "debe construirse desde la base del



empleo, ya que estamos convencidos de que, si no hay empleo digno y en igualdad, tampoco será posible la autonomía personal ni, por tanto, la igualdad plena en la sociedad".

Por su parte, Carmen Bravo opinaba en este mismo acto que con este máster se oferta "una titulación oficial que da cobertura a la necesidad de conocimientos en esta materia y proporciona las herramientas necesarias para combatirla". Asimismo, Bravo afirmó que uno de los objetivos del

Máster en Género y Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres es analizar por qué sigue habiendo discriminación por género y sus causas para poder combatirlas.

El programa del Máster se impartirá por la modalidad de teleformación en los cursos 2009/2010 y 2010/2011 y tiene unas 600 horas de duración. El cupo es de 30 alumnos que no deberán abonar matrícula al estar financiado con fondos de FOREM confederal.

Movilizaciones por el empleo

Francisco Carbonero, máximo responsable de CC.OO. Andalucía, puso de manifiesto las líneas de acción que emprenderá el sindicato en los próximos meses. Una de las novedades más notables es que el sindicato propondrá a UGT desarrollar una serie de movilizaciones por el empleo y la protección social, así como en contra de aquellos que quieren aprovecharse de la crisis. Estas acciones podrían llevarse a cabo el próximo 7 de octubre, fecha en la que tiene lugar la Jornada Mundial por el Trabajo Decente. En cualquier caso, Carbonero descarta

la huelga general para esta fecha, ya que cuando ésta se ha convocado ha sido "por razones de peso, como es el caso de la pérdida de derechos laborales de los trabajadores". En cualquier caso, la agenda de CC.OO. para los próximos meses está marcada por la crisis económica, algo que preocupa mucho en el sindicato ya que se muestra alarmado por las cifras del desempleo y porque se considera que la recuperación está todavía lejana. En esta línea, CC.OO. Andalucía ha pedido a los empresarios y a las administraciones que se comprometan a trabajar para salir de la crisis y que asuman responsabilidades.

Manuel Pastrana, reelegido



EL SECRETARIO GENERAL DE UGT ANDALUCÍA, MANUEL PASTRANA, TRAS SU REELECCIÓN

UGT Andalucía celebró el pasado mes de septiembre su IX Congreso Ordinario en Sevilla, un acto en el que Manuel Pastrana fue reelegido como secretario general de la agrupación sindical

En su alocución pública, Manuel Pastrana manifestó que el objetivo principal del sindicato es "la defensa de los trabajadores, pero UGT también es un motor de crecimiento de nuestra región, de desarrollo y mejora de Andalucía, por eso insistimos en el desarrollo de aspectos claves como el nuevo Estatuto de Autonomía". Sobre la actual situación económica, el líder sindical puso de manifiesto que el principal problema no es la estructura del mercado laboral, sino "el sistema financiero y la perspectiva empresarial. Por lo que abogamos por una reforma empresarial, que permita la mejor dotación tecnológica de los centros de trabajo y el desarrollo de un empleo de calidad, mediante la reduc-

ción de la temporalidad y la mejora de los salarios".

En el congreso, además de debatir sobre los planes de acción del sindicato en los próximos cuatro años, se ha elegido una nueva Comisión Ejecutiva Regional, que ha quedado conformada por Manuel Pastrana como secretario general; cuatro vicesecretarios generales: Francisco Fernández Sevilla, vicesecretario general de Organización; Federico Fresneda Heredero, vicesecretario general de Administración y Recursos Humanos; Dionisio Valverde Pozo, vicesecretario general de Relaciones Laborales y Política Institucional; y M^a Dolores Gavilán Sánchez como vicesecretaria general de Relaciones Sociolaborales. El resto de las secretarías ejecutivas estarán ocupadas por Pilar Marín Carrillo, secretaria de Gestión Interna; María Charpin Osuna, secretaria de Gestión Económica; José Manuel Guerrero Mantel, secretario de Acción Sindical; Ana Pérez Luna, secretaria de la Mujer; Mónica Palomo Martín, secretaria de Atención al Afiliado/a y al Delegado/a; Roberto

Marín Acevedo, secretario de Análisis Económico y Evaluación Técnica; Josefa Castillejo Martín, secretaria de Empleo y Formación; Elena Peñalver Palomino, secretaria de Igualdad; y José Carlos Mestre López, secretario de Acción Institucional.

El acto contó con la participación de destacados líderes de la vida política y sindical andaluza, como José Antonio Griñán, Luis Pizarro, Javier Arenas, Francisco Carbonero, Antonio Fernández, Martín Soler y Mar Moreno, entre otros. En su intervención, el presidente de la Junta de Andalucía quiso resaltar la importancia de este tipo de congresos, ya que a su juicio "son importantes para recordar nuestras señas de identidad". Asimismo, Griñán, afirmó que "esta crisis es la consecuencia de un modelo avaricioso, en el que se ha sustituido la economía productiva por una economía especulativa. Andalucía ha apostado por salir de esta crisis reorientando su modelo productivo, queremos que todos los sectores sean sostenibles laboral, económica y ambientalmente".

CONJUGANDO

Lourdes Otero
Periodista

Reverdecer

Fue a mediados de este pasado verano. Paseábamos de noche por la feria del pueblo. Entre el bullicio de la gente, la música, las atracciones infantiles... oí una voz: "¡Señora!". Tuve que escucharla varias veces para darme cuenta de que se refería a mí. Es un apelativo con el que me identifico únicamente cuando tengo que rellenar algún documento. Me acerqué, "¿Señora, se acuerda de mí?". Dudé un poco, pero sí, recordaba su cara, no su nombre, y además no la ubicaba. "Claro que me acuerdo, pero... ¿te has hecho algo en el pelo?", dije para ganar tiempo a ver si recordaba algo más. Mientras, ella le explicaba al hombre que tenía al lado cómo en mi casa había recibido ayuda. Ahora sí. "¡Claro, eres Dolores!". "No, señora, Rafaela". Las dos soltamos una carcajada y nos fundimos en un precioso abrazo.

Conocí a Rafaela hace unos diez años. Llamó a la puerta de mi casa una noche, traía unos papeles en la mano. Me impactó aquella mujer de raza gitana, por entonces con una piel más blanquecina de lo habitual, pálida, seguramente por el sufrimiento y desesperación que traía. Toda vestida de negro llamaba la atención para lo joven que era. Eso sí, unos ojos verdes preciosos y una mirada intensa, algo llorosa, que te hacía estremecer. Acababa de enviudar y se quedaba con un hijo pequeño. No soy hábil para calcular la edad de las personas (para recordar los nombres, tampoco), pero teniendo en cuenta que se habría casado a una edad temprana, cosa habitual entre los suyos, y que sólo había tenido un hijo en su matrimonio, debía de ser bastante joven. Aunque, como digo, su vestimenta y su tristeza le hacían parecer mayor.

Además de la desgracia familiar y sentimental por la que estaba pasando se le unía el tema del papeleo. Así que tuvo que venir en busca de ayuda. Seguro que no fue fácil. Para mí tampoco lo era el que yo pudiera echar una mano a alguien tan fuerte y con tanta valentía.

Después de diez años, afortunadamente la vida le había cambiado. Ahora tenía la tez brillante, el pelo, ciertamente, se lo había aclarado, vestía de colores y la sonrisa inundaba su cara. Sobre todo al presentarme a su marido. Pocos cambios, pero demasiado importantes para recordarla a primera vista. Eso sí, no había perdido un ápice de su educación, su clase y su saber estar. ¡Ella sí que era una Señora!

De regreso a mi casa aquella noche de feria, subí la escalera que lleva a la azotea para regar unas plantas que tengo un poco olvidadas. Una de ellas, no sé cómo se llama, pero huele muy bien, ha estado a punto de secarse varias veces. Cuando me acerco le quito las hojas secas, la riego y le añado un poco de fertilizante. Al día siguiente comienza a reverdecer y se empieza a llenar de pequeñas hojas verdes.

Así se ha quedado en mi mente Rafaela. Tuvo que ir apartando lo seco y doloroso de su vida para llenarse de colores.

▶ No fue fácil el que yo pudiera echar una mano a alguien tan fuerte y con tanta valentía

AGENDA

de la empresa andaluza

Oferta extraordinaria

PRECIO ANUAL 11 NÚMEROS

40,50 EUROS

OFERTA SUSCRIPCIÓN 1 AÑO

25 EUROS

OFERTA SUSCRIPCIÓN 2 AÑOS

47 EUROS

**APROVECHE
LA OFERTA**

▶ **SUSCRÍBASE**

▶ **REGALE UNA
SUSCRIPCIÓN**



SUSCRÍBASE

admon@agendaempresa.com
Telf.: 954 53 98 47

AGENDA DE LA EMPRESA, LA REVISTA MÁS PRESTIGIOSA DEL PANORAMA MEDIÁTICO ANDALUZ, INFORMA CON CRITERIO Y PROFUNDIDAD. ES LA ÚNICA QUE GARANTIZA UNA INFORMACIÓN GLOBAL ACOGIENDO EN SUS PÁGINAS ACTUALIDAD Y POLÍTICA, ECONOMÍA Y CULTURA, CIENCIA Y TECNOLOGÍA, DEPORTE Y ESPECTÁCULO, OCIO E INFORMACIÓN ÚTIL DE LA ADMINISTRACIÓN, ORDENADO EN REPORTAJES EXCLUSIVOS, ARTÍCULOS Y OPINIONES DE NIVEL. UNA REVISTA ÚTIL Y AMENA DIRIGIDA DESDE 1996 POR EL PERIODISTA MANUEL BELLIDO.

Fátima Castillo es la directora de la empresa Arqueoqurtuba, una firma cordobesa asentada en el mercado, compuesta de un equipo multidisciplinar y con grandes perspectivas de futuro

¿Cómo surge la idea de montar este tipo de negocio?

Desde niña me gustaba todo lo relacionado con la arqueología, siempre quise trabajar

Pasión por la Arqueología

en ello. En Córdoba tenemos la suerte de tener un gran patrimonio histórico bajo el subsuelo. Fue en el año 2000 cuando con el nuevo PGOU se establecieron unas cautelas arqueológicas para todo suelo de Córdoba, incluida la zona periférica de la ciudad, esto hizo que la demanda de arqueólogos se disparara ya que todos los terrenos de Córdoba eran objeto de intervenciones arqueológicas. Fue entonces cuando empecé a formar

mi propio equipo, el mismo que hoy tengo y poco después creé mi propia empresa, Arqueoqurtuba S.L.

¿Cuáles son los servicios que ofrece Arqueoqurtuba? ¿Sólo en Andalucía?

Nuestros servicios los ofrecemos en toda España, lo que ocurre es que Andalucía y especialmente Córdoba es donde más trabajo hay. Ofrecemos toda clase de trabajos arqueológicos tanto a organismos públicos como privados. Estos trabajos son excavaciones arqueológicas, prospecciones, estudios históricos y trabajos de restauración de edificios históricos y puestas en valor del patrimonio.

¿En qué situación se encuentra actualmente la empresa? ¿Cómo está afrontando la crisis?

La situación actualmente es difícil, aunque me atrevería a decir que hoy por hoy no nos falta trabajo, el problema serio que tenemos es el retraso de los pagos y los impagos. Lo afrontamos ahorrando lo que se puede para mantenernos ante el problema que he mencionado antes, nos cuesta mucho tiempo recibir por los trabajos realizados y eso desestructura cualquier negocio, además a las empresas como Arqueoqurtuba que han nacido en tiempos de bonanza económica nos está costando acostumbrarnos a este tipo de problema.

¿Te has encontrado con algún impedimento por el hecho de ser mujer en un gremio tan masculino?

No, hasta ahora ninguno, es cierto que en el gremio de la arqueología hay más chicos que chicas, pero yo nunca he tenido problemas por ser mujer.

¿Cuáles son los futuros proyectos para Arqueoqurtuba?

Cuando salgamos de la crisis queremos llevar a cabo proyectos que ahora estamos madurando, sobretudo en lo referente a la investigación, la restauración, musealización y puesta en valor de yacimientos. También estamos en vías de dar un pasito más para trabajar en otras zonas de la geografía española.



FÁTIMA CASTILLO, DIRECTORA DE ARQUEOQURTUBA

José Santos

Marketing en tiempos de crisis

El activo más valioso de Afamel, empresa sevillana especializada en productos corporativos y regalos de empresa, es su historial tras diez años de andadura. Inmaculada Cid, socia de la enseña, nos habla, desde su experiencia, de la importancia del marketing promocional en la situación económica actual



INMACULADA CID, SOCIA DE AFAMEL

¿Por qué y para qué acudir a Afamel?

En Afamel, gracias a los años de experiencia y a que nos hemos especializado en productos corporativos y regalos de empresa, conseguimos a diario poder ofrecer al cliente la opción que mejor se adapta a su necesidad y presupuesto.

¿En qué se diferencia Afamel del resto de las empresas del sector?

Si hay algo que nos hace diferentes, es nuestro compromiso con el cliente y la tenacidad en la búsqueda del producto perfecto. Nuestros clientes pueden quedarse tranquilos al ponerse en nuestras

manos, ya que dado nuestro conocimiento del mercado empleamos un corto plazo de tiempo en lograr resultados orientados a la excelencia.

¿Es complicado abrir un hueco en el mercado?

Hoy día la venta de artículos publicitarios y material corporativo es muy especializada, los clientes son muy expertos, tienen claras las necesidades que desean cubrir y facilitarles el acceso al producto que realmente necesitan es muy valorado por las empresas. Estas circunstancias son las hacen de este sector un entramado muy complejo, no hay que olvidar que trabajamos con uno de los activos más importantes de la empresa, su imagen, su marca y esto requiere mucha responsabilidad.

¿Por qué es importante para una empresa darse a conocer?

Si no te conocen, no existes. Si pudiésemos medir las oportunidades de negocio que perdemos por no estar en el sitio adecuado en el momento oportuno, no escatimaríamos en publicidad y promoción. Por otra parte, debemos ser conscientes de la importancia de ser reconocidos, es decir, estar en la mente del que pensamos que es nuestro cliente. Desde luego el regalo publicitario consigue poner en buena disposición a nuestros clientes cuando ven que no sólo nos acordamos de ellos a la hora de la venta.

¿Hasta qué punto el marketing puede ayudar a las empresas a sortear la coyuntura económica actual?

Siempre es importante tener desarrollada una buena estrategia de marketing. Si nos dejamos llevar por el mercado, estamos demasiado expuestos. Tenemos que buscar las oportunidades que el mercado nos ofrece, incluso en estas circunstancias y nuestro plan de marketing nos facilita este trabajo.

¿Cuáles son las herramientas de marketing que mejor funcionan actualmente?

Para nosotros todas las herramientas son importantes, desde luego un buen análisis previo que nos ayude a fijar una buena estrategia para cada una de las acciones que llevemos a cabo para darnos a conocer, tanto corporativamente como en campañas promocionales concretas, es crucial así como el análisis posterior de resultados.

emprendedora

Cercanía e ilusión

Alicia Hernández es una emprendedora que decidió poner en marcha en la localidad sevillana de Alcalá de Guadaira el Centro de Educación Infantil "Mamá Canguro", en el que destaca el trato cercano con los alumnos y sus padres, así como el entorno en el que se sitúa

**¿Qué servicios ofrece Mamá Canguro?
¿En qué se diferencia del resto de centros de este tipo?**

Mamá Canguro es un Centro de Educación Infantil privado y desde este nuevo curso escolar 2009/2010, conveniado con la Junta de Andalucía, en este caso con la Delegación Provincial de Educación. El centro tiene un carácter asistencial a la vez que educativo, en el que los niños y niñas tienen entre 0 y 3 años de edad. Mamá Canguro tiene una ventaja fundamental y es que, aparte de encontrarse en un entorno privilegiado como es el campo, rodeado de naturaleza, es un centro pequeño, lo que nos da la oportunidad de tener un contacto directo con todas las familias de los alumnos y alumnas que lo componen. El trato diario es fundamental en nuestro sector, pues los papás y mamás, sobre todo cuando son "primerizos", llegan a la escuela con cierta angustia por la separación de sus pequeños, con la incertidumbre de si llorarán o no, si lograrán adaptarse pronto..., por lo que nues-

tra labor consiste en informarles del estado de sus hijos e hijas en el centro y de su evolución en el mismo, ayudándoles en lo que precisen para que este nuevo cambio en sus vidas les sea lo más fácil y agradable posible.

¿Cómo surgió la idea de poner en marcha Mamá Canguro?

En mi familia, la pedagogía y la vocación por la enseñanza siempre han estado presentes, por lo que desde pequeña he tenido la ilusión de abrir una escuela, ilusión que compartía con mi hermana y mis padres y gracias a ellos, que siempre han luchado porque nos formáramos y estudiásemos lo que realmente nos gusta, y nos han enseñado que con esfuerzo y constancia todo se consigue, hemos logrado nuestro particular sueño familiar. La escuela se abrió cuando ya mi padre no estaba entre nosotros, pero cada día hablamos de lo feliz que se sentirá, allá donde esté, de que realmente lo hayamos conseguido.

¿De dónde viene la idea de ponerle Mamá Canguro a su negocio?

La idea se nos ocurrió a mi hermana (mi colaboradora) y a mí, que pasábamos días enteros formulando posibles nombres para la escuela. Creo que inconscientemente quisimos hacerle un homenaje a mi madre. También porque la palabra mamá nos parece la más bonita del mundo (las dos somos madres), y canguro es una palabra que siempre se ha relacionado con la educación y el cuidado de los niños, por lo que con el nombre Mamá Canguro, creemos que expresamos a la vez nuestro sentimiento y nuestra labor.

¿Qué dificultades tuvieron en los inicios de su empresa?

Al empezar desde cero, tuvimos que llamar a muchas puertas y dar muchos paseos y llamadas en balde, pero a pesar de lo que la gente pueda pensar (por el tema de la competencia), hemos recibido mucha ayuda de compañeras que ya tenían abiertas sus escuelas, y que nos

han dado orientaciones y consejos que nos han servido enormemente. Quisiera dar las gracias especialmente a Charo, del Centro de Educación Infantil Los Tres Cerditos, en Mairena del Aljarafe, y a Cristina, del Centro de Educación Infantil Caballito de Mar, en Bollullos de la Mitación.

¿Cree que es posible en Andalucía a día de hoy la conciliación de la vida familiar y la vida profesional?

Todavía queda mucho camino que recorrer. En este aspecto, la labor de madre trabajadora tiene mucho, mucho mérito, porque hay circunstancias en las que tendríamos que partirnos en dos, y a eso aún no hemos aprendido, aunque con las ganas y el interés que ponemos, creo que hasta podemos conseguirlo (y digo las mamás porque los papás todavía se implican poco, sobre todo a la hora de pedir días en su trabajo para quedarse con los niños cuando están malitos, asistir a las reuniones de la escuela...).

¿Considera que emprender puede ser una solución ante las altas tasas de paro con las que nos encontramos?

Por supuesto, el crear nuevos puestos de trabajo siempre es positivo. Las nuevas empresarias y empresarios tenemos la obligación de crear empleos de calidad, siempre desde la normativa legal, y poner todo nuestro empeño en ofrecer, como negocio, un buen servicio a la comunidad. Si el negocio funciona bien, tendrá mayores expectativas para su crecimiento, creándose por lo tanto más puestos de trabajo, y contribuyendo así a disminuir las tasas de desempleo. No quisiera despedirme sin darle las gracias a mi madre y a mi suegra por cuidar de mi niña cuando lo he necesitado, a mi hermana, compañera de penas y alegrías y como no, a mi marido que ha sufrido pacientemente los días de nervios, cansancio, y las horas y horas de trabajo sin medida.

A.C.

Ficha técnica

Fecha de creación:

Curso escolar 2008/09

Número de trabajadores: 4

Dirección: Urbanización la Juncosa, C/

Galera, nº 26. Alcalá de Guadaira, Sevilla

Teléfono: 955 686 285

e-mail: mamacanguro@hotmail.es

Hotel El Convento

En el corazón del conjunto Histórico-Artístico de Arcos, parte del convento de las monjas Mercedarias se ha transformado en el Hotel El Convento para que los visitantes puedan disfrutar en calma de la antigua belleza de este pueblo hecho monumento de claridad. Desde sus habitaciones o desde una amplia terraza se contemplan magníficas vistas sobre la Peña y la vega del río Guadalete en un enclave tranquilo, entre iglesias y casas señoriales.

Una reciente remodelación y ampliación ha mejorado la comodidad de sus habitaciones que disponen de TV, teléfono, aire acondicionado y baño completo. Un trato cordial y atento contribuye a hacer inolvidable su estancia.



Enocosmética y agua

El uso cosmético de subproductos generados en la elaboración del vino de Jerez es la nota diferenciadora del Spa Club Jerez, un centro sanitario y deportivo centrado en la medicina antienvjecimiento



Sobre una parcela de 5.000 metros cuadrados se alza el Spa Club Jerez, un centro sanitario y deportivo destinado tanto a personas que buscan la salud a través del deporte practicado con regularidad, como a quienes llevan una vida sedentaria, a los que se le ofrece un programa integral para implementar la salud y, sobre todo, su calidad de vida.

Y todo ello gracias a las instalaciones y profesionales con los que cuenta este centro especializado en medicina antienvjecimiento en el que destaca su zona spa, cuyo diseño se fundamenta en las bases hidroterápicas esenciales, donde se combinan en el espacio las instalaciones adecuadas para realizar contraste térmico, actividades hidrostáticas e hidrocinéticas. Así, el circuito hidroterápico incluye piscinas calientes de chorros, pileta fría, pediluvios, sauna, terma y cabina de hielo. El espacio se completa



con cabinas individuales y dobles, masaje subacuático en bañera, ducha vichy, aplicación de parafangos y fangos de vino.

Pero sin duda lo que hace diferente a este centro jerezano es el desarrollo de la



enocosmética, es decir, el uso cosmético de subproductos generados en la elaboración del vino de Jerez. Y es que del mismo modo que los balnearios utilizan las propiedades del agua para las terapias de salud y belleza, Spa Club Jerez promueve un centro con el mismo concepto genérico wellness (bienestar y relax) que cualquier otro spa, con la diferencia del empleo de una línea cosmética exclusiva elaborada por Laboratorios Skinwine para este centro, cosmética que aplica en su programa "Alrededor del Jerez". Y es que los restos de la vinificación y crianza de los vinos de Jerez, constituyen una fuente de activos cosméticos que son útiles para su empleo en cosmética. En concreto estos principios son especialmente activos en la lucha y neutralización de los radicales libres, así como para combatir los síntomas del envejecimiento: atonía, imperfecciones cutáneas, deshidratación, falta de renovación celular, etc.

Para más información:
www.spaclubjerez.es
Tel.: 956 104 104

PACTO DE ALCALDES · PLANES DE MOVILIDAD · PLANES DE OPTIMIZACIÓN ENERGÉTICA · ESTUDIOS DE COGENERACIÓN
EN PISCINAS CLIMATIZADAS · AGENDAS 21 LOCALES · AGENDA 21 PROVINCIAL · PROYECTOS DE MEJORA DE CLIMATIZACIÓN
PROGRAMA DE AGUA Y SOSTENIBILIDAD ENERGÉTICA EN SISTEMAS DE DEPURACIÓN · IMPULSO A LA IMPLANTACIÓN
DE ENERGÍA FOTOVOLTAICA EN EDIFICIOS MUNICIPALES · FORMACIÓN DE GESTORES ENERGÉTICOS MUNICIPALES

LA DIPUTACIÓN CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO

ESTRATEGIA PROVINCIAL
DE LUCHA CONTRA
EL CAMBIO CLIMÁTICO



CREANDO FUTURO



A SU SALUD

Ana María Pagador
Médico de familia



Mujeres insatisfechas

Cada día en mi consulta de atención primaria encuentro a una o más mujeres que manifiestan estar insatisfechas. Lo preocupante es cuando esta insatisfacción va unida a la baja autoestima, a la falta de un apoyo familiar y social adecuado, o cuando ejercen un papel de cuidadoras, y por ello no encuentran los medios y recursos para superar sus conflictos y frustraciones.

El perfil más frecuente se define entre mujeres de 30 a 65 años, con sus necesidades primarias cubiertas, frecuentadoras de los servicios sanitarios, somatizadoras de síntomas de ansiedad y depresión. Las mismas tratan de encontrar una respuesta "médica" al sufrimiento y que les producen los problemas de la vida diaria, demandando ansiolíticos o antidepresivos y continúan con su cruz al hombro, agachando la cabeza y favoreciendo la aparición de una "enfermedad" en lugar de hacer frente de forma saludable los problemas habituales.

Por mi profesión creo en la promoción de la salud, me preocupo y atiendo las necesidades emocionales de la mujer, e intento facilitar herramientas que le ayuden a mejorar su calidad de vida. Tienen que enfrentarse a su realidad y a su rutina, cambiar hábitos, tener confianza en sí misma, quererse y hacerse respetar, superando complejos y culpas. Es muy importante potenciarles la autoestima, que es el valor que nos damos. Con el programa de psicoeducación, en el que trabajamos conjuntamente personal médico y de trabajo social; se pretende que estas mujeres, consigan un crecimiento personal aumentando su satisfacción y cambiando los pensamientos negativos a positivos.

Uno de los objetivos es que adquieran nuevas habilidades sociales para la vida cotidiana que les permita un mejor afrontamiento de las situaciones conflictivas y de las relaciones personales. Para ello se trabaja en grupos temas relacionados con la comunicación, percepción, autoestima, asertividad, control del pensamiento y resolución de problemas. Se necesita para poder intervenir que la mujer presente una actitud receptiva. Siempre aconsejo la necesidad de esforzarnos en mantenernos vivos en todo lo que hacemos. Si sentimos podemos cambiar y cambiando podemos sentir.

De ti depende ser feliz según del color que quieras ver tu presente, superar el pasado y luchar por el futuro. Para resolver problemas primero hay que pensar, reflexionar, ver necesidades e intereses, después buscar soluciones, estrategias, y un plan de actuación y siempre mantenerse activa. La frase "no tengo tiempo" no se acepta porque el tiempo te lo distribuyes tú. Para evitar la insatisfacción tenemos que tomar conciencia de nuestros sentimientos y aceptar nuestras vidas, reivindicando nuestro espacio vital tan necesario para nuestro equilibrio. Poniendo a la "gente" en su sitio si hiciera falta. Ten claro que la única persona que te acompaña toda la vida eres tú misma. Cuidate y quíete.

▶ De ti, depende ser feliz según del color que quieras ver tu presente, superar el pasado y luchar por el futuro.

http://

manuelbellido.com

opiniones, artículos y entrevistas publicados desde 1996

Comentarios

sobre la actualidad

trato de resaltar de las

noticias

algo que nos haga

pensar

esto es lo interesante

de la profesión

Un blog para la actualidad

ACTUALIDAD

Los caminos de Sophie Taeuber-Arp



SOPHIE TAEUBER CON 'CABEZA DADÁ'

Comisariada por la catedrática de Arte Contemporáneo Estrella de Diego, el Museo Picasso Málaga presenta este mes de octubre y hasta el mes de enero del próximo año la muestra "Sophie Taeuber-Arp. Caminos de vanguardia", la primera retrospectiva que se presenta en España en torno a la vida y al trabajo de esta artista. La muestra se ordena en torno a tres secciones: 'Ritmos quebrados',

El Museo Picasso Málaga acogerá a partir del 19 de octubre la primera gran retrospectiva que se organiza en España en torno a la obra y vida de la artista Sophie Taeuber-Arp

que indagará en el primer periodo de su trabajo, en el que conviven de una forma abierta Dadá y Constructivismo; 'Habitar espacios' explicará sus aportaciones al diseño de interiores y a la arquitectura; y 'Geometrías vivas', que se centrará en las construcciones geometrizaras propiamente dichas, siempre imbuidas de su pasión por la integración de opuestos.

Sophie Taeuber-Arp perteneció a una generación de mujeres activas en la sociedad, ansiosas de trascender los límites tradicionalmente asociados a su sexo e hijas de las nuevas mujeres del siglo XIX, relacionadas con los movimientos feministas y sufragista. Su influencia en la escena cultural de los años veinte y treinta fue indudable, ya que tuvieron un papel esencial en las artes y la literatura y aportaron una renovada visión del mundo, que trataba de terminar con el orden impuesto hasta el momento.

EL BALCÓN

VIVIR SIN JEFE
Sergio Fernández
Plataforma Editorial
268 páginas



Lectura obligada para todas aquellas personas que acaban de emprender una nueva aventura empresarial en la que son sus propios jefes. El autor da una serie de recomendaciones para evitar el fracaso en los

negocios, dado que en España más de la mitad de los negocios fracasan en su primer año de vida y escasamente un 15% dura más de cinco años. Un libro que anima a todos aquellos que desean emprender y aún no se han decidido a dar el gran salto y para los que están dando sus primeros pasos en el mundo de los negocios.

DESARROLLO DE COMPETENCIAS DE MENTORING Y COACHING
Beatriz Valderrama
Prentice Hall
184 páginas

El liderazgo y la formación de futuros directivos son dos procesos que requieren atención fundamental en las empresas. En este libro se dan prácticos consejos sobre cómo llevar a cabo procesos de *mentoring* y *coaching*, es decir, la transmisión de conocimiento en las organizaciones empresariales. Destacan las numerosas metáforas que usa la autora relacionando el mundo del jazz con el modelo que propone para desarrollar un proceso de *coaching* eficaz.



**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 Nogales, 7-1º Dcha.
21001 Huelva
Tel.: 959 54 02 22
Fax: 959 26 22 55

C/ Santa Lucía, 18-20
11500 Puerto de Santa María (Cádiz)
Tel.: 956 54 10 54
Fax: 956 54 08 58

CINE

YO, TAMBIÉN

Dirigida por Álvaro Pastor y Antonio Naharro e interpretada por Lola Dueñas, Pablo Pineda e Isabel García Lorca, entre otros



Daniel, un joven sevillano de 34 años, es el primer europeo con síndrome de Down que ha obtenido un título universitario. Comienza su vida laboral en la administración pública donde conoce a Laura, una compañera de trabajo sin discapacidad aparente. Y se enamora de ella. Cuando la discapacidad deja de ser una barrera, todavía quedan los complejos y los prejuicios que se interponen en el camino hacia el amor.

CINE EN CASA

COCO, DE LA REBELDÍA A LA LEYENDA DE CHANEL

Dirigida por Anne Fontaine e interpretada por Audrey Tautou y Alessandro Nivola, entre otros



Gabrielle Bonheur, más conocida como Coco Chanel, fue una de las diseñadoras y creadoras de perfumes más importantes del siglo XX. Francesa por los cuatro costados, se convirtió en un icono de la moda y tuvo una vida personal tan complicada como fascinante. Ahora, Audrey Tautou encarna a Coco Chanel en este biopic cinematográfico.

MÚSICA

AMARAL La barrera del sonido



"La barrera del sonido" es el nombre del nuevo disco de la banda zaragozana. Es su primer álbum en directo y contiene las 28 canciones más emblemáticas de Amaral. El nuevo álbum fue grabado en directo durante el concierto que ofreció en octubre de 2008 en el Palacio de Deportes de Madrid. El primer single del disco es 'El blues de la generación perdida'.

LOS LIBROS

ELOGIO DE LA BICICLETA

Marc Augé
Gedisa
107 páginas

Este delicioso libro transcurre por tres etapas narrativas: el mito, la epopeya y la utopía. Una promesa de felicidad.



NOCIONES BÁSICAS SOBRE IGUALDAD EN LAS RELACIONES LABORALES

P. Nuñez-Cortés Contreras
Tecnos
167 páginas

Esta guía destinada a las empresas y Administraciones Públicas aporta las principales obligaciones de las empresas y los derechos de las personas trabajadoras reflejados en la Ley.



DEL ATAÚD A LA COMETA

Carlos Andreu
Viceversa retos
152 páginas

Un libro sobre la búsqueda de la felicidad, ideal para los momentos difíciles por los que atravesamos en la actualidad.



EL HOMBRE QUE TUVO LA FORTUNA DE FRACASAR

José Luis Montes
Plataforma empresa
190 páginas

Métopora sobre como afrontar un fracaso tras épocas de éxito en la vida profesional



¡ME HAN DESPEDIDO!: AFRONTAR CONSTRUCTIVAMENTE EL DESEMPLEO

Marcos Chicot
Plataforma actual
250 páginas

Guía útil sobre como actuar en los días posteriores a ser despedido y qué caminos emprender.



ODISEA 2050
Jaime Requeijo
Alianza Editorial
196 páginas

Reactualización del mito de Ulises en el que en vez de luchar contra los dioses y los elementos, los enemigos a batir son los peligros a los que se va a enfrentar la economía global en los próximos cuarenta años.



Berlín:

la gran desconocida

PUERTA DE BRANDEMBURGO

Veinte años después de la caída del Muro de Berlín, la capital de Alemania (Premio Príncipe de Asturias a la Concordia) es una ciudad moderna a la vez que acogedora que cuenta con un sinfín de museos e impresionantes muestras de arquitectura moderna como el Sony Centre o la cúpula del Reichstag, diseñada por el británico Norman Foster tras la reunificación del país.

Poco o nada queda ya de aquella Berlín dividida, foco de grandes tensiones durante la guerra fría: la gigantesca torre de televisión de unos 360 metros de altura construida por el RDA en Alexanderplatz (en la que hoy en día hay un restaurante), algunos pedazos del Muro decorados hábilmente por grafiteros venidos de todas las partes del mundo, una recreación de lo que fue el 'Checkpoint Charlie' y alguna que otra muestra de arquitectura funcional soviética en forma de edificios fabricados en serie. La transformación vivida por Berlín desde la reunificación alemana ha sido impresionante y más si se tiene en cuenta que la mitad de los edificios de la ciudad quedaron destruidos tras la Segunda Guerra Mundial. Berlín es historia viva del siglo XX.

Para los nostálgicos todavía quedan partes del Muro de Berlín que se pueden visitar, como el East Side Gallery, un fragmento de alrededor de 1,3 kilómetros de longitud que se encuentra decorado por pinturas de colores muy vivos realizadas por artistas de 21 países distintos. Asimismo, en muchos lugares por los que transcurría el Muro antiguamente se puede ver una línea de losas en la acera distinta al trazado principal e incluso placas que rezan "Muro de Berlín 1961-1989". En Friedrichstrasse se conserva una réplica del Checkpoint Charlie, uno de los puntos de control de la ciudad situados entre la zona soviética y la zona norteamericana (la zona occidental de Berlín estaba a su vez dividida en tres áreas, una británica, otra francesa y una última norteamericana).

En Unter den Linden, una de las avenidas principales de la ciudad se alza el monumento más

emblemático de la ciudad, la Puerta de Brandeburgo, uno de los antiguos accesos a la ciudad que fue erigido en la época prusiana inspirada en la Acrópolis de Atenas. Sobre el monumento se alza una nueva cuádriga que fue inaugurada en 2002, ya que la anterior quedó casi totalmente destruida en la Segunda Guerra Mundial. No obstante, esta figura ya sufrió desperfectos durante la invasión napoleónica y tuvo que ser restaurada a comienzos del siglo XIX. Durante la Guerra Fría la Puerta de Brandeburgo quedó en 'tierra de nadie'. A escasos metros de la Puerta de Brandeburgo se sitúa el 'Monumento a las víctimas judías del Holocausto', compuesto por más de 2.700 bloques de hormigón de diferentes alturas que conforman un laberinto con el que se quiere sensibilizar al visitante sobre la persecución



MONUMENTO A LAS VÍCTIMAS JUDÍAS DEL HOLOCAUSTO



claves para el turismo

por Vanessa Calvo

La gran mamá del turismo



Venimos desde hace cerca de dos años hablando de diferentes situaciones que se nos pueden plantear a la hora de emprender un viaje, distintas opciones turísticas por las que optar... No obstante, en ningún momento hemos hecho mención a qué o quién es el encargado/a de aconsejar, mejorar y fomentar, entre otros aspectos, el desarrollo y buen funcionamiento de este universo conocido como turismo, importante fuente de ingresos de gran cantidad de países.

La Organización Mundial del Turismo (OMT) fue concebida bajo el nombre de Unión Internacional de Organismos Oficiales de Turismo en 1946 con sede en Londres aunque, posteriormente, ésta fue trasladada a Ginebra. Fue en la década de los 70 cuando adquirió su actual nombre, pasó de ser una ONG a configurarse como un organismo intergubernamental integrado por más de 150 países y a establecer definitivamente su sede en Madrid; una entidad cuyo principal cometido es promover el desarrollo de un turismo responsable, sostenible y accesible para todos.

Precisamente desde 1980 cada 27 de septiembre y teniendo como anfitrión a un país miembro de la OMT que anualmente va rotando desde 1997 -tal como quedó establecido en la XII Cumbre de Estambul-, viene celebrándose el "Día Mundial del Turismo". El fin esencial que se persigue con tal conmemoración es sensibilizar y fomentar el conocimiento entre la sociedad a nivel internacional de la importancia que posee el sector turístico así como de sus valores sociales, culturales, políticos y económicos.

A.C.



TORRE DE TELEVISIÓN EN ALEXANDERPLATZ

que vivió este pueblo durante el III Reich. Berlín cuenta con una importante cantidad de museos de todo tipo, desde galerías clásicas en las que poder contemplar tesoros de la antigüedad hasta muestras sobre la RDA en las que se puede subir a un auténtico Trabant (popularmente conocidos como Trabi), un utilitario fabricado en Alemania Oriental con el objetivo de ser el Escarabajo de los países bajo órbita soviética. La ciudad cuenta con una 'Isla de los Museos' (al estar este territorio totalmente rodeada por agua) en el que destaca el Museo de Pérgamo, en el que además de poder visitarse el altar de Pérgamo, se erige la Puerta de Istar, una de los antiguos accesos a la ciudad de Babilonia. También en la Isla está el 'Altes Museum', que alberga el célebre busto de la reina Nefertiti y la Berliner Dom, un importante templo luterano al que muchas veces se cita como Catedral.

Una visita obligada es el Museo de Historia Alemana (*Deutsche Historische Museum*), que a pesar de contar con importantes obras pictóricas, destaca por la naturalidad con la que se trata un tema tabú en Alemania como es el III Reich y se exhiben carteles propa-

gandísticos que reflejan la crudeza del régimen. En el mismo Museo de Historia Alemana se proyecta un interesante video con subtítulos en inglés en el que se resume la propia historia alemana desde los tiempos de Prusia y que da una visión de conjunto sobre los últimos 300 años en Alemania.

El sitio ideal para ir de compras en Berlín es la avenida Kurfürstendamm (abreviada a veces como Ku'damm), en el barrio de Charlottenburg, al oeste de la ciudad. A lo largo de los cuatro kilómetros de longitud de esta avenida se puede encontrar de todo, desde las tiendas más exclusivas de la ciudad hasta lugares en los que adquirir un souvenir que llevarse a casa. La zona de Postdamer Platz, en la que se alza el espectacular Sony Centre y Alexander Platz también son lugares ideales en los que gastar algunos euros en ropa y ocio.

A pesar de llevar tan sólo veinte años como ciudad reunificada, es destacable el funcionamiento del transporte público en la ciudad, que cuenta con gran cantidad de líneas de metro, tranvía y autobús, todos ellos servicios a los que se puede acceder con la *Berlin Welcome Card* desde 17 euros, con la que se tiene 'acceso libre' en todos éstos. Moverse por Berlín es muy sencillo sabiendo enlazar combinaciones e incluso se puede circular con vehículo privado por el centro de la ciudad sin tener que pagar tasa alguna como sucede en otras capitales europeas.

Para saborear la gastronomía alemana no hay nada mejor que acudir a uno de los puestos callejeros de Alexanderplatz en el que degustar una *bratwurst* por tan sólo 1,20 euros es una realidad. También es muy notorio en Berlín el auge de la *currywurst*, una salchicha con salsa de tomate y curry que cuenta con un museo propio en la ciudad y con una placa en honor a su creadora, Herta Heuwer.



CHECKPOINT CHARLIE

De plumas y bolsos



Plumas de avestruz, de gallo, de oca, divertidas y cálidas como las de marabú o únicas como las de gallina de Guinea. Todo cabe esta temporada. Por eso la firma Tantra te propone que te subas a la moda de las plumas y lanza al mercado una fantástica colección de bolsos caja de plumas tremendamente originales.

Para más información:
www.tantraimpex.com

Diseños artesanos



El diseñador Mario Valentino propone para estos días una colección donde el lujo viene de la mano de la comodidad. Zapatos abotinados, de ante y cordones, con detalles en cuero y aplicaciones metálicas, que ofrecen la mayor comodidad a través del uso del tacón cuadrado. Ya a medio camino entre el zapato y la bota, descubre el último grito en moda, botines de piel vuelta y pelo con cordones en la parte trasera y plataforma oculta.

Para más información:
www.marivalentino.it

Las flores irrumpen con fuerza en las últimas tendencias de la moda, un carro al que ha decidido subirse este otoño la firma danesa Jackpot de la mano de su jefe de diseño Ann Hage Thomsen. Flores grandes y pequeñas para rescatar esos pocos días de sol y calor que aún nos quedan en tonos rojos y azules para crear el efecto mosaico de la temporada. Junto a las flores, la propuesta de la marca incluye rayas y cuadros escoceses.

Flores, rayas y cuadrados se encargarán pues de dibujar la silueta de la mujer Jackpot, una silueta elegante, simple y pura en la que se destaca la cintura con cardigans y chaquetas en tejidos blandos adaptados y pantalones con una caída más flexible, mientras que las faldas caen un poco más de las rodillas con amplias líneas de dobladillo.

Destacan de la propuesta de Jackpot para estos días una exclusiva gama de prendas de vestir de cuero así como de lana con clásicos abrigos, chaquetas de seda en nylon, y una selección a la moda del acolchado.

Para más información:
www.jackpot.dk



Flores de Otoño



ARTES DE VIDA

Susana Muñoz
Periodista

Los peligros de la tecnología

La fusión de la ciencia y la tecnología con el mundo de la moda y el diseño de muebles, la industria automovilística o la construcción de edificios es hoy una realidad. Prendas de ropa que cambian de forma con sólo apretar un botón o vestidos animatrónicos que acaban trasmutándose en muebles conviven con los coches eléctricos que se recargan en la red. Sin embargo, la fusión del deporte, en particular de la natación, está rompiendo todas las reglas. Más de 130 récords batidos en los últimos 18 meses, la mayor parte por nadador@s embutidos en bañadores hechos con poliuretano, neopreno o aluminio han hecho saltar las alarmas acerca del 'tecnodoping'. Aunque la historia se remonta a 1996, cuando Speedo inició su particular carrera tecnológica en la fabricación de bañadores, todo se reactivó en febrero de 2008, cuando Michael Phelps compitió con un espectacular bañador realizado por primera vez con poliuretano, que parecía aumentar su flotabilidad. A partir de ahí, nuevos modelos y una cascada de récords. La Federación Internacional de Natación (FINA) ha puesto bajo sospecha a los deportistas que utilizan este tipo de bañadores e intenta averiguar las causas de su eficacia, hasta tal punto que en los pasados Mundiales examinó a pie de piscina (literalmente mirando los culos) a quienes utilizaban estos bañadores para encontrar una explicación. Tres son las conjeturas: los bañadores forrados de poliuretano son más rápidos porque permiten al nadador moverse en el agua sin crear turbulencias y mantenerse más en la superficie; el aire atrapado entre la piel y la capa de goma es poco y bien repartido, aumentando la flotabilidad; y, finalmente, se ajustan tanto al cuerpo que refuerzan los movimientos de la musculatura, creando lo que llaman efecto arco, que multiplica la eficacia y elasticidad de los movimientos. El asunto es tan serio que la FINA está elaborando un nuevo reglamento para prohibir los bañadores con poliuretano. Y ello a pesar de las amenazas del holding *Warnaco Corporation* (integrado, entre otros, por Calvin Klein y Speedo). La realidad es que la natación, un deporte minoritario, acapara más portadas que nunca gracias a una avalancha de récords que, por otra parte, está acabando por desacreditarla; y bordea hoy -como ocurrió con el ciclismo cuando empezaron los casos de dopaje- la línea que separa expectación popular de sospecha total.

Pero los avances tecnológicos son el día a día de toda disciplina deportiva: zapatillas de menos de 100 gramos de peso, nuevos tejidos más ligeros y resistentes, raquetas de grafito, aparatos de gimnasia, etc. Y aunque las diversas federaciones establecen estrictos reglamentos al respecto, la historia del deporte está llena de resquicios. Por uno se coló en los años 70 el doble cordaje en el tenis, que permitía dar más efecto a las bolas y que acabó con la racha de victorias de Guillermo Vilas; o aquel otro que llevó a cambiar las bolas por unas más lentas cuando Pete Sampras impuso su juego de saque prodigioso en los 90. Hay otros ejemplos, como la limitación del grosor de la suela de las zapatillas, después de que Yuri Stepanov batiera un récord del mundo de altura en 1957, con unas de suela extragruosa; o los muelles de Pistorius, el deportista sin piernas que intentó participar en los Juegos de Pekín con sus prótesis. La cuestión es saber cuándo se desvirtúa la esencia del deporte y dónde acaba el esfuerzo físico y el duro entrenamiento y empieza la "ayuda tecnológica", una ayuda que por otra parte no está al alcance de todos los deportistas, por su elevado coste. En este clima de confusión y falta de claridad, generado por la inexistencia de un sistema de homologación de los bañadores, muchos piden una vuelta a los orígenes: a primar al nadador frente a su bañador. Esperemos que para ello no sea necesario volver al taparrabos de Mark Spits en Munich 1972.

▶ La fusión de la ciencia y la tecnología con el mundo de la moda y el diseño de muebles, o la industria automovilística de edificios es hoy una realidad

Lujo innovador



Porsche presenta en España su modelo Panamera S, un exclusivo diseño desde 105.000 euros

El Panamera S no es uno más de los lujosos deportivos del fabricante alemán Porsche, sino que ha hecho historia en la historia de la marca al ser el primer coupé de cuatro puertas que lanza al mercado. Con su cuidada línea, el Panamera S combina la elegancia de un deportivo con la comodidad de sus cuatro asientos y sus cuatro puertas.



Este modelo no destaca sólo por su cuidado por los detalles, el lujo y el diseño, sino que también tiene un potente motor de 8 cilindros y hasta 400 cv que le permiten al Panamera S alcanzar hasta 285 kilómetros por hora y acelerar de 0 a 100 en tan sólo 5,4 segundos.

Además del modelo con el cambio manual, también existe la opción PDK (Porsche Doppelkupplung), un sistema que combina inyección directa con una transmisión de doble embrague.

Aunque el precio de salida del coche es de 105.000 euros, los numerosos extras que se le pueden sumar al Panamera S (colores especiales, asientos 100% de cuero o sistema de ayuda de aparcamiento con cámara marcha atrás) pueden hacer que el montante total supere fácilmente los 175.000 euros.

Ficha técnica

Potencia máxima (DIN):

294 kW (400 CV)

Cilindrada: 4.806 cm³

Consumo Combinado en 100 Km: 12,5 l (modelo manual), 10,8 l (modelo PDK)

Velocidad máxima: 285 km/h (manual) 283 km/h (PDK)



Guarderías
Unidades de Estancia Diurna

Formación
Unidad de Estancia Nocturna

Residencias
Ayuda a Domicilio

Centros
por toda Andalucía

Asisttel
SERVICIOS ASISTENCIALES

Llame al
902 150 190
www.asisttel.com

Manuel Bellido
bellido@mujeremprendedora.net



El autobús

Hacía tiempo que no me subía en un autobús. Ayer lo hice. Junto a mí alguien ojeaba el periódico, enfrente una señora leía el prospecto de un medicamento, mientras un chaval de cinco o seis años, a su lado, sumergía su boca en el merengue blanco como la nieve de una gigantesca milloja. Más allá un anciano miraba pensativo la hora quieta y lenta de su reloj de pulsera y a su lado una muchacha de cabellos rubios y piel tostada soñaba con un folleto entre las manos. En sus ojos casi se podía adivinar una playa, unas palmeras y un eslogan: "Ven a Cancún".

El autobús avanzaba, lenta y fatigosamente, por un carril permitido sólo para taxis y bus, por donde circulaban en ese momento muchos otros vehículos particulares. Progresaba desgastado, a paso de anciano cansado, y en cada nueva parada se nutría de nuevos viajeros a la vez que dejaba a otros en tierra. Vida que entraba y vida que salía.

Dos señoras subían hablando a la vez y de sus brazos colgaban bolsas de supermercado que rebozaban olores, sabores y colores. El autobús volvió a parar abriendo sus puertas a una pareja de novios que hablaban bajito y se besaban intermitentemente mientras al oído se susurraban probablemente promesas de eternidad. Detrás de mí alguien se quejaba en voz alta del Ayuntamiento y del alcalde.

Mi parada por fin. Bajé del autobús. Cerré los ojos por un momento y respiré profundamente. Cuanta vida que había pasado en ese trayecto de pocos minutos y cuánta vida que pasará aún.

El autobús era un mundo, era el mundo. La gente entraba y salía, viajando hacia un nuevo siglo o hacia un sólo segundo. Y a parte el tiempo del tiempo aparte, entre parada y parada, aquel tiempo era también la vida de cada una de la gente como en el autobús de la vida. Cada uno juega su papel y representa su guión hecho de escalofríos de infinito, de saltos de vértigo, de márgenes de horizontes nunca alcanzados, de violencia de mareas, de arañazos de aire de levante, de aventuras maquiavélicas, de desgracias de estafados, de maldades insolentes, de acciones de traidores, de equivocaciones ingenuas o de ignorantes, de "eureka" de sabios, de ambiciones rateras, de imposturas de exhibicionistas, de cueles de polizón, de glorias de héroes, o de vocaciones realizadas.

El autobús me había llevado cerca del cementerio de San Fernando. Se le daba el último adiós a una gran persona y a un gran maestro. A Don Luis Rey con el que había compartido muchos momentos maravillosos y sabios. Las voces del autobús y de la calle se apagaron. Su imagen en mi retina me transmitía dulzura.

El autobús del mundo lo había llevado a un cielo nuevo y a una tierra nueva. Me pareció sentir los latidos del universo.

▶ **Cuanta vida que había pasado en ese trayecto de pocos minutos y cuanta vida que pasará aún**



*Sensaciones
diferentes...*

...Para tus reuniones de empresa.



**PUERTO ANTILLA
GRAND HOTEL**

Urbanización Islantilla
Avda. Islantilla s/n.
21449 Islantilla (Huelva)
Tfno.: 959 625 100
www.puertoantilla.com



**NUESTRO COMPROMISO
ES ESTAR CERCA
PARA QUE PUEDAS LLEGAR LEJOS**

BANCA PERSONAL

GESTIÓN DE PATRIMONIOS

SERVICIO DE EMPRESAS

COMERCIO EXTERIOR

BANCA ELECTRÓNICA

Cajasol
estamos aquí