

mujeremprendedora

ENTREVISTA

Rosa Santos Alarcón
Directora del Instituto
de Estudios El Monte

TENDENCIAS

Jesús Peiró

ANÁLISIS

Mujer y poder,
claves para la
democracia genérica



Secretariado andaluz, un ejemplo de iniciativa

Eduardo Dávila Miura

Cada día, remata bien la faena

TRABAJA SIN RIESGOS



JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

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

www.cedt.junta-andalucia.es



Emprender en fascículos

Marianela Nieto,

Edición de Mujer Emprendedora - redaccion@mujeremprendedora.net

Cascos históricos. Sí, sí. Y además, en miniatura. Nada más "coqueto", "instructivo" y, para qué engañarnos, desprovisto de cualquier sentido práctico. Es una de las "propuestas estelares" de los miles de fascículos que viajan estos días del kiosco más cercano a nuestra falta de voluntad -o exceso de consumismo, según se mire- con más o menos fortuna, según la receptividad de cada cual, porque "el libro de los gustos" dicen por ahí que está aún por escribir.

Los "clásicos" -cursos de idiomas, porcelana, maquetas, etc.- se codean con los "novatos" -lo último en Internet, por ejemplo- al abrigo del kiosco, mientras la prensa habitual mira enfurruñada la profusión de "intrusos" de distinta naturaleza, tamaño y forma, que nacen con vocación de brillar en los expositores y perdurar en nuestra cotidianidad, para acabar sus días hibernando incompletos en la oscuridad de algún armario.

Este rosario de "cachivaches" nos sumerge en una bruma de propuestas

por entregas, generalmente inútiles, que aletarga nuestras voluntades en vez de despertarlas, cuando aún yacen teñidas de mar, de brisa y de otros regalos que el verano brinda a la memoria.

- De la teoría a la práctica. No estaría mal proponer una "reorientación" de esta política de vida por entregas. ¿Por qué no encontramos en los kioscos un curso sobre "Cómo emprender más por menos dinero" o "Lo que siempre quiso saber y nunca se atrevió a preguntar sobre el reparto de tareas en el hogar"? Bromas aparte, sirva este "escenario" de fascículos para darte la bienvenida tras las vacaciones y enviarte nuestros mejores deseos para un camino de regreso que nos pilla, seguro, con las pilas puestas.

- En el recuerdo. En los anales de la vida estival quedó un controvertido Plan Integral de Apoyo a la Familia, impulsado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, bien acogido en algunos foros y considerado "incompleto" desde ciertas voces sindicales, que no ven que promover el

trabajo a tiempo parcial entre las mujeres sea una verdadera solución a la conciliación.

Cabe destacar también la presentación del Plan Nacional de Acción para luchar contra la discriminación laboral de la mujer. Desde el Gobierno central se asegura que un grupo especial de inspectores vigilará de forma preferente la diferencia salarial entre hombres y mujeres. A ver hasta dónde llegamos. Será interesante comprobarlo a medida que avance el curso.

Aquí, en nuestra tierra, el Instituto Andaluz de la Mujer anunció en agosto que impulsará la contratación femenina en el sector de la construcción. Ojalá se multiplique esta iniciativa a otras actividades donde la presencia de la mujer aún es ínfima.

Son sólo pinceladas de un verano que ya muere en nuestros brazos. Ahora sólo nos queda recordarte que seguiremos emprendiendo contigo "por entregas", mes a mes, poniendo sobre la mesa toda la información y un enfoque eminentemente práctico. Estamos a tu lado. □



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

STAFF

Suplemento de Agenda de la Empresa Andalucía

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

COORDINADORA DE REDACCIÓN: Marianela Nieto

REDACCIÓN Y COLABORADORES: José León Fernández de la Puente, M^a Ángeles Tejada, Carmen Espinosa Sierra, Carmen Ramírez, Juan Félix Bellido y Maribel García Cantero y Beatriz Campaña

DIAGRAMACIÓN Y DISEÑO: Patricia Roldán y Clara Alonso Campillo

FOTOGRAFÍA: Julio Figueroa, Archivo Mujeremprendedora, Agencias

DIRECCIÓN COMERCIAL: M^a José Bonilla

Dirección, Administración, Distribución y Publicidad:

Recaredo, 20, 2^a 4, 5 y 6, 41003 Sevilla. Tel: 954 53 98 47 / 98 72 22 / 98 84 38. Fax: 954 53 31 43

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

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

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





SUMARIO

18 Tema del mes

La jerezana Sara Herrera obtiene el Premio a la Mejor Secretaria Junior, con el que Manpower reconoce su proyección de futuro



Rosa Santos Alarcón



Teresa Valdecantos

6

03 EDITORIAL

05 TÚ OPINAS

06 ENTREVISTA DEL MES: ROSA SANTOS ALARCÓN
DIRECTORA DEL INSTITUTO EL MONTE

10 OPINIÓN
•RECURSOS HUMANOS. POR M^a ÁNGELES TEJADA
•CONSULTORÍA. POR CARMEN ESPINOSA

12 PANORAMA

16 EL TEMA: SECRETARIADO ANDALUZ,
UN EJEMPLO DE INICIATIVA

20 ANÁLISIS: EL LENTO 'EMPODERAMIENTO' DE LA MUJER

24 EMPRENDEDORAS

26 LAS OTRAS EMPRENDEDORAS

27 FORMACIÓN

28 TENDENCIAS: JESÚS PEIRÓ

32 SEXUALIDAD: LA INTERRUPCIÓN VOLUNTARIA DEL EMBARAZO

34 ESTÉTICA: EL CULTO AL CUERPO, UN SANO PASATIEMPO

36 ESTILO

37 VER, OÍR Y LEER

38 EN CORTO: TERESA VALDECANTOS
COOPERANTE ANDALUZA DE VETERINARIOS SIN FRONTERAS

Escribenos

Tu opinión es muy importante. Puedes enviar una carta con tu mensaje a Mujerempredadora, c/ Recaredo, 20, 2º, 4, 5 y 6, 41003 (Sevilla), al fax 954 53 31 43 o por correo electrónico. Las cartas podrán ser editadas o abreviadas por necesidades de claridad o espacio.

Anuncios de televisión

Soy una estudiante de publicidad en mi segundo año y destino una buena parte del tiempo del que estoy viendo la televisión en analizar cada anuncio. Debo decir que es sorprendente la cantidad de estos espacios televisivos en los que se utiliza el cuerpo femenino como reclamo para sus productos. Uno de estos anuncios incluso da a entender a las mujeres que debemos estar preparadas (es decir, arregladas) para cualquier situación y para cualquier hombre que utilice el desodorante que se anuncia. Algo así me parece inadmisibles en esta sociedad en la que las mujeres hemos logrado ser algo más que un objeto que hay que admirar por su aspecto exterior. □

Elisa Díaz
(Cádiz)

Una enorme mujer

Ha muerto la que a mi parecer y al parecer de muchos ha sido la mejor actriz de Hollywood. Sin embargo Katharine Hepburn no nos ha abandonado del todo ya que siempre nos quedarán las maravillosas películas que hizo.

Eso, y la fuerza que desprendían todos los papeles que interpretaba, ya que ella no se ajustó nunca al modelo de mujer que prevalecía en la época y luchó siempre por la dignidad y los derechos de las mujeres. Quizás por eso, creo que esta actriz hizo mucho más por nosotras que muchos de los movimientos feministas de la época. Por todo eso quiero darle un enorme gracias a esta enorme mujer. □

Elena Martínez
(Sevilla)



CLINICAS POLIPLANNING

DR. EDUARDO G. PÉREZ LUJÁN

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

C/ José 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



La mirada Como mirar un cuadro Françoise Gall



Los libros de Agenda

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

Julio Figueroa

LA SEDUCCIÓN DE LA FOTOGRAFÍA

**ESPECIALISTAS EN FOTOGRAFÍA INDUSTRIAL
Y REPORTAJES DE BODAS**

C/ ARROYO 107 - 41008 SEVILLA - TEL.: 954 54 25 03

ROSA SANTOS

DIRECTORA DEL INSTITUTO EL MONTE

"A las mujeres nos gusta más gestionar personas que jugar a la Bolsa"

Rosa Santos Alarcón, directora del Instituto de Estudios Jurídicos y Empresariales El Monte, apunta la creciente tendencia a contratar expertos en prevención de riesgos laborales, desde una perspectiva más amplia que incluye el control medioambiental, y también en gestión de recursos humanos, demanda que se ajusta más a las preferencias en formación de las mujeres y a la que se adapta la oferta formativa de la escuela de negocios de la caja de ahorros, en un mercado laboral "cada día más inestable y flexible". Más de 400 profesores y un centenar de empresas colaboradoras que ofrecen prácticas a los alumnos, convierten esta escuela de empresas en un observatorio privilegiado para evaluar las necesidades del mercado. Santos hace balance del primer año del Instituto en la nueva sede situada en la Hacienda Cartuja de Tomares (Sevilla)



Mujeremprendedora: ¿Qué destacaría del curso 2002-2003?

Rosa Santos: Ha sido el primer año completo que hemos desarrollado en nuestra nueva sede, en la Hacienda Cartuja, en Tomares (Sevilla), con las mayores posibilidades de infraestructura y equipamientos que ello nos ha reportado.

Asimismo, este año nos hemos convertido en la primera escuela de negocios andaluza en lograr la certificación de calidad de sus servicios. Por lo demás, ha sido un año con un nivel muy alto y homogéneo del alumnado, que ha podido explotar al máximo la formación impartida y la calidad docente de nuestro claustro.

M.E.: ¿La formación de postgrado es hoy en día garantía de un puesto de trabajo?

R.S.: La única garantía es la capa-

citación profesional, y es indudable que la formación de postgrado, si es de calidad, puede darte esa capacitación.

El problema es que la oferta es muy amplia, y no toda del mismo nivel. Lo que yo le aconsejaría a cualquier recién licenciado que sale de la facultad y que tiene pensado especializarse y mejorar su formación, es que se informe bien, busque mucho y elija lo mejor.

“EL INSTITUTO DE EL MONTE CONTRIBUYE A QUE CADA VEZ HAYA MÁS MUJERES DIRECTIVAS”

Eligiendo lo mejor, su inversión será la más rentable que pueda hacer para su futuro.

M.E.: Sigue existiendo un claro déficit de presencia femenina en puestos directivos. Desde el punto de vista de la formación, ¿es apreciable un cambio de

tendencia por parte de las empresas, al contar cada vez con un mayor número de mujeres más capacitadas?

R.S.: Es cierto que existe ese déficit que usted comenta y también es cierto que con formación especializada de nivel estamos contribuyendo desde el Instituto El Monte a que cada vez sean más las mujeres que se incorporan a puestos y responsabilidades directivas. En muchos de nuestros masters, de hecho, tenemos mayoría de alumnas, y puedo asegurarles que su nivel no es ni mucho menos inferior al de otros grupos con más presencia de chicos.

M.E.: ¿El proceso de fusión con Caja San Fernando afecta en alguna medida al Instituto El Monte?

R.S.: Afectará en la misma medida en que afectará a toda la caja y a su obra social, es decir, reforzándola y ampliándola. La apuesta por la formación especializada es una apuesta firme de El Monte y la fusión servirá para ratificarla e intensificarla. A través de ella, nuestra entidad está contribuyendo al desarrollo y modernización de Andalucía, invirtiendo en el capital que más necesitan las empresas andaluzas en la nueva sociedad del conocimiento: el capital humano.

“EL CAPITAL HUMANO ES EL RECURSO MÁS NECESARIO PARA EL DESARROLLO DE LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO”

M.E.: ¿Comparte la idea de que la actual es la generación mejor formada pero con más dificultades ante el mercado laboral?



| ROSA SANTOS ENTIENDE LA FORMACIÓN COMO UNA INVERSIÓN

R.S.: Es indiscutible que España ha superado el desfase formativo que tenía con respecto a otros países europeos, sobre todo en los primeros niveles educativos.

Sin embargo, es cierto que la debilidad de nuestro tejido productivo responde también a un déficit de formación, sobre todo de formación especializada de alto nivel. Yo creo que las dificultades laborales se salvan hoy con una buena formación, pero no sólo teórica, sino también práctica: una formación en esas habilidades que demanda el mundo profesional y que sólo pueden aprenderse con la experiencia o en una escuela de negocios de prestigio.

M.E.: *¿Cuáles son los cursos de mayor aceptación?*

R.S.: La oferta formativa del Instituto de Estudios El Monte se compone de ocho masters, cuatro cursos superiores y nueve cursos monográficos, repartidos fundamentalmente en una doble vertiente jurídica y empresarial. Algunos de los masters y cursos superiores promovidos por esta escuela de negocios se han convertido en una referencia no sólo regional, sino incluso nacional dentro de sus ámbitos de estudio. Así, por ejemplo, masters como el de Asesoría Fiscal, el de Asesoría Jurídica de Empresas o el de Finanzas y Bolsa, cuentan con altas cotas de prestigio, gracias a la calidad del claustro de profesores, a su carácter práctico y a su rigor y especialización. Además, en campos como el inmobiliario o urbanístico, el Instituto de Estudios El Monte promueve proyectos formativos pioneros a nivel nacional, en los que participa anualmente gran cantidad de profesionales del sector.

M.E.: *¿En cuáles hay más presencia femenina?*

R.S.: Como le comentaba anteriormente, nos sentimos muy orgullosos

de incorporar en nuestras aulas a un número muy importante de alumnas, tantas que prácticamente existe paridad en la mayoría de nuestros cursos entre chicos y chicas. El Master de Recursos Humanos, con mayoría de alumnas, es la excepción en positivo a esta regla, y el Master en Finanzas, la excepción en negativo. Parece que a las mujeres nos gusta más gestionar personas que jugar a la Bolsa...

“ LA DEBILIDAD DE NUESTRO TEJIDO PRODUCTIVO RESPONDE A UN DÉFICIT EN FORMACIÓN ESPECIALIZADA DE ALTO NIVEL ”

M.E.: *¿Qué novedades presenta el curso 2003-2004?*

R.S.: La ampliación del Master en Prevención de Riesgos Laborales, que pasará a llamarse Master en Gestión Integral de Riesgos e incluirá un módulo específico sobre Medio Ambiente. También ampliaremos y consolidaremos el Curso Superior de Dirección de Empresas e Instituciones de Interés Social, que hemos estrenado este curso, y en general seguiremos trabajando para mejorar la calidad de nuestros programas y de los servicios que prestamos al alumno.

Asimismo, el próximo curso vamos a celebrar diversas jornadas y seminarios destinados a profesionales en los que, además de tratar las novedades jurídicas, económicas y sociales que vayan apareciendo, consolidaremos una línea de formación en habilidades directivas y herramientas útiles para el management y la gestión. Igualmente, tenemos la intención de fomentar los foros de debate y encuentro entre profesionales y empresas, tanto desde nuestra Aula de Comunicación, como desde la asociación de alumnos. □

Jose León



Perfil

Licenciada en Derecho por la Universidad de Sevilla y Master en Asesoría Fiscal por el propio Instituto de Estudios El Monte -centro que ahora ella dirige, y a eso se le llama predicar con el ejemplo-. Rosa Santos inicia su trayectoria profesional en Coopers & Lybrand, desde donde accede al Instituto de Estudios El Monte, asumiendo primero las funciones de Jefatura de Estudio y posteriormente de Dirección.

La apuesta por la formación y el reciclaje profesional es una constante en su trayectoria, jalonada por la realización de numerosos cursos y jornadas de especialización.



RECURSOS HUMANOS

Correr sin prisa

Ma Ángeles Tejada,
Consejera delegada de SELECT. RRHH

No por mucho madrugar... amanece antes, aunque parezca que la precipitación a que nos tiene sometido un entorno de tanta turbulencia, imprecisión y cambio nos obligue a dormir vestidos a todos los empresarios.

Nunca fueron buenas las prisas, no lo son para el amor y menos para los negocios, y cuando la voracidad del tiempo puede hipotecar nuestras decisiones vale la pena pararse aunque no sepamos a dónde conduce la calle siguiente.

Como persona vinculada en los últimos 27 años al mundo temporal, sé perfectamente que absolutamente nada es permanente, no lo son los conocimientos que amari-lean como los títulos universitarios, mucho menos los clientes que necesitan más que nunca

una tutela personal y, menos, las personas.

Hay que ser lo suficientemente flexibles para aceptar la precariedad de los planes estratégicos que hoy no pueden superar siquiera el



ciclo anual, en donde hasta hace muy poco se hablaba de largo plazo.

Debemos ser polivalentes para asumir

“ DEBEMOS SER POLIVALENTES PARA ASUMIR CAMBIOS OPERATIVOS AUNQUE TENGAMOS QUE ABANDONAR MÉTODOS TRADICIONALES QUE HABÍAN FUNCIONADO ”

cambios operativos que nos lleven a crear nuevos servicios en la medida en que el mercado los reclame, aunque tengamos que abandonar métodos tradicionales que pueden haber funcionado hasta ahora.

Habría que recuperar la autonomía que nos llevó a embarcarnos un día en un sueño empresarial, con la temeridad y el desconocimiento del riesgo que alimentaba nuestra juventud porque la experiencia también nos ha llevado a cometer nuevos errores en vez de los viejos.

Pero no podemos perder nunca el dinamismo y la ilusión que nos ha subido hasta este punto de vista estratégico desde el que podemos asomarnos para dibujar el futuro. □

dos nuevos socios para tu empresa



www.mujeremprendedora.net
www.agendaempresa.com



mujeremprendedora@mujeremprendedora.net
agendaempresa@agendaempresa.com



CONSULTORÍA

El 'mobbing' como estrategia

Carmen Espinosa Sierra,

Licenciada en Derecho y Técnico en Prevención de Riesgos Laborales

El ordenamiento jurídico español no contempla de manera específica lo ilícito del acoso moral ('mobbing'). Otros países como Francia han tipificado como delito esa conducta, estableciendo sanciones que comprenden no sólo la multa pecuniaria sino también la privación de libertad.

En España se carece de este soporte legal. Incluso los trabajadores desconocen cuáles son los síntomas del acoso moral, negando incluso su existencia aunque puedan verse afectados.

Pese a estas dificultades, es posible contrarrestar estas prácticas por medio del camino de la negociación o de los tribunales de justicia. Cuando el trabajador o trabajadora detecta que está siendo víctima de un acoso moral es preciso que de forma inmediata se ponga en contacto con sus propios compañeros. Hay veces que el 'mobbing' lo provoca el voluntarismo del empleado/a que provoca un relajo en el resto del equipo y el exceso de trabajo y de responsabilidad cae sobre una misma persona. Los compañeros deben reaccionar porque la empresa busca resultados y el jefe o supervisor no sabe si el resultado es consecuencia del trabajo individual de la misma persona o la consecuencia de las tareas compartidas de un equipo.

Cuando el acoso no está causado por la falta de resultados y el estrés que ello provoca, hay que dirigirse al Comité de Seguridad y Salud, al delegado de prevención o al delegado de personal, quienes ante el conocimiento de esta situación deben iniciar una discreta investigación para confirmar el acoso e identificar al acosador.

Cuando la solución del conflicto no se ha podido lograr por otros cauces, la salida que queda es la de los tribunales de justicia. El trabajador o trabajadora debe conocer que le corresponde la carga de la prueba para acreditar que el empresario ha incumplido de forma grave sus obligaciones, poniendo en grave riesgo su salud, al no tomar las adecuadas medidas para evitar el acoso del que ha sido víctima.

La víctima también debe saber que en este procedimiento el único condenado va a ser el empresario, nunca el acosador, que en muchas ocasiones sigue instrucciones precisas. Pero el mobbing en la empresa puede surgir como resultado de una decisión estratégica. La estrategia es deshacerse de trabajadores con una antigüedad importante, con edades comprendidas entre 45 y 55 años con salarios medio-altos. Las indemnizaciones de estos trabajadores son muy altas y las empresas no pueden permitirse desarrollar estrategias de acoso prolongadas que obliguen al trabajador a la dimisión, ya que el coste por salarios durante el proceso de acoso suele ser inferior a la indemnización que le correspondería.

Las consecuencias económicas del acoso no son nada despreciables para la economía de la empresa. La destrucción de un buen ambiente de trabajo, la disminución del rendimiento del grupo, la falta de concentración en la tarea.

Lo que en principio parece que conviene a la empresa se transforma en pérdidas económicas, por la disminución del rendimiento y de la calidad del trabajo del personal, con independencia

de las producidas por las bajas laborales que produzca esta situación.

Pero el acoso moral, como todo problema que comienza a detectarse como gran novedad, debe analizarse en serio para evitar confusiones que sólo van a perjudicar al clima laboral.

Los investigadores alemanes Carmen Knorz y Dieter Zept han recopilado una relación de acciones utilizadas para provocar terror psicológico en el trabajo, siendo éstas las más habituales:

Prohibición de charlar. El jefe no da respuesta a preguntas verbales o escritas. Se instiga a los compañeros contra una persona. Se habla a un trabajador/a de modo hostil y grosero. Se le provoca para que reaccione de manera descontrolada. Se hacen comentarios maliciosos respecto del acosado/a. Se ridiculiza su aspecto físico. Los subordinados no obedecen sus órdenes. Es denigrado/a ante los jefes. Sus propuestas son rechazadas de plano. Se le hace trabajar en paralelo con una persona que será su sucesor en la empresa. Se le dan informaciones erróneas. Se cambia su mesa de sitio sin previo aviso. Se abre su correspondencia y/o correo electrónico. Recibe amenazas si pide la baja por enfermedad.

En estas situaciones de acoso psicológico hablamos siempre de trabajadores con contrato indefinido. A un trabajador de carácter temporal no hace falta que lo hostigue nadie, ya que la presión a la que se autosomete ante la duda de su continuidad laboral futura ya le provoca un problema psicológico más importante que el 'mobbing' que pueda recibir. □

La Cámara de Comercio de Sevilla impulsa a más de 80 nuevas empresarias

Más de 80 emprendedoras se han convertido en empresarias durante el primer semestre del año a través del Programa de Apoyo Empresarial a la Mujer, puesto en marcha por la Cámara de Comercio de Sevilla. Asimismo, en este periodo, 450 mujeres han recibido asesoramiento gratuito y personal sobre trámites, ayudas y subvenciones, formación y cooperación empresarial. El perfil de estas emprendedoras es de una mujer entre 25 y 45 años, desemple-

ada y con estudios secundarios o universitarios. Las actividades empresariales que predominan son las del sector comercial con un 48%, le siguen las peluquerías y salones de belleza con un 21% y con un 13% las academias y centros de formación. Ingeniería, arquitectura y asesoramiento jurídico-laboral constituyen un 9%, al igual que los nuevos yacimientos de empleo. La forma jurídica más adoptada es la de empresaria individual, seguida de Sociedad Limitada y Cooperativa. □

Prioridad a las denuncias sobre desigualdad salarial

El Plan de Acción Nacional contra la Desigualdad Femenina del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales establece el plazo máximo de un día para tramitar las denuncias por discriminación de la mujer en el entorno laboral y prevé reducir de nueve a dos meses el plazo necesario para comprobar y corregir eventuales casos de discriminación salarial y acoso sexual, entre otros supuestos. Todas estas denuncias tendrán carácter preferente en su tramitación y comprobación, y en especial las que se refieran a desigualdad salarial. La Inspección de Trabajo investigará de oficio y de forma aleatoria a varias empresas. □

Natacha de Urzáiz, subdirectora de Relaciones con el Cliente de la editorial SM



Natacha de Urzáiz, letrada asesor de empresas (ICADE I) y Master en RR.HH. dirigirá la nueva Subdirección General de Relaciones con el Cliente del Grupo SM. Ha desarrollado su carrera profesional en las multinacionales Deloitte&Touche, Du Pont Pharma y Masterfoods Effem España (Grupo Mars). Coordina todas las áreas que intervienen en el proceso de relación con el cliente. □

Los procesos de selección y la discriminación femenina

La Fundación Adecco ha realizado un estudio sobre los criterios de selección que imperan en las empresas españolas, dirigido por Steven Poelmans y Nuria Chinchilla, profesores de IESE Business School. La experiencia y la capacidad de comunicación son los factores más importantes, pero cuando estas variables son similares, el sexo, la edad y la situación familiar pasan a ser decisivos. En igualdad de condiciones (de experiencia y de capacidad de comunicación), en el 100% de los casos se elegirá a personas jóvenes, pero en caso de que todos los candidatos sean jóvenes, se prefiere a los hombres antes que a las mujeres (80%). Si todos los candidatos son considerados mayores, el sexo es indiferente. El estar casado y tener hijos es un elemento positivo para los hombres. En el caso de la mujer, si es joven, se prefiere que esté soltera, y si es mayor, que esté casada con hijos. Cuando las empresas son grandes o cuando trabajan muchas mujeres en ellas, la situación familiar del solicitante es menos importante. Cuanto más competitiva es la empresa, menos importante es el sexo, la edad o la familia. Las empresas con cultura familiarmente responsable tienen un mejor desempeño de la organización, menos movilidad laboral y menos conflictos. □



Acuerdo entre Tussam y el IAM para implantar políticas de igualdad

La directora del Instituto Andaluz de la Mujer, Teresa Jiménez, y la directora gerente de la empresa pública de transportes de Sevilla (Tussam), Carmen Vallejo, acompañadas de la concejal de la Mujer del Ayuntamiento hispalense, Victoria Martínez, y de la coordinadora del IAM en Sevilla, María José Castro, han firmado un convenio de adhesión de Tussam al programa Optima: una nueva gestión de los recursos humanos.

Mediante este acuerdo, Tussam se compromete a implantar políticas de igualdad en la gestión de recursos humanos para promover la incorporación, la permanencia y la promoción de las mujeres en la empresa, que cuenta ya con varias conductoras de autobuses. □

Silvia Sanz, responsable de Marketing de Madaus

Silvia Sanz, de 35 años, licenciada en Farmacia por la Universidad de Barcelona y MBA por ESADE, se ha incorporado en Barcelona al laboratorio farmacéutico Madaus con sede en Colonia (Alemania) como directora de Marketing Farma y Corporativo. Con anterioridad ha trabajado en GlaxoSmithKline, Innovex y Laboratorios Esteve. □



El programa 'Las dos Andalucías' finaliza la formación de más de 700 desempleadas de la Sierra Sur y la Campiña sevillana

El programa del Fondo Social Europeo 'Las dos Andalucías. Los nuevos yacimientos de empleo', supervisado por el Ministerio de Administraciones Públicas y ejecutado por la Diputación Provincial de Sevilla, y que se ha venido desarrollando desde junio de 2002 en los municipios de Casariche, Estepa, Gilena, Herrera, Marchena y Paradas, gestionado por sus respectivos ayuntamientos, ha concluido su ejecución después de haber formado a 735 desempleados de las zonas rurales señaladas, de los que un 93% han sido mujeres, en servicios de proximidad considerados nuevos yacimientos de empleo -guardería, geriatría, ayuda a domicilio y anima-

ción sociocultural para mayores y menores-. Muchos mayores han comenzado a demandar estos servicios de proximidad después de haberlos conocido durante los tres meses de prácticas de las alumnas, de manera que a raíz de los cursos se han constituido 5 empresas, mientras que 130 alumnas contemplan la posibilidad de crear próximamente empresas relacionadas con los servicios de proximidad. Además, se han producido 40 inserciones laborales de alumnas en áreas relacionadas con la formación recibida. Asimismo, además de las alumnas que han recibido formación, el programa ha asesorado a 2.698 desempleados en la búsqueda de empleo. □

Dulce Majó, nueva directora de Paula Eider

Dulce Majó ha sido nombrada directora de la firma de Prêt-à-Porter del hogar Paula Eider, nueva línea empresarial de la primera cadena de tiendas de tejidos independientes de España Julián López. Majó es una profesional de reconocido prestigio en el sector textil-hogar y cuenta con una gran experiencia profesional, avalada por más de 30 años, que aportará a esta innovadora y juvenil línea empresarial. □



Carmen Bernal expuso sus cuadros pintados con la boca

La sede central de Radio Televisión de Andalucía (RTVA) ha acogido una exposición de la gaditana Carmen Bernal, una mujer tetrapléjica a causa de los malos tratos de su ex marido que ha realizado desde 1988 más de medio centenar de exposiciones. Buena parte de los ingresos con los que mantiene a sus hijos proceden de su trabajo artístico. Bernal pertenece a la Asociación de Pintores con la Boca y con el Pie, creada en 1956 por el pintor Erich Stegmann y un pequeño grupo de artistas discapacitados e implantada en España un año más tarde por Manuel Parreño. El objetivo de los miembros de la asociación -22 en España- es vivir de su esfuerzo y de su trabajo. Bernal es un ejemplo de mujer emprendedora y piensa que "ante las adversidades hay que crecerse, la dignidad humana no se destruye y siempre hay un camino para la realización personal".

Carmen Bernal, de Barbate, y el propio Manuel Parreño, residente en Huelva, y el cordobés Cristóbal Moreno son los tres pintores andaluces de la asociación, que integran también mujeres como Montserrat González (Barcelona); Virginia Calderón, Isabel Álvarez y Margarita Plasencia (Madrid); María Dolores Vázquez (Valencia); y Pilar Porras (Cáceres). □



Actividades culturales paralelas a los Cursos de Verano de la UNIA

La Universidad Internacional de Andalucía (UNIA), ha programado una serie de actividades culturales paralelas a los Cursos de Verano en La Cartuja. El programa se abre el lunes 8, a las 21:30 horas, con el espectáculo Amor Diesel, creado por la coreógrafa Sol Picó y la compañía La Viuda, que tendrá como marco el Monasterio de la Cartuja, al igual que la mayoría de las actividades. Los tres ciclos de cine son *El documental de creación español*, del 9 al 11 de septiembre (21:30), *Arquitectura londinense en el cine* (del 15 al 17, a las 22:30) y uno dedicado a la filmografía del

Magreb, entre los días 23 y 25 (21:30). En el apartado de música destaca el concierto que ofrece Concha Buika Trío (18 de septiembre, 21:30). Paralelamente a los cursos sobre la industria aeronáutica y arquitectura londinense, dos ciclos de conferencias en el Real Alcázar y el Teatro Central. El Real Alcázar acoge también una exposición sobre el Centenario de la Aviación. En el Monasterio de la Cartuja se pueden visitar las muestras: *Dos ciudades, un material*; *Siluetas sevillanas de Londres-Siluetas londinenses de Sevilla*; *Londres visitada*; y la titulada *Ayer y Hoy de La Internacional*. □

Schober nombra a Beatriz González 'corporate account manager'

Schober Informatio Group, proveedor líder de información de empresas para marketing y ventas, ha nombrado a Beatriz González como 'corporate account manager', que se responsabilizará de la gestión y desarrollo de grandes cuentas de los sectores de banca, seguros, telecomunicaciones, editorial, energía, etc. Centrará su labor en la comercialización de Schober B2B Global, la nueva línea de negocios que ofrece soluciones globales de información para marketing y ventas y proyectos CRM. □

Las españolas son más proclives al mal genio

Un estudio internacional sobre los niveles de ira de la población según su género indica que la mujer tiene menos tendencia a enfadarse que los varones. Salvo en el caso de las españolas, que son mucho más proclives a los arranques de mal genio sobre todo el sector de población femenina de entre 20 y 29 años. Este informe se presentó en el curso de verano de la UNED 'La ira: ¿pecado capital o privilegio divino?' □

El primer grupo editorial de Andalucía Occidental.
Una vez más

378.000

lectores diarios*

*Fuente: EGM 1er. ACUMULADO 2003



GRUPO JOLY
Más líderes



Secretariado andaluz, un ejemplo de iniciativa

Las secretarias de hoy ya no tienen nada que ver con el estereotipo, y las profesionales andaluzas son un buen ejemplo de ello



Todavía hoy muchos piensan dentro de la misma cultura empresarial que el trabajo de secretaria -término genérico, no sexista, y en el que se incluye a los hombres, también presentes en esta profesión- consiste en servir cafés, atender las llamadas, y pasar cartas al ordenador. Una visión arcaica propia de los años cincuenta, que no se corresponde con la realidad y que confunde las funciones que debe asumir el secretariado, pues éstas no son sólo tareas burocráticas, sino también de iniciativa y responsabilidad.

El cambio y desarrollo que ha sufrido esta profesión desde los años cincuenta hasta nuestros días queda patente en el libro: *¿Todavía piensas que somos las que servimos el café? Todo lo que un directivo y su secretaria deben saber para formar un buen equipo*, de Elena Gómez y Begoña Giménez. En él se ofrece una visión diferente de las relaciones entre los directivos y su equipo. Su protagonista, Lucía, que es secretaria, aunque orgullosa de su profesión está harta de que nadie comprenda el rol y las funciones que desempeña y hasta dónde su trabajo supone una responsabilidad para el buen desarrollo de los objetivos de la compañía. Esta misma opinión circula hoy entre la mayoría de las/os secretarias/os.

Frente a la formación que obtuvo Lucía -centrada en las buenas maneras, el respeto y la sumisión ante los hombres, y la manera de vestir y hablar- hoy la enseñanza es más competente, pues va dirigida a un sector con más responsabilidad, que aumenta cuantitativa y cualitativamente. Consiste en unos temas mucho más técnicos y actualizados que forman a auténticos profesionales en un mercado cada vez más competitivo. Y se obtiene tanto

desde ciclos de formación superior como desde escuelas de secretariado, ampliándose la oferta con "master on line", que preparan a secretarias para la alta dirección, y cursos de reciclaje sobre temas específicos.

En esta profesión, aparte de tener una serie de cualidades personales como: discreción, afán de superación, paciencia y ser el punto de unión entre los diferentes actores de una empresa, también se debe ser una persona polivalente, con

“ ESTA PROFESIÓN EXIGE SER UNA PERSONA DISCRETA, EFICAZ Y POLIVALENTE

capacidad para adaptarse a los cambios de la economía, tener dotes para la comunicación, formarse continuamente, saber idiomas y, sobre todo, poseer iniciativa y determinación tanto para proponer a la empresa que asuma los gastos de su formación, como para adelantarse a las necesidades y problemas diarios de ésta.

Este cambio en el paradigma del secretariado actual, además de por la nueva formación, también se ha visto favorecido por las nuevas tecnologías. No obstante, la actitud del jefe debe corresponderse con este cambio, permitiendo que las secretarias ya no sean "chicas para todo" e intentando explotar al máximo su potencial, permitiendo que asuman responsabilidades y tomen decisiones, para que así se desarrollen profesionalmente.

PREMIO MANPOWER

Para contribuir al reconocimiento de la labor del secretariado español se organizan concursos y congresos como el Premio Manpower



Mejor Secretaria/o del Año 2003, celebrado en el Palacio de Congresos de Cataluña, cuyo objetivo es distinguir, por sexto año consecutivo, al profesional del secretariado y reconocer el importante papel que desarrolla en el ámbito empresarial; Exposecretaria; y el II Congreso Nacional de Secretarias y Ayudantes de Dirección.

En el Premio Manpower Mejor Secretaria del Año pueden participar todos los profesionales del secretariado. En las pruebas, realizadas primero por comunidades autónomas, y después en una final nacional, se tienen en cuenta la experiencia, el nivel académico, la formación complementaria y las actitudes personales. Éstas se dividen en tres partes: test de conocimientos generales, con preguntas de secretariado, protocolo, actualidad, economía y cultura. Una prueba de idiomas (inglés, francés y alemán). Y por último, una prueba oral ante jurado, que plantea una situación de conflicto propia de un despacho dentro de una dinámica de grupo.

En la promoción 2003 ha aumentado considerablemente el número de participantes, si en 1999 se presentaron más de 250, este año lo han hecho unos 500 profesionales del



| PLANTEL DE LAS PREMIADAS EN EL CONCURSO DE MANPOWER

secretariado de toda España, tanto de empresas privadas como de organismos públicos, lo que constata la evolución de éxito del evento y la notoriedad del premio, convirtiéndose en una referencia entre las secretarías de nuestro país. Entre las premiadas destaca una

andaluza, la jerezana Sara Herrera, de 23 años.

UNA EMPRENDEDORA ANDALUZA
Sara Herrera fue elegida Mejor Secretaria de Andalucía 2003, pasando a la final nacional, en la que obtuvo el Premio a la Mejor Secretaria

Junior, la novedad de este año, patrocinado por Pritt. Con él se reconoce a la secretaria con mejor proyección de futuro, ofreciéndole una beca de estudios de 1.200 euros, que deberá destinar a formación.

Sara Herrera estudió Secretariado de Dirección en la Universidad de Navarra, habla inglés, francés y algo de alemán. Actualmente trabaja como secretaria en el Palacio de Ferias y Congresos de Málaga. Ella vio en el concurso una oportunidad para autoevaluarse, así como para abrirse puertas empresariales.

Para esta emprendedora andaluza, "una buena secretaria tiene características como la paciencia, la superación, la buena organización y la planificación". □

Beatriz Campaña Madrid



| EL JURADO DESTACÓ LA PROMETEDORA PROYECCIÓN DE SARA HERRERA

Sin ellas, un caos



Secretariaplus S.A., que cuenta con más de 50.000 secretarías asociadas de toda España, ha realizado recientemente una encuesta de opinión para conocer cuáles son las claves fundamentales que ayudan a directivos y secretarías a formar un equipo eficaz. Los directivos afirman que no pueden prescindir de su secretaria porque la oficina podría convertirse en un caos. De las funciones profesionales de su secretaria valoran como esencial y estratégico el filtrado de llamadas, la organización, gestión de los viajes y de las reuniones, así como la recepción de visitas y como cualidades personales más importantes la confianza y confidencialidad de la secretaria. Además, se muestran conscientes de que si no tuvieran secretaria tendrían que perder parte de su valioso tiempo en gestionar y coordinar asuntos. Los directivos por su parte consideran que la secretaria ideal debe ser: persona de total confianza, discreta, con iniciativa, de trato amable, 'savoir faire', comunicativa y polivalente.

Las secretarías consideran como tareas más importantes y de ayuda a los directivos el filtrado de llamadas, junto con todo el tema de organización y coordinación del departamento. Por otra parte, las gestiones personales, al margen de las profesio-

nales, continúan siendo una tarea más de las que han de realizar en su día a día. Las secretarías encuestadas corroboran que la gestión de ocio y viajes particulares de los directivos es asumida por ellas como algo habitual en sus tareas, así como las compras de medicamentos,

libros, vinos etc. Las principales virtudes que consideran las secretarías como imprescindibles en sus jefes son: emprendedor, comunicativo, comprensivo, que sepa delegar, organizado, paciente y motivador.

Un 92% de las secretarías afirma que sabe prever lo que el jefe necesitará. Un rotundo 99% de los ejecutivos considera fundamental que su secretaria tenga iniciativa y se adelante a sus necesidades. Para ello, la secretaria debe conocer a la perfección a su superior. La personalidad y el carácter son importantísimos, ya que debe existir un equilibrio entre la secretaria y su superior porque si este equilibrio se rompe la relación profesional no funcionará. Todos los directivos se muestran muy interesados en delegar en sus secretarías nuevas funciones. Un 49% era partidario de delegar en su secretaria su representación en determinadas reuniones, un 34% preferían delegar en sus secretarías la gestión de temas de marketing o recursos humanos, y finalmente un 17% se mostró interesado en implicar más a sus secretarías en tareas comerciales. Casi la totalidad de los directivos están totalmente de acuerdo en que sus secretarías reciban formación complementaria en nuevas materias que mejoren sus habilidades profesionales y/o personales. □

Secretariado, de la A a la Z

Las funciones de una secretaria no se quedan, ni mucho menos, en transcribir al dictado una carta del director o recordarle el almuerzo de negocios que tiene pendiente. He aquí un completo compendio.

De la A a la C: Atención al cliente, Atención telefónica, *Benchmarking*, Calendario de obligaciones tributarias, Calidad total, Comidas de empresa, Comunicación escrita, Contabilidad, trámites bancarios y otros, Control de gastos, Cultura y protocolo en otros países.

De la D a la G: Directivo del futuro, Documentación y archivo, Entorno privado del directivo, Ergonomía, Estilos de dirección, Estrés, Ética profesional, Gestión del cambio, Gestión del conocimiento, Gestión del tiempo, Gestión medioambiental, Gestión y control del personal, Globalización.

De la H a la P: Habilidades personales, Imagen corporativa, 'Jet Lag', Liderazgo, Logística, Negociación, Organigrama empresarial, Organización de reuniones, Outsourcing, Planificación y organización del trabajo, Presencia adecuada, Protección de datos, Protocolo empresarial.

De la R a la Z: Regalos de empresa, Relaciones con directivos y compañeros, relaciones con medios de comunicación, Representar al jefe, Responsabilidades: la toma de decisiones, Salud laboral, Secretaria eficaz, Telecomunicaciones, Trabajar en equipo, Trabajar por objetivos, Viajes de negocios. □



Son muchos y demasiado caros los esfuerzos y sacrificios que debe sufrir la mujer en el camino hacia la democracia genérica

“Aspiramos a convertir la ciudadanía en la estructura de la condición de género de las mujeres, con el desarrollo de poderes vitales y la incidencia con poder de las mujeres en la sexualidad, la economía, la educación, el desarrollo social, la comunicación, el arte y la política. Al proceso de apropiación de esos poderes le llamamos empoderamiento”. Esta definición aportada por la etnóloga y doctora en Antropología Marcela Lagarde nos acerca al concepto de empoderamiento, que alude a un feminismo sin estridencias, un proceso que avanza lento pero seguro hacia la democracia genérica como base de un futuro social verdaderamente equitativo, en todos los ámbitos de actividad.

Y es que los datos siguen siendo poco alentadores y describen una realidad empecinada en modelos caducos. En el camino del 'empoderamiento' se suceden demasiados obstáculos. Según recoge Nuria Ribó en la revista Meridiam, del Instituto Andaluz de la

Mujer, la tasa de empleo de mujeres entre 20 y 50 años sin hijos (68%) supera en 12 puntos a la de las mujeres con hijos (56%). Ribó califica la maternidad como “una situación no transferible que las últimas generaciones de mujeres han encarado ‘cerrando el grifo’ y situando a España en uno de los índices de natalidad más bajos de Europa”. Esta “huelga de vientres”, como la ha denominado Antonia Corona, profesora de Trabajo Social de la Universidad Pablo de Olavide, provoca “el empobrecimiento demográfico, con el consiguiente peligro para el estado del bienestar, y las consecuencias del reparto del trabajo entre hombres y mujeres, lo que a su vez provoca un efecto dominó al desequilibrar las tradicionales relaciones familiares”. Para Ribó, “llegar al poder tiene un precio, no siempre explícitamente violento, pero sí mezquino y perverso muchas veces”.

Consuelo Flecha, catedrática de Teoría e Historia de la Educación de la Universidad de Sevilla, señala que “la

El lento 'empoderamiento' de la mujer en la esfera pública

presencia de las mujeres en un número creciente de ámbitos de la sociedad exige pensar en unas nuevas formas de distribución de tareas y de funciones en todos los espacios de vida y de relación, y en las contradicciones que este hecho genera en las relaciones entre hombres y mujeres. La evolución hacia un papel cada vez más visible y activo de las mujeres -prosigue- se ha producido sin que se haya puesto en marcha apenas algún desplazamiento en los roles públicos y privados de los hombres ni en la cultura que envuelve el mundo del trabajo".

"La situación generalizada de trabajo remunerado en múltiples campos profesionales que tantas mujeres disfrutaban hoy ha permitido romper la identificación entre los conceptos de sexo y género" lo que reconoce en las mujeres "muchos de los valores tipificados tradicionalmente como 'masculinos' -inteligencia, valentía, fuerza- y descubre en muchos hombres cualidades tradicionalmente 'femeninas': la ternura, la abnegación, la gratitud, sin que ello suponga entenderlo como una intromisión dudosa -en el caso de los hombres más castigada socialmente- en elementos de una identidad sexual ajena. La tendencia hacia el ejercicio de actividades profesionales de perfiles muy diversos y más cualificadas por parte de las mujeres, ha actuado

como uno de los factores fundamentales para romper muchos estereotipos".

JORNADA TRIPARTITA

Ana Guil, catedrática de Psicología Social de la Hispalense, opina que "las mujeres que soportan una carga total de trabajo (jornada tripartita: familia, hogar y trabajo), se ven obligadas a grandes renunciaciones personales y pese a todo siguen sin lograr la igualdad laboral. Las mujeres además valoran mayoritariamente y cada vez más su desarrollo profesional, pero ello no va apenas en paralelo al interés de los varones por la atención al invisible trabajo familiar. El tiempo se sigue midiendo con lógica diacrónica masculina en función de horarios laborales, sin comprender la lógica sincrónica femenina obligada a combinar trabajo doméstico, familiar y empleo", lo que se ha coincidido en denominar 'jornada tripartita'. "La ciudad, sus horarios, sus servicios... fueron pensados desde esa lógica diacrónica y ahora requieren de un cambio acorde con los tiempos de las mujeres y de todo el mundo, ya que la ajetreada vida de las mujeres no es más que un reflejo simbólico de la evolución socio histórica que se está produciendo". La familia ideal para el 75% de la población es aquella en que ambos progenitores trabajan fuera de casa y reparten equitativamente la atención al hogar, hijos, mayores ... (CIS, 1999).

SOLIDARIDAD INTERGENERACIONAL

Para Antonia Corona, también técnico del IAM, "entre el trabajo remunerado y la familia más que conciliación hay hoy una relación de contradicción, cotidiana-mente experimentada por las madres trabajadoras. La extensión de la actividad laboral femenina rompe la lógica de la división del trabajo basada en los roles de género, estableciéndose una nueva articulación familia-empleo a escala individual. Más allá de los familiares, es la sociedad en su conjunto quien asume con responsabilidad colectiva cogestionada a través del Estado el cuidado de los menores y de las personas mayores o dependientes. La mayor parte de los nuevos problemas que plantea el nuevo modelo están siendo solucionados de forma callada, privada e informal entre mujeres, a través de una variedad de estrategias de las que es pieza clave la solidaridad intergeneracional, que además tiene nombre de mujer: abuelas, hermanas, tías..."

"Las primeras generaciones de madres mayoritariamente activas son escasamente reivindicativas respecto del carácter de 'problema social' de las nuevas situaciones que se les plantean, quizá porque todavía hay un cierto temor a la vuelta al pasado, a que si se insiste demasiado en la dificultad de conciliar

familia y empleo acaben siendo de nuevo amas de casa. Muchas de las estrategias que se utilizan hoy por hoy no serán posibles en un futuro próximo, cuando las últimas generaciones de abuelas inactivas y disponibles vayan desapareciendo y sustituyéndose por abuelas ocupadas y menos proclives a asumir el papel de madres sustitutas. Algunas de las estrategias hoy utilizadas son escasamente deseables y tienen seguramente efectos negativos, bien para los hijos, bien para las madres. La bajísima fecundidad española no es tampoco ajena a los problemas que plantea una situación de transición como la que hoy vivimos".

En el mismo sentido abunda Eulalia Peralta, asesora jurídica de Punto de Información a la Mujer: "en numerosas ocasiones, cuando compensa la actividad profesional y, por ende, se desarrolla, es porque se recurre a las llamadas redes de cuidado informales de carácter familiar, en sustitución de la compra de tiempo para atender responsabilidades familiares, se produce una cadena de dependencias o 'efecto dominó' de cuidadoras, que repercute en detrimento del tiempo de ocio de las mujeres".

“LA BAJÍSIMA FECUNDIDAD NO ES AJENA A ESTA SITUACIÓN DE TRANSICIÓN”

"El concepto de democracia sólo asumirá un significado verdadero y dinámico cuando las tácticas políticas y la legislación nacional sean decididas conjuntamente por hombres y mujeres, teniendo en cuenta de manera equitativa los intereses y aptitudes de las dos miradas de la población" (Unión Interparlamentaria sobre 'Las mujeres y el Poder Político', 1992). Utopía frente a realidad: La representación femenina en los parlamentos mundiales en 2000 apenas superaba los 5.000 escaños, mientras que los varones ocupaban más de 40.000 puestos parlamentarios. Según la International Labour

Office (ILO), únicamente el 3% de los puestos ejecutivos superiores está ocupado por mujeres. Pese a que el número de mujeres en edad de trabajar es superior al de varones, en todo el mundo trabajan 60 millones de mujeres frente a los 85 millones de hombres (Meridiam, nº 28).

SISTEMA DE CUOTAS

A pesar de que el consenso internacional estipuló en un 30% el índice de puestos políticos que deben ser ocupados por mujeres, no hay ningún país fuera de la Europa Occidental, a excepción de Suráfrica, que cumpla ese mínimo establecido, que sólo se alcanza, según datos de 2000, en ocho países (Suecia (42,7%), Dinamarca, Alemania, Finlandia, Noruega, Islandia, Países bajos y Suráfrica). En otros países desarrollados como Italia, Malta, Francia, Japón o Grecia no se superaba el 10%. Sin embargo, el sistema de cuotas (discriminación positiva) ha servido para elevar la presencia femenina en los parlamentos de aquellos países que lo han instaurado.

También se pueden deducir importantes consecuencias de un mayor 'empoderamiento' de la mujer. El Banco Mundial, por ejemplo, ha revelado que los mayores índices de participación femenina en el gobierno se asocian con niveles inferiores de corrupción. No hace falta sacar conclusiones.

En el mundo empresarial, el censo del último ejercicio ha crecido un 13%, mientras que el de hombres de negocio sólo se ha incrementado en un 2,4%. Las mujeres dirigen aproximadamente un 30% de las pequeñas y medianas empresas de la Unión Europea, Estados Unidos y Canadá, apuntándose uno de cada cuatro empleos en el Viejo Continente. La cifra es extrapolable a España. Las españolas lideran la

creación de empresas en la UE, según el Banco Mundial de la Mujer, ya que el 24% de las mujeres que trabajan fuera de casa han creado sus propias firmas, frente al 6% de la media europea. La Asociación Española de Mujeres Empresarias (ASEME) fija en el 12,5% las empresas pertenecientes al sector de la consultoría, comunicación y asesoría, mientras que sólo un 2% se embarca en las nuevas tecnologías y servicios informáticos (aunque las mujeres suponen el 36% de los trabajadores de estas empresas). El comercio es el principal ámbito del autoempleo femenino, que empieza a abrirse camino en campos tradicionalmente masculinos, el sector inmobiliario y la construcción (7%); y el de la formación (9%).

La cruz es que, según Naciones Unidas, España es uno de los países más atrasados en el empleo femenino de dirección. Apenas el 18% de los gerentes son mujeres, según datos del Instituto Andaluz de la Mujer. Las ejecutivas con puestos de dirección son, por lo general, más jóvenes y "entre su abultada lista de méritos no hay sitio para la familia". En los empresarios todavía se asocia maternidad con un impedimento. □

Jose León



Campaña Empresas Solidarias 2004



medicus mundi
andalucía

e mail: andalucía@medicusmundi.es • www.medicusmundi.es

Ctra. Huétor Vega 12, edificio Puertolapice, local. C.P.: 18008 Granada

Telf.: 958 135 070 • Fax: 958 138 338 -

El espíritu de aventura ha impulsado a Olga Espinar a adentrarse en un mundo de moda pequeña, pero sólo en la talla

OLGA ESPINAR

KiDDia, la pasarela de moda con baldosas amarillas



I OLGA ESPINAR

Ficha Técnica

Nombre de la Empresa:
KiDDia

Actividad: Ropa y complementos infantiles

Fecha de creación:
Mayo de 2003

Número de empleados:
Seis

Dirección: C/ Regina, 17.
41001 Sevilla

Teléfono: 954 22 37 05

Fax: 954 22 37 05

E-Mail: olga@kiddia.com

“El concepto de moda al que estamos acostumbrados no ha tenido habitualmente una propuesta sugerente en el caso de los niños. Faltaba por desarrollar un espacio que transmitiera la imaginación, los colores, la personalidad de un niño. Y desarrollar una marca de moda para niños que conecte con su mundo de verdad. De ahí que kiDDia sea Moda Pequeña, con criterios de calidad y diseño, sólo que con tallas pequeñas”.

Por supuesto, la filóloga sevillana Olga Espinar también ha pensado en los padres. “Nos hemos fijado mucho en lo incómodo que resultaba para un padre o una madre ir a comprar ropa con sus hijos pequeños. Está claro que a ningún niño le apetece quedarse quieto como un maniquí. Ese pensamiento lo hemos tenido muy presente a la hora de diseñar las tiendas kiDDia”.

Para conseguirlo, se ha cuidado hasta el último detalle. “Detalles que convierten el hecho de comprar ropa para niños en un momento feliz. Ningún niño se mira horas a un espejo para ver cómo le quedan sus ropas. Sin embargo, ponle un espejo deforman-

te, como los de las ferias, y verás cómo se queda quieto y feliz mientras tú puedes probarle una prenda tras otra. Nos lo hemos pasado muy bien pensando los detalles grandes y pequeños que recibirán a nuestros clientes. De hecho, hemos pasado por el mismo proceso que esperamos que ellos sigan, volviendo a comportarnos como niños. Desde fuera parece una tienda de ropa, ¿pero cuántas cosas no se conforman con ser lo que parecen cuando uno las mira con ojos de niño?”

kiDDia es un mundo abierto en el que tienen cabida firmas exclusivas de alto nivel. De momento, la imaginación les ha llevado a impulsar la recuperación de una calle comercial de Sevilla, la calle Regina. “Además, hemos querido que kiDDia tenga sedes diferentes para cada tipo de sector, abriendo puertas distintas a la moda que al calzado o a los complementos. Cada espacio kiDDia tiene un diseño especialmente realizado para sacarle el máximo partido a la experiencia de la compra. Así, la tienda de zapatos dará todo el protagonismo a esos suelos en los que a nuestros hijos les encanta tirarse todo el día. Mientras que la de Moda está mucho más orientada a la imaginación y los colores”. En definitiva, kiDDia es un lugar para disfrutar como niños. Para seguir creciendo, kiDDia busca “gente que prefiere la palabra intuición a ambición y que entiende kiDDia como una relación más que como una venta”. □

LOLA JIMÉNEZ

Autoservicio en el sector de los complementos

Lola Bijoux ofrece la posibilidad de desarrollar diseños de bisutería propios, originales y exclusivos

Lola Bijoux es una enseña cordobesa especializada en la comercialización de accesorios para el montaje de complementos y artículos ya terminados, bajo el respaldo de una empresa con gran experiencia en la distribución, importación, exportación y fabricación de bisutería y joyería.

La cadena presenta un innovador concepto de autoservicio en el sector de los complementos para la mujer que, a través de una amplia gama de materiales para bisutería, ofrece a sus clientes la posibilidad de desarrollar diseños propios, originales y exclusivos, sin necesidad de invertir mucho dinero.

El valor añadido de Lola Bijoux reside en la adaptación constante de la oferta de productos a las preferencias de su público objetivo y la opción de personalizar los diseños.

Lola Bijoux ofrece más de 3.000 referencias de artículos de bisutería y joyería, distribuidos y fabricados por la empresa matriz. Asimismo, la cadena comercializa productos propios de gran aceptación.

El éxito obtenido en Córdoba, donde cuenta con dos establecimientos, ha llevado a la empresaria Lola Jiménez a desarrollar su concepto de negocio bajo el sistema de franquicia, ya que "desde el principio lo parecía". El avanzado sistema de logística de la central facilita a los establecimientos todos los artículos adaptados a las novedades que cada temporada marcan los diseñadores. Además

permite actualizar y distribuir constantemente las cuentas y todos los accesorios que conforman la oferta de Lola Bijoux.

La renovación permanente de la colección, unido a unos precios muy competitivos, ofrecen una oportunidad única para desarrollar la creatividad y aprovecharse de la experiencia de grandes profesionales en el sector de la moda.

Los clientes de Lola Bijoux, además, tienen la opción de encargar a los talleres de la marca la realización de los complementos que, a partir de los materiales seleccionados y en un plazo máximo de dos días, fabricarán un artículo de diseño exclusivo.

Lola Bijoux proporciona a todos sus franquiciados una amplia formación teórico-práctica, que con la asistencia permanente de la central facilitan la gestión y el buen funcionamiento del establecimiento. La central franquiciadora ofrece apoyo a todos los niveles: campañas de publicidad en el lanzamiento de nuevos establecimientos, conocimiento de las tendencias de la moda, simplificación en la gestión de stocks mediante una avanzada herramienta informática, etc. □



| LOLA JIMÉNEZ

Ficha Técnica

Nombre de la Empresa:

Lola Bijoux

Actividad:

Bisutería a granel y diseño de complementos

Fecha de creación:

Año 2002

Número de empleados:

Diez dependientas

Dirección:

Cronista Maraver, 28.
14007 Córdoba

Teléfono: 957 764 696

Fax: 957 764 696

E-mail:

lola@lolabijoux.com

VICKY GONZÁLEZ LUNA

Con alma de blues

Con alma de blues o jazz, la música es razón de ser de esta emprendedora sevillana, que pisa fuerte desde el grupo musical Las Niñas



| VICKY GONZÁLEZ LUNA SABOREA AHORA EL ÉXITO DE LAS NIÑAS

Mujeremprendedora: ¿Qué supone la aventura que has emprendido con Las Niñas?

Vicky G. Luna: En este momento es el centro absoluto de mi vida. Las tres hemos dejado todo lo que hacíamos para sacar adelante este proyecto musical y seguiremos en ello mientras nuestro trabajo dé su fruto.

M.E.: ¿Cuáles son tus metas?

V.G.L.: Lógicamente, nos gustaría que el disco fuera un "superventas" para poder seguir trabajando y hacerlo con comodidad. Hemos firmado varios discos con la compañía (Virgin), así que nuestra meta es que al menos sean igual de buenos que el primero, pues estamos muy satisfechas con él. Mis inquietudes profesionales, aparte de

obtener éxito junto a Alba y Aurora, van más allá. Paralelamente me gustaría cantar en solitario jazz, blues, soul...

M.E.: Habéis conseguido imponer respeto en un mercado "indie". ¿Dónde está vuestra chispa?

V.G.L.: La chispa de Las Niñas está en que somos reales. Tres voces, tres colores, tres personalidades distintas que se han juntado, no por arte de magia, ni porque se le haya ocurrido a ningún magnate, sino que se han unido a Charlie Cepeda y Andreas Lutz (nuestros productores) para hacer algo diferente, con calidad. Y no somos tres figurines que cantan temas "postizos" y bailan coreografías repetidas hasta la saciedad en ferias y verbenas. Las Niñas cantamos (llevamos mucho tiempo haciéndolo), participamos en la composición, y nuestras canciones tie-



Apuntes

Con Las Niñas -grupo que comparte con Alba Molina y Aurora Power- está saboreando el burbujeo del éxito, que ha llegado tras años de conservatorio, baile y muchas "tablas". Estas son algunas pinceladas de esta emprendedora, cuyas giras con la banda sevillana O'Funk'illo le han aportado "una indudable experiencia".

- **Un disco:** "Under construction" de Missy Elliott...
- **Un mito:** Ella Fitzgerald.
- **Un escenario:** Viñarock.

nen mensaje... para el que quiera escuchar, por supuesto.

M.E.: Vuestro disco fusiona hip hop, soul... ¿Qué estilo te atrae más?

V.G.L.: Yo vengo más del jazz, del soul, del funk... Pero de pequeña me arrancaba bailando y cantando flamenco y últimamente escucho hip hop. Nuestras influencias se reflejan en el disco, están fusionadas con gracia y estilo y fluyen con naturalidad, dentro del respeto y la comprensión hacia cada tipo de música. Mis maestras son las grandes damas del jazz, del blues y del soul. En el flamenco, Camarón y Lole y Manuel estarán siempre.

M.E.: ¿Qué quieres reivindicar con tu música?

V.G.L.: Por un lado, una calidad en la base musical de las canciones. Por otro, letras con mensaje, que sí llevan nuestros temas. Hablamos de cosas sencillas pero también tratamos temas sociales y reivindicamos el papel que la mujer se merece. □

M.N.



Master en Inglés de Vaughan Systems

Vaughan Systems oferta la II Promoción del 'Master en inglés profesional', que tiene como objetivo que sus alumnos consigan un dominio del inglés hablado y escrito equivalente al 90% de su propia lengua, poniendo fin a la carencia que sufre buena parte de los directivos españoles respecto al manejo del idioma extranjero.

Las clases tendrán una duración de nueve meses. Comienzan el próximo 14 de octubre y finalizan el 15 de julio del 2004. Para realizar el curso es necesario pasar

una prueba, aparte de tener otros requisitos como: una edad mínima de 21 años, titulación universitaria y un nivel de inglés mínimo de cinco y máximo de siete, según la escala establecida por Vaughan Systems.

Las clases, divididas en seis grupos, consistirán en 6 horas lectivas diarias y 4 de trabajo personal. Además, los alumnos cuentan con la oportunidad de convivir durante 21 días en régimen residencial con 40 angloparlantes en cualquiera de las aldeas inglesas de la compañía, Valdelavilla y Puerta de Gredos. □

Master de ESADE en Turismo

ESADE ofrece el Master Internacional Turismo y Ocio. El programa, que se realizará en Barcelona a partir de enero de 2004, va dirigido a profesionales del sector, con una licenciatura universitaria y un mínimo de dos años de experiencia, o con una diplomatura en Turismo y un mínimo de cuatro años de experiencia. Consta de 600 horas en nueve meses, y otros tres dedicados a la inmersión laboral en una empresa. □

Comunicación en la Fundación Caja Rural

La Fundación Caja Rural del Sur, que preside José Luis García Palacios, dentro de sus primeros cursos de verano, que se celebran en La Cartuja de Cazalla de La Sierra, dedica un seminario a la Comunicación para pymes y cooperativas (del 15 al 19 de septiembre). Fernando Merchán Álvarez, consejero delegado de Ceimagen, es el coordinador del curso, que cuenta con la presencia de Antonio López Romero, jefe de Comunicación de Renfe Andalucía, y Antonio Manfredi, director web Canal Sur. La matrícula, (100 euros) podrá formalizarse en La Cartuja de Cazalla de la Sierra o en las oficinas de la Fundación Caja Rural del Sur en Sevilla y Huelva. □

FORMACIÓN

Cursos de la Fundación Don Bosco



El proyecto CIPE de la Fundación Don Bosco es un programa que integra social y laboralmente a jóvenes que no se han adaptado a la enseñanza reglada o que se encuentran en una situación económica precaria. Los cursos que ofrece, de entre 60 y 1.500 horas (3, 9 y 18 meses), son: electricidad de edificios, secretariado informatizado, electrónica, reparación de ordenadores, módulos de informática, preparación de prueba de acceso a Ciclo de Grado Superior y contabilidad informatizada. La fundación expide un certificado acreditativo, junto con un informe personal y una valoración de prácticas en empresas del ramo, en su caso (100 horas), además de ofrecer becas de estudio personalizadas y orientación a la creación de empresas. □

Más información: Carlos Aranda. 954 330 996 - 661 205 188. Fax: 954 344 007. E-mail: cipe-triana@salesianos-triana.com.



JESÚS PEIRÓ

Nuevo, viejo, prestado y azul

Algo nuevo, algo viejo, algo prestado y algo azul... ¿Lo tienes todo? Si estás preparando tu boda te interesa el nuevo catálogo de novias de Jesús Peiró.

Sencillez o sofisticación, adornos barrocos o lienzos en un mar de tonos para zarpar en el blanco y atracar en los cremas y tostados. Tú eliges.

Es el día de tu boda, tu turno para brillar como una sirena en un océano de miradas atentas. Sobre todo es importante que elijas un modelo acorde con tu estilo, para sentirte cómoda y disfrutar de un día muy especial, donde tu protagonismo es indiscutible.

Para lucir radiante en ese momento tan especial, Jesús Peiró presenta un catálogo con múltiples opciones de moda. Puedes encontrar desde escotes "palabra de honor" hasta vestidos de tirantas con camisas transparentes, anudadas como un corpiño. Con o sin cola, entallado o de corte amplio, clásico o atrevido, con cuello de barco o en pico, entero o en dos piezas... Son sólo algunos de los "ingredientes" de la propuesta de esta prestigiosa firma, para no pasar desapercibida en un día inolvidable.

Y para acompañar el traje de tus sueños... Un amplio abanico de complementos de moda. Flores de tela asidas al cuello con delicadeza, velos con sutiles adornos, abrigos sin mangas, con transparencias y bordados, tules, foulards, chales, rosas en tus manos, pétalos en el pelo... Este catálogo va a despertar, sin duda, tu imaginación.

¿Lista para dar el gran paso? Vístete con la mejor moda y brilla con luz propia en un día donde eres la protagonista. □



JESÚS PEIRÓ TE ACARICIA CON SUS PROPUESTAS DE MODA PARA VESTIR EL DÍA DE TU BODA



OPINIÓN

La interrupción voluntaria del embarazo

Reflexiones sobre el control de fertilidad y el aborto

Desde la antigüedad los pueblos han intentado controlar su fertilidad mediante normas morales, e incluso jurídicas, que penalizaban las relaciones sexuales o retrasaban su edad de inicio, que limitaban el número de contactos o de matrimonios, que prohibían el uso de anticonceptivos, como es el caso de nuestro país antes de la Democracia... Incluso encontramos en culturas muy diferentes en sus costumbres y muy separadas en el tiempo y el espacio cómo se ha favorecido y hasta obligado al aborto como medida de control demográfico.

Se llama aborto a la interrupción de un embarazo por cualquier causa antes de 22 o 24 semanas de gestación, ya que hasta ese momento la vida extrauterina del feto es inviable, por lo que a partir de entonces pasa a hablarse de parto prematuro. El aborto puede producirse de forma espontánea o a petición de la mujer. En este caso se denomina Interrupción Voluntaria del Embarazo y puede clasificarse como terapéutico, eugenésico, ético o social, según la motivación a la que responda: Evitar la agravación de una enfermedad de la embarazada, prevenir el nacimiento de un feto con posibles o ciertas malformaciones o taras hereditarias, cuando el embarazo es consecuencia de una violación o delito sexual o por razones de conveniencia personal (razones económicas,

fallo de algún sistema anticonceptivo, no deseo de nuevo embarazo, etcétera).

Las técnicas actualmente más utilizadas son quirúrgicas (legrado por aspiración principalmente) y farmacológicas (RU-486). El uso de una u otra técnica dependerá de aspectos tales como las semanas de gestación, deseo expreso, características personales, etc. Son sistemas sencillos, y si se realizan debidamente y en las condiciones necesarias, la posibilidad de complicaciones y efectos secundarios es mínima.

En nuestro país, desde el año 1985 en que se aprueba la Ley Orgánica 9/1985 de Despenalización del Aborto, cualquier mujer mayor de edad (y menor de edad autorizada) puede interrumpir voluntariamente su embarazo en los centros sanitarios acreditados para tal fin, bajo tres supuestos: peligro físico o psíquico para la salud de la embarazada, violación y malformación fetal.

Así, existe por primera vez en España una Ley de Interrupción Voluntaria del Embarazo, si exceptuamos la Ley en la Generalitat de Catalunya durante el período de la II Segunda República (Diciembre de 1936, en plena Guerra Civil Española). En la mayoría de las comunidades autónomas, como es el caso de Andalucía, el sistema de salud pública, aquí Servicio Andaluz de Salud (SAS), ha establecido convenios con algunas clínicas privadas acreditadas para practicar abortos de tal modo que éstas funcionan como centros concertados a los que las y los profesionales de las consultas de



Planificación Familiar de los Centros de Salud derivan a aquellas usuarias que solicitan la interrupción de su embarazo, sin que esto suponga coste alguno para ellas. En nuestra comunidad se practican 14.000 Interrupciones Voluntarias de Embarazo al año. Se trata, sin duda, de la intervención quirúrgica más frecuente, sobre todo teniendo en cuenta que sólo afecta a la mitad de la población, es decir, a la población femenina, y en unos márgenes de edad que van de los 14 a los 50 años aproximadamente, o lo que es lo mismo, durante la etapa fértil o reproductiva.

Quedar embarazada sin desearlo supone una situación de crisis personal. Tomar la decisión de interrumpir el embarazo no es nada fácil y en muchos casos supone una responsabilidad que hay que asumir en solitario. Se trata de una decisión tan personal y vital, tan íntima y privada que resulta cuanto menos "llamativo" que esté todavía sujeta a la valoración y juicio de terceras personas que autoricen su práctica. ¿Para cuándo el aborto fuera del Código Penal? □

**Maribel García Cantero y
Consolación Rubio**

**Psicólogas-sexólogas. ARTEA S.L.L.
artea@andalucia.net**

Búsqueda del primer empleo y contratos formativos

Tipos de contrato, duración y retribuciones

El acceso al mercado de trabajo no resulta nada fácil. En muchas ocasiones los tipos de contratos utilizados por las empresas para estas personas que buscan su primer empleo son los denominados contratos formativos.

Son dos los contratos de tipo formativo recogidos y regulados en el RD Legislativo 1/1.995, de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, estos contratos son: el contrato en prácticas y el contrato para la formación.

La primera diferencia que podemos encontrar entre ellos y quizás la más importante, son los requisitos necesarios para su utilización. En el contrato en prácticas es necesario estar en posesión de un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o título oficial reconocido como equivalente, que habilite para el ejercicio profesional, dentro de los siguientes 4 años (o 6 años cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido) a la terminación de los correspondientes estudios, mientras que el contrato para la formación se celebra con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas, concertándose precisamente para la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o

de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación. El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que en ningún caso pueda ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal y a su terminación el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida. El trabajador podrá solicitar de la administración pública competente, que tras las pruebas necesarias le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.

En cuanto a la duración, en el contrato en prácticas la mínima es de seis meses y la máxima de dos años, aunque dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal, o en su defecto convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, podrán determinar la duración del contrato atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar. En cualquier caso, ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación. En el contrato para la formación, su duración mínima será de 6 meses y la máxima de dos años, aunque como en el caso anterior, mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se

podrá establecer otras duraciones atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, sin que, en ningún caso, la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años o a cuatro cuando el contrato se concierte con una persona minusválido, teniendo en cuenta el tipo o grado de minusvalía y las características del proceso formativo a realizar. Una vez cumplido el plazo máximo del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

La retribución en el contrato en prácticas será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En el contrato para la formación la retribución será la fijada en convenio colectivo, sin que en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. □

Ana María Mena Blas
Antonia Guerrero Castro





El culto al cuerpo

La línea se completa con gel de baño, jabón, exfoliante corporal, aceite seco en spray y manteca corporal. Una amplia gama de productos creada para hacer tu piel más apetecible, pues la tonifican, hidratan e iluminan, aparte de revitalizarla, aportándole distinguidas fragancias.

Por un lado, nos muestra la papaya, que hace que las burbujas te lleven al trópico hidratando tu piel con una textura suave. De su mano la semilla de uva, para protegerte de las inclemencias exteriores. También está la frescura del mango para las pieles más secas, y el melón que suaviza tu piel a base de su aroma dulzón. Termina el paseo por los trópicos al atardecer y entre cascadas con dos nuevos aromas el de coco y el de nuez de Brasil, directamente extraído de las nueces del Amazonas, un aceite que se funde con la piel dejándola suave al tacto.

The Body Shop te propone una completa gama de productos contra el estrés

The Body Shop apuesta por los tiempos modernos e intenta mejorar nuestra calidad de vida con dos nuevas líneas, una de baño y otra con tónicos masajes.

Después de un estresante día de trabajo dentro y fuera de casa, huyendo del humo del asfalto y de

las cambiantes temperaturas, The Body Shop propone cuidarte



sumergiéndote en atractivos y exóticos aromas naturales durante el baño, que recrean un ambiente agradable y despiertan los sentidos.

Ya no hay excusas para combatir el agotamiento y huir de los desagradables aromas que inundan nuestra atmósfera. Con estas fragancias hasta las nubes se inclinarán en un gesto de reverencia.

DEL BAÑO

A UN MEREcido MASAJE

Nada mejor para terminar el día que con un masaje en casa, de forma

Presume de cabello

Lendan ofrece un nuevo tratamiento capilar, Solution-Mask, para combatir el cabello deshidratado o castigado por las agresiones climáticas, los tintes, las permanentes... Gracias al aceite de cereales aporta en tan sólo diez minutos nutrición al cabello, brillo, efecto antiestático, suavidad y un fresco aroma afrutado.

Debe aplicarse sobre el cabello húmedo después del lavado, desenredar con un peine ancho y retirar con agua. Una solución sencilla para fortalecer el cabello y presumir de fuerza y brillo. □



Labios sabrosos



Para mantener unos labios hidratados y jugosos, The Body Shop propone bálsamos labiales de diversos y sugerentes aromas o sabores: de fresa, mora, de fruta de la pasión, de mango y melocotón, sandía y mandarina. Sigue apostando por la magia del de las frutas tropicales, conjugadas con la revitalizante vitamina E, junto con cera de abejas de Zambia y extractos de fruta, que mantienen unos labios luminosos e hidratados.

P.V.P: 4,70 euros. □

Contra uñas rotas

¿Tus uñas están desconchadas, se abren en capas, se te enganchan en cualquier parte, sobre todos en los pantys en el momento más inoportuno, y en definitiva, prefieres esconderlas cuando estás en público? Pues deja de martirizarte y prueba el nuevo Restructuring Cement (reestructurante de uñas con cemento acrílico) de Maybelline New York, como base antes de aplicar la laca de uñas.

Pero si tu problema son las uñas cortas y deseas lucir unas uñas espectaculares, tampoco te preocupes, porque hay otra solución, la fórmula Growth Serum (concentra-



do de crecimiento para uñas cortas), que le da vida a tus uñas y las fortalece. Estas propiedades también las tiene la Gama Ultra Strong, que te ofrece laca de uñas con color y de larga duración.

P.V.P: 5,56 euros. □



sencilla y práctica. Un masaje que conviene aplicar con movimientos circulares ascendentes, bien con las manos o combinado con un guante exfoliante o con un "masajil", para activar la circulación en la zona afectada o en aquella que se desea mejorar.

Para conseguirlo hay toda una gama de productos, que se amoldan a tus necesidades: Aceite para masaje tonificante, que se centra en activar la circulación, pero también tonifica y ayuda a mantener la piel suave, acondicionada y firme. Crema para masaje de músculos, que vigoriza los músculos con un suave efecto de calor y hace que mantengan su flexibilidad. Gel para masaje relajante, ideal para relajar y acondicionar la piel. Aceite de masaje, que sin contener fragancia masajea o hidrata las pieles más sensibles. Y por último, la loción para masaje, que igualmente masajea y suaviza la piel.

Se deben aplicar en pequeñas cantidades sobre las zonas que deseamos. Después de esta sesión el descanso está asegurado. Cuidando tu piel contribuyes a cuidar tu organismo, ofreciéndole un instante de relax que te revitaliza para el posible ajetreo del día siguiente. □

Beatriz Campaña

A todo color



Si lo tuyo es desprender diariamente alegría con un estilo juvenil y divertido, Lacoste te presenta Paris Stripy, una fresca y cómoda zapatilla de loneta con suela fina y sencillo velcro de cierre. Se hace inconfundible por su atrevido diseño de rayas de diferentes y atractivos colores, combinable con múltiples tonos de forma elegante pero informal. ¿Quieres llevar la magia del arco iris en tus pies?

P.V.P.: 94 euros. □

Una ráfaga de frescura

Con Aire de verano Loewe apuesta por confundirse y sumergirse entre las olas del mar en calma, entre la frescura y el sosiego, entre la vida y los sueños, entre los días eternos y las noches inolvidables. Crea un espacio blanco y azul, azul y blanco en medio del mar y el cielo.

Vital y alegre, natural y moderna, sensual y femenina, la fragancia es una combinación de flores y acordes ligeros como el jazmín, el musc y la pimienta blanca. Creando una armonía en equilibrio.

P.V.P.: 75 ml: 37,50 euros / 125 ml: 56,00 euros. □

Amor libre y Rock and Roll



Si tu espíritu es inconformista, disfrutas con la música de The Beatles, añoras los pantalones de campanas y las camisetas de flores, y en definitiva no te importaría vivir el amor loco de los 60, párate ante la rebelde y divertida Colección Sixties de Tous. Con sus inconfundibles y más representativos motivos del oso, la niña, el niño, el tulipán, la flor... Traslada al siglo XXI la estética de los sesenta, con un aire fresco y divertido, tanto. ¿Quieres revivir la libertad de los felices años 60? □



Sin descuidar el interior

Con la elegancia del diseño francés y la sensualidad de las musas de Oriente, Barbara te viste con dos nuevas líneas en las que cuida todos los pequeños detalles que te sumergen entre la belleza de las nubes. Ambos con bordados de hojas bicolor sobre tul elástico, realzan las cualidades de la mujer moderna pero sofisticada.

Mandara es la línea que Barbara reserva para las mujeres que se atreven con nuevos colores: Oriente, Oasis, y el indispensable color marfil. Y la línea Roseux, caracterizada por el sugerente blanco y en la espalda un tejido microfibra que da mayor resistencia sin dejar de lado la suavidad del tejido. □



Los Libros



HÁBITOS DE COMPRA FAMILIAR

Víctor Pérez-Díaz

Juan Jesús Fernández

Gestión 2000 - 109 páginas

Ofrece una información ordenada y comentada sobre el consumo alimentario de las familias y sobre las diferencias según la clase social y otras variables sociológicas.



TIRA Y AFLOJA

Quima Sugrañes

Trini Torner

Materia Gris - 210 páginas

Un método que consiste en experimentar, reflexionar, conceptualizar y actuar lo aprendido para una adaptación social fructífera y creativa.

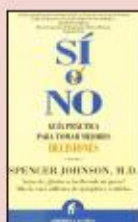


SÍ O NO

Spencer Johnson

Empresa Activa - 186 páginas

En clave de fábula, nos muestra cómo mediante la integridad personal, la intuición y la introspección, podemos elegir la vía de acción más adecuada.



LAS EDADES DE LA MUJER

Luis Gutiérrez Serantes

Temas de Hoy - 263 páginas

Una guía completa de la salud femenina que responde a más de 400 preguntas con casos reales sobre menopausia, anorexia, migraña, cáncer de mama...



LA VIDA SEGÚN
EL DESEO

Víctor Mañá

Arguval - 344 páginas

Novela escrita para sondear el alma de los solitarios y extraer de ella alguna sustancia humana que los salve y los conduzca hacia la felicidad.



CARAMELO

Sandra Cisneros

Seix Barral - 556 páginas

Una novela vital, inteligente y romántica sobre el lugar de origen, a veces real, a veces imaginado, a través de tres generaciones de una familia emigrante.

La película

ABAJO EL AMOR

Dirigida por

Peyton Reed e

interpretada por

Renee Zellweger,

Ewan McGregor

y Tony Randall



Historia de amor entre una engreída escritora de best-seller, con respuesta a todo, y un tímido periodista, que la desarma con sus cándidas preguntas en su primera entrevista.

Un homenaje a las comedias románticas de los 60 de Rock Hudson y Doris Day.

El vídeo

LAS HORAS

Dirigida por Stephen

Daldry e interpretada

por Nicole Kidman,

Julianne Moore y

Meryl Streep



En 1949, Laura, está leyendo la novela 'Mrs. Dalloway'. En el presente, Clarissa está dando una fiesta. Estas dos historias están conectadas a la vida de Virginia Woolf, que está escribiendo su novela anteriormente mencionada. Tres épocas que nos revelan las conexiones que se establecen entre tres caracteres diferentes.

El disco

THE VERY

BEST OF CHER

Cher



Un álbum que contiene 21 canciones de las mejores canciones de Cher, entre las que se encuentran: "Believe", "Heart of stone", "Just like Jesse James", "Dark lady", "Song for the lonely", o "All I really want to do" entre otras.

Se incluyen canciones de la época dorada de Sonny & Cher como el fantástico "I Got You Babe".

TERESA VALDECANTOS, COOPERANTE ANDALUZA DE VSF

"La mujer es el eje transversal de los proyectos de desarrollo"

Mujeremprendedora.: ¿Qué proyectos lleva a cabo Veterinarios Sin Fronteras en Bolivia?

M.V.: Llevamos varios proyectos en diferentes departamentos, en Oruro, La Paz y Santa Cruz. En el Altiplano (La Paz y Oruro), proyectos de producción ovina y camélida, desde alimentación, sanidad, infraestructuras y capacitación de promotores veterinarios. En Santa Cruz llevamos módulos de gallinas y la formación de una red de promotores veterinarios, ya que aquí no llega ningún profesional, para hacer la producción más rentable.

M.E.: ¿Qué papel juega la mujer?

T.V.: La mujer es el eje transversal en todos nuestros proyectos, en los que incluimos el enfoque de género. Si aquí la situación es precaria, la de la mujer es la peor de todas. Tienen que cargar con todo, con el trabajo, los hijos, y son las primeras en abandonar la escuela, si es que van. Es muy difícil que participen porque están muy relegadas, pero con las mujeres los proyectos salen adelante porque son más responsables. En la comunidad tenemos que trabajar con ellas para que les abran paso. Es muy duro.

“ LAS COMODIDADES QUEDAN A UN LADO SI CREES EN TU TRABAJO ”

M.E.: ¿Cuesta mucho abandonar las comodidades del mundo desarrollado?



Perfil

Teresa Valdecantos nació en Huelva pero su familia vive en Sevilla. Antes de dar un giro radical a su vida había trabajado en educación en centros sanitarios y como interina en atención primaria del SAS. Asegura que su vida está en Bolivia, aunque "hay que hacer una revisión cada cierto tiempo y valorar lo que das y lo que recibes". Y está echando raíces, porque piensa ya en adoptar.

APUNTES

- ♦ **Una herramienta:**
Desgraciadamente, el ordenador.
- ♦ **Un lugar para descansar:**
Yungas (parte tropical de Bolivia).
- ♦ **Un sueño:**
Convertir Veterinarios Sin Fronteras en una ONG de referencia.

T.V.: Si pones mucha ilusión y ganas, te gusta tu trabajo y crees en lo que haces, esas comodidades se quedan muy a un lado. Pasa a formar parte de tu modo de vida y ya lo sientes como propio. Lo que echas de menos es la familia y los amigos.

M.E.: ¿Qué es lo que se hace más duro?

T.V.: Aunque compartimos el mismo idioma -pese a que también hablen la lengua indígena (quechua, aimara)-, los ritmos son diferentes y a veces te das cuenta de que tienes que frenar, aquí las cosas son diferentes y te desubicas un poco, hasta que el día a día forma parte de tu vida. A muchos les cuesta acostumbrarse al frío, a las diferencias de temperaturas entre el día y la noche, a la complicada situación en la que se encuentra la gente... pero lo aceptas porque ellos no conocen otro medio de vida.

M.E.: ¿Qué formas hay de colaborar con VSF?

T.V.: La sede central está en Barcelona (93 423 70 31 - vsf.pan-gea.org). Tenemos una amplia red de socios. La delegación en Andalucía está en Córdoba, asociada a la facultad, y tenemos representantes en Sevilla, Cádiz y Málaga. Además de Bolivia, estamos presentes en el Caribe (República Dominicana y Cuba), en Guatemala y en Uganda (Congo-Grandes Lagos). □

Jose León

mujeremprendedora

www.mujeremprendedora.net

mujeremprendedora@mujeremprendedora.net

¿Buscas
información
útil?

C/ Recaredo, 20 - 2º - 41003 Sevilla Tel.: 954 53 98 47 Fax: 954 53 31 43





Mira hacia tu futuro

Fórmate

- Master en Seguridad Alimentaria y Consumo.
(Comienzo en Septiembre-Octubre)
- Master en Prevención de Riesgos Laborales.
(Comienzo en Septiembre-Octubre)
- Cursos de Vigilantes de Seguridad.
(continuos hasta final de año - subvencionados por la Junta de Andalucía)
- Cursos de Manipuladores de Alimentos.
(todas las semanas)
- Solicitados a la Junta de Andalucía:
 - Técnico en consumo
 - Alfabetización informática e internet, nivel 1
 - Alfabetización informática e internet, nivel 2
 - Ofimática
 - Administrador de Sistemas Operativo de Redes Locales.



Autovía Málaga, km. 1 41020 Sevilla Apdo. 307 41080 Sevilla
Tlfs.: 954 99 87 68/82 21 Fax: 954 51 08 95
e-mail: formacion@mercasevilla.com