



AIRE participará en el próximo boletín de Redes Interculturales: Voces en Red

JUDITH TREJO AMARO
Técnica de empleo de AIRE
judithtrejo@aireempleo.org

Índice

- FEAPS Andalucía
- AIRE forma a Agentes de Salud
- La prostitución
- La gestión de la diversidad cultural en la empresa
- Dinamizarte
- Campaña de PRL en el trabajo doméstico
- Año europeo del Voluntariado

Llegó el plan gyga

El pasado 9 de febrero de 2011, el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía aprobó el II Plan Integral de Juventud 2011-2014, mejor conocido como Plan GYGA, cuyo objetivo es ofrecer oportunidades de formación y emancipación entre los jóvenes andaluces. El programa contempla aproximadamente 200 medidas que irán desarrollándose hasta 2014 encaminadas en la plena integración de los andaluces entre 14 y 34 años de edad.



Entre los meses de noviembre y diciembre, en Sevilla, la Asociación de Iniciativas y Recursos para el Empleo (AIRE) participó en el VII Seminario de trabajo “Un plan conjunto de comunicación y colaboración” con el objetivo de retomar el borrador de trabajo en comunicación que se realizó en ediciones anteriores de Redes Interculturales. Dicho documento recogió ideas, reflexiones y aportaciones de las asociaciones involucradas en temas migratorios, gestión de la diversidad cultural y la interculturalidad en Andalucía, con el propósito de compartir información y experiencias que permita fortalecer el trabajo en red de las entidades.

Cabe mencionar que la estructura del Plan de Trabajo en Comunicación se basó en el objetivo de mejorar los canales de comunicación entre las ONL para desarrollar una estrategia de comunicación integral que abarcara aspectos de comunicación interna y externa.

Gracias a la iniciativa de la Dirección General de Políticas Migratorias de la Junta de Andalucía y a la dinamización de la Fundación Xul y de la participación un centenar de profesionales del Tercer Sector se logró organizar dos bloques de trabajo que a su vez se subdividieron en mesas: 1) Comunicación y Colaboración Interna (Guía de Recursos y Banco de Materiales; Boletín Interno y Actividades Formativas) y; 2) Comunicación y Colaboración Externa (Redes Sociales, Relaciones con Medios de Comunicación, Administraciones y Empresariales.)

Los asistentes al seminario eligieron de manera voluntaria, la mesa en la cual participarían de acuerdo a las necesidades de su entidad o bien, al grado de conocimiento que tuviesen en el tema a desarrollar. De esta manera, la asociación AIRE se integró al equipo del diseño y desarrollo del boletín.

La necesidad de crear un boletín interno de las asociaciones y para las asociaciones, surge de la carencia de un medio de comunicación andaluz especializado en temas migratorios e interculturales. Tomando en cuenta referencias de boletines existentes como de la Fundación Vives y de la Coordinadora Andaluza de ONG's se pretende reforzar, mejorar, diversificar la información a través de un boletín dinámico.



Así nace “Voces en Red”, un medio de comunicación que permitirá a las asociaciones compartir experiencias. El contenido del boletín abarcará información de subvenciones, cursos, campañas, buenas prácticas, legislación y sobre todo, información de las entidades andaluzas adjuntas al proyecto Redes Interculturales para conocer su quehacer. Se pretende que el número o de “Voces en Red” salga en el mes de marzo para crear sinergia entre las ONL y así, impulsar la participación y consolidar al boletín como una herramienta de más al servicio de las entidades del Tercer Sector.



AYUNTAMIENTO DE CORDOBA



CÓRDOBA 2016
Ciudad Europea de la Cultura

e-iniciativas Edita: AIRE, Asociación de Iniciativas y Recursos para el Empleo, una entidad social que se dedica desde 2001 a trabajar por el fomento del empleo en Córdoba. Mantiene abierto desde hace 10 años el Centro de Promoción de Empleo en colaboración con el Instituto Andaluz de la Juventud, y gestiona además varios proyectos de orientación, formación e intermediación laboral. Está integrada en la Red Araña, tejido de entidades sociales por el empleo, con presencia en 14 comunidades autónomas de España.

Este boletín digital E-INICIATIVAS se edita con la colaboración del Área de Participación Ciudadana del Ayuntamiento de Córdoba. Si ha recibido este boletín por correo electrónico y no le interesa su contenido, comuníquelo a la dirección comunicacion@aireempleo.org con el asunto BORRAR DE LA LISTA, y procederemos a su exclusión inmediata. AIRE sólo se hace responsable de las opiniones emitidas en su nombre, no del resto.

FEAPS Andalucía

Confederación Andaluza de Organizaciones a favor de las Personas con Discapacidad Intelectual



FEAPS Andalucía es una Organización no Gubernamental sin ánimo de lucro, que trabaja desde hace más de 30 años para contribuir a la mejora de la calidad de vida de cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia.

Representa, a nivel andaluz, a 134 entidades que prestan apoyos a más de 14.500 personas con discapacidad intelectual y sus familias, que disponen de 541 centros y servicios donde más de 7.000 profesionales desarrollan su labor profesional y más de 1.100 personas voluntarias prestan su ayuda.

- **Programas de Empleo.** Se desarrollan 4 Programas de Orientación e Inserción Laboral, subvencionados por la Consejería e Empleo de la Junta de Andalucía y el Fondo Social Europeo (Andalucía Orienta, Acompañamiento a la Inserción, Acciones Experimentales para el Empleo y Experiencias Profesionales para el Empleo).

- **Asesoramiento a Entidades Miembro y a personas externas al movimiento asociativo.**



En Córdoba, FEAPS Andalucía está compuesta por la Dirección Provincial y 7 Entidades Miembro distribuidas por toda la provincia: ACOPINB, ALBASUR, AMARA, APRENDEMOS, APROSUB, DISGENIL y PRODE.

- **Ocio.** Desarrollo de dos programas de vacaciones, Conoce tu Tierra y Vacaciones del IMSERSO.

- **Deporte** con la Liga de Fútbol Sala FEAPS Andalucía

Desde la Dirección Provincial de Córdoba se desarrollan diversos Programas relacionados con la prestación de servicios:

El resto de Programas son desarrollados por las Entidades Miembros federadas a FEAPS Andalucía como: Servicio de apoyos a la etapa educativa, servicio de atención diurna, servicio de atención temprana, servicio de residencia y vivienda, servicio de ayuda a domicilio o Centros Especiales de Empleo, etc.

- **Atención en Centros Penitenciarios.** Su finalidad es contribuir a mejorar la situación de personas con discapacidad intelectual que se encuentran en situación de privación de libertad por la comisión de un delito.

Esta información ampliada y otras noticias relacionadas

- **Programa de Apoyo Familiar.** La actividad del programa es el cuidado temporal de personas con discapacidad intelectual con el objeto de ofrecer un "respiro" por motivos de salud, descanso, compromisos sociales, etc, a las personas que normalmente las atienden. En el 2010, se realizaron en la provincia de Córdoba, 192 Respiros Familiares.

<http://feapsandaluciacordoba.blogspot.com>

con el movimiento asociativo FEAPS Andalucía y la Discapacidad Intelectual están en nuestro BLOG.



FEAPS ANDALUCÍA
DIRECCIÓN PROVINCIAL DE CÓRDOBA
Pl./ Colón, nº 19, 6º 3
www.feapsandalucia.org

AIRE forma a Agentes de Salud en el Centro Penitenciario de Córdoba



LORENA ORTÍZ
Educatora Social de AIRE
lorenaortiz@aireempleo.org

Por segundo año consecutivo, llevamos a cabo desde AIRE el programa "Formación de agentes de salud en el centro penitenciario de Córdoba".

La idea de este proyecto surge desde el convencimiento de que es necesario seguir buscando y llevando a cabo estrategias novedosas para responder de modo integrado a las dificultades relacionadas con el consumo de drogas y de salud de las

personas con problemas de adicciones que se encuentran cumpliendo condena, y con especial interés el colectivo de

jóvenes que se encuentra en esa situación. La mayoría no han adquirido a lo largo de su vida hábitos saludables o desconocen los riesgos asociados a la falta de los mismos. Por todo esto, vemos imprescindible la puesta en marcha de un proyecto con el que promover e instaurar comportamientos saludables en l@s jóvenes intern@s, y mejorar la calidad de vida de est@s, a través de la captación de exconsumidores de drogas o en proceso de deshabituación del Centro Penitenciario, los cuales serán formados en temas relacionados con la salud, la higiene, los

La educación para la salud " es un proceso permanente y reflexivo de cambios favorables en los conocimientos, actitudes y prácticas de individuos, que tiene como finalidad el desarrollo de un nivel óptimo en el estilo de vida y el mantenimiento autogestionario de la salud personal, familiar y comunitaria" (Ministerio de Salud, Departamento de Educación para la Salud; 1987:1)

riesgos del consumo de drogas, las consecuencias del consumo a todos

los niveles etc. que más tarde serán los encargados, una vez que finalice el programa, de formar a los demás intern@s que se encuentran más alejados de los recursos socio sanitarios y con escasa información sobre la salud y los hábitos saludables.

La mayoría de las personas que se encuentran cumpliendo condena en prisión, lo están por haber cometido delitos contra

la salud pública, robos relacionados directamente por su adicción a las sustancias, personas que han llevado a lo

largo de su existencia un estilo de vida poco o nada saludable, consumos de drogas prolongados, recaídas constantes etc. Todas estas conductas muchas veces se mantienen por el contexto que los rodea, por no saber comportarse de otra forma, ya que es lo que han visto desde pequeños, o por no poseer herramientas ni recursos para poder desempeñar otro estilo de vida menos perjudicial. Salud y ambiente constituyen dimensiones necesariamente vinculadas y cercanas. Las modificaciones en el repertorio conductual del sujeto y en el medio en que se desenvuelven habitualmente, afectan de forma significativa a su situación de salud. De ahí la importante contribución que tienen los programas de formación en salud para este tipo de colectivos, ya que enseñándoles conductas alternativas de salud podrán cambiar sus hábitos y sus comportamientos, mejorando de forma general su estilo de vida, y no solo el suyo, sino también el de la gente que está a su alrededor. De esta forma estamos proporcionando herramientas y formación en salud en un contexto que muchas veces se caracteriza por la falta de salubridad.

Otro aspecto importante a destacar del proyecto es que éste se basa en el apoyo entre iguales (educación inter pares), y hay constancia de que este tipo de procedimiento es muy eficaz, al ser personas que han pasado por la misma problemática, las que informen e impartan la formación al resto de sus compañer@s. Además se convertirán no solo en destinatarios de una formación específica en materia de salud, sino en protagonistas de su propio proceso de cambio, siendo emisores de información y cooperantes en un proyecto de promoción de la salud.



↘ (continuación de la pág. 3)

El objetivo final es que interioricen hábitos saludables y que los generalicen a todas las esferas de su vida, tanto dentro de prisión como una vez que obtengan la libertad, como forma de contribuir a su proceso de reinserción social y comunitaria y reducir las desigualdades.

El proyecto va dirigido al colectivo de jóvenes del Centro Penitenciario de Córdoba con edades comprendidas entre los 18 hasta los 30 años de edad. Este colectivo se encuentra en su mayoría ubicado en el módulo 6 del Centro Penitenciario, ya que es el módulo destinado a jóvenes, o como usualmente se conoce el “módulo de menores”. Aunque también se intervendrá con los internos ubicados en el resto de módulos del Centro Penitenciario. No habrá distinción alguna de cultura, etnia o raza.

Se estima un número de 1.370 destinatarios directos (que cambia semanalmente) entre toda la población reclusa del Centro Penitenciario, y un número de destinatarios indirectos indeterminado ya que también son beneficiarios de esta intervención sus familiares y la sociedad en general.

TEMAS QUE SE TRATAN EN EL PROGRAMA:

- Figura del agente de salud: Perfil, funciones, formación...
- Prevención: Tipos de prevención.
- Salud: Alimentación, higiene, hábitos saludables...
- Salud bucodental.
- Sexualidad y afectividad: Femenina y masculina.
- Prevención en el consumo de drogas, Factores de riesgo y factores de protección, tipos de drogas, características y efectos...
- VIH/SIDA y enfermedades infectocontagiosas.
- El deporte y el bienestar.



El proyecto en sí, tuvo una duración de 3 meses, desde el 1 de Noviembre de 2010 al 31 de enero del 2011. Desde el 16 de enero en adelante, habrá una continuidad del proyecto pero ya de la mano de los jóvenes Agentes de salud, que serán los encargados de seguir transmitiendo la información al resto de la población penitenciaria.

e-

opinión

La prostitución.

LOURDES CAMPOS
Técnica de empleo de AIRE
lourdescampos@aireempleo.org

La expresión prostitución proviene del latín “Prostituere” que significa literalmente “Exhibir para la venta”, definición carente de todo contenido de género, muy parecida a la manejada por la Real Academia de la Lengua Española que establece que prostitución es “La actividad a la que se dedica quien mantiene relaciones sexuales con otras personas, a cambio de dinero”, la prostitución esta muy unida a la discriminación en base al género.

Es cierto que la prostitución se remonta a épocas muy remotas, pero decir que la prostitución es “uno de los oficios más antiguos del mundo” es equivalente a considerar como profesiones legítimas las situaciones de sometimiento a la que determinados colectivos han estado sometidos a lo largo de la historia.

La prostitución ha sido y es fundamentalmente femenina, aunque existe un porcentaje creciente de menores sometidos a la misma y un porcentaje menor de prostitución masculina. Tradicionalmente, la prostitución ha estado relacionada con la exclusión social de determinados colectivos y con leyes discriminatorias. La situación actual en todos los países, incluido el nuestro, no es muy diversa, ya que de la prostitución mayoritaria tradicional, que venía siendo de mujeres con graves problemas de exclusión social y en muchos casos afectadas por toxicomanías, se ha pasado a una prostitución mayoritariamente ejercida por mujeres extranjeras, muchas de ellas en situación de irregularidad y provenientes de países como Colombia, Ecuador, Brasil, Bulgaria, Bolivia, Perú, Nigeria, Senegal, Ucrania, Lituania, Rusia, Rumania, República Dominicana, Polonia, Hungría, República Checa y Marruecos. Mujeres jóvenes que a veces son presas fáciles para las redes de trata con fines de explotación sexual y en otras ocasiones se ven afectadas por condiciones de vida tan duras en sus países de origen que ante la falta de expectativas reales en un mundo que cada vez cierra más sus fronteras a las personas necesitadas, encuentran en la prostitución la única opción de supervivencia y en ocasiones no sólo de ellas mismas, sino de familiares dependientes.

Las condiciones que rodean a la mujer que se encuentra en situación de prostitución se tienen raramente en consideración. Se ha justificado la propia violencia de género, y los debates no interesan porque la misma genera enormes ingresos y no precisamente para las mujeres prostituidas sino para ese mercado que se lucra con las mismas. Las redes de trata con fines de explotación sexual en el mundo, obtienen unos enormes ingresos, los cuales no utilizan en desarrollo social sino en actividades delictivas tales como contrabando de armas o tráfico de drogas.



En definitiva, teniendo en cuenta que la prostitución es una manifestación de la violencia de género no resulta difícil de comprender, desgraciadamente el motivo por el cuál tampoco se plantea un verdadero debate social sobre el asunto desde una perspectiva de género y de derechos humanos.

La gestión de la Diversidad Cultural en la empresa.

La labor de Córdoba Acoge.

La diversidad en la gestión de Recursos Humanos hoy día es un hecho. La incorporación consolidada al mercado laboral de la población inmigrante ha enriquecido los perfiles que los empresarios han de tener en cuenta en la selección de sus plantillas. Para hablarnos de este tema, contamos con el punto de vista de dos profesionales al respecto: Irene Jiménez, técnica de la gestión de la diversidad cultural en la empresa y Auxi Ruíz, orientadora laboral, ambas son técnicas de la entidad Córdoba Acoge.

(Entrevista de Sara Llamas)

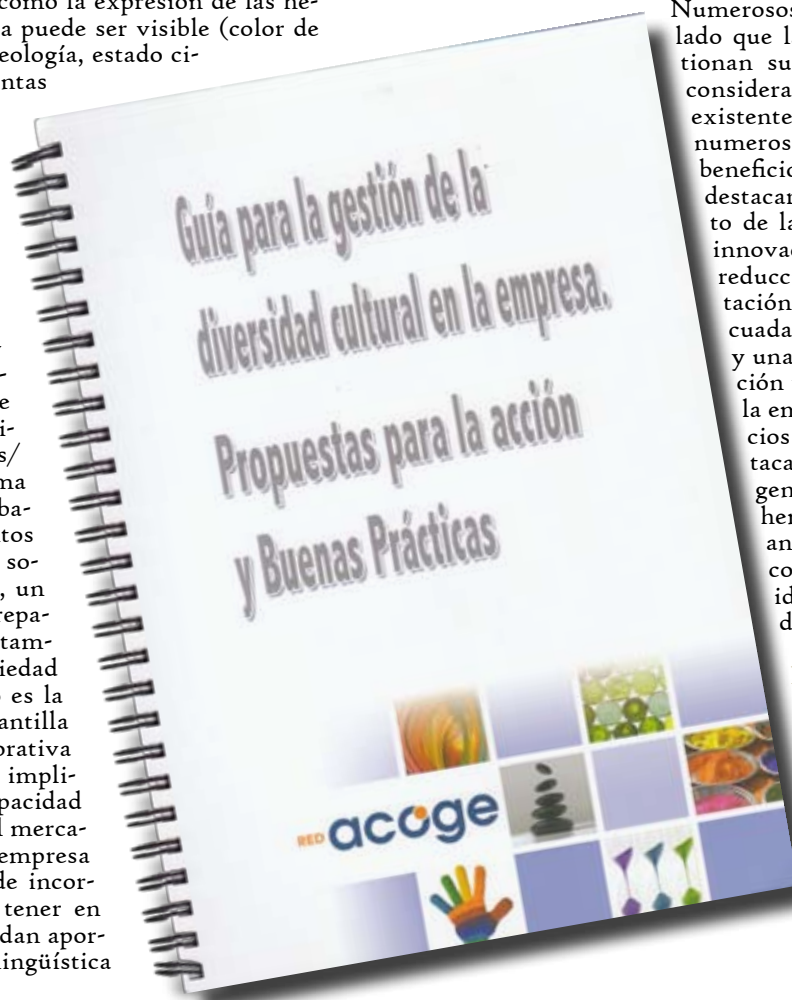
En primer lugar, ¿qué ventajas competitivas tiene una empresa u organización al tener en su plantilla una amplia diversidad de perfiles?

La Diversidad se podría definir como la expresión de las heterogeneidades de un grupo. Esta puede ser visible (color de piel, género, etc.) o invisible (ideología, estado civil, experiencia acumulada, distintas capacidades, etc.). Estos últimos rasgos, no perceptibles, son los que más ignoramos y los que, a su vez, mayor valor aportan al colectivo y a la empresa.

Una plantilla diversa añade a la empresa distintos valores, conocimientos, experiencias y capacidades marcadas por el origen, la cultura, y los procesos de enseñanza y aprendizaje experimentados por los/as trabajadores/as. Por ejemplo, ante un problema determinado, un equipo de trabajo diverso puede aportar distintos puntos de vista y propuestas de solución, en las que, seguramente, un grupo homogéneo no hubiera reparado. La comunicación externa también se ve favorecida: en una sociedad cada día más heterogénea como es la nuestra, una empresa con una plantilla diversa tiene una imagen corporativa mucho más positiva: este hecho implica que la empresa ha tenido la capacidad de adaptarse a los cambios que el mercado actual ofrece. Igualmente, la empresa tendrá más ventajas a la hora de incorporarse al mercado exterior al tener en su plantilla trabajadores que puedan aportar riqueza competitiva, tanto lingüística como ideológica y cultural.

¿Por qué es necesaria una correcta gestión de la diversidad?

La diversidad es una cualidad intrínseca de los grupos de trabajo. Su gestión es un imperativo para toda empresa que quiera ser sostenible hoy día y adaptarse a una sociedad en constante cambio. Con ella se busca aprovechar las fuentes de talento de los/as trabajadores/as para lograr una mayor eficacia en el trabajo, partiendo del punto de que quien trabaja bajo unas condiciones óptimas, desempeñará su trabajo más eficazmente generando así un valor añadido a la empresa. La fórmula adecuada consiste en adaptar las políticas empresariales a la diversidad de las plantillas.



Numerosos estudios han revelado que las empresas que gestionan sus recursos humanos, considerando las diferencias existentes entre ellos, obtienen numerosas ventajas. Entre los beneficios internos podemos destacar un posible aumento de la eficacia, una mayor innovación y creatividad, reducción de costes por rotación en base a una adecuada selección de personal y una mejora en la motivación y del clima laboral de la empresa. Como beneficios externos, cabría destacar la mejora de la imagen corporativa, como hemos comentado con anterioridad, y la incorporación de nuevas ideas en torno a la producción de recursos.

Desde tu punto de vista, ¿qué aspectos deben trabajarse más para una adecuada incorporación de los inmigrantes al mercado laboral? ¿y a la sociedad en general?

Para una mejor inserción en el mercado laboral

↳ (continuación de la pág. 5)

se debería incidir sobre todo en la sensibilización del empresario, a través de la impartición de talleres formativos en materia de gestión de la diversidad en los que interactuaran empresarios/as y responsables de RR.HH., trabajadores/as y demandantes de empleo autóctonos/as y extranjeros/as, creando así un punto de reflexión e intercambio de experiencias. Se hace necesaria una formación previa en términos de diversidad, prejuicios, estereotipos etc. La experiencia que tenemos es que muchos de los empresarios aún tienen ideas preconcebidas sobre cómo va a desempeñar su función un trabajador dependiendo de su lugar de origen. Hemos comprobado que desde el momento en que existe un primer contacto real con una persona de otro país, se puede romper esa idea preconcebida y de esta manera, se le puede ofrecer a esta persona una oportunidad de ser un candidato más para cualquier oferta de empleo en esa empresa.

Otro aspecto importante en el que incidir es el de la sensibilización, tanto de la población autóctona como de la extranjera, debido a que la adaptación social de estos colectivos es un proceso bidireccional en el que es necesaria la predisposición tanto de la población que acoge como de la que es acogida. Es fundamental para ello propiciar la creación de espacios de encuentro en los que se favorezca el conocimiento



mutuo, el intercambio de experiencias, y por tanto, la ruptura de posibles barreras que dificultan la comunicación.

Otro problema con el que nos encontramos es la no aplicación de los principales derechos de la población inmigrante aunque estén reconocidos. Por ejemplo, para solicitar la tarjeta sanitaria en ocasiones se requieren documentos como el empadronamiento o para poder recibir un curso de FPO se solicita una formación que en muchos casos no está homologada aunque sí la posean.

Por otra parte, la situación estratégica de España hace que la legislación sea cada vez más restrictiva y este problema se está acentuando con la crisis económica.

¿Desde dónde se podría dar más énfasis a la tolerancia a la diversidad?

El primer paso vendría dado por la educación en valores desde una edad temprana. Tendríamos que enseñar a los niños que las personas son personas independientemente de su procedencia, rasgos o costumbres. Aunque la sensibilización debería darse sobre todo en la infancia y la adolescencia, nunca es tarde para educar en valores y se debería realizar en todas las etapas de nuestra vida.

Asimismo, esta sensibilización se puede transmitir desde el ámbito familiar, desde los núcleos sociales cercanos y a través de los medios de comunicación, siendo responsabilidad conjunta del profesorado, la familia y la sociedad en general.

¿Cuál es la aportación de vuestra entidad en este terreno? Háblanos de vuestro proyecto.

El proyecto Sensibiliza es de carácter estatal, está coordinado desde Red Acoge en Madrid y ejecutado por cinco organizaciones: Burgos Acoge, Córdoba Acoge, Elche Acoge, Procomar Valladolid Acoge y Salamanca Acoge. Igualmente, está cofinanciado por el Ministerio de Trabajo e Inmigración y el Fondo Social Europeo.

Red Acoge es una federación, a la que pertenecen 26 organizaciones, que desde el año 1991 trabaja con la población inmigrante en su proceso de integración en nuestra sociedad.

En la mayoría de los casos, la empresa supone la puerta de entrada de las personas inmigrantes a la nueva sociedad de acogida y el primer punto de encuentro de personas de diferentes orígenes y nacionalidades, con valores, conductas, comportamientos diversos y formas de comunicación diferenciadas. Entendemos que esta diversidad supone un reto considerable para el empresario y es nuestro propósito acompañarlo.

Esta iniciativa va orientada hacia la mejora de la gestión de los recursos humanos en la empresa a través de la imple-

mentación de ciertas prácticas que optimicen el valor añadido que aportan los equipos de trabajo culturalmente diversos y minimicen a su vez los riesgos que esta heterogeneidad pueda presentar.

Entre las acciones desarrolladas a lo largo de 2009 y 2010 están las visitas realizadas a empresas, la búsqueda de alianzas de colaboración con otras entidades externas, la publicación de artículos en materia de Gestión de la Diversidad Cultural en la Empresa, la elaboración de un mapa de la diversidad y de un modelo de manual de acogida, la publicación de un boletín digital de Buenas Prácticas en empresas españolas y la celebración de jornadas y talleres dirigidos tanto a empresarios/as como a entidades externas.

Para llevar a cabo este trabajo Red Acoge ha editado una guía que lleva como título "Guía para la gestión de la diversidad cultural en la empresa. Propuestas de acción y Buenas Prácticas". En esta publicación junto a un apartado teórico sobre diversidad, cultura y gestión empresarial, se recoge un gran número de propuestas para la acción así como un amplio listado de buenas prácticas implementadas por empresas nacionales e internacionales en este tema.

Todavía nos queda mucho trabajo por hacer, los resultados obtenidos no siempre son los adecuados puesto que influyen factores de todo tipo empezando por la época de crisis que estamos viviendo. Seguimos pensando que esta labor es totalmente necesaria y seguiremos trabajando para ello.

Dinamizarte

Asesoramiento gratuito de Dinámico para las nuevas iniciativas culturales y creativas.



Dinamizarte, Asesoría gratuita para Iniciativas Creativas Emergentes es un servicio sin ánimo de lucro que **DINÁMICO**, Servicios Socioculturales e Intervención Social SL pone a disposición de las/os creadoras/es para prestar apoyo, información y asesoramiento en materia Creativo-Cultural.

Es el resultado de la interpretación e instrumentalización que nosotras/os hacemos de la Responsabilidad Social Corporativa (R.S.C.) de Dinámico para mejorar aspectos sociales, económicos y ambientales de la sociedad donde vivimos.

Ponemos a disposición de las/os demás, de forma voluntaria y altruista, nuestra experiencia, contactos, conocimientos, etc. para facilitar el comienzo y desarrollo de cualquier iniciativa cultural y/o creativa. Es nuestro "voluntariado empresarial".

Los servicios que se prestan de forma gratuita son:

- **Información Cultural**, creando una red bidireccional de información creativo/cultural de Córdoba.
- **Asesoramiento** en materia cultural.
- **Derivaciones** a servicios o colaboradores.

Este proyecto tiene como objetivo el apoyo y difusión a iniciativas ciudadanas relacionadas con la creación y la cultura, fomentando el uso de recursos existentes en la ciudad y democratizando la información. A su vez, pretende ser agente dinamizador y punto de encuentro de creadores/as y personas o colectivos relacionados con la cultura creando de forma indirecta una red de apoyo, de autogestión, de iniciativas, etc.

Éste es un proyecto sin ánimo de lucro, autogestionado por la empresa **DINÁMICO**, Servicios Socio Culturales & Intervención Social SL. en el marco de su Responsabilidad Social Corporativa.

Dinamizarte, Asesoría gratuita para Iniciativas Creativas

Emergentes se inicia en marzo de 2010 prestando sus servicios los miércoles de 17:00 a 20:00 horas en las instalaciones de **DINÁMICO**, Servicios Socio-Culturales & Intervención Social S.L. sita en Avda. Gran Capitán nº 28, 3º B 14.001, Córdoba.

Desde sus comienzos hasta diciembre de 2010 (no se contabiliza los periodos vacacionales ni festivos) desde Dinamizarte se han recibido y atendido 234 demandas (suma de las atenciones presenciales y telefónicas o por e-mail) de personas y/o grupos vinculados al sector cultural. Todo un éxito en tan corto recorrido.



DINÁMICO, SERVICIOS SOCIO CULTURALES & INTERVENCIÓN CULTURAL S.L.
Avd. Gran Capitán 28, 3º B
www.dinamicos.es

MÁS DE 250000 PERSONAS BUSCAN EMPLEO DE FORMA ACTIVA EN LA OFICINA VIRTUAL DEL SAE

La oficina virtual del SAE, accesible a través de www.juntadeandalucia.es/empleo, cumplió un año en octubre de 2010. En este periodo, los demandantes de empleo han podido acceder a las ofertas vigentes a través de Internet y presentar su candidatura así como recibir información de cursos, orientación laboral y asesoramiento al autoempleo entre otras herramientas.

NUEVO ESPACIO digital del OPAM

Se inaugura el Nuevo Espacio Digital del Observatorio Permanente Andaluz de las Migraciones (OPAM). La nueva estructura de la página tiene un diseño y contenidos mucho más intuitivos y asequibles para el público en general. En www.juntadeandalucia.es/empleo/opam se puede encontrar información sobre fuentes estadísticas de inmigraciones y documentos actuales de dicha temática.

tu película puede cambiar el mundo

Hasta el 28 de febrero se pueden presentar los cortometrajes del concurso CINEMA ODM organizado por CIC Batá. Más información en <http://cinemaodm.blogspot.com>



Esculpir fruta y verdura

La escuela de Hostelería de Córdoba impartirá los días 11, 12 y 13 de abril un curso para aprender el arte de la talla de frutas y verduras. Más información en el tl 957764001

Campaña de Prevención de Riesgos Laborales en el trabajo doméstico

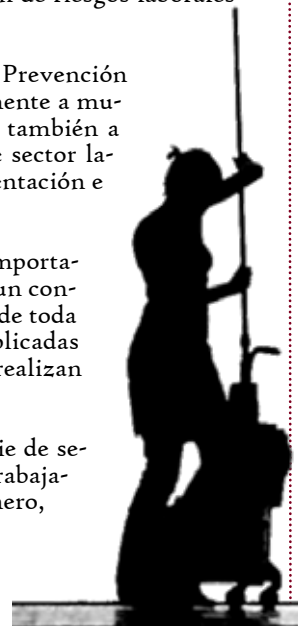
Mujeres Progresistas Andalucía

La Federación Mujeres Progresistas de Andalucía presenta la "GUÍA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL TRABAJO DOMÉSTICO", elaborada en el marco del proyecto "Formación y sensibilización en materia de prevención de riesgos laborales para mujeres inmigrantes del servicio doméstico".

Mujeres Progresistas de Andalucía realiza, además, una Campaña de Prevención de Riesgos Laborales en el Trabajo Doméstico, dirigida fundamentalmente a mujeres inmigrantes que prestan servicios en el trabajo doméstico, pero también a todas las personas y entidades públicas y privadas implicadas en este sector laboral, como empleadores/as, asociaciones que prestan servicios de orientación e intermediación laboral, etc.

Nuestro objetivo es que las empleadas de hogar adopten ciertos comportamientos que son importantes para proteger su Salud, entendida como un concepto integral que incluye el completo bienestar físico, mental y social de toda persona. Pretendemos, al mismo tiempo, sensibilizar a las personas implicadas y a la población en general, visibilizando el aporte que con su trabajo realizan las mujeres inmigrantes en la sociedad de acogida.

Por todo ello, Mujeres Progresistas de Andalucía va a realizar una serie de sesiones informativas y formativas en Córdoba y Provincia, dirigidas a trabajadoras domésticas, empleadores/as, profesionales relacionados con género, empleo e inmigración y al público en general.



Año Europeo del Voluntariado 2011



El 24 de noviembre de 2009 el Consejo de la Unión Europea decidió que el año 2011 sea el Año Europeo del Voluntariado. Uno de los objetivos primordiales de dicha iniciativa es que el ejercicio del voluntariado promueva la participación ciudadana a través valores de la solidaridad, la no discriminación y la cohesión social para el desarrollo de una sociedad armoniosa.

Por tal motivo, durante el año en curso, habrá una serie de actividades para estimular la participación de las instituciones, empresas, asociaciones y sociedad en general para fomentar y apoyar el intercambio de experiencias y de buenas prácticas con el fin de establecer las condiciones que favorezcan el voluntariado en la Unión Europea.

Una de las prioridades del Año Europeo del Voluntariado es incluir proyectos que promuevan el acceso de los jóvenes desempleados al Programa "La Juventud en Acción" y máxime, si son proyectos que abordan temas como el desempleo juvenil o estén destinados a potenciar la movilidad juvenil.

e-