



Universidad
Zaragoza

MUJER DISCAPACITADA Y TRABAJO: PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Autor: Carlos de Paz

Director: Pilar Martín

Grado de Psicología

2014

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN	2
II.	MUJER Y TRABAJO. ACCESO AL MUNDO LABORAL	4
III.	ACCESO DE LAS MUJERES DISCAPACITADAS AL MERCADO LABORAL: BARRERAS Y LIMITACIONES	7
IV.	OBJETIVOS	9
V.	METODOLOGÍA	9
VI.	DESTINATARIOS	10
VII.	LOCALIZACIÓN	10
VIII.	RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	10
IX.	SECUENCIACIÓN	11
X.	CONCLUSIONES	17
XI.	BIBLIOGRAFÍA	18
XII.	ANEXOS	20

I. INTRODUCCIÓN

Desde hace años la inserción de la mujer al mundo laboral se ha convertido en un tema de vital importancia en la sociedad (Huete y Jiménez, 2014). Fue hacia finales del S. XX, especialmente en la época de la transición, cuando la mujer comenzó a insertarse en mayor medida en el mundo laboral. Tras la transición se incrementó también el acceso de la mujer a estudios superiores: hacia el año 1977 el porcentaje de mujeres realizando cursos superiores rondaba el 20%. Actualmente esta cifra ya supera el 50% en varios de los estudios superiores (Plaza, 2014). Tradicionalmente, se tenía la idea preconcebida de que la labor de la mujer era la referente al cuidado de la familia y/o el hogar, además de ayudar al marido o al padre en las labores relacionadas con su trabajo. Al igual fue evolucionando la inserción de la mujer en el acceso a estudios superiores, donde hasta dicha fecha era muy difícil encontrarse a una mujer en la universidad. En el año 1910 en la Universidad había un 0,05% de mujeres, en el año 1935 la cifra ya era de un 8,8% y en el año 1963 el 25% (UNED/EFE, 2014). Fue en el año 1986 cuando el número de mujeres superó el 50%, siendo un 50,1%. Actualmente, en la Universidad el porcentaje de mujeres es de 54,4%, siendo un 61% el número de mujeres que en la actualidad obtienen el título universitario (Plaza, 2014).

Con el avance del tiempo las mujeres poco a poco fueron incorporándose al mundo laboral, consiguiéndose esta inclusión mediante la lucha de las propias mujeres para optar a iguales derechos que los hombres, y, a raíz de dicha lucha, entrando el gobierno y la constitución española a, realmente, otorgar esos derechos a las mujeres. Durante el transcurso de los años, gracias a la propagación de numerosas leyes y ayudas por parte de diferentes gobiernos, las mujeres han conseguido esos derechos y esa igualdad, situándose actualmente el número de mujeres y hombres trabajando al bastante parejo. No hay que olvidar que el porcentaje de hombres en activo sigue siendo superior, pero también es cierto que hay sectores en los que el porcentaje de mujeres en activo es superior. Por ejemplo, en sectores como la construcción, el porcentaje de hombres en activo es altamente superior en comparación con el de mujeres, mientras que en trabajos relacionados con servicios socioculturales, o ramas de la ciencia como la psicología, la enfermería, el porcentaje de mujeres en activo es superior al de hombres. Siendo la Tasa de Empleo de mujeres de un 45,12% y la de hombres de un 54,88% (datos del tercer trimestre del año 2014, Instituto Nacional de Estadística).

En el caso de las mujeres discapacitadas este avance resultó más lento. El primer paso importante para conseguir la inserción al mundo laboral fue el cambio de la concepción de la discapacidad por parte de la sociedad. Cuando en el seno de una familia no adinerada, nacía un bebé con discapacidad, se unían dos grandes hándicaps. Por un lado, la sociedad de ese momento no aceptaba a las personas con discapacidad, y por ende, a los familiares de la misma. Por otro lado, el poder potenciar las habilidades de la persona que presentaba la discapacidad, para intentar reducir los efectos adversos de la misma, tenía un coste muy elevado, por lo que a menudo las familias con hijos discapacitados no disponían de los recursos suficientes para que estos recibiesen el tratamiento adecuado. Y ello pese a que para que éstas puedan desarrollarse, la potenciación de las capacidades de las personas discapacitadas ha de ser llevada a cabo en temprana edad, entre los 0 y los 6 años, ya que cuando la persona con discapacidad alcanza la adolescencia o la madurez es muy difícil poder acceder a la potenciación de la mayoría de habilidades que el resto de personas adquieren y potencian durante la infancia (De la Puente, De la Red, Fernández y Marbán, 2007). Asimismo, y en el caso de aquellos centros donde las personas con discapacidad eran internadas, no parece que existieran programas individualizados que atendieran a las particularidades del trabajo con cada discapacidad en concreto, la variedad de discapacidades podía ser tal (parálisis, cerebral, discapacidad auditiva, autismo) que la posibilidad de potenciación de las habilidades intactas dentro de este tipos de centros era muy escasa o incluso nula. Es así como las mujeres discapacitadas podían ser objeto de una doble discriminación: por su condición de mujer y por padecer una discapacidad. (Carrasco, García y Moya, 2006).

Cabe pensar que si, en aquella época, la mujer podía ser objeto de cierta discriminación dentro del mundo laboral, por el mero hecho de ser mujer, y las personas discapacitadas también, las mujeres discapacitadas que se incorporaban al mundo laboral podían ser objeto de una doble discriminación, sufrida por su mera condición de ser mujer, y la recibida por ser una persona discapacitada (Conde, Lobato, Portillo y Shum, 2006).

Conforme iban pasando los años, la sociedad fue cambiando y acercándose al modelo de sociedad presente en otros países europeos y norteamericanos. Numerosos colectivos que se veían discriminados por parte de la sociedad fueron saliendo a la calle y luchando por sus derechos, donde el sector de las personas discapacitadas no se quedó

atrás, y también lucharon por esa igualdad que ellos merecían para poder adentrarse en la sociedad y poder demostrar que eran individuos productivos. El apoyo de los órganos gubernamentales, al igual que en el caso de la mujer, tuvo un papel muy importante en lo que concierne a la inserción laboral de las personas con discapacidad, dado que impuso leyes y ayudas donde se obligaba a empresas a tener contratadas a un tanto por ciento de personas dentro de la empresa, y recibiendo por ello subvenciones y ayudas económicas. Cabe pensar que si, en aquella época, la mujer podía ser objeto de cierta discriminación dentro del mundo laboral, por el mero hecho de ser mujer, y las personas discapacitadas también, las mujeres discapacitadas que se incorporaban al mundo laboral, podían ser objeto de una doble discriminación: la sufrida por su mera condición de mujer, y la recibida por ser una persona discapacitada.

Y si bien en la actualidad existe una notable regularización para procurar garantizar la igualdad en el mercado laboral, las mujeres discapacitadas especialmente, siguen encontrándose con esa discriminación doble para según qué tipo de empleos, siendo precisamente estas mujeres las que con frecuencia tienen más dificultades de acceder al mundo laboral. En la actualidad, el porcentaje de mujeres discapacitadas trabajando es menor que el de hombres. El porcentaje de hombres discapacitados trabajando es de 58,2% mientras que el de mujeres discapacitadas es de 41,8% datos del año 2012 (Instituto Nacional de Estadística, 2013).

Es importante resaltar que, pese a los esfuerzos legislativos y gubernamentales, es necesario un mayor esfuerzo para conseguir favorecer el acceso al mercado laboral de las mujeres discapacitadas en mayores condiciones de igualdad.

En este contexto el presente trabajo lo que pretende proponer es una intervención la cual tiene como objetivo general fortalecer esta inserción laboral. Para la realización de esta propuesta de intervención es importante tener en cuenta la participación actual de la mujer en el mercado laboral, al igual que la participación en el mismo de las mujeres discapacitadas. Tras esta introducción se ofrece la intervención diseñada para tratar de lograr ese objetivo general.

II. MUJER Y TRABAJO. ACCESO AL MUNDO LABORAL

Si bien, y como señalan distintos autores, la participación de hombres y mujeres y trabajo no es completamente igualitaria, en la actualidad la dualidad entre hombres y mujeres en el mundo laboral no parece tan significativa como décadas atrás, si se repara únicamente en algunos datos porcentuales. Es importante tener en cuenta que, salvo en el sector del funcionario público, la mujer cobra alrededor de un 20% menos que los hombres. En algunos sectores el porcentaje de mujeres trabajando es superior al de hombres. Actualmente el número de familias donde trabajan ambos padres o el número de mujeres independientes que trabajan ha aumentado considerablemente. La mujer ya no es concebida como la única persona responsable del cuidado del hogar y la familia, sino que esta labor se va conciliando en mayor medida entre hombres y mujeres. No obstante, las mujeres siguen invirtiendo en las tareas del hogar casi el doble de tiempo que los hombres (Instituto Nacional de Estadística, 2014). El porcentaje de mujeres cursando estudios superiores es superior al de hombres y dentro del mundo laboral cada vez más la figura femenina ha ido incrementándose. Tanto es así se señalaba anteriormente en la introducción los datos apuntan a que un 45,12% de los trabajadores en activo son mujeres.

En las personas con discapacidad, aunque en menor medida, puede advertirse una tendencia similar, siendo su participación tanto en el mundo laboral como en la formación profesional cada vez más amplia. Si bien cabe destacar en este punto que este sector de la población es el que más afectado se ha encontrado en la situación actual, dado que el periodo de crisis que se vive en la actualidad ha supuesto que muchas de las ayudas, tanto a asociaciones como destinadas para empresas, han sido notablemente disminuidas, por lo que la amplia evolución que se había vivido hasta el momento actual parece encontrarse estancada.

Uno de los factores más importantes para esta potenciación y este incremento de la participación de las personas con discapacidad en la sociedad, especialmente en el mundo laboral, viene dado por el gran trabajo de potenciación y de desarrollo de habilidades que se viene dando actualmente en la sociedad desde las edades más tempranas. Además, el incremento y crecimiento de asociaciones que luchan por los derechos de las personas con discapacidad, al igual que asociaciones que luchan por los derechos de las mujeres, ha sido un factor relevante tanto para la sociabilización como

para la formación de personas que se encontraban en un ámbito donde predominaba el rechazo social y la desigualdad. Actualmente existen cursos y bolsas de empleo donde las mujeres con discapacidad pueden acceder a diferentes conocimientos y adquisiciones de experiencia diversas, factor que ha sido de gran ayuda para la inserción de estas personas en el mundo laboral.

Las mujeres con discapacidad han ido paulatinamente entrando a participar en el día a día de la sociedad. Y en este sentido cabe destacar el gran trabajo realizado, tanto por las diferentes asociaciones como por los gobiernos, tanto el gobierno central como los gobiernos autonómicos, para otorgar el mayor grado de independencia a personas con discapacidad, independencia que ha sido uno de los elementos más importante para que su participación en la sociedad haya podido aumentar. Esta independencia ha sido conseguida por ejemplo, favoreciendo el acceso de este colectivo a los estudios superiores, y facilitando así su acceso al mundo laboral, y por tanto permitido que consigan sustentarse de manera autónoma. Al conseguir independencia para las actividades de la vida diaria (ya sea total o parcialmente) las personas con discapacidad han aumentado sus posibilidades de acceder al mundo laboral. Ya no solo es importante contar con el hecho de que las personas con discapacidad puedan acceder a realizar sus propias tareas, sino que las propias mujeres discapacitadas puedan ser participes en su búsqueda activa de empleo ha sido un factor importante para su inserción laboral. No hay que desvirtuar la gran labor de las diferentes asociaciones que se mueven siempre en pro de encontrar empleo para las personas discapacitadas, pero es cierto que, el que una persona que presente alguna discapacidad pueda ser capaz de buscar empleo por sí misma, es un factor que ha favorecido ampliamente su inserción.

Es importante tener en cuenta que, el sector mayor donde consiguen contratación las mujeres discapacitadas es en el sector servicios o sector terciario, siendo en puestos públicos también amplia la participación de mujeres discapacitadas. Este es un dato importante para la realización de la posterior propuesta de intervención. Según una encuesta realizada por el Instituto Nacional de Estadística en el año 2012, las personas discapacitadas contratadas en este sector se encuentra durante los últimos años entre el 70 y el 80% (Instituto Nacional de Estadística, 2014).

Para según qué labores es complicado o inviable el que una persona que presente cierta discapacidad ejerza dicha labor, como por ejemplo que una persona con

discapacidad visual, una persona invidente, trabaje conduciendo un autobús. Pero también cabe resaltar que cada vez se observe un mayor elenco de puestos de trabajo donde personas que, antes era inconcebible se dedicasen a ello, están empezando a realizar dicha inserción.

III. ACCESO DE LAS MUJERES DISCAPACITADAS AL MERCADO LABORAL: BARRERAS Y LIMITACIONES

En la actualidad, la tasa de empleo en personas discapacitadas es de un 24,5% (Instituto Nacional de Estadística, 2014). Este dato resulta impactante, dado que quiere decir que ni $\frac{1}{4}$ de la población activa discapacitada se corresponde con personas en una situación de población activa. Teniendo en cuenta este porcentaje, tan solo el 41,8% del total de ese 24,5% se corresponde a mujeres, mientras que el 58,2% son hombres. En lo que concierne a la edad, el dato más preocupante es el que concierne a la población de entre 16 y 24 años, siendo su tasa de empleo de tan solo un 2,2%.

No obstante, no todo son noticias negativas para las mujeres con discapacidad, dado que, aunque hayan sido llevados a cabo en diferentes países, se han conseguido tratados y convenios para conseguir el apoyo necesario para este colectivo. En diferentes países, como por ejemplo Reino Unido, se han realizado partidas presupuestarias para fortalecer la labor de las personas discapacitadas (y las empresas que las contratan) en su regreso al mundo laboral. En otros países como Noruega, diferentes programas de empleo lanzado por el gobierno, ayudan a las personas discapacitadas a contar con asistencia para poder acceder o mantener puestos de trabajo. Es importante resaltar el proyecto impulsado por la OIT (Organización Internacional del Trabajo) “Desarrollo de la cooperación entre las mujeres con discapacidades” el cual ofrecía ayuda, gracias a la cooperación de diversas ONG para fortalecer el acceso al mundo laboral de mujeres que presentasen alguna discapacidad dentro de países del 3er mundo.

Pese al avance comentado anteriormente en lo que concierne al acceso de las mujeres discapacitadas al mundo laboral, es importante el resaltar que todavía existen diversas barreras. Aunque se hayan propuesto leyes donde el gobierno obliga a empresas con mayor número de trabajadores a contratar a un porcentaje mínimo de personas discapacitadas, esto parece no resultar suficiente. Como tampoco parece serlo, pese a que cada vez son más numerosas, todo el esfuerzo desarrollado por las

asociaciones que se encargan de ayudar y trabajar de manera conjunta con las mujeres discapacitadas y las empresas. Estas asociaciones sirven de gran apoyo para las mujeres, dado que buscan convenios con empresas y ayudas para poder ser introducidas al mundo laboral. La Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad, fue la primera ley aprobada en España dirigida a regular la atención y los apoyos a las personas con discapacidad y sus familias, en el marco de los artículos 9, 10, 14 y 49 de la Constitución, y supuso un avance relevante para la época. Posteriormente, la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, supuso un renovado impulso a las políticas de equiparación de las personas con discapacidad, centrándose especialmente en dos estrategias de intervención: la lucha contra la discriminación y la accesibilidad universal. El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social fue la última aportación a nivel gubernamental existente hasta la fecha.

Y es que si bien es cierto es que cada vez más son más las mujeres discapacitadas que se insertan en el mundo laboral, también es cierto que este número sigue siendo minúsculo en relación con el porcentaje total de trabajadores. Las empresas se muestran reacias todavía a la contratación de las personas discapacitadas, bien sea por desconocimiento de sus capacidades, o por esa discriminación todavía existente que reside en pensar que una persona discapacitada simplemente ralentizaría la producción dentro de la empresa. Tomando los datos de la Encuesta de Población Activa realizada en el tercer trimestre del año 2014 el número total de personas en activo actualmente es de 22.931,7 (valores en miles). De estos datos, 12.399,3 sería el dato referente a hombres, mientras que 10.532,4 correspondería a las mujeres. En datos porcentuales, el 54,07% correspondería a los hombres, mientras que el 45,93% correspondería a mujeres. Respecto a personas con discapacidad, los últimos datos existentes son del año 2012, donde, el total de personas discapacitadas en activo era 531,6 (valore en miles) siendo 310,2 hombres y 221,4 mujeres. En valor porcentual, el porcentaje de hombres discapacitados sería de un 58,35%, siendo el de mujeres de un 41,65%. (Instituto Nacional de Estadística, 2014).

IV. OBJETIVOS.

El programa de intervención que aquí se presenta tiene como objetivo general favorecer la inserción de las mujeres discapacitadas en el mercado de trabajo, potenciando las capacidades de las mujeres discapacitadas para poder optar a diferentes puestos de trabajo, y sensibilizando a las empresas para fomentar la contratación de mujeres discapacitadas.

Este objetivo general se concreta en los siguientes objetivos específicos:

- Conocer mediante la experiencia propia cómo una mujer discapacitada es capaz de realizar una actividad determinada.
- Conocer las necesidades que tienen las mujeres discapacitadas a la hora de desempeñar un trabajo específico.
- Enseñar a las mujeres discapacitadas a como realizar de manera correcta un currículum.
- Mostrar a las mujeres discapacitadas la manera correcta de presentarse y actuar en una entrevista de trabajo.
- Dentro de los campos donde existe mayor contratación de mujeres discapacitadas, dotar de unas habilidades teóricas y prácticas mínimas para aumentar las posibilidades de la contratación.
- Mostrar, mediante la experiencia de otros empresarios, los beneficios que para las empresas se obtienen a la hora de contratar a mujeres discapacitadas.
- Concienciar tanto a empresarios como a las mujeres objeto de la intervención de las habilidades de las personas discapacitadas dependiendo de su discapacidad y su grado.
- Estimar y mejorar la autoestima de las mujeres discapacitadas.

V. METODOLOGÍA.

El desarrollo del programa que aquí se presenta está basado en la realización de una serie de actividades, dinámicas, ponencias y talleres, que se llevarán a cabo durante los fines de semana y a lo largo de un mes. Todas las actividades que se realizarán durante el desarrollo del programa irán orientadas a la consecución de los objetivos anteriormente señalados. El número de participantes no podrá ser superior a 60 personas, intentando que el número sea de cómo mínimo $\frac{1}{4}$ del total empresarios, mientras que $\frac{3}{4}$ representa a las mujeres discapacitadas. Al realizarse las actividades

durante el fin de semana, el sábado girará más en torno a las actividades que van a realizar los empresarios, mientras que los domingos lo harán en torno a las actividades que realizará el colectivo de mujeres discapacitadas.

VI. DESTINATARIOS.

En este programa hay dos grupos de destinatarios claramente diferenciados. Los destinatarios serán los siguientes: por un lado, serán aquellos empresarios que, con idea de aumentar su plantilla o de contratar nuevos trabajadores, estén dispuestos y quieran conocer la posibilidad de contratar a mujeres discapacitadas. Por otro lado, mujeres discapacitadas que necesiten o quieran encontrar empleo, y que como consecuencia de su discapacidad esto les resulte una tarea complicada. Realmente este grupo sería el destinatario principal, dado que es el que pretende obtenga mayor beneficio del programa.

VII. LOCALIZACIÓN.

El programa se querrá llevar a cabo en los edificios de la Fundación O.N.C.E. de la ciudad de Zaragoza (Paseo Echegaray y Caballero, 76). La Fundación O.N.C.E trabaja actualmente mediante varios proyectos en la inserción laboral de personas discapacitadas y además sus oficinas cuentan con todos los medios necesarios para la realización de la intervención. Dada su experiencia en la inserción laboral de personas discapacitadas, y su conocimiento de empresas que contratan a personas de dicho colectivo (en el caso de este programa mujeres discapacitadas), resultará más sencillo el conocer y contactar con empresarios y mujeres discapacitadas actualmente en activo para poder realizar las ponencias. Además al ser una Fundación tan concienciada del tema, se presupone que será más sencillo conseguir utilizar sus instalaciones para el desarrollo de la intervención.

VIII. RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES

La realización del programa será llevada a cabo por un psicólogo especializado en el contexto de la Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos. La labor de este psicólogo será la de preparar y programar los diferentes talleres y/o actividades que se realizarán. Además será necesario contar con un empresario que haya contratada a un mínimo (por ejemplo a un 20% de su actual plantilla) de mujeres discapacitadas en su empresa para una de las ponencias. Para la

siguiente ponencia, contar con una mujer discapacitada la cual se encuentra actualmente en activo y que lleve en su empresa trabajando un mínimo de dos años. Para las actividades de conocimientos básicos en según qué oficios se necesitará a personas conocedoras de estos oficios, preferiblemente profesores de ciclos formativos o universidad, así como personal de la agencia de colocación de la propia Fundación. Por si se da la participación de personas sordas o sordociegas en los diferentes talleres, también habrá que contar con intérpretes de Lengua de Signos o con guías-intérpretes de personas sordociegas. En lo referente a recursos materiales, será necesario poder contar con el salón de actos de los edificios de la Fundación O.N.C.E. para las diferentes ponencias y contar también con salas amplias para la realización de las posteriores actividades. Para la realización de estas actividades será necesario: folios, bolígrafos, fotocopias del test de autoestima, ordenadores, material para las actividades específicas. En el caso del taller de hostelería se necesitarán diferentes componentes de vajilla además de utensilios de limpieza.

IX. SECUENCIACIÓN

El cronograma para la realización de todo el programa que se va a seguir va a ser el siguiente:

SESIÓN	ACTIVIDAD	DURACIÓN	DÍA	RECURSOS
1er módulo: Presentación	Presentación	45 minutos	Sábado	
	Realización del test de autoestima	15 minutos	Sábado	ANEXO II
	Ponencia	60 minutos	Sábado	
	Ponencia	60 minutos	Domingo	
2ª módulo: Acceso al mundo laboral	Role playing	60 minutos	Sábado	
	Puesta en común	30 minutos	Sábado	
	Realización de Currículum	60 minutos	Domingo	ANEXO III
	Entrevista de trabajo	60 minutos	Domingo	ANEXO IV
3er módulo: Conocimiento y habilidades	Comunicación	60 minutos	Sábado	
	Evaluación y puesta en común	60 minutos	Sábado	
	Taller 1	90 minutos	Domingo	
	Taller 2	90 minutos	Domingo	
4º módulo:	Taller 3	90 minutos	Sábado	

Taller y Clausura	Puesta en común	60 minutos	Sábado	
	Realización del test de autoestima	15 minutos	Domingo	ANEXO II
	Clausura	60 minutos	Domingo	

La realización de cada una de las sesiones, así como las actividades que comprende cada una serán representadas en las siguientes tablas que se exponen a continuación (dichas actividades estarán expuestas en el Anexo 1 de manera más detallada).

Cada módulo se diferenciará en diferentes sesiones, las cuales se dividirán dependiendo de la actividad que se vaya a realizar y de los destinatarios que participen en cada una de ellas.

Respecto al módulo 1, la primera actividad consistirá en la presentación tanto del programa, como de las diferentes actividades y sus objetivos serán por un lado, definir el programa y explicar el transcurso del mismo a los participantes, y por otro se tratará de conocer a los participantes y que se conozcan entre ellos. En esta actividad participarán ambos grupos, tanto los empresarios como las mujeres discapacitadas. Tras esta presentación, también se presentarán a las personas que van participar en las diferentes actividades, los profesionales que van a impartirlas. Tras esta presentación, se presentará a todos los participantes del programa. Al terminar con las diferentes presentaciones se procederá a la cumplimentación de la Escala de autoestima Rosenberg, adaptada al español (Universidad de Barcelona, 2007). Este cuestionario sirve para explorar la autoestima personal, entendiendo esta última como los sentimientos de valía personal y de respeto a ti mismo. Al finalizar el programa este cuestionario será cumplimentado de nuevo. Se espera que la intervención pueda ejercer una influencia beneficiosa en la autoestima de las mujeres.

Respecto a la segunda sesión de este módulo, esta consistirá en la realización de una ponencia, la cual será realizada por un empresario que cuente en su plantilla con un por lo menos un 20% de mujeres discapacitadas. En esta ponencia también participarán ambos grupos de destinatarios, tanto empresarios como mujeres discapacitadas. Durante el transcurso de la ponencia, el ponente comentará cuestiones relacionadas con los beneficios recibidos para la empresa (tanto económicos como a nivel social) tras la

contratación de mujeres discapacitadas. La ponencia se basará en la explicación de opiniones personales respecto a la contratación de las mujeres discapacitadas. Los objetivos de la ponencia serán, por un lado, conseguir que los empresarios conozcan como ha afectado a la empresa de otro compañero de profesión la contratación de mujeres discapacitadas. Por otro lado, se tendrá como objetivo el lograr que las mujeres discapacitadas se conciencien de la existencia de empresarios que contratan a mujeres discapacitadas, para no dejar de buscar trabajo ni desistir en dicha búsqueda.

Como última sesión de este último módulo se realizará otra ponencia, esta vez realizada a mano de una mujer discapacitada, la cual lleve trabajando en una misma empresa un mínimo de dos años. En dicha ponencia participarán ambos grupos de destinatarios, al igual que en la anterior. La ponencia consistirá en que la ponente explicará aquellas sensaciones que ha tenido desde que fue contratada en la empresa, así como todas las habilidades y capacidades en las que ha mejorado desde que empezó a participar en la empresa misma. Los objetivos de la actividad serán, por un lado, hacer ver a los empresarios que las mujeres discapacitadas que se encuentran dentro de una empresa pueden realizar labores de la misma manera que las personas no discapacitadas. Por otro lado, se pretenderá que las mujeres discapacitadas vean a una mujer que en las mismas condiciones que ellas ha conseguido optar a un puesto de trabajo y mantenerse en el mismo.

El módulo 2 se realizará al siguiente fin de semana. Este módulo también estará diferenciado en 3 sesiones, en las cuales los grupos participarán por separado. La primera sesión de este módulo consistirá en la realización de un *Role Playing*, el cual será realizado por el colectivo de empresarios. Para la realización de esta actividad los empresarios realizarán diferentes labores (mecanografía, una actividad característica de una cadena de montaje) presentando limitaciones propias de alguna discapacidad. No podrán ver, no podrán oír, no podrán utilizar ambos brazos, etc. Al terminar la actividad se realizará una puesta en común de cómo se han sentido y las sensaciones positivas obtenidas de la actividad. El objetivo de esta actividad será conseguir que los empresarios se den cuenta personalmente de las capacidades que tienen las mujeres discapacitadas de realizar las tareas de la empresa sin presentar limitaciones.

La segunda sesión de este módulo irá destinada al colectivo de mujeres discapacitadas será la explicación de cómo realizar el currículum. En el transcurso de la

presente actividad se comenzará realizando un currículum. Tras la realización del currículum por parte de las mujeres discapacitadas se darán pautas de cómo elaborarlo de manera correcta, y lo volverán a realizar un currículum con las pautas ya citadas, y se compararán ambos para ver las diferencias. El objetivo de esta actividad será conseguir que las mujeres discapacitadas sepan cómo realizar un currículum de manera adecuada.

La última sesión del módulo será una actividad que estará centrada en explicar cómo realizar una entrevista de trabajo, y después realizar un Role Playing para poner a prueba lo aprendido durante el transcurso de la actividad. Esto lo realizará el colectivo de mujeres discapacitadas. La actividad estará compuesta de dos partes. Por un lado se les entregará a todas las participantes un tríptico donde se explique cómo hay que prepararse y comportarse durante una entrevista de trabajo. Por otra parte, se realizará un *Role Playing* tras la lectura del tríptico, donde las participantes realizarán una entrevista de trabajo y deberán comportarse respecto a lo leído en el tríptico. El objetivo de esta actividad será conseguir que las mujeres discapacitadas como hay que prepararse para una entrevista de trabajo y como actuar durante la misma.

El módulo 3 se realizará durante el fin de semana posterior a la realización del anterior. El módulo constará de 4 sesiones, donde las actividades se realizarán de manera diferenciada entre ambos grupos destinatarios. La primera sesión consistirá en una actividad de comunicación, realizada por parte del colectivo de empresarios. La actividad consistirá en que los empresarios se encontrarán sentados en lugares que se encuentren separados. Durante periodos de 7 minutos irán manteniendo conversaciones con diferentes mujeres discapacitadas. Esto lo realizarán para conocer aquello que las mujeres discapacitadas necesitan, así como para conocer qué es lo que las mismas pueden aportar. Este periodo de conversaciones se realizará aproximadamente en 6 ocasiones. Los objetivos de esta actividad serán, por un lado, conseguir que los empresarios mantengan contacto con mujeres discapacitadas, y por otro lado, conocer las necesidad y aquello que las mujeres discapacitadas pueden ofrecer a la empresa.

La segunda sesión del módulo consistirá en la realización, por parte del colectivo de empresarios, de una evaluación del programa y una puesta en común de las conclusiones obtenidas. En esta actividad, el grupo de empresarios pondrá en común todos los resultados obtenidos durante la realización de las diferentes actividades. Pondrán en común su opinión personal respecto a lo que han realizado así como las

conclusiones que han obtenido. Finalmente se realizará una evaluación de las actividades realizadas así como la opinión personal de que les ha parecido el programa. El objetivo de esta actividad es poner en común todo lo sucedido durante el transcurso de las diferentes actividades y comentar las conclusiones que cada empresario ha obtenido y evaluar las diferentes actividades.

Las dos sesiones siguientes del módulo serán realizadas por parte de las mujeres discapacitadas, y consistirá en la realización de dos talleres. En la sesión 3 se realizará el primero de los talleres, que tendrá como objetivo potenciar las capacidades de las mujeres discapacitadas en labores relacionadas con informática y la mecanografía y conseguir que las mujeres discapacitadas obtengan una enseñanza básica sobre conocimientos ligados a diferentes programas usados en las empresas. Para la realización de la actividad se separará a las participantes en dos grupos diferentes, los cuales se encontraran en diferentes salas. En cada sala habrá una persona especialista en informática, la cual dará una base teórica de pautas que controlar en la mecanografía y de diferentes programas informáticos. En esta teoría los programas informáticos que se enseñaran serán los básicos para cualquier puesto de trabajo, con su funcionamiento más básico también.

La última sesión del módulo consistirá en la realización de un taller para potenciar habilidades de cara a la atención al público. Para la realización de la actividad se encontrarán todas las mujeres en la misma sala. Un profesional especializado en el trabajo de las habilidades sociales se ocupará de mostrar las diferentes habilidades que se han de dominar para una buena relación cara al público. Entre estas actividades se tratarán temas centrados en vocabulario específico, evitación de jergas y frases hechas, dominio del carácter y paciencia. Tras la base teórica sobre estos temas, se realizará una parte práctica. La parte práctica se realizará mediante diferentes *Role Playing*, donde la mujer discapacitada deberá ser capaz de atender ante diferentes situaciones. El objetivo de la actividad será, conseguir que las mujeres discapacitadas desarrollen aptitudes para realizar trabajos relacionados con la atención al público y dotar de conocimientos básicos de relaciones sociales para poder realizar actividades de cara al público.

Por último, se realizará el módulo 4. Aunque este módulo consista en la clausura del propio programa, también se tratará un último taller destinado para las mujeres discapacitadas. El módulo constará de 3 sesiones, la primera será la realización de un

taller centrado en el campo del sector de la hostelería. La actividad irá guiada a la consecución de aptitudes por parte de las mujeres discapacitadas a la hora de trabajar en el sector de la hostelería. En esta actividad lo importante será trabajar en habilidades relacionadas con el servicio de mesas, en trabajos relacionados con cafeterías o restaurantes, y habilidades relacionadas con limpieza, relacionadas con el sector hotelero. El objetivo de la actividad será conseguir que las mujeres discapacitadas obtengan conocimientos básicos de hostelería, servicio de mesas y/o limpieza.

La segunda sesión de este último módulo irá destinada al colectivo de mujeres discapacitadas, y consistirá en la evaluación y puesta en común de las actividades realizadas en el programa, así como las opiniones y valoraciones del mismo. La actividad irá dirigida a la recopilación de todas las conclusiones y las valoraciones de las mujeres discapacitadas respecto a las actividades realizadas. Todas las participantes pondrán en común todas sus conclusiones y aquello que mejorarían o cambiarían, además de todo lo que les ha llamado la atención de la actividad. El objetivo de la actividad será reunir todas las conclusiones obtenidas por las mujeres discapacitadas tras la realización de las diferentes actividades y conocer las opiniones personales y las valoraciones de las mujeres discapacitadas en razón al programa y a las diferentes actividades.

La última sesión del módulo, y del programa, será la realización de una clausura del programa. En esta actividad participarán ambos grupos de destinatarios, tanto los empresarios como las mujeres discapacitadas. Al principio de la actividad se volverá a realizar el test para medir la autoestima. Tras la realización de este test se realizará una clausura del programa, realizando valoración general del mismo y otorgando títulos por la participación a cada uno de los participantes. Los objetivos de esta actividad serán, por un lado, obtener datos de la prueba de autoestima, para así poder realizar una comparación respecto al test realizado el primer día, por otro lado, obtener una valoración general del programa y clausura del mismo.

Para realizar el seguimiento, una vez pasado un año de la realización del programa se tendrá en cuenta cuántas de esas mujeres han sido contratados, donde lo han sido, cuántos de esos empresarios las han contratado y donde. Asimismo se volverá a congrega a los participantes para realizar la prueba de autoestima otra vez, estimar la

estabilidad de los resultados obtenidos en dicha autoestima, y si el haber sido contratadas o no contratadas estaría relacionado con la misma.

X. CONCLUSIONES.

La presente intervención tenía como objetivo general favorecer la inserción de las mujeres discapacitadas en el mercado de trabajo, potenciando las capacidades de las mujeres discapacitadas para poder optar a diferentes puestos de trabajo, y sensibilizando a las empresas para fomentar la contratación de estas mujeres. Las diferentes actividades que se han realizado estaban orientadas hacia la consecución de dicho objetivo. Para que un programa de estas características funcione lo primordial es conseguir que, en este caso el colectivo de empresarios, esté dispuesto a participar. Esta es una de las principales limitaciones del mismo. Dado que, aunque el apartado de potenciación de habilidades y recursos para mujeres discapacitadas se podría continuar realizando de igual manera, si no se cuenta con empresarios dispuestos a colaborar o a participar, el objetivo de contratación de las mujeres discapacitadas, no se lograría conseguir, al menos no dentro del programa. Para futuras ocasiones en que se realice el programa sería interesante el poder realizar diferentes talleres, para dar a elegir a las mujeres discapacitadas cual es aquel que creen podría serles de más ayuda, dependiendo de sus conocimientos y de si es posible desarrollar dicho taller.

Respecto a la eficacia del programa de intervención, el resultado que se espera es el conseguir que tanto empresas participantes como mujeres discapacitadas que han participado, lleguen a un acuerdo y conseguir el mayor número de contrataciones posibles. Se espera que los empresarios mejoren la imagen que tenían sobre las mujeres discapacitadas, y que tras esta mejora, conseguir que haya mayor contratación por parte de estos de mujeres discapacitadas. Por otro lado, también se espera que las mujeres discapacitadas adquieran mayores conocimientos a la hora de buscar empleo y de acceder a él, mejorando sus conocimientos básicos en lo relacionado a diferentes categorías profesionales y en lo relacionado a buscar y conseguir empleo.

Por último, el resultado que se espera es el de conseguir mayor concienciación dentro de la sociedad (aunque específicamente en las empresas) para la inclusión de las personas discapacitadas, en este caso de las mujeres. Observando que, aunque la discapacidad cierto es que limita a las personas en varios y diferentes campos de la vida tanto social como laboral, hay otros en los que no existe tal limitación, por lo que la

sociedad no ha de poner más barreras, sino todo lo contrario: ha tratar de eliminar todas aquellas que sean posibles.

XI. BIBLIOGRAFÍA

- Abril, R., Uribe, A., (2010) Igualdad de oportunidades. *Mujer, derecho y sociedad en el siglo XXI*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Casado, R., De Juan, N., (2005) Inclusión y no discriminación de la mujer con discapacidad. Universidad de Burgos.
- CAMF. Departamento de la mujer (2003) La situación de las mujeres con discapacidad. *Revista Meridiam*, 31, 24-27
- CAPGEMINI, Fundación Adecco. Perfil del trabajador con discapacidad. *Programa AFONDO*.
- Carraco, M. J., García, M. P. y Moya, A. (2006) Discriminación en mujeres con discapacidad: una propuesta de prevención e intervención educativa. *Revista Educatio Siglo XXI*, Universidad de Huelva 24, 100-121
- Conde, A., Lobato, H. Portillo, I. y Shum, G. (2006) Mujer, discapacidad y empleo: tejiendo la discriminación. *Discapacidad y empleo. Una perspectiva de género*. 59-82
- De la Puente, R., De La Red, N., Fernández, J.C. y Marbán, J. M., (2007). Personas con discapacidad: de los centros ocupacionales a actitudes laborales emprendedoras. *Informe*.
- Díaz, E., (2013) El reflejo de la mujer en el espejo de la discapacidad: la conquista de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres con discapacidad. Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad: Madrid: Cinca.
- Director General de La Oficina Internacional del Trabajo. Discriminación por razones de discapacidad. *Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo*.
- Fernández, J. J., (1999) La mujer ante el derecho de la seguridad social: Antiguos y nuevo problemas de la igualdad de trato por razones de sexo. Madrid: La ley.
- Fernández, P., (2009) Compendio sobre violencia de género y factores de discriminación de la mujer con discapacidad. Valencia: Tirant lo Blanch.
- González, B., (2005) La situación laboral de las mujeres con discapacidad. Instituto de la Mujer. Madrid.
- González, M. A., (2009) La mujer ante el ordenamiento jurídico: soluciones a realidades de género. Barcelona: Atelier.
- Huete, A. y Jiménez, A. La discriminación por motivos de discapacidad. Análisis de las respuestas recibidas al Cuestionario sobre Discriminación por Motivos de Discapacidad promovido por el CERMI estatal.

- Instituto de la Mujer (1989) Mujer e igualdad de oportunidades en el empleo. *Seminario Mujer e Igualdades en el empleo, 1987, Santander*. Instituto de la Mujer, Madrid.
- Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, (2000) Mujer y discapacidad: Buenas prácticas. Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, Madrid.
- Instituto Nacional de Estadística (2014). El empleo de las personas con discapacidad 2012. *Informe*. Madrid. www.ine.es
- Instituto Nacional de Estadística (2013). Explotación de la Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad. Año 2012. *El empleo de las personas con discapacidad*. Nota de prensa.
- Instituto Nacional de Estadística (2014) Encuesta de población activa. Tercer trimestre del año 2014. Informe.
- Junta de Castilla y León, (2002) Mujeres, hombres y medios de comunicación. *Dirección General de la Mujer e Igualdad de Oportunidades.*, Valladolid: Lex Nova.
- Peláez, A. y Villarino, P. (2013). II Plan Integral de Acción de mujeres con Discapacidad 2013-2016. *Colección Generosidad, Género y Discapacidad n°1*. CERMI
- Plaza, A. M. (2014) Cien años de igualdad. *Artículo Rtve*.
- Ramiro, P. Mujer y discapacidad, doble discriminación, *ARARTEKO. Ponencia*.
- Shum, G., (1998) La mujer con discapacidad física y su situación sociolaboral. A Coruña: Fundación Paidela
- Shum, G., (2006) Mujeres con discapacidad: integración laboral. *Mujer, discapacidad y violencia: el rostro oculto de la desigualdad*. Instituto de la mujer, Madrid.
- Universidad de Barcelona (2007) The Rosenberg self-esteem scale; translation and validation in university students. *Revista, The Spanish Journal of Psychology* 2007; 10 (2): 458-467.

ANEXO 1: EXPLICACIÓN DE SESIONES Y ACTIVIDADES.

MÓDULO 1:	PRESENTACIÓN DE LA ACTIVIDAD		
Actividad:	Sesión 1: Presentación		
	Fecha: Sábado día 31/01/2015	Hora: 12:00	Participantes: Empresarios y mujeres discapacitadas
Objetivos:	<ul style="list-style-type: none"> - Definir el programa y explicar el transcurso del mismo a los participantes. - Conocer a los participantes. - Realizar el test de evaluación de la autoestima. 		
Explicación de la actividad:	En el desarrollo de esta actividad se les explicará a los participantes del programa las actividades que se van a realizar, así como explicar los objetivos que se quieren conseguir. Se realizará una presentación, tanto de los participantes como de los profesionales con los que van a trabajar. Tras las presentaciones se realizará la prueba sobre autoestima.		
Hora de la finalización:	La actividad finalizará aproximadamente a las 13:00 horas.		
Metodología:	<p>La actividad comentará con psicólogo social que se presentará y explicará en que va a consistir la intervención y las actividades que se van a realizar. Tras esta presentación del programa se presentará a todos los profesionales que van a participar en el transcurso de las diferentes actividades. Para la realización de estas presentaciones se utilizarán 30 minutos. Después de estas presentaciones se irá nombrando uno a uno a todos los participantes, los cuales al oír su nombre deberán de ponerse de pie y saludar a los demás participantes y dejarse ver. Deberán decir si son empresarios o si son mujeres discapacitadas. Para esta presentación de los participantes se utilizará un tiempo de 15 minutos.</p> <p>Tras haber realizado todas las presentaciones se pasará a la realización de la prueba de evaluación del autoestima, para esta prueba se utilizarán 15 minutos, 5 de ellos para la explicación de las pruebas y las pautas que se han de seguir y los restantes 10 minutos para la realización de la misma.</p>		

MODULO 1:	PRESENTACIÓN DE LA ACTIVIDAD		
Actividad:	Sesión 2: Ponencia 1: Empresario		
	Fecha: Sábado día 31/01/2015	Hora: 17:30	Participantes: Empresarios y mujeres discapacitadas.
Objetivos:	<ul style="list-style-type: none"> - Hacer que los empresarios conozcan cómo ha afectado a la empresa de otro empresario la contratación de mujeres discapacitadas. - Conseguir que las mujeres discapacitadas se conciencien de que hay empresarios que contratan a mujeres discapacitadas y no dejen de buscar trabajo. 		
Explicación de la actividad:	Al comienzo de la actividad el psicólogo social volverá a hacer una presentación de la persona que va a dar la ponencia. En esta ponencia el responsable será un empresario que tenga contratadas en su plantilla a por lo menos un 20% de mujeres discapacitadas. El ponente explicará sus sensaciones y sus opiniones en lo que concierne con la contratación de mujeres discapacitadas.		
Hora de la finalización:	La actividad finalizará aproximadamente a las 18:30 horas.		
Metodología:	Al principio de la ponencia, el psicólogo social será el encargado de presentar al ponente. Esta presentación durará un máximo de 5 minutos, ya que posteriormente el ponente será el que se presente. Tras esta presentación, el ponente se presentará y explicará su relación laboral respecto a las mujeres discapacitadas. El ponente explicará los beneficios que ha obtenido respecto a la contratación de mujeres discapacitadas, beneficios tanto económicos como respecto a la producción y las relaciones de sus trabajadores. Durante la ponencia explicará anécdotas personales e historias de su empresa relacionadas con las mujeres discapacitadas que allí trabajan. La ponencia durará aproximadamente 45 minutos, y los 10 minutos restantes estarán reservados para preguntas de las personas que han participado. Si fuese necesario alargar el tiempo de ruegos y preguntas, este podría ser extendido.		

MODULO 1	PRESENTACIÓN DE LA ACTIVIDAD		
Actividad:	Sesión 3: Ponencia 2: Mujer discapacitada		
	Fecha: Domingo día 01/02/2015	Hora: 11:00	Participantes: Empresarios y mujeres discapacitadas
Objetivos:	<p>- Hacer ver a los empresarios que las mujeres discapacitadas que se encuentran dentro de una empresa pueden realizar labores de la misma manera que las personas no discapacitadas.</p> <p>- Conseguir que las mujeres discapacitadas vean a una mujer que en las mismas condiciones que ellas han conseguido optar a un puesto de trabajo y mantenerse en el mismo.</p>		
Explicación de la actividad:	<p>Al comienzo de la actividad el psicólogo social volverá a hacer una presentación de la persona que va a dar la ponencia. En esta ponencia el responsable será una mujer discapacitada la cual lleve trabajando en la misma empresa por lo menos 2 años. La ponente explicará sus sensaciones y sus opiniones en lo respectivo a su actividad dentro de la empresa, explicando sus cualidades y capacidades las cuales han hecho que continúe en dicha empresa.</p>		
Hora de la finalización:	La actividad terminará a las 12:00 horas.		
Metodología:	<p>Al principio de la ponencia, el psicólogo social será el encargado de presentar a la ponente. Esta presentación durará un máximo de 5 minutos, ya que posteriormente la ponente será el que se presente. Tras esta presentación, la ponente se presentará y explicará todo lo que ha realizado y sus sensaciones desde que fue contratada en su empresa. Explicará todo lo que es capaz de realizar en la empresa al igual que sus relaciones respecto a sus compañeros. Tratará de hacer ver a los empresarios como ella puede realizar las mismas labores que los demás trabajadores. Así como explicar aquello que ha sido capaz de aprender y mejorar desde que accedió a la empresa. La ponencia durará aproximadamente 45 minutos, y los 10 minutos restantes estarán reservados para preguntas de las personas que han participado. Si fuese necesario alargar el tiempo de ruegos y preguntas, este podría ser extendido.</p>		

MÓDULO 2:	ACCESO AL MUNDO LABORAL		
Actividad:	Sesión 1: Role Playing		
	Fecha: Sábado día 07/02/2015	Hora: 11:00	Participantes: El colectivo de empresarios.
Objetivos:	- Conseguir que los empresarios se den cuenta personalmente de las capacidades que tienen las mujeres discapacidades de realizar las tareas de la empresa sin presentar limitaciones.		
Explicación de la actividad:	Los empresarios realizaran diferentes actividades relacionadas con su actividad profesional. Para la realización de esta actividad los empresarios realizaran diferentes labores (mecnografía, una actividad característica de una cadena de montaje) presentando limitaciones propias de alguna discapacidad. No podrán ver, no podrán oír, no podrán utilizar ambos brazos, etc. Al terminar la actividad se realizará una puesta en común de cómo se han sentido y las sensaciones positivas obtenidas de la actividad.		
Hora de la finalización:	La actividad finalizará a las 12:30 horas.		
Metodología:	Al comenzar la actividad, los empresarios se pondrán en círculo mientras el psicólogo social les irá adjudicando a cada uno, por sorteo, una discapacidad y una labor que realizar. Esto se realizará durante 60 minutos. Mientras los empresarios realizan la actividad, a la hora de empezar la misma podrán solicitar y recibir ayuda y pautas de parte de la persona que dirige la actividad, pero pasados los primeros 15 minutos, tendrán que conseguir realizar la actividad por ellos mismos. Cuando terminen la realización de la actividad que se les ha adjudicado, o pasen los 60 minutos, se volverán a colocar todos en círculo, esta vez sentados, y pondrán en común sensaciones y conclusiones que han obtenido tras la realización de la actividad. Esta puesta en común se realizará durante 30 minutos.		

MÓDULO 2	ACCESO AL MUNDO LABORAL		
Actividad:	Sesión 2: Realización de Currículum		
	Fecha: Domingo día 08/02/2015	Hora: 11:00	Participantes: El colectivo de mujeres discapacitadas
Objetivos:	- Conseguir que las mujeres discapacitadas sepan cómo realizar un currículum de manera adecuada.		
Explicación de la actividad:	En el transcurso de la presente actividad se comenzará realizando un currículum. Tras la realización del currículum se darán pautas de cómo realizarlo de manera correcta. Tras la explicación de la misma, se volverá a realizar un currículum con las pautas ya citadas y se compararán ambos para ver las diferencias.		
Hora de la finalización:	La actividad finalizará a las 12:00 horas.		
Metodología:	La actividad comenzará diciéndole a las mujeres discapacitadas que realicen su currículum. Para esto se contará con ordenadores. Para la realización de este primer currículum se contará con 20 minutos. Una vez transcurrido este tiempo se les explicará una manera correcta de realizar el mismo, dando unas pautas específicas. Tras esta explicación, que durará aproximadamente 10 minutos, se contarán con otros 20 minutos para realizar el nuevo currículum con las pautas ya citadas. Tras finalizar la realización del mismo, se pondrán en común en 10 minutos las diferencias entre el primer currículum realizado y el segundo. Finalmente, se les permitirá llevarse una copia del currículum en papel, así como el archivo en formato digital.		

MÓDULO 2:	ACCESO AL MUNDO LABORAL		
Actividad:	Sesión 3: Entrevista de trabajo		
	Fecha: Domingo día 08/02/2015	Hora: 17:00	Participantes: El colectivo de mujeres discapacitadas
Objetivos:	- Conseguir que las mujeres discapacitadas como hay que prepararse para una entrevista de trabajo y como actuar durante la misma.		
Explicación de la actividad:	La actividad estará compuesta de dos partes. Por un lado se les entregará a todas las participantes un tríptico donde se explique cómo hay que prepararse y comportarse durante una entrevista de trabajo. Por otra parte, se realizará un Role Playing tras la lectura del tríptico, donde las participantes realizarán una entrevista de trabajo y deberán comportarse respecto a lo leído en el tríptico.		
Hora de la Finalización:	La actividad finalizará a las 18:00 horas.		
Metodología:	El psicólogo social entregará a las mujeres discapacitadas, las cuales estarán divididas en dos grupos, un tríptico donde explica cómo hay que presentarse y prepararse para una entrevista de trabajo. El contenido del tríptico se leerá conjuntamente, en un máximo de 15 minutos, y posteriormente, tras la lectura, se realizarán los Role Playing. Se podrán las participantes por parejas, donde una de ellas hará el rol de entrevistador y la otra el rol de entrevistado, para así poner en práctica lo leído anteriormente en el tríptico. Ambas integrantes de la pareja realizarán ambos roles. Para esta actividad se utilizarán 30 minutos. Finalmente, se explicará, cuando se era rol de entrevistador, cómo se ha visto la actuación de la persona que realizaba el rol de entrevistado.		

MÓDULO 3:	CONOCIMIENTO Y HABILIDADES		
Actividad:	Sesión 1: Comunicación		
	Fecha: Sábado día 14/02/2015	Hora: 12:00	Participantes: El colectivo de empresarios
Objetivos:	- Conseguir que los empresarios mantengan contacto con mujeres discapacitadas. - Conocer las necesidad y aquello que las mujeres discapacitadas pueden ofrecer a la empresa.		
Explicación de la actividad:	Los empresarios se encontraran sentados en lugares diferenciados, y en periodos de 7 minutos irán manteniendo comunicación con diferentes mujeres discapacitadas, para conocer lo que ellas quieren y necesitan, además de lo que pueden aportar a la empresa.		
Hora de la finalización:	La actividad finalizará a las 13:00 horas.		
Metodología:	Los empresarios se encontraran sentados en lugares que se encuentren separados. Durante periodos de 7 minutos irán manteniendo conversaciones con diferentes mujeres discapacitadas. Esto lo realizarán para conocer aquello que las mujeres discapacitadas necesitan, así como para conocer qué es lo que las mismas pueden aportar. Este periodo de conversaciones se realizará aproximadamente en 6 ocasiones, por lo que el tiempo aproximado será de 45 minutos. Durante los siguientes 15 minutos se pondrán en común las conclusiones que se han obtenido tras las diferentes conversaciones.		

MÓDULO 3:	CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES		
Actividad:	Sesión 2: Evaluación y puesta en común		
	Fecha: 14/02/2015	Hora: 18:00	Participantes: El colectivo de empresarios
Objetivos:	<ul style="list-style-type: none"> - Poner en común todo lo sucedido durante el transcurso de las diferentes actividades. - Comentar las conclusiones que cada empresario ha obtenido y evaluar las diferentes actividades. 		
Explicación de la actividad:	El grupo de empresarios pondrá en común todos los resultados obtenidos durante la realización de las diferentes actividades. Pondrán en común su opinión personal respecto a lo que han realizado así como las conclusiones que han obtenido. Finalmente se realizará una evaluación de las actividades realizadas así como la opinión personal de que les ha parecido el programa.		
Hora de la finalización:	La actividad finalizará a las 19:00 horas.		
Metodología:	Todo el grupo de empresarios se encontrara sentado alrededor de una mesa. El psicólogo social será el encargado de hacer las labores de moderador durante el transcurso de la puesta en común. Los participantes darán su opinión personal y valoración sobre lo realizado en las diferentes actividades que se han realizado. Finalmente también pondrán en común las opiniones personales así como las conclusiones que hayan obtenido. La puesta en común durará aproximadamente 60 minutos.		

MÓDULO 3:	CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES		
Actividad:	Sesión 3: Taller 1: Mecanografía y conocimientos informáticos		
	Fecha: Domingo día 15/02/2015	Hora: 11:00	Participantes: El colectivo de mujeres discapacitadas
Objetivo:	<ul style="list-style-type: none"> - Potenciar las capacidades de las mujeres discapacitadas en labores relacionadas con informática y la mecanografía. - Conseguir que las mujeres discapacitadas obtengan una enseñanza básica sobre conocimientos ligados a diferentes programas usados en las empresas. 		
Explicación de la actividad:	La actividad irá guiada a la adquisición de conocimientos básicos de informática y mecanografía. Para ello, la actividad estará diferenciada en dos apartados, uno de ellos que será teórico, y por otro lado el apartado práctico para poner a prueba lo aprendido en el apartado teórico.		
Hora de la finalización:	La actividad finalizará a las 12:30 horas.		
Metodología:	Se separará a las participantes en dos grupos diferentes, los cuales se encontraran en diferentes salas. En cada sala habrá una persona especialista en informática, la cual dará una base teórica de pautas que controlar en la mecanografía y de diferentes programas informáticos. En esta teoría los programas informáticos que se enseñaran serán los básicos para cualquier puesto de trabajo, con su funcionamiento más básico también. Esta fase teórica tendrá una duración de 45 minutos. Tras adquirir los conocimientos básicos en mecanografía y en los programas informáticos (que serán los del paquete de Office: Word, Excell y PowerPoint) se procederá a realizar el apartado práctico. Estas pruebas prácticas también tendrán una duración de aproximadamente 45 minutos. Durante la realización de esta parte práctica, la persona experta irá observando que tal se realizan los ejercicios por ella mandados, así como haciendo una pequeña evaluación <i>in situ</i> de la realización del mismo.		

MÓDULO 3:	CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES		
Actividad:	Sesión 4: Taller 2: Atención al público		
	Fecha: Domingo día 15/02/2015	Hora: 18:00	Participantes: El colectivo de mujeres discapacitadas
Objetivo:	<ul style="list-style-type: none"> - Conseguir que las mujeres discapacitadas desarrollen aptitudes para realizar trabajos relacionados con la atención al público. - Dotar de conocimientos básicos de relaciones sociales para poder realizar actividades de cara al público. 		
Explicación de la actividad:	Se realizarán diferentes actividades donde las mujeres discapacitadas potenciarán sus habilidades en relación con la atención al público. Se les dará primero una base teórica sobre cómo se debe atender al público, para posteriormente llevar esos conocimientos a la práctica.		
Hora de la finalización:	La actividad finalizará a las 19:30 horas.		
Metodología:	Se encontraran todas las mujeres en la misma sala. Un profesional especializado en las habilidades sociales. Esta base teórica irá guiada a diferentes habilidades que se han de dominar para una buena relación cara al público. Entre estas actividades se trataran temas centrados en vocabulario específico, evitación de jergas y frases hechas, dominio del carácter y paciencia. Tras la base teórica sobre estos temas, se realizará una parte práctica. La parte práctica se realizará mediante diferentes Role Playing, donde la mujer discapacitada deberá ser capaz de atender ante diferentes situaciones. La parte teórica constará de aproximadamente 45 minutos, al igual que la parte práctica. En las dinámicas de Role Playing, el profesional realizará el papel de persona a la que se debe atender, mientras que la mujer discapacitada será la persona encargada de atender.		

MÓDULO 4:	TALLER Y CLAUSURA		
Actividad:	Sesión 1: Taller 3: Hostelería		
	Fecha: Sábado día 21/02/2015	Hora: 11:00	Participantes: El colectivo de mujeres discapacitadas
Objetivo:	- Conseguir que las mujeres discapacitadas obtengan conocimientos básicos de hostelería, servicio de mesas y/o limpieza		
Explicación de la actividad:	La actividad irá guiada a la consecución de aptitudes por parte de las mujeres discapacitadas a la hora de trabajar en el sector de la hostelería. En esta actividad lo importante será trabajar en habilidades relacionadas con el servicio de mesas, en trabajos relacionados con cafeterías o restaurantes, y habilidades relacionadas con limpieza, relacionadas con el sector hotelero.		
Hora de la finalización:	La actividad finalizará a las 12:30 horas.		
Metodología:	Al comenzar la actividad se dividirán dos grupos. Uno de esos grupos realizará las tareas relacionadas con el sector de cafetería y/o restaurantes, mientras que el otro grupo la actividad relacionada con el sector hotelero. Al pasar 40 minutos los grupos cambiarán y realizarán la actividad que no hayan realizado antes. En la actividad de cafetería se realizarán actividades relacionadas con transportar platos y vasos en bandejas, atención de mesas y velocidad a la hora de preparar y llevar los pedidos, limpieza de barra y mesas. Por otro lado, en la actividad de limpieza, relacionada con el sector hotelero, se realizarán actividades relacionadas con la velocidad a la hora de hacer camas, limpiar habitaciones, preparar utensilios de baño. Al acabar ambas actividades, se pondrá en común las sensaciones de cada una a la hora de realizar las diferentes tareas.		

MÓDULO 4:	TALLER Y CLAUSURA		
Actividad:	Sesión 2: Evaluación y puesta en común		
	Fecha: Sábado día 21/02/2015	Hora: 17:00	Participantes: El colectivo de mujeres discapacitadas
Objetivo:	<ul style="list-style-type: none"> - Reunir todas las conclusiones obtenidas por las mujeres discapacitadas tras la realización de las diferentes actividades. - Conocer las opiniones personales y las valoraciones de las mujeres discapacitadas en razón al programa y a las diferentes actividades. 		
Explicación de la actividad:	La actividad irá dirigida a la recopilación de todas las conclusiones y las valoraciones de las mujeres discapacitadas respecto a las actividades realizadas. Todas las participantes podrán en común todas sus conclusiones y aquello que mejorarían o cambiarían, además de todo lo que les ha llamado la atención de la actividad.		
Hora de la finalización:	La actividad finalizará a las 18:00 horas.		
Metodología:	Todas las mujeres discapacitadas se encontraran sentadas alrededor de una mesa. El psicólogo social será el encargado de moderar los turnos de palabra. Las mujeres discapacitadas aprovecharan esta última actividad para poner en común las sensaciones y opiniones que han obtenido del programa. Además de poner en común sus sensaciones respecto al programa, también deberán dar su opinión personal y su valoración respecto al programa. La puesta en común durará aproximadamente 60 minutos.		

MÓDULO 4:	TALLER Y CLAUSURA		
Actividad:	Sesión 3: Clausura		
	Fecha: Domingo día 22/02/2015	Hora: 11:00	Participantes: Empresarios y mujeres discapacitadas
Objetivos:	<ul style="list-style-type: none"> - Obtener datos de la prueba de autoestima, para así poder realizar una comparación respecto al test realizado el primer día. - Valoración general del programa y clausura del mismo. 		
Explicación de la actividad:	Al principio de la actividad se volverá a realizar el test para medir la autoestima. Tras la realización de este test se realizará una clausura del programa, realizando valoración general del mismo y otorgando títulos por la participación a cada uno de los participantes.		
Hora de la finalización:	La actividad finalizará a las 12:15 horas.		
Metodología:	La actividad comenzará con la realización del test para valorar la autoestima. Se utilizarán 5 minutos para recordar las pautas de realización de la misma, mientras que se utilizarán 10 minutos para la realización de la misma. Tras haberla finalizado, se realizará una clausura para dar por terminado el programa, donde se entregará a cada uno de los participantes un título que acredite su participación, además de realizar una valoración general del programa. Todo esto estará guiado por parte del psicólogo social. Esta última parte del programa se realizará en un tiempo estimado de 60 minutos.		

ANEXO 2: ESCALA DE AUTOESTIMA DE ROSEMBERG

Indicación: Cuestionario para explorar la autoestima personal entendida como los sentimientos de valía personal y de respeto a sí mismo.

Codificación proceso: 1.1.1.2.1.1.4 Autoestima (CIPE- α)

Administración: La escala consta de 10 ítems, frases de las que 5 están enunciadas de forma positiva y 5 de forma negativa, para controlar el efecto de la aquiescencia autoadministrada.

Interpretación: De los ítems del 1 al 5, las respuestas de la A a D se puntúan de 4 a 1 puntos. De los ítems del 6 al 10, las respuestas de la A a D se puntúan de 1 a 4.

De 30 a 40 puntos: Autoestima elevada. Considerada como autoestima normal.

De 26 a 29 puntos: Autoestima media. No se presentan problemas de autoestima graves, pero es conveniente trabajar para mejorarla.

Menos de 25 puntos: Autoestima baja. Existen problemas significativos de autoestima.

Propiedades psicométricas: La escala ha sido traducida y valorada en castellano. La consistencia interna de las escalas se encuentra entre 0,76 y 0,87. La fiabilidad es de 0,80.

ESCALA DE AUTOESTIMA DE ROSEMBERG.

Este test tiene por objeto evaluar el sentimiento de satisfacción que la persona tiene de sí misma. Por favor, contestes las siguientes frases con la respuesta que considere más apropiada.

- A. Muy de acuerdo.
- B. De acuerdo.
- C. En desacuerdo.
- D. Muy en desacuerdo

	A	B	C	D
1. Siento que soy una persona digna de aprecio, al menos en igual medida que los demás.				
2. Estoy convencido de que tengo cualidades buenas.				
3. Soy capaz de hacer las cosas tan bien como la mayoría de la gente.				
4. Tengo una actitud positiva hacia mí mismo/a.				
5. En general estoy satisfecho/a de mí mismo/a.				
6. Siento que no tengo mucho de lo que estar orgulloso/a.				
7. En general, me inclino a pensar que soy un/a fracasado/a.				
8. Me gustaría sentir más respeto por mí mismo/a.				
9. Hay veces que realmente pienso que soy un/a inútil.				
10. A veces creo que no soy buena persona.				

ANEXO 3: PLANTILLA DE CURRÍCULUM

NOMBRE Y DOS APELLIDOS + FOTO

Fecha de nacimiento: dd/mm/aa

DNI.: nnnnnnnn-l

Dirección: calle, número, Piso

Teléfono: **fijo** - **móvil**

Mail: ejemplo@mail.com

Carnet de conducir: **si/no + coche propio**

FORMACIÓN ACADEMICA

2013-2015 ¿qué y donde?

2009-2015

2007-2009

FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

2011 ¿Qué, donde y cuantas horas?

2011

2012

EXPERIENCIA PROFESIONAL

2009-2013 **Puesto y empresa**

Funciones:

-

-

Jul-Sept. 2010

Funciones:

-

-

IDIOMAS

- **INGLES:** escrito, hablado y traducido
- **FRANCÉS:**
- **OTROS:**

OBSERVACIONES

- **Word, PowerPoint y Excel:**
- **OTROS:**

ANEXO 4: ENTREVISTA DE TRABAJO

Tríptico sobre cómo reaccionar frente a una entrevista de trabajo. El tríptico se encuentra adjunto en la página siguiente.

ANEXO 5: TRÍTICO ENTREVISTA DE TRABAJO

Antes de comenzar la entrevista:

1.- Lo primero que tenemos que hacer antes de comenzar una entrevista es buscar información sobre la empresa a la que vamos. Tenemos que informarnos de que puesto es el que está vacante, de que actividades desarrolla la empresa, etc. Si

El entrevistador ve que conoces la empresa o que has puesto interés en conocerla nos valorará de una forma más positiva.

2.- El día de la entrevista hay que ser muy cuidadoso respecto al horario. Llegar tarde a la entrevista hará que tu candidatura (si es aceptada) se encuentre en el último lugar. Llegar demasiado pronto tampoco es favorable, lo ideal es llegar entre 15 y 5 minutos antes de la hora acordada.

3.- En lo que respecta a la ropa, en el caso de los hombres, siempre hay que vestir formal. Evitar camisas de colores extravagantes en camisa y corbatas, camisas de color claro y lisas, corbatas negras o de color conservado. Respecto a las mujeres la vestimenta dependerá del puesto al que se intente acceder. Si es una tienda de ropa juvenil, hay que ir

vestida con ropa de ese estilo (preferiblemente de esa misma tienda). Si es un sitio más formal, al igual que los hombres, vestidos formales evitando colores extravagantes.

4.- Si eres fumador/a, no fumes antes de la entrevista. Hay que evitar los malos olores antes de comenzar la entrevista de trabajo, y el olor del tabaco es uno de ellos.

5.- Si te acompaña a la entrevista alguien, ya sea tu madre, tu pareja, un amigo, etc. Esta persona ha de quedarse esperándote fuera de la empresa. Si sube acompañando denotará una visión negativa hacia la persona que va a realizar la entrevista.

6.- Evitar los nervios antes de la entrevista es primordial. Si se comienza la entrevista nerviosa, el transcurso de la misma será igual. Si es necesario, tomarse una tila antes de comenzar.

Al inicio de la entrevista:

1.- En que entras a la empresa comienza la entrevista, tu actitud en la sala de espera ya está siendo valorada, saluda al personal de la empresa o personas que te encuentres, siempre sonriendo y mostrando ser una persona competente.

2.- El formato del saludo será marcado por el entrevistador, siempre has de ir en disposición de dar la mano, sea hombre o mujer la persona que entreviste, si el entrevistador opta por dar dos besos, se le dan, si no muestra intención de dar dos besos, fuerte apretón de manos.

3.- Si se va a la entrevista en moto, el casco jamás se debe de dejar encima de la mesa, la mesa es el espacio del entrevistador y jamás ha de ser invadido. Pasa igual con los bolsos, mochilas, etc. En el caso del casco, se dejará a nuestro lado en el suelo. En el caso del bolso buscaremos si hay perchero, si no lo hay, a nuestro lado o encima.

ANEXO 5: TRÍTICO ENTREVISTA DE TRABAJO

4.- Si hay perchero, no se deja nunca la chaqueta en el respaldo de la silla. Si no encontrásemos perchero, preguntamos al entrevistador donde dejarla.

5.- Si nos ofrecen algo de beber, jamás pediremos bebidas alcohólicas y evitaremos pedir bebidas excitantes, para evitar provocar nervios, lo más práctico será pedir agua.

Transcurso de la entrevista:

1.- Hay que sentarse de manera adecuada, evitando en todo momento sentarse en el borde de la silla, poner la silla a dos patas, etc.

2.- Hay que mantener contacto visual con el entrevistador, en ningún momento has de distraerte con nada de lo que se encuentre en el despacho. Cuidado con la forma de mirar, en ocasiones puede resultar intimidante.

3.- No debemos de ruborizarnos ni mostrar otros síntomas de nerviosismo como podrían ser: sudor de las manos, temblor de voz, etc.

4.- Pueden realizarse acciones involuntarias como rascarse el ojo, tocarse la nariz, etc. Esto tiene una connotación negativa, porque puede significar que se está mintiendo, evitarlo en todo momento.

5.- La mirada huidiza muestra timidez y/o falta de franqueza, sobre todo si es tras que te pregunten algo, mantener siempre contacto visual.

6.- Mantener la cabeza inclinada denota atención, mientras nos habla el entrevistador es una actitud que el valorará positivamente.

7.- Por mucho que el entrevistador sea una persona joven, y utilice un lenguaje coloquial, no es nuestro amigo, evitar asentir guiñando el ojo, gesticulando.

8.- Si la entrevista se extiende, es normal que nos canse la posición en la que estamos sentados. No está mal visto cambiar la posición un par de veces, lo que sí que está mal visto es estar en movimiento durante gran parte de la entrevista. Evitar esa actitud.

9.- Si el entrevistador no nos lo pide, no hay que tutearle, se le trata de usted durante toda la entrevista, dando igual su edad o su forma de hablarnos.

10.- Comer chicles durante la entrevista es un gesto de mala educación, mientras nos encontremos en la entrevista, nada de alimentos, caramelos y mucho menos chicles.

11.- La entrevista durará lo que el entrevistador quiera, con lo cual, evitar hacer planes en horarios próximos a esta. Mirar la hora, aunque sea por interés, es símbolo de mala educación cara al entrevistador.

12.- Política y religión son temas tabú en la entrevista, si nos pregunta el entrevistador, intentamos salir del paso sin mostrar nuestra ideología.

13.- Por mucho que el entrevistador se posicione de una manera que no nos guste o incluso nos moleste, no discutiremos con él, podemos mostrar nuestro desacuerdo, pero jamás comenzar una discusión.

ANEXO 5: TRÍTICO ENTREVISTA DE TRABAJO

puede quedarse sentado, pero nosotros siempre en pie.

14.- Evitar mostrarse superior o inferior, explicar tus cualidades positivas sin comparar a nada ni nadie.

15.- Jamás hay que intentar dar pena. Al entrevistador no le interesan tus problemas, incluso puede creer que con tantos problemas no serás efectivo para el puesto.

16.-Salir siempre del paso, no mostrar tus dudas ni “quedarse en blanco”. Da muy mala imagen.

Al concluir la entrevista:

1.- El entrevistador será siempre quien decida cuándo termina la entrevista, aunque creas que la entrevista y ha concluido, si sigue comentándonos algo, aunque ya no sea respecto al puesto ni de nuestro interés, seguimos manteniendo atención a lo que nos comente.

2.- Jamás nos empezaremos a despedir sentados, en que la entrevista haya concluido nos ponemos en pie, y ya de pie nos despedimos, el entrevistador si quiere

3.- El momento de la despedida vendrá marcado por el saludo. Si el entrevistador/a nos ha dado dos besos al comenzar la entrevista, para despedirnos tomaremos nosotros la iniciativa al dar los dos besos, si nos ha dado la mano, le damos la mano. Si al empezar nos ha dado la mano, pero ahora tiene la intención de darnos dos besos, se los damos. Por muy bien que haya ido la entrevista o el buen ambiente que haya reinado, seguimos en la entrevista, evitamos abrazos o gestos cariñosos con el entrevistador.

4.-Por mucho que la entrevista no nos haya gustado o no haya sido como esperábamos, incluso si aunque nos cogiesen no queramos aceptar el puesto, debemos de salir de la entrevista sonriendo y agradeciendo la oportunidad.

5.- La entrevista continúa hasta que salimos de la empresa, con lo que, al igual que al llegar, nos despedimos de las personas que nos encontremos en nuestro camino, mostrándonos amables hasta el último momento.

LA COMUNICACIÓN NO VERBAL EN LA ENTREVISTA DE TRABAJO

