



UNIVERSIDADE DA CORUÑA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

GRADO EN TERAPIA OCUPACIONAL

Curso académico 2014-2015

TRABAJO DE FIN DE GRADO EN TERAPIA OCUPACIONAL

**Un reto para la participación en el empleo desde la realidad de
las mujeres con discapacidad**

Marta Seco Álvarez

Mayo 2015

DIRECTORES:

Sergio Santos del Riego

Sonsoles Mosteiro Sigüenza

“Llama experiencia a tus dificultades y recuerda que cada experiencia te ayuda a madurar...”

Henry Miller

Tabla de contenido

RESUMEN/RESUMO/ABSTRACT.....	6
1. INTRODUCCIÓN.....	9
2.1 El empleo	9
2.2 La situación de la mujer con discapacidad.....	13
2.3 La mujer con discapacidad en el empleo.....	17
2.3.1 Datos Epidemiológicos.....	19
2.4 Empleo, Mujer, Discapacidad y Justicia Ocupacional.	21
2. BIBLIOGRAFÍA.....	24
3. HIPÓTESIS.....	32
4. OBJETIVOS.....	32
4.1 Objetivo General.....	32
4.2 Objetivos Específicos.....	32
5. METODOLOGÍA	33
5.1 Tipo de estudio	33
5.2 Selección de informantes.....	33
5.3 Entrada al campo	35
5.4 Descripción de las fases	36
5.4.1 Búsqueda bibliográfica.....	36
5.4.2 Recogida de Información	37
5.5 Plan de análisis.....	37
5.6 Posibles Limitaciones	38
5.7 Rigor y criterios de calidad.....	38
6. PLAN DE TRABAJO	40
7. ASPECTOS ÉTICOS	41

8.	PLAN DE DIFUSIÓN DE RESULTADOS	42
9.	FINANCIACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	44
9.1	Recursos y Presupuesto	44
9.2	Posibles Fuentes de Financiación	46
10.	AGRADECIMIENTOS	47
11.	APÉNDICES	48

RESUMEN/RESUMO/ABSTRACT

Introducción: Las mujeres con discapacidad integran uno de los grupos con mayor dificultad de acceso al empleo. Éste, es el principal factor de inclusión, fomentando el bienestar y la calidad de vida, siendo fuente de identidad para la persona. La ausencia de una ocupación, provoca efectos adversos sobre la salud, la economía y el entorno socio-familiar, originando un aumento del riesgo de exclusión social.

Objetivos: Este trabajo tiene por objetivo Explorar la percepción que tiene un grupo de mujeres con discapacidad sobre su participación en el empleo. Y, de forma específica: 1. Explorar la relación existente entre las mujeres con discapacidad y su participación en el empleo. 2. Identificar qué elementos favorecen la inclusión de la mujer con discapacidad en el empleo. 3. Explorar el significado que las mujeres con discapacidad le conceden a los intereses, necesidades e inquietudes en relación a la participación en el empleo.

Material y Métodos: Investigación cualitativa enmarcada en el paradigma fenomenológico. Las técnicas de recogida de datos serán el cuaderno de campo y la entrevista semiestructurada, que se emplea con los tres grupos de informantes establecidos: mujeres con discapacidad, empresarios y los servicios públicos de empleo. La entrada al campo se realizada a través de un portero. La hipótesis del trabajo se plantea bajo el supuesto de que las mujeres con discapacidad participen en el empleo presenta relación con el estado de salud y bienestar y repercute en su inclusión social.

Palabras Clave: mujer, discapacidad, empleo, terapia ocupacional, empleo con apoyo, trabajo, calidad de vida, bienestar, ocupación, salud.

Introdución: As mulleres con discapacidade constitúen un dos grupos con maior dificultade de acceso ao emprego. Este é o principal factor de inclusión, promovendo o benestar e a calidade de vida, sendo unha fonte de identidade para a persoa. A ausencia dunha ocupación, causa efectos adversos sobre a saúde, a economía e o entorno socio-familiar, orixinando un maior risco de exclusión social.

Obxectivos: Este estudo ten como obxectivo explorar a percepción que ten un grupo de mulleres con discapacidade, sobre a súa participación no emprego. E, de forma específica: 1. Explorar a relación entre as mulleres con discapacidade e a súa participación no emprego. 2. Identificar que elementos favorecer a inclusión de mulleres con discapacidade no emprego. 3. Explorar o significado que as mulleres con discapacidade lle conceden aos intereses, necesidades e inquietudes en relación á participación no emprego.

Material e Métodos: Investigación cualitativa enmarcada nun paradigma fenomenolóxico. As técnicas de recollida de datos serán o caderno de campo e a entrevista semi-estruturados, que se emprega cos tres grupos de enquisados establecidos: mulleres con discapacidade, os empresarios e os servizos públicos de emprego. A entrada ao campo realizarase a través dun porteiro. A hipótese do traballo é baixo o suposto de que proposto no presuposto de que as mulleres con discapacidade participen no emprego presenta relación co estado de saúde e benestar e repercute na súa inclusión social.

Palabras clave: mulleres, discapacidade, emprego, terapia ocupacional, emprego con apoio, traballo, calidade de vida, benestar, ocupación, saúde.

Background: Women with disabilities comprise one of the groups with more difficult access to employment. This is the main factor of inclusion, promoting the welfare and quality of life, being a source of identity for the person. The absence of an occupation causes adverse effects on health, the economy and the social and family environment, causing an increased risk of social exclusion.

Objectives: This paper aims to explore the perception of a group of women with disabilities on their participation in employment. And, specifically: 1. Explore the relation between women with disabilities and participation in employment. 2. Identify who elements favor the inclusion of women with disabilities in employment. 3. Explore the meaning that women with disabilities granted to the interests, needs and concerns in relation to participation in employment.

Methods: Qualitative research under the phenomenological paradigm. The data collection techniques will field notebook and semi-structured interview, which is used with the three groups of respondents established: women with disabilities, employers and public employment services. The entrance to the field is done by a goalkeeper. The working hypothesis is proposed on the assumption that women with disabilities to participate in employment has related to the health and well-being and affects their social inclusion.

Key words: women, disability, employment, occupational therapy, supported employment, work, quality of life, welfare, employment, health.

1. INTRODUCCIÓN

La promoción de un empleo digno y de un mercado laboral que incluya a todas las personas, en concreto a las que se encuentran en una situación de vulnerabilidad, es fundamental para desarrollar la plena y efectiva realización de los Derechos Humanos y, por consiguiente, para cumplir con las obligaciones que asume España en estas materias¹.

La participación en el empleo implica el desempeño de un rol activo de trabajador en un contexto diferente en donde dicha ocupación otorga una serie de beneficios no sólo económicos y sociales sino también relacionados con la salud y el bienestar.

Uno de los problemas que afronta el país en este momento es el incremento de las tasas de desempleo, actuando como un agente de estrés que aumenta cuanto más prolongada es la exposición^{2,3}.

El derecho al empleo no es real y efectivo para la totalidad de la población, existe un colectivo de mujeres con discapacidad se encuentra en desigualdad de oportunidades para el acceso y la participación en el empleo.

2.1 El empleo

El empleo, debido a la importancia que se le otorga en la sociedad occidental, supone un factor importante para la inclusión social, siendo además una fuente de identidad, poder y formación continua. Es uno de los principales recursos que permite satisfacer las necesidades individuales y/o familiares, así como asegurar un nivel de vida digno que da acceso a una protección social¹.

Según la Real Academia Española (RAE), el empleo se define como “*ocupación, oficio*”. La ocupación es entendida como una de las facetas del ser humano que da respuesta a las necesidades del mismo, a partir de la cual desempeña las demandas requeridas por la comunidad, así como al trabajo a través del cual se distingue y expresa, construyendo su

identidad personal, cultural y social^{4,5}. Representa un porcentaje muy significativo de tiempo y está estrechamente vinculado a muchos ámbitos vitales, desempeñando un papel fundamental en la igualdad de oportunidades y la plena participación de la ciudadanía^{1,6}. En los documentos referidos a lo largo del presente documento, los términos de empleo y trabajo se utilizan indistintamente.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) señala el empleo como uno de los aspectos más importantes que condiciona la vida, las relaciones y la salud de las personas, puesto que es el principal aporte económico sustentador. Es una actividad productiva que está influenciada por factores tales como la percepción individual y social, la comunidad, los entornos y los contextos. La participación en el empleo es una de las vías fundamentales de inclusión, aportando beneficios sociales, puesto que se desarrolla dentro de una comunidad, aportando a la persona autoestima, y económicos, puesto que la ocupación proporciona independencia financiera y autonomía con el que se pueden costear unos bienes y servicios; y cultural, desempeñando un rol activo en la sociedad y participación en la comunidad^{3,7,8,9}.

El empleo promueve una rutina equilibrada de ocupaciones, entre las que se encuentran actividades laborales, sociales y de ocio que poseen significado para la persona y fomentan de manera importante el mantenimiento de la salud, el bienestar y la calidad de vida, favoreciendo el desarrollo, las habilidades y experimentando sensación de placer y compromiso.

Willard y Spackman (2011)¹⁰ describe a las personas como seres ocupacionales y autónomos, donde su participación es interdependiente y contextual e influye en la salud y la calidad de vida. Algunos estudios muestran que existe una correlación entre la promoción de los derechos humanos, la salud y el bienestar. La participación en ocupaciones es un derecho esencial de la persona como ser ocupacional⁹. Este derecho no sólo reconoce su acceso, sino también la promoción de las condiciones

necesarias: orientación y formación técnico-profesional y desarrollo de programas, normativas y técnicas para facilitar la participación en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas¹.

Existen diversos documentos que recogen los derechos relacionados con el empleo, tales como:

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el artículo 23, reconoce que toda persona tiene derecho a un empleo en condiciones de igualdad, a la elección del mismo y a la protección frente al desempleo^{11,12}.

El Pacto Internacional de los Derechos Económicos (PIDESC), en el artículo 6, define que para lograr el pleno derecho al empleo hay que tener en consideración la orientación, formación y creación de programas que garanticen las libertades políticas y económicas de las personas^{11,13}.

La Constitución Española, en el artículo 35, refleja el derecho al empleo, afirmando que todo ser humano tiene derecho a gozar de un empleo, a la libre elección del mismo, a su progreso a través de él y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que exista una discriminación por razón de sexo¹⁴.

El Estatuto de los trabajadores, en el artículo 4, postula que la totalidad de las personas tienen derecho a la no discriminación directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones como: sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se encuentren en plenas condiciones para desempeñar el empleo¹⁵.

Existen diversos tipos de empleo: el empleo libre u ordinario, el empleo protegido y el empleo con apoyo^{12,16}.

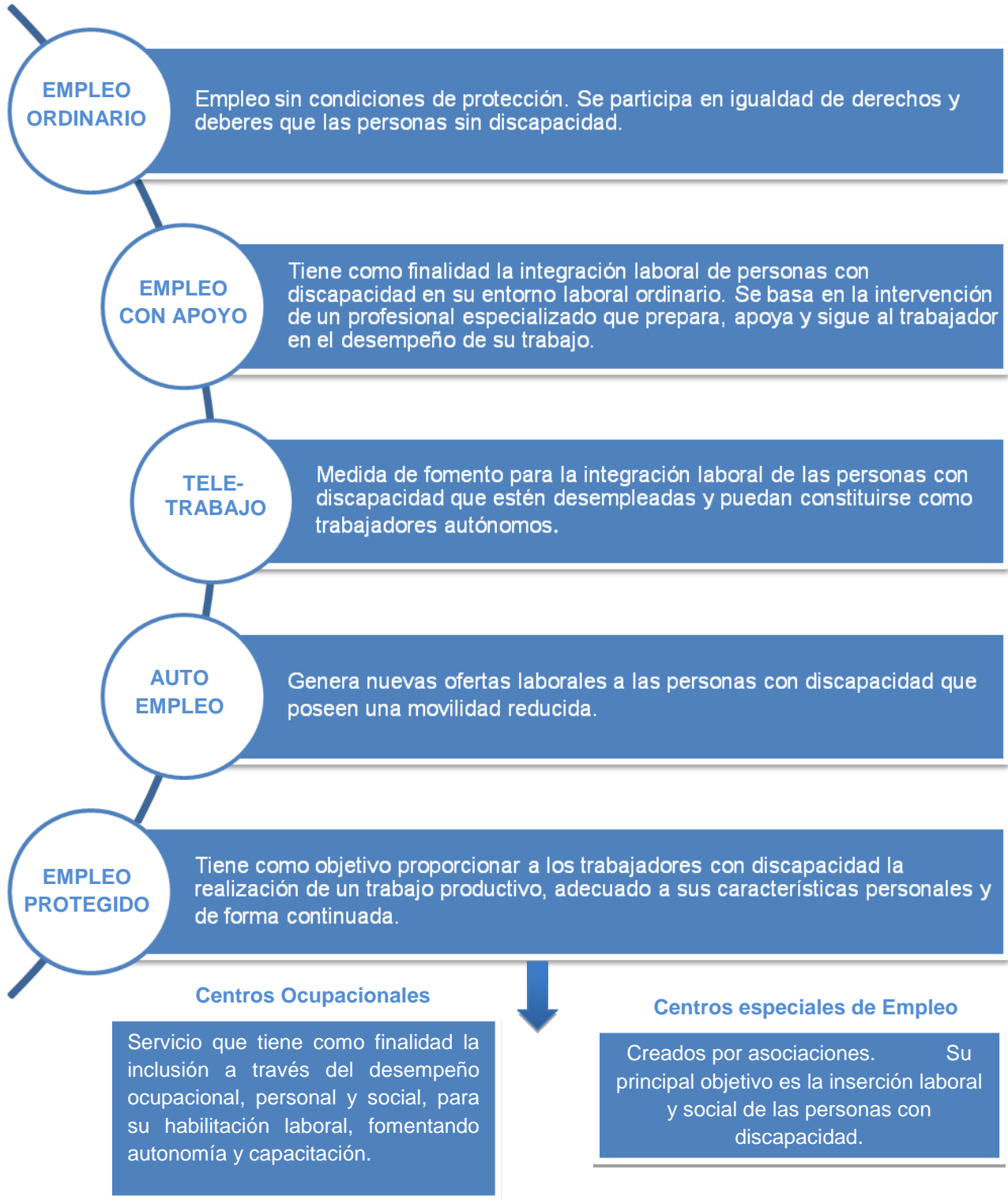


Figura 1. Tipos de empleo. Elaboración propia

2.2 La situación de la mujer con discapacidad

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) refiere que las personas con discapacidad al estar en contacto con el entorno aprecian impedimentos o restricciones para experimentar una participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones¹⁷.

La vida de las mujeres con discapacidad se encuentra en una situación de doble discriminación. Presentan una situación desigual al resto de la población femenina, y no están en las mismas condiciones que los varones, ya que forma parte de un colectivo sobre el que pesan prejuicios sociales. Según L. Bonino (1999)¹⁸, la posición del género femenino/masculino es el principal eje por donde discurren las desigualdades de poder. Este planteamiento evidencia la diferencia que hombres y mujeres tienen con respecto al rol social, reflejando una desigualdad evidente que repercute en una distinción hacia el género femenino. Cuando se habla de personas con discapacidad, se produce un fenómeno similar, puesto que éste es un colectivo en condiciones de desigualdad y discriminación, fruto del desconocimiento, miedo y rechazo social. Mayoritariamente, las mujeres con discapacidad no poseen recursos o dispositivos legales eficaces para corregir estas conductas discriminatorias. Forman parte de un grupo poco visible, que se enfrenta a restricciones en la participación, y que a lo largo de la historia, se ha encontrado en situaciones de desigualdad, debido a circunstancias que están fuera de su alcance y que son resultado entre otros factores de la falta de sensibilización por parte de la sociedad, por lo que se desencadena una situación de vulneración de los derechos humanos¹⁹.

Los documentos posteriormente citados hablan de la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en la comunidad, aunque en la actualidad no existe el disfrute pleno de dichos derechos.

La Constitución Española de 1978, en el artículo 9.2, manifiesta que son los poderes públicos quienes tienen que promover las condiciones de

libertad e igualdad de los individuos y grupos para su plena inserción y facilitar la participación de todas las personas en la vida política, económica, cultural y social^{12,14,20}. Es el artículo 10.2, el que establece que los derechos fundamentales y liberales constitucionales fuesen en sintonía con los tratados y acuerdos internacionales^{14,20}.

En cuanto a la discriminación de las mujeres, España ratificó en 1983 la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), considerada la Carta Magna de los derechos de las mujeres que, en su artículo 2, impulsa a los Estados partícipes a eliminar cualquier acto, disposición o instrumento que discrimine a la mujer[...], y en su artículo 3, afirma que adoptarán medidas en los ámbitos político, social, económico y cultural para garantizar un empleo igualitario²⁰.

Así mismo, el artículo 8, de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, reconoce la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad²¹. Por lo que todos abogan la igualdad plena en derechos y la no discriminación de las mujeres con discapacidad.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008), en el artículo 3, establece el principio de la igualdad entre el hombre y la mujer¹⁹.

Las mujeres con discapacidad se han enfrentado históricamente a la estigmatización y a las barreras en la educación, el empleo y la participación comunitaria con el riesgo de pobreza y exclusión social que esto conlleva¹⁷. Los prejuicios y estereotipos sociales representan la base de una discriminación que condiciona negativamente las oportunidades reales para el desarrollo individual y la participación en la comunidad, dificultando así la inclusión social. Esta situación se agrava al encontrarse la mujer en un sector socioeconómico más bajo; aumentando el riesgo de exclusión si tiene una discapacidad²¹. A medida que la doble

discriminación se ha ido visibilizando, se han desarrollado variedad de políticas para salvaguardar los derechos y apoyar la inclusión de las mujeres con discapacidad, y como consecuencia, han sido numerosos los programas orientados a conseguirla, puesto que son personas, con igualdad de derechos y oportunidades.^{7,21,22,23}

La igualdad de oportunidades de las mujeres con discapacidad se alcanzará mediante la eliminación de los obstáculos en los ámbitos educativo, laboral, comunitario y cultural²¹.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en 2011 publica las Guías sobre Rehabilitación Basada en la Comunidad (RBC) que proponen un trabajo integrado para desarrollar acciones en diversos ámbitos, con el fin de alcanzar la plena participación de las personas con discapacidad²⁴. En los últimos años muchos actores están apoyando el cambio de la RBC en el Modelo de Desarrollo Comunitario Inclusivo Basado en la Comunidad, en el que se apuesta por un desarrollo comunitario que involucre incluya a todas las personas, especialmente a aquellas que se encuentren en una situación de vulnerabilidad o en riesgo de exclusión social. El desarrollo inclusivo enfocado en las mujeres con discapacidad puede presentarse como estrategia que asegure que tanto ellas, como sus familias y comunidades puedan participar significativamente en los procesos de desarrollo y en las políticas²⁵.

Los objetivos para la adquisición de una vida adulta independiente, no se centran exclusivamente en el empleo, sino que incorporan otras dimensiones, al entender la discapacidad como parte natural de la experiencia humana y no una forma de minimizar el derecho de los individuos a: vivir de forma autónoma, a elegir, a contribuir en la sociedad, a gozar de una vida laboral con sentido, a disfrutar de la inclusión total en la vida educativa, social, política, económica y cultural²².

El interés de investigar género y discapacidad conjuntamente nos permite conocer la realidad de este colectivo de personas que lleva además la

etiqueta de “discapacitadas”, constituyendo aproximadamente, en España, el 58% de la totalidad de las personas con discapacidad²³.

2.3 La mujer con discapacidad en el empleo

El empleo femenino y especialmente el empleo de las mujeres con discapacidad, se encuentran en una situación de desigualdad, debido a la posición que éstas ocupan en la estructura del mercado de trabajo. En Occidente en el siglo XX, el acceso al mercado laboral de las mujeres ha supuesto una oportunidad para el reconocimiento de sus derechos ^{19,26,27}.

Varios documentos internacionales recogen el derecho a participar en el empleo de forma específica para la población con discapacidad. De esta manera, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, proclamada por las Naciones Unidas en 2006, en el artículo 27, reconoce el derecho al empleo, en unas condiciones justas y favorables ^{19,28}.

A favor de la inclusión de las personas con discapacidad, se promulgaron algunas leyes y reales decretos, como la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración social de Minusválidos (LISMI), que exige a las empresas que tengan más de cincuenta trabajadores en a reservar un 2% de los puestos de trabajo para la contratación de individuos con algún tipo de discapacidad ¹⁹.

La Ley 51/2003, de 2 diciembre, de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad (LIONDAU), que implementa medidas para garantizar y que se cumpla el derecho de igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, promulgado en los artículos 9.2, 10, 14 y 49 de la Constitución Española ²⁹.

La Ley 8/2005, de 6 de junio, que hizo posible compatibilizar las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con trabajo remunerado. La Ley 43/2006, de 29 de diciembre, de la reforma laboral para mejorar el empleo, que supuso el establecimiento de importantes bonificaciones para la contratación indefinida de personas con discapacidad ¹⁶.

La Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, por la que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad que trabajen en los centros especiales de empleo¹⁶.

La Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y el Real decreto ley 20/2012, de 13 de julio, que pretende garantizar la estabilidad presupuestaria y fomento de la competitividad, mantener las bonificaciones a las contrataciones de personas con discapacidad¹⁶.

El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, deroga la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad, la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y la Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de éstas y se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social en garantiza el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, el uso real y efectivo de derechos respecto del resto de ciudadanos/as, promocionando la autonomía personal, la accesibilidad universal al empleo, a la comunidad, la vida independiente y la no discriminación³⁰.

Existen barreras para el acceso de las mujeres con discapacidad a los procesos de orientación profesional y adecuación del puesto de trabajo, lo que provoca situaciones de desequilibrio entre sus capacidades, competencias y expectativas laborales. Estas crean situaciones en la que los empleos que desempeñan suelen estar menos valorados y se encuentran en un sector más limitado, donde los puestos están peor pagados, son de menor responsabilidad y su desarrollo profesional es más complicado. A esto se suma la problemática que plantea la falta de concienciación existente en el empleo sobre esta realidad⁶.

Emplear programas igualitarios y de acción positiva en los sectores públicos y privados, para las mujeres con discapacidad, en la contratación, formación y futuros ascensos, es un paso hacia un contexto con mayor igualdad³¹.

2.3.1 Datos Epidemiológicos

Se han producido numerosos cambios en la sociedad española desde la crisis financiera de los primeros años del siglo XXI. La enorme pérdida de empleo y el gran crecimiento del desempleo son los factores que mayor influencia van a tener en el escaso y tardío Estado de Bienestar¹⁶. Diversas estimaciones oficiales indican que las personas con discapacidad poseen una tasa de desempleo superior a la media, y que la duración en dicho estado es más larga que la del resto de la población. A continuación se muestran unas proyecciones de tasas de actividad global y específica por grupos de edad y sexo del Instituto Nacional de Estadística del año 2011.

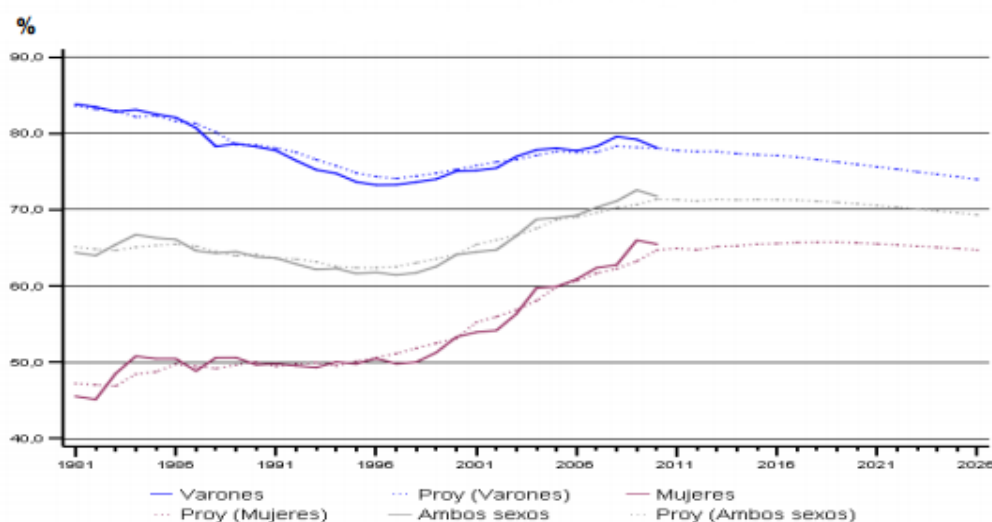


Figura 1. Tasa de actividad en la población de 16 a 64 años.³³

La tasa de actividad se mantiene alrededor del 71%. Por sexo, la de los hombres desciende progresivamente hasta situarse en el 74% en el 2026, mientras que la femenina aumenta a un 65%. Observándose que las

mujeres seguirán teniendo una tasa de actividad inferior con respecto a la de los varones.

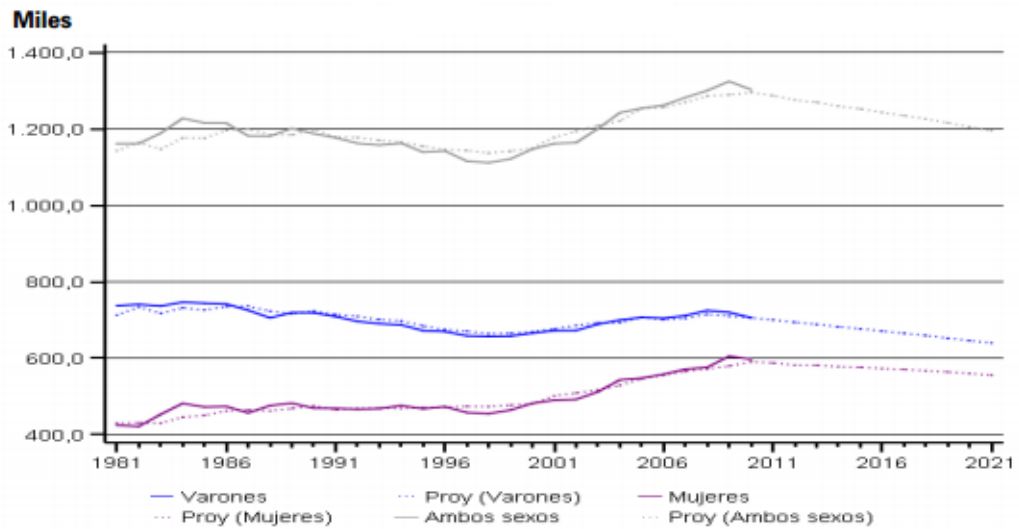


Figura 2. Población activa de 16 a más años.³³

La población activa experimenta un descenso de 200.000 mil personas hasta 2021.

Analizando las tasas de desempleo de la población con discapacidad se observa que éstas son más elevadas que las de la población en general (Tabla I y II).

Existen pocos datos que informen sobre la participación en el empleo de las mujeres con discapacidad.

Tabla I. Tasas de actividad y paro de España en 2014 población en general (Fuente: INE)³⁴.

Tasa de actividad	59,77
Tasa de paro	23,70

Tabla II. Tasas de actividad y paro de España en 2013 personas con discapacidad (Fuente: INE) ³⁵.

Tasa de actividad	37,4
Tasa de paro	35,0

Por lo que se muestra en las estadísticas, se observa una gran diferencia entre hombres y mujeres (Tabla III), mayor entre las mujeres con discapacidad.

Tabla III. Tasa de actividad mujeres y hombres en España 2013 (Fuente: INE) ³⁶.

Tasa de actividad mujeres	22,2
Tasa de actividad hombres	26,0

Se han realizado importantes avances tanto en la igualdad por condición de género como en la discapacidad para alcanzar la plena equidad de derechos. Sin embargo, los escasos datos muestran la inequidad que sufren las mujeres con discapacidad frente al empleo⁶.

2.4 Empleo, Mujer, Discapacidad y Justicia Ocupacional.

Terapia Ocupacional (TO) es una profesión sociosanitaria que entiende la ocupación como medio, con sentido y significado para las personas, considerando que la participación en éstas promueve su salud, bienestar y calidad de vida^{37,38}.

El ser humano se desarrolla en el transcurso del ciclo vital a través de la participación en ocupaciones significativas propias de cada etapa³⁹.

El entorno y las ocupaciones constituyen la vida de la persona, siendo la participación en la ocupación la que crea y afirma el significado de la vida como un elemento sustancial⁴⁰. La principal ocupación en la edad adulta

es el empleo^{41,42}. Según Kielhofner (2002)⁴⁰, el empleo es la ocupación productiva, tanto remunerada como gratuita, que contribuye a algún servicio o producto para otros; así como la participación en la educación o formación que mejoran las capacidades intrínsecas para ser productivo. Las ocupaciones organizan la vida cotidiana a través de la propia participación en las mismas, siendo el empleo una de las experiencias en la etapa adulta que puede contribuir a generar una rutina equilibrada de ocupaciones. Cuando existe una privación ocupacional o restricción en éstas puede experimentarse una reducción en la calidad de vida.

Algunos artículos refieren el empleo, desde una perspectiva holística, entendido como un medio de participación en la comunidad, el cual desempeña un elemento fundamental para la inclusión^{43,44}.

A través de éste, el individuo crece y se desarrolla, promoviendo su salud y bienestar, favoreciendo su inclusión y participación activa en la comunidad^{41,42}.

Las mujeres con discapacidad integran uno de los grupos con mayor dificultad de acceso al empleo. Cuando las circunstancias de ser mujer y tener una discapacidad confluyen en una misma persona, las barreras para acceder a un empleo se enfatizan debido a prejuicios estereotipados, ideas arraigadas en la cultura empresarial.

Existen variedad de políticas específicas, tanto para las mujeres como para las personas con discapacidad. Estas no son suficientes si no garantizan el cumplimiento de la política principal que es la de los derechos humanos, para promover la igualdad de las mujeres con discapacidad, generar conciencia de los derechos y obligaciones, eliminar las desigualdades económicas y buscar seguridad y beneficios.

En la actualidad, las mujeres con discapacidad siguen sufriendo una vulneración de los derechos humanos y del derecho a la elección y compromiso en ocupaciones significativas⁴⁵.

La justicia ocupacional se entiende como la “*promoción de un cambio social y económico para incrementar la conciencia individual, comunitaria y política, los recursos y la igualdad de oportunidades para el desarrollo de ocupaciones que permitan a las personas alcanzar su potencial y experimentar el bienestar*”⁴⁶. El término de justicia ocupacional pronuncia inquietudes éticas, morales y cívicas en la vida cotidiana, contribuyendo a la salud, al empoderamiento y a la calidad de vida de las mujeres con discapacidad⁷. Es necesario aceptar el pluralismo de la naturaleza humana y visiones del mundo puesto que es un paso esencial en la promoción de la justicia y la igualdad de las mujeres con discapacidad⁴⁷.

Desde Terapia Ocupacional, en el marco de la Justicia Ocupacional, se promueve el empoderamiento de las mujeres con discapacidad para la adquisición del empleo, para favorecer la igualdad de oportunidades y recursos que les permitan involucrarse en ocupaciones significativas, como parte de sus derechos, como medio para obtener salud y bienestar, para elegir y poder tomar sus propias decisiones, en definitiva, para alcanzar la plena ciudadanía.

Desde la disciplina se busca una aproximación a la realidad de los derechos humanos, en este caso del derecho al empleo, puesto que favorece la inclusión de las mujeres con discapacidad, para promover su salud y bienestar.

Existe escasa evidencia científica que recoja la realidad de las mujeres con discapacidad sobre su participación en el empleo desde la mirada de Terapia Ocupacional. Por este motivo, resulta de interés profundizar en esta temática desde el prisma de las propias protagonistas para explorar cómo influye esta situación en su estado de salud y bienestar y cómo repercute en su inclusión social.

2. BIBLIOGRAFÍA

1. Disponible en EAPN. Guía de estilo: Empleo e Inclusión Social [Internet]. Madrid; 2014 [1 mayo 2015]. 48 p. Disponible en: http://www.eapn.es/ARCHIVO/documentos/recursos/2/1415103613_guia_empleo_eapn.pdf
2. Andrés, J. y Doménech, R. (2010): "Cambio de Modelo y Creación de Empleo en España: ¿Podemos Permitirnos no Reformar el Mercado Laboral?". En Dolado, J. J. y F. Felgueroso (coordinadores): Propuesta para la reactivación laboral en España. Fedea. Madrid.
3. Organización Mundial de la Salud. Determinantes sociales de la salud: Los hechos irrefutables. Ginebra: OMS; 2003.
4. Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. 22ªEd.Madrid: Real Academia Española; 2001.
5. Moruno Miralles P, Talavera Valverde MA. Terapia Ocupacional en salud mental. Madrid: ElsevierMasson; 2011.
6. CERMI. La transversalidad del género. Febrero de 2012, vol.1 [5 Mayo 2015] Disponible en: [http://www.cermi.es/es-ES/Biblioteca/Lists/Publicaciones/Attachments/288/La%20transversalidad%20del%20genero%20\(2\).pdf](http://www.cermi.es/es-ES/Biblioteca/Lists/Publicaciones/Attachments/288/La%20transversalidad%20del%20genero%20(2).pdf)
7. Kronenberg F, Simó P, Pollard N. Terapia Ocupacional sin Fronteras: Aprendiendo del espíritu de supervivientes. Madrid: Editorial Panamericana; 2006.
8. Gruber S, Titze N, Zapfel S. (2014) Vocational rehabilitation of disabled people in Germany: a systems-theoretical perspective,

Disability & Society, 29:2, 224-238, DOI:
10.1080/09687599.2013.796877.

9. Townsend E, Wilcock AA. Occupational justice and client-centred practice: a dialogue in progress. 2004; April 71(2).
10. Creapeau E, Cohn E, Schell B. Willard & Spackman: Terapia Ocupacional. 11ª edición. Madrid: Editorial Médica Panamericana; 2011.
11. Asamblea General de la Naciones Unidas. Declaración universal de los Derechos Humanos. Organización de las Naciones Unidas; 1948.
12. García Presas I. “El acceso al trabajo de las personas discapacitadas”. Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña, ISSN 1138-039X, N° 17, 2013 , págs. 299-318. Disponible en:
http://ruc.udc.es/bitstream/2183/12561/1/AD_17_2013_art_14.pdf
13. Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, y su Protocolo Facultativo. «BOE» núm. 103, de 30 de abril de 1977, páginas 9343 a 9347.
14. Constitución Española de 1978. Boletín Oficial del Estado, nº 311, (27 de diciembre de 1978).
15. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, Madrid, núm. 75, de 29 de marzo de 1995.

16. López Arranz MA, Millor Arias MP. “Muller, discapacidad e contrato de traballo”. Anuario da Facultade de Ciencias do Traballo, ISSN 2173-9811, Nº. 3, 2012 , págs. 85-100.
17. *Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad*. Santiago: Organización Internacional del Trabajo; 2013. Disponible en: <http://web.sofofa.cl/wp-content/uploads/2013/09/estudio-factores-web-2013.pdf>
18. Ramiro Collar P. “Mujer y discapacidad: Doble discriminación” ARANTEKO Disponible en: http://www.ararteko.net/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/0_401_1.pdf
19. Portillo Mayorga, I., Shum, G., Conde Rodríguez, A, Lobato Soriano, H.: "Mujer, discapacidad y empleo: tejiendo la discriminación". Acciones e Investigaciones Sociales. Nº Extra 1, 2006. ISSN 1132-192X.
20. López Díaz E, Santos del Cerro J. “La Mujer en el Mercado Laboral Español”. Economía Española y Protección Social. 2013: 145-167.
21. Ramos García, E. “Autonomía personal de las mujeres con discapacidad: el caso de la accesibilidad a las ayudas técnicas y nuevas tecnologías”. Feminismo/s. N. 13 (jun. 2009). ISSN 1696-8166, pp. 171-185.
22. García Pastor C. “¿Vale la pena intentarlo? (Las dificultades de las discapacidades psíquicas para acceder a un puesto de trabajo: un estudio de caso)”. TAVIRA (0214137X)- 2005, n. 20 p. 141-162.

23. Soler A, Teixeira TC, Jaime V. "Discapacidad y Dependencia: Una Perspectiva de Género". XI Jornadas de Economía Crítica. Universidad de Granada, PUC Minas Gerais y Universitat de València. 2008.
24. Organización Mundial de la Salud. Rehabilitación basada en la comunidad: Guías para la RBC. Ginebra: Organización Mundial de la salud; 2012.
25. Sanz Victoria, S.: Reflexiones y aprendizajes en torno a la rehabilitación basada en la comunidad. TOG (A Coruña) [revista en internet]. 2012 [3 Mayo 2015]; monog.5: [206-226]. Disponible en: <http://www.revistatog.com.com/mono/num5/comunidad.pdf>
26. Shum, G., Conde Rodríguez, A., Portillo Mayorga, I.: "Discapacidad y empleo: una perspectiva de género". Alternativas: cuadernos de trabajo social. Nº. 11, p. 59-85 (2003). ISSN 1133-0473.
27. Huerte García A. Mujeres con discapacidad. Igualdad de oportunidades desde una perspectiva de género. Boletín del Observatorio Estatal de la Discapacidad [revista en Internet] 2011 [7 Mayo 2015]; (3): [p. 60-73]. Disponible en: http://www.researchgate.net/publication/257549359_Mujeres_con_discapacidad._Igualdad_de_oportunidades_desde_una_perspectiva_de_gnero
28. Asamblea General de las Naciones Unidas. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Organización de las Naciones Unidas; 2006.
29. Ley 51/2003, de 2 diciembre, de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad (LIONDAU). Ley 51/2003, de 2 de diciembre. Boletín oficial del Estado, nº 289; 2003.

30. 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. Boletín oficial del Estado; 2013.
31. CERMI. Manifiesto del CERMI: 8 de Marzo Día Internacional de la Mujer. Marzo de 2015. [5 Mayo 2015] Disponible en: <http://www.cermi.es/es-ES/MujeresDiscapacidad/Publicaciones/Lists/Manifiestos/Attachments/21/Manifiesto%20CERMI%20%208%20de%20marzo%20de%202015.pdf>
32. Muñoz de Bustillo R. De la crisis del empleo al desmantelamiento del Estado de bienestar. Papeles de relaciones ecosociales y cambio global. 2013, N° 123, [6 Mayo 2015], pp. 41-50. Disponible en: http://revistapapeles.es/datos/portada/De_la_crisis_del_empleo_R_Mu%C3%B1oz_de_Bustillo.pdf
33. Proyecciones tasas de actividad global y específica por grupos de edad y sexo (2011). Instituto Nacional de Estadística (INE). [8 Mayo 2015]. Disponible en: <http://www.ine.es/>
34. Tasa de actividad y paro de la Población en General (2014). Instituto Nacional de Estadística (INE). [8 Mayo 2015] Disponible en: <Http://www.ine.es/>
35. Tasa de actividad y paro de las Personas con Discapacidad (2013). Instituto Nacional de Estadística (INE). [8 Mayo 2015]. Disponible en: <http://www.ine.es/>

36. Tasa de actividad mujeres y hombres en España (2013). Instituto Nacional de Estadística (INE). [8 Mayo 2015]. Disponible en: <Http://www.ine.es/>
37. World Federation of Occupational Therapists. Definición de Occupational Therapy [internet]. 2012 [14 Mayo 2015]. Disponible en: <http://www.wfot.org>
38. Rubio Ortega C, Sanz Valer P. Reflexiones acerca de hacer, ser y llegar a ser. [Traducción]. TOG (A Coruña) [revista en Internet]. 2011 [citado 2015]; 8(14): [30p]. Disponible en: <http://www.revistatog.com/num14/pdfs/historia2.pdf>
39. World Federation of Occupational Therapists. Position Statement [internet]. 2012 [14 Mayo 2015]. Disponible en: <http://www.wfot.org>
40. Kielhofner G. Fundamentos conceptuales de la terapia Ocupacional. 3ª edición. Madrid: Editorial Panamericana; 2004.
41. Bello Gómez S, Feal Rodríguez P, Fernández Lamas A, Pilleiro Pillado G, Romeu Ces T. Ocupación y Salud. TOG (A Coruña) [Revista en Internet]. 2010 [11 Mayo 2015]; Vol 7, Supl.6:p 170-176. Disponible en: <http://www.revistatog.com/suple/num6/gallegas.pdf>
42. Moruno Miralles P, Romero Ayuso DM, Terapia Ocupacional en Salud Mental: La ocupación como entidad, agente y medio de tratamiento. Revista TOG: Revista electrónica de Terapia Ocupacional de Galicia. 2004; 1; 1-18, Disponible en: www.revistatog.org
43. Romero Ayuso D, Moruno Miralle P. Terapia Ocupacional: Teoría y Técnicas. Barcelona: Masson; 2003.

44. Verdugo Alonso MA, de Borja Jordán de Urríes Vega F. El futuro del empleo con apoyo ¿Hacia dónde nos dirigimos? Zerbitzuan: Revista de servicios sociales, 2007; 41; 145-142.
45. Organización Mundial de la Salud. Subsana las desigualdades en una generación. Alcanzar la equidad sanitaria actuando sobre los determinantes sociales de la salud. Buenos Aires: Ediciones Journal; 2009.
46. Real Decreto 2272/1985, de 4 de diciembre por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el art. 42 de la Ley de integración Social del Minusválido. Boletín oficial del Estado; 1985.
47. Bailliard PhD A, OTR/L Assistant Professor (2014): Justice, Difference, and the Capability to Function, Journal of Occupational Science, DOI: 10.1080/14427591.2014.957886. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1080/14427591.2014.957886>
48. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio P. Metodología de la investigación. 6ªed. México: Mcgraw-Hill; 2014.
49. Maykut P, Morehouse R. Beginning Qualitative Research. A Philosophic and practical guide. 2ª edición. London: Falmer; 2000.
50. Vázquez Navarrete ML. Coordinador. Introducción a las técnicas cualitativas de investigación aplicadas en salud. Barcelona: Servei de Publicacions Universitat Autònoma de Barcelona; 2006.
51. Salgado Lévano AC. Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos. liber. [online]. 2007, vol. 13, no. 13

[9 Mayo 2015], p. 71-78. Disponible en:
<http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v13n13/a09v13n13.pdf>

52. Lévano ACS. Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos. Universidad de San Martín de Porres, Perú 2007.

53. Modelos de consentimiento informado [internet] Galicia: Xunta de Galicia. Consellería de Sanidade; 2011 [17 Mayo 2015]. Disponible en: <http://www.sergas.es/>

54. Ley Orgánica 15/1999 del 13 de Diciembre de Protección de datos de carácter personal.

3. HIPÓTESIS

La propuesta de estudio se plantea bajo el hecho de que las mujeres con discapacidad participen en el empleo presenta relación con el estado de salud y bienestar y repercute en su inclusión social.

4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo General

- Explorar la percepción que tiene un grupo de mujeres con discapacidad sobre su participación en el empleo.

4.2 Objetivos Específicos

- Explorar la relación existente entre las mujeres con discapacidad y su participación en el empleo.
- Identificar qué elementos favorecen la inclusión de la mujer con discapacidad en el empleo.
- Explorar el significado que las mujeres con discapacidad le conceden a los intereses, necesidades e inquietudes en relación a la participación en el empleo.

5. METODOLOGÍA

5.1 Tipo de estudio

Este trabajo se basará en una metodología cualitativa, consistente en el estudio de la realidad interpretando los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas⁴⁸. El uso de este tipo de metodología está fundamentado por el propio objetivo del trabajo, ya que se pretende explorar la percepción que tiene un grupo de mujeres con discapacidad sobre su participación en el empleo; realizando una aproximación a la realidad de los sujetos, explorando sus intereses, necesidades e inquietudes en relación a dicha participación, así como identificando qué elementos favorecen su inclusión en el mismo. La investigación cualitativa permite aportar al estudio una variedad de perspectivas sobre el tema y parte de los significados relacionados con él⁴⁹.

La Fenomenología será el enfoque teórico-metodológico elegido para realizar este proceso, describiendo la realidad desde la perspectiva de las propias informantes. Este paradigma otorga la posibilidad de desarrollar una comunicación participativa entre el investigador y el investigado. El interés reside en conocer cómo las personas experimentan e interpretan el mundo social que construyen en interacción^{48,50}.

Mertens (2005) menciona que “las entrevistas, grupos de enfoque, recolección de documentos y materiales e historias de vida se dirigen a encontrar temas sobre experiencias cotidianas y excepcionales”, objetivo principal de este proyecto⁴⁸.

5.2 Selección de informantes

La selección de informantes se realizará a través de un muestreo teórico intencionado, que se basará en la selección de personas de interés para el objetivo del trabajo en base a unos criterios conocidos previamente, ampliando progresivamente los sujetos a partir de personas que conocen-nominan a otras que las identifican como buenos informantes.

Considerando esto se establecerá un perfil de participantes, para el cual se instaurarán los criterios de inclusión y exclusión que se detallan en la tabla IV.

Tabla IV. Selección de informantes. Elaboración propia.

INFORMANTES	CRITERIOS DE INCLUSIÓN	CRITERIOS DE EXCLUSIÓN
<p>Grupo I: MUJERES CON DISCAPACIDAD</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ser mujer • Ser mayor de 18 años • Tener certificado de discapacidad • Consentir participar en el estudio 	<ul style="list-style-type: none"> • Ser mayor de 67 años • No poseer capacidad para comunicarse e interactuar con la persona investigadora
<p>Grupo II: CENTROS/ ASOCIACIONES/ EMPRESAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajar en algún centro, asociación o empresa • Tener relación con el empleo público o privado • Consentir participar en el estudio 	<ul style="list-style-type: none"> • Tener menos de un año de experiencia laboral

<p>Grupo III: SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO</p>	<ul style="list-style-type: none">• Trabajar en las oficinas del servicio público de empleo• Tener relación con el empleo público o privado• Consentir participar en el estudio	<ul style="list-style-type: none">• Tener menos de un año de experiencia laboral
---	---	--

5.3 Entrada al campo

La entrada al campo se produce de forma diferente según el grupo de informantes. Para el caso del *Grupo I: Mujeres con discapacidad* se contactará inicialmente con las personas conocedoras de la población de estudio, denominados porteros (familiares, cuidadores/as, miembros de asociaciones entre otros), a los que se les explicarán los objetivos del estudio y los criterios de inclusión y exclusión. Tras comentar los datos oportunos y resolver las dudas que surjan, los “porteros” se ponen en contacto con las mujeres con discapacidad para plantearle la posibilidad de ser partícipes en el estudio. Finalmente, se establece un contacto directo con las mujeres con discapacidad, donde la persona investigadora se presenta y le explica el objetivo del estudio. Una vez leído y aclaradas las posibles dudas se firma el consentimiento informado, se procedería a concretar otro día para la realización de la entrevista, o se realizaría ese mismo día.

Con el *Grupo II: Centros/Asociaciones/Empresas* y *Grupo III: Servicios Públicos de Empleo* el procedimiento será el mismo, estableciéndose contacto previo vía telefónica, correo electrónico o presencial. Se llevará a cabo, además, el procedimiento para la firma del consentimiento informado con los participantes una vez explicado el estudio de forma detallada y solicitada su colaboración en el mismo.

5.4 Descripción de las fases

5.4.1 Búsqueda bibliográfica

La revisión bibliográfica se desarrollará a través de la búsqueda en distintas bases de datos de carácter social y sanitario:

- PUBMED
- DIALNET
- CSIC
- SCOPUS
- PSYCINFO
- INE
- OTSEEKER

Los descriptores empleados en las diferentes bases serán los siguientes: “mujer”, “discapacidad”, “empleo”, “terapia ocupacional”, “empleo con apoyo”, “trabajo”, “ocupación”, “calidad de vida”, “bienestar”, “ocup*”, “emple*”, “salud”, “women”, “disability”, “employment”, “occupational therapy”, “supported employment”, “work”, “health”.

En la base de datos PUBMED se han utilizado la búsqueda de términos “MeSH” (tesauro o vocabulario propio de la base de datos anteriormente citada) para concretar las definiciones de los mismos.

El operador booleano empleado ha sido AND, OR y el truncador (*).

Se ha utilizado el buscador GOOGLE ACADÉMICO para encontrar artículos que se encontraban en la bibliografía consultada.

Se emplean libros de referencia de la materia disponibles en la Biblioteca de la Universidad de A Coruña.

Se han establecido los siguientes límites: la antigüedad de la publicación de los artículos (publicados en los últimos diez años) y el idioma (inglés, gallego y español), en las distintas bases de datos, con el objetivo de delimitar y centrar la búsqueda en los documentos de mayor interés.

5.4.2 Recogida de Información

Los métodos seleccionados para la recogida de información se realizarán con entrevistas de carácter semiestructurado individual para cada uno de los grupos de informantes (Apéndice I, II, III) en una guía de preguntas que comprenden los temas principales del estudio. Al mismo tiempo, tiene la libertad de introducir preguntas adicionales, para centrar conceptos u obtener mayor información sobre el tema deseado. Se escoge este tipo de entrevista puesto que es más cercana, flexible y abierta, a través de la cual se logra una comunicación y una construcción conjunta de significados respecto a un tema^{48,51}. Serán de carácter individual, en un lugar tranquilo y recogido, con una duración de sesenta minutos aproximadamente.

Se utilizará un cuaderno de campo, en el que se recogerán las anotaciones relativas al lenguaje no verbal de los participantes o a otros aspectos que pudieran complementar los datos recogidos en la grabación.

Una vez obtenida la autorización de los participantes (Apéndice IV), se empleará una grabadora, para la recogida de los datos, que facilitará registrar con fidelidad todas las interacciones verbales entre entrevistador y entrevistado, prestando mayor atención a lo que expresa el informante, beneficiando así la interacción entre ambos.

El material conseguido de las grabaciones de los diferentes informantes, será consecutivamente destruido, conservando así la total confidencialidad de los datos de cada uno de los participantes.

5.5 Plan de análisis

Tras la realización de las entrevistas, se llevará a cabo la transcripción literal de las mismas, momento en el que dará comienzo el análisis de datos.

Una vez finalizada la recogida de datos de las entrevistas, así como del cuaderno de campo, se iniciará el análisis de contenido para identificar las categorías a partir de los resultados obtenidos.

Una vez alcanzada la saturación teórica el proceso de análisis se dará por finalizado.

5.6 Posibles Limitaciones

Este estudio se ve limitado en varios aspectos: modo de acceso a los informantes y calidad de nuevos participantes. El modo de acceso a los informantes, debido a la reducida red de contactos. La calidad de los nuevos participantes, puede estar influenciada por el hecho de que los sujetos que invitaron a confiar en el investigador y realmente desearan cooperar.

5.7 Rigor y criterios de calidad

La investigación cualitativa debe garantizar los hallazgos y afirmaciones, cumpliendo con los requisitos de calidad necesarios para obtener un acercamiento a la compleja realidad social y favorecer a una toma de decisiones adecuadas y coherentes en relación a los contextos. Estos criterios, en metodología cualitativa, se corresponden con los siguientes conceptos de credibilidad, transferibilidad o aplicabilidad y conformabilidad o auditabilidad⁵². La credibilidad, hace referencia a la veracidad de los datos recopilados. Para fortalecer los significados e interpretación de estos resultados, se realizarán transcripciones textuales de las entrevistas semiestructuradas recogidas mediante medios audiovisuales. La transferibilidad es la posibilidad de difundir los resultados, es decir, el grado en el que estos pueden trasladarse a

diferentes ámbitos o grupos. Para ello, será preciso un muestreo teórico correcto, así como facilitar la información necesaria para evaluar la aplicabilidad de los datos a otros contextos. La conformabilidad trata la objetividad de la información, es decir, que varias personas coincidan en el significado obtenido a partir de los resultados encontrados.

6. PLAN DE TRABAJO

En este apartado se especifica la duración y la forma de realización de este proyecto de investigación diferenciándose en el mismo distintas etapas, con el fin de conocer el planteamiento de trabajo.

El cronograma y la distribución de tareas se organizan en un período estimado de 13 meses, comenzando en el mes de mayo de 2015 y extendiéndose hasta junio de 2016, continuando con la difusión de los resultados a partir de este momento. (Tabla V)

Tabla V. Cronograma de la investigación. Elaboración propia.

	MAY 2015	JUN 2015	SEP 2015	NOV 2015	ENE 2016	MAY 2016	JUN 2016
Búsqueda Bibliográfica							
Búsqueda de informantes							
Entrada al campo							
Recogida de datos							
Análisis de datos							
Redacción Informe Final							
Difusión de resultados							

7. ASPECTOS ÉTICOS

En la elaboración de este proyecto se ha realizado una *hoja de información al participante* (Apéndice IV), en la cual se plasma la metodología, naturaleza y objetivos de la investigación y se le informa a los participantes, que toda la información será empleada bajo anonimato y confidencialidad, como se establece en la Ley orgánica 15/1999, de 13 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal. Se ha creado otra *hoja de consentimiento informado* (Apéndice V), en la que se comunica la cesión de los datos de los participantes, solicitando su autorización.

Los documentos anteriormente citados siguen la estructura de los modelos de referencia del Comité Ético de Investigación Clínica de Galicia, perteneciente al Servicio Galego de Saúde (SERGAS)⁵³.

La propuesta del estudio se someterá al comité Ético de Investigación de Galicia (Apéndice VI) y al Comité Ético de la Universidad de A Coruña (Apéndice VII).

Este proyecto se acogerá al amparo de la Ley Orgánica 15/1999, del 13 de Diciembre de Protección de datos de carácter personal, comprometiéndose a guardar el anonimato de las y la posibilidad de retirarse de la investigación en cualquier momento. Además serán asignados códigos con la intención de salvaguardar la identidad de los participantes, se eliminarán aquellos datos que puedan identificar a las personas, además la destruirán todos los materiales empleados, una vez finalizado el estudio, o cuando la persona lo solicite⁵⁴.

8. PLAN DE DIFUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados de la realización del estudio se difundirán en los siguientes medios:

- Revistas de alto impacto:
 - American Journal of Health Promotion (Factor de Impacto JCR: 2.37)
 - American Journal of Occupational Therapy (Factor de Impacto JCR: 1.70)
 - Health & Social Care in the Community (Factor de Impacto JCR: 0.86)
 - Australian Journal of Occupational Therapy (Factor de Impacto JCR: 0.83)
 - Scandinavian Journal of Occupational Therapy (Factor de Impacto JCR: 1.13)
 - Canadian Journal of Occupational Therapy-*Revue Canadienne d'Ergotherapie* (Factor de Impacto JCR: 0.74)
- Revista nacional
 - Revista de Terapia Ocupacional Galicia (TOG)
- Congresos:
 - Council of Occupational Therapists for European Countries & European Network of Occupational Therapy in Higher Education (COTEC & ENOTHE) Irlanda, Junio 2016.
 - ENOTHE (European Network of Occupational Therapy in Higher Education) 2016. Próxima sede pendiente hasta Octubre 2015.

- Conferencia Internacional de Trabajo. Salamanca, Junio 2018.
- Comunidad
 - Campañas informativas.
 - Talleres y charlas.

9. FINANCIACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

9.1 Recursos y Presupuesto

Los recursos humanos están compuestos por un/una terapeuta ocupacional, que ocupará el rol de investigador principal, siendo el responsable del planteamiento, realización y difusión. Contando con la colaboración de los/as directores/as del proyecto para el asesoramiento en materia teórica y metodológica, destacando como recursos disponibles el empleo de bases de datos de la Universidad de A Coruña (UDC).

Los recursos materiales necesarios se plantearán según el medio a utilizar, como: una grabadora, un ordenador y una impresora; y material fungible: cuaderno de campo y material variado de oficina (bolígrafos, papel, fotocopias, grapas, cartuchos de tinta).

En cuanto a infraestructuras se refiere, será preciso un espacio para la entrada al campo y el análisis e interpretación de datos.

Para la realización del presupuesto cabe destacar los desplazamientos de los viajes realizados para la pesquisa de informantes y recogida de datos, así como los viajes precisos a posteriori para la difusión de los resultados.

A continuación en la tabla VI se presenta el presupuesto estimado para la investigación.

Tabla VI. Presupuesto de la investigación. Elaboración propia.

Concepto	Coste	TOTAL
Recursos Humanos		
1 terapeuta ocupacional investigador (18 meses)	1.000 €	18.000 €
Infraestructuras		
Alquiler de oficina	150 €/mes	1950 €
Recursos Materiales Audiovisuales		
1 Grabadora digital	39,99 €	39,99 €
1 Ordenador Portátil	650 €	650 €
1 Impresora	49,95 €	49,95 €
Recursos Materiales Fungibles		
5000 Folios	3,56 €	35,60 €
Material de oficina (bolígrafos, rotuladores, etc.)	250 €	250 €
1000 Fotocopias	0,02 €	200 €
10 Cartuchos de tinta para impresora	40 €	400 €
Transporte		
Vehículo personal	0 €	0 €
Gastos de desplazamiento (€/km)	0,19 €/km	380 €
Difusión de resultados		
3 Inscripciones de Congresos	500 €	1500 €
Alojamiento	300 €	1200 €
Desplazamiento	400 €	1200 €
Total		25,855.54€

9.2 Posibles Fuentes de Financiación

Para realizar la investigación se solicitarán las siguientes fuentes de financiamiento (véase tabla VII).

Tabla VII. Fuentes de Financiamento. Elaboración propia.

TIPO DE FUENTE	ORGANISMO	TIPO DE AYUDA
Pública	Diputación de A Coruña	Becas de investigación de la Diputación provincial de A Coruña. Convocatoria anual
Pública	Comisión Europea	Para la promoción del empleo y apoyo a la movilidad laboral. En vigor hasta 2020.
Privada	Fundación Universia	IV Convocatoria de Ayudas para Proyectos Inclusivos. En vigor hasta el 30 de septiembre de 2016.

10. AGRADECIMIENTOS

“Disfruta el momento, pero nunca dejes de aprender, ilusionarte, luchar y ser feliz” Beatriz Chao

Agradecerle a mis padres, por brindarme esta oportunidad, que junto con mi hermana, siempre me han apoyado y enseñado valores, pero sobre todo a luchar y levantarme. A mis sobrinos, Claudia y Hugo, que aunque ellos no lo sepan son uno de mis pilares. Sin vosotros nada habría sido posible, es por ello que sois mis estrellas.

A mi cuñado Suso, por ser mí tercer hermano y siempre estar a mi lado.

A ti mi bobita, por ser un pedacito de mí y empoderarme en cada paso que doy, la carrera nos unió, pero nuestra profesión nos consolida.

Gracias a todas esas personas que me han apoyado en el camino de diferentes formas, de corazón gracias.

Finalmente a mis tutores, Sergio Santos y Sonsoles Mosteiro, por acompañarme en el proceso, por vuestro tiempo y dedicación, pero sobre todo, por creer en mí.

11. APÉNDICES

APÉNDICES:

- APÉNDICE (I): Entrevista mujeres con discapacidad
- APÉNDICE (II): Entrevista centros/asociaciones/empresas
- APÉNDICE (III): Entrevista servicios públicos de empleo
- APÉNDICE (IV): Documento de consentimiento para la participación en un estudio de investigación
- APÉNDICE (V): Hoja de información al participante
- APÉNDICE (VI): Solicitud evaluación comité ético
- APÉNDICE (VII): Comité ético UDC

APÉNDICE (I): ENTREVISTA MUJERES CON DISCAPACIDAD

- ¿Cómo es un día a día para usted?
- ¿Qué significado tiene para usted un empleo?
- ¿En qué situación se encuentra actualmente frente al empleo?
- En su opinión, ¿Cómo ha sido/es el proceso de búsqueda de un empleo?
- ¿Podría contarme si tiene algún soporte o adaptación a la hora de buscar empleo o en este?
- ¿Podría mencionarme que beneficios o inconvenientes le aporta el empleo?
- ¿Tendrías algún interés, necesidad o inquietud para el futuro en relación con el empleo? Si es así, ¿Cuál/Cuáles?
- Desea añadir algo más que no se haya mencionado hasta el momento.

APÉNDICE (II): ENTREVISTA CENTROS/ASOCIACIONES/EMPRESAS

- ¿Qué entiende por mujer con discapacidad?
- ¿Ha visto alguna vez a una mujer con discapacidad trabajando?
¿Cómo cree que puede ser su participación en el empleo?
- Desde su experiencia, ¿Cree que se encuentran en igualdad de condiciones?
- ¿Podría contarme si es conocedor de ayudas para estas personas, tanto en el empleo como en la búsqueda del mismo?
- ¿Promovéis alguna iniciativa de inclusión laboral para las mujeres con discapacidad? Si es así, ¿Cuál/Cuáles?
- ¿Cómo cree que se presenta el futuro laboral de estas personas?
- ¿Qué beneficios o inconvenientes cree que les aporta el empleo?

Desea añadir algo más que no se haya mencionado hasta el momento.

APÉNDICE (III): ENTREVISTA SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO

- ¿Acuden las mujeres con discapacidad a este servicio?
- ¿Podría contarme si existe algún tipo de ayuda o recurso específico para estas personas, tanto en su empleo como en la búsqueda del mismo?
- ¿Cómo ve la situación laboral de las mujeres con discapacidad?
¿Disponen de datos?
- ¿Promovéis alguna iniciativa de inclusión laboral de las mujeres con discapacidad?
- ¿Qué beneficios o inconvenientes cree que le aporta el empleo a estas personas?
- ¿Cómo cree que se presenta el futuro laboral de estas personas?

Desea añadir algo más que no se haya mencionado hasta el momento.

APÉNDICE (II). DOCUMENTO DE CONSENTIMIENTO PARA LA PARTICIPACIÓN EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

TÍTULO: “Un reto para la participación en el empleo desde la realidad de las mujeres con discapacidad”.

Yo, (nombre y apellidos)

- He leído la hoja que se me entregó de información al participante del estudio.
- Pude conversar con la persona investigadora y hacer todas las preguntas sobre el estudio necesarias para comprender sus condiciones.
- Considero que recibí suficiente información sobre el estudio.
- Comprendo que mi participación es voluntaria, y que puedo retirarme del estudio cuando quiera sin tener que dar explicaciones y sin repercusiones por la misma.
- Accedo a que se utilicen mis datos en las condiciones detalladas en la hoja de información al participante.
- Presto libremente mi conformidad para participar en el estudio.

Respecto a la conservación y utilización futura de los datos detallada en la hoja de información al participante.

- No accedo a que mis datos o muestras sean conservados una vez terminado el presente estudio.
- Accedo a que mis datos o muestras se conserven una vez terminado el estudio, siempre y cuando sea imposible, mismo para los investigadores, identificarlos por ningún medio.

- Si accedo que los datos y/o muestras se conserven para usos posteriores en líneas de investigación relacionadas con el presente estudio y en las condiciones mencionadas.

En cuanto a los resultados de las entrevistas realizadas.

- DESEO conocer los resultados de las entrevistas.
 NO DESEO conocer los resultados de las entrevistas.

El/la participante,
[Firma del/la participante]

El/la investigador/a,
[Firma del/la investigador/a]

Fdo.:[nombre y apellidos del/la participante]
Fecha:[fecha de firma del/la participante]

Fdo.:[nombre y apellidos del/la investigador/a]
Fecha:[fecha de firma del/la investigador/a]

APÉNDICE (III): HOJA DE INFORMACIÓN AL PARTICIPANTE:

Título: “Un reto para la participación en el empleo desde la realidad de las mujeres con discapacidad”.

Investigador/a: Marta Seco Álvarez, con D.N.I: 33552419-L, estudiante de Grado de Terapia Ocupacional por la Universidad de A Coruña.

Este estudio forma parte de la asignatura “Trabajo Fin de Grado” de la titulación de Grado en Terapia Ocupacional por la Universidad de A Coruña, tutorizada por Sergio Eduardo Santos del Riego (Profesor de la Universidad de A Coruña y Médico Rehabilitador) y Sonsoles Mosteiro Sigüenza (Terapeuta Ocupacional).

El presente documento tiene por objeto hacerle llegar información detallada sobre el mencionado estudio de investigación al que se le invita a participar y que se desarrollará con su colaboración.

La colaboración en este estudio es completamente voluntaria y anónima. Si decide participar en el mismo recibirá información personalizada por parte del investigador en el transcurso del trabajo. Para esto, debe leer y firmar este documento, así como realizar todas las preguntas necesarias para comprender los detalles del estudio. Si así lo desea, puede consultar cualquier detalle con los responsables de esta investigación, consultarlo con otras personas y tomar el tiempo adecuado para decidir su participación.

Usted tanto si participa o no puede cambiar de parecer y retirar o conceder su consentimiento en cualquier momento sin obligación de dar explicaciones al respecto.

Propósito del estudio

Esta investigación persigue explorar la percepción que tiene un grupo de mujeres con discapacidad sobre su participación en el empleo. Los resultados de este estudio servirán para conocer la percepción de las usuarias sobre su participación en el empleo y sus intereses, necesidades e inquietudes.

Selección de participantes

La participación en el estudio depende de unos criterios descritos anteriormente en el protocolo de la investigación. Estos criterios sirven para seleccionar a la población en la que se responderá el interrogante de la investigación. Usted es invitado a participar porque cumple estos requisitos.

¿En qué consiste mi participación?

La participación consistirá en la realización de una entrevista semiestructurada donde puede expresar libremente su opinión sobre las preguntas formalizadas en la misma. En cualquier momento podrá negarse a responder cualquiera de esas preguntas. El investigador grabará la entrevista en audio y hará su correspondiente transcripción de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, del 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, le informamos de que los datos de carácter personal proporcionados serán tratados con la confidencialidad exigida en la normativa en materia de protección de datos y con las medidas de seguridad exigidas en la misma.

Posteriormente, las entrevistas y valoraciones serán analizadas conjuntamente con las del resto de participantes para la elaboración del informe final.

El/la investigador/a puede decidir finalizar el estudio antes de lo previsto o interponer su participación por aparición de nueva información relevante,

por motivos de seguridad o por incumplimiento de los procedimientos del estudio.

Riesgos o inconvenientes

No se ha descrito ningún riesgo sobre la investigación.

Si durante el transcurso del estudio se conociera información relevante que afecte a la relación entre el riesgo y el beneficio de la participación, se le transmitirá para que pueda decidir abandonar o continuar.

Beneficio por participación

No se espera que usted obtenga beneficio directo por participar en el estudio. El único beneficio buscado es descubrir la utilidad del estudio, con el fin de mejorar los aspectos a considerar en el mismo.

Uso de la información

Los resultados y datos de este estudio se incluirán en el Trabajo de Fin de Grado de Terapia Ocupacional de Marta Seco Álvarez y serán tratados por la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de A Coruña para su almacenamiento y difusión entre los profesionales, estudiantes y participantes del estudio, pero no se transmitirá ningún dato que pueda llevar a la identificación de estos últimos.

Confidencialidad de los datos

El tratamiento, comunicación y cesión de sus datos se hará conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de Diciembre, de protección de datos de carácter personal. En todo momento, usted podrá acceder a sus datos, corregirlos o cancelarlos.

Únicamente el equipo investigador tendrá acceso a todos los datos recogidos por el estudio y solo se podrá transmitir a terceros aquella información que no pueda ser identificada.

Ninguna de las personas implicadas en el presente estudio (Investigador, directores, colaboradores y participantes) recibirá retribución alguna por la dedicación a dicho estudio.

Intereses económicos

Todas las personas implicadas en el estudio (participantes, investigador, directores, portadores) no recibirán retribución alguna por la dedicación al estudio.

Contacto

Ante cualquier pregunta no dude en contactar con la investigadora: Marta Seco Álvarez por correo electrónico xxx@udc.es y en caso de que fuera necesario con los directos del presente trabajo.

APÉNDICE (IV): SOLICITUD EVALUACIÓN COMITÉ ÉTICO



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE SANIDADE
Secretaría Xeral

Comité Autonómico de Ética da Investigación de Galicia
Secretaría Técnica
Edificio Administrativo de San Lázaro
15781 SANTIAGO DE COMPOSTELA
Teléfono: 881 546425
www.sergas.es/ceic



CARTA DE PRESENTACIÓN DA DOCUMENTACIÓN Á REDE DE COMITÉS DE ÉTICA DA INVESTIGACIÓN DE GALICIA

D/Dna.

Con teléfono de contacto: e-correo-e: @

Dirección postal:

SOLICITA a avaliación de:

- Protocolo **novo** de investigación
 Resposta ás aclaracións solicitadas polo Comité
 Modificación ou Ampliación a outros centros dun estudo xa aprobado polo Comité

DO ESTUDO:

Título:

Promotor:

MARCAR si procede que confirma que cumpre os requisitos para a exención de taxas segundo o art. 57 da Lei 16/2008, de 23 de decembro, de presupostos xerais da Comunidade Autónoma de Galicia para o ano 2009. DOGA de 31 de decembro de 2008)

Código do protocolo:

Versión do protocolo:

Tipo de estudo:

- Ensaio clínico con medicamentos
CEIC de Referencia:
- Investigacións clínicas con produtos sanitarios
- EPA-SP (estudo post-autorización con medicamentos seguimento prospectivo)
- Outros estudos non incluídos nas categorías anteriores

Investigador/es:

Centro/s:

Xunto achégase a documentación necesaria en base aos requisitos que figuran na web da Rede Galega de CEIs, e comprométome a ter a dispor dos participantes os documentos de consentimento informado aprobados polo comité en galego e castelán.

En , a de de

Asdo.:

REDE DE COMITÉS DE ÉTICA DA INVESTIGACIÓN DE GALICIA
Secretaría Técnica do CAEI de Galicia
Secretaría Xeral. Consellería de Sanidade

APÉNDICE (V): COMITÉ ÉTICO UDC



CARTA DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUD AL COMITÉ ÉTICO DE LA UNIVERSIDAD DE A CORUÑA (UDC).

D/Dña.

Teléfono de contacto

Correo electrónico

Solicita la evaluación por parte del comité del proyecto de investigación titulado **“Un reto para la participación en el empleo desde la realidad de las mujeres con discapacidad”**.

El objetivo principal de la investigación es la exploración e interpretación de la percepción de las mujeres con discapacidad sobre su participación en el empleo, desde su propia experiencia.

Se adjunta la documentación necesaria en base a los requisitos que figuran en la web del comité ético de la UDC.

En.....a....de....de....

Fdo.

