



UNIVERSIDADE DA CORUÑA

FACULTADE DE CIENCIAS DA SAÚDE

GRAO EN TERAPIA OCUPACIONAL

Curso académico 2014 - 2015

TRABALLO FIN DE GRADO

**Conciliación familiar en la docencia
universitaria y su influencia en la salud y el
bienestar, una cuestión de género.**

Lorena Villar Peinado

Julio 2015

DIRECTORAS

Profesora Inés Viana Moldes. Profesora y Responsable del Grado en Terapia Ocupacional. Vicedecana de la Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad de A Coruña.

Profesora Natalia Yanáina Rivas Quarneti. Profesora del Grado en Terapia Ocupacional. Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad de A Coruña.

“Las mujeres solo retroceden para coger carrerilla”

(Zsa Zsa Gabor)

ÍNDICE DE CONTENIDOS

RESUMEN	6
RESUMO	7
ABSTRACT	8
1. ANTECEDENTES Y ESTADO ACTUAL DEL TEMA	9
1.1. Conceptos clave: sexo y género.....	9
1.2. El papel de la mujer a lo largo de la historia.....	12
1.2.1. <i>Comienzos del movimiento feminista</i>	16
1.2.2. <i>La inclusión laboral de la mujer y la conciliación familiar</i>	16
1.3. Salud y género	19
1.3.1. <i>Promoción de la salud</i>	21
1.4. Promoción de la salud, equidad de género y terapia ocupacional	22
1.5. Docencia universitaria, conciliación familiar, género y terapia ocupacional.	24
2. BIBLIOGRAFÍA	29
3. HIPÓTESIS Y OBJETIVOS.....	35
3.1. Objetivo General.....	35
3.2. Objetivos Específicos	35
4. APLICABILIDAD.....	36
5. METODOLOGÍA.....	37
5.1. Tipo de estudio	37
5.1.1. Investigación.....	38
5.1.1.1. <i>Muestreo</i>	38
5.1.1.2. <i>Entrada al campo</i>	40

5.1.1.3.	<i>Métodos de recogida de datos</i>	41
5.1.1.4.	<i>Plan de análisis</i>	43
5.1.1.5.	<i>Rigor y credibilidad de la investigación</i>	44
5.2.	Ámbito de estudio.....	45
5.3.	Limitaciones del estudio.....	45
5.4.	Búsqueda bibliográfica.....	45
6.	PLAN DE TRABAJO.....	47
7.	ASPECTOS ÉTICOS.....	49
8.	PLAN DE DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	50
9.	RECURSOS Y FINANCIAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	52
9.1.	Posibles fuentes de financiamiento.....	54
	AGRADECIMIENTOS.....	56
	APÉNDICES	

RESUMEN

- **Introducción:** los roles de género son papeles otorgados a hombres y mujeres por la sociedad en base a una cultura determinada, los cuales influyen en las actividades que ambos realizan en su día a día.

Actualmente las actividades diarias de la mujer siguen estando vinculadas a la atención de las responsabilidades familiares lo cual, dificulta el desarrollo de ocupaciones vitales como, el acceso a un puesto de trabajo.

- **Objetivos:** el objetivo general de este proyecto es el de explorar cómo es percibida la conciliación de ocupaciones laborales y familiares en la docencia universitaria desde el punto de vista de los diferentes actores involucrados.
- **Metodología:** la investigación se abordará desde una perspectiva cualitativa con la finalidad de conocer y comprender una realidad contextualizada. Se utilizará un enfoque teórico- metodológico basado en la Investigación Acción – Participación ya que esta permite recoger y analizar la información sobre un aspecto concreto en colaboración con las personas que participan en el estudio, estableciendo una relación horizontal entre investigadora y participantes y haciéndolos partícipes de la creación de nuevas oportunidades y de un proceso de cambio social positivo.
- **Palabras clave:** docencia, mujer, desigualdades sociales, terapia ocupacional, justicia ocupacional.

RESUMO

- **Introdución:** os roles de xénero son papeis otorgados a homes e mulleres pola sociedade en base a unha cultura determinada, os cales influen nas actividades que ambos realizan no seu día a día.

Actualmente as actividades diarias da muller seguen estando vinculadas á atención das responsabilidades familiares o cal, dificulta o desenvolvemento de ocupacións vitais como é o acceso a un posto de traballo.

- **Obxectivos:** o obxectivo xeral deste proxecto é o de explorar como é percibida a conciliación de ocupacións laborais e familiares na docencia universitaria dende o punto de vista dos diferentes actores involucrados.
- **Metodoloxía:** a investigación abordarase dende unha perspectiva cualitativa coa finalidade de coñecer e comprender unha realidade contextualizada. Empregarase un enfoque teórico – metodolóxico baseado na Investigación Acción – Participación, xa que permite recoller e analizar a información en colaboración con persoas que participan no estudio, establecendo unha relación horizontal entre investigadora e facéndolles participantes da creación de novas oportunidades e de un proceso de cambio social positivo.
- **Palabras clave** docencia, muller, desigualdades sociais, terapia ocupacional, xustiza ocupacional.

ABSTRACT

- **Background:** gender roles are roles given to men and women by society on the basis of a particular culture, which influence both perform activities in their daily lives .

Currently the daily activities of women are still linked to the care of family responsibilities which hinders the development of vital occupations, access to a job

- **Objectives:** the overall objective of this project is to explore how it is perceived reconciling family occupations and university teaching from the point of view of different stakeholders.
- **Methodology:** the research will be approached from a qualitative perspective in order to know and understand a contextualized reality. Participation as this allows you to collect and analyze information on a particular aspect in collaboration with the people involved in the study , establishing a horizontal relationship between researcher and participants and involving them in - a methodological approach based on theoretical research action will be used creating new opportunities and a process of positive social change.
- **Key words:** teaching, woman, social inequalities, occupational therapy and occupational justice.

1. ANTECEDENTES Y ESTADO ACTUAL DEL TEMA

El papel de la mujer en la sociedad a lo largo de la historia ha estado marcado por los roles de género atribuidos bajo las creencias de una cultura determinada. Estos roles le han asignado a la mujer un papel meramente reproductivo, reduciendo las actividades de esta a la crianza de los hijos y el cuidado del hogar.

Tras las primeras movilizaciones feministas llevadas a cabo en Europa a finales del S.XIX, se logran alcanzar derechos básicos para las mujeres como son el acceso a la educación y al mundo laboral. A pesar de estos logros, los roles de género siguen influyendo sus actividades diarias y se sigue considerando que son ellas las destinadas a encargarse de las responsabilidades familiares. La unión de estos dos factores da lugar a la aparición de una nueva problemática social antes inexistente, la conciliación familiar.

En el presente trabajo se pretende conocer como concilian su vida laboral y familiar las mujeres trabajadoras dedicadas a la docencia universitaria y la influencia que esta situación tiene sobre su salud y bienestar, así como, conocer la percepción de los actores involucrados en éste ámbito.

1.1. Conceptos clave: sexo y género

Para la correcta comprensión del presente documento, se considera necesario conocer y comprender la diferencia existente entre los términos sexo y género, puesto que serán el eje central de la temática abordada y, a su vez, darán lugar a otros elementos clave como son los roles sexuales o roles de género así como, la influencia de los mismos en las

ocupaciones de la mujer y en su salud.

Las definiciones ofrecidas por la Real Academia Española (R.A. E)¹, para dichos conceptos son: Sexo: 1. Condición orgánica, masculina o femenina, de los animales y las plantas. / 2. Conjunto de seres pertenecientes a un mismo sexo. Sexo masculino, femenino. / 3. Órganos sexuales. [...]. Género: 1. Conjunto de seres que tienen uno o varios caracteres comunes. / 2. Clase o tipo a que pertenecen personas o cosas. [...], pero estas definiciones no materializan la influencia histórica y social de éstos.

Para indagar en profundidad en la influencia de los roles de género sobre las actividades diarias de la mujer, es necesario tener en consideración otras definiciones más amplias y sociales como las ofrecidas por el manual “El género en la investigación” publicado por la Comisión Europea (CE)². En este manual se describe el sexo como aspectos meramente biológicos, fisiológicos y cromosómicos, mientras que el género se define como *“los papeles y comportamientos sociales que se les atribuyen tanto al hombre como a la mujer bajo el prisma de una cultura y entorno determinado”* la cual ya hace referencia a la influencia de la cultura en la asignación de roles.

En esta misma línea social, la aportación ofrecida en 1995, durante la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer³ celebrada en Beijing, profundiza sobre el concepto de género estableciendo que *“el género se refiere a los papeles sociales contruidos para la mujer y el hombre asentados en base a su sexo y dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural, y están afectados por otros factores como son la edad, la clase, la raza y la etnia”*

En esta última definición se puede entender que el género establece roles que les indican a las personas cuales son las funciones que deben desarrollar dentro de su comunidad. Estos roles de género están influenciados a su vez por los roles sexuales. Aspectos como el

embarazo, la menstruación, la lactancia o la erección son inherentes al sexo de una persona.

Es importante tener en consideración este aspecto, pues como afirma la Dra. Laura Guzmán Stein ⁴ *“los roles de género son construidos socialmente y representan elaboraciones culturales de roles sexuales biológicos”*. La autora explica cómo las funciones biológicas, como pueden ser el embarazo y la lactancia, condicionan el rol de género femenino asociándolo a la crianza de los hijos. Este hecho tiene una gran influencia en lo que respecta al acceso de las mujeres a puestos de trabajo ya que establecen dos roles diferenciados, el rol reproductivo, en el que la mujer cría a los hijos/as y el cual se desarrolla en el hogar, y el rol productivo, en el que el hombre mantiene económicamente a la familia.

Según la socióloga Karina Batthyány ⁵, a pesar de que la incorporación femenina al mundo laboral ha comenzado a cambiar algunos aspectos en cuanto a la repartición de tareas familiares y del hogar, sigue vigente la idea de que el hombre es el principal sustento familiar y a la mujer se le sigue imponiendo su rol reproductivo a pesar de que esta tenga responsabilidades laborales.

Según diversos autores, esta doble carga de trabajo dificulta sus carreras dando lugar a que en ocasiones se vean obligadas a elegir entre sus carreras/trabajos y las responsabilidades familiares o a reducir sus jornadas laborales, conflicto al que los varones no suelen enfrentarse. ⁵

Este abandono o reducción de la jornada laboral suele presentar consecuencias a nivel económico, familiar, social y de salud, creando una situación de desigualdad.

La economista María Antonia Ribas Bonet ⁶, afirma que ésta situación laboral se ve agravada por el *“sistema de producción de bienes y servicios para el consumo en el que vivimos que ignora el trabajo reproductivo no remunerado”* y que trae como consecuencia que el cuidado de los hijos,

personas mayores, etc. no sean tomadas en consideración a la hora de adoptar nuevas políticas de desarrollo igualitario, las cuales han sido definidas por el Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo⁷ como *“la capacidad legal, social y política de mujeres y hombres para movilizar y gestionar todo tipo de recursos en condiciones igualitarias.”*

1.2. El papel de la mujer a lo largo de la historia

Para poder comprender el porqué de esta situación de desigualdad entre hombres y mujeres aún presente en pleno siglo XXI, es necesario retroceder en el tiempo y acercarnos a las primeras comunidades del Paleolítico, donde surgen los primeros vestigios de roles de género y analizar cuál ha sido el papel de la mujer a lo largo de la historia hasta alcanzar su inclusión al mundo laboral, que cambios sociales ha producido dicho inclusión y que factores son los condicionantes de la falta de equidad laboral.

Aunque pueda parecer sorprendente, según numerosos estudios antropológicos, a lo largo de la historia, las sociedades más igualitarias y justas han sido las comunidades prehistóricas. En la obra de Víctor Fernández Martínez⁸ *“PREHISTORIA: El Largo Camino de la Humanidad”*, se establece que, en las primeras comunidades del Paleolítico a pesar de que existían tareas asignadas en función al sexo (los hombres cazaban y las mujeres recolectaban y criaban a los hijos), ambos vivían en iguales condiciones, como puede ser el hecho de una repartición equitativa del alimento y la toma de decisiones. Esto se debió a que vivían bajo una visión comunitaria en la que todos los miembros debían de ser cuidados y protegidos de igual manera, sin distinción, para proteger la supervivencia de la especie. El autor explica que, los primeros cambios en estas comunidades y los primeros brotes de los actuales roles

de género surgen a medida que la especie humana evolucionaba y su cráneo crecía. Este fenómeno hacía que los partos se complicasen y tuviesen lugar de forma prematura por lo que, la dedicación de la mujer al cuidado de los hijos se alargaba en el tiempo. Esta situación generó la necesidad de que las comunidades prolongaran el tiempo de sus asentamientos lo cual, finalmente, culminó en un sedentarismo permanente y con él la necesidad de domesticar animales y ampliar los cultivos. Con esta nueva forma de vida comienza la defensa del alimento por parte de los hombres a través de la fuerza naciendo así la propiedad privada y la idea de que la fuerza física del hombre lo hace un ser superior.

Friedrich Engels⁹ en su libro “El origen de la familia”, vincula la propiedad privada con la monogamia y el patriarcado. El autor teoriza sobre el hecho de que los hombres comenzaron a sentir el deseo de dejar el legado de su esfuerzo y trabajo a sus hijos. Hasta ahora ningún hombre sabía quiénes eran sus hijos biológicos pues no existían parejas ni familias, sino una comunidad. Para poder conocer a quien le correspondería heredar el fruto de su trabajo fue necesario establecer vínculos con una única pareja naciendo así la monogamia y con ello los primeros esbozos de una sociedad patriarcal en la que a través de la fuerza física, el hombre obligaba a la mujer a engendrar y cuidar de sus hijos. A lo largo de los siglos esta nueva sociedad patriarcal fue tomando fuerza y los roles sexuales propios de la mujer (embarazo y lactancia) unidos a creencias religiosas y filosóficas, iban otorgándole fuerza a los roles de género. Esta idea se corrobora mediante numerosos escritos de diferentes autores a lo largo de la historia.

El filósofo Aristóteles en su obra “*La Política*” afirmaba que, de forma natural, unos seres están destinados a mandar y otros a obedecer. En esta misma obra, el autor elaboraba una categorización de aquellos seres nacidos para obedecer los cuales eran las mujeres, los esclavos y los animales ya que su naturaleza los había hecho inferiores. De las mujeres

afirmaba que no eran más que un hombre incompleto al que había que proteger, por lo que solo se podía esperar de ella: sumisión y obediencia. Este pensamiento hizo que en la Grecia clásica la mujer no tuviese la consideración de ciudadano/a pues este derecho solo pertenecía a los hombres libres.¹⁰

Estos ideales clásicos sobre la inferioridad de la mujer fueron heredados a través de los documentos escritos sobre filosofía y derecho griego/romano por los pensadores medievales, por lo que la idea de que la inferioridad era inherente de la mujer continuó dándose por supuesta a lo largo de la edad media.¹¹

La escritora e historiadora Margaret Wade Labarge¹¹ en su obra "La mujer en la Edad Media" incide en que, a esta herencia histórica, hay que añadir que durante esta época (S.XII - XVI), la mayor parte de Europa era cristiana y el clero, formado y gobernado por hombres, gozaba de un gran poder sobre la sociedad y conformaban la clase más cultivada produciendo la mayor parte de la literatura de la época, en la cual, bajo las premisas religiosas, abogaban por la sumisión y obediencia de la mujer. Según Wade, aunque durante la Edad Media seguía vigente la inferioridad de la mujer, el papel de la misma en lo que la clase alta se refiere era diferente. El poder absoluto se centraba en la figura del rey y en sus riquezas, pues con ellas se pretendía intimidar a la nobleza y a otros reinos puesto que, el tamaño de las riquezas se equiparaban al de su poder, haciendo que los reyes tuviesen que contraer matrimonios con reinas que aportasen sus bienes y su linaje para mantener la ostentación de la monarquía haciéndolos dependientes de una figura femenina. Este hecho hacía que las mujeres de la realeza efectuasen importantes labores administrativas como pagar los salarios de los funcionarios y los criados.

También es destacable el papel que ejercían las reinas a la hora de organizar fiestas y eventos, pues en ellos se acordaban importantes pactos políticos de los que formaban parte así como, sus intervenciones

eclesiásticas, introduciendo su visión y decisiones en un mundo exclusivo de hombres.¹¹

Finalmente, la reina como madre ejercía un papel crucial en la formación y educación del próximo rey, ejerciendo en él una fuerte influencia en lo que a sus futuras decisiones se refiere,¹¹ pero a pesar del poder que pudiesen ejercer las mujeres pertenecientes a la monarquía, en lo que respecta al papel general de la mujer este continuó siendo el de sumisión al hombre y crianza de los hijos.

En el S.XVII, autores ilustrados como Jean-Jacques Rousseau, defendían la idea de que las sociedades mantenían instaurada una desigualdad denominada “*desigualdad natural*” entre hombres y mujeres, la cual se basaba, meramente, en los roles sexuales, determinando que las funciones femeninas eran meramente reproductoras.¹⁰

La reafirmación de esta idea a lo largo de los siglos mantiene y fortalece la inequidad sexual y el establecimiento de los roles de género que determinan el papel de la mujer al del cuidado de los niños y el hogar, función que se desarrolla habitualmente en un espacio cerrado alejándola de la participación social. Esto hace que se le presenten mayores dificultades para conseguir un empleo dependiendo así económicamente de un hombre, lo que fortalece la idea de que es un ser frágil y dependiente y que siempre estará en una situación de inferioridad frente a un varón. Esta situación, y roles de género, condicionados por los sexuales, siguen vigentes en mayor o en menor medida en la actualidad.

4, 5, 10

Los primeros movimientos revolucionarios y de crítica ante esta situación surgieron durante la revolución francesa. Según Wilbert A. Pinto González¹², las mujeres lucharon a la par junto a los hombres por la defensa de los derechos del pueblo pudiendo ver que estaban capacitadas para realizar tareas que antes les habían sido negadas.

Las mujeres de la revolución se negaron a aceptar que no iban a ser beneficiarias de los derechos obtenidos tras el levantamiento social ocurrido por el mero hecho de ser mujer. Comienza así los primeros esbozos de lo que años más adelante se conocería como movimiento feminista.¹²

1.2.1. Comienzos del movimiento feminista

A mediados del S. XIX y comienzos del XX, las mujeres inglesas, francesas, alemanas y estadounidenses, comienzan una lucha intensiva por la reivindicación de los derechos básicos de los que gozaba cualquier ciudadano, hasta ahora solo considerados como tal, los hombres. Dicha revolución se iría extendiendo de forma progresiva a la mayoría de los países occidentales.¹²

Los principales objetivos del movimiento feminista eran el derecho al voto, el acceso a la educación y la inclusión al mundo laboral. El derecho al voto y el acceso a la educación fueron los primeros grandes cambios con respecto a lo que el papel y las funciones de la mujer se refiere. La incorporación de las mujeres a la formación académica facilitó el acceso a puestos de trabajo mejor cualificados y mejor remunerados, así como el reconocimiento social del potencial femenino haciendo ver a la sociedad que estaban capacitadas para asumir roles productivos.¹²

Con esta llegada al mercado laboral se creía que las mujeres podrían alcanzar independencia económica, la cual estaría ligada a la suya propia.

1.2.2. La inclusión laboral de la mujer y la conciliación familiar

Esta nueva situación laboral trajo consigo una nueva problemática social para la cual la sociedad no estaba preparada, la conciliación familiar.

La profesora B. Quiñanilla Navarro¹³ afirma que la necesidad de la

conciliación aparece cuando existe un conflicto entre dos o más elementos, y esto, a su parecer, es lo que ocurre en la actualidad, existe un conflicto entre la vida laboral y la personal ya que ambas exigen un tiempo y dedicación difíciles de compaginar, y cada una de estas se desarrollan en ambientes y entornos diferentes. La autora entiende que la conciliación familiar es el equilibrio equitativo entre trabajo y familia de igual forma para hombres y mujeres, pero que los roles de género establecidos dificultan alcanzar esta idea, especialmente en el caso de las mujeres.

Quintanilla, afirma que el propio ordenamiento jurídico en España fortalece la continuidad de estos roles y pone como ejemplo de ello “el permiso de maternidad y paternidad”. En este caso, es la mujer quien lo solicita y la que decide si se lo cede o no al padre, a primera instancia, el padre no puede solicitar una baja paternal de forma directa, dando a entender que el papel del cuidado de los hijos será asumido en un primer momento por la mujer.

En la actualidad, en lo que el acceso y promoción de la mujer al mundo laboral se refiere, la carga de los roles de género y reproductivos todavía estaban y están presentes.^{10, 13}

Las mujeres se enfrentan a muchas dificultades impuestas para conciliar la vida laboral y familiar puesto que en la mayoría de los casos son ellas las que asumen la mayor parte de las responsabilidades familiares.

Según los datos aportados por S. Agut y P. Martín¹⁴ en su artículo Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, con respecto al 2004, el porcentaje de hombres que realiza tareas del hogar del total de ocupados es de 16.10%, mientras que en el caso de las mujeres ocupadas el porcentaje asciende a 63.40%. Estos datos confirman que es la mujer la que sigue asumiendo la mayor parte de las responsabilidades familiares. Son ellas quienes siguen asumiendo estas funciones debido a la influencia de los roles sexuales y

roles de género en nuestra cultura, dando lugar a la falsa creencia de que tienen una cualidades innatas para la crianza y el cuidado de los demás.

Aspectos como la sensibilidad o la amabilidad son atribuidos al sexo femenino sin que haya pruebas científicas de que estos aspectos sean inherentes a la mujer⁵, asumiendo el papel impuesto por la sociedad y dando lugar a una sobrecarga de trabajo y de responsabilidades. Este hecho da lugar a que esta vea limitado su acceso a puestos de mayor responsabilidad e implicación, que se reduzcan las jornadas laborales, que realicen empleos en la economía sumergida o que directamente abandonen sus puestos de trabajo. Esta situación da lugar a la dependencia económica de la mujer y a las desigualdades salariales en la jubilación¹⁵ hecho que refuerza los estereotipos de género, haciendo pensar que estas priorizaran dichas labores por encima de sus responsabilidades laborales y dejando a la mujer subordinada en puestos menos valorados por la sociedad, lo cual, como se verá en el siguiente apartado está ligado a la brecha salarial.

1.3. Salud y género

Como se ha mencionado en el apartado anterior, las mujeres siguen encargándose de la mayoría de las responsabilidades familiares, lo que produce una sobrecarga de actividades y dificulta que estas accedan a puestos de poder y que se vean obligadas a reducir sus jornadas. Tales situaciones junto con la falta de una política laboral consolidada que favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar dan lugar a la llamada brecha salarial, que, según la Comisión Europea (CE),¹⁵ se conoce por la diferencia que existe entre los sueldos de los hombres y los y las mujeres. Así, los datos ofrecidos por la CE determinan que las mujeres ganan alrededor de un 16% menos que los hombres por hora; La brecha salarial conlleva pensiones más bajas y un mayor riesgo de pobreza.

En relación a la edad, los datos ofrecidos por la CE determinan que en el 2012, el 21,7% de las mujeres a partir de 65 años estaban en situación de riesgo de pobreza, frente al 16,3% de hombres de la misma edad. Así mismo refiere que, las mujeres son las grandes víctimas de los empleos de la economía sumergida dejándolas sin protección sanitaria.¹⁶

En definitiva, todos estos aspectos tienen una influencia en la salud de las mujeres a varios niveles: calidad del trabajo, economía, equidad sanitaria y pobreza.¹⁶

Basándonos en la definición de 1945 de la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.)¹⁷ se define el concepto de salud como *“un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no solamente como la ausencia de afecciones o enfermedades”* podemos determinar los roles y estereotipos de género, afectan a los determinantes sociales de la salud como son: el empleo y las condiciones de trabajo, ingreso y condición

social, redes de apoyo social, cultura, género y educación ¹⁸ dejando a la mujer en una situación de vulnerabilidad.

Hay que tener presente que el hecho de gozar de un a buena salud, permite a las personas dirigir sus vidas y sus intereses a nivel individual, social y económico ofreciéndole la libertad de participar en la comunidad ¹⁸, por lo que en 1948 fue declarada por las Naciones Unidas como un derecho fundamental para todo ser humano como así establece el Artículo 25 de la Declaración de los Derechos Humanos:¹⁹ *“Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad [...]”*.

No se debe olvidar que el derecho a la salud ya no es sólo tener acceso a los servicios de salud si no que, las condiciones y requisitos para que se dé un estado de salud e una población son: la paz, la educación, la vivienda, la alimentación, la renta, un ecosistema estable, la justicia social y la equidad¹⁸.

Las mujeres tienen derecho a la igualdad y a la no discriminación en todos los ámbitos y aspectos de la vida, como así reflejan los derechos humanos, los cuales pretenden alcanzar que todas las personas tengan acceso a los recursos necesarios para disfrutar de un nivel de vida óptimo y gozar de salud y bienestar.¹⁹

Para evitar este tipo de inequidades de género y conseguir una buena percepción de salud y bienestar por parte de las mujeres, es necesario promocionar la salud.

1.3.1. Promoción de la salud

La promoción de la salud es un proceso amplio que no solo abarca el ámbito sanitario, sino que también ha de implicarse en las diferentes condiciones sociales, económicas y ambientales con la finalidad de alcanzar la equidad.

La carta de Ottawa para la Promoción de la Salud de 1986²⁰ identifica tres estrategias básicas que son: la abogacía por la salud con el fin de crear las condiciones sanitarias esenciales antes indicadas; facilitar que todas las personas puedan desarrollar su completo potencial de salud; y mediar a favor de la salud entre los distintos intereses encontrados en la sociedad.

A su vez, estas estrategias se apoyan en cinco áreas de acción prioritarias, contempladas en la Carta de Ottawa para la promoción de la salud:²⁰

- Establecer una política pública saludable
- Crear entornos que apoyen la salud
- Fortalecer la acción comunitaria para la salud
- Desarrollar las habilidades personales
- Reorientar los servicios sanitarios
- Todos los profesionales de la salud deben participar en la promoción de la salud.

1.4. Promoción de la salud, equidad de género y terapia ocupacional

La Federación Mundial de Terapeutas Ocupacionales (World Federation of Occupational Therapists, WFOT) ²¹ define la Terapia Ocupacional como “una profesión socio sanitaria centrada en la persona que se encarga de la promoción de la salud y del bienestar de las personas a través de la ocupación.” Desde la terapia ocupacional, dicha promoción se desarrolla a través de las ocupaciones entendiéndolas como: “actividades cotidianas que la gente hace como individuos, en las familias y con las comunidades para ocupar el tiempo y traer significado y propósito a la vida. Ocupaciones incluyen cosas que la gente necesita, quiere y se espera que hagan.” ²²

La influencia de las ocupaciones en la salud de las personas ha sido la temática central de muchos autores/as como, por ejemplo, Elizabeth Townsend y Ann Wilcock ²³, quienes en su artículo “Occupational justice and Client-Centred Practice: A Dialogue in Progress” teorizan sobre la perspectiva ocupacional de la salud, afirmando que el ser humano siempre ha utilizado las ocupaciones como un mecanismo de supervivencia y promoción de la salud. Por otro lado, refieren que los determinantes de la ocupación, tales como el tipo de economía y la estructura social dan forma a la salud de las personas y de la comunidad.

Afirmaciones como las defendidas por estas autoras definen que el principal objetivo de la terapia ocupacional, es: que las personas puedan participar en las actividades que conforman su vida cotidiana ²⁴ y conseguir una situación de justicia ocupacional, entendiendo como tal, la oportunidad de las personas a participar en las ocupaciones que ellos elijan y que les proporcionen satisfacción.

La terapeuta ocupacional Mariana Tundidor en su trabajo realizado para

especialización en Terapia Ocupacional Comunitaria titulado “Puntos de encuentro entre justicia ocupacional y social, exclusión de oportunidades, pobreza y salud mental” afirma que las ocupaciones y la justicia ocupacional complementan la perspectiva de salud de la O.M.S ya que las ocupaciones permiten a las personas participar en la vida comunitaria y dan significado a sus vidas. Por otro lado, la O.M.S. ha reconocido que la salud puede verse afectada por el hecho de no poder realizar actividades y que se limite la participación social.

Los terapeutas ocupacionales aspiran a alcanzar una situación de justicia ocupacional que permita a todas las personas acceder de forma equitativa a todos los recursos necesarios para mantener un estado óptimo de salud. En el caso que nos abarca, esto se traduce a las ocupaciones deseadas en igualdad de condiciones entre las que se encuentra disfrutar de un empleo digno y promocionar en el mismo.

Townsend y Wilcock²⁴ sugieren que la justicia ocupacional está íntimamente ligada a la justicia social, ya que esta defiende la igualdad de oportunidades y el acceso equitativo a los recursos sin distinción de género, raza, edad o sexo, al igual que la justicia ocupacional defiende la equidad e igualdad de derecho a escoger las ocupaciones que queremos realizar y que nos hacen desarrollar y crecer.

Para esto es necesario potenciar la participación comunitaria e involucrar a todos los miembros de la comunidad. En el caso de las desigualdades por cuestión de género, es necesario que la comunidad pueda identificar el hecho de que existe una problemática, que aunque esté relacionada directamente, influye de igual forma a toda la comunidad, pues la falta de salud en un sector de la población afectará al desarrollo de la comunidad entera.

También es necesario empoderar a las personas y a las comunidades en el proceso de promoción de la salud así como el respeto a la diversidad,

lo que incluye, claro está, el sexo femenino.²⁴

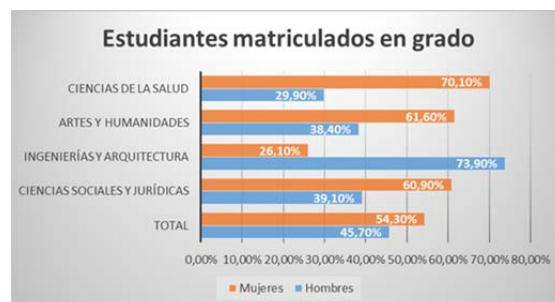
1.5. Docencia universitaria, conciliación familiar, género y terapia ocupacional.

Las mujeres presentan dificultades a la hora de promocionar en su puesto de trabajo debido a las diversas dificultades mencionadas. El ámbito universitario no está ajeno a esta situación.²⁵

Las universidades no destacan por presentar una plantilla equitativa en lo que a sexo se refiere. Al igual que en otros puestos de trabajo, a las profesoras universitarias que ocupan cargos de gestión académica se les presentan las mismas dificultades como consecuencia de los roles de género impuestos por la sociedad y la falta de políticas que defiendan el desarrollo profesional de la mujer.²⁵

Actualmente, en nuestro país, la presencia de mujeres escolarizadas en las Enseñanzas de Régimen General ronda valores próximos al 50%.²⁶ Respecto a la educación universitaria existe una presencia más elevada de mujeres en todas las áreas del conocimiento a excepción de las ingenierías y en arquitectura²⁶ como se refleja en la Gráfica I presentada a continuación.

Gráfica I. Distribución por ramas y sexo. Datos 2012.²⁷



Sin embargo, los datos presentados en la gráfica empiezan a cambiar a medida que los estudios avanzan al segundo y tercer ciclo.

Si relacionamos el acceso a la educación con el acceso al mercado laboral, cabe decir, que el hecho de que el número de mujeres descienda a medida que asciende la carrera formativa de la misma, dará lugar a que los puestos de poder sean alcanzados mayoritariamente por hombres. “Un 60% de personas licenciadas en Europa son mujeres, pero representan poco más del 13% de los puestos de dirección”.²⁸ Este fenómeno deja a la mujer en una situación de vulnerabilidad, generando una falta de representación femenina y retroalimentando así la situación actual, hecho que se corrobora al observar las cifras generales de número de mujeres en relación con hombres en la docencia Universitaria. Los datos del MEC²⁹ revelan que las mujeres ocupan un 35% de los puestos de trabajo.

Las autoras Soletto Muñoz H. y Oubiña Barbella S.³⁰ en su artículo, la conciliación de la vida familiar y la docencia en la universidad, ofrecen datos relevantes sobre la situación de la docencia universitaria en España, afirmando que las docentes universitarias son el colectivo más pequeño dentro de la enseñanza, siendo un 33% del total, frente al 50,78% de profesoras de secundaria y formación profesional, el 64,4% de secundaria y el 75,8% de infantil y primaria.

Es destacable que esta situación se produce también en carreras universitarias donde el número de mujeres, tanto de estudiantes como de docentes, supera ampliamente al de hombres, como ocurre en las carreras de ciencias de la salud, donde la población femenina triplica en todos los sectores a la masculina, y en las que, sin embargo, los puestos de dirección y toma de decisión están ocupados por varones.³⁰

La falta de conciliación familiar dificultan el acceso en su carrera y los roles de género hacen que la mujer se vea sometida a una carga

ocupacional.

Las mujeres investigadoras y docentes universitarias presentan una situación especialmente difícil con respecto al resto de empleos, puesto que si éstas se acogen, por ejemplo, a una excedencia por maternidad, su investigación y gestión se verá paralizada, y los demás con los que deba competir en futuras oposiciones seguirán investigando y publicando.³⁰

El elemento principal de lo descrito hasta ahora en cuanto a la conciliación familiar y la docencia universitaria se refiere, presenta un elemento clave, la maternidad. Aunque es necesario aclarar que no es la maternidad en sí lo conlleva a esta situación, si no la influencia de los roles asociados a la mujer por aspectos meramente biológicos y culturales, que junto con la ausencia de políticas de conciliación, favorecen esta situación de desigualdad.

En numerosas ocasiones, las mujeres que poseen puestos de dirección o de una relativa importancia han prolongado la decisión de tener hijos o simplemente han renunciado a la maternidad, aspecto a al que la mayoría de los hombres no tienen que renunciar para ascender en su carrera profesional.

No debemos olvidar, que el origen de estas distinciones de género tienen un origen social, y que por lo tanto pueden ser modificadas, ya que no son aspectos intrínsecos a la mujer como se opinaba años atrás.³¹

Volviendo a la influencia que estas desigualdades tienen sobre la salud, es importante destacar que promover la independencia y emancipación de la mujer es clave para adquirir una perspectiva de salud y bienestar positiva en todos los aspectos.³¹

La situación actual de la mujer en el ámbito laboral en general, y en la docencia universitaria en particular, dan lugar a una deprivación ocupacional de las mismas entendiendo como tal, el hecho de que se

produce una situación en la que se pierde la participación, o como mínimo se restringe en el mundo laboral, debido a factores fuera del control de las mujeres como son los roles sexuales y de género.

Esta situación afecta a la economía de la mujer, a su independencia y a su desarrollo personal, entendiendo por desarrollo personal la libertad de cada persona a escoger de que forma quiere vivir y al fortalecimiento de las capacidades de las personas tanto a nivel social, educativo, laboral, económico, etc.³²

Teniendo en cuenta que la O.M.S ha reconocido la influencia de las ocupaciones en la salud de las personas y que la salud es un derecho fundamental reflejado en los Derechos Humanos, se puede concluir diciendo que la situación de desigualdad laboral a la que se enfrentan las mujeres como consecuencia de los roles de género establecidos por su entorno, viola los derechos humanos de las mujeres

Los/as terapeutas ocupacionales, como disciplina socio sanitaria que está obligada a velar por la promoción de la salud de las personas, deben trabajar para alcanzar una situación de equidad y justicia ocupacional en la que todas las personas, sin distinción de raza, creencia o sexo puedan realizar aquellas ocupaciones que les den identidad y sensación de sentimiento a su comunidad, y que les permita desarrollarse en todos los ámbitos, personal, económico, profesional, etc.

Para poder alcanzar una equidad de género y conseguir una repercusión positiva en la salud, desde la disciplina de terapia ocupacional, se deben explorar las ocupaciones diarias de las mujeres trabajadoras pertenecientes al ámbito universitario y conocer como las concilian con su vida laboral y familiar para poder así identificar las necesidades individuales de la persona y como miembro de la comunidad.

Es necesario mencionar la ausencia de literatura en terapia ocupacional en lo referente a las ocupaciones y género.

Se considera que esta disciplina puede involucrarse en el desarrollo de proyectos en colaboración con las comunidades para abordar las problemáticas existentes vinculadas a las ocupaciones de las personas, como es, en este caso, la igualdad de género en el mundo laboral, concretamente en la docencia universitaria.

2. BIBLIOGRAFÍA

1. Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. [monografía digital.] 22ª ed. Madrid: Real Academia Española; [fecha de acceso 19 de junio de 2015]. Disponible en: <http://www.rae.es/>
2. Comunidad Europea. El género en la investigación. [monografía digital]. 1º ed. [traducción]. Madrid: Ministerio de Ciencia e Innovación. [fecha de acceso 19 de junio de 2015]. Disponible en: http://www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Investigacion/FICHEROS/El_genero_en_la_investigacion.pdf
3. Naciones Unidas. Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. [monografía digital] Beijing; 1995. [fecha de acceso 20 de junio de 2015]. Disponible en: www.un.org/es/
4. Guzmán Stein L. Roles sexuales, roles de género y poder. San José: Instituto Interamericano de Derechos Humanos. Programa Mujer y Derechos Humanos; 2011.
5. Batthyány K. Trabajo productivo y trabajo reproductivo: Los cuidados y responsabilidades familiares como elemento principal de conciliación. En: Área de Sociología de las Relaciones de Género. Proyecto Trabajo y Ciudadanía de las mujeres en Uruguay. Fac. Ciencias Sociales: Uruguay; 2000.
6. Ribas Bonet M.A. Desigualdades de género en el mercado laboral: un problema actual. Departament d'Economia Aplicada: Universitat de les Illes Balears; 2004.

7. Instituto de Estudios sobre Desarrollo y Cooperación Internacional. Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo [monografía digital].Bilbao: Instituto Hegoa;[fecha de acceso 30 de junio de 2015].Disponible en: <http://www.hegoa.ehu.es/>
8. Fernández Martínez V.M. PREHISTORIA: El largo camino de la humanidad. Madrid: Alianza; 2007.
9. Friedrich E. El origen de la familia.[monografía digital].Moscú:El progreso; 1884.[fecha de consulta: 1 de junio de 2015].Disponible en: <http://www.marxists.org>
10. Sanchez Muños C. Genealogía de la vindicación. Ed: Beltrán E. Maquieira V. Feminismos, debates teóricos contemporáneos.1ªed.Madrid: Alinza Editorial; 2001.17 - 74.
11. Wade Labarge M. La mujer en la Edad Media.4ªed.San Sebastián: Nerea S.A;1988.
12. Pinto González W.A. Historia del feminismo. Revista de la Universidad Autónoma de Yucatán. 2003; (225): 30- 45.
13. Quintanilla Navarro B. La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual. Cuadernos de Relaciones Laborales. 2005; Vol. 23, (1): 95-129
14. Agut S. Martín P. Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad. Apuntes de Psicología. 2007; Vol. 25 (2): 201-214.

15. Comisión Europea. Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea. [monografía digital]. Luxemburgo: Oficinas de Publicaciones de la Unión Europea; 2014. [fecha de acceso: 21 de junio de 2015]. Disponible en: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_es.pdf
16. Martínez Garza M.E. La violencia en contra de las mujeres: una violación del derecho a la igualdad y al principio universal de no discriminación. especial referencia a México. [tesis doctoral]. Universidad Nacional de Educación a Distancia :España; 2013.
17. OMS. Carta de las Naciones Unidas. [monografía digital.] San Francisco: OMS; 1945. [fecha de acceso: 27 de mayo de 2015]. Disponible en: www.un.org/es/documents/charter/. [27/05/2015].
18. O.M.S. Guías para la Rehabilitación Basada en la Comunidad. Componente de salud. [monografía digital]; 2010. [fecha de consulta 01 de junio de 2015]. Disponible en: www.who.int/disabilities/cbr/es/.
19. Naciones Unidas. Declaración Universal de Derechos Humanos. [monografía digital]; 1948. [fecha de consulta: 01 de junio de 2015]. Disponible en: <http://www.un.org/es/>.
20. OMS. Carta de Ottawa para la promoción de la salud. I Conferencia Internacional de Promoción de la Salud. Ottawa: OMS; 1986.
21. World Federation of Occupational Therapists. Definición de Terapia Ocupacional. [monografía digital]; 2012. [fecha de consulta: 22 de junio de 2015]. Disponible en: <http://www.wfot.org/>

22. World Federation of Occupational Therapists. Definición de ocupación. [monografía digital]; 2012. [fecha de consulta: 22 de junio de 2015]. Disponible en: <http://www.wfot.org/>
23. Townsend E. A. Wilcock. Occupational justice and Client-Centred Practice: A Dialogue in Progress. Canadian Journal of Occupational Therapy April:2004; vol. 71(2): 75-87
24. William, Spackman. Promoción de la salud. Terapia Ocupacional. Ed.11ª: Editorial Médica Paramericana; 2011.165-239.
25. Tomàs Folch M. Guillamón Ramos C. Las barreras y los obstáculos en el acceso de las profesoras universitarias a los cargos de gestión académica. Revista de Educación.2009;Vol.350: 253-275
26. Porto Castro A Mª. Mujeres, formación y mercado de trabajo. En: Xornada Universitaria de Santiago de Compostela, Servizo de Publicacións e Intercambio Científico. 2013; 133-144.
27. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Datos Básicos del Sistema Universitario Español 2013-2014. Secretaría General Técnica, Subdirección General de Documentación y Publicaciones; 2013.
28. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Herramienta de apoyo nº 4 "Presencia de mujeres en puestos de responsabilidad" Secretaría de Estado, de Servicios Sociales e Igualdad; 2010.

29. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Datos Básicos del Sistema Universitario Español 2013-2014. Secretaría General Técnica, Subdirección General de Documentación y Publicaciones; 2013.
30. Soletto Muñoz H. Oubiña Barbella S. La conciliación de la vida familiar y la docencia en la universidad: concreto estudio de la situación en la Universidad Carlos III. En: II Certamen de ensayo sobre igualdad y género: Universidad Carlos III de Madrid; 2005. 2
31. Organización Mundial de la Salud. Subsanan las desigualdades en una generación. Alcanzar la equidad sanitaria actuando sobre los determinantes sociales de la salud. Buenos Aires: Ediciones Journal; 2009.
32. UNICEF. Comunicación, desarrollo y Derechos humanos. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. 1ªed. Argentina;2006
33. Arantzamendi M. López-Dicastillo O. Vivar C. La investigación cualitativa. En*:Arantzamendi M. López-Dicastillo O. Vivar C. Investigación cualitativa: manual para principiantes. 1ªedición. Madrid: Ediciones Eunote; 2012. p. 19-38.
34. Balcázar F. La investigación-acción participativa en psicología comunitaria. Principios y retos. Colegio Oficial de Psicólogos de Andalucía Occidental y Universidad de Sevilla. Apuntes de Psicología: Sevilla; 2003. Vol.21(3):419-435
35. Trentham B. Cockburn L. Investigación en la acción participativa. En*: Kronenberg F. Simó S. Pollard F. Terapia Ocupacional sin fronteras. 1ª edición. Madrid. Editorial Médica Panamericana; 2007. p. 415- 428.

36. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio P. Metodología de la investigación. 5ª ed. Mares Chacón J, editor. Méjico: Mc Graw Hill; 2010.
37. Flick U. La entrada en el campo. Introducción a la investigación cualiltativa. 1ªed. Madrid: Morata; 2004. p.68-86.
38. Flick U. Entrevistas semiestructuradas. Introducción a la investigación cualiltativa. 1ªed. Madrid: Morata; 2004.p.89-109.
39. Xunta de Galicia, Consellería de Sanidade, sistema Galego de Saúde. Comité Autonómico de Ética de Investigación Clínica de Galicia (CAEIC) [monografía digital]. Xunta de Galicia [acceso 30 de junio de 2015]. Disponible en: http://www.sergas.es/MostrarContidos_N2_T01.aspx?IdPaxina=60018
40. Xunta de Galicia, Consellería de Sanidade, Sistema Galego de Saúde. SERGAS, espazo de saúde [mpnografía digital]. Xunta de Galicia [acceso 30 de junio de 2015]. Disponible en: <http://www.sergas.es/>
41. Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal. Boletín Oficial del Estado, nº 298, (14-12-1999).

3. HIPÓTESIS Y OBJETIVOS

La propuesta de estudio se plantea bajo el supuesto de que las mujeres trabajadoras dedicadas a la docencia universitaria, presentan mayores dificultades que los hombres a la hora de conciliar sus ocupaciones diarias con la vida familiar y laboral, lo cual dificulta la promoción laboral de las mismas lo cual puede influir en su percepción de salud y bienestar.

3.1. Objetivo General

- Explorar cómo es percibida la conciliación de ocupaciones laborales y familiares en la docencia universitaria desde el punto de vista de los diferentes actores involucrados.

3.2. Objetivos Específicos

- Describir las ocupaciones diarias de las docentes universitarias y su conciliación con la vida laboral y familiar.
- Explorar las repercusiones percibidas de estas barreras y facilitadores para la salud y el bienestar.
- Diseñar en colaboración con los participantes del estudio un plan de acción con alternativas destinadas a mejorar la conciliación familiar en el ámbito universitario.

4. APLICABILIDAD

Los resultados obtenidos en este estudio servirán para conocer cómo concilian sus ocupaciones aquellas mujeres que se dediquen a la docencia universitaria y tengan responsabilidades familiares, así como, esta situación puede influir en su percepción de salud y bienestar.

Esta información puede tener diferentes vías de aplicabilidad:

- **Educativa:** Aportará información sobre las ocupaciones de aquellas personas dedicadas a la docencia universitaria y sobre sus vivencias a la hora de conciliar su vida laboral y familiar.

Presentará datos sobre las posibles desigualdades entre hombres y mujeres a la hora de conciliar vida laboral y familiar así como la influencia que esta situación puede tener en la salud y el bienestar. Estos datos pueden ser presentados en las universidades para colaborar con la elaboración de futuros planes estratégicos a favor de la igualdad de género en el ámbito universitario a favor tanto del profesorado como del alumnado.

- **Profesional:** La evidencia científica en este campo puede ampliar el campo de conocimiento de la terapia ocupacional así como de otras disciplinas interesadas en el estudio.

5. METODOLOGÍA

5.1. Tipo de estudio

La investigación se aborda desde una perspectiva cualitativa y a través de la misma se pretende conocer y comprender una realidad contextualizada desde la perspectiva de los participantes, que en este caso es, conocer cómo es percibida la conciliación de ocupaciones laborales y familiares en la docencia universitaria desde el punto de vista de los diferentes actores involucrados, con la finalidad de construir un nuevo conocimiento sobre la temática de estudio.³³

Se utilizará un enfoque teórico-metodológico basado en la Investigación Acción Participación (IAP). Esta investigación se caracteriza por establecer una relación horizontal entre la investigadora y los participantes del estudio que, generalmente, pertenecen a un grupo o comunidad en situación de inequidad.³⁴ Esta relación se lleva a cabo con la finalidad de empoderar a los participantes y que estos formen parte activa de la creación de nuevas oportunidades³⁴ que en el presente estudio será que, las docentes universitarias puedan conciliar su vida familiar y laboral de manera que no se presenten dificultades en el desarrollo de su trabajo ni afecte a su promoción en el mismo.

Desde la terapia ocupacional este tipo de investigación está dirigida a crear oportunidades ocupacionales justas y equitativas, es decir, su finalidad es la de alcanzar la justicia ocupacional.³⁵

Puesto que dicho estudio se desarrollará a través de una metodología IAP, éste se dividirá en las tres etapas características de esta metodología:³⁶

- **Diagnóstico:** esta etapa tiene como objetivo realizar una recopilación de información a través la teoría existente y de los datos obtenidos por parte de los diferentes participantes del estudio. Toda esta información será utilizada para identificar las necesidades y demandas de una determinada realidad social y posteriormente elaborar un plan de acción en colaboración con los actores involucrados en el estudio y con la comunidad, que se desarrollará para establecer un cambio social positivo y alcanzar una situación de justicia ocupacional.
- **Acción:** con la información obtenida en la fase de diagnóstico, se pondrán en marcha, en colaboración con los participantes del estudio, un plan de acción con alternativas destinadas a mejorar la conciliación familiar en el ámbito universitario y a crear nuevas oportunidades.
- **Revaluación:** de forma colaborativa, las personas implicadas en el estudio debaten sobre la eficacia del plan de acción desarrollado, para efectuar los cambios necesarios y continuar mejorando.

A continuación se desglosa el desarrollo de la primera fase (diagnóstico). La segunda y la tercera fase de esta investigación no serán detalladas puesto que dependerán de los resultados obtenidos en la etapa de diagnóstico.

5.1.1. Investigación

5.1.1.1. Muestreo

Los participantes seleccionados para colaborar en el estudio estarán conformados por tres grupos diferenciados que pertenezcan al ámbito universitario. Los grupos elegidos son: docentes universitarios, equipo

rectoral universitario y la oficina de igualdad de género de la universidad.

Dentro de esta población se realizará un muestreo teórico intencionado³³ para identificar personas con vivencias clave sobre el objeto de estudio.

Para ello se establecen los perfiles recogidos en la *Tabla I*.

Tabla I. Selección de informantes

Perfil	Motivo	Criterios de inclusión	Criterio de exclusión
Docentes	Protagonistas, proporcionarán información sobre sus propias vivencias	<ul style="list-style-type: none"> – Ser docente universitario – Ejercer la docencia a tiempo completo 	Periodo de docencia inferior a cuatro años consecutivos
Equipo rectoral	Ofrece información desde la perspectiva de estrategia, dirección y gestión de la universidad	Ser miembro del equipo rectoral	Ejercicio del cargo inferior a un año
Recurso orientado a Igualdad/Género	Recurso básico como fuente de información para el estudio	Persona responsable del recurso	Ejercicio del cargo inferior a un año

5.1.1.2. Entrada al campo

La persona que realiza la investigación se pondrá en contacto con la universidad para informar sobre su estudio y la finalidad del mismo.

En el caso de que la universidad decida colaborar, la investigadora le solicitará a la misma que renvía la información a las personas que conformen los tres grupos de interés definidos para el estudio (docentes, equipo rectoral y oficina de igualdad/género).

Junto con la información se anexarán los datos de contacto de la

investigadora a la espera de una respuesta de aquellas personas interesadas en participar.

También se contactará con una persona que forme parte del ámbito universitario y que conozca personas que cumplan el perfil deseado que estén interesadas en participar, haciendo de nexo entre la investigadora y los participantes.³⁷

5.1.1.3. Métodos de recogida de datos

Para la recogida de la información se emplearán dos técnicas: La entrevista semiestructurada y el grupo de discusión con la intención de proporcionar mayor fiabilidad a los datos presentados a través de la triangulación³³.

- **Entrevista semiestructurada**³⁸

Este tipo de entrevistas constan de una guía temática enfocada a la adquisición de la información relevante para el estudio que en este caso es, conocer la percepción de los diferentes actores sobre la conciliación familiar en el ámbito universitario. Esta guía temática se conforma de preguntas abiertas que permiten a los participantes ampliar la respuesta y entrelazar temas, lo cual proporcionará a la investigadora una información mucho más rica y amplia.

En el presente proyecto se realizarán tres entrevistas semiestructuradas diferentes en relación a los tres grupos definidos para participar en el estudio. Cada una de estas entrevistas serán realizadas de forma individual. (*Ver apéndices I, II y III*).

El desarrollo de la entrevista tendrá una duración de 60 minutos aproximadamente. Estas serán grabadas tras el previo consentimiento de

las personas colaboradoras.

- **Grupo de discusión** ³³

Este método de recogida de datos reúne a un grupo de participantes con la finalidad de que se produzca una interacción entre los mismos. Este método permite recoger muchos datos en poco tiempo y facilita la puesta en común de intereses mutuos

En este proyecto se realizarán dos grupos de discusión con una duración aproximada de dos horas cada uno. Estos se llevarán a cabo tras la realización de las entrevistas individuales y serán gravados tras el previo consentimiento de los involucrados.

La investigadora presentará el tema a tratar y ejercerá el papel de moderadora.

Cada uno de los grupos participantes recibirá un código, los cuales se presentan en la *Tabla II*. En la *Tabla III* se presentará a que grupos se aplicará cada método.

Tabla II. Grupos de informantes

Participantes	Código
Docentes universitarios	G.1
Equipo rectoral	G.2
Oficina de igualdad/género	G.3

Tabla III. Aplicación de los métodos de recogida de datos

Método	Información	Grupos de aplicación
Entrevista	La entrevista se realizará de forma individual con la finalidad de recoger la información sobre la percepción individual de cada uno de los participantes sobre la conciliación familiar en el ámbito universitario, así como para seleccionar a los participantes que participarán en los grupos de discusión	G. 1, 2 y 3
1 ^{er} Grupo de discusión	Puesta en común de intereses mutuos de personas involucradas en la temática de estudio.	G. 1 y 3
2 ^o Grupo de discusión	Puesta en común de intereses mutuos de personas involucradas en la temática de estudio.	G. 2 y 3

5.1.1.4. Plan de análisis

Como se ha mencionado en el apartado anterior, las entrevistas serán grabadas y posteriormente transcritas de forma literal. La información proporcionada por estas entrevistas será completada con las anotaciones e impresiones que la investigadora haya realizado respecto al lenguaje no verbal de los participantes.

El análisis de los datos se llevará a cabo siguiendo el patrón de tres fases de Taylor y Bogan³³, estas fases son: descubrimiento, donde se buscan y examinan datos, la codificación, en la que se juntan todos los datos y tras las lecturas de los mismos se separan ideas, conceptos y posibles

interpretaciones, y por último, la relativización, donde se interpretan los datos. Asimismo, este análisis, se realizará entre la alumna y las tutoras del presente trabajo (triangulación) donde se aportarán las visiones de otros profesionales.

5.1.1.5. Rigor y credibilidad de la investigación

Los criterios que se van a utilizar para evaluar la calidad de este estudio y por lo tanto su rigor metodológico son:³³

- **La credibilidad:** se alcanza cuando la investigadora ha realizado una recolección de información capaz de aportar datos sobre una realidad contextualizada con la que los participantes del estudio se ven identificados y consideran reales y ciertos. En este estudio la credibilidad se basará en la triangulación de la información teórica recopilada por la investigadora, mediante la transcripción de los datos obtenidos en las entrevistas y los grupos de discusión y la visión de otros profesionales, en este caso las directoras del estudio.
- **Transferibilidad o Aplicabilidad:** se refiere a la posibilidad de aplicar los resultados del estudio a otras poblaciones, contextos, disciplinas, entidades, organismos oficiales, etc.
- **Consistencia:** los datos manejados deben ser estables y estar bien fundamentados para que estos puedan ser defendidos y argumentados.
- **Confirmabilidad:** se refiere al posicionamiento subjetivo de la investigadora y a los posibles sesgos que este haya podido causar al estudio.

5.2. Ámbito de estudio

El ámbito de estudio será una Universidad pública de España.

El motivo de seleccionar únicamente la universidad pública responde al hecho de que ésta es un recurso público al que toda la población puede acceder en igualdad de condiciones facilitando el acceso a una educación superior.

Como recurso público financiado por el estado, se considera imprescindible que sea un entorno igualitario y equitativo sin distinciones económicas, culturales, religiosas o de género.

5.3. Limitaciones del estudio

Se presentan limitaciones en lo referente al estudio, una es la falta de tiempo para el desarrollo del proyecto y otra la falta de experiencia de la investigadora.

5.4. Búsqueda bibliográfica

Se realizó una búsqueda bibliográfica en diferentes bases de datos: SCIELO, SCOPUS, Dialnet, OTSeeker.

Los términos empleados para la búsqueda fueron: “terapia ocupacional”, “terapeuta ocupacional”, “conciliación familiar”, “docencia universitaria”, “salud”, “género”, “occupational therapy”, “Occupational therapist”, “family reconciliation”, “university education”, “health”, “welfare”, “gender”.

Para la elaboración de la búsqueda se utilizaron diferentes combinaciones

de términos con los operadores booleanos “AND” y “OR”. Los límites idiomáticos establecidos fueron: español e inglés. Asimismo, se ha consultado Google académico mediante lenguaje natural.

6. PLAN DE TRABAJO

El presente plan de trabajo expuesto en la *Tabla IV*, tendrá aproximadamente una duración de dos años.

El motivo de esta prolongación temporal es que el presente estudio formará parte del futuro Trabajo Fin de Master de la investigadora donde se desarrollará la primera fase del proyecto la cual corresponde al diagnóstico. La segunda y tercera fase (acción y reevaluación respectivamente) no serán desarrolladas.

La difusión de los resultados obtenidos no se llevará a cabo hasta finalizar dicho master.

Tabla IV. Cronograma

		Febrero- Marzo 2015	Abril- Mayo 2015	Junio- Julio 2015	Septiembre- Diciembre 2015	Enero- Marzo 2016	Abril- Junio 2016	Junio- adelante 2016
FASE 1: Diagnóstico	Búsqueda bibliográfica	■			■			
	Diseño del proyecto		■	■				
	Entrada y trabajo de campo				■	■		
	Recogida de datos				■	■		
	Análisis de los datos				■	■	■	
	Elaboración informe final						■	
	Difusión de los resultados							■
FASE 2: Acción								■
FASE 3: Reevaluación								■

7. ASPECTOS ÉTICOS

Para realizar este proyecto de investigación, se solicitará autorización al Comité Autonómico de Ética de Investigación Clínica de Galicia el cual forma parte del Servicio Galego de Saúde.^{39, 40} (*Ver apéndice IV*)

Se respetarán los derechos y deberes que establece la Ley Orgánica (LO) 15/1999 de protección de datos de carácter personal y el RD 994/99 de medidas de seguridad para preservar los datos personales de las personas que participen en el estudio.⁴¹

Los participantes serán informados de todo el proceso y de la finalidad del estudio, a continuación se les proporcionará una hoja informativa (*Ver apéndice V*) y se resolverán todas las dudas que puedan surgir. Estos serán informados de que pueden decidir o no participar en estudio de una forma libre y que en caso de haber aceptado, podrán abandonar sin dar ningún tipo de explicación ni justificación, así como de que las entrevistas que se les realicen serán grabadas. Una vez aclarados todos estos aspectos, se dará el consentimiento informado (*Ver apéndice IV*) que todos aquellos que quieran participar en el estudio han de firmar.

Todos los datos personales así como la información obtenida de las entrevistas serán codificados y nadie ajeno al estudio tendrá acceso a la información.

Una vez concluido el estudio las grabaciones serán destruidas.

8. PLAN DE DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Los resultados obtenidos en el marco de las temáticas del trabajo (educación, docencia, género, terapia ocupacional y salud) se difundirán en los siguientes medios:

Revistas:

- American Journal of Occupational Therapy. (Am. J. Occuo. Ther.)
Factor de impacto JCR, 2015: 1.532)
- British Journal of Occupational Therapy (Br. J. Occup. Ther) Factor de impacto JCR, 2015: 0,798
- Scandinavian Journal of Occupational Therapy (Scand. J. Occup. Ther) Factor de impacto JCR, 2015: 1.090
- Australian Occupational Therapy Journal (Aust. Occup. Ther. J.)
Factor de impacto JRC:1.552

Congresos:

- Congreso Internacional de Estudiante de Terapia Ocupacional; (CIETO) 2016, Alicante (España)
- Confederación Latinoamericana de Terapeutas Ocupacionales; XII Congreso latinoamericano 2017, Cancún (México)
- World Federation of Occupational Therapists congress 2018,(South Africa)
- V Xornada Universitaria en Xénero; 2017, Galicia (España)

Comunidad:

- Oficina de igualdad de género de universidades públicas.
- Delegación Provincial de la Igualdad y del Bienestar .

- Asociación para el Fomento de la Igualdad de Género (AFIG). (Barcelona).
- Asociaciones contra la violencia de género.

9. RECURSOS Y FINANCIAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

Los recursos que serán necesarios para desarrollar este proyecto son:

- **Infraestructura:** espacio adaptado para llevar a cabo las entrevistas y grupos de discusión dentro de un ambiente de intimidad. Las infraestructuras donde se realizarán dichas entrevistas y grupos de discusión serán áreas de pertenencia universitaria.
- **Recursos humanos:** estos estarán formados por una terapeuta ocupacional, que será la que desarrolle el papel de investigadora principal. Su estudio estará apoyado por las dos directoras del estudio.
- **Material fungible:** entendiendo como tal, diverso material de papelería como pueden ser folios, tinta de impresora, bolígrafos o fotocopias.
- **Material inventariable:** material que forma parte de los bienes muebles de la universidad. Como pueden ser un ordenador portátil, una impresora o una grabadora.
- **Difusión de resultados:** gastos de alojamiento, inscripciones a congresos, dietas y viajes.

Todos los gastos asociados a la adquisición de estos recursos son desglosados en la *Tabla V*, la cual se presenta a continuación.

Tabla V. Recursos necesarios y presupuesto

Concepto y Unidad	Total
Infraestructuras	
Instalaciones universitarias	0 €
Salario terapeuta ocupacional (1) Estudiante.	0 €
Recursos materiales	
<i>Material fungible</i>	
20 paquetes de folios: 4,50 €/u.	90 €
10 bolígrafos: 0,75 €/u.	7.50 €
1000 impresiones: 0,04 cents. /u.	40 €
<i>Material Inventariable</i>	
Ordenador portátil (ordenador propio)	0 €
Impresora (1): 220 € / u.	220 €
Tinta impresora: 20€ / cartucho (x 15)	300 €
Grabadora (1): 85 € / u.	85 €
Difusión de resultados	
Viaje, inscripción a congresos, alojamiento y dietas (3 congresos)	10.000 € aprox.
TOTAL	10.742,5 €

9.1. Posibles fuentes de financiamiento

Existen entidades que colaboran con diferentes proyectos de investigación a través de becas y ayudas. Estas, por lo general, suelen concederse de forma anual.

Se solicitarán diferentes becas y ayudas que ejerzan de soporte económico a la hora de financiar nuestro estudio.

Las becas que serán solicitadas serán presentadas en la *Tabla VI*.

Tabla VI. Fuentes de financiación

Tipo de entidad	Entidad	Convocatoria
Pública	Programa Estatal de I+ D +i Orientada a los Retos de la Sociedad	Convocatoria anual (Actualmente abierta)
	Convocatoria de ayudas a la investigación de la UDC.	Convocatoria anual
Privada	Ayudas a la Investigación Ignacio H. de Larramendi para promover la investigación y la formación en promoción de la salud (Fundación Mapfre)	Convocatoria anual

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecerles a mis directoras Inés y Natalia todo el apoyo y ánimo que me han dado a lo largo de estos meses. Gracias por vuestra infinita paciencia. Sin vosotras no lo habría conseguido.

Gracias a mi familia por enseñarme el camino correcto.

A mi marido, por darme todo su apoyo en los momentos malos y reír en los buenos.

A mis compañeros/as, no me imagino vivir esta experiencia con otras personas, solo con vosotros/as, no cambiéis nunca.

Y en especial, muchas gracias a todas esas mujeres que han luchado a lo largo de la historia por los derechos de todas y cada una nosotras. Gracias a ellas hoy estoy aquí.

APÉNDICES

APÉNDICE I

Entrevista docentes universitarios

1. ¿Cómo piensa que es la conciliación familiar en la comunidad educativa?
2. En cuanto a la conciliación familiar ¿Considera que las mujeres presentan más carga de trabajo que los hombres?
3. ¿Cree que conciliar vida familiar y laboral puede influir en la salud de las personas? ¿de qué forma?
4. ¿Considera la conciliación familiar como un reto en nuestra sociedad?

APÉNDICE II

Entrevista equipo rectoral

1. ¿Cómo piensa que es la conciliación familiar en la comunidad educativa?
2. Como equipo rectoral ¿Desarrollan alguna acción para facilitar esta conciliación?
3. En la Universidad, ¿existe equidad de género en la promoción de los docentes, investigadores y cargos de gestión?
4. En cuanto a la conciliación familiar ¿Considera que las mujeres presentan más carga de trabajo que los hombres?
5. ¿Considera la conciliación familiar como un reto en nuestra sociedad?

APÉNDICE III

Entrevista Oficina Igualdad / Género

1. ¿Cómo consideraba que era la conciliación familiar en la comunidad educativa antes de ocupar este puesto? Y ahora?
2. ¿Por qué considera que es necesario este recurso en el ámbito universitario?
3. ¿Qué necesidades detecta?
4. ¿Qué acciones desarrolla?
5. ¿Qué funciones realiza?
6. ¿Considera la conciliación familiar como un reto en nuestra sociedad?

APÉNDICE IV

Hoja de información para el/la participante

TÍTULO DEL ESTUDIO: Conciliación familiar en la docencia universitaria y su influencia en la salud y el bienestar, una cuestión de género.

INVESTIGADORA: Lorena Villar Peinado, alumna de cuarto del Grado de Terapia Ocupacional de la Universidad de La Coruña.

Este documento tiene por objeto ofrecer información sobre un estudio de investigación en el que se le invita a participar.

Si decide participar en el mismo, leer antes este documento y hacer todas las preguntas necesarias para comprender los detalles sobre el mismo. Puede decidir participar o no libremente.

Si decide participar, podrá abandonar el estudio aunque este ya haya empezado sin necesidad de dar explicaciones.

¿Cuál es el propósito del estudio?

El propósito de este estudio de investigación es explorar cómo es percibida la conciliación de ocupaciones laborales y familiares en la docencia universitaria desde el punto de vista de los diferentes actores involucrados.

¿Por qué me ofrecen participar a mí?

Usted es invitado a participar en este estudio puesto que cumple los criterios establecidos óptimos para este estudio. Estos criterios sirven para seleccionar a la población que puede responder al interrogante de la investigación.

¿En qué consiste mi participación?

Su participación consiste en la colaboración a través de una entrevista semiestructurada donde expondrá su opinión sobre las preguntas

efectuadas. En cualquier momento podrá negarse a responder cualquiera de las preguntas y opinar con libertad. La investigadora gravará la entrevista y hará su transcripción literal codificando los datos personales del participante. Su participación tendrá una duración estimada de una hora de entrevista.

¿Qué molestias o inconvenientes tiene mi participación?

La participación en la investigación no presenta ningún riesgo asociado.

¿Obtendré algún beneficio por participar?

No se espera que Ud. obtenga beneficio directo por participar en el estudio.

¿Recibiré la información que se obtenga en el estudio?

Si Ud. lo desea, recibirá los resultados del estudio.

Estos resultados pueden no tener aplicación clínica ni una interpretación clara, por lo que, si quiere disponer de ellos, deberían ser comentados con el realizador del estudio.

¿Se publicarán los resultados de este estudio?

Los resultados de este estudio se difundirán en congreso de Terapia Ocupacional, y de Género.

También formará parte del futuro trabajo fin de master de la investigadora.

¿Cómo se protegerá la confidencialidad de mis datos?

El tratamiento, comunicación y cesión de sus datos se hará conforme a lo dispuesto por la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter general. En todo momento, Ud. podrá acceder a sus datos, oponerse, corregirlos o cancelarlos, solicitándolo ante el investigador.

Si el equipo investigador, y las autoridades sanitarias, que tienen deber de guardar la confidencialidad, tendrán acceso a todos los datos recogidos por el estudio. Sus datos serán recogidos y conservados hasta acabar el estudio de modo codificado, que quiere decir que se le pondrá un código con el que solo el equipo investigador podrá conocer a quién pertenece.

¿Existen intereses económicos en este estudio?

La investigadora no recibirá retribución específica por la dedicación al estudio.

Ud. no será retribuido por participar.

¿Cómo contactar con el equipo investigador de este estudio?

Ud. puede contactar con:

Lorena Villar Peinado en el teléfono / tlf. xxxxxxxxxxxx/ Correo electrónico: xxxxxxxx@udc.es

Muchas gracias por su colaboración.

APÉNDICE V

Documento de consentimiento para la participación en un estudio de investigación

Título del estudio: Conciliación familiar en la docencia universitaria y su influencia en la salud y el bienestar, una cuestión de género.

Yo, (nombre y apellido).....

- Leí la hoja de información al participante del estudio arriba mencionado que se me entregó, pude hablar con Lorena Villar Peinado, y hacer todas las preguntas que consideré necesarias sobre el estudio.
- Comprendo que mi participación es voluntaria, y que puedo retirarme del estudio cuando quiera, sin tener que dar explicaciones.
- Accedo a que utilicen mis datos en las condiciones detalladas en la hoja de información al participante.
- Presento libremente mi conformidad para participar en este estudio.
- Respeto a la conservación y utilización futura de los datos detallados en la hoja de información al/la participante.

- NO accedo a que mis datos y/ o muestras sean conservados una vez acabado el presente estudio.
- Accedo a que mis datos se conserven una vez terminado el estudio siempre y cuando sea imposible, incluso para los investigadores, identificarlos por ningún medio.
- SI, accedo a que los datos se conserven para su uso posterior en líneas de investigación con el presente estudio, y en las condiciones mencionadas anteriormente.

En cuanto a los resultados de las pruebas realizadas:

- DESEO conocer los resultados del estudio.
- NO DESEO conocer los resultados del estudio.

El/La participante, El/La investigador/a,

Nombre y apellidos: Nombre y apellidos:

A Coruña, ___ de _____ de 20 ___