



UNIVERSIDADE DA CORUÑA

Facultade de Ciencias da Saúde

Grao en Terapia Ocupacional

Curso académico 2021-2022

TRABALLO DE FIN DE GRAO

**Mujer y diversidad funcional: vivencias en el
ámbito laboral**

Paula Souto Balado

Junio 2022

Directoras

Jessica Garabal Barbeira

Terapeuta Ocupacional. Profesora de la Facultad de Ciencias de la Salud, Universidade da Coruña.

Nereida María Canosa Domínguez

Terapeuta Ocupacional. Profesora y vicedecana de la Facultad de Ciencias de la Salud, Universidade da Coruña.

ÍNDICE

Resumen	5
Resumo	6
Abstract.....	7
1. ANTECEDENTES Y ESTADO ACTUAL DEL TEMA	8
1.1. Conceptualización de una nueva mirada hacia la diversidad funcional	8
1.2. Contexto laboral de las personas con diversidad funcional	9
1.3. Terapia Ocupacional, mujeres con diversidad funcional y empleo	14
2. BIBLIOGRAFÍA	18
3. OBJETIVOS	24
3.1. Objetivo general.....	24
3.2. Objetivos específicos	24
4. METODOLOGÍA.....	25
4.1. Tipo de estudio	25
4.2. Búsqueda bibliográfica.....	25
4.3. Ámbito de estudio	26
4.4. Población de estudio	26
4.5. Selección de participantes	27
4.6. Entrada al campo.....	27
4.7. Técnica de recogida de datos.....	28
4.7.1. Entrevista	29
4.7.2. Observación	29
4.8. Plan de análisis.....	30
4.9. Limitaciones del estudio.....	31
4.10. Rigor y credibilidad de la investigación.....	31

5. PLAN DE TRABAJO	33
6. ASPECTOS ÉTICOS	36
7. PLAN DE DIFUSIÓN	37
7.1. Revistas	37
7.2. Congresos	38
7.3. Comunidad	38
8. FINANCIAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	39
8.1. Recursos y presupuesto	39
8.2. Posibles fuentes de financiación.....	40
9. AGRADECIMIENTOS	41
APÉNDICES	42
Apéndice I: Documentación informativa para la dirección de las entidades sociales.....	42
Apéndice II: Hoja de autorización para la directiva de la entidad social	44
Apéndice III: Hoja de información a participantes.....	45
Apéndice IV: Documento de consentimiento informado	49
Apéndice V: Guion de la entrevista	50

Resumen

Título: Mujer y diversidad funcional: vivencias en el ámbito laboral.

Introducción: El trabajo es una de las ocupaciones más importantes en la etapa adulta, que repercute en la vida diaria de la persona, proporcionando mayor calidad de vida y promoviendo su autonomía. En la actualidad, la tasa de desempleo de las personas con diversidad funcional sigue siendo un dilema, aunque esta se agrava si dichas personas son mujeres. Por consiguiente, la condición de género y la diversidad funcional parece que actúan como determinantes en el acceso y participación en el mercado laboral, generando un impacto en la vida de estas personas.

Objetivo: El objetivo general es explorar las vivencias de mujeres con diversidad funcional en relación al acceso y participación en la actividad laboral.

Metodología: Se empleará la metodología cualitativa, desde un enfoque fenomenológico. Las personas participantes serán mujeres con diversidad funcional pertenecientes a entidades sociales de diversas ciudades gallegas. Las técnicas de recogida de información que se utilizarán son las entrevistas individuales semiestructuradas y la observación.

Palabras Clave: Mujer; género; diversidad funcional; discapacidad; trabajo; empleo; Terapia Ocupacional.

Tipo de trabajo: Se realizará un proyecto de investigación.

Resumo

Título: Muller e diversidade funcional: vivencias no ámbito laboral.

Introdución: O traballo é unha das ocupacións máis importantes do ciclo vital na etapa adulta, que repercute na vida diaria da persoa, proporcionando maior calidade de vida e promovendo a súa autonomía. Na actualidade, a taxa de desemprego das persoas con diversidade funcional segue sendo un dilema, aínda que este agravase se ditas persoas son mulleres. Por consecuencia, a condición de xénero e a diversidade funcional semella actuar como determinantes do acceso e participación no mercado laboral, xerando un impacto nas vidas das persoas.

Obxectivo: O obxectivo xeral é explorar as vivencias das mulleres con diversidade funcional en relación ó acceso e a participación na actividade laboral.

Metodoloxía: Empregase a metodoloxía cualitativa, desde un enfoque fenomenolóxico. As persoas participantes serán mulleres con diversidade funcional pertencentes a entidades sociais de diversas cidades galegas. As técnicas de recollida de información que se empregarán será a entrevista semiestructurada e a observación.

Palabras chave: Muller; xénero; diversidade funcional; discapacidade; traballo; emprego; Terapia Ocupacional.

Tipo de traballo: Realizarase un proxecto de investigación.

Abstract

Title: Women and functional diversity: experiences in the workplace.

Introduction: Work is one of the most important occupations of the life cycle in the adult stage, which affects the daily life of the person, providing a better quality of life and promoting their autonomy. Currently, the unemployment rate of people with functional diversity remains a dilemma, although it is worse if these people are women. Therefore, gender condition and functional diversity seem to act as determinants of access and participation in the labor market, generating an impact on the lives of these people.

Objective: Explore the experiences of women with functional diversity in relation to access and participation in labor activity.

Methodology: Qualitative methodology is used, from a phenomenological approach. The participants will be women with functional diversity belonging to social entities from various Galician cities. The data collection technique that will be used are semi-structured interviews and observation.

Key words: Woman; gender; functional diversity; disability; worked; job; Occupational Therapy.

Type of work: A research project will be carried out.

1. ANTECEDENTES Y ESTADO ACTUAL DEL TEMA

1.1. Conceptualización de una nueva mirada hacia la diversidad funcional

La Organización Mundial de la Salud (OMS) entiende como discapacidad la *“interacción entre las personas que tienen algún problema de salud y factores personales y ambientales”* (1). Asimismo, la Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF) añade que esta es entendida como un proceso interactivo y evolutivo conformado por diversos elementos (condición de salud, factores contextuales) (2). La característica principal de ambas definiciones es que estas abordan nuevas áreas que antes no se habían contemplado. Refieren una mirada más amplia hacia la persona, destacando la terminología positiva que emplean, obviando los términos negativos (3), evidenciando una clara transición del pensamiento, por ello, cabe destacar su nueva concepción.

Otro factor relevante es el concepto de la salud, donde ya no es concebida únicamente como ausencia de enfermedad, sino que la OMS la define como un *“estado de completo bienestar físico, mental y social”* (4).

Entre otros modelos existentes, en el s. XX ha perdurado el modelo médico o rehabilitador, contextualizado en un paradigma mecanicista (5). En este, la concepción de la persona se basaba en una visión fragmentada y la condición de salud determinaba la vida de la persona (2,5). Tras el modelo médico, emerge el modelo social, lo que produjo una ruptura teórica implantada por el modelo anterior. A su vez, se creó una nueva concepción de la persona, de su salud y se otorgó importancia a factores que no se habían contemplado en el pasado, como la autonomía o la comunidad (5).

Este modelo, de origen social, vincula la discapacidad a valores intrínsecos a los derechos humanos, y aspira a potenciar el respeto por la *“dignidad humana, la igualdad y la libertad personal”* (5). Todo ello, propicia la inclusión social, sentando las bases de determinados principios:

“vida independiente, no discriminación, accesibilidad universal, normalización del entorno”, entre otros (2, 5).

En los últimos años, nace un nuevo modelo teórico de la diversidad, que aporta riqueza a una sociedad formada por personas que son funcionalmente diversas a lo largo de la vida (5,6). Para promover este cambio resulta imprescindible la eliminación de los conceptos discriminatorios u ofensivos que permanecen en nuestra sociedad, instaurando una nueva terminología, donde las personas puedan encontrar una identidad que no sea percibida como negativa, por ello el término propuesto es *personas con diversidad funcional*. Esta será la terminología que se empleará a lo largo del presente trabajo (6).

1.2. Contexto laboral de las personas con diversidad funcional

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera que el trabajo es esencial para el bienestar de las personas (7). Durante la etapa adulta de una persona, la ocupación más significativa es ésta apoderándose de una gran parte del tiempo de su vida diaria. Por ello, participar en esta actividad debería de ser una oportunidad a la que todas las personas tuviesen acceso, como establece la Declaración de Filadelfia de 1944 (8) donde *“todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad y de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”*.

En la actualidad, la promoción de oportunidades de empleo decente y productivo para hombres y mujeres con diversidad funcional continúa siendo uno de los núcleos de actuación de la OIT (9). Además, es importante destacar que la agenda 2030, aprobada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en 2015 (10), cuenta con 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS) siendo uno de ellos, el trabajo decente.

La literatura muestra que tanto el acceso como la participación en esta ocupación pueden verse mermados dando lugar a problemáticas que inciden directamente sobre la propia persona empeorando su estado de salud, su calidad de vida y su bienestar bio-psico-social (6, 11). Para disminuir la aparición de estas problemáticas existen diversos recursos, legislación y bonificaciones que apoyan y facilitan el acceso laboral a la población general (11).

Ahora bien, si se habla de personas con diversidad funcional, esto no siempre se produce, destacando que los recursos o las ayudas destinadas a su inclusión laboral son minoritarios. Estas personas son más susceptibles de apoyos, por los diferentes condicionantes y las percepciones negativas, que, continúan influyendo negativamente en su integración en el empleo (11, 12).

La Encuesta Europea de Integración Social y Salud (European Health and Social Integration Survey, EHSIS), publicada en el Informe de Olivenza (13), añade que la condición de salud de las personas con diversidad funcional supone una barrera para su participación en la comunidad. Estas barreras se evidencian en las actividades básicas como la movilidad, en la accesibilidad a los edificios, en el acceso a un empleo adecuado, en el uso de dispositivos e internet, en el contacto o redes sociales limitadas, en conductas sociales o trato discriminatorio, en el incremento de la dificultad en el acceso laboral y comunitario.

Entre las políticas destinadas a fomentar la actividad laboral del colectivo con diversidad funcional se encuentran las que favorecen su inserción en el empleo ordinario, como son las reducciones o las bonificaciones en las cuotas de cotización (11, 12, 13).

El Observatorio Estatal de la Discapacidad (OED) (12) avala que las personas con diversidad funcional hacen frente a múltiples situaciones discriminatorias, las cuales se ven agravadas entre otros factores, por el género.

En relación con lo anterior, el Informe de Olivenza (13), ofrece datos relevantes sobre esta situación de discriminación (13). En este informe (13), se observa una visión genérica de la situación de las personas con diversidad funcional en el mundo laboral, donde las oportunidades para desempeñar un puesto de trabajo o el acceso a recursos o bonificaciones son desiguales entre la población con y sin diversidad funcional.

En España en el año 2020 había 1.933.400 personas con diversidad funcional en edad de trabajar (de 16 a 64 años), lo que supone el 6,3% de la población total en edad laboral. De la citada población, poco más de un tercio, 663.900 personas, eran población activa (14).

El Instituto Nacional de Estadística (INE) (14) evidencia dichas desigualdades a través los datos que se exponen en la siguiente tabla (Tabla I):

Tabla I: Diferencias en el ámbito laboral entre personas con y sin diversidad funcional. Fuente: INE (14).

AÑO 2020			
	Personas sin Diversidad Funcional	Personas con Diversidad Funcional	Diferencia
Tasa de actividad	76,1%	34.3 %	41.8 puntos
Tasa de empleo	64,3%	26,7%	37 puntos
Tasa de paro	15,4%	22.2%	6.8 puntos

Otros datos de interés que aporta el Instituto Nacional de Estadística (INE) (14) son:

- En relación al salario medio anual bruto de los trabajadores por cuenta ajena con diversidad funcional, este fue de 20.574,1 euros, un 16,1% menos que el de las personas sin diversidad funcional.
- En relación con el sexo, los hombres con diversidad funcional tuvieron un salario un 19,3% inferior al de los hombres sin

diversidad funcional. En el caso de las mujeres fue un 13,3% menor.

- Por grupo de edad, los trabajadores con diversidad funcional obtuvieron un salario inferior al recibido por quienes no tienen diversidad funcional para todas las edades. La mayor diferencia se produjo en el grupo de 30 a 44 años, con una ratio del 78,4%. En puestos de ocupación altos, las personas con diversidad funcional aumentaron sus diferencias salariales respecto a las personas sin diversidad funcional en los mismos puestos.

El informe de Olivenza (13), indica que las personas con diversidad funcional sufren mayores limitaciones en el trabajo causadas por problemas de salud de larga duración o por dificultades en la realización de las actividades. Este hecho incrementa la desigualdad hacia este colectivo, dificulta su participación en la ocupación laboral y crea barreras para lograr el derecho de igualdad de oportunidades (11, 12, 13).

Algunas de las limitaciones que se encuentran las personas con diversidad funcional en la realización de esta actividad pueden ser el desplazamiento al lugar de trabajo o para volver al domicilio, un puesto laboral no adecuado a las necesidades de las personas con diversidad funcional o limitaciones en el número de horas que la persona puede desarrollar su actividad laboral (12, 13). Estas barreras repercuten directamente en la participación en actividades productivas vinculadas al trabajo del colectivo con diversidad funcional (12, 13), mientras que la autora Ramiro P. (15) defiende que esta no es la única barrera existente, sino que el fenómeno de ser mujer acentúa de manera significativa dicha diferencia en la participación laboral entre ambos sexos (15).

Esta situación desigualitaria no se produjo de manera reciente, sino que tiene un origen histórico (16). Desde tiempos antiguos en muchas sociedades se implanta una dominación física, sexual y social que determina la división entre mujeres y hombres, fruto de ello, se produce la atribución de roles diferentes (15, 16). Otra característica de esta situación

son los problemas de jerarquización social, los modelos establecidos de comportamiento para “la feminidad y la masculinidad” (15, 17) y la influencia de los roles de género, definidos por el Manual de Género y Discapacidad (18).

En la actualidad existe una visión estigmatizada hacia la mujer (15,16) que repercute en la participación de las mujeres con diversidad funcional en el empleo, afirmando la creencia de prejuicios en determinados puestos laborales y en el desempeño de ciertas actividades (15, 18). Esta situación genera un contexto desigualitario entre ambos géneros (15,17) impactando directamente sobre la vida de cada mujer, en su salud y, bajo la mirada ocupacional, sobre su justicia ocupacional (17).

Entre las diferentes barreras a las que se enfrentan las mujeres con diversidad funcional en el empleo, destacan las cotas superiores de desempleo, los salarios inferiores, las mayores carencias educativas, el escaso acceso a los programas y servicios dirigidos a las mujeres en general, el mayor riesgo de padecer situaciones de violencia u otro tipo de abusos, entre otras. (15).

Diferentes estudios avalan la influencia de estos determinantes (género y diversidad funcional), entre ellos, el estudio de los autores Jetha A., Gignac MAM., Ibrahim S. y Martin Ginis KA. (19) evidencia que ser mujer y tener diversidad funcional puede determinar necesidades de apoyo en el lugar de trabajo, las cuales deberían de abordarse teniendo en consideración la intersección entre la diversidad funcional y las diferencias de género (19).

Algunas de estas limitaciones están recogidas y evidenciadas, mediante datos numéricos por el INE (14) donde se puede observar que:

- Dentro de la población activa con diversidad funcional se observó mayor porcentaje en hombres. Concretamente, los hombres representan un 56,1%, un 12,2% más que las mujeres con diversidad funcional (43,9%).

- En cuanto a las características de la población ocupada con diversidad funcional, se observa que el sexo (además de otros factores como la edad o el nivel educativo) crean nuevamente diferencias significativas: las mujeres con diversidad funcional ocupadas (16 a 64 años) representan el 43,8%, un 12,4% menos que los hombres.
- La tasa de paro de las mujeres con diversidad funcional fue superior a la de los hombres en 0,3 puntos en 2020.
- Las diferencias salariales entre hombres y mujeres con diversidad funcional fueron de un 13,7% siendo este inferior para las mujeres.

1.3. Terapia Ocupacional, mujeres con diversidad funcional y empleo

El género y la diversidad funcional se han evidenciado como dos factores que afectan a la vida de esta población, y concretamente en el acceso al trabajo, como lo establece el informe sociolaboral realizado por la Confederación Estatal de Mujeres con Discapacidad (CEMUDIS) (20).

El trabajo decente, objetivo ya mencionado anteriormente, busca el logro de un empleo para todos y la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor (21), factores que continúan siendo un hito a alcanzar. La participación de las mujeres con diversidad funcional en esta ocupación es significativa, ya que el empoderamiento económico que le otorga la ocupación laboral es de vital importancia para alcanzar la igualdad, o así lo manifiesta el quinto ODS, dirigido específicamente a la igualdad de género (21).

La World Federation of Occupational Therapist (WTOF) define la Terapia Ocupacional como: *una profesión de la salud centrada en el cliente que se ocupa de promover la salud y el bienestar a través de la ocupación. El objetivo principal de la terapia ocupacional es capacitar a las personas para participar en las actividades de la vida diaria. Los/as terapeutas*

ocupacionales logran este resultado trabajando con las personas y las comunidades para mejorar su capacidad de involucración en las ocupaciones que desean, necesitan o se espera que hagan, o modificando la ocupación o el entorno para apoyar mejor su compromiso ocupacional (22).

En este estudio se pone en manifiesto un conflicto de etiología social originando una situación desigualitaria hacia una población específica, las mujeres con diversidad funcional. Dicho conflicto interfiere en la libre participación de una ocupación, dando lugar a una clara injusticia ocupacional (23).

Es relevante destacar que, la perspectiva de género es un tema cada vez más presente en la cotidianidad de las personas a causa de la concienciación de las diferentes desigualdades existentes, por ello, abordarlo desde Terapia Ocupacional, permite enfatizar y optar por una mirada más crítica en referencia a las personas susceptibles de atención desde nuestra área de conocimiento (17).

Para los/as profesionales de la Terapia Ocupacional existe una clara relación entre *“ocupación, salud y bienestar”* donde la participación en la ocupación, el empleo en el presente estudio, es el punto de intersección entre la salud y el bienestar (24). Esta convicción conforma parte de la identidad profesional de la disciplina y así lo refieren autores/as emblemáticos como Kielhofner G. o Wilcock A. (25).

La ocupación es definida como *“aquella actividad con sentido en la que la persona participa cotidianamente”* por la Revista Chilena de Terapia Ocupacional (26). Kielhofner G. considera que las personas tienen un *“fuerte impulso”* para realizar las ocupaciones y defiende que la participación en estas ofrece oportunidades para el compromiso físico y mental y, conecta a los individuos con sus entornos (27). Continuando con esta idea Terris (28) enfatiza en su definición de salud, la *“capacidad de funcionar”* del individuo que, junto Kielhofner G., realzan la importancia de la ocupación en la persona, lo que se vincula con el bienestar y su salud

(27,28). De este modo, hemos de observar que el género le afecta, ya que es un claro determinante de la salud según la Clasificación de Lalonde, agrupado en la categoría de factores medioambientales (factor psicosocial y sociocultural) (29).

Otros autores como Dickinson R. defienden que la actuación de esta disciplina puede mejorar la participación y la integración laboral de este colectivo y, como consecuencia, promover una mejora en su estado de salud (30). El autor entiende que la intervención se debe de iniciar con el propio individuo y posteriormente sobre la sociedad (30).

Por otro lado, la terapeuta Jongbloed L. identifica seis aspectos clave para la inclusión de las personas con diversidad funcional donde uno de ellos es el trabajo, mientras que los otros están íntimamente relacionados con este, como son los ingresos económicos (31). Una vez más se reitera la importancia del trabajo como precursor de la independencia, de la mejora de la calidad de vida y como una herramienta clave para la inclusión de este colectivo (24, 27).

La Guía de la Rehabilitación Basada en la Comunidad (RBC), establece una serie de elementos ligados íntimamente con el contenido y temática de este trabajo, como son la prevención primaria, la movilización comunal, la justicia o los grupos de autoayuda o el trabajo remunerado, entre otros (32).

Considerando los diferentes criterios de los componentes de la guía de RBC, siguiendo la propuesta de intervención de Dickinson R. (30, 32), la disciplina podría intervenir en el ámbito laboral con este colectivo ya que, participar en la ocupación, como es en este caso el empleo, mejora el estado de salud de las personas (24, 27).

La actuación de los/as terapeutas ocupacionales en este ámbito puede centrarse en diferentes áreas como recoge el autor Kielhofner G., entre ellas proporcionando oportunidades para que las personas participen; modificando el entorno o la tarea o, capacitando y asesorando a las

personas en el uso de productos de apoyo para promover su participación en la ocupación (24, 25).

Tras la búsqueda inicial e identificado un conflicto que interfiere en calidad de vida este colectivo, se propone realizar un estudio con la misión de explorar las vivencias de mujeres con diversidad funcional en relación al acceso y participación en la actividad laboral.

2. BIBLIOGRAFÍA

1. Organización Mundial de la Salud, Discapacidad y Salud [Internet]. Discapacidad y Salud. 2015 [citado 22 de diciembre de 2021]. Available from: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
2. Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud [Internet]. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría General de Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO); 2001 [consultado 22 Dic 2021]. Disponible en: <https://www.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/bi/nario/435cif.pdf>
3. Kielhofner G. Fundamentos conceptuales de la Terapia Ocupacional. 3^o Edición. Buenos Aires: Médica Panamericana; 2006.
4. Documentos Básicos. Organización Mundial de la Salud. Constitución y Estatutos. 48.^a ed. 2014.
5. Cabrero JR, Rizzo AP. El modelo de la diversidad: una nueva visión de la bioética desde la perspectiva de las personas con diversidad funcional (discapacidad). Intersticios Rev sociológica Pensam crítico [Internet]. 2008 [citado 26 de diciembre de 2021]; 2 (2): 2008. Available from: <https://www.intersticios.es/article/view/2712>
6. Egea García, C. Sarabia Sánchez, A. Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad. Boletín del RPD, 2001, vol. 50, p. 15-30.
7. Organización Internacional del Trabajo (OIT) [Internet]. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>
8. Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia), (1944). Disponible en: <https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf>

9. Organización Internacional del Trabajo. Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo. 2º Edición. Ginebra; 2015. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_430938.pdf
10. Organización Mundial de la Salud. 17 objetivos para transformar nuestro mundo [Internet]; Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>
11. López Arranz MA., Millor Arias P. Muller, discapacidad e contrato de trabajo. Anuario da Facultade de Ciencias do Traballo [Internet]. [citado 28 de diciembre de 2021]; (3): 2012. p: 85-100.
12. Observatorio Estatal de la Discapacidad. [Internet]. Disponible en: <https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/tag/discriminacion/#:~:text=En%20t%C3%A9rminos%20generales%2C%20las%20personas,h%C3%A1bitat%20o%20el%20origen%20%C3%A9tnico.>
13. Observatorio Estatal de la Discapacidad. Informe de Olivenza. [Internet]. Disponible en: <https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/wp-content/uploads/Informe-Olivenza-2020-2021-v2.2.pdf>
14. INE [Internet]. Instituto Nacional de Estadística. [citado 28 de diciembre de 2021]. Available from: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735976595
15. Ramiro Collar P. Mujer y Discapacidad: Doble Discriminación [Internet]. [citado 30 de diciembre de 2021]. Available from: <https://docplayer.es/14072802-Mujer-y-discapacidad-doble-discriminacion.html>
16. Uarte Cruz, JM., García-Horta, JB. (2016). Igualdad, Equidad de Género y Feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres. CS, (18), 107-158: <https://doi.org/10.18046/recs.i18.1960>

17. Canosa Domínguez, Nereida María; Groba González, Betania; Nieto-Riveiro, Laura, Pousada García, Thais (2020): Perspectiva de género en Ciencias de la Salud: Igualdad y Terapia Ocupacional. En De la Torre Fernández, E. (ed.) (2020). Contextos universitarios transformadores: Boas prácticas no marco dos GID. IV Xornadas de Innovación Docente. Cufie. Universidade da Coruña. A Coruña (págs. 295-304)
18. Pajares Sánchez, L. Díaz, P. Manual básico sobre el género y discapacidad. Madrid: 2019.
19. Jetha A, Gignac MAM, Ibrahim S, Martin Ginis KA. Disability and sex/gender intersections in unmet workplace support needs: Findings from a large Canadian survey of workers. *Am J Ind Med*. 2021 Feb 1; 64 (2): 61-149.
20. Confederación Estatal de Mujeres con Discapacidad. Situación social y laboral de las mujeres con discapacidad. Informe final. [Internet]. Disponible en: <https://sid-inico.usal.es/wp-content/uploads/2021/12/situacion-social.pdf>
21. Organización Internacional del Trabajo. Trabajo decente y la agenda 2030 de desarrollo sostenible. Disponible en: https://www.mites.gob.es/ficheros/rse/documentos/cms/f_trabajo_decente_odss.pdf
22. World Federation of Occupational Therapists. (2022). *Definitions of Occupational Therapy from member organisations, revised Jan 2022* [World Federation of Occupational Therapists Official Website]. [Cited 2022 Jan 18]. Available from: <https://www.wfot.org/>
23. Towsen, E. Wilcock, A. Occupational justice. En Christianen, Ch. Townsend, E. Introduction to occupation. Thorofare, NJ: Prentice Hall; 2002: p.215 – 243.
24. Hammell, K. W. (2008). Reflections on Well-Being and Occupational Rights. *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 75(1), 61–64. Disponible en: <https://doi.org/10.2182/cjot.07.007>

25. Morrison R, Cantero Garlito P, Moruno Miralles P. Identidad profesional en Terapia Ocupacional: una revisión bibliográfica desde España. Rev. Chil. Ter. Ocup. [Internet]. 2018; 18 (2): 21-8. Disponible en: <https://revistaterapiaocupacional.uchile.cl/index.php/RTO/article/view/47894/54770>
26. Álvarez E, Gómez S, Muñoz I, Navarrete E, Riveros M, Rueda L, Salgado P, Sepúlveda R, Valdebenito A. Definición y desarrollo del concepto de Ocupación: ensayo sobre la experiencia de construcción teórica desde una identidad local [Internet]. Santiago, Chile: Universidad de Chile; 2007 [citado junio 2022]. Disponible en: <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/129456/Definicion-y-desarrollo-del-concepto-de-ocupacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
27. Kielhofner, G. Conceptual foundations of occupational therapy practice. 4th ed. Philadelphia: FA Davis; 2009
28. Valenzuela Contreras LM. La salud, desde una perspectiva integral. Revista Universitaria de la Educación Física y el Deporte. [Internet]. 2016. [citado 20 de enero de 2022]; 9: 50-59.
29. De la Guardia Gutiérrez MA, Ruvalcaba Ledezma JC. La salud y sus determinantes, promoción de salud y educación sanitaria. [Internet]. 2020 [citado 20 de enero de 2022]; 5 (1): 81-90. Available from: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2529-850X2020000100081
30. Dickinson R. Occupational therapist: Champions of disability supports. Canadian Association of Occupational Therapist (CAOT). [Internet]. 2005; [cited 2022 Jan 20]; 7 (5). Disponible en: <https://caot.ca/site/pd/publications?nav=sidebar>
31. Jongbloed L. Recognizing socio-economic rights is key to inclusión. Canadian Association of Occupational Therapist (CAOT). [Internet]. 2005; [cited 2022 Jan 20]; 7 (5). Disponible en: <https://caot.ca/site/pd/publications?nav=sidebar>

32. International Disability and Development Consortium. [Internet]. 2012; [acceso 20 de enero de 2022]. Disponible en: https://www.iddcconsortium.net/wp-content/uploads/2019/11/2012-CBRTG-CBR-Guidelines-as-a-Tool-for-Community-Based-Inclusive-Development_ES.pdf
33. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio P. Metodología e la investigación. 5ª ed. México: Mc Graw Hill; 2010.
34. Rodríguez Gómez G, Gil Flores J, García Jiménez E. Metodología de la Investigación Cualitativa. 2010.
35. Muñiz, M. Estudio de casos en la investigación cualitativa. División de estudios de posgrado universidad autónoma de nuevo León. Facultad de psicología. México. 2010: 1-8.
36. Confederación Gallega de Personas con Discapacidad [Internet]. [actualizada en 2017, acceso 2 de junio de 2022]. Disponible en: https://www.cogami.gal/es_ES/
37. Piza Burgos, N. D., Amaiquema Marquez, F. A., & Beltrán Baquerizo, G. (2019). Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias. Revista Conrado, 15(70), 455-459. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n70/1990-8644-rc-15-70-455.pdf>
38. Donolo DS. Triangulación: Procedimiento incorporado a nuevas metodologías de investigación. Revista Digital Universitaria [revista en Internet] 2009 [cited 2022 May 29]; 10 (8). Disponible en: www.revista.unam.mx/vol.10/num8/art53/art53.pdf
39. Noreña Ana L., Alcaraz-Moreno N., Rojas JG., Rebolledo-Malpica D. Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. Aquichan [Internet]. 2012 Dec [cited 2022 May 29]; 12 (3): 263-274. Available from: <http://www.scielo.org.co/pdf/aqui/v12n3/v12n3a06.pdf>
40. Vásquez L., Ferreira R., Mogollón A., Fernández J., Delgado E., Vargas I. Introducción a las técnicas cualitativas de investigación. 1ª ed. Colombia: Programa editorial; 2011.

41. Arantzamendi, M., López-Dicastillo, O., y Vivar, C. (2012). Investigación Cualitativa. Manual para Principiantes (1ª). España: Ediciones Eunate.
42. World Medical Association (AMM). (2013). World Medical Association Declaration of Helsinki. JAMA, 310(20), 2191. <https://doi.org/10.1001/jama.2013.281053>
43. World Federation of Occupational Therapists. Code of ethics. Ethical core of Occupational Therapy. [Internet]. WFOT; 2016. [citado 14 de mayo de 2022]. Disponible en: <https://www.wfot.org/resources/code-of-ethics>
44. Código deontológico de terapia ocupacional [Internet]. Consejo General de Colegios de Terapeutas Ocupacionales. 2020 [citado 14 de junio de 2022]. Disponible en: <https://consejoterapiaocupacional.org/elementor-1616/>
45. Ley de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Ley Orgánica 3/2018 del 5 de diciembre. Boletín Oficial del Estado (BOE); 2018. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-16673>

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo general

- Explorar las vivencias de mujeres con diversidad funcional en relación al acceso y participación en la actividad laboral.

3.2. Objetivos específicos

- Conocer el significado que las mujeres le otorgan a la diversidad funcional.
- Indagar sobre las experiencias de las participantes en relación al trabajo.
- Identificar las barreras y apoyos que presentan las participantes en esta ocupación.

4. METODOLOGÍA

4.1. Tipo de estudio

Este proyecto de investigación se abordará desde una metodología cualitativa, puesto que se pretende comprender los fenómenos que rodean a las participantes y profundizar en la realidad subjetiva que ellas perciben, en un ambiente natural y relacionado con el contexto de estudio (33).

Stake defiende que este tipo de metodología busca “*una comprensión experiencial y explorar múltiples realidades*” (34). La autora LeCompte incorpora que el entorno es un factor necesario para una mayor comprensión de los acontecimientos y de las personas (35). Ambos criterios son relevantes para el desarrollo de este trabajo.

El presente proyecto se enfocará desde un paradigma fenomenológico, pues se le otorgará significado a las experiencias de las protagonistas del estudio, en este caso, la percepción de las mujeres con diversidad funcional y el contexto donde desarrollan o han desarrollado su actividad laboral (34).

4.2. Búsqueda bibliográfica

La revisión bibliográfica se ha realizado durante los meses de octubre, noviembre y diciembre, buscando la literatura existente y seleccionando aquella información que se ajustase a la temática a tratar. Para ello, se emplearon diferentes bases de datos, de carácter científico y social, tales como: Web of Science, Pubmed, Lilacs y OtSeeker. Además, se han consultado páginas web oficiales de diversas instituciones, guías de referencia y Google Académico.

A la hora de realizar la búsqueda bibliográfica, se utilizaron los siguientes términos específicos, en inglés y en español: “empleo”, “trabajo”, “employment”, “job”, “work”, “diversidad funcional”, “functional diversity”,

“discapacidad”, “disability”, “terapia ocupacional”, “occupational therapy”, “género”, “gender”, “mujer” y, “women”.

Para realizar las combinaciones y obtener una búsqueda precisa, se emplearon los operadores booleanos “AND” y “OR”, para la base de datos PubMed se han empleado los descriptores Mesh (vocabulario propio de la base de datos Pubmed).

Se han eliminado aquellos artículos cuyo idioma no fuese español, inglés o portugués.

4.3. Ámbito de estudio

Este estudio se llevará a cabo en la comunidad autónoma de Galicia. Para su desarrollo, se contactará con la Confederación Gallega de Personas con Discapacidad (COGAMI) y sus entidades socias.

COGAMI y las entidades que la componen están presentes en las diferentes provincias de la comunidad (36), hecho que permitirá obtener una muestra de estudio perteneciente a diversas zonas geográficas, cuyos contextos y situaciones sean diferentes.

4.4. Población de estudio

La población a la que se dirige este proyecto de investigación serán las mujeres con algún tipo de diversidad funcional, que ejerzan o hubiesen ejercido actividad laboral.

4.5. Selección de participantes

Se trata de un muestreo no probabilístico intencional, ya que la selección de las y los participantes dependerá de razones relacionadas con las características de la investigación (33), detallados en este estudio como los criterios de inclusión y exclusión expuestos en la Tabla II.

Tabla II: Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
Ser mujer.	No residir en la comunidad autónoma de Galicia
Haber ejercido actividad laboral o ejercerla en la actualidad.	No estar en edad laboral (menor de 16 años o mayor de 64 años).
Ser socia de COGAMI o alguna entidad miembro.	No acreditar reconocimiento del grado de discapacidad (porcentaje > 33%)

4.6. Entrada al campo

La Confederación Gallega de Personas con Discapacidad es la entidad que facilitará el acceso a la muestra del estudio. La misión principal de COGAMI es promover la defensa de los derechos e intereses de las personas con diversidad funcional hacia su plena inclusión en los diversos ámbitos de nuestra sociedad. Esta confederación cuenta con múltiples entidades miembro distribuidas por toda la geografía gallega (36).

Dicha confederación gallega actuará como “*gatekeeper o portera*” (33), la cual facilitará el contacto entre la investigadora y las participantes. A través de COGAMI, se contactará con sus entidades miembro y así, dará comienzo al desarrollo del proyecto de investigación.

Se contactará con el presidente de COGAMI con el fin de obtener el permiso de la organización para llevar a cabo la investigación. Se le enviará un documento informativo detallando la información relevante del estudio

(Apéndice I), así como la autorización de acceso (Apéndice II) a las entidades socias de la confederación.

Tras esto, se realizará un segundo contacto telefónico con las entidades para negociar la asistencia de la investigadora al recurso. Posteriormente, se acudirá y se realizará una presentación de la investigación a las potencialmente participantes interesadas en colaborar en el proyecto, detallando sus objetivos y abordajes.

A las mujeres interesadas en participar se les entregará un documento, detallando información de su interés (Apéndice III).

Finalmente, se consensuará con las mujeres interesadas diversos días para establecer las entrevistas individuales. Las personas que acepten colaborar en el proyecto de investigación, se les entregará por consecuente, el consentimiento informado (CI), (Apéndice IV), para garantizar el uso investigativo de la información además de su anonimato.

4.7. Técnica de recogida de datos

La información se obtendrá de los discursos de las personas participantes, datos auditivos (grabaciones), expresiones verbales y no verbales, y anotaciones de campo, siendo esta última una recolección de percepciones, impresiones y experiencias de la investigadora (33). Estas anotaciones se realizarán en ambos procedimientos de recolección de información y se reunirán en una bitácora de análisis. Las anotaciones que se realizarán serán de los siguientes tipos: directas de la observación, interpretativas y temáticas. Se pretenderá recoger la máxima información acerca las vivencias de las personas participantes.

Una vez finalizado el estudio, se contactará, a través de la entidad, con cada una de las participantes para compartir los resultados.

4.7.1 Entrevista

En esta técnica de recogida de datos se realizarán preguntas y respuestas a las personas participantes y de manera individual, contribuyendo a la creación de un ambiente confidencial y, facilitando la expresión de sus vivencias. Las entrevistas serán grabadas en audio con un dispositivo para su posterior registro previamente aceptadas por las participantes (Apéndice IV).

La entrevista será semiestructurada, donde se llevará un guion de preguntas (Apéndice V) aunque la investigadora podrá introducir alguna pregunta para obtener más información si fuese necesario (33). Esta será común para todas las participantes del estudio.

Las entrevistas se realizarán en un espacio cedido por las entidades sociales a las que las participantes pertenecen.

4.7.2. Observación

Esta técnica permitirá explorar los ambientes y aspectos de las vidas de las mujeres con diversidad funcional, identificar posibles conflictos y comprender los contextos en los que ocurrieron sus experiencias (33). El tipo de observación será activa, participando en el proceso sin abandonar el rol observador y asumiendo sus comportamientos (33, 37).

A través de esta técnica, se obtendrá un registro del comportamiento en el momento que sucede, disminuyendo la posibilidad de sesgos en la investigación y, a su vez, aumentando la exactitud para registrar la información (33, 37).

4.8. Plan de análisis

Seguidamente, se explicará el plan de análisis que se utilizará en el presente estudio, siguiendo las directrices y recomendaciones establecidas por los autores Sampieri, R., Collado C. y Lucio P. (33).

Dividiendo en fases este apartado, la primera fase consistirá en revisar todo el material, explorar el sentido de los datos en su forma original. Se describirá en una bitácora de análisis cuya misión es documentar paso a paso del proceso. En este, también se codificará a cada persona participante para garantizar su anonimato, y posteriormente, se transcribirán de manera textual para evitar sesgos y pérdida de la información y asegurar la máxima fiabilidad (33).

En la segunda fase del análisis de los datos, se revisará la información recogida, otorgándole mayor atención a las anotaciones escritas por la investigadora, con el objeto de comprender su sentido y comenzar a cuestionarse que se han obtenido en la pasada entrada al campo y recogida de datos (33).

En la tercera fase se organizará y se analizará la información. Para su organización, se seguirá el criterio cronológico y de ubicación. El primero refiere al orden en el que han sido recolectados los datos, mientras que el segundo criterio organizará la información de cada participante en relación a la entidad que pertenezca (33). En relación al análisis de los datos, la investigadora principal lo realizará en colaboración con las directoras del proyecto originando una pluralidad en la mirada ante un mismo fenómeno de estudio. Esto se logrará realizando una triangulación entre las investigadoras (33, 38).

Tras esto, en la cuarta fase, se identificarán las categorías emergentes del estudio y se les asignará un código. Paralelamente se definirán los temas que se van a trabajar. Finalmente, dará comienzo el análisis y la comparación de las categorías que se agruparán en temas, explicando así, el fenómeno de estudio (33).

En la quinta y última fase, reunidos los temas o categorías definitivas, se elaborará y redactará el informe final del estudio de investigación (33).

4.9. Limitaciones del estudio

La investigación tiene en cuenta posibles limitaciones durante su desarrollo.

Limitación puede ser el tema sensible y escasa experiencia de la investigadora lo que puede obstaculizar la ejecución del estudio en alguna de sus etapas. Esta también puede generar dificultades en la exteriorización de las experiencias y perspectivas en las mujeres participantes, existiendo la posibilidad del abandono del estudio.

Otra posible limitación puede surgir por parte de la investigadora. El estudio se centra en las experiencias y percepciones de las mujeres con diversidad funcional en el trabajo, temática de gran sensibilización donde la percepción de la investigadora puede influir o repercutir en el proceso o en los resultados del proyecto de investigación.

4.10. Rigor y credibilidad de la investigación

Para evaluar el rigor y la calidad científica de los estudios cualitativos se tendrán en cuenta los criterios de: credibilidad, conformabilidad, transferibilidad y consistencia (39).

Credibilidad: el término de credibilidad en la investigación cualitativa “se refiere a si el investigador ha captado el significado completo y profundo de las experiencias de los participantes” (33). Esto se logra cuando los hallazgos son reconocidos como “reales” o “verdaderos” (39) por las personas que han realizado el estudio, las que han participado en el mismo, que en este caso serán las mujeres con diversidad funcional. También se logrará gracias a la utilización de determinadas técnicas de recogida de

datos, como las grabaciones de las entrevistas, las anotaciones en el diario de campo o la observación participante por parte de la investigadora.

Confirmabilidad: se refiere a la influencia que la investigadora ejerce en el proceso de investigación (40). Los valores personales pueden influir en el estudio, por ello es necesario expresar su visión respecto al fenómeno estudiado y como ha podido influir en los resultados. Se logrará a través de la triangulación con las investigadoras a lo largo del proyecto, de este modo disminuirá la influencia de la investigadora en los resultados del estudio o la aparición de posibles sesgos.

Transferibilidad: es el grado en el que los resultados obtenidos se pueden transferir a otros entornos (41). Se describirá detalladamente la muestra, el ámbito de estudio y el contexto donde se desarrollará de forma que pueda servir como marco para futuras investigaciones.

Consistencia o dependencia: Este criterio indica la “*confiabilidad cualitativa*” (33). El término tiene diversas concepciones según los autores, pero, Sampieri, R., Collado C. y Lucio P. (33) consideran que la consistencia se refiere a la revisión de los datos por distintos investigadores y que éstos deben aportar interpretaciones coherentes. Esta se alcanzará gracias a la descripción detallada del proceso, recogida en la metodología del estudio, recolección de datos exhaustiva (entrevista a las participantes, observación y anotaciones) y la triangulación entre la investigadora y las directoras del proyecto para minimizar la influencia de sus concepciones y sesgos (33).

5. PLAN DE TRABAJO

El plan de trabajo de este proyecto de investigación está constituido en dos etapas enmarcado en un periodo de tiempo de diecinueve meses (Tabla III) Los meses de julio y agosto no se accederá al campo ya que es periodo vacacional en algunas de las entidades, por ello se retomará el estudio en septiembre.

La primera parte del estudio consiste en el diseño del proyecto de investigación, comenzando por la realización de una búsqueda bibliográfica exhaustiva, para continuar con la redacción del proyecto en sí mismo. Esta fase se inicia en diciembre de 2021 y finaliza en junio de 2022.

La segunda parte consta del desarrollo de la propia investigación: acceso a la muestra de estudio, recogida y análisis de datos, redacción del informe final y difusión de los resultados. Esta fase se iniciará en septiembre de 2022 enmarcada en el desarrollo de un Trabajo de Fin de Máster.

A continuación, se detallan cada uno de los pasos a seguir:

- Búsqueda bibliográfica: localización sistemática de información sobre el tema a investigar en las diferentes bases de datos de interés.
- Redacción del proyecto: plasmando todos los aspectos necesarios para el desarrollo de la posterior investigación.
- Entrada al campo: inmersión en ambiente (lugar y muestra) por parte de la investigadora (36).
- Recogida y análisis de información: se reunirá la información aportada por las participantes a través de las diversas técnicas de recogida de datos utilizadas, se organizará y analizará con la finalidad de identificar cuestiones emergentes del objeto de estudio.
- Redacción final del informe: proceso continuo iniciado en la entrada al campo hasta la obtención de los resultados finales del estudio.

- Difusión de resultados: divulgación de los hallazgos obtenidos acerca el fenómeno de estudio en diferentes medios de interés.

6. ASPECTOS ÉTICOS

Con respecto al cumplimiento de las consideraciones éticas en este proyecto, es importante resaltar que para su desarrollo se cumplirán las normas de las buenas prácticas clínicas de la Declaración de Helsinki (42) de la Asociación Médica Mundial (AMM). De acuerdo a esta declaración, se informará a las entidades y participantes del estudio sobre la naturaleza, metodología y objetivos de la investigación.

Asimismo, quedarán recogidos y se presentarán los aspectos ético-legales mediante la Hoja de información a participantes (Apéndice III) y consentimiento informado (Apéndice IV), garantizando la confidencialidad y la autorización para participar en el estudio.

El estudio de investigación se realizará respetando el Código de ética de la Terapia Ocupacional de la American Occupational Therapy Association (AOTA) (43) y el código deontológico específico de la TO en el contexto nacional (44).

Durante el desarrollo de la investigación, la información será tratada según lo recogido en la “Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales” (45). Las personas responsables del proyecto tienen el deber de mantener el anonimato de las participantes y toda aquella información que se recopile durante el desarrollo de la investigación.

Toda persona tendrá libertad total de abandono del estudio, así como de la libre expresión en el mismo a la hora de realizar las entrevistas.

7. PLAN DE DIFUSIÓN

Una vez finalizado el estudio y analizados los resultados, estos se difundirán en diferentes revistas científicas, congresos e instituciones de carácter nacional e internacional, relacionados con la temática de estudio.

7.1. Revistas

Se han seleccionado diversas revistas relacionadas con el ámbito de estudio: mujeres con diversidad funcional en el trabajo y TO.

7.1.1. Revistas nacionales

- Revista de Terapia Ocupacional Galicia (TOG).
- Revista Informativa de la Asociación Profesional Española de Terapeutas Ocupacionales (APETO).
- Revista Multidisciplinar de Estudios de Género (Femeris).
- Revista de Investigación en Mujer, Salud y Sociedad (MUSAS).

7.1.2. Revistas Internacionales

- American Journal of Occupational Therapy (Am J Occup Ther)
(Journal Citation Reports (JCR) 2020: 2.246; Q2).
- Scandinavian Journal of Occupational Therapy (Scand J Occup Ther). (Journal Citation Reports (JCR) 2020: 2.611; Q1).
- OTJR-OCCUPATION, PARTICIPATION AND HEALTH. (Journal Citation Reports (JCR) 2020: 1.768)
- Womens Studies International Forum. (Journal Citation Reports (JCR) 2020: 1.497)

7.2. Congresos

Se seleccionarán varios congresos de ámbito nacional e internacional relacionados con la temática de estudio.

7.2.1. Congresos Nacionales

- Congreso Nacional de Estudiantes de Terapia Ocupacional (CENTO): Marzo; Talavera de la Reina, Toledo.

7.2.2. Congresos Internacionales

- VIII Congreso Internacional de Terapia Ocupacional (CITO): mayo de 2023. Pendiente de confirmar lugar.
- 19th International Congress of the World Federation of Occupational Therapist (WFOT): 28 a 31 agosto de 2022; París, Francia.
- 26th Annual Meeting of European Network of Occupational Therapy (ENOTHE): 14 a 16 de octubre de 2022; Georgia.
- V Congreso Internacional Ciencia, Feminismo y Masculinidades (CICFEM). Marzo; Valencia.
- IX Congreso Universitario Internacional Investigación y Género: fecha pendiente de confirmar; Sevilla.

7.3. Comunidad

Para ampliar la difusión del estudio, también se propondrá su divulgación en la comunidad, con el fin de promover la sensibilización hacia este colectivo y contribuir en diversas mejoras en el empleo. Algunos de los medios de difusión serán:

- Centros cívicos, organismos comunitarios y asociaciones sin ánimo de lucro.
- Ayuntamientos y diputaciones.
- Profesionales de recursos humanos.

8. FINANCIACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

8.1. Recursos y presupuesto

Material	Recursos Necesarios	Precio
Infraestructura	Entidades sociales con las que se establecerá contacto	0€
Recursos Humanos	1 terapeuta ocupacional	717€/mes* (16.539,93€)
Fungible y material inventariable	Material de oficina (lápices, folios, bolígrafos...)	400€
	Ordenador	800€
	Impresora	200€
	Grabadora	50€
	Mesas y sillas	0€
Difusión de los resultados	Viajes	5000€
	Dietas	1500€
	Inscripción congresos	1000€
TOTAL		25.723,93€

*Los datos obtenidos relacionados con el salario de la Terapeuta Ocupacional investigadora, se han extraído a partir de la calculadora de contratos de la UDC.

8.2. Posibles fuentes de financiación

8.2.1. Carácter privado

- IV Beca Dra. Silvia Sanz Victoria de Investigación en Terapia Ocupacional.
- Convocatoria de Ayudas a Proyectos de Investigación de Terapia Ocupacional del Colegio Profesional de Terapeutas Ocupacionales de Castilla-La Mancha (COPTOEX).
- III Beca de Ayuda a la Investigación del Colegio de Terapeutas Ocupacionales de Galicia (COTOGA).

8.2.2. Carácter público

- Diputación de A Coruña: Bolsas de Investigación, Educación, Cultura y Deporte.
- Ayudas a proyectos de investigación para equipos en formación. Ayudas a la investigación. Universidade da Coruña (UDC).

9. AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, me gustaría agradecer a mis tutoras, Jessica y Nereida, el apoyo constante durante esta etapa, especialmente por la paciencia en mis momentos más difíciles. Gracias de corazón, sin vosotras este trabajo no habría sido posible.

Gracias a Thais Pousada, por haberme apoyado y ayudado, pero especialmente, por confiar en mí.

Me gustaría agradecer a mi familia y pareja el ánimo y apoyo, destacando a mi madre Mary por enseñarme y recordarme que “con esfuerzo todo se logra”. A mi prima Mónica, por saber guiarme y mostrarme el lado bueno de las cosas en cada momento. Parte de este trabajo es vuestro, por haber contribuido en tan gran medida a lo largo de este proceso. Gracias por creer en mí.

Agradecer a todas las personas que he conocido a lo largo de estos cuatro años como estudiante, a los profesores, las profesoras, los compañeros, las compañeras, los usuarios y usuarias, cada uno de vosotros/as habéis incentivado mi ilusión por la profesión, incrementado mi curiosidad y ganas de aprender sobre ella. Gracias por haberme enseñado lo bonita que es la Terapia Ocupacional.

Me gustaría aprovechar este espacio para agradecerles a mis amigas Antía, Andrea, Paula y Nerea, vuestro apoyo y cariño en este trabajo, al igual que en estos cuatro años. Como se suele decir, habéis sido un hogar para mí, y desde luego, sois parte de esa familia que he escogido. Gracias de corazón.

APÉNDICES

Apéndice I: Documentación informativa para la dirección de las entidades sociales

Título del estudio: “Mujer y diversidad funcional: vivencias en el ámbito laboral”

Estimada dirección de COGAMI,

Soy Paula Souto Balado, estudiante de cuarto curso del Grado en Terapia Ocupacional de la Universidad de A Coruña. El presente estudio forma parte de la materia Trabajo de Fin de Grado. Este trabajo está dirigido por las profesoras y terapeutas ocupacionales Jessica Garabal Barbeira y Nereida María Canosa Domínguez.

El propósito de este documento es ofrecerle la información relativa al mencionado estudio de investigación para ponerlo en marcha en su entidad, siempre que contemos con su aprobación.

El objetivo de la investigación consiste en explorar las vivencias de mujeres con diversidad funcional en relación al acceso y participación en la actividad laboral.

Para esto, este estudio necesita de la colaboración de un grupo de mujeres con diversidad funcional (que acrediten el reconocimiento de un grado de discapacidad superior al 33%) que hubiesen ejercido o ejerzan actividad laboral. Se les pedirá que participen en una entrevista individualizada, que será grabada en audio. Posteriormente, se realizará una transcripción de la información obtenida para que la grabación pueda ser eliminada y no existan datos que puedan identificar a las personas participantes.

Resulta necesario aclarar que, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento general de protección de datos (Reglamento UE 2016-679 del Parlamento Europeo y del Consejo. Del 27 de abril del 2016) y en la normativa española vigente en materia de protección de datos de carácter personal (Ley orgánica 3/2018. Del 5 de diciembre, de protección de datos

personales y garantía de los derechos digitales), se garantizará en todo momento el anonimato de cada participante y la confidencialidad de sus datos personales y la información obtenida a lo largo del proceso. Así, una vez finalizado el estudio de investigación.

Por último, es preciso señalar que se les facilitará a todas las participantes la información necesaria para que comprendan por completo lo que supondría su participación en el estudio y, posteriormente, se pondrá a su disposición el documento de consentimiento informado que deberán formalizar para cumplir con lo establecido en la Ley 41/2002, del 14 de noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica, y con la Ley 3/2001, del 28 de mayo, reguladora del consentimiento informado y de la historia clínica de los pacientes.

Ante cualquier duda o pregunta, usted puede contactar con la investigadora principal en el teléfono XXX XXX XXX y/o correo electrónico XXXXXX@XXX. Si lo considera necesario, también puede contactar con las directoras del trabajo en los siguientes correos electrónicos: XXXXX@XXX y XXXX@XXX.

Muchas gracias por su colaboración.

Paula Souto Balado

Alumna de cuarto curso del Grado en Terapia Ocupacional

Apéndice II: Hoja de autorización para la directiva de la entidad social

Título del estudio: “Mujer y diversidad funcional: vivencias en el ámbito laboral”

Yo, _____,

Director/a de _____:

Leí la documentación informativa para la dirección de la entidad social que se me entregó sobre la investigación que se pretende llevar a cabo.

Presto libremente mi conformidad para la realización del trabajo de investigación en la entidad social del que soy director/a.

La/el director/a

La alumna investigadora

Nombre y apellidos:

Nombre y apellidos:

Fecha:

Fecha:

Apéndice III: Hoja de información a participantes

Título del estudio: “Mujer y diversidad funcional: vivencias en el ámbito laboral”

Investigadora: Paula Souto Balado

Este documento tiene como objetivo facilitarle la información sobre un **trabajo de investigación** en el que se le invita a participar y que forma parte de la materia Trabajo de Fin de Máster. Este estudio está dirigido por las profesoras y terapeutas ocupacionales Jessica Garabal Barbeira y Nereida María Canosa Domínguez.

Si decide participar en la investigación, debe recibir información personalizada del equipo investigador, **leer antes este documento** y hacer todas las preguntas que necesite para entender los detalles sobre él. Si así lo desea, puede llevar el documento, consultarlo con otras personas y tomar el tiempo necesario para decidir si participa o no.

La participación en este estudio es completamente **voluntaria**. Usted puede decidir no participar, o si acepta hacerlo, cambiar de parecer y retirar el consentimiento informado en cualquier momento sin tener que dar explicaciones. Le aseguramos que esta decisión no afectará su relación con ningún/a profesional de la entidad social.

¿Cuál es la finalidad del estudio?

La finalidad de este estudio consiste en explorar las vivencias de mujeres con diversidad funcional en relación al acceso y participación en la actividad laboral.

¿Por qué me ofrecen participar a mí?

Usted es invitada a participar porque cumple con los requisitos necesarios para llevar a cabo la investigación, que son los siguientes:

- Ser mujer.

- Presentar diversidad funcional acreditada mediante el reconocimiento de un grado de discapacidad superior al 33%.
- Haber ejercido actividad laboral o ejercerla en la actualidad.
- Ser usuaria de la entidad social seleccionada para la realización de este trabajo.

¿En qué consiste mi participación?

Su participación en el estudio consistirá en la realización de una entrevista individualizada de forma presencial con la investigadora. La duración de la entrevista se estima en 60 minutos, aunque podría alargarse en caso de ser necesario. La finalidad será realizar unas preguntas para conocer sus vivencias acerca su trayectoria en el mundo laboral como mujer con diversidad funcional.

La investigadora grabará la entrevista en formato audio para poder escucharla y transcribirla posteriormente, garantizando así una mejor interpretación de la información obtenida, siempre que usted esté de acuerdo con esto. En todo momento se garantizará el anonimato de las personas participantes y, una vez finalizada la investigación, las grabaciones de las entrevistas serán eliminadas.

El equipo investigador puede decidir finalizar el estudio antes de lo previsto o interrumpir su participación. En todo caso, se le informará de los motivos de su retirada.

¿Qué molestias o inconvenientes puede tener la participación en este estudio?

Su participación no supondrá ningún riesgo ni molestia, únicamente el tiempo dedicado a la realización de la entrevista.

¿Obtendré algún beneficio por participar?

No se espera que usted obtenga beneficio directo por participar en el estudio. La investigación pretende descubrir aspectos desconocidos o poco claros sobre los condicionantes de ser mujer y tener diversidad funcional

en la actividad laboral. Esta información podrá ser de utilidad en un futuro para otras personas.

¿Recibiré la información que se obtenga en el estudio?

Si usted lo desea, se le facilitará un resumen de los resultados del estudio.

¿Se publicarán los resultados de este estudio?

Los resultados de este estudio serán remitidos a congresos y publicaciones científicas para su difusión. Además, se expondrán ante el tribunal del Trabajo de Fin de Máster y se publicarán en el repositorio institucional de la Universidad de A Coruña, pero no se transmitirá ningún dato que pueda llevar a cabo la identificación de las personas participantes.

Información referente a sus datos

La obtención, tratamiento, conservación, comunicación y cesión de sus datos se hará conforme a lo dispuesto en el Reglamento general de protección de datos (Reglamento UE 2016-679) del Parlamento Europeo y del Consejo del 27 de abril del 2016) y la normativa española vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

Los datos necesarios para llevar a cabo este estudio serán recogidos y conservados de modo codificado, por lo que no pueden atribuirse a una persona determinada sin que se use información adicional. En este estudio, solamente el equipo investigador conocerá el código que le permita saber su identidad.

La normativa que regula el tratamiento de datos personales le otorga el derecho para acceder a sus datos, oponerse, corregirlos, cancelarlos, limitar su tratamiento, restringir o solicitar su supresión. También puede solicitar una copia de estos o que le sea remitida a una tercera persona.

Para ejercer estos derechos, usted puede dirigirse a la alumna investigadora de este estudio en el correo electrónico XXXX@XXX y/o en el teléfono XXX XXX XXX.

Así mismo, usted tiene derecho a interponer una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos cuando considere que alguno de sus derechos no fue respetado.

Únicamente el equipo investigador, el cual tiene el deber de guardar la confidencialidad, tendrá acceso a todos los datos recogidos en el estudio. Se podrá transmitir a terceras personas información que no pueda ser identificada. En el caso de que alguna información sea transmitida a otros países, se realizará con un nivel de protección de datos equivalente, como mínimo, a lo exigido por la normativa española y europea.

Al terminar este estudio, y conforme a la normativa, las grabaciones en audio mencionadas anteriormente se transcribirán, de tal modo que no exista información ninguna que pueda identificarlo. La totalidad de los datos recogidos, incluidas las transcripciones de las entrevistas, serán guardados de forma anónima para su uso en futuras investigaciones.

¿Existen intereses económicos en este estudio?

La investigadora recibirá una retribución específica por la dedicación al estudio. Usted no será retribuida por participar.

¿Cómo contactar con el equipo investigador de este estudio?

Usted puede contactar con Paula Souto Balado en el teléfono XXX XXX XXX y/o correo electrónico XXXX@XXX. Si lo considera necesario, también puede contactar con las directoras del trabajo en los siguientes correos electrónicos: XXXX@XXX y XXXX@XXX

Muchas gracias por su colaboración

Paula Souto Balado

Alumna de cuarto curso del Grado en Terapia Ocupacional

Apéndice IV: Documento de consentimiento informado

Título del estudio: “Mujer y diversidad funcional: vivencias en el ámbito laboral”

Yo, _____:

Leí la hoja de información a participantes del estudio que se me entregó, pude conversar con la alumna investigadora y hacer todas las preguntas necesarias sobre el estudio.

Comprendo que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme del estudio cuando quiera, sin tener que dar explicaciones y sin que esto cree ninguna repercusión.

Doy mi consentimiento para que la entrevista pueda ser grabada en audio. El acceso será restringido únicamente al equipo investigador y la grabación será eliminada una vez finalice la investigación.

Accedo a que se utilicen mis datos en las condiciones detalladas en la hoja de información a participantes.

Presto libremente mi conformidad para participar en este estudio.

La participante,

La alumna investigadora,

Nombre y apellidos:

Nombre y apellidos:

Fecha:

Fecha:

Apéndice V: Guion de la entrevista

Nombre:

Edad:

Formación/Profesión:

Entidad:

Bloque I: Percepción mujer y diversidad funcional

- ¿Cómo considera que percibe la sociedad la diversidad funcional?
- ¿Considera que el presentar diversidad funcional en su vida diaria influye en su vida diaria? Si la respuesta es afirmativa, ¿en qué aspectos?
- ¿Ha influido en su vida y en sus relaciones sociales ser mujer y presentar y diversidad funcional? Si la respuesta es afirmativa ¿de qué modo?

Bloque II: Experiencias Laborales

- ¿Cómo son sus experiencias, como mujer con diversidad funcional, en el mundo laboral?
- ¿Qué valor le concede a esta actividad?
- ¿Qué barreras y/o apoyos ha tenido en el acceso al mundo laboral? ¿Y en el desempeño de la misma?
- ¿Cuál considera que es la mirada de los empleadores/as en relación a las personas con diversidad funcional?
- ¿Cree que existen diferencias en el ámbito laboral entre hombres y mujeres?