



Controversias y Concurrencias Latinoamericanas
ISSN: 2219-1631
revistacyc.alas@gmail.com
Asociación Latinoamericana de Sociología
Uruguay

Hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Cuba: un camino de oportunidades y desafíos

Díaz Pérez, Danay; Hidalgo López Chávez, Vilma E.

Hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Cuba: un camino de oportunidades y desafíos

Controversias y Concurrencias Latinoamericanas, vol. 10, núm. 18, 2019

Asociación Latinoamericana de Sociología, Uruguay

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588662103006>

Hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Cuba: un camino de oportunidades y desafíos

Towards the labor inclusion of people with disabilities in Cuba: a path of opportunities and challenges

Danay Díaz Pérez
FLACSO, Cuba
danay@flacso.uh.cu

Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588662103006>

Vilma E. Hidalgo López Chávez
FLACSO, Cuba
vilma@flacso.uh.cu

Recepción: 06 Febrero 2019
Aprobación: 22 Febrero 2019

RESUMEN:

Cada día las personas con discapacidad se enfrentan a disímiles barreras (objetivas y subjetivas) para acceder a determinados servicios básicos. Uno de los ámbitos donde han sido más excluidos es el laboral, pues generalmente los puestos no tienen las adaptaciones necesarias y persisten en nuestras sociedades estereotipos y prejuicios que limitan su acceso al empleo. Cuba ha apostado por su inclusión en todas las esferas de la vida cotidiana. El artículo que se presenta pretende mostrar algunas de las acciones de un proyecto de desarrollo en dos municipios de la provincia Granma y sus resultados en la inclusión laboral de personas con discapacidad.

PALABRAS CLAVE: personas con discapacidad, empleo, proyecto de desarrollo, Granma.

ABSTRACT:

Every day people with disabilities face different barriers (objective and subjective) to access certain basic services. One of the areas where they have been most excluded is the workplace, because generally the posts do not have the necessary adaptations and persist in our societies stereotypes and prejudices that limit their access to employment. Cuba has opted for its inclusion in all areas of daily life. The article presented aims to show some of the actions of a development project in two municipalities of the Granma province and its results in the labor inclusion of people with disabilities.

KEYWORDS: people with disabilities, employment, development project, Granma.

INTRODUCCIÓN

Datos de Naciones Unidas revelan que aproximadamente un 15% de la población mundial tiene algún tipo de discapacidad, esto es una de cada siete personas, y estas cifras pudieran ser superiores en un futuro. De ellas, el 80% viven en países en vías de desarrollo y en su gran mayoría enfrentan numerosas barreras para acceder a servicios básicos (PNUD, 2016).

Esta situación se vuelve causa y a la vez consecuencia de la pobreza, pues existe una relación muy intrínseca entre la falta de acceso a servicios, pobreza y condición de vulnerabilidad. Si una persona no puede acceder a una educación y sistema de salud dignos, difícilmente podrá insertarse en un mercado de trabajo que le permita no solo la supervivencia, sino su reproducción social, lo cual refuerza su posición de desventaja.

Cuba ha dado especial atención a las personas con discapacidad desde el triunfo de la Revolución mediante diferentes políticas sociales (educación, salud, asistencia y seguridad social). Específicamente con relación al empleo se han emitido planes y programas que regulan su adecuada inserción en este espacio. No obstante, en la práctica social son diversas las barreras (objetivas¹ y subjetivas²) que atentan contra su plena participación en el ámbito socioeconómico.

El artículo que se presenta tiene como objetivo mostrar las acciones del proyecto “Experiencia piloto de apoyo a la inserción laboral de las personas con discapacidad a través del fortalecimiento de las asociaciones en dos municipios de la provincia de Granma, Cuba”, desarrollado por la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, la Dirección Provincial de Educación, las asociaciones que representan a las personas con discapacidad (Asociación Nacional de Ciegos y Débiles Visuales, Asociación Nacional de Sordos de Cuba, Asociación Cubana de Limitados Físico-Motores) y la ONG Handicap International ³ en Cuba (HI).

Asimismo se presentan resultados de la evaluación realizada a dicho proyecto en noviembre de 2017 por profesoras de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales de la Universidad de La Habana (FLACSO-Cuba). Dentro de los más significativos se muestran los aportes y cambios positivos a nivel individual, familiar, comunitario e institucional que han permitido una mayor inclusión social de las personas con discapacidad.

DISCAPACIDAD Y EMPLEO ¿PARES ANTAGÓNICOS O BINOMIO NECESARIO?

En las últimas décadas ha sido relevante el papel de los organismos internacionales en la promoción de los derechos de las personas con discapacidad. La Organización Mundial de la Salud (OMS), Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) han fomentado la inclusión social de este grupo mediante nuevas definiciones y estrategias.

La Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF) de la Organización Mundial de la Salud (2001) la define como el resultado de una compleja relación entre la condición de salud de una persona y sus factores personales, y los factores externos que representan las circunstancias en las que vive esa persona. A causa de esta relación, los distintos ambientes pueden tener efectos distintos en un individuo con una condición de salud. Un entorno con barreras, o sin facilitadores, restringirá el desempeño/realización del individuo; mientras que otros entornos que sean más facilitadores pueden incrementarlo. La sociedad puede dificultar el desempeño/realización de un individuo tanto porque cree barreras (ej. edificios inaccesibles) o porque no proporcione elementos facilitadores (ej. baja disponibilidad de dispositivos de ayuda) (OMS, OPS; 2001).

Posteriormente, la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas reconocería que “la discapacidad es un concepto que evoluciona y resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (ONU, 2006).

Asegura además que este grupo social es muy heterogéneo, ya sea por el tipo de discapacidad, el nivel educacional, la ocupación de estas personas; así como por su género, orientación sexual, edad, color de la piel, el territorio donde residen y las posibilidades de acceso a servicios básicos. En algunos casos estas brechas de equidad se interseccionan, produciéndose una múltiple discriminación que sitúa a la persona en una posición más desventajosa (Martínez, 2013).

Estas definiciones evidencian el tránsito de modelos médicos e individualistas en la comprensión de la discapacidad a modelos sociales, donde el entorno puede favorecer procesos de exclusión o inclusión. No solo se habla de personas con discapacidad, sino de entornos y/o situaciones discapacitantes. También se ha producido una transición de enfoques más asistencialistas y protectores a nuevas concepciones donde lo esencial es descubrir y desarrollar el potencial que cada persona tiene.

Desde el lenguaje se han intentado reemplazar términos como inválidos, minusválidos o incapacitados, por otros menos discriminatorios y estigmatizantes como: personas con discapacidad, con capacidades diferentes, con necesidades especiales o el término diversidad funcional acuñado por el Movimiento de Vida Independiente. También se han diseñado estrategias como la Rehabilitación Basada en la Comunidad (RBC) ⁴ y el Desarrollo Local Inclusivo (DLI) que tienen como objetivo promover una mayor participación de

estas personas en el diseño, ejecución y evaluación de las líneas de desarrollo de un territorio o comunidad determinada.

Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS), en América Latina viven aproximadamente 140 millones de personas con discapacidad y solo el 3% tiene acceso a servicios de rehabilitación (OPS, 2014). Sometidos a continuos procesos de exclusión social y desigualdades, han sido personas ignoradas tanto por la población como por los decisores o responsables políticos. Dilucidar su situación social resulta complejo cuando los datos censales de los países de la región aún son robustos y poco profundos, situación que atenta contra el diseño de políticas y programas sociales inclusivos. Según (Stang, 2011), uno de los principales problemas que enfrenta la población con discapacidad en la región es el desempleo y la marginación laboral.

Hasta hace muy poco las personas con discapacidad habían sido excluidas de las concepciones desarrollistas. Para muchos estas personas no contribuyen al desarrollo en sentido general, sino que prevalecen percepciones que subvaloran y minimizan sus potencialidades. Es como si la palabra discapacidad fuera antónimo del término desarrollo. Según Grech (2011, 2015) el campo de la discapacidad y el desarrollo es considerado reciente. Anteriormente había sido excluida de los esfuerzos de desarrollo, a niveles tanto de políticas y programas, como de investigación.

En el caso del empleo su situación se vuelve muy precaria, pues muy pocos tienen acceso a un trabajo decente. En nuestras sociedades persisten prejuicios y estereotipos que los asocian a personas inactivas e incapaces y frenan su participación en el mercado laboral. Informes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) revelan que este grupo social registra mayores tasas de desempleo y obtienen menores ingresos que el resto de la población. Sin embargo, cuando encuentran un trabajo que se corresponde con sus capacidades, habilidades e intereses pueden generar grandes aportes (OIT, 2007).

Investigaciones recientes han demostrado que en las familias donde hay una persona con discapacidad intelectual, el gasto social y económico es más alto. Estas personas necesitan un mayor cuidado y cuando la familia no puede contratar un cuidador, alguien debe dejar de trabajar para asumir este rol, lo que puede ocasionar una disminución de las fuentes de ingreso al hogar.

En el 2008, la Confederación Española de Asociaciones a favor de las Personas con Discapacidad Intelectual (FEAPS) realizó un estudio cuyo objetivo consistió en evaluar el coste que la discapacidad intelectual ocasiona en las familias. Entre los resultados de la investigación se encontró que las familias en las que vive una persona con discapacidad intelectual gastan al año una media de entre 19.000 y 31.000 € más si se valoran las horas de dedicación, los gastos añadidos en salud, desplazamientos, etc. y las pérdidas de oportunidades de empleo que conlleva (FEAPS, 2009).

En países como España la legislación promueve la inclusión social de las personas con discapacidad. Desde la práctica se incentivan aquellas empresas e instituciones que las emplean y garantizan un adecuado desempeño de su trabajo. En países de la región latinoamericana también se fomentan políticas inclusivas que facilitan el acceso al trabajo de este colectivo. En septiembre de 2017, en Bolivia se emitió por el gobierno de Evo Morales la Ley de Inserción Laboral y Ayuda Económica que favorece aproximadamente 45 000 personas con discapacidad. La legislación estipula que tanto empresas estatales como privadas están obligadas a emplear a estos sujetos.

ATENCIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y GESTIÓN DEL EMPLEO EN CUBA

Según el Censo de Población y Viviendas (2012), aproximadamente un 5% de la población cubana tiene algún tipo de discapacidad (física, sensorial o intelectual). La tendencia en los próximos años es que esta cifra aumente, considerando el alto índice de envejecimiento poblacional de Cuba (18,3%), país más envejecido de la región latinoamericana.

A este grupo se le ha brindado una especial atención desde el triunfo revolucionario en 1959. Aunque todavía no existe una ley específica para ellas, las personas con discapacidad se encuentran protegidas

legalmente en la propia Constitución de la República y en leyes, decretos leyes, disposiciones y regulaciones contenidos en diferentes cuerpos legales como el Código de la Niñez y la Juventud, el Código de Familia, el Código Civil, el Código de Trabajo y el Código Penal (MTSS, 2007). No obstante, las barreras culturales y subjetivas muchas veces limitan el alcance de lo jurídico y las políticas sociales en la protección de sus derechos.

También las tres asociaciones creadas en la década del 70 y 80 (Asociación Nacional de Ciegos y Débiles Visuales, Asociación Nacional de Sordos de Cuba, Asociación Cubana de Limitados Físico-Motores) han sido claves para la integración social de estas personas en todos los ámbitos de la vida cotidiana (familia, salud, educación, cultura, deporte, recreación, informatización, entre otros). Sin embargo, no todas las personas se encuentran asociadas y en el caso de la discapacidad intelectual, ese grupo no cuenta con una asociación que los represente, hecho que limita sus oportunidades de participación.

Desde la década de los noventa se han creado los Planes de Acción Nacional para la Atención de Personas con Discapacidad con una frecuencia quinquenal⁵. Los mismos se componen de diferentes áreas de intervención (salud, educación, integración en la vida económica, integración comunitaria, accesibilidad, etc) donde cada una de ellas contiene varios programas que tienen como propósito la inclusión social de estas personas. El Consejo Nacional de Atención a las Personas con Discapacidad (CONAPED), con una estructura nacional, provincial y municipal; es el órgano encargado de velar por que se cumplan los planes. Sin embargo, una de las principales críticas a estos es que no contemplan las especificidades territoriales y no se actualizan hace más de 10 años.

Una de las áreas de intervención de estos planes es la referida a la integración a la vida económica del país, donde se expresa la voluntad política de garantizar el pleno empleo a las personas con discapacidad. En este sentido se destaca el Programa de Empleo para las Personas con Discapacidad (PROEMDIS) vigente desde el año 1995. Son relevantes también el Programa de Inserción Socio Laboral de los Graduados de la Enseñanza Especial y el Programa de Perfeccionamiento de los Talleres Especiales de las Empresas de Industria Locales. El contenido de este último se reafirma en el Lineamiento 194 de la Actualización de los Lineamientos de la Política Económica y Social para el período 2016-2021⁶.

Sin embargo, la práctica social ha demostrado cuan compleja resulta la inserción laboral de las personas con discapacidad. Las estadísticas nacionales muestran desigualdades en la inserción en el empleo, siendo las mujeres con discapacidad las que menos participan en este espacio (ONEI: 2014). Investigaciones recientes consideran que uno de los ámbitos donde las personas con discapacidad experimentan mayor exclusión es el laboral (Valdivia, 2015).

En Cuba, el Código del Trabajo emitido en el 2014 reafirma el derecho de cada ciudadano cubano de obtener un empleo atendiendo a las exigencias de la economía y a su elección, tanto en el sector estatal como no estatal; sin discriminación por el color de la piel, género, creencias religiosas, orientación sexual, origen territorial, discapacidad y cualquier otra distinción lesiva a la dignidad humana (Artículo 2, inciso b).

Asimismo, en su Sección Quinta, estipula las pautas para que las personas con discapacidad se incorporen al empleo, en correspondencia con sus habilidades. Sin embargo, este instrumento jurídico carece de incentivos que favorezcan la inclusión social de las personas con discapacidad tanto en el sector estatal como en el no estatal (cuentapropismo y cooperativismo). En la práctica no compromete a los empleadores (estatales y no estatales) a incluir personas con discapacidad en su plantilla (Consejo de Ministros, 2014).

En un contexto de profundas transformaciones socioeconómicas, no son pocos los retos para un grupo social al que le resulta difícil acceder a un trabajo, tanto por barreras objetivas como subjetivas. Según Valdivia (2015) ello se asocia a una falta de cultura de la discapacidad y problemas en la gestión institucional. Otra de las dificultades tienen que ver con la falta de correspondencia entre las capacitaciones de las personas con discapacidad, las necesidades territoriales y los intereses de estas personas (Valdivia, 2015: 72 y 87). A ello se le añade su bajo nivel de instrucción, así como la escasa preparación en temas de gestión y administración. Sus puntos de partida son diferentes y pueden situarlos en posiciones desventajosas con relación al resto de la población.

LA EXPERIENCIA DE UN PROYECTO DE DESARROLLO EN LA GESTIÓN DEL EMPLEO

En el año 2010 en Cuba se inició un proceso de profundas transformaciones socioeconómicas. En el sector estatal se produjo un reordenamiento laboral y se redujeron plantillas infladas, donde miles de trabajadores quedaron disponibles. Esta situación afectó directamente a las personas con discapacidad que tradicionalmente habían trabajado en el sector estatal.

En este escenario, comenzaron a potenciarse otras formas de gestión económica (trabajo por cuenta propia y cooperativismo) que anteriormente habían estado limitadas. Ello abrió nuevas oportunidades para la inserción en el empleo, a la vez que generaba gran incertidumbre, sobre todo para las personas con discapacidad, cuyas limitaciones físicas e intelectuales, así como la falta de recursos para emprender un negocio, constituían algunos de los obstáculos para insertarse en los sectores emergentes.

En este contexto de profundas transformaciones en la economía cubana, se identificaron una serie de problemas que limitaban la inclusión de las personas con discapacidad. Entre ellos se citan la reducción de los puestos de trabajo estatales, un abanico reducido de capacitaciones laborales, ausencia de orientación profesional y la escasa inserción de las personas con discapacidad en las nuevas formas de gestión económica (Handicap International, 2014).

Para dar respuesta a algunas de estas problemáticas surge el proyecto de desarrollo “Experiencia piloto de apoyo a la inserción laboral de las personas con discapacidad a través del fortalecimiento de las asociaciones en dos municipios de la provincia Granma, Cuba”. El mismo se propuso como principal objetivo favorecer condiciones para la participación socioeconómica de las personas con discapacidad mediante el acceso a un empleo que respondiera a sus aptitudes, deseos y necesidad de la comunidad.

Este proyecto tuvo un importante antecedente, el proyecto de Rehabilitación Basada en la Comunidad (RBC), implementado desde 2002 en territorios de la provincia Granma. Con su desarrollo se propició la creación de una red de activistas comunitarios y se capacitaron diferentes actores locales (familia, líderes comunitarios, activistas, personas con discapacidad) para lograr la inclusión social de las personas con discapacidad.

Han sido beneficiados por el proyecto 390 personas con discapacidad (de todo tipo, excepto los casos más severos), considerados aptos para el trabajo con edades que oscilan entre los 16 y los 55 años. Una especial atención se otorgó a la inserción económica de las mujeres, quienes históricamente han permanecido en situaciones de mayor desventaja.

Accedieron a un empleo 240 personas, 22 de ellas insertadas en el sector estatal y 218 en el sector no estatal. Además se favorecieron 108 activistas y 74 trabajadores sociales, los cuales han sido formados y capacitados en temas de empleo y discapacidad. (Humanity & Inclusion, 2018)

EVALUANDO LOS PRINCIPALES RESULTADOS DEL PROYECTO

La metodología empleada para evaluar los resultados del proyecto privilegió la perspectiva cualitativa. Entre los métodos y técnicas se utilizaron el análisis de documentos (estadísticas, informes), la entrevista (a personas con discapacidad y familiares) y la observación participante. Basados en los principios de la Educación Popular y de la Investigación-Acción, se crearon grupos focales (Comité de Rehabilitación Provincial, Comités de Rehabilitación Municipal⁷, activistas y trabajadores sociales), donde se privilegió una horizontalidad en los criterios emitidos.

Dentro de las principales acciones del proyecto se identificaron las siguientes:

- Análisis del contexto, estudios sociales, caracterización de las personas con discapacidad.
- Diagnóstico de oportunidades de mercado en los territorios.

- Diseño de rutas de atención para el empleo estatal y no estatal.
- Talleres de sensibilización en materia de empleo y discapacidad (Campaña de sensibilización “Aquí estoy yo para dar”)
- Formaciones y capacitaciones en materias de superación personal (autoestima, resiliencia, comunicación) y de empleo (marketing, como iniciar un negocio, créditos, impuestos).
- Fortalecimiento de los talleres de formación laboral, talleres en las escuelas especiales y de oficios que trascienden lo marcos de las instituciones educativas para abrir sus puertas a la comunidad.
- Entrega de los kits de herramientas a las personas capacitadas.

Las personas con discapacidad fueron entrenados para realizar varios oficios como: barbería, peluquería, reparador de ciclos, reparador de equipos electrodomésticos, manicure, amolador, elaboración de alimentos, costura, zapatería, entre otros. La capacitación se basó en su vocación, sus aptitudes y las necesidades reales de la comunidad.

Los actores entrevistados (activistas, líderes locales, personas con discapacidad y familias) reconocieron los principales aportes y cambios en diferentes ámbitos que ha generado el proyecto. Los mayores resultados se perciben a nivel individual y familiar, en menor medida en el ámbito comunitario e institucional. Los mismos se sintetizan en la siguiente tabla (Tabla 1).

1

Tabla 1: Principales aportes y cambios del proyecto.

Individual	Familiar	Comunitario	Institucional
Las personas con discapacidad (PcD) han reconocido sus potencialidades, actitudes y cualidades sobre el empleo	Aporte económico para la familia	Posibilidad de inversión directa en las comunidades	Vinculación de las personas con discapacidad en el empleo
Las PcD y sus familias han cambiado sus actitudes por un enfoque participativo y de superación	Mejora la calidad de vida del núcleo familiar	Sensibilización de la comunidad	Se creó el enfoque social del empleo
Independencia económica de las PcD	Mejoran las relaciones familiares	Oportunidades para las mujeres con y sin discapacidad	Logro de varias alianzas entre organismos, sectores del empleo
Integración social de PcD a la vida socialmente útil	Independencia económica, autonomía	Contribuye al desarrollo económico	Las asociaciones de PcD se han involucrado en el conocimiento de temáticas relacionadas con el trabajo por cuenta propia
Satisfacción, motivación, mayor autonomía	Insertión en un empleo	Se han insertado en la sociedad, personas que se sentían aisladas	Sensibilización de las organizaciones
El empleo abre una nueva posibilidad de que prosperen	Mejoran las condiciones de la familia	Forman parte del mundo del mercado	
Cambio de mentalidad de las PcD y las que le rodean			
Autonomía social y económica			
Capacitación para el empleo			
Aumenta la calidad de vida de las PcD			
Inclusión social, inserción laboral			
Aumenta el nivel cultural de las PcD			

Fuente: Elaborado por las autoras a partir de los resultados de los grupos focales y las entrevistas realizadas.

El nivel de satisfacción de las personas con discapacidad entrevistadas se considera alto. En una escala del 1 al 10 la mayoría declaró un máximo nivel de satisfacción. Aquellos que no llegaron al 10 expusieron entre sus razones dificultades en la calidad de las herramientas, algunas deterioradas apenas unos meses después de entregadas. También refieren la demora en la entrega de algunos instrumentos de trabajo y una de las mujeres entrevistadas refirió que eso le impedía trabajar sola (trabajaba con otra mujer sin discapacidad que tenía todos los utensilios de trabajo). Entre otras razones se expone la falta de salud y que el negocio no da mucho dinero, ambos son hombres jóvenes.

Al indagar en lo que más les gusta de su trabajo, todas las personas entrevistadas refieren que les gusta su oficio, las labores que realizan, servir a las personas y que se sienten útiles. Dentro de los aspectos que menos les gusta de su empleo es no poderle dar solución a algún problema, la falta de implementos para trabajar (específicamente un horno) y depender de otra persona. Dos personas refieren cuestiones relacionadas a

su discapacidad. También hacen referencia a cuestiones relacionadas con el otorgamiento de créditos y las dificultades de las patentes o licencias.

Con relación a aquello que hubieran hecho diferente en el proyecto, la mayoría se muestra conforme con su desarrollo. Dos mujeres refieren el hecho de aprender otro oficio y un hombre considera que el kit de herramientas debiera tener mayor calidad.

De manera general, las personas con discapacidad entrevistadas muestran su satisfacción y agradecimiento al proyecto. Consideran que el proyecto ha mejorado sus vidas y los ha visibilizado más. Uno de ellos expresa “he logrado mayor reconocimiento por parte de la sociedad y la comunidad”⁸. También reconocen la continuidad de este proyecto con el de RBC y al respecto un hombre de 52 años comenta: “el proyecto a beneficiado a muchas personas, primero rehabilitándolas y ahora ayudando socioeconómicamente a las personas”⁹.

También una muchacha con discapacidad auditiva expresa: “me siento bien con el proyecto, en la escuela, la comunidad, después del proyecto me toman más en cuenta. Gracias al proyecto estoy aquí, he aprendido a tener mi autoestima en alto. Los niños son curiosos, preguntan.”¹⁰ Otras comentan su agrado con las personas del proyecto y el apoyo emocional que les brindan, considerando “que son carismáticas, los atienden bien y se preocupan por ellos”¹¹.

Dentro de las principales fortalezas identificadas en el proyecto se citan:

- Tener como antecedente un proyecto de Rehabilitación Basada en la Comunidad (RBC)
- Permanencia de los actores en ambos proyectos
- Dinámica de trabajo del equipo coordinador y su capacidad articuladora
- Sensibilización, formación y compromiso de todos los actores involucrados
- Cantidad de trabajadores sociales que involucra
- Transversalidad de la equidad social en las acciones del proyecto (dentro de los criterios de selección se basan en las necesidades de las personas)
- Apoyo de las instituciones locales de gobierno
- Herramientas, fichas de caracterización, bases de datos, metodologías que pueden apoyar el trabajo de otras instituciones.
- Talleres de escuelas especiales abiertos a las necesidades de la comunidad

Dentro de las principales fortalezas identificadas en el proyecto se citan:

- Tener como antecedente un proyecto de Rehabilitación Basada en la Comunidad (RBC)
- Permanencia de los actores en ambos proyectos
- Dinámica de trabajo del equipo coordinador y su capacidad articuladora
- Sensibilización, formación y compromiso de todos los actores involucrados
- Cantidad de trabajadores sociales que involucra
- Transversalidad de la equidad social en las acciones del proyecto (dentro de los criterios de selección se basan en las necesidades de las personas)
- Apoyo de las instituciones locales de gobierno
- Herramientas, fichas de caracterización, bases de datos, metodologías que pueden apoyar el trabajo de otras instituciones.
- Talleres de escuelas especiales abiertos a las necesidades de la comunidad

No obstante, también se pueden identificar algunos desafíos, en diferentes niveles, que pueden obstaculizar las acciones del proyecto. A continuación se citan los principales.

A nivel macro-social

- Política de perfeccionamiento del cuentapropismo (durante la evaluación se había paralizado el otorgamiento de licencias para el trabajo por cuenta propia)
- Incertidumbre con el tema del cooperativismo (el proceso de constitución de cooperativas también está paralizado)
- Política presupuestaria de las empresas no contemplan adaptaciones de los puestos de trabajo
- Cómo beneficiar a los que no están asociados (en el caso de la discapacidad intelectual no cuentan con asociación a menos que tenga otra discapacidad)
- Proceso de adquisición y calidad de los kits de herramientas
- Proceso de peritaje poco flexible (se catalogan personas con discapacidad como no aptos para el trabajo y pueden desempeñarse en oficios)
- Política tributaria homogénea (todos pagan los mismos impuestos, no hay atención diferenciada a las personas con discapacidad)

Comunitario

- Problemas con la vivienda (espacios no adecuados para iniciar el emprendimiento)

Familiares e individuales

- Resistencia y prejuicios de las familias a la inclusión laboral de las personas con discapacidad por temor a perder la pensión que les brinda la Asistencia Social. Naturalización del enfoque asistencial de la persona con discapacidad y su familia y poca disposición a asumir riesgos insertándose en un empleo.

Proyecto

- Rango de edad limitado (16-55 años). Es pertinente considerar el envejecimiento poblacional del país para aumentar ese rango.

Dentro de las recomendaciones realizadas al proyecto como parte de la evaluación se citan las siguientes:

Continuar potenciando la inserción laboral en el sector estatal, mientras dure el perfeccionamiento del trabajo por cuenta propia y no se otorguen licencias.

Continuar la sensibilización con directivos de empresas en temas de discapacidad para una mayor inclusión de este colectivo en su plantilla.

Publicar y visibilizar aún más los resultados del proyecto. Aunque uno de los resultados ha sido la sistematización de buenas prácticas y lecciones aprendidas, es necesario divulgar las metodologías y resultados del proyecto en eventos científicos, revistas, libros y espacios de toma de decisiones. Ello permite que experiencias como esta se repliquen en otros contextos.

Elaborar informes sintéticos de resultados y recomendaciones al gobierno municipal con el propósito de lograr un mayor impacto sobre el diseño de políticas locales más equitativas.

Potenciar procesos creativos y de innovación de los actores involucrados en el proyecto. La innovación es un elemento fundamental para hacer las adaptaciones correspondientes a los instrumentos de trabajo y adecuar el espacio laboral a las necesidades de las personas con discapacidad.

Actualizar mapeo de actores en vistas a seguir sensibilizando instituciones y personas que tienen mucho que aportar en la inserción laboral de las personas con discapacidad. Se recomienda específicamente lograr una articulación con universidades y centros de investigación.

Continuar trabajando sobre los prejuicios y estereotipos que aún persisten en la esfera familiar y estilos sobreprotectores de relacionarse con las personas con discapacidad, que limitan su inserción con plena autonomía al trabajo y a la vida social.

A MODO DE REFLEXIONES FINALES...

Aunque en la política del país se expresa la voluntad por garantizar empleo a las personas con discapacidad, en la práctica social son muchas las barreras objetivas (arquitectónicas, no adaptación de los puestos laborales) y subjetivas (prejuicios, estigmas, falta de cultura hacia la discapacidad) que limitan el acceso de este grupo al empleo.

En los territorios donde se ha ejecutado el proyecto hay antecedentes de la estrategia RBC, lo cual ha constituido una fortaleza en la inserción laboral de las personas con discapacidad. Además, se destaca una red de activistas y trabajadores sociales con experiencia en el trabajo comunitario y con personas con discapacidad.

El grupo de personas con discapacidad intelectual continúa en mayores condiciones de desventaja y vulnerabilidad por no tener asociación. En el marco del proyecto se capacitaron y formaron para emprender un trabajo, pero no les fue entregado el kit de herramientas por no estar asociados.

El proyecto ha constituido referencia en la provincia Granma por sus aportes al desarrollo local y comunitario. Ha articulado diversas instituciones del territorio (asociaciones de personas con discapacidad, instituciones de educación, empleo, banco, administración tributaria, gobiernos locales, entre otros) en función de mejorar las condiciones de vida de la persona con discapacidad y su familia, sensibilizando y haciendo visible lo naturalizado.

El proyecto no solo ha logrado cambios positivos en las personas con discapacidad, sino además en sus familias, comunidades y en todas las instituciones que han participado en su ejecución.

Los resultados obtenidos en territorios granmenses dan fe que proyectos de este tipo son necesarios y pertinentes en otros territorios del país, donde la vulnerabilidad económica de las personas con discapacidad es mayor.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Consejo de Ministros (2014) Decreto No. 326. Reglamento del Código del Trabajo. La Habana.
- FEAPS (2009): Estudio del Sobreesfuerzo Económico que la Discapacidad Intelectual ocasiona en la Familia en España. Antares Consulting- Endesa. Madrid.
- Grech, Shaun (2015) Rehabilitación basada en la Comunidad (RBC): Perspectivas críticas desde Latinoamérica. CBM
- Handicap International (2014) Proyecto Experiencia piloto de apoyo a la inserción laboral de las personas con discapacidad en Cuba a través del fortalecimiento de las asociaciones. 2014-2017. Documentos de proyecto.
- Humanity & Inclusion (2018) Informe Anual 2018. Programa Humanity & Inclusion en Cuba.
- Martínez Ríos, Beatriz. (2013): "Pobreza, discapacidad y derechos humanos", Revista Española de Discapacidad, 1 (1): 9-32.
- OMS y OPS (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF).
- OPS (2014) Solo 3% de los discapacitados en América Latina tiene acceso a servicios de rehabilitación. En: Radio ONU. <http://www.unmultimedia.org/radio/spanish/2014/10/ops-solo-3-de-los-discapacitados-en-america-la-tina-tiene-acceso-a-servicios-de-rehabilitacion/>
- Organización de Naciones Unidas. (2006) Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Organización Internacional del Trabajo (2007) Datos sobre discapacidad en el mundo del trabajo. En: www.ilo.org/employment/disability
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2016) Informe sobre Desarrollo Humano 2016. Desarrollo humano para todos. En: http://hdr.undp.org/sites/default/files/HDR2016_SP_Overview_Web.pdf
- Stang Alva, María Fernanda (2011) Las personas con discapacidad en América Latina: del reconocimiento jurídico a la desigualdad real. CEPAL y UNFPA.

Valdivia, L. (2015) Análisis crítico de la política social para las personas con discapacidad en Cuba. Tesis en opción al grado de Máster en Sociología. Departamento de Sociología, Facultad de Filosofía-Historia de la Universidad de La Habana.

NOTAS

- 1 Fuente: Elaborado por las autoras a partir de los resultados de los grupos focales y las entrevistas realizadas.
- 2 Prejuicios y estereotipos que los consideran como personas enfermas, incapaces, dignas de lástima, inferiores. Por lo general la sociedad manifiesta bajas expectativas de su desarrollo y de lo que pudieran lograr.
- 3 Desde 2018 la organización cambió el nombre de Handicap International por Humanity & Inclusion, conservando sus siglas HI.
- 4 Definida por organismos internacionales como “(...) una estrategia de desarrollo comunitario para la rehabilitación, equiparación de oportunidades e integración social de todas las personas con discapacidad. La RBC se lleva a cabo por medio de los esfuerzos combinados de las propias personas discapacitadas, de sus familias y comunidades, y de los servicios de salud, educativos, sociales y de carácter laboral correspondientes.” En: OIT, UNESCO, OMS (1994) Rehabilitación Basada en la Comunidad con y para personas con discapacidad.
- 5 I Plan de Acción Nacional para la Atención de Personas con Discapacidad (1995-2000); II Plan de Acción Nacional para la Atención de Personas con Discapacidad (2001-2005); III Plan de Acción Nacional para la Atención de Personas con Discapacidad (2006-2010).
- 6 L 194. Perfeccionar el modelo de gestión de la industria local, flexibilizando su operación para posibilitar el desarrollo de producciones artesanales y la fabricación de bienes de consumo en pequeñas series o a la medida, así como la prestación de servicios de reparación y mantenimiento. Ello incluye la apertura de mayores espacios para actividades no estatales. Prestar atención a los talleres especiales donde laboran personas con limitaciones.
- 7 Estos Comités están integrados por actores de diversas instituciones locales: salud, educación, trabajo, asociaciones de personas con discapacidad, actores de gobierno y otras organizaciones (Federación de Mujeres Cubanas, Comités de Defensa de la Revolución).
- 8 Entrevista a hombre de 52 años con discapacidad físico-motora, del reparto Siboney, municipio Bayamo. Ocupación en el proyecto: reparador de ciclos.
- 9 Entrevista a hombre de 52 años con discapacidad físico-motora, del reparto Siboney, municipio Bartolomé Masó. Ocupación en el proyecto: reparador de ciclos.
- 10 Entrevista a mujer de 31 años con discapacidad auditiva de la comunidad Mabay, municipio Bayamo. Con el proyecto se insertó laboralmente en la escuela primaria de su comunidad como asistente educativa.
- 11 Entrevista a hombre de 50 años con discapacidad físico-motora de la comunidad Planta de Asfalto, municipio Bartolomé Masó. Ocupación en el proyecto: Reparador de equipos electrodomésticos.