

PROTOCOLO PARA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN GAM



ÍNDICE

1	<u>Introducción</u>	3
2	<u>Conceptos</u>	4
2.1	Discapacidad	4
2.2	Persona con discapacidad	4
2.3	Accesibilidad universal	4
3	<u>Inclusión de personas con discapacidad</u>	5
4	<u>Accesibilidad</u>	5
4.1	Comunicación	5
4.2	Infraestructura	6



1— Introducción

El primer artículo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos declara:

**“Todos los seres humanos
son libres e iguales en
dignidad y derechos.”**

La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece que los países deben promover la participación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones en la vida cultural, el recreo, el tiempo libre y los deportes; asegurando su acceso a la oferta cultural mediante formatos accesibles, fomentando la accesibilidad de teatros, museos, cines, bibliotecas, y adoptando medidas conducentes a generar oportunidades de desarrollar y utilizar la capacidad creativa, artística e intelectual de este grupo.

La Ley 20.422 dicta el deber del Estado de promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad (Artículo 4º), y respecto al ámbito cultural, promover diferentes medidas para el acceso a la cultura, información y comunicación.

Abordar la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito de las culturas va más allá del acceso físico, tiene que ver también con incluirlos en el equipo de trabajo, acercar actividades y promover la participación de los públicos con discapacidad.

Este protocolo es creado para orientar a trabajadoras y trabajadores sobre la inclusión de personas con discapacidad y busca promover la inclusión en todos los espacios y actividades del centro cultural.



2 — Conceptos

Discapacidad

- La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la ONU en 2006 define a este grupo como personas con discapacidad.
- El concepto de discapacidad, según el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) está basado en la CIF (OMS, 2001), entendiéndose como “una construcción simbólica, un término genérico y relacional que incluye condiciones de salud y déficits, limitaciones en la actividad, y restricciones en la participación”.
- No se debe definir a la persona como discapacitada, especial, incapacitada, lisiada, con necesidades especiales, con capacidades diferentes. Son personas con discapacidad. Así, se ubica primero a la persona y no su carencia.

Persona con discapacidad. Artículo 5°, Ley 20.422.

- Es aquella que, teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica, sensorial, de carácter temporal o permanente, y que, al interactuar con diversas barreras del entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Accesibilidad universal. Artículo 3°, letra b, Ley 20.422.

- Se entiende por accesibilidad universal la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos, servicios, así como los objetos e instrumentos, herramientas y dispositivos para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma y natural posible.



3—— Inclusión de personas con discapacidad

La Ley 21.015 incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral y se refiere principalmente a las obligaciones que tienen las empresas o instituciones públicas de 100 o más trabajadores de mantener un porcentaje de inclusión de personas con discapacidad en sus equipos, bajo ciertos términos.

RECLUTAMIENTO

Se presta atención a ciertos ajustes que son necesarios para la igualdad de condiciones en el proceso de selección del equipo.

Se realiza un “análisis del puesto de trabajo”, es decir, tener las características, requerimientos y competencias formales e informales del trabajo a realizar. Se evalúan las siguientes áreas: accesibilidad física al lugar de trabajo, descripción del puesto de trabajo, exigencias físicas, sensoriales, relacionales, psíquicas o mentales.

Con un adecuado análisis, se puede equiparar los requisitos con el perfil laboral de la persona con discapacidad.

SELECCIÓN

Se procura que el espacio físico para realizar entrevistas sea accesible, se capacita al equipo encargado en temas de discapacidad para evitar prejuicios o actitudes negativas, los instrumentos de evaluación son accesibles, se solicita a los postulantes que indiquen con anterioridad si tienen algún requerimiento específico o de adaptación del entorno, todo para garantizar su participación en igualdad de condiciones.

4—— Accesibilidad

COMUNICACIÓN

La comunicación es fundamental para generar inclusión. En diversos estudios se indica que la principal barrera no es la infraestructura, sino la falta de información accesible destinada a personas con discapacidad, por lo tanto, muchas veces las personas no asisten por desinformación y falta de motivación.



En GAM aportamos a la comunicación accesible:

- Entregando información sobre accesibilidad al centro.
- Utilizando formatos y productos accesibles
- Generando accesibilidad en nuestra página web.
- Creando documentos accesibles.

INFRAESTRUCTURA

Procuramos tener presente:

- La calidad de los accesos (permitiendo un acceso autónomo).
- Mantención de baños accesibles.
- Mantención de estacionamientos exclusivos o accesibles para personas con discapacidad.
- Manteniendo señaléticas.