



**CORPORACIÓN  
CULTURAL**  
*Temuco*

**PROTOCOLO  
DE ACCESIBILIDAD E INCLUSIÓN**

Corporación Cultural de Temuco

**DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES CON CAPACIDADES DIFERENTES EN LA CORPORACIÓN CULTURAL DE TEMUCO, INCLUYENDO LA DIVERSIDAD FUNCIONAL COMO LAS DIVERSAS SITUACIONES DE DISCAPCIDAD**

Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores con necesidades diferentes, se establecen medidas contra la discriminación, que consisten en realizar ajustes necesarios en las normas pertinentes a las diversas faenas que se desarrollan en la Corporación y en la prevención de conductas de acoso.

- I) Se entiende por ajustes necesarios a las medidas de adecuación del ambiente físico, social y de actitud a las carencias específicas de las personas con necesidades diferentes que, de forma eficaz y práctica, y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con necesidades diferentes en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores de la Corporación.

Por su parte, conducta de acoso es toda conducta relacionada con la necesidad diferente de una persona, que tenga como consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Para estos efectos, se entenderá como trabajador con necesidades diferentes aquél que teniendo una o más dificultades físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual o sensorial, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (Ley N° 20.422)

- II) Para el caso de que se integren trabajadores con capacidades disminuidas, se propenderá a lo siguiente:

Incluir la integración en los valores y cultura de la Corporación.

Fomentar el principio de no-discriminación por razones externas a las competencias requeridas para un cargo y la seguridad del propio trabajador y de la faena en su conjunto.

Reclutar y seleccionar según la capacidad del postulante y los requerimientos de cada cargo.

Incluir la integración en las estrategias de comunicación interna de la Corporación.

Realizar entrenamientos a los trabajadores discapacitados, con el fin de orientarlos y prepararlos en las funciones básicas que deberá desempeñar en el puesto de trabajo para el cual fue seleccionado.

Adoptar las medidas necesarias para lograr entornos accesibles y de fácil movilidad.

Mantener condiciones ambientales (iluminación, temperatura y ruido) para posibilitar la correcta prestación de servicios.

- III) La Corporación cuidará de no incurrir en actos o acciones que puedan ser consideradas como discriminación, entendiéndose como tales toda distinción, exclusión, segregación o restricción arbitraria fundada en la discapacidad, y cuyo fin o efecto sea la privación, perturbación o amenaza en el goce o ejercicio de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico.

La Corporación Cultural se compromete a potenciar el desempeño de los trabajadores con Potenciar el desempeño de los trabajadores con capacidades diferentes y al mismo tiempo que reducir las barreras de acceso y actitudinales hacia ellos, son algunos de los objetivos perseguidos por nuestro equipo de trabajo, desde los orígenes de nuestra organización. Naturalizar alguna o varias necesidades diferentes como parte de las características que nos hacen diversos a todos y cada uno de los que habitamos el mundo significa un cambio social, que inició hace ya un par de años y que llegó para quedarse.

## **MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA**

Se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

Las categorías anteriores no podrán invocarse, en ningún caso, para justificar, validar o exculpar situaciones o conductas contrarias a las leyes o al orden público.

Para interponer las acciones que corresponda, por discriminación arbitraria, existen las siguientes alternativas:

- Los directamente afectados, a su elección ante el juez de letras de su domicilio o ante el del domicilio del responsable de dicha acción u omisión.
- Cualquier persona lesionada en su derecho, por su representante legal o por quien tenga de hecho el cuidado personal o la educación del afectado, circunstancia esta última que deberá señalarse en la presentación.
- Cualquier persona a favor de quien ha sido objeto de discriminación arbitraria, cuando este último se encuentre imposibilitado de ejercerla y carezca de representantes legales o personas que lo tengan bajo su cuidado o educación, o cuando, aun teniéndolos, éstos se encuentren también impedidos de deducirla.

La acción deberá ser deducida dentro de noventa días corridos contados desde la ocurrencia de la acción u omisión discriminatoria, o desde el momento en que el afectado adquirió conocimiento cierto de ella. En ningún caso podrá ser deducida luego de un año de acontecida dicha acción u omisión.

La acción se interpondrá por escrito, pudiendo, en casos urgentes, interponerse verbalmente, levantándose acta por la secretaría del tribunal competente.