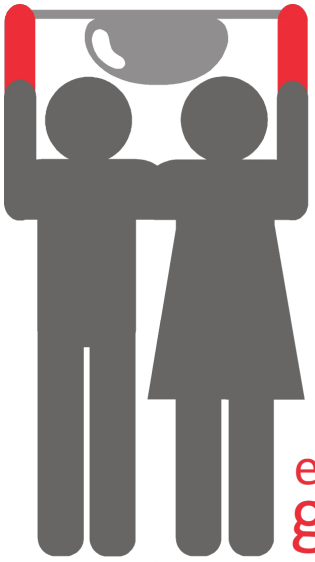


equidad de género

DIRECCIÓN DE ARQUITECTURA
Ministerio de Obras Públicas

GUÍA DE ENFOQUE DE GÉNERO EN LA EDIFICACIÓN PÚBLICA

Construir para Todos y Todas.

Versión 3.0 - 2016
División de Edificación Pública

INDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. ALCANCE Y GENERALIDADES
3. APLICACIÓN GENERAL DEL ENFOQUE DE GÉNERO
   - 3.1. DEFINICIONES
   - 3.2. MÉTODO DE APLICACIÓN EN LA ETAPA DE DIAGNÓSTICO
   - 3.3. MÉTODO DE APLICACIÓN EN LA ETAPA DE FORMULACIÓN
   - 3.4. MÉTODO DE APLICACIÓN EN LA ETAPA DE EJECUCIÓN
   - 3.5. MÉTODO DE APLICACIÓN EN LA ETAPA DE EVALUACIÓN
4. RECOMENDACIONES ETAPAS DE EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN
   - 4.1. ESPACIOS PÚBLICOS EXTERIORES
   - 4.2. ESPACIOS PÚBLICOS INTERIORES
     - 4.2.1 CIRCULACIONES INTERIORES
     - 4.2.2 ÁREAS ESPERA INFANTIL
     - 4.2.3 SALAS DE LACTANCIA
     - 4.2.4 BAÑOS UNIVERSALES
     - 4.2.5 ESPACIOS DORMITORIO
   - 4.3 EQUIPAMIENTO
     - 4.3.1 MOBILIARIO URBANO
     - 4.3.2 AREAS VERDES
   - 4.4 SEÑALETICA E INFORMACIONES
     - 4.4.1 SEÑALETICA EN ESTACIONAMIENTOS
     - 4.4.2 SEÑALETICA EN CIRCULACIONES GENERALES
5. BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS
6. GLOSARIO
7. LEYES AFINES

ANEXO 1: CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES.

ANEXO 2: LISTA DE CHEQUEO PREVIO

1. INTRODUCCIÓN

Los criterios del Programa de Mejoramiento de la Gestión PMG de Equidad de Género, obedecen a la obligación del Estado de responder a las demandas de la ciudadanía, desarrollando y mejorando procesos que recojan las necesidades diferenciadas en la implementación y evaluación de políticas, planes, programas y reformas legales. Esta dimensión en la Administración Pública y particularmente en el Ministerio de Obras Públicas, ha permitido visibilizar las brechas y barreras de género, para lo cual se han realizado una serie de acciones dirigidas no sólo hacia las mujeres, sino también, en articular una orientación igualitaria hacia los hombres, con el propósito de transformar las relaciones de género y evidenciar las inequidades existentes.

La Dirección de Arquitectura del Ministerio de Obras Públicas, en su rol de Unidad Técnica en la construcción de Edificación Pública a lo largo de todo del territorio nacional, ha considerado necesario profundizar en la incorporación de Criterios de Enfoque de Género en todos sus proyectos, a objeto de que estos sean incorporados desde su concepción, permitiendo así, desarrollar obras de edificación pública que apunten a una mayor equidad en su diseño.

Asimismo, y en concordancia con la reciente promulgación de Decreto Supremo N° 50 de 2015, que establece normativas referidas en la Ley N° 20.422 sobre "Igualdad de Oportunidades e inclusión social para personas con Discapacidad", se abordará en esta versión 2016 de la Guía, el tema de la discapacidad en cuanto se relacione con aspectos de Enfoque de Género.

Enfoque de Derechos:
El enfoque de derechos en el estado, es el esfuerzo orientado a articular una nueva ética con políticas públicas a nivel Social y judicial y privadas.
Es lo que se ha denominado como el Enfoque de Derechos Humanos.
Los principales elementos del enfoque de derechos son:

Enfoque Territorial:
Este enfoque permite que un programa o política pública considere las diferencias que existen entre las poblaciones que residen en un a determinada región o área geográfica, o una zona urbana, rural o extrema respecto de las realidades culturales social y sus expectativas y circunstancias económicas, las que impiden su acceso al programa en igualdad de oportunidades.

Enfoque de Pueblos Originarios:
Este enfoque consiste en que los programas y políticas públicas se profundicen la dimensión vinculada a la heterogeneidad de la población indígena, la que redunda en una mayor efectividad de los derechos

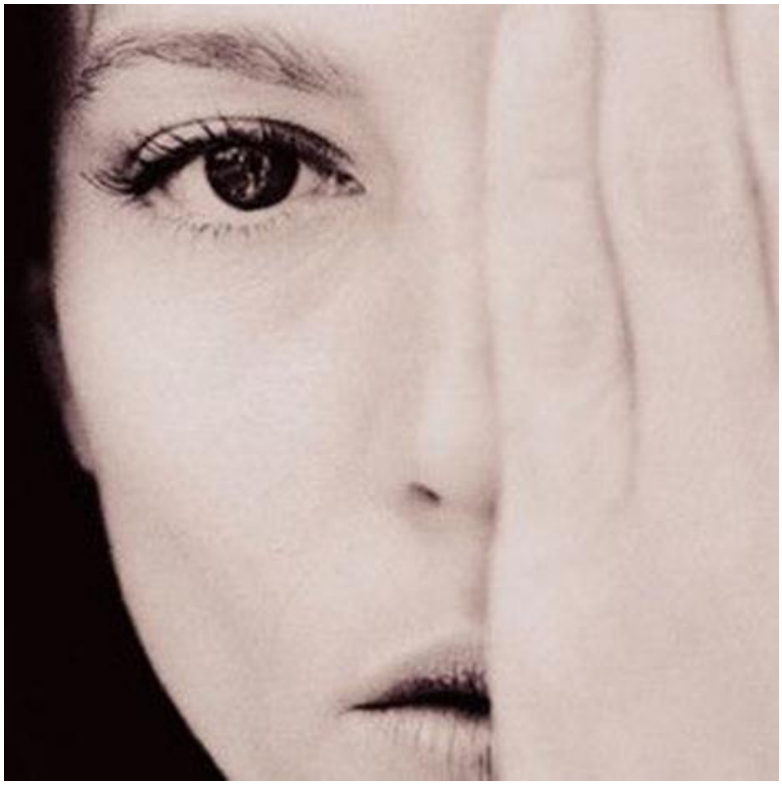
indígenas en lo concerniente a tierras y recursos naturales, idioma, origen étnico, patrimonio cultural, autonomía y participación.

Enfoque de Discapacidad:
Este enfoque permite obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en las necesidades especiales y diferentes en los Programas sociales.

El Enfoque de Género:
Es la perspectiva teórica que incorpora en los Programas Sociales las necesidades diferenciadas por género de la población objetiva de su intervención. Es el proceso que garantiza la justicia social entre mujeres, hombres y personas de diversa identidad sexual 8 EGBTQ). Se relaciona con todos los aspectos de la vida económica u social. Cotidiana y privada de los individuos y determina características y funciones dependiendo del sexo o de la percepción que la sociedad tiene de cada uno de los individuos.

Por último es pertinente destacar que estos enfoques siempre tendrán áreas en común bajo la mirada del derecho que deberán ser tratadas en conjunto.

2. ALCANCES Y GENERALIDADES



El objetivo de esta versión 2016 de la Guía de Diseño, es **visibilizar** la incorporación de los criterios de enfoque de género, estableciendo cómo afecta a los usuarios y usuarias del proyecto en forma diferenciada e inclusiva, considerando las leyes, reglamentos y normativas de la construcción e incluyendo además, los aspectos definidos por la ACHS, las Bases de Prevención de Riesgos del MOP, los Manuales de Accesibilidad Universal, de Buenas Prácticas Laborales y de Lenguaje No Sexista y la Pauta para la Armonía de Ambiente.

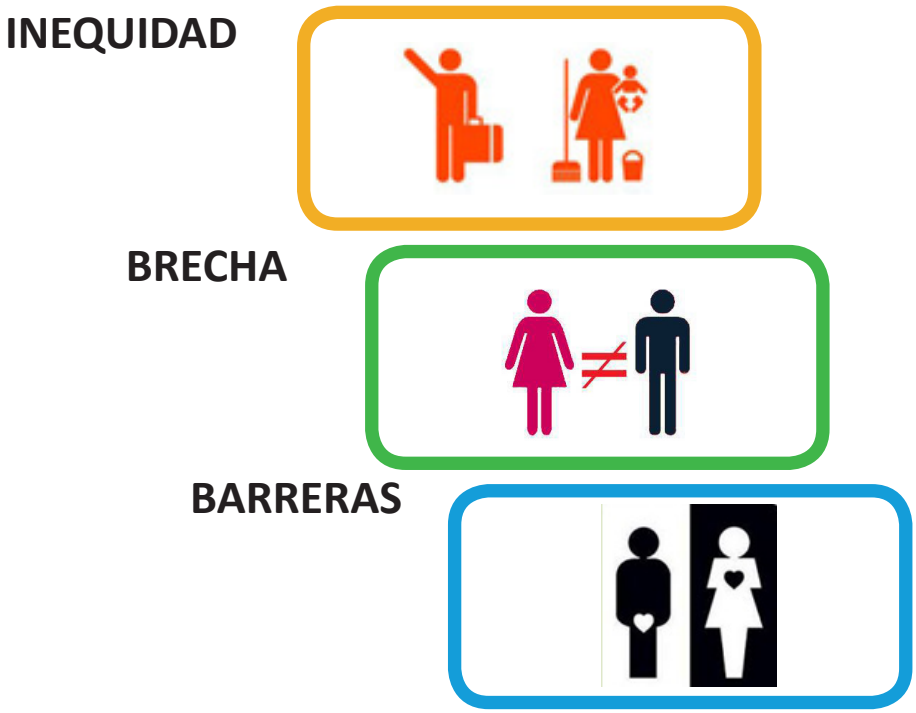
La Dirección de Arquitectura del Ministerio de Obras Públicas propone, en el marco del compromiso gubernamental en materias de Genero y Accesibilidad Universal, entrega la presente versión 2016 de la **"Guía de Enfoque de Género en la edificación Pública, Construir para Todos y todas"** a objeto de que ilustre en forma práctica, el modo de aplicar en la infraestructura pública, estos criterios que son de la mayor importancia para esta Dirección de Arquitectura.

3. APLICACIÓN GENERAL DEL ENFOQUE DE GÉNERO

3.1 DEFINICIONES

Esta Guía 2016 busca ampliar el campo de aplicación definido en la versión anterior, incorporando una metodología de aplicación para EL ENFOQUE DE GENERO desde el diagnostico, la planificación y la formulación de un proyecto.

El enfoque de género requiere definir sus tres elementos fundamentales para desarrollar una adecuada planificación.



INEQUIDADES

Son desigualdades entre hombres y mujeres, en razón del sistema socio cultural, que se traducen en discriminaciones o limitaciones de acceso, de uso y / o para la toma de decisiones de un sector de la población que para los servicios públicos, es la población objetivo de su Misión Institucional.

BRECHAS

Corresponden a la cuantificación de inequidades de género. Expresan de forma cuantitativas las des-

igualdades de género de acceso, uso o control de los recursos y servicios del desarrollo que entregan los servicios públicos.

BARRERAS

Son obstáculos que deben ser resueltos para enfrentar las inequidades de género detectadas. (Barreras internas y externas).

¿Cómo llevamos a cabo un proyecto con perspectiva de género?

Identificamos en todos los proyectos las siguientes 4 etapas de desarrollo:

Se trata entonces de aplicar el enfoque en cada una de 4 estas etapas.

3.2 MÉTODO DE APLICACIÓN EN EL DIAGNÓSTICO

Generalidades:

Comenzar un proyecto con un diagnóstico, es la forma más segura de detectar un problema concreto, susceptible de mejora mediante un conjunto de acciones organizadas. Para ello es necesario realizar un análisis profundo que permita determinar las necesidades reales de los posibles grupos beneficiarios/as del proyecto.

Esta es una etapa esencial, ya que deberá reflejar los múltiples ámbitos en donde las desigualdades entre hombres y mujeres se manifiestan.

Es probable que por el conocimiento cotidiano que se tiene de la zona, se visibilicen diferentes problemáticas o situaciones de la inequidad entre hombres y mujeres. Para elaborar un proyecto es necesario priorizar y definir cuál es la que la institución está en condiciones de abordar, ya sea por su Misión, por

los recursos con los que disponen, o la circunstancia en la que se encuentra.

Aspectos a tener en cuenta para priorizar situaciones problemáticas:

- Magnitud: Cantidad de personas involucradas.
- Grado de aceptabilidad: Instituciones, organizaciones, grupos de personas implicadas en la realización del proyecto.
- Factibilidad política: Voluntad de realizar el proyecto.
- Viabilidad: Recursos económicos y técnicos.
- Potencial de transformación: Para liderar el cambio en las relaciones de género y en la posición en las mujeres.
- Consecuencias de su postergación

Aspecto a considerar en el Diagnóstico:

- Análisis de la situación: Una situación es un recorte de la realidad social que en un espacio de tiempo determinado, contiene una problemática a analizar y es escenario donde se desarrollan las estrategias de acción.

  El análisis de la situación contribuye a una identificación del problema que se abordara en el proyecto.
- El análisis de los/ as beneficiarios / rías significa un proyecto debe definir de forma precisa el conjunto de personas. Mujeres y hombres, cuyas necesidades e intereses se busca satisfacer. Tomar contacto con ellas debe ser el primer momento, conocer cuáles son sus necesidades prioritarias, las posibles soluciones que se visualizan y los intereses específicos que se generan en torno al proyecto, son aspectos esenciales para el éxito de las acciones a emprender.
- El análisis de los problemas apunta a la identificación del problema específico a ser abordado por el proyecto, pudiendo determinar sus causas y efectos, orígenes y consecuencias.

Preguntas indispensables en un Diagnóstico con enfoque de género:

- ¿A cuanto / as hombres y mujeres afecta el problema?
- ¿Se garantizó la presencia del grupo de beneficiarios/as en la definición del problema central?
- ¿Qué potencial de transformación tiene el proyecto para generar cambios en las relaciones de genero imperantes y en la posición de las mujeres?
- ¿Este proyecto se enmarca o contribuye con líneas estrategias hacia la equidad de género de un programa más amplio?
- ¿Qué otras instituciones públicas tienen interés de participar en el proyecto?
- ¿Qué tareas desempeñan hombres y mujeres y cuanto tiempo de dedicación le asignan a di-

chas tareas?
• ¿Cuál es la composición de su núcleo familiar?
• ¿Qué acceso tienen a recursos económicos, productivos, educativos, políticos. De participación y tiempo?
• ¿Qué derechos no están pudiendo ejercer?

3.3 MÉTODO DE APLICACIÓN EN LA FORMULACIÓN

La Guía llegará también a nuestros Mandantes quienes son los llamados a efectuar habitualmente las formulaciones de proyectos.
La fase de formulación del proyecto, incorpora y organiza la información generada en la fase de diagnóstico. Luego de haber identificado el problema a resolver, se desarrolla la manera de enfrentar haciendo visible la coherencia entre los objetivos, los resultados, las acciones, los recursos y el tiempo disponible.

Existen vínculos entre una mala planificación urbana (en términos de inclusión social y capaz de materializar distintas demandas ciudadanas en los usos del espacio) y un mayor sentimiento de amenaza por parte de los mujeres en los espacios públicos.

En este contexto tienen especial relevancia las competencias de los gobiernos locales articulando a los distintos agentes que intervienen, nunca por sí solos, siempre por medio de la cooperación de asociaciones de mujeres y personas especializadas.

Se ha comprobado que algunas estrategias de empoderamiento (caracterizadas por situar a las mujeres como protagonistas donde sus testimonios adquieren un valor imprescindible) suponen una alternativa muy interesante, los métodos utilizados para las etapas tempranas de “Formulación de Proyectos” implican una mayor participación de las mujeres, obteniendo en los proyectos de planificación resultados positivos de los que ellas forman parte. (ver punto anterior Formulación)

Para formular correctamente un proyecto es necesario desarrollar varios aspectos.
El siguiente cuadro presenta los elementos que intervienen en la formulación de un proyecto, con una pregunta orientadora para el desarrollo de cada uno.

Preguntas Formulación de un proyecto

Elementos de un proyecto	Preguntas orientadoras
Denominación de un proyecto	¿Cuál es el nombre del proyecto?
Antecedentes y justificación	¿Qué cambios se quiere alcanzar?
Objetivos generales y específicos	¿Qué cambios y logros se quieren alcanzar?
Beneficiarios /as	¿A quiénes van dirigidas las acciones del proyecto?
Resultados esperados	¿A qué logros concretos se quiere llegar?
Actividades	¿Qué actividades se van a realizar para alcanzar los objetivos?
Indicadores de género de participación	¿Dé qué manera se evaluaran los resultado?
Recursos	¿Con qué recursos se debe contar para lograr los resultados esperados?

Preguntas de género en la formulación

• ¿La redacción de proyecto utiliza un lenguaje no sexista?

•¿Quiénes llevan a cabo el proyecto, están capacitados en género o se prevé en las actividades del proyecto sensibilizar o capacitar al equipo en esta temática?

•¿Se establecen alianzas y/o mecanismos de cooperación con otras instituciones públicas y de la sociedad civil comprometida con la equidad de género?

• ¿El proyecto contempla medidas que garanticen que los beneficios lleguen realmente a las mujeres

• ¿Se toma en cuenta la disponibilidad de tiempo de las mujeres y hombres para elegir y programar actividades?

• ¿Los resultados están especificados por sexo?

• ¿Los indicadores de resultados prevén información desagregados por sexo?

3.4 MÉTODO DE APLICACIÓN EN LA EJECUCIÓN

La fase de ejecución implica poner en marcha todas las actividades previstas en la formulación del proyecto. Resulta imprescindible acompañar este proceso con un seguimiento de las actividades, que dé cuenta de los avances y desvío.

La ejecución de un proyecto es un proceso dinámico que implica muchas veces, la necesidad de formular y modificar algunas de las actividades previstas. Si se realiza un seguimiento permanente, se podrán realizar los ajustes convenientes para el logro de los resultados planteados originalmente. Una de las herramientas que permite realizar este seguimiento son los indicadores. También son de utilidad los

informes intermedios de evaluación.

¿Cómo incorporar el enfoque de género en la fase de ejecución y seguimiento?
Los indicadores ¿Son capaces de detectar a lo largo del proyecto, resultados deseados y no deseados en materia de equidad de género?
¿Qué modificaciones se incorporaron en las actividades y/o presupuesto formulados inicialmente, a partir de los resultados intermedios que indican diferencias no deseadas en el impacto sobre hombres y mujeres?

3.5 METODO DE APLICACIÓN EN LA EVALUACION

Al concluir la ejecución de todas las actividades previstas, es importante realizar la evaluación final del proyecto. Esta etapa implica evaluar los resultados alcanzados y el impacto generado sobre los grupos beneficiarios directos e indirectos. Mediante la evaluación, se pretende comprender y explicar todo el sucedido en el proceso.

Resulta imprescindible elaborar un informe final, que resalte los logros alcanzados y los obstáculos identificados, las lecciones aprendidas y otras posibles líneas de acción detectadas como prioritarias. Este conjunto de información es importante para pensar y diseñar nuevos proyectos en el propio ámbito de la institución, o para hacer la transferencia del aprendizaje a otros grupos interesados.

Una evaluación final con perspectiva de género debe incluir:

- El proceso transitado para alcanzar los objetivos del proyecto, identificando logros, obstáculos y sus respectivas causas.
- Los beneficios obtenidos por mujeres y hombres.
- La descripción del conjunto de organizaciones y personas participantes en la ejecución del proyecto.
- Oportunidades y amenazas detectadas para la implementación de nuevos proyectos con perspectivas de género.

4. RECOMENDACIÓN EN ETAPAS DE EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN

En el presente capítulo se consideran aquellas temáticas y/o aspectos arquitectónicos abordables en la Etapa de Diseño, los que se harán conforme a los requerimientos de la Normativa Vigente, incorporando el enfoque de Género en todos sus ámbitos.
Esta "Guía de Enfoque De Género en La Edificación pública", deberá ir adjunta a la documentación Técnica de las licitaciones Públicas, exigiendo a los Consultores de Diseño aplicar los conceptos e indicaciones siguientes.

4.1 ESPACIOS PÚBLICOS EXTERIORES

El espacio público exterior el cual, podemos intervenir como parte de la Edificación Pública es aquel definido exclusivamente por dicha edificación por su forma de emplazarse en un terreno Fiscal, generando un espacios abierto, vacíos o no edificados, pero de uso público con áreas inmediatas susceptibles de administrar y diseñar con Enfoque de Género.

Plazoleta Ingreso al MOP Copiapó.

Existen, a parte del enfoque de género y enfoque de accesibilidad universal, otros enfoques como el de seguridad que requiere un tratamiento del espacio público.

Estos espacios requieren estar proyectados con vigilancia natural, con control visual, bien iluminados, que permita el empoderamiento y uso confiable de los usuarios.

Plazoleta Tribunales de Santiago

• Espacios que con buena señalización, campos visuales despejados y buena accesibilidad, evitando lugares-trampas o espacios recovecos oscuros, peligrosos y delictivos.

Plazoleta Tribunales de Concepción

• Se requiere espacios con usos de suelo definidos, que tengan sensación de comodidad y seguridad, que propicien actividades permanentes como las deportivas.
• Se requiere espacios con vegetación balanceada, en altura y follaje vinculada con la Iluminación.
• Se requiere espacios con mobiliario urbano adecuado.
• Se requiere Espacios definidos mediante una participación ciudadana y articulación comunitaria efectiva, en que participen TODOS y TODAS para lograr un empoderamiento de los espacios públicos.

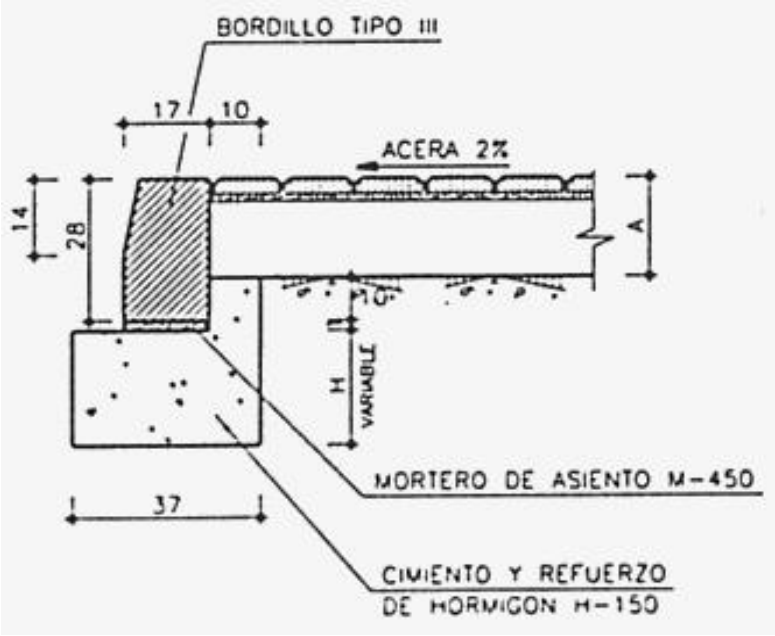
Estas intervenciones van en la dirección de favorecer también espacios de mayor equidad identidad y sentido de pertenencia que permita el uso representativo de toda la comunidad.

Plaza de la Constitución, Santiago

Vías de circulación peatonal:

La circulación hacia, desde o dentro de un Edición Público, debe permitir el libre y adecuado desplazamiento de todos y todas sin distinción.

En cuanto a los pavimentos de las zonas destinadas al uso peatonal deben ser estables y seguros. Los materiales óptimos son aquellos que aseguren un desplazamiento cómodo sin dificultad, antideslizante tanto en seco como en mojado, sin rugosidades, pero que permita el uso de todo tipo de calzado y o vehículos rodantes complementarios.

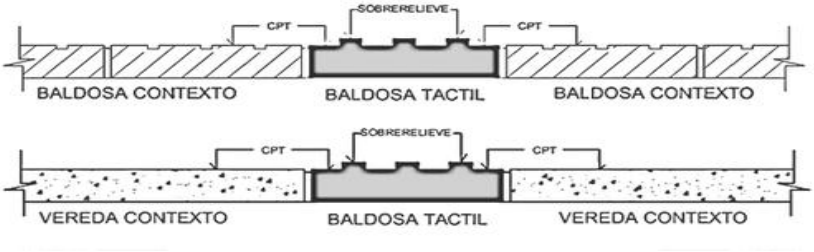


La vereda esta dimensionada para acoger exclusivamente el flujo peatonal.
Se recomienda un ancho mínimo de 150 cm, libre de cualquier mobiliario que disminuya este ancho mínimo y con aplicación de texturas podotáctiles que señalicen cambios de situación y límites de aceras.

Su trazado deberá definir claramente sus límites mediante soleras y o bordillos.

Existen pavimentos especiales como las baldosas táctiles y coloreadas que se utilizan para señalizar cambios de pavimentos como asimismo guiar y entregar información útil y segura a personas con discapacidad visual.

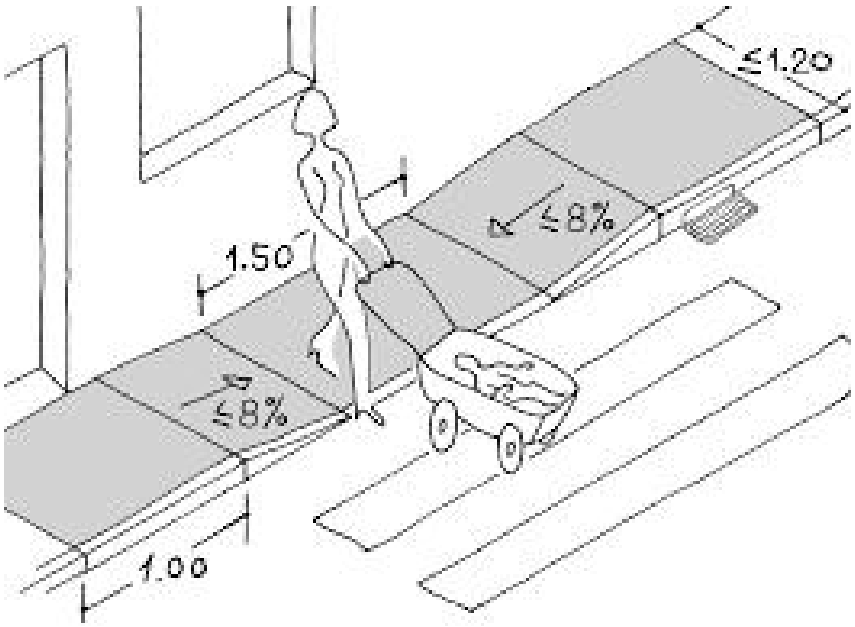
Piso Podotáctil



Corte esquemático de vereda con baldoza podotáctil.

Cruces Peatonales:

En las cazadas de salidas de edificios, el desnivel de estas deberá ser salvado mediante rampas antideslizantes, las cuales no podrán exceder el 8% de pendiente con un desarrollo máximo de 2 metros y un ancho mínimo determinado por las líneas demarcatorias del cruce peatonal al que se enfrenta o en su defecto con un ancho mínimo de 1,50 metros y deberán permanecer libres de obstáculos.



Rebaje de Cuneta para acceder a la calle.

Rampas:

La rampa es la alternativa a la escalera para personas con movilidad reducida, especialmente para quienes usan silla de ruedas y bastones. También son muy útiles para quienes circulan con coches de niños, carros con bultos, o peatones con maletas.

Patios y/o plazoletas:

Los edificios públicos deben propiciar la generación de espacios abiertos protegidos que permitan el encuentro con la diversidad de manera de disminuir brechas de inequidad de género en nuestra sociedad.

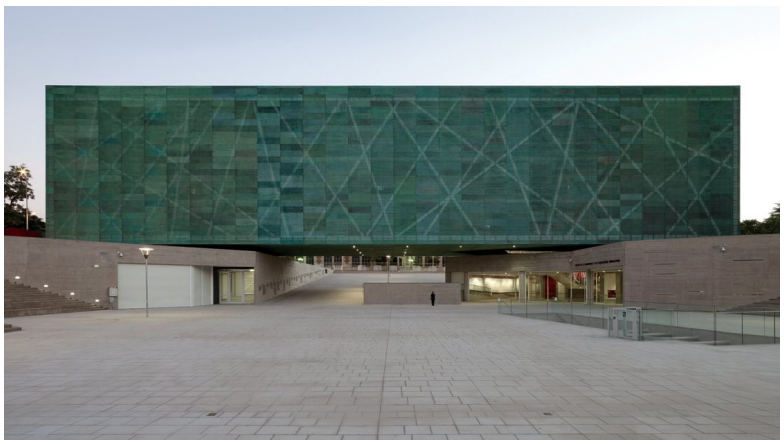
Centro Cultural Gabriela Mistral, 2° Etapa

Edificio MOP, La Serena.

Centro Cultural Valparaíso

Plataforma Acceso Público:

Espacios que permiten acceder mediante una “Ruta Universal y Accesible” a los edificios públicos.



Museo de la Memoria de Santiago

Plaza de la Ciudadania, Palacio de La Moneda, Santiago, Chile.

4.2 ESPACIOS PÚBLICOS INTERIORES

Al igual que los espacios exteriores, estos espacios tienen el potencial de generar intercambio y encuentro entre la diversidad de genero de las personas que los usan. Se trata de potenciar el sentido de pertenencia de estos espacios por parte de todos sus usuarios sin distinción de género.

4.2.1 Circulaciones interiores

Al igual que otros espacios de uso común, las circulaciones deben ser seguras, visibles, bien iluminadas y ventiladas, propiciando la confianza en el usuario.
(Ejemplo. Evitar pasillos oscuros).

Escaleras:

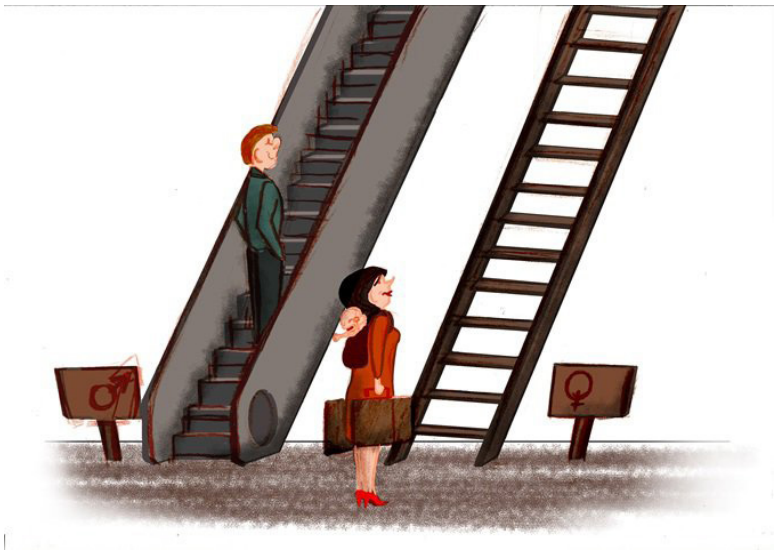
En el caso de las escaleras, es necesario trabajar la orientación de los tramos y la pendiente de las gradas y contrahuellas para facilitar el uso confiado y seguro de usuarios indistintamente del género.

Se deberá considerar escaleras opacas (huella y contrahuella) y barandas donde su primer tercio sea opaco.

La huella de la escalera no debe ser menor que 28 cm y la contrahuella como máximo 18 cm. No se aconseja el uso de escaleras con contrahuella “abierta” (es decir, cuando se ve el piso inferior), dado que las personas con movilidad reducida “guían su pie” por ella.

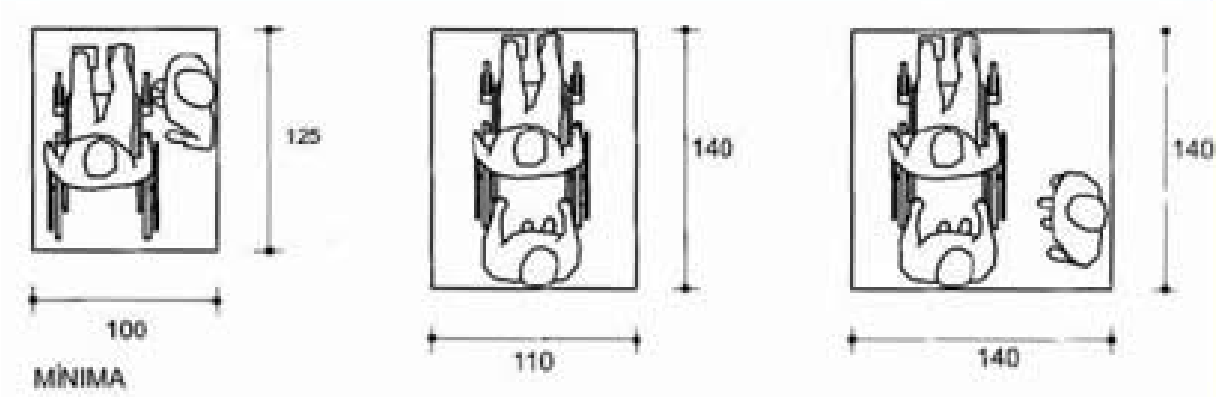
La nariz del peldaño no debe sobresalir de la contrahuella ya que puede ocasionar tropiezos. El ángulo entre la huella y contrahuella no debe ser menor que 60º ni mayor que 90º.

Materialidad: El pavimento de las escaleras debe ser antideslizante tanto en seco como en mojado. Es recomendable implementar una franja de textura y color diferente –del ancho de la escalera y de 80 cm de profundidad– al inicio y final de las escaleras, para avisar su presencia a las personas con discapacidad visual. El cambio de textura debe ser evidente, por lo que no recomendamos texturas en bajo relieve.



Ejemplo de situaciones inadecuadas en escaleras:

Ascensores:
El tamaño mínimo de cabina con espacio para una silla de ruedas y varios usuarios, deberá ser de 140 x 140 cm. El ancho mínimo recomendado para la puerta será de 110 cm.



Los botones de comando del ascensor, tanto al interior como exterior de éste, deberán estar ubicados a una altura que fluctúe entre 90 y 120 cm, alejados 40 cm de las esquinas. Son recomendables las botoneras instaladas en posición horizontal. La numeración y las anotaciones deberán ser de diáme-

tro no inferior a 2 cm, en sobre relieve contrastado en color y braille. Asimismo, se debe considerar la instalación de ventilador en su interior, botón de emergencia y/o citófono y cámara de video circuito cerrado conectado a portería o guardia.

4.2.2. Áreas de Espera Infantil

En los edificios públicos, donde acudan apoderados con sus hijos, se deberá implementar un espacio acondicionado de espera infantil, donde los niños que acuden puedan esperar de forma adecuada. Estos espacios deben quedar ampliamente visibles y seguros, provistos con juegos, cámaras de seguridad y próximos al control de acceso de los mismos edificios o recintos de atención.

Rincón de Espera para niños en el Hall

4.2.3. Sala de Lactancia

Durante los últimos 30 años, las autoridades de Salud en Chile, han estimulado en forma sostenida las actividades de extensión y fomento de la lactancia materna, culminando recientemente con su relación a la humanización del proceso reproductivo, centrando en la familia el enfoque de decidir y actuar en estas materias.

Una sala de lactancia debe ser un espacio cómodo y limpio, con una temperatura adecuada, donde la madre pueda extraerse la leche y conservarla durante su jornada laboral, e incluso dar el pecho a su hijo en intimidad si alguien le lleva al bebé a su lugar de trabajo.
Es necesario por tanto que el espacio sea íntimo y cómodo y que exista una toma de corriente para el sacaleches eléctrico, un punto de agua donde la madre pueda limpiar los instrumentos que ha utilizado y lavarse, y una nevera donde se pueda conservar la leche hasta el fin de la jornada laboral.

Sala de lactancia

Para las usuarias externas de los edificios públicos con espera prolongada, se deberá considerar un recinto destinado al amamantamiento de lactantes de mínimo 6 m² útiles, incluyendo un lavamanos y un mudador. Este espacio deberá estar contiguo al hall de espera y de fácil acceso.

Equipo Mínimo:

- Una Refrigerador.
- Una Mesa (aproximadamente 50 cm de ancho X 50 cm de largo)
- Sillones cómodos y suaves.
- Almohadas de acuerdo al número de madres que amamanten.
- Un mudador.
- Un lavamanos con un dispensador de jabón
- Un dispensador de toallas de papel, para secado de manos.
- Un basurero con tapa y bolsa de basura.

Lactancia en un banco de plaza

4.2.4. Baños Universales

Los baños públicos están separados normalmente por sexo. Se recomienda la adaptación de recintos únicos para ambos sexos con acceso independiente. Este diseño permite su uso a personas con discapacidad que necesitan asistencia en el baño, la que puede ser realizada por alguien del sexo contrario. Algunos recintos como centros comerciales, aeropuertos, cines, centros médicos, etc. se dan condiciones para añadir un mudador y calificarlo de uso familiar. Más que un recinto “exclusivo” debe ser un lugar siempre disponible. Este tipo de recintos no deben estar con llave.

Diseño de Baño universal

Diseño de Baño universal

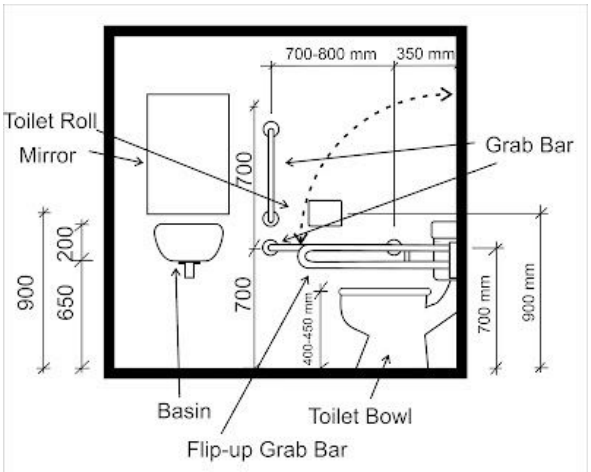
Si el diseño del baño permite disponer de suelos totalmente libres de obstáculos, diáfanos, incluso sin sanitarios o muebles, entonces estamos ante el nuevo concepto de un baño preparado para todas las necesidades de accesibilidad.

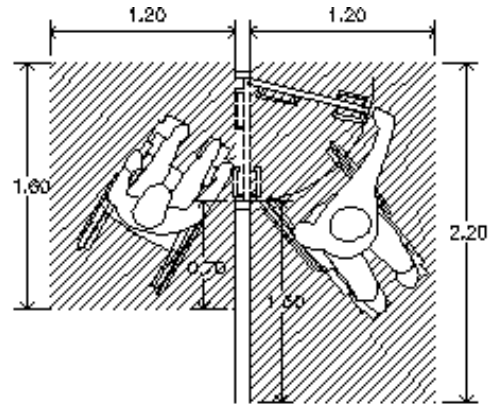
Zona Lavabo:

El lavabo debe ser de tipo ménsula, con borde delantero a 80/85 cm del suelo, con espacio libre debajo de al menos 70/75 cm. El espacio de acercamiento debe ser de 80 cm, el grifo debe ser de "tipo palanca" y el espejo debe poder ser utilizado por todos (niños o personas en sillas de rueda), por lo tanto, debe estar bajo, cerca del borde, o debe ser reclinable.

Zona Inodoro:

La altura del asiento del inodoro debe ser de 43/47 cm, preferiblemente de tipo suspendido, debe sobresalir de la pared 75 cm para aproximar la silla de ruedas y debe estar ubicado a 40 cm de la pared lateral con un espacio de maniobra mínimo de 100 cm desde el eje del inodoro; deben colocarse asideros horizontales en un lado y, en el otro, es ideal una barra abatible, ubicados a 75 cm; el pulsador de descarga y el porta-rollo deben estar en posiciones cómodas y ágiles – es obligatoria la presencia de un llamador.





Planta (cotas en m)

Zona Ducha:
En el caso de la ducha, el plato debe estar a ras del suelo, y se recomienda un asiento ubicado a 43/47 cm del suelo y prever asideros ubicados a 75 cm.

Todos los servicios higiénicos públicos para uso de las personas con discapacidad deberán señalizarse con el símbolo internacional correspondiente.

4.2.5 Espacios Dormitorios

En los servicios públicos existe infraestructura para recibir a funcionarios en comisión de servicio que requieren de servicios de alojamiento.

Estos recintos deben también tener un enfoque inclusivo como la vivienda en general.
Se debe contemplar además la diversidad en todos sus enfoques (Genero, discapacidad, seguridad etc…)
Tomar en cuenta las consideraciones en Política de enfoque de género del MINVU.
www.minvu.cl

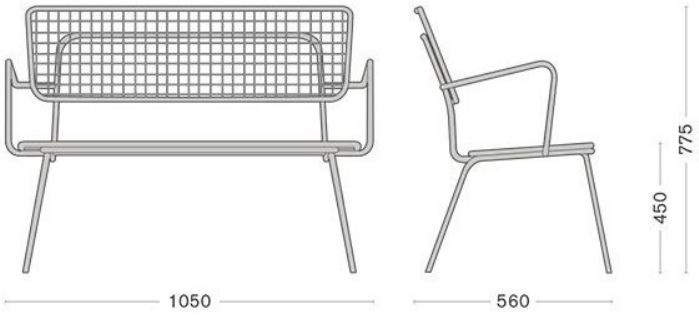
Cabañas Las Cruces

4.3 EQUIPAMIENTO

4.3.1 Mobiliario Urbano

Equipamiento que puede estar al exterior como al interior de un edificio Público.

El elemento de mobiliario urbano y señalización deberá ser instalado a un costado de la franja peatonal, destinada para ello en la acera. Cuando se necesite ubicar algún elemento, debe mantenerse una distancia libre mínima de 90 cm que permita el paso de una silla de ruedas, y no interfiera la libre circulación peatonal.
Una banca de 45 cm. de alto y con apoya brazos, optimiza el uso de personas con movilidad reducida



Banca

Bicicletero Urbano

4.3.2 Áreas Verdes

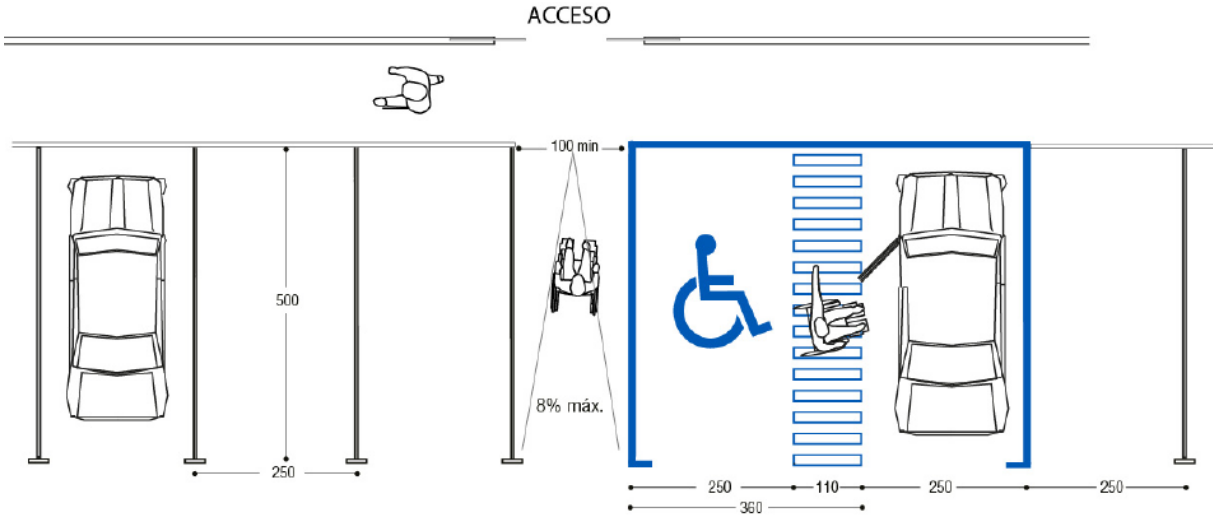
El paisajismo, al igual que en la definición de la Edificación pública, debe contener los mismos métodos de aplicación de Enfoque de Género en sus 4 etapas (Diagnostico, Formulación, Ejecución y evaluación) velando por lograr los valores y características de un espacio accesible y seguro.
El recurso de "Área Verde" tiene inherente un valor de identidad y pertenencia en las personas que frecuentan el espacio donde se desarrolla, por lo que es una herramienta de gran eficacia para poner en valor el enfoque de género.

Areas verdes

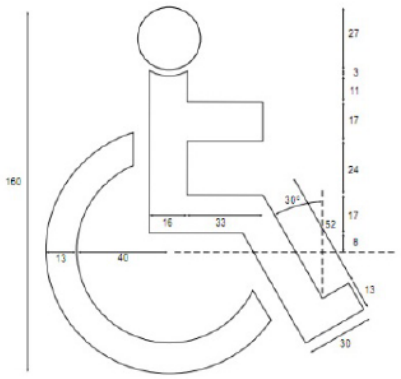
4.4 SEÑALETICA E INFORMACIÓN

4.4.1. Señalética en Estacionamientos

La Señalética es una técnica comunicacional que, mediante el uso de señales y símbolos icónicos, lingüísticos y cromáticos, orienta y brinda instrucciones sobre cómo debe accionar un individuo o un grupo de personas en un determinado espacio físico.



Estacionamientos para discapacitados.



Estacionamiento con señalización especial discapacitados.

Se diferencia de la Señalización en tanto que ésta se refiere al conjunto de señales utilizadas en un espacio público. La Señalización es un sistema que tiene por objeto regularizar flujos de gente en un espacio sin influir en la imagen del entorno y sin tener en cuenta sus características. La Señalética, por el contrario, conforma la imagen del entorno e impacta directamente en él.

Todo edificio Público debe contar con estacionamiento especial para personas con movilidad reducida, la que deberá contar con una señalética clara.

4.4.2. Señalética en Circulaciones Generales

La circulación peatonal, necesariamente, requiere ser guiada y regulada para que pueda llevarse a cabo de manera segura, fluida, ordenada y cómoda, siendo la señalización de tránsito – entendida como todos aquellos signos, demarcaciones viales y dispositivos instalados por la autoridad en la faja adyacente a las calzadas de las vías o sobre éstas – un elemento fundamental para lograr tales objetivos.

La información adecuada debe permitir el acceso a la diversidad acortando brechas e inequidades. Existen Señales Reglamentarias, Señales de Advertencia de Peligro y Señales Informativas.

5. BIBLIOGRAFIA Y REFERENCIAS

• Curso “Enfoque de Género y Políticas Públicas, Investigación Social” para funcionarios del MOP. - Carola Naranjo, MOP, 2016.
• Libro experiencia del MOP en enfoque de género 2000-2010
• “Un Aporte a la Equidad: Experiencia del Ministerio de Obras Públicas en Enfoque de Género”. I.S.B.N. N° 1325436-9 Registro de Propiedad Intelectual N° 66.555
• Portal de La Comunidad. Enciclopedia Wikipedia. Octubre 2016.
• http://www.gestiopolis.com/Gestión Territorial y Equidad de Género
• Políticas Públicas con Perspectiva de Género. Dra. Ma. Candelaria Ochoa.
• https://scholar.google.cl la equidad de género como tema de debate y de políticas públicas. Virginia Guzmán.
• Aproximaciones hacia un desarrollo rural territorial con enfoque de género - María Nieves Rico, Unidad Mujer y Desarrollo, Martine Dirven, Unidad de Desarrollo Agrícola CEPAL
• Los Deseos Olvidados. Nahia La Perspectiva de Género y Diversidad Sexual.
• Equidad de Género y Pueblos Originarios, Autora Ileana Gómez Galo,
• Inseguridad de las mujeres en los espacios públicos de las ciudades de américa latina. M. Teresa Pérez Salaverria, máster en estudios feministas
• Manual de Accesibilidad Universal, Corporación Ciudad Accesible – Boudeguier & Squella ARQ, Octubre 2010. (Versión en PDF descargable en www.ciudadaccesible.cl)
• Diseño Accesible – Construir, Editado por la Corporación Cuidad Accesible, Octubre 2002.
• Guía de Recomendaciones para el Diseño de Mobiliario Escolar, Editado por MINEDUC / UNESCO, Diciembre 2001.
• Eliminación de Barreras Arquitectónicas para Discapacitados, editado por Dirección de Arquitectura MOP, Febrero 1997.
• Guía de Diseño de Espacios educativos, Editado por MINEDUC / UNESCO, elaborado por Dirección de Arquitectura MOP, 1994.
• Programa Calidad de vida y autogestión, www.buenaspracticas.mop.gov.cl
• Política de enfoque de género - MINVU

6. GLOSARIO

Género: Género viene del latín genus y -eris, que significa clase pero es un término que tiene varios significados. Cuando se habla de diferencia de género, significa la diferencia entre hombres y mujeres.

Igualdad: Indica un tratamiento equitativo de las personas, la igualdad entre los seres humanos se considera un derecho en muchas culturas, aunque en muchas ocasiones no existe igualdad debida, entre otros, a factores económicos, raciales o religiosos. En este sentido, se asociada a otras palabras como la justicia y la solidaridad.

Equidad de Género: La equidad de género es un conjunto de ideas, creencias y valores sociales en relación a la diferencia sexual, el género, la igualdad y la justicia en lo relativo a los comportamientos, las funciones, las oportunidades, la valoración y las relaciones entre hombres y mujeres.

Diversidad Sexual: Término que se usa para referirse a la diversidad dentro de la orientación sexual; Se usa la clasificación de las siguientes orientaciones principales: heterosexual, homosexual, transexual y bisexual; sin embargo, según diversas teorías de la sexología, esta clasificación resulta insuficiente para describir la complejidad de la sexualidad en la especie humana y también en otras especies animales según diversas investigaciones etológicas.

Estereotipos de Género: Lo masculino y lo femenino. Son modelos o patrones de conducta que definen cómo deben ser, actuar, pensar y sentir los hombres y las mujeres en una sociedad y representan un conjunto de atributos o características que se asignan a mujeres y hombres.

Discriminación de Género: Es toda distinción, exclusión o restricción, que basada en el origen étnico nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil u cualquiera otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos o la igualdad real de las personas.

Transversalidad la Perspectiva de Género: Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la

igualdad de los géneros.

Discapacidad: La discapacidad es aquella condición bajo la cual ciertas personas presentan alguna deficiencia física, mental, intelectual o sensorial que a largo plazo afectan la forma de interactuar y participar plenamente en la sociedad.

Persona con discapacidad: es toda ella que vea obstaculizada su movilidad o autonomía, su capacidad educativa, laboral o de integración social, como consecuencia de una o más deficiencias o limitaciones físicas, síquicas o sensoriales, congénitas o adquiridas, de carácter permanente o transitorio con independencia de la causa que las hubiera originado.

Accesibilidad Universal: La accesibilidad o accesibilidad universal es el grado en el que todas las personas pueden utilizar un objeto, visitar un lugar o acceder a un servicio, independientemente de sus capacidades técnicas, cognitivas o físicas.

Asimismo es el conjunto de características que debe disponer un entorno urbano, edificación, producto, servicio o medio de comunicación para ser utilizado en condiciones de comodidad, seguridad, igualdad y autonomía por todas las personas, incluso por aquellas con capacidades motrices o sensoriales diferentes.

Enfoque de Derechos en el Estado: El enfoque de derechos en las políticas públicas, así como en las estrategias de desarrollo, considera el derecho internacional sobre derechos humanos como un marco conceptual aceptado internacionalmente que puede ofrecer un sistema coherente de principios y reglas en el ámbito del desarrollo.

Enfoque Territorial: El análisis con perspectiva territorial permite que un programa o política pública considere las diferencias que existen entre las poblaciones que residen en una determinada región o área geográfica, o en una zona urbana, rural o en zonas extremas, respecto de las realidades culturales, sociales y sus expectativas y circunstancias económicas, las que impiden su acceso al programa en igualdad de oportunidades.

Enfoque de Pueblos Indígenas: Este enfoque consiste en que los programas y políticas públicas se profundicen la dimensión cultural vinculada a la heterogeneidad de la población indígena, lo que redunda en una mayor efectividad de los derechos indígenas en lo concerniente a tierras y recursos naturales, idioma, origen étnico, patrimonio cultural, autonomía y participación.

Enfoque de Discapacidad: El enfoque de Discapacidad permite obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en las necesidades especiales y diferentes en los Programas Sociales.

sociales las necesidades diferenciadas por género de la población objetiva de su intervención. Es el proceso que garantiza la justicia social entre mujeres, hombres y personas de diversa identidad sexual (LGBTQ).

7. LEYES AFINES

- Ley General de Urbanismo y Construcciones. DFL N° 458
- Ordenanza General de Urbanismo y Construcciones.
- Ley Orgánica de Municipalidades.
- Plan Regulador Comunal
- Ordenanzas Locales.
- Decretos Edilicios
- D.S. 50 de normas de la Ley N° 20.422 sobre Igualdad de oportunidades e inclusión

FELIPE HOSSIASON SAAVEDRA
ERNESTO OTAEGUI PEREZ-COTAPOS
OCTUBRE 2016

ANEXO 1: CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES

CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES SOBRE NO DISCRIMINACIÓN PARA LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL ESTADO

I. NTRODUCCIÓN.

1. Desde principios de la década pasada, los gobiernos democráticos han impulsado importantes reformas al Estado para adecuar nuestras instituciones a las exigencias propias de un Estado de Derecho y a los requerimientos del desarrollo económico y social del país.

2. La consolidación del sistema democrático y la modernización de nuestras instituciones han posibilitado mejores niveles de gestión pública, entre otros aspectos, en lo relativo al desarrollo de las personas, hombres y mujeres, ligadas al empleo público.

3. Los fuertes cambios experimentados en las relaciones sociales, familiares y laborales han sido objeto de preocupación y también de políticas públicas, entre otras razones, por sus impactos diferenciados en hombres y mujeres. La incorporación y participación laboral creciente de las mujeres; las cambios en las formas de organización familiar; el aumento de los hogares monoparentales a cargo de mujeres; la modificación de los roles tradicionales de hombres y mujeres; y las nuevas realidades del mercado del trabajo, nos imponen el desafío de construir entornos laborales más productivos, humanos y justos, que favorezcan mayores grados de inclusión y cohesión social.

4. La proscripción de la discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato, la necesidad de una mayor conciliación de las responsabilidades laborales y familiares, constituyen principios y orientaciones ineludibles para el mejoramiento de las relaciones de trabajo.

5. Para ello, el Gobierno se comprometió, entre otras medidas, a dictar un Código de Buenas Prácticas Laborales y No Discriminación para la Administración Central del Estado, que, en lo pertinente, pueda ser adoptado voluntariamente por las empresas privadas.

6. Con este fin, en el mes de marzo del 2006, se constituyó la Comisión Gubernamental encargada de proponer un Código de Buenas Prácticas, coordinada por el Servicio Nacional de la Mujer e integrada, además, por el Ministerio de Trabajo y la Dirección Nacional de Servicio Civil y que contó con asesoría técnica de la Oficina Internacional del Trabajo.

II. OBJETIVOS.

1. Reafirmar la voluntad del Estado, en su rol de empleador, de impulsar políticas y medidas contra la discriminación y que tiendan a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo en el sector público.

2. Generar y/o garantizar condiciones que promuevan la igualdad de oportunidades en los órganos de la Administración del Estado, asegurando la vigencia del principio de no discriminación y en especial, el de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo relativo al acceso al empleo, la retribución, la promoción, la formación profesional y las condiciones de trabajo.

3. Fomentar y favorecer el desarrollo de políticas de recursos humanos en los órganos de la Administración Central del Estado, destinados fundamentalmente a prevenir y erradicar discriminaciones, directas e indirectas.

4. Fomentar el desarrollo o aplicación de medidas que permitan a hombres y mujeres conciliar las responsabilidades laborales y las obligaciones familiares.

5. Propender hacia el mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo.

III. DIRECTRICES.

1. Procesos de reclutamiento y selección.

a) Asegurar que las condiciones de acceso al empleo público, incluidos los criterios de selección, no importen discriminaciones de ningún tipo.

b) Los procesos de reclutamiento y los llamados a concurso no deberán contener sesgos de ningún tipo, ni emplear lenguaje discriminatorio, ni requerir antecedentes personales que excedan las exigencias del cargo y no estén referidas directamente a éste.

c) En los procesos de reclutamiento y llamados a concurso no podrán aplicarse exámenes que tengan carácter invasivo y/o discriminatorio, tales como pruebas de embarazo.

d) Los perfiles de competencia deberán estar basados estrictamente en los requisitos exigidos para el desempeño del cargo y no podrán contener requerimientos que no estén asociados a la función, tales como sexo, domicilio, apariencia física, edad u otro.

e) Se aplicará estrictamente el Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo, contenido en el decreto N° 69, de 2004, del Ministerio de Hacienda, en la preparación y ejecución del proceso de reclutamiento y selección, para evitar desigualdades o discriminaciones.

f) En los concursos de ingreso, los currículum vitae se solicitarán y entregarán exclusivamente con los apellidos del postulante, sin nombres, foto, dirección, sexo, estado civil u otra identificación, indicando un número telefónico, casilla electrónica o similar, para efectos de la comunicación durante el proceso de selección, y por el cual se le informará de los resultados del concurso.

g) Para garantizar la igualdad en el proceso de selección, en el evento que se presente un postulante cuya discapacidad le impida o dificulte la utilización de los instrumentos de postulación, los encargados del referido proceso deberán tomar las medidas necesarias para poner a su disposición instrumentos de postulación adaptados, sin que dicho requerimiento quede asociado al currículum respectivo.

h) Cada servicio público o ministerio, en su caso, deberá formular un programa de inducción, que se aplicará a todas las personas que ingresen a los órganos de la Administración Central del Estado. Dicho programa deberá ajustarse a las directrices que formule la Dirección Nacional del Servicio Civil.

2. Desarrollo de carrera y acceso a la capacitación.

a) Los servicios, a través del departamento de recursos humanos o el que haga sus veces, deberán tomar las medidas necesarias para garantizar que, al interior de la institución exista la debida difusión de los procesos de promoción. Dicha difusión deberá efectuarse, en especial, a través del correo electrónico y mediante la publicación de avisos en los lugares más visibles y concurridos de sus dependencias.

b) Los servicios deberán asegurar, según criterios y condiciones uniformes, un igual acceso a la formación y capacitación, sin que existan discriminaciones de ningún tipo.

c) Las acciones de capacitación deberán desarrollarse dentro de la jornada de trabajo, salvo que, por circunstancias extraordinarias y no previsibles, ello resultare imposible. En este último caso, se deberá conciliar con el jefe directo la forma en la que se facilitará el acceso a la capacitación.

d) Se deberá instar a que los comités bipartitos de capacitación incluyan temáticas como “la no discriminación e igualdad de oportunidades” en su plan anual de capacitación.

3. Representación equilibrada o paritaria entre hombres y mujeres en los cargos de jefatura y de responsabilidad directiva.

a) Propender y fomentar una mayor participación de las mujeres en los concursos de cargos directivos y de responsabilidad, implementando, entre otras medidas, modalidades amplias de difusión. Especial relevancia y cuidado adoptará el departamento de recursos humanos o el que haga sus veces, en la difusión de los concursos que se efectúen para la provisión de cargos con nivel de responsabilidad institucional, a fin de que lleguen al conocimiento oportuno de todos los funcionarios y funcionarias habilitados para concursar, en igualdad de condiciones.

b) Propender a una representación equilibrada o paritaria entre hombres y mujeres en la designación de jefaturas de los ministerios y servicios públicos no incorporados al Sistema de Alta Dirección Pública.

c) Priorizar, en igualdad de condiciones y mérito, la designación de mujeres en los concursos de jefaturas, en aquellos ámbitos o sectores en que se encuentren sub representadas.

d) Precaver que la valoración y retribución del trabajo de hombres y mujeres se funde en criterios distintos del mérito, evitando toda discriminación fundada en el sexo.

4. Condiciones de Trabajo.

a) Deberán tomarse todos los resguardos para garantizar un respeto irrestricto a la dignidad humana, eliminando todo trato prepotente, irrespetuoso o discriminatorio entre jefaturas y funcionarios.

b) Se deberán adoptar medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre hombres y mujeres.

c) Se deberá evitar que las correcciones o diferencias respecto del trabajo encomendado importen descalificaciones personales.

d) Asegurar que las condiciones de trabajo no importen discriminaciones de ningún tipo.

e) Se deberán diseñar e implementar, en conformidad a la ley 16.744, medidas de prevención de riesgos que permitan mejorar las condiciones de higiene y seguridad en los lugares de trabajo.

5. Protección de los derechos de maternidad y responsabilidades parentales.

a) Garantizar estrictamente el cumplimiento de las normas de protección a la maternidad.

b) Diseñar medidas para que las mujeres embarazadas, ante igualdad de condiciones con otros funcionarios, puedan optar por no cumplir sus jornadas durante el trabajo nocturno.

c) Identificar y/o desarrollar formas de flexibilización de los permisos que se otorguen a la madre para dar alimentación a sus hijos.

d) Difundir e instar al ejercicio de los derechos reconocidos por la ley a los padres trabajadores, respecto de sus responsabilidades parentales, en especial las licencias para el cuidado del hijo enfermo y demás establecidas en las Normas de Protección a la Maternidad contempladas en el Código del Trabajo.

6. Conciliación de responsabilidades laborales con obligaciones familiares.

a) Fomentar iniciativas destinadas a compatibilizar las responsabilidades laborales y parentales de hombres y mujeres.

b) Fomentar, en la medida que ello sea compatible con las necesidades del servicio, mecanismos alternativos de distribución de jornada, que faciliten el cumplimiento de las responsabilidades parentales de ambos progenitores.

c) Propender, de forma que sea compatible con las necesidades del servicio, que tanto la organización de los procesos de trabajo como la participación en actividades de capacitación no impidan o restrinjan el cumplimiento de las responsabilidades parentales.

7. Prevención y sanción del acoso laboral y/o sexual en el trabajo.

a) Deberá difundirse regularmente entre el personal, lo que se entiende por acoso laboral entre pares y entre jefaturas y colaboradores. Igualmente, el departamento de recursos humanos o el que haga sus veces, deberá designar un persona responsable de canalizar las denuncias de quienes se sientan víctimas de acoso laboral, entendiendo por éste, cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un funcionario,

poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral.

b) Deberán diseñarse medidas especiales destinadas a difundir la normativa sobre acoso sexual entre todos los trabajadores. Asimismo, las departamento de recursos humanos o el que haga sus veces, deberán designar a una persona responsable, para que con los resguardos de privacidad necesarios, recoja las inquietudes o denuncias concretas vinculadas a esta materia.

c) Los departamentos de recursos humanos o los que hagan sus veces, deberán efectuar acciones de capacitación y sensibilización permanente, de carácter preventivo, respecto de las conductas señaladas en los numerales anteriores.

d) Se deberá incorporar en los reglamentos internos de Higiene y Seguridad, orientaciones destinadas a la prevención de las conductas señaladas en los numerales precedentes, así como los procedimientos para su denuncia e investigación.

e) Se deberá informar periódicamente al Jefe del servicio sobre los hechos o conductas constatados, en el marco de los numerales precedentes, así como las medidas adoptadas para su corrección. Igual información proporcionarán a la Junta Calificadora.

ANEXO 2: LISTA DE CHEQUEO PREVIO

CARTILLA CHEQUEO PREVIO

I. ANTECEDENTES GENERALES:

NOMBRE DEL PROYECTO _____
REGION DEL PROYECTO _____
LOCALIDAD DEL PROYECTO _____

II. ANTECEDENTES ETAPA DISEÑO

SI o NO	
	Ficha R.S.
	Programa Arquitectonico de Necesidades
	Escritura con Plano
	Certificado de Dominio Vigente
	Certificado de Informaciones Previas y Línea
	Declaración / Estudio Impacto Ambiental
	Factibilidad Agua Potable
	Factibilidad Alcantarillado
	Factibilidad Electricidad
	Factibilidad Red de Gas

III. INFORME DE VISITA TERRENO: Anexo y desarrollo con los siguientes puntos:

Ubicación. Tipificación de Zona Urbana o rural; identificación de propiedades y usos del suelo vecinos; detección de riesgos territoriales o ambientales, determinación de areas protegidas en el terreno o vecinas.
Superficie. Comprobación exacta de su tamaño e indice de constructibilidad; análisis preliminar de cabida del programa arquitectónico.
Condiciones Geomorfologicas. Indicación de características topograficas del terreno (idealmente acompañada de plano respectivo.
Morfología. Definición poligonal señalando caracteristicas geometricas del terreno y su impacto en el emplazamiento de la infraestructura.
Servidumbres y/o Prohibiciones. Deteccion de servidumbres, fajas de protección, antecedentes arqueologicos y patrimoniales u otro tipo de prohibición (visibles y no visibles); analisis del impacto que pueda tener en la utilización del terreno; comprobación de su definición y/o constitución legal.
Tipo de Suelo. Información de las caracteristicas y composición del suelo según inspección visual (rocoso, arenoso, arcilloso, etc.) comprobación de las características de impermeabilidad, infiltración y/o napas superficiales; indicación de flora y fauna preexistente, ademas de su estado de conservación.
Riesgos Naturales. Información acerca de posibles riesgos geográficos (zona de derrumbes, rodados, inundaciones, areas de descargas aluviones u otros)
Infraestructura Existente. Determinación e individualización de construcciones u otras instalaciones existentes en el terrenoy su incidencia en el futuro proyecto.
Consulta Ciudadana. La Consulta Ciudadana es un mecanismo de participación ciudadana que contemplada un espacio para invitar a todas y todos los implicados a participar e incorporar sus opiniones para el mejoramiento del futuro proyecto.

IV. ANTECEDENTES DE GENERO Y ACCESO UNIVERSAL:

Esta sección trata de la incorporacion de criterios de Equidad de Genero y Accesabilidad Universal en el ambito del diseño arquitectonico, identificando características específicas de quienes desarrollaran sus funciones laborales en la Edificación Pública, lo que permitirá la formulación de un proyecto que apunte a una mayor equidad en todas las etapas del diseño .

PREGUNTAS		% Usuari@s	
		Hombres	Mujeres
1. Porcentaje de Hombres y Mujeres			
2. Rango Etareo por sexo		Hombres	Mujeres
	Menores de 24 años		
	25 a 44 años		
	45 a 59 años		
	Mayores de 60 años		
3. Estamento por sexo (planta, contrata y honorarios)		Hombres	Mujeres
	Jefe Superior del Servicio		
	Directivo		
	Profesionales		
	Administrativo		
	Tecnico		
	Auxiliar		
	Obrero		
4. Jornada de Trabajo de la Institución (marque con una x)		SI	NO
	Diurna		
	Nocturna		
	La actividad laboral requiere que funcionari@s pernocten en el edificio?.		
5. Funcionarios con Discapacidad (marque con una x)		SI	NO

VI. CONSIDERACIONES DE ENFOQUE DE GENERO A LA ETAPA DE DISEÑO

***** Asignar un experto en enfoque de género que participe en las fases estratégicas del diseño e implementación del proyecto, colaborando directamente con los diseñadores involucrados.

***** Capacitación al personal técnico, en materia de genero y diseño, para lograr una implementación optima de los proyectos de infraestructura publica.

***** Difusión permanente respecto de la información sobre empleos disponibles en los programas de obras publicas, a fin de lograr abrir cupos laborales para hombres y mujeres.

PROFESIONAL RESPONSABLE FECHA