



## CHAMBER ACADEMY CORPORATE



Cámara de la  
Diversidad



@camdiversidad



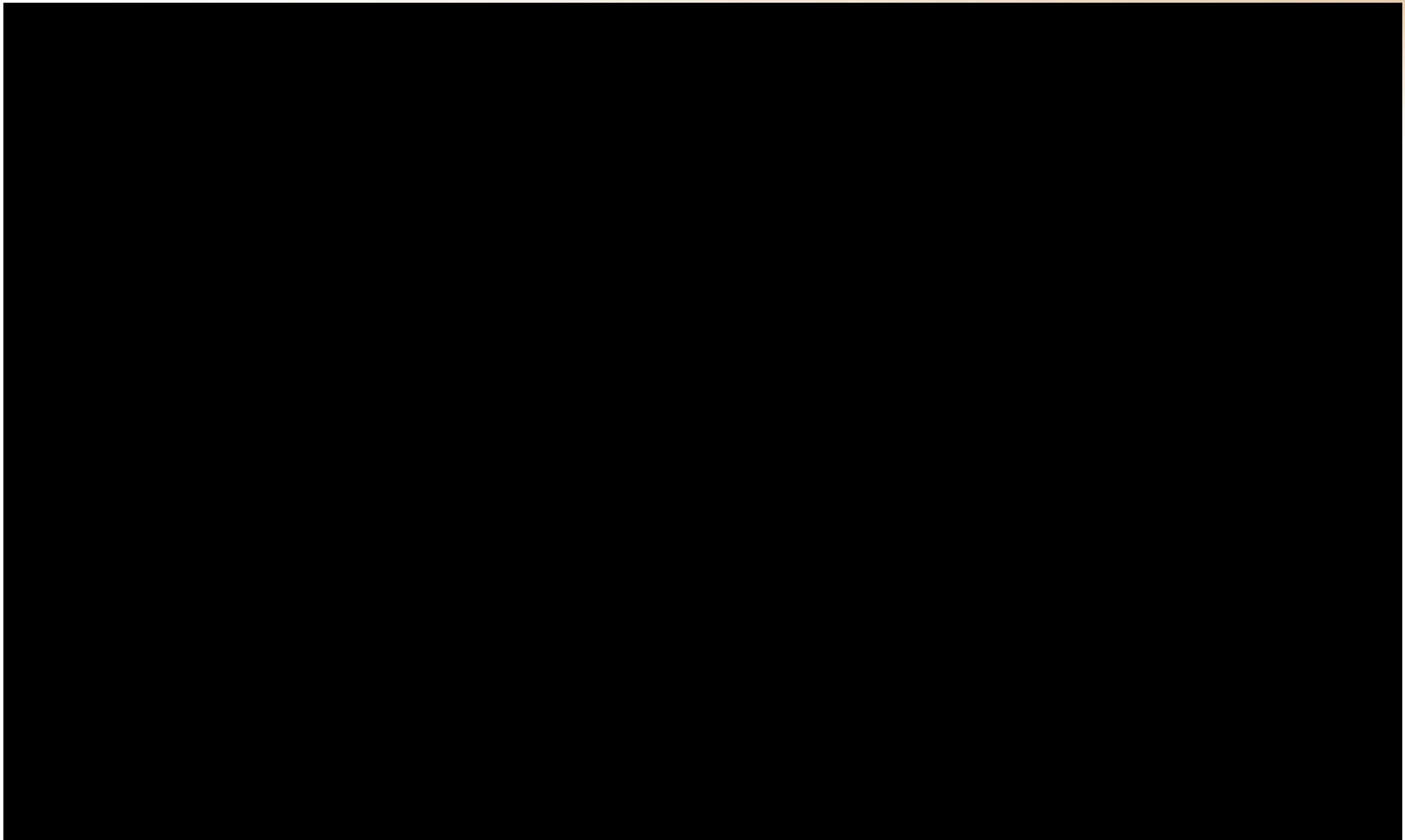


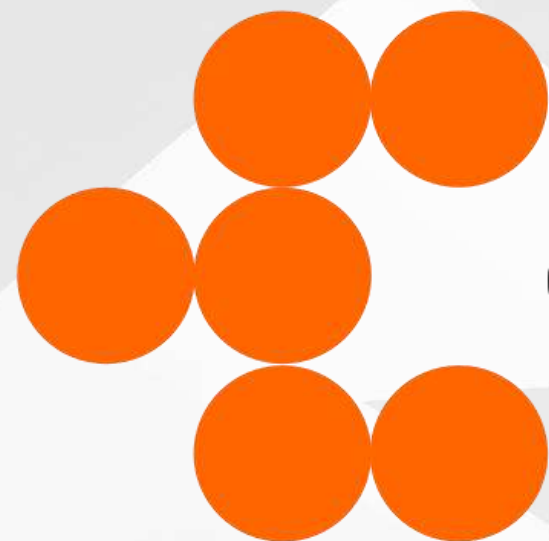
## CHAMBER ACADEMY CORPORATE



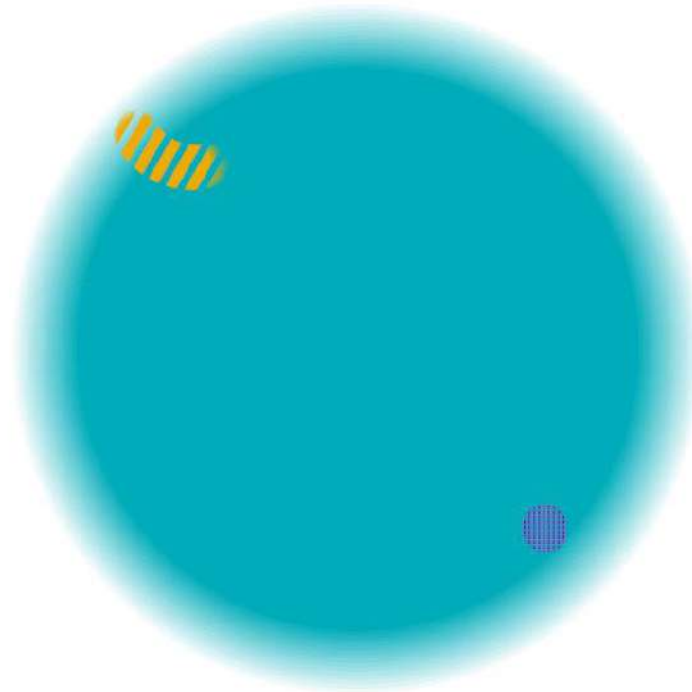
**UNITED  
AIRLINES**







# compensar





CHAMBER ACADEMY CORPORATE



Cámara de la  
Diversidad

# MIEMBROS CORPORATIVOS



    @camdiversidad

# NUEVOS MIEMBROS CORPORATIVOS



# MIEMBROS CORPORATIVOS QUE RENUEVAN







CHAMBER ACADEMY CORPORATE



Cámara de la  
Diversidad

# NUESTRO MÉTODO

    @camdiversidad

# D.E.I. ROAD MAP – HOJA DE RUTA DE NUESTRO MÉTODO

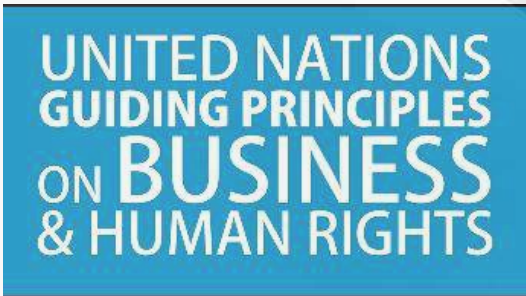


Talento Diverso



FRIENDLY BIZ

# MARCO DE ESTÁNDARES PARA NUESTRO MÉTODO – D.E.I.





CHAMBER ACADEMY CORPORATE



Cámara de la  
Diversidad

# Espacios físicos accesibles e inclusivos: Eliminando barreras para todo tipo de diversidad



    @camdiversidad

# 5 PILARES D.E.I.

1. ESTRUCTURA  
PARA LA  
DIVERSIDAD

2. CULTURA PARA  
LA DIVERSIDAD

3. PROCESOS DE  
G.H.

4. CADENA DE  
VALOR

5. COMUNIDADES Y  
VISIBILIDAD EXTERNA

Batería de Indicadores de Diversidad, Equidad e Inclusión (KPI's)

# ESTRUCTURA PARA LA DIVERSIDAD

¿Qué podemos hacer desde el comité de diversidad?

- La construcción de la política DEI que establezca lineamientos claros para el diseño universal de espacios físicos.
- Actualización de normativas, manuales y políticas internas para integrar criterios de espacio físicos inclusivos **universales** y diseño que que promuevan entornos que se ajusten a las necesidades de todos los usuarios.

Batería de Indicadores de Diversidad, Equidad e Inclusión (KPI's)



# CULTURA PARA LA DIVERSIDAD

Los espacios inclusivos deben de consolidarse desde:

Sensibilización y programas de formación que fortalezcan los procesos de relacionamiento de los colaboradores con comunidades diversas



Batería de Indicadores de Diversidad, Equidad e Inclusión (KPI's)

# PROCESOS DE GESTIÓN HUMANA

## G.H CON ENFOQUE DIFERENCIAL:

Todos los procesos contemplados a el colaborador dentro de la organización sugieren llevar un **enfoque diferencial**, que permita que los espacios no solamente tengan acondicionamiento físico para aquellos que lo requieran, sino que también, se sienta ambiente cómodo y equitativo para personas de todas las edades, géneros, culturas y habilidades, y que se pueda impactar directamente en su calidad de vida y su experiencia en el desarrollo del trabajo.



Batería de Indicadores de Diversidad, Equidad e Inclusión (KPI's)

# CADENA DE VALOR

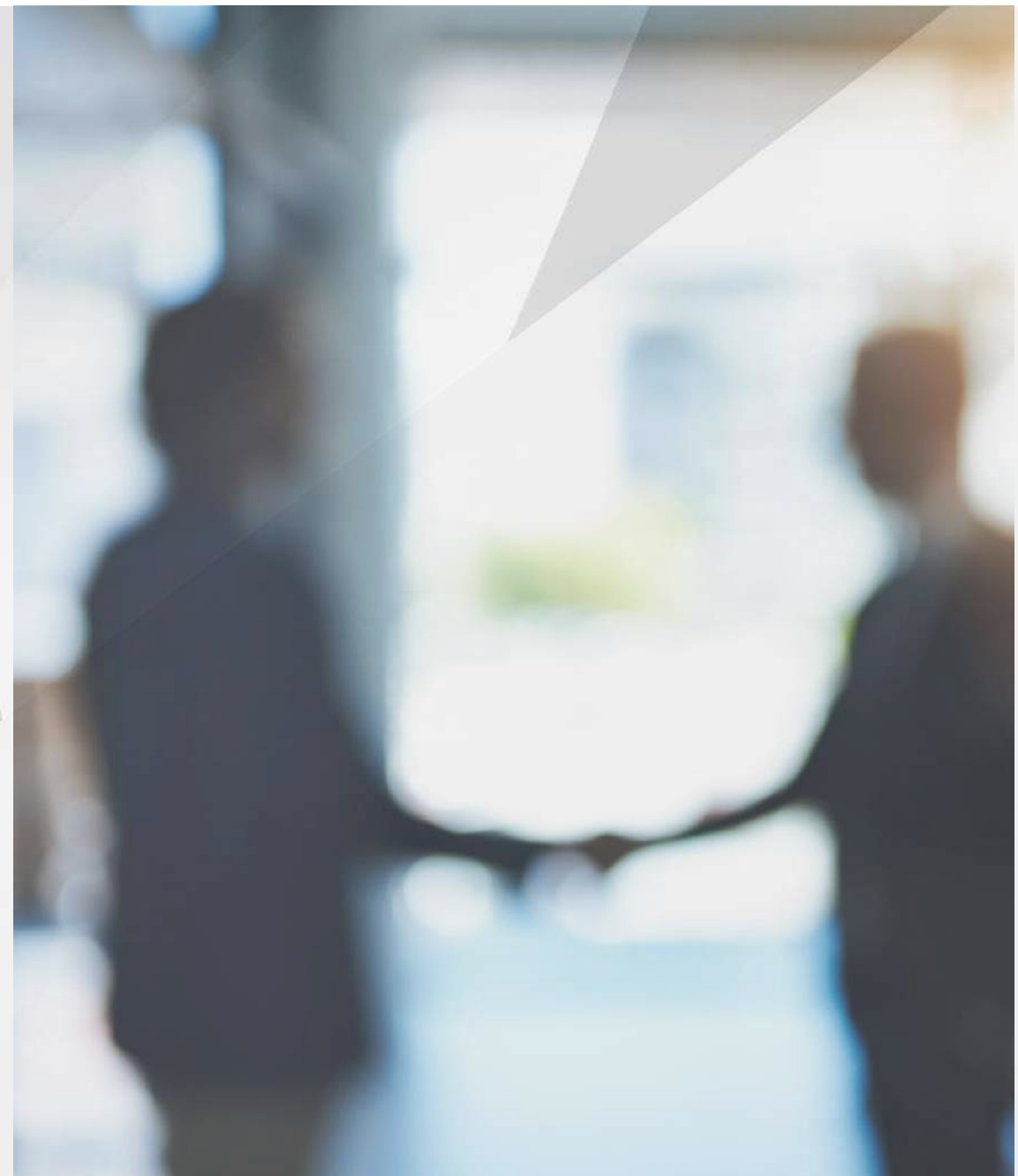
## RELACIONAMIENTO CON PROVEEDORES:

Establecer políticas de contratación inclusivas que valore la diversidad en sus socios comerciales

## EXPERIENCIA DEL USUARIO/CLIENTE

Capacitar al personal en atención inclusiva, que contemple aspectos tales como lenguaje, protocolos de atención, adaptación a las necesidades propias del usuario/cliente.

Batería de Indicadores de Diversidad, Equidad e Inclusión (KPI's)



# COMUNIDADES Y VISIBILIDAD EXTERNA

La colaboración activa con comunidades locales y gobiernos permite asegurar que estos espacios inclusivos respondan a necesidades reales y evolucionen constantemente. A partir de la participación en redes de diversidad, lo cual, no solo valida las prácticas implementadas, sino que también nos permite considerar a fondo las necesidades específicas de quienes se encuentran fuera de nuestra organización.

Batería de Indicadores de Diversidad, Equidad e Inclusión (KPI's)



# ALGUNOS MITOS RELACIONADOS CON LOS ESPACIOS INCLUSIVOS



- Son solo son para personas con discapacidad.
- La accesibilidad son solo ramplas, barandas y ascensores.
- Mis espacios ya son inclusivos porque cumplen con la normativa legal
- Los espacios inclusivos son un lujo

Al diseñar espacios físicos accesibles e inclusivos, es crucial tener en cuenta todas las dimensiones de la diversidad humana, más allá de la discapacidad.



# # tendencias arquint

#puntodevistaarquint

Queremos crear una nueva y poderosa **narrativa de inclusión** conformada por **diversas voces** en los espacios de Trabajo para lograr una sociedad más diversa, justa y equitativa.



# La diversidad nos identifica

Contamos con diversas habilidades que nos permiten entender y vivir la vida desde un lugar diferente al de la otra persona.

Somos personas únicas porque nos distinguen nuestras diferentes experiencias en aspectos relacionados con:

- La movilidad
- Lo sensorial y comunicativo
- Las experiencias de vida
- El bienestar
- La diversidad física
- La neurodiversidad



# Introducción

- **Espacios de trabajo:** Personas + Comportamientos + Experiencias.
- Contextos sociales, culturales, globalización e industrias emergentes.
- ¿Para quiénes diseñamos? ¿Quién es el usuario final y cuáles son sus necesidades?
- Desmintiendo el paradigma de lo "normal."



# Inclusión con propósito

- **Mas allá** de los espacios físicos y las soluciones técnicas.
- Un mensaje de **reconocimiento social**.
- Los espacios **habilitan experiencias** que reivindican y posicionan a todas las personas por igual.
- Antes de diseño inclusivo, **diseño universal**.

1 Uso Equitativo



2 Uso Flexible



3 Uso Simple e Intuitivo



4 Información Perceptible



# Diseño Universal

5 Tolerancia al Error



6 Mínimo Esfuerzo Físico



7 Adecuado Tamaño de Aproximación y Uso



**GOOD DESIGN**

/

**BUEN DISEÑO**



# ¿Por qué MEDI ?

Datos sociodemográficos de la diversidad en Colombia.

7%

Presenta alguna discapacidad  
(3.065.361)

5,9% Se estima un aproximado de 2,5 millones de personas con discapacidad en Colombia (GEIH, trimestre móvil Feb - Abr 22)

4%

Población indígena  
(1.905.617)

3,6% - 1.9 millones de personas  
www.iwgia.org- 2024

9%

Población afrodescendiente, raizal y palenquera  
(4.617.160)

9,34% - 4.671. 160 personas

Fuentes: DANE Encuesta Pulso Social enero-mayo 2022

11%

Población sexualmente diversa

1.3% - 470.000 personas se auto reconocen - Boletín Población LGBT DANE 2021 - 2022

51%

Población de mujeres  
(25.191.795)

51.2% : 26.298.417 millones - Dane 2022 Total Población Colombia: 51.516.562 Banco Mundial, 2021.

7%

Población de migrantes  
5% migrantes internos  
2% migrantes extranjeros

5% migrantes internos  
3,8 % migrantes extranjeros (1.905.393 Personas)

Fuentes: ONU, 2020

● Para el 2000, 1 de cada 150 niños era considerado neurodiverso.  
En el 2020 1 de cada 36 niños fue considerado neurodiverso.

# Línea de flotación de visibilidad

Género  
Color de piel  
Raza  
Edad  
Nacionalidad  
Habilidad física

Etnia  
Riqueza  
Estatus social  
Cultura  
Religión

Localización división  
Estilo de trabajo  
Perspectivas  
Habilidades  
Creencias  
Identidad sexual  
Orientación sexual  
Experiencias de vida  
Sistema de valores  
Ideas políticas

Estilo de aprendizaje  
Patrimonio  
Idiomas  
Estatus familiar  
Perfil de personalidad  
Estilo de pensamiento  
Función / Rol  
Educación  
Talentos

# ¿Por qué decidimos llevar la **inclusión** a nuestra estrategia corporativa?

**MISIÓN:** Crear una nueva y poderosa **narrativa de inclusión** conformada por **diversas voces** en los espacios de **trabajo**

1. Los espacios de oficinas transforman vidas.
2. El diseño es un vehículo de democratización social.
3. Personas diversas proponen ideas diversas.
4. La discriminación y la inequidad son factores de riesgo críticos para nuestra sociedad.
5. Desde el diseño y la construcción podemos aportar al cierre de brechas sociales en nuestro país.



# Diseño Inclusivo en Interiorismo

# Inclusión

**inclūsus**, (que cabe adentro de un conjunto)

---

“Diversidad es ser invitado a la fiesta. Inclusión es ser invitado a bailar”

---

El diseño inclusivo se propone ofrecer la misma calidad de solución a la mayor diversidad de personas sin distinción.

---

# Un entorno para todos

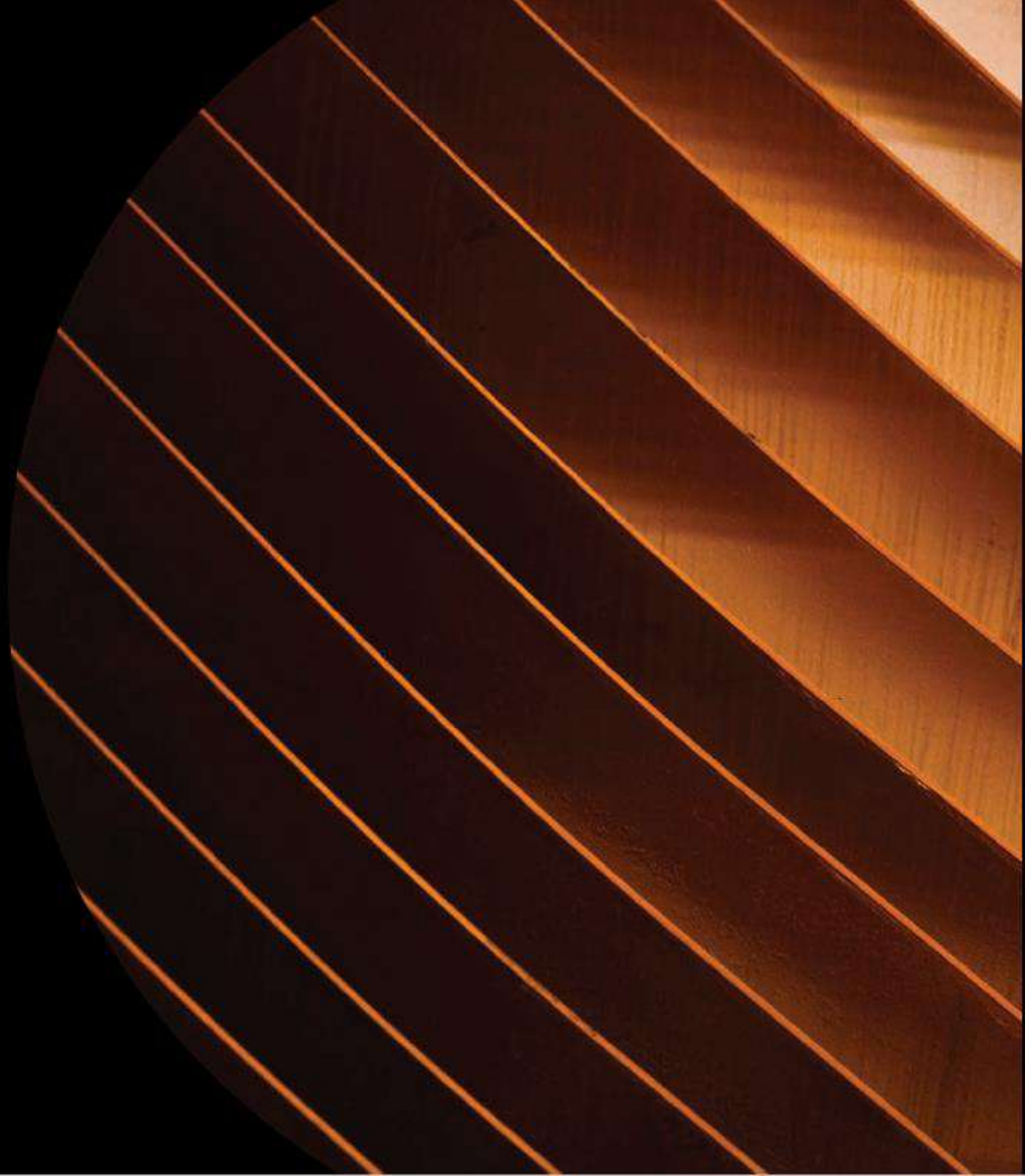
## ESG



JEDI: Justicia, Equidad, Diversidad e Inclusión.

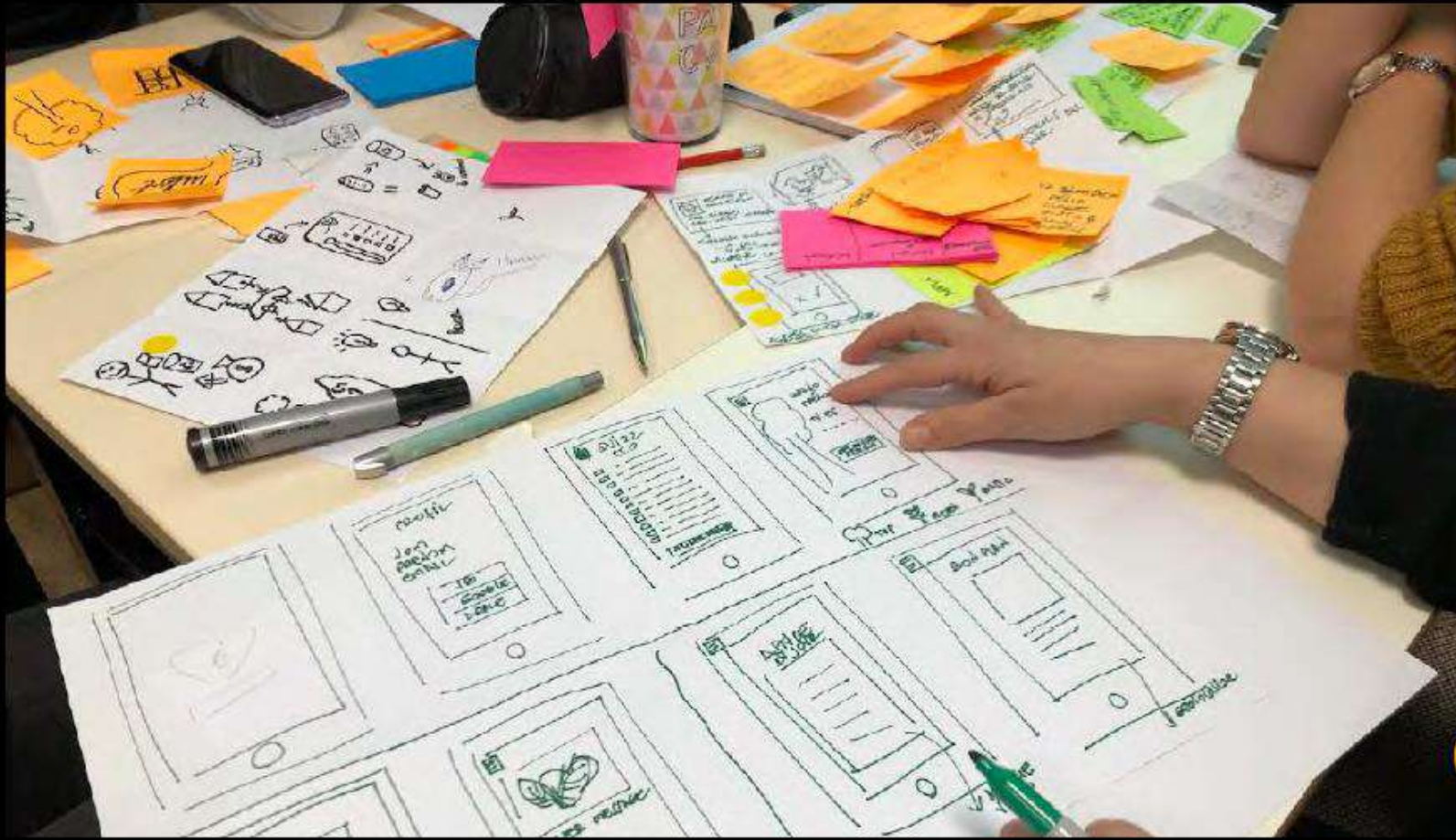


Qué ha **pasado**  
y qué hemos  
**aprendido**



# Inclusión como evolución

## 8 PUNTOS CLAVES



1.

El diseño empieza con el usuario final, sus ideas y/u opiniones.



# Inclusión como evolución



2.

No existe una única tipología que defina el diseño inclusivo



# Inclusión como evolución



3.

El diseño flexible es también diseño equitativo



# Inclusión como evolución



El diseño inclusivo debe permitir la elección, el cambio y la variedad



# Inclusión como evolución



5.

Sostenibilidad, salud y bienestar están interconectados



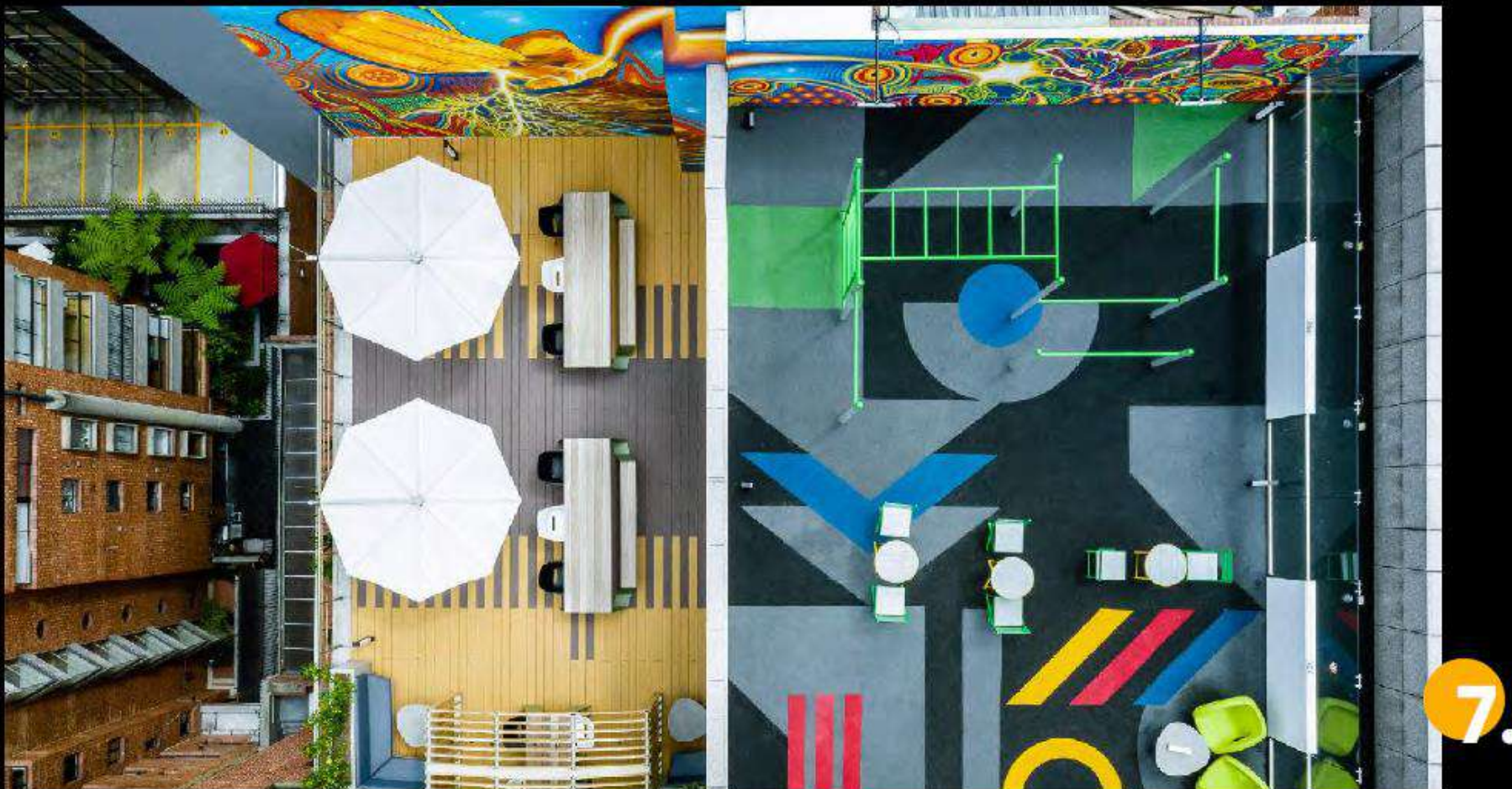
# Inclusión como evolución



Los detalles son importantes



# Inclusión como evolución



Permitir que un proyecto evolucione y se transforme, crear diseño de experiencias, diseño de impacto.



# Inclusión como evolución



**Phigital**

**8.**

Inclusion considerando armonía entre el mundo físico y digital.



# Diseño Inklusivo

---

“No hay dos personas iguales”

Proponemos desarrollar un conjunto de exploraciones de diseño para apoyar la diversidad en diferentes espacios de interiorismo. Un enfoque en el **diseño universal** y sobre todo, bajo el principio que **“diseñar para la minoría creemos beneficiará a la mayoría”**. El apoyo al diseño inclusivo, responde al valor de la individualidad y realidad de que todos tenemos una manera especial y extraordinaria de entender el mundo.



Diversidad de género



Diversidad generacional

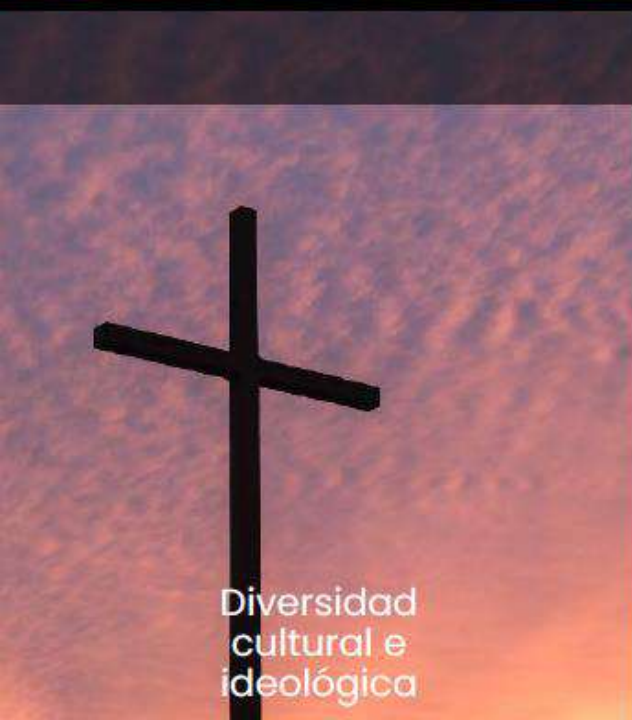


Neurodiversidad



# Diseño Inclusivo

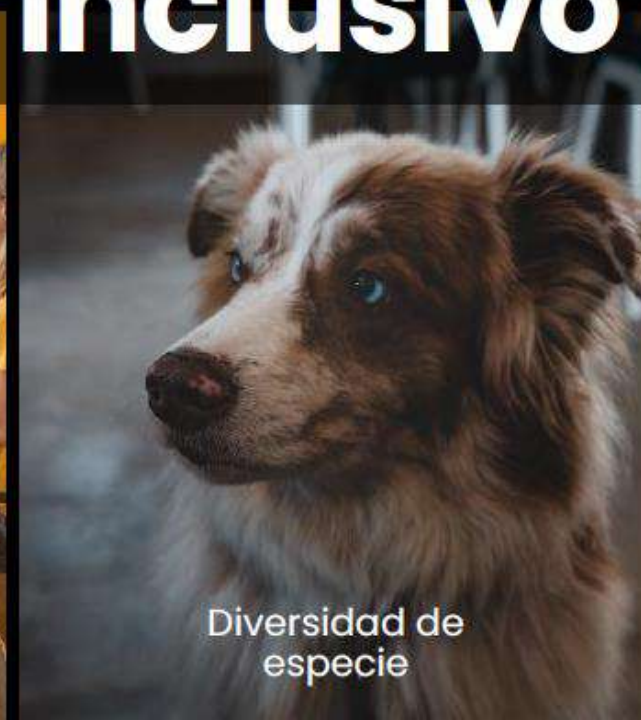
Diversidad cultural e ideológica



Diversidad en accesibilidad



Diversidad de especie



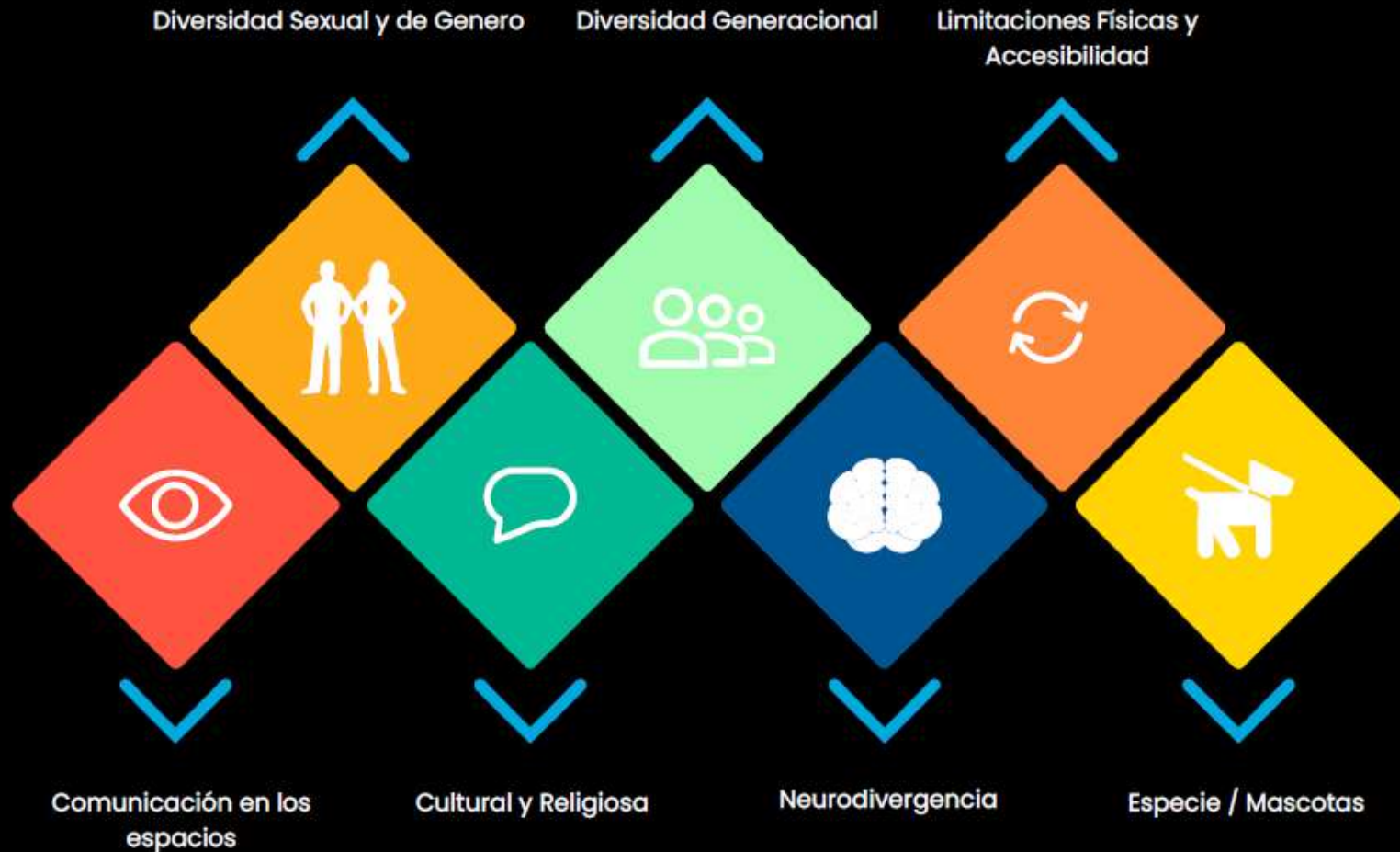
Diversidad de comunicación



# Diseño Inclusivo



# Diseño Inclusivo



- 1 Bienestar
- 2 Flexibilidad
- 3 Tecnología



# Diseño Inclusivo

Sensibilización, diversidad e inclusión en las organizaciones.

Taller

Reunión Virtual por MS-TEAM



## Encuesta sociodemográfica

¡Hola Arquitectos! Hoy nos dirigimos a ti con una solicitud muy importante para seguir mejorando nuestro entorno laboral inclusivo y diverso. Queremos conocer qué es lo que más nos interesa, entonces te enviamos una encuesta sociodemográfica en compañía de la Comisión de la Diversidad, creada para recibir información sobre nuestros talentos y áreas de mejora en términos de igualdad de oportunidades, inclusión y respeto en nuestro equipo.

Tu participación es fundamental para construir una cultura más inclusiva, donde todas las personas se sientan valoradas y escuchadas, para animarnos a que los próximos años minutos para responder la encuesta y ayudarnos a seguir avanzando hacia un futuro más inclusivo y diverso en Arquitectos.

Fecha de lanzamiento de la encuesta:  
**Lunes 17 de julio de 2023**



## CONCEPTOS SOBRE LA DIVERSIDAD

### DIVERSIDAD

Es el conjunto de diferencias que existen entre las personas, como su género, edad, etnia, orientación sexual, discapacidad, etc.

### EQUIDAD

Es el estado de igualdad de oportunidades de las personas, considerando sus capacidades y necesidades, para que todas ellas puedan participar y contribuir de manera efectiva.

### INCLUSIÓN

Es el proceso de garantizar que todas las personas tengan acceso a los recursos, servicios y oportunidades de la organización.

Almendra - CSR/RSME y UNICEF



Diversidad de genero y sexual

# MEDI MANUAL DE ESPACIOS CON DISEÑO INCLUSIVO



Hace referencia a las infinitas posibilidades desde las que las personas podemos asumir, manifestar y vivir nuestras preferencias, expresiones, orientaciones e identidades en términos sexuales y de género.

## EL DISEÑO SEXUAL Y DE GÉNERO

La implementación de puertas de piso a techo para garantizar intimidad, poner espejos dentro de los cubículos para generar espacios en donde las personas diversas puedan aglarse sin sentirse observadas o juzgadas, son algunos de los mecanismos que deben articularse con la propuesta misma de los baños. Se trata de crear baños sin género, de crear un espacio único para todas las personas donde se respete el sentido individual del baño y donde se piense en las necesidades específicas de todos, en cuanto a accesibilidad, integridad, dignidad, privacidad y comodidad.

Un baño inclusivo o de género neutro es un espacio diseñado para garantizar la comodidad y seguridad de todas las personas, independientemente de su identidad de género, capacidad física o cualquier otra característica.



Aquí hay una descripción detallada de las características físicas y arquitectónicas que deben considerarse al diseñar un baño inclusivo:

-  **Accesibilidad:** el primer principio fundamental es la accesibilidad. El baño debe ser accesible para personas con discapacidades físicas, incluyendo personas en sillas de ruedas. Debe tener suficiente espacio para maniobrar, pararse, sentarse, y hacer los objetos.
-  **Privacidad:** todo cubículo debe proporcionar un alto nivel de privacidad, asegurando que las personas se sientan cómodas y seguras al usar el baño. Las puertas deben ir desde el suelo hasta el techo para evitar escapes de sonido que comprometan la privacidad.
-  **Iluminación adecuada:** el baño debe tener una iluminación adecuada que no sea demasiado brillante o demasiado tenue, para garantizar la visibilidad y el confort visual de todas las personas, incluyendo aquellas con discapacidades visuales.
-  **Espacio para cambiarse:** si es posible, debe incluirse un espacio para cambiadores de baño que sea accesible para todas las personas, independientemente de su género.
-  **Indicaciones y avisos:** debe haber indicadores y avisos accesibles para personas con discapacidades físicas, así como para personas de todos los idiomas.
-  **Espacio suficiente:** el diseño de baño debe contemplar suficiente espacio para que varias personas puedan utilizarlo simultáneamente en un momento determinado.
-  **Marcos de identificación:** los marcos de identificación que se colocan y colocan en el baño, deben ser claros y comprensibles para todos, evitando símbolos que puedan ser confusos o ofensivos.
-  **Espacios de descanso:** si es posible, se pueden incluir bancos o áreas de descanso dentro del baño para aquellas personas que necesitan tomar un momento adicional por un momento.
-  **Espacios versátiles:** el diseño del baño debe ser lo más versátil posible para adaptarse a las necesidades cambiantes de la comunidad. Por ejemplo, algunos baños pueden ser convertidos para adaptarse a personas con necesidades específicas, como cambio de sillas o personas con discapacidades.



# Diseño Inclusivo



Diversidad generacional

# MEDI MANUAL DE ESPACIOS CON DISEÑO INCLUSIVO

MANUAL DE ESPACIOS CON DISEÑO INCLUSIVO

## Bienestar en el espacio de trabajo

Además de reconocer las diferentes generaciones que existen en los entornos laborales, es importante entender cómo los entornos y espacios influyen en la satisfacción de un trabajador.



Los entornos y espacios influyen en la satisfacción de un trabajador. Según una encuesta realizada entre más de

**70.000**  
trabajadores de diez países

Según una encuesta realizada entre más de 70.000 trabajadores de diez países, solo el 59% se siente satisfecho con sus oficinas.<sup>1</sup>

Los factores más comunes de insatisfacción derivan del estrés, ya que su entorno laboral no les permite concentrarse o relajarse. La falta de flexibilidad es otro factor, porque al no poder trabajar en otros lugares sienten que se afecta su calidad de vida. La poca adecuación o definición entre espacios abiertos y cerrados en función de la actividad a realizar y la posibilidad de personalizar o controlar el espacio, fueron también mencionados.

La insatisfacción laboral conduce a la desmotivación y bajo compromiso, generando pérdidas económicas significativas.



**59%**

De trabajadores se siente satisfecho con sus oficinas.

En el 2016 se gastaron aproximadamente 12.000 millones de euros en nuevas oficinas en el sector de espacio de trabajo y entornos de trabajo del planeta.

Steelcase, en su estudio, caracteriza el bienestar en seis factores:

- ✓ Estar completamente involucrado en los temas laborales.
- ✓ Ser valioso y querido en el entorno profesional, mantener una actitud positiva.
- ✓ Sentir una conexión con los colegas, recibir de una buena cultura física e intelectual, y tener un propósito claro en las actividades laborales.



DIVERSIDAD GENERACIONAL



No hay que despreciar las opiniones de las otras generaciones, que a veces sí prefieren un espacio emocional respecto a los beneficios inmediatos más que a los que pueden obtener.

Para esta generación los desafíos, flexibilidad de vida, bienestar emocional y equilibrio entre la vida personal y laboral pesan más que un salario alto.

Por esto, deben buscarse estrategias que promuevan el bienestar en tres frentes:



El bienestar físico a través de la ergonomía e incentivar el movimiento en el espacio de trabajo corporativo.



El bienestar emocional a través de la conexión cuerpo y mente.



El bienestar social a través de flexibles actividades.

## Lo que las generaciones Z y Millennials quieren en el ámbito laboral.<sup>2</sup>



Considera cambiar de empleador cada año.

(Generación Z entre 18 y 24 años Millennials)

**31.000** personas de 31 diferentes países participaron en el estudio

Causas principales de renuncia al trabajo:

- Renunciar y seguir otro camino en la vida personal y laboral.



De empleados en Latinoamérica prefiere trabajar en oficina.

En el 2016 renunció más del 10% de la fuerza laboral.



De las personas consideraron la flexibilidad laboral en el próximo año.



De la generación Z está más dispuesta a cambiar de trabajo para vivir en otro lugar o ciudad.



De las personas desearían trabajar de forma remota en su trabajo actual.

<sup>1</sup> Steelcase (2016), Work Trends Report 2017 (Report 1-14-16)



# Diversidad generacional



# Diseño Inclusivo

Neurodiversidad



# MEDI | MANUAL DE ESPACIOS CON DISEÑO INCLUSIVO

NEURODIVERSIDAD



¿Qué es

## NEURODIVERSIDAD?

Se refiere a la gama de diferencias en el cerebro humano asociadas con funciones y rasgos, como la sociabilidad, el aprendizaje, la atención y el estado de ánimo. La neurodivergencia, también conocida como neurodiversidad, se refiere a las personas que tienen condiciones como:

- Esquizofrenia
- Trastorno del espectro autista
- Síndrome de Down
- Zizofrenia
- Discalculia
- Diabetes
- Epilepsia
- Síndrome de Tourette
- Hipertensión
- Síndrome de Turner
- Esquizofrenia
- Trastorno obsesivo compulsivo
- Esquizofrenia
- Trastorno bipolar
- Esquizofrenia
- Trastorno de ansiedad y depresión
- Esquizofrenia

MANUAL DE ESPACIOS CON DISEÑO INCLUSIVO

## Diseño de espacios neurodiversos

Metodología Arquint, categorías:

Para cada categoría considerar de forma independiente o en conjunto:

• Estrategias de diseño: colores, texturas, formas, tamaños, alturas, volúmenes, espacios, iluminación, acústica, temperatura, humedad, ventilación, señalética, etc.  
 • Estrategias de diseño: colores, texturas, formas, tamaños, alturas, volúmenes, espacios, iluminación, acústica, temperatura, humedad, ventilación, señalética, etc.



Neurodiversidad



# Diseño Inclusivo

Cultural e ideológica



Adobe Seattle, Meditation Room



# MEDI MANUAL DE ESPACIOS CON DISEÑO INCLUSIVO

MANUAL DE ESPACIOS CON DISEÑO INCLUSIVO

## Espacios inclusivos

Crear áreas comunes que sean **receptivas** y **acogedoras** para todos los empleados, independientemente de su origen **cultural**.

La inspiración en plazas, foros, parques y mercados de pueblos y ciudades, son un referente del sentir colectivo aplicable en el diseño interior, que veremos a lo largo de este capítulo y en todas las categorías de este manual.



ADRIANA



MEDI

DIVERSIDAD CULTURAL,  
IDEOLOGÍA Y VALORES

Incluir arte y decoraciones de diversas partes del mundo en espacios como cafeterías, salas de descanso y áreas recreativas. Esto no solo enlentece el lugar, sino que también sirve como un momento educativo que fomenta el respeto y la apreciación por diversas culturas.



MARCELA ARTETA, TITULADA EN DISEÑO Y COMERCIALIZACIÓN

ANITA



4  
Espacios como los interiores con naturaleza, ya sea real, artificial o incluso con representaciones abstractas con el uso de fractales en pisos gráficos son excelentes conectores y representan unidad general.

Cultural e ideológica



# Diseño Inclusivo

...siendo un punto de unión...

...pero también un punto de partida entre...

Autogestiona tu negocio y adquiere productos desde un solo lugar



Comunicación

/ ARQUINT



# MEDI MANUAL DE ESPACIOS CON DISEÑO INCLUSIVO

MINIATURAS DE ESPACIOS CON DISEÑO INCLUSIVO

## Colores



Los colores son primordiales en el mensaje visual, proporcionan vida, ofrecen puntos focales, generan atracción, identifican y evocan emociones.

La responsabilidad de escoger una buena paleta de colores es fundamental, en especial cuando el usuario posee daltonismo, ceguera parcial, entre otras limitaciones visuales. Debe tenerse en cuenta el contraste que genera para manejar profundidades, destacar y acentuar elementos.

También debe tener en cuenta la selección pero no catalogar, estereotipar o juzgar al receptor del mensaje.



MEDI

DIVERSIDAD GENERACIONAL

## Lenguaje

Es indispensable usar un lenguaje que promueva la igualdad y la equidad, siendo así más asertivo y eficaz en la comunicación.



Es importante generar respeto y empatía al hacer visibles los derechos. Además, no hay que limitar la comunicación al lenguaje escrito; la tecnología es una gran herramienta

para crear contenido audiovisual inclusivo y no hay que descartar el uso del braille para asegurar que la información sea accesible para todos los usuarios.



# Comunicación

/ARQUINT





# Diseño Inclusivo

  
Construimos  
Presente  
y Futuro  
en Colombia

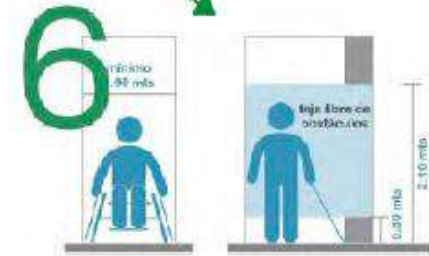


Accesibilidad Física



# 7 Universal Design Analysis

- 1 Equivalent Use**  
The design is useful and marketable to people of varying abilities.
- 2 Flexible Use**  
The design accommodates a wide range of individual preferences and abilities.
- 3 Simple and Intuitive**  
The use of the design is easy to understand, placing the user's different current or potential concerns on a par.
- 4 Perceptible Information**  
The design effectively communicates the necessary information to the user.
- 5 Error Tolerant**  
The design minimizes risks and consequences of unintentional or accidental actions.
- 6 Low physical effort**  
Design can be used effectively and comfortably with minimal fatigue.
- 7 Proportion and usability**  
Provides appropriate size and space for access, reach, manipulation and use with attention to the user.

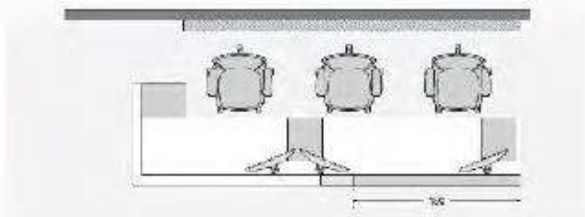
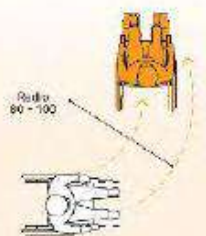


# MEDI MANUAL DE ESPACIOS CON DISEÑO INCLUSIVO

ACERCA DEL LIBRO

**Mobiliario:** el mobiliario debe ser de altura accesible para personas con movilidad reducida y personas en silla de ruedas.

- Altura accesible de mesas y sillas, adaptado a diferentes usuarios, incluyendo personas en silla de ruedas.
- Sillas con reposacabezas y reposapiés para mayor comodidad y estabilidad.
- Espacio para que una persona con silla de ruedas pueda acceder a las mesas: en absoluto y con apoyo de manillales.



INDICADORES DE CALIDAD DEL DISEÑO

## Equidad e igualdad de uso

La equidad se refiere a la igualdad de oportunidades para todas las personas en el uso del espacio. Un espacio equitativo es aquel que no discrimina a ningún usuario y que ofrece las mis-

mas oportunidades a todos. Junto a la igualdad de uso buscan garantizar que el espacio sea accesible y utilizable por todas las personas, independientemente de sus capacidades.

### Criterios de equidad:

- Igualdad de acceso: todos los usuarios deben tener las mismas oportunidades de acceder al espacio.
- No discriminación: el diseño no debe discriminar a ningún usuario.
- Accesibilidad universal: el espacio debe ser accesible para todas las personas.

### Ejemplos de aplicación de la equidad:

- Eliminación de barreras físicas: el espacio debe estar libre de barreras físicas que puedan impedir el acceso de las personas con discapacidades físicas, sensoriales, de visión o de audición.
- Información accesible: la información debe estar disponible en formatos accesibles para personas con discapacidad sensorial.
- Diseño inclusivo: el diseño del espacio debe tener en cuenta las necesidades de todas las personas, independientemente de sus capacidades.



## Accesibilidad Física

# Diseño Inclusivo

## Especie



# MEDI MANUAL DE ESPACIOS CON DISEÑO INCLUSIVO

## Especie



MANUAL DE ESPACIOS CON DISEÑO INCLUSIVO

### Diseño de muebles para mascotas

Para este cliente desarrollamos esta sala, adecuada para que los usuarios de esta compañía pudieran pasar tiempo de calidad con sus mascotas. Se propuso un espacio con mobiliario cómodo y acabados de alto tránsito y fácil limpieza, aptos para mascotas.



Este mueble fue específicamente diseñado para las mascotas. En el costado derecho se observa el "Nap Pod" un espacio tipo contenedor tapizado y acolchado en todas sus caras internas donde las mascotas pueden tomar placenteramente una siesta.

En la cara frontal del mueble se observan tres repisas dispuestas a tres alturas diferentes que funcionan como bases para ubicar los platos de comida de las mascotas, brindando una solución que se adapta a las diferentes razas y tamaños. Adicionalmente se adecuaron en la parte superior espacios de almacenamiento para la comida de las mascotas y sus correas.

MEDI

DIVERSIDAD DE ESPECIES

### Programa PetsatWork Purina Nestlé

Diseñamos y construimos para nuestro cliente Nestlé su sede corporativa en Bogotá, la cual opera bajo la política de "PetsatWork", programa diseñado por la marca PURINA para promover el acompañamiento de las mascotas a sus dueños en los momentos de trabajo presencial en la oficina.

Nestlé es una de las empresas pioneras en la implementación de políticas que admiten mascotas en las oficinas. De hecho afirma que aumenta la atracción y la retención de su talento, pues se percibe como una señal de visión de futuro y de foco en las personas creando un ambiente interactivo y de inspiración laboral que promueve el bienestar y la salud mental de las personas. PetsatWork es una forma de diferenciarse de otras empresas logrando resultados de mayor rendimiento, aumentando la productividad y la inspiración de los empleados.



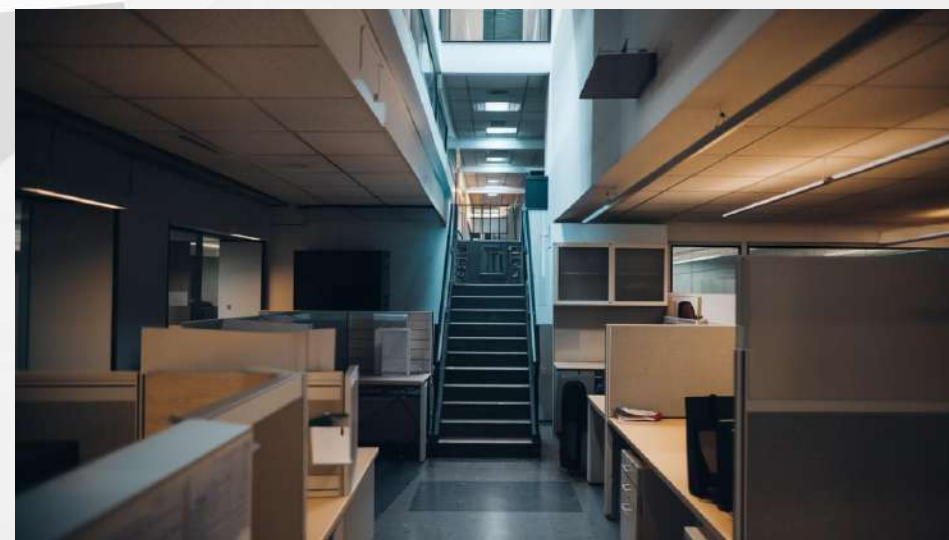
En la imagen podemos apreciar un área de trabajo, con un mueble diseñado y creado para los usuarios y sus mascotas.

En la parte superior se observan compartimientos, almacenamiento, mientras que en la parte frontal se observan espacios diseñados para guardar los platos de las mascotas.

El espacio está orientado con miras a las mascotas de los empleados y sus dueños, a las personas que trabajan y recomiendan políticas de cómo interactuar con ellas.



# ACTIVIDAD



# ASPECTOS GENERALES PARA LOGRAR ESPACIOS FÍSICOS INCLUSIVOS PARA TODOS.

## Accesibilidad Universal:

Garantizar que todos los espacios sean plenamente accesibles, permitiendo que cualquier persona, independientemente de sus habilidades o necesidades específicas, pueda utilizar y desplazarse libremente en el entorno.

## Identidad Visual

Implementar una identidad visual en todo el espacio que considere las características y preferencias de distintas generaciones y que refleje valores de inclusión y diversidad de género. Esto podría incluir exhibiciones de arte representativo, murales, o gráficos interactivos que evoquen la riqueza diversa de la organización



# ASPECTOS GENERALES PARA LOGRAR ESPACIOS FÍSICOS INCLUSIVOS PARA TODOS.

## Accesibilidad Integral para Todos los Usos

Diseñar el espacio para que todos los elementos, como escritorios, estantes o recursos, estén al alcance de personas con diferentes capacidades físicas, sin necesidad de asistencia adicional.

**(recuerda que las personas zurdas también tienen este tipo de necesidades )**



## Baños Inclusivos y Privados para Uso Universal

Crear baños de uso universal que eliminen las etiquetas de género, siendo completamente neutrales. Además, incluir cabinas privadas espaciales para garantizar la privacidad,. La implementación de baños inclusivos contribuye a la seguridad y el bienestar de personas transgénero, no binarias, mujeres, personas con discapacidad y adultos mayores.

# ASPECTOS GENERALES PARA LOGRAR ESPACIOS FÍSICOS INCLUSIVOS PARA TODOS.

## Ambientes de Colaboración Inclusiva:

Crear espacios de encuentro inspirados en plazas o ágoras que promuevan la colaboración y el diálogo entre empleados de diversos antecedentes culturales y sociales.



# TENGA EN CUENTA QUE:

- ✓ Se trata de implementar ajustes razonables para que las personas puedan acceder al puesto de trabajo, **sin necesidad de grandes modificaciones en la infraestructura o de un alto costo económico.**
- ✓ La revisión, evaluación e implementación de ajustes razonables de accesibilidad debe ser realizada **por profesionales y/o entidades especializadas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).**



# LEYES, DECRETOS Y NORMATIVAS DE ACCESIBILIDAD

## ✓ **Marco Internacional**

Instrumentos Internacionales más relevantes relacionados con la garantía de los derechos de las personas con discapacidad.

- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Convención Americana Sobre los Derechos Humanos
- Eliminación de todas las formas de discriminación
- Convención sobre derechos de las personas con discapacidad.



# LEYES, DECRETOS Y NORMATIVAS DE ACCESIBILIDAD

## ✓ Marco Nacional

En Colombia, varias leyes y decretos regulan la accesibilidad para personas con discapacidad, entre ellas:

-Ley 361 de 1997

Establecer mecanismos de integración social para las personas con Discapacidad.

-Ley 762 de 2002

Esta ley aprueba la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.



# LEYES, DECRETOS Y NORMATIVAS DE ACCESIBILIDAD

## ✓ Marco Nacional

-Ley 1287 de 2009

Establece normas de accesibilidad como bahías de estacionamiento y medio físico señalando multas y sanciones por su incumplimiento.

-Ley Estatutaria 1618 de 2013. Esta ley establece medidas para la inclusión, acciones afirmativas, ajustes razonables y la eliminación de la discriminación

- Ley 1751 2015 En el artículo 11 establece como sujetos de especial protección a la población con discapacidad. Declarada exequible por la Corte Constitucional mediante sentencia C- 634 de 2015.



# LEYES, DECRETOS Y NORMATIVAS DE ACCESIBILIDAD

## ✓ Decretos reglamentarios

-Decreto 1538 de 2005

Este decreto establece condiciones básicas de accesibilidad para el espacio público y la vivienda.

-Decreto 975 de 2004

Este decreto facilita el acceso a la vivienda de las personas con discapacidad.

-Decreto 1660 de 2003

Este decreto establece mecanismos de acceso a los medios de transporte masivos.



# LEYES, DECRETOS Y NORMATIVAS DE ACCESIBILIDAD

## ✓ Otros Normas

Estas normas emitidas por ICONTEC establecen los requisitos para el planeamiento y diseño físico-espacial en el país.

-NTC 4774 de 2000

Accesibilidad de las personas al medio físico, edificios, cruces peatonales a nivel señal y sonora para semáforos peatonales.

- NTC 4902 de 2000

Establece las características generales que deben cumplir los sistemas sonoros de los semáforos peatonales.

- NTC 6047 de 2013

Establece estándares para que las entidades de la Administración Pública y el sector privado que ejerzan funciones públicas garanticen la igualdad de acceso para todos los ciudadanos





CHAMBER ACADEMY CORPORATE



Cámara de la  
Diversidad

# PROXIMO CHAMBER 1ER 2025 Jueves 13 de Febrero

    @camdiversidad





CHAMBER ACADEMY CORPORATE



Cámara de la  
Diversidad

# ¡MUCHAS GRACIAS!

    @camdiversidad

