

Perspectiva de Género en Proyectos de Diseño

Documento orientativo para estudios de diseño, empresas creativas y organizaciones culturales. Permite evaluar hasta qué punto la perspectiva de género está integrada en la estrategia, el equipo, los proyectos y el impacto de una organización

Sistema de evaluación

Cada criterio se puede evaluar con tres niveles:

0 — No existe

1 — Existe parcialmente

2 — Está implementado de forma estructural

1. Estrategia (cómo se posiciona la organización)

CRITERIO	0	1	2
Existe una política o compromiso explícito con la igualdad	☐	☐	☐
La dirección integra perspectiva de género en decisiones estratégicas	☐	☐	☐
La organización dispone de plan de igualdad o medidas equivalentes	☐	☐	☐
Se establecen indicadores o métricas de igualdad	☐	☐	☐
Se realizan acciones de formación o sensibilización	☐	☐	☐

2. Equipo (cómo funciona internamente la organización)

CRITERIO	0	1	2
Procesos de contratación sin sesgos de género	☐	☐	☐
Promoción profesional basada en criterios transparentes	☐	☐	☐
Presencia equilibrada en puestos de liderazgo	☐	☐	☐
Auditoría salarial o revisión de brecha de género	☐	☐	☐
Protocolos contra acoso sexual o discriminación	☐	☐	☐
Medidas de conciliación y corresponsabilidad	☐	☐	☐

3. Proyecto (cómo se desarrolla el trabajo creativo)

CRITERIO	0	1	2
Investigación con perfiles diversos	☐	☐	☐
Revisión de sesgos de género en briefing	☐	☐	☐
Equipo creativo diverso	☐	☐	☐
Aplicación de principios de diseño inclusivo	☐	☐	☐
Selección de proveedores responsables	☐	☐	☐

4. Comunicación y visibilidad

CRITERIO	0	1	2
Lenguaje inclusivo en comunicación	☐	☐	☐
Representación diversa en campañas	☐	☐	☐
Evita estereotipos de género	☐	☐	☐
Paridad en paneles y eventos	☐	☐	☐
Promoción de diseñadoras	☐	☐	☐

Interpretación de resultados

Puntuación total	Diagnóstico
0-10	Perspectiva de género inexistente o muy limitada
11-20	Implementación parcial
21-30	Integración estructural en la organización

Seguimiento y mejora continua

La auditoría no es un punto final, sino el inicio de un proceso de revisión y aprendizaje.

Una vez completada la matriz, las organizaciones pueden identificar áreas de mejora y establecer objetivos concretos para integrar la perspectiva de género en sus procesos de trabajo.

El seguimiento permite comprobar, con el tiempo, si las medidas adoptadas han tenido un impacto real en la organización y en los proyectos desarrollados.

Esto puede implicar, por ejemplo:

- analizar periódicamente la composición del equipo y los puestos de liderazgo
- revisar la representación de género en campañas, eventos o proyectos
- evaluar si los procesos de contratación y promoción siguen criterios equitativos
- recoger feedback de públicos diversos sobre los productos o servicios diseñados.

Este proceso de revisión continua permite detectar sesgos, corregir prácticas y consolidar estructuras más justas dentro del sector creativo.

El diseño no es neutral.

Las decisiones que tomamos —quién diseña, para quién diseñamos y cómo representamos el mundo— también construyen sociedad.



**FUNDACIÓ
DEL DISSENY**
Comunitat Valenciana