

The background is a dark blue field filled with various overlapping geometric shapes in vibrant colors: purple, black, red, cyan, yellow, orange, and green. The shapes include circles, semi-circles, and a large arrow-like form pointing right.

DISEÑO LIBERADOR:

ideologías y metodologías
del diseño para la equidad

¿Qué es el Diseño Liberador?

El Diseño Liberador es el proceso y la práctica para:

- Generar la reflexión personal, a fin de liberar a los diseñadores de aquellos hábitos que perpetúan la inequidad.
- Transformar la relación entre las personas que tienen el poder para diseñar y las personas que son afectadas por el diseño.
- Promover el aprendizaje y la influencia de los involucrados y los afectados por el trabajo de diseño.
- Establecer las condiciones para una liberación colectiva.

¿Qué es esta serie de tarjetas?

Esta serie es un recurso para ayudarle con la práctica de Diseño Liberador. Se compone de dos partes:

1. **Ideologías:** aplicar actitudes y valores a fin de cimentar y enfocar sus prácticas del diseño.
2. **Metodologías:** proporcionar procesos dirigidos a la práctica del diseño.

Están incluidas también varias tarjetas de *Avance* que indican maneras para usar el Diseño Liberador.

¿Quiénes crearon la serie?

Tania Anaissie, Victor Cary, David Clifford, Tom Malarkey y Susie Wise, con la colaboración de innumerables amigos y colegas.



IDEOLOGÍAS DEL DISEÑO LIBERADOR



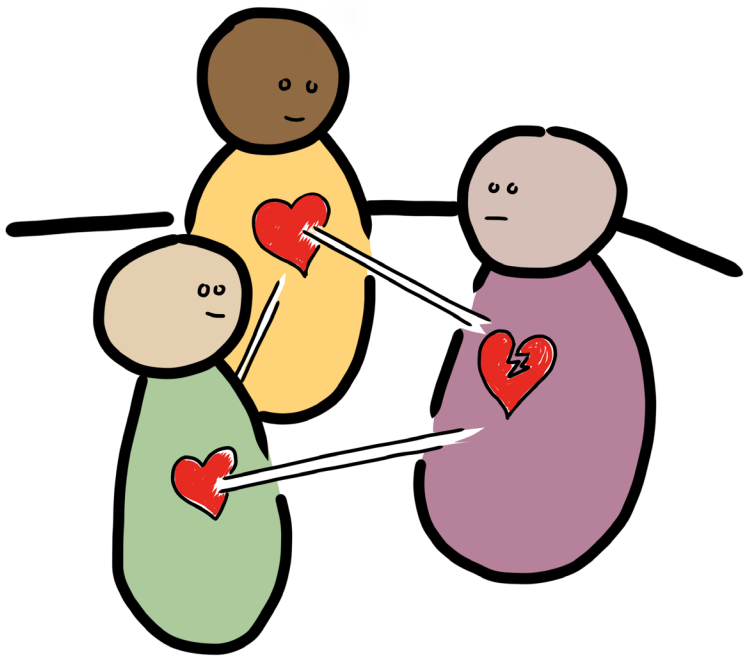
Introducción a las Ideologías del Diseño Liberador

Las Ideologías del Diseño Liberador invocan actitudes y valores específicos para centrar el proceso de Diseño Liberador. Estas ideologías favorecen la determinación creativa, la conversación, la reflexión, el desarrollo comunitario, la narrativa de historias y la acción concreta.

Estas Ideologías tienen como objetivo:

- Aplicar la reflexión personal y la intención a nuestra práctica de diseño.
- Ayudar a que identifiquemos la opresión en nuestra forma de vivir y en nuestro trabajo, y a descubrir formas alternativas de ser y hacer.
- Expandir nuestro marco de referencia para abarcar lo que es posible lograr.
- Inspirar el valor para crear y establecer fundamentos para la colaboración liberadora.

Utilice estas ideologías de manera creativa: combínelas, organícelas e incorpórelas de cualquier manera que apoye su proceso de desarrollo.



Establecer Confianza en las Relaciones

Invierta en las relaciones con intención, especialmente donde haya diferencias. Honre las historias.
Practique el escuchar con empatía.

Establezca Confianza en las Relaciones

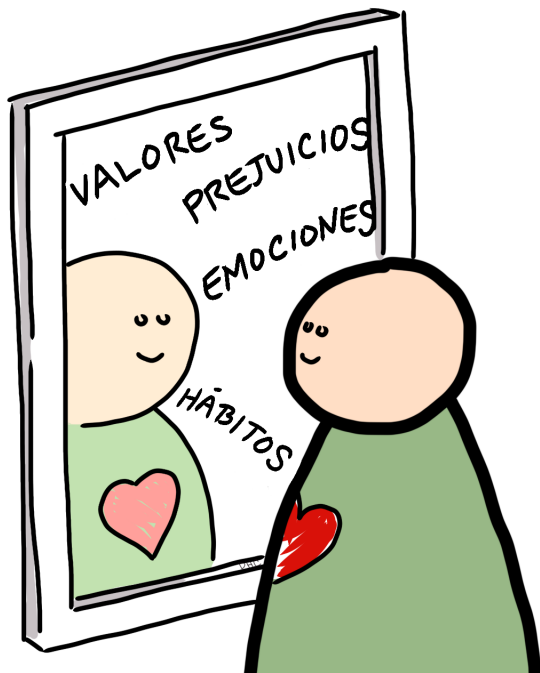
¿Por qué?

La confianza en las relaciones es la cohesión del trabajo de Diseño Liberador. Cuando se trabaja en equipos diversos para abordar problemas difíciles, los equipos deben cooperar entre sí para desarrollar la confianza, comunicarse abiertamente y colaborar con autenticidad.

Si tenemos el valor para identificar y procesar emociones con nuestro equipo, creamos oportunidades para sanar y prevenir la distorsión de nuestro trabajo.

¿Cómo?

- Facilitar la conexión personal al invitar a las personas a compartir lo que es importante para ellas.
- Dedicar tiempo y espacio para que las personas revelen totalmente su ser y su identidad.
- Demostrar la importancia de escuchar sin juzgar.
- Establecer un espacio para que la comunidad reflexione, exprese y procese sus pensamientos y emociones.
- Cultivar una cultura que motive el diálogo y la concienciación colectiva.



Practicar la Reflexión Personal

Lo que somos determina lo que diseñamos. Al mirarse en el "espejo" se revela lo que vemos, cómo nos relacionamos y cómo nuestras perspectivas afectan nuestra práctica.

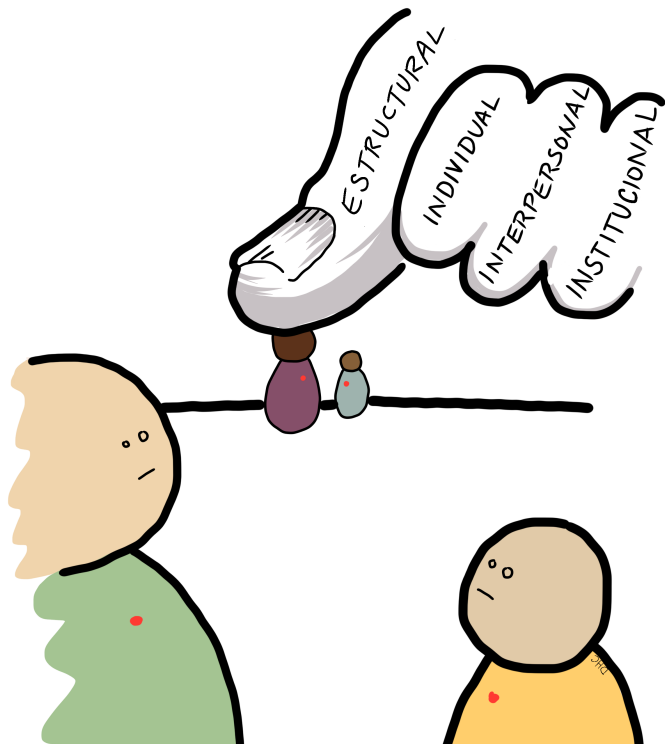
Practique la Reflexión Personal

¿Por qué?

El Diseño Liberador requiere que minimicemos los efectos de nuestros prejuicios y maximicemos nuestro potencial para tener colaboraciones que no sean opresivas. La práctica de la reflexión personal incrementa nuestra capacidad para trabajar con humildad, curiosidad y valor.

¿Cómo?

- Reconocer y desafiar nuestras suposiciones.
- Para revelar lo que no sabemos, preguntarse: "¿Qué es lo que me parece desconocido en esta situación? ¿Por qué?"
- Preguntarse: "¿Cómo mi identidad (raza, clase, género u otro identificador) me sitúa en la sociedad en cuanto a los privilegios y la opresión?"
- Preguntarse: "¿Cómo podría afectar mi identidad a las personas y los procesos?"
- Buscar conocimientos nuevos sobre los privilegios y la opresión para expandir nuestra concienciación y comprensión de la equidad.



Reconocer la Opresión

Aprenda a notar cómo la opresión, en sus formas variadas, ha delineado los diseños que promueven la inequidad.

Reconozca la Opresión

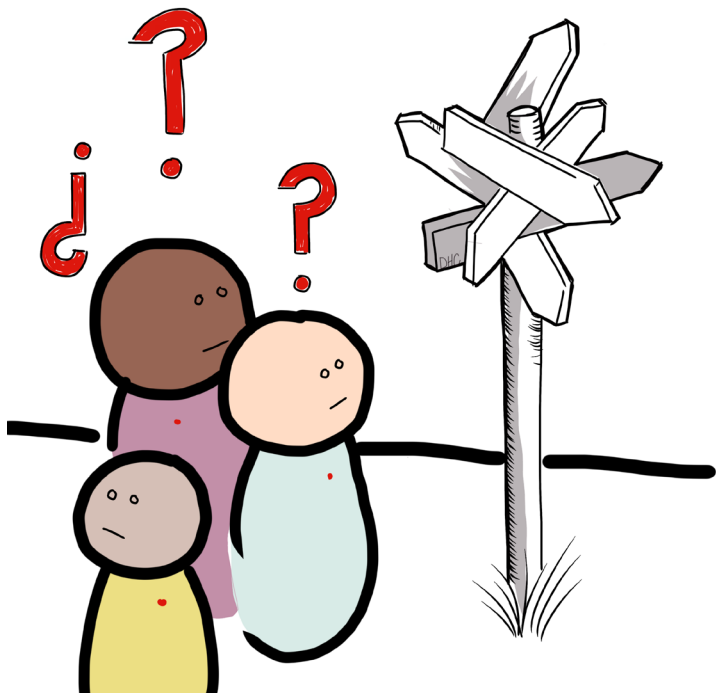
¿Por qué?

Las desigualdades no existen en el vacío. Están formadas por la opresión y las decisiones de diseño tomadas a lo largo de la historia. La opresión se manifiesta en distintos niveles (individual, interpersonal, institucional, sistémico y estructural) y en formas diversas de identidad.

El Diseño Liberador nos permite tener una mejor comprensión del origen de la opresión para diseñar de una manera más efectiva para promover la liberación.

¿Cómo?

- Nombrar patrones de inequidad que estén relacionados con la identidad que vemos en este contexto.
- Escuchar las experiencias de los más perjudicados.
- Identificar qué diseños (estructuras, políticas, procesos y prácticas) los han producido, ya sea intencionalmente o no, a lo largo del tiempo.
- Observar cómo nuestras propias identidades y posiciones de poder dan forma a lo que vemos y escuchamos y a cómo planteamos los desafíos.



Aceptar la Complejidad

Reconozca que los retos de la equidad son complejos y desagradables. Manténgase abierto a las posibilidades. Un diseño poderoso emerge de lo desagradable, no de la evasión.

Acepte la Complejidad

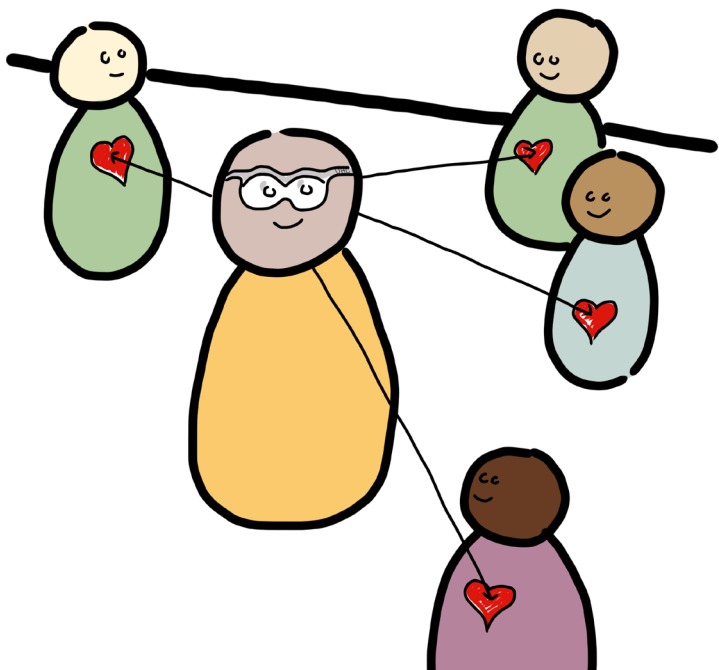
¿Por qué?

Los desafíos de la equidad son complejos; no obstante, con frecuencia hay una presión urgente para "arreglarlos" rápidamente o desarrollar "soluciones", lo cual usualmente conlleva a resultados ineficientes y consecuencias involuntarias.

Los desafíos complejos no tienen soluciones preparadas o confiables, así que mantenga abierto el "espacio del problema" (busque una comprensión mayor de los distintos factores en juego del desafío), a la vez de aprender qué acciones tienen la posibilidad de ser más efectivas.

¿Cómo?

- Reconocer la confusión e incomodidad que causa la incertidumbre presente en nuestro trabajo.
- Agrupar varias perspectivas sobre el desafío, especialmente de aquellos que son los más perjudicados, para fomentar razonamientos más abiertos.
- Crear oportunidades para la concienciación, antes de tomar cualquier decisión.



Enfocarse en los Valores Humanos

Conozca, de tantas maneras distintas como sea posible, la comunidad con la que estamos diseñando. Afiance todas las decisiones del equipo en los valores humanos.

Enfóquese en los Valores Humanos

¿Por qué?

Para diseñar con el fin de que el poder se comparta genuinamente entre las comunidades y de que las relaciones estén al centro de nuestro trabajo.

Para lograr esto, invierta el trabajo necesario para conocer una comunidad y reconozca la experiencia de las personas más familiarizadas con los problemas que se plantean en el desafío del diseño.

Escuche atentamente y honre las historias que otros comparten. Honre la humanidad de nuestros equipos de diseño y establezca un espacio para la reflexión.

¿Cómo?

- Escuchar con una perspectiva de amor.
Ser humilde y reconocer que no somos expertos.
- Honrar las historias, experiencias y emociones que comparten los miembros de la comunidad.
- En cada fase del proyecto, mantenernos conectados con la comunidad con la que estamos trabajando.
- Ser un participante de la concienciación colectiva.



Buscar la Colaboración Liberadora

Reconozca las diferencias de poder e identidad para diseñar "con" otros en lugar de "para" ellos.
Diseñe para crear un sentido de pertenencia.

Busque la Colaboración Liberadora

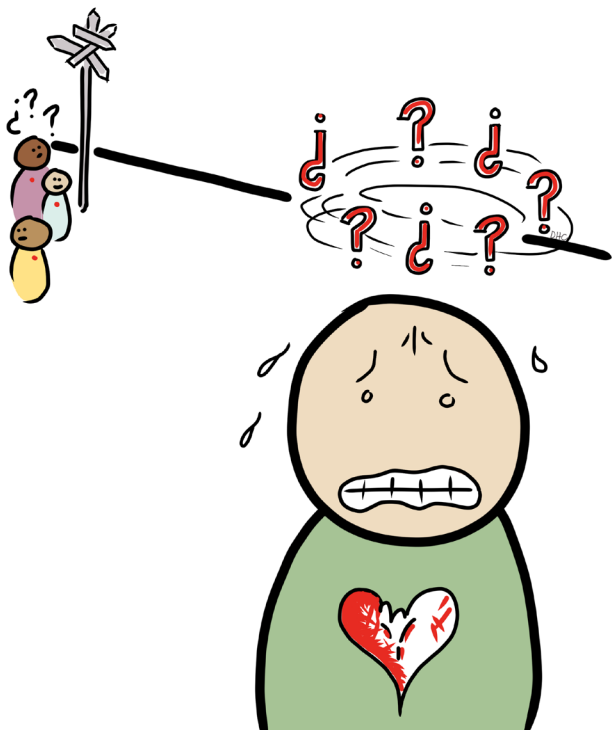
¿Por qué?

El trabajo de diseño puede estar lleno de dinámicas de poder e identidad que pueden ocasionar consecuencias no deseadas.

Para comprender plenamente el potencial del diseño liberador, es de suma importancia reestructurar la relación entre los diseñadores y las comunidades en las que trabajan, para que sean relaciones de colaboración y equidad, no de experiencia superior.

¿Cómo?

- Buscar activamente identidades, funciones y destrezas diversas para edificar nuestro equipo de diseño.
- Reconocer y desarrollar a partir de las fortalezas, historias y habilidades de los miembros del equipo.
- Definir condiciones específicas del aprendizaje, toma de riesgos y acción colectiva.
- Al plantear la pregunta: "¿Cómo podríamos nosotros...?", asegurarse de que el "nosotros" sea diverso e inclusivo.



Trabajar con Temor e Incomodidad

El temor y la incomodidad son partes previsible del trabajo de diseño con equidad. El identificar el origen de esos sentimientos nos ofrece un contexto para trabajar para superarlos y continuar diseñando.

Trabaje con Temor e Incomodidad

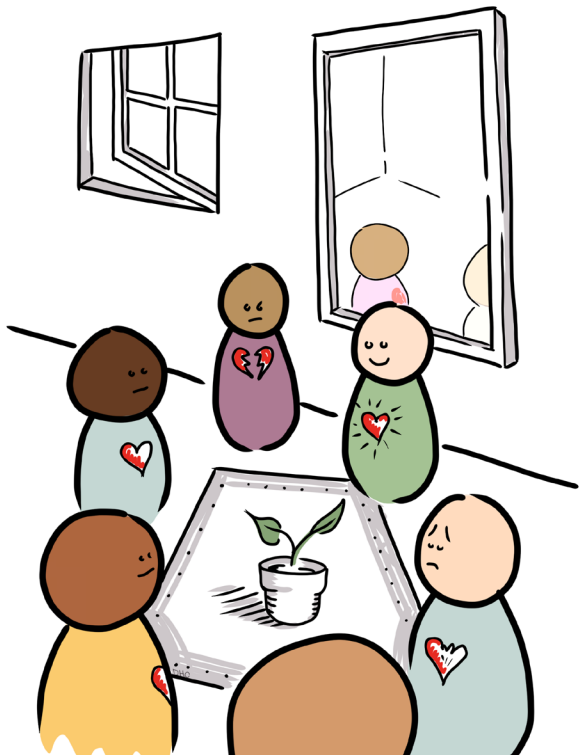
¿Por qué?

Puede ser estresante trabajar en desafíos de alto riesgo donde apenas se están desarrollando procesos y soluciones. El temor y la incomodidad resultantes son partes previsibles del proceso de Diseño Liberador porque el trayecto de un desafío de equidad es ambiguo.

El temor y la incomodidad no tienen que ser obstáculos en nuestro trabajo. También pueden ser una fuente de progreso, percepción y creatividad.

¿Cómo?

- Crear y mantener un espacio para procesar el hecho de que el temor y la incomodidad están presentes en nuestro trabajo.
- Establecer protocolos para ayudar a nombrar el temor y la incomodidad y explorar sus orígenes.
- Reflexionar en el efecto del temor y la incomodidad. ¿Están energizando nuestra creatividad? o ¿están causando daño?



Ayudar a la Recuperación

Los efectos de la opresión son complejos y con frecuencia dificultan nuestra habilidad para tomar acción. Integre un proceso constante de recuperación al diseñar para la equidad.

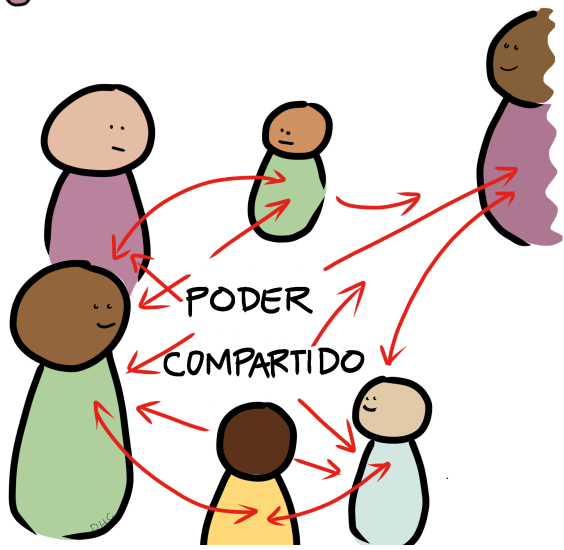
Ayude a la Recuperación

¿Por qué?

Como dijo adrienne maree brown: "Todos tenemos la capacidad de sanarnos unos a otros". El trabajo de equidad es un reto y es emotivo. Los traumas (pasados y presentes) a menudo son un factor ignorado cuando queremos colaborar y desarrollar la confianza dentro de nuestros equipos. Para ser eficientes, debemos poner atención continuamente a nuestro bienestar y recuperación.

¿Cómo?

- Establecer protocolos para nombrar situaciones cuando alguien siente dolor o cuando hay la oportunidad para sanar.
- Practicar la recuperación en grupo y en privado. Los chequeos, terapias para enfrentar traumas, orientaciones, retiros u oportunidades para la creatividad apoyan el bienestar del equipo, cuando se usan de manera consistente.
- Hacer que sea parte de su proceso de diseño, dando prioridad a la recuperación en la planificación del proyecto.
- Explorar los sistemas existentes para el manejo equitativo de conflictos (prácticas de justicia restaurativa).



Trabajar Para Transformar el Poder

Explore las estructuras y oportunidades para las interacciones en las cuales no se ejerce el poder, sino que se comparte.

Trabaje Para Transformar el Poder

¿Por qué?

El transformar las estructuras de poder dentro de un equipo u organización cataliza un sentido de propósito compartido, mayor autodirección y un compromiso general con un trabajo de mejor calidad.

Cuando las personas comparten el poder en lugar de que se ejerza sobre o contra ellas, pueden ser más humanitarias y auténticas. También tienen más capacidad para desafiar inequidades en sus interacciones.

¿Cómo?

- Hacer una pausa para reflexionar sobre la dinámica del equipo. Pregunte: "¿Cómo va nuestra colaboración de equipo?" "¿Cómo va nuestra colaboración con los más afectados?"
- Desarrollar una estrategia para transformar el poder en nuestras conversaciones, reuniones y toma de decisiones.
- Colaborar para crear protocolos que nombren y cambien los desequilibrios de poder en acción, conforme se manifiesten.
- Preguntar: "¿Hasta qué punto nuestras soluciones de diseño transforman el poder y cómo lo sabemos?"



Ejercitar el Valor Creativo

Todos los seres humanos son creativos. El valor creativo nos permite superar la duda personal y fragilidad creativa para que podamos diseñar con valor en contra de la opresión.

Ejercite el Valor Creativo

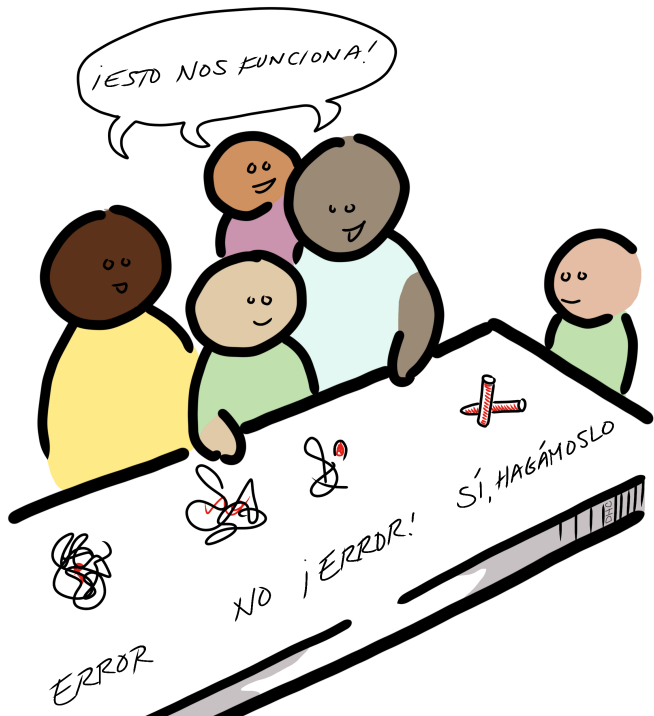
¿Por qué?

La opresión genera temor al cambio. El sucumbir al temor reprime la creatividad. Debemos actuar con valor para imaginar posibilidades más allá de los confines de la cultura dominante.

Todas las personas son creativas, a pesar de lo que podamos creer sobre nosotros mismos. Desarrollar nuestros músculos creativos requiere valor para confiar en nuestra propia creatividad y para celebrar la creatividad de los demás, especialmente cuando diseñamos para la equidad y liberación.

¿Cómo?

- Cultivar un ambiente que inspire curiosidad y valor para pensar, sentir y actuar creativamente.
- Trabajar juntos para definir cómo se ve, se siente y qué significa la creatividad para nuestro equipo.
- Invitar la comunicación y celebración de ideas excéntricas, junto con los errores que surgirán al intentarlas.
- Desarrollar más la capacidad para escuchar con el corazón abierto y una mente curiosa.



Actuar Con el Fin de Aprender

La complejidad de la opresión debe abordarse con una acción valiente continua. Experimente como una forma de pensar y aprender, sin apego al resultado.

Actúe Con el Fin de Aprender

¿Por qué?

La opresión prospera con la conducta de aversión al riesgo. Como no conoceremos las respuestas de antemano, debemos experimentar con acciones de bajo riesgo que nos permitan aprender sin poner en riesgo el bienestar físico o emocional de una persona o comunidad.

La experimentación de bajo riesgo fomenta la capacidad de acción y la creatividad, y hace que dejemos de sentirnos "atorados" o con la necesidad de "hacerlo bien" de inmediato.

Proporciona una mayor comprensión del desafío e información sobre qué ideas podrían funcionar.

¿Cómo?

- Realizar experimentos colaborativos diseñados con el aprendizaje como objetivo.
- Edificar la confianza, experimentando de una manera que será 'segura si falla' y que se incremente con el tiempo, ya sea en escala o riesgo.
- Equilibrar la acción inmediata con la reflexión profunda.
- Desarrollar el trayecto o métodos, en lugar de decidir sobre una solución.



Comunicar Sin Vender

Practique la transparencia y desapego al comunicar sus ideas con los colaboradores.

Comunique Sin Vender

¿Por qué?

Al compartir el trabajo, encuentre maneras de invitar a las personas a participar en el proceso como colaboradores, en lugar de tratar de convencerlos del valor que tiene. El compartir con modestia estimula las preguntas y comentarios que pueden avanzar el trabajo y apoyar el diseño colaborativo.

En cambio, cuando nos enfocamos en vender una idea, perdemos la oportunidad de refinar nuestro trabajo, incorporar nuevas perspectivas y crear soluciones efectivas.

¿Cómo?

- Compartir como una oportunidad de aprender con nuestro equipo.
- Ser transparente acerca de los acuerdos, objetivos, expectativas y narrativas formuladas en equipo.
- Ganar la confianza de los demás a través de nuestras acciones, no sólo de nuestras palabras.

AVANCE DEL DISEÑO LIBERADOR



**Percibir y
Establecer
Intenciones**

Perciba y Establezca Intenciones

¿Por qué?

Antes de acometer el trabajo en equipo, edifique la concienciación sobre lo que cada miembro siente que es importante. Use las Tarjetas de Ideologías para nombrar las intenciones que cada persona quiere utilizar para guiar su proceso de trabajo.

Opción 1: Los individuos eligen ideologías

- Elija 1-3 ideologías que siente que son importantes para usted, conforme se prepara para el trabajo planeado. Establezca intenciones específicas sobre cómo las incorporará.
- Comparta sus ideologías e intenciones con un compañero o con el grupo. Explique por qué las eligió y las posibles implicaciones para el trabajo planeado.

Opción 2: El equipo elige ideologías

Juntos elijan 3 tarjetas de ideologías que los ayudarán a definir cómo su equipo quiere colaborar en un desafío de equidad. Consideren los acuerdos y conversaciones necesarios para incorporarlas en su trabajo de equipo.



METODOLOGÍAS DEL DISEÑO LIBERADOR

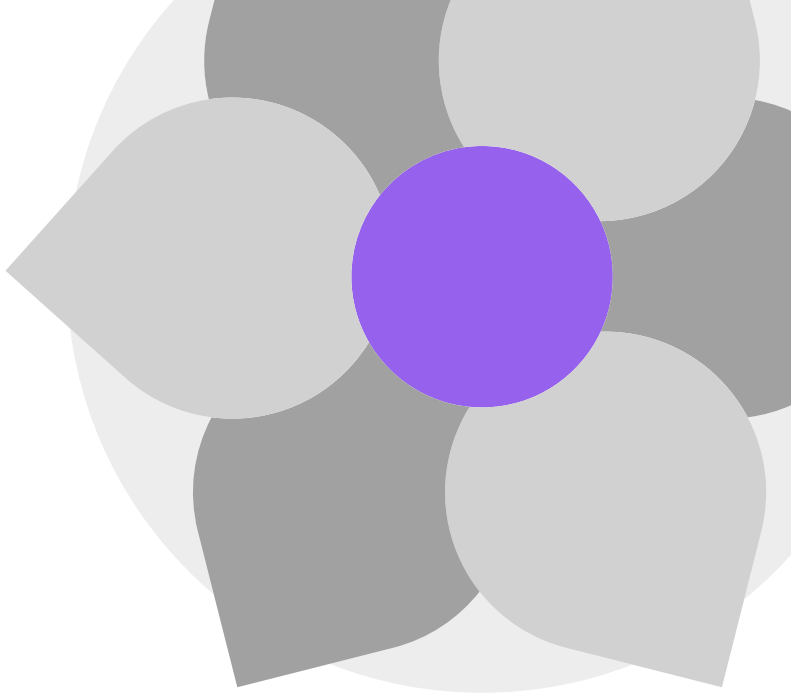
Introducción a la Metodología del Diseño Liberador

Las Ideologías del Diseño Liberador expresan el espíritu del proceso y las Metodologías del Diseño Liberador proveen las directrices para el proceso.

El Diseño Liberador surgió de la adición de dos pasos al proceso de razonamiento de diseño: percibir y reflexionar. Estas metodologías nos ayudan a hacer una pausa para interrumpir los hábitos de la cultura dominante que contribuyen a la inequidad. El percibir y reflexionar son la esencia principal del Diseño Liberador y son parte integral de cada paso en el proceso.

El Diseño Liberador es fluido y emergente. Un proceso de diseño puede comenzar con cualquier metodología y avanzar en varias direcciones. Percibir y reflexionar (como metodologías) representan un conjunto de conductas posibles que redirigen nuestra atención y nos ayudan a mantener nuestro compromiso con la equidad en los procesos de diseño.

Haga suyas estas metodologías; combínelas y organícelas de cualquier manera que apoyen su proceso.



PERCIBIR

Perciba practicando la reflexión personal, buscando el contexto dentro de los sistemas que diseña y explorando la historia de opresión en dichos sistemas, a fin de desarrollar una identidad que se base en la equidad.

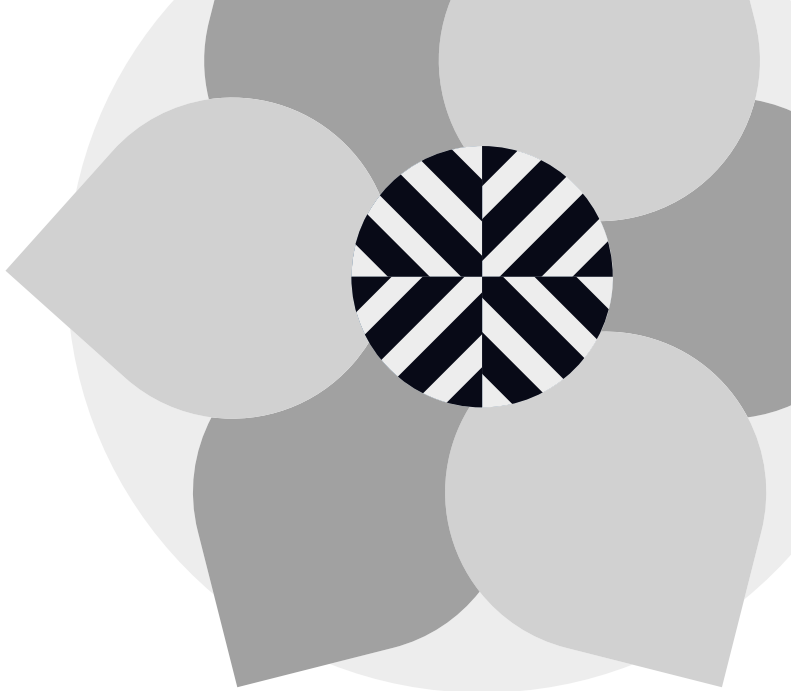
PERCIBA

Cuando...

Usted o su equipo quieran practicar la reflexión personal, profundizar su conocimiento del sistema, explorar el contexto histórico, nombrar dinámicas de poder o reconsiderar aspectos de su trabajo. Perciba antes, durante y después de cada metodología de Diseño Liberador. Sugerimos que practique el percibir y reflexionar al mismo tiempo.

Preguntas clave

- ¿Quién soy? ¿Quiénes somos colectivamente en nuestro trabajo colaborativo?
- ¿Cuál es mi relación y la de nuestro equipo con la oportunidad y con el poder institucional? ¿Cómo se relaciona con el de las personas más afectadas por este desafío?
- ¿Qué realidades y limitaciones debemos comprender y abordar en nuestro trabajo?



REFLEXIONAR

Reflexione en la salud del equipo, las intenciones del diseño y el impacto que nuestro proceso de diseño tiene en nosotros de manera individual, interpersonal, institucional y sistémica para apoyar el progreso continuo y la recuperación.

REFLEXIONE

Cuando...

Usted o su equipo quieren practicar la reflexión personal, practicar la verificación colectiva de comprensión unos con otros y con sus comunidades, procesar conflictos, nombrar emociones o reconsiderar aspectos de su trabajo. Reflexione antes, durante y después de cada metodología de Diseño Liberador. Sugerimos que practique el percibir y reflexionar al mismo tiempo.

Preguntas clave

- Como equipo, ¿nuestros procesos se sienten liberadores? Si no, ¿por qué? ¿En qué y cómo debemos ajustarnos?
- ¿Cómo podrían las normas culturales estar activando prejuicios inconscientes que impiden nuestras relaciones y nuestro trabajo?
- ¿Cómo afectan los estados emocionales la forma en que usted se muestra con su equipo? ¿En el trabajo?
- ¿Cómo podemos compartir o liberar emociones estresantes para que podamos avanzar a través del proceso de Diseño Liberador con salud y cuidado mutuo?



VER EL SISTEMA

Ver el sistema nos permite identificar posibles desafíos de equidad, qué hay en el sistema que los produce y qué debemos aprender más a medida que participamos en el trabajo empático.

VEA EL SISTEMA

Cuando...

- Esté iniciando un proceso de diseño.
- Quiera comprender mejor el contexto e historia que afecta el desafío actual.
- Ha realizado algo de trabajo empático y esté listo para ver el sistema con ojos nuevos.
- Quiera establecer la conexión entre el desafío más pequeño en el que está enfocado y una imagen general más completa.

Preguntas clave

- ¿Qué patrones inequitativos de experiencia y resultados se están desarrollando en nuestro sistema? ¿Cómo lo sabemos?
- ¿Qué estructuras y dinámicas de sistemas están contribuyendo a estos patrones de inequidad?
- ¿Qué ha estado surgiendo en nuestro sistema con respecto a estos patrones?



EMPATIZAR

Diseñe oportunidades para comprender las experiencias, emociones y motivaciones de la persona o comunidad con la que está diseñando. Empatice desde una perspectiva de amor, respeto y curiosidad.

EMPATICE

Cuando...

- Quiera saber más sobre las personas más afectadas e involucradas en el desafío de equidad.
- Quiera buscar historias para ver más allá de las estadísticas.
- Quiera establecer confianza en las relaciones a fin de crear un espacio para escuchar con profundidad y tener comunicación íntima, nuevas perspectivas y aprendizaje genuino.

Preguntas clave

- ¿Quién está más cerca del dolor? ¿Más lejos del poder?
- ¿Quién está causando directa o indirectamente el dolor?
- ¿Quién está más cerca del poder?
- ¿Cómo podemos aprender edificando relaciones en lugar de crear experiencias transaccionales?
- ¿Cómo podrían las experiencias de un individuo o comunidad afectar la forma en que me ven o el nivel de confianza entre nosotros?
- ¿Cómo podríamos mantener la postura de un principiante que no está tratando de "resolver" nada?



DEFINIR

Desarrolle un punto de vista con la comunidad acerca de los desafíos y necesidades. Juntos busquen patrones e ideas en las historias que revelen las necesidades más profundas de las personas más cercanas al desafío.

DEFINA

Cuando...

- Tenga datos cualitativos y cuantitativos para sintetizar, mientras busca las necesidades y percepciones.
- El desafío de la equidad sea muy amplio y es necesario reducirlo para comenzar.
- Quiera ver si está listo para diseñar soluciones o si primero necesita comprender mejor el desafío.

Preguntas clave

- ¿Cuáles son las necesidades y desafíos principales de equidad que identifican las personas de la comunidad?
- ¿Cómo y por quién ha sido definido un problema en el pasado? ¿Estamos considerando los contextos locales e históricos de la comunidad?
- ¿Entendemos lo suficientemente bien el desafío para comenzar a diseñar? o ¿es más complejo y necesitamos investigar más?
- ¿Hasta qué punto este desafío está dentro de nuestra esfera de influencia?
- ¿Cómo podríamos concentrar diferentes perspectivas para lograr la concienciación colaborativa?



INVESTIGAR

Investigue cuando el camino a seguir no esté claro. Investigue para comprender y definir mejor el desafío y para tener una dirección más clara para la elaboración de sus prototipos.

INVESTIGUE

La investigación, tal como se define aquí, se trata de navegar por la ambigüedad y la incertidumbre de "no saber" al tomar acciones que son "seguras si fallan". Esto puede revelar información importante sobre el contexto y desafío de la equidad. También puede ayudar a identificar la dirección para la elaboración de prototipos.

Cuando...

- Quiera crear espacio para la concienciación, investigación y descubrimientos colectivos que transfieren el poder y la influencia a las partes interesadas.
- Necesite más claridad en la dirección a seguir para definir y co-diseñar soluciones maleables en un desafío de equidad.

Preguntas clave

- ¿Qué es lo que aún necesitamos comprender mejor acerca de nuestras partes interesadas, el sistema y lo que está creando la inequidad en la que nos estamos enfocando?
- ¿Cuáles son las oportunidades disponibles para intentar cosas pequeñas que revelarán más?



IMAGINAR

El crear tiempo para proponer ideas e imaginar escenarios de “¿qué tal si...?!” puede desbloquear y liberar el valor creativo que llevará a métodos y soluciones innovadoras para los desafíos de equidad.

IMAGINE

Cuando...

- Esté listo para proponer tantas ideas como sea posible para abordar el problema.
- No pueda avanzar y necesite una descarga de ideas nuevas para ayudarse a superar los métodos convencionales.
- Quiera reexaminar un problema que surgió en alguna otra fase del proceso de diseño.

Preguntas clave

- ¿Hemos incluido varias perspectivas y creado un ambiente que motive a todos a compartir ideas sin temor de ser juzgado?
- ¿Estamos haciendo accesible para todos nuestro proceso para aportar ideas? ¿Elegimos métodos que permiten a todos contribuir visual, verbal y físicamente según sus fortalezas?
- ¿Nos estamos permitiendo considerar ideas que quizá no parecen posibles para dejar atrás las soluciones del status quo?



ELABORAR UN PROTOTIPO

Crear versiones preliminares del trabajo para probar las ideas clave. El diseñar para la equidad requiere la experimentación creativa.

ELABORE UN PROTOTIPO

Cuando...

- Esté listo para transformar sus ideas en acciones tangibles y verificables para su desafío de equidad.
- Necesite una comprensión más profunda y quiera aprender más sobre las personas y comunidad con la que está diseñando.

Preguntas clave

- ¿Cómo podríamos elaborar un prototipo que invite la interacción y colaboración de la comunidad?
- ¿Qué nos ayudará a aprender este prototipo acerca del sistema, situación y problema?
- ¿Qué estamos tratando de aprender sobre lo que hemos diseñado y cómo tratamos de aprenderlo?
- ¿Creemos que nuestro trabajo de diseño apoya la creación colaborativa de igualdad y liberación en el mundo?



EXPERIMENTAR

Recolectar comentarios auténticos de los prototipos para comprobar sus suposiciones e intenciones. Los comentarios son un regalo que se usa para mejorar lo que se diseña y garantizar que el diseño esté en armonía con los objetivos establecidos de igualdad.

EXPERIMENTE

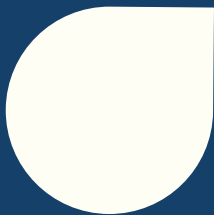
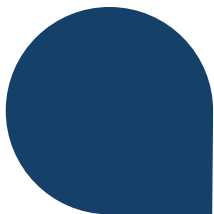
Cuando...

- Su equipo ha expresado lo que quiere aprender de un prototipo.
- Está iniciando el proceso, ha creado un prototipo preliminar y quiere saber si su diseño va en el camino correcto.
- Quiere ver lo que surge como resultado de su prototipo.

Preguntas clave

- ¿Cómo involucramos a las personas que nos ofrecen comentarios en el proceso de adaptación del prototipo?
- ¿Cómo estamos creando las condiciones para probar nuestro prototipo de modo que sea seguro aunque falle (sin riesgo de causar daños) y podamos aprender?
- ¿Qué nuevos conocimientos se han revelado sobre el reto del diseño equitativo y las oportunidades para impedir la inequidad?
- ¿Cómo se comunica el éxito y el fracaso a las partes interesadas, especialmente a aquellos más afectados por el esfuerzo del diseño?

**AVANCE
DEL DISEÑO
LIBERADOR**



**Elegir a Dónde
Avanzar Ahora**

Elegir a Dónde Avanzar Ahora

¿Por qué?

El proceso de Diseño Liberador no tiene que practicarse de forma secuencial o en un ciclo completo. Las necesidades del equipo y del proyecto determinarán qué pasos seguir.

¿Cuándo?

- Si está iniciando un proyecto nuevo, podría ser más útil completar en secuencia un ciclo de diseño.
- Si su trabajo en un proyecto es permanente, una metodología específica o un conjunto de ellas pudiera servirle mejor.

¿Cómo?

- Solo o con su equipo, coloque las Tarjetas de Metodologías en la mesa y reflexione en qué punto está en el trabajo.
- Identifique dónde está atorado o en cuáles áreas hay que mejorar.
- Reflexione en las preguntas clave de cada tarjeta de metodologías para inspirar ideas nuevas y ayudarse a identificar a dónde dirigirse ahora.

Reconocimientos

El equipo

El Diseño Liberador y esta serie de tarjetas son resultado de años de colaboración intelectual, experimentación creativa y amistad entre los autores [por orden alfabético]:

- Tania Anaissie (contenido y diseño visual)
- Victor Cary (contenido)
- David Clifford (contenido e ilustraciones)
- Tom Malarkey (contenido)
- Susie Wise (contenido)

También damos un agradecimiento especial a los colaboradores que ayudaron a que esta versión destaque [por orden alfabético]:

Traducción:

- Alberto Cervantes
- Jalina Cervantes

Contribuciones para el set de cartas en inglés:

- Paul J. Kim (edición de texto)
- Megan Robalewski (diseño virtual)

Revisiones /contribuciones:

- Juan Alegría
- Samu Cortez
- Marina Medrano
- Ana Moreno

¡Y a innumerables amigos cercanos y colegas que compartieron sus comentarios sobre nuestros varios prototipos!

Publicación

¡Esperamos que el Diseño Liberador lo apoye para acelerar el diseño equitativo en todo el mundo!
Para reconocer a los autores cuando use el Diseño Liberador, por favor utilice este mensaje:

- "El Diseño Liberador es resultado de la colaboración entre Tania Anaissie, David Clifford, Susie Wise, y el personal del Proyecto Nacional de Equidad [Victor Cary y Tom Malarkey]."

Esta serie está bajo la licencia *Creative Commons*: Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 Unported (CC BY-NC-SA 3.0). Si otorga el reconocimiento apropiado, incluya un enlace a esta licencia, indique si se realizaron cambios y use esta misma licencia CC; entonces usted...

- **Puede** usar y compartir el contenido.
- **Puede** adaptarlo y ampliarlo.
- **No puede** sugerir que el licenciador lo promueva a usted o a su uso, y **no puede** usarlo con fines comerciales.

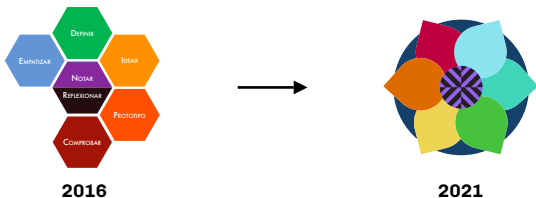
¡Gracias por honrar las raíces de Diseño Liberador!
¡Esperamos con mucho interés saber qué hace con él!

EVOLUCIÓN DEL DISEÑO LIBERADOR



Los términos *Diseñador de Equidad* y *Aliado del Diseño* fueron acuñados por Antionette Carroll de *Creative Reaction Lab*.

La Evolución del Diseño Liberador



Basada originalmente en los 5 hexágonos del razonamiento de diseño, la última representación visual del Diseño Liberador está inspirada en una flor con pétalos que convergen en el centro. La flor existe, entre otras, dentro de un ecosistema, y los practicantes del Diseño Liberador crean conexiones a través de la polinización.

En este contexto, las metodologías de percibir y reflexionar se colocan al centro de la flor; le recomendamos que regrese a este centro cada vez que cambie a una nueva metodología. También queremos enfatizar que este diagrama no es lineal; los pétalos se pueden visitar en cualquier orden para respaldar su contexto único.

Invitación

¡Queremos escuchar sus comentarios!

Los métodos del Diseño Liberador y la serie de tarjetas son obras en progreso. ¡Nos gustaría mucho escuchar sus comentarios! ¿Cómo los usa? ¿Qué funciona para usted? ¿Qué le gustaría que fuera diferente? ¿Tiene algunas ideas nuevas?

Comuníquese con nosotros:

#liberatorydesign

www.liberatorydesign.com

Gracias

Tania, Víctor, David, Tom y Susie





**DISEÑO
LIBERADOR**