



DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

Curso académico 2021_22



INTRODUCCIÓN

Este primer Diagnóstico de Igualdad es la base y el paso previo para la elaboración del IPlan de Igualdad de la Escola d'Art i Superior de Disseny de València; es útil para definir las fortalezas, debilidades y mejoras que determinarán los objetivos y acciones del Plan y permite visibilizar posibles situaciones de discriminación o desigualdad.

En función de los datos obtenidos, se perfilarán las líneas estratégicas que van a marcar el camino para alcanzar el objetivo primordial del Plan: cumplir con el derecho de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la EASD València.

Concretamente el diagnóstico persigue estos objetivos:

- Obtener información detallada de las características de la Escuela, la composición del alumnado, PDI, PAS, etc.
- Promover los cambios que sea necesario realizar para alcanzar el principio de igualdad de oportunidades y trato en la EASD València.
- Ser la base sobre la que se diseñará el futuro IPlan de Igualdad.

La imagen que la EASD València quiere proyectar al exterior, a través de su Reglamento de régimen interior y planes estratégicos de dirección y calidad, es la de una Escuela comprometida con una representación proporcional entre mujeres y hombres en sus principales órganos de gobierno. Apostamos por la igualdad de oportunidades y por ir más allá de las directrices legales establecidas.

Este trabajo se desarrollará desde la Unitat d'Igualtat de la EASD València, que contará con el apoyo de la Dirección del Centro y el Comité de Calidad. A través del trabajo de estos órganos se llevará adelante la implementación de programas o acciones concretas en materia de igualdad.

A continuación aparece estructurada la información recopilada del curso académico 2021-2022 que contextualiza la situación de mujeres y hombres de los distintos colectivos que forman la Escola d'Art i Superior de Disseny de València.



ESTRUCTURA DE CONTENIDOS

1. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA EASD VALÈNCIA

1.1. Personal docente e investigador (PDI)

- Composición del claustro curso 2021 - 22
- Composición de los diferentes departamentos de la EASD València
- Jefaturas de departamento

1.2. Personal de administración y servicio (PAS)

1.3. Alumnado

- Alumnas y alumnos matriculados por curso
- Alumnas y alumnos matriculados por especialidades
- Alumnas y alumnos matriculados en los másteres
- Alumnas y alumnos desagregados por edad
- Brecha de género

1.4. Órganos de gobierno de la EASD València

- Equipo Directivo
- Consejo de Centro

1.5. Prevención de episodios de violencia machista

1.6. Formación en igualdad de género

2. ANÁLISIS DAFO (DEBILIDADES, AMENAZAS, FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES)

3. CONCLUSIONES



1. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA EASD VALÈNCIA

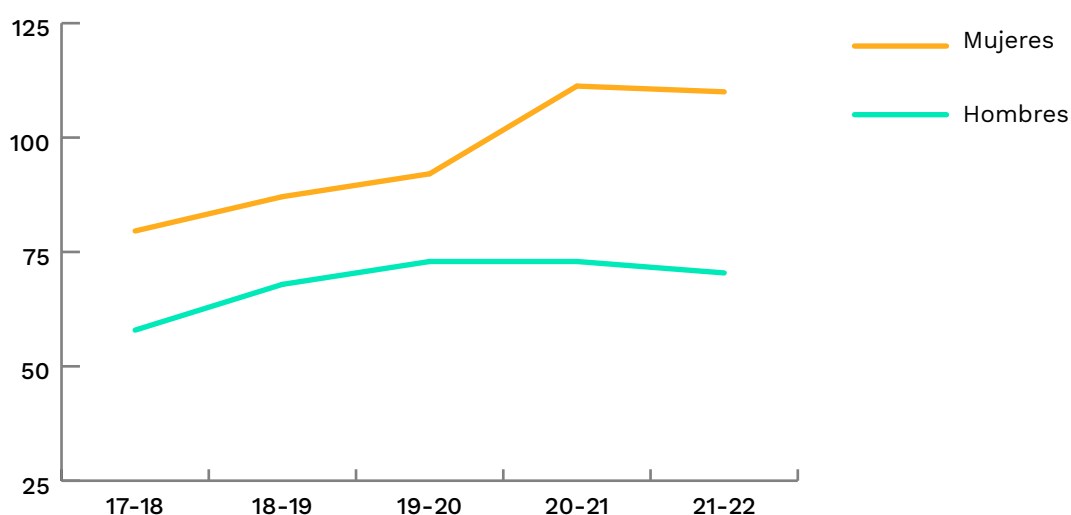
1.1. Personal docente e investigador (PDI)

En la tabla siguiente podemos ver la composición del claustro de docentes a lo largo de cinco cursos académicos. Comprobamos que en la Escola d'Art i Superior de Disseny de València (EASD València en adelante) el número de mujeres siempre ha sido superior al de hombres.

| CURSO | MUJERES | HOMBRES | TOTAL |
|----------|---------|---------|-------|
| 20017/18 | 79 | 57 | 136 |
| 20018/19 | 85 | 65 | 150 |
| 20019/20 | 89 | 69 | 158 |
| 20020/21 | 109 | 69 | 178 |
| 20021/22 | 108 | 67 | 175 |

Tabla datos PDI: mujeres y hombres a lo largo de 5 cursos académicos

En el gráfico de líneas paralelas vemos claramente que en la Escuela hay más mujeres que hombres y esto se ha mantenido así lo largo del tiempo. Las líneas cada vez están más separadas entre ellas, lo que nos indica que el incremento producido en el claustro en los últimos años, ha sido absorbido mayoritariamente por mujeres.



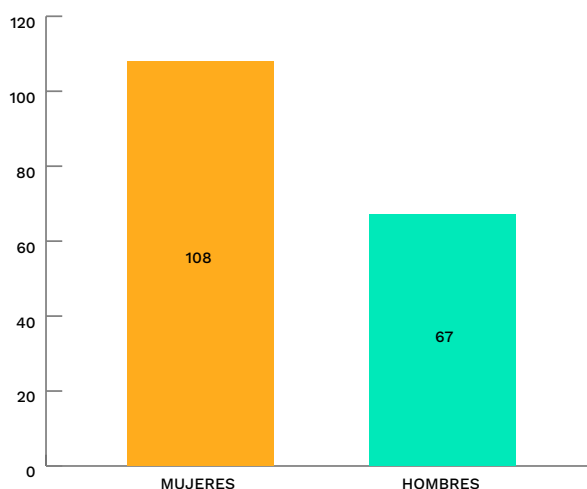
Evolución del claustro desde el curso 2017-2018 al 2021-2022



• Composición del claustro curso 2021-22

Actualmente no existe un equilibrio entre mujeres y hombres en la composición del claustro en la EASD València. Porcentualmente las mujeres suponen el 62% frente al 38% de hombres.

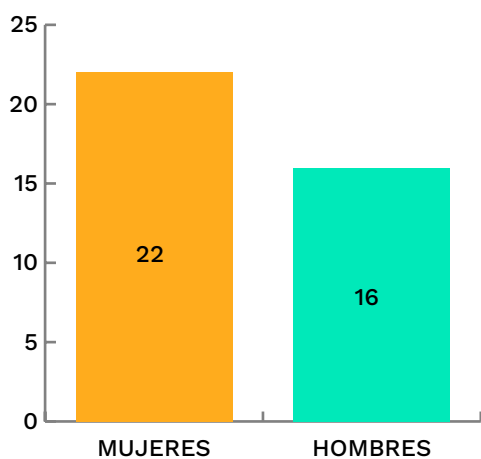
Se apuesta por la investigación y análisis de las causas y efectos vinculados a los desequilibrios de género que todavía persisten en la Escuela y sobre los que es necesario trabajar a través de una planificación organizada.



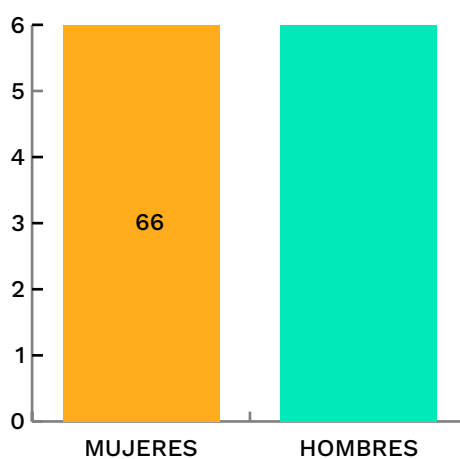
Composición del claustro curso 2021-2022

• Composición de los diferentes departamentos de la EASD de València

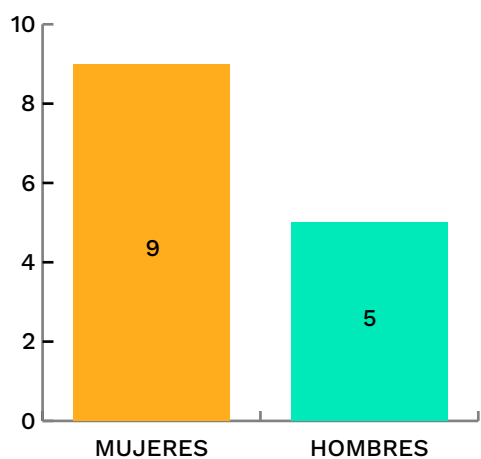
Se muestran en la página siguiente la composición de los diferentes departamentos. Existen en la actualidad dos departamentos con una composición simétrica en cuanto a mujeres y hombres: Expresión y representación y Diseño de Interiores.



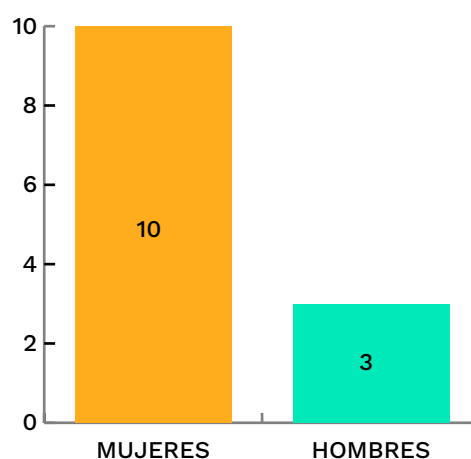
Departamento de Ciencia y Tecnología



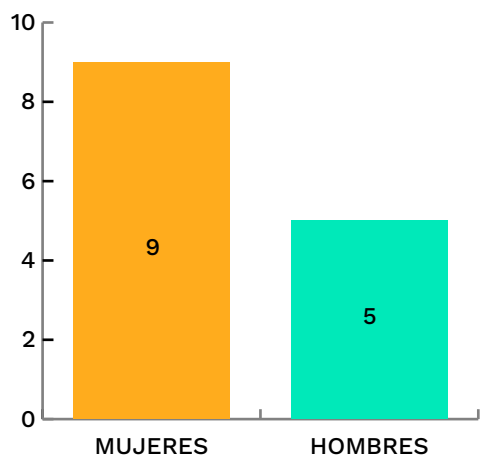
Departamento de Expresión y Representación



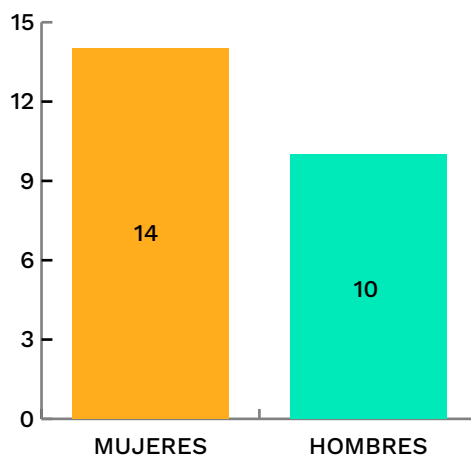
Departamento de Fotografía



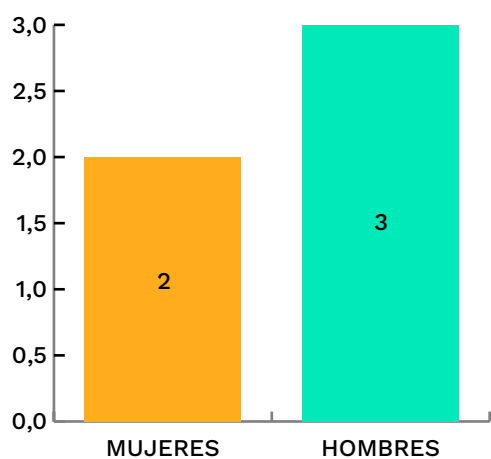
Departamento de Ciencias Sociales



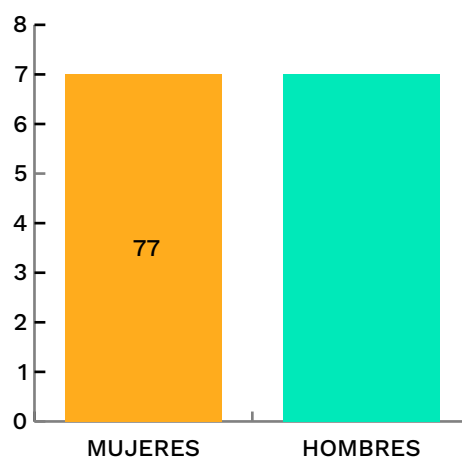
Departamento de Historia



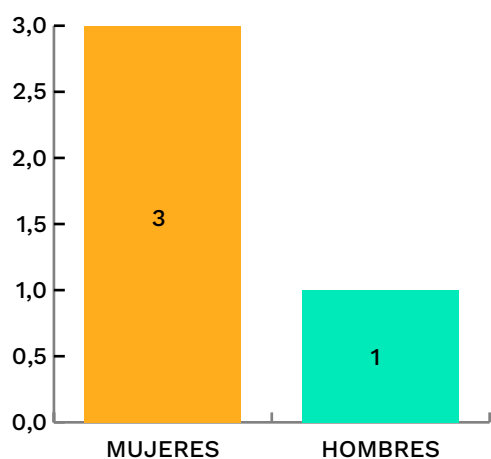
Departamento de Diseño Gráfico



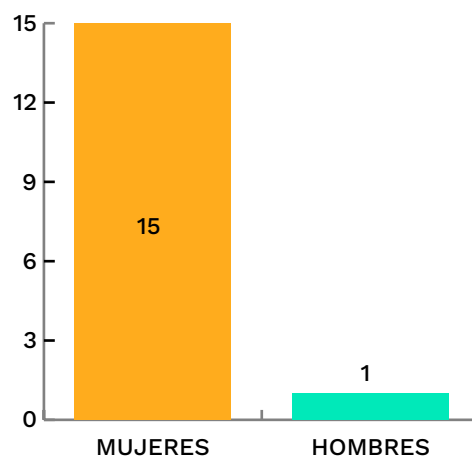
Departamento de Joyería



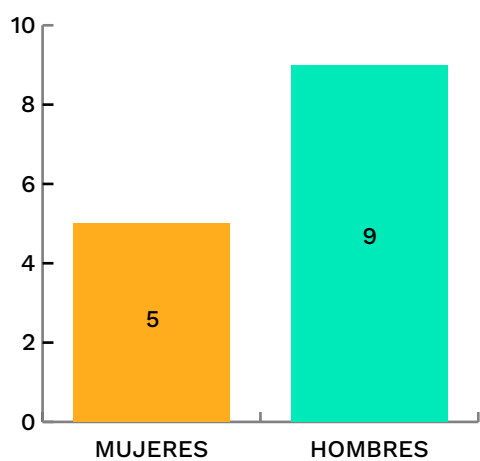
Departamento Diseño de Interiores



Departamento de Proyectos



Departamento Diseño de Moda

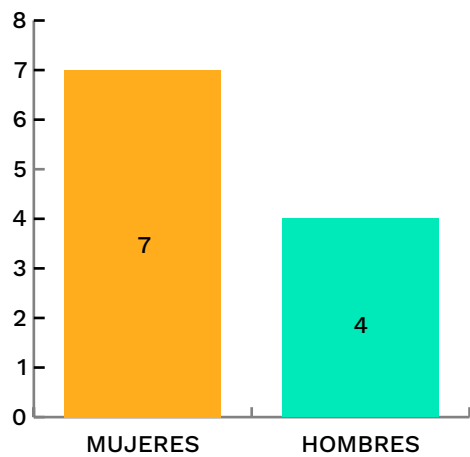


Departamento Diseño de Producto



- **Jefaturas de departamento**

Actualmente 7 mujeres ostentan el cargo de Jefas de departamento, frente a 4 hombres.

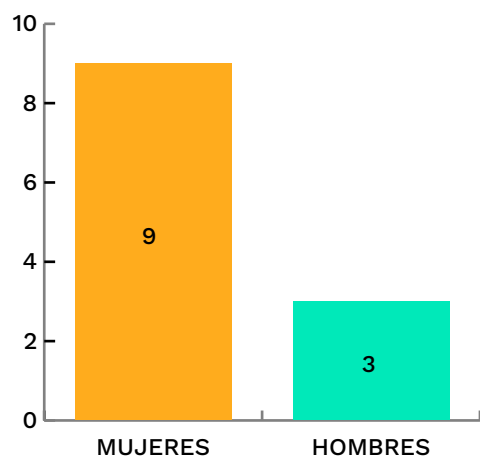


Jefaturas de departamento curso 2021-2022



1.2. Personal de administración y servicios (PAS)

El PAS de la EASD València, en el curso 2021-2022, lo componen 9 mujeres y 3 hombres.



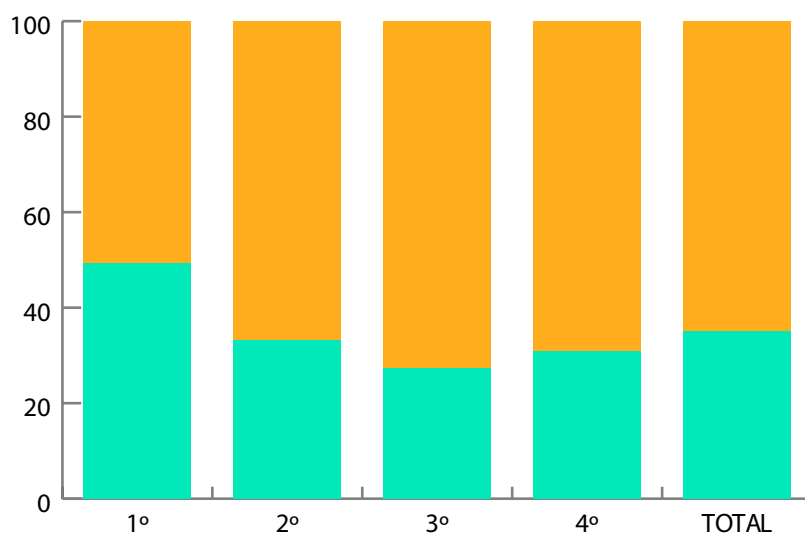
Personal de administración y servicios.



1.3. Alumnado

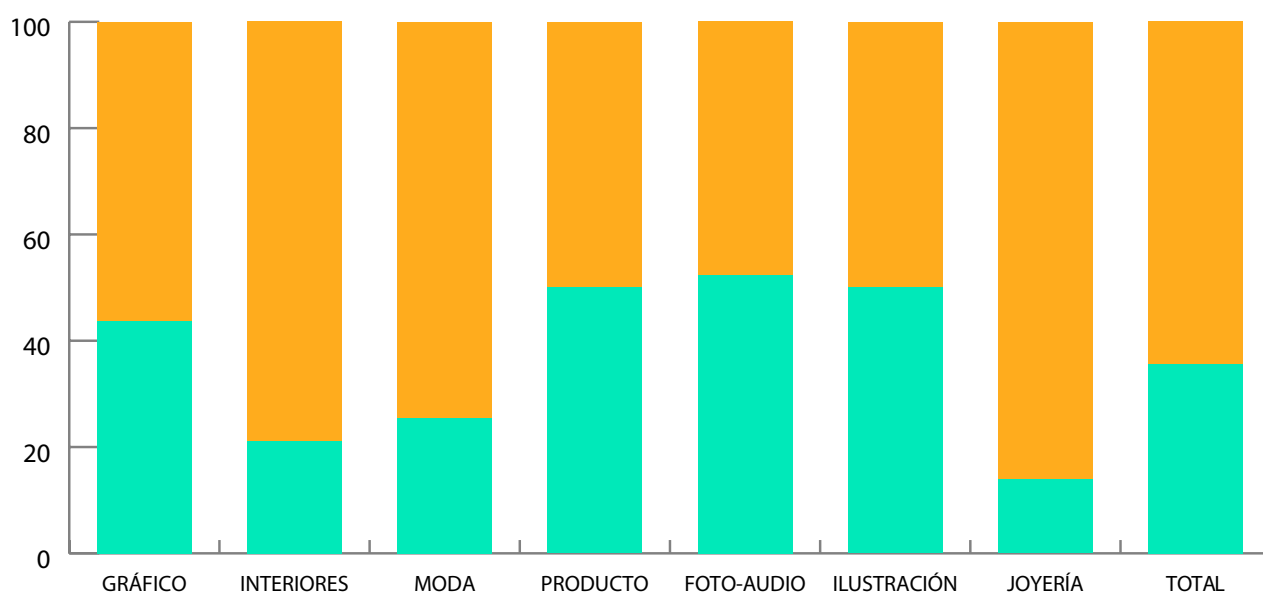
A continuación se muestran una serie de gráficas en las que vemos la distribución del alumnado de la EASD València según datos de la matrícula del curso académico 2021-2022. Podemos observar como en casi todos los cursos existe una matriculación mayor de mujeres, aunque la diferencia es menor en primero.

• Alumnas y alumnos matriculados por cursos



• Alumnas y alumnos matriculados por especialidades

En los estudios de Grado de Diseño Producto, Fotografía y Creación Audiovisual e Ilustración existe simetría en la matriculación, pero en Joyería y Objeto, Diseño de Moda y Diseño de interiores, la matriculación es mayoritariamente de mujeres.

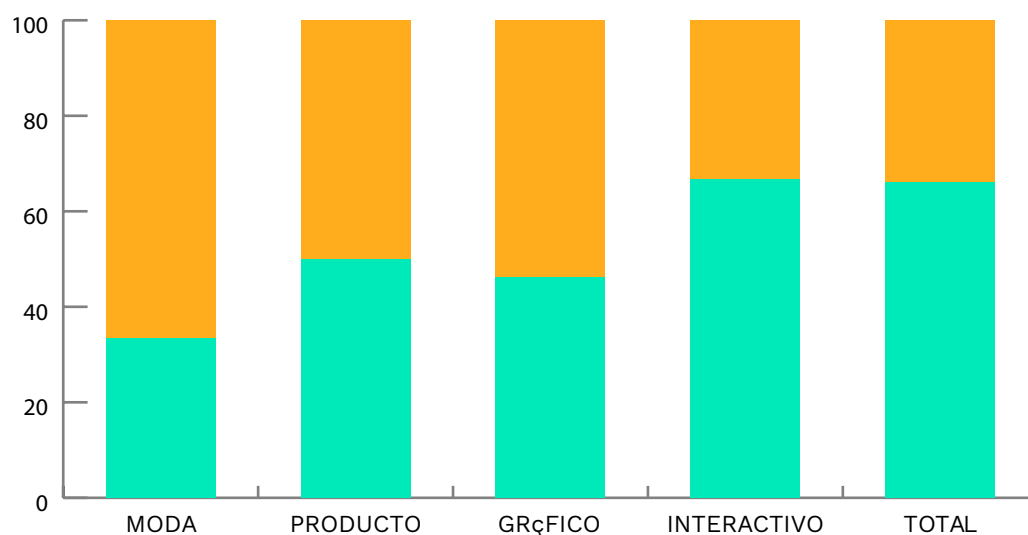




• Alumnas y alumnos matriculados en los másteres

Como observamos en la tabla, en el máster de Diseño Interactivo encontramos matriculados el doble de alumnos que de alumnas. En el máster de Creatividad y desarrollo de producto existe paridad, como casi ocurre en el de Publicaciones analógicas y digitales. En Co-Diseño de moda y sostenibilidad tenemos el doble de matriculación de mujeres que de hombres.

| Máster | MUJERES | HOMBRES | TOTAL |
|--|---------|---------|-------|
| CO-DISEÑO DE MODA Y SOSTENIBILIDAD | 4 | 2 | 6 |
| CREATIVIDAD Y DESARROLLO DE PRODUCTO | 6 | 6 | 12 |
| DISEÑO DE PUBLICACIONES ANALÓGICAS Y DIGITALES | 7 | 6 | 13 |
| DISEÑO INTERACTIVO | 2 | 4 | 6 |
| TOTAL | 17 | 33 | 50 |

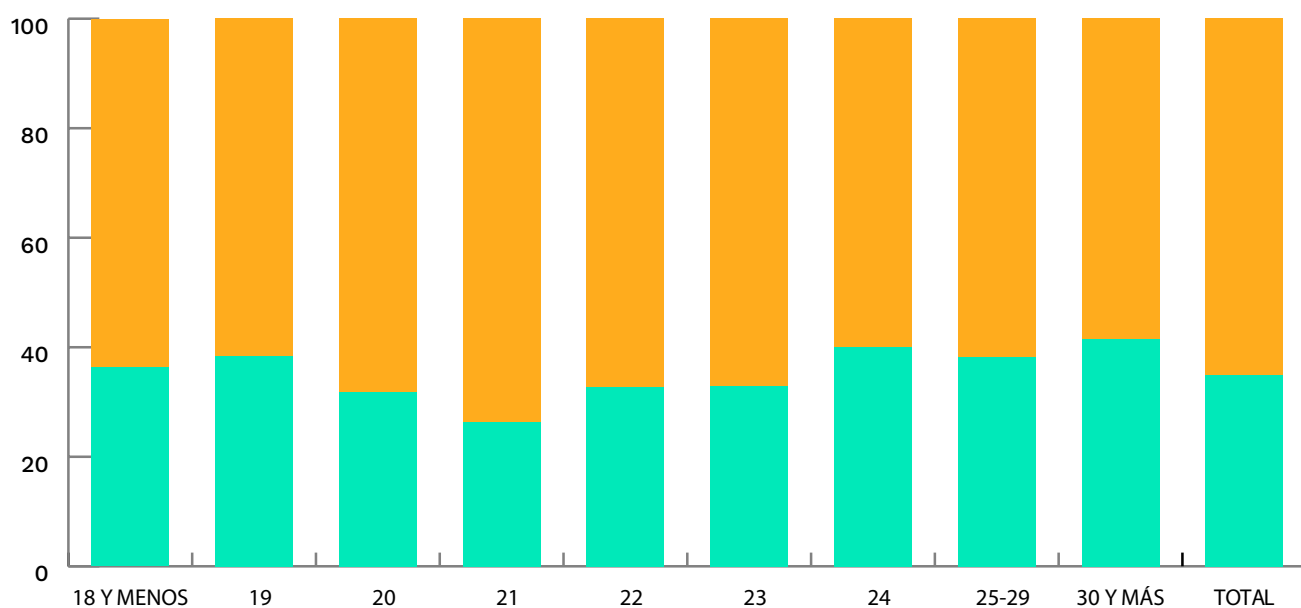


Matriculación de alumnas y alumnos en los másteres curso 2021-2022



• Alumnas y alumnos desagregados por edad

Al realizar un estudio del alumnado de la EASD València por edad, encontramos mayor asimetría entre mujeres y hombres en la franja de edad de 21 años y mayor simetría en 30 años, aunque en esta última hay un 17% más de mujeres que de hombres.



Matriculación de alumnas y alumnos por edades curso 2021-2022



• Brecha de género

Las tablas que vemos a continuación miden la brecha de género en la EASD València, se calcula restando del número de mujeres matriculadas el número de hombres. Cuando menores son los números que marcan la brecha, más cerca estamos de la igualdad. Si el número es negativo, indica que las mujeres están infra-representadas.

La primera tabla indica que en la EASD València existe casi paridad en los primeros cursos, pero aparece brecha de género en segundo, que va aumentando significativamente a medida que llegamos al tercer y cuarto curso.

| CURSOS | MUJERES | HOMBRES | BRECHA |
|-----------------------|---------|---------|--------|
| 1 ^{er} Curso | 207 | 202 | 5 |
| 2 ^o Curso | 202 | 100 | 102 |
| 3 ^{er} Curso | 259 | 97 | 162 |
| 4 ^o Curso | 407 | 182 | 225 |

Matriculación por cursos en los estudios de Grado

Si medimos la brecha de género por especialidades, podemos observar que las únicas especialidades que no muestran brecha de género son Producto, Ilustración y Fotografía y Creación Audiovisual.

| ESPECIALIDADES | MUJERES | HOMBRES | BRECHA |
|-----------------------------------|---------|---------|--------|
| DISEÑO GRÁFICO | 240 | 168 | 72 |
| DISEÑO INTERIORES | 265 | 71 | 194 |
| DISEÑO MODA | 264 | 90 | 174 |
| DISEÑO PRODUCTO | 123 | 123 | 0 |
| FOTOGRAFÍA Y CREACIÓN AUDIOVISUAL | 61 | 67 | -6 |
| ILUSTRACIÓN | 7 | 7 | 0 |
| JOYERÍA Y OBJETO | 31 | 5 | 26 |

Matriculación por especialidades



1.4. Órganos de gobierno de la EASD de València

• Equipo directivo

Actualmente la Escola d'Art i Superior de Disseny de València cuenta con una directora, esta es una buena noticia, pues históricamente este cargo ha sido ocupado siempre por hombres, excepto en una ocasión.

La Escuela muestra paridad en las cuatro jefaturas de estudios, pero no en el cómputo total de mujeres y hombres del Equipo directivo, que está formado por 5 hombres y 3 mujeres.

| EQUIPO DIRECTIVO | MUJERES | HOMBRES | TOTAL |
|-----------------------|---------|---------|-------|
| DIRECTORA/DIRECTOR | 1 | | 1 |
| JEFATURAS DE ESTUDIOS | 2 | 2 | 4 |
| SUBDIRECCIÓN | | 1 | 1 |
| SECRETARIA/O | | 1 | 1 |
| SUBSECRETARIA/O | | 1 | 1 |
| TOTAL | 3 | 5 | 8 |

• Consejo de Centro

El Consejo de Centro del curso 2021 - 2022 cuenta con una representación mayoritaria de mujeres.

| CONSEJO DE CENTRO | MUJERES | HOMBRES | TOTAL |
|-------------------|---------|---------|-------|
| PRESIDENTA/E | 1 | | 1 |
| PROFESORADO | 3 | 1 | 4 |
| ALUMNADO | 4 | | 4 |
| PAS | | 1 | 1 |
| SECRETARIA/O | | 1 | 1 |
| TOTAL | 8 | 3 | 11 |



1.5. Prevención de episodios de violencia machista

La Escuela muestra un compromiso absoluto con la prevención de este tipo de episodios, por lo que se ha definido un eje específico en el IPlan de Igualdad: Eje 5. Conseguir que la Escuela sea un centro educativo libre de violencia machista, acoso sexual, discriminación y acoso por motivos de género, orientación o identidad de género.

En ese sentido, se considera prioritario definir un protocolo de actuación ante casos de violencia, acoso o discriminación por motivos de género, orientación o identidad de género, en el que ya se está trabajando.

1.6. Formación en igualdad de género

La sensibilización, por medio de formación específica en igualdad y violencia de género es fundamental para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la comunidad educativa de la EASD València.

La transversalización de la perspectiva de género en la docencia es uno de los objetivos primordiales del IPlan de igualdad, por ello la Escuela adquiere el compromiso de trabajar por esta formación específica. En junio de 2022 se realizó el primer curso específico para profesorado.

Se adquiere también el compromiso para la formación de las personas responsables de comunicación en lenguaje inclusivo, igualdad, sexismo en el diseño y en la comunicación, etc.



3. ANÁLISIS DAFO (DEBILIDADES, AMENAZAS, FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES)

En la fase de diagnóstico del IPlan de Igualdad de la EASD de València se hace indispensable realizar un análisis DAFO que nos permita conocer el punto de partida y plantear las acciones necesarias para alcanzar un modelo de educación en igualdad.

Partiendo de nuestro análisis DAFO vamos a valernos de los aspectos positivos ya existentes, que son muchos y a plantear acciones de mejora que permitan mejorar los puntos más débiles y aprovechar las oportunidades evitando las amenazas existentes.

El análisis DAFO nos resume de un modo breve y muy visual las conclusiones a las que podemos llegar tras la realización del diagnóstico de igualdad. A partir de estos elementos, se definen los principales ejes que guiarán la implantación de las líneas estratégicas y objetivos del IPlan de Igualdad de la EASD València.

DEBILIDADES

1. Falta de sensibilización por parte del PDI, PAS y alumnado, ante las actitudes sexistas y la violencias machistas.
2. Falta de voluntad y compromiso de trabajo en materia de igualdad por parte de la comunidad educativa.
3. Carencia de recursos, como espacios de reunión, espacios seguros de atención a víctimas, presupuesto para organizar eventos, conferencias, congresos...
4. Falta de formación obligatoria y específica en materia de igualdad para el alumnado y profesorado.
5. No tener un protocolo de actuación en caso de agresiones machistas.

AMENAZAS

1. Fuerte arraigo y naturalización de roles, estereotipos y actitudes sexistas en la sociedad actual y en el sistema educativo.
2. Creencia errónea generalizada en la sociedad de que la igualdad entre mujeres y hombres está conseguida (utopía de la igualdad); la igualdad formal no se traduce en igualdad real.
3. Debilidad normativa en cuanto a la necesidad de establecer la Educación en Igualdad de manera transversal en el currículo nacional.
4. Fuerte presencia en la sociedad actual del lenguaje sexista y no inclusivo.
5. Al carecer de formación específica en perspectiva de género, el alumnado egresado reproduce y perpetúa el sexismo y los roles y estereotipos de género en su ejercicio profesional.

FORTALEZAS

1. Existencia de 2 asignaturas optativas que fomentan el diseño con perspectiva de género.
2. La EASD València lleva años promoviendo una cultura de la igualdad con acciones específicas cada 25N y 8M.
3. Comunicación de contenidos feministas relacionados con el diseño a través de la cuenta de Instagram y la web de la EASDV.
4. La EASD València es una escuela de diseño pionera en tener una Unitat d'Igualtat.
5. La alta feminización de la EASD València puede favorecer una mayor concienciación y sensibilización en materia de igualdad, como corresponsabilidad, violencia de género, etc.

OPORTUNIDADES

1. La legislación española (Constitución, Ley de Igualdad y Ley de Educación).
2. Existencia de una gran cantidad de organismos, que han desarrollado planes de igualdad y los han puesto en funcionamiento consiguiendo grandes avances.
3. La creación y aprobación de un Plan de Igualdad y la asignación de recursos (humanos, materiales y temporales) favorecen la puesta en marcha de políticas de igualdad.
4. Existencia de gran cantidad de material procedente tanto de experiencias llevadas a cabo en España como de experiencias Europeas, que pueden facilitar el trabajo.
5. Existencia de asociaciones feministas y diferentes organismos con los que colaborar y obtener formación.



4. CONCLUSIONES

La conclusión más clara que extraemos de este primer Diagnóstico de igualdad es que la Escuela está muy feminizada respecto a matriculación de alumnado y en los demás colectivos de la Comunidad educativa. Esto condiciona claramente las acciones del IPlan de igualdad de la EASD València.

Es importante tener en cuenta los datos que hacen referencia al alumnado, sería interesante realizar campañas focalizadas en incrementar la matriculación de hombres en las especialidades con una alta brecha de género, así como la de mujeres en el máster de Diseño Interactivo.

Respecto a los datos del PDI comprobamos, en las gráficas de evolución del claustro, que se han ido incorporando más mujeres en los últimos años. También vemos una mayoría en todos los departamentos, exceptuando el Departamento de Diseño de Interiores y el de Expresión y Representación; estos datos nos deben hacer reflexionar para atender a las necesidades específicas que plantea tener un claustro formado mayoritariamente por mujeres.

En ese sentido, es necesario elaborar un estudio sobre conciliación personal, familiar y profesional en la EASD València, extraer conclusiones y establecer medidas positivas que permitan la conciliación, así como iniciar un proceso de observación que garantice una evolución positiva.

También hemos constatado la necesidad de promover un estudio diagnóstico de la situación actual del alumnado, PDI y PAS en relación a la igualdad y la violencia de género, por lo tanto es urgente diseñar, implementar y difundir un protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y las violencias machistas.

Según el análisis DAFO anterior, la Escuela cuenta con fortalezas tales como la experiencia ya adquirida en la promoción de una cultura de igualdad mediante conferencias y acciones específicas que se han ido realizando el 25 de noviembre y el 8 de marzo. Paralelamente cuenta con oportunidades importantes como la Unitat d'Igualtat que, junto a la aprobación del IPlan de Igualdad, puede favorecer enormemente la implementación de políticas eficaces de igualdad.



I PLAN DE IGUALDAD EASD VALÈNCIA

2022-2024



INTRODUCCIÓN

El IPlan de Igualdad de la Escola d'Art i Superior de Disseny de València nace con el compromiso de impulsar acciones positivas que garanticen la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la comunidad educativa. Se ha diseñado teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico y refleja las necesidades de la Escuela en materia de igualdad.

Entre las transformaciones más significativas que están experimentando las sociedades actuales, el reto de la inclusión de la perspectiva de género en todos los ámbitos del desarrollo social es una realidad. Como escuela pública de diseño debemos abanderar este cambio de paradigma y participar en la creación de una sociedad más justa e igualitaria.

Un enfoque adecuado y riguroso en el desarrollo de proyectos tendrá en cuenta la perspectiva de género, más aún si nos centramos en la dimensión social del diseño, como el co-diseño, el diseño centrado en las personas, el diseño de experiencia de usuario, el diseño para la innovación social, etc. Mediante un proceso de enseñanza-aprendizaje libre de ceguera de género, queremos favorecer la permeabilidad de estos conocimientos en la práctica profesional del diseño.

Del mismo modo, una variable importante para medir la excelencia en nuestros estudios es la configuración de un modelo educativo y una atmósfera de trabajo respetuosa con los valores de equidad, corresponsabilidad y respeto a la diversidad de personas que conforman la Escola d'Art i Superior de Disseny de València.

Este plan se diseña siguiendo las directrices establecidas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Así mismo, la AGENDA 2030 para el Desarrollo Sostenible, con su plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, marca como ODS 5 la Igualdad de género. Por lo que es una prioridad eliminar, en todos los sectores, los obstáculos que aún lastran la igualdad.

El IPlan de Igualdad de la EASD València está articulado entorno a cinco ejes principales:

Eje 1. Fomento de una cultura de la igualdad

Eje 2. Docencia, investigación, innovación y transferencia de conocimientos con perspectiva de género

Eje 3. Comunicación no sexista y utilización de lenguajes inclusivos (textual y audiovisual) en la comunicación interna y externa.

Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y la promoción profesional. Participación y representación paritarias

Eje 5. Conseguir que la Escuela sea un centro educativo libre de violencia machista, acoso sexual, discriminación y acoso por motivos de género, orientación o identidad de género.

Proceso de aprobación del IPlan de Igualdad

El claustro de la Escuela manifiesta su compromiso de promover los cambios necesarios para alcanzar los objetivos de igualdad, aprobando por mayoría el IPlan de Igualdad de la EASD València el 17 de noviembre de 2022. Previamente fue aprobado en el Consejo de centro del 14 de noviembre.

En las siguientes páginas se exponen los cinco ejes del plan, con sus objetivos y las acciones diseñadas para alcanzarlos.



EJE 1. FOMENTO DE UNA CULTURA DE LA IGUALDAD

1. Objetivo general: sensibilizar en materia de igualdad a toda la comunidad educativa de la EASD València, convirtiendo el principio de igualdad en uno de los valores fundamentales de la Escuela.

1.1. Objetivo específico: todos los eventos de la EASD València tendrán en cuenta la perspectiva de género y estarán libres de sexismo

1.2. Objetivo específico: programar y promocionar eventos específicos para fomentar la igualdad

Acción 1

Asegurar un número de eventos (conferencias, jornadas, exposiciones, etc.) específicos para la sensibilización en materia de igualdad, que ayuden a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en la EASD València. Participación de la Unitat d'Igualtat en el acto de bienvenida al alumnado en el inicio de curso, incluidos los másteres.

| Responsable | Periodo | Indicadores |
|----------------------------------|-----------|--|
| Unitat d'Igualtat Subdirecció | Año 1 y 2 | Número de eventos específicos realizados Información incluida en la presentación de Jefatura al alumnado Información incluida en la presentación de los másteres |

Acción 2

Diseño de una herramienta para el departamento de Subdirección que permita verificar que las acciones culturales realizadas en la EASD València cumplen con el principio de igualdad y tienen en cuenta la perspectiva de género.

| Responsable | Periodo | Indicadores |
|----------------------------------|-----------|--|
| Unitat d'Igualtat Subdirecció | Año 1 y 2 | Creación de la herramienta (Ver Anexo I) |

Acción 3

Creación de canales propios de comunicación de la Unitat d'Igualtat: apartado específico en la web de la Escuela, RRSS, etc.

| Responsable | Periodo | Indicadores |
|--|---------|---|
| Unitat d'Igualtat Dep. Comunicación | Año 1 | Creación de esas vías de comunicación y difusión Creación de un observatorio para publicar los resultados de encuestas, datos diagnósticos, etc. |



Acción 4

Dar continuidad al compromiso de la Escuela con la promoción y difusión de las acciones realizadas por la Unitat d'Igualtat, abriendo espacios para su visibilización en los canales habituales. Dar difusión al I Plan de Igualdad.

| Responsable | Periodo | Indicadores |
|--|-----------|--|
| Unitat d'Igualtat Dep. Comunicación | Año 1 y 2 | Número de acciones de promoción y difusión realizadas (comunicaciones en los claustros, noticias en la web, etc) Número de piezas de comunicación realizadas para la difusión del I Plan de Igualdad (folletos, carteles, piezas digitales, etc.) |

Acción 5

Fomentar entre el profesorado la realización de actividades que tengan como objetivo implicar al alumnado en temas relacionados con la igualdad de género, la diversidad, la violencia de género, las nuevas masculinidades, etc. Mediante la creación de grupos de debate, lecturas, visionado de películas o documentales, etc.

| Responsable | Periodo | Indicadores |
|--|-----------|--|
| Unitat d'Igualtat Docentes interesados/as | Año 1 y 2 | Número de actividades realizadas Número de alumnado participante desagregado por sexo |



EJE 2. DOCENCIA, INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

2. Objetivo general: transversalizar la perspectiva de género en la docencia y la investigación de manera real y efectiva, dejando atrás modelos androcéntricos.

2.3. Objetivo específico: Incorporar la perspectiva de género en los planes de estudios del ISEACV

2.4. Objetivo específico: Incorporar la perspectiva de género en todas las asignaturas de la EASD València

2.5. Objetivo específico: Impulsar más proyectos de investigación específicos sobre género

Acción 6

Realizar una reformulación de las guías docentes y las aplicaciones que permita Incorporar la perspectiva de género en todas las asignaturas de la Escuela, incluyendo TFG y TFM. Añadir una lista de comprobación a la plantilla de las aplicaciones de las guías docentes.

| Responsable | Periodo | Indicadores |
|---|-----------|--|
| Unitat d'Igualtat Jefatura de estudios Jefaturas de departamentos | Año 1 y 2 | Añadir resultado/s de aprendizaje específico/s Revisión de contenidos Revisión de propuestas Revisión de bibliografía Utilización del lenguaje inclusivo Lista verificada por la y el docente |

Acción 7

Proporcionar recursos a las y los docentes para incluir la perspectiva de género en la docencia de todas las asignaturas de la Escuela

| Responsable | Periodo | Indicadores |
|---|-----------|--|
| Unitat d'Igualtat Jefatura de estudios | Año 1 y 2 | Número y naturaleza de recursos proporcionados Grupos de trabajo para la realización de recursos Pregunta específica en las encuestas de alumnado Pregunta específica en las encuestas de profesorado |

Acción 8

Fomentar la formación de las y los docentes en igualdad, en lenguaje inclusivo, en sensibilización contra la violencia machista, etc.

| Responsable | Periodo | Indicadores |
|---|-----------|--|
| Unitat d'Igualtat Jefatura de estudios | Año 1 y 2 | Número de cursos Número de docentes que realizan el curso desagregados por sexo |



Acción 9

Fomentar el desarrollo de TFG y TFM específicos sobre género y que fomenten la igualdad, dándoles visibilidad.

| Responsable | Periodo | Indicadores |
|-------------------------------------|-----------|--|
| Unitat d'Igualtat Equips Docents | Año 1 y 2 | Número de TFG específicos Número de TFM específicos Acciones realizadas para su difusión Creación de una mención especial para TFG y TFM con perspectiva de género. |

Acción 10

Recopilar y dar visibilidad a las investigaciones de PDI realizadas con perspectiva de género y/o que traten temas específicos sobre género, igualdad, violencia de género, etc.

| Responsable | Periodo | Indicadores |
|--|-----------|---|
| Unitat d'Igualtat Resp. Investigación | Año 1 y 2 | Número de investigaciones específicas Acciones realizadas para su difusión |

Acción 11

Trabajar por la incorporación de contenidos específicos de igualdad y perspectiva de género en diseño en asignaturas clave de los planes de estudios, con el objetivo de transversalizar estos conocimientos en todas las especialidades y enseñar a diseñar con perspectiva de género.

| Responsable | Periodo | Indicadores |
|--|-----------|---|
| Unitat d'Igualtat Jefatura Estudios | Año 1 y 2 | Selección de asignaturas Contenidos creados Competencias y resultados de aprendizaje relacionados con ellos en las guías docentes |



EJE 3. COMUNICACIÓN NO SEXISTA Y UTILIZACIÓN DE LENGUAJES INCLUSIVOS (TEXTUAL Y AUDIOVISUAL) EN LA COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA

3. Objetivo general: que la EASD València sea un centro en el que se priorice el uso de un lenguaje inclusivo, que no perpetúe un lenguaje textual y audiovisual androcéntrico y sexista.

3.6. Objetivo específico: asegurar una visibilización equitativa entre mujeres y hombres.

3.7. Objetivo específico: confirmar que nombramos a las mujeres en los textos, haciendo un uso igualitario del lenguaje.

3.8. Objetivo específico: constatar que las imágenes no perpetúan estereotipos negativos y muestran diversidad.

| Acción 12 | | |
|--|-----------|---|
| Utilización del lenguaje inclusivo en todos los documentos de comunicación interna de la Escuela. Igualmente, uso del lenguaje inclusivo y de imágenes no sexistas en todas las comunicaciones externas de la Escuela: noticias, comunicación de eventos, conferencias, vídeos promocionales, etc. | | |
| Responsable | Periodo | Indicadores |
| Unitat d'Igualtat Subdirecció Dep. Comunicació | Año 1 y 2 | Correos Actas Documentos de matrícula Reglamentos Fichas alumnado, etc. Revisión de materiales de comunicación |

| Acción 13 | | |
|---|-----------|---|
| Compromiso para la formación a las personas responsables de comunicación en lenguaje inclusivo, igualdad, sexismo en el diseño y en la comunicación, etc. | | |
| Responsable | Periodo | Indicadores |
| Unitat d'Igualtat Dep. Comunicació | Año 1 y 2 | Asistencia a charlas informativas Uso de recursos proporcionados |



Acción 14

Elaboración de una herramienta para el departamento de comunicación que asegure una elaboración de noticias y resto de productos de comunicación libre de sexismo.

| Responsable | Periodo | Indicadores |
|---------------------------------------|----------------|---|
| Unitat d'Igualtat Dep. Comunicació | Año 1 y 2 | Creación de la herramienta (Ver Anexo II) |



EJE 4. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL TRABAJO Y LA PROMOCIÓN PROFESIONAL. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN PARITARIAS.

4. Objetivo general: favorecer la paridad en la representación, la conciliación y la corresponsabilidad

4.9. Objetivo específico: establecer un proceso de observación que garantice una evolución positiva

| Acción 15 | | |
|---|-----------|---|
| Promover un estudio diagnóstico de la situación actual del profesorado de la EASD València que permita definir políticas de igualdad ajustadas a la realidad de la Escuela. | | |
| Responsable | Periodo | Indicadores |
| Unitat d'Igualtat Equipo Directivo | Año 1 y 2 | Sexo Edad Situación laboral Tipo de contrato Diversidad funcional Red familiar Red social y comunitaria Tipos de cargas y responsabilidades familiares Posibilidad de conciliar Reducción de jornada por maternidad Reducción de jornada por paternidad Reducción de jornada por cuidados Ausencias laborales por temas de salud familiares |

| Acción 16 | | |
|---|-----------|--|
| Promover un estudio diagnóstico de la situación actual del alumnado de la EASD València para detectar posibles brechas de género, sectores masculinizados, feminizados, etc | | |
| Responsable | Periodo | Indicadores |
| Unitat d'Igualtat Equipo Directivo | Año 1 y 2 | % de hombres y mujeres por tipo de estudios % de hombres y mujeres por especialidad dentro de tipo de estudios Participación en grupos o actividades de la entidad impulsados por la entidad, desagregado por sexo Participación en exposiciones artísticas impulsadas por la entidad % de hombres y mujeres en órganos de gobierno de La Escuela. |



Acción 17

Disponer de espacios en la Escuela para facilitar la conciliación, como una sala de lactancia.

| Responsable | Periodo | Indicadores |
|---------------------------------------|-----------|----------------------------|
| Unitat d'Igualtat Equipo Directivo | Año 1 y 2 | Creación de estos espacios |

Acción 18

Promover que la representación entre hombres y mujeres sea paritaria en todos los órganos de gestión de la Escuela

| Responsable | Periodo | Indicadores |
|---------------------------------------|-----------|--|
| Unitat d'Igualtat Equipo Directivo | Año 1 y 2 | Número de acciones realizadas Gráfico evolutivo |

Acción 19

Desarrollar un programa de eventos (conferencias, jornadas, exposiciones, etc.) que tenga en cuenta la paridad y garantice un uso equitativo entre hombres y mujeres de los espacios de la Escuela.

| Responsable | Periodo | Indicadores |
|-----------------------------------|-----------|--|
| Unitat d'Igualtat Subdirección | Año 1 y 2 | % de eventos protagonizados por mujeres % de eventos protagonizados por hombres |



EJE 5. CONSEGUIR QUE LA ESCUELA SEA UN CENTRO EDUCATIVO LIBRE DE VIOLENCIA MACHISTA, ACOSO SEXUAL, DISCRIMINACIÓN Y ACOSO POR MOTIVOS DE GÉNERO, ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO.

5. Objetivo general: garantizar el derecho de todas las personas de la comunidad educativa de la EASD València a disfrutar de un ambiente de trabajo, estudio e investigación libre de violencia o discriminación por razón de sexo, orientación sexual o de género.

5.10. Objetivo específico: establecer un protocolo que permita una actuación rápida y eficaz ante cualquier caso de acosos o violencia de género.

5.11. Objetivo específico: sensibilizar a toda la comunidad educativa en materia de violencia de género

| Acción 20 | | |
|---|---------|---|
| Promover un estudio diagnóstico de la situación actual del alumnado de la Escuela en relación a la igualdad y la violencia de género. | | |
| Responsable | Periodo | Indicadores |
| Unitat d'Igualtat | Año 1 | Percepción de igualdad Percepción del machismo Presencia de la violencia de género Conductas violentas.... |

| Acción 21 | | |
|---|---------|---|
| Promover un estudio diagnóstico, de la situación actual del PDI y PAS de la Escuela en relación a la igualdad y la violencia de género. | | |
| Responsable | Periodo | Indicadores |
| Unitat d'Igualtat | Año 1 | Percepción de igualdad Percepción del machismo Presencia de la violencia de género Conductas violentas.... |

| Acción 22 | | |
|---|---------|--|
| Diseño, implementación y difusión de un protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y la violencia machista. | | |
| Responsable | Periodo | Indicadores |
| Unitat d'Igualtat Equipo Directivo | Año 1 | Diseño del protocolo Nº de acciones realizadas para su difusión Número de veces que se activa el protocolo |



Acción 23

Promover la formación en sensibilización y prevención ante la violencia de género para PDI, PAS y alumnado.

| Responsable | Periodo | Indicadores |
|---|-----------|---|
| Unitat d'Igualtat Responsables cursos de formación | Año 1 y 2 | Nº de personas que realizan cursos desagregado por sexo Nº de conferencias específicas Nº de charlas, debates, etc. |

Acción 24

Establecer alianzas con servicios municipales y con asociaciones que puedan proporcionar apoyo, recursos y atención psicológica a las víctimas.

| Responsable | Periodo | Indicadores |
|-------------------|-----------|-----------------------------|
| Unitat d'Igualtat | Año 1 y 2 | Nº de alianzas establecidas |

Acción 25

Realizar el 25N Día Internacional para la Eliminación de la Violencia de Género, actos institucionales que visibilicen el compromiso de la Escuela con la eliminación de la violencia de género.

| Responsable | Periodo | Indicadores |
|---------------------------------------|-----------|----------------------------|
| Unitat d'Igualtat Equipo Directivo | Año 1 y 2 | Número de actos realizados |



ANEXOS I y II



ANEXO II

Herramienta para el Departamento de Comunicación

Los objetivos de esta herramienta son:

- Asegurar una visibilización equitativa entre mujeres y hombres
- Confirmar que nombramos a las mujeres en los textos, haciendo un uso igualitario del lenguaje
- Constatar que las imágenes no perpetúan estereotipos negativos y muestran diversidad

NOTICIAS de la EASD València CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

VALORACIÓN GENERAL

Existe un tratamiento paritario e igualitario de las noticias con protagonistas mujeres y protagonistas hombres

Se publican el mismo número de noticias que hablan de mujeres que de hombres

Las noticias con protagonizadas por mujeres tienen la misma extensión y profundidad que las noticias protagonizadas por hombres

CONTENIDO Y LENGUAJE

Se utiliza un lenguaje inclusivo, se nombra a las mujeres además de a los hombres

No contiene expresiones poco respetuosas u ofensivas para las mujeres

Se nombra a las mujeres con nombre y apellido

Se les da el mismo tratamiento que a los hombres (especialistas, técnicas, doctoras, etc.)

USO DE LAS IMÁGENES

Las imágenes que aparecen de mujeres son pertinentes para la noticia, no son gratuitas ni decorativas

Las imágenes no perpetúan estereotipos de género, ni son sexistas

Las mujeres no aparecen con gestos o posturas humillantes o/y sexualizadas

La indumentaria que muestran es coherente con el tema de la noticia

El cuerpo no aparece troceado

