

DIAGNÒSTIC D'IGUALTAT

2025_26

Escola Superior
de Disseny de València





INTRODUCCIÓ

El present Diagnòstic d'Igualtat constitueix el pas previ per a l'elaboració del II Pla d'Igualtat de l'Escola d'Art i Superior de Disseny de València. La seua finalitat és identificar fortaleeses, debilitats i àrees de millora que orienten la definició dels objectius i les accions del Pla, així com visibilitzar possibles situacions de discriminació o desigualtat en el si de la comunitat educativa.

En funció de les dades obtingudes, es definiran les línies estratègiques que marcaran el camí per a assolir l'objectiu primordial del Pla: garantir el dret a la igualtat efectiva i a la no-discriminació de totes les persones que conformen la EASD València, tot promovent un entorn educatiu segur, inclusiu i respectuós amb la diversitat.

Concretament, el diagnòstic persegueix els objectius següents:

- Analitzar l'estructura i la composició de l'Escola d'Art i Superior de Disseny de València, atenent la distribució de dones i homes en l'alumnat, el PDI, el PAS i els òrgans de direcció, amb la finalitat d'identificar possibles desequilibris en matèria d'igualtat.
- Recopilar i analitzar informació quantitativa i qualitativa de l'alumnat i del professorat de l'EASD València en relació amb la cultura d'igualtat del centre, incloent-hi percepcions, actituds, grau de sensibilització i participació en les polítiques i accions d'igualtat.
- Diagnosticar el grau de coneixement, percepció i aplicació efectiva de les polítiques, els recursos i els protocols d'igualtat de l'EASD València, així com detectar possibles situacions de discriminació o desigualtat, amb l'objectiu de fonamentar la definició de línies estratègiques i accions del II Pla d'Igualtat.

La EASD València projecta, a través del seu DDNC —Reglament de drets, deures i normes de convivència de la comunitat educativa— i dels seus plans estratègics de direcció i qualitat, la imatge d'una institució compromesa amb la igualtat efectiva entre dones i homes, la representació equilibrada en els seus òrgans de govern i la garantia d'un entorn educatiu segur, inclusiu i lliure de qualsevol forma de discriminació per raó de sexe, origen racial o ètnic, orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

En un context social divers i en constant transformació, la EASD València assumeix el compromís d'anar més enllà del compliment normatiu, incorporant la igualtat i la no-discriminació de manera transversal en la seua organització, en els seus processos de comunicació interna i en la convivència quotidiana de la comunitat educativa.

Aquest treball es desenvoluparà des de la Unitat d'Igualtat de la EASD València, amb el suport de la Direcció del Centre i la coordinació de qualitat, i es fonamenta en la informació recopilada durant el curs acadèmic 2025-2026, que permet contextualitzar la situació dels diferents col·lectius que conformen l'Escola d'Art i Superior de Disseny de València i orientar l'elaboració del II Pla d'Igualtat.



ESTRUCTURA DE CONTINGUTS

1. DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ DE DONES I HÒMENS A L'EASD VALÈNCIA

1.1. Personal docent i investigador (PDI)

- Composició del claustre. Curs 2025-2026
- Composició dels diferents departaments de l'EASD València
- Caps de departament

1.2. Personal d'administració i serveis (PAS)

1.3. Alumnat

- Alumnes (dones i hòmens) matriculats per curs
- Alumnes (dones i hòmens) matriculats per especialitats
- Alumnes (dones i hòmens) matriculats en els màsters
- Alumnes (dones i hòmens) desagregats per edat
- Bretxa de gènere

1.4. Òrgans de govern de la EASD València

- Equip directiu
- Consell de Centre

1.5. Conclusions del diagnòstic estructural de la EASD

1.6. Prevenció d'episodis de violència masclista

2. ENQUESTA A L'ALUMNAT: ANÀLISI DE RESULTATS

2.1. Anàlisi DAFO

3. ENQUESTA AL PDI: ANÀLISI DE RESULTATS

3.1. Anàlisi DAFO

4. CONCLUSIONS

4.1. Accions de millora



1. DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ DE DONES I HÒMENS A L'EASD VALÈNCIA

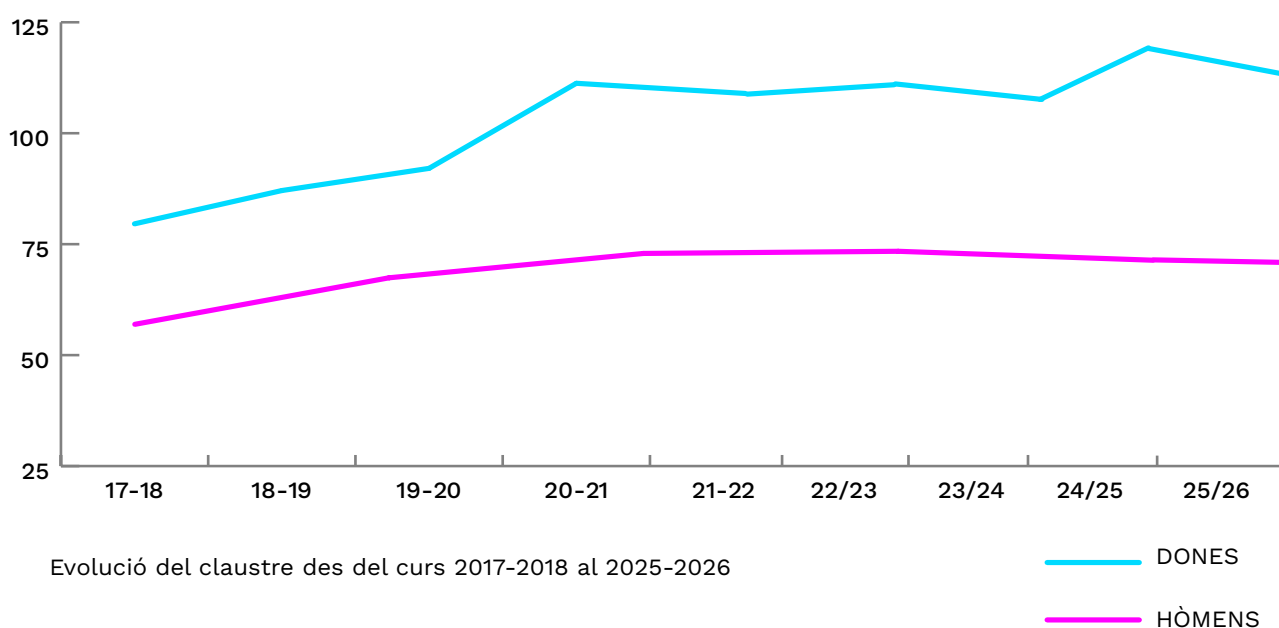
1.1. Personal docent i investigador (PDI)

En la taula següent podem veure la composició del claustre de docents al llarg de nou cursos acadèmics. Comprovem que en l'Escola d'Art i Superior de Disseny de València (EASD València d'ara en avant) el nombre de dones sempre ha sigut superior al d'hòmens.

CURS	DONES	HÒMENS	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
2022/23	115	76	191
2023/24	108	64	172
2024/25	120	67	187
2025/26	107	65	172

Taula dades PDI: dones i hòmens al llarg de 9 cursos acadèmics

En el gràfic de línies paral·leles veiem clarament que en l'EASD hi ha més dones que hòmens i això s'ha mantingut així ho deixe anar del temps. Les línies cada vegada estan més separades entre elles, la qual cosa ens indica que l'increment produït en el claustre en els últims anys, ha sigut absorbit majoritàriament per dones.

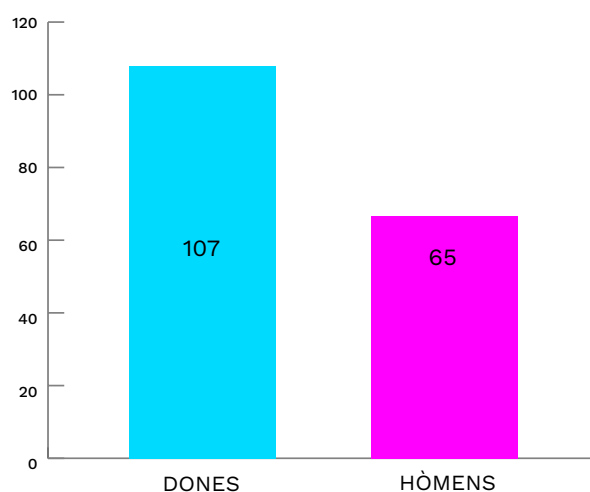




• Composició del claustre curs 2025-26

Actualment no existix un equilibri entre dones i hòmens en la composició del claustre en l'EASD València. Percentualment les dones suposen el 64,7 % enfront del 35,3 % d'hòmens.

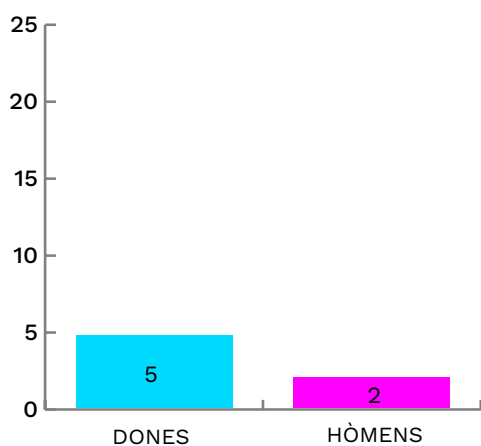
S'aposta per la investigació i anàlisi de les causes i efectes vinculats als desequilibris de gènere que encara persisteixen en l'EASD i sobre els quals és necessari treballar a través d'una planificació organitzada..



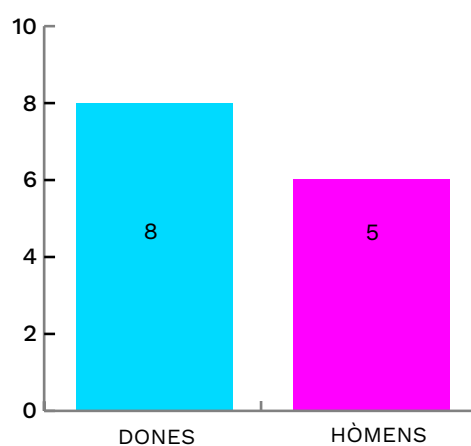
Composició del claustre curs 2025/2026

• Composició dels diferents departaments de l'EASD València

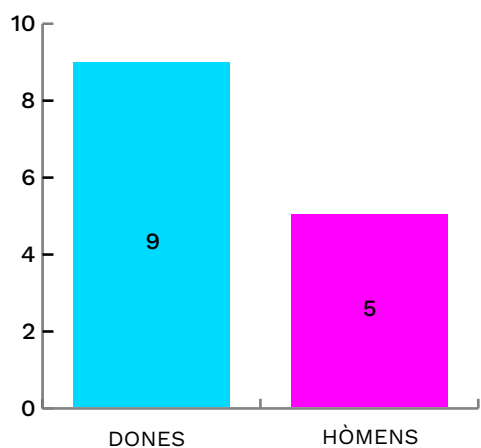
En la pàgina següent es mostra la composició dels diferents departaments. En quasi tots hi ha major nombre de dones que d'hòmens. La bretxa es dispara en els departaments de Ciències Socials, Moda, Interiorisme, Mitjans Audiovisuals i Materials. Solament hi ha quatre departaments amb major nombre d'hòmens que de dones, Joieria, Volum, Mitjans Informàtics i Producte.



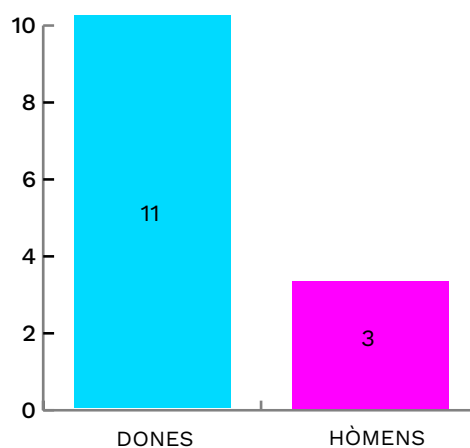
Departament de Dibuix Tècnic



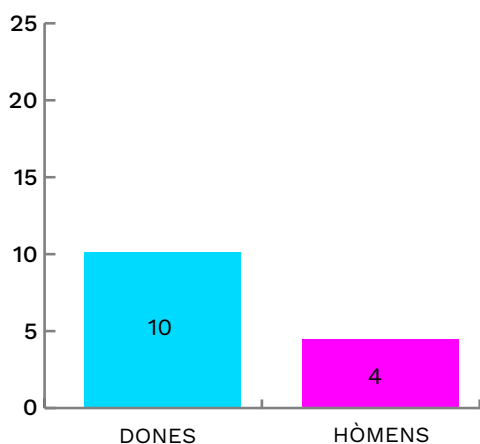
Dpt d'Expressió: Dibuix Artístic



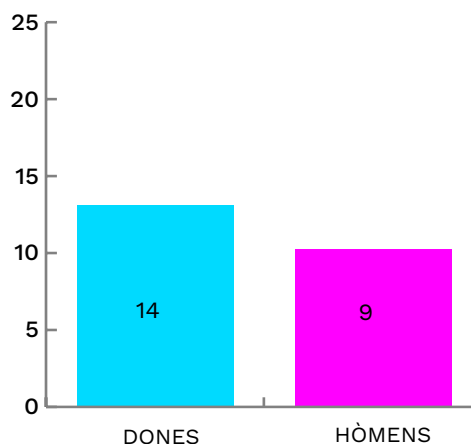
Departament de Fotografia



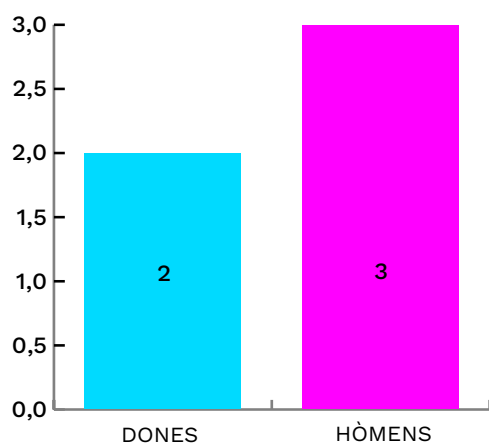
Departament de Ciències Socials



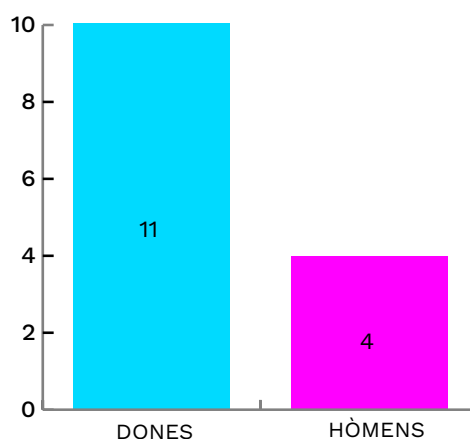
Departament d'Història



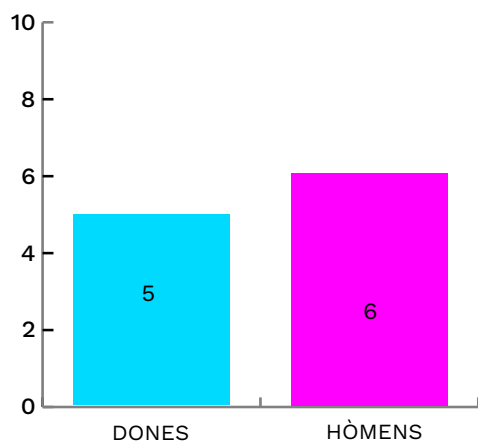
Departament de Disseny Gràfic



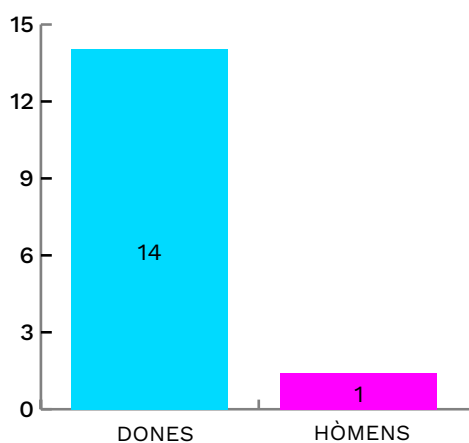
Departament de Joieria



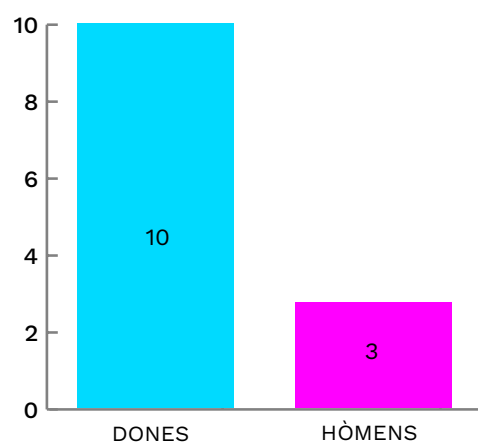
Departament Disseny d'Interiors



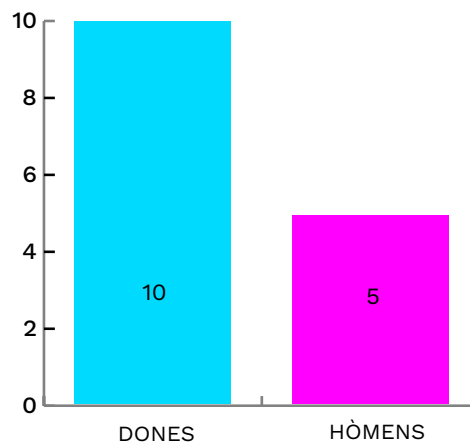
Departament de Disseny de Producte



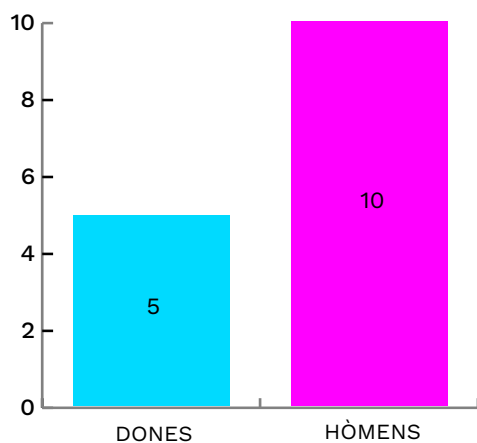
Departament de Disseny de Moda



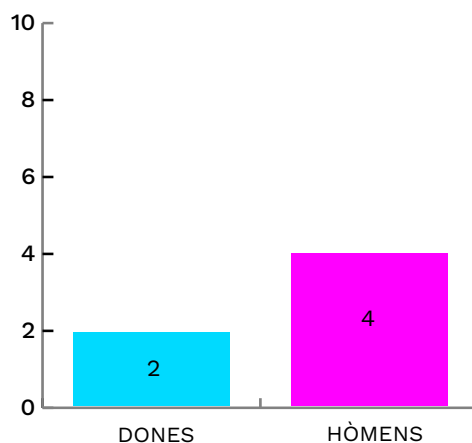
Dpt. de Ciències: Materials i Tecnologia



Departament de Mitjans Audiovisuals



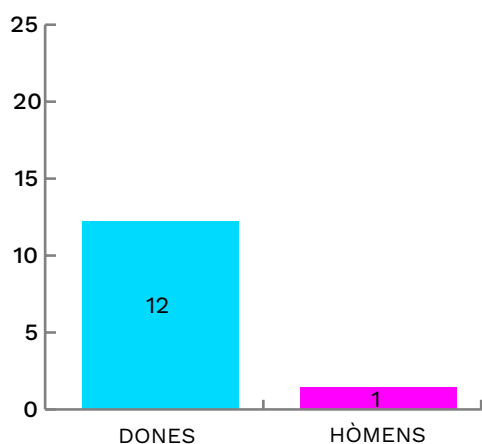
Dpt. de Ciències: Mitjans Informàtics



Dpt. d'Expressió: Volum

• Caps de departament

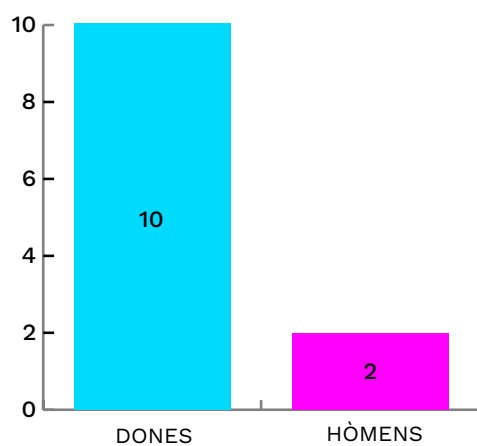
Actualment 12 dones ostenten el càrrec de Caps de departament, enfront d'1 home.



Jefaturas de departamento curso 2025 - 2026

1.2. Personal d'administració i servicis (PAS)

El PAS de l'EASD València, en el curs 2025 - 2026, el componen 10 dones i 2 hòmens.



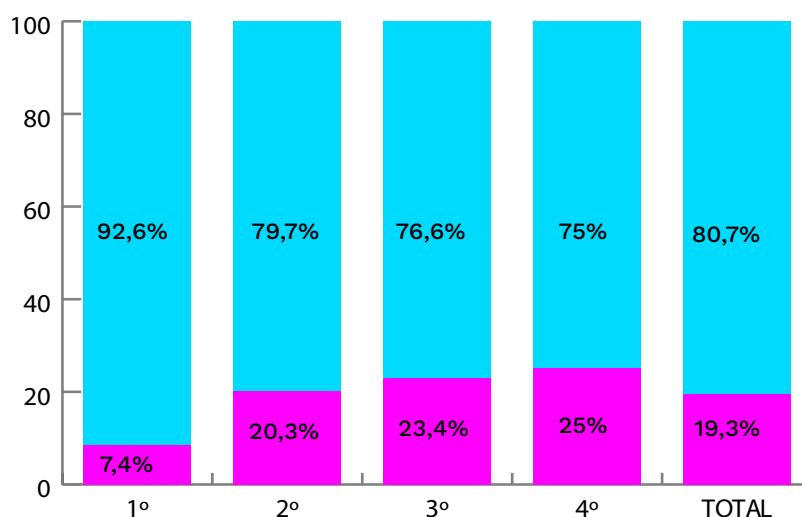
Personal d'administració i servicis.



1.3. Alumnat

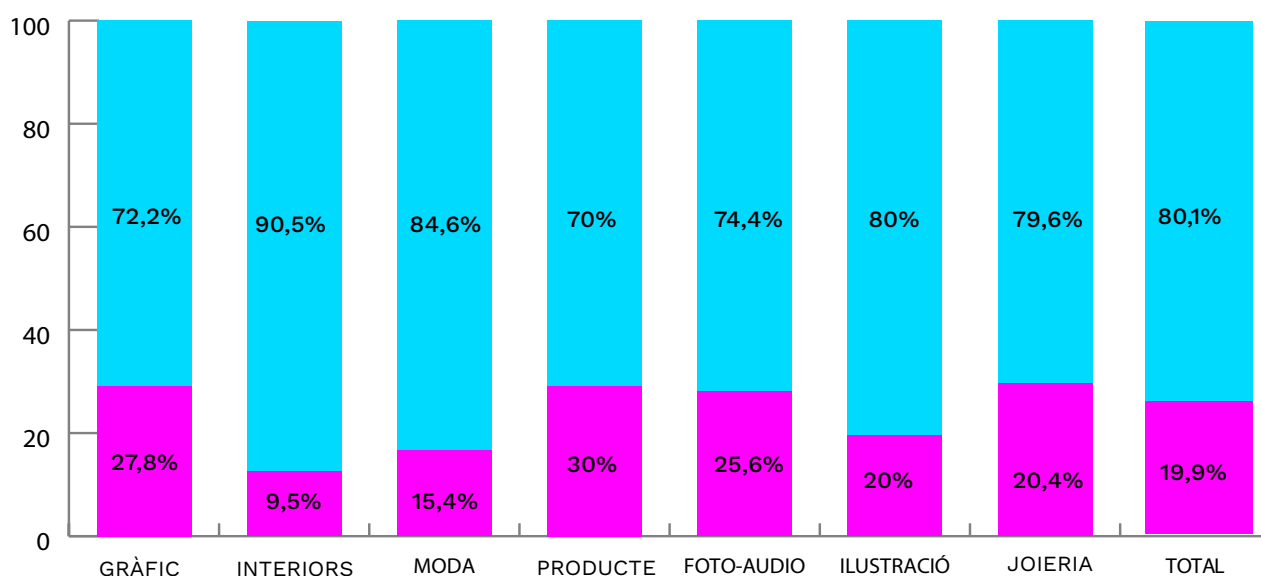
A continuació es mostren una sèrie de gràfiques en les quals veiem la distribució de l'alumnat (Grau en Ensenyances Artístiques) de l'EASD València segons dades de la matrícula del curs acadèmic 2025 - 2026. Podem observar com en tots els cursos existix una considerable matriculació major de dones.

• Alumnes dones i hòmens matriculats per curs.



• Alumnes dones i hòmens matriculats per especialitats.

En els estudis de Grau s'observa una matriculació significativament major de dones que d'hòmens. En línia amb la tendència mantinguda en els últims anys, les majors diferències es concentren en les especialitats de Disseny de Moda i Disseny d'Interiors. En conjunt, la distribució de l'alumnat reflectix un 80,1% de dones enfront d'un 19,9% d'hòmens.

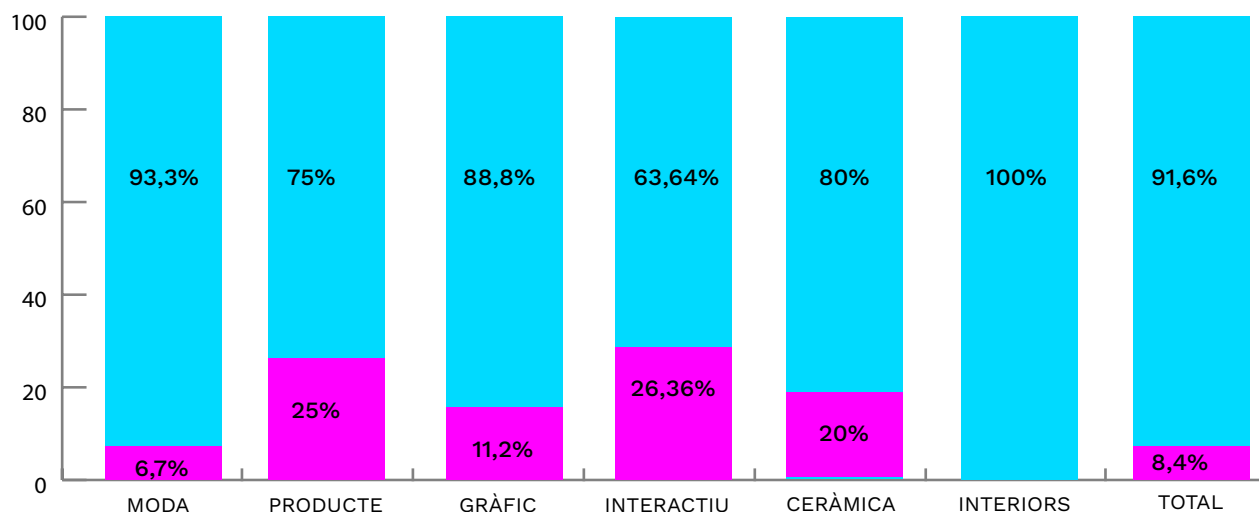




• Alumnes (dones i hòmens) matriculats en els màsters

Com s'observa en la taula, tant en el Màster en Disseny Interactiu, com en el Màster en Artesania, Disseny i Producció Sostenible de la Ceràmica i en el Màster en Interiorisme Sostenible, no hi ha cap home matriculat. En la resta de programes de màster tampoc s'aconsegueix la paritat, sent la formació de postgrau un àmbit majoritàriament ocupat per dones.

Màster	DONES	HÒMENS	TOTAL
CODISSENY DE MODA I SOSTENIBILITAT	14	1	15
CREATIVITAT I DESENROTLLAMENT DE PRODUCTE	9	3	12
DISSENY DE PUBLICACIONS ANALÒGIQUES I DIGITALS	16	2	18
DISSENY INTERACTIU	7	4	11
ARTESANIA, DISSENY I PRODUCCIÓ SOSTENIBLE DE LA CERÀMICA	8	2	10
INTERIORISME SOSTENIBLE	12	0	12
TOTAL	66	12	78

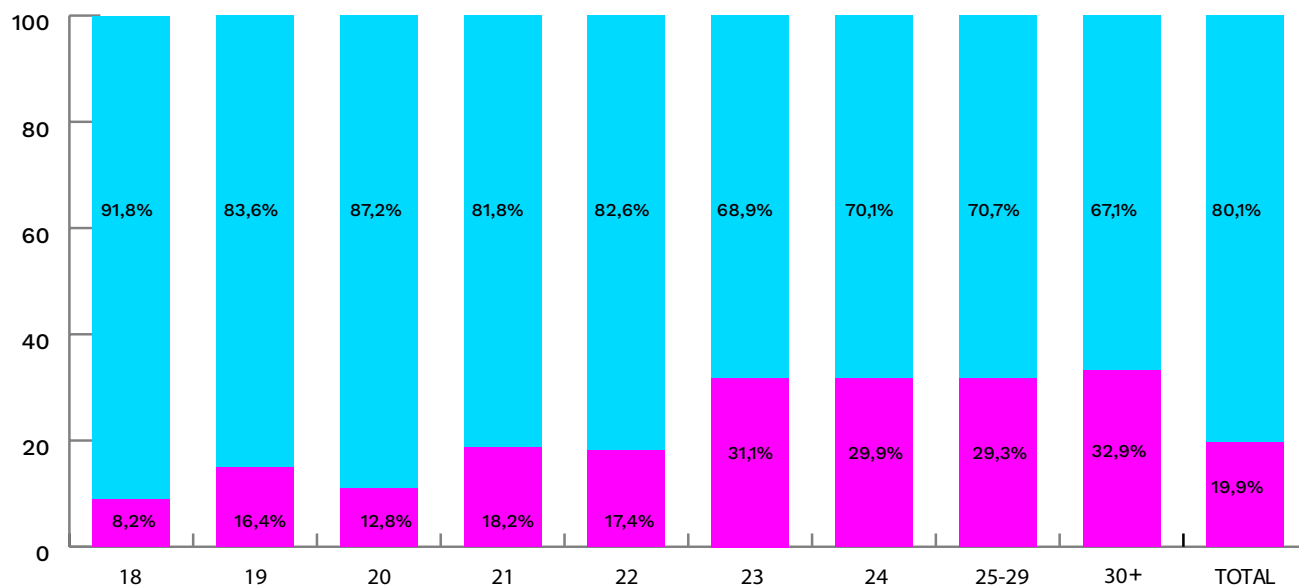


Matriculació en els màsters. Curs 2025- 2026



• **Alumnes (dones i hòmens) desagregats per edat (Grau en Ensenyances Artístiques + Màster).**

En realitzar un estudi de l'alumnat de l'EASD València per edat, trobem que la matriculació de dones és el doble que la dels hòmens. És cridaner l'alt percentatge, de més d'un 80%, de dones, en la franja de 18 a 21 anys.



Matriculació per edat. Curs 2025 - 2026



• Bretxa de gènere

Les taules que veiem a continuació mesuren la bretxa de gènere en l'EASD València, es calcula restant del nombre de dones matriculades el nombre d'hòmens. Quan menors són els números que marquen la bretxa, més a prop estem de la paritat. Si el número és negatiu, indica que les dones estan infrarepresentades.

La primera taula indica que en l'EASD València no existix paritat en cap curs, sent molt significativa la bretxa de gènere en el primer i quart curs.

CURSOS	DONES	HÒMENS	BRETXA
1 ^{er} Curs	337	27	310
2 ^o Curs	228	58	170
3 ^{er} Curs	249	76	173
4 ^o Curs	357	119	238

Matriculació per cursos en estudis de Grau

Si mesurem la bretxa de gènere per especialitats, podem observar que hi ha una gran bretxa de gènere en quasi totes les especialitats, sent més palesa en Interiors i Moda. Fotografia i Creació Audiovisual i Joieria són les especialitats amb menys bretxa de gènere.

ESPECIALITATS	DONES	HÒMENS	BRETXA
DISSENY GRÀFIC	223	86	137
DISSENY INTERIORS	286	30	256
DISSENY MODA	253	46	207
DISSENY PRODUCTE	110	47	63
FOTOGRAFIA I CREACIÓ AUDIOVISUAL	70	24	46
IL·LUSTRACIÓ	124	31	93
JOIERIA	39	10	29

Matriculació per especialitats



1.4. Òrgans de govern de l'EASD de València

• Equip directiu

Actualment, l'Escola d'Art i Superior de Disseny de València compta amb una directora, la qual cosa constituïx un indicador positiu, ja que l'anterior equip directiu també va estar encapçalat per una dona. Així mateix, l'EASD València presenta una composició paritària en la resta de càrrecs de l'equip, integrat per cinc dones i quatre hòmens.

EQUIP DIRECTIU	DONES	HÒMENS	TOTAL
DIRECTORA/DIRECTOR	1	0	1
DIRECCIONS D'ESTUDIS	2	3	5
VICEDIRECCIÓ	1	0	1
SECRETÀRIA/O	0	1	1
VICESECRETÀRIA/O	1	0	1
TOTAL	5	4	9

• Consell de Centre

El Consell de Centre del curs 2025 - 2026 compta amb una representació majoritària de dones. Representen el 77,78% del Consell de Centre.

CONSELL DE CENTRE	DONES	HÒMENS	TOTAL
DIRECTORA	1	0	1
PROFESSORAT	5	3	8
ALUMNAT	7	1	8
PAS	1	0	1
TOTAL	14	4	18



1.5. Conclusions del diagnòstic estructural de l'EASD

El diagnòstic estructural de l'EASD València es basa en l'anàlisi de dades objectives relatives a la composició de l'alumnat i del professorat, desglossades per sexe i especialitats, així com en la revisió de l'oferta formativa. En el cas de les dades procedents d'enquestes, la recollida de la variable gènere s'ha realitzat mitjançant categories binàries, d'acord amb els instruments disponibles en el moment de la seua elaboració, si bé es contempla la incorporació de formulacions més inclusives en futurs diagnòstics. Esta anàlisi complementa els DAFO de l'alumnat i del claustre, aportant una visió global de la realitat del centre des d'una perspectiva de gènere.

L'EASD València presenta una alta presència de dones tant en l'alumnat com en el professorat, especialment en determinades titulacions. No obstant això, esta dada no implica necessàriament igualtat real, ja que l'anàlisi per especialitats mostra desequilibris en la distribució per graus, així com patrons de segregació horitzontal que reproduïxen estereotips de gènere presents en l'àmbit educatiu i professional del disseny.

En relació amb l'oferta formativa, la variació en la presència d'assignatures específiques vinculades a la perspectiva de gènere al llarg dels últims cursos reflectix la dinàmica pròpia de l'oferta optativa i l'evolució de la demanda de l'alumnat. En l'actualitat, esta formació es manté a través d'una assignatura amb perspectiva de gènere, *Taller de les Invisibles*, i una altra vinculada al disseny social, *UN (divers) disseny*, la qual cosa reforça la conveniència d'avançar cap a una integració estable i transversal de la igualtat en el conjunt del currículum.

El diagnòstic confirma així mateix l'existència d'instruments institucionals com la Unitat d'Igualtat i el protocol de prevenció i actuació enfront de l'assetjament, que constitueixen una base rellevant per al desenrotllament del II Pla d'Igualtat, si bé requereixen una major difusió i apropiació per part de la comunitat educativa.

En conjunt, l'anàlisi estructural evidència la conveniència d'avançar cap a una intervenció planificada i sostinguda, orientada a consolidar la igualtat com un eix transversal de la vida acadèmica i organitzativa de l'EASD València.

1.6. Prevenció d'episodis de violència masclista

L'EASD València compta amb un Protocol de prevenció i actuació enfront de les violències masclistes, sexuals i per raó de gènere, concebut com una ferramenta fonamental per a garantir un entorn educatiu segur, respectuós i lliure de qualsevol forma de discriminació o violència. El protocol estableix un marc d'actuació clar i garantista davant possibles situacions d'assetjament o violència, assegurant la confidencialitat, la protecció de les persones afectades i l'aplicació dels principis de no revictimització, diligència i acompanyament.

Des d'una perspectiva preventiva, el protocol s'integra en una estratègia més àmplia orientada a identificar, visibilitzar i evitar conductes discriminatòries o violentes, incloses aquelles que poden passar desapercebudes o normalitzar-se en la vida quotidiana del centre. Durant el curs acadèmic 2023-2024 el protocol va ser activat en una ocasió, mentre que en el curs 2024-2025 no es van registrar activacions. Estes dades, juntament amb la percepció arreglada en les enquestes, reforcen la importància de continuar treballant no sols en la prevenció, sinó també en la visibilització del protocol i en la generació de confiança per a la seua utilització efectiva quan siga necessari, aspecte que el II Pla d'Igualtat aborda mitjançant accions de sensibilització, formació i comunicació continuada.



2. ENQUESTA A L'ALUMNAT: ANÀLISI DE RESULTATS

Sota el títol **IGUALTAT, CONVIVÈNCIA I ESPAI SEGUR**, es va dissenyar i va difondre una enquesta (**ANNEX I**) dirigida a tot l'alumnat d'estudis superiors, màster i cicles formatius de grau superior de l'Escola d'Art i Superior de Disseny de València. El qüestionari va ser enviat per correu electrònic durant el mes de desembre de 2025, amb l'objectiu d'arreglar informació sobre el grau de coneixement, percepció i valoració de les polítiques d'igualtat, convivència i seguretat del centre, així com detectar possibles àrees de millora en estos àmbits.

Alumnat matriculat: 1.450

Respostes obtingudes: 330

Percentatge de participació: 22,8%

La taxa de resposta obtinguda pot considerar-se alta i significativa en el context de processos de diagnòstic, la qual cosa permet identificar tendències clares i representatives sobre les percepcions, pràctiques i valoracions de l'alumnat en relació amb la igualtat de gènere, la diversitat i la no discriminació.

2.1. Anàlisi DAFO. Enquesta alumnat.

FORTALESES

1-Existència d'una Unitat d'Igualtat i d'un protocol de prevenció i actuació enfront l'assetjament.
2-Percepció general de l'EASD com a entorn segur, incliusiu i respectuós amb la diversitat.
3-Valoració positiva de les activitats per part de l'alumnat participant. Sensibilitat de l'alumnat cap a qüestions de:

- Igualtat
- Diversitat
- Salut mental
- Prevenció de l'assetjament

4-Potencial del disseny i les ensenyances artístiques com a eines de sensibilització i comunicació.
5-Existència d'una base prèvia de treball en igualtat, derivada del I Pla d'Igualtat, que facilita la continuïtat, avaluació i reformulació de les accions en el II Pla.

DEBILITATS

1-Funcions exactes de la Unitat d'Igualtat.
2-Contingut i funcionament del protocol.
3-Baixa participació i falta d'informació sobre les activitats existents.
4-Escassa integració transversal de la igualtat en assignatures i projectes.
5-Falta de procediments administratius incliusius.
6-Implicació desigual del professorat.



OPORTUNITATS

- 1-Elaboració del II Pla d'Igualtat com a ferramenta de millora i consolidació.
- 2-Demanda clara de formació obligatòria en igualtat i convivència.
- 3-Ús estratègic de:

- RRSS.
- Cartelleria.
- Projectes dissenyats pel propi alumnat.
- Possibilitat d'incorporar la igualtat com a eix transversal del currículum.
- Context social i normatiu favorable a les polítiques d'igualtat i no discriminació.
- Implantació de la nova Llei d'Ensenyances Artístiques.

AMENACES

- 1-Desafecció o rebuig ideològic d'una part minoritària de l'alumnat.
- 2-Risc que la igualtat es perceba com una cosa accessòria si no s'integra en la vida acadèmica.
- 3-Normalització de comentaris o actituds discriminatòries si no s'actua de manera primerenca.
- 4-Baixa participació en les activitats organitzades per la Unitat d'Igualtat.
- 5-Falta de formació específica del professorat com a factor de risc.

CONCLUSIONS DAFO ENQUESTA ALUMNAT

Les conclusions del DAFO de l'alumnat mostren que l'EASD València compta amb un clima general favorable i una comunitat estudiantil sensibilitzada, però posen de manifest la necessitat de reforçar la comunicació i la implicació institucional per a evitar que la igualtat es perceba com un element accessori. El repte principal no és generar interès, sinó transformar la sensibilitat existent en participació real, coneixement dels recursos i pràctiques quotidianes sostingudes.



3. ENQUESTA AL PDI: ANÀLISI DE RESULTATS.

Sota el títol **PLA D'IGUALTAT DE L'ESCOLA D'ART I SUPERIOR DE VALÈNCIA**, es va dissenyar i va difondre una enquesta (**ANNEX II**) dirigida a tot el claustre de l'Escola d'Art i Superior de Disseny de València. El qüestionari va ser enviat per correu electrònic durant el mes de gener de 2026, amb l'objectiu d'arreplegar informació sobre el grau de coneixement, percepció i valoració de les polítiques d'igualtat, convivència i seguretat del centre, així com detectar possibles àrees de millora en estos àmbits.

L'objectiu d'este enquesta és identificar les fortaleeses, debilitats, oportunitats i amenaces relacionades amb la igualtat de gènere, la diversitat i la no discriminació des de la perspectiva del professorat, atenent tant les pràctiques docents com a la cultura organitzativa i als mecanismes institucionals existents.

Claustre: 172 docents

Respostes obtingudes: 101

Percentatge de participació: 58,7%

3.1. Anàlisi DAFO. Enquesta al claustre.

FORTALESES

1-Percepció majoritària d'una cultura d'igualtat consolidada en l'EASD València, amb un alt grau d'acord que el centre mostra sensibilitat i compromís amb la igualtat de gènere i la no discriminació.

2-Implicació individual del professorat en la incorporació de la perspectiva de gènere en la pràctica docent, especialment en el tractament de continguts, exemples i referents.

3-Ús estès del llenguatge inclusiu en la comunicació docent i institucional, valorat positivament d'una banda significativa del claustre. Alta consciència crítica sobre estereotips de gènere, desigualtats normalitzades i diversitat sexual i de gènere, reflectida tant en les respostes tancades com en els comentaris qualitatius.

4-Alta consciència crítica sobre estereotips de gènere, desigualtats normalitzades i diversitat sexual i de gènere, reflectida tant en les respostes tancades com en els comentaris.

DEBILITATS

1-Insuficiència de formació específica i sistemàtica en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere, assenyalada com la principal dificultat per a la seua integració efectiva en la docència.

2-Aplicació desigual de la perspectiva de gènere, molt vinculada a la iniciativa individual del professorat i no sempre recolzada per estructures o criteris comuns.

3-Percepció d'una integració curricular limitada o millorable, especialment en relació amb els plans d'estudis i les guies docents.

4-Dèficits de comunicació interna, que es tradueixen en: desconeixement parcial del protocol de prevenció i actuació enfront de l'assetjament, falta de visibilitat o accessibilitat de recursos institucionals relacionats amb igualtat i llenguatge inclusiu.



OPORTUNITATS

- 1-Alta disposició del professorat a millorar expressada en més formació, major coordinació, i recursos per a integrar la igualtat en la docència.
- 2-Base favorable per a institucionalitzar mesures, superant la dependència d'iniciatives individuals i avançant cap a polítiques estructurals.
- 3-Reconeixement de la necessitat de lideratge institucional en matèria d'igualtat, especialment des dels òrgans de gestió i coordinació.
- 4-Context normatiu i social favorable, que legitima la implantació de mesures d'igualtat i reforça la seua obligatorietat.
- 5-Potencial de treball transversal entre especialitats, aprofitant la sensibilitat existent en un centre d'ensenyances artístiques i de disseny

AMENACES

- 1-Percepció que la igualtat ja està aconseguida, present en una part del claustre, que pot generar resistències passives o desmobilització.
- 2-Normalització de desigualtats invisibles, especialment aquelles relacionades amb el repartiment del poder, la visibilitat i el reconeixement.
- 3-Risc de desgast del professorat més implicat, si no es reforcen els recursos, el suport institucional i el reconeixement del treball realitzat.
- 4-Dificultats per a la conciliació, que poden limitar la participació efectiva del professorat en òrgans de decisió, projectes o accions complementàries.

CONCLUSIONS DAFO ENQUESTA CLAUSTRE

El diagnòstic del professorat mostra una comunitat docent sensibilitzada i compromesa amb la igualtat de gènere, la diversitat i la no discriminació, que reconeix l'aula com un espai clau per a la promoció de valors inclusius i percep la l'EASD València com un entorn majoritàriament respectuós i segur. Esta base favorable constituïx un punt de partida sòlid per al desenrotllament del II Pla d'Igualtat i per a la consolidació d'una cultura institucional d'igualtat.

Al mateix temps, el DAFO posa en relleu àmbits clars de millora, especialment en relació amb la necessitat de reforçar la formació específica, la comunicació interna i la coordinació docent, així com avançar cap a una aplicació més homogènia de la perspectiva de gènere. En este sentit, el II Pla es presenta com una oportunitat per a transformar el compromís individual existent en polítiques i pràctiques compartides, enfortint la coherència, la visibilitat i l'eficàcia de les accions d'igualtat en el conjunt del centre.



5. CONCLUSIONS

El diagnòstic realitzat, a partir de l'anàlisi de dades estructurals i dels DAFO de l'alumnat i del claustre, mostra que l'Escola d'Art i Superior de València compta amb una base favorable per al desenrotllament de polítiques d'igualtat, caracteritzada per una comunitat educativa majoritàriament sensibilitzada, un clima general de respecte i l'existència d'instruments en matèria d'igualtat i prevenció de violències.

Al mateix temps, l'anàlisi posa de manifest la persistència de desequilibris estructurals i carències organitzatives que requereixen ser abordades de manera planificada i sostinguda. Entre elles destaquen la segregació per especialitats, la integració encara limitada i desigual de la perspectiva de gènere en el currículum, el coneixement parcial dels recursos institucionals i dèficits en la comunicació interna, així com la dependència excessiva de la iniciativa individual en la incorporació de la igualtat en la docència.

Les percepcions de l'alumnat i del professorat coincidixen a assenyalar que el principal repte no residix en la falta de sensibilitat o interès, sinó en la necessitat de reforçar la dimensió institucional de la igualtat, dotant-la de major coherència, visibilitat i continuïtat. En este sentit, s'identifica una demanda clara de formació i coordinació que permeta consolidar pràctiques compartides en el conjunt del centre i garantir una aplicació homogènia de la perspectiva de gènere.

El diagnòstic també confirma que la sensibilització mitjançant formació específica en igualtat i violència de gènere constituïx un element clau per a avançar cap a una igualtat real i efectiva en la comunitat educativa de l'EASD. La transversalització de la perspectiva de gènere en la docència va ser un dels objectius prioritaris del II Pla d'Igualtat i continua sent una línia estratègica fonamental en el present II Pla. Cal destacar que al juny de 2022 es va dur a terme el primer curs específic dirigit al professorat. Esta experiència prèvia reforça la conveniència de donar continuïtat i estabilitat a la formació, evitant que depenga d'actuacions puntuals i consolidant-la com un element estructural.

Així mateix, el diagnòstic posa en relleu la importància d'estendre la formació a altres àmbits estratègics, com la comunicació interna i externa, promovent l'ús del llenguatge inclusiu i la reflexió crítica sobre el sexisme en el disseny i en els processos comunicatius. Així, es concep com una ferramenta transversal que contribuïx a millorar tant la pràctica docent com la cultura organitzativa del centre.

En conjunt, el diagnòstic evidencia la conveniència d'avançar cap a un enfocament transversal, estructural i avaluable de la igualtat, que permeta consolidar els avanços reeixits, donar resposta a les necessitats detectades i garantir la integració efectiva de la igualtat en la vida acadèmica i d'organització de l'EASD València.



5.1. ACCIONS DE MILLORA

1-Desenrotllar actuacions concretes en aquelles especialitats amb percentatges molt elevats d'alumnat femení, com a Joieria, Disseny de Moda i Disseny d'Interiors, amb l'objectiu de qüestionar estereotips de gènere associats a estes disciplines i afavorir una elecció formativa lliure de condicionants culturals i socials.

2-Revisar l'oferta formativa del centre per a reforçar la integració estable i transversal de la perspectiva de gènere, tenint en compte que en cursos anteriors van existir més assignatures optatives vinculades a esta matèria.

3-Impulsar accions formatives dirigides al professorat que aborden l'aplicació de la perspectiva de gènere en contextos concrets de docència.

4-Promoure la visibilització de perfils professionals diversos en activitats acadèmiques, projectes, conferències i materials docents, especialment en aquelles especialitats on la representació és més homogènia, amb la finalitat d'ampliar referents i trencar associacions tradicionals entre gènere i disciplina.

5-Reforçar el coneixement i comprensió del protocol de prevenció i actuació enfront de l'assetjament mitjançant accions informatives dirigides a tota la comunitat educativa, garantint que l'alumnat i el professorat coneguen clarament els canals d'actuació, els passos a seguir i les persones involucrades.

6-Millorar la visibilitat de la Unitat d'Igualtat i aclarir les seues funcions mitjançant una comunicació institucional continuada, que facilite l'accés a la informació, els canals de contacte i els recursos disponibles per a alumnat, PDI i PAS.

7-Reforçar la comunicació i la integració acadèmica de les activitats relacionades amb igualtat, diversitat i convivència, amb l'objectiu d'augmentar la participació de l'alumnat.

8-Revisar i actualitzar la formulació de la variable gènere en les enquestes dirigides a l'alumnat i al professorat, incorporant opcions no binàries i la possibilitat de no resposta, amb l'objectiu d'adequar la recollida de dades a criteris d'inclusió, diversitat i respecte a la identitat de gènere.

9-Incorporar de manera efectiva la representació de l'alumnat en la Unitat d'Igualtat de l'EASD València, garantint la seua participació activa en les accions d'igualtat del centre.

II PLA D'IGUALTAT EASD VALÈNCIA

2026_28

Escola Superior
de Disseny de València





INTRODUCCIÓN

El II Pla d'Igualtat de l'Escola d'Art i Superior de Disseny de València es concep com un instrument estratègic orientat a garantir la igualtat real i efectiva entre dones i homes, la no discriminació i la llibertat de totes les persones que conformen la comunitat educativa. Tot això s'articula des de la promoció d'un entorn segur, inclusiu i respectuós amb la diversitat de gènere, l'orientació sexual, l'origen racial o ètnic i altres identitats.

Este Pla forma part de la política general del centre, emmarcada dins de l'eix de Gestió i Comunitat Educativa, i respon al compromís institucional de garantir un entorn educatiu inclusiu i no discriminatori, que promoga la igualtat de gènere, l'equitat, la diversitat, la inclusió de les persones amb discapacitat o en situació de vulnerabilitat, així com el compromís amb el medi ambient, en coherència amb els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS).

En un context social i normatiu en constant transformació, l'EASD València, com a centre públic dependent de la Generalitat Valenciana i de l'ISEACV, assumix la responsabilitat d'integrar de manera transversal la perspectiva d'igualtat i diversitat en els seus processos educatius i en la seua organització interna, adoptant un enfocament interseccional que reconeix la interrelació dels diferents eixos de desigualtat i contribuïx activament a la construcció d'una societat més justa i igualitària.

Des de l'àmbit del disseny, el Pla impulsa un enfocament formatiu lliure de biaïsos, incorporant la perspectiva de gènere en metodologies com el codisseny, el disseny centrat en les persones i el disseny per a la innovació social, afavorint la seua aplicació tant en la pràctica acadèmica com en la futura activitat professional de l'estudiantat. En este marc, les activitats de sensibilització podran vincular-se a dates significatives relacionades amb la igualtat, la prevenció de les violències masclistes i la diversitat, com el 8M, Dia Internacional de les Dones, 25N, el Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència contra les Dones o el Mes de l'Orgull LGTBIQ+, entre altres.

Així mateix, l'excel·lència acadèmica i organitzativa de l'EASD València està estretament vinculada a la consolidació d'un model educatiu i d'un entorn de treball basats en els principis d'equitat, corresponsabilitat, convivència i respecte a la diversitat. En este sentit, el II Pla d'Igualtat es dirigeix a tots els grups d'interès implicats —Generalitat Valenciana, ISEACV, Direcció de l'EASD València, Personal Docent i Investigador (PDI), Personal d'Administració i Servicis (PAS) i estudiantat— promovent la seua implicació corresponsable en el desenvolupament, seguiment i avaluació de les mesures previstes.

El present Pla es dissenya en coherència amb el marc normatiu vigent, seguint les directrius establides per la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, alineant-se amb l'Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible i amb la Llei 1/2024, de 7 de juny, per la qual es regulen les ensenyances artístiques superiors, actualment en procés de desenvolupament i implantació.

El II Pla d'Igualtat de l'EASD València està articulat entorn a quatre eixos principals:

Eix 1. Foment d'una cultura de la igualtat.

Eix 2. Docència, investigació, innovació i transferència de coneixements amb perspectiva de gènere.

Eix 3. Igualtat d'oportunitats en l'accés al treball i la promoció professional. Participació i representació paritàries.

Eix 4. Garantir que l'EASD València siga un centre lliure de violències masclistes, assetjament sexual i qualsevol forma de discriminació o assetjament per raó de gènere, orientació sexual o identitat de gènere.



EIX 1. FOMENT D'UNA CULTURA DE LA IGUALTAT

1. Objectiu general: Fomentar una cultura institucional de la igualtat en la EASD València, promovent la sensibilització, el compromís i la implicació de tota la comunitat educativa, i integrant de manera transversal els principis d'igualtat i no discriminació com a valors fonamentals del centre.

1.1. Objectiu específic: Garantir que els esdeveniments i activitats de la EASD València incorporen la perspectiva d'igualtat i es desenrotllen en un marc lliure de sexisme i discriminació.

1.2. Objectiu específic: Fomentar una comunicació no sexista i inclusiva, tant interna com externa, que promoga la igualtat i el respecte a la diversitat.

Acció 1

Assegurar la realització periòdica d'esdeveniments i activitats orientades a la sensibilització en matèria d'igualtat, diversitat i no discriminació en l'EASD València.

Responsable	Període	Indicadors
Unitat d'Igualtat Subdirecció	Anys 26/27/28	-Nombre d'esdeveniments i activitats de sensibilització en igualtat realitzats durant el curs acadèmic.

Acció 2

Aplicació i actualització de la ferramenta de verificació d'igualtat en activitats culturals.

Responsable	Període	Indicadors
Unitat d'Igualtat Subdirecció	Anys 26/27/28	-Actualitzar i aplicar la ferramenta existent destinada a verificar que les activitats i esdeveniments incorporen el principi d'igualtat i la perspectiva de gènere.

Acció 3

Mantindre i reforçar els canals de comunicació existents de la Unitat d'Igualtat garantint la difusió periòdica de continguts sobre igualtat i valorar la incorporació de nous canals, com TikTok, per a ampliar el seu abast.

Responsable	Període	Indicadors
Unitat d'Igualtat Dep. Comunicació	Anys 26/27/28	-Nombre de publicacions realitzades durant el curs acadèmic.



Acció 4

Donar continuïtat al compromís de l'EASD València amb la promoció i difusió de les accions de la Unitat d'Igualtat, garantint la visibilització del II Pla d'Igualtat i de les seues principals mesures a través dels canals institucionals habituals del centre.

Responsable	Període	Indicadors
Unitat d'Igualtat Dep. Comunicació	Anys 26/27/28	-Publicació i difusió del II Pla d'Igualtat a través dels canals habituals de l'EASD València.

Acció 5

Fomentar la implicació del professorat en el desenvolupament d'activitats orientades a sensibilitzar i implicar l'alumnat en qüestions relacionades amb la igualtat, la diversitat de gènere, la prevenció de la violència i la reflexió sobre les masculinitats.

Responsable	Període	Indicadors
Unitat d'Igualtat Docents interessats	Anys 26/27/28	-Nombre d'activitats realitzades -Nombre d'assignatures en els quals es desenvolupen activitats relacionades amb la igualtat i la diversitat.

Acció 6

Incorporar la participació de la Unitat d'Igualtat en els actes de benvinguda i acollida a l'alumnat a l'inici del curs acadèmic amb l'objectiu d'ampliar els imaginaris sobre les diferents especialitats i informar sobre polítiques d'igualtat.

Responsable	Període	Indicadors
Unitat d'Igualtat Docents interessats	Anys 26/27/28	-Incorporació de continguts sobre igualtat i la Unitat d'Igualtat en les presentacions institucionals dirigides a l'alumnat de nou ingrés.



EIX 2. DOCÈNCIA, INVESTIGACIÓ, INNOVACIÓ I TRANSFERÈNCIA DE CONEIXEMENTS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

2. Objectiu general: Transversalitzar de manera real i efectiva la perspectiva de gènere en la docència, la investigació, la innovació i la transferència de coneixements de l'EASD València, superant enfocaments androcèntrics i promovent una ensenyança crítica, inclusiva i compromesa amb la igualtat.

2.1. Objectiu específic: Incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal en els plans d'estudis de l'ISEACV i en les assignatures impartides en l'EASD València.

2.2. Objectiu específic: Impulsar projectes d'investigació, innovació i transferència de coneixement que aborden de manera específica la perspectiva de gènere i la seua aplicació en l'àmbit del disseny i les ensenyances artístiques.

Acció 7

Reformular les guies docents per a incorporar de manera transversal la perspectiva de gènere en les assignatures de la EASD, incloent-hi els TFG i TFM, així com treballar la inclusió de continguts específics sobre igualtat i disseny amb perspectiva de gènere en assignatures clau dels plans d'estudi de l'ISEACV.

Responsable	Període	Indicadors
Unitat d'Igualtat Direcció d'estudis Innovació i Aliances Docents Direccions de departaments	Anys 26/27/28	-Inclusió de criteris de perspectiva de gènere en les guies docents. -Nombre d'assignatures que incorporen continguts específics d'igualtat i disseny amb perspectiva de gènere.

Acció 8

Proporcionar recursos i fomentar la formació del professorat per a facilitar la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència, incloent-hi formació en igualtat, llenguatge inclusiu i sensibilització enfront de la violència masclista.

Responsable	Període	Indicadors
Unitat d'Igualtat Direcció d'estudios	Anys 26/27/28	-Nombre d'accions formatives i/o recursos posats a la disposició del professorat. -Nombre de docents participants en accions formatives relacionades amb igualtat i perspectiva de gènere.



Acció 9

Fomentar el desenvolupament de Treballs fi de grau i Treballs fi de màster que aborden de manera específica la perspectiva de gènere i la igualtat, garantint la seua visibilització dins de l'àmbit acadèmic de la EASD València.

Responsable	Període	Indicadors
Unitat d'Igualtat Direcció d'estudios	Años 26/27/28	-Nombre de TFG i TFM desenvolupats amb enfocament de gènere.

Acció 10

Recopilar i donar visibilitat a les investigacions desenvolupades pel PDI que incorporen la perspectiva de gènere o aborden de manera específica qüestions relacionades amb la igualtat, la diversitat i la violència de gènere, afavorint la transferència de coneixement.

Responsable	Període	Indicadors
Unitat d'Igualtat Equips Docents	Anys 26/27/28	-Existència d'un repositori, llistat o espai de difusió d'investigacions amb perspectiva de gènere. -Nombre d'investigacions del PDI difoses amb enfocament de gènere.



EIX 3. IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN L'ACCÉS AL TREBALL I LA PROMOCIÓ PROFESSIONAL. PARTICIPACIÓ I REPRESENTACIÓ IGUALITÀRIA.

3. Objectiu general: Afavorir la igualtat d'oportunitats en la participació i la representació en l'EASD València, promovent la paritat en els òrgans de decisió, així com mesures que faciliten la conciliació i la corresponsabilitat en l'àmbit acadèmic.

3.1. Objectiu específic: Establir processos d'observació i anàlisi que permeten identificar desigualtats de gènere i avaluar de manera progressiva l'evolució cap a una representació equilibrada i unes condicions més igualitàries en l'EASD València.

3.2. Objectiu específic: Garantir la participació activa i equilibrada de l'alumnat en els espais institucionals d'igualtat i presa de decisions de l'EASD València, i en particular en l'Unitat d'Igualtat.

Acció 11

Realització d'un estudi diagnòstic de la situació del personal docent (PDI) i del personal d'administració i serveis (PAS) de l'EASD València des d'una perspectiva de gènere, amb la finalitat d'identificar possibles desigualtats i orientar la definició de polítiques d'igualtat ajustades a la realitat del centre.

Responsable	Període	Indicadors
Unitat d'Igualtat Equip Directiu	Anys 26/27/28	-Existència d'un estudi diagnòstic sobre la situació del PDI i del PAS de l'EASD València amb perspectiva de gènere.

Acció 12

Promoure un estudi diagnòstic de la situació de l'alumnat de l'EASD València que permeta detectar possibles bretxes de gènere, així com l'existència d'especialitats, itineraris o àmbits d'estudi feminitzats o masculinitzats, en relació amb l'elecció acadèmica i la projecció professional.

Responsable	Període	Indicadors
Unitat d'Igualtat Equip Directiu	Anys 26/27/28	-Existència d'un estudi diagnòstic sobre la situació de l'alumnat de l'EASD València amb perspectiva de gènere.



Acció 13

Facilitar, en la mesura que siga possible, recursos adequats en l'EASD València que contribuïsquen a la conciliació de la vida personal, familiar i acadèmica/laboral, i que es consideren necessaris en funció de la demanda existent

Responsable	Període	Indicadors
Unitat d'Igualtat Equip Directiu	Anys 26/27/28	-Accions dutes a terme per a facilitar els recursos requerits.

Acció 14

Promoure una representació equilibrada de dones i hòmens en els òrgans de gestió, de participació i presa de decisions de l'EASD València, garantint criteris de paritat sempre que la normativa i la disponibilitat ho permeten.

Responsable	Període	Indicadors
Unitat d'Igualtat Equipo Directivo	Anys 26/27/28	-Percentatge d'òrgans de gestió que presenten una composició equilibrada de dones i hòmens.

Acció 15

Revisar la gestió de les pràctiques acadèmiques externes de l'EASD València des d'una perspectiva de gènere, incorporant criteris d'igualtat i no discriminació.

Responsable	Període	Indicadors
Unitat d'Igualtat	Anys 26/27/28	-Percentatge d'ofertes de pràctiques acadèmiques externes que inclouen clàusules o referències explícites a la igualtat d'oportunitats i la no discriminació.

Acció 16

Incorporar de manera efectiva la representació de l'alumnat en la Unitat d'Igualtat de l'EASD València, garantint la seua participació activa en les accions d'igualtat del centre.

Responsable	Període	Indicadors
Unitat d'Igualtat	Anys 26/27/28	-Existència de representació de l'alumnat en la Unitat d'Igualtat de l'EASD València.



EIX 4. GARANTIR QUE L'EASD VALÈNCIA SIGA UN CENTRE LLIURE DE VIOLÈNCIES MASCLISTES, ASSETJAMENT SEXUAL I QUALSEVOL FORMA DE DISCRIMINACIÓ O ASSETJAMENT PER RAÓ DE GÈNERE, ORIENTACIÓ SEXUAL O IDENTITAT DE GÈNERE.

5. Objectiu general: Garantir el dret de totes les persones de la comunitat educativa de l'EASD València a desenvolupar la seua activitat en un entorn segur, lliure de violència i discriminació per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere.

5.1. Objectiu específic: Revisar, actualitzar i garantir la correcta aplicació del protocol de prevenció i actuació enfront de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació i altres violències de gènere vigent en l'EASD València.

5.2. Objectiu específic: Sensibilitzar i formar a tota la comunitat educativa en matèria de prevenció de la violència de gènere, l'assetjament i qualsevol forma de discriminació.

Acció 17

Arreplegar i analitzar informació de l'alumnat de la l'EASD València sobre la seua percepció del centre com a espai segur, així com sobre el coneixement i la confiança en els mecanismes de prevenció i actuació enfront de l'assetjament i les violències de gènere.

Responsable	Període	Indicadors
Unitat d'Igualtat	Anys 26/27/28	-Existència d'un instrument de recollida d'informació de l'alumnat sobre la percepció de l'EASD València com a espai segur.

Acció 18

Revisar i, si és el cas, actualitzar i difondre el protocol de prevenció i actuació enfront de l'assetjament sexual, per raó de sexe i altres violències de gènere vigent en l'EASD València, assegurant la seua adequació a la normativa actual i a la realitat del centre.

Responsable	Període	Indicadors
Unitat d'Igualtat Equip Directiu	Anys 26/27/28	-Revisió realitzada del protocol de prevenció i actuació enfront de l'assetjament i les violències de gènere durant la vigència del II Pla d'Igualtat.

Acció 19

Desenrotllar accions formatives específiques dirigides al PDI, PAS i alumnat sobre la prevenció, detecció i actuació davant situacions d'assetjament, violències de gènere i discriminació.

Responsable	Període	Indicadors
Unitat d'Igualtat Equip Directiu	Anys 26/27/28	-Nombre d'accions formatives específiques realitzades en matèria de prevenció, detecció i actuació enfront de l'assetjament i les violències de gènere.



Acció 20

Garantir l'existència i el correcte funcionament de canals confidencials, accessibles i segurs per a la comunicació, atenció i seguiment de possibles situacions d'assetjament o violència de gènere, en coordinació amb la Unitat d'Igualtat.

Responsable	Període	Indicadors
Unitat d'Igualtat	Años 26/27/28	-Verificar l'efectivitat dels canals de comunicació i atenció enfront de l'assetjament i les violències de gènere definits, accessibles i operatius en l'EASD València.

Acció 21

Garantir l'atenció psicològica i l'acompanyament a les persones de la comunitat educativa de la l'EASD que puguen veure's afectades per situacions d'assetjament, discriminació per raó de la seua orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

Responsable	Període	Indicadors
Unitat d'Igualtat Equip Directiu	Anys 26/27/28	-Verificació de l'atenció psicològica i acompanyament enfront de situacions de discriminació per orientació sexual, identitat de gènere. -Nombre d'atencions.

Acció 22

Facilitar el canvi de nom en la documentació acadèmica i administrativa de l'EASD València, d'acord amb la normativa vigent i garantint la confidencialitat.

Responsable	Període	Indicadors
Unitat d'Igualtat Secretaria	Anys 26/27/28	-Procedimiento habilitado para el cambio de nombre en la documentación académica y administrativa de la EASD València.

Acció 23

Creació del grup Orgull EASD com a espai de referència per a les persones LGTBIQ+ de la comunitat educativa de l'EASD València, amb l'objectiu d'afavorir un entorn segur i lliure de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.

Responsable	Període	Indicadors
Unitat d'Igualtat Equip Directiu	Anys 26/27	-Creació i funcionament del grup EASD Orgull. -Nombre d'accions realitzades, persones participants i visibilitat en els canals oficials.



ANNEXOS



ANNEX I

ENQUESTA ALUMNAT

IGUALTAT I CONVIVÈNCIA

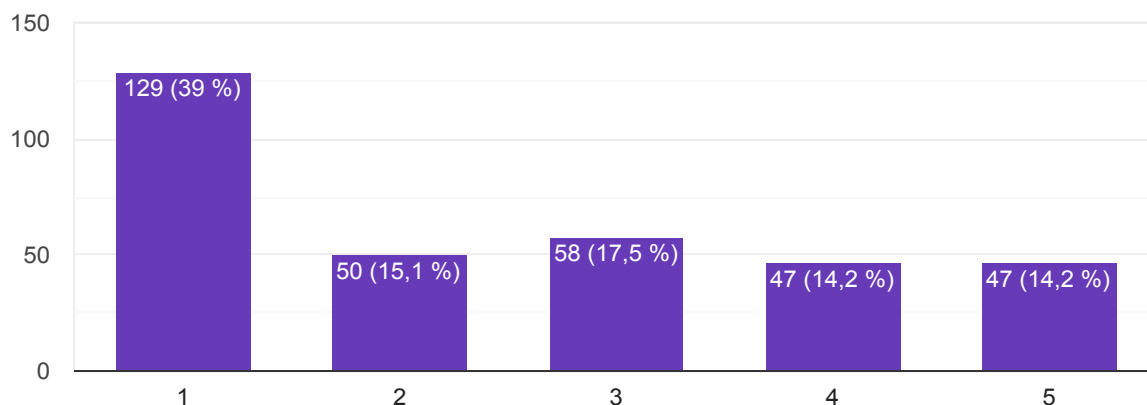
332 respuestas

[Publicar datos de análisis](#)

1- ¿Sabrías cómo contactar con la Unitat d'Igualtat de la EASD si lo necesitaras?

[Copiar](#)

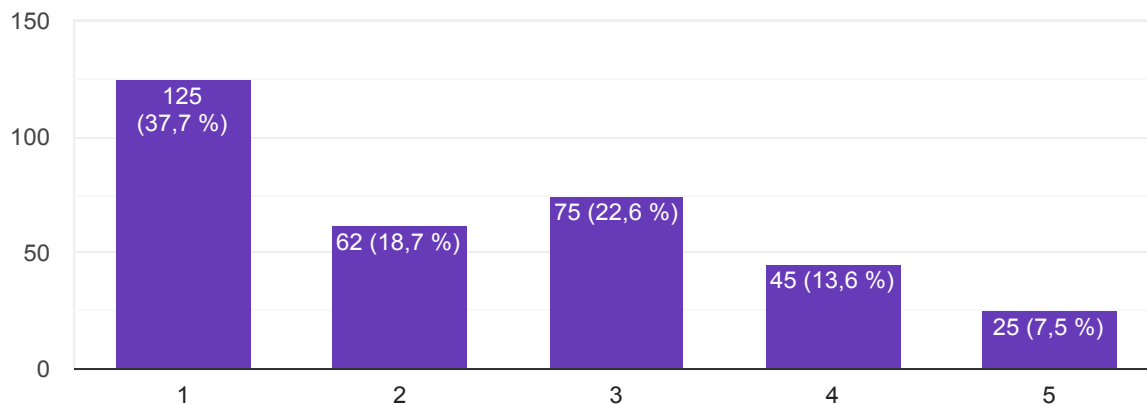
331 respuestas



2- ¿Sabes qué funciones realiza la Unitat d'Igualtat de la EASD?

[Copiar](#)

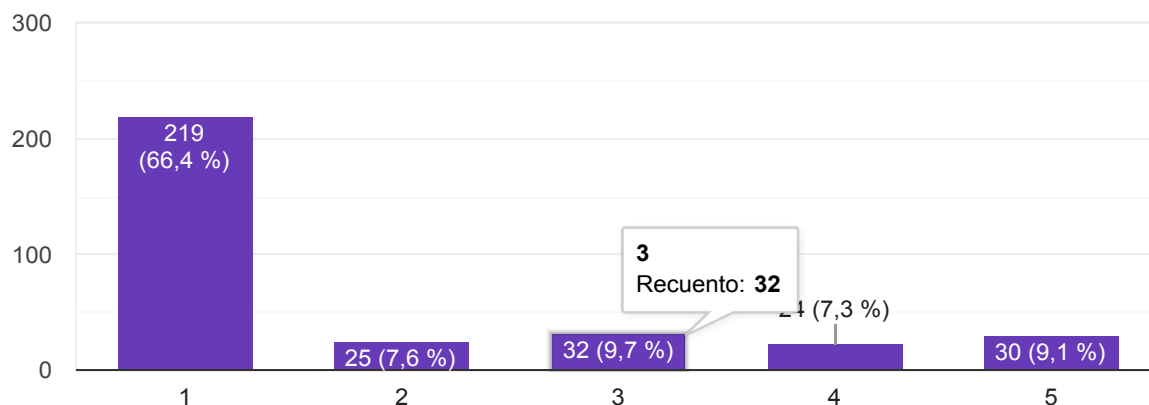
332 respuestas



3- ¿Has asistido a alguna actividad o charla organizado por la Unitat d'Igualtat?

 Copiar

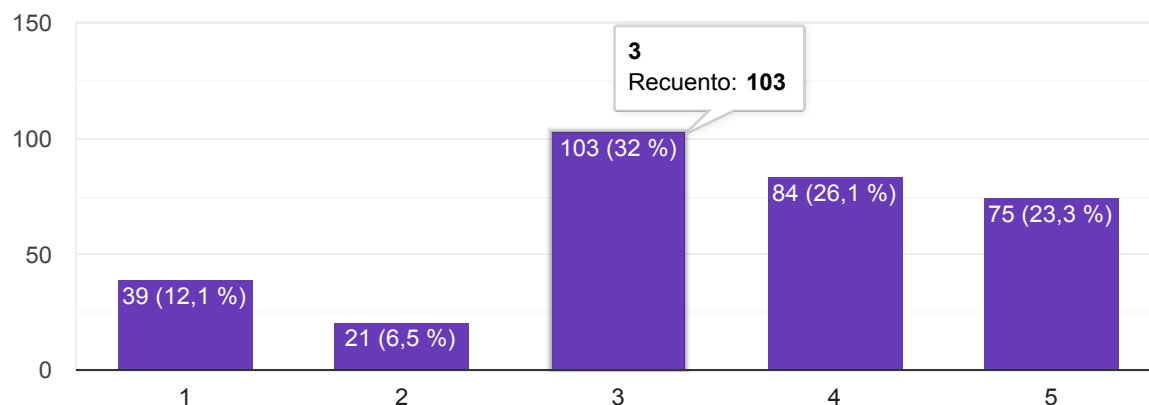
330 respuestas



4- ¿Consideras interesantes / relevantes las actividades realizadas?

 Copiar

322 respuestas



5- ¿Qué tipo de actividades te gustaría que se ofrecieran?

91 respuestas

Talleres

Charlas

No lo se

talleres

.

Una actividad que consiste en dibujar figuras importantes en la lucha de la igualdad, temática libre

Actividades de concienciación social con un alto nivel exigido a los ponentes. Gente cuya carrera y cuyos méritos profesionales y académicos les avalen realmente.

Salud mental y acoso escolar

La verdad, no lo sé en general, pero tal vez plantear medios para alumnos y profes ante situaciones de acoso, más allá de eso no sé hasta qué punto se pueda aportar más, puesto que la visibilización ya es parte de los propios alumnos haciendo vida diaria.

Consultas

-

Libros en la biblioteca respecto al tema.

Más charlas donde los asistentes puedan hablar y se cree un espacio seguro para tratar ciertos temas

charlas de información sobre el tema

Algún viaje al extranjero

charlas feministas

Veo una tontería lo de la igualdad la verdad, las mujeres ya tienen más derechos q los hombres, esto es más por el quedar bien que por otra cosa

Actividades que podamos crear cosas

Actividades participativas, charlas no



Me da igual

Charlas formativas

Libertad religiosa? En la propia clase mi profesora criticó mi religión, con lo mal que le caigo no dije nada pero me parece un insulto que sean delicados con tantos temas y después al cristianismo que le den, encima desde que la clase sabe que soy cristiana me miran mal y me juzgan pensando que soy facha?

No estoy informado respecto al tema

No lo sé

Talleres con personas LGTB estaría bien.

más charlas, de organizaciones o asociaciones, tb tratar la cuestión trans, o el auge reaccionario (vuelta de ideas sobre la feminidad, el angel de la casa, tradwife, no trabajar y depender de un hombre), que me parecen las cuestiones más actuales

YOGA para todos los géneros (Popularmente se cree que el yoga solo el para mujeres)

Mas charlas y visibilizacion de estos temas

Actividades de crear comunidad entre les alumnes de la easd y tener un espacio seguro al que poder acudir

Más de salud mental y prevención acoso en la escuela

Informativas y de ayuda

Más charlas e incluso actividades culturales e incluso musicales.

Organización para acudir a las manifestaciones y diseño de pancartas, entrevistas a alumnas, charlas de externas, circulo lectura, etc.

talleres de concienciación

Hay profesor+s que evalúan mejor a chicos que a chicas. Exigiendo más a las alumnas. Esto se extrapola a la vida, en trabajos o relaciones personales... Cómo actividad- alguna mesa redonda que explique esto, ¿De dónde viene?¿Por qué?

Que se ayude con el tema de las personas con discapacidades físicas y psicológicas y como interactuar con ellas.

Como alumna de ilustración pienso que se podría hacer más actividades que se relacionan con las clases que damos como por ejemplo: en historia tratar de una exposición de mujeres artistas poco conocidas o en proyectos tratar de temas culturales para luego ser comentados y vistos por la escuela, etc.



Más charlas

Charlas

Más información sobre igualdad, discapacidad mediante charlas... También que se incluyera a la hora de realizar algún proyecto en la escuela

No estoy involucrada con la temática

Más creación de espacios seguros, más charlas obligatorias tanto a alumnado como al profesorado, creación de diversos grupos para personas de colectivos minoritarios

debates, coloquios, clubs de actividades

actividades sobre igualdad, sobre el colectivo y sobre la mujer

Charlas y actividades creativas.

Charlas de asistencia obligatoria, una persona que no quiera saber del tema la charla no la va a pisar, entonces obligar a ir y a que aprenda lo veo una solución.

Charlas, debates

Informar de que va esto

Talleres prácticos de diseño inclusivo

Talleres de conciliación

Ludicas

no se porque no sé qué es la unidad de igualdad :)

Charlas para concienciar, comunicar y mostrar las ayudas que nos pueden brindar

Creo que debería estar dirigida por mujeres comprometidas.

Charlas sobre situaciones laborales.

Talleres relacionados y crear carteles para colgar por el centro con información relevante

Alguna escena de impacto social real. Mostrar la realidad.

Charlas, intervenciones, exposiciones...

permitir la participación de los grupos de tarde en todo



Charlas , personas como Carla Galeote

Me gusta el formato de las charlas

oportunidades de expresiones anonimas para las personas que no se atreven a hablar directamente. (en caso de que no de haga) tipo un buzón anonimo quizás.

No sé qué hacen actualmente

Talleres/ charlas para concienciar y aprender también a como comunicarlo al resto mediante carteles gráficos

charlas educativas

Algunas que no se hicieran es horario lectivo

Exposiciones

Procedimientos legales en caso de acoso

campamentos lgtb

Charlas obligatorias

Clases de defensa personal

no lo sé

Cualquiera que ayude o conciente

Más publicaciones diseñadas por alumnos, no hace falta que sea de un día en concreto, con subir al instagram publicaciones informativas con diseños chulos ya atrae

Más charlas

Orientación obligatoria en primer año

No lo sé porque como tampoco conozco las actividades que hacen

De todo tipo

Educación sexual, queer, etc

Que consiguiesen entradas para desfiles

Charlas informativas



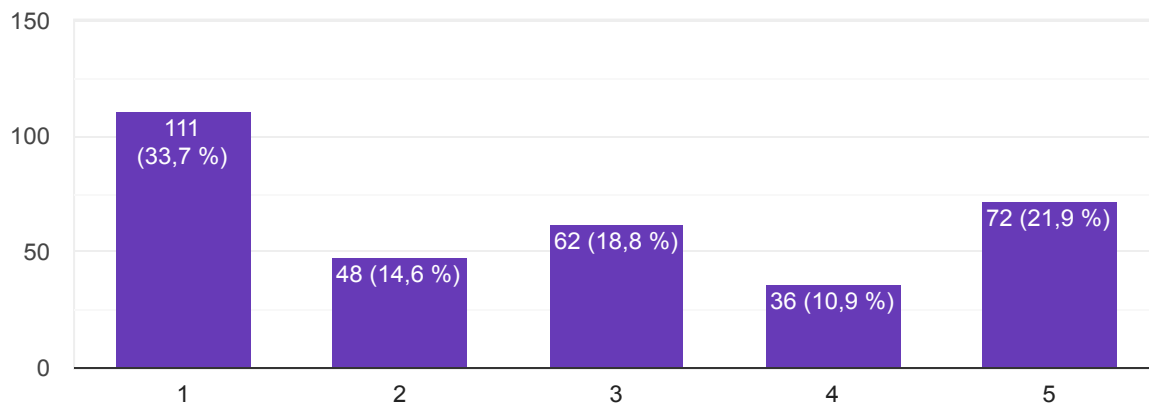
Charlas y eventos

ayudar orientando a alumnos que a lo mejor no están seguros de algo y tienen miedo tal vez?

6- ¿Conoces la existencia del protocolo de prevención y actuación frente al acoso (identidad de género, por razón de LGTBIQfobia, racial, diversidad funcional)

 Copiar

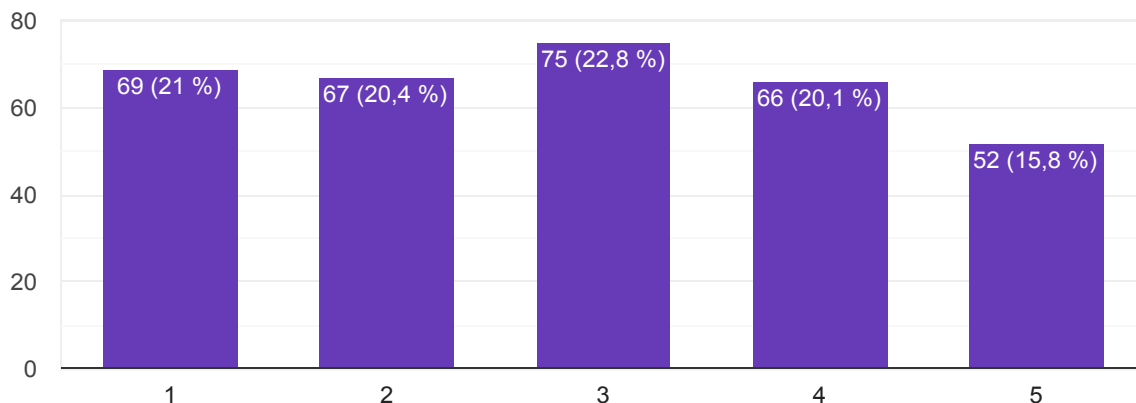
329 respuestas



7- ¿Sabes qué pasos seguir si tú o alguien cercano sufre una situación de acoso?

 Copiar

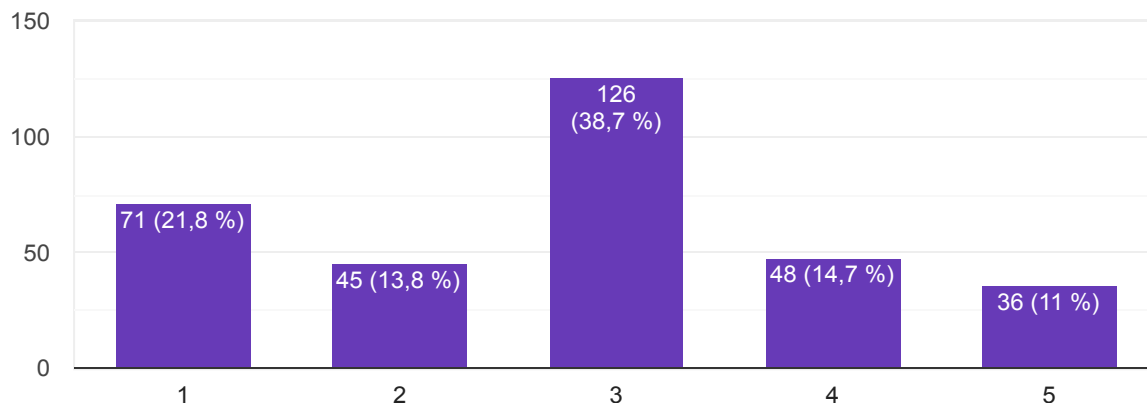
329 respuestas



8- ¿Consideras que la Unitat d'Igualtat de la EASD comunica adecuadamente la existencia y el funcionamiento del protocolo?

[Copiar](#)

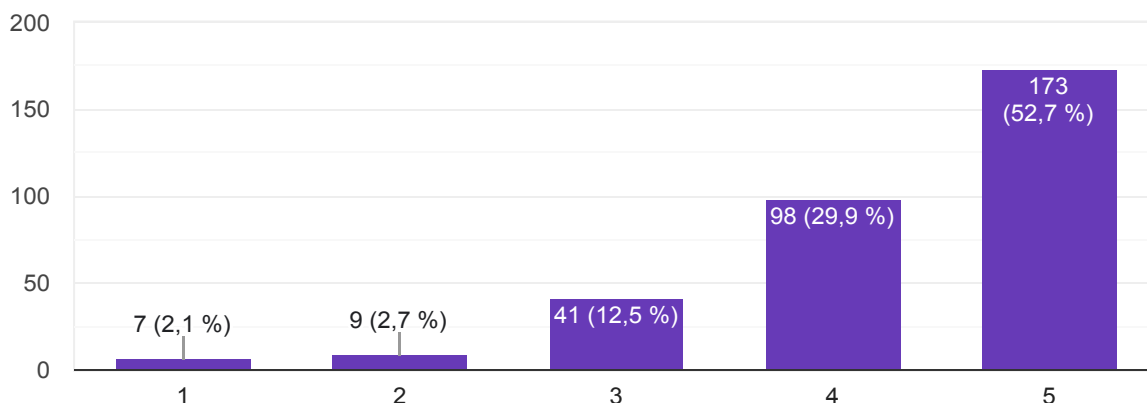
326 respuestas



9- ¿Percibes la EASD como un espacio respetuoso e inclusivo para todas las personas independientemente de su expresión de género?

[Copiar](#)

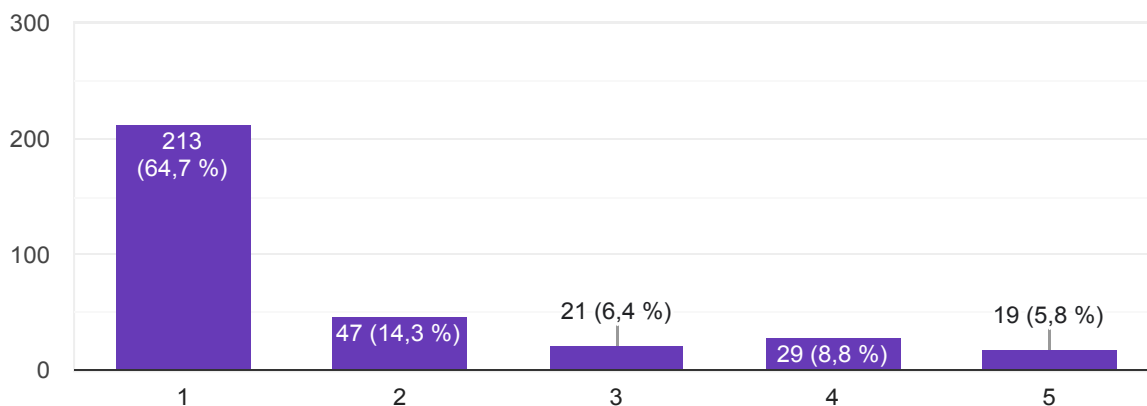
328 respuestas



10- ¿Has presenciado o vivido situaciones de discriminación, acoso o trato desigual en la EASD?

[Copiar](#)

329 respuestas



11- ¿Qué mejoras crees que podría implementar la EASD para promover la igualdad y un entorno seguro?

80 respuestas

.

No lo se

La verdad hasta ahora ninguna, la experiencia ha sido buena y la gente es respetuosa

Informar. Carteles. Folletos.

Mezcla de grupitos

Está bien, puesto que dudo que haya mucho interés en charlas, asique con lo que se hace es suficiente

Informar más sobre las charlas y actividades que hacen.

No lo sé, posiblemente que las charlas o información no fuera solo para alumnos sino también para profesores.

no lo se

Ninguno la verdad

creo que ya mantiene un ambiente igualitario

Creo que urge poner a disposición del alumnado algún proceso para poder cambiar su nombre en los listados internos del centro. Como alumno trans, tener que informar continuamente al profesorado de cuál es tu nombre y ver un nombre que no te representa en las hojas de firmas cada día, sabiendo además que tus compañeros también pueden leerlo, es cuanto menos agotador, pudiendo llegar a ser violento e incluso humillante. En otras universidades y escuelas ya existen protocolos mediante los cuales el alumnado puede informar al centro de un cambio de nombre y se encargan de que este sea el nombre que figure en los listados a nivel de centro. Teniendo en cuenta que el profesorado es, en general, respetuoso con el alumnado trans y viendo el interés que la unidad de igualdad muestra por crear un ambiente seguro y libre de lgtbifobia, creo que implementar una medida este tipo sería una forma eficaz de llevar estos principios a la práctica.

Hay más discriminación hacia el hombre hetero que hacia el resto de géneros y el como se sienta cada uno

Trabajarlo a nivel del profesorado, ya que desde mi perspectiva personal, he visto la discriminacion por parte del profesorado

Mensajes antiacoso



Que los profesores respeten al alumnado

Que nos den charlas sobre la igualdad de vez en cuando

más encuestas sobre los profesores

Més visibilitat en viviers.

Quizás más campañas, colaborar con especialidades y darse más a conocer

Implicación del profesorado, pues están en primera línea de observación de actitudes no adecuadas.

más charlas, más atención a esto por parte de los profesores (aunque la mayoría se preocupan y lo hacen llegar a los alumnos) pero hay algunos profesores masculinos que dan grima y se quejan de no tener novia en clase, incluso en tutorías a solas, y me parece muy problemático. aunque fuese broma, que no lo parece, sobra.

Visibilidad mujeres en la historia. Fomentar que los hombres sean aliados con ejemplos prácticos de lo que vivimos las mujeres...¿Qué pasaría si lo vivieran los hombres?, etc...

Mezclar grupitos

Formar a las docentes. En varias ocasiones estas hacen comentarios inapropiados y discriminatorios y que si se les dicen deberían saber rectificar.

Profesores más atentos a lo que sucede en las aulas. Que alguna vez no se acepten ciertos comentarios para que no se empiece a crear ciertas dinámicas en las aulas.

No lo sé

No fomentar murales que abogan por el malestar de algunos estudiantes con temas delicados

Fortalecer la formación periódica en igualdad, diversidad y respeto para todo el personal.

Los alumn@s deben entender que las diferencias de un grupo, lo hacen fuerte, (tienen más puntos de vista). Se puede aprender de tod@s y cada un+, aún si este alumn+ se equivoca, enseña como no se debe hacer un trabajo de clase... todos aportan, indistintamente de cómo sean.

Que se hable más del tema y que haya más charlas del tema.

Esta bien

Creo que se debe crear un sindicato de alumnos adecuado y en ello crear un grupo que puede ayudar con la inclusión en la escuela y protestar cuando sea necesario para el bienestar del



alumnado, tambien pienso que se debería comentar más la igualdad en las clases ya que muchas veces hasta cuando es parte del temario se ignora.

Que las actividades que se hagan las comenten los profesores. Los que somos de primero es la primera vez que oímos hablar de esto

I formar o exponer más información sobre la unitat de igualtat

Información más clara mediante carteles, charlas en las clases o por especialidades y cursos obligatorias como una actividad de clase....

Creo que hace suficiente. De todas formas, es esencial preguntar esto a quiénes se ven directamente representados/protegidos por la organización.

Charlas obligatorias tanto a profesorado como al alumnado sobre realidades de personas de colectivos minoritarios

Actuar en seguida cuando un alumno comenta algo respecto a profesorado o alumnado, se que uno de los protocolos es hacer una queja formal atraves del SQR, pero a veces se necesita mas acción inmediata

concienciar a los profesores mas que a los alumnos

Carteles en la easd informando de ello. Que los coordinadores hablen claro y serio sobre ello a principio de curso (que ya lo hacen)

Asistencia obligatoria a las actividades, de lo contrario solo irá la gente que de verdad esté concienciada, no el que lo vea como una tontería.

No sé

Mayor divulgación del tema

Hau igualdad

Que la igualdad no sea solo algo "extra" sino que se incluya en asignaturas y proyectos de la escuela.

Mayor presencia en las RRSS para comunicar los talleres. Y un foro privado para resolución de dudas tambien a traves de las RRSS.

Escuchar al alumnado y no juzgar cuando este comunique un malestar

Información

pues lo veo un entorno bastante seguro, al final la easd lo hace todo bien la "discriminación" en tal caso viene más de los alumnos que tienen mentes cerradas ;)



Más difusión y voz

No solo centrarse en el colectivo LGTBI+ (es importante pero hay muchos tipos de discriminación que se ven y nadie hace nada!!!)

Días marcados de llevar algún complemento para generar normalidad en ello, totalmente voluntario

Este cuestionario es confuso y no me resulta relevante

Nada en concreto.

Estudiar realmente los casos de discriminación de profesor hacia alumnado actuando realmente y no dejarlo pasar y más si se reporta más de una vez la situación.

Facilidad y transparencia en el momento de reportar una situación de acoso escolar.

no cambiaria nada

Más charlas

tratar por igual a los grupos de la mañana y de la tarde

Creo que en esta escuela es más probable que sucedan casos de burla o acoso por la personalidad de alguien más que su expresión de género, ya que la diversidad de género e identidad sexual en la escuela es muy amplia como para ser considerado un factor por el que se excluye a la gente, en mi opinión

Que se hablará del respeto en todos los ámbitos, no sólo enfocado al género o identidad sexual

A lo mejor hacer más xarrades con personas del colectivo

Darse a conocer, alzar voz y ser mas cercanos al alumnado

más intervenciones en las aulas

Promover la convivencia con espacios para todos

Flexibilidad razonable en casos de salud mental, situaciones personales o económicas complejas.

Igualdad también incluye nacionalidades

Más unión entre ciclos, al final cuando empiezas a relacionarte y compartir diversidad es en el último año en las optativas.



Mas información

Que los profesores y alumnos también sepan actuar antes esas situaciones por si la víctima de acoso no sabe, no puede o no quiere denunciar.

yo creo que ahora mismo la escuela es un entorno bastante seguro

Seguir asi

Dar más visibilidad a la Unitat, hacer charlas en ambas sedes y que sean en cierta medida "obligatorias"

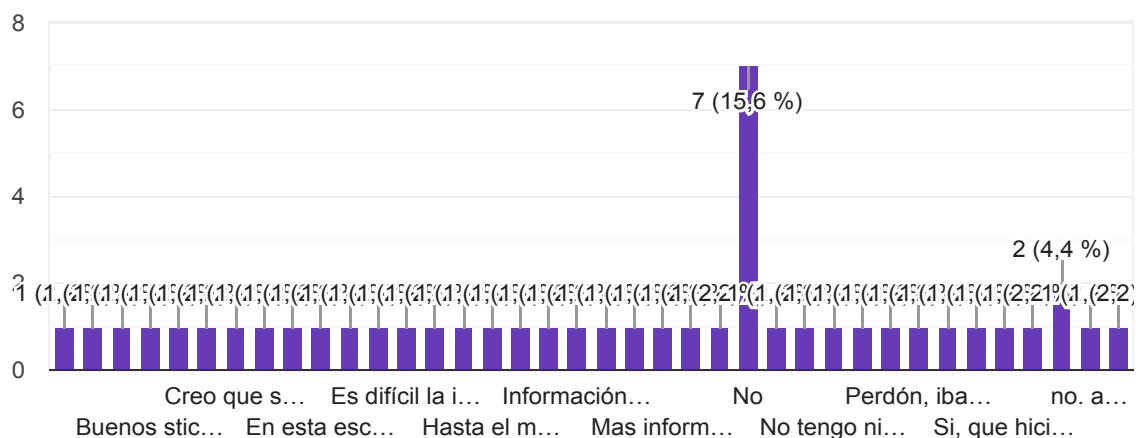
Q se respetaran realimente todas las ideologias y creencias, no solo algunas

Me parece que es innecesaria la existencia de esta entidad. Se podría dedicar más medios y recursos a otros tipos de actividades más interesantes y enriquecedoras para los alumnos. Lo digo como alumna.

12- ¿Quieres añadir algún comentario o sugerencia?

 Copiar

45 respuestas



Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. - [Contactar con el propietario del formulario](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

¿Parece sospechoso este formulario? [Informe](#)

Google Formularios



ANNEX II

ENQUESTA PROFESSORAT



PLA D'IGUALTAT DE L'ESCOLA SUPERIOR DE DISSENY DE VALÈNCIA

102 respuestas

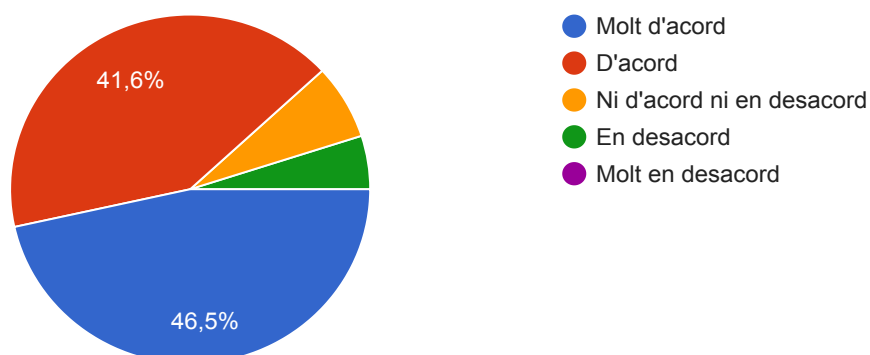
[Publicar datos de análisis](#)

EIX 1_CULTURA DE LA IGUALTAT I COMUNICACIÓ NO SEXISTA.

1_Consideres que en l'EASD València existix una cultura compromesa amb la igualtat de gènere?

[Copiar](#)

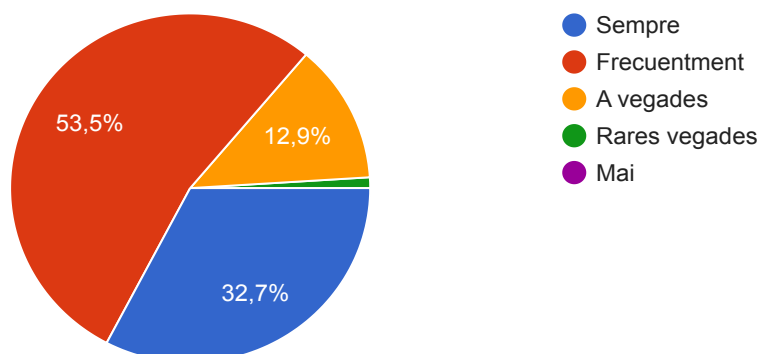
101 respuestas



2_Creus que la comunicació (documents, web, xarxes socials, etc.) utilitza un llenguatge inclusiu i no sexista?

[Copiar](#)

101 respuestas



3_En quins àmbits consideres que seria prioritari reforçar la cultura de la igualtat a l'Escola?

49 respuestas

En tots

Crec que en general hi ha un esforç per reforçar la cultura de la igualtat a l'escola això no obstant, crec que és la nostra obligació com a docents, PAS, direcció i fins i tot alumnat, continuar fent-ho constantment per avançar. Per altra banda i sé que és molt ambiciós, però considere essencial estudiar per què aquesta igualtat no es veu reflectida en el món professional al qual es dirigeix el nostre alumnat.

En dos àmbits:

1. Dotar l'alumnat d'un nombre més gran de referents femenins
2. Fomentar la paritat entre les persones especialistes convidades, tant en workshops com en ponències. Continua existint la percepció que «els experts» són majoritàriament noms masculins. Seria convenient revisar el balanç final al tancament del curs (si és que això no es fa ja).

La monomarentalidad. Donde la igualdad no existe. Políticas inclusivas.

En comunicació, en llenguatge, en referents per a l'alumnat

En la comunicación. Es una de las tarjetas de visita de la escuela frente al mundo exterior.

Ni idea.

No sabría decir porque ya está abarcado todos los ámbitos, pero fuera de la escuela todavía quedan reminiscencias de una cierta desigualdad que no sé si ya está subsanado como en las enseñanzas de ingeniería y arquitectura que hasta no hace mucho había un cierto rechazo a la mujer y algunas empresas que hasta no hace mucho se prefería al hombre sobre la mujer..pero yo creo que por ese lado está también subsanado, pero yo pediría que cualquier persona que se encuentre con algún obstáculo de ese tipo se denuncie. Se dio en el pasado en algunas escuelas de diseño, más concretamente la escuela de diseño de Alcoy por algunos compañeros situaciones de acoso a compañeras por el mero hecho de ser mujeres y hasta no hace mucho se nos mandaba a fregar platos y que dejáramos libres nuestras plazas de profesores...eso fue antes de 2015 y muchos de ellos, en la actualidad están jubilados

Comunicación con alumnado y profesorado, utilizando lenguaje inclusivo siempre.

En els plans d'estudis i el curriculum, tan l'oficial com l'ocult, també dins de l'aula, en les pràctiques docents, però la igualtat i la diversitat no poden ser responsabilitat de la voluntat individual del professorat que està concienciat, per això ha de ser un treball profund i compromés per part de les institucions.

Formació i sensibilització del professorat



PDI

En la docencia

Existen baños sin papeleras higiénicas, imprescindibles para las mujeres. Al menos en viviers justo los que tienen lavabo incluido no tienen papeleras. Necesitamos las dos en el mismo baño.

Informar el professorat sobre protocol contra l'assetjament

En el aula

en general

formación del profesorado,

Docència

Un llenguatge més inclusiu a l'aula en la forma de dirigir-nos a l'alumnat

Pienso que podría reforzarse en el ámbito de prevención en cuanto al profesorado, creando campañas de información y formación para vigilar que haya un clima libre de acoso y/o discriminación.

Documents oficials

Es importante en la relación de nuestra comunidad educativa

Es pot millorar la comunicació. Els recursos sobre llenguatge inclusiu al web no són accessibles. Revisió dels textos al web d L'Escola (Investigació). Concienciació davant gèneres diferents del masculí i femení.

En el ámbito estrictamente docente. Dentro de las aulas.
Revisando los comportamientos que tenemos los docentes, me refiero a qué podemos tener comportamientos sexistas sin ser conscientes de ello.

Acciones de cara al exterior

En toda la iconografía que se use en la escuela, que se use más el femenino cuando se hable en grupo en las conferencias.

Si en todos los ámbitos y aspectos

LGTBIQ+

Tal volta en donar visibilitat de eixa ugualtat als continguts de les classes.



Ofertes laborals

Formación para el profesorado en igualdad, equidad, diversidad y coeducación

Està ben treballada en tots els àmbits

Con más actividades que involucren obligatoriamente a los alumnos.

En quasi tots els àmbits es veu una cultura d'Igualtat prou assentada.

En l'alumnat de cara al professorat.

en tots

Sempre està bé en qualsevol sentit.

En la docència, gestió i activitats culturals.

Biblioteca i investigació

En el aula y las redes

En las reuniones del profesorado, sobre todo.a nivel especialidad y departamento.

En todos los aspectos en general.

En la gestión interna, desde la dirección y hacia las docentes. Se han dado en el pasado situaciones que no son igualitarias ni equitativas.

En els esdeveniments, workshops i ponècies. També en les lectures o material curricular a l'aula.

Entre los docentes.

- La conciliació familiar deu ser més prioritària (tant per cura de fills com de familiars majors o malalts)
- A nivell personal hi ha misòginia i homes que es consideren més capaços que ningú.
- A nivell de tasques, dona la sensació de que les dones de l'escola fan més coses i ajudar avançar més projectes que els homes de l'escola. No és una qüestió de que hi haja més treballadores si no d'actitut.

Referentes

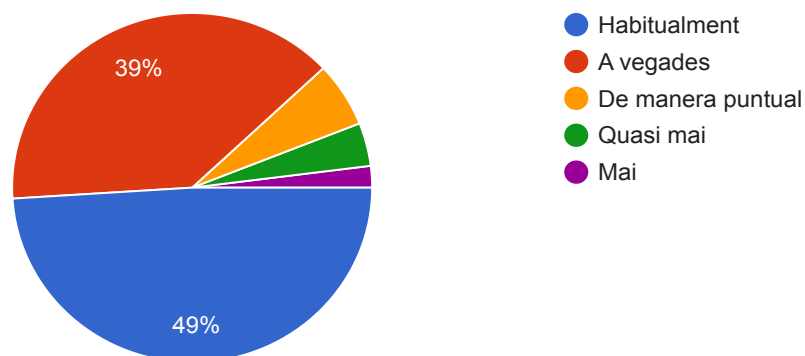
EIX 2_DOCÈNCIA, INVESTIGACIÓ I INNOVACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE.



4_Incorpores la perspectiva de gènere en la teua pràctica docent (objectius, continguts, referents, metodologies, avaluació)?

 Copiar

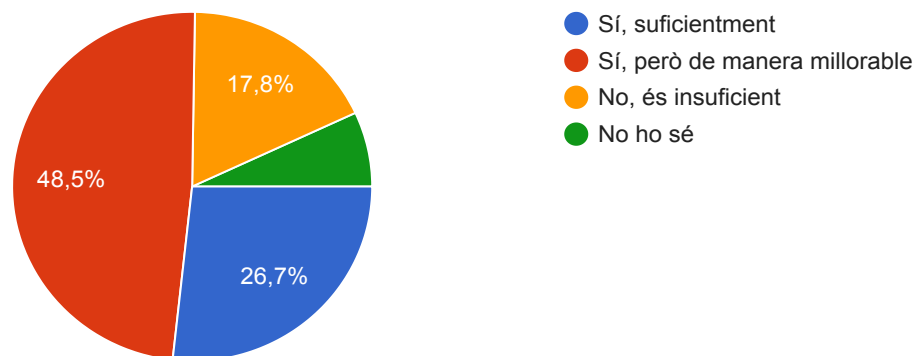
100 respuestas



5_Consideres que el plan d'estudis i projectes docents integren adequadament la perspectiva de gènere?

 Copiar

101 respuestas

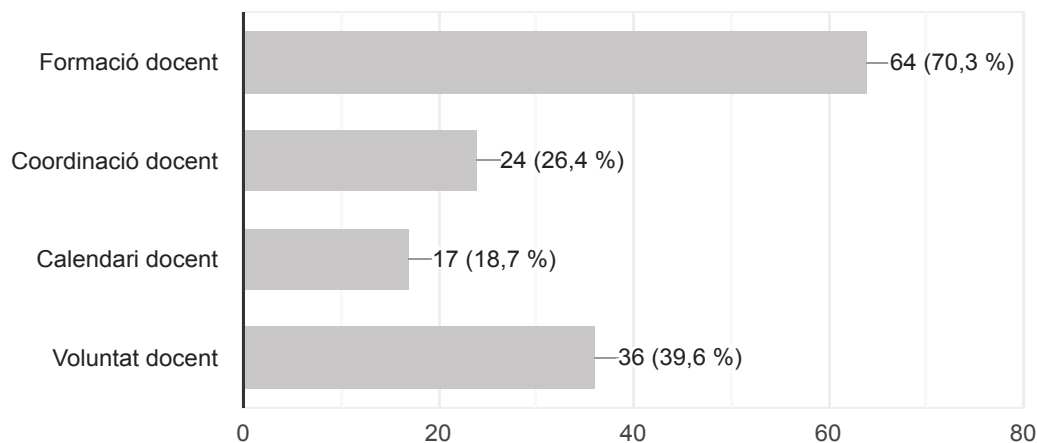


6_Quines dificultats trobes per a incorporar la perspectiva de gènere en la docència, investigació o innovació?

 Copiar

Pots triar més d'una opció

91 respuestas

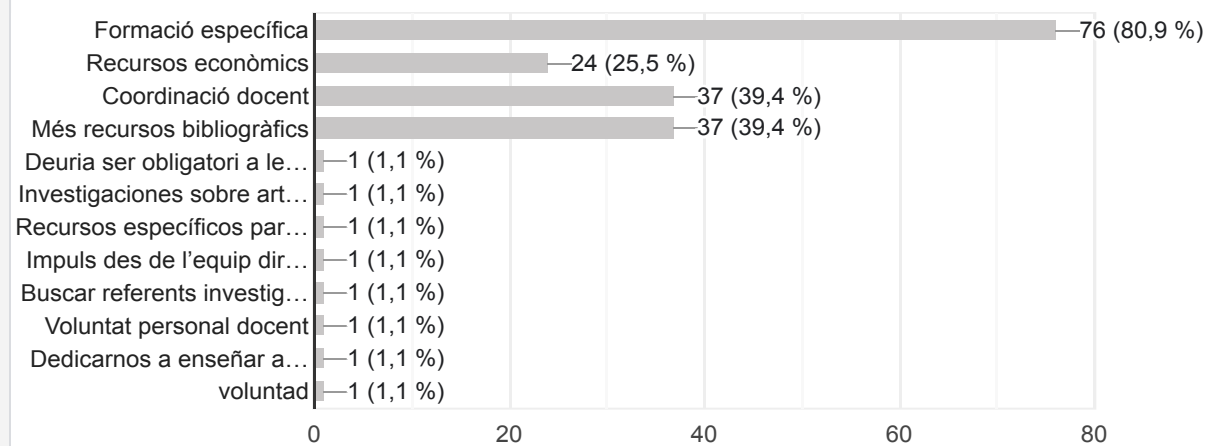


7_Quines accions, recursos o suports proposaries per a reforçar la perspectiva de gènere en la docència i la investigació en l'EASD València?

 Copiar

Pots triar més d'una opció.

94 respuestas

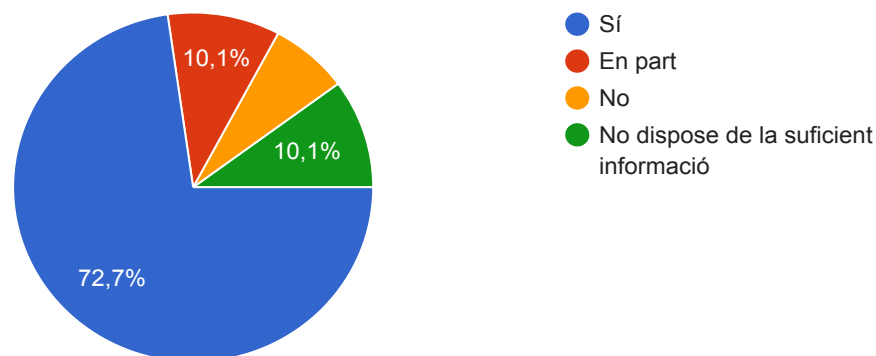


EIX 3_IGUALTAT D'OPORTUNITATS, PROMOCIÓ I REPRESENTACIÓ

8_Perceps igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens en l'accés a responsabilitats, càrrecs o projectes en la EASD?

 Copiar

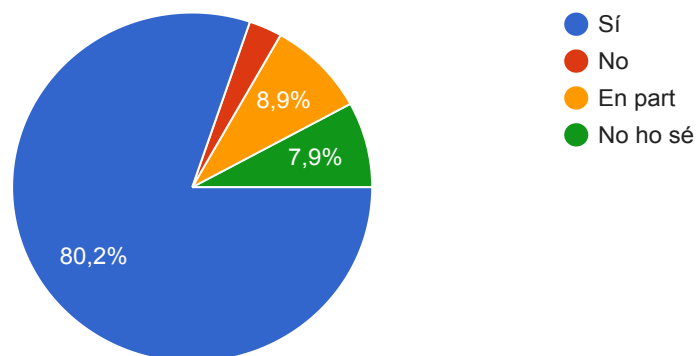
99 respuestas



9_Creus que existix una representació equilibrada de gènere en òrgans de decisió, de direccio, departamentals, de coordinació docent i comissions?

 Copiar

101 respuestas



10_Quines mesures consideres necessàries per a millorar la igualtat en la promoció professional i la participació del professorat?

31 respuestas

Ninguna

Ni idea.

Aquí me parece todo muy equilibrado y los departamentos también depende de los componentes y si no hay más miembros tampoco podemos preocuparnos, porque están suficientemente representados

Criteris de promoció clars i auditable amb barems i decisions motivades, formació en perspectiva de gènere per a tota la comunitat educativa i, sobretot per als equips directius que decideixen criteris de promoció i càrrecs, i fan visibles o invisibles les desigualtats. Una gestió neutra es una gestió sense perspectiva feminista.

Fer coses serioses i institucionals. De vegades es perd la perspectiva i la finalitat.

Hi ha hagut violència de l'anterior equip directiu contra persones del claustre. Hi ha gent que encara té por, per exemple jo. Estaria bé un reconeixement públic del maltractament que hi ha hagut per la part agressora.

Transparencia y comunicación

Podría ser una formación continua en perspectiva de género, protocolos de conciliación,...

Espais de participació on el professorat puga fer aportacions. Tambè compromís real amb recursos i voluntat del professorat. Tambè prendre mesures que favorisquen la conciliació y corresponsabilitat a l'hora de cuidar a fills/es i majors.

Accions públiques d'accés als càrrecs, amb propostes d'actuacions i amb prou temps perquè tothom puga conèixer-les

No creo que haya un problema en este punto. La participación es mejorable pero debido a otras causas

Vigilancia y tener en cuenta siempre el equilibrio en este asunto

Formación, tiempo y compromiso personal

La mas importante es el recurso económico. Y realizar talleres o todo tipo de proyectos, para poder acceder al mundo laboral y tener la mismas oportunidades y no haya discriminación (sexo, raza, religión, cualquier razón social o personal o por su opinión)



conciliació familiar, dies d'assumptes propis per a compromisos amb els fills que no es poden justificar, horaris + igualitaris entre docents, no per antigüitat sinò per necessitat.

Que tot el claustre dispose de les mateixes informacions, processos participatius, convocatòries, etc per plantejar-se i accedir a la promoció professional i altres qüestions acadèmiques rellevants.

Mesures de conciliació familiar per a mares docents i no sobrecarregar-les de treball, donat que encara les cures recauen molt majoritàriament sobre les dones. D'eixa manera, algunes podríem tindre major participació en activitats no obligatòries de l'Escola.

Reservar tiempos dentro del horario laboral para el trabajo cooperativo.

Valorar y visibilizar las buenas prácticas compartidas.

Creo que funciona bien, ningún cambio.

esta be

Compartir decisions rellevants amb el professorat.

Es complexe, perquè de vegades va més amb el perfil professional que amb el genere, trobe que en un futur proper, esta situació millorarà perquè hi ha més dones formades.

Volver a la situación anterior. Había igualdad sin imposiciones ni cuotas.

El problema esta en creure que es un anyadit. La realitat es que ha de ser un basic, la igualtat es dins la classe tots els dies, no se promociona a la classe.

Conciencia social

Más dialogo.

Que desaparezcan los privilegios generados por amistad on proximidad a la dirección

Cambio de mirada.

Que hi haja moltes dones en càrrecs no vol dir que el pes de les tasques estiga equilibrat. És percepció que si les coses ixen avant és per elles bàsicament

medidas de conciliación familiar

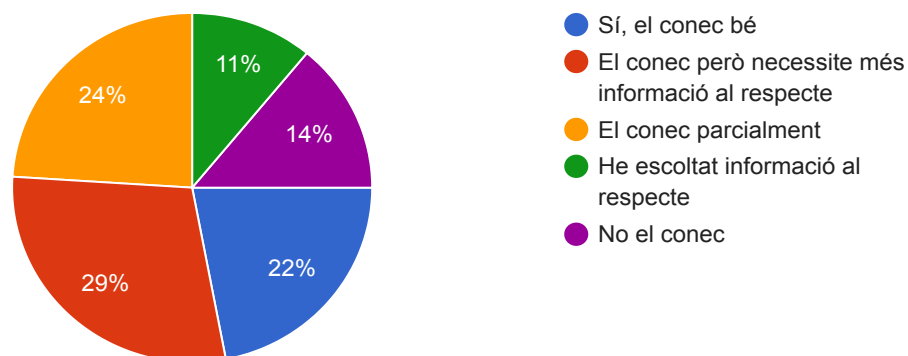
EIX 4. PREVENCIÓ DE VIOLÈNCIES MASCLISTES I DISCRIMINACIÓ PER MOTIU DE GÈNERE, RACIAL, ORIENTACIÓ SEXUAL.



11_Coneixes el protocol existent enfront de l'assetjament per raó de sexe, etnia, orientació o identitat de gènere en l'EASD?

 Copiar

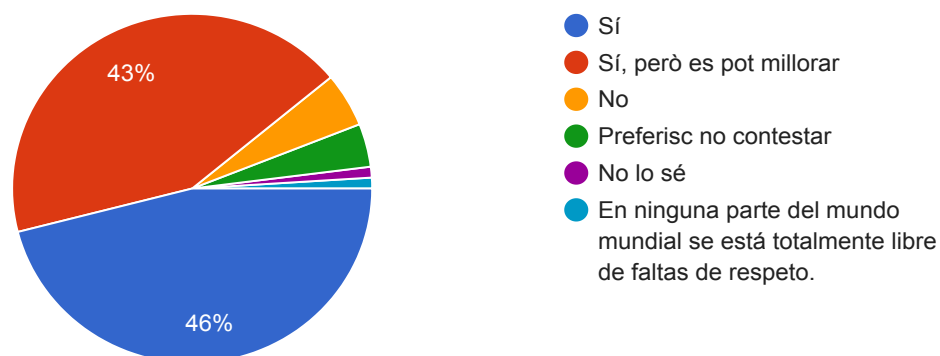
100 respuestas



12_Consideres que l'EASD és un espai segur enfront de situacions d'assetjament, violència masclista o discriminació?

 Copiar

100 respuestas

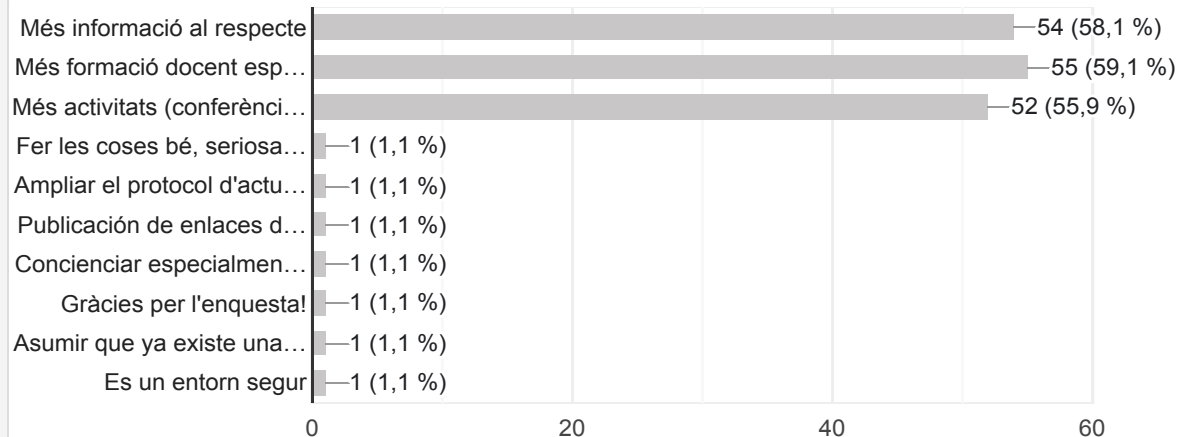


13_Quines accions preventives consideres prioritàries per a garantir un entorn educatiu segur i lliure de violències?

 Copiar

Pots triar més d'una opció.

93 respuestas





NORMATIVA

Espanya. (2007). *Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens*. Boletín Oficial del Estado, núm. 71, de 23 de març de 2007.

Espanya. (2024). *Llei 1/2024, de 7 de juny, per la qual es regulen les ensenyances artístiques superiors*. Boletín Oficial del Estado.

Generalitat Valenciana. (2003). *Llei 9/2003, de 2 d'abril, per a la igualtat entre dones i hòmens*. Diari Oficial de la Comunitat Valenciana.

Generalitat Valenciana. (2012). *Llei 4/2012, de 15 d'octubre, per la qual s'aprova la Carta de Drets Socials de la Comunitat Valenciana*. Diari Oficial de la Comunitat Valenciana.

Generalitat Valenciana. (2012). *Llei 7/2012, de 23 de novembre, integral contra la violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana*. Diari Oficial de la Comunitat Valenciana.

Generalitat Valenciana. (2017). *Llei 8/2017, de 7 d'abril, integral del reconeixement del dret a la identitat i a l'expressió de gènere en la Comunitat Valenciana*. Diari Oficial de la Comunitat Valenciana.

Generalitat Valenciana. (2018). *Llei 23/2018, de 29 de novembre, d'igualtat de les persones LGTBI*. Diari Oficial de la Comunitat Valenciana.

Generalitat Valenciana. (2018). *Decret 102/2018, de 27 de juliol, del Consell, de desenrotllament de la Llei 8/2017, integral del reconeixement del dret a la identitat i a l'expressió de gènere en la Comunitat Valenciana*. Diari Oficial de la Comunitat Valenciana.

Generalitat Valenciana. (2019). *Pacte Valencià contra la Violència de Gènere i Masclista*. Generalitat Valenciana.

Institut Superior d'Ensenyaments Artístics de la Comunitat Valenciana (ISEACV). (s. f.). *Pla d'igualtat de l'ISEACV*. Generalitat Valenciana.

Institut Superior d'Ensenyaments Artístics de la Comunitat Valenciana (ISEACV). (s. f.). *Normativa i recursos en matèria d'igualtat*. Generalitat Valenciana.

Per a la millora de la redacció i l'estil d'alguns apartats, es va utilitzar la ferramenta ChatGPT (OpenAI) com a suport, sempre sota la supervisió i validació de l'equip de la Unitat d'Igualtat.

