

DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

2025_26

Escola Superior
de Disseny de València





INTRODUCCIÓN

El presente Diagnóstico de Igualdad constituye el paso previo para la elaboración del II Plan de Igualdad de la Escola d'Art i Superior de Disseny de València. Su finalidad es identificar fortalezas, debilidades y áreas de mejora que orienten la definición de los objetivos y acciones del Plan, así como visibilizar posibles situaciones de discriminación o desigualdad en el seno de la comunidad educativa.

En función de los datos obtenidos, se definirán las líneas estratégicas que marcarán el camino para alcanzar el objetivo primordial del Plan: garantizar el derecho a la igualdad efectiva y a la no discriminación de todas las personas que conforman la EASD València, promoviendo un entorno educativo seguro, inclusivo y respetuoso con la diversidad.

Concretamente el diagnóstico persigue estos objetivos:

- Analizar la estructura y composición de la Escola d'Art i Superior de Disseny de València, atendiendo a la distribución de mujeres y hombres en el alumnado, el PDI, el PAS y los órganos de dirección, con el fin de identificar posibles desequilibrios en materia de igualdad.
- Recopilar y analizar información cuantitativa y cualitativa del alumnado y del profesorado de la EASD València en relación con la cultura de igualdad del centro, incluyendo percepciones, actitudes, grado de sensibilización y participación en las políticas y acciones de igualdad.
- Diagnosticar el grado de conocimiento, percepción y aplicación efectiva de las políticas, recursos y protocolos de igualdad de la EASD València, así como detectar posibles situaciones de discriminación o desigualdad, con el objetivo de fundamentar la definición de líneas estratégicas y acciones del II Plan de Igualdad.

La EASD València proyecta, a través de su DDNC -Reglamento de derechos, deberes y normas de convivencia de la comunidad educativa- y de sus planes estratégicos de dirección y calidad, la imagen de una institución comprometida con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la representación equilibrada en sus órganos de gobierno y la garantía de un entorno educativo seguro, inclusivo y libre de cualquier forma de discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, orientación sexual, identidad o expresión de género.

En un contexto social diverso y en constante transformación, la EASD València asume el compromiso de ir más allá del cumplimiento normativo, incorporando la igualdad y la no discriminación de manera transversal en su organización, en sus procesos de comunicación interna y en la convivencia diaria de la comunidad educativa.

Este trabajo se desarrollará desde la Unitat d'Igualtat de la EASD València, con el apoyo de la Dirección del Centro y la coordinación de calidad, y se fundamenta en la información recopilada durante el curso académico 2025-2026, que permite contextualizar la situación de los distintos colectivos que conforman la Escola d'Art i Superior de Disseny de València y orientar la elaboración del II Plan de Igualdad.



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 2025-26
- 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. Conclusiones del diagnóstico estructural de la EASD

1.6. Prevención de episodios de violencia machista

2. ENCUESTA AL ALUMNADO: ANÁLISIS DE RESULTADOS

2.1. Análisis DAFO

3. ENCUESTA AL PDI: ANÁLISIS DE RESULTADOS

3.1. Análisis DAFO

4. CONCLUSIONES

4.1. Acciones de mejora



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

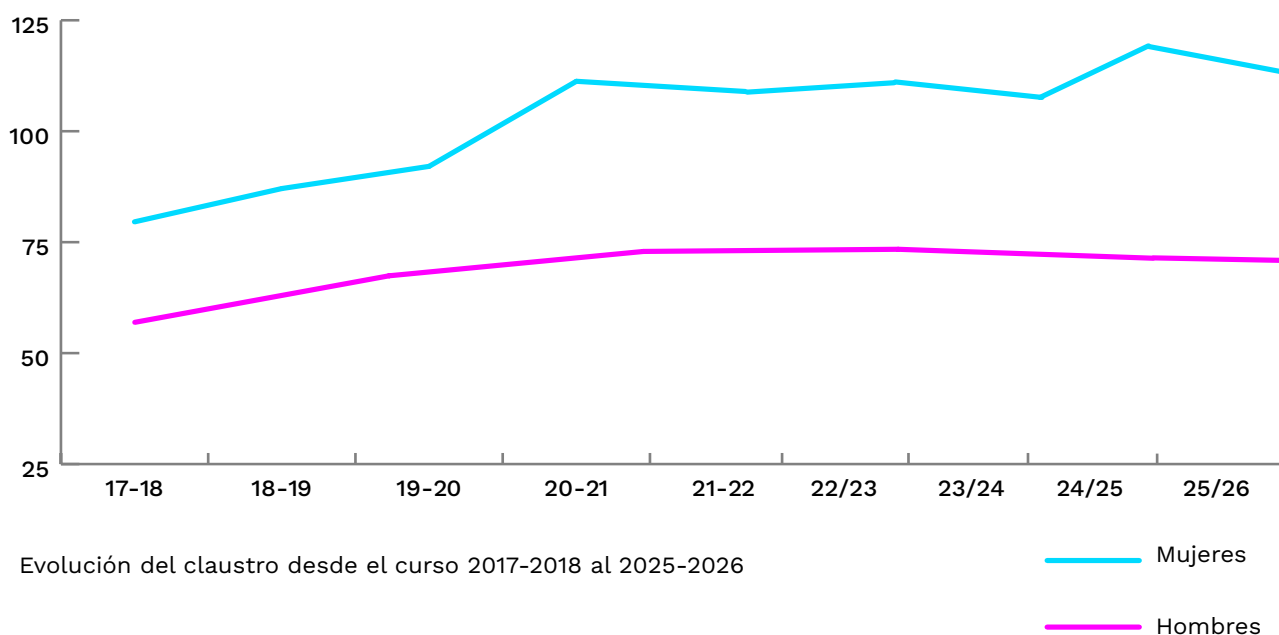
1.1. Personal docente e investigador (PDI)

En la tabla siguiente podemos ver la composición del claustro de docentes a lo largo de nueve 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
2022/23	115	76	191
2023/24	108	64	172
2024/25	120	67	187
2025/26	107	65	172

Tabla datos PDI: mujeres y hombres a lo largo de 9 cursos académicos

En el gráfico de líneas paralelas vemos claramente que en la EASD 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.





• Composición del claustro curso 2025-26

Actualmente no existe un equilibrio entre mujeres y hombres en la composición del claustro en la EASD València. Porcentualmente las mujeres suponen el 64,7 % frente al 35,3 % de hombres.

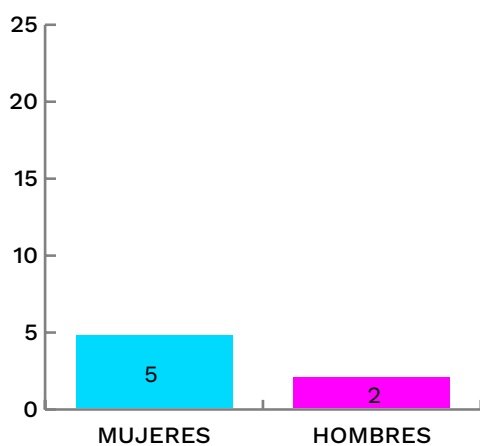
Se apuesta por la investigación y análisis de las causas y efectos vinculados a los desequilibrios de género que todavía persisten en la EASD y sobre los que es necesario trabajar a través de una planificación organizada.



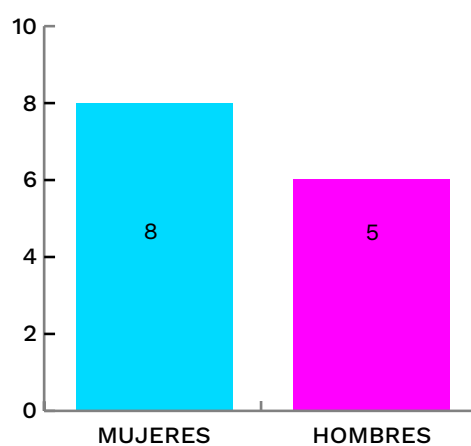
Composición del claustro curso 2025/206

• Composición de los diferentes departamentos de la EASD València

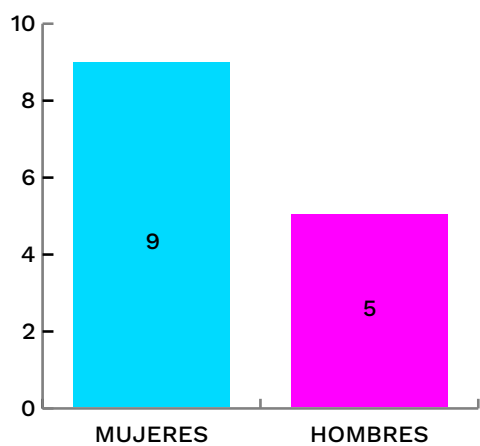
En la página siguiente se muestra la composición de los diferentes departamentos. En casi todos hay mayor de número de mujeres que de hombres. La brecha se dispara en los departamentos de Ciencias Sociales, Moda, Interiorismo, Medios Audiovisuales y Materiales. Solamente hay cuatro departamentos con mayor número de hombres que de mujeres, Joyería, Volumen, Medios Informáticos y Producto.



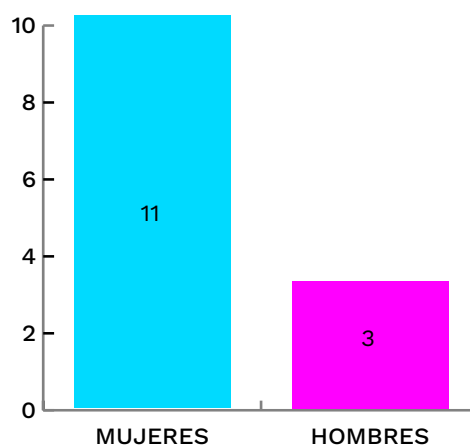
Departamento de Dibujo Técnico



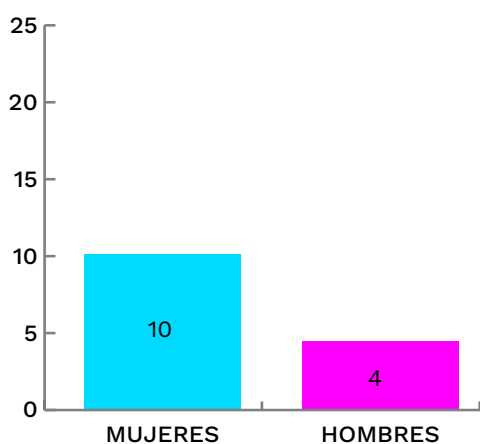
Dpto de Expresión: Dibujo artístico



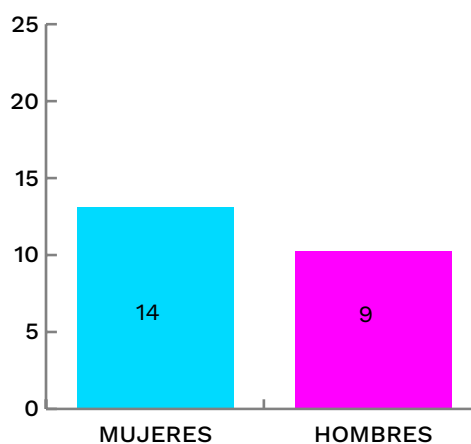
Departamento de Fotografía



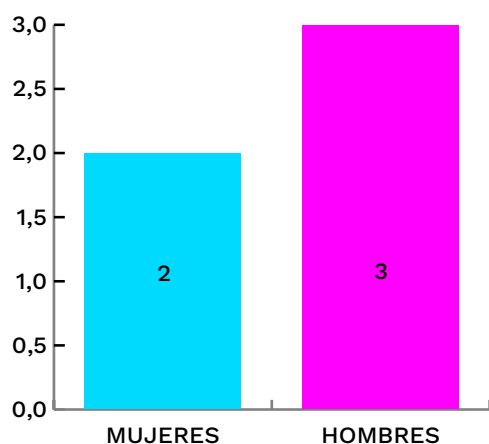
Departamento de Ciencias Sociales



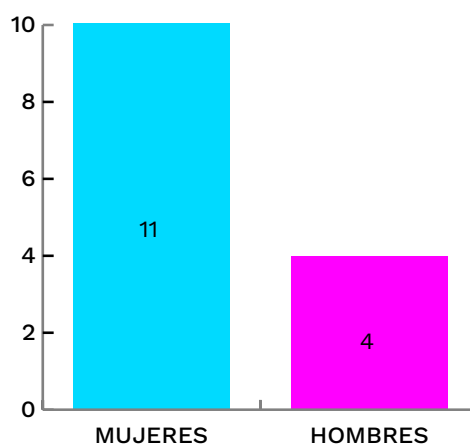
Departamento de Historia



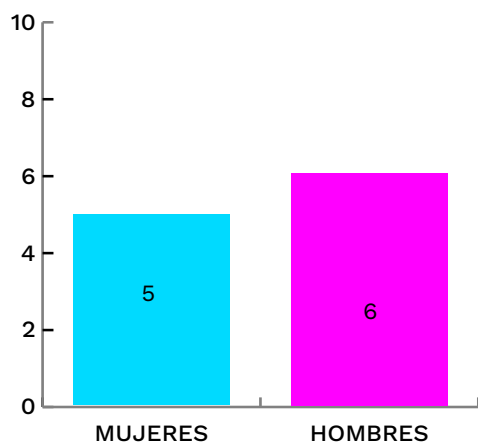
Departamento de Diseño Gráfico



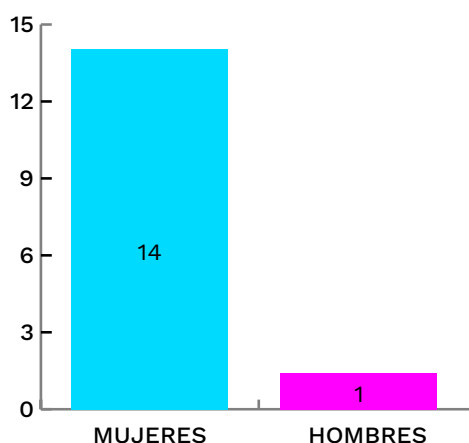
Departamento de Joyería



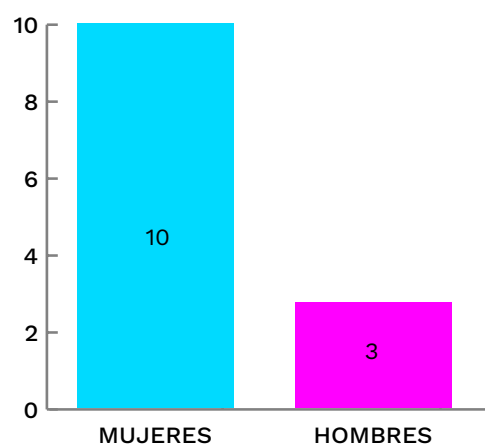
Departamento Diseño de Interiores



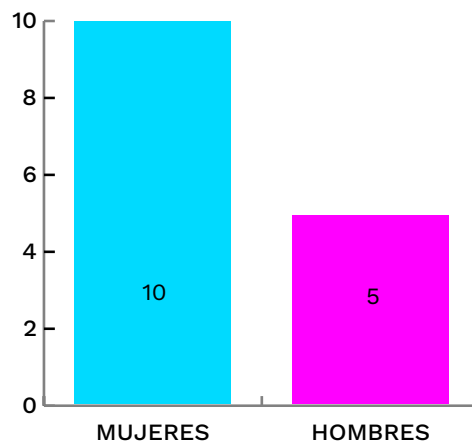
Departamento Diseño de Producto



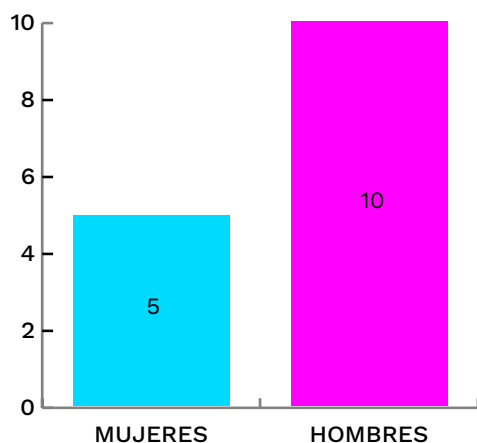
Departamento Diseño de Moda



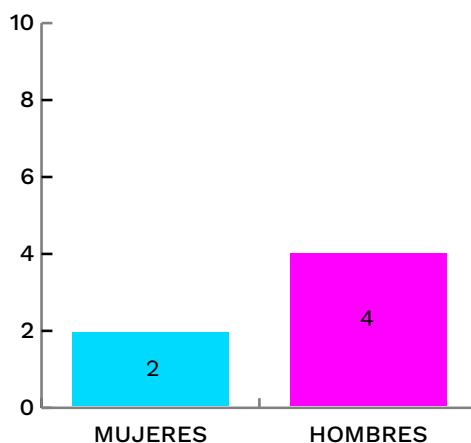
Dpto de Ciencias: Materiales y Tecnología



Departamento de Medios Audiovisuales



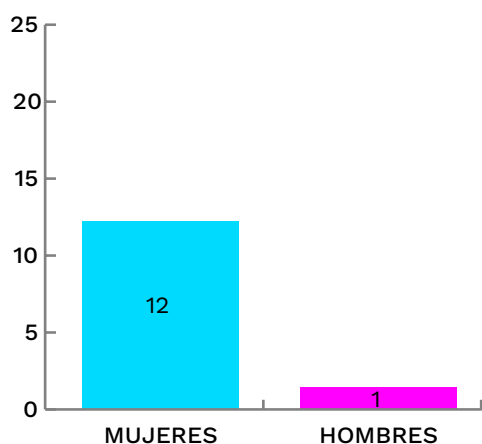
Dpto de Ciencias: Medios Informáticos



Dpto de Expresión: Volumen

• Jefaturas de departamento

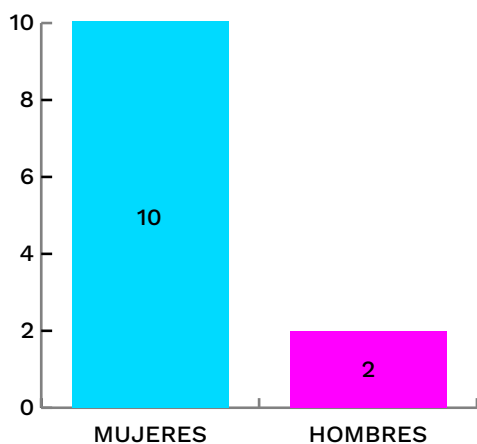
Actualmente 12 mujeres ostentan el cargo de Jefas de departamento, frente a 1 hombre.



Jefaturas de departamento curso 2025 - 2026

1.2. Personal de administración y servicios (PAS)

El PAS de la EASD València, en el curso 2025 - 2026, lo componen 10 mujeres y 2 hombres.



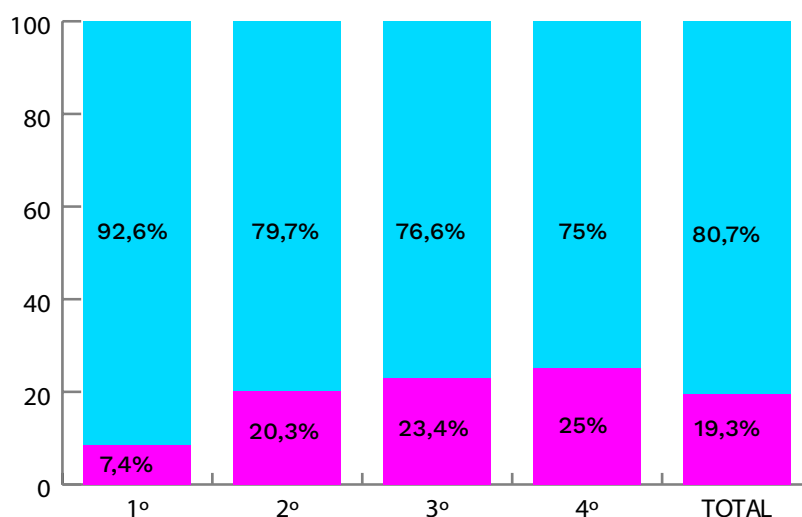
Personal de administración y servicios.



1.3. Alumnado

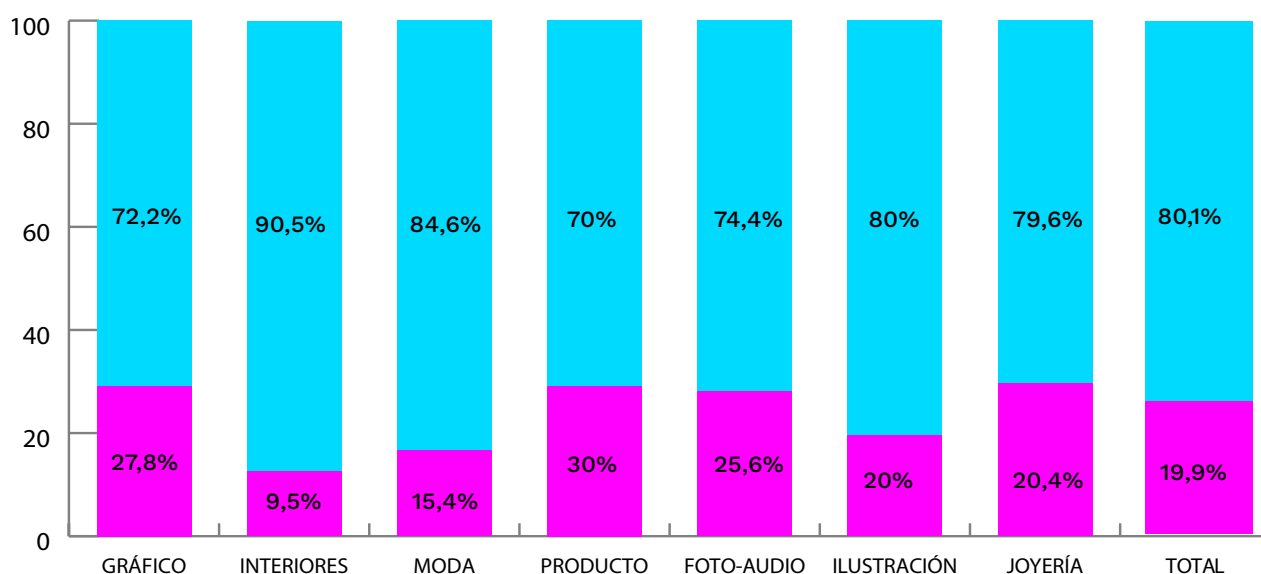
A continuación se muestran una serie de gráficas en las que vemos la distribución del alumnado (Grado en Enseñanzas Artísticas) de la EASD València según datos de la matrícula del curso académico 2025 - 2026. Podemos observar como en todos los cursos existe una considerable matriculación mayor de mujeres.

• Alumnas y alumnos matriculados por cursos



• Alumnas y alumnos matriculados por especialidades

En los estudios de Grado se observa una matriculación significativamente mayor de mujeres que de hombres. En línea con la tendencia mantenida en los últimos años, las mayores diferencias se concentran en las especialidades de Diseño de Moda y Diseño de Interiores. En conjunto, la distribución del alumnado refleja un 80,1 % de mujeres frente a un 19,9 % de hombres.

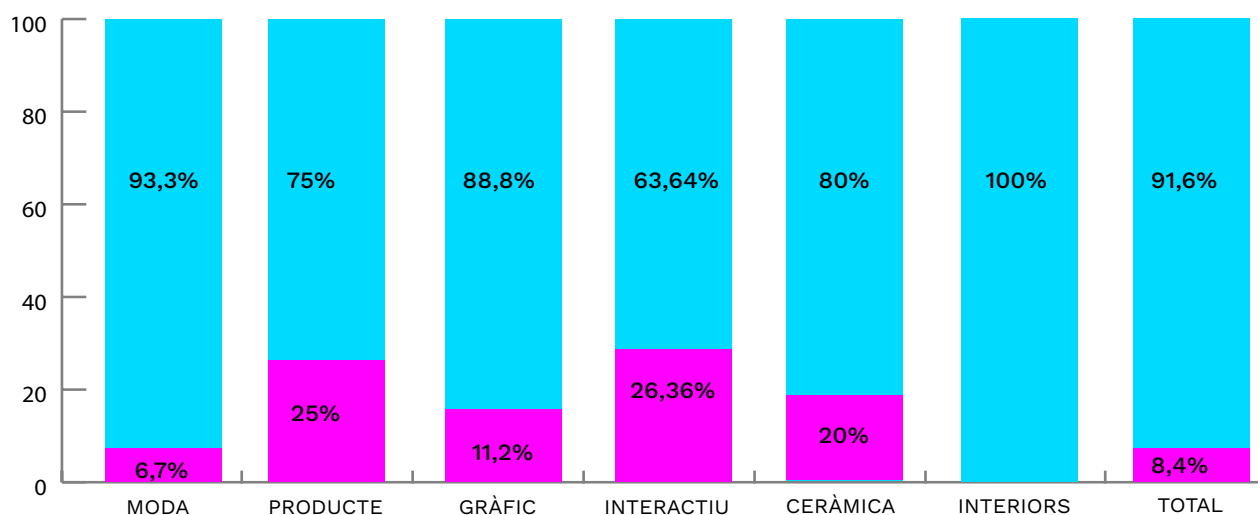




• Alumnas y alumnos matriculados en los másteres

Como se observa en la tabla, tanto en el Máster en Diseño Interactivo, como en el Máster en Artesanía, Diseño y Producción Sostenible de la Cerámica y en el Máster en Interiorismo Sostenible, no hay ningún hombre matriculado. En el resto de programas de máster tampoco se alcanza la paridad, siendo la formación de posgrado un ámbito mayoritariamente ocupado por mujeres.

Máster	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
CO-DISEÑO DE MODA Y SOSTENIBILIDAD	14	1	15
CREATIVIDAD Y DESARROLLO DE PRODUCTO	9	3	12
DISEÑO DE PUBLICACIONES ANALÓGICAS Y DIGITALES	16	2	18
DISEÑO INTERACTIVO	7	4	11
ARTESANÍA, DISEÑO Y PRODUCCIÓN SOSTENIBLE DE LA CERÁMICA	8	2	10
INTERIORISMO SOSTENIBLE	12	0	12
TOTAL	66	12	78

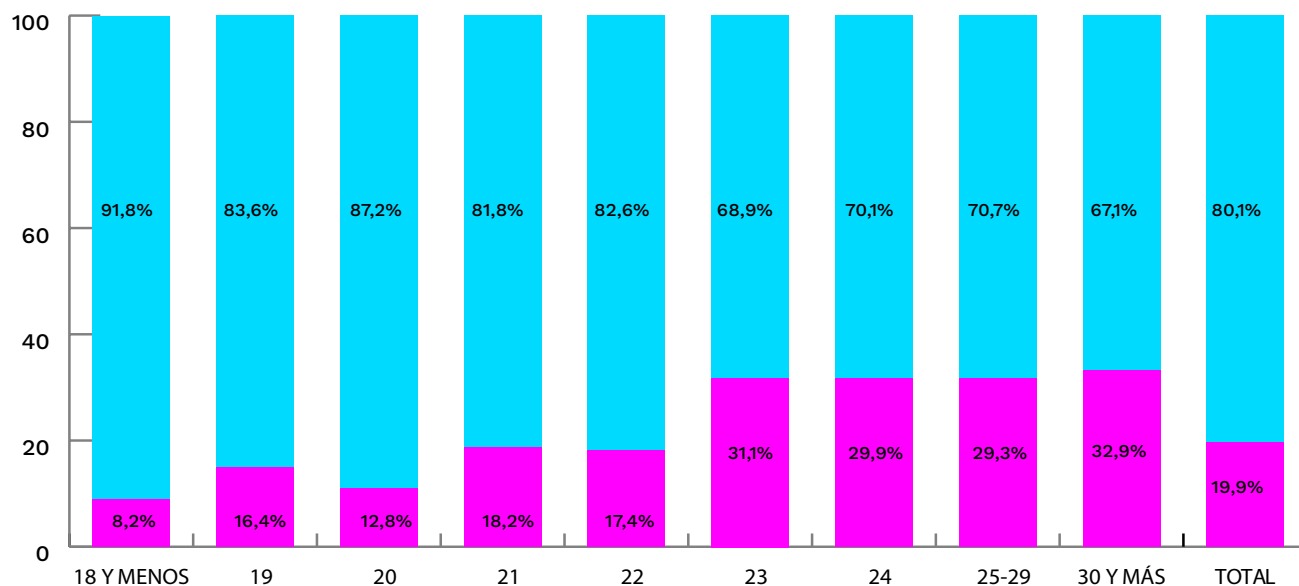


Matriculació en els màsters. Curs 2025- 2026



• Alumnas y alumnos desagregados por edad (Grado en enseñanzas artísticas + Máster).

Al realizar un estudio del alumnado de la EASD València por edad, encontramos que la matriculación de mujeres es el doble que la de los hombres. Es llamativo el alto porcentaje, de más de un 80%, de mujeres, en la franja de 18 a 21 años.



Matriculación de alumnas y alumnos por edades curso 2025 - 2026



• 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 paridad. Si el número es negativo, indica que las mujeres están infrarepresentadas.

La primera tabla indica que en la EASD València no existe paridad en ningún curso, siendo muy significativa la brecha de género en el primer y cuarto curso.

CURSOS	MUJERES	HOMBRES	BRECHA
1 ^{er} Curso	337	27	310
2 ^o Curso	228	58	170
3 ^{er} Curso	249	76	173
4 ^o Curso	357	119	238

Matriculación por cursos en los estudios de Grado

Si medimos la brecha de género por especialidades, podemos observar que hay una gran brecha de género en casi todas las especialidades, siendo más patente en Interiores y Moda. Fotografía y Creación Audiovisual y Joyería son las especialidades con menos brecha de género.

ESPECIALIDADES	MUJERES	HOMBRES	BRECHA
DISEÑO GRÁFICO	223	86	137
DISEÑO INTERIORES	286	30	256
DISEÑO MODA	253	46	207
DISEÑO PRODUCTO	110	47	63
FOTOGRAFÍA Y CREACIÓN AUDIOVISUAL	70	24	46
ILUSTRACIÓN	124	31	93
JOYERÍA Y OBJETO	39	10	29

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, lo que constituye un indicador positivo, ya que el anterior equipo directivo también estuvo encabezado por una mujer. Asimismo, la EASD València presenta una composición paritaria en el resto de cargos del equipo, integrado por cinco mujeres y cuatro hombres.

EQUIPO DIRECTIVO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
DIRECTORA/DIRECTOR	1	0	1
DIRECCIONES DE ESTUDIOS	2	3	5
VICEDIRECCIÓN	1	0	1
SECRETARIA/O	0	1	1
VICESECRETARIA/O	1	0	1
TOTAL	5	4	9

• Consejo de Centro

El Consejo de Centro del curso 2025 - 2026 cuenta con una representación mayoritaria de mujeres. Representan el 77,78% del Consejo de Centro.

CONSEJO DE CENTRO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
DIRECTORA	1	0	1
PROFESORADO	5	3	8
ALUMNADO	7	1	8
PAS	1	0	1
TOTAL	14	4	18



1.5. Conclusiones del diagnóstico estructural de la EASD

El diagnóstico estructural de la EASD València se basa en el análisis de datos objetivos relativos a la composición del alumnado y del profesorado, desagregados por sexo y especialidades, así como en la revisión de la oferta formativa. En el caso de los datos procedentes de encuestas, la recogida de la variable género se ha realizado mediante categorías binarias, de acuerdo con los instrumentos disponibles en el momento de su elaboración, si bien se contempla la incorporación de formulaciones más inclusivas en futuros diagnósticos. Este análisis complementa los DAFO del alumnado y del claustro, aportando una visión global de la realidad del centro desde una perspectiva de género.

La EASD València presenta una alta presencia de mujeres tanto en el alumnado como en el profesorado, especialmente en determinadas titulaciones. No obstante, este dato no implica necesariamente igualdad real, ya que el análisis por especialidades muestra desequilibrios en la distribución por grados, así como patrones de segregación horizontal que reproducen estereotipos de género presentes en el ámbito educativo y profesional del diseño.

En relación con la oferta formativa, la variación en la presencia de asignaturas específicas vinculadas a la perspectiva de género a lo largo de los últimos cursos refleja la dinámica propia de la oferta optativa y la evolución de la demanda del alumnado. En la actualidad, esta formación se mantiene a través de una asignatura con perspectiva de género, *Taller de las Invisibles*, y otra vinculada al diseño social, *UN (diverso) diseño*, lo que refuerza la conveniencia de avanzar hacia una integración estable y transversal de la igualdad en el conjunto del currículo.

El diagnóstico confirma asimismo la existencia de instrumentos institucionales como la Unitat d'Igualtat y el protocolo de prevención y actuación frente al acoso, que constituyen una base relevante para el desarrollo del II Plan de Igualdad, si bien requieren una mayor difusión y apropiación por parte de la comunidad educativa.

En conjunto, el análisis estructural evidencia la conveniencia de avanzar hacia una intervención planificada y sostenida, orientada a consolidar la igualdad como un eje transversal de la vida académica y organizativa de la EASD València.

1.6. Prevención de episodios de violencia machista

La EASD València cuenta con un Protocolo de prevención y actuación frente a las violencias machistas, sexuales y por razón de género, concebido como una herramienta fundamental para garantizar un entorno educativo seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de discriminación o violencia. El protocolo establece un marco de actuación claro y garantista ante posibles situaciones de acoso o violencia, asegurando la confidencialidad, la protección de las personas afectadas y la aplicación de los principios de no revictimización, diligencia y acompañamiento.

Desde una perspectiva preventiva, el protocolo se integra en una estrategia más amplia orientada a identificar, visibilizar y evitar conductas discriminatorias o violentas, incluidas aquellas que pueden pasar desapercibidas o normalizarse en la vida cotidiana del centro. Durante el curso académico 2023-2024 el protocolo fue activado en una ocasión, mientras que en el curso 2024-2025 no se registraron activaciones. Estos datos, junto con la percepción recogida en las encuestas, refuerzan la importancia de seguir trabajando no solo en la prevención, sino también en la visibilización del protocolo y en la generación de confianza para su utilización efectiva cuando sea necesario, aspecto que el II Plan de Igualdad aborda mediante acciones de sensibilización, formación y comunicación continuada.



2. ENCUESTA AL ALUMNADO: ANÁLISIS DE RESULTADOS

Bajo el título **IGUALTAT, CONVIVÈNCIA I ESPAI SEGUR**, se diseñó y difundió una encuesta (**ANEXO I**) dirigida a todo el alumnado de estudios superiores, máster y ciclos formativos de grado superior de la Escola d'Art i Superior de Disseny de València. El cuestionario fue enviado por correo electrónico durante el mes de diciembre de 2025, con el objetivo de recoger información sobre el grado de conocimiento, percepción y valoración de las políticas de igualdad, convivencia y seguridad del centro, así como detectar posibles áreas de mejora en estos ámbitos.

Alumnado matriculado: 1.450

Respuestas obtenidas: 330

Porcentaje de participación: 22,8 %

La tasa de respuesta obtenida puede considerarse alta y significativa en el contexto de procesos de diagnóstico, lo que permite identificar tendencias claras y representativas sobre las percepciones, prácticas y valoraciones del alumnado en relación con la igualdad de género, la diversidad y la no discriminación.

2.1. Análisis DAFO. Encuesta alumnado.

FORTALEZAS

1-Existencia de una Unitat d'Igualtat y de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso.
2-Percepción general de la EASD como entorno seguro, inclusivo y respetuoso con la diversidad.
3-Valoración positiva de las actividades por parte del alumnado participante. Sensibilidad del alumnado hacia cuestiones de:

- Igualdad
- Diversidad
- Salud mental
- Prevención del acoso

4-Potencial del diseño y las enseñanzas artísticas como herramientas de sensibilización y comunicación.

5-Existencia de una base previa de trabajo en igualdad, derivada del I Plan de Igualdad, que facilita la continuidad, evaluación y reformulación de las acciones en el II Plan.

DEBILIDADES

- 1-Funciones exactas de la Unitat d'Igualtat.
- 2-Contenido y funcionamiento del protocolo.
- 3-Baja participación y falta de información sobre las actividades existentes.
- 4-Escasa integración transversal de la igualdad en asignaturas y proyectos.
- 5-Falta de procedimientos administrativos inclusivos.
- 6-Implicación desigual del profesorado.



OPORTUNIDADES

- 1-Elaboración del II Plan de Igualdad como herramienta de mejora y consolidación.
- 2-Demanda clara de formación obligatoria en igualdad y convivencia.
- 3-Uso estratégico de:

- RRSS.
- Cartelería.
- Proyectos diseñados por el propio alumnado.
- Posibilidad de incorporar la igualdad como eje transversal del currículo.
- Contexto social y normativo favorable a las políticas de igualdad y no discriminación.
- Implantación de la nueva Ley de Enseñanzas Artísticas.

AMENAZAS

- 1-Desafección o rechazo ideológico de una parte minoritaria del alumnado.
- 2-Riesgo de que la igualdad se perciba como algo accesorio si no se integra en la vida académica.
- 3-Normalización de comentarios o actitudes discriminatorias si no se actúa de forma temprana.
- 4-Baja participación en las actividades organizadas por la Unitat d'Igualtat.
- 5-Falta de formación específica del profesorado como factor de riesgo.

CONCLUSIONES DAFO ENCUESTA ALUMNADO

Las conclusiones del DAFO del alumnado muestran que la EASD València cuenta con un clima general favorable y una comunidad estudiantil sensibilizada, pero ponen de manifiesto la necesidad de reforzar la comunicación y la implicación institucional para evitar que la igualdad se perciba como un elemento accesorio. El reto principal no es generar interés, sino transformar la sensibilidad existente en participación real, conocimiento de los recursos y prácticas cotidianas sostenidas.



3. ENCUESTA AL PDI: ANÁLISIS DE RESULTADOS.

Bajo el título **PLA D'IGUALTAT DE L'ESCOLA D'ART I SUPERIOR DE VALÈNCIA**, se diseñó y difundió una encuesta (**ANEXO II**) dirigida a todo el claustro de la Escola d'Art i Superior de Disseny de València. El cuestionario fue enviado por correo electrónico durante el mes de enero de 2026, con el objetivo de recoger información sobre el grado de conocimiento, percepción y valoración de las políticas de igualdad, convivencia y seguridad del centro, así como detectar posibles áreas de mejora en estos ámbitos.

El objetivo de esta encuesta es identificar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas relacionadas con la igualdad de género, la diversidad y la no discriminación desde la perspectiva del profesorado, atendiendo tanto a las prácticas docentes como a la cultura organizativa y a los mecanismos institucionales existentes.

Claustro: 172 docentes

Respuestas obtenidas: 101

Porcentaje de participación: 58,7 %

3.1. Análisis DAFO. Encuesta al claustro.

FORTALEZAS

1-Percepción mayoritaria de una cultura de igualdad consolidada en la EASD València, con un alto grado de acuerdo en que el centro muestra sensibilidad y compromiso con la igualdad de género y la no discriminación.

2-Implicación individual del profesorado en la incorporación de la perspectiva de género en la práctica docente, especialmente en el tratamiento de contenidos, ejemplos y referentes.

3-Uso extendido del lenguaje inclusivo en la comunicación docente e institucional, valorado positivamente por una parte significativa del claustro. Alta conciencia crítica sobre estereotipos de género, desigualdades normalizadas y diversidad sexual y de género, reflejada tanto en las respuestas cerradas como en los comentarios cualitativos.

4-Alta conciencia crítica sobre estereotipos de género, desigualdades normalizadas y diversidad sexual y de género, reflejada tanto en las respuestas cerradas como en los comentarios.

DEBILIDADES

1-Insuficiencia de formación específica y sistemática en materia de igualdad y perspectiva de género, señalada como la principal dificultad para su integración efectiva en la docencia.

2-Aplicación desigual de la perspectiva de género, muy vinculada a la iniciativa individual del profesorado y no siempre respaldada por estructuras o criterios comunes.

3-Percepción de una integración curricular limitada o mejorable, especialmente en relación con los planes de estudios y las guías docentes.

4-Déficits de comunicación interna, que se traducen en: desconocimiento parcial del protocolo de prevención y actuación frente al acoso, falta de visibilidad o accesibilidad de recursos institucionales relacionados con igualdad y lenguaje inclusivo.



OPORTUNIDADES

- 1-Alta disposición del profesorado a mejorar expresada en más formación, mayor coordinación, y recursos para integrar la igualdad en la docencia.
- 2-Base favorable para institucionalizar medidas, superando la dependencia de iniciativas individuales y avanzando hacia políticas estructurales.
- 3-Reconocimiento de la necesidad de liderazgo institucional en materia de igualdad, especialmente desde los órganos de gestión y coordinación.
- 4-Contexto normativo y social favorable, que legitima la implantación de medidas de igualdad y refuerza su obligatoriedad.
- 5-Potencial de trabajo transversal entre especialidades, aprovechando la sensibilidad existente en un centro de enseñanzas artísticas y de diseño

AMENAZAS

- 1-Percepción de que la igualdad ya está conseguida, presente en una parte del claustro, que puede generar resistencias pasivas o desmovilización.
- 2-Normalización de desigualdades invisibles, especialmente aquellas relacionadas con el reparto del poder, la visibilidad y el reconocimiento.
- 3-Riesgo de desgaste del profesorado más implicado, si no se refuerzan los recursos, el apoyo institucional y el reconocimiento del trabajo realizado.
- 4-Dificultades para la conciliación, que pueden limitar la participación efectiva del profesorado en órganos de decisión, proyectos o acciones complementarias.

CONCLUSIONES DAFO ENCUESTA CLAUSTRO

El diagnóstico del profesorado muestra una comunidad docente sensibilizada y comprometida con la igualdad de género, la diversidad y la no discriminación, que reconoce el aula como un espacio clave para la promoción de valores inclusivos y percibe la EASD València como un entorno mayoritariamente respetuoso y seguro. Esta base favorable constituye un punto de partida sólido para el desarrollo del II Plan de Igualdad y para la consolidación de una cultura institucional de igualdad.

Al mismo tiempo, el DAFO pone de relieve ámbitos claros de mejora, especialmente en relación con la necesidad de reforzar la formación específica, la comunicación interna y la coordinación docente, así como avanzar hacia una aplicación más homogénea de la perspectiva de género. En este sentido, el II Plan se presenta como una oportunidad para transformar el compromiso individual existente en políticas y prácticas compartidas, fortaleciendo la coherencia, la visibilidad y la eficacia de las acciones de igualdad en el conjunto del centro.



5. CONCLUSIONES

El diagnóstico realizado, a partir del análisis de datos estructurales y de los DAFO del alumnado y del claustro, muestra que la Escola d'Art i Superior de València cuenta con una base favorable para el desarrollo de políticas de igualdad, caracterizada por una comunidad educativa mayoritariamente sensibilizada, un clima general de respeto y la existencia de instrumentos en materia de igualdad y prevención de violencias.

Al mismo tiempo, el análisis pone de manifiesto la persistencia de desequilibrios estructurales y carencias organizativas que requieren ser abordadas de manera planificada y sostenida. Entre ellas destacan la segregación por especialidades, la integración todavía limitada y desigual de la perspectiva de género en el currículo, el conocimiento parcial de los recursos institucionales y déficits en la comunicación interna, así como la dependencia excesiva de la iniciativa individual en la incorporación de la igualdad en la docencia.

Las percepciones del alumnado y del profesorado coinciden en señalar que el principal reto no reside en la falta de sensibilidad o interés, sino en la necesidad de reforzar la dimensión institucional de la igualdad, dotándola de mayor coherencia, visibilidad y continuidad. En este sentido, se identifica una demanda clara de formación y coordinación que permita consolidar prácticas compartidas en el conjunto del centro y garantizar una aplicación homogénea de la perspectiva de género.

El diagnóstico también confirma que la sensibilización mediante formación específica en igualdad y violencia de género constituye un elemento clave para avanzar hacia una igualdad real y efectiva en la comunidad educativa de la EASD. La transversalización de la perspectiva de género en la docencia fue uno de los objetivos prioritarios del I Plan de Igualdad y continúa siendo una línea estratégica fundamental en el presente II Plan. Cabe destacar que en junio de 2022 se llevó a cabo el primer curso específico dirigido al profesorado. Esta experiencia previa refuerza la conveniencia de dar continuidad y estabilidad a la formación, evitando que dependa de actuaciones puntuales y consolidándola como un elemento estructural.

Asimismo, el diagnóstico pone de relieve la importancia de extender la formación a otros ámbitos estratégicos, como la comunicación interna y externa, promoviendo el uso del lenguaje inclusivo y la reflexión crítica sobre el sexismo en el diseño y en los procesos comunicativos. Así, se concibe como una herramienta transversal que contribuye a mejorar tanto la práctica docente como la cultura organizativa del centro.

En conjunto, el diagnóstico evidencia la conveniencia de avanzar hacia un enfoque transversal, estructural y evaluable de la igualdad, que permita consolidar los avances logrados, dar respuesta a las necesidades detectadas y garantizar la integración efectiva de la igualdad en la vida académica y de organización de la EASD València.



5.1. ACCIONES DE MEJORA

1-Desarrollar actuaciones concretas en aquellas especialidades con porcentajes muy elevados de alumnado femenino, como Joyería, Diseño de Moda y Diseño de Interiores, con el objetivo de cuestionar estereotipos de género asociados a estas disciplinas y favorecer una elección formativa libre de condicionantes culturales y sociales.

2-Revisar la oferta formativa del centro para reforzar la integración estable y transversal de la perspectiva de género, teniendo en cuenta que en cursos anteriores existieron más asignaturas optativas vinculadas a esta materia.

3-Impulsar acciones formativas dirigidas al profesorado que aborden la aplicación de la perspectiva de género en contextos concretos de docencia.

4-Promover la visibilización de perfiles profesionales diversos en actividades académicas, proyectos, conferencias y materiales docentes, especialmente en aquellas especialidades donde la representación es más homogénea, con el fin de ampliar referentes y romper asociaciones tradicionales entre género y disciplina.

5-Reforzar el conocimiento y comprensión del protocolo de prevención y actuación frente al acoso mediante acciones informativas dirigidas a toda la comunidad educativa, garantizando que el alumnado y el profesorado conozcan claramente los canales de actuación, los pasos a seguir y las personas involucradas.

6-Mejorar la visibilidad de la Unitat d'Igualtat y clarificar sus funciones mediante una comunicación institucional continuada, que facilite el acceso a la información, los canales de contacto y los recursos disponibles para alumnado, PDI y PAS.

7-Reforzar la comunicación y la integración académica de las actividades relacionadas con igualdad, diversidad y convivencia, con el objetivo de aumentar la participación del alumnado.

8-Revisar y actualizar la formulación de la variable género en las encuestas dirigidas al alumnado y al profesorado, incorporando opciones no binarias y la posibilidad de no respuesta, con el objetivo de adecuar la recogida de datos a criterios de inclusión, diversidad y respeto a la identidad de género.

9-Incorporar de manera efectiva la representación del alumnado en la Unitat d'Igualtat de la EASD València, garantizando su participación activa en las acciones de igualdad del centro.

II PLAN DE IGUALDAD EASD VALÈNCIA

2026_28

Escola Superior
de Disseny de València





INTRODUCCIÓN

El II Plan de Igualdad de la Escola d'Art i Superior de Disseny de València se concibe como un instrumento estratégico orientado a garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, la no discriminación y la libertad de todas las personas que conforman la comunidad educativa. Todo ello se articula desde la promoción de un entorno seguro, inclusivo y respetuoso con la diversidad de género, la orientación sexual, el origen racial o étnico y otras identidades.

Este Plan forma parte de la política general del centro, enmarcada dentro del eje de Gestión y Comunidad Educativa, y responde al compromiso institucional de garantizar un entorno educativo inclusivo y no discriminatorio, que promueva la igualdad de género, la equidad, la diversidad, la inclusión de las personas con discapacidad o en situación de vulnerabilidad, así como el compromiso con el medio ambiente, en coherencia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

En un contexto social y normativo en constante transformación, la EASD València, como centro público dependiente de la Generalitat Valenciana y del ISEACV, asume la responsabilidad de integrar de manera transversal la perspectiva de igualdad y diversidad en sus procesos educativos y en su organización interna, adoptando un enfoque interseccional que reconoce la interrelación de los distintos ejes de desigualdad y contribuye activamente a la construcción de una sociedad más justa e igualitaria.

Desde el ámbito del diseño, el Plan impulsa un enfoque formativo libre de sesgos, incorporando la perspectiva de género en metodologías como el codiseño, el diseño centrado en las personas y el diseño para la innovación social, favoreciendo su aplicación tanto en la práctica académica como en la futura actividad profesional del estudiantado. En este marco, las actividades de sensibilización podrán vincularse a fechas significativas relacionadas con la igualdad, la prevención de las violencias machistas y la diversidad, como el 8M, Día Internacional de las Mujeres, 25N, el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres o el Mes del Orgullo LGTBIQ+, entre otras.

Asimismo, la excelencia académica y organizativa de la EASD València está estrechamente vinculada a la consolidación de un modelo educativo y de un entorno de trabajo basados en los principios de equidad, corresponsabilidad, convivencia y respeto a la diversidad. En este sentido, el II Plan de Igualdad se dirige a todos los grupos de interés implicados —Generalitat Valenciana, ISEACV, Dirección de la EASD València, Personal Docente e Investigador (PDI), Personal de Administración y Servicios (PAS) y estudiantado— promoviendo su implicación corresponsable en el desarrollo, seguimiento y evaluación de las medidas previstas.

El presente Plan se diseña en coherencia con el marco normativo vigente, siguiendo las directrices establecidas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, alineándose con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y con la Ley 1/2024, de 7 de junio, por la que se regulan las enseñanzas artísticas superiores, actualmente en proceso de desarrollo e implantación.

El II Plan de Igualdad de la EASD València está articulado entorno a cuatro 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. Igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y la promoción profesional. Participación y representación paritarias.

Eje 4. Garantizar que la EASD València sea un centro libre de violencias machistas, acoso sexual y cualquier forma de discriminación o acoso por razón de género, orientación sexual o identidad de género.



EJE 1. FOMENTO DE UNA CULTURA DE LA IGUALDAD

1. Objetivo general: Fomentar una cultura institucional de la igualdad en la EASD València, promoviendo la sensibilización, el compromiso y la implicación de toda la comunidad educativa, e integrando de forma transversal los principios de igualdad y no discriminación como valores fundamentales del centro.

1.1. Objetivo específico: Garantizar que los eventos y actividades de la EASD València incorporen la perspectiva de igualdad y se desarrollen en un marco libre de sexismo y discriminación.

1.2. Objetivo específico: Fomentar una comunicación no sexista e inclusiva, tanto interna como externa, que promueva la igualdad y el respeto a la diversidad.

Acción 1

Asegurar la realización periódica de eventos y actividades orientadas a la sensibilización en materia de igualdad, diversidad y no discriminación en la EASD València.

Responsable	Periodo	Indicadores
Unitat d'Igualtat Subdirecció	Años 26/27/28	-Número de eventos y actividades de sensibilización en igualdad realizados durante el curso académico.

Acción 2

Aplicación y actualización de la herramienta de verificación de igualdad en actividades culturales.

Responsable	Periodo	Indicadores
Unitat d'Igualtat Subdirecció	Años 26/27/28	-Actualizar y aplicar la herramienta existente destinada a verificar que las actividades y eventos incorporan el principio de igualdad y la perspectiva de género.

Acción 3

Mantener y reforzar los canales de comunicación existentes de la Unitat d'Igualtat garantizando la difusión periódica de contenidos sobre igualdad y valorar la incorporación de nuevos canales, como TikTok, para ampliar su alcance.

Responsable	Periodo	Indicadores
Unitat d'Igualtat Dep. Comunicación	Años 26/27/28	-Número de publicaciones realizadas durante el curso académico.



Acción 4

Dar continuidad al compromiso de la EASD València con la promoción y difusión de las acciones de la Unitat d'Igualtat, garantizando la visibilización del II Plan de Igualdad y de sus principales medidas a través de los canales institucionales habituales del centro.

Responsable	Periodo	Indicadores
Unitat d'Igualtat Dep. Comunicación	Años 26/27/28	-Publicación y difusión del II Plan de Igualdad a través de los canales habituales de la EASD València.

Acción 5

Fomentar la implicación del profesorado en el desarrollo de actividades orientadas a sensibilizar e implicar al alumnado en cuestiones relacionadas con la igualdad, la diversidad de género, la prevención de la violencia y la reflexión sobre las masculinidades.

Responsable	Periodo	Indicadores
Unitat d'Igualtat Docentes interesados/as	Años 26/27/28	-Número de actividades realizadas -Número de asignaturas en los que se desarrollan actividades relacionadas con la igualdad y la diversidad.

Acción 6

Incorporar la participación de la Unitat d'Igualtat en los actos de bienvenida y acogida al alumnado al inicio del curso académico con el objetivo de ampliar los imaginarios sobre las distintas especialidades e informar sobre políticas de igualdad.

Responsable	Periodo	Indicadores
Unitat d'Igualtat Docentes interesados/as	Años 26/27/28	-Incorporación de contenidos sobre igualdad y la Unitat d'Igualtat en las presentaciones institucionales dirigidas al alumnado de nuevo ingreso.



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

2. Objetivo general: Transversalizar de manera real y efectiva la perspectiva de género en la docencia, la investigación, la innovación y la transferencia de conocimientos de la EASD València, superando enfoques androcéntricos y promoviendo una enseñanza crítica, inclusiva y comprometida con la igualdad.

2.1. Objetivo específico: Incorporar la perspectiva de género de forma transversal en los planes de estudios del ISEACV y en las asignaturas impartidas en la EASD València.

2.2. Objetivo específico: Impulsar proyectos de investigación, innovación y transferencia de conocimiento que aborden de manera específica la perspectiva de género y su aplicación en el ámbito del diseño y las enseñanzas artísticas.

Acción 7

Reformular las guías docentes para incorporar de manera transversal la perspectiva de género en las asignaturas de la EASD, incluyendo los TFG y TFM, así como trabajar la inclusión de contenidos específicos sobre igualdad y diseño con perspectiva de género en asignaturas clave de los planes de estudio del ISEACV.

Responsable	Periodo	Indicadores
Unitat d'Igualtat Direcció de estudis Innovació y Alianzas Docentes Jefaturas de departamentos	Años 26/27/28	-Inclusión de criterios de perspectiva de género en las guías docentes. -Número de asignaturas que incorporan contenidos específicos de igualdad y diseño con perspectiva de género.

Acción 8

Proporcionar recursos y fomentar la formación del profesorado para facilitar la incorporación de la perspectiva de género en la docencia, incluyendo formación en igualdad, lenguaje inclusivo y sensibilización frente a la violencia machista.

Responsable	Periodo	Indicadores
Unitat d'Igualtat Direcció de estudis	Años 26/27/28	-Número de acciones formativas y/o recursos puestos a disposición del profesorado. -Número de docentes participantes en acciones formativas relacionadas con igualdad y perspectiva de género.



Acción 9

Fomentar el desarrollo de Trabajos Fin de Grado y Trabajos Fin de Máster que aborden de forma específica la perspectiva de género y la igualdad, garantizando su visibilización dentro del ámbito académico de la EASD València.

Responsable	Periodo	Indicadores
Unitat d'Igualtat Direcció de estudis	Años 26/27/28	-Número de TFG y TFM desarrollados con enfoque de género.

Acción 10

Recopilar y dar visibilidad a las investigaciones desarrolladas por el PDI que incorporen la perspectiva de género o aborden de forma específica cuestiones relacionadas con la igualdad, la diversidad y la violencia de género, favoreciendo la transferencia de conocimiento.

Responsable	Periodo	Indicadores
Unitat d'Igualtat Equips Docents	Años 26/27/28	-Existencia de un repositorio, listado o espacio de difusión de investigaciones con perspectiva de género. -Número de investigaciones del PDI difundidas con enfoque de género.



EJE 3. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL TRABAJO Y LA PROMOCIÓN PROFESIONAL. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN IGUALITARIA.

3. Objetivo general: Favorecer la igualdad de oportunidades en la participación y la representación en la EASD València, promoviendo la paridad en los órganos de decisión, así como medidas que faciliten la conciliación y la corresponsabilidad en el ámbito académico.

3.1. Objetivo específico: Establecer procesos de observación y análisis que permitan identificar desigualdades de género y evaluar de forma progresiva la evolución hacia una representación equilibrada y unas condiciones más igualitarias en la EASD València.

3.2. Objetivo específico: Garantizar la participación activa y equilibrada del alumnado en los espacios institucionales de igualdad y toma de decisiones de la EASD València, y en particular en la Unitat d'Igualtat.

Acción 11

Realización de un estudio diagnóstico de la situación del personal docente (PDI) y del personal de administración y servicios (PAS) de la EASD València desde una perspectiva de género, con el fin de identificar posibles desigualdades y orientar la definición de políticas de igualdad ajustadas a la realidad del centro.

Responsable	Periodo	Indicadores
Unitat d'Igualtat Equipo Directivo	Años 26/27/28	-Existencia de un estudio diagnóstico sobre la situación del PDI y del PAS de la EASD València con perspectiva de género.

Acción 12

Promover un estudio diagnóstico de la situación del alumnado de la EASD València que permita detectar posibles brechas de género, así como la existencia de especialidades, itinerarios o ámbitos de estudio feminizados o masculinizados, en relación con la elección académica y la proyección profesional.

Responsable	Periodo	Indicadores
Unitat d'Igualtat Equipo Directivo	Años 26/27/28	-Existencia de un estudio diagnóstico sobre la situación del alumnado de la EASD València con perspectiva de género.



Acción 13

Facilitar, en la medida de lo posible, recursos adecuados en la EASD València que contribuyan a la conciliación de la vida personal, familiar y académica/laboral, y que se consideren necesarios en función de la demanda existente

Responsable	Periodo	Indicadores
Unitat d'Igualtat Equipo Directivo	Años 26/27/28	-Acciones llevadas a cabo para facilitar los recursos requeridos.

Acción 14

Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gestión, de participación y toma de decisiones de la EASD València, garantizando criterios de paridad siempre que la normativa y la disponibilidad lo permitan.

Responsable	Periodo	Indicadores
Unitat d'Igualtat Equipo Directivo	Años 26/27/28	-Porcentaje de órganos de gestión que presentan una composición equilibrada de mujeres y hombres.

Acción 15

Revisar la gestión de las prácticas académicas externas de la EASD València desde una perspectiva de género, incorporando criterios de igualdad y no discriminación.

Responsable	Periodo	Indicadores
Unitat d'Igualtat	Años 26/27/28	-Porcentaje de ofertas de prácticas académicas externas que incluyen cláusulas o referencias explícitas a la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Acción 16

Incorporar de manera efectiva la representación del alumnado en la Unitat d'Igualtat de la EASD València, garantizando su participación activa en las acciones de igualdad del centro.

Responsable	Periodo	Indicadores
Unitat d'Igualtat	Años 26/27/28	-Existencia de representación del alumnado en la Unitat d'Igualtat de la EASD València.



EJE 4. GARANTIZAR QUE LA EASD VALÈNCIA SEA UN CENTRO LIBRE DE VIOLENCIAS MACHISTAS, ACOSO SEXUAL Y CUALQUIER FORMA DE DISCRIMINACIÓN O ACOSO POR RAZÓN 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 desarrollar su actividad en un entorno seguro, libre de violencia y discriminación por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.

5.1. Objetivo específico: Revisar, actualizar y garantizar la correcta aplicación del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación y otras violencias de género vigente en la EASD València.

5.2. Objetivo específico: Sensibilizar y formar a toda la comunidad educativa en materia de prevención de la violencia de género, el acoso y cualquier forma de discriminación.

Acción 17

Recoger y analizar información del alumnado de la EASD València sobre su percepción del centro como espacio seguro, así como sobre el conocimiento y la confianza en los mecanismos de prevención y actuación frente al acoso y las violencias de género.

Responsable	Periodo	Indicadores
Unitat d'Igualtat	Años 26/27/28	-Existencia de un instrumento de recogida de información del alumnado sobre la percepción de la EASD València como espacio seguro.

Acción 18

Revisar y, en su caso, actualizar y difundir el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y otras violencias de género vigente en la EASD València, asegurando su adecuación a la normativa actual y a la realidad del centro.

Responsable	Periodo	Indicadores
Unitat d'Igualtat Equipo Directivo	Años 26/27/28	-Revisión realizada del protocolo de prevención y actuación frente al acoso y las violencias de género durante la vigencia del II Plan de Igualdad.

Acción 19

Desarrollar acciones formativas específicas dirigidas al PDI, PAS y alumnado sobre la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso, violencias de género y discriminación.

Responsable	Periodo	Indicadores
Unitat d'Igualtat Equipo Directivo	Años 26/27/28	-Número de acciones formativas específicas realizadas en materia de prevención, detección y actuación frente al acoso y las violencias de género.



Acción 20

Garantizar la existencia y el correcto funcionamiento de canales confidenciales, accesibles y seguros para la comunicación, atención y seguimiento de posibles situaciones de acoso o violencia de género, en coordinación con la Unitat d'Igualtat.

Responsable	Periodo	Indicadores
Unitat d'Igualtat	Años 26/27/28	-Verificar la efectividad de los canales de comunicación y atención frente al acoso y las violencias de género definidos, accesibles y operativos en la EASD València.

Acción 21

Garantizar la atención psicológica y el acompañamiento a las personas de la comunidad educativa de la EASD que puedan verse afectadas por situaciones de acoso, discriminación por razón de su orientación sexual, identidad o expresión de género.

Responsable	Periodo	Indicadores
Unitat d'Igualtat Equipo Directivo	Años 26/27/28	-Verificación de la atención psicológica y acompañamiento frente a situaciones de discriminación por orientación sexual, identidad de género -Número de atenciones.

Acción 22

Facilitar el cambio de nombre en la documentación académica y administrativa de la EASD València, de acuerdo con la normativa vigente y garantizando la confidencialidad.

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

Acción 23

Creación del grupo Orgull EASD como espacio de referencia para las personas LGTBIQ+ de la comunidad educativa de la EASD València, con el objetivo de favorecer un entorno seguro y libre de discriminación por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

Responsable	Periodo	Indicadores
Unitat d'Igualtat Equipo Directivo	Años 26/27	-Creación y funcionamiento del grupo EASD Orgull. -Número de acciones realizadas, personas participantes y visibilidad en los canales oficiales.



ANEXOS



ANEXO I

ENCUESTA AL ALUMNADO

IGUALTAT I CONVIVÈNCIA

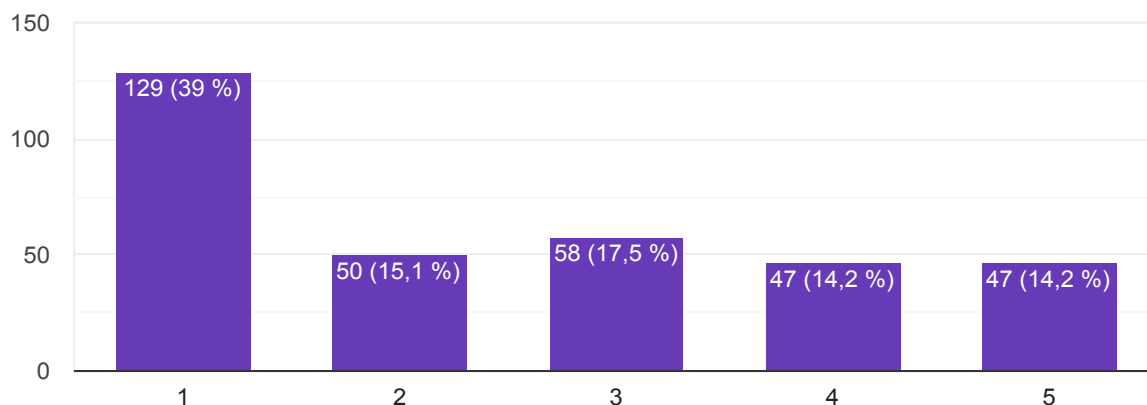
332 respuestas

[Publicar datos de análisis](#)

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

[Copiar](#)

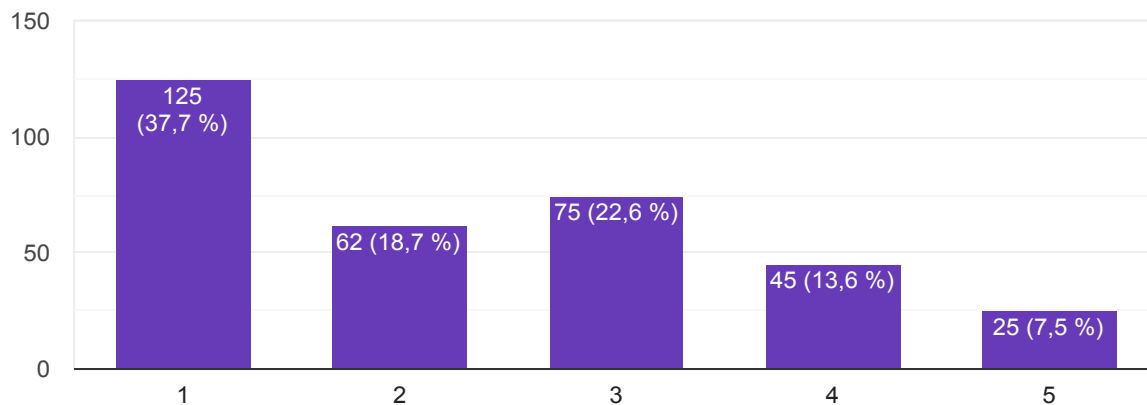
331 respuestas



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

[Copiar](#)

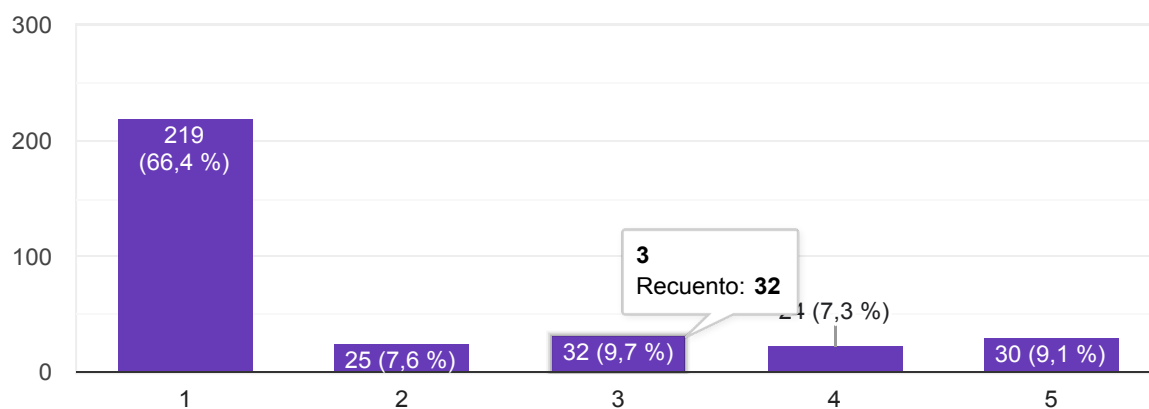
332 respuestas



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

 Copiar

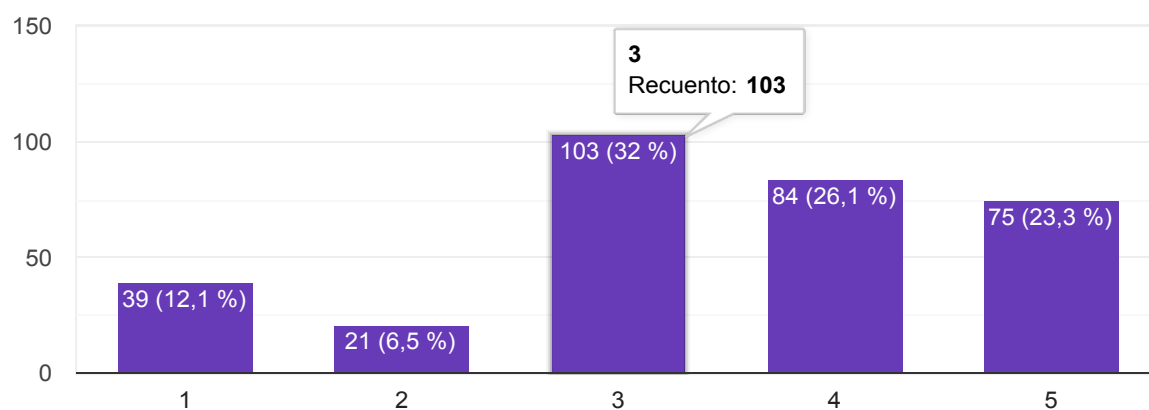
330 respuestas



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



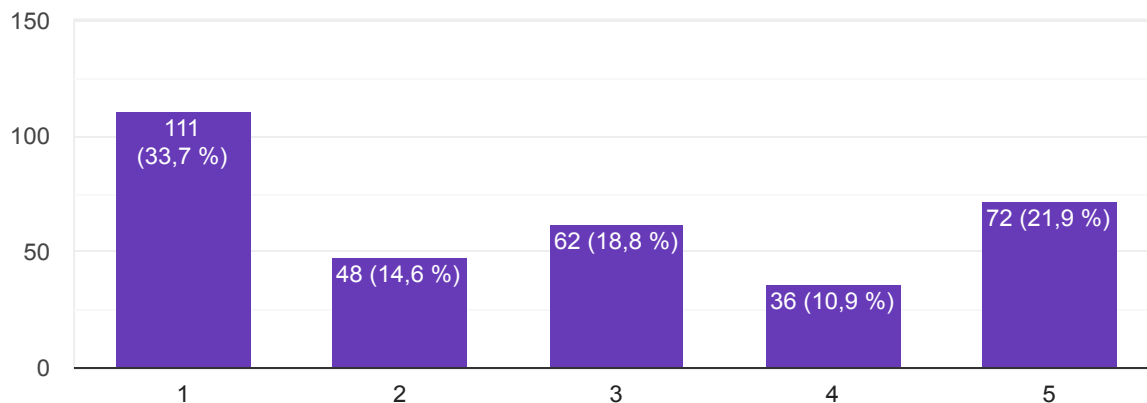
Charlas y eventos

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

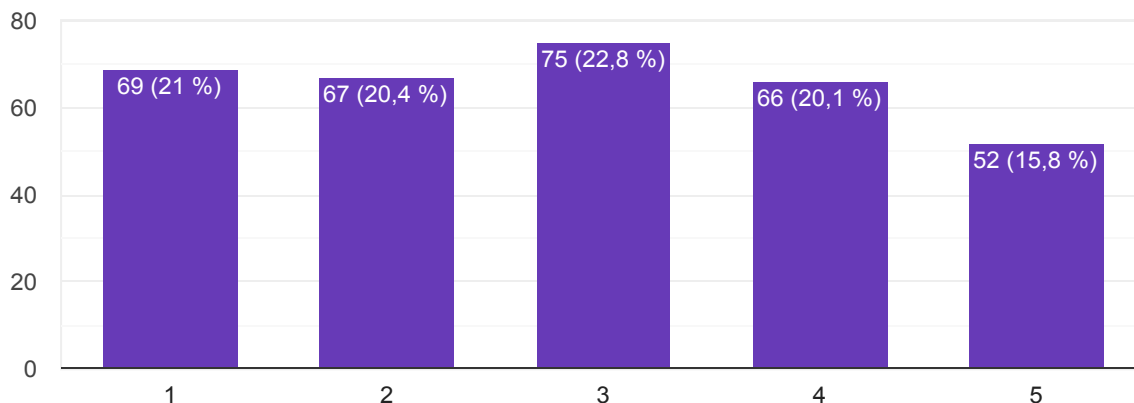
329 respuestas



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

 Copiar

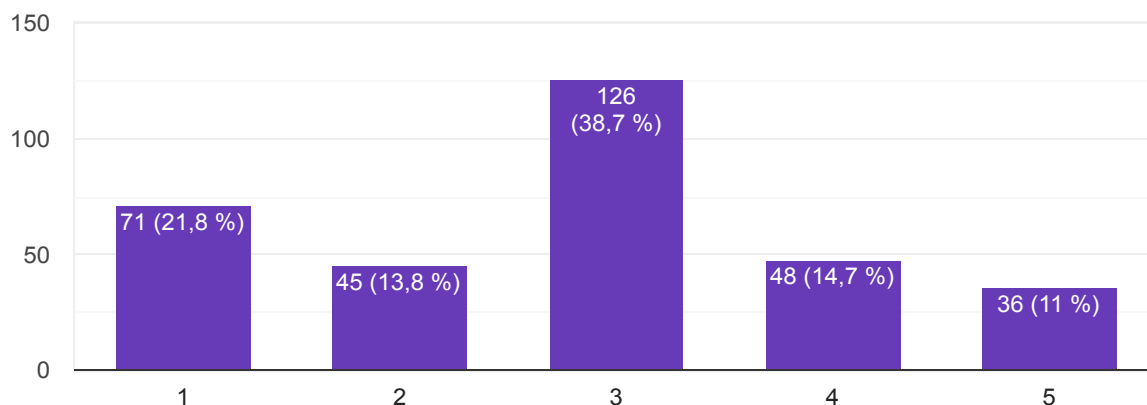
329 respuestas



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

[Copiar](#)

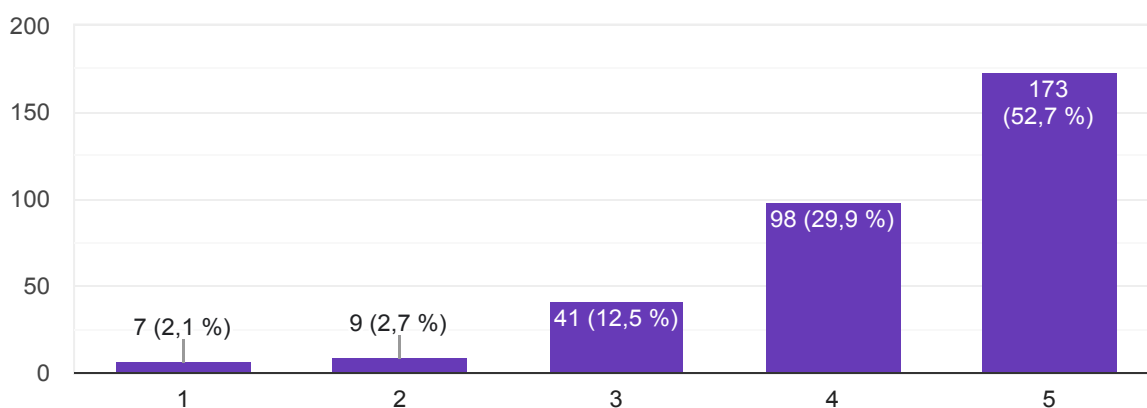
326 respuestas



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

[Copiar](#)

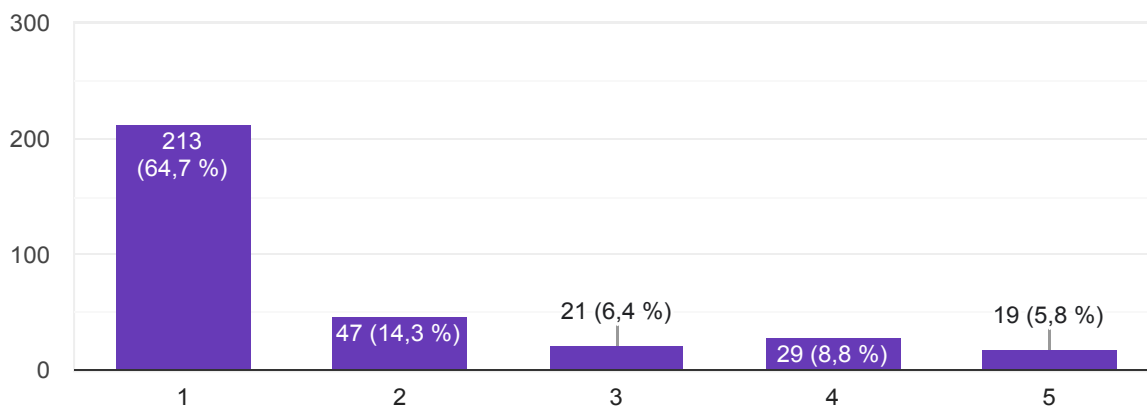
328 respuestas



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 vivers.

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"

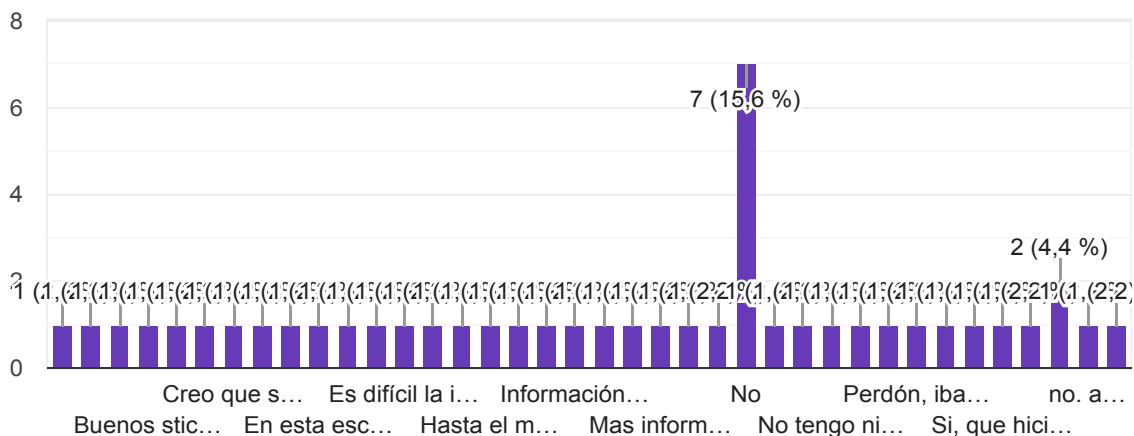
Q se respetaran realimente todas las ideologias y creencias, no solo algunas

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



ANEXO II

ENCUESTA AL PROFESORADO



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

102 respuestas

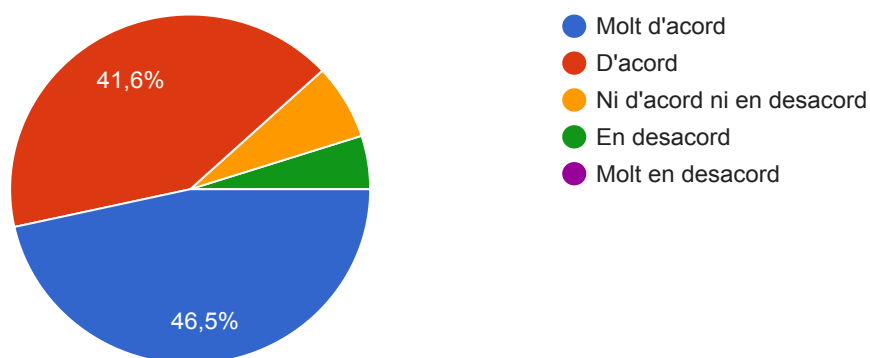
[Publicar datos de análisis](#)

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](#)

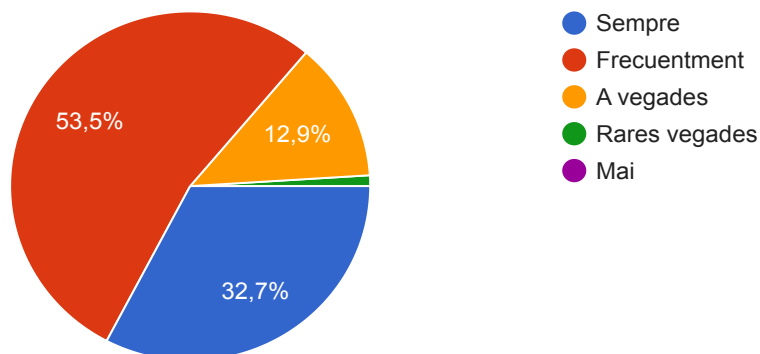
101 respuestas



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

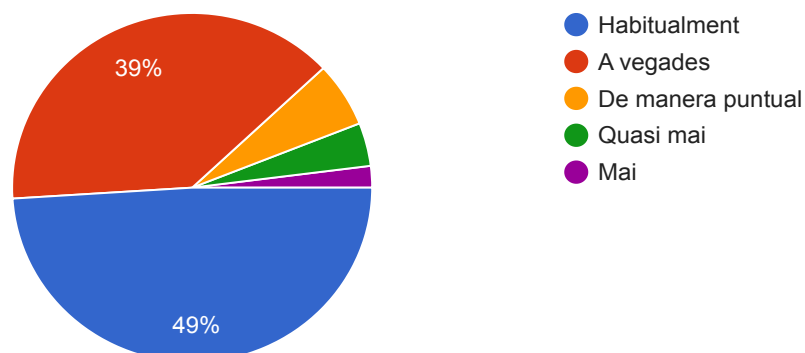
EIX 2_DOCÈNCIA, INVESTIGACIÓ I INNOVACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE.



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

 Copiar

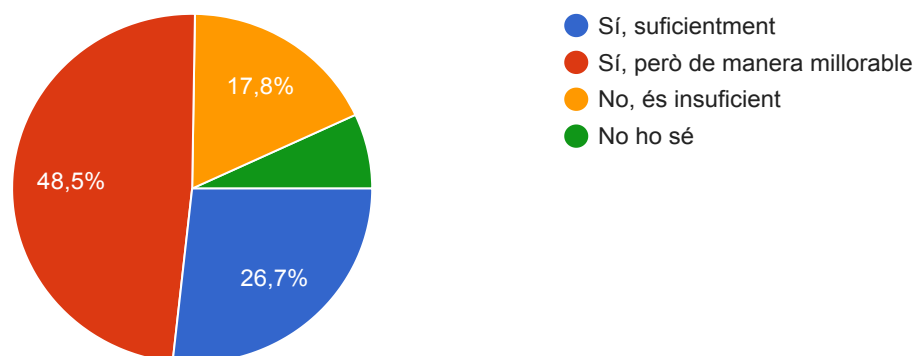
100 respuestas



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

 Copiar

101 respuestas

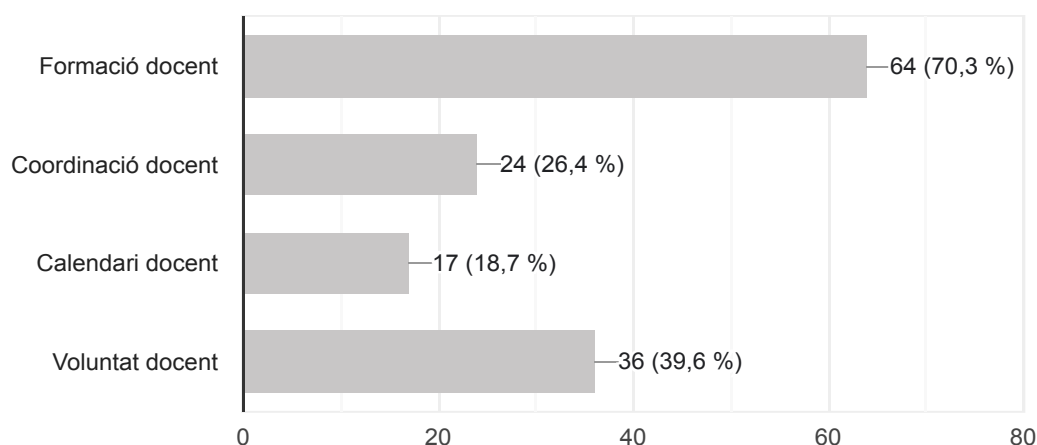


6_Quines dificultats trobes per a incorporar la perspectiva de gènere en la docència, investigació o innovació?

 Copiar

Pots triar més d'una opció

91 respuestas

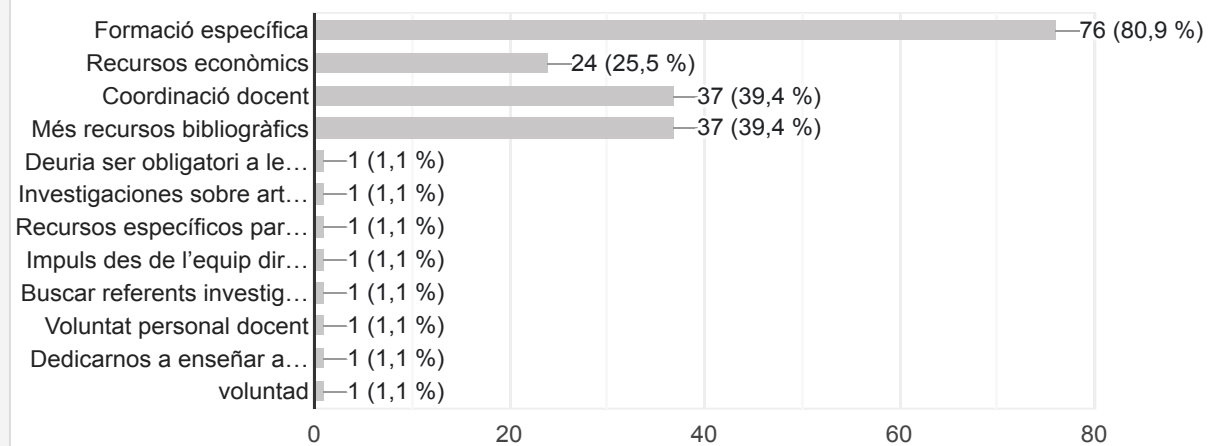


7_Quines accions, recursos o suports proposaries per a reforçar la perspectiva de gènere en la docència i la investigació en l'EASD València?

 Copiar

Pots triar més d'una opció.

94 respuestas

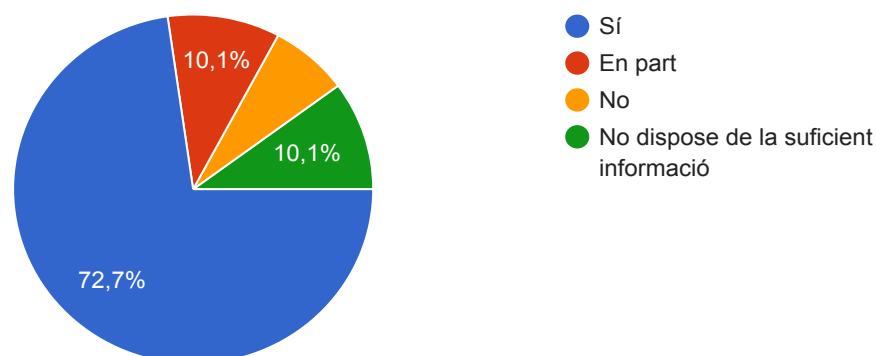


EIX 3_IGUALTAT D'OPORTUNITATS, PROMOCIÓ I REPRESENTACIÓ

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

 Copiar

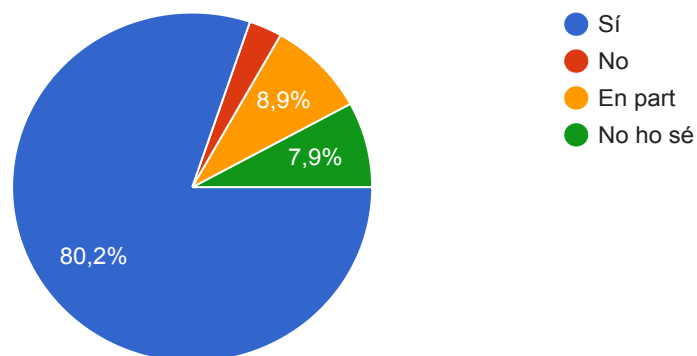
99 respuestas



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

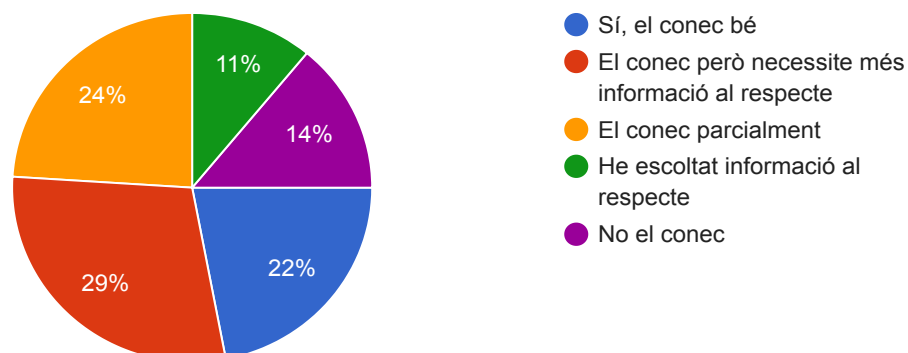
EIX 4. PREVENCIÓ DE VIOLÈNCIES MASCLISTES I DISCRIMINACIÓ PER MOTIU DE GÈNERE, RACIAL, ORIENTACIÓ SEXUAL.



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

 Copiar

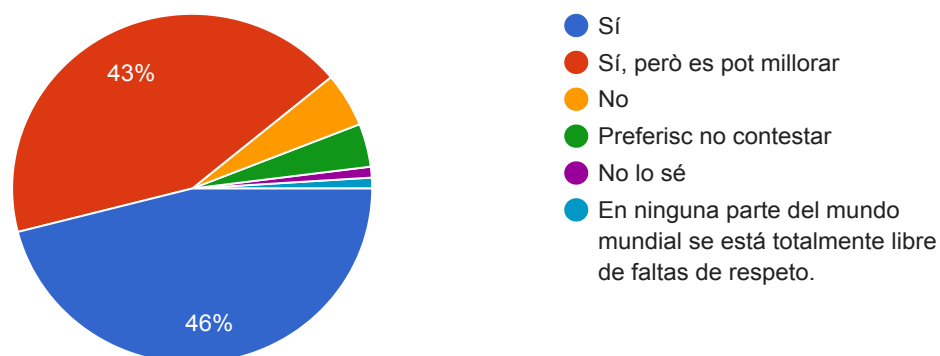
100 respuestas



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

 Copiar

100 respuestas

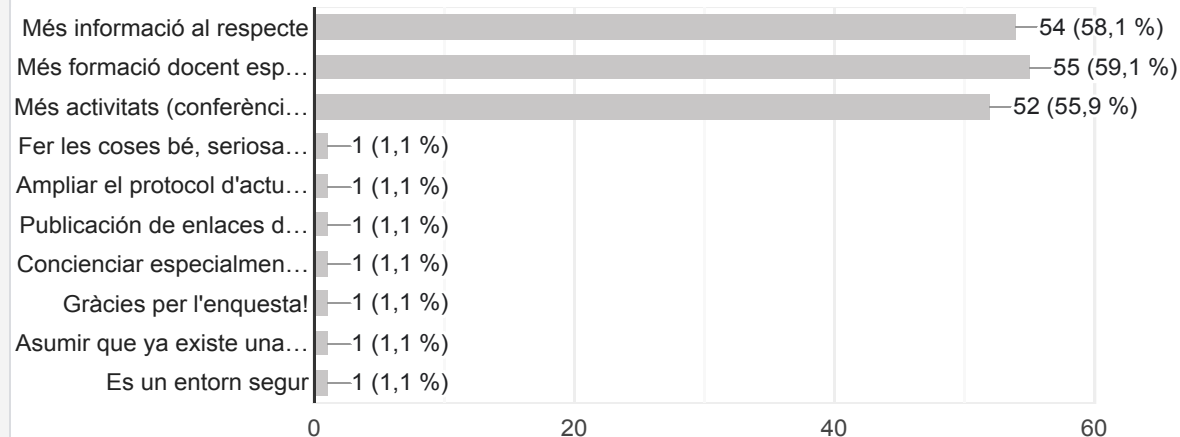


13_Quines accions preventives consideres prioritàries per a garantir un entorn educatiu segur i lliure de violències?

 Copiar

Pots triar més d'una opció.

93 respuestas





NORMATIVA

España. (2007). *Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Boletín Oficial del Estado, núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

España. (2024). *Ley 1/2024, de 7 de junio, por la que se regulan las enseñanzas artísticas superiores*. Boletín Oficial del Estado.

Generalitat Valenciana. (2003). *Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres*. Diari Oficial de la Comunitat Valenciana.

Generalitat Valenciana. (2012). *Ley 4/2012, de 15 de octubre, por la que se aprueba la Carta de Derechos Sociales de la Comunitat Valenciana*. Diari Oficial de la Comunitat Valenciana.

Generalitat Valenciana. (2012). *Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana*. Diari Oficial de la Comunitat Valenciana.

Generalitat Valenciana. (2017). *Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana*. Diari Oficial de la Comunitat Valenciana.

Generalitat Valenciana. (2018). *Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI*. Diari Oficial de la Comunitat Valenciana.

Generalitat Valenciana. (2018). *Decreto 102/2018, de 27 de julio, del Consell, de desarrollo de la Ley 8/2017, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana*. Diari Oficial de la Comunitat Valenciana.

Generalitat Valenciana. (2019). *Pacto Valenciano contra la Violencia de Género y Machista*. 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.

Para la mejora de la redacción y el estilo de algunos apartados, se utilizó la herramienta ChatGPT (OpenAI) como apoyo, siempre bajo la supervisión y validación del equipo de la Unidad de Igualdad.

