

## I. PREÀMBULO

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto a su intimidad y a su integridad física y moral. La ESAD Valencia declara que el acoso sexual, el acoso por razón de sexo (también denominado acoso sexista), y el acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género atentan gravemente contra la dignidad y el respeto de las personas, así como contra el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, independientemente de la forma de expresar su sexualidad y su género, por lo que resultan totalmente inaceptables y no deben ser tolerados en ninguna circunstancia.

En consecuencia, la ESAD Valencia se compromete a prevenir y detectar este tipo de prácticas en el entorno educativo y a garantizar la debida protección frente a las personas que las sufran.

El acoso sexual y el acoso sexista, al igual que las violencias machistas y LGTB fóbricas, entre otras, están íntimamente ligadas a la desigualdad de género.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad y expresión de género resultan inaceptables, atentatorios contra la igualdad y dignidad entre las personas y generan efectos perjudiciales en la salud física y mental, la moral, la confianza y la autoestima de la persona que lo sufre, perjudicando además a su entorno más cercano, y al resto de la comunidad ESADV.

Es por tanto objetivo del presente Plan establecer procedimientos de actuación que se apliquen al estudio y prevención, así como a la solución rápida de reclamaciones, quejas o denuncias relativas al acoso sexual o sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género, con las debidas garantías, dentro de la responsabilidad de actuación de la ESADV como institución pública, y siempre como garantía añadida a las demás que proporciona el Ordenamiento Jurídico, sin que tengan carácter sustitutivo de las vías disciplinarias o judiciales aplicables a este tipo de conductas.

Por lo tanto, el presente Plan pretende facilitar la puesta en marcha de medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de las situaciones propiciatorias o constitutivas de acoso sexual, acoso sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género.

De conformidad con el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres, y siguiendo los principios de dicho artículo, se subrayan como elementos de este Protocolo:

- a) El compromiso de las administraciones y organismos públicos para prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. La ESADV añade el acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género, ya que éstos están íntimamente relacionados con las desigualdades y discriminaciones de género.
- b) El tratamiento reservado de las reclamaciones, quejas o denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso sexista, o por orientación sexual e identidad y expresión de género, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- c) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia, así como de los diferentes recursos y servicios que contribuyan a la resolución de casos y se responsabilicen de tareas de estudio y prevención de los diferentes tipos de acoso.

La mencionada Ley Orgánica 3/2007, en su Título IV (El Principio de Igualdad en el Empleo Público), se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y en él se incluye, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Es decir, enmarca el acoso en el ámbito laboral.

El presente Plan pretende cubrir los derechos de todo el personal de la ESADV, pero además se extiende a todas las personas y colectivos de la comunidad educativa (incluyendo estudiantes) y cubre todas las posibles situaciones y contextos de interacción, yendo más allá del ámbito laboral.

Por su parte la Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBifobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad Valenciana establece en su artículo 1 que :

Todas las personas LGTBI tendrán derecho a ser tratadas en condiciones de igualdad en cualquier ámbito de la vida, en particular, en las esferas civil, laboral, social, sanitaria, educativa, económica y cultural.

Además, la Ley 2/2016 de 29 de marzo de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Valenciana , en su artículo 22.2 establece que :

Se garantizará una protección adecuada a estudiantes, personal y docentes trans de las diferentes orientaciones sexuales e identidades de género contra todas las formas de exclusión social y violencia, incluyendo el acoso y el hostigamiento, y en su artículo 23.1.c concreta que deberá existir un protocolo de atención educativa a la identidad de género.



La prevención de actitudes o comportamientos homofóbicos, lesbofóbicos, bifóbicos o transfóbicos que impliquen prejuicios y discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género en orden a una rápida detección y actuación ante situaciones discriminatorias y atentatorias contra la diversidad”.

Todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Plan tienen derecho a utilizar este procedimiento con garantías de no ser objeto de intimidación ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Esta protección se extenderá a todas las personas que intervengan en dicho procedimiento.

La persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso sexual o sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género en la ESADV, podrá presentar reclamación, queja o denuncia en el centro y tendrá derecho a obtener una respuesta ágil.

Todas las personas implicadas en el procedimiento habrán de buscar de buena fe el esclarecimiento de los hechos objeto de reclamación, queja o denuncia. Así mismo, cualquier persona de la comunidad educativa que conozca la existencia de un presunto caso de acoso sexual, sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género en la ESADV deberá comunicarlo a la mayor brevedad posible a través de alguno de los cauces señalados en el presente Plan. Es preciso destacar que, tanto la tolerancia de las conductas de acoso, como el encubrimiento de las mismas, si fueran conocidas, pueden tener efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa vigente.

Todas las personas que integran la comunidad educativa de la ESADV tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno académico y laboral en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato de todas las personas. El personal con responsabilidad en virtud de su cargo deberá tener especialmente encomendada la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de ningún tipo de acoso dentro de su ámbito.



GENERALITAT  
VALENCIANA

iseacv

esad  
valència



escola  
superior  
d'art dramàtic

## ANEXO I

El presente anexo se basa en el Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación ante Situaciones de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo (Sexista) y Acoso por Orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género de la Universidad de Valencia, fundamentado en el marco normativo vigente en materia de igualdad, no discriminación y prevención del acoso por razón de sexo y género, tanto de carácter internacional, como estatal o específico de la Comunidad Autónoma de Valencia.

En este sentido, el protocolo anti acoso de la ESADV también sigue las Instrucciones de las Consellerias d'Educació, Cultura i Esport; Universitat, empresa i investigació i Igualtat sobre los protocolos de intervención y atención educativa a la identidad de género en los centros docentes no universitarios de la Comunidad Valenciana.

## II. CUESTIONES GENERALES

### 2.1. Objeto del presente Protocolo

El objeto de este Protocolo es establecer procedimientos de actuación para la detección, prevención y protección frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo o sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género. Estos procedimientos permitirán la solución rápida de las reclamaciones, quejas y denuncias relativas al acoso sexual y al acoso sexista, de orientación sexual o identidad y expresión de género, que serán tramitadas, y en su caso resueltas, con las debidas garantías, dentro de la responsabilidad de actuación de la ESADV como institución pública y siempre como garantía añadida a las demás que proporcione el Ordenamiento Jurídico.

Es, por ello, que el presente Plan o Protocolo pretende facilitar la puesta en marcha de las medidas de detección, prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de las situaciones propiciatorias o constitutivas de acoso sexual o de acoso sexista o por orientación sexual o identidad y expresión de género, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el establecimiento de medidas cautelares y complementarias oportunas, si fuese el caso.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, define, en su Artículo 7, los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en los siguientes términos:

1. “Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.
2. “Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.
3. “Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo”.
4. “El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo”.

Asimismo, se considerará acoso por orientación sexual o por identidad y expresión de género aquellos comportamientos que tengan el propósito o el efecto de atentar contra la

dignidad y crear un entorno laboral o académico intimidatorio, degradante u ofensivo dirigidos contra una persona por su orientación sexual, por su identidad y expresión de género (por no reproducir las normas entendidas como normativas), tales como la lesbofobia, la homofobia, la bifobia, la transfobia y cualquier otro tipo de prejuicio sexogénico<sup>1</sup>

Se considerará acoso ambiental aquella conducta que crea un entorno laboral o académico intimidatorio, hostil, o humillante para la persona o personas que son objeto de la misma. El acoso ambiental puede ser de naturaleza sexual o discriminatoria por razón de sexo, orientación sexual o identidad y expresión de género.

Puede a su vez dirigirse a una única persona, en presencia o no de más personas, de forma verbal, gestual, física, o creando un ambiente intimidatorio que tenga el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, personas o colectivo.

Al igual que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres, destaca en su artículo 7.3, tal y como se ha expuesto anteriormente, que se consideran discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (sexista), en el presente Protocolo se extiende dicha consideración de carácter discriminatorio al acoso por orientación sexual o identidad de género.

En este sentido, conviene recalcar que la falta de intencionalidad por discriminar es irrelevante a la hora de dictaminar si un acto es discriminatorio o no, ya que lo fundamental en estos tipos de acoso es el impacto negativo de la repercusión que tiene dicho acto sobre el colectivo al que pertenece la persona afectada.

También hay que destacar que se trata de comportamientos y acciones no consentidas por la persona que los recibe. Se considerarán condiciones agravantes:

- el abuso de una situación de superioridad jerárquica,
- La Ley de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid, de 21 de marzo de 2016, en su artículo 1.9 establece que será “acoso discriminatorio cualquier comportamiento o conducta que por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.
- La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución y la situación de especial vulnerabilidad de la persona afectada.

En este sentido, también se tendrá en cuenta la posible interseccionalidad, valorando los diferentes ejes de desigualdad que pueden estar interactuando de manera específica en cada caso, con la desigualdad de género: además de la orientación sexual e identidad y expresión de género, la edad, la etnicidad, la clase social, la diversidad funcional, las creencias religiosas, el aspecto físico, etc.

También se considerará que son especialmente frecuentes y graves las situaciones de acoso que se producen por razón del embarazo y la maternidad de las mujeres en todas las escalas profesionales y académicas.

El acoso sexista o por razón de sexo en estos casos puede darse forzando o induciendo a la persona afectada a renunciar voluntariamente a su actividad académica o su puesto de trabajo, o a los derechos y los beneficios que le corresponden (por ejemplo, la reducción de jornada por atención a los hijos o hijas), exigiendo o presionando a la persona a “recuperar” las tareas docentes o administrativas no realizadas durante el permiso maternal, etc.

Según lo establecido en el artículo 9 de la L.O. 3/2007, también se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a impedir su discriminación por acoso sexual, acoso sexista, orientación sexual o identidad y expresión de género, o la de otra persona.

## **22. Ámbito de aplicación**

El ámbito de aplicación de este Plan incluye el Personal Docente (PD), el Personal de Administración y Servicios (PAS) y el estudiantado de la ESADV.

Cualquier persona que forme parte de la Comunidad Educativa de la ESADV deberá respetar la dignidad de estudiantes, plantilla y demás personas que presten servicios en este centro, evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual, sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género.

Asimismo, cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo puede plantear una reclamación, queja o denuncia a este respecto con arreglo al procedimiento previsto en el mismo.

### 23. Garantías

La utilización de este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo, pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva.

Así, en cuanto se tenga conocimiento de la existencia de cualquier proceso judicial sobre el mismo asunto o de cualquier otro procedimiento administrativo, se suspenderá la aplicación del presente Protocolo.

Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

- Diligencia y celeridad

El procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad.

La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

- Respeto y protección a las personas La ESADV adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

Las personas implicadas podrán hacerse acompañar por alguien de su confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.



## OBJETIVO 1.1:

### FAVORECER LA CONCILIACIÓN Y LA ORRESPONSABILIDAD

#### Acción 1

Promover un estudio diagnóstico de la situación jurídica de la conciliación y corresponsabilidad de todos los colectivos implicados

Responsable orgánico	Unidad eje ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
Co. Igualdad	Unitat d'Igualt	Año 1,2,3,4	Estudio S/N	

#### Acción 2

Diseñar y aprobar un modelo integral de conciliación y corresponsabilidad aplicados a todos los colectivos del centro. PAS, Personal Docente (e investigador) y Estudiantes, a partir del análisis previo de los derechos ya reconocidos por la legislación vigente.

Responsable orgánico	Unidad eje ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
Co. Igualdad / Jefatura Estudios / Secretaria Académica	Unitat d'Igualtat	Año 1,2,3,4	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modelo S/N</li> <li>- Número de acciones derivadas del modelo</li> </ul>	Responsable orgánico según colectivo

### Acción 3

Revisar y actualizar las normativas necesarias para implementar el modelo integral de conciliación y corresponsabilidad, contando con la colaboración de las Comisiones de Igualdad de los Centros.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
Co. Igualdad	Unitat d'Igualtat /Com. Igualdad Centros	Año 1,2,3,4	Número normativas actualizadas	

### Acción 4

Evaluar la posibilidad de creación de convenios con otros centros del ISEACV o la Universidad, e incluso Ayuntamientos... y crear, cuando se pueda, un Fondo de acción social, adaptado a las nuevas necesidades del personal del ISEACV (sobre todo en materia de conciliación y corresponsabilidad).

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
Co. Igualdad	ISEACV	Año 1,2,3,4	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Número</li> <li>– Convenios firmados</li> <li>– % fondo social C&amp;C</li> </ul>	

### Acción 5

Disponer de espacios de estancia flexibles por razones de conciliación y Corresponsabilidad en los centros.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
ISEACV	Administración edificios	Año 1,2,3,4	Número de espacios	



Acció 6				
Disponer de espais de estadia flexibles por razones de conciliación y corresponsabilidad en los centros				
Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
CO. TIC	Centros y Servicios	Año 1,2,3,4	Número de reuniones virtuales	

Cómo medimos el grado de cumplimiento del objetivo	Observaciones
Indicador1. Evolución del número de horas de permisos para CC	Por colectivos y sexo
Indicador2. Satisfacción con la C&C ISEACV	Por colectivos y sexo

## Àmbit de formació

### OBJETIVO 1.2

PRIORIZAR LA FORMACIÓN EN IGUALDAD Y CONTRA LA VIOLENCIA MACHISTA DE AGENTES CLAVE; Y FAVORECERLA PARA TODA LA COMUNIDAD DE LA ESADV

### Acción 7

Priorizar la formación en igualdad, en lenguaje inclusivo y contra la violencia machista de agentes clave ESADV: cargos académicos y de gestión; Unitat d'Igualtat, Assessoria Jurídica, Servei de Prevenció i Medi ambient, personal vinculado a la comunicació, Servei d'Investigació, Serveis de Recursos Humans (PAS i PDI), PDI nuevo (programa de Formació Integral del Professorado FIP), PDI de las diversas titulaciones, Comisión de Incidencias y de Seguimiento previstas en el Protocolo ante las Agresiones Machistas), Servei d'Informació i Dinamització d'Estudiants (SEDI), Assemblees de Representants (ADRs) y voluntariado en materia de violencia machista.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
Co.Formación	SFPIE	Año 1,2,3,4	Contenidos de igualdad, contra VM y nuevas masculinidades al Plan de formación anual.	
Jefatura de Estudios Profesorado Secretaría Académica	S RRHH PDIS RRHH PAS	Año 1,2,3,4	Evolución del número de puestos con requisitos formativos en igualdad.	



## Acción 8

Incrementar la oferta de cursos específicos de transversalización de la perspectiva de género en las actividades de centro.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
Co. Formación	SFPI SFPIE	Año1,2,3,4	Número de cursos de Transversalización de la PGA	Por tipo de actividad (docencia, investigación, gestión)

Cómo medimos el grado de cumplimiento del objetivo	Observaciones
Indicador 3 Número de horas de formación en igualdad, VG, lenguaje inclusivo para agentes clave	Por colectivo, sexo y tipo de curso
Indicador4.Evolución del número de horas ofrecidas en materia de igualdad, VG, lenguaje inclusivo	Por colectivo y sexo

## Àmbit de accés i carrera professional

### OBJETIVO 1.3

IGUALDAD DE ACCESO, DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES, BASE DE LAS RELACIONES LABORALES Y DE LA PROMOCIÓN EN LA ESAD VALÈNCIA

#### Acció 9

Promocionar la creació de un sistema de becas de investigació per a famílies monoparentals i dones investigadores amb necessitats especials, en col·laboració amb institucions públiques i privades.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
Co. Investigació	Servei d'Investigació	Año 1,2,3,4	Número anual de becas	

#### Acció 10

Estudiar mesures d'acció positiva per incorporar a professoras i dones de escales tècniques en àrees masculinizades i facilitar que la maternitat no influeix negativament en la seva carrera professional.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
jefatura Estudios Profesorado Secretaría Académica	S RRHH PDIS RRHHPA S	Año 1,2,3,4	Número de accions positives realitzades	Responsable orgànic segons col·lectiu

#### Acció 11

Crear un «Programa de Lideratge acadèmic i professional per a dones PDI i PAS» i un «Programa de mentorització de dones estudiantes».

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
Direcció Jefatura de Estudios	S RRHH PDIS RRHHPA S SEDI	Año 1,2,3,4	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Programa PDIS/N</li> <li>– Programa PASS/N</li> <li>– Programa EstudS/N</li> </ul>	Responsable orgànic segons col·lectiu

### Acción 12

Fomentar la participación de mujeres en redes de investigación y valorar la creación de una unidad de apoyo y asesoramiento a las mujeres emprendedoras.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
CO. Investigación e Innovación	Servei d'Investigació ISEACV	Año 1,2,3,4	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Evolución Número de mujeres investigadoras en redes</li> <li>– Creación unidad S/N</li> </ul>	Responsable orgánico según colectivo

### Acción 13

Pedir a la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), a la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEAI) y a otros organismos de evaluación de la docencia e investigación que incorporen normas que garanticen la no discriminación de las mujeres por razón de disfrutar del permiso de maternidad: Regulación de interrupciones en su producción, dispensa de méritos, etc.

Así como incorporar acciones positivas para tener en cuenta las responsabilidades de cuidadas de investigadoras y de investigadores, minimizando así el retraso de la carrera profesional por conciliación.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
Co. Igualdad Co. Investigación	Unitat d'Igualtat Servei d'Investigació	Año 1,2,3,4	Solicitudes cursadas Número de Acciones positivas realizadas	Responsable orgánico según materia

Cómo medimos el grado de cumplimiento del objetivo

Observaciones

Indicador5: Evolución de la plantilla

Por categoría y sexo

## Ámbito de violencia machista

### OBJETIVO 1.4

CLIMA INSTITUCIONAL DE «TOLERANCIA CERO» FRENTE A LAS VIOLENCIAS MACHISTAS, DANDO LA ADECUADA PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS

#### Acción 14

Promover un estudio para medir el clima y el grado de violencia machista en la comunidad de la ESADV mediante encuestas y entrevistas.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
Co. Igualdad Secretaria Académica	Unitat d'Igualtat Assessoria Jurídica	Año 1,2,3,4	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Aprobación protocolo S/N</li> <li>– Valor Reglamentario S/N</li> </ul>	Responsable orgánico según materia

#### Acción 15

Aprobación del nuevo Protocolo de acoso sexual, por razón de sexo y sexista, dándole carácter reglamentario y garantizar a las víctimas de la violencia machista asesoramiento jurídico.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
Co. Igualdad Secretaria Académica	Unitat d'Igualtat Assessoria Jurídica	Año 1,2,3,4	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Aprobación protocolo S/N</li> <li>– Valor Reglamentario S/N</li> </ul>	Responsable orgánico según materia

#### Acción 16

Crear «Espacios violeta» en los centros para difundir las políticas, documentos y eventos en materia de igualdad y contra la violencia machista, así como «Puntos violeta» en las fiestas del centro.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
Co. Igualdad Dirección	Unitat d'Igualtat Administració Centres	Año 1,2,3,4	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Número de espacios violeta creados</li> <li>– Puntos violeta activados.</li> </ul>	



### Acción 17

Crear una red de voluntariado (PAS, PDI y Estudiantes) para la sensibilización y prevención en torno a la violencia machista y el apoyo y acompañamiento a las víctimas

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
Co.igualdad Secretaría Académica	Unitat d'Igualtat SFP/SEDI	Año 1,2,3,4	Número de Personal voluntario (por colectivo)	

### Acción 18

Complementar las medidas cautelares de seguridad adoptadas por los órganos judiciales externos, con nuestro protocolo de seguridad interna, para evitar posibles riesgos en las víctimas de violencia machista de la ESADV

Responsable orgánico	Unidad	Periodo	Evidencias	Observaciones
Co.igualdad Secretaría Académica	Unitat d'Igualtat	Año 1,2,3,4	Número de atenciones realizadas	

### Acción 19

Establecer medidas cautelares adicionales: cambio de turno, grupo, traslado... (siempre que se pueda, dirigidas a la persona agresora), así como las requeridas por la víctima (las antes reseñadas y también anulación, reducción matrícula...) que se pueden prever, tanto en la vía informal de resolución de conflictos como mediante la activación del protocolo y posteriormente.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
Co.igualdad	Unitat d'Igualtat	Año 1,2,3,4	Número medidas cautelares adoptadas sobre solicitadas	Implicación de otros estamentos según medidas

## Acción 20

Creación de grupos de apoyo a víctimas de la violencia machista de la comunidad del centro

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
Co.Igualdad	Unitat d'igualtat	Año 1,2,3,4	Número de grupo y personas atendidas con relación a la demanda	

Cómo medimos el grado de cumplimiento del objetivo	Observaciones
<p>Indicador6. Número de casos y víctimas aflorados In</p> <p>indicador7. Satisfacción de las denunciantes con la atención recibida</p>	Por estamentos

## Àmbit de prevenció de riscos laborals

### OBJETIVO 1.5

TRANSVERSALIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES

#### Acción 21

Actualizar el Plan de Prevención, el Mapa de Riesgos Laborales y el Estudio de Riesgos Psicosociales siguiendo las estrategias basadas en el conocimiento científico del «Género» con el fin de identificar oportunidades y líneas de actuación, adoptando un enfoque sensible e integrador de género en el ámbito de la prevención y evaluación de riesgos para la salud en el trabajo

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
CO. Igualdad	Servei de Prevenció i MediAmbient	Año 1,2,3,4	Actualización : Plan de Prevenció con PG S/N  Actualización: MapaRiesgo con PGS/N  Actualización: Estudio riesgos psicosociales con PGS/N	

### Acción 22

En los lugares en los que el Mapa de Riesgos haya identificado peligro para las mujeres embarazadas o que puedan estarlo, prever la posibilidad de cambios temporales del puesto de trabajo.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
Co. Igualdad	Servei de Prevenció i Medi Ambient	Año 1,2,3,4	Número de cambios temporales de puestos respecto de los demandados	

### Acción 23

En caso de estudiantes embarazadas, que puedan estarlo, o en período de puerperio, identificar actividades prácticas incompatibles (educación física, laboratorios que tengan riesgos...) y hacer las adaptaciones necesarias.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
Jefatura de Estudios	Centros	Año 1,2,3,4	Número de adaptaciones realizadas respecto de las demandadas	

### Acción 24

Exigir al personal sanitario del Servei de Prevenció i Medi Ambient o que dependan del mismo, formación médica que tenga en cuenta las diferencias en la salud en función del sexo

Responsable orgánico	Unidad De ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
Co. igualdad	Servei de Prevenció i Medi Ambient	Año 1,2,3,4	Personal sanitario con formación en PG frente al personal sanitario total	

### Acción 25

Sistematizar la dimensión de género en la recopilación de datos y el control estadístico del Servei de Prevenció i Medi Ambient.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
Co.Igualdad	Servei de Prevenció i Medi Ambient	Año 1,2,3,4	% informació n por sexo	

Cómo medimos el grado de cumplimiento del objetivo	Observaciones
Indicador 8. Número de instrumentos de prevención PG respecto de los instrumentos totales	



**Eje 2**  
**Los Procesos**  
**Clave de la ESADV**

## Los Procesos Clave de la ESADV

La ESADV transversalizará la perspectiva de género en la enseñanza y garantizará igualmente la investigación con perspectiva de género. En este sentido, la ESADV difundirá las aportaciones de las mujeres en la investigación, fomentará la investigación y la docencia realizadas con perspectiva de género y la elaboración de materiales docentes ajustados a este propósito. La ESADV, preocupada por la pérdida del talento científico de las mujeres en el tiempo y por la persistente brecha de género, desarrollará proyectos innovadores para atraer a mujeres a cursar estos estudios Dirección y Escenografía altamente masculinizados, sin perder por ello de vista el valor incuestionable de las carreras vinculadas a las áreas artísticas fundamentalmente feminizadas.

## Ámbito de Enseñanza

### OBJETIVO 2.1

TRANSVERSALIZAR LA PERSPECTIVA  
DE GÉNERO EN LAS ENSEÑANZAS ARTÍSTICAS SUPERIORES DE GRADO  
en ATE DRAMÁTICO

Acción 26				
Aprobar un Plan para transversalizar la perspectiva de género en todas las titulaciones del ISEACV				
Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
Jefatura Estudios	CAT Centros	Año 1,2	Número de titulaciones con PG	

### Acción 27

Establecer herramientas para monitorizar el grado de transversalización en la perspectiva de género en las titulaciones universitarias

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
C.O, Igualdad / Jefatura Estudios	Unitat d'Igualtat Centros	Año 1,2,3,4	Herramientas creadas	

### Acción 28

Incorporar la perspectiva de género en las guías de introducción a la Investigación: Reglamentos para Trabajos Fin de Grado y Fin de Máster.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
C.O, Igualdad / Jefatura Estudios	Unitat d'Igualtat Centros	Año 1,2,3,4	Herramientas creadas	

### Acción 29

Potenciar la asignatura transversal (Relaciones de Género) que preparan al estudiantado como profesionales responsables en igualdad.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
C.O. Igualdad/ Jefatura Estudios	Unitat d'Igualtat Centros	Año 1,2,3,4	Alumnado matriculado	Por año



**Acción 30**

Incentivar estrategias de captación en secundaria sin estereotipos de género y mantener (y si es posible, incrementar), las actividades de captación de estudiantes para carreras o titulaciones, mediante convenios con la Generalitat Valenciana, y Universidades

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
C.O. Igualdad Jefatura de estudios	Unitat d'igualtat SEDI Centros	Año 1,2,3,4	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Conveni o con GVASN</li> <li>– Evolución matrícula STEM por sexo</li> </ul>	

**Acción 31**

Impulsar la mentoría, el pasaporte cultural y el voluntariado para incorporar el valor de la igualdad y la lucha contra la violencia machista en el currículo de Estudiantes de la ESADV

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
Jefatura de estudios	SEDI centros	Año 1,2,3,4	Oferta formativa en Igualdad (mentoría, pasaporte cultural y voluntariado)	

**Cómo medimos el grado de cumplimiento del objetivo**
**Observaciones**
**Indicador9. % de las asignaturas de cada titulación**

## Àmbit de Investigació

### OBJETIVO 2.2

#### GARANTIZAR UNA INVESTIGACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

##### Acción 32

Conseguir un clima favorable a la investigación en igualdad vinculándola a otros conceptos de excelencia, como «competitividad», «calidad», «innovación» e «internacionalización» e incrementar los recursos para investigar con perspectiva de género mediante fondos propios y/o premios.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
Investigación	Servei d'Investigació ISEACV	Año 1,2,3,4	% recursos para investigación con PG respeto total	

### OBJETIVO 2.3

#### VISIBILIZAR A LAS MUJERES INVESTIGADORAS

##### Acción 36

Potenciar la presencia de investigadoras y, en su caso, de expertas en género en proyectos punteros, así como fortalecer las redes de investigadoras..

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
CO Investigación	Servei d'Investigació	Año 1,2,3,4	<ul style="list-style-type: none"> <li>– % mujeres en proyectos punteros (definir)</li> <li>– Número de mujeres expertas en género en proyectos punteros</li> </ul>	Requiere concreción del concepto «Proyectos punteros»

**Acció 37**

Estimular la creació de equips paritaris y fomentar los proyectos de investigación liderados por mujeres como Investigadoras Principales(IP).

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
CO Investigación	Servei d'Investigació	Año 1,2,3,4	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Número de equipos paritarios (40%-60%)</li> <li>– %mujeres IP en proyectos de investigación</li> </ul>	

**Acció 38**

Aumentar la visibilidad de las investigaciones hechas por mujeres investigadoras.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
Co. igualdad Co.I nvestigación	Unitat d'Igualtat Servei d'Investigació	Año 1,2,3,4	Número de actividades de Difusión de investigaciones hechas por mujeres	

Cómo medimos el grado de cumplimiento del objetivo

Observaciones

Indicador11. % de mujeres

## Àmbit de Innovació y Transferencia

### OBJETIVO 2.4

INCREMENTAR LA EMPLEABILIDAD Y EL EMPRENDIMIENTO DE LAS MUJERES, Y LA INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA DE SUS RESULTADOS

#### Acción 39

Favorecer , cuando resulte procedente, la difusión del impacto de resultados de investigación de las mujeres.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
Co. Igualdad Co Investigación	Unitat d'Igualtat Servei d'Investigació	Año 1,2,3,4	Número de actividades de difusión del impacto investigador y de las mujeres	

#### Acción 40

Identificar y eliminar las barreras para innovar y transferir de las mujeres con potencial de innovación y transferencia para darles apoyo especializado

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
Innovación	ocupación	Año 1,2,3,4	Número de acciones de apoyo a mujeres con potencial	

### Acción 41

Promover la inserción laboral y el emprendimiento de las tituladas (encuentros con medios de comunicación y empresas ; asesoramiento, formación y sensibilización para favorecer la empleabilidad en las instituciones y empresas, ayudas, microcréditos...).

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
Innovación	ocupación de	Año 1,2,3,4	Número de acciones promoción	

### Cómo medimos el grado de cumplimiento del objetivo

Indicador 12.Evolución empleabilidad tituladas emprendedoras

Indicador13.Evolución

**EJE 3:**

**La Cultura de la**

**Igualdad**

### Eje 3. La Cultura de la Igualdad

La ESAD València desarrollará una cultura de la igualdad que rompa con los estereotipos y los roles y con todo lo simbólico que construye la desigualdad entre hombres y mujeres con una programación cultural del centro, y servicios. En esta línea, los medios de comunicación y redes sociales suponen una herramienta primordial para conseguir este objetivo, incorporando una mirada igualitaria en las dinámicas de producción de noticias, así como en la agenda de voces expertas.

#### OBJETIVO 4.1

CONSOLIDAR LAMARCA DE LA ESAD VALENCIA COMO  
COMUNIDADIGUALITARIA

#### Acción 42

Continuar la programación de conferencias, debates de la Igualtat y apoyar jornadas, actividades, etc., que se dirigen a la comunidad y a públicos más amplios en pro de la igualdad entre mujeres y hombres (nuevas masculinidades, lucha contra la violencia machista, brechas...); especialmente en fechas señaladas: 11 de febrero, 8 de marzo, 26 de abril (en colaboración con el área del ISEACV), 23 y 28 de septiembre y 25 de noviembre.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
CO. de Igualdad	Unitat d'Igualtat	Año 1,2,3,4	Número de acciones realizadas	

**Acció 43**

Promover la creació de grups de reflexió para formar y trabajar las nuevas masculinidades, diseñando materiales didácticos y tecnológicos.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
Co.de igualdad	Comisiones de Igualdad Centros	Año 1,2,3,4	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Número de grupos creados por centro</li> <li>– Número de materiales creados</li> </ul>	

**Acció 44**

Consolidar, dentro del programa de bienvenida a los nuevos estudiantes el programa de «Jornada de bienvenida a la Igualdad» en todos los centros ISEACV visibilizando la Unitat d'Igualtat, sus actividades dirigidas al estudiantado y los servicios que le ofrece.

Responsable orgànic	Unitat de execució	Període	Evidències	Observacions
CO.de Igualdad Delegación de Estudiantes	Unitat d'igualtat	Año 1,2,3,4	Realización Jornada de Bienvenida a la igualdad S/N	

**Acció 45**

Incorporar los valores de la igualdad entre mujeres y hombres en las actividades formativas desarrolladas mediante los programas pertinentes, así como incorporar temáticas relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres a dichos programas.

Responsable orgànic	Unitat de execució	Període	Evidències	Observacions
ISEACV	Unitat de apoyo a programas Unitat d'igualtat	Año 1,2,3,4	Número de actividades formativas del centro con valores y/o actividades de igualdad	



**Acción 46**

Realizar campañas en materia de igualdad y contra la violencia machista en la web y redes sociales propias: canal YouTube, Facebook, Twitter, Instagram, así como el uso de blogs para campañas específicas.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
Co. Igualdad	Unitat d'Igualtat Gabinet de Premsa	Año 1,2	Número de campañas por canal de difusión	

**Acción 47**

Garantizar que en la programación de actividades de Centro se explicitan necesariamente las actividades previstas de promoción de la igualdad y/o contra la violencia machista. Consolidar, en esta línea, los programas de centros ISEACV que vayan en esta línea.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
CO. delgualda d Co. Actividades Proyección Te toria IISEACV	Servei de Prevenció Direcció ESAD Direcció ISEACV	Año 1,2,3,4	Programación prevista en materia de igualdad para Servicio S/N	Responsabilidad orgánica en función de la materia

**Acción 48**

Mantener la colaboración con el los servicios de financiación de las ayudas al Estudiantado en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
Co. de Igualdad Delegación de Estudiantes	Unitat d'Igualtat	Año 1,2,3,4	Mantenimiento ayudaa actividades igualdad estudiantes S/N	

**Acción 49**

Impulsar medidas y recomendaciones para garantizar que la ESADV utilice un lenguaje (también visual) inclusivo y no sexista en las lenguas oficiales de nuestra institución y en inglés (web institucional, otras webs de centros ISEACV, normativas, campañas electorales, guías docentes...), incorporando como actividad del Servei de Política Lingüística la tarea de revisión de textos desde el punto de vista del lenguaje igualitario.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
Co. Igualdad Jefatura Estudios	Unitat d'Igualtat	Año 1,2,3,4	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Número de acciones de impulso</li> <li>– Evolución número de quejas</li> <li>– Número de textos revisados</li> </ul>	Responsabilidad orgánica en función de la materia

**Acción 50**

Garantizar la visibilización de las mujeres en los eventos (identificación de personas conferenciantes, ponentes, moderadoras..., incluyendo los dos apellidos), y publicaciones de mujeres

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
Co. Igualdad Co. Actividades	Unitat d'Igualtat	Año 1,2,3,4	<ul style="list-style-type: none"> <li>– % actos con identificación personas ponentes con dos apellidos</li> <li>– Número de publicaciones revisadas</li> </ul>	

**Acción 51**

Incorporará mujeres del PDI del ISEACV para impartir acciones formativas de los programas pertinentes

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
ISEACV	Unidad de apoyo a los programas programas	Año 1,2,3,4	% de profesores en estos	

**Acción 52**

Reconocer las aportaciones de mujeres relevantes para la consecución de la igualdad mediante actos académicos (introduciendo criterios para garantizar en los reglamentos de doctorados honoris causa, lecciones magistrales, profesorado emérito, etc., la paridad establecida en la Ley3/2007) y mediante otros actos institucionales (pioneras, feministas relevantes del PAS, PDI, Estudiantado externo sala ESADV).

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
ISEACV Dirección ESADV Co. Igualdad	ISEACV Unitat d'igualtat	Año 1,2,3,4	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Número de Reglamentos de actos académicos de relevancia modificados para garantizar la paridad</li> <li>– Número de actos ISEACV/ESADV de reconocimiento de mujeres</li> </ul>	

## Acción 53

Actualizar las Guías docentes con que cuenta la ESADV, cambiando sus denominaciones por otras con lenguaje inclusivo e incorporando a mujeres expertas.

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
Co. de Investigación Vicedirección	ISEACV	Año1,2	Guía actualizada S/N	

Cómo medimos el grado de cumplimiento del objetivo	Observaciones
Indicador16. Encuesta satisfacción con actividades de igualdad (asistentes del centro) Indicador17. Encuesta satisfacción con actividades de igualdad (asistentes externos)	