

PLAN DE IGUALDAD

ESAD VALÈNCIA

2024-2025/ 2025-

2026



GENERALITAT
VALENCIANA

iseaCV

esad
valència



escola
superior
d'art dramàtic

DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

Índice de contenidos

1. Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la ESAD València.

1.1. Personal docente e investigador (PDI)

- Composición del claustro, curso 2024-2025.
- Composición de los diferentes departamentos, curso 2024-2025.
- Jefaturas de departamento, curso 2024-2025.

1.2. Personal de administración y servicios (PAS)

- Composición y datos del curso 2024-2025.

1.3. Alumnado

- Distribución y características del alumnado, curso 2024-2025.

1.4. Órganos de gobierno de la ESADV

- Equipo directivo.
- Consejo de centro.

1.5. Prevención de episodios de violencia machista

- Estrategias y medidas implementadas en la ESADV.

1.6. Formación en igualdad de género

- Actividades y cursos realizados durante el periodo 2023-2024.

2. Conclusiones

- Síntesis de los resultados del diagnóstico y valoración del estado de la igualdad en la ESADV.
- Recomendaciones y líneas de trabajo futuras.

Curso académico 2024-2025

Este primer Diagnóstico de Igualdad constituye la base y el paso previo para la revisión del Plan de Igualdad de la Escuela Superior de Arte Dramático de València (ESADV).

Los datos obtenidos servirán para definir líneas estratégicas y marcar el camino hacia el objetivo fundamental del Plan: **garantizar el derecho a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la ESADV**, así como reconocer, detectar y prevenir posibles situaciones de violencia machista.

Concretamente, el diagnóstico persigue los siguientes objetivos:

- Obtener información detallada sobre las características de la escuela y la composición del alumnado, PDI, PAS, etc.
- Recoger información precisa sobre las acciones desarrolladas durante el último curso y promover los cambios necesarios para alcanzar el principio de igualdad de oportunidades y de trato en la ESADV.
- Servir de base para reformular el actual Plan de Igualdad.

Apostamos por la igualdad de oportunidades y la eliminación de cualquier forma de violencia. Este trabajo se desarrollará desde la **Comisión de Igualdad** de la ESADV, con el apoyo de la Dirección.

A través de la labor de estos órganos se implementarán programas y acciones concretas en materia de igualdad.

A continuación se presenta la información recopilada del curso académico actual (2024-2025), con el fin de contextualizar la situación de mujeres y hombres en los diferentes colectivos que conforman la ESADV y su evolución.

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

1.1. Personal docente e investigador (PDI)

Este diagnóstico se inicia con una recogida de datos sobre el número de mujeres y hombres presentes en el centro, con la intención de generar un histórico que permita obtener una visión evolutiva y comparativa.

Por el momento, solo se han contabilizado los datos del curso 2024-2025.

Curso	Mujeres	Hombres	Total
2024-2025	24	18	41

Tal como se observa, el claustro de la ESADV está compuesto por una mayoría de mujeres, que representan el 60,62% del total, frente al 39,37% de hombres. Nos encontramos, por tanto, ante un claustro bastante feminizado.

Composición de los diferentes departamentos de la ESADV

Actualmente existen cinco departamentos diferentes:

Departamento	Mujeres	Hombres	Total
Interpretación	3	6	9
Movimiento	5	1	6
Dirección y Escenografía	7	4	11
Voz	6	3	9
Teoría	2	4	6

Jefaturas de Departamento

Curso	Mujeres	Hombres	Total
2024-2025	3	2	5

1.2. Personal de administración y servicios (PAS)

Curso	Mujeres	Hombres	Total
2024-2025	2	1	3

Como se puede observar, tanto en los departamentos como en las jefaturas y en el PAS, las mujeres son mayoría.

1.3. Alumnado

Curso	Mujeres	Hombres	Total
2024-2025	77	50	127

También entre el alumnado se mantiene esta tendencia: las mujeres representan más del 60% del total (60,6% mujeres y 39,3% hombres).

1.4. Órganos de gobierno de la ESADV

Equipo directivo

Actualmente, la ESADV cuenta con una Directora, una Jefa de Estudios, una Secretaria Académica y un Vicedirector.

Curso	Mujeres	Hombres	Total
2024-2025	3	1	4

Consejo de Centro

El Consejo de Centro del curso 2024-2025 cuenta con una representación mayoritaria de mujeres.

Cargo / Colectivo	Mujeres	Hombres	Total
Presidencia	1	—	1
Profesorado	2	2	4
Alumnado	3	—	3
PAS	1	—	1
Secretaría	1	—	1
Total	8	2	10

1.5. Prevención de episodios de violencia machista

La Escuela muestra **un firme compromiso con la prevención de la violencia machista**. Durante el curso 2023-2024 se llevaron a cabo diversas acciones de sensibilización, tales como:

- **Conmemoración del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres (25N).**

- **Mesa redonda** con asociaciones profesionales con motivo del **8 de marzo (8M)**.
- **Envío de recursos informativos** vía correo electrónico por parte de la Coordinadora de Igualdad.
- **Diseño específico** de carteles para los actos de la Coordinación de Igualdad, con el objetivo de dar mayor visibilidad a todas las actividades.

En el presente Plan de Igualdad se ha definido el **Eje 5: “Conseguir que la Escuela sea un centro educativo libre de violencia machista, de acoso sexual, de discriminación y de acoso por motivos de género, orientación o identidad de género.”**

En este sentido, se considera prioritario revisar **el Protocolo de actuación ante casos de violencia, acoso o discriminación por motivos de género, orientación o identidad de género**. Durante el curso 2024-2025 se llevará a cabo la **re-elaboración y difusión del nuevo protocolo**.

1.6. Formación en igualdad de género

La sensibilización mediante formación específica en igualdad y violencia de género **es fundamental para alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres** en la comunidad educativa de la ESADV.

La **transversalización de la perspectiva de género** en la docencia es uno de los objetivos principales del Plan de Igualdad. La Escuela adquiere el compromiso de garantizar esta formación específica.

Durante los últimos cursos, el profesorado ha participado en **seminarios y cursos de formación** orientados a mejorar la convivencia y a **incrementar la presencia de referentes femeninos en el aula**.

En el curso 2023-2024 se realizó el seminario *“Women’s Legacy: Referentes femeninos en el aula”*.

En cuanto a la formación y sensibilización del alumnado, durante ese mismo curso se desarrollaron diversas actuaciones, entre las cuales destacan:

- Actividades en torno al **25 de noviembre**, en colaboración con el Conservatorio Superior de Danza.
- Actos del **8 de marzo**, con la participación de las asociaciones **APPV y PROART Castelló**, que presentaron en el centro el *“Protocolo de prevención y medidas contra el acoso por razón sexual, de género y/o abuso de poder en el ámbito laboral de las artes escénicas y del audiovisual valenciano”*, así como la campaña *“No es un papel aceptable”*, dirigida a las escuelas de Teatro.

Además, actualmente existen **dos proyectos de investigación** relacionados con cuestiones de género:

- 1. Grupo de investigación grupal e ínter-centros** (CSDV y ESADV) adherido al proyecto Women's Legacy: *“La mujer en las artes escénicas”*.
- 2. Proyecto individual de la profesora Esther Mayo:** *“Voces femeninas en el teatro del Siglo de Oro español: un estudio de las autoras y su legado.”*

Finalmente, cabe destacar que el centro está adherido al proyecto **Women's Legacy**, y por tanto adquiere el compromiso de formar al personal responsable de comunicación en **lenguaje inclusivo**, igualdad y **prevención del sexismo** en el diseño y la comunicación, así como de incluir **referentes femeninos en las guías docentes**.

2. CONCLUSIONES

La conclusión más evidente de este primer Diagnóstico de Igualdad es que la **Escuela presenta una composición altamente feminizada**, tanto en el alumnado como en el profesorado y el PAS. Esta característica deberá tenerse en cuenta en la revisión del Plan de Igualdad, con el fin de adaptar las acciones y objetivos.

En cuanto a los departamentos, la situación es más equilibrada:



GENERALITAT
VALENCIANA

iseaCV

esad
valència



escola
superior
d'art dramàtic

- Hay **mayoría de mujeres** en los departamentos de Voz, Movimiento y Dirección y Escenografía.
- Y **mayoría de hombres** en los departamentos de Interpretación y Teoría.

Las mujeres también son mayoría en el **claustro y en el equipo directivo**.

Estos datos deben invitar a reflexionar sobre las necesidades específicas derivadas de un claustro mayoritariamente femenino. En este sentido, sería recomendable **elaborar un estudio sobre la conciliación personal, familiar y profesional** en la ESADV, extraer conclusiones y establecer **medidas positivas que favorezcan dicha conciliación**.

Finalmente, la Escuela está actualizando el **protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y las violencias machistas**. Se considera de máximo interés **difundir este protocolo** para garantizar que nadie se sienta desprotegido o sin saber a quién dirigirse en caso de sufrir una situación de violencia o abuso.

PLAN DE IGUALDAD ESAD VALÈNCIA: 2024-2025 / 2025-2026

Índice de contenidos

1. Introducción

- 1.1. Objetivo del Plan
- 1.2. Marco legal y normativo
- 1.3. Compromiso de la ESADV frente al acoso y la violencia de género
- 1.4. Responsabilidades de la comunidad educativa

2. Ejes de actuación

- 2.1. Fomento de una cultura de igualdad
- 2.2. Docencia, investigación y transferencia de conocimientos con perspectiva de género
- 2.3. Comunicación no sexista y lenguajes inclusivos
- 2.4. Igualdad de oportunidades en acceso al empleo y promoción profesional
- 2.5. Centro libre de violencia machista, acoso sexual y discriminación

3. Proceso de aprobación del Plan de Igualdad

4. Ejes y acciones

- Eje 1: Fomento de una cultura de igualdad
- Eje 2: Docencia, investigación e innovación con perspectiva de género
- Eje 3: Comunicación inclusiva y no sexista
- Eje 4: Igualdad de oportunidades y representación paritaria
- Eje 5: Centro educativo libre de violencia y discriminación

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad de la Escuela Superior de Arte Dramático de València nace con el compromiso de impulsar acciones positivas que garanticen la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la comunidad educativa. Como centro superior de arte dramático, y conscientes del poder de la creación en nuestras vidas, así como de su capacidad para generar referentes y reproducir o combatir estereotipos, creemos que debemos liderar este cambio de paradigma y participar en la creación de una sociedad más justa e igualitaria.

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

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto a su intimidad y a su integridad física y moral. La ESAD València 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 tanto, estos comportamientos son totalmente inaceptables y no deben ser tolerados bajo ninguna circunstancia.

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

El acoso sexual y el acoso sexista, al igual que las violencias machistas y las actitudes LGTBfóbicas, están íntimamente ligados a la desigualdad de género. Estos comportamientos son inaceptables, atentan contra la igualdad y la dignidad de las personas y generan efectos perjudiciales sobre la salud física y mental, la moral, la confianza y la autoestima de quienes los sufren, afectando además a su entorno más cercano y a toda la comunidad de la ESADV.

Por tanto, el presente Plan tiene como objetivo **establecer procedimientos de actuación** que se apliquen a la prevención, estudio y rápida resolución de reclamaciones, quejas o denuncias relativas al acoso sexual o sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género, garantizando los derechos de las personas afectadas dentro de la responsabilidad de la ESADV como institución pública, y siempre como complemento de las garantías que proporciona el Ordenamiento Jurídico, sin sustituir las vías disciplinarias o judiciales aplicables a este tipo de conductas.

De acuerdo 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 destacan los siguientes elementos de este Plan:

- 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 amplía este compromiso al acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género, dado que están íntimamente relacionados con las desigualdades y discriminaciones de género.
- b) El **tratamiento reservado** de las reclamaciones, quejas o denuncias de hechos que pudieran constituir acoso sexual, acoso sexista o acoso 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 distintos tipos de acoso.

La Ley Orgánica 3/2007, en su **Título IV (El Principio de Igualdad en el Empleo Público)**, regula el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades e incluye entre los derechos laborales la protección frente al acoso sexual y por razón de sexo, en el ámbito laboral.

El presente Plan pretende **garantizar los derechos de todo el personal** de la ESADV, pero además se extiende a todas las personas y colectivos de la comunidad educativa, incluyendo el alumnado, y abarca todas las posibles situaciones y contextos de interacción, más allá del ámbito laboral.

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

“Todas las personas LGTBI tienen derecho a ser tratadas en condiciones de igualdad en cualquier ámbito de la vida, especialmente en los ámbitos civil, laboral, social, sanitario, educativo, económico y cultural”

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

“ Se garantizará la protección adecuada a estudiantes, personal y docentes transexuales de las diferentes orientaciones sexuales e identidades de género frente a todas las formas de exclusión social y violencia, incluyendo acoso y hostigamiento..”

Además, en su artículo 23.1.c establece que debe existir un **protocolo de atención educativa a la identidad de género**.

La prevención de actitudes o comportamientos homófobos, lesbófobos, bifóbicos o transfóbicos que impliquen prejuicios y discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género es fundamental para la detección rápida y la 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 participen en el procedimiento.

La persona afectada por un comportamiento susceptible de constituir 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 recibir una respuesta ágil.

Todas las personas implicadas en el procedimiento deberán actuar de buena fe para esclarecer los hechos objeto de reclamación, queja o denuncia. Asimismo, cualquier miembro de la comunidad educativa que tenga conocimiento de un presunto caso de acoso sexual, sexista o por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género en la ESADV deberá comunicarse lo antes

posible a través de alguno de los canales establecidos en el presente Plan. Cabe destacar que tanto la tolerancia de estas conductas como su encubrimiento pueden conllevar consecuencias disciplinarias de acuerdo con la normativa vigente.

Todas las personas que integran la comunidad educativa de la ESADV tienen la responsabilidad de garantizar un **entorno académico y laboral respetuoso con la dignidad y la igualdad de trato**. El personal con responsabilidades derivadas de su cargo deberá velar especialmente para que **no se produzcan situaciones de acoso de ningún tipo dentro de su ámbito**.

2. EJES DE ACTUACIÓN

El **Plan de Igualdad de la ESAD València** se articula en torno a cinco ejes principales:

1. **Fomento de una cultura de igualdad.**
2. **Docencia, investigación, innovación y transferencia de conocimientos con perspectiva de género.**
3. **Comunicación no sexista y uso de lenguajes inclusivos** (textual y audiovisual) en la comunicación interna y externa.
4. **Igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y la promoción profesional.**
Participación y representación de las mujeres en todos los estamentos.
5. **Convertir la Escuela en un centro libre de violencia machista, acoso sexual, discriminación y acoso por motivos de género, orientación o identidad de género.**

3. PROCESO DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad deberá ser aprobado por **mayoría del Claustro de la Escuela**, que manifestará el compromiso de promover los cambios necesarios para alcanzar los objetivos de igualdad. Posteriormente, será aprobado por el **Consejo de Centro**, adquiriendo así un compromiso institucional por parte de toda la comunidad educativa.

4. EJES Y ACCIONES

A continuación se exponen los cinco ejes del Plan, con sus objetivos y las acciones diseñadas para alcanzarlos.

EJE 1. FOMENTO DE UNA CULTURA DE IGUALDAD

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

Objetivos específicos:

1. Que todos los eventos de la ESAD València tengan en cuenta la perspectiva de género y estén libres de sexismo.
2. Programar y promocionar eventos específicos para fomentar la igualdad.

ACCIÓN 1

Asegurar un número determinado de eventos específicos para la sensibilización en materia de igualdad, desarrollando un programa (conferencias, jornadas, exposiciones, etc.) que tenga en cuenta la paridad y garantice un uso equitativo de los espacios de la Escuela.

Responsables: Coordinadora de Igualdad, Comisión de Igualdad, Dirección

Período: Año 1 y 2

Indicadores:

- Número de eventos específicos realizados
- Porcentaje de eventos protagonizados por mujeres
- Porcentaje de eventos protagonizados por hombres

ACCIÓN 2

Creación de canales propios de la **Coordinación de Igualdad**: apartado específico en la web y difusión en las redes sociales.



GENERALITAT
VALENCIANA

iseaCV

esad
valència



escola
superior
d'art dramàtic

Responsables:

- Coordinadora de Igualdad
- Comisión de Igualdad
- Responsable de Comunicación
- Vicedirección

Período: Año 1 y 2

Indicadores:

- Creación de las vías de comunicación

ACCIÓN 3

Dar continuidad al compromiso de la Escuela con la **promoción y difusión de las acciones realizadas por la Comisión de Igualdad**, abriendo espacios para su visibilización en los canales habituales. Además, dar difusión al **Plan de Igualdad**.

Responsables:

- Coordinadora de Igualdad
- Comisión de Igualdad
- Responsable de Comunicación
- Vicedirección

Período: Año 1 y 2

Indicadores:

- Número de acciones de promoción y difusión realizadas (comunicaciones en los claustros, noticias en la web, etc.)
- Número de piezas de comunicación realizadas para la difusión del Plan de Igualdad

(panfletos, carteles, materiales digitales, etc.)

ACCIÓN 4

Fomentar la **revisión de las guías docentes** e **inclusión y utilización de referentes femeninos** en el material didáctico.

Responsables:

- Coordinadora de Igualdad
- Comisión de Igualdad
- Jefe de Estudios
- Docentes interesados/as

Período: Año 1 y 2

Indicadores:

- Número de mujeres incorporadas a las guías docentes, tanto en sus bibliografías como en los materiales utilizados (autoría de talleres, artículos, etc.)

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

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

Objetivos específicos:

2.3. Incorporar la perspectiva de género en los planes de estudio del ISEACV.

2.4. Incorporar la perspectiva de género en todas las asignaturas de la ESAD Valencia.

2.5. Hacer seguimiento de los proyectos de investigación específicos sobre género e impulsar otros nuevos.

ACCIÓN 5

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

Responsables:

- Coordinadora de Igualdad
- Comisión de Igualdad
- Jefe de Estudios
- Docentes interesados/as

Período: Año 1 y 2

Indicadores:

- Grupos de trabajo para la realización de recursos
- Pregunta específica en las encuestas del alumnado
- Pregunta específica en las encuestas del profesorado

ACCIÓN 6

Plan de **formación para el PDI, PAS y alumnado**, incluyendo sensibilización y prevención frente a la violencia de género, así como formación en igualdad, lenguaje inclusivo y comunicación no violenta.

Responsables:

- Coordinadora de Igualdad
- Comisión de Igualdad



GENERALITAT
VALENCIANA

iseaCV

esad
valència



escola
superior
d'art dramàtic

- Responsable de formación

Período: Año 1 y 2

Indicadores:

- Número de cursos
- Número de personas que realizan el curso, desagregado por sexo
- Número de conferencias específicas
- Número de charlas, debates, etc.

ACCIÓN 7

Fomentar el desarrollo de **TFG específicos sobre género**, que promuevan la igualdad y el respeto hacia las distintas identidades sexuales o de género, y darles visibilidad.

Responsables:

- Coordinadora de Igualdad
- Comisión de Igualdad
- Equipos Docentes

Período: Año 1 y 2

Indicadores:

- Número de TFG específicos
- Acciones realizadas para su difusión
- Creación de una mención especial para TFG con perspectiva de género

ACCIÓN 8

Recopilar y dar visibilidad a las investigaciones de PDI realizadas con **perspectiva de género** y/o



GENERALITAT
VALENCIANA

iseaCV

esad
valència



escola
superior
d'art dramàtic

que traten temas específicos sobre género, igualdad, violencia de género, etc.

Responsables:

- Coordinadora de Igualdad
- Comisión de Igualdad
- Responsable de investigación

Período: Año 1 y 2

Indicadores:

- Número de investigaciones específicas
- Acciones realizadas para su difusión

ACCIÓN 9

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

Responsables:

- Coordinadora de Igualdad
- Comisión de Igualdad
- Jefe de Estudios

Período: Año 1 y 2

Indicadores:

- Selección de asignaturas
- Contenidos creados

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

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

Objetivos específicos:

3.6. Asegurar una visibilización equitativa entre mujeres y hombres.

3.7. Confirmar que llamamos a las mujeres en los textos, haciendo un uso igualitario del lenguaje.

3.8. Constatar que las imágenes no perpetúan estereotipos negativos y muestran diversidad.

ACCIÓN 10

Utilización del **lenguaje inclusivo** en todos los documentos de comunicación interna de la Escuela. Igualmente, uso del **lenguaje inclusivo y de imágenes no sexistas** en todas las comunicaciones externas de la Escuela: noticias, comunicación de eventos, conferencias, vídeos promocionales, etc.

Responsables:

- Coordinadora de Igualdad
- Comisión de Igualdad
- Responsable de Comunicación
- Vicedirección

Período: Año 1 y 2

Indicadores:

- Correos
- Actas
- Revisión del contenido creado

ACCIÓN 11

Compromiso para la **formación de las personas responsables de comunicación** en lenguaje inclusivo, igualdad, sexismo en el diseño y la comunicación, etc.

Responsables:

- Coordinadora de Igualdad
- Comisión de Igualdad
- Responsable de Comunicación
- Vicedirección

Período: Año 1 y 2

Indicadores:

- Cursos
- Asistencia a charlas
- **Utilización de recursos**

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

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

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

ACCIÓN 12

Promover un **estudio diagnóstico** de la situación actual del alumnado y del profesorado de la Escuela en relación con la igualdad y la violencia de género, así como de la situación actual del profesorado de la ESAD València, que permita definir políticas de igualdad ajustadas a la realidad



de la Escuela.

Responsables:

- Coordinadora de Igualdad
- Comisión de Igualdad
- Equipo Directivo
- Responsable TIC

Período: Año 1 y 2

Indicadores:

- Sexo
- Edad
- Situación laboral
- Tipo de contrato
- Diversidad funcional
- Red familiar
- Red social y comunitaria
- Tipo de cargas y responsabilidades familiares
- Posibilidad de conciliar
- Reducción de jornada por maternidad, paternidad o cuidados
- Ausencias laborales por motivos de salud familiares
- Percepción de igualdad
- Percepción del machismo
- Presencia de violencia de género
- Conductas violentas

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

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

Objetivos específicos:

5.10. Establecer un protocolo que permita una actuación rápida y eficaz frente a cualquier caso de acoso o violencia de género.

5.11. Sensibilizar a toda la comunidad educativa en materia de violencia de género.

ACCIÓN 13

Promover un **estudio diagnóstico** de la situación actual del alumnado y del profesorado de la Escuela en relación con la igualdad y la violencia de género.

Responsables:

- Coordinadora de Igualdad
- Comisión de Igualdad
- Equipo Directivo
- Responsable TIC

Período: Año 1 y 2

Indicadores:

- Percepción de igualdad
- Percepción del machismo
- Presencia de violencia de género



GENERALITAT
VALENCIANA

iseaCV

esad
valència



escola
superior
d'art dramàtic

- Conductas violentas

ACCIÓN 14

Diseño, implementación y difusión de un **protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y la violencia machista.**

Responsables:

- Coordinadora de Igualdad
- Comisión de Igualdad
- Equipo Directivo

Período: Año 1 y 2

Indicadores:

- Revisión y actualización del protocolo actual
- Número de acciones realizadas para su difusión
- Número de veces que se activa el protocolo

ACCIÓN 15

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

Responsables:

- Coordinadora de Igualdad
- Comisión de Igualdad

Período: Año 1 y 2

Indicadores:



GENERALITAT
VALENCIANA

ISEACV

esad
valència



escola
superior
d'art dramàtic

- Número de alianzas establecidas

ACCIÓN 16

Realizar **actos institucionales** que visibilicen el compromiso de la Escuela con la eliminación de la violencia de género y la igualdad. Se consideran fechas de relevante importancia: **25 de noviembre** (Día Internacional para la Eliminación de la Violencia de Género), **8 de marzo** (Día Internacional de la Mujer) y **17 de mayo** (Día Internacional contra la Homofobia, Transfobia y Bifobia).

Responsables:

- Coordinadora de Igualdad
- Comisión de Igualdad
- Dirección del centro

Período: Año 1 y 2

Indicadores:

- Número de actos realizados

ACCIÓN 17

Creación de una **Comisión de Bienestar** para crear e impulsar acciones, herramientas, mecanismos y contextos dedicados a poner en el centro a todas las personas que forman parte de la Comunidad de la ESADV, con el fin de garantizar un **entorno de trabajo seguro y saludable**, velar por la armonía de la comunidad, trabajar por la buena convivencia entre sus miembros y estimular el sentido de pertenencia.

Responsables:

- Coordinadora de Igualdad



GENERALITAT
VALENCIANA

ISEACV

esad
valència



escola
superior
d'art dramàtic

- Comisión de Igualdad
- Dirección del centro
- Profesorado interesado

Período: Año 1 y 2

Indicadores:

- Creación de la Comisión

ANEXO I

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

Índice de contenidos

1. **Introducción** – Marco normativo y referencias
2. **Cuestiones generales** – Objetivos y tipos de violencias
 - Acoso sexual
 - Acoso sexista
 - Acoso por orientación sexual o identidad de género
3. **Ámbito de aplicación** – Personas, espacios y actividades
4. **Principios rectores** – Prevención, confidencialidad, protección, celeridad, imparcialidad, respeto, igualdad
5. **Procedimiento de actuación**
 - Comunicación y primera valoración
 - Medidas de protección inmediata



GENERALITAT
VALENCIANA

ISEACV

esad
valència



escola
superior
d'art dramàtic

- Vía informal y formal
 - Resolución, medidas y sanciones
 - Cierre y seguimiento
- 6. Medidas de prevención** – Sensibilización, formación, actividades, entorno seguro
- 7. Compromiso de la institución**
- 8. Anexos y recursos** – Servicios de emergencia, recursos especializados, comunicación con la ESADV

1. INTRODUCCIÓN

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 València y del EASD València, fundamentado en el marco normativo vigente en materia de igualdad, no discriminación y prevención del acoso por razón de sexo y género, tanto a nivel internacional, estatal o específico de la Comunitat Valenciana.

En este sentido, el protocolo contra acoso de la ESADV sigue también las Instrucciones de las Consejerías de Educación, Cultura y Deporte; Universidad, Empresa e Investigación e Igualdad, sobre protocolos de intervención y atención educativa a la identidad de género en los centros docentes no universitarios de la Comunitat Valenciana.

2. CUESTIONES GENERALES

La intención 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 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 resueltas con las debidas garantías, dentro de la responsabilidad de actuación de la ESADV como institución pública y como garantía añadida a las demás proporcionadas por el Ordenamiento Jurídico.

El presente Protocolo pretende facilitar la puesta en marcha de medidas de detección, prevención y protección, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias, así como el establecimiento de medidas cautelares y complementarias cuando corresponda.

2.1 Objetivos

- Implicar a toda la comunidad educativa en la lucha contra la violencia machista: PAS, PDI y estudiantes.
- Promover actitudes, valores y comportamientos libres de violencia machista en la ESAD València.
- Acercar los servicios existentes a las víctimas a través del entorno de la Escuela.
- Dotar a la comunidad educativa de herramientas para prevenir, detectar e intervenir ante la violencia machista.
- Establecer las bases para luchar contra la violencia machista, el acoso sexual, la discriminación y el acoso por motivos de género, orientación o identidad de género que puedan producirse en la ESAD València.
- Dar la máxima visibilidad al canal de recepción de denuncias.

2.2 Tipo de violencias

Cuando hablamos de violencias machistas, nos referimos a un concepto de violencia que va más allá de la violencia de género en el ámbito de la pareja o expareja, incluyendo también la violencia sexual y otros tipos de violencia. La denominación *violencias machistas* incide en las causas de estas violencias: el machismo aún imperante en las sociedades regidas por un sistema patriarcal.

Se utiliza el plural para visibilizar la diversidad de formas en las que se expresa esta violencia, desde las más sutiles hasta las más extremas. Al abordar las violencias machistas en nuestro entorno, es crucial poner el foco en la detección de las violencias menos visibles. Se suele usar el ejemplo del iceberg: las violencias menos visibles están en la base del iceberg (*micromachismos*, lenguaje sexista, humor sexista, invisibilización, etc.) y no por ello son menos importantes, ya que sustentan al resto y posibilitan situaciones extremas, como el asesinato de mujeres (feminicidio).

2.2.1. Acoso sexual

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, define el acoso sexual como *cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando se crea un entorno intimidatorio,*

degradante u ofensivo.

Cualquier persona puede ser víctima de acoso sexual, independientemente de su identidad de género, orientación sexual o sexo de nacimiento. No obstante, es imprescindible tener presente que esta agresión se manifiesta principalmente contra las mujeres.

El acoso sexual supone un comportamiento de intimidación, hostilidad o humillación que no tiene que ver con la libre expresión de la sexualidad, y que se fundamenta en conductas de abuso de poder, discriminación o violencia contra una persona concreta.

Ejemplos de conductas de acoso sexual

A modo orientativo, se considerarán como acoso sexual, entre otros:

- Comentarios o insinuaciones de carácter sexual no deseadas.
- Propuestas de carácter sexual ofensivas, repetitivas y no correspondidas.
- Comentarios degradantes o vejatorios sobre el cuerpo, la ropa o la apariencia física de una persona.
- Mostrar imágenes, vídeos o materiales sexuales no solicitados.
- Contacto físico no consentido con intención sexual.
- Envío de mensajes de contenido sexual no solicitados, ya sea en redes sociales, correo u otros medios digitales.
- Miradas lascivas insistentes o gestos intimidatorios con connotación sexual.
- Chantaje o presiones para que una persona acceda a actos de naturaleza sexual.

2.2.2. Acoso por razón de sexo (sexista)

Es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona —identidad de género o roles socialmente asociados— con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Este tipo de acoso se basa en la discriminación por motivos de género y puede adoptar formas diversas, a menudo naturalizadas en la vida cotidiana.

Ejemplos de acoso por razón de sexo

- Tratar a una persona de manera ofensiva, paternalista o despectiva por ser mujer.
- Burlarse o menospreciar a una persona por no ajustarse a los roles de género tradicionales.
- Minimizar las capacidades, conocimientos o aptitudes profesionales de una persona por su género.
- Asignar tareas o responsabilidades basadas en estereotipos de género.
- Realizar comentarios o bromas sexistas que crean un ambiente hostil.

2.2.3. Acoso por orientación sexual o por identidad y expresión de género

Comprende cualquier comportamiento que, basado en la orientación sexual real o percibida de una persona, o en su identidad o expresión de género, tenga como objetivo o efecto crear un entorno humillante, intimidatorio u ofensivo.

La Ley 23/2018, de la Generalitat, de Igualdad de las Personas LGTBI, establece obligaciones específicas para prevenir este tipo de acoso en los centros educativos.

Ejemplos de este tipo de acoso

- Comentarios burlones o insultos relacionados con la orientación sexual o la identidad de género.
- Negar o invisibilizar la identidad de género de una persona.
- Presionar o ridiculizar a alguien por su expresión de género (vestimenta, actitudes, forma de hablar...).
- Imponer tratamientos lingüísticos o pronombres incorrectos con intención vejatoria.
- Amenazas, gestos intimidatorios o agresiones físicas por motivos LGTBIfóbicos.

3. ÀMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será aplicable a todas las personas que forman parte de la comunidad educativa de la ESADV:

- Personal docente e investigador (PDI).
- Personal de administración y servicios (PAS).
- Alumnado de todas las especialidades y cursos.
- Personas externas que colaboren con el centro en actividades académicas, culturales o institucionales.

Este protocolo se aplicará ante cualquier situación de acoso sexual, por razón de sexo (sexista) o por orientación sexual, identidad o expresión de género, que se produzca en el ámbito del centro o en actividades relacionadas con este, independientemente del lugar donde tengan lugar:

- Clases, ensayos, prácticas y actividades lectivas.
- Pasillos, zonas comunes, servicios y espacios del centro.
- Actividades organizadas o avaladas por la Escuela, tanto dentro como fuera de las instalaciones.
- Interacciones digitales vinculadas a la actividad académica (correo, plataformas educativas, grupos de trabajo, etc.).

La protección ofrecida por el protocolo será aplicable independientemente de la relación jerárquica existente entre las personas implicadas.

4. PRINCIPIOS RECTORES

La actuación en cualquier situación regulada por este protocolo se regirá por los siguientes principios:

4.1. Prevención

La ESADV impulsará acciones informativas, formativas y de sensibilización para prevenir estas formas de violencia y promover un entorno seguro, respetuoso y libre de sexismo y LGTBIfobia.

4.2. Confidencialidad

En todo momento se garantizará el derecho a la confidencialidad de todas las personas involucradas. La información solo será conocida por aquellas personas imprescindibles para la tramitación del procedimiento.

4.3. Protección y no revictimización

Se adoptarán las medidas necesarias para proteger a la víctima y evitar que vuelva a ser expuesta a situaciones de estrés, miedo u hostilidad durante el proceso.

4.4. Diligencia y celeridad

Todas las actuaciones se realizarán con la máxima diligencia y rapidez posible para asegurar una respuesta eficaz.

4.5. Imparcialidad

La investigación y resolución de las situaciones de acoso se llevará a cabo de manera imparcial, garantizando el derecho de escucha y defensa de todas las partes.

4.6. Respeto y dignidad

Todas las actuaciones velarán por la protección de la dignidad de todas las personas afectadas y la preservación de sus derechos.

4.7. Igualdad y perspectiva de género

Las actuaciones se realizarán integrando la perspectiva de género y los principios de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como el respeto a la diversidad sexual y de género.

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El procedimiento establecido en este protocolo tiene como finalidad garantizar una respuesta rápida, eficaz y respetuosa ante cualquier situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo (sexista) o acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género.

Consta de dos vías de actuación:

a) **Vía informal** – orientada a gestionar la situación mediante medidas inmediatas de protección, mediación (cuando sea posible) y resolución rápida del conflicto.

b) **Vía formal** – aplicable cuando la situación sea grave, persista en el tiempo, exista riesgo para la víctima o la vía informal no resulte adecuada o suficiente.

5.1. Comunicación de la situación

Cualquier persona que considere que está siendo víctima, testigo o conocedora de una situación de acoso podrá comunicarlo por las siguientes vías:

- **Canal confidencial** de la ESADV gestionado por la persona responsable de Igualdad.
- **Personal docente o de coordinación** (que trasladará la información a la persona responsable de Igualdad).
- **Dirección del centro.**
- **Servicio de Igualdad de la Generalitat** u otros servicios públicos competentes.

La comunicación podrá hacerse verbalmente o por escrito. En cualquier caso, se garantizará la protección de la identidad de la persona que comunica los hechos.

5.2. Acogida y primera valoración

Una vez recibida la comunicación, la persona responsable de Igualdad de la ESADV realizará:

1. **Una entrevista de acogida** con la persona afectada.
2. **Una valoración inicial** para determinar:
 - el tipo de situación,
 - su gravedad,
 - la necesidad de medidas de protección inmediatas,
 - si es viable o no la vía informal.

Esta valoración no sustituye una investigación formal, sino que determina cuál es el camino más adecuado para continuar.

5.3. Medidas de protección inmediata

Cuando se considere necesario, se aplicarán medidas cautelares de forma inmediata, tales como:

- Separación temporal de las personas implicadas en actividades académicas.
- Cambios provisionales de horario, aula o grupo.
- Recomendación de evitar contacto directo.
- Derivación, si procede, a servicios de atención psicológica o jurídica.

Estas medidas tendrán carácter provisional y estarán orientadas a evitar riesgos o situaciones de tensión.

5.4. Vía informal

La vía informal tiene como objetivo resolver la situación de manera rápida, confidencial y sin necesidad de iniciar un procedimiento formal, siempre que:

- La persona afectada lo considere adecuado.
- No exista riesgo grave para su integridad física o psicológica.
- Los hechos no sean constitutivos de delito.
- No haya una relación jerárquica que haga inviable la mediación.

5.4.1. Información y asesoramiento

La persona responsable de Igualdad informará a la persona afectada sobre:

- Sus derechos.
- Las opciones de actuación disponibles.
- Las posibles consecuencias de cada vía.
- La confidencialidad del procedimiento.

5.4.2. Acciones posibles en la vía informal

Entre las acciones que se pueden activar:

- Comunicar de manera directa o indirecta a la persona presuntamente acosadora que su conducta es inapropiada y debe cesar.
- Establecer medidas de separación temporal sin sanción.
- Proponer una **mediación**, siempre voluntaria, y solo si la persona afectada lo acepta y no hay desequilibrio de poder.
- Acordar compromisos de conducta.
- Hacer un seguimiento para comprobar que la situación no se repite.

En ningún caso la vía informal sustituirá la necesidad de un procedimiento formal cuando la gravedad de los hechos lo requiera.

5.5. Vía formal

La vía formal se activará en los siguientes casos:

- Cuando la vía informal no haya resuelto la situación.
- Cuando los hechos sean graves o persistentes.
- Cuando exista riesgo para la víctima.
- Cuando los hechos puedan constituir una infracción administrativa o penal.
- Cuando así lo solicite la persona afectada.

5.5.1. Inicio del procedimiento formal

El procedimiento formal se inicia mediante:

- Una denuncia escrita presentada por la persona afectada, o
- Un informe motivado de la persona responsable de Igualdad, cuando las circunstancias lo exijan.

5.5.2. Instrucción del procedimiento

Una vez iniciado, se constituirá la **Comisión de Igualdad** o el órgano competente designado para:

- Recoger declaraciones de todas las partes.

- Solicitar pruebas o documentos.
- Valorar la información disponible.
- Garantizar la imparcialidad y confidencialidad del proceso.

Todas las personas implicadas tendrán derecho a:

- Ser informadas,
- Ser escuchadas,
- Presentar pruebas y alegaciones.

5.6. Resolución

Una vez finalizada la instrucción, la Comisión de Igualdad o el órgano competente elaborará un **informe de conclusiones**, en el que se determinará:

- Si los hechos **constituyen** o no acoso.
- El grado de gravedad de la situación.
- Las recomendaciones de actuación o sanción correspondientes.

Este informe será trasladado a la Dirección del centro, que adoptará las decisiones oportunas y, si procede, iniciará los procedimientos disciplinarios correspondientes.

La persona denunciante y la persona denunciada serán informadas del resultado del procedimiento, siempre respetando la normativa de protección de datos.

5.7. Medidas y sanciones

Cuando se confirme la existencia de una situación de acoso, se podrán aplicar medidas como:

5.7.1. Medidas educativas o correctoras

- Amonestación formal.
- Obligación de asistir a actividades formativas en igualdad y prevención de violencias.



GENERALITAT
VALENCIANA

ISEACV

esad
valència



escola
superior
d'art dramàtic

- Restricción temporal del uso de espacios o recursos del centro.
- Cambios de horario, grupo o asignaturas.

5.7.2. Medidas disciplinarias

Según la gravedad de los hechos y la normativa aplicable:

- Suspensión temporal de actividades académicas.
- Pérdida temporal de derechos como estudiante.
- Expulsión temporal o definitiva del centro en casos graves.
- Sanciones disciplinarias para el PAS o PDI según normativa laboral o funcionarial.

5.7.3. Medidas de protección para la víctima

- Garantía de no contacto con el agresor/a.
- Reasignación de espacios o grupos.
- Adaptación académica temporal.
- Acceso a apoyo psicológico o jurídico.

5.8. Cierre y seguimiento

Una vez concluido el procedimiento:

- Se archivará el caso con garantías de confidencialidad.
- Se establecerá un seguimiento periódico para asegurar que la situación no se repite.
- En caso de reincidencia o incumplimiento de las medidas adoptadas, se procederá a reabrir el caso y aplicar nuevas sanciones si procede.

6. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

La ESADV impulsará de manera continuada acciones orientadas a prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo (sexista) y el acoso por orientación sexual, identidad y expresión de género.

Estas medidas tienen como objetivo crear un entorno seguro, respetuoso y libre de violencias machistas y LGTBIfobia.

6.1. Sensibilización e información

- Difusión del presente protocolo entre toda la comunidad educativa.
- Cartelería y materiales informativos accesibles en espacios del centro.
- Información clara sobre el canal confidencial de denuncia.
- Inclusión de contenidos de sensibilización en jornadas de acogida e inicio de curso.

6.2. Formación del personal

- Programas de formación en igualdad, diversidad y prevención de violencias para PDI y PAS.
- Actualización periódica para incorporar cambios legislativos o nuevas necesidades.
- Formación específica para las personas responsables de atender los casos.

6.3. Actividades para el alumnado

- Talleres, charlas y actividades de concienciación.
- Contenidos curriculares relacionados con la igualdad y el respeto a la diversidad.
- Participación en campañas institucionales contra las violencias machistas y LGTBIfobia.

6.4. Entorno seguro

- Revisión de espacios para detectar posibles puntos de riesgo.
- Protocolos claros para el uso de espacios comunes, camerinos, salas de ensayo, etc.



GENERALITAT
VALENCIANA

iseaCV

esad
valència



escola
superior
d'art dramàtic

- Reglamento de uso responsable de redes y plataformas digitales vinculadas a la actividad académica.

7. COMPROMISO DE LA INSTITUCIÓN

La ESADV manifiesta su firme compromiso con:

- La tolerancia cero ante cualquier forma de acoso.
- La garantía de los derechos fundamentales de todas las personas del centro.
- El fomento de una cultura de igualdad, respeto y diversidad.
- La revisión y actualización periódica del presente protocolo para asegurar su eficacia.

8. ANEXOS Y RECURSOS

8.1. Servicios de emergencia

- **Emergencias:** 112
- **Policía Local, Policía Nacional, Guardia Civil:** para informar de una emergencia, poner en conocimiento una agresión o iniciar un proceso de denuncia.
- **Centro Mujer 24H:** 900 580 888
- **Teléfono 016:** atención a víctimas de violencia de género.

8.2. Recursos especializados

- **Área de Igualdad y Servicios Sociales** municipales (infancia, adolescencia, UPPCA): primer lugar de acogida para valoración y derivación.
- **Centro Mujer 24 Horas de la Generalitat Valenciana:** servicio gratuito con trabajadoras sociales, abogadas y psicólogas especializadas.



GENERALITAT
VALENCIANA

iseaCV

esad
valència



escola
superior
d'art dramàtic

- **Centros Dona Rurals:** equipos de prevención y sensibilización, derivación a viviendas tuteladas y de emergencia.
- **Información telefónica especializada en violencia de género:** Teléfono 016, con servicio por correo electrónico y WhatsApp, incluyendo atención a mujeres sordas 24 h.
- **Grupo GAMA,** Policía Local de Valencia.
- **Teléfono víctimas menores** (Fundación ANAR): 900 202 010 / 116 111.
- **Oficina de Atención a las Víctimas del Delito:** 900 505 550.
- **Unidad de Atención a la Familia y Mujer** (UFAM), Policía Nacional: 091.
- **Equipo Mujer-Menor** (EMUME), Guardia Civil: 062.
- **Centros de crisis y atención a víctimas de violencia sexual.**
- **Programa ALBA:** atención a mujeres víctimas de explotación sexual.
- Asociaciones de mujeres y entidades especializadas en asistencia a víctimas.
- **CAVAS:** Centro de Asistencia a Víctimas de Agresiones Sexuales.
- **Alanna:** acompañamiento integral para mujeres y menores en procesos de reconstrucción: psicología, intervención social, atención jurídica, formación, empleo, cultura y deporte.
-

8.3. Comunicación y contacto con la ESADV

El correo electrónico de la **Coordinadora de Igualdad** será el canal oficial para:

- Presentar denuncias.
- Solicitar información.
- Recibir asesoramiento y seguimiento del procedimiento.

Se garantizará confidencialidad y respuesta rápida.