

PLA D'IGUALTAT
ESAD VALÈNCIA
2024-2025/ 2025-
2026

DIAGNÒSTIC D'IGUALTAT

Índex de continguts

1. Diagnòstic de la situació de dones i homes a l'ESAD València.

1.1. Personal docent i investigador (PDI)

- Composició del claustre, curs 2024-2025.
- Composició dels diferents departaments, curs 2024-2025.
- Caps de departament, curs 2024-2025.

1.2. Personal d'administració i serveis (PAS)

- Composició i dades del curs 2024-2025.

1.3. Alumnat

- Distribució i característiques de l'alumnat, curs 2024-2025.

1.4. Òrgans de govern de l'ESADV

- Equip directiu.
- Consell de centre.

1.5. Prevenció d'episodis de violència masclista

- Estratègies i mesures implementades a l'ESADV.

1.6. Formació en igualtat de gènere

- Activitats i cursos realitzats durant el període 2023-2024.

2. Conclusions

- Síntesi dels resultats del diagnòstic i valoració de l'estat de la igualtat a l'ESADV.
- Recomanacions i línies de treball futures.

Curs acadèmic 2024-2025

Aquest primer Diagnòstic d'Igualtat és la base i el pas previ per a la revisió del Pla d'Igualtat de l'Escola Superior d'Art Dramàtic de València (ESADV).

Les dades obtingudes serviran per perfilar les línies estratègiques i marcar el camí per assolir l'objectiu primordial del Pla: **garantir el dret a la igualtat efectiva entre dones i homes a l'ESADV**, així com reconèixer, detectar i prevenir les situacions de violència masclista que es puguen produir.

Concretament, aquest diagnòstic persegueix els objectius següents:

- Obtenir informació detallada sobre les característiques de l'Escola, la composició de l'alumnat, del PDI i del PAS, etc.
- Analitzar les accions desenvolupades durant el darrer curs i promoure els canvis necessaris per assolir el principi d'igualtat d'oportunitats i de tracte a l'ESADV.
- Servir com a base per a la reformulació de l'actual Pla d'Igualtat.

L'ESADV aposta per la igualtat d'oportunitats i per l'eliminació de tota mena de violències. Aquest treball es desenvolupa des de la **Comissió d'Igualtat** de l'Escola i compta amb el suport de la Direcció.

A través de la tasca d'aquests òrgans es durà a terme la implementació de programes i accions concretes en matèria d'igualtat.

A continuació, es presenta la informació recopilada del curs acadèmic actual (2024-2025), amb l'objectiu de contextualitzar la situació de dones i homes dels diferents col·lectius que conformen l'ESADV i analitzar-ne l'evolució.

1. DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ DE DONES I HOMES A L'ESAD VALÈNCIA

1.1. Personal docent i investigador (PDI)

S'inicia aquest diagnòstic amb una recollida de dades sobre el nombre de dones i homes presents al centre, amb la intenció de generar un històric que permeti obtenir una visió evolutiva i comparativa.

De moment, només s'han comptabilitzat les dades del curs 2024-2025.

Curs	Dones	Homes	Total
2024-2025	24	18	41

Tal com s'observa, el claustre de l'ESADV està compost per una **majoria de dones**, que representen el 60,62% del total, davant el 39,37% d'homes. Ens trobem, per tant, davant un **claustre bastant feminitzat**.

Composició dels diferents departaments de l'ESADV

Actualment existeixen cinc departaments diferents:

Departament	Dones	Homes	Total
Interpretació	3	6	9
Moviment	5	1	6
Direcció i Escenografia	7	4	11
Veu	6	3	9
Teoria	2	4	6

Caps de Departament

Curs	Dones	Homes	Total
2024-2025	3	2	5

1.2. Personal d'administració i serveis (PAS)

Curs	Dones	Homes	Total
2024-2025	2	1	3

Com es pot observar, tant en els departaments com en les caporalies i el PAS, les **dones són majoria**.

1.3. Alumnat

Curs	Dones	Homes	Total
2024-2025	77	50	127

També entre l'alumnat es manté aquesta tendència: les dones representen **més del 60%** del total (60,6% dones i 39,3% homes).

1.4. Òrgans de govern de l'ESADV

Equip directiu

Actualment, l'ESADV compta amb una **Directora**, una **Cap d'estudis**, una **Secretària acadèmica** i un **Vicedirector**.

Curs	Dones	Homes	Total
2024-2025	3	1	4

Consell de Centre

El Consell de Centre del curs 2024-2025 compta amb una representació **majoritària de dones**.

Càrrec / Col·lectiu	Dones	Homes	Total
Presidència	1	—	1
Professorat	2	2	4
Alumnat	3	—	3
PAS	1	—	1
Secretaria	1	—	1
Total	8	2	10

1.5. Prevenció d'episodis de violència masclista

L'Escola mostra un **compromís ferm amb la prevenció de la violència masclista**. Durant el curs 2023-2024 es van dur a terme diverses accions de sensibilització, com ara:

- Commemoració del **Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència envers les Dones (25N)**.
- **Taula rodona** amb associacions professionals en motiu del **8 de març (8M)**.
- **Enviament de recursos informatius** via correu electrònic per part de la Coordinadora d'Igualtat.
- **Disseny específic de cartells** per als actes de la Coordinació d'Igualtat, amb l'objectiu de donar més visibilitat a totes les activitats.

En el present Pla d'Igualtat s'ha definit l'**Eix 5: "Aconseguir que l'Escola siga un centre educatiu lliure de violència masclista, d'assetjament sexual, de discriminació i d'assetjament per motius de gènere, orientació o identitat de gènere."**

En aquest sentit, es considera prioritari **revisar el Protocol d'actuació davant casos de violència, assetjament o discriminació** per motius de gènere, orientació o identitat de gènere. Durant el curs 2024-2025 es durà a terme la **reelaboració i difusió del nou protocol**.

1.6. Formació en igualtat de gènere

La sensibilització mitjançant formació específica en igualtat i violència de gènere és **fonamental per assolir la igualtat efectiva** entre dones i homes a la comunitat educativa de l'ESADV.

La **transversalització de la perspectiva de gènere** en la docència és un dels objectius principals del Pla d'Igualtat. L'Escola adquireix el compromís de garantir aquesta formació específica.

Durant els darrers cursos, el professorat ha participat en **seminaris i cursos de formació** orientats a millorar la convivència i a **incrementar la presència de referents femenins** a l'aula.

El curs 2023-2024 es va realitzar el seminari *"Women's Legacy: Referents femenins a l'aula"*.

Pel que fa a la formació i sensibilització de l'alumnat, durant el mateix curs es van desenvolupar diverses actuacions, entre les quals destaquen:

- Activitats al voltant del **25 de novembre**, en col·laboració amb el Conservatori Superior de Dansa.
- Actes del **8 de març**, amb la participació de les associacions **APPV** i **PROART Castelló**, que van presentar al centre el *"Protocol de prevenció i mesures contra l'assetjament per raó sexual, de gènere i/o abús de poder dins l'àmbit laboral de les arts escèniques i de l'audiovisual valencià"* i la campanya *"No és un paper acceptable"*, adreçada a les escoles de Teatre.

A més, actualment hi ha **dos projectes d'investigació** relacionats amb qüestions de gènere:

1. **Grup d'investigació grupal i intercentres (CSDV i ESADV)** adherit al projecte *Women's Legacy: "La dona en les arts escèniques"*.
2. **Projecte individual** de la professora Esther Mayo: *"Voces femeninas en el teatro del Siglo de Oro español: un estudio de las autoras y su legado."*

Finalment, cal destacar que el centre està adherit al projecte **Women's Legacy**, i per tant adquireix el compromís de formar el personal responsable de comunicació en **llenguatge inclusiu, igualtat i prevenció del sexisme** en el disseny i la comunicació, així com d'incloure **referents femenins en les guies docents**.

2. CONCLUSIONS

La conclusió més evident d'aquest primer Diagnòstic d'Igualtat és que **l'Escola presenta una composició altament feminitzada**, tant pel que fa a l'alumnat com al professorat i al PAS.

Aquesta característica haurà de ser considerada en la revisió del Pla d'Igualtat, per tal d'adaptar-hi les accions i objectius.

Pel que fa als departaments, la situació és més equilibrada:

- Hi ha **majoria de dones** als departaments de Veu, Moviment, i Direcció i Escenografia.
- I **majoria d'homes** als departaments d'Interpretació i Teoria.

Les dones també són majoria en el **claustr** i en l'**equip directiu**.

Aquestes dades han d'invitar a la reflexió sobre les necessitats específiques derivades d'un claustr majoritàriament femení. En aquest sentit, seria adient **elaborar un estudi sobre la conciliació personal, familiar i professional** a l'ESADV, extreure'n conclusions i establir **mesures positives que afavorisquen la conciliació**.

Finalment, l'Escola està actualitzant el **protocol per a la prevenció i protecció davant l'assetjament sexual i les violències masclistes**. Es considera de màxim interès **difondre aquest protocol** per garantir que ningú no se senta desprotegit o sense saber a qui adreçar-se en cas de patir una situació de violència o abús.

PLA D'IGUALTAT ESAD VALÈNCIA: 2024-2025/ 2025- 2026

Índex de continguts

1. Introducció

- 1.1. Objectiu del Pla
- 1.2. Marc legal i normatiu
- 1.3. Compromís de l'ESADV davant de l'assetjament i violència de gènere
- 1.4. Responsabilitats de la comunitat educativa

2. Eixos d'actuació

- 2.1. Foment d'una cultura de la igualtat
- 2.2. Docència, investigació i transferència de coneixements amb perspectiva de gènere
- 2.3. Comunicació no sexista i llenguatges inclusius
- 2.4. Igualtat d'oportunitats en accés al treball i promoció professional
- 2.5. Centre lliure de violència masclista, assetjament sexual i discriminació

3. Procés d'aprovació del Pla d'Igualtat

4. Eixos i accions

- Eix 1: Foment d'una cultura de la igualtat
- Eix 2: Docència, investigació i innovació amb perspectiva de gènere
- Eix 3: Comunicació inclusiva i no sexista
- Eix 4: Igualtat d'oportunitats i representació paritària
- Eix 5: Centre educatiu lliure de violència i discriminació

1. INTRODUCCIÓ

El Pla d'Igualtat de l'Escola Superior d'Art Dramàtic de València naix amb el compromís d'impulsar accions positives que garantisquen la igualtat real i efectiva entre dones i homes en tots els àmbits de la comunitat educativa. Com a centre superior d'art dramàtic, i conscients del poder de la creació en les nostres vides, així com de la seua capacitat per generar referents i per reproduir o combatre estereotips, creiem que hem d'abanderar aquest canvi de paradigma i participar en la construcció d'una societat més justa i igualitària.

Aquest Pla es dissenya seguint les directrius establertes per la **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març**, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Així mateix, l'**Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible**, amb el seu pla d'acció a favor de les persones, el planeta i la prosperitat, estableix com a **ODS 5** la igualtat de gènere. Per tant, és una prioritat eliminar, en tots els sectors, els obstacles que encara dificulten la igualtat.

Tota persona té dret a ser tractada amb dignitat i amb respecte a la seua intimitat, integritat física i moral. L'ESAD València declara que l'**assetjament sexual**, l'**assetjament per raó de sexe** (també denominat *assetjament sexista*) i l'**assetjament per orientació sexual, identitat o expressió de gènere** atempten greument contra la dignitat i el respecte de les persones, així com contra el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes, independentment de la manera d'expressar la seua sexualitat o el seu gènere. Per tant, aquestes conductes resulten totalment inacceptables i no han de ser tolerades en cap circumstància.

En conseqüència, l'ESAD València es compromet a **prevenir i detectar** aquest tipus de pràctiques en l'entorn educatiu i a garantir la **deguda protecció** de les persones que les patisquen.

L'assetjament sexual i l'assetjament sexista, igual que les violències masclistes i LGTBfòbiques, entre altres, estan íntimament lligades a la desigualtat de gènere. Aquestes conductes atempten contra la igualtat i la dignitat de les persones, generant efectes perjudicials en la seua salut física i mental, en la seua moral, confiança i autoestima, i afectant també el seu entorn més pròxim i la resta de la comunitat educativa de l'ESADV.

És, per tant, objectiu d'aquest Pla **establir procediments d'actuació** que permeten estudiar, prevenir i donar una resposta àgil a les reclamacions, queixes o denúncies relatives a l'assetjament sexual o sexista, per orientació sexual o per identitat i expressió de gènere, amb les degudes

garanties. Tot això dins de la responsabilitat d'actuació de l'ESADV com a institució pública, i sempre com a **garantia complementària** a les altres vies que ofereix l'ordenament jurídic, sense substituir les vies disciplinàries o judicials aplicables a aquestes conductes.

Així, el present Pla pretén **facilitar la implantació de mesures de prevenció i protecció** davant de les conseqüències derivades de situacions propiciatòries o constitutives d'assetjament sexual, sexista o per motius d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

De conformitat amb l'article 62 de la **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març**, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, i seguint els principis que estableix, s'hi subratllen com a elements fonamentals:

- a) El **compromís de les administracions i organismes públics** per a prevenir i no tolerar l'assetjament sexual ni l'assetjament per raó de sexe. L'ESADV amplia aquest compromís incloent-hi també l'assetjament per orientació sexual, identitat i expressió de gènere, atès que estan íntimament relacionats amb les desigualtats i discriminacions de gènere.
- b) El **tractament confidencial** de les reclamacions, queixes o denúncies de fets que puguin ser constitutius d'assetjament sexual o sexista, o per orientació sexual i identitat i expressió de gènere, sense perjudici del que estableix la normativa disciplinària vigent.
- c) La **identificació de les persones responsables** d'atendre les queixes o denúncies, així com dels recursos i serveis que contribuïsquen a la resolució dels casos i que s'encarreguen de tasques d'estudi i prevenció dels diferents tipus d'assetjament.

La citada Llei orgànica 3/2007, en el seu **Títol IV (El principi d'igualtat en l'ocupació pública)**, tracta el dret al treball en igualtat d'oportunitats i inclou, entre els drets laborals de treballadors i treballadores, la protecció davant l'assetjament sexual i per raó de sexe, emmarcant així l'assetjament dins l'àmbit laboral.

El present Pla pretén **garantir els drets de tot el personal de l'ESADV**, però s'estén també a totes les persones i col·lectius de la comunitat educativa (incloent-hi l'alumnat) i cobreix totes les possibles situacions i contextos d'interacció, anant més enllà de l'àmbit laboral.

Per la seua part, la **Llei 3/2016, de 22 de juliol, de Protecció Integral contra la LGTBfòbia i la Discriminació per Raó d'Orientació i Identitat Sexual** a la Comunitat Valenciana, estableix en el seu article 1 que:

“Totes les persones LGBTI tindran dret a ser tractades en condicions d'igualtat en qualsevol àmbit de la vida, en particular en les esferes civil, laboral, social, sanitària, educativa, econòmica i cultural.”

A més, la **Llei 2/2016, de 29 de març, d'Identitat i Expressió de Gènere i Igualtat Social i no Discriminació** de la Comunitat Valenciana, en el seu article 22.2, estableix que:

“Es garantirà una protecció adequada a estudiants, personal i docents transsexuals de les diferents orientacions sexuals i identitats de gènere contra totes les formes d'exclusió social i violència, incloent-hi l'assetjament i la fustigació.”

I en el seu article 23.1.c concreta que haurà d'existir **un protocol d'atenció educativa a la identitat de gènere**.

La prevenció d'actituds o comportaments homòfobs, lesbòfobs, bifòbics o transfòbics és fonamental per a evitar prejudicis i discriminacions per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere, i garantir una detecció i actuació ràpida davant de situacions discriminatòries o vulneradores de la diversitat.

Totes les persones compreses en l'àmbit d'aplicació d'aquest Pla tenen dret a utilitzar el procediment establert amb **garanties de no patir intimidació ni tracte injust, discriminatori o desfavorable**. Aquesta protecció s'estén també a totes les persones que intervenen en el procediment.

La persona afectada per un comportament susceptible de constituir assetjament sexual o sexista, per orientació sexual o per identitat i expressió de gènere a l'ESADV, podrà presentar una reclamació, queixa o denúncia al centre i tindrà dret a obtindre una resposta àgil.

Totes les persones implicades en el procediment hauran d'actuar de bona fe per a aclarir els fets objecte de reclamació, queixa o denúncia. Així mateix, qualsevol membre de la comunitat educativa que conega l'existència d'un presumpte cas d'assetjament sexual, sexista o per motius d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere a l'ESADV, haurà de comunicar-ho com més

prompte millor per algun dels canals establerts en el present Pla. Cal destacar que tant la tolerància d'aquestes conductes com el seu encobriment poden comportar conseqüències disciplinàries d'acord amb la normativa vigent.

Totes les persones que integren la comunitat educativa de l'ESADV tenen la responsabilitat de **garantir un entorn acadèmic i laboral respectuós** amb la dignitat i la igualtat de tracte. El personal amb responsabilitats derivades del seu càrrec haurà de vetlar especialment perquè **no es produïsquen situacions d'assetjament de cap mena** dins del seu àmbit.

2. EIXOS D'ACTUACIÓ

El I Pla d'Igualtat de l'ESAD València s'articula al voltant de cinc eixos principals:

1. **Foment d'una cultura de la igualtat.**
2. **Docència, investigació, innovació i transferència de coneixements amb perspectiva de gènere.**
3. **Comunicació no sexista i ús de llenguatges inclusius (textual i audiovisual)** en la comunicació interna i externa.
4. **Igualtat d'oportunitats en l'accés al treball i la promoció professional.** Participació i representació de les dones en tots els estaments.
5. **Convertir l'Escola en un centre lliure de violència masclista, assetjament sexual, discriminació i assetjament per motius de gènere, orientació o identitat de gènere.**

3. PROCÉS D'APROVACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

El present Pla d'Igualtat haurà de ser aprovat per **majoria del Claustre de l'Escola**, que manifestarà el compromís de promoure els canvis necessaris per a assolir els objectius d'igualtat.

Posteriorment, serà aprovat pel **Consell de Centre**, adquirint així un compromís institucional per part de tota la comunitat educativa.

4. EIXOS I ACCIONS

A continuació s'exposen els cinc eixos del Pla, amb els seus objectius i les accions dissenyades per a assolir-los.

EIX 1. FOMENT D'UNA CULTURA DE LA IGUALTAT

Objectiu general: sensibilitzar en matèria d'igualtat tota la comunitat educativa de l'ESAD València, convertint el principi d'igualtat en un dels valors fonamentals de l'Escola.

Objectius específics:

1. Que tots els esdeveniments de l'ESAD València tinguen en compte la perspectiva de gènere i estiguen lliures de sexisme.
2. Programar i promocionar esdeveniments específics per fomentar la igualtat.

ACCIÓ 1

Assegurar un nombre d'esdeveniments específics per a la sensibilització en matèria d'igualtat, desenvolupant un programa (conferències, jornades, exposicions, etc.) que tinga en compte la paritat i garantisca un ús equitatiu dels espais de l'Escola.

Responsables: Coordinadora d'Igualtat, Comissió d'Igualtat, Direcció

Període: Any 1 i 2

Indicadors:

- Nombre d'esdeveniments específics realitzats
- Percentatge d'esdeveniments protagonitzats per dones
- Percentatge d'esdeveniments protagonitzats per homes

ACCIÓ 2

Creació de canals propis de la Coordinació d'Igualtat: apartat específic al web i difusió a les xarxes socials.

Responsables: Coordinadora d'Igualtat, Comissió d'Igualtat, Responsable de Comunicació, Vicedirecció.

Període: Any 1 i 2

Indicador: Creació de les vies de comunicació

ACCIÓ 3

Donar continuïtat al compromís de l'Escola amb la promoció i difusió de les accions de la Comissió d'Igualtat, obrint espais per a la seua visibilització als canals habituals i donant difusió al Pla d'Igualtat.

Responsables: Coordinadora d'Igualtat, Comissió d'Igualtat, Responsable de Comunicació, Vicedirecció.

Període: Any 1 i 2

Indicadors:

- Nombre d'accions de promoció i difusió realitzades (comunicacions als claustres, notícies web, etc.)
- Nombre de peces de comunicació elaborades per a la difusió del Pla (pamflets, cartells, peces digitals, etc.)

ACCIÓ 4

Fomentar la revisió de les guies docents i la inclusió de referents femenins en el material didàctic.

Responsables: Coordinadora d'Igualtat, Comissió d'Igualtat, Cap d'Estudis, Professorat interessat

Període: Any 1 i 2

Indicador: Nombre de dones incorporades a les guies docents, tant en les bibliografies com en els materials utilitzats (autoria de tallers, etc.)

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

Objectiu general

Transversalitzar la perspectiva de gènere en la docència i la investigació de manera real i efectiva, deixant enrere models androcèntrics.

Objectius específics:

- 2.3. Incorporar la perspectiva de gènere als plans d'estudis de l'ISEACV.
- 2.4. Incorporar la perspectiva de gènere a totes les assignatures de l'ESADV.
- 2.5. Fer seguiment dels projectes de recerca específics sobre gènere i impulsar-ne de nous.

ACCIÓ 5

Proporcionar recursos i formació al professorat per incloure la perspectiva de gènere en la docència de totes les assignatures de l'Escola.

Responsables:

Coordinadora d'Igualtat, Comissió d'Igualtat, Cap d'estudis, professorat interessat.

Període: Any 1 i 2.

Indicadors:

- Grups de treball per a la creació de recursos.
- Pregunta específica a les enquestes de l'alumnat.
- Pregunta específica a les enquestes del professorat.

ACCIÓ 6

Elaborar un pla de formació per al PDI, PAS i alumnat, tenint en compte tant la sensibilització i prevenció davant la violència de gènere com la formació en igualtat, llenguatge inclusiu i comunicació no violenta.

Responsables:

Coordinadora d'Igualtat, Comissió d'Igualtat, Responsable de formació.

Període: Any 1 i 2.

Indicadors:

- Nombre de cursos realitzats.
- Nombre de persones que realitzen el curs, desagregades per sexe.
- Nombre de conferències específiques.
- Nombre de xarrades, debats, etc.

ACCIÓ 7

Fomentar el desenvolupament de TFG específics sobre gènere que promoguen la igualtat i el respecte cap a les diverses identitats sexuals i de gènere, i donar-los visibilitat.

Responsables:

Coordinadora d'Igualtat, Comissió d'Igualtat, equips docents.

Període: Any 1 i 2.

Indicadors:

- Nombre de TFG específics.
- Accions realitzades per a la seua difusió.
- Creació d'una menció especial per a TFG amb perspectiva de gènere.

ACCIÓ 8

Recopilar i donar visibilitat a les investigacions del PDI realitzades amb perspectiva de gènere i/o que tracten temes específics sobre gènere, igualtat i violència de gènere.

Responsables:

Coordinadora d'Igualtat, Comissió d'Igualtat, Responsable d'investigació.

Període: Any 1 i 2.

Indicadors:

- Nombre d'investigacions específiques.
- Accions realitzades per a la seua difusió.

ACCIÓ 9

Treballar per a la incorporació de continguts específics d'igualtat i perspectiva de gènere en assignatures clau dels plans d'estudis, amb l'objectiu de transversalitzar aquests coneixements en totes les especialitats i ensenyar a dissenyar amb perspectiva de gènere.

Responsables:

Coordinadora d'Igualtat, Comissió d'Igualtat, Cap d'estudis.

Període: Any 1 i 2.

Indicadors:

- Selecció d'assignatures.
- Continguts creats.

EIX 3. COMUNICACIÓ NO SEXISTA I UTILITZACIÓ DE LLENGUATGES INCLUSIUS (TEXTUAL I AUDIOVISUAL) A LA COMUNICACIÓ INTERNA I EXTERNA

Objectiu general

Garantir que l'ESADV siga un centre on es prioritze l'ús d'un llenguatge inclusiu, que no perpetue models androcèntrics ni sexistes, tant en l'àmbit textual com audiovisual.

Objectius específics:

- 3.6. Assegurar una visibilització equitativa entre dones i homes.
- 3.7. Assegurar la presència de les dones en els textos, fent-ne un ús igualitari del llenguatge.
- 3.8. Vetlar perquè les imatges no perpetuen estereotips negatius i reflectisquen la diversitat.

ACCIÓ 10

Aplicar el llenguatge inclusiu a tots els documents de comunicació interna de l'Escola, així com l'ús d'imatges no sexistes i inclusives a totes les comunicacions externes: notícies, esdeveniments, conferències, vídeos promocionals, etc.

Responsables:

Coordinadora d'Igualtat, Comissió d'Igualtat, Responsable de comunicació, Vicedirecció.

Període: Any 1 i 2.

Indicadors:

- Correus i actes revisats.
- Revisió de continguts creats.

ACCIÓ 11

Comprometre's a la formació de les persones responsables de comunicació en llenguatge inclusiu, igualtat, sexisme en el disseny i la comunicació.

Responsables:

Coordinadora d'Igualtat, Comissió d'Igualtat, Responsable de comunicació, Vicedirecció.

Període: Any 1 i 2.

Indicadors:

- Nombre de cursos.
- Assistència a xarrades.
- Utilització de recursos.

EIX 4. IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN L'ACCÉS AL TREBALL I LA PROMOCIÓ PROFESSIONAL. PARTICIPACIÓ I REPRESENTACIÓ PARITÀRIES

Objectiu general

Afavorir la paritat en la representació, la conciliació i la corresponsabilitat.

Objectiu específic:

4.9. Establir un procés d'observació que garantisca una evolució positiva.

ACCIÓ 12

Promoure un estudi diagnòstic de la situació actual de l'alumnat i el professorat de l'Escola en relació amb la igualtat i la violència de gènere, que permeta definir polítiques d'igualtat ajustades a la realitat de l'ESADV.

Responsables:

Coordinadora d'Igualtat, Comissió d'Igualtat, Equip directiu, Responsable TIC.

Període: Any 1 i 2.

Indicadors:

Sexe, edat, situació laboral, tipus de contracte, diversitat funcional, xarxa familiar, xarxa social i comunitària, tipus de càrregues i responsabilitats familiars, possibilitat de conciliació, reduccions de jornada (per maternitat, paternitat o cures), absències laborals per motius familiars, percepció

d'igualtat, percepció del masclisme, presència de violència de gènere i conductes violentes.

EIX 5. CENTRE EDUCATIU LLIURE DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, ASSETJAMENT SEXUAL I DISCRIMINACIÓ PER MOTIUS DE GÈNERE, ORIENTACIÓ SEXUAL O IDENTITAT DE GÈNERE

Objectiu general

Garantir el dret de totes les persones de la comunitat educativa de l'ESADV a gaudir d'un ambient de treball, estudi i investigació lliure de violència o discriminació per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere.

Objectius específics:

5.10. Establir un protocol que permeti una actuació ràpida i eficaç davant qualsevol cas d'assetjament o violència de gènere.

5.11. Sensibilitzar tota la comunitat educativa en matèria de violència de gènere.

ACCIÓ 13

Promoure un estudi diagnòstic de la situació actual de l'alumnat i el professorat en relació amb la igualtat i la violència de gènere.

Responsables:

Coordinadora d'Igualtat, Comissió d'Igualtat, Equip directiu, Responsable TIC.

Període: Any 1 i 2.

Indicadors:

Percepció d'igualtat, percepció del masclisme, presència de violència de gènere, conductes violentes.

ACCIÓ 14

Dissenyar, implementar i difondre un protocol per a la prevenció i protecció davant l'assetjament

sexual i la violència masclista.

Responsables:

Coordinadora d'Igualtat, Comissió d'Igualtat, Equip directiu.

Període: Any 1 i 2.

Indicadors:

- Revisió i actualització del protocol actual.
- Nombre d'accions realitzades per a la seua difusió.
- Nombre de vegades que s'activa el protocol.

ACCIÓ 15

Establir aliances amb serveis municipals i associacions que puguin proporcionar suport, recursos i atenció psicològica a les víctimes.

Responsables:

Coordinadora d'Igualtat, Comissió d'Igualtat.

Període: Any 1 i 2.

Indicadors:

Nombre d'aliances establertes.

ACCIÓ 16

Organitzar actes institucionals que visibilitzen el compromís de l'Escola amb l'eliminació de la violència de gènere i la igualtat. Es consideren especialment rellevants les dates del **25 de novembre** (Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència de Gènere), **8 de març** (Dia Internacional de la Dona) i **17 de maig** (Dia Internacional contra la LGTBIfòbia).

Responsables:

Coordinadora d'Igualtat, Comissió d'Igualtat, Direcció del centre.

Període: Any 1 i 2.

Indicadors:

Nombre d'actes realitzats.

ACCIÓ 17

Crear una **Comissió de Benestar** per a impulsar accions, eines i mecanismes destinats a garantir un entorn de treball segur, saludable i respectuós, fomentar la convivència i el sentit de pertinença dins de la comunitat de l'ESADV.

Responsables:

Coordinadora d'Igualtat, Comissió d'Igualtat, Direcció del centre, professorat interessat.

Període: Any 1 i 2.

Indicadors:

Creació de la comissió.

ANNEX I

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ, DETECCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE (SEXISTA) I ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT I EXPRESSIÓ DE GÈNERE

Índex de continguts

1. Introducció – Marc normatiu i referències

2. Qüestions generals – Objectius i tipus de violències

- Assetjament sexual
- Assetjament sexista
- Assetjament per orientació sexual o identitat de gènere

3. Àmbit d'aplicació – Persones, espais i activitats

4. Principis rectors – Prevenció, confidencialitat, protecció, celeritat, imparcialitat, respecte, igualtat

5. Procediment d'actuació

- Comunicació i primera valoració
- Mesures de protecció immediata
- Via informal i formal
- Resolució, mesures i sancions
- Tancament i seguiment

6. Mesures de prevenció – Sensibilització, formació, activitats, entorn segur

7. Compromís de la institució

8. Annexos i recursos – Serveis d'emergència, recursos especialitzats, comunicació amb l'ESADV

1. INTRODUCCIÓ

El present annex es basa en el *Protocol per a la Prevenció, Detecció i Actuació davant de Situacions d'Assetjament Sexual, Assetjament per Raó de Sexe (Sexista) i Assetjament per Orientació Sexual i Identitat i Expressió de Gènere* de la Universitat de València i de l'EASD València, fonamentat en el marc normatiu vigent en matèria d'igualtat, no-discriminació i prevenció de l'assetjament per raó de sexe i gènere, tant de caràcter internacional com estatal o específic de la Comunitat Valenciana.

En aquest sentit, el protocol contra l'assetjament de l'ESADV també segueix les instruccions de les conselleries d'Educació, Cultura i Esport; Universitats, Empresa i Investigació; i Igualtat sobre els protocols d'intervenció i atenció educativa a la identitat de gènere en els centres docents no universitaris de la Comunitat Valenciana.

2. QÜESTIONS GENERALS

La intenció d'aquest protocol és establir procediments d'actuació per a la detecció, prevenció i protecció davant de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe o sexista, i l'assetjament per orientació sexual o identitat i expressió de gènere. Aquests procediments permetran la solució ràpida de les reclamacions, queixes i denúncies relatives a aquestes tipologies d'assetjament, que seran tramitades i, si escau, resoltes amb les degudes garanties, dins de la responsabilitat d'actuació de l'ESADV com a institució pública, i sempre com a garantia addicional a les que proporcione l'ordenament jurídic.

És per això que el present protocol pretén facilitar la posada en marxa de mesures de detecció, prevenció i protecció necessàries davant de les conseqüències derivades de situacions propiciatòries o constitutives d'assetjament sexual o sexista, o per orientació sexual o identitat i expressió de gènere, garantint la promptitud i la confidencialitat en la tramitació de les denúncies i l'establiment de mesures cautelars i complementàries oportunes, si escau.

2.1. Objectius

- Implicar el conjunt de la comunitat educativa en la lluita contra la violència masclista: PAS, PDI i estudiantat.
- Promoure actituds, valors i comportaments lliures de violència masclista a l'EASD València.

- Apropar els serveis existents a les víctimes a través de l'entorn de l'Escola.
- Dotar la comunitat educativa d'eines per a prevenir, detectar i intervenir davant de la violència masclista.
- Establir les bases per a lluitar contra la violència masclista, l'assetjament sexual, la discriminació i l'assetjament per motius de gènere, orientació o identitat de gènere que es puguin produir a l'EASD València.
- Donar màxima visibilitat al canal de recepció de denúncies.

2.2. Tipus de violències

Quan parlem de violències masclistes, ens referim a un concepte de violència que va més enllà de la violència de gènere dins de l'àmbit de la parella o exparella: parlem també de violència sexual i d'altres formes de violència. La denominació *violències masclistes* incideix en les causes d'aquestes violències: el masclisme encara imperant en les societats en què convivim, regides per un sistema patriarcal.

S'utilitza el plural per a visibilitzar la diversitat de formes en què es manifesta aquesta violència, des de les més subtils fins a les més extremes. En abordar les violències masclistes al nostre entorn, és crucial posar el focus en la detecció de les violències menys visibles. S'utilitza sovint l'exemple de l'iceberg: les violències menys visibles són la base (micromasclismes, llenguatge sexista, humor sexista, invisibilització, etc.), i no per això són menys importants, ja que sostenen la resta i possibiliten situacions extremes com l'assassinat de dones, també anomenat feminicidi.

2.2.1. Assetjament sexual

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, defineix l'assetjament sexual com *qualsevol comportament verbal, no verbal o físic de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produïska l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu*.

Qualsevol persona pot ser víctima d'assetjament sexual, amb independència de la seua identitat de gènere, orientació sexual o sexe de naixement. Tanmateix, és imprescindible tindre present que aquesta agressió es manifesta principalment contra les dones.

L'assetjament sexual suposa un comportament d'intimidació, hostilitat o humiliació que no té a veure amb la lliure expressió de la sexualitat, i que es fonamenta en conductes d'abús de poder, discriminació o violència contra una persona concreta.

Exemples de conductes d'assetjament sexual

A títol orientatiu, s'entendran com a assetjament sexual, entre altres:

- Comentaris o insinuacions de caràcter sexual no desitjades.
- Propostes de caràcter sexual ofensives, repetitives i no correspostes.
- Comentaris degradants o vexatoris sobre el cos, la roba o l'aparença física d'una persona.
- Mostra d'imatges, vídeos o materials sexuals no sol·licitats.
- Contacte físic no consentit amb intenció sexual.
- Enviament de missatges de contingut sexual no demanats, siga en xarxes socials, correu o altres mitjans digitals.
- Mirades lascives insistents o gestos intimidatoris amb connotació sexual.
- Xantatge o pressions perquè una persona accedisca a actes de naturalesa sexual.

2.2.2. Assetjament per raó de sexe (sexista)

És qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona —identitat de gènere o rols associats socialment— amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Aquest tipus d'assetjament es basa en la discriminació per motius de gènere i pot adoptar formes diverses, sovint naturalitzades en la quotidianitat.

Exemples d'assetjament per raó de sexe

- Tractar una persona de manera ofensiva, paternalista o despectiva pel fet de ser dona.
- Fer burla o menysprear una persona per no ajustar-se als rols de gènere tradicionals.
- Minimitzar les capacitats, coneixements o aptituds professionals d'una persona pel seu gènere.
- Assignar tasques o responsabilitats basades en estereotips de gènere.
- Realitzar comentaris o bromes sexistes que creen un ambient hostil.

2.2.3. Assetjament per orientació sexual o per identitat i expressió de gènere

Comprén qualsevol comportament que, basat en l'orientació sexual real o percebuda d'una persona, o en la seua identitat o expressió de gènere, tinga com a objectiu o efecte crear un entorn humiliant, intimidador o ofensiu.

La Llei 23/2018, de la Generalitat, d'Igualtat de les Persones LGTBI, estableix obligacions específiques per a prevenir aquest tipus d'assetjament en els centres educatius.

Exemples d'aquest tipus d'assetjament

- Comentaris burlescos o insults relacionats amb l'orientació sexual o la identitat de gènere.
- Negar o invisibilitzar la identitat de gènere d'una persona.
- Pressionar o ridiculitzar algú per la seua expressió de gènere (vestimenta, actituds, forma de parlar...).
- Imposar tractaments lingüístics o pronoms incorrectes amb intenció vexatòria.
- Amenaces, gestos intimidatoris o agressions físiques per motiu LGTBI-fòbic.

3. ÀMBIT D'APLICACIÓ

El present protocol serà aplicable a totes les persones que formen part de la comunitat educativa de l'ESADV:

- Personal docent i investigador (PDI).
- Personal d'administració i servicis (PAS).
- Estudiantat de totes les especialitats i cursos.
- Persones externes que col·laboren amb el centre en activitats acadèmiques, culturals o institucionals.

Aquest protocol s'aplicarà davant de qualsevol situació d'assetjament sexual, per raó de sexe (sexista) o per orientació sexual, identitat o expressió de gènere, que es produïska en l'àmbit del centre o en activitats relacionades amb aquest, independentment del lloc on tinguen lloc:

- Classes, assajos, pràctiques i activitats lectives.
- Passadissos, zones comunes, serveis i espais del centre.
- Activitats organitzades o avalades per l'Escola, tant dins com fora de les instal·lacions.
- Interaccions digitals vinculades a l'activitat acadèmica (correu, plataformes educatives, grups de treball, etc.).

La protecció oferida pel protocol serà aplicable independentment de la relació jeràrquica existent entre les persones implicades.

4. PRINCIPIS RECTORS

L'actuació en qualsevol situació regulada per aquest protocol es regirà pels principis següents:

4.1. Prevenció

L'ESADV impulsarà accions informatives, formatives i de sensibilització per a prevenir aquestes formes de violència i promoure un entorn segur, respectuós i lliure de sexisme i LGTBI-fòbia.

4.2. Confidencialitat

En tot moment es garantirà el dret a la confidencialitat de totes les persones involucrades. La informació només serà coneguda per aquelles persones imprescindibles per a la tramitació del procediment.

4.3. Protecció i no revictimització

S'adoptaran les mesures necessàries per a protegir la víctima i evitar que torne a ser exposada a situacions d'estrés, por o hostilitat durant el procés.

4.4. Diligència i celeritat

Totes les actuacions es realitzaran amb la màxima diligència i rapidesa possible per a assegurar una resposta eficaç.

4.5. Imparcialitat

La investigació i resolució de les situacions d'assetjament es durà a terme de manera imparcial, garantint el dret d'escolta i defensa de totes les parts.

4.6. Respecte i dignitat

Totes les actuacions vetllaran per la protecció de la dignitat de totes les persones afectades i la preservació dels seus drets.

4.7. Igualtat i perspectiva de gènere

Les actuacions es realitzaran integrant la perspectiva de gènere i els principis d'igualtat efectiva entre dones i homes, així com el respecte a la diversitat sexual i de gènere.

5. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

El procediment establert en aquest protocol té com a finalitat garantir una resposta ràpida, eficaç i respectuosa davant de qualsevol situació d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe (sexista) o assetjament per orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

Consta de dues vies d'actuació:

a) Vía informal – orientada a gestionar la situació mitjançant mesures immediates de protecció, mediació (quan siga possible) i resolució ràpida del conflicte.

b) Via formal – aplicable quan la situació siga greu, persistisca en el temps, hi haja risc per a la víctima o la via informal no resulte adequada o suficient.

5.1. Comunicació de la situació

Qualsevol persona que considere que està sent víctima, testimoni o coneixedora d'una situació d'assetjament podrà comunicar-ho per les vies següents:

- **Canal confidencial de l'ESADV** gestionat per la persona responsable d'Igualtat.
- **Personal docent o de coordinació** (que traslladarà la informació a la persona responsable d'Igualtat).
- **Direcció del centre.**
- **Servei d'Igualtat de la Generalitat** o altres serveis públics competents.

La comunicació podrà fer-se verbalment o per escrit. En qualsevol cas, es garantirà la protecció de la identitat de la persona que comunica els fets.

5.2. Acollida i primera valoració

Una vegada rebuda la comunicació, la persona responsable d'Igualtat de l'ESADV realitzarà:

1. **Una entrevista d'acollida** amb la persona afectada.
2. **Una valoració inicial** per a determinar:
 - el tipus de situació,
 - la seua gravetat,
 - la necessitat de mesures de protecció immediates,
 - si és viable o no la via informal.

Aquesta valoració no substitueix una investigació formal, sinó que determina quin camí és més adequat per a continuar.

5.3. Mesures de protecció immediata

Quan es considere necessari, s'aplicaran mesures cautelars de forma immediata, com ara:

- Separació temporal de les persones implicades en activitats acadèmiques.
- Canvis provisionals d'horari, aula o grup.
- Recomanació d'evitar contacte directe.
- Derivació, si cal, a serveis d'atenció psicològica o jurídica.

Aquestes mesures tindran caràcter provisional i estaran orientades a evitar riscos o situacions de tensió.

5.4. Via informal

La via informal té com a objectiu resoldre la situació de manera ràpida, confidencial i sense necessitat d'iniciar un procediment formal, sempre que:

- La persona afectada ho considere adequat.
- No existisca risc greu per a la seua integritat física o psicològica.
- Els fets no siguen constitutius de delictes.
- No hi haja una relació jeràrquica que faça inviable la mediació.

5.4.1. Informació i assessorament

La persona responsable d'Igualtat informarà la persona afectada sobre:

- Els seus drets.
- Les opcions d'actuació disponibles.

- Les possibles conseqüències de cada via.
- La confidencialitat del procediment.

5.4.2. Accions possibles en la via informal

Entre les accions que es poden activar:

- Comunicar de manera directa o indirecta a la persona presumptament assetjadora que la seua conducta és inapropiada i ha de cessar.
- Establir mesures de separació temporal sense sanció.
- Proposar una **mediació**, sempre voluntària, i només si la persona afectada ho accepta i no hi ha desequilibri de poder.
- Acordar compromisos de conducta.
- Fer un seguiment per a comprovar que la situació no es repeteix.

En cap cas la via informal substituirà la necessitat d'un procediment formal quan la gravetat dels fets ho requerisca.

5.5. Via formal

La via formal s'activarà en els casos següents:

- Quan la via informal no haja resolt la situació.
- Quan els fets siguen greus o persistents.
- Quan hi haja risc per a la víctima.
- Quan els fets puguin constituir una infracció administrativa o penal.
- Quan així ho demane la persona afectada.

5.5.1. Inici del procediment formal

El procediment formal s'inicia mitjançant:

- Una denúncia escrita presentada per la persona afectada, o

- Un informe motivat de la persona responsable d'Igualtat, quan les circumstàncies ho exigisquen.

5.5.2. Instrucció del procediment

Una vegada iniciat, es constituirà la **Comissió d'Igualtat** o l'òrgan competent designat per a:

- Recollir declaracions de totes les parts.
- Sol·licitar proves o documents.
- Valorar la informació disponible.
- Garantir la imparcialitat i la confidencialitat del procés.

Totes les persones implicades tindran dret a:

- Ser informades,
- Ser escoltades,
- Presentar proves i al·legacions.

5.6. Resolució

Una vegada finalitzada la instrucció, la Comissió d'Igualtat o l'òrgan competent elaborarà un **informe de conclusions**, en què es determinarà:

- Si els fets **constituïxen** o no assetjament.
- El grau de gravetat de la situació.
- Les recomanacions d'actuació o sanció que pertoquen.

Aquest informe serà traslladat a la Direcció del centre, que adoptarà les decisions oportunes i, si escau, iniciarà els procediments disciplinaris corresponents.

La persona denunciant i la persona denunciada seran informades del resultat del procediment, sempre respectant la normativa de protecció de dades.

5.7. Mesures i sancions

Quan es confirme l'existència d'una situació d'assetjament, es podran aplicar mesures com:

5.7.1. Mesures educatives o correctores

- Amonestació formal.
- Obligació d'assistir a activitats formatives en igualtat i prevenció de violències.
- Restricció temporal d'ús d'espais o recursos del centre.
- Canvis d'horari, grup o assignatures.

5.7.2. Mesures disciplinàries

Segons la gravetat dels fets i la normativa aplicable:

- Suspensió temporal d'activitats acadèmiques.
- Pèrdua temporal de drets com a estudiant.
- Expulsió temporal o definitiva del centre en casos greus.
- Sancions disciplinàries per al PAS o PDI segons normativa laboral o funcional.

5.7.3. Mesures de protecció per a la víctima

- Garantia de no contacte amb l'agressor/a.
- Reassignació d'espais o grups.
- Adaptació acadèmica temporal.
- Accés a suport psicològic o jurídic.

5.8. Tancament i seguiment

Una vegada conclòs el procediment:

- S'arxivarà el cas amb garanties de confidencialitat.

- S'establirà un **seguiment** periòdic per a assegurar que la situació no es repetix.
- En cas de reincidència o incompliment de les mesures adoptades, es procedirà a reobrir el cas i aplicar noves sancions si cal.

6. MESURES DE PREVENCIÓ

L'ESADV impulsarà de manera continuada accions orientades a prevenir l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe (sexista) i l'assetjament per orientació sexual, identitat i expressió de gènere. Aquestes mesures tenen com a objectiu crear un entorn segur, respectuós i lliure de violències masclistes i LGTBI-fòbia.

6.1. Sensibilització i informació

- Difusió del present protocol entre tota la comunitat educativa.
- Cartelleria i materials informatius accessibles en espais del centre.
- Informació clara sobre el canal confidencial de denúncia.
- Inclusió de continguts de sensibilització en jornades d'acollida i inici de curs.

6.2. Formació del personal

- Programes de formació en igualtat, diversitat i prevenció de violències per al PDI i PAS.
- Actualització periòdica per a incorporar canvis legislatius o noves necessitats.
- Formació específica per a les persones responsables d'atendre els casos.

6.3. Activitats per a l'estudiantat

- Tallers, xarrades i activitats de conscienciació.

- Continguts curriculars relacionats amb la igualtat i el respecte a la diversitat.
- Participació en campanyes institucionals contra les violències masclistes i LGTBI-fòbia.

6.4. Entorn segur

- Revisió d'espais per a detectar possibles punts de risc.
- Protocols clars per a l'ús d'espais comuns, camerinos, sales d'assaig, etc.
- Reglament d'ús responsable de xarxes i plataformes digitals vinculades a l'activitat acadèmica.

7. COMPROMÍS DE LA INSTITUCIÓ

L'ESADV manifesta el seu compromís ferm amb:

- La **tolerància zero** davant de qualsevol forma d'assetjament.
- La garantia dels drets fonamentals de totes les persones del centre.
- El foment d'una cultura d'igualtat, respecte i diversitat.
- La revisió i actualització periòdica del present protocol per a assegurar la seua eficàcia.

8. ANNEXOS I RECURSOS

8.1. Serveis d'emergència

- **Emergències:** 112
- **Polícia Local, Polícia Nacional, Guàrdia Civil:** per informar d'una emergència, posar en coneixement una agressió o iniciar un procés de denúncia.
- **Centre Dona 24H:** 900 580 888
- **Telèfon 016:** atenció a víctimes de violència de gènere.

8.2. Recursos especialitzats

- **Àrea d'Igualtat i Serveis Socials municipals** (infància, adolescència, UPPCA): primer lloc d'acollida per a valoració i derivació.
- **Centre Dona 24 Hores de la Generalitat Valenciana**: servei gratuït amb treballadores socials, lletrades i psicòlogues especialitzades.
- **Centres Dona Rurals**: equips de prevenció i sensibilització, derivació a habitatges tutelats i d'emergència.
- **Informació telefònica especialitzada en violència de gènere**: Telèfon 016, amb servei per correu electrònic i WhatsApp, incloent atenció a dones sordes 24 h.
- **Grup GAMA, Policia Local de València**.
- **Telèfon víctimes menors (Fundació ANAR)**: 900 202 010 / 116 111.
- **Oficina d'Atenció a les Víctimes del Delicte**: 900 505 550.
- **Unitat d'Atenció a la Família i Dona (UFAM), Policia Nacional**: 091.
- **Equip Dona-Menor (EMUME), Guàrdia Civil**: 062.
- **Centres de crisi i atenció a víctimes de violència sexual**.
- **Programa ALBA**: atenció a dones víctimes d'explotació sexual.
- **Associacions de dones** i entitats especialitzades en assistència a víctimes.
- **CAVAS**: Centre d'Assistència a Víctimes d'Agressions Sexuals.
- **Alanna**: acompanyament integral per a dones i menors en processos de reconstrucció: psicologia, intervenció social, atenció jurídica, formació, ocupació, cultura i esport.

8.3. Comunicació i contacte amb l'ESADV

El correu electrònic de la **Coordinadora d'Igualtat** serà el canal oficial per a:

- Presentar denúncies.



iseaCV

esad
valència



escola
superior
d'art dramàtic

- Sol·licitar informació.
- Rebre assessorament i seguiment del procediment.

Es garantirà confidencialitat i resposta ràpida.