

PLA D'IGUALTAT 2022/26

ESCOLA D'ART I SUPERIOR DE CERÀMICA



GENERALITAT
VALENCIANA

iseaCV
Instituto superior de
enseñanzas artísticas
Comunitat Valenciana



EA+SC
ESCOLA D'ART I SUPERIOR DE CERÀMICA
MANISES

PLA D'IGUALTAT DE L'ESCOLA D'ART I SUPERIOR DE CERÀMICA

ÀMBIT D'APLICACIÓ: Escola d'Art i Superior de Ceràmica

DURACIÓ: 4 ANYS

ÒRGAN REDACTOR: COMISSIÓ D'IGUALTAT

ÒRGAN AVALUADOR: COMISSIÓ D'IGUALTAT, CLAUSTRE I CONSELL DE CENTRE

APROVACIÓ: el pla d'Igualtat, vigent per al període 2022-2026 va ser aprovat pel Consell de Centre en la seua reunió de 28 d'octubre de 2022, previ acord del Claustre de Professorat de data 20 de setembre de 2022.

Actualització 2025-26: L'actualització del Pla d'Igualtat duta a terme en el curs 2025-26 va ser aprovada pel Consell de Centre en la seua reunió del 3 de desembre de 2025, prèvia conformitat del Claustre de Professorat.

ÍNDEX	Pág.
1.- MARC LEGAL	1
1.1.- NORMATIVA ESTATAL	1
1.2.- NORMATIVA AUTONÒMICA	1
2.- DIAGNÒSTIC	1
3.- OBJECTIUS	2
4.- PLA D'ACTUACIÓ	2
4.1.- EIX I: ÚS DEL LLENGUATGE I IMATGES INCLUSIVES	2
4.2.- EIX II: TRENCAR ESTEREOTIPS DE GÈNERE	3
4.3.- EIX III: EDUCACIÓ EMOCIONAL I EDUCACIÓ SEXUAL INTEGRAL	4
4.4.- EIX IV: PROCEDIMENT DE DETECCIÓ, PREVENCIÓ I ACTUACIÓ ENFRONT DE LA VIOLENCIA DE GÈNERE	4
4.5.- EIX V: VALORS DEMOCRÀTICS, DRETS HUMANS. LA CULTURA DE PAU AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE EN EL CENTRE	5
4.6.- EIX VI: CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT	5
4.7.- EIX VII: TRANSVERSALITAT	6
5.- AVALUACIÓ	7

1.- MARC LEGAL

1.1 NORMATIVA ESTATAL

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.
- Pacto Estatal Contra la Violencia de Género.

1.2 NORMATIVA AUTONÒMICA

- Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres.
- Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana.
- Pla Director de Coeducació.
- Pacte Valencià Contra la Violència de Gènere.
- Instruccions d'inici de curs.

2.- DIAGNÒSTIC

Tant pels indicadors del ISEACV, com pels resultats en les enquestes realitzades, no sembla que la desigualtat de gènere siga la principal preocupació a l'Escola.

El més destacable potser, a partir dels indicadors ISEACV, és la presència majoritària d'hòmens dins del PAS i la presència majoritària de dones dins del servei de neteja. Cal assenyalar que el servei de neteja correspon a una empresa externa.

En definitiva, a partir de l'anàlisi dels indicadors i els qüestionaris, podríem determinar el següent:

No es detecta en el centre tracte discriminatori per qüestió de gènere.

L'actuació del professorat quant a l'avaluació i la docència es considera objectiva i no discriminatòria.

Hi ha un repartiment equilibrat de responsabilitats.

Es podria millorar la presència de la dona en el material didàctic.

3.- OBJECTIUS

En funció del DECRET 117/2022, de 5 d'agost, del Consell, pel qual s'aprova el Reglament d'organització i funcionament dels centres superiors d'ensenyances artístiques integrades en l'Institut Superior d'Ensenyances Artístiques de la Comunitat Valenciana, els objectius del Pla d'Igualtat de centre són els següents:

- La justícia en el si del centre extrapolable a la societat en el seu conjunt.
- Foment de la democràcia en la presa de decisions.
- Obtenció d'una igualtat real i no sols formal.
- Full de ruta per al futur.
- Aposta dels centres d'ensenyances artístiques superiors d'una consciència pública per la igualtat.
- Foment del creixement econòmic sense discriminació de gènere.
- Aplicació d'una política transversal de gènere que impregne la vida de les ensenyances artístiques superiors en totes les seues facetes i en conjunt.
- Exercir i promoure la no-discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, orientació sexual i identitat de gènere, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, nacionalitat, malaltia, condició socioeconòmica, idiomàtica o lingüística, afinitat política o sindical, per raó d'aparença o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

4.- PLA D'ACTUACIÓ

EIX I: ÚS DEL LLENGUATGE I IMATGES INCLUSIVES

Objectiu general: impulsar l'ús del llenguatge inclusiu en totes les àrees de l'àmbit educatiu.

Objectiu específic: divulgació de la 'Guia de l'ús del llenguatge igualitari' en la comunitat educativa.

Núm. D'ACCIÓ	DESCRIPCIÓ
1	Enviament, a través del correu corporatiu, de la Guia de l'ús del llenguatge igualitari i col·locació d'una còpia impresa en el tauló d'Igualtat.
	RESPONSABLE Comissió d'Igualtat
	INDICADORS Comprovació
	PERIODICITAT Anual

Objectiu específic: Foment del llenguatge inclusiu en les comunicacions internes i externes del centre.

Núm. D'ACCIÓ	DESCRIPCIÓ
2	Revisió de les guies didàctiques, materials docents que incloguen referents de manera paritària i diversa. Així com, revisió de les comunicacions periòdiques de centre.
	RESPONSABLE Departaments didàctics. Equip directiu.
	INDICADORS Comprovació
	PERIODICITAT Anual

Objectiu específic: Encoratjar l'ús del llenguatge inclusiu en els TFG i els Projectes integrats.

Núm. D'ACCIÓ	DESCRIPCIÓ
3	Introduir algun punt en les rúbriques, tant dels *TFG com dels Projectes Integrats, que tinga en consideració l'ús del llenguatge inclusiu.
	RESPONSABLE Comissió Coordinació Pedagògica
	INDICADORS Revisió de las rúbriques
	PERIODICITAT Anual

EIX II: TRENCAR ESTEREOTIPS DE GÈNERE

Objectiu general: Assumir les polítiques d'Igualtat de tracte i oportunitats entre els membres de la comunitat educativa.

Objectiu específic: Anàlisi de les dades d'alumnat i professorat desagregats per sexe.

Núm. D'ACCIÓ	DESCRIPCIÓ
4	Recollida de dades mitjançant qüestionaris de caràcter voluntari.
	RESPONSABLE Comissió d'Igualtat Secretaria
	INDICADORS Memòria Anual de Centre
	PERIODICITAT Anual

Objectiu específic: Vetlar per la paritat de sexes en les col·laboracions dependents de l'Escola.

Núm. D'ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	
5	Valoració i selecció de propostes atenent valors democràtics (igualtat, participació del professorat, etc.)	
	RESPONSABLE	Direcció
	INDICADORS	Comprovació i justificació de las contractacions
	PERIODICITAT	Anual

Objectiu específic: Oferir a l'alumnat possibilitats de formació i participació en accions que visibilitzen la igualtat mitjançant crèdits de lliure configuració.

Núm. D'ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	
6	Participació en cursos i tallers.	
	RESPONSABLE	Direcció d'estudis / Comissió d'Igualtat / Responsable de formació
	INDICADORS	Sol·licituds recollides i concessió d'estos crèdits
	PERIODICITAT	Anual

EIX III: EDUCACIÓ EMOCIONAL I EDUCACIÓ SEXUAL INTEGRAL

Objectiu general: Treballar des de la diversitat de gènere.

Objectiu específic: mostrar la diversitat de gènere com a font d'enriquiment personal.

Núm. D'ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	
7	Realització d'un curs/taller sobre diversitat	
	RESPONSABLE	Responsable de Formació
	INDICADORS	Participació
	PERIODICITAT	Anual

EIX IV: PROCEDIMENT DE DETECCIÓ, PREVENCIÓ I ACTUACIÓ FRONT A LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

VIOLÈNCIA DE GÈNERE PATIDA DINS DEL CENTRE EDUCATIU

Objectiu general: Oferir un marc normatiu i legal amb el qual afrontar situacions de violència de gènere.

Objectiu específic: Disposar de canals segurs per a denunciar possibles casos de violència de gènere.

Núm. D'ACCIÓ	DESCRIPCIÓ
8	Nomenar dos docents pertanyents a la Comissió a través dels qui arreplegar i redirigir possibles casos de violència de gènere.
	RESPONSABLE Comissió d'Igualtat
	INDICADORS Núm. de suggeriments / Denuncies
	PERIODICITAT Diària

Objectiu específic: Establir un protocol d'actuació en cas de violència de gènere.

Núm. D'ACCIÓ	DESCRIPCIÓ
9	Divulgar protocol d'actuació
	RESPONSABLE ISEACV
	INDICADORS Núm. de casos
	PERIODICITAT Diària

EIX V: VALORS DEMOCRÀTICS, DRETS HUMANS. LA CULTURA DE PAU AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE EN EL CENTRE

Objectiu general: visibilitzar el posicionament de la comunitat educativa en favor dels valors democràtics, drets humans i cultura de la pau amb perspectiva de gènere.

Objectiu específic: disposar d'un espai propi per a comunicacions tant físiques com virtuals.

Núm. D'ACCIÓ	DESCRIPCIÓ
10	Disposar d'un tauler d'anuncis i un espai virtual en la web de l'Escola. Així com, la creació d'un compte de correu pròpia de la Coordinació d'Igualtat.
	RESPONSABLE Responsable de comunicacions del centre / Comissió d'Igualtat
	INDICADORS Seguiment
	PERIODICITAT Anual

Objectiu específic: organitzar activitats en dates clau per a mostrar els valors democràtics amb perspectiva de gènere.

Núm. D'ACCIÓ	DESCRIPCIÓ
11	Organitzar activitats per a dates com: 25 de novembre, "Dia Internacional de l'eliminació de la violència contra la dona" i el 8 de març "Dia de la dona"
	RESPONSABLE Direcció/ Comissió d'Igualtat
	INDICADORS Memòria Anual de Centre
	PERIODICITAT Anual

EIX VI: CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

Objectiu general: impulsar l'exercici dels drets de conciliació de la vida laboral, familiar i el desenrotllament personal.

Objectiu específic: difondre les mesures establides en el marc legal.

Núm. D'ACCIÓ	DESCRIPCIÓ
12	Facilitació de la informació legal sobre permisos i llicències a tota la comunitat educativa.
	RESPONSABLE Responsable de comunicacions del centre
	INDICADORS Col·locació de l'enllaç electrònic, o el manual de permisos i llicències en lloc visible
	PERIODICITAT Anual



Objectiu específic: optimitzar l'horari laboral.

Núm. D'ACCIÓ	DESCRIPCIÓ
13	Anàlisi, per part dels responsables, de les competències que puguin ser desenrotllades pel PDI i PAS sense presencialitat obligada, impulsant el teletreball.
	RESPONSABLE Direcció, CACE
	INDICADORS Registre de SQR
	PERIODICITAT Anual

Objectiu específic: reduir els temps i costos de trasllat personal en les reunions internes.

Núm. D'ACCIÓ	DESCRIPCIÓ
14	Utilització de les plataformes en línia en reunions internes previ anunci en la pròpia convocatòria.
	RESPONSABLE Direcció d'estudis
	INDICADORS Núm. de reunions en línia realitzades
	PERIODICITAT Anual

EIX VII: TRANSVERSALITAT

COM INTEGRAR ELS CRITERIS EDUCATIUS EN LA VIDA QUOTIDIANA DEL CENTRE (VALORS, SENYES D'IDENTITAT, PROCEDIMENTS.)

Objectiu general: que el centre incorpore la coeducació en la seua vida quotidiana, de manera que complisca tota la normativa estatal i autonòmica, i siga un valor i senya d'identitat d'este.

Objectiu específic: que la labor d'integrar els criteris coeducatius en el sistema educatiu i en la dinàmica quotidiana del centre siga portada a terme per un "equip motor d'igualtat" integrat per representants de tota la comunitat educativa: professorat (figura CIC, membres de l'equip directiu, Coordinador/a de Formació, Coordinador/a TIC, persones voluntàries), alumnat, personal no docent, agent d'igualtat del municipi.

Núm. D'ACCIÓ	DESCRIPCIÓ
15	Crear una comissió denominada EQUIP MOTOR D'IGUALTAT, composta per membres de la comunitat educativa: professorat (figura CIC, membres de l'equip directiu, Coordinador/a de formació, Coordinador/a TIC, persones voluntàries) alumnat, personal no docent, Agent d'igualtat del

	municipi, etc., que dispose des de l'inici d'unes normes de funcionament que regulen la seua composició, estructura, objectius, funcions, requisits d'accés, full de ruta, com es convoca ordinàriament i extraordinàriament, com es renoven els seus membres, etc.	
	RESPONSABLE	Equipo directiu
	INDICADORS	Firma de l'acta de constitució de l'Equip Motor d'Igualtat. Publicació de les normes de funcionament de l'Equip Motor d'Igualtat.
	PERIODICITAT	única

Objectiu específic: que durant la presència del present PIC es revisen tots els documents de centre, començant pel Projecte Educatiu de Centre, de manera que s'incorporen els criteris coeducatius que estipula la legislació estatal i autonòmica i s'avance en la superació dels estereotips de gènere i de la socialització diferencial.

Núm. D'ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	
16	Millorar la presència de la dona en el material didàctic.	
	RESPONSABLE	Equip Motor d'Igualtat Equip Directiu
	INDICADORS	Revisió dels documents del centre.
	PERIODICITAT	Única per cada document.



5.- AVALUACIÓ

L'avaluació es durà a terme pels responsables i el seu resultat s'inclourà en l'informe de la Comissió d'Igualtat.

En el curs 2025-2026 s'ha dut a terme una actualització del Pla d'Igualtat, tal com indica la normativa. Esta actualització s'ha desenrotllat seguint el Protocol per a la Revisió-actualització dels Plans d'Igualtat dels centres ISEACV.

El primer criteri per a realitzar el diagnòstic de la situació de dones i hòmens en el centre és l'anàlisi de dades. Respecte a l'anàlisi que es reflectix a continuació, assenyalar que les dades podrien estar esbiaixats, atés que no contemplen la diversitat de gènere existent.

- *Percentatge del Personal Docent i Investigador (PDI) que formen part en els òrgans de govern del centre (claustre, departaments, direccions de departament, comissions de coordinació, equip directiu, consell de centre).*

El claustre està compost per un total de 24 professors/as, dels quals un 54% són hòmens i un 46% són dones.

En l'equip directiu, tres de les quatre persones que el componen són hòmens, i que, en les Direccions de Departament, que són quatre, tres d'elles estan dirigides per hòmens. Quant al Consell de Centre, en representació del PDI, hi ha dos hòmens i dos dones.

De tot això es dedueix que, a pesar que el percentatge d'hòmens i dones que componen el PDI està bastant equilibrat, en els òrgans de govern del centre el percentatge d'hòmens és superior al de dones. En concret, en la direcció i en les direccions de departament hi ha un 75% d'hòmens enfront d'un 25% de dones.

Cal assenyalar que el projecte de direcció original mantenia la paritat de manera activa, però les vicissituds dels llocs de treball, al no estar tot l'equip directiu consolidat i amb destinació final en el centre, han impedit que esta es mantinga.

- *Percentatge del personal d'administració i serveis (PAS).*

Actualment el PAS està compost al 100% per hòmens. En els cursos anteriors la persona encarregada del manteniment també era una dona, ocupant un lloc de treball masculinitzat.

Cal destacar que, la neteja, que és un sector feminitzat, la duen a terme dones. Este servici és gestionat per una empresa externa, per la qual cosa no estan comptabilitzades com a PAS, però és destacable quant a dades, atés que es complixen els estereotips de gènere en determinats sectors laborals.



- *Alumnat: alumnes matriculades/ts per curs, matriculades/ts per especialitats i itineraris, matriculades/ts en los màsters. Tot això amb desglossament global i per títol.*

L'alumnat de l'escola està compost per 26% hòmens – 74% dones en total a l'escola. Diferenciant per estudis:

***Grau AAPP Especialitat Ceràmica:** 27,5% hòmens – 72,5% dones.

A partir del segon curs, els estudis es dividixen en Itinerari Tècnic i Itinerari Artístic; en este cas hi ha un 50% d'hòmens en l'Itinerari Tècnic i un 50% en l'Artístic, enfront d'un 19% de dones en l'Itinerari Tècnic i un 81% en l'Artístic.

***CFGs de Ceràmica Artística:** 24,5% hòmens – 75,5% dones.

En el cas de l'alumnat, hi ha un percentatge de dones molt major, dinàmica que es repetix curs rere curs i en els dos estudis. No obstant això, en les especialitats del Grau s'observa que, a pesar que la presència de dones és molt major, estes trien en un 80% l'itinerari artístic, enfront del 20% que trien l'itinerari tècnic.

- *Prevenió d'episodis de violència masclista, nombre de casos atesos en els últims dos cursos acadèmics.*

Afortunadament, en els anys que porta vigent el Pla d'Igualtat, no s'ha atés cap cas.

S'observa que seguix pendent l'elaboració d'un protocol propi de l'EASCM per a casos d'assetjament o abús sexual dins del centre. Es preveu la seua elaboració al llarg d'este curs per a la seua implantació.

Com a conclusió de la revisió duta a terme i, tenint en compte l'anàlisi de dades realitzat, s'observa que en alguns casos es complixen els estereotips de gènere detectats en la societat. I es deduïx que és necessari, sempre que això siga possible, fomentar una major participació i presència de la dona en els principals òrgans de govern del centre, així com en els estudis i àrees tècniques, amb l'objectiu d'aconseguir una igualtat real en el centre.

Quant als objectius generals i específics establits en el Pla d'Igualtat s'observa que, en alguns casos concrets, es complixen de manera parcial. Per exemple, les accions 1 i 7 del Pla només s'han dut a terme durant el primer any de vigència d'este, sent necessari reprendre-les. Per tant, es realitzarà una revisió en major profunditat de cara a la redacció del nou Pla d'Igualtat, prevista per al curs 2026-27.