

PLAN DE IGUALDAD 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

PLAN DE IGUALDAD DE LA ESCOLA D'ART I SUPERIOR DE CERÀMICA

ÀMBITO DE APLICACIÓN: Escola d'Art i Superior de Ceràmica

DURACIÓN: 4 AÑOS

ÓRGANO REDACTOR: COMISIÓN DE IGUALDAD

ÓRGANO EVALUADOR: COMISIÓN DE IGUALDAD, CLAUSTRO Y CONSEJO DE CENTRO

APROBACIÓN: el plan de Igualdad, vigente para el periodo 2022-2026 fue aprobado por el Consejo de Centro en su reunión de 28 de octubre de 2022, previo acuerdo del Claustro de Profesorado de fecha 20 de septiembre de 2022.

Actualización 2025-26: La actualización del Plan de Igualdad llevada a cabo en el curso 2025-26 fue aprobada por el Consejo de Centro en su reunión del 3 de diciembre de 2025, previa conformidad del Claustro de Profesorado.



	Pág.
ÍNDICE	
1.- MARCO LEGAL	1
1.1.- NORMATIVA ESTATAL	1
1.2.- NORMATIVA AUTONÓMICA	1
2.- DIAGNÓSTICO	1
3.- OBJETIVOS	2
4.- PLAN DE ACTUACIÓN	2
4.1.- EJE I: USO DEL LENGUAJE E IMÁGENES INCLUSIVAS	2
4.2.- EJE II: ROMPER ESTEREOTIPOS DE GÉNERO	3
4.3.- EJE III: EDUCACIÓN EMOCIONAL Y EDUCACIÓN SEXUAL INTEGRAL	4
4.4.- EJE IV: PROCEDIMIENTO DE DETECCIÓN, PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO	4
4.5.- EJE V: VALORES DEMOCRÁTICOS, DERECHOS HUMANOS. LA CULTURA DE PAZ CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL CENTRO.	5
4.6.- EJE VI: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	5
4.7.- EJE VII: TRANSVERSALIDAD.	6
5.- EVALUACIÓN	7

1.- MARCO 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.
- Instrucciones de inicio de curso.

2.- DIAGNÓSTICO

Tanto por los indicadores del ISEACV, como por los resultados en las encuestas realizadas, no parece que la desigualdad de género sea la principal preocupación en la Escuela.

Lo más destacable quizá, a partir de los indicadores ISEACV, sea la presencia mayoritaria de hombres dentro del PAS y la presencia mayoritaria de mujeres dentro del servicio de limpieza. Cabe señalar que el servicio de limpieza corresponde a una empresa externa.

En definitiva, a partir del análisis de los indicadores y los cuestionarios, podríamos determinar lo siguiente:

No se detecta en el centro trato discriminatorio por cuestión de género.

La actuación del profesorado en cuanto a la evaluación y la docencia se considera objetiva y no discriminatoria.

Hay un reparto equilibrado de responsabilidades.

Se podría mejorar la presencia de la mujer en el material didáctico.

3.- OBJETIVOS

En función del DECRETO 117/2022, de 5 de agosto, del Consell, por el cual se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de los centros superiores de enseñanzas artísticas integradas en el Instituto Superior de Enseñanzas Artísticas de la Comunitat Valenciana, los objetivos del Plan de Igualdad de centro son los siguientes:

- La justicia en el seno del centro extrapolable a la sociedad en su conjunto.
- Fomento de la democracia en la toma de decisiones.
- Obtención de una igualdad real y no solo formal.
- Hoja de ruta para el futuro.
- Apuesta de los centros de enseñanzas artísticas superiores de una conciencia pública por la igualdad.
- Fomento del crecimiento económico sin discriminación de género.
- Aplicación de una política transversal de género que impregne la vida de las enseñanzas artísticas superiores en todas sus facetas y en conjunto.
- Ejercer y promover la no-discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, orientación sexual e identidad de género, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, nacionalidad, enfermedad, condición socioeconómica, idiomática o lingüística, afinidad política o sindical, por razón de apariencia o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

4.- PLAN DE ACTUACIÓN

EJE I: USO DEL LENGUAJE E IMÁGENES INCLUSIVAS

Objetivo general: impulsar el uso del lenguaje inclusivo en todas las áreas del ámbito educativo

Objetivo específico: divulgación de la Guía del uso del lenguaje igualitario en la comunidad educativa

Nº DE ACCIÓN	DESCRIPCIÓN
1	Envío, a través del correo corporativo, de la Guía del uso del lenguaje igualitario y colocación de una copia impresa en el tablón de Igualdad
	RESPONSABLE Comisión de Igualdad
	INDICADORES Comprobación
	PERIODICIDAD Anual

Objetivo específico: Fomento del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas del centro.

Nº DE ACCIÓN	DESCRIPCIÓN
2	Revisión de las guías didácticas, materiales docentes que incluyan referentes de manera paritaria y diversa. Así como, revisión de las comunicaciones periódicas de centro.
	RESPONSABLE Departamentos didácticos. Equipo directivo.
	INDICADORES Comprobación
	PERIODICIDAD Anual

Objetivo específico: Alentar el uso del lenguaje inclusivo en los TFG y los Proyectos integrados

Nº DE ACCIÓN	DESCRIPCIÓN
3	Introducir algún punto en las rúbricas, tanto de los TFG como de los Proyectos Integrados, que tenga en consideración el uso del lenguaje inclusivo.
	RESPONSABLE Comisión Coordinación Pedagógica
	INDICADORES Revisión de las rúbricas
	PERIODICIDAD Anual

EJE II: ROMPER ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Objetivo general: Asumir las políticas de Igualdad de trato y oportunidades entre los miembros de la comunidad educativa.

Objetivo específico: Análisis de los datos de alumnado y profesorado desagregados por sexo

Nº DE ACCIÓN	DESCRIPCIÓN
4	Recogida de datos mediante cuestionarios de carácter voluntario.
	RESPONSABLE Comisión de Igualdad Secretaría
	INDICADORES Memoria Anual de Centro
	PERIODICIDAD Anual

Objetivo específico: Velar por la paridad de sexos en las colaboraciones dependientes de la Escuela.

Nº DE ACCIÓN	DESCRIPCIÓN	
5	Valoración y selección de propuestas atendiendo a valores democráticos (igualdad, participación del profesorado, etc.)	
	RESPONSABLE	Dirección
	INDICADORES	Comprobación y justificación de las contrataciones
	PERIODICIDAD	Anual

Objetivo específico: Ofrecer al alumnado posibilidades de formación y participación en acciones que visibilizan la Igualdad mediante créditos de libre configuración.

Nº DE ACCIÓN	DESCRIPCIÓN	
6	Participación en cursos y talleres.	
	RESPONSABLE	Jefatura de estudios / Comisión de Igualdad / Responsable de formación
	INDICADORES	Solicitudes recibidas y, concesión de dichos créditos
	PERIODICIDAD	Anual

EJE III: EDUCACIÓN EMOCIONAL Y EDUCACIÓN SEXUAL INTEGRAL

Objetivo general: Trabajar desde la diversidad de género

Objetivo específico: mostrar la diversidad de género como fuente de enriquecimiento personal

Nº DE ACCIÓN	DESCRIPCIÓN	
7	Realización de un curso/taller sobre diversidad	
	RESPONSABLE	Responsable de Formación
	INDICADORES	Participación
	PERIODICIDAD	Anual

EJE IV: PROCEDIMIENTO DE DETECCIÓN, PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

- VIOLENCIA DE GÉNERO SUFRIDA DENTRO DEL CENTRO EDUCATIVO

Objetivo general: Ofrecer un marco normativo y legal con el que afrontar situaciones de violencia de género.

Objetivo específico: Disponer de canales seguros para denunciar posibles casos de violencia de género.

Nº DE ACCIÓN	DESCRIPCIÓN	
8	Nombrar a dos docentes pertenecientes a la Comisión a través de quienes recoger y redirigir posibles casos de violencia de género	
	RESPONSABLE	Comisión de Igualdad
	INDICADORES	Nº de sugerencias / Denuncias
	PERIODICIDAD	Diaria

Objetivo específico: Establecer un protocolo de actuación en caso de violencia de género

Nº DE ACCIÓN	DESCRIPCIÓN	
9	Divulgar protocolo de actuación	
	RESPONSABLE	ISEACV
	INDICADORES	Nº de casos
	PERIODICIDAD	Diaria

EJE V: VALORES

DEMOCRÁTICOS, DERECHOS HUMANOS. LA CULTURA DE PAZ CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL CENTRO.

Objetivo general: visibilizar el posicionamiento de la comunidad educativa en favor de los valores democráticos, derechos humanos y cultura de la paz con perspectiva de género.

Objetivo específico: disponer de un espacio propio para comunicaciones tanto físicas como virtuales.

Nº DE ACCIÓN	DESCRIPCIÓN	
10	Disponer de un tablón de anuncios y un espacio virtual en la web de la Escuela. Así como, la creación de una cuenta de correo propia de la Coordinación de Igualdad.	
	RESPONSABLE	Responsable de comunicaciones del centro / Comisión de Igualdad
	INDICADORES	Seguimiento
	PERIODICIDAD	Anual

Objetivo específico: organizar actividades en fechas clave para mostrar los valores democráticos con perspectiva de género.

Nº DE ACCIÓN	DESCRIPCIÓN	
11	Organizar actividades para fechas como: 25 de noviembre, "Día Internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer" y el 8 de marzo "Día de la mujer"	
	RESPONSABLE	Dirección/ Comisión de Igualdad
	INDICADORES	Memoria Anual de Centro
	PERIODICIDAD	2022-23

EJE VI: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Objetivo general: impulsar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y el desarrollo personal.

Objetivo específico: difundir las medidas establecidas en el marco legal.

Nº DE ACCIÓN	DESCRIPCIÓN	
12	Facilitación de la información legal sobre permisos y licencias a toda la comunidad educativa.	
	RESPONSABLE	Responsable de comunicaciones del centro.
	INDICADORES	Colocación del enlace electrónico, o el manual de permisos y licencias en lugar visible
	PERIODICIDAD	Anual



Objetivo específico: optimizar el horario laboral

Nº DE ACCIÓN	DESCRIPCIÓN
13	Análisis, por parte de los responsables, de las competencias que puedan ser desarrolladas por el PDI y PAS sin presencialidad obligada, impulsando el teletrabajo.
	RESPONSABLE Dirección CACE
	INDICADORES Registro de SQR
	PERIODICIDAD Anual

Objetivo específico: reducir los tiempos y costes de traslado personal en las reuniones internas

Nº DE ACCIÓN	DESCRIPCIÓN
14	Utilización de las plataformas online en reuniones internas previo anuncio en la propia convocatoria
	RESPONSABLE Jefatura de estudios
	INDICADORES Nº de reuniones online realizadas
	PERIODICIDAD Anual

EJE VII: TRANSVERSALIDAD.

CÓMO INTEGRAR LOS CRITERIOS EDUCATIVOS EN LA VIDA COTIDIANA DEL CENTRO (VALORES, SEÑAS DE IDENTIDAD, PROCEDIMIENTOS.)

Objetivo general: que el centro incorpore la coeducación en su vida cotidiana, de manera que cumpla toda la normativa estatal y autonómica, y sea un valor y señal de identidad de este.

Objetivo específico: que la labor de integrar los criterios coeducativos en el sistema educativo y en la dinámica cotidiana del centro sea llevada a término por un “equipo motor de igualdad” integrado por representantes de toda la comunidad educativa: profesorado (figura CIC, miembros del equipo directivo, Coordinadora/or de Formación, Coordinadora/or TIC, personas voluntarias), alumnado, personal no docente, agente de Igualdad del municipio.

Nº DE ACCIÓN	DESCRIPCIÓN
15	Crear una comisión denominada EQUIPO MOTOR DE IGUALDAD, compuesta por miembros de la comunidad educativa: profesorado (figura CIC, miembros del equipo directivo, Coordinadora/or de formación, Coordinador TIC, personas voluntarias) alumnado, personal no docente, Agente de Igualdad del municipio, etc., que disponga desde el inicio

	de unas normas de funcionamiento que regulen su composición, estructura, objetivos, funciones, requisitos de acceso, hoja de ruta, cómo se convoca ordinariamente y extraordinariamente, cómo se renuevan sus miembros, etc.	
	RESPONSABLE	Equipo directivo
	INDICADORES	Firma del acta de constitución del Equipo Motor de Igualdad. Publicación de las normas de funcionamiento del Equipo Motor de Igualdad.
	PERIODICIDAD	única

Objetivo específico: Que durante la presencia del presente PIC se revisen todos los documentos de centro, comenzando por el Proyecto Educativo de Centro, de manera que se incorporen los criterios coeducativos que estipula la legislación estatal y autonómica y se avance en la superación de los estereotipos de género y de la socialización diferencial.

Nº DE ACCIÓN	DESCRIPCIÓN	
16	Mejorar la presencia de la mujer en el material didáctico.	
	RESPONSABLE	Equipo Motor de Igualdad Equipo Directivo
	INDICADORES	Revisión de los documentos del centro.
	PERIODICIDAD	Única para cada documento.

5.- EVALUACIÓN

Plan de Igualdad de l'Escola d' Art i Superior de Ceràmica de Manises	
V2-03/12/2025	10 de 12



La evaluación se llevará a cabo por los responsables y su resultado se incluirá en el informe de la Comisión de Igualdad.

En el curso 2025-2026 se ha llevado a cabo una actualización del Plan de Igualdad, tal y como indica la normativa. Esta actualización se ha desarrollado siguiendo el Protocolo para la Revisión-actualización de los Planes de Igualdad de los centros ISEACV.

El primer criterio para realizar el diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el centro es el análisis de datos. Respecto al análisis que se refleja a continuación, señalar que los datos podrían estar sesgados, dado que no contemplan la diversidad de género existente.

- *Porcentaje del Personal Docente e Investigador (PDI) que forman parte en los órganos de gobierno del centro (claustro, departamentos, jefaturas de departamento, comisiones de coordinación, equipo directivo, consejo de centro).*

El claustro está compuesto por un total de 24 profesores/as, de los cuales un 54% son hombres y un 46% son mujeres.

En el equipo directivo, tres de las cuatro personas que lo componen son hombres, y que, en las Jefaturas de Departamento, que son cuatro, tres de ellas están dirigidas por hombres. En cuanto al Consejo de Centro, en representación del PDI, hay dos hombres y dos mujeres.

De todo esto se deduce que, a pesar de que el porcentaje de hombres y mujeres que componen el PDI está bastante equilibrado, en los órganos de gobierno del centro el porcentaje de hombres es superior al de mujeres. En concreto, en la dirección y en las jefaturas de departamento hay un 75% de hombres frente a un 25% de mujeres.

Hay que señalar que el proyecto de dirección original mantenía la paridad de forma activa, pero las vicisitudes de los puestos de trabajo, al no estar todo el equipo directivo consolidado y con destino final en el centro, han impedido que esta se mantenga.

- *Porcentaje del personal de administración y servicio (PAS).*

Actualmente el PAS está compuesto al 100% por hombres. En los cursos anteriores la persona encargada del mantenimiento también era una mujer, ocupando un puesto de trabajo masculinizado.

Hay que destacar que, la limpieza, que es un sector feminizado, la llevan a cabo mujeres. Este servicio está gestionado por una empresa externa, por lo que no están contabilizadas como PAS, pero es destacable en cuanto a datos, dado que se cumplen los estereotipos de género en determinados sectores laborales.



- *Alumnado: alumnas y alumnos matriculados por curso, matriculadas/os por especialidades e itinerarios, matriculadas/os en los másteres. Todo ello con desglose global y por título.*

El alumnado de la escuela está compuesto por 26% hombres – 74% mujeres en total en la escuela. Diferenciando por estudios:

***Grado AAPP Especialidad Cerámica:** 27,5% hombres – 72,5% mujeres.

A partir del segundo curso, los estudios se dividen en Itinerario Técnico e Itinerario Artístico; en este caso hay un 50% de hombres en el Itinerario Técnico y un 50% en el Artístico, frente a un 19% de mujeres en el Itinerario Técnico y un 81% en el Artístico.

***CFGS de Cerámica Artística:** 24,5% hombres – 75,5% mujeres.

En el caso del alumnado, hay un porcentaje de mujeres mucho mayor, dinámica que se repite curso tras curso y en ambos estudios. Sin embargo, en las especialidades del Grado se observa que, a pesar de que la presencia de mujeres es mucho mayor, estas eligen en un 80% el itinerario artístico, frente al 20% que eligen el itinerario técnico.

- *Prevención de episodios de violencia machista, número de casos atendidos en los últimos dos cursos académicos.*

Afortunadamente, en los años que lleva vigente el Plan de Igualdad, no se ha atendido ningún caso.

Se observa que sigue pendiente la elaboración de un protocolo propio de la EASCM para casos de acoso o abuso sexual dentro del centro. Se prevé su elaboración a lo largo de este curso para su implantación.

Como conclusión de la revisión llevada a cabo y, teniendo en cuenta el análisis de datos realizado, se observa que en algunos casos se cumplen los estereotipos de género detectados en la sociedad. Y se deduce que es necesario, siempre que esto sea posible, fomentar una mayor participación y presencia de la mujer en los principales órganos de gobierno del centro, así como en los estudios y áreas técnicas, con el objetivo de conseguir una igualdad real en el centro.

En cuanto a los objetivos generales y específicos establecidos en el Plan de Igualdad se observa que, en algunos casos concretos, se cumplen de manera parcial. Por ejemplo, las acciones 1 y 7 del Plan solo se han llevado a cabo durante el primer año de vigencia de este, siendo necesario retomarlas. Por lo tanto, se realizará una revisión en mayor profundidad de cara a la redacción del nuevo Plan de Igualdad, prevista para el curso 2026-27.