

II. PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES* Y HOMBRES* DE EASO POLITEKNIKO 2025-2029

SEPTIEMBRE 2025



*En Easo Politeknikoa, como centro educativo comprometido con la justicia social, entendemos la igualdad como un valor esencial en nuestra labor diaria. Este plan, denominado **II. Plan para la Igualdad de Mujeres* y Hombres* de Easo Politeknikoa** en cumplimiento de las directrices de **Emakunde**, busca garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, pero también va más allá.*

Nuestro compromiso incluye cuidar, respetar y visibilizar todas las identidades. Queremos que este plan sea una herramienta inclusiva y sensible, que recoja las necesidades de toda nuestra comunidad, incluidas aquellas personas que no se identifican dentro del binarismo de género.

Con este enfoque, reafirmamos nuestra voluntad de construir un entorno educativo donde cada persona se sienta reconocida, valorada y respetada.

1. PRESENTACIÓN / UBICACIÓN	4
2. MARCO NORMATIVO	5
3. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN	8
4. PRINCIPIOS GUÍA DEL PLAN	9
5. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD	10
6. SISTEMA DE GESTIÓN DEL PLAN	13
7. DESARROLLO: Ejes, programas y medidas	18
1. BUEN GOBIERNO	19
2. EMPODERAMIENTO INDIVIDUAL Y COLECTIVO	21
3. ORGANIZACIÓN SOCIAL SOSTENIBLE Y EQUITATIVA	22
4. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA	23
8. CRONOGRAMA	24
9. EVALUACIÓN DEL PLAN	25

1. PRESENTACIÓN/UBICACIÓN

Easo Politeknikoa reafirma su compromiso con la igualdad de género, integrándola como un pilar fundamental de su plan estratégico y como uno de los valores centrales que guían su misión educativa. Este compromiso se traduce en la implementación de un **Plan de Igualdad**, diseñado siguiendo las directrices de EMAKUNDE y alineado con los principios establecidos por el Gobierno Vasco. Este plan se enmarca dentro del **Plan de Convivencia Escolar**, promoviendo una educación basada en el respeto, la diversidad y la equidad.

El Plan de Igualdad se articula a partir de los **ocho pilares de la coeducación**, un enfoque que busca transformar nuestra comunidad educativa en un espacio inclusivo y libre de discriminaciones. Estos pilares son:

1. **Pensamiento crítico ante el sexismo:** fomentamos la reflexión y el análisis desde una perspectiva de género, cuestionando estereotipos y prejuicios sexistas en todas las áreas de aprendizaje.
2. **Uso no sexista del lenguaje y las imágenes:** adoptamos una comunicación que refleje la diversidad y visibilice las contribuciones de todas las personas, superando sesgos de género.
3. **Integración del saber de las mujeres y sus aportaciones históricas y sociales:** reconocemos y difundimos el papel de las mujeres en la historia y la sociedad, enriqueciendo los contenidos curriculares con estas perspectivas.
4. **Transformación pacífica de los conflictos:** promovemos una convivencia basada en la equidad y el respeto mutuo, previniendo la violencia y ofreciendo herramientas para gestionar conflictos de manera constructiva.

5. **Autonomía personal e independencia económica:** educamos para la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y profesional, promoviendo una igualdad efectiva en la participación económica y social.
6. **Uso equitativo de los espacios y actividades:** garantizamos la igualdad en el acceso y disfrute de los espacios educativos y actividades complementarias, evitando exclusiones y reforzando la coeducación.
7. **Educación afectivo-sexual igualitaria:** ofrecemos una formación en sexualidad basada en el respeto, la diversidad y la igualdad, colaborando estrechamente con las familias.
8. **Prevención y actuación frente a la violencia contra las mujeres:** desarrollamos acciones preventivas y protocolos claros para identificar y abordar casos de violencia de género en el entorno educativo.

Este Plan de Igualdad es resultado de un proceso participativo que involucra a toda la comunidad educativa. Su implementación será coordinada por un equipo de igualdad que trabajará en el diseño, desarrollo y evaluación de las acciones propuestas, asegurando su integración en la vida escolar.

Con este plan, el Centro de Formación Profesional se posiciona como un agente de cambio, comprometido con la construcción de una sociedad más justa y equitativa, donde el respeto y la igualdad sean valores compartidos por todos.

2. MARCO NORMATIVO

La normativa en la que se basa el II. Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Politécnico Easo es la siguiente:

- El objetivo 5 de los ODS es "Lograr la igualdad entre géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas". Por su parte, el meta 4.7 del objetivo 4 propone "garantizar para 2030 que todo el alumnado adquiriera los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible a través, entre otros, de la educación para el desarrollo sostenible y la adopción de estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la diversidad cultural y la valoración de la contribución de la cultura al desarrollo sostenible". Asimismo, la Agenda 2030 Basque Country, 4 y 5. Al alinearse con los ODS, teje las bases para impulsar una coeducación de calidad.
- Declaración de Incheon de la ONU y Marco de Acción para la Educación 2030 para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). Establece un marco de acción para la educación para el periodo 2015-2030 y se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular 4. Objetivo (que incluye una educación inclusiva y equitativa). Este documento destaca la importancia de una educación de calidad para todas las personas, la inclusión, la equidad, la igualdad de género y el aprendizaje para toda la vida, entre otros.
- En Europa, con la Estrategia de Igualdad de Género 2020-2025 se pretende lograr una Unión Europea en la que mujeres, hombres, niñas y niños -en toda su diversidad- tengan libertad para seguir el camino que elijan en su vida, para tener las mismas oportunidades de progreso y para conformar y liderar de la misma manera la sociedad europea en la que vivimos.
- A nivel estatal, la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su artículo 23 que "El sistema educativo tendrá entre sus fines la educación del alumnado para el respeto de los derechos y libertades fundamentales y la igualdad entre mujeres y hombres." En el apartado 2 del artículo 24 establece que "Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus competencias, llevarán a cabo, con este fin, las siguientes actuaciones: e) Colaborar con las demás Administraciones educativas en el desarrollo de proyectos y programas dirigidos a dar a conocer y

difundir entre las personas de la comunidad educativa los principios de coeducación y de igualdad efectiva de mujeres y hombres".

- En respuesta a este mandato, la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, de modificación de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, conocida como LOMLOE, establece como principios básicos la igualdad de género entre mujeres y hombres, la prevención de la violencia de género y el respeto a la diversidad afectivo-sexual. Propone que la coeducación debe ser una línea transversal del currículo, al tiempo que incorpora los ejes de innovación pedagógica y metodológica.
- Ley 17/2023, de 21 de diciembre, de Educación de la Comunidad Autónoma del País Vasco. Establece la convivencia positiva como eje central de una escuela diferente en una sociedad cohesionada que apuesta por la inclusión, la igualdad, la coeducación y la interculturalidad. Por su parte, el Decreto 77/2023, de 30 de mayo, por el que se establece el currículo de la Educación Básica y se implanta en la Comunidad Autónoma del País Vasco, abre un camino de actualización del currículo vasco desde otra perspectiva: intercultural, ecológica y relacionada con la digitalización y coeducación.
- VII Foro para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. El objetivo estratégico 3.2 del Plan es "Impulsar el ejercicio de los derechos de ciudadanía a través de la coeducación". Para ello establece 3 objetivos operativos::
 - Incrementar el número de centros coeducativos que incorporan la perspectiva de género en su cultura, política y prácticas.
 - Incrementar el número de alumnos y alumnas que eligen su itinerario vital, académico y laboral desde la diversidad de oportunidades y sin condicionamientos de género.
 - Dotar al sistema educativo de estructura, personas y programas para impulsar de forma coordinada el modelo de escuela coeducativa.

- II. Para el sistema educativo de la CAPV. Documento Plan de Coeducación para la igualdad y el buen trato (2019-2023) VII. Responde a lo establecido en el Plan de Igualdad y fija 8 objetivos:
 - Seguir garantizando el cumplimiento de los mandatos de igualdad y coeducación de la normativa que se aborde en el ámbito educativo.
 - Integrar el saber y la aportación social e histórica de las mujeres en todas las disciplinas.
 - Hacer un uso inclusivo de las imágenes y del lenguaje que garantice una imagen plural de ambos sexos, al margen de roles y estereotipos de género.
 - Garantizar una orientación académico-profesional no sexista.
 - Incorporar la igualdad en el currículo oculto y visible.
 - Incorporar todas las formas de la diversidad.
 - Promover un uso equitativo de los recursos y espacios.

3. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN

El **II. Plan para la igualdad de mujeres* y hombres* de Easo Politeknikoa** se ha desarrollado siguiendo las directrices establecidas por Emakunde e Ikaslan Gipuzkoa, partiendo del compromiso del centro con la equidad de género. Este plan da continuidad al trabajo iniciado con el I. Plan para la de igualdad de mujeres y hombres de Easo Politeknikoa 2020-2024.

La elaboración del documento se ha basado en la **evaluación** del primer plan, identificando los objetivos alcanzados, los pendientes de desarrollo, aquellos que han

perdido relevancia en el contexto actual, y las nuevas necesidades detectadas. Para ello, el **Comité para Igualdad de Género** del centro ha liderado un proceso de análisis que ha contado con la participación activa de la comunidad educativa: departamentos, profesorado, alumnado y otros agentes.

El enfoque participativo ha garantizado que este segundo plan refleje las realidades y retos actuales del centro, reafirmando su compromiso con la igualdad de género en el ámbito educativo.

4. PRINCIPIOS GUÍA DEL PLAN

El **II. Plan para la igualdad de mujeres* y hombres* de Easo Politeknikoa** se basa en un conjunto de principios fundamentales que orientan todas sus acciones y medidas. Estos principios reflejan el compromiso del centro con la construcción de un entorno educativo igualitario, inclusivo y transformador. A continuación, se presentan los principios guía que rigen este plan:

1. **Participación:** El plan promueve la implicación activa de toda la comunidad educativa: alumnado, profesorado, personal no docente y agentes externos, reconociendo que la igualdad es un objetivo común que requiere de la colaboración y el compromiso colectivo.
2. **Interculturalidad:** Reconoce y valora la diversidad cultural como una riqueza que enriquece el aprendizaje y fomenta una convivencia respetuosa. Este principio impulsa la igualdad de género atendiendo a las diferentes realidades culturales presentes en el centro.
3. **Feminismo:** El plan se inspira en los valores feministas, trabajando para erradicar desigualdades de género y promover relaciones basadas en el respeto, la equidad y la justicia social, pilares esenciales para una sociedad igualitaria.

4. **Pedagogía feminista**

Integra en las prácticas educativas metodologías y enfoques que cuestionan los estereotipos de género y promueven una formación que empodere a las mujeres y hombres del centro como agentes de cambio social.

5. **Ser factible**

Todas las acciones y medidas del plan son realistas y viables, adaptadas a los recursos y capacidades del centro, asegurando que los objetivos planteados puedan ser implementados y sostenidos a lo largo del tiempo.

Estos principios no sólo guían el diseño y ejecución del plan, sino que también buscan transformar el entorno educativo en un espacio inclusivo y equitativo, alineado con los valores de Easo Politeknikoa.

5. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El **II. Plan para la igualdad de mujeres* y hombres* de Easo Politeknikoa** está diseñado con una estructura estratégica que organiza las acciones en **4 ejes** fundamentales. Cada eje responde a un objetivo clave para avanzar hacia la igualdad de género en el contexto educativo y formativo. Estos ejes se desarrollan en **8 programas** (dos por eje), y cada programa incluye **2 o 3 medidas concretas**.

5.1. Ejes y objetivos:

1. **Buen gobierno**

Este eje tiene como objetivo garantizar una gestión organizativa que integre la igualdad como un principio transversal, promoviendo la formación y la estructura necesarias para alcanzarlo.

- **Programas:**

- **1.1. Organización para promover la igualdad:** Establecimiento de mecanismos organizativos que fomenten la igualdad de género.
- **1.2. Formación:** Capacitación de toda la comunidad educativa en perspectiva de género.

2. Empoderamiento individual y colectivo

Busca fortalecer la confianza, la participación y el protagonismo de todas las personas en el centro, fomentando el liderazgo inclusivo y el desarrollo personal y colectivo.

- **Programas:**

- **2.1. Materiales y retos:** Generación y uso de materiales didácticos inclusivos que promuevan la igualdad.
- **2.2. Educación sexual integral:** Promoción de una educación sexual inclusiva, igualitaria y respetuosa.

3. Organización social sostenible y equitativa

Este eje está orientado a transformar el entorno del centro en un espacio que promueva la corresponsabilidad, la igualdad de oportunidades y una relación equitativa con el mundo laboral y la comunidad.

- **Programas:**

- **3.1. Espacios y recursos del centro:** Adaptación de los recursos y espacios para que sean inclusivos y accesibles.
- **3.2. Mundo laboral y comunidad:** Promoción de la igualdad en las relaciones con empresas y en las prácticas laborales.

4. Vidas libres de violencia machista

Pretende garantizar un espacio seguro y libre de cualquier tipo de violencia o discriminación, fomentando la sensibilización y la intervención en casos de acoso.

- **Programas:**

- **4.1. Gestión del acoso:** Establecimiento de protocolos para la prevención y gestión de casos de acoso.
- **4.2. Sensibilización:** Actividades contra el sexismo, la LGTBIQ+fobia, la gordofobia, el racismo, entre otras formas de discriminación.

5.2. Estructura operativa:

- **Medidas por programa:** Cada programa incluye de 2 a 3 medidas concretas que definen las acciones necesarias.
- **Indicadores y responsables:** Se han establecido indicadores de seguimiento, responsables de ejecución y recursos requeridos.
- **Cronograma:** Todas las acciones se han organizado en un cronograma que garantiza su desarrollo en un plazo de 4 años.
- **Presupuesto:** Se ha calculado el presupuesto necesario para implementar el plan de manera efectiva y sostenible.

Cada uno de estos ejes, programas y medidas está diseñado para transformar Easo Politeknikoa en un entorno educativo igualitario, inclusivo y seguro.

6. SISTEMA DE GESTIÓN DEL PLAN

El **II. Plan para la igualdad de mujeres* y hombres* de Easo Politeknikoa** cuenta con un sistema de gestión liderado por la **Comisión de Igualdad**, el órgano encargado de supervisar, implementar, y evaluar las acciones previstas en el plan. Este sistema se estructura para garantizar la participación de toda la comunidad educativa y el cumplimiento efectivo de los objetivos definidos.

6.1. Composición de la Comisión de Igualdad

La Comisión está formada por un equipo diverso, equilibrado en representación de género, e integrado por personas clave del centro:

- **Director ejecutivo:** Jonathan Chinchilla Tamayo
- **Director de estrategia:** Miguel Ángel Elkoroberezibar
- **Jefa de estudios:** Marta Alcalde Mourente
- **Directora de innovación:** Alaitz Otaegi Arkaute
- **Responsable de igualdad:** Mertxe Uribetxeberria
- **Profesora del departamento de Mekanika:** Ana Arribas
- **Representante sindical:** June Bollar
- **Orientadoras:** Koro Mendarte / Gotzone Erdocia

Cuando sea necesario, otras personas relacionadas con los temas tratados podrán ser invitadas para aportar información y perspectivas útiles. Su participación quedará registrada en las actas de las reuniones.

6.2. Funciones de la Comisión de Igualdad

1. Supervisión del plan

- Elaboración, implementación y evaluación del Plan de Igualdad.
- Identificación de prioridades, recursos necesarios, responsables y cronograma.

2. Seguimiento y evaluación

- Control del cumplimiento de los objetivos en base a los indicadores definidos.
- Revisión de los medios y métodos utilizados, identificando problemas y proponiendo soluciones.
- Formulación de recomendaciones para mejorar el desarrollo del plan.

3. Coordinación y sensibilización

- Promoción de acciones de información y formación en igualdad y violencia de género.
- Impulso de la participación de toda la comunidad educativa.

4. Revisión anual y planificación

- Balance de acciones realizadas, necesidades detectadas y planificación del curso siguiente.

5. Otras funciones

- Tramitación del plan ante autoridades competentes para su registro y publicación.

6.3. Funcionamiento de la Comisión

- **Reuniones ordinarias:**
 - Mínimo tres al año durante el curso escolar.
 - Objetivos principales: establecer el plan anual, hacer seguimiento de la implantación, y valorar el cumplimiento de objetivos.
- **Reuniones extraordinarias:**
 - Convocadas por cualquier miembro, con una justificación previa.
 - Se pueden convocar para abordar temas urgentes, como cambios presupuestarios o medidas extraordinarias.
- **Convocatoria:**
 - Se realizará por correo electrónico con al menos 7 días hábiles de antelación (48 horas para reuniones extraordinarias).
- **Actas:**
 - Recogerán las personas asistentes, lugar y hora, orden del día, deliberaciones principales y acuerdos adoptados.
 - La Responsable de Igualdad se encargará de la redacción de las mismas.

6.4. Interlocución con los departamentos

Cada departamento cuenta con una o un **responsable de igualdad**, que actúa como enlace entre el comité, el profesorado y el alumnado.

- **Funciones:**

- Trasladar las necesidades y propuestas de su departamento.
- Recoger inquietudes del alumnado y profesorado.
- Facilita la comunicación directa y asegura que las acciones del plan se implementen adecuadamente en todos los ámbitos del centro.

6.5. Gestión de recursos

- **Responsable de Igualdad:** Cuenta con una liberación horaria definida por la dirección del centro (mínimo 3 horas semanales).
- **Presupuesto y medidas extraordinarias:**
 - La Comisión de Igualdad establecerá un presupuesto, detallado más adelante, para el desarrollo del plan que será gestionado por la Responsable de igualdad y la Administradora del centro.
 - Cualquier decisión sobre gastos no previstos o cambios significativos en las acciones del plan deberá ser evaluada por la dirección.

6.6. Presupuesto

El II. Plan para la igualdad de mujeres* y hombres* de Easo Politeknikoa cuenta con un presupuesto diseñado para desarrollarse a lo largo de los cuatro cursos comprendidos entre septiembre de 2025 y julio de 2029.

El presupuesto se define inicialmente de manera **global**, y se actualizará anualmente en función de las necesidades reales y de las líneas de actuación

desarrolladas. Se distribuirá entre los **ejes estratégicos** del plan, adaptándose a las prioridades y a las acciones programadas cada curso, y se gestionará en el marco de la planificación anual del centro.

→ **Principios de gestión presupuestaria**

El presupuesto se gestionará con **criterios de flexibilidad**, permitiendo realizar ajustes en función de las evaluaciones anuales.

Cualquier incremento extraordinario deberá ser aprobado por la dirección del centro, y, si fuera necesario, podrá convocarse una **reunión extraordinaria de la Comisión de Igualdad** para analizar estos asuntos.

Esta visión flexible garantiza la **sostenibilidad, eficacia y coherencia** del plan con los objetivos establecidos.

→ **Recursos económicos**

Para el desarrollo del Plan de Igualdad, el centro establecerá un **presupuesto general unificado**, que se gestionará de forma coordinada según los programas y líneas de actuación.

Anualmente se prevé una **dotación específica de 2.000 euros** destinada al área de Igualdad dentro del presupuesto general del centro.

Además, se estima la obtención de **aproximadamente 1.500 euros adicionales** procedentes de las **ayudas para la formación y desarrollo competencial del profesorado (IKPP)**.

Mediante estos dos recursos principales, se garantizará el desarrollo sostenible de las acciones del plan, actualizando las prioridades cada curso y asegurando el seguimiento de todas las actividades.

El presupuesto global del Plan se estima en torno a 3.500 € anuales, y será gestionado por la Comisión de Igualdad y la Dirección del centro, conforme a las directrices y mecanismos establecidos, garantizando la transparencia y coherencia en su ejecución.

7. DESARROLLO: Ejes, programas y medidas

1. BUEN GOBIERNO

1.1 ORGANIZACIÓN PARA PROMOVER LA IGUALDAD		
Medidas	Indicadores	Responsable/Colaboradores
1.1.1. Consolidar la Comisión de Igualdad y conformar un equipo de trabajo estable, eficaz y especializado que garantice el seguimiento, implementación y adaptación del Plan.	<ul style="list-style-type: none"> - Actualización del nombramiento de la persona responsable de igualdad. - Tasa de estabilidad de las personas miembros de la comisión (miembros que se mantienen durante el curso). - Número de reuniones anuales y actas registradas. 	Responsable de Igualdad Dirección
1.1.2. Establecer canales de comunicación entre la Comisión de Igualdad y el alumnado.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de reuniones mantenidas con las personas representantes del alumnado. 	Responsable de Igualdad Dirección
1.1.3. Establecer un marco de gestión documental que sistematice la implementación y seguimiento del Plan de Igualdad: desarrollo del II Plan, plan anual, mecanismos de evaluación y gestión del presupuesto.	<ul style="list-style-type: none"> - II Plan de Igualdad aprobado y en vigor. - Definición e implementación del plan anual de acciones. - Presupuesto anual establecido y actualizado. - Liberación horaria formalizada para la persona responsable de igualdad. 	Responsable de Igualdad Dirección Responsable de Documentación
1.1.4. Difundir y poner a disposición de toda la comunidad educativa la documentación del Plan de Igualdad: publicación actualizada en la intranet y en la web, y presentación de la documentación y su localización en la acogida del profesorado.	<ul style="list-style-type: none"> - II Plan de Igualdad publicado y actualizado en la intranet y la web del centro. - Presentación de la información en la acogida inicial del personal (reunión, presentación o documento informativo). - Información accesible para el alumnado (en el aula, tutoría o medios digitales). 	Responsable de Igualdad Responsable de Comunicación Tutores y tutoras

1.2 FORMACIÓN

Medidas	Indicadores	Responsable/Colaboradores
1.2.1. Establecer un programa de formación básica y especializada para el profesorado y el personal del centro, con el fin de reforzar las competencias en perspectiva de género, coeducación e igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> - Plan anual de formación definido y aprobado. - Número de acciones formativas realizadas durante el curso. - Porcentaje de personal participante en las formaciones. - Nivel de satisfacción de las personas participantes. 	Responsable de Igualdad Responsable de Formación Dirección
1.2.2. Desarrollar un programa formativo dirigido al alumnado, orientado a promover la sensibilización y las competencias en materia de igualdad de género, diversidad y valores coeducativos	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de formación del alumnado establecido. - Número de actividades realizadas a lo largo del curso. - Número y distribución del alumnado participante por ciclos formativos. - Nivel de satisfacción del alumnado participante. 	Responsable de Igualdad Jefaturas de Estudios Responsables de Igualdad de cada familia profesional Tutores y tutoras

2. EMPODERAMIENTO INDIVIDUAL Y COLECTIVO

2.1 MATERIALES Y RETOS		
Medidas	Indicadores	Responsable/Colaboradores
2.1.1. Integrar la perspectiva de género en los retos desarrollados dentro del proceso de evaluación por competencias.	<ul style="list-style-type: none"> - Tasa de revisión de retos (porcentaje de retos analizados anualmente). - Número de retos que incorporan la perspectiva de género. 	Responsable de Igualdad Responsables de Igualdad de cada familia profesional Responsable ETHAZI
2.1.2. Revisar y crear materiales didácticos con el objetivo de incorporar la perspectiva de género.	<ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de materiales revisados y actualizados. - Número de docentes participantes en el proceso de revisión de materiales. 	Responsable de Igualdad Responsables de Igualdad de cada familia profesional Profesorado
2.1.3. Utilizar lenguaje e imágenes inclusivas en la comunicación del centro.	<ul style="list-style-type: none"> - Guía de lenguaje no sexista e inclusivo actualizada y disponible. - Aplicación del lenguaje y de imágenes inclusivas en campañas o documentos de comunicación. 	Responsable de Igualdad Responsable de Comunicación
2.2 EDUCACIÓN SEXUAL INTEGRAL		
Medidas	Indicadores	Responsable/Colaboradores
2.2.1. Promover una educación sexual integral entre el alumnado.	<ul style="list-style-type: none"> - Número y distribución del alumnado participante por ciclos formativos. - Valoración del nivel de satisfacción de las personas participantes. 	Responsable de Igualdad Jefaturas de Estudios
2.2.2. Poner a disposición del alumnado, a través de la intranet y del espacio de apoyo, información actualizada sobre los servicios locales de atención e información sexual.	<ul style="list-style-type: none"> - Información disponible y actualizada en la intranet y en el espacio de apoyo. 	Responsable de Igualdad Jefaturas de Estudios Orientadores/as

3. ORGANIZACIÓN SOCIAL SOSTENIBLE Y EQUITATIVA

3.1 ESPACIOS Y RECURSOS DEL CENTRO		
Medidas	Indicadores	Responsable/Colaboradores
3.1.1. Realizar un análisis de los espacios del centro desde la perspectiva de género y proponer medidas de mejora.	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración del informe de diagnóstico. - Número de propuestas presentadas. - Número de cambios realizados. 	Responsable de Igualdad Director/a Operativo/a Dirección
3.1.2. Integrar de forma sistemática la perspectiva de género en el diseño de los espacios y en el uso de los recursos.	<ul style="list-style-type: none"> - Perspectiva de género incorporada en los procesos de diseño y gestión de espacios. 	Responsable de Igualdad Director/a Operativo/a Dirección
3.2 MUNDO LABORAL Y COMUNIDAD		
Medidas	Indicadores	Responsable/Colaboradores
3.2.1. Recoger y evaluar de forma sistemática las incidencias relacionadas con desigualdades de género, acoso o situaciones vinculadas a la igualdad detectadas durante el desarrollo de las prácticas en empresas o entidades colaboradoras.	<ul style="list-style-type: none"> - Protocolo establecido para la recogida de incidencias. - Número anual de incidencias registradas. 	Responsable de FP Dual / FCT del centro Responsable de Igualdad Tutores y tutoras de FCT
3.2.2. Registrar todas las empresas y entidades colaboradoras que dispongan de Plan de Igualdad y/o protocolo de prevención del acoso.	<ul style="list-style-type: none"> - Número total de empresas/entidades registradas. - Porcentaje de empresas con Plan de Igualdad. - Porcentaje de empresas con protocolo contra el acoso. 	Responsable de FP Dual / FCT del centro Responsable de Igualdad Tutores y tutoras de FCT
3.2.3. Impulsar actividades de sensibilización y formación dirigidas a las empresas y entidades colaboradoras.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de actividades impulsadas. 	Responsable de FP Dual / FCT del centro Responsable de Igualdad Tutores y tutoras de FCT

4. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA

4.1 GESTIÓN DEL ACOSO		
Medidas	Indicadores	Responsable/Colaboradores
4.1.1. Actualizar y difundir los protocolos de acoso en el centro.	<ul style="list-style-type: none"> - Protocolos actualizados y disponibles (SÍ/NO). - Realización de acciones de difusión y presentación de los protocolos. 	Responsable de Igualdad Responsable de Comunicación Responsable de Documentación
4.1.2. Garantizar la estabilidad y la formación de la figura de asesoría confidencial.	<ul style="list-style-type: none"> - Tasa de estabilidad de la asesoría confidencial. - Formación específica y actualizada de las personas que la integran. 	Responsable de Igualdad Asesoría confidencial
4.1.3. Elaborar un protocolo de actuación con alumnado víctima de violencia machista.	<ul style="list-style-type: none"> - Protocolo elaborado y aprobado. 	Responsable de Igualdad Responsable de Documentación Jefaturas de Estudios
4.2 SENSIBILIZACIÓN (Sexismo, LGTBIQ+fobia, racismo, gordofobia...)		
Medidas	Indicadores	Responsable/Colaboradores
4.2.1. Visibilizar y sistematizar el tratamiento de las fechas señaladas (11 de febrero – Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia; 8 de marzo – Día Internacional de las Mujeres; 17 de mayo – Día contra la LGTBI+fobia; 28 de junio – Día del Orgullo LGTBI+; 25 de noviembre – Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres).	<ul style="list-style-type: none"> - Número de actividades organizadas en torno a las fechas señaladas. - Tasa de participación del alumnado y del personal. - Presencia de las actividades en los canales de comunicación (web, redes sociales, intranet). 	Responsable de Igualdad Responsable de Comunicación Jefaturas de Estudios
4.2.2. Impulsar campañas de sensibilización y actividades educativas dirigidas a toda la comunidad, orientadas a la prevención del sexismo, la LGTBIQ+fobia, la gordofobia y el racismo, y a la promoción de una cultura del buen trato.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de campañas o actividades desarrolladas anualmente. - Número de materiales didácticos utilizados en las campañas. 	Responsable de Igualdad Responsable de Comunicación Jefaturas de Estudios

8. CRONOGRAMA

CRONOGRAMA						
Ejes	Pogramas	Medidas	25/ 26	26/ 27	27/ 28	28/ 29
1. BUEN GOBIERNO	1.1 ORGANIZACIÓN PARA PROMOVER LA IGUALDAD	1.1.1. Consolidar la Comisión de Igualdad y conformar un equipo de trabajo estable, eficaz y especializado que garantice el seguimiento, implementación y adaptación del Plan.	X	X	X	X
		1.1.2. Establecer canales de comunicación entre la Comisión de Igualdad y el alumnado.	X	X	X	X
		1.1.3. Establecer un marco de gestión documental que sistematice la implementación y seguimiento del Plan de Igualdad: desarrollo del II Plan, plan anual, mecanismos de evaluación y gestión del presupuesto.	X	X	X	X
		1.1.4. Difundir y poner a disposición de toda la comunidad educativa la documentación del Plan de Igualdad: publicación actualizada en la intranet y en la web, y presentación de la documentación y su localización en la acogida del profesorado.	X	X	X	X
	1.2 FORMACIÓN	1.2.1. Establecer un programa de formación básica y especializada para el profesorado y el personal del centro, con el fin de reforzar las competencias en perspectiva de género, coeducación e igualdad.	X	X	X	X
		1.2.2. Desarrollar un programa formativo dirigido al alumnado, orientado a promover la sensibilización y las competencias en materia de igualdad de género, diversidad y valores coeducativos	X	X	X	X
2. EMPODERAMIENTO INDIVIDUAL Y COLECTIVO	2.1 MATERIALES Y RETOS	2.1.1. Integrar la perspectiva de género en los retos desarrollados dentro del proceso de evaluación por competencias.			X	X
		2.1.2. Revisar y crear materiales didácticos con el objetivo de incorporar la perspectiva de género.			X	X
		2.1.3. Utilizar lenguaje e imágenes inclusivas en la comunicación del centro.	X	X	X	X
	2.2 EDUCACIÓN SEXUAL INTEGRAL	2.2.1. Promover una educación sexual integral entre el alumnado.	X	X	X	X
		2.2.2. Poner a disposición del alumnado, a través de la intranet y del espacio de apoyo, información actualizada sobre los servicios locales de atención e información sexual.		X	X	X
3. ORGANIZACIÓN SOCIAL Y SOSTENIBLE Y EQUITATIVA	3.1 ESPACIOS Y RECURSOS DEL CENTRO	3.1.1. Realizar un análisis de los espacios del centro desde la perspectiva de género y proponer medidas de mejora.			X	X
		3.1.2. Integrar de forma sistemática la perspectiva de género en el diseño de los espacios y en el uso de los recursos.			X	X
	3.2 MUNDO LABORAL Y COMUNIDAD	3.2.1. Recoger y evaluar de forma sistemática las incidencias relacionadas con desigualdades de género, acoso o situaciones vinculadas a la igualdad detectadas durante el desarrollo de las prácticas en empresas o entidades colaboradoras.		X	X	X
		3.2.2. Registrar todas las empresas y entidades colaboradoras que dispongan de Plan de Igualdad y/o protocolo de prevención del acoso.		X	X	X
		3.2.3. Impulsar actividades de sensibilización y formación dirigidas a las empresas y entidades colaboradoras.			X	X
4. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA	4.1 GESTIÓN DEL ACOSO	4.1.1. Actualizar y difundir los protocolos de acoso en el centro.	X	X	X	X
		4.1.2. Garantizar la estabilidad y la formación de la figura de asesoría confidencial.	X	X	X	X
		4.1.3. Elaborar un protocolo de actuación con alumnado víctima de violencia machista.	X			
	4.2 SENSIBILIZACIÓN (Sexismo, LGTBIQ+fobia, racismo, gordofobia...)	4.2.1. Visibilizar y sistematizar el tratamiento de las fechas señaladas (11 de febrero – Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia; 8 de marzo – Día Internacional de las Mujeres; 17 de mayo – Día contra la LGTBI+fobia; 28 de junio – Día del Orgullo LGTBI+; 25 de noviembre – Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres).	X	X	X	X
		4.2.2. Impulsar campañas de sensibilización y actividades educativas dirigidas a toda la comunidad, orientadas a la prevención del sexismo, la LGTBIQ+fobia, la gordofobia y el racismo, y a la promoción de una cultura del buen trato.	X	X	X	X

9. EVALUACIÓN DEL PLAN

El **II. Plan para la igualdad de mujeres* y hombres* de Easo Politeknikoa** contará con un sistema de evaluación continuo y estructurado que garantice su adecuación a las necesidades de la comunidad educativa y el cumplimiento de los objetivos propuestos.

9.1. Seguimiento continuo

- La **responsable de igualdad** será la encargada de actualizar anualmente el plan y la ficha de proceso de igualdad con los resultados obtenidos en cada curso.
- La evaluación continua se realizará en las **reuniones ordinarias de la Comisión de Igualdad**, donde se analizarán:
 - El desarrollo de las acciones previstas en el plan anual.
 - Los indicadores de seguimiento definidos en el plan.
 - Las valoraciones necesarias para asegurar el cumplimiento de los objetivos.

9.2. Evaluación intermedia

- Al finalizar el segundo curso escolar, a mitad del plan, se elaborará un **informe intermedio** que incluirá:
 - Una valoración del grado de cumplimiento de los objetivos planteados hasta la fecha.

- Un análisis de la adecuación del plan a la realidad del centro, teniendo en cuenta posibles cambios en el contexto educativo.
- Propuestas de ajuste o adaptación para la segunda mitad del plan, si fuera necesario.
- Este informe será revisado y aprobado por la Comisión de Igualdad, garantizando su alineación con las prioridades del centro.

9.3. Evaluación final

- Al concluir los cuatro años de vigencia del plan, se llevará a cabo una **evaluación final** que recogerá:
 - El análisis global del grado de cumplimiento de los objetivos.
 - El impacto de las medidas implementadas en la comunidad educativa.
 - Las lecciones aprendidas y las áreas de mejora identificadas.
- Este proceso será la base para planificar y elaborar el siguiente Plan de Igualdad, asegurando la continuidad y evolución de las políticas de igualdad del centro.

Con este sistema de evaluación, Easo Politeknika refuerza su compromiso con la mejora continua, adaptándose a las necesidades cambiantes de su comunidad educativa y promoviendo un entorno equitativo e inclusivo.