Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

PRESSUPOST I NORMES D'EXECUCIÓ

UNIVERSITAT D'ALACANT

EXERCICI 2025

13.- ANNEXOS

13.1. Informe d'impacte per raó de gènere

I. INTRODUCCIÓ.

En compliment dels compromisos establits en el marc del IV Pla d'Igualtat i la Llei orgànica del sistema universitari (Llei orgànica 2/2023), la Universitat d'Alacant (UA) va posar en marxa, el 2023, un projecte pilot de pressupostos amb perspectiva de gènere en el Centre d'Ocupació. El 2024, l'experiència pilot es va ampliar al Servei d'Esports que va consolidar així l'estratègia institucional de transversalitzar l'enfocament de gènere en la planificació i execució pressupostària.

Aquest projecte no sols vol avançar en els objectius d'igualtat, sinó també desenvolupar un model replicable en el conjunt de la UA, que puga servir com a referència per a altres universitats i institucions públiques. Aquest informe detalla els avanços aconseguits durant 2024, incloent-hi l'avaluació de les actuacions implementades pel Centre d'Ocupació en relació amb el diagnòstic inicial, així com les noves accions realitzades en el marc del projecte pilot.

Així mateix, la implementació dels pressupostos amb perspectiva de gènere en la UA ha comptat amb un lideratge destacat dels vicerectorats de Planificació Econòmica i Estratègica, i d'Igualtat, Inclusió i Responsabilitat Social, que han actuat com a impulsors clau d'aquesta iniciativa. La seua labor ha sigut complementada per la participació de la delegada del Centre d'Ocupació, la contribució de la qual ha sigut crucial en la identificació i avaluació de programes relacionats amb l'ocupabilitat.

Recentment, s'hi ha incorporat el Vicerectorat de Cultura, Esport i Extensió Universitària, a través del Secretariat i el Servei d'Esports. Aquesta col·laboració ha permès ampliar l'abast de les activitats avaluades des de la perspectiva de gènere i ha enfortit la transversalitat d'aquest enfocament en diverses àrees de la institució. La cooperació interdepartamental ha sigut determinant per a garantir una anàlisi integral i maximitzar l'impacte positiu en matèria d'igualtat de gènere en la universitat.

II. METODOLOGIA.

II.1. Fonaments i referències metodològiques.

La metodologia emprada es fonamenta en un enfocament que ha sigut utilitzat com a referència en altres administracions públiques, com ara el Ministeri d'Hisenda i administracions públiques i el Govern de Navarra. En concret, s'ha adoptat el mètode de les 3R (realitat, representació, recursos-resultats), que permet incorporar la perspectiva de gènere en pressupostos i polítiques públiques mitjançant l'anàlisi de tres dimensions: la situació actual, les dinàmiques de representació i l'impacte de les assignacions pressupostàries.

Anàlisi de la realitat

L'anàlisi de la realitat implica la recopilació de dades desagregades per sexe i la identificació de desigualtats, rols, responsabilitats i oportunitats diferenciades entre homes i dones. Aquest exercici es va realitzar el 2023 utilitzant com a referència el IV Informe diagnòstic sobre la situació de dones i homes en la Universitat d'Alacant (UA). D'aquesta anàlisi es van desprendre reptes estructurals com la necessitat de reduir les barreres de gènere en la promoció del personal docent i investigador (PDI) i del personal tècnic de gestió i administració de serveis (PTGAS), així com augmentar la representació femenina en les titulacions STEM[2] i en els òrgans de decisió universitaris.

Representació en la presa de decisions

Posteriorment, es va avaluar com es distribueixen els recursos i les decisions dins de cada programa pressupostari. Aquesta anàlisi considera si existeix una representació equitativa de dones i homes en la planificació, execució i seguiment dels programes. En la UA, els òrgans col·legiats responsables d'aquestes decisions compleixen els principis d'igualtat establits i garanteixen la representació equitativa i la inclusió de perspectives de tots dos gèneres. Aquesta estructura assegura un enfocament equilibrat en la planificació i execució dels programes.

Paral·lelament, els procediments i normes d'execució pressupostària de la UA estan dissenyats sota criteris objectius que minimitzen el risc de biaixos de gènere en l'assignació de recursos, i s'alineen amb el compromís institucional d'igualtat d'oportunitats i tracte. Per tant, en aquesta fase, es va prioritzar l'anàlisi d'altres àrees, com les desigualtats en l'accés a recursos, la participació en activitats i l'impacte diferenciat dels programes.

[2] STEM és l'acrònim en anglès que fa referència a Science, Technology, Engineering and Mathematics (ciència, tecnologia, enginyeria i matemàtiques).

Avaluació de recursos i resultats.

L'últim component de la metodologia analitza l'impacte de les assignacions pressupostàries en la igualtat de gènere. Aquest enfocament permet respondre preguntes clau com:

- Quina part del pressupost afecta directament col·lectius universitaris?
- Quina proporció es destina a programes específics per a dones o que volen reduir desigualtats de gènere?
- Quin impacte han tingut aquests recursos en la reducció de bretxes o en la transformació de dinàmiques existents?

En aquesta anàlisi, els programes pressupostaris i els centres de despesa actuen com a eines complementàries. Els centres de despesa, que inclouen facultats, departaments i serveis (com biblioteques, esports o informàtica), administren pressupostos assignats d'acord amb els objectius institucionals. Per la seua banda, els programes pressupostaris vinculen recursos a objectius i metes específiques, que faciliten la transversalització d'objectius d'igualtat.

Criteris de classificació pressupostària.

Donada l'agregació dels programes pressupostaris actuals (deute, docència, investigació, cultura i promoció institucional, infraestructures, direcció i gestió), es va optar per un enfocament inicial basat en la classificació orgànica, és a dir, en els centres o unitats de despesa. Cada unitat analitza les seues activitats, les classifica dins de programes pressupostaris i determina els recursos necessaris per a aconseguir els objectius plantejats. Aquest procés compta amb el suport del Vicerectorat de Planificació Econòmica i Estratègica, que assessora en la definició adequada de programes.

Abast del procediment.

L'anàlisi pressupostària amb perspectiva de gènere s'estendrà progressivament a la totalitat del pressupost universitari. S'adoptarà un enfocament seqüencial, prioritzarà programes pressupostaris en funció de la seua rellevància de gènere, potencial de

transformació i capacitat d'impacte real. Per a fer-ho, és essencial la implicació directa dels centres gestors responsables de la despesa.

En aquesta etapa inicial, l'enfocament es va validar mitjançant la selecció de programes específics, com els vinculats a orientació laboral i formació per a l'ocupabilitat, la gestió de la qual està principalment associada al Centre d'Ocupació. Durant 2023, es va implementar el projecte pilot en aquest centre, i el 2024 es va estendre l'experiència pilot al Servei d'Esports, que gestiona els programes d'esport universitari, esport federat i activitats físiques dirigides, consolida així l'enfocament metodològic i amplia el seu abast a altres àrees de la universitat.

II.2. Procés metodològic.

L'anàlisi es desenvolupa en cinc fases principals:

Fase 1. Diagnòstic inicial

L'objectiu d'aquesta primera fase és identificar programes sensibles al gènere i avaluar l'estat d'igualtat en la seua àrea d'impacte. Per a fer-ho, es revisa la informació pressupostària, es determina si existeix un mandat normatiu relacionat amb la igualtat i es recopilen dades desagregades per sexe.

Fase 2. Anàlisi de gènere

L'avaluació de la capacitat dels programes pressupostaris per a influir en la igualtat de gènere és la comesa d'aquesta segona fase. Per a escometre aquesta tasca es compta amb un instrument per a recopilar informació (fitxa d'anàlisi) dels programes i el seu possible impacte sobre desigualtats de gènere.

Fase 3. Valoració i priorització

Una vegada que es disposa de la informació, el següent pas és classificar els programes segons el seu impacte potencial i real en la igualtat de gènere. Per a fer-ho, els criteris avaluats han sigut:

- L'abast i impacte potencial que podria arribar a tenir el programa i les activitats que l'integren.
- El Nivell d'incorporació explícit de la perspectiva de gènere en objectius i accions.

Fase 4. Seguiment i monitoratge

A mitjà termini, per a avaluar avanços i introduir mesures correctores en cas de ser necessari, hem de dissenyar un sistema d'indicadors de resultats (impacte en la igualtat de gènere) i de processos (compliment d'objectius pressupostaris).

Fase 5. Recomanacions i ajustos.

De manera preventiva, és possible formular propostes per a optimitzar la integració de l'enfocament de gènere en els pressupostos futurs, de manera que es puga incloure línies d'actuació addicionals o redefinir objectius i indicadors per a programes amb un impacte limitat.

II.3. Instrument per a l'anàlisi pressupostària amb perspectiva de gènere

L'ús d'un instrument que es denomina "Fitxa d'anàlisi pressupostària amb perspectiva de gènere" és un altre aspecte fonamental que defineix les actuacions dutes a terme. L'ús d'aquestes fitxes pretén facilitar als centres gestors l'anàlisi de les pròpies actuacions sota el prisma de l'enfocament de gènere i servir d'instrument per a avaluar la rellevància, impacte i capacitat transformadora dels programes pressupostaris.

Específicament, les fitxes dissenyades recopilen i organitzen informació d'acord amb la següent estructura:

Bloc I. Identificació del programa

Aquest apartat arreplega informació descriptiva bàsica que situa el programa dins del context institucional i el seu contingut permet estableix la base per a identificar si les accions del programa poden ser influïdes per a reduir desigualtats de gènere i qui ha de liderar aquests canvis. Inclou:

- Nom i identificació: denominació del programa, activitat o projecte subjecte a avaluació.
- Unitat responsable: indica el departament, unitat o àrea encarregada de gestionar el programa. Aquest detall és essencial per a establir la responsabilitat directa sobre el compliment dels objectius d'igualtat.
- Pressupost: s'especifica el pressupost assignat, excloent-ne el capítol I (personal). En casos de responsabilitat compartida, cada unitat assenyala la seua contribució específica.

Bloc II. Anàlisi del programa.

Aquest bloc aprofundeix en la capacitat potencial del programa per a tenir un impacte en la igualtat.

- Descripció: resum breu dels objectius i accions del programa. S'inclou informació sobre com contribueix directament o indirectament a reduir desigualtats de gènere.

- Pertinència de gènere: valora aspectes específics com:
  - Si el programa té destinataris homes i dones.
  - Si gestiona recursos accessibles per a tots dos gèneres.
  - Si contribueix a trencar rols i estereotips de gènere.
  - Si inclou objectius explícits en matèria d'igualtat.

Bloc III. Normativa, plans i programes d'igualtat

Aquest apartat vincula els programes pressupostaris amb els mandats normatius i els plans d'igualtat existents i garanteix que les accions pressupostàries compleixen els compromisos legals i estratègics en matèria d'igualtat. Es distingeix entre:

- Mandats generals: lleis nacionals i autonòmiques, com la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Mandats institucionals: referències específiques al Pla d'Igualtat de la Universitat d'Alacant i altres plans relacionats.
- Mandats programàtics: objetivos derivats de plans estratègics institucionals o propis de la unitat.

Bloc IV. Anàlisi de la situació de dones i homes.

Aquest apartat avalua les desigualtats de gènere en l'àmbit d'intervenció del programa i tracta d'oferir una visió clara sobre l'existència de bretxes de gènere que poden abordar-se des del programa. La informació s'estructura com segueix:

- Dades desagregades per sexe: es recopilen indicadors sobre la participació de dones i homes en les activitats del programa.
- Dèficits d'informació: identificació de bretxes en les dades disponibles que podrien limitar l'anàlisi.
- Principals desigualtats detectades: interpretació de les dades per a assenyalar desigualtats existents i àrees de millora des del coneixement tècnic de la unitat.

Bloc V. Valoració del programa

Un aspecte fonamental és la necessitat de prioritzar els programes per a la millora o l'enfortiment d'aquests. La informació d'aquest bloc pretén contribuir a la classificació del programa en termes del seu impacte potencial i real en la igualtat. Per a fer-ho, es pren en consideració la capacitat del programa potencial i real.

- Capacitat potencial: avaluació basada en criteris com obligatorietat, abast, rellevància i dotació pressupostària.
- Capacitat real: determina l'impacte concret del programa considerant els seus objectius i accions.

Atenent la seua capacitat potencial i real, els programes es classifiquen en tres Nivells de rellevància:

- Alta: contribueixen significativament a la igualtat de gènere.
- Mitjana: inclouen accions rellevants, però amb impacte limitat.
- Baixa: impacte indirecte o nul.

Aquest apartat final permet suggerir canvis en els objectius, accions i indicadors per a integrar millor la perspectiva de gènere, així com identificar la necessitat de recursos addicionals.

III. RESULTATS.

III.1. Projecte pilot I: Centre d'Ocupació.

Fase I. Diagnòstic inicial (2023)

El diagnòstic inicial dut a terme en el Centre d'Ocupació el 2023 va identificar àrees clau on era necessari treballar per a reduir desigualtats de gènere. L'anàlisi es va enfocar en els sis programes principals gestionats pel centre: orientació laboral, formació per a l'ocupabilitat, pràctiques externes, intermediació laboral, formació per a emprendre i pràctiques d'emprenedoria. Entre les principals troballes destaquen:

- **Falta de desagregació de dades per gènere en diverses activitats.** Això dificultava l'avaluació de l'impacte de les accions en termes d'igualtat.
- **Desigualtats en la representació.** Per exemple, es va observar una menor participació femenina en activitats com Ideation Day, però major en les sol·licituds per a pràctiques externes.
- **Feble integració de l'enfocament de gènere.** En alguns programes, com el d'intermediació laboral, no existia una planificació que integrara mesures explícites d'igualtat.

Les accions que es van plantejar per a millorar aquestes deficiències i l'objectiu en cada cas van ser les següents:

Acció	Objectiu
Establir sistemes de registre que arrepleguen dades desagregades per	Facilitar l'anàlisi de la participació diferenciada per gènere per a

gènere dels participants en totes les activitats organitzades.	identificar desigualtats i dissenyar estratègies de millora.
Registrar i analitzar sistemàticament la participació d'homes i dones en l'organització, desenvolupament i execució d'activitats, que inclou tant el personal intern com extern.	Garantir la representació equitativa en tots els nivells i fases de les activitats organitzades.
Integrar de manera transversal l'enfocament de gènere en el disseny, promoció i execució de totes les activitats.	Assegurar que les activitats responguen a les necessitats específiques d'homes i dones, i contribuïsquem a reduir bretxes de gènere.
Dissenyar i implementar un programa de formació per a l'ocupació dirigida específicament a dones, enfocat en sectors on les bretxes de gènere siguen més pronunciades, com el tecnològic.	Promoure la inserció laboral de dones en sectors estratègics i fomentar l'equitat en àmbits tradicionalment masculinitzats.
Promoure la participació d'empreses liderades, gestionades o representades per dones en activitats organitzades pel centre.	Donar visibilitat i rellevància a dones empresàries i líders, i fomentar el seu paper com a models que cal seguir.
Facilitar la participació de dones amb trajectòries professionals destacades en activitats com ponències, tallers o programes de mentoria.	Inspirar i motivar altres dones a través de referents visibles en posicions de lideratge.
Explorar la viabilitat de dissenyar un programa específic de lideratge femení que potencie les competències i habilitats de dones en diferents àmbits.	Afavorir el desenvolupament d'habilitats de lideratge i augmentar la representació femenina en rols de presa de decisions.
Establir i enfortir la col·laboració amb l'Associació d'Empresàries, Professionals i Directives de la	Potenciar sinergies i enfortir xarxes de col·laboració per a avançar en

Província d'Alacant (AEPA) per a promoure accions conjuntes en favor de la igualtat.	igualtat de gènere en l'àmbit empresarial.
Crear un premi específic per a reconèixer i fomentar l'emprenedoria femenina.	Incentivar la participació de dones en projectes innovadors i destacar el seu impacte en l'àmbit empresarial i social.
Incorporar com a criteri de selecció en els premis del Centre d'Ocupació la capacitat del projecte o acció per a promoure la igualtat de gènere i trencar estereotips.	Alinear les convocatòries amb els valors institucionals d'igualtat i fomentar propostes que contribuïsquen a aquest objectiu.
Afegir en els convenis amb empreses una clàusula que garantisca la protecció d'estudiants en pràctiques, en coherència amb el Protocol d'Assetjament de la Universitat d'Alacant.	Salvaguardar els drets i benestar dels estudiants durant les seues pràctiques professionals.
Incloure en el "perfil empreses" informació específica sobre les obligacions legals en matèria de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere.	Assegurar que les empreses col·laboradores coneguen i complisquen les normatives sobre igualtat i prevenció d'assetjament, i promoguen entorns laborals segurs.

Fase II. Execució d'accions (2024).

En aquesta fase, es van implementar accions específiques per a abordar les desigualtats identificades, entre les que destaquen:

1. Sistemes de registre desagregats per gènere.

Ara es comptabilitza sistemàticament el nombre de participants homes i dones en totes les activitats gràcies a la posada en funcionament de l'aplicació informàtica del Centre d'Ocupació. En el còmput global s'ha constatat que, dels 941 participants d'activitats del centre d'ocupació, el 59,6% són dones. En aquestes activitats, participen ponents d'empreses que en el 44,4% dels casos han sigut dones.

En programes concrets, com la inscripció en la borsa d'ocupació, les dones representen un 61,7% dels inscrits. En línia amb aquestes dades, la delegada del Centre d'Ocupació destaca que, encara que manca d'un registre complet de dades en els quals es reflectisca, considera que la participació de dones en diverses activitats del Centre d'Ocupació s'ha mantingut en Nivells positius i estables al llarg dels últims anys en general, sense que haja sigut necessària la implementació de mesures específiques per a fomentar la igualtat en aquest àmbit. Prova d'això és l'evolució de la participació en un dels programes per als quals es disposa d'un registre desglossat: Factoria de Desenvolupament. En aquest cas, les dades disponibles reflecteixen que el percentatge de dones participants ha oscil·lat entre el 58,06% i el 75% durant els últims cinc anys acadèmics.

A Contínuació, es presenta un desglossament de la participació per gènere en el programa Factoria de Desenvolupament:

Any acadèmic	Participants totals	Homes	Dones	% Dones
2024 - 2025	23	6	17	73.91%
2023 - 2024	26	8	18	69.23%
2022 - 2023	22	6	16	72.73%
2021 - 2022	31	13	18	58.06%
2020 - 2021	24	6	18	75.00%

La delegada subratlla que esta situació s'ha aconseguit de manera orgànica, reflecteix un interès continu per part de les dones en les activitats del programa, sense que la desigualtat de gènere haja sigut una preocupació particular en aquest cas. Aquestes dades aporten un context valuós per a analitzar com alguns dels programes existents poden contribuir a l'avanç en la igualtat de gènere de manera natural, mentre s'avalua la necessitat d'implementar mesures addicionals en altres àmbits o programes amb menor equilibri en la participació.

En activitats destacades com, per exemple, en la Marató d'Ocupació, els estudiants participants van ser un 58,9% dones, mentre que les persones entrevistadores van ser un 77,8% dones. En algunes de les activitats organitzades (Explorer, Gennera, Idees Aula Emprèn…), el personal UA i alguns ponents externs realitzen una participació que s'estén en més d'una jornada. En aquestes activitats, el 67% del personal són dones, però s'ha vist convenient implantar un control més exhaustiu que

tinga en compte no sols les persones ponents, sinó també les hores impartides per cadascuna d'aquestes per a tenir unes dades més ajustades.

2. Visibilització de referents femenins.

Es va realitzar el vídeo *Dones que inspiren. Dones que transformen*, on es mostren líders femenines en l'acadèmia i el sector empresarial. Aquest material ja s'ha difós, i està previst complementar el seu impacte amb una jornada específica.

D'altra banda, en seleccionar empreses per a participar en les activitats organitzades, no s'ha prioritzat específicament el lideratge femení com a criteri, sinó la capacitat d'aquestes empreses per a contribuir al compliment dels objectius educatius i formatius de l'estudiantat. No obstant això, és rellevant destacar que una proporció significativa de les empreses participants, així com les persones d'aquestes que interactuen directament amb l'estudiantat, són dones. Per exemple, en el programa interuniversitari Gennera, es va comptar amb la participació de l'empresa Tutto Piccolo, liderada per dones. Així mateix, en activitats com les entrevistes simulades i en les estades del Parc Científic per a la resolució de reptes, s'han identificat altres empreses amb representació femenina destacada, com Mediterranean Algae i Labaqua. Aquestes experiències reflecteixen un impacte positiu del lideratge femení en els programes organitzats.

Entre les mesures proposades, es va incloure "establir vies de comunicació amb l'Associació d'Empresàries, Professionals i Directives de la Província d'Alacant (AEPA)". Sobre aquest tema, el Centre d'Ocupació destaca que manté una relació positiva amb aquesta associació des de fa anys. La Universitat d'Alacant, a més, participa regularment en activitats com lliuraments de premis organitzades per AEPA. No obstant això, aquesta relació ha sigut liderada principalment pel Vicerectorat de Transferència i Divulgació Científica. S'identifica com una oportunitat de millora enfortir la col·laboració entre les diferents unitats de la universitat per a generar sinergies més efectives en aquesta àrea.

3. Col·laboració interdepartamental per a fomentar la igualtat en STEM.

Es va enfortir la participació del Centre d'Ocupació en el programa "Vull ser enginyera", liderat per l'Escola Politècnica Superior.

4. Inclusió de clàusules d'igualtat en convenis

Es van implementar disposicions per a protegir estudiants en pràctiques contra l'assetjament i per a promoure la igualtat de gènere en les empreses col·laboradores. Queden pendents d'execució algunes de les accions proposades que poden implementar-se en curt termini. En concret, serien les següents:

- Crear un premi específic d'emprenedoria femenina. Aquesta mesura no s'ha inclòs en les convocatòries de premis durant aquest any. No obstant això, es preveu la seua incorporació en futures edicions, específicament en la convocatòria de premis per a TFG, TFM i doctorat emprenedor, així com en la pròxima convocatòria de premis IMPULS.
- Incloure "l'impacte positiu en termes de promoció d'igualtat entre dones i homes i ruptura d'estereotips" com a criteri de selecció en els premis organitzats pel Centre d'Ocupació. Encara que aquest criteri no s'ha implementat en les convocatòries actuals, està previst la seua inclusió en els criteris d'avaluació a partir de les convocatòries de 2025, i que reforce el compromís amb la igualtat de gènere en la selecció de projectes i candidatures.

5. Valoració de l'impacte

Aquestes accions han millorat la qualitat de les dades disponibles, han facilitat l'anàlisi de gènere i han promogut un canvi en la cultura organitzacional del Centre d'Ocupació. A més, les mesures no han implicat un increment significatiu del pressupost i han destacat la seua viabilitat econòmica.

III.2. Projecte pilot II: Servei d'Esports

En l'annex adjunt, s'inclou una versió ampliada de la informació ací presentada, que ofereix una descripció detallada de cadascun dels programes gestionats pel Servei d'Esports, analitzats des de la perspectiva dels pressupostos amb enfocament de gènere.

A continuació, es presenta una síntesi de les principals conclusions aconseguides.

Fase I. Diagnòstic inicial (2024)

En el seu primer any de participació, el Servei d'Esports ha realitzat un diagnòstic exhaustiu dels seus principals programes: esport universitari, esport federat i activitats físiques dirigides. Els resultats principals inclouen:

1. **Esport universitari.**
    - Existeix paritat en la participació en competicions universitàries (51% homes i 49% dones en el total de participants).

- Persisteixen diferències significatives en esports específics, com a major participació masculina en golf i escacs, i femenina en atletisme i natació.

2. Esport federat

- S'observa una menor participació femenina (44% dones enfront del 56% homes).
- Les dones tenen major representació en alguns equips com rem i rugbi femenins, però menor en esports col·lectius federats.

3. Activitats físiques dirigides

- La participació femenina predomina (61% dones enfront de 39% homes), amb activitats com pilates i ioga liderant en popularitat entre les dones.
- Activitats com defensa personal i crossfit tenen una distribució més equilibrada, la qual cosa indica el seu potencial per a atraure els dos gèneres sense estereotips marcats.
- No existeixen estratègies per a equilibrar la participació de gènere en esports on predominen els homes.

Les dades reflecteixen que la participació femenina està ben representada en moltes àrees, però també revelen espais on és necessari intensificar esforços, com l'esport federat i uns certs esports menys practicats per dones.

Les dades reflecteixen que la participació femenina està ben representada en moltes àrees, però també revelen espais on és necessari intensificar esforços, com l'esport federat i uns certs esports menys practicats per dones.

Accions previstes per a combatre desigualtats

El Servei d'Esports ha definit objectius clars per a integrar la perspectiva de gènere en les seues activitats:

- **Promoció de la participació femenina en esports amb menor representació.** Per exemple, crear programes que atraguen dones cap a lligues internes d'esports col·lectius.
- **Programes de defensa personal específics per a dones.** Per a fomentar la seua autonomia i seguretat.

- **Visibilització de les esportistes.** A través de campanyes i esdeveniments que promoguen els seus assoliments en competicions universitàries i federades.
- **Formació en igualtat per al personal tècnic i administratiu.** Per a millorar la integració de la perspectiva de gènere en el disseny i gestió d'activitats.

Impacte potencial

Impacte potencial

Encara que les accions estan en etapa de planificació, el diagnòstic inicial subratlla el potencial transformador de l'esport en la igualtat de gènere. Els programes poden contribuir a trencar estereotips, empoderar les dones i equilibrar la participació en tots els Nivells, sempre que es desenvolupen accions específiques. A més, moltes de les mesures previstes no requereixen un augment significatiu del pressupost, la qual cosa les fa viables per a ser implementades.

IV. VALORACIÓ

De l'experiència en el projecte pilot en el centre d'ocupació es dedueix que és possible avançar en termes d'igualtat de gènere, ja que s'han implementat accions específiques en aquest sentit que es van proposar arran del diagnòstic inicial realitzat el 2023 i que no han implicat un increment del pressupost.

Per la seua banda, en general, l'experiència del projecte pilot en el Servei d'Esports reforça la importància d'estendre l'enfocament de gènere a totes les unitats de la Universitat. Les línies d'actuació proposades, com el disseny d'activitats amb enfocament de gènere i la promoció de dones esportistes, tenen el potencial de generar canvis estructurals sostenibles a llarg termini, i s'alineen amb els mandats legals i institucionals d'igualtat. Aquest pilot no sols estableix les bases per a futures millores, sinó que també posa de manifest l'impacte positiu que té la transversalització de la igualtat en la planificació i execució pressupostària.

ANNEX

DESCRIPCIÓ DEL PROJECTE PILOT DELS PRESSUPOSTOS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE EN EL SERVEI D'ESPORTS

PRESENTACIÓ DEL SERVEI D'ESPORTS I ELS SEUS PROGRAMES

La Universitat d'Alacant, com a poder públic, té l'obligació de fomentar l'esport en compliment de l'article 43.3 de la Constitució espanyola. Així mateix, el títol preliminar de l'estatut estableix com un dels seus fins principals "promoure i facilitar l'accés a l'esport".

En aquesta mateixa línia, l'article 133 de l'Estatut estableix que "la Universitat d'Alacant assumeix la pràctica esportiva i l'adquisició d'hàbits de vida saludable com a part de la formació de l'alumnat, i la considera d'interès general per a qualsevol integrant de la comunitat universitària". A més, disposa que "la Universitat implementarà mesures destinades a afavorir la pràctica esportiva entre els integrants de la comunitat universitària i garantir la seua compatibilitat efectiva amb la formació acadèmica dels estudiants".

En exercici de la seua autonomia, la Universitat d'Alacant ha optat per un model de promoció esportiva que vol la màxima participació de l'alumnat universitari, i s'hi garanteix la compatibilitat entre les activitats esportives i les estrictament acadèmiques. En aquest context, la Universitat compta amb instal·lacions i infraestructures esportives de primer Nivell, posades al servei d'aquest objectiu.

El Servei d'Esports de la Universitat té com a missió fomentar i promoure l'esport universitari en les seues diferents modalitats: l'esport de competició, l'esport federat i les activitats físiques dirigides, tot això amb una especial atenció a la incorporació de la perspectiva de gènere.

Esport Universitari de Competició

En l'àmbit competitiu, l'esport universitari s'estructura en una fase autonòmica, que a la Comunitat Valenciana es desenvolupa a través del Campionat Autonòmic d'Esport Universitari (CAEU). Aquest campionat actua com a classificatori per al Campionat d'Espanya Universitari, organitzat pel Consell Superior d'Esports. Els èxits esportius obtinguts en aquestes competicions no sols reforcen el prestigi de les universitats

participants en l'àmbit nacional, sinó que també justifiquen la concessió de beques esportives. Aquestes beques solen estar lligades als resultats obtinguts en campionats nacionals i internacionals, particularment en disciplines individuals.

Esport federat

A més de l'esport universitari competitiu, moltes universitats participen en competicions federades a través d'equips que representen la institució. Aquestes competicions, encara que tenen un calendari diferent, contribueixen significativament al prestigi i visibilitat de la Universitat en l'àmbit esportiu.

Programes i usuaris

El Servei d'Esports també ofereix un ampli programa d'activitats físiques que abasta des dels seus inicis els diferents col·lectius de la comunitat universitària: alumnat, personal docent i investigador (PDI), i personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis (PTGAS). Aquest programa, dissenyat per a promoure hàbits saludables i la pràctica esportiva, és extensible també a la societat en general, contribueix així al compromís de la Universitat amb el seu entorn social.

Dins del pressupost de 2023, el Servei d'Esports de la UA ha comptat amb les següents assignacions:

Capítol 1: 1.262.214,56 €
Capítol 2: 400.500 + 410.000= 810.500 €
Capítol 4: 70.000 €
Capítol 6: 35.000 €

IDENTIFICACIÓ I ANÀLISI DE PROGRAMES

Programa ESPORT UNIVERSITARI

El programa pretén facilitar la participació fonamentalment de l'alumnat, però també del PDI i PTGAS en les competicions esportives universitàries a nivell autonòmic, nacional i internacional, cerca un percentatge de participació d'acord amb la realitat de la nostra universitat, elimina estereotips de gènere i posa de rellevància els èxits aconseguits per l'esport femení per a atraure noves esportistes als nostres equips.

Les principals línies d'actuació són:

- Accions d'informació de les possibilitats de participació en les diferents competicions universitàries, jornades de benvinguda, presentació en les diferents facultats, xarxes socials, UACloud, etc.
- Accions per a conèixer la realitat de les esportistes a través dels seus clubs i les federacions corresponents per a poder atraure-les cap a l'esport universitari.
- Compromís de participació en igualtat de gènere en les diferents competicions d'esports col·lectius o individuals.
- Atenció col·lectiva o individualitzada per a donar a conèixer les diferents activitats que es realitzen al llarg del curs, posa en valor la participació femenina.

Les competicions esportives amb representació de la Universitat es produeixen en els següents esports:

- Col·lectius: bàsquet, handbol, futbol, futbol sala, pàdel, rugbi 7, tenis i voleibol (tots en categoria femenina i masculina).
- Individuals: escacs, atletisme, bàdminton, bàsquet 3x3, camp a través, carreres de muntanya, escalada, esgrima, frontenis, *goodball*, golf, judo, karate, natació, orientació, pilota valenciana, rem, esquaix, surf, taekwondo, tenis de taula, tir amb arc, triatló, ultimate frisbee, vela i vòlei de platja.

Participació en campionats

CAMPIONAT	HOMES	DONES	TOTAL
Campionats d'Espanya Universitaris (CEU)	101	90	191
Campionat Autonòmic d'Esport Universitari (CAEU)	210	213	423

Total	311	303	614
%	51%	49%	100%

Pressupost de despesa: 343.586,34 €:

UA 309.586,34 €

Generalitat Valenciana 34.112,00 €

Programa ESPORT FEDERAT

El programa pretén facilitar la participació fonamentalment de l'alumnat, però també del PDI i PTGAS, en les competicions esportives universitàries a nivell federat, cerca un equilibri per sexes en la representació dels nostres equips en aquestes competicions a nivell autonòmic o nacional i elimina estereotips de gènere.

Les principals línies d'actuació són:

- Accions d'informació de les possibilitats de participació en les diferents competicions universitàries, jornades de benvinguda, presentació en les diferents facultats, xarxes socials, UACloud, etc.
- Accions per a atraure a futur alumnat, o alumnes i alumnes d'altres universitats, per a participar en els nostres equips.
- Compromís de participació en igualtat de gènere en les diferents competicions
- Atenció col·lectiva o individualitzada per a donar a conèixer les diferents activitats que es realitzen al llarg del curs, posa en valor la participació femenina.

Equips federats i categoria

ESPORT	**CATEGORIA**
Escalada	Campionats autonòmic i nacional
Futbol masculí	Regional Preferent - Grup VII
Orientació	Primera Divisió d'Honor
Rem femení	Lliga autonòmica i Campionat d'Espanya
Rem masculí	Lliga autonòmica i Campionat d'Espanya
Rugbi femení	Segona Territorial Autonòmica
Rugbi masculí	Segona Territorial Autonòmica
Triatló	Primera Divisió per clubs
Voleibol femení	Superliga 2

	HOMES	DONES	TOTAL
Secció Esportiva Federada	85	67	152
%	56%	44%	100%

Pressupost de despesa: 480.548,72 €:

UA 460.887,56 €

Subvencions 19.661,16 €

Programa ACTIVITATS FÍSIQUES DIRIGIDES

El programa pretén facilitar la participació fonamentalment del PDI i PTGAS, però també de l'alumnat, en activitats físiques dirigides, cerca una programació que siga atractiva per a incentivar la participació de les dones en aquestes activitats i elimina estereotips de gènere. Aquestes activitats físiques dirigides estan obertes a tota la comunitat universitària i a la societat en general.

La impartició de les activitats físiques està orientada al desenvolupament d'una condició física saludable a través de classes col·lectives amb monitor/a esportiu/iva sobre la base del nombre d'hores estimades. Totes les activitats físiques són supervisades per un/a tècnic/a del mateix Servei d'Esports. Com que és una activitat externalitzada, a l'empresa contractista se li exigeix la necessitat d'un/a coordinador/a d'activitats. Almenys un 75% del personal de nova contractació, no subrogat, haurà d'estar en possessió de la titulació de graduat en Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport o llicenciatura corresponent. D'altra banda, haurà de comunicar a la Universitat d'Alacant totes les variacions o incorporacions posteriors que es produïsquen en el personal que presta els serveis a fi de donar l'oportuna autorització. Aquesta empresa haurà de tenir previst un sistema de substitució i reemplaçament immediat en casos de baixa per malaltia o altres causes. També haurà d'establir un pla de formació del seu personal que facilite l'actualització i posada al dia en les activitats impartides.

Les principals línies d'actuació són:

- Accions d'informació de les possibilitats de participació en les diferents activitats, jornades de benvinguda, presentació en les diferents facultats, xarxes socials, UACloud, etc.

- Accions puntuals, jornades, dies específics, etc. per a atraure a nous usuaris o usuàries.
- Compromís de participació en igualtat de gènere en cadascuna de les activitats oferides.
- Atenció individualitzada per a donar a conèixer les diferents activitats que es realitzen al llarg del curs i posa en valor la participació femenina.

Llistat d'activitats físiques dirigides

ACTIVITAT	HOMES	DONES	TOTAL
Aikido	22	10	**32**
Balls	11	41	**52**
Bodi Mix	0	24	**24**
Croosfit	42	87	**129**
Defensa personal	79	54	**133**
Entrenament funcional	1	30	**31**
Judo	40	15	**55**
Kung-fu	48	11	**59**
Karate	8	3	**11**
Manteniment	13	52	**65**
Multiesport	3	67	**70**
Pilates	124	804	**928**
Taekwondo	1	0	**1**
Ioga	10	114	**124**
Pàdel	302	271	**573**
Tenis	418	185	**603**
Vóley Platja	117	187	**304**
Total	**1.239**	**1.955**	**3.194**
%	**39%**	**61%**	**100%**

ACTIVITAT	HOMES	DONES	TOTAL
Entrenament funcional	5	7	**12**
Activitat física sèniors	9	20	**29**
Programa de runners	35	27	**62**
Total	**49**	**54**	**103**
%	**48%**	**52%**	**100%**

Pressupost de despesa: 145.138,10 €.

VALORACIÓ DE LA PERTINENÇA DE L'ANÀLISI DEL GÈNERE

Les activitats desenvolupades en els programes descrits han de tenir efectes directes o indirectes sobre la igualtat entre dones i homes. Tal com s'esmenta en l'article 1 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, "les dones i els homes són iguals en dignitat humana, i iguals en drets i deures". Per tant, és pertinent l'anàlisi de gènere, ja que tenen com a destinació persones físiques, es gestionen recursos als quals poden accedir dones i homes o es dota de recursos accions amb capacitat per a modificar o perpetuar les funcions que la societat atribueix a dones i homes.

A més, atesos els preceptes legals, són programes que han de contribuir a la igualtat, tal com s'estableix en mandats legislatius com els següents:

- Llei orgànica 2/2023, de 22 de març, del sistema universitari, destaca el punt 3 de l'article 4, on queda reflectit com a requisit per a la creació i reconeixement de les universitats que aquestes "hauran de comptar amb els plans que garantisquen la igualtat de gènere en totes les seues activitats". La Conferència General de Política Universitària té entre les seues funcions plantejar mesures i accions que garantisquen la igualtat de condicions per a tot l'estudiantat i elaborar informes sobre l'aplicació del principi d'igualtat de gènere.
- IV Pla d'Igualtat de la UA, que inclou accions dirigides a la promoció de la igualtat d'oportunitats, i es poden extrapolar moltes d'aquestes a l'esport:
  - Garantir des del Servei d'Esports l'equilibri de dones i homes en tots els Nivells de competició.
  - Garantir la igualtat d'oportunitats en els programes esportius entre dones i homes de tota la comunitat universitària.
  - Aconseguir que l'esport de la UA transmeta una imatge institucional de compromís amb la igualtat i no discriminació.
  - Millorar la promoció de la perspectiva de gènere en la política esportiva de la universitat.
  - Incrementar els programes esportius dirigits a alumnes universitàries.
  - Desenvolupar programes i activitats que contribuïsquen a la consecució de la igualtat de gènere i a la sensibilització en qüestions de gènere.

- Incloure en la programació estable de la UA activitats esportives que contribuïsquen a la consecució de la igualtat de gènere i a la sensibilització enfront de la discriminació per raó de gènere o per violència de gènere.
- Realitzar el seguiment del desenvolupament de cadascuna de les accions i avaluar-ne l'impacte sobre la igualtat de gènere en la UA.

• Llei 39/2022, de 30 de desembre, de l'esport, que en l'article 2 assenyala que "l'Administració General de l'Estat elaborarà i executarà les seues polítiques públiques en aquesta matèria de manera que l'accés de la ciutadania a la pràctica esportiva es realitze en igualtat de condicions i d'oportunitats".
• Llei 2/2011, de 22 de març, de la Generalitat, de l'esport i l'activitat física de la Comunitat Valenciana, que esmenta en l'article 2 "el dret de tots els ciutadans a practicar, conèixer i participar en l'esport i en l'activitat física en igualtat de condicions i sense cap discriminació".

Respecte a la situació d'homes i dones en els àmbits d'intervenció descrits, excepte alguna excepció, en general són activitats dirigides tant a homes com a dones sense que existisquen mesures de discriminació positives per a fomentar una major participació de dones.

En aquest sentit, les dades de participació en aquestes activitats reflecteixen una certa paritat i són, a grans trets, representatives de la població a la qual es dirigeixen. A més, s'ha constatat que en els últims anys ha augmentat la participació de les dones en algunes activitats i, en particular, les vinculades al programa de competició universitària, tant autonòmicament com nacional, i les vinculades al programa d'activitats físiques dirigides. Actualment, existeix una paritat en l'esport universitari, més homes que dones en l'esport federat i majoria de dones en les activitats físiques dirigides.

No obstant això, sí s'han detectat activitats amb participació majoritària d'alguns dels gèneres. Per exemple, en la competició universitària es pot comprovar que hi ha esports que són més practicats per homes que per dones, i viceversa. El golf i els escacs són més practicats per homes, i en atletisme i natació existeix major participació femenina.

Aquestes conclusions es deriven de la possibilitat d'accedir a indicadors desagregats per gènere procedents de les estadístiques d'esport federat, esport universitari i activitats físiques dirigides.

VALORACIÓ DELS PROGRAMES

Una de les utilitats de l'avaluació a programes sota el prisma de la igualtat de gènere és la classificació d'aquests en funció de la seua capacitat d'incidir en la igualtat de dones i homes. Per a fer-ho, s'han tingut en compte la capacitat potencial del programa per a incidir en la igualtat de gènere i la seua capacitat de realització d'aquesta influència. En aquest cas, els programes descrits són afins a una mateixa missió i comparteixen la seua classificació.

En concret, tots els programes (competició universitària, competició federada i activitats físiques dirigides) han sigut descrits en els següents termes:

- Obligatorietat: programes amb mandat de llei en matèria d'igualtat, llei de l'esport i mandats continguts en el IV Pla d'igualtat de la UA, extrapolant-los a l'esport.
- Rols i estereotips: programes que incideixen directament en la ruptura de rols de gènere i en les visions estereotipades de dones i d'homes.
- Autonomia i empoderament de la dona: els programes esportius promouen l'impacte positiu que l'esport té en l'autonomia i l'empoderament de la dona. L'esport ajuda a trencar estereotips de gènere, millora l'autoestima i contribueix al desenvolupament d'habilitats de lideratge i pensament estratègic.
- Sostenibilitat: programes les accions dels quals poden mantenir-se a llarg termini (més de 4 anys) i generar canvis estructurals.
- Abast: la competició universitària té un abast del 100% del col·lectiu al qual es dirigeix, és a dir, la comunitat universitària. La competició federada i les activitats físiques dirigides estan orientades tant a la comunitat universitària com a persones externes a l'organització.
- Capacitat de realització: els programes contenen actuacions que responen a algun objectiu d'igualtat.

Com a conseqüència, els programes del Servei d'Esports descrits poden classificar-se com a programes de rellevància alta, ja que tenen capacitat de modificar la realitat.

ACTUACIONS PREVISTES PER A COMBATRE ELS INDICIS DE DESIGUALTAT IDENTIFICATS

L'anàlisi realitzada permet detectar situacions que és desitjable corregir, com les següents:

- L'esport realitzat per dones que no tenen un Nivell competitiu equiparable al federat té poca participació.

Objectius plantejats

1. Dissenyar activitats que integren de manera transversal la perspectiva de gènere.
2. Establir programes que augmenten la participació de dones en activitats de menor afluència femenina.
3. Visibilitzar i promocionar la dona en l'esport.
4. Desenvolupar accions i programes de prevenció de la violència de gènere gràcies als valors de l'esport.

Accions previstes

1. Incloure l'enfocament de gènere en el procés de disseny, difusió i execució de les activitats.
2. Desenvolupar un programa de promoció que augmente la participació de les dones en les lligues internes organitzades pel Servei d'Esports.
3. Fomentar la participació en les diferents activitats esportives dirigides a dones.
4. Realitzar activitats per a millorar la promoció de la perspectiva de gènere en la política esportiva de la Universitat.
5. Valorar la possibilitat d'implementar un programa específic de defensa personal per a dones.
6. Implementar programes i activitats específiques que contribuïsquen a la sensibilització en qüestions de gènere.
7. Visibilització i promoció de la dona en l'esport, especialment en aquells en què la seua participació és més baixa.

Indicadors

1. % de destinataris participants que són dones i homes.