

Anàlisi preliminar del component de l'avaluació del disseny

---

## AVALUACIÓ FINAL DEL PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE 2020-2024 DE LA UNIVERSITAT OBERTA DE CATALUNYA

Barcelona, 15 d'Octubre 2024

## Continguts

1. INTRODUCCIÓ.....	2
2. ANÀLISIS PRELIMINAR DEL COMPONENT DE L'AVALUACIÓ DEL DISSENY DEL PIG 2022-2024.....	3
Criteri 1. Avaluació del disseny amb relació a les necessitats .....	3
Criteri 2. Avaluació de la lògica i la plausibilitat del disseny .....	8
Conclusions preliminars de l'avaluació del disseny del PIG 2020-2024 .....	12

## 1. INTRODUCCIÓ

A continuació, i a demanda de la Unitat d'Igualtat de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC), es presenta una anàlisi preliminar de dos dels criteris que formen part de l'avaluació del disseny que EQUILATERA ha proposat de portar a terme en el marc de l'avaluació del Pla d'Igualtat de Gènere (PIG) I 2022-2024 de la UOC. Així i tot, és important assenyalar que es presenta com anàlisi preliminar, encara no exhaustiu i que pot estar subjecte a possibles modificacions que poden venir determinades per les fases posteriors de la present avaluació.

L'avaluació del disseny pretén analitzar el nivell de coherència interna entre accions, objectius i eixos del PIG 2022-2024, així com la seva pertinença/adequació amb el marc normatiu existent. En aquest sentit, l'avaluació del disseny inclou tres criteris d'avaluació amb les respectives preguntes d'avaluació, tal com es detalla en la taula a continuació.

Taula 1.- Matriu del component de l'avaluació del disseny del PIG 2020-2024

	<i>Nom del criteri</i>	<i>Descripció del criteri</i>	<i>Preguntes d'avaluació</i>
<i>Avaluació del disseny</i>	<b>Criteri 1.</b> Avaluar el disseny en relació a les necessitats detectades	Determinar si el disseny és coherent amb la naturalesa del problema i si s'adequa a les necessitats detectades.	Adequació a les característiques i necessitats identificades
	<b>Criteri 2.</b> Avaluar la lògica i la plausibilitat del disseny	Revisar críticament el conjunt d'eixos i la seqüència causal entre els eixos, els objectius i les accions	Anàlisi de la lògica causal (coherència interna entre objectius estratègics, operatius i les accions)
	<b>Criteri 3.</b> Analitzar la pertinença en relació al marc normatiu	Valorar en quina mesura les accions i objectius s'alineen amb els diferents marc normatiu de referència	Adequació als marcs normatius

L'anàlisi que es presenta tot seguir es focalitza només en dos dels criteris esmentats: **(i)** avaluació de disseny en relació amb les necessitats detectades, i **(ii)** avaluació de la lògica i plausibilitat del disseny del PIG 2021-2024. Així mateix, cal assenyalar també que el present informe és un estudi preliminar i que l'anàlisi complet es presentarà en l'informe d'avaluació del PIG 2021-2024 que es preveu lliurar a la UOC el mes de desembre del 2024.

## 2. ANÀLISIS PRELIMINAR DEL COMPONENT DE L'AVALUACIÓ DEL DISSENY DEL PIG 2022-2024

### **Criteri 1. Avaluació del disseny amb relació a les necessitats**

En el document del PIG 2021-2024 de la UOC es presenta un resum d'algunes de les principals desigualtats de gènere que varen evidenciar tant des del IV diagnòstic de la igualtat de gènere (realitzat en 2018) com en el diagnòstic de l'àmbit laboral (realitzat en 2021). Així mateix, cal assenyalar també que el PIG es va estructurar en cinc eixos estratègics, definits com **(1)** docència, **(2)** recerca, **(3)** comunicació, **(4)** organització, i **(5)** seguiment i avaluació; i on es varen desplegar també objectius estratègics, objectius operatius i accions concretes per a cada un dels eixos mencionats. En aquest sentit, a continuació es fa una anàlisi per a valorar en quina mesura el disseny del PIG es va adequar a les necessitats detectades.

Taula 2.- Anàlisi de les desigualtats de gènere identificades i el marc de treball estratègic i operatiu del PIG 2022-2024

Desigualtats de gènere identificades	PIG 2022-2024		
	Objectius Estratègics (OE)	Objectius Operatius (OO)	Accions (A)
Fora feminització dels estudis, tant en relació amb la comunitat d'estudiants com de professorat. Principalment en aquells àmbits de coneixement vinculats a les cures i a l'ensenyament, i una forta masculinització en els àmbits i/o camps tecnològics	OE3 de l'eix de <u>docència</u> busca reduir la segregació horitzontal d'estudiants en els estudi de la UOC	OO 3.1. Sensibilitzar a la comunitat UOC sobre la importància de trencar amb els rols de gènere	3.1.3 Identificar i visibilitzar referents femenins i masculins que trenquin amb les segregació horitzontal en els estudis
		OO 3.3 Portar a terme accions positives d'accés i èxit	3.3.1. Desenvolupar línies d'ajuda a l'accés per reduir segregació horitzontal
	OE1 de l'eix d' <u>investigació</u> busca fomentar la igualtat de gènere en la estratègia de investigació i innovació de la UOC.	OO 1.1. Promoure la paritat i la perspectiva de gènere en la governança, el lideratge i els equips d'investigació i innovació en la UOC	A.1.1.1 Analitzar la composició i els criteris d'accés dels espais de governança de la I+D.
		OO 1.2. Impulsar la progressió de les dones al llarg de la carrera acadèmica	A. 1.1.2 Identificar els panels o cal prendre mesures per promoure la paritat A.1.2.2. Revisar, adaptar i difondre la política de conciliació laboral per a investigadors principals no permanents.
Biaix de gènere, tant en els continguts com els recursos que s'ofereixen a l'alumnat	OE1 de l'eix de <u>docència</u> busca transversalitzar la perspectiva de gènere en la docència	OO 1.1. Assegurar-se de que totes les assignatures tenen recursos d'aprenentatge i continguts sense biaix de gènere i visibilitzant la presència de dones referents	A.1.1.2. Dissenyar una eina per garantir el criteri de gener en el propis de producció i selecció dels recursos d'aprenentatge
	OE2 de l'eix d' <u>investigació</u> busca fomentar i visibilitzar la igualtat de gènere en els continguts d'investigació i transferència	OO 2.1 Formar i sensibilitzar al personal investigador per a que incorpori la perspectiva de gènere en la tasca que desenvolupa.	A.2.1.1 Formar al personal investigador per a incorporar la perspectiva de gènere en la investigació A.2.1.2 Implementar mesures per incorporar la perspectiva de gènere en els projectes de convocatòria competitiva

Desigualtats de gènere identificades	PIG 2022-2024		
	Objectius Estratègics (OE)	Objectius Operatius (OO)	Accions (A)
Limitada presència de dones liderant projectes de recerca i, quan aquestes hi son, estan poc visibilitzades	<b>OE1</b> de l'eix d' <u>investigació</u> busca fomentar la igualtat de gènere en la estratègia de investigació i innovació	<b>OO 1.2.</b> Impulsar la progressió de les dones al llarg de la carrera acadèmica	<b>A.1.2.2.</b> Revisar, adaptar i difondre la política de conciliació laboral per a investigadors principals no permanents.
Limitada recollida de dades que permetin avaluar la desigualtat en la universitat	<b>OE1</b> de l'eix de <u>seguiment i avaluació</u> pretén realitzar el seguiment del desenvolupament de cada un dels eixos estratègics del Pla i avaluar el seu impacte sobre la igualtat de gènere en la universitat	<b>OO 1.1.</b> Disposar d'un sistema únic de recollida i organització de dades	<b>A.1.1.1.</b> Identificar indicadors sobre docència amb perspectiva de gènere
			<b>A.1.1.2.</b> Identificar indicadors sobre investigació i innovació amb perspectiva de gènere
			<b>A.1.1.3.</b> Identificar indicadors sobre comunicació amb perspectiva de gènere
			<b>A.1.1.4.</b> Identificar indicadors sobre política institucional i cultura organitzacional amb perspectiva de gènere

Desigualtats de gènere identificades	PIG 2022-2024		
	Objectius Estratègics (OE)	Objectius Operatius (OO)	Accions (A)
Escassa formació en perspectiva de gènere en diferents àmbits, tals com resolució de conflictes per motius de gènere, protocols contra l'assetjament sexual, llenguatge no sexista, consciència no discriminatòria	OE2 de l'eix de <u>docència</u> busca impulsar una oferta formativa específica de gènere	OO 2.1 Establir quina estratègia de portafolis és la més adequada: titulacions oficials, pròpies, de curta duració, etc.	----
	OE 1 de l'eix de <u>comunicació</u> busca incorporar la perspectiva de gènere en el relat i la marca de la UOC	OO 1.2 Donar eines per a fomentar una comunicació no sexista	A.1.2.1. adaptar la guia d'ús no sexista del llenguatge escrit
			A.1.2.2. fer un diagnòstic de gènere en les xarxes socials de la UOC i elaborar una guia d'ús no sexista per als canals digitals
			A.1.2.3. Distribuir la guia d'ús no sexista de llenguatge escrit i audiovisual a totes les persones que fan comunicacions a la UOC
	OE 4 de l'eix d' <u>organització</u> busca analitzar les violències derivades de la discriminació per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual	OO 4.2. Donar a conèixer i fer accessible a la comunitat UOC els protocols que analitzen les violències derivades de la discriminació per raó de sexe, gènere i orientació sexual	4.2.1. Formar al personal responsable sobre mecanismes i procediments del protocol
			4.2.2. Iniciar accions comunicatives per donar a conèixer el protocol i facilitar l'accés a la ruta d'atenció
4.2.3. Difondre tutorials de la Generalitat sobre el «deure d'intervenció» quan es produeixi una discriminació LGBTI-fòbia			
4.2.4 Establir un canal propi on es puguin canalitzar les situacions de discriminació y es pugui informar sobre aquestes			

L'anàlisi de l'adequació del marc de treball estratègic i operatiu del PIG 2022-2024 en relació amb les desigualtats de gènere identificades, evidencia que totes aquestes desigualtats tenen assignades tant un objectiu, estratègic i operatiu, com una acció a ser implementada. Així i tot, es constata també algunes limitacions quan a la pertinència de determinades accions, així per exemple:

- En relació amb la *"forta feminització dels estudis, tant en relació amb la comunitat d'estudiants com de professorat"* totes les accions identificades són dirigides a la població d'estudiants, no s'han identificat accions dirigides al professorat en l'eix de docència. L'eix d'investigació sí que s'ha definit un objectiu vinculat a promoure *"la progressió de les dones al llarg de la carrera acadèmica"*, però les accions vinculades són dirigides específicament al personal d'investigació.
- En relació amb la necessitat de *"recollida de dades que permetin avaluar la desigualtat"*, les accions assignades estan relacionades en identificar, principalment indicadors sobre diferents temàtiques, tals com docència, investigació, comunicació i sobre política institucional i cultura organitzacional, amb perspectiva de gènere. De totes maneres aquestes accions no asseguren que es recullin i/o sistematitzin els indicadors mencionats durant el període d'execució del PIG 2022-2024.
- En relació amb la *"Limitada presència de dones liderant projectes de recerca i, quan aquestes hi son, estan poc visibilitzades"*, les accions vinculades no asseguraran que es reorienti o modifiqui aquesta desigualtat de gènere identificada, ja que l'acció se centra en *"revisar, adaptar i difondre la política de conciliació laboral per a investigadors"* però no s'han identificat accions concretes per a promoure la representació, presència i participació de les dones en el projecte de recerca.

En últim lloc, cal assenyalar un aspecte important en la redacció del mateix PIG 2022-2024 ja que no sempre es fa ús d'un llenguatge no sexista i inclusiu. En aquest sentit, sovint s'utilitza el gènere masculí com a genèric; per exemple: "investigadors" o "col·laborador" en lloc de "personal investigador" o "persones col·laboradores o que col·laboren", o altres fórmules similars. És important assenyalar que perquè les dones estiguin representades és necessari i imprescindible anomenar-les i que la discriminació de gènere es construeix també des del llenguatge. Així, la seva desconstrucció passa per també eliminar totes aquelles paraules que mantenen a les dones invisibilitzades.



## Criteri 2. Avaluació de la lògica i la plausibilitat del disseny

En aquest criteri s'analitzaran dos elements claus del disseny del PIG 2022-2024

- Anàlisi de la **cadena causal implícita en el PIG 2022-2024**. És a dir, en quina mesura existeix coherència i articulació evident entre els eixos i els objectius plantejats, tant a l'àmbit estratègic com operatiu.
- Valorar en quina mesura els components i les **accions del PIG 2022-2024 estan ben definides i són adequades** per a la consecució dels respectius objectius.

### (1) Anàlisi de la cadena causal entre objectius estratègics i objectius operatius

Eix	Objectiu estratègic	Objectiu Operatiu
Docència	1. Transversalitzar la perspectiva de gènere en la docència	1.1 Assegurar-se de que totes les assignatures tenen recursos d'aprenentatge i continguts sense biaix de gènere i visibilitzant la presència de dones referents
		1.2 Incorporar en totes les titulacions oficials de grau i màster la competència transversal de compromisos ètic i global, que inclou la perspectiva de gènere.
		1.3 Estendre la perspectiva de gènere en la dinàmica del aula virtual
		1.4 Establir un pla de formació específica en perspectiva de gènere per a tot el personal docent de la UOC
	2. Impulsar una oferta formativa específica de gènere	2.1 Establir quina estratègia de portafolis és la més adequada: titulacions oficials, pròpies, de curta duració, etc.
	3. Reduir la segregació horitzontal de estudiants en els estudis de la UOC	3.1 Sensibilitzar a la comunitat UOC sobre la importància de trencar amb els rols de gènere
		3.2 Sensibilitzar a la infància i joventut sobre la importància de trencar amb els rols de gènere en la elecció dels estudis
		3.3 Portar a terme accions positives d'accés i èxit
	<b>Comentaris i anàlisis</b>	
<p>Els objectius operatius plantejats busquen garantir la integració de la perspectiva de gènere en l'àmbit de la docència, element fonamental per a contribuir a generar una base educativa igualitària. Així mateix, cada objectiu operatiu es centra en un aspecte concret, fet que contribueix a l'objectiu estratègic, des de la creació de continguts sense biaix fins a la formació del personal docent.</p> <p>Així i tot, s'identifiquen també algunes limitacions tal com <b>(1)</b> confusió entre objectius operatius i accions (ex. 3.3. o 2.1 estan més a prop a la definició d'una acció que no tant a un canvi o resultat (nivell d'objectius) que es pretén assolir amb la implementació de la determinada acció, i <b>(2)</b> s'identifica com a població diana la infància i joventut (3.2) però no existeix una clara relació amb l'objectiu estratègic vinculat. Així mateix, es troba a faltar algun objectiu vinculat tant a l'avaluació dels continguts, recursos d'aprenentatge i de l'oferta formativa per assegurar-se-e que estan lliures de biaixos de gènere.</p>		

Eix	Objectiu estratègic	Objectiu Operatiu
Investigació	1. Fomentar la igualtat de gènere en la estratègia de investigació i innovació de la UOC	1.1 Promoure la paritat i la perspectiva de gènere en la governança, el lideratge i els equips d'investigació i innovació en la UOC
		1.2 Impulsar la progressió de les dones al llarg de la carrera acadèmica
	2. Fomentar i visibilitzar la igualtat de gènere en els continguts d'investigació i transferència	2.1 Formar i sensibilitzar al personal investigador per a que incorpori la perspectiva de gènere en la tasca que desenvolupa
		2.2 Posar a l'abast de tota la comunitat el coneixement o generat sobre gènere a la UOC
	3. Promoure la igualtat de gènere en els programes de impuls a l'emprenedoria	3.1 Formar i sensibilitzar a les persones emprenedores per a que incorporin la perspectiva de gènere en els seus projectes
		3.2 Incorporar la perspectiva de gènere en la activitat de impuls a l'emprenedoria

#### Comentaris i anàlisis

Aquest eix es desplega mitjançant tres objectius estratègics, dos dels quals estan directament vinculats amb el foment de la igualtat de gènere en la investigació i innovació (OE1 i OE2). Tots dos objectius operatius estan dissenyats per assegurar que les accions en investigació siguin coherents amb l'objectiu estratègic, assegurant paritat i integració de gènere. De totes foies, es troben a faltar objectius que especifiquen mesures més clares i eficaces per promoure la paritat en equips d'investigació.

En relació amb el tercer objectiu (OE3), la vinculació amb l'eix d'investigació ja no és tan evident, ja que busca promoure la igualtat de gènere en els programes de impuls a l'emprenedoria. Faltaria analitzar més en detall durant l'etapa de recollida de camp de la present avaluació, per així valorar en quina mesura existeix una relació entre aquest objectiu i l'eix d'investigació.

Eix	Objectiu estratègic	Objectiu Operatiu
Comunicació	1. Incorporar la perspectiva de gènere en el relat i la marca de la UOC	1.1 Explicar la universitat amb perspectiva de gènere
		1.2 Donar eines per a fomentar una comunicació no sexista
	2. Incorporar la perspectiva de gènere en la cultura organitzacional	2.1 Sensibilització per fer efectiva la transversalització de la perspectiva de gènere
	3. Incorporar perspectiva de gènere en el àmbit del talent de la UOC	3.1 Donar visibilitat externa al treball en igualtat de gènere que es desenvolupa dintre de la UOC
		3.2 Garantir la igualtat de gènere en els processos de selecció i d'acollida
	4. Incorporar la perspectiva de	4.1 Prioritzar la presència de dones expertes des de la Oficina de Medis i Comunicació del Coneixement

	gènere en l'àmbit de la notorietat i difusió	4.2 Assegurar la paritat de gènere entre les persones ponents dels actes públics que organitza la universitat
		4.3 Decidir com volem mostrar-nos visualment com institució

### Comentaris i anàlisis

Dels quatre objectius estratègics d'aquest eix, tres estan clarament vinculats amb la incorporació de la perspectiva de gènere en l'àmbit de la comunicació de la UOC. En aquest sentit, els tres objectius estratègics vinculats estan alienats, ja que busquen no només fomentar la comunicació externa amb perspectiva de gènere, sinó també garantir la paritat en els espais de comunicació pública, així com promoure la presència i participació de dones. Així i tot, s'afegeix també un objectiu (OE2) que estaria més relacionat amb l'eix de cultura organitzacional. Faltaria més informació per analitzar la seva articulació amb el present eix.

En relació amb els objectius operatius, es troba a faltar objectius més clarament articulats per assegurar una comunicació inclusiva i no sexista, tant en l'àmbit de comunicació externa com interna.

Finalment, s'identifica un objectiu operatiu (3.2) que estaria més relacionat amb l'eix de cultura organitzacional que no tant amb l'eix de comunicació, ja que aborda aspectes vinculats amb els processos de selecció.

Eix	Objectiu estratègic	Objectiu Operatiu
Organització	1. Consolidar una cultura organitzacional amb perspectiva de gènere	1.1 Transversalitzar la perspectiva de gènere en les polítiques i els plans
		1.2 Portar a terme accions formatives necessàries entre el personal de la UOC per fer efectiva la transversalització de la perspectiva de gènere
		1.3 Portar a terme accions de sensibilització per a fer efectiva la transversalització de la perspectiva de gènere
		1.4. Garantir la governança de la igualtat de gènere en la universitat mitjançant el lideratge de la Unitat d'Igualtat.
		1.5 Promoure la perspectiva de gènere en la anàlisi i la resposta de la UOC davant la crisi de la COVID-19
		1.6 Participar en xarxes inter-universitàries per a promoure la transversalitat de gènere en l'educació superior
	2. Promoure el reconeixement de la diversitat de sexe, la identitat o la expressió de gènere i orientació sexual en el conjunt dels entorns relacionals de la UOC, incloent els espais físics i digitals	2.1 Incorporar mesures concretes de correcció en front procediments de gestió que no preveu el reconeixement i el respecte vers la diversitat per raó de sexe, gènere i orientació sexual
		2.2 Incorporar mesures concretes de correcció en front entorns físics i digitals que no preveu el reconeixement i el respecte vers la diversitat per raó de sexe, gènere i orientació sexual
	3. Consolidar una política de gestió de persones amb perspectiva de gènere	3.1 Promoure la conciliació dins de las polítiques laborals de la UOC
		3.2 Garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats a totes les persones que participen en processos de selecció o promoció laboral en la UOC

		3.3 Garantir la igualtat de tracte i la no discriminació entre homes y dones en matèria retributiva en compliment de la legislació més actual en matèria d'igualtat en les empreses
		3.4 Garantir la igualtat de gènere en els processos d'acollida
		3.5. Garantir la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals
	4. Analitzar les violències derivades de la discriminació per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual	4.1. Dotar a la UOC d'un marc normatiu que reculli de forma integral les violències derivades de la discriminació per motiu de sexe, gènere i orientació sexual
		4.2. Donar a conèixer i fer accessible a la comunitat UOC els protocols que analitzen les violències derivades de la discriminació per raó de sexe, gènere i orientació sexual

#### Comentaris i anàlisis

Aquest eix busca consolidar una cultura organitzacional amb perspectiva de gènere, tant en l'àmbit de polítiques com a l'àmbit de gestió i procediments. Els objectius operatius (1.1 a 4.2) aborden aspectes clau com la formació, les polítiques laborals, i les violències per qualsevol tipus de discriminació. Tots aquests elements són essencials per a una cultura organitzacional inclusiva. Els objectius estan interconnectats per assegurar la implementació de polítiques i pràctiques que avancin cap a la igualtat de gènere en l'espai de treball, així com també per a contribuir a eliminar qualsevol tipus de discriminació. De totes formes, s'identifica un número molt elevat d'objectius operatius (en total són 10) fet que dificulta una comprensió global de l'eix, així com també algunes confusions entre objectius i accions (per exemple OO1.3 és més una acció que no una fita o canvi a assolir a mig termini) i alguns objectius que no estan clarament vinculats amb l'eix de cultura organitzacional (ex. OO 1.6 que busca promoure la participació en xarxes inter-universitàries).

Eix	Objectiu estratègic	Objectiu Operatiu
Seguiment i avaluació	Realitzar el seguiment del desenvolupament de cada un dels eixos estratègics del Pla i avaluar el seu impacte sobre la igualtat de gènere en la universitat	1.1 Disposar d'un sistema únic de recollida i organització de dades
		1.2 Establir mecanismes de seguiment
		1.3 Establir mecanismes d'avaluació

#### Comentaris i anàlisis

Destaca la rellevància d'incloure un objectiu estratègic que asseguri el seguiment i avaluació del mateix PIG, ja que aquest sistema garantirà l'aprenentatge durant la implementació, la rendició de comptes i la millora contínua. De totes foies, dos objectius operatius són més aviat accions que no tan fites o canvi a assolir a mitjà termini (1.2. i 1.3).

L'anàlisi de la cadena causal entre objectius estratègics i operatius del PIG 2020-2024 evidencia que hi ha una certa coherència i articulació entre els diferents eixos i els seus respectius objectius, tant a escala estratègica com operativa. Cada eix aborda aspectes específics que són essencials per a la consecució de la igualtat de gènere a la UOC,

contribuint d'aquesta manera a la realització dels objectius generals del PIG. Tanmateix, aquesta anàlisi també identifica algunes debilitats i aspectes de millora tals com confusions entre objectius operatius i activats, ubicació no adequada o duplicitat en el cas d'alguns objectius operatius i una numera massa elevat d'objectius en l'eix de cultura organitzacional. Generalment, es troba a faltar també algun objectiu centrar a buscar promoure la col·laboració i coordinació entre les diferents àrees implicades.

## **(2) Adequació i delimitació de les accions**

En total el PIG 2020-2024 inclou 133 accions, de les quals 30 estan articulades a l'eix de docència, 15 a l'eix d'investigació, 23 a l'eix de comunicació, 51 a l'eix d'organització i 14 a l'eix de seguiment i avaluació. Així mateix, totes les accions tenen assignada un àrea responsable i també estan calendaritzades segons els cinc anys d'execució del PIG.

En termes generals, totes les accions proposades en els respectius eixos estan alineades amb els objectius i també són específiques i en la majoria de casos ben delimitades, a més a més totes tenen assignades una àrea responsable, fet que hauria de facilitar la rendició de comptes i la implementació del PIG.

Alguns aspectes de millora estan relacionats amb la gran quantitat d'accions que es proposen en el marc de cada eix fet que dificulta la comprensió global del PIG, així com es constaten, en alguns casos certa duplicitat sobretot quan l'àrea responsable assignada de la seva implementació és la mateixa.

### **Conclusions preliminars de l'avaluació del disseny del PIG 2020-2024**

L'anàlisi preliminar del disseny del PIG 2022-2024 revela que, tot i que s'han establert objectius i accions específiques per a revertir i abordar les principals desigualtats de gènere identificades, es constaten algunes limitacions en el disseny del marc estratègic i operatiu del PIG. Per un costat, els objectius i accions assignades per a promoure la presència i representativitat de les dones en els espais dedicats a la docència i la recerca no sempre estan alineats per a garantir canvis necessaris en aquest sentit. Així mateix, s'evidencia també un esforç important en portar a terme un sistema de seguiment i avaluació del PIG, però caldria també incorporar accions que assegurin una adequada recollida i sistematització dels indicadors i que serveixin per a mesurar els canvis (objectius) previstos. Totes les accions del PIG tenen assignades una àrea responsable, tot i així, es troba a faltar una acció que assegurin la coordinació i col·laboració entres les arees implicades. Cal ressaltar també que el PIG té un numero molt elevat d'accions, fet que dificulta una comprensió global de tot aquest marc de treball; en alguns casos, a més a més, no queda del tot clar si son accions que podrien estar duplicades. Caldrà analitzar en més detall aquest aspecte durant les fases posterior de la present avaluació. Finalment, no sempre s'ha assegurat un llenguatge inclusiu i no sexista en la redacció del PIG, ja que s'utilitza sovint el genèric masculí.