Pla d’igualtat 2021-2025

betevé

Versió reduïda. Entrada en vigor: 17 de març del 2021.

1. Introducció

Assolir la igualtat real i efectiva entre dones i homes és encara un repte pendent. Si bé els drets formals garanteixen des de fa dècades un tracte igual, les dades mostren com aquest reconeixement no ha estat suficient i les desigualtats entre dones i homes es continuen manifestant en la majoria d'àmbits de la vida. Una de les esferes en què la desigualtat és més notòria és precisament en l'àmbit laboral, en què les dones continuen ocupant un lloc secundari i s'acumulen en les categories més baixes i amb dificultats per accedir als llocs de direcció; en professions menys valorades socialment i econòmicament; amb jornades més curtes, més contractes temporals i salaris més baixos. Tot això se segueix donant malgrat que fa anys que les dones superen els homes en titulacions universitàries. Les polítiques d'igualtat s'han consolidat com a resposta a aquesta situació injusta, en què les dones veuen minvat el seu accés a drets i a recursos.

La Llei orgànica 3/2017, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes estableix en l'article 45 que les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. D'acord amb el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, que modifica alguns punts de la Llei 3/2007, en el cas de les empreses de 50 treballadors o més, les mesures d'igualtat s'han d'adreçar a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat

Un pla d'igualtat intern és un document operatiu que ha de guiar l'actuació de l'organització en matèria d'igualtat entre dones i homes durant un període de temps determinat, amb l'objectiu general d'avançar en la igualtat real i efectiva.

En aquest context, i en línia amb els compromisos de l'organització, la societat privada municipal Informació i Comunicació de Barcelona, SA spm (ICB; betevé a partir d'ara) planteja l'elaboració d'un pla d'igualtat intern amb la finalitat d'establir objectius, estratègies i accions que permetin a l'organització avançar en matèria d'igualtat d'oportunitats.

Aquest Pla d'igualtat parteix de l'elaboració d'una diagnosi prèvia sobre la realitat de l'organització, la qual serà la base per a la posterior elaboració d'un pla d'acció que doni resposta a les necessitats identificades.

El present document constitueix aquesta radiografia diagnòstica i, per tant, permet detectar quins són els principals problemes i necessitats de l'organització en diferents àmbits vinculats a la igualtat d'oportunitats.

2. Perfil i context de l'organització

2.1. Dades generals

Informació I Comunicació de Barcelona, SA, Societat Privada Municipal (en endavant, també **betevé**) va ser constituïda a Barcelona l'1 de desembre del 1983 sota la denominació inicial d'Informació Cartogràfica i de Base, SA. Amb la finalitat d'adequar el nom i l'objecte social als nous serveis acordats pel Consell Plenari de l'Ajuntament de Barcelona, en sessió de 6 d'octubre del 1995, es va procedir al canvi de denominació social.

En atenció a la seva naturalesa d'instrument de descentralització funcional creat per l'Ajuntament de Barcelona en exercici de la seva potestat d'autoorganització, constitueix l'objecte de la societat la prestació i gestió directa dels serveis de comunicació audiovisual de ràdio i televisió de titularitat municipal, així com la posada a disposició del públic de continguts audiovisuals o de transmissió de dades, siguin quines siguin la forma de distribució, emissió o comunicació pública i la tecnologia emprades.

S'entendrà que forma part de l'objecte social qualsevol activitat de producció, distribució o comunicació pública que sigui convenient o necessària per a la prestació dels serveis de comunicació audiovisual que l'Ajuntament de Barcelona li encarregui, així com qualsevol altre que determini les normatives especials que regulen els serveis de comunicació audiovisual.

betevé és creadora de continguts i està oberta a la participació i a la innovació enteses en un sentit ampli. No tan sols pel que fa a la incorporació de noves tecnologies, sinó també pel que fa a l'adopció de plantejaments nous que repensen els formats i dinàmiques existents. La missió de **betevé**, com a mitjà de comunicació públic, és enriquir la vida de les persones amb continguts de qualitat que informin i generin pensament crític tot reforçant el pluralisme i la diversitat.

La producció audiovisual està disponible a través de televisió digital, Hbbtv, IPT i, Movistar + (canal 160), i en viu i sota demanda al web i el canal de YouTube de l'organització i als més de 70 perfils socials de l'univers **betevé** a Facebook, Twitter, Linkedin i Instagram. Pel que fa als continguts de ràdio, es poden seguir al dial 91.0 de l'FM o al web de **betevé**.

La història de **betevé**, en aquesta segona etapa d'Informació i Comunicació de Barcelona, SA, va començar el 3 de novembre del 1994 als estudis de la via Laietana de Barcelona i des de l'any 2005 està ubicada al 22@, al barri del Poblenou.

Per acabar, cal indicar que **betevé**, a través d'Informació i Comunicació de Barcelona, SA, és un mitjà adherit a la Xarxa Audiovisual Local (XAL), la Coordinadora de Televisions Públiques Locals de Catalunya i el Consell de la Informació de Catalunya.

2.2. Estructura organitzativa

La totalitat del capital d'Informació i Comunicació de Barcelona, SA, és propietat de l'Ajuntament de Barcelona. Per tant, aquesta societat es regeix pels estatuts, el reglament d'organització i funcionament, i la resta de normes municipals que li són aplicables.

Els òrgans de govern de la companyia són:

- El Consell Plenari de l'Ajuntament de Barcelona, que actua com a Junta d'Accionistes.
- El Consell d'Administració, a qui correspon la direcció i administració de la societat. Es compon de sis membres i secretaria. Actualment són:
    - President: Francesc Orteu
    - Consellers/es: Susana Alcaide, Carles Bosch, Josep M. Carbonell, Álex Sàlmon i Xavier Vidal
    - Secretari: Francesc X. Sánchez
- El director/a, que té la responsabilitat executiva de la gestió del servei públic. A banda de la figura del director, hi ha un Consell de Direcció en què també participen les figures directives de cada àrea:

- Director: Sergi Vicente (actualment en funcions)
- Àrea Tècnica i d'Innovació: Jordi Colom
- Àrea d'Informatius: Xavier Muixí
- Àrea de Recursos: Carme Ponte
- Àrea de Continguts i Art: Josep Rocafort
- Àrea d'Estratègia i Bràndinig: Rosa Alba Roig
- Àrea de Producció Executiva: Anna Sans

A més, d'acord amb el que disposa la Llei 22/2005, de 29 de desembre, de la comunicació audiovisual de Catalunya, existeix el Consell Consultiu i Assessor de **betevé**, el qual té per objectiu garantir la participació social i política en la gestió del servei, que es va crear en el Consell de Ciutat de Barcelona.

Per acabar, **betevé** disposa del Comitè Professional per vetllar pel compliment de l'Estatut Professional del mitjà i que fa de mediador entre professionals i direcció en totes les qüestions relacionades amb els drets deontològics dels professionals de la informació. L'Estatut Professional regula el dret a la llibertat d'informació, creació i expressió; la clàusula de consciència i el secret professional; la participació en processos relatius al dret de rectificació, i les normatives per al desenvolupament de l'activitat professional dels informadors. Actualment el Comitè Professional està conformat per tres persones.

2.3. Convenis col·lectius i representació legal de les persones treballadores

Amb data del 26 d'abril del 2018 la Comissió de Govern de l'Ajuntament de Barcelona va aprovar, entre altres acords, la subrogació per part d'Informació i Comunicació de Barcelona, SA, amb efectes des de l'1 de maig del 2018, de 173 persones de l'empresa BCN Audiovisual, SLU, de conformitat amb el que preveu l'article 44 de l'Estatut dels Treballadors i l'article 1 de la Directiva 2001/23/CE del Consell, de 12 de març del 2001, tot garantint l'adopció de totes aquelles mesures que es considerin procedents per vetllar pel respecte bàsic dels treballadors que prestaven aquests serveis.

És per aquest motiu que la comparativa dels darrers quatre anys no es pot fer en aquest Pla d'igualtat donat el canvi estructural tan important esmentat en el paràgraf anterior.

Degut a aquest context, **betevé** aplicava dos convenis i pactes laborals fins al 31 de desembre del 2020:

- Pacte d'empresa BCN Audiovisual i conveni d'audiovisual: com a conseqüència de lasubrogació esmentada, una part de la plantilla de **betevé** es regia pel conveni col·lectiu de la indústria de la producció audiovisual i el pacte BCN Audiovisual.
- Pacte d'empresa ICB i conveni d'oficines i despatxos: per a la resta de personal als quals no s'aplicava el pacte d'empresa i el conveni anterior.

El Consell d'Administració va aprovar, amb data del 21 de desembre del 2020, que a partir de l'1 de gener del 2021 fos d'aplicació el Pacte ICB i el conveni d'oficines i despatxos a tota la plantilla. Cal tenir en compte que existeixen diferències salarials entre les mateixes categories com a conseqüència de l'aplicació de les sentències fermes per cessió il·legal. Aquest fet es reflecteix en certs indicadors de mesura de la bretxa salarial, tal com es podrà observar en l'apartat corresponent.

Pel que fa a la representació legal de la plantilla, **betevé** té el Comitè d'Empresa, en què hi ha representants de quatre sindicats amb la distribució següent:

- Sindicat de Periodistes, amb tres membres.
- CCOO, amb dos membres.
- UGT, amb dos membres.
- IAC - CATAC, amb dos membres.

El Comitè es troba directament involucrat en la Comissió Negociadora (Comissió Tècnica d'Igualtat), de creació recent i constituïda en el marc de l'elaboració d'aquest Pla d'igualtat. El Comitè té establerts mecanismes de comunicació tant amb l'empresa com amb la plantilla.

3. Metodologia

Tal com estableix el Reial decret llei 6/2019 i el Reial decret 901/2020, el Pla d'igualtat s'ha de realitzar de manera col·laborativa amb una representació de l'organització i una representació de la plantilla. En aquest sentit, a l'inici del projecte s'ha constituït una Comissió Negociadora (Comissió Tècnica d'Igualtat).

Les persones i òrgans integrants de la Comissió Negociadora del Pla d'igualtat de **betevé són:**

Empresa:

- Representació del Departament de Comunicació: una persona
- Representació de l'Àrea de Producció Executiva: una persona
- Representació del Departament de Recursos Humans: dues persones
- Representació de la Direcció de Recursos: una persona
- Substitut: una persona

Part social:

- Comissió de Dones: quatre persones
- Comitè Professional: una persona
- Representació del Comitè d'Empresa: dues persones
- Substitut: una persona

3.1. Diagnosi

La fase diagnòstica pretén donar resposta a la necessitat de **betevé** de disposar d'una anàlisi de les desigualtats de gènere presents a l'organització, a fi que l'empresa pugui desenvolupar el seu Pla d'igualtat intern.

La Comissió Negociadora (Comissió Tècnica d'Igualtat) ha participat activament en l'elaboració de la diagnosi en tres moments concrets:

- Reunió d'inici: realitzada el 8 d'octubre del 2020, en la qual es va constituir formalment la comissió, es va presentar el projecte del Pla d'igualtat i es va acordar el calendari de treball. Aquest espai va ser aprofitat perquè els membres de la comissió assenyalessin les seves inquietuds i expectatives respecte al pla. A banda, es van decidir conjuntament aspectes clau sobre el treball de camp, com ara els perfils de persones/figures que participarien en les entrevistes i grups de discussió i els espais adequats per dur a terme l'observació participant.

- Reunió intermèdia: realitzada el 12 de novembre del 2020, en la qual la consultora Spora Sinergies va informar sobre el treball de camp dut a terme i també sobre el pendent. A més, en aquesta segona reunió es va validar el qüestionari que s'havia de fer a la plantilla les setmanes següents.
- Reunió final: realitzada el 25 de gener del 2021. Va ser el moment i l'espai en què es va presentar la diagnosi, amb l'objectiu de recollir esmenes i comentaris dels membres de la comissió i validar-la.

Aquesta primera fase de diagnosi ha consistit en l'aixecament i anàlisi de dades sobre els diferents àmbits vinculats a la igualtat d'oportunitats. El treball de camp s'ha realitzat entre els mesos d'octubre i desembre del 2020 i ha integrat les tècniques d'anàlisi següents:

a) Anàlisi de dades quantitatives

Aquesta anàlisi s'ha fet a partir de l'explotació de dues fonts de dades:

- Base de dades de la plantilla, facilitada pel Departament de Recursos Humans de **betevé**. S'han analitzat les dades relatives als aspectes següents:
    - Personal per lloc de treball, grup professional, departament, antiguitat, edat, retribució (base salarial i complements)
    - Altes i promocions
    - Baixes i excedències
    - Tipus de contracte i tipus de jornada/horaris

Cal apuntar que aquesta explotació de dades ha estat feta amb dades de l'exercici 2019. La plantilla era de 220 persones amb la data de tancament d'aquell any.

El període de referència temporal pres per a l'anàlisi és únicament el 2019, ja que l'organització empresarial actual de **betevé** es va formalitzar l'1 de maig del 2018, moment en què va culminar el procés de successió empresarial dels serveis informatius i tècnics de **betevé** aprovat per la Comissió de Govern municipal de l'Ajuntament de Barcelona el 26 d'abril del 2018. És per això que analitzar l'evolució anual de les diferents categories d'anàlisi amb una retrospectiva a quatre anys no resultaria fidedigne amb la realitat actual de **betevé**.

- Qüestionari de diagnosi, dissenyat i administrat per Spora Sinergies. Aquesta eina ha permès recollir la percepció i opinions de la plantilla de **betevé** respecte a diferents qüestions relacionades amb la igualtat de gènere i ha estat elaborat amb l'assessorament de la Comissió Negociadora (Comissió Tècnica d'Igualtat), la Comissió Directiva d'Igualtat i l'Ajuntament de Barcelona. Aquest qüestionari consta d'un total de 37 preguntes: set preguntes de classificació sociodemogràfica i 30 preguntes per a l'anàlisi de continguts. Respecte a les preguntes de classificació, cal indicar que s'han recodificat les variables "grup professional" i "antiguitat", tot transformant-les en categories més amples per tal que cada nova categoria sigui més robusta en termes mostrals i facilitar-ne així la lectura comparativa. A continuació es detalla quina ha estat aquesta recodificació o agrupació:
    - Grups professionals: grup 1 (direcció), grup 2 (direcció d'àrees) i grup 3 (cap de departament) s'agrupen i recodifiquen com a grup 1; grup 4 (cos tècnic superior i especialistes I) es recodifica com a grup 2, i grup 5 (cos tècnic especialista II i de suport) i grup 6 (cos tècnic auxiliar i de conductor/es) s'agrupen i recodifiquen com a grup 3.

- Antiguitat: les cinc categories anteriors s'han recodificat en dues, una que agrupa el personal que fa menys d'11 anys que treballa a **betevé** i una altra que agrupa el que ho fa des d'11 o més anys.

Un total de 167 persones han respost el qüestionari, és a dir, el 66,5 % del conjunt de la plantilla actual de **betevé.** De les persones que l'han respost, 92 han estat dones (55,1 %) i 74, homes (44,3 %). Aquesta proporció contrasta amb la composició lleugerament masculinitzada de la plantilla, com es veurà més endavant. És a dir, malgrat que hi ha més homes que dones que treballen en l'actualitat a **betevé**, un nombre major de dones ha participat en el qüestionari.

b) Anàlisi de dades qualitatives

Aquesta anàlisi s'ha feta partir de cinc entrevistes en profunditat a agents clau, dos grups de discussió i quatre observacions no participants.

- Entrevistes: per tal d'explorar la situació a l'organització s'han dut a terme cinc entrevistes amb diferents agents clau:
    - Recursos Humans
    - Prevenció de Riscos Laborals
    - Comitè d'Empresa (amb representació dels quatre sindicats que en formen part)
    - Comunicació (amb representació de diferents departaments o llocs de treball vinculats amb aquest àmbit)
    - Producció Executiva

A banda d'aquestes entrevistes, a l'inici del procés se n'han fet dues d'exploratòries addicionals amb el Departament de Recursos Humans i la Comissió de Dones.

- Grups de discussió: aquesta tècnica ha permès analitzar les percepcions i valoracions de la plantilla respecte a diferents aspectes relacionats amb la igualtat d'oportunitats i examinar els significats atribuïts a les desigualtats de gènere identificades en l'organització. A fi de garantir les condicions necessàries perquè les opinions emergeixin lliurement, s'ha dut a terme un grup no mixt (només amb dones) i un altre grup mixt (amb dones i homes), tots dos compostos per persones de diferents àrees i serveis de **betevé**. A més, en el cas de les dones s'ha prioritzat la presència de treballadores d'àmbits més masculinitzats. Al grup no mixt hi han participat un total de quatre dones i, al grup mixt, cinc dones i tres homes.
- Observacions no participants: aquesta tècnica etnogràfica consisteix en l'estudi d'un espai concret i de les interaccions que hi tenen lloc, amb l'objectiu primordial d'identificar *in situ* determinades pràctiques de comunicació, lideratge i de presa de decisions que estan fortament condicionades per les identitats de gènere. És una tècnica especialment adequada per copsar les pràctiques quotidianes sense que operi l'abstracció i la racionalització que habitualment acostuma a aflorar amb l'ús d'altres tècniques com l'enquesta, les entrevistes o els grups de discussió. Aquest fet és especialment important per estudiar una qüestió com les desigualtats de gènere, ja que en l'actualitat l'ideal de la igualtat pot empènyer els agents socials a ajustar les respostes a aquest ideal. En concret, s'ha realitzat observació no participant en quatre espais o reunions diferents:
    - Reunió d'Informatius
    - Reunió d'Esports
    - Reunió de Producció Executiva
    - Reunió de coordinació de caps de departament de diverses àrees

c) Revisió documental

S'han analitzat les fonts documentals següents:

- Instruments de política laboral amb perspectiva de gènere (Ajuntament de Barcelona)
- Proposta d'indicadors dels Plans d'igualtat dels Ens Participats (Ajuntament de Barcelona)
- Conveni col·lectiu de la indústria de producció audiovisual (tècnics)
- Resolució TSF/285/2020, de 28 de gener, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector d'oficines i despatxos de Catalunya per als anys 2019-2021 (codi de conveni núm. 79000375011994)
- Pacte d'empresa BTV
- Reglament de condicions laborals de l'empresa d'Informació i Comunicació de Barcelona, SA spm.
- Relació Llocs Treball ICB (la Relació de Llocs de Treball, RLT, en què consten també les categories i els complements de salari, va ser elaborada per part de l'organització de l'empresa i aprovada com a RLT provisional pel seu Consell d'Administració amb la finalitat d'estructurar i ordenar els llocs de treball, sense perjudici que es pugui modificar eventualment en el futur, com a conseqüència de la negociació col·lectiva. El Comitè d'Empresa no reconeix ni dona validesa a aquesta RLT ni a les taules salarials, ja que ha estat elaborada unilateralment per l'organització de l'empresa i no l'ha negociada en cap moment. El Comitè considera que a la RLT es relacionen salaris diferents dels que percep el gruix de la plantilla. Per tant, la utilització d'aquesta RLT només es considera a l'efecte de poder fer els càlculs necessaris en aquesta diagnosi).
- Organigrama de **betevé**
- Documentació aportada per la Comissió de Dones (Recull suro 8 març 2019, presència de dones i homes en pantalla 2019 i 2020)
- Reglament d'organització i funcionament
- Estatuts
- Estatut Professional

3.2. Pla d'acció

La fase de disseny del pla pretén transformar els reptes i oportunitats de millora detectats a la diagnosi en accions concretes del Pla d'igualtat que contribueixin a incrementar la igualtat entre dones i homes a l'empresa, així com també dissenyar un sistema de seguiment i avaluació del pla que permeti detectar *a posteriori* si les accions s'estan desenvolupant de forma adequada i si s'estan assolint canvis entre la plantilla i l'organització de l'empresa.

Aquesta segona fase ha consistit en el disseny de l'estructura del pla d'acció, que estableix els objectius estratègics i específics de cada eix, per tal de generar i consensuar accions concretes pels diferents eixos. A més, s'ha dissenyat un sistema d'indicadors i eines de seguiment i avaluació del pla.

La Comissió Negociadora (Comissió Tècnica d'Igualtat) ha participat activament en l'elaboració del pla d'acció en quatre moments concrets:

- Primera sessió de treball: realitzada el 25 de gener del 2021, en la qual es van validar els objectius estratègics per àmbits d'actuació.
- Segona sessió de treball: realitzada el 9 de febrer del 2021, en la qual es va començar a generar i validar el conjunt d'accions del pla. En aquesta segona sessió de treball es van validar les propostes d'accions dels eixos 1 al 5.

- Tercera sessió de treball: realitzada el 22 de febrer de 2021, en la qual es van validar les accions dels eixos 5 al 10 i es van donar per tancades i validades totes les accions del pla d'acció.
- Quarta sessió de treball: realitzada l'1 de març del 2021. És el moment i l'espai en què es va validar el model de seguiment, avaluació i revisió del pla, així com el calendari de les accions per anys.

Durant els mesos de gener a març, en els quals s'ha concretat i validat el pla d'acció per part de la Comissió Negociadora, també s'han dut a terme negociacions puntuals entre el Comitè d'Empresa i la representació legal de l'empresa en qüestions concretes i puntuals del pla d'acció.

4. Diagnosi

4.1. Cultura i gestió organitzativa

Fortaleses

(1) El procés d'elaboració del Pla d'igualtat és viscut com una oportunitat per formalitzar el compromís de l'organització amb la igualtat de gènere. També es considera una oportunitat per acabar d'afermar qüestions que fins ara es donaven de manera informal o no estaven degudament procedimentades, com ara garantir una comunicació no sexista o bé disposar d'un protocol de prevenció i intervenció en casos d'assetjament.
(2) Es compta amb una Comissió Negociadora (Comissió Tècnica d'Igualtat) de creació recent en què participen representants de l'empresa i la plantilla motivades per avançar en matèria d'igualtat de gènere. Cal remarcar que en aquesta comissió s'hi ha integrat la Comissió de Dones.
(3) Existència de canals de comunicació establerts entre la plantilla, el Comitè d'Empresa i la Direcció.
(4) Es disposa de dades desagregades per sexe.
(5) Existeix paritat en el Consell de Direcció; hi ha dones al capdavant d'àrees rellevants com Recursos, Producció Executiva i Estratègia i Bràndinc.
(6) Hi ha una forta representació de dones en el Comitè Professional.

Reptes i oportunitats de millora

(7) Un percentatge significatiu de les persones que han respost el qüestionari —el 49,7 %— considera que la igualtat de gènere és una qüestió poc o gens prioritària. Per aquest motiu, caldria establir accions comunicatives per reduir la percepció entre la plantilla que l'organització no prioritza la igualtat de gènere entre dones i homes.
(8) Establir un protocol per a la prevenció, identificació i tractament de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat o expressió de gènere.
(9) Impulsar una composició més paritària dins del Comitè d'Empresa per mitjà de llistes sindicals cremallera (alternar dona i home per assegurar que surti una composició paritària).
(10) Regular l'activitat i funcionament de la Comissió Negociadora (Comissió Tècnica d'Igualtat) i designar-la com a òrgan per fer el seguiment i avaluació del pla. Alhora, és interessant que la plantilla pugui accedir a la informació que tingui a veure amb la igualtat de gènere, per la qual cosa la Comissió Negociadora pot fer-se càrrec de fer arribar un

retorn anual sobre el procés d'implementació del pla o d'altres aspectes o actuacions vinculades amb la igualtat.

(11) Generar una figura tècnica específica vinculada a l'àmbit de la igualtat de gènere i definir-ne les funcions.

(12) Materialitzar i fer palès el compromís de **betevé** vers la igualtat entre dones i homes en la comunicació i imatge corporativa de l'empresa o, per exemple, a través d'incorporar el foment de la igualtat en les seves clàusules socials de contractació de proveïdors, entre altres qüestions. En aquest sentit, és important tenir en compte que la diagnosi recull la percepció de la plantilla sobre el fet que cal que l'organització augmenti el compromís amb aquesta qüestió.

(13) Establir mesures que permetin reduir les conductes sexistes i les situacions conflictives en relació amb el gènere, com ara formacions o accions per tal d'incrementar la sensibilització i el compromís amb aquesta qüestió.

4.2. Condicions laborals

Fortaleses

(1) betevé té una plantilla força equilibrada pel que fa al sexe. De tot el personal, un 45,7 % són dones i un 54,3 % són homes.

(2) Si s'analitzen les dades de manera general, no es reprodueix la tendència general del mercat de treball, atès que no s'observen diferències significatives per antiguitat entre dones i homes.

(3) No existeixen diferències significatives entre la mitjana d'edat dels homes i les dones que treballen a **betevé** i, a més, no es compleix la tendència general del mercat de treball de trobar en la plantilla menys presència de dones en edat avançada, tot el contrari.

(4) No existeix segregació vertical als càrrecs de direcció i presa de decisions (direcció d'àrees i caps de departaments), ja que el nombre d'homes i dones en aquests càrrecs està prou equilibrat.

(5) El tipus de contracte i el tipus de jornada no reprodueixen desigualtats habituals del mercat de treball, ja que la majoria de dones tenen un contracte indefinit i jornada completa.

(6) La plantilla de **betevé** és prou estàtica. En el període de temps analitzat només s'ha produït una extinció de la relació laboral i va ser per motiu de jubilació.

Reptes i oportunitats de millora

(7) En general, les persones amb més dificultat d'accés al mercat laboral són les persones joves i les persones de més de 50 anys. En el cas de **betevé**, hi ha poca presència tant de dones com d'homes en aquestes franges d'edat, tot i que és destacable que hi ha més presència de dones que d'homes.

(8) Seria necessari disposar d'informació actualitzada del conjunt de la plantilla de **betevé** respecte al nivell formatiu, per tal de poder analitzar aquesta qüestió des de la perspectiva de gènere.

(9) Existeix una forta segregació horitzontal que reprodueix els rols de gènere tradicionals, atès que els departaments tècnics o vinculats a les TIC estan clarament masculinitzats, mentre que els departaments que impliquen organització i gestió estan força feminitzats.

Caldria potenciar en el futur, en nous processos de selecció de personal, l'ús de criteris que vagin en la línia de reduir la segregació horitzontal dels diferents departaments.

(10) Malgrat que les possibles diferències de reconeixement entre departaments no s'atribueixen a aspectes vinculats al gènere, seria interessant explorar si es poden engegar actuacions que ajudin a reforçar el reconeixement de certes àrees.

(11) Tot i no existir segregació vertical als càrrecs de direcció, sí que es detecten diferències significatives entre grups professionals intermedis. Dins del grup 4, el primer nivell està clarament masculinitzat, mentre que el segon nivell està més feminitzat. Aquestes dades evidencien l'existència d'una significativa segregació vertical en el grup 4. Cal tenir en compte aquesta qüestió quan es faci l'anàlisi futura dels llocs de treball.

(12) La distribució de la jornada completa és desigual entre la plantilla, un nombre significativament menor de dones en té.

(13) La majoria de jornades parcials són desenvolupades per homes. Algunes d'aquestes parcialitats tenen a veure amb el manteniment de les condicions laborals d'origen.

(14) Pel que fa a la jornada i l'horari, també existeixen diferències considerables que suposen *de facto* importants desigualtats a l'interior de la plantilla.

4.3. Accés a l'organització

Fortaleses

(1) Les ofertes laborals de **betevé** es troben a l'abast de tothom i es publiquen al web i les xarxes socials de l'organització, a banda d'altres xarxes professionals com a LinkedIn.

(2) En els processos de selecció es fan servir estratègies que vetllen per la igualtat d'oportunitats, com per exemple l'establiment dels barems de puntuació o de les preguntes a formular en l'entrevista de manera prèvia.

(3) Les dades mostren paritat en les noves incorporacions a l'empresa en el període de temps analitzat.

Reptes i oportunitats de millora

(4) Millorar el protocol o procediment de selecció que regula l'accés a l'organització i que aquest inclogui de manera més específica els mecanismes que garanteixen la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

(5) Donar a conèixer aquest protocol o procediment a la plantilla per combatre la percepció existent, entre algunes persones, que no es garanteix prou la igualtat d'oportunitats en la selecció de personal.

(6) Incloure mecanismes per combatre la segregació horitzontal als processos de selecció.

(7) Assegurar que les persones que participen en els processos de selecció disposen de formació en igualtat d'oportunitats.

4.4. Formació interna i/o contínua

Fortaleses

(1) La majoria de la plantilla està bastant motivada amb el fet de rebre formació en matèria d'igualtat.

Reptes i oportunitats de millora

(2) Tot i que es van realitzar formacions puntuals en matèria de gènere, no eren obligatòries i, per tant, només una part de la plantilla ha rebut formació en aquest àmbit. Aquestes formacions van suposar un bon punt de partida, però cal estendre-les i reforçar-les.

(3) Disposar d'un sistema de gestió de dades de les formacions amb informació desagregada per sexe, departament, grup professional, etc.

(4) Disposar d'un pla de formació intern que garanteixi el dret a la formació contínua i el desenvolupament professional de les persones treballadores, en el qual s'integrin també formacions específiques en matèria d'igualtat de gènere.

(5) Definir i acordar les necessitats formatives entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores. Aquesta definició pot incloure l'acord dels continguts didàctics dels materials i cursos formatius, l'horari i format de les actuacions formatives, etc. En aquest sentit, cal valorar la pertinència de constituir una comissió de formació i que els membres que la integrin disposin de formació per tal de garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació interna.

(6) Establir canals que facilitin a la plantilla expressar les seves necessitats o interessos formatius.

(7) Organitzar accions de formació de caràcter general en igualtat d'oportunitats i diversitat sexual i de gènere adreçades a tota la plantilla i a les noves incorporacions, on s'exposi així mateix el compromís de l'organització en aquest àmbit.

(8) Oferir formació específica en matèria de gènere per a alguns llocs de treball que faciliti incloure la perspectiva de gènere al lideratge, coordinació i gestió d'equips, a l'àmbit de prevenció de riscos laborals i recursos humans i als diferents departaments implicats d'una manera o altra en els processos comunicatius, entre altres.

4.5. Promoció i/o desenvolupament professional

Fortaleses

(1) Les dades de les promocions internes analitzades no constaten que s'hagin promocionat en menor mesura les dones; tot el contrari.

Reptes i oportunitats de millora

(2) L'organització no disposa d'un protocol o procediment que detalli la gestió de promocions internes, del desenvolupament professional ni de plans de carrera professional, que alhora especifiquin mecanismes concrets adreçats a garantir la igualtat d'oportunitats.

(3) Existeix la percepció generalitzada entre la plantilla que a **betevé** és molt difícil promocionar i millorar el desenvolupament professional.

(4) En la mesura que sigui possible, promoure la promoció interna de la plantilla de **betevé.**

(5) Evitar les promocions per designació, atès que aquest procediment és més susceptible de reproduir de manera implícita desigualtats de gènere.

(6) Millorar la transparència del procés de selecció emprat per cobrir les places vacants de promoció interna i millorar el procés de comunicació a la plantilla per assegurar que es transmet correctament la informació i que les persones treballadores s'assabenten de l'oferta. Aquesta és una oportunitat per combatre la percepció que hi ha entre la plantilla segons la qual els processos de promoció no són prou transparents.

(7) Analitzar en major profunditat les barreres que produeixen les circumstàncies personals i familiars en la promoció i el desenvolupament professional, per tal de poder tenir-les en compte i disminuir-ne l'efecte.

(8) Un percentatge significatiu de la plantilla, especialment de treballadores, té la percepció que homes i dones no tenen les mateixes oportunitats de promoció interna.

4.6. Retribució

Fortaleses

(1) En general, es percep poc l'existència de bretxa salarial a **betevé**.

Reptes i oportunitats de millora

(2) Existeix bretxa salarial en la retribució del sou base. Així mateix, cal tenir en compte que si se segrega l'anàlisi per convenis d'aplicació, la bretxa salarial en el sou base és significativament favorable als homes en el cas del Pacte ICB, mentre en el cas del Pacte BCN Audiovisual existeix una bretxa salarial pràcticament insignificant.

(3) Realitzar una auditoria salarial amb perspectiva de gènere que inclogui un examen dels llocs de treball, per disposar de més informació sobre les diferències salarials i analitzar-ne les possibles causes, amb la finalitat d'identificar oportunitats de millora futura per continuar avançant cap a la igualtat retributiva.

(4) Existeix bretxa salarial favorable als homes en els complements salarials obligatoris i la retribució de les hores extres, especialment significativa en el cas de la retribució de les hores extres. En aquest sentit, suposa una oportunitat analitzar la revisió de tots aquests complements a partir d'una auditoria salarial.

4.7. Temps de treball i corresponsabilitat

Fortaleses

(1) Més de la meitat de la plantilla de **betevé** consideren que s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral.

(2) Recentment s'ha acordat unificar les condicions relatives a permisos, vacances i conciliació entre tota la plantilla, agafant com a referència les condicions més avantatjoses que reconeix el Pacte ICB.

Reptes i oportunitats de millora

(3) Difondre i donar a conèixer les mesures de conciliació existents a **betevé**.

(4) Evitar programar reunions en horaris que no facilitin la conciliació.

(5) Les possibilitats de conciliació de gran part de la plantilla de **betevé** estan subjectes als requeriments de la producció audiovisual i la immediatesa que caracteritzen el sector comunicatiu. En aquest sentit, suposa una oportunitat de millora realitzar una anàlisi en què col·labori la plantilla de les oportunitats de canvi que existeixen.

(6) Plantejar mesures de corresponsabilitat que promoguin l'assumpció del treball domèstic i de cures per part dels homes, per tal d'impulsar un ús més equitatiu de les mesures de conciliació disponibles.

(7) Vetllar perquè l'ús de les mesures de gestió del temps de treball i conciliació (baixes de maternitat i paternitat, reducció de jornades per cura de fills, etc.) no suposin en la pràctica un fre al desenvolupament professional, especialment en el cas de les dones.

(8) Elaborar un procediment per regular de manera formal la flexibilitat horària en aquells llocs de treball on sigui viable aplicar aquesta mesura de conciliació.

4.8. Comunicació inclusiva i no sexista

Fortaleses

(1) Una part considerable de la plantilla està sensibilitzada sobre la importància de l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista.

(2) Un percentatge elevat de la plantilla afirma que sempre o sovint s'utilitza el llenguatge inclusiu en el seu departament.

Reptes i oportunitats de millora

(3) S'observa un baix ús del llenguatge inclusiu en les pràctiques col·loquials de comunicació verbal de la plantilla.

(4) Establir criteris compartits (protocol, decàleg...) pel que fa a la inclusió de la perspectiva de gènere en el llenguatge i productes comunicatius, que facilitin que no només aquelles persones amb sensibilitat utilitzin el llenguatge inclusiu i/o produeixin continguts amb perspectiva de gènere.

(5) Crear una guia d'ús del llenguatge no sexista que en faciliti l'ús i difondre-la entre tota la plantilla.

(6) Realitzar formacions internes a la plantilla pel que fa a ús de llenguatge no sexista, especialment als treballadors que pel seu lloc de treball sigui més prioritari que sàpiguen utilitzar la comunicació i el llenguatge inclusius.

(7) Examinar la possibilitat de comptar amb la figura de l'editor de gènere, que ajudi a avançar en la inclusió de la perspectiva de gènere en el tractament dels productes comunicatius produïts i contractats (producció associada o aliena) i a les àrees d'informatius i tècniques (realització, grafisme, muntatge...) seguint el model d'altres mitjans de comunicació.

(8) Revisar els documents interns i les diferents seccions del web per eliminar les fórmules que denoten un ús poc inclusiu o androcèntric del llenguatge.

4.9. Salut laboral

Fortaleses

(1) Existeix un Comitè de Seguretat i Salut paritari en què participa la representació legal de la plantilla. Aquest és l'òrgan en el qual s'expressen les diverses necessitats en matèria de seguretat i salut laboral.

(2) La plantilla percep majoritàriament que es garanteix bastant la salut i seguretat de les dones embarassades i lactants.

(3) Es recullen dades desagregades per sexe sobre els accidents laborals i les baixes per contingències comunes.

Reptes i oportunitats de millora

(4) Elaborar l'avaluació dels riscos psicosocials.

(5) Millorar l'adaptació dels espais compartits, com lavabos o vestuaris, per a aquelles persones que no s'identifiquin amb cap dels gèneres binaris tradicionals per tal de garantir-ne la comoditat.

(6) Habilitar més lavabos que facilitin l'ús de la copa menstrual.

(7) Adequar les formacions i l'anàlisi dels riscos laborals a la realitat dels diferents llocs de treball de la plantilla, des d'una perspectiva de gènere.

(8) Oferir formació a agents implicats (Comitè de Seguretat i Salut, figura externa, etc.) sobre com incorporar la perspectiva de gènere a la salut laboral i prevenció de riscos laborals. Aquesta formació pot facilitar-los l'anàlisi amb perspectiva de gènere dels accidents de treball i les baixes per contingència que es produeixin els pròxims anys.

4.10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

Reptes i oportunitats de millora

(1) Un percentatge significatiu de les persones que han respost el qüestionari afirmen conèixer algun cas d'assetjament o tenir-ne sospites.

(2) Elaborar un protocol d'actuació per saber què fer i com actuar en casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

(3) Establir i donar a conèixer figures de referència a qui acudir en el cas de viure o detectar assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.

(4) Fer actuacions de sensibilització amb la plantilla amb l'objectiu de reduir les actituds i comportaments sexistes.

5. Pla d'acció

Línia estratègica 1. Cultura i gestió organitzativa

Avançar i reivindicar la igualtat entre dones i homes com a principi bàsic i transversal de l'organització.

Avançar en la gestió organitzativa interna en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats.

1.1. Crear la Comissió de Seguiment d'Igualtat com a òrgan per garantir l'aplicació del pla, així com el seu seguiment i la seva avaluació.

1.2. Establir el reglament de funcionament de la Comissió de Seguiment d'Igualtat.

1.3. Generar una figura referent vinculada en l'àmbit de la igualtat de gènere i definir les seves funcions.

1.4. Avançar cap a la definició d'unes estructures de govern paritàries.

1.5. Dotació de pressupost que permeti realitzar les accions previstes en el pla.

1.6. Inclusió del principi d'igualtat de manera transversal al conveni col·lectiu.

Integrar el compromís per la igualtat d'oportunitats i la gestió de la diversitat com a eix estratègic de l'organització.

1.7. Impulsar el compromís en la igualtat d'oportunitat en la política de l'organització.

1.8. Incloure en els plecs de contractació com a criteri d'adjudicació que les empreses subcontractades disposin d'un pla d'igualtat.

Transmetre el compromís de **betevé** en relació amb la igualtat d'oportunitats a la plantilla, així com al conjunt de la societat.

1.9. Dur a terme accions periòdiques de sensibilització dirigides a la plantilla en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats i la no discriminació.

1.10. Donar a conèixer el Pla d'igualtat intern entre tota la plantilla, i introduir-lo en el manual o accions d'acollida del personal nou.

1.11. Instar l'empresa a millorar l'accessibilitat a la intranet i establir un espai amb informació sobre igualtat de gènere.

1.12. Fer una comunicació corporativa amb perspectiva de gènere de **betevé** al conjunt de la societat com a servei públic.

Línia estratègica 2. Condicions laborals

Avançar en el foment d'unes condicions laborals igualitàries i una representació paritària a totes les àrees de treball de l'organització.

Promoure una presència i posició equilibrada de dones i homes a les diferents categories professionals i departaments per reduir la segregació vertical i horitzontal identificada a la diagnosi.

2.1. Generar una mesura d'acció positiva respecte a la selecció de personal en cas que hi hagi un empat en la puntuació per l'accés a una oferta de feina fent prevaldre el sexe menys representat al departament.

2.2. Generar una mesura d'acció positiva respecte a la selecció de personal en cas que hi hagi un empat en la puntuació per l'accés a una oferta de feina fent prevaldre el sexe menys representat a la categoria professional.

Incorporar la perspectiva de gènere en el procés de valoració dels llocs de treball per tal de reconèixer el treball de totes les persones en l'organització.

2.3. Identificar els departaments amb menys reconeixement a **betevé**.

2.4. Engegar actuacions que ajudin a reforçar el reconeixement dels departaments menys reconeguts actualment.

Línia estratègica 3. Accés a l'organització

Garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en els processos de selecció i accés a l'organització.

Assegurar la perspectiva de gènere al conjunt de procediments/instruments de selecció de persones per garantir l'objectivitat, transparència i la no discriminació basada en el gènere en els processos de selecció de personal.

3.1. Realitzar formació en igualtat de gènere al departament de recursos humans, relacionades amb la neutralitat efectiva dels processos selectius.

3.2. Garantir que la constitució de les comissions de selecció de personal incloguin un 50 % de dones i procurar que hi hagi paritat.

3.3. Incloure mecanismes que garanteixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el procediment de selecció que regula l'accés a l'organització.

3.4. Donar a conèixer el procediment de selecció a la plantilla.

3.5. Incloure de manera explícita el compromís de **betevé** amb la igualtat de gènere en la publicació d'ofertes laborals.

Línia estratègica 4. Formació interna i contínua

Assegurar el dret a la formació contínua de la plantilla i oferir formacions específiques en matèria d'igualtat de gènere.

Elaborar i implementar continguts específics sobre igualtat d'oportunitats entre dones i homes, que respongui a les necessitats de la plantilla i la Comissió de Seguiment d'Igualtat.

4.1. Definir i acordar les necessitats formatives en matèria d'igualtat d'oportunitats i diversitat sexual i de gènere entre l'empresa i la Comissió de Seguiment d'Igualtat.

4.2. Oferir formacions específiques en matèria d'igualtat de gènere, d'acord amb les necessitats definides en l'acció 4.1.

4.3. Establir canals que facilitin a la plantilla expressar les seves necessitats o interessos formatius en matèria d'igualtat de gènere.

4.4. Dissenyar un pla de formació intern amb perspectiva de gènere que afavoreixi el desenvolupament professional de la plantilla.

4.5. Crear un sistema de recollida de dades desagregat per sexe pel que fa a la participació de la plantilla a les accions formatives.

Dotar d'eines, capacitats i coneixements el personal de **betevé** per aconseguir la igualtat d'oportunitats dins l'organització.

4.6. Realitzar accions de formació obligatòries de caràcter general en igualtat d'oportunitats i diversitat sexual i de gènere adreçades a tota la plantilla.

4.7. Oferir formació específica en matèria de gènere a determinats òrgans i/o llocs de treball que faciliti incloure la perspectiva de gènere al conjunt de l'organització.

Línia estratègica 5. Promoció i/o desenvolupament professional

Incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques de promoció i/o desenvolupament professional.

Garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en els processos de provisió de llocs de treball per promoció interna.

5.1. Identificar possibles desigualtats de gènere en els itineraris professionals i de carrera.

5.2. Dissenyar mecanismes concrets adreçats a garantir la igualtat d'oportunitats en els procediments que regulen els processos de promoció interna.

5.3. Estudiar estratègies d'identificació de candidats a llocs de treball de nivell superior al lloc de partida, des de la perspectiva de gènere.

5.4. Valorar la formació en matèria de gènere en els processos de promoció interna.

Avançar cap a una millor comunicació interna dels processos de promoció.

5.5. Millorar el procés de comunicació interna de les places vacants i/o processos de promoció.

5.6. Millorar la transparència del procés de selecció emprat per cobrir les places vacants mitjançant promoció interna.

Línia estratègica 6. Retribucions

Garantir la igualtat retributiva entre dones i homes i millorar el control dels factors que poden generar discriminacions salarials directes o indirectes.

Continuar avançant en la reducció del nombre de factors que afavoreixen les diferències retributives entre dones i homes.

6.1. Elaborar el registre retributiu de **betevé**, actualitzar-lo de manera anual i garantir-ne l'accés al Comitè d'Empresa quan així ho sol·liciti, tal com estableix la normativa vigent.

6.2. Realitzar una auditoria salarial amb perspectiva de gènere que inclogui un examen dels llocs de treball, tal com estableix la normativa vigent.

6.3. Dur a terme les actuacions necessàries per corregir les problemàtiques detectades a l'auditoria salarial.

6.4. Exposar el compromís ferm de **betevé** amb la igualtat retributiva entre dones i homes al Conveni Col·lectiu, aprofitant que s'elaborarà pròximament.

Línia estratègica 7. Temps de treball i corresponsabilitat

Afavorir la corresponsabilitat i consolidar una política de conciliació de la vida laboral, personal i familiar per a tota la plantilla.

Fomentar el coneixement de les mesures de conciliació i corresponsabilitat disponibles per a la plantilla.

7.1. Elaborar un document que reculli les mesures de conciliació existents per a tota la plantilla i fer-ne difusió.

7.2. Sensibilitzar i informar sobre el dret a la corresponsabilitat de la plantilla i dur a terme actuacions específiques adreçades als homes.

7.3. Elaborar una guia de preguntes freqüents en relació amb el gaudi de permisos, excedències i altres instruments legals per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Consolidar mesures de conciliació i corresponsabilitat que no incideixin negativament en la carrera professional de les persones que s'hi acullin.

7.4. Proposar mesures que garanteixin que el personal que gaudeixi de mesures de conciliació no vegi perjudicat el desenvolupament de la seva carrera professional, ni les seves possibilitats de promoció i accés a la formació.

7.5. Estudiar en el si de les negociacions col·lectives la regulació de treball no presencial en determinats àmbits, criteris i condicions, com a instrument per desincentivar les reduccions de jornada.

Línia estratègica 8. Comunicació inclusiva i no sexista

Institucionalitzar pràctiques inclusives i no sexistes en l'ús del llenguatge i les imatges a tota l'organització.

Propiciar la implantació de pràctiques inclusives i no sexistes en l'ús del llenguatge a través de la sistematització de l'ús del llenguatge a la documentació i a les comunicacions tant internes com externes.

8.1. Establir un decàleg que formalitzi el procediment per incloure la perspectiva de gènere al llenguatge i productes comunicatius, i crear una guia de llenguatge inclusiu que en faciliti l'ús entre tota la plantilla i totes les empreses que elaborin continguts per a **betevé**.

8.2. Revisar la documentació, el programa de gestió de continguts, el web i les comunicacions internes, per assegurar un ús inclusiu del llenguatge seguint les indicacions de la guia.

8.3. Fer formacions internes a la plantilla pel que fa a ús de llenguatge inclusiu, especialment als treballadors que pel seu lloc de treball sigui més prioritari.

Vetllar per la transmissió dels valors de la igualtat de gènere, promoure el coneixement i la difusió d'una imatge plural i no estereotipada de dones i homes.

8.4. Introduir suports propis de difusió de **betevé** que ajudin a visibilitzar el compromís de l'empresa amb la igualtat, a través de la difusió de missatges sobre aquesta matèria.

8.5. Examinar la possibilitat de tenir la figura de l'editora de gènere, que ajudi a avançar en la inclusió de la perspectiva de gènere en el tractament dels productes comunicatius produïts i contractats.

Línia estratègica 9. Salut laboral

Avançar en la implantació d'una estratègia de prevenció de riscos laborals i de vigilància de la salut que incorpori la perspectiva de gènere i que garanteixi un entorn saludable i lliure de riscos per a dones i homes.

Integrar la perspectiva de gènere i la protecció dels col·lectius especialment sensibles al sistema de seguretat i salut de l'organització.

9.1. Instar l'empresa a tenir en compte la perspectiva a de gènere en l'avaluació dels riscos psicosocials.

9.2. Oferir formació a agents implicats (Comitè de Seguretat i Salut, figura externa, etc.) sobre com incorporar la perspectiva de gènere a la salut laboral i prevenció de riscos laborals.

9.3. Realitzar una anàlisi de les formacions en riscos laborals d'acord amb els resultats de l'avaluació dels riscos psicosocials, per identificar punts de millora.

9.4. Adequar les formacions sobre riscos laborals per donar resposta a les necessitats identificades en l'actuació 9.3.

Protegir la salut i el benestar en el treball de les dones i les persones no binàries.

9.5. Facilitar un espai de lactància amb nevera, en cas que se sol·liciti.

9.6. Millorar l'adaptació dels espais compartits, com lavabos o vestidors, per a aquelles persones que no s'identifiquin amb cap dels gèneres binaris tradicionals per garantir que se sentin còmodes.

9.7. Habilitar més lavabos que facilitin l'ús de la copa menstrual.

Línia estratègica 10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Garantir un entorn laboral lliure d'assetjament sexual o per raó de gènere.

Disposar d'eines i procediments per la prevenció i l'abordatge de casos d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere i informar-ne la plantilla.

10.1. Elaborar un protocol per a la prevenció i l'abordatge de casos d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.

10.2. Difondre el protocol a tota la plantilla de manera periòdica.

Sensibilitzar i dotar d'eines la plantilla per a una prevenció eficaç de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.

10.3. Impartir formació que ajudi a sensibilitzar la plantilla sobre la incidència d'aquestes situacions i els faciliti conèixer els procediments d'actuació establerts al protocol.

10.4. Engegar actuacions de prevenció d'actituds i comportaments sexistes en àmbit intern.

6. Aplicació i seguiment

6.1. Context previ

L'aprovació del Pla d'igualtat intern es realitzarà el març del 2021 i es preveu començar a implementar-lo un cop estigui aprovat, fins al març del 2025. Per tal de facilitar-ne el seguiment i adaptar-lo a les necessitats de cada moment, es proposa organitzar el desplegament de les accions a partir d'un pla de treball anual, amb les accions corresponents per a aquell període, i un sistema de seguiment i avaluació:

- Pla de treball anual: és el conjunt d'accions que s'ha acordat desenvolupar en el període d'un any, tot i que algunes de les accions tinguin continuïtat més enllà. A partir del primer any d'implementació del Pla d'igualtat, el Pla de treball inclourà una selecció de les accions prioritzades per al'any següent, fetes pert la Comissió de Seguiment d'Igualtat a partir de l'informe de seguiment de l'any anterior i d'acord amb la calendarització planificada. Aquest Pla de treball anual haurà de ser validat per la Comissió de Seguiment. Pot contenir tant les accions ja previstes com accions de l'any anterior que tenen continuïtat o que no s'han pogut implementar, a banda d'altres accions noves que es considerin oportunes.

✔ Accions: són cadascuna de les mesures que formen el Pla d'igualtat intern que impliquen diferents agents responsables. Cada acció és responsabilitat d'un o més agents. Cada acció ha de ser avaluada en si mateixa, a partir dels indicadors de seguiment i avaluació.

✔ Sistema de seguiment del pla: s'entén per seguiment l'activitat quotidiana vinculada a la gestió interna del pla, que es duu a terme de forma permanent i contínua i que no implica realitzar un judici sobre el pla, és a dir, la supervisió contínua i periòdica de l'execució del pla, per tal d'assegurar que s'estan desenvolupant les activitats programades i que el pla compleix els objectius. Es realitza durant tot el període d'implementació del pla i se'n deriva un informe de seguiment anual; permet conèixer el grau d'execució de les accions i el grau d'assoliment dels objectius a partir dels indicadors de seguiment.

Pel que fa a l'avaluació, es tracta d'una reflexió global i profunda del pla, que analitza no només el compliment dels objectius, sinó que jutja globalment el pla, centrant-se en el disseny i resultats, i no només en el procés d'execució de les accions. De manera que consisteix en una recopilació i anàlisi sistemàtiques de la informació, que permet emetre judicis sobre el mèrit i valor del pla. Es realitza en els moments clau d'execució del pla, i permet conèixer els canvis i/o impactes que ha provocat sobre la plantilla i l'empresa.

És a dir, l'avaluació consisteix en un exercici d'anàlisi per conèixer en quina mesura s'ha aconseguit modificar la situació inicial a través de la intervenció del pla, i entendre així per què, per a qui i en quin context ha estat possible. Només d'aquesta manera es podrà saber si la intervenció ha produït els canvis esperats, si ha incidit sobre la plantilla i sobre l'empresa, si ha provocat efectes inesperats i imprevistos, si ha estat plantejada de forma coherent, si s'hi han destinat els recursos necessaris o si ha comptat amb els agents responsables adequats. Així, amb tota aquesta informació, es podrà decidir si és pertinent donar continuïtat a les accions, si cal replantejar-les o bé si el problema inicial ja ha estat

resolt. L'avaluació permet prendre decisions per millorar el pla, com també aprendre i aproximar-se amb més detall a la realitat sobre la qual s'està intervenint.

Pel que fa al seguiment i l'avaluació del Pla d'igualtat intern, persegueix els objectius següents:

- Impulsar i garantir el desenvolupament del pla i donar solució als problemes que puguin sorgir durant el procés d'implementació.
- Valorar la implementació i els resultats del conjunt d'accions realitzades en el pla.
- Proposar recomanacions i propostes de millora per elaborar i desenvolupar el Pla d'igualtat intern següent.

6.2. Eines de seguiment

6.2.1. Comissió de Seguiment d'Igualtat

Per tal de realitzar les tasques de seguiment anual es formarà la Comissió de Seguiment d'Igualtat, tal com es recull en el Pla d'acció. La creació d'aquesta comissió així com el reglament que n'organitzi el funcionament seran dues de les primeres accions del Pla d'igualtat intern 2021-2025:

- Composició: en compliment de la normativa vigent, i per voluntat de l'empresa i la part social, la Comissió de Seguiment la compondran:
    - quatre persones del Comitè d'Empresa, amb la participació de tots els sindicats amb representació a **betevé**
    - quatre persones de la Comissió de Dones
    - una persona del Comitè Professional
    - cinc persones de la representació legal de l'empresa
    - una persona suplent de la part social i una persona suplent de la representació de l'empresa
- Atribucions: la comissió farà les tasques pertinents vinculades al seguiment i avaluació del Pla d'igualtat intern, tindrà la responsabilitat de realitzar un informe de seguiment anual, en què es recullin els indicadors associats a cada acció, així com una valoració de l'execució del pla.
- D'altra banda, també realitzarà tasques d'implementació del pla, en aquelles accions en què es determini que la Comissió de Seguiment d'Igualtat serà l'agent responsable de desenvolupar l'actuació.
- Correspon també a la comissió la revisió contínua del pla, així com la supressió, modificació o adhesió de les accions que es considerin necessàries, tenint en compte els resultats del seguiment i l'avaluació.
- Funcionament: es durà a terme una Comissió de Seguiment al quadrimestre, és a dir, tres sessions anuals, a través de les quals es farà el seguiment de la implementació del pla, així com tasques d'implementació tal com s'hagi establert en les diferents accions.

Per tal de realitzar les tasques de seguiment i implementació del pla es computen tres hores per sessió i dues hores associades a tasques prèvies o posteriors a les sessions. D'altra banda, quedaran cobertes també les hores que calgui destinar a projectes concrets vinculats al Pla d'igualtat intern, i serà la mateixa comissió qui considerarà les hores que cal destinar a cada projecte concret.

En aquest sentit, aquelles persones que no disposin d'hores sindicals per realitzar les tasques associades al correcte desenvolupament de la Comissió de Seguiment disposaran com a mínim de 15 hores laborals anuals per destinar a les sessions de seguiment, que seran compensades tal com estableixi el Departament de Recursos Humans.

Pel que fa a la presa de decisions de la Comissió de Seguiment, per tal de garantir la representació paritària de l'empresa i de la part social, els vots de les persones que representin el Comitè d'Empresa, el Comitè Professional i la Comissió de Dones computaran un punt, mentre que els vots de les persones que representin la part legal de l'empresa computaran 1,8 punts, per compensar així el desequilibri existent en el si de la comissió entre el nombre de persones de la part social i el nombre de persones de la representació legal de l'empresa.

D'altra banda, en el procediment de resolució de discrepàncies o conflictes que puguin sorgir en el termini de vigència del pla, davant d'una situació d'empat o bloqueig en la votació, s'acorda suspendre la negociació durant una setmana i tornar a realitzar la votació transcorregut aquest termini de reflexió. En cas que persisteixi el desacord, correspon al director o directora de la companyia la intervenció per determinar una resolució.

6.2.2. Sistema de seguiment

Per tal d'assolir els objectius recollits en el subapartat Context previ recollit en aquest document, s'ha dissenyat un sistema d'indicadors de seguiment i avaluació associats a cada acció. La majoria d'aquests indicadors donen informació sobre el procés, però també s'hi han inclòs alguns indicadors de resultats.

Els indicadors es recolliran de forma periòdica, tal com s'estableix a les fitxes de les diferents accions, dins dels terminis establerts. L'agent encarregat de recollir els indicadors serà l'agent responsable d'implementar la mesura, qui haurà de traslladar la informació pertinent a la Comissió de Seguiment, perquè la pugui analitzar posteriorment.

Es proposa així elaborar un informe de seguiment anual, a càrrec de la Comissió de Seguiment, com una oportunitat per revisar què s'ha fet fins al moment i valorar si cal modificar, suprimir o afegir accions al Pla d'acció.

7. Avaluació i revisió

7.1. Eines d'avaluació

7.1.1. Comissió de Seguiment d'Igualtat

Tal com s'ha establert a l'apartat anterior, la Comissió de Seguiment d'Igualtat serà l'òrgan responsable de r les tasques d'avaluació del Pla d'igualtat intern 2021-2025. Pel que fa a les tasques d'avaluació, es comptarà amb suport extern, en cas que es consideri necessari.

La composició, atribucions i funcionament de la comissió s'ha detallat a l'apartat Eines de Seguiment.

Temporalització: Es realitzarà una avaluació intermèdia el primer quadrimestre del 2023, i una avaluació final el 2025, amb la finalització de la vigència del pla.

7.1.2. Sistema d'avaluació

Per tal d'assolir els objectius recollits en el subapartat Context previ recollit en aquest document, s'ha dissenyat un sistema d'indicadors de seguiment i avaluació associats a cada acció. La majoria d'aquests indicadors donen informació sobre el procés, però també s'hi han inclòs alguns indicadors de resultats.

Els indicadors es recolliran de forma periòdica, tal com s'estableix en les fitxes de les diferents accions, dins dels terminis establerts. L'agent encarregat de recollir els indicadors serà l'agent responsable d'implementar la mesura, qui haurà de traslladar la informació pertinent a la Comissió de Seguiment, perquè la pugui analitzar posteriorment.

Es proposa així elaborar un informe d'avaluació intermedi i un informe d'avaluació final, a càrrec de la Comissió de Seguiment. L'avaluació intermèdia s'entén com una oportunitat per revisar què s'ha fet fins al moment i valorar si cal modificar, suprimir o afegir accions al Pla d'acció. Pel que fa a l'avaluació final, s'entén com una oportunitat per analitzar en detall quines accions han obtingut resultats i canvis sobre la plantilla i l'empresa i quines no, per tal de replantejar accions noves en el Pla d'igualtat següent o mantenir aquelles que hagin funcionat.

En aquest informe d'avaluació final es recomana incloure-hi informació que permeti diferenciar l'avaluació del disseny de la implementació, dels resultats i, si és possible per la informació disponible, de l'impacte del pla. Tanmateix, s'hi han d'incloure recomanacions i propostes de millora de cara a l'elaboració del segon pla.

Es proposa per a l'avaluació final recollir les dades a través de la diagnosi del pla següent i realitzar-ne una comparativa respecte a la diagnosi anterior, de l'any 2020, per tal de poder detectar canvis i impactes, de caire qualitatiu i quantitatiu, sobre l'empresa i la plantilla.

8. Procediment de modificació

S'estableixen dos procediments de modificació en funció del supòsit de partida:

- Revisió per compliment de la normativa vigent: tal com estableix la normativa vigent, existeixen quatre supòsits pels quals es marca l'obligatorietat de revisar el Pla d'igualtat intern:
    - Quan es posi de manifest la manca d'adequació del pla als requisits legals i reglamentaris, o la seva insuficiència com a resultat d'una actuació de la Inspecció de Treball i la Seguretat Social.
    - Quan es produeixi una fusió, absorció, transmissió o modificació de la forma jurídica de l'empresa.
    - Davant de qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla o els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de les condicions de treball o les situacions analitzades en la diagnosi d'igualtat que hagi servit de base per elaborar-lo.
    - Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la falta d'adequació del Pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

    - En el cas que es doni alguna d'aquestes circumstàncies, serà obligatòria la revisió del pla per part de la Comissió de Seguiment. En aquest cas la revisió implicarà l'actualització de la diagnosi, així com de les accions del pla afectades, en la mesura necessària.
- Revisió voluntària de la Comissió de Seguiment: es realitzarà en el supòsit que la comissió, a través de les tasques de seguiment i avaluació, consideri majoritàriament que cal incloure, reorientar, millorar, corregir, intensificar o deixar d'aplicar l'acció o accions que es considerin. En aquest cas, no és obligatòria la revisió de la diagnosi.

El procediment per resoldre possibles discrepàncies davant d'una situació d'empat o bloqueig en la votació, tal com s'ha establert en l'apartat de seguiment del pla, consistirà en la suspensió de les negociacions durant una setmana, i es tornarà a realitzar la votació un cop transcorregut aquest termini de reflexió. En cas que persisteixi el desacord, correspon al director de la companyia la intervenció per determinar una resolució.