PLA DE DIVERSITAT

2024 · 2028

3cat

Aquest pla ha estat aprovat per acord del Consell de Govern de la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals en la sessió del 8 de maig del 2024

ÍNDEX

1 PER QUÈ, LA DIVERSITAT? 5 ARGUMENTS 5

2 COM S'HA FET EL PLA 9

3 DIAGNOSI 12

4 OBJECTIUS GENERALS I ESPECÍFICS 20

5 EIXOS I MESURES 22

A. Formació i sensibilització interna 24

A1: Integració de la diversitat en el Pla de Formació Interna de 3Cat

A2: Formació específica a comandaments intermedis per al seguiment de la implementació del Pla de Diversitat

B. Continguts i eines 28

B1: Desenvolupament de l'Agenda de l'Expertesa

B2: Actualització del Llibre d'estil de 3Cat, amb la incorporació de més perspectiva de diversitat

B3: Impuls a la presència d'expressions culturals diverses en els continguts

B4: Implementació de criteris de diversitat en la contractació de serveis externs en la generació de continguts i proveïment de serveis

B5: Implementació de criteris de diversitat en l'execució de les plataformes de distribució digitals pròpies i del contingut distribuït a plataformes externes, a les xarxes socials i als agregadors d'àudio

B6: Millora de l'accessibilitat en els productes i serveis digitals de 3Cat

B7: Millora de l'accessibilitat en la distribució lineal dels continguts audiovisuals de 3Cat

B8: Desenvolupament de més continguts en llenguatge fàcil

B9: Contribució al reconeixement de la diversitat corporal i la lluita contra la pressió estètica

B10: Desenvolupament o coordinació d'accions d'educació mediàtica al voltant de la diversitat

B11: Incorporació transversal de continguts relacionats amb la diversitat en nous formats d'entreteniment adreçats al gran públic

B12: Nou pool de verificació en el projecte de renovació dels informatius de 3Cat

B13: Incorporació de la subtitulació multiidioma

C. Recursos humans 45

C1: Incorporació de criteris de diversitat en els programes de beques

C2: Ampliació de les fonts de cerca de professionals i captació de talent

C3: Inclusió de la diversitat en els criteris de contractació

D. Dades 50

D1: Diagnosi inicial de la diversitat a 3Cat

D2: Anàlisi continuada de la composició de la plantilla i els serveis externalitzats

D3: Establiment de fites concretes per al seguiment dels objectius en matèria de diversitat als continguts de 3Cat

D4: Foment de criteris d'etiquetatge que promoguin i preservin la diversitat

D5: Protocol d'avaluació de la diversitat en els continguts de producció pròpia o aliena

6 GOVERNANÇA, METODOLOGIA D'IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT DEL PLA 57

PER QUÈ, LA DIVERSITAT?

5 ARGUMENTS

1

REPRESENTACIÓ DE LA SOCIETAT I VALOR PÚBLIC DE LA DIVERSITAT

Els mitjans de comunicació públics han de reflectir la societat a la qual s'adrecen, reconeixent-ne la pluralitat. Tota persona té dret a uns mitjans públics en els quals pugui trobar continguts i espais que la representin. Els mitjans de comunicació poden afavorir el coneixement de la diversitat d'identitats i expressions que conviuen a Catalunya i contribuir a l'educació sobre la diversitat, una qüestió que és especialment important en un context de creixement dels discursos d'odi. Mitjançant l'aportació d'informació, continguts i anàlisi al voltant de la diversitat cultural, els mitjans també contribueixen a l'exercici dels drets culturals per part de la ciutadania.

2

CONTRIBUCIÓ A LA COHESIÓ I VISUALITZACIÓ DE REFERENTS

Els mitjans de comunicació poden contribuir a la cohesió social, especialment si arriben a un ventall ampli de la societat. En el cas de 3Cat cal posar en valor la capacitat de generar narratives i referents compartits per la població, així com el foment del català com a llengua comuna i que contribueix a la cohesió social i l'ampliació d'oportunitats per a qui l'aprèn i la utilitza. D'altra banda, els mitjans públics, quan incorporen persones diverses a la seva programació, ofereixen a infants i joves referents en els quals es poden emmirallar.

3

POSICIONAMENT EN UN MERCAT GLOBAL

En el context de la globalització, guanyen pes aquells continguts que reflecteixen realitats concretes, en tota la seva complexitat. 3Cat pot esdevenir un aliat del sector audiovisual nacional i internacional mitjançant l'aportació de continguts que reflecteixin el valor d'allò local i connectin, des de la diversitat, amb públics internacionals.

4

CREATIVITAT I INNOVACIÓ QUE DERIVEN DE LA DIVERSITAT

Les organitzacions més diverses incrementen la seva creativitat i la seva capacitat d'innovar. Fer 3Cat més diversa internament li permetrà ampliar els coneixements, les mirades i les idees, i enfortir-se com a entorn de generació de noves propostes.

5

TENDÈNCIES I RECOMANACIONS INTERNACIONALS

Cada cop són més les corporacions de mitjans públics que adopten estratègies, plans i projectes en l'àmbit de la diversitat, l'equitat i la inclusió, com evidencien les publicacions de la Unió Europea de Radiodifusió (UER-EBU) en aquest àmbit. El Pla de Diversitat de 3Cat s'afegeix a aquesta tendència, que també és coherent amb compromisos internacionals com els que deriven de la Convenció de la UNESCO sobre la Diversitat de les Expressions Culturals o de les recomanacions del Consell d'Europa en matèria de pluralisme dels mitjans i la diversitat dels continguts.

COM S'HA FET EL PLA

Aquest document presenta els fonaments, la diagnosi, els objectius, els eixos i les mesures proposades per al nou Pla de Diversitat de 3Cat, que s'ha elaborat entre març i novembre del 2023. Aquest pla deriva del Pla Estratègic de 3Cat, aprovat a finals del 2022, que té, entre els seus fonaments estratègics, la voluntat de connectar i cohesionar la societat compartint continguts i informació, i de garantir els dret dels catalans a escollir continguts i informació de qualitat en català, a qualsevol lloc. Aquest fet comporta renovar-se com a organització.

El pla s'ha elaborat mitjançant un ampli procés de consultes en el qual han participat agents interns i externs. Se'n poden destacar les següents xifres i aspectes:

- 28 membres de la Comissió de Seguiment del Pla, que ha vetllat per als objectius i la difusió interna
- 55 participants a les taules de debat: 40 representants de diversos estaments de 3Cat i 15 persones expertes i representants d'entitats invitades
- 13 entrevistes amb persones internes i externes
- 16 altres persones i entitats externes participants en les trobades de reflexió sobre la presència de la diversitat a 3Cat i com enfortir-la
- 10 experiències de corporacions internacionals de mitjans públics analitzades com a referència
- Anàlisi de documentació pròpia de 3Cat i d'altres fonts significatives per al coneixement de la realitat catalana i dels mitjans de comunicació, com l'Institut d'Estadística de Catalunya (Idescat), el Consell de l'Audiovisual de Catalunya (CAC), etc.

DIMENSIONS DE LA DIVERSITAT

Entre les diverses dimensions que conformen la diversitat, el Pla de Diversitat de 3Cat fa un èmfasi especial en els aspectes relatius a la diversitat d'orígens i ètnica, així com amb les qüestions relacionades amb les discapacitats. També s'aborden, en menor mesura, la diversitat sexual, la diversitat generacional o d'edat, i la diversitat estètica. Tots els aspectes de la diversitat recollits al pla hauran de tenir la variable del gènere en especial consideració, com a aspecte essencial per la seva rellevància interseccional. Cal atendre sempre les diferents possibilitats de diversitat dins de la diversitat.

Al Pla de Diversitat, doncs, no s'hi tracta de manera tan explícita la igualtat de gènere, atès que 3Cat té un bagatge més significatiu en aquest àmbit i un Pla d'Igualtat propi. En qualsevol cas, la implementació del pla ha d'integrar la igualtat de gènere en totes les seves accions, com un element transversal.

El Pla de Diversitat té un període d'implementació previst de 5 anys, fins al 2028. Contempla mecanismes de seguiment i governança que haurien de permetre incorporar-hi noves mesures i revisar-lo a partir dels reptes detectats i les noves reflexions que en sorgeixin.

DIAGNOSI

LA DIVERSITAT COM A REPTE

L'atenció a la diversitat en el marc de la missió de servei públic. La Llei 22/2005 de la Comunicació Audiovisual de Catalunya indica que entre les missions específiques del servei públic de comunicació audiovisual de Catalunya hi ha la promoció de la convivència activa, mitjançant l'ús de tots els llenguatges, formats i discursos que, dins el respecte i l'atenció a la diversitat i el pluralisme, permetin el diàleg, la comprensió i la cohesió; i el reforç de la identitat nacional com un procés integrador, en evolució constant i obert a la diversitat. La reflexió al voltant de la representació i el tractament de la diversitat, en les seves diverses dimensions, als mitjans de comunicació públics ha estat molt present des de la dècada del 1980 i ha anat incorporant diferents matisos i accents progressivament. El Mandat marc per al sistema públic audiovisual per al període 2020-2026 fa referència, per exemple, a la necessitat que els continguts dels mitjans públics afavoreixin el coneixement i facilitin la relació i la comprensió mútua amb les persones nouvingudes, tot oferint una informació i unes representacions respectuoses i acurades sobre la diversitat existent al país, reflectir-la en la programació i, alhora, treballar per a la cohesió de la societat catalana. El Pla Estratègic de 3Cat, aprovat el 2022, expressa **la voluntat de ser la "versió original de Catalunya", fet que comporta produir i distribuir continguts que transmetin i promoguin una societat més igualitària i inclusiva, menys estereotipada i més diversa**. També preveu desenvolupar estratègies i accions d'atracció de segments de la població als quals 3Cat no arriba actualment, i impulsar polítiques de diversitat que acostin la composició de la plantilla a la realitat social.

Algunes dades actuals de la diversitat a Catalunya. Segons dades de l'Idescat, l'any 2023 al voltant del 17% de la població de Catalunya tenia una nacionalitat estrangera. Són dades que aporten una aproximació molt superficial davant d'una realitat molt més profunda i complexa, ja que no inclou les segones o terceres generacions. El percentatge de la població amb una discapacitat reconeguda era d'aproximadament el 9%, una proporció que creix any rere any; és probable que el nombre real de persones amb una discapacitat sigui significativament superior si s'hi inclouen aquelles persones que no tenen un reconeixement com a tal. També s'observa un creixement progressiu de la població de 65 anys o més, que representava un 20% de la població catalana.

El significat de la diversitat per a 3Cat, avui. La societat i la cultura catalanes són ara més diverses que no en l'origen de 3Cat, fet que comporta construir un "nosaltres" més ampli i inclusiu, que busqui incloure tant les onades migratòries més recents com les persones arribades de la resta de l'Estat, i que segueixi tenint en el català l'eix vertebrador. El context actual també està marcat per l'increment dels discursos d'odi envers la diferència i, especialment, cap a persones o grups per motius d'origen, religió, gènere o orientació sexual. En atenció a la seva funció de servei públic, un dels objectius de 3Cat podria ser ajudar a trencar amb els discursos d'odi mitjançant, entre d'altres, una millor informació i coneixement al voltant de la diversitat, i el reflex de narratives positives al seu voltant.

La doble dimensió de la diversitat, entre allò local i allò global. Des de la perspectiva de 3Cat, cal apuntar també que la diversitat es planteja com un repte a, com a mínim, dues escales. D'una banda, a Catalunya, cal incrementar la representació d'una societat cada cop més diversa. De l'altra, en un context global marcat per la digitalització i la globalització, que incideixen en les tendències de producció i en les pautes de consum de continguts i afecten la cultura pròpia, la cultura catalana és una realitat minoritzada. A més, a nivell estatal també cal fer front a plataformes amb més capacitat econòmica i un abast de mercat més ampli.

El repte de la diversitat és compartit. Normalitzar la diversitat és un repte de país i 3Cat és una de les institucions que hi han de contribuir. En qualsevol cas, cal assumir que el paper dels mitjans és important, però que no ho pot resoldre tot. En qualsevol cas, 3Cat pot treballar en col·laboració amb altres agents (Govern, sector educatiu, agents socials, entitats, sector cultural, universitats, etc.) i contribuir a generar noves mirades a la diversitat i noves oportunitats per a tothom. Es tracta d'un canvi progressiu que requerirà esforços sostinguts.

LA DIVERSITAT ALS CONTINGUTS I LA SEVA PERCEPCIÓ EXTERNA

Algunes bones experiències de tractament de la diversitat. Des de fa anys s'han impulsat programes específics relacionats amb la diversitat, com ara, *Tot un món, Karakia, Un lloc estrany, D'aquí d'allà,* a TV3; *Capacitats, Campiones* i *Actius*, a Esport3; o *Solidaris* o *Do de llengües*, a Catràdio, que cal posar en valor. També s'han dedicat espais de documentals al *Sense Ficció*, reportatges com els *30 minuts* o bé programes com l'*InfoK* a temàtiques de diversitat i inclusió social. De la mateixa manera, espais d'entreteniment i ficció han incorporat la presència naturalitzada de persones racialitzades o amb diversitat funcional o amb discapacitat intel·lectual. Més recentment, cal destacar també que, en la programació infantil tant del SX3 com de Catràdio, s'ha treballat la diversitat, incorporant-la de manera més quotidiana i normalitzada. Programes com *Eufòria* també han contribuït a incorporar veus diverses en pantalla i generar una imatge més representativa de la societat. Al canal 3/24 s'ha incorporat una presentadora racialitzada, que transmet una imatge diferent dels informatius. Hi ha en curs iniciatives com l'Agenda de l'Expertesa que, fent valer les relacions amb diverses entitats, ha de permetre incorporar més diversitat en entrevistes i tertúlies de manera transversal, més enllà dels continguts més directament relacionats amb la diversitat. D'altra banda, hi ha un molt bon referent en matèria d'informatius, com és la incorporació de la perspectiva de gènere, especialment al voltant del tractament de la violència masclista. S'ha fet formació especialitzada en aquest àmbit per al personal, així com al voltant d'aspectes com la lluita contra el racisme o la diversitat sexual i d'identitat de gènere.

Les dades mostren que hi ha poca diversitat als mitjans de comunicació, en general. Segons un informe recent del CAC, basat en dades de la tardor del 2022, les persones que intervenen amb veu en la programació de TV3 són, molt majoritàriament, persones adultes (76%, tant en el conjunt de la programació com en els telenotícies), blanques (98% en el conjunt de la programació i 96% en els telenotícies) i sense una discapacitat aparent (99% en ambdós casos). Les persones immigrades o amb discapacitat que apareixen en pantalla són majoritàriament homes, en una proporció superior a la que s'observa entre les persones no immigrades o sense discapacitat. Pel que fa als continguts culturals, el 82% de les persones que apareixen en la programació cultural (i el 76% de les que ho fan als informatius) representen la cultura catalana, mentre que les cultures de la resta de l'Estat representen el 13% i el 18% dels continguts, respectivament. En canvi, les cultures no europees ni occidentals només apareixen en un 1% de la programació cultural i en un 0,8% de la informació cultural als telenotícies. D'altra banda, el SX3 destaca per una major diversitat en els perfils que apareixen en pantalla, ja que el 15% de les persones que hi surten són racialitzades.[1]

La complexa tasca de reflectir la diversitat de manera plena. Si s'adopta una perspectiva interseccional (és a dir, aquella que entén que les diverses formes de desigualtat o discriminació es reforcen i generen nombroses diversitats diferents), la diversitat o l'alteritat són inherents a tota persona, per bé que tendim a ser més conscients d'algunes dimensions de la diversitat que no d'altres (per exemple, la diversitat d'origen o la discapacitat poden, almenys en alguns casos, ser més fàcils de detectar que no altres dimensions, però no totes les persones que comparteixin origen o capacitat ho experimentaran de la mateixa manera). En aquest sentit, també cal demanar-se si els aspectes relacionats amb la diversitat s'han de fer sempre explícits, i vetllar per aportar narratives complexes al voltant de la diversitat, que la representin de manera tan exhaustiva i completa com sigui possible. En la pràctica, però, això pot topar amb dificultats pràctiques, com ara el desconeixement o la tendència a recórrer a imatges estereotipades de determinats col·lectius per motius d'economia narrativa.

Continguts en els quals cal avançar més. Així, i malgrat les bones experiències esmentades abans, hi ha el consens que cal seguir avançant més per tal de normalitzar el tractament de la diversitat. En informatius, es detecta la necessitat d'assegurar una visió més sistèmica i ben informada de qüestions com les migracions, la convivència en la diversitat o les discapacitats, i de donar més veu a més comunitats, en situacions més diverses. També es detecten mancances pel que fa a la presència de persones d'orígens diversos o amb discapacitats en els continguts d'entreteniment i de ficció. Així mateix, a nivell social hi ha una consciència creixent sobre el pes que els mitjans de comunicació i els continguts audiovisuals juguen en la definició dels cànons de bellesa i en la percepció dels aspectes físics de les persones, una qüestió que sovint contribueix a perpetuar

[1] Informe 13/2023 del CAC, "Els pluralismes i la diversitat en els continguts de la televisió i de la ràdio lineals. Setembre-desembre 2022" https://www.cac.cat/index.php/node/4006

estereotips i pot contribuir a la discriminació per motius estètics, especialment de les dones.

La diversitat en continguts transversals. Àmbits com la gastronomia, la música, l'humor o els animals permeten abordar la diversitat social i cultural i fer-ho des d'una perspectiva que atreu un públic ampli, com evidencien diversos formats fets per 3Cat (*Eufòria, Tabús*, etc.), així com l'observació de tendències internacionals. Són temàtiques que es podrien potenciar en el futur.

ELS PÚBLICS I LA PERCEPCIÓ EXTERNA DE 3CAT

Dades sobre el perfil dels públics. Una enquesta feta pel Centre d'Estudis d'Opinió (CEO) de la Generalitat l'any 2022 mostra que el 69% de les persones enquestades que declaraven tenir el català com a llengua primera citaven TV3 com el canal de televisió que veien més sovint, però el percentatge baixava fins al 22% entre aquelles que tenien el castellà com a llengua primera. TV3 també era el canal més citat entre les persones amb estudis secundaris i, especialment, entre les que tenen estudis superiors, però era el segon canal entre les que només havien completat l'educació obligatòria o no l'havien acabat. Per edats, TV3 era l'opció preferida en tots els grups d'edat a partir dels 35 anys. Per sota d'aquesta edat, la resposta més freqüent eren les plataformes digitals. Pel que fa al consum de ràdio, Catràdio apareixia com a l'opció preferida de les persones enquestades (10,7%), sent la més escoltada entre les dones i els joves. Amb tot, per edats, Catràdio només era l'opció preferida entre la població de 65 anys o més. Cal dir també que, entre la població de fins a 34 anys, pràcticament la meitat de les persones enquestades van dir que no escoltaven la ràdio.

D'altra banda, de les cadenes de televisió i emissores de ràdio analitzades pel CAC, els mitjans de 3Cat són els que presenten un major índex de representació de la diversitat.[2]

La percepció externa de com 3Cat aborda la diversitat. Moltes persones racialitzades tenen la sensació que només se les consulta per parlar d'immigració o de racisme, fet que reforça estereotips, i no se'n té una visió polièdrica ni s'hi compta de manera continuada. Col·lectius com el poble gitano consideren que la seva representació als mitjans públics és sovint estereotipada, centrada en el folklore o en els trets que confirmen els prejudicis, com ara la delinqüència. Entre els col·lectius de persones amb discapacitat hi ha reflexions similars pel que fa a la poca visibilitat d'aquest segment de població i la superficialitat amb què sovint

[2] Vegeu https://ceo.gencat.cat/ca/barometre/detall/index.html?id=8308

apareix. Així mateix, algunes entitats de persones grans perceben un cert "edatisme" en els continguts de 3Cat, és a dir, la tendència a tractar-les amb una certa infantilització o despersonalització, i lamenten que hi hagin pocs espais que parlin dels drets de les persones grans. Des de dins de la corporació també s'admeten les dificultats per adreçar-se a col·lectius diversos: per exemple, la població jove nascuda a Catalunya però vinculada a comunitats migrants.

La interrelació entre la imatge que projecta la institució i la capacitat d'incorporar diversitat. La percepció d'alguns col·lectius sobre 3Cat pot ser un obstacle perquè determinades persones la puguin veure com una sortida professional: creuen que, per sortir-hi, cal respondre a un determinat estàndard de llengua o imatge. Una major presència de persones diverses en pantalla, en antena o en posicions de poder podria servir perquè la població jove tingués models en els quals es pogués emmirallar. Per altra banda, hi ha àmbits en què la corporació ha abraçat la diversitat de manera més decidida, com la diversitat d'identitat de gènere i orientació sexual. Això ha permès avançar en els continguts d'aquest tipus.

REPTES I OPORTUNITATS DE LA SOCIETAT DIGITAL

Canvis en el consum de mitjans en temps de digitalització. A nivell global s'observa un procés de disrupció en les formes de producció i consum de continguts, marcades per la digitalització. Per a ens com 3Cat, aquest procés dificulta seguir sent un espai de referència per a comunitats migrants que, tot i viure a Catalunya, poden accedir fàcilment als continguts del seu lloc d'origen. També s'observen dificultats per connectar amb la població jove, de qualsevol origen.

Les oportunitats que ofereix la societat digital. La digitalització i la possibilitat de generar múltiples continguts nous, en diversos formats i llenguatges, i adreçats tant al públic general com a segments específics, esdevé una oportunitat per a una major visibilitat de la diversitat als mitjans. En aquest marc també pot ser més fàcil crear comunitats digitals a partir de la proximitat amb públics diversos, la generació de continguts específics, i la capacitat de rebre aportacions i continguts i escoltar els públics. També es detecta el potencial d'afavorir el contingut generat per l'usuari i col·laborar més amb altres entitats, institucions i creadors. La nova plataforma OTT preveu incorporar més continguts produïts externament. Alhora, voler cohesionar i ser rellevants socialment hauria de comportar apostar per continguts amb vocació majoritària, evitant crear guetos. En resum, es tractaria de combinar continguts especialitzats i transversals, buscar la complementarietat dels continguts lineals i digitals i ser coherents amb l'imaginari propi de 3Cat, alhora que es fa de la diversitat un element orgànic.

LA INTEGRACIÓ DE LA DIVERSITAT EN L'ORGANITZACIÓ

La necessitat de canvis integrals. Mirant al futur, relacionar-se millor amb una societat diversa passa no només per canviar els continguts, sinó també per repensar l'organització en general: lideratge institucional, canvis en el relat o la narrativa, nous continguts, formació i sensibilització, canvi en les plantilles, més dades, etc. El Pla de Diversitat ha d'abordar tots aquests aspectes, assumint que els ritmes de canvi poden ser diferents en cada cas i buscant transformar la corporació de manera progressiva.

La diversitat en la plantilla. Les dades més recents mostren que el 92% ha nascut a Catalunya (el 5% a la resta de l'Estat i el 2% a l'estranger) i que el 70% té estudis universitaris. El 2,2% de la plantilla té un grau de discapacitat del 33% o superior. L'edat mitjana és de 51 anys i l'edat moda, de 59.

La contractació de personal. El model de concurs-oposició que regeix una part important de la contractació del personal a 3Cat ha dificultat tradicionalment la incorporació de persones amb orígens diversos, per diferents factors: l'exigència de nacionalitat espanyola, la valoració de l'experiència professional prèvia a la mateixa institució, la poca presència de persones racialitzades als graus universitaris de Comunicació, etc. L'impacte de les darreres crisis econòmiques en la possibilitat de contractar nou personal també ha impedit l'accés de les generacions més joves. Per bé que una major diversitat en les persones contractades no garanteix que també es diversifiquin els continguts, en general es creu que una cosa pot facilitar l'altra, perquè es diversifiquen les maneres de mirar la realitat i les agendes o temàtiques a les quals es dona importància als mitjans.

Progressiva incorporació de la diversitat a través de contractacions i produccions associades. En general, la contractació de continguts i serveis ofereix oportunitats per establir criteris per incorporar diversitat en els equips i els continguts, una línia que s'observa en televisió, ràdio i continguts digitals. La recerca de diversitat és especialment visible en àmbits com la programació per a joves, on s'està treballant de manera intensa buscant nou talent a TikTok i altres xarxes. També s'estan fent càstings per a arribar a grups o col·lectius específics. Tanmateix, des de dins de la corporació, algunes persones demanen que la diversitat no quedi reduïda als serveis i personal contractat externament, sinó que s'incorpori també a la plantilla pròpia.

L'atenció a la formació. En molts dels àmbits analitzats es detecta la necessitat de potenciar la formació al voltant de la diversitat, a tots els nivells, per comprendre'n millor els àmbits i les implicacions des de la perspectiva dels mitjans públics, i per familiaritzar-se amb les perspectives i les eines necessàries per incorporar-la de manera més regular. 3Cat té un referent clar, també aquí, en la feina feta en

perspectiva de gènere, que mostra la capacitat de progressar quan hi ha una formació adequada.

LA RECOLLIDA DE DADES AL VOLTANT DE LA DIVERSITAT

La necessitat de millorar la disponibilitat de dades. En general, manquen dades relatives a la diversitat en la plantilla, el personal extern contractat i els continguts de 3Cat, una qüestió que el Pla de Diversitat ha d'abordar necessàriament. Malgrat que la legislació vigent dificulta la recollida d'informació en alguns casos (per motiu de protecció de dades, per exemple), caldria establir mecanismes per assegurar una major recollida i accessibilitat de les dades en aquells àmbits en què sigui possible. 3Cat ja ha iniciat algunes iniciatives per tal de mesurar l'equilibri de gènere en qüestions d'organització interna i en els continguts, tot i que cal que aquests paràmetres siguin inclosos en una visió global.

La importància de l'etiquetatge. En el context de la transició digital, cal incorporar la diversitat de manera conscient en l'etiquetatge de continguts, assegurant que no s'invisibilitzin col·lectius i expressions de la diversitat. L'etiquetatge ha de cobrir tant la diversitat com la normativitat. També cal vetllar per l'etiquetatge dels continguts de producció externa. A mitjà termini, el motor de la plataforma OTT ha de garantir recomanacions ben segmentades i, alhora, oferir recomanacions creuades, combinant l'especificitat i la transversalitat, un fet que també serveix per reflectir el valor públic de 3Cat.

OBJECTIUS GENERALS I ESPECÍFICS

El Pla de Diversitat ha de contribuir a fer de 3Cat, en els seus continguts i estructures, una plataforma més representativa de la pluralitat de la societat catalana i ser un instrument de cohesió social.

D'aquest objectiu general se'n desprenen **cinc objectius específics**:

1. Afavorir la comprensió i el coneixement del personal de 3Cat en relació amb la diversitat i ser més conscients del paper dels mitjans de comunicació en aquest àmbit, mitjançant accions de formació i sensibilització interna.
2. Incrementar els continguts representatius de la diversitat, especialment amb una major presència de persones d'orígens diversos i amb discapacitat, i la reflexió al voltant de la diversitat, mitjançant formats especialitzats i no especialitzats i eines que facilitin la incorporació de la diversitat en el treball quotidià.
3. Avançar progressivament cap a una major diversitat en la plantilla, mitjançant mesures en l'àmbit de la incorporació de personal i la captació del talent.
4. Avaluar millor la presència de la diversitat, en termes quantitatius i qualitatius, mitjançant noves eines de mesura en relació amb el personal, els continguts i les audiències.
5. Incorporar la diversitat en les eines i els espais de planificació i avaluació, mitjançant l'atribució de competències en matèria de diversitat a persones i ens concrets i la millora dels mecanismes de governança pel que fa a aquest àmbit.

Els cinc objectius específics són la base dels eixos d'acció que es presentaran a les properes pàgines i dels mecanismes de governança que s'hi han establert.

EIXOS I MESURES

Aquest apartat, que constitueix la part central del Pla de Diversitat, recull les mesures proposades per a la implementació del pla entre 2024 i 2028. En consonància amb els objectius específics esmentats abans, les mesures s'han estructurat en quatre eixos: formació i sensibilització interna; continguts i eines; recursos humans; i dades. Així mateix, s'han previst algunes mesures en matèria de governança i seguiment per assegurar la continuïtat del procés iniciat amb l'elaboració d'aquest pla, que es descriuran breument al final.

A l'inici de cada eix se n'expliquen les motivacions, fonamentades en elements de la diagnosi, i els criteris i factors orientadors que expliquen la tria de les mesures proposades. A continuació, la descripció de cada mesura en descriu els objectius, els trets principals proposats per al disseny, la implementació i el seguiment de la mesura, els ens o les persones responsables, un calendari aproximat i alguns indicadors o mecanismes que en poden facilitar l'avaluació.

DESPLEGAMENT D'EIXOS I MESURES

A. Formació i sensibilització interna

Les accions que es proposen en aquest eix responen a la voluntat d'afavorir la comprensió i el coneixement del personal de 3Cat en relació amb la diversitat i fer-lo més conscient del paper dels mitjans de comunicació en aquest àmbit, mitjançant accions de formació i sensibilització interna. Cal entendre que la sensibilització i la formació al voltant de la diversitat han d'arribar a tot el personal, per bé que, alhora, hi ha graus de responsabilitat i incidència diferents. En aquest sentit, caldrà identificar i prioritzar les persones amb més capacitat d'incidència en el conjunt de l'organització, així com aquelles que, per la naturalesa de la seva feina, incideixen més en el tractament de la diversitat (serveis informatius, producció, gestió de recursos humans, etc.).

A més d'una formació comuna en conceptes i pràctiques relacionades amb la diversitat des d'una perspectiva inclusiva i de drets, entre les qüestions que cal abordar en formats més especialitzats hi ha els usos del llenguatge al voltant de la diversitat, l'atenció a la diversitat en la creació de continguts o les formes implícites de discriminació en la relació amb persones i entitats externes i en els llenguatges audiovisuals. També caldrà incorporar en la formació les eines que 3Cat desenvolupi en paral·lel en aquest àmbit, com l'Agenda de l'Expertesa, el nou redactat del Llibre d'estil de 3Cat i altres protocols i documents derivats del Pla de Diversitat. De la mateixa manera que 3Cat ha incrementat la consciència interna al voltant de la igualtat de gènere, cal avançar en una sensibilitat semblant al voltant d'altres dimensions de la diversitat, com la diversitat ètnica i d'origen o la discapacitat.

La realització d'activitats de formació en les quals participin persones externes representants de les comunitats vinculades amb la diversitat, com ja s'ha fet en alguns casos des dels serveis informatius, podria ser una bona oportunitat per establir ponts amb persones i col·lectius d'interès. Així mateix, també es pot considerar la possibilitat d'aprofitar l'experiència de persones de la plantilla de 3Cat que, per les seves circumstàncies personals, poden oferir un punt de vista testimonial en primera persona.

MESURES

A1

INTEGRACIÓ DE LA DIVERSITAT EN EL PLA DE LA FORMACIÓ INTERNA DE 3Cat

OBJECTIUS

Sensibilitzar i formar el personal de la corporació, en els diferents nivells de responsabilitat, sobre diferents aspectes vinculats amb la diversitat.

Afavorir el reconeixement de la diversitat com a element positiu dins de l'organització i el coneixement de casos d'èxit en la seva aplicació.

Formar en aspectes tècnics i pràctics relacionats amb la implementació del Pla de Diversitat.

Fomentar la convivència i el respecte intergeneracional.

BREU DESCRIPCIÓ

El Pla de Formació interna de 3Cat haurà d'integrar una proposta de tallers, cursos i/o xerrades específiques portades a terme per especialistes externs i interns que abordin la diversitat des de diferents mirades: tant des de temes tècnics necessaris per incloure la diversitat en àmbits específics (continguts, etiquetatge, recollida de dades, llenguatge, etc.) com d'una manera més transversal (transferència de bones pràctiques, aspectes positius dels equips diversos, etc.).

Tot i que actualment ja hi ha alguns elements vinculats a la diversitat en el Pla de Formació, caldria potenciar-los de forma intensiva el primer any d'implementació del Pla de Diversitat (incloent-hi aspectes de formació molt aplicada) i de manera regressiva en els anys successius, tot mantenint sempre una oferta específica de formació relacionada amb la diversitat. Cal fomentar que la formació la portin a terme professionals representatius de la diversitat, en totes les seves dimensions.

En un primer moment, serà fonamental la identificació per part de les diferents direccions i àrees de les necessitats tècniques i aplicades en relació amb la diversitat sobre les quals calgui formar els seus equips.

RESPONSABLES

Àrea de Persones, Valors i Talent

CALENDARI

2024: Identificació de necessitats formatives per direccions

2024-2025: Inclusió de formació específica per diferents perfils

INDICADORS

2024-2025: Inclusió d'almenys 2 tallers o xerrades generals i un taller per àrea implicada

Nombre d'inscrits per taller / aforament total

MESURES

A2

FORMACIÓ ESPECÍFICA A COMANDAMENTS INTERMEDIS PER AL SEGUIMENT DE LA IMPLEMENTACIÓ DELPLA DE DIVERSITAT

OBJECTIUS

Estandarditzar criteris d'implementació

Operativitzar la implementació i el seguiment correcte del Pla de Diversitat

BREU DESCRIPCIÓ

Així com fins ara s'ha aconseguit avançar en matèria de gènere amb paràmetres clars d'implementació de cara als continguts (amb l'aplicació del Pla d'Igualtat, per exemple), caldrà formar els responsables de les diferents àrees per tal de fer seguiment de la implementació dels criteris de diversitat que s'estableixin. Així, la incorporació de criteris de diversitat i de llenguatge inclusiu al Llibre d'estil de 3Cat, per exemple, és una tema sobre el qual caldrà formar i s'hauran de definir indicadors per al seu compliment.

En particular, i de forma prioritària, caldrà formar els responsables de Continguts i de la Àrea de Persones, Valors i Talent per a tot el que tingui a veure amb els canvis dins de l'organització. Posteriorment, caldrà formar els responsables d'àrea de la resta de direccions de l'organització.

La formació dels comandaments intermedis és fonamental per tal d'incorporar en el seguiment quotidià els elements de diversitat i evitar que quedin en mans només de les Direccions, que podran fer un seguiment més puntual de l'evolució.

RESPONSABLE/S

Àrea de Persones, Valors i Talent, Àrea de Talent i Transformació Professional, juntament amb la resta de direccions implicades.

CALENDARI

2024: Formació als responsables d'àrea de Continguts i de la Àrea de Persones, Valors i Talent.

2025: Formació als responsables d'àrea de la Direcció d'Innovació, Recerca i Estratègia Digital i altres direccions que hagin d'aplicar criteris de diversitat en el desenvolupament de la seva feina.

2024: 100% dels caps i sotscaps d'àrea de les direccions previstes formats (Direcció de Televisió, Direcció de Ràdio, d'Innovació i Estratègia Digital i Àrea de Persones, Valors i Talent).

Inici de la formació als equips d'aquestes àrees.

INDICADORS

2024-2025: 100% del personal adscrit a les àrees identificades formats (dependents de Direcció de Televisió, Direcció de Ràdio, d'Innovació i Estratègia Digital i Àrea de Persones, Valors i Talent).

2025: 100% dels caps i sotscaps d'àrea de les direccions previstes formats.

2025-2026: 100% personal adscrit a les àrees identificades formats (Direcció d'Innovació, Recerca i Estratègia Digital i altres direccions).

B. Continguts i eines

Les accions que es proposen en aquest eix responen a la voluntat d'incrementar tant els continguts representatius de la diversitat, especialment amb una major presència de persones amb orígens diversos, amb discapacitat, amb diversitat corporal i d'edats, com la reflexió al voltant de la diversitat, mitjançant formats especialitzats i no especialitzats i eines que facilitin la incorporació de la diversitat en el treball quotidià. L'aposta per comptar amb continguts especialitzats i no especialitzats ha de permetre, d'una banda, oferir espais per aprofundir en la diversitat en totes les seves dimensions, afavorint-ne una comprensió detallada; i, de l'altra, arribar a un públic general a través de continguts de tot tipus (informatius, entreteniment, etc.) i amb alguns moments que permetin transmetre a un públic ampli el compromís adquirit per 3Cat envers la diversitat. Els continguts adreçats al públic infantil i juvenil són una finestra d'oportunitat per a la inclusió de nous públics diversos, així com els continguts de temàtiques específiques, coneguts com a continguts "de nínxol".

Per tal d'aconseguir-ho, cal, d'entrada, oferir als equips de 3Cat eines pràctiques per incorporar la diversitat de manera conscient i natural, i orientacions i directrius que guiïn pel que fa a criteris i metodologies. I, posteriorment, caldrà definir els diversos formats en els quals s'incorpora la diversitat: informatius, ficció, entreteniment, etc. Per bé que el grau d'incorporació de la diversitat en cada contingut o format variï, qualsevol tipus de contingut és susceptible de tractar la diversitat en el seu propi llenguatge.

Una part important d'aquest procés passa també per una major proximitat als públics i, especialment, a aquells col·lectius que tradicionalment han estat menys reflectits en els continguts o, quan ho han estat, han sentit que la seva representació era poc adequada (persones racialitzades, persones amb discapacitats, persones grans, etc). Així, el desenvolupament de noves eines contempla també la implicació activa de les comunitats afectades en aquells continguts que en parlin. Igualment, la transició digital ofereix també la possibilitat de desenvolupar comunitats segons afinitats temàtiques, a través de les xarxes socials i altres espais d'interacció digital.

MESURES

B1

DESENVOLUPAMENT DE L'AGENDA DE L'EXPERTESA

OBJECTIUS

Oferir als responsables de continguts de 3Cat accés a un ventall divers de persones expertes, per contribuir al coneixement en tot tipus de temàtiques

BREU DESCRIPCIÓ

Aquest projecte, que ja s'ha iniciat, ha de permetre als coordinadors i productors dels continguts de 3Cat identificar fàcilment persones expertes en tot tipus de temàtiques, per participar en entrevistes, col·laboracions, tertúlies i anàlisis en tot tipus de formats. Es concretarà en l'elaboració d'una base de dades compartida, amb aportacions per part dels diversos serveis de 3Cat implicats.

L'Agenda de l'Expertesa prestarà una atenció especial a la representativitat i la diversitat de les persones que s'hi incloguin. Ha de servir per reconèixer el coneixement i l'experiència de moltes persones, de diversos orígens, capacitats, de qualsevol edat, gènere i orientació sexual.

També vol contribuir a visualitzar diversitat de perspectives al voltant de tot tipus de temes, fent que l'origen o les característiques d'una persona no predeterminin els temes sobre els quals és consultada.

RESPONSABLES

Servei Públic, Responsabilitat Social i Llibre d'estil
Coordinadors i productors de continguts de 3Cat

CALENDARI APROXIMAT

2023-2024: desenvolupament inicial
A partir de 2024: implementació

INDICADORS

Nombre de persones registrades a l'Agenda d'Expertesa
Nombre d'usos fets pels diversos serveis implicats, per trimestre)
Grau de diversitat en entrevistes, col·laboracions, tertúlies i espais d'anàlisi

MESURES

B2

ACTUALITZACIÓ DEL LLIBRE D'ESTIL DE 3Cat, AMB LA INCORPORACIÓ DE MÉS PERSPECTIVA DE DIVERSITAT

OBJECTIUS

Oferir orientacions per tal que els equips de 3Cat puguin abordar la diversitat ètnica o d'altres tipus amb seguretat i consciència, evitant reproduir estereotips i formes de discriminació

BREU DESCRIPCIÓ

Es consideraran les recomanacions del Consell de l'Audiovisual en aquesta matèria. Busca oferir orientacions concretes al personal de 3Cat en relació amb el tractament de la diversitat ètnica o d'altra naturalesa (discapacitat, edat, etc.), tant pel que fa a l'ús del llenguatge com pel que fa al tractament que se'n faci: quin grau d'atenció cal dedicar als aspectes relacionats amb la diversitat ètnica a l'hora de presentar una notícia, quines perspectives poden ser útils per abordar casos de discriminació o racisme, com evitar la infantilització de les persones amb discapacitat o les persones grans, etc. També ha d'orientar en aspectes metodològics: per exemple, les maneres de consultar persones racialitzades o amb discapacitat en el tractament de notícies on aquests col·lectius tinguin un paper significatiu, i els criteris per assegurar que el tractament de la diversitat, en les seves diverses dimensions, es fa des del rigor i la contextualització.

La incorporació d'aquesta perspectiva renovada al Llibre d'estil de 3Cat ha de permetre que les seves orientacions esdevinguin vinculants..

RESPONSABLE/S

Serveis informatius, Departament de Servei Públic, RSC i Llibre d'estil i altres serveis pertinents

CALENDARI APROXIMAT

2024: elaboració
2024-25: entrada en vigor

INDICADORS

Incorporació al Llibre d'estil
Mecanismes de seguiment d'incompliments del decàleg

MESURES

B3

IMPULS A LA PRESÈNCIA D'EXPRESSIONS CULTURALS DIVERSES EN ELS CONTINGUTS

OBJECTIUS

Fer més visible la diversitat de les expressions culturals, tant aquelles que són presents a Catalunya com en l'esfera internacional, en la informació i la programació cultural de 3Cat

BREU DESCRIPCIÓ

Les dades del CAC mostren que els continguts culturals que es difonen en la programació i els informatius de TV3 representen de manera molt majoritària la cultura catalana (82% i 76%, respectivament) i, en menor mesura, les cultures de la resta de l'Estat (13% i 18%). També hi ha presència, molt menys significativa, de professionals de la cultura provinents d'Europa i Amèrica del Nord (3% i 5%). En canvi, la presència de cultures no occidentals és pràcticament nul·la.[3] No hi ha dades corresponents a la ràdio, però és previsible que les tendències siguin semblants.

Convé establir mecanismes que contribueixin a incrementar la presència de continguts culturals que evidenciïn la diversitat d'expressions culturals existents a Catalunya i a la resta del món, amb una especial atenció als països d'origen de la població migrant resident a Catalunya: presència en informatius, emissió de pel·lícules o sèries de provinença diversa, creació de formats específics per divulgar la diversitat de les expressions culturals, etc. D'aquesta manera, es podrà seguir les recomanacions de l'Informe sobre Dret a la Informació i a la Cultura encarregat per 3Cat i que ha servit com a documentació per a la futura Llei de drets culturals de Catalunya, que s'elabora en l'actualitat.

Així mateix, el nou projecte cultural de 3Cat incorporarà els criteris d'aquest pla.

RESPONSABLE/S

Serveis Informatius, Àrees de Continguts i altres

CALENDARI APROXIMAT

2024: definició de criteris i disseny de nous formats, si s'escau

2024-25: inici de la implementació

Definició de criteris
Percentatge de presència relativa a les diverses cultures en la programació i en els informatius, segons l'anàlisi del CAC

[3] Informe 13/2023 del CAC, "Els pluralismes i la diversitat en els continguts de la televisió i de la ràdio lineals. Setembre-desembre del 2022", disponible a https://www.cac.cat/index.php/node/4006

MESURES

B4

IMPLEMENTACIÓ DE CRITERIS DE DIVERSITAT EN LA CONTRACTACIÓ DE SERVEIS EXTERNS EN LA GENERACIÓ DE CONTINGUTS I PROVEÏMENT DE SERVEIS AUDIOVISUALS

OBJECTIUS

Definir i implementar criteris que promoguin la diversitat i la visualització i presència de comunitats minoritzades o col·lectius invisibilitzats en els processos de producció i coproducció de continguts per part d'empreses externes de 3Cat.

BREU DESCRIPCIÓ

El procés per implementar criteris que promoguin la diversitat i la visualització i presència de comunitats minoritzades o col·lectius invisibilitzats en els processos de producció i coproducció i de continguts per part d'empreses externes de 3Cat està estructurat en tres parts:

Part 1: Procés de gestació de projectes de continguts i serveis

En el procés de crides de projectes per la generació de continguts o de serveis és necessari implementar els criteris graduals d'exigència i/o bonificació per a l'existència de criteris i accions que afavoreixin la diversitat i la visualització de comunitats minoritzades o col·lectius invisibilitzats.

Part 2. Procés de generació de continguts

En els processos de guió i/o redacció i plantejament de la producció de continguts és necessari establir els criteris graduals d'exigència i/o bonificació per a l'existència de criteris, així com accions que afavoreixin la diversitat i visualització de comunitats minoritzades o col·lectius invisibilitzats.

Part 3. Proveïment de serveis

En els processos d'adquisició de serveis externs, és necessari establir els criteris graduals d'exigència i/o bonificació per a l'existència de criteris i accions que afavoreixin la diversitat i visualització de comunitats minoritzades o col·lectius invisibilitzats.

Caldria estudiar de forma específica la incorporació de perfils amb criteris de diversitat en posicions visibles (presentadors/es, col·laboradors/es, actors o actrius...) i posicions no visibles, però amb influència sobre el producte audiovisual (responsables de càsting, guionistes...).

Els criteris de l'aplicació i avaluació de les accions es compartiran amb els consells professionals, el Consell Assessor de Continguts i Programació i els principals agents representatius del sector.

RESPONSABLE/S

Tots els agents involucrats en cadascuna de les parts del procés.

CALENDARI APROXIMAT

2024: Procés de treball conjunt amb agents representatius del sector.
A partir del 2025: Aplicació de les accions consensuades.

INDICADORS

A la fase inicial es determinaran les accions, el seu procés d'implementació i els mecanismes d'avaluació

MESURES

B5

IMPLEMENTACIÓ DE CRITERIS DE DIVERSITAT EN L'EXECUCIÓ DE LES PLATAFORMES DE DISTRIBUCIÓ DIGITALS PRÒPIES I DEL CONTINGUT DISTRIBUÏT A PLATAFORMES EXTERNES, A LES XARXES SOCIALS I ALS AGREGADORS D'ÀUDIO

OBJECTIUS

Dissenyar i implementar estratègies per a les plataformes de distribució de contingut digital i xarxes socials que afavoreixin i preservin criteris de promoció de la diversitat i de protecció de la presència correcta de comunitats minoritzades, a través de l'establiment de criteris en l'etiquetatge del contingut i del sistema de recomanacions; així com en la creació de canals verticals i la configuració de grups de consum. Els mecanismes d'accessibilitat a les plataformes i les corresponents campanyes de promoció també han de ser objecte dels criteris implementats per la mesura. En el cas de plataformes externes, cal potenciar la negociació sobre els criteris que s'usaran en el procés d'etiquetatge; sistema de recomanacions i campanyes de promoció.

BREU DESCRIPCIÓ

Per a la implementació de criteris de diversitat en l'execució de les plataformes de distribució; del contingut distribuït a plataformes externes; a les xarxes socials i als agregadors d'àudio és necessari seguir els processos següents:

Procés 1: Establir els criteris que promoguin i avaluïn la presència i foment de la diversitat i evitin l'estigmatització de comunitats minoritzades en plataformes de distribució, agregadors i xarxes socials pròpies i externes. Diversificar els criteris en funció de la tipologia de cada plataforma, agregador o xarxa social. En aquesta part, seria convenient incorporar en el debat de criteris totes aquelles plataformes externes que col·laboren amb 3Cat (altres mitjans públics, empreses privades, etc.), establint-hi les negociacions pertinents.

Procés 2: Confeccionar un protocol d'actuació segmentat per als agents de 3Cat amb capacitat d'actuació en aquest àmbit.

Procés 3: Aplicació dels criteris del protocol per part dels agents de 3Cat amb capacitat d'actuació en aquest àmbit.

Procés 4: Avaluació i esmena, si escau, de les accions aplicades del protocol per part dels agents de 3Cat amb capacitat d'actuació en aquest àmbit.

RESPONSABLE/S

Responsables del disseny i gestió dels continguts que es distribueixen a través de les plataformes de distribució digitals pròpies i externes i de les xarxes socials.

CALENDARI APROXIMAT

2024: Processos 1 i 2
2025: Procés 3
A partir del 2026: Processos 3 i 4.

INDICADORS

En el Procés 1 es creen els indicadors per avaluar l'activitat.

MESURES

B6

MILLORA DE L'ACCESSIBILITAT EN ELS PRODUCTES I SERVEIS DIGITALS DE 3Cat

OBJECTIUS

Millorar progressivament l'accessibilitat dels continguts i serveis digitals de 3Cat, d'acord amb els requeriments de les normes d'accessibilitat.

BREU DESCRIPCIÓ

3Cat s'ha compromès a fer accessibles les seves webs i aplicacions per a dispositius mòbils de conformitat amb el Reial decret 1112/2018, de 7 de setembre, sobre Accessibilitat dels Llocs Web i Aplicacions per a Dispositius Mòbils del Sector Públic.

Per aconseguir-ho, cal adoptar diferents mesures, com ara:

Aproximació progressiva a l'assoliment AA (nivell intermedi d'accessibilitat, que és el mínim exigible en els continguts de les administracions públiques), a través de la millora dels textos alternatius de les imatges i del lector de pantalla, l'audiolectura o les millores en la previsibilitat en la navegació.

Fer més accessibles els continguts amb audiodescripció i amb llengua de signes catalana (LSC).

Avaluació proactiva de l'accessibilitat, a partir del test amb la col·laboració de les entitats de representació de persones amb discapacitat i auditories periòdiques.

Sensibilització i formació dels equips gestors de producte, disseny, front (en anglès, *front-end*) i tècnics en matèria d'accessibilitat.

A més es seguiran aplicant mecanismes de millora de l'accessibilitat als mitjans digitals en els àmbits de la subtitulació i l'audiodescripció de vídeos a la carta i en directe, així com en la senyalització de programes en aquests dos formats.

RESPONSABLE/S

Àrea d'Actius Digitals de 3Cat

CALENDARI APROXIMAT

Desenvolupament del 2024 al 2028

INDICADORS

Increment dels continguts i serveis accessibles

MESURES

B7

MILLORA DE L'ACCESSIBILITAT EN LA DISTRIBUCIÓ LINEAL DELS CONTINGUTS AUDIOVISUALS DE 3Cat

OBJECTIUS

Afavorir l'accessibilitat dels continguts lineals de 3Cat, tant a la TDT com per a l'accés als canals en directe des de la plataforma 3Cat.

BREU DESCRIPCIÓ

Els continguts que difonem a través dels mitjans de 3Cat s'adrecen a tota la ciutadania, sense excloure persones ni segments socials per qualsevol motiu o circumstància. Per això, cal facilitar que les persones amb discapacitat auditiva, visual o de qualsevol altra mena puguin accedir als nostres continguts oferint els serveis de subtitulació, traducció a la LSC, audiodescripció i audiosubtitulació, en un procés de millora continuada i d'ampliació de l'oferta accessible.

Els mitjans de 3Cat van ser pioners a l'hora de facilitar l'accés als seus programes. Per exemple, TV3 va ser de les primeres cadenes a subtitular per a les persones sordes, a principis dels anys 90 i, des d'aleshores, s'ha passat de subtitular només programes gravats i emetre en llengua dels signes determinats programes a subtitular pràcticament tota la programació, tant de programes gravats com de programes en directe. En el cas de la ficció, l'accessibilitat s'amplia a les persones cegues o amb dificultat de visió, les quals poden seguir les pel·lícules i les sèries amb els comentaris de l'audiodescripció.

En aquesta línia, cal seguir aprofitant les millores tecnològiques per incrementar l'oferta accessible aplicant sistemes de subtitulació automàtica i mecanismes de veu sintetitzada per a l'audiodescripció, així com la incorporació de la traducció a la LSC en nous continguts.

RESPONSABLE/S

Accessibilitat i Informatius Televisió

CALENDARI APROXIMAT

2024-2028

INDICADORS

Hores anuals subtitulades per a persones sordes
Hores anuals amb audiodescripció per a persones cegues
Hores anuals en LSC

MESURES

B8

DESENVOLUPAMENT DE MÉS CONTINGUTS EN LLENGUATGE FÀCIL

OBJECTIUS

Afavorir l'accessibilitat dels continguts de 3Cat, especialment els de caire informatiu però també d'altres gèneres adreçats a diferents públics, mitjançant el desenvolupament de continguts en llenguatge fàcil

BREU DESCRIPCIÓ

El llenguatge fàcil és una metodologia que permet crear i adaptar continguts (textos, vídeos, àudios, il·lustracions, disseny, maquetació, etc.) perquè siguin més fàcils d'entendre. S'adreça especialment a les persones amb dificultats lectores transitòries (persones que estan aprenent la llengua, que s'han incorporat tardanament a la lectura, etc.) o permanents (trastorns de l'aprenentatge, discapacitats cognitives o intel·lectuals, etc.). Amb tot, moltes altres persones se'n poden beneficiar, ja que ofereix una manera senzilla d'accedir a continguts complexos.

Aquesta acció ha de servir per crear, a les plataformes digitals de 3Cat, apartats específics en lectura fàcil, prioritzant els continguts rellevants informatius o d'entreteniment: per exemple, resums diaris de les principals notícies en formats accessibles, i altres continguts de fons en aquests formats.

Pel que fa a la millora del principi de comprensibilitat, 3Cat treballa en un projecte pilot de notícies amb format "lectura fàcil": Notícies redactades amb un llenguatge senzill i comprensible per a una àmplia gamma de lectors, incloent aquells amb dificultats de comprensió lectora o amb necessitats específiques d'accessibilitat. D'aquesta manera es pot fer més accessible la informació i, alhora, promoure la inclusió.

A més, es pot ampliar a altres formats audiovisuals l'ús del llenguatge fàcil, com per exemple, en continguts infantils que puguin ser seguits de forma lineal i sense metàfores per persones amb autisme.

RESPONSABLE/S

Continguts TV, Ràdio i Digitals, Actius Digitals, Serveis informatius i Accessibilitat

CALENDARI APROXIMAT

Desenvolupament a partir de 2024; prova pilot a partir del 2025.

INDICADORS

Creació d'un apartat específic de lectura fàcil a la plataforma 3Cat
Nombre de continguts creats en aquest format
Nombre de visites i usos dels continguts generats

MESURES

B9

CONTRIBUCIÓ AL RECONEIXEMENT DE LA DIVERSITAT CORPORAL I LA LLUITA CONTRA LA PRESSIÓ ESTÈTICA

OBJECTIUS

Incorporar en els continguts de 3Cat la consciència i la sensibilitat pel que fa al reconeixement de la diversitat i pluralitat de cossos i la lluita contra la pressió estètica.

BREU DESCRIPCIÓ

El Pla d'Acció per combatre la pressió estètica (2023-2026), aprovat per la Generalitat de Catalunya a finals de 2023, inclou un àmbit d'acció relatiu a l'audiovisual i la publicitat, que destaca el rol significatiu de la indústria audiovisual, la publicitat i les xarxes socials en la promoció de determinats cànons de bellesa i la reproducció i perpetuació d'estereotips i discriminacions de gènere, racials, estètiques, LGTBIfòbiques o capacitistes. En aquest sentit, el pla promou el compromís dels serveis de comunicació audiovisual públics i privats per evitar la pressió estètica, en particular sobre dones, adolescents i infants. En aquest marc, s'hi contemplen tres accions que afecten 3Cat i que es poden integrar també en el seu Pla de Diversitat:

Inclusió en la programació de SX3 de referents amb diversitat corporal (personatges reals i d'animació, presentadors i presentadores, etc.) i de continguts sensibilitzadors sobre la pressió estètica i el seu impacte en infants i adolescents.

Promoció i incorporació de la diversitat corporal en la programació de 3Cat.

Sensibilització i conscienciació sobre els efectes de la pressió estètica sobre la salut, en especial de les dones, en la programació de 3Cat.

RESPONSABLE/S

Unitat Estratègica d'Infantils, Continguts TV, Ràdio i Digitals, i Serveis informatius

CALENDARI APROXIMAT

2024: inici progressiu de la implementació.

INDICADORS

Nombre de referents amb diversitat corporal en la programació infantil i juvenil

Desenvolupament de continguts de sensibilització i lluita contra la pressió estètica i la promoció de la diversitat corporal

MESURES

B10

DESENVOLUPAMENT O COORDINACIÓ D'ACCIONS D'EDUCACIÓ MEDIÀTICA AL VOLTANT DE LA DIVERSITAT

OBJECTIUS

Oferir a agents de l'educació formal i/o no formal recursos per apreciar la diversitat, tot aprofitant continguts generats per 3Cat en àmbits que hi tenen relació.

BREU DESCRIPCIÓ

Els mitjans de comunicació públics juguen un paper important en l'educació mediàtica de la població, és a dir, l'aportació d'eines que permetin a la ciutadania analitzar críticament els continguts audiovisuals, una qüestió especialment important davant la centralitat de les xarxes socials i les plataformes digitals. Des de la perspectiva de la diversitat, és especialment important educar per fer front als discursos d'odi i els estereotips i missatges discriminatoris per motiu d'origen, gènere, edat, orientació sexual, capacitat, etc.

Així, i seguint el model que ja segueixen corporacions públiques de mitjans en altres països, 3Cat pot posar a disposició d'agents de l'àmbit educatiu (escoles, instituts, entitats de lleure, escoles d'adults, etc.) continguts que afavoreixin l'accés al coneixement, la reflexió i el desenvolupament de competències relacionat amb la diversitat. Per tal de fer-ho, es poden aprofitar continguts ja disponibles (tant per a públic infantil, com l'InfoK, com per a altres públics), crear-ne d'altres si s'escau i integrar-los en formats visibles i fàcilment accessibles des de la plataforma de 3Cat.

El treball en aquest àmbit es pot integrar en el marc del projecte SX3 Academy de capacitació digital del personal docent i el vertical SX3 Educa en col·laboració amb el Departament d'Educació, pel que fa a l'educació formal. També es pot vincular al programa eduCAC del CAC i el Departament d'Educació, que cobreix tant l'educació formal com la no formal.

En un primer moment, caldria definir de manera més concreta els públics destinataris (marc educatiu, nivell, etc.), els formats i les vies d'accés als continguts creats. Aquest procés també ha de servir per concretar les aliances amb els agents identificats (Departament d'Educació, CAC, etc.).

RESPONSABLE/S

2024 i 2025: integració d'aquest treball en el marc de SX3 Academy i SX3 Educa, i definició d'altres sinergies i possibles col·laboracions amb els agents identificats.

CALENDARI APROXIMAT

2024: inici progressiu de la implementació.

INDICADORS

Procés de consulta per dissenyar el projecte
Disseny del projecte
Elaboració del mòdul
Nombre d'usos
Valoració per part dels usuaris

MESURES

B11

INCORPORACIÓ TRANSVERSAL DE CONTINGUTS RELACIONATS AMB LA DIVERSITAT EN NOUS FORMATS D'ENTRETENIMENT ADREÇATS AL GRAN PÚBLIC

OBJECTIUS

Afavorir l'accés del públic general a continguts relacionats amb la diversitat de manera natural, mitjançant la integració d'aspectes relacionats amb la diversitat en formats d'humor, esports, música o cuina.

BREU DESCRIPCIÓ

En els propers anys, 3Cat hauria de contemplar la producció de continguts que afavoreixin un tractament de la diversitat en formats d'entreteniment pensats per al gran públic. L'humor, l'esport, la música o la cuina poden ser portes d'entrada per al coneixement natural de la diversitat. Més que d'explicitar la voluntat de fomentar la diversitat, es tracta de fer-la esdevenir un element més de les propostes.

El disseny i la producció d'aquests formats hauran de tenir en compte els protocols i directrius relacionats amb la diversitat que s'hagin desenvolupat a partir d'aquest Pla de Diversitat, i poden servir per posar-los a prova.

RESPONSABLE/S

Àrees de Continguts de 3Cat.

CALENDARI APROXIMAT

2024-2028

INDICADORS

Nombre de nous formats creats que s'adeqüin a aquests criteris

MESURES

B12

NOU POOL DE VERIFICACIÓ EN EL PROJECTE DE RENOVACIÓ DELS INFORMATIUS DE 3Cat

OBJECTIUS

Afavorir l'accés de les redaccions de continguts de 3Cat a dades actualitzades per combatre estereotips o notícies falses vinculades a persones amb diversitat.

BREU DESCRIPCIÓ

Aquest projecte estudiarà la forma de dotar les redaccions de continguts informatius i d'actualitat de 3Cat d'eines estadístiques o fonts on trobar xifres actualitzades per combatre els estereotips i les notícies falses i poder posar context verificat a les informacions que afecten col·lectius i persones amb diversitat. Per exemple, xifres sobre el percentatge de la població migrant en situació irregular en comparació amb les persones migrants en situació regular, o xifres sobre quines franges de població fan més ús dels serveis públics, etc.

RESPONSABLE/S

Àrees d'Informatius de 3Cat

CALENDARI APROXIMAT

2024-2028

INDICADORS

Disseny del projecte
Valoració per part dels usuaris (redacció)

MESURES

B13

INCORPORACIÓ DE LA SUBTITULACIÓ MULTIIDIOMA

OBJECTIUS

Utilitzar tecnologies de subtitulació idiomàtica per acostar els continguts de 3Cat a persones de procedència diversa com a porta d'entrada a continguts en català.

BREU DESCRIPCIÓ

Aquest projecte busca incorporar sistemes de subtitulació automàtica en diferents idiomes per acostar els continguts de 3Cat a persones que no coneixen o no dominen la llengua catalana, per fomentar una major disponibilitat d'ofertes de mitjans accessibles per a tothom i proporcionar accés igualitari als serveis audiovisuals per a tots els usuaris.

Així com es va treballar en la prova pilot del projecte internacional EasyTV, l'objectiu és desenvolupar serveis d'accés millorat als continguts per trencar la barrera del llenguatge per a col·lectius de procedències diverses.

RESPONSABLE/S

Accessibilitat, Model de llengua, Enginyeria

CALENDARI APROXIMAT

2024-2028

INDICADORS

Nombre d'idiomes incorporats
Nombre d'hores subtitulades

C. Recursos humans

Les accions que es proposen en aquest eix responen a la necessitat d'aconseguir una major diversitat en la plantilla de 3Cat, tant per les conseqüències que això pot tenir en termes de millora dels productes –en integrar la mirada diversa des de bon principi– i d'aquesta manera respondre millor a la diversitat present al territori, com pel fet que una plantilla diversa i la normalització d'aquesta diversitat fomenta també la cohesió social.

D'aquesta manera, aquest eix planteja mesures que haurien de conduir de manera progressiva a una major diversitat en la plantilla, i que impliquen necessàriament una revisió dels criteris i els mecanismes d'accés al treball, així com les formes i llocs on cercar el talent, per tal d'establir nous criteris que facilitin un reconeixement i discriminació positiva envers la diversitat.

En segona instància, i un cop que els mecanismes i criteris estiguin en marxa, es podrà plantejar l'establiment de quotes per avançar amb un objectiu clar i quantitatiu de representativitat. Tot i que a mitjà termini no és realista pensar en obtenir una representativitat absoluta en la plantilla pel que fa població estrangera i a persones amb discapacitats, el que s'ha de procurar és reduir la diferència entre la realitat de la societat catalana i la realitat de la plantilla. Per tant, caldria perseguir un increment progressiu per tal d'apropar-se a les taxes de diversitat de la societat a llarg termini.

Aquest camí s'ha de fer, per una banda, aprofitant el coneixement d'altres institucions que s'estan enfrontant al mateix repte d'inclusió de la diversitat a les seves plantilles, com ara els Mossos d'Esquadra o l'Ajuntament de Barcelona, i, d'altra banda, el dels sindicats, per evitar resistències internes en l'aplicació de les mesures.

MESURES

C1

INCORPORACIÓ DE CRITERIS DE DIVERSITAT EN ELS PROGRAMES DE BEQUES

OBJECTIUS

Afavorir la formació i professionalització de determinats col·lectius

Fomentar la diversitat a les universitats i centres de formació que poden aportar professionals a 3Cat

BREU DESCRIPCIÓ

Un dels elements que ha aparegut a la diagnosi és una relativa manca de diversitat a les universitats i centres de formació que posteriorment poden oferir pràctiques o que poden ser font de professionals per a 3Cat. En aquest sentit, com a mesura per reduir la bretxa d'accés a la formació i, per tant, ajudar a comptar amb perfils representatius de la diversitat en el futur, es proposa la introducció de criteris de promoció o discriminació positiva de la diversitat en les beques.

L'objectiu és facilitar l'accés de perfils diferents (periodistes, actors, tècnics, etc.) a la formació, i complementar el procés formatiu amb una beca que inclogui mentoria d'acompanyament per part de personal de 3Cat o d'entitats del tercer sector. D'aquesta manera, d'una banda s'afavoriria la creació d'una base més diversa de futurs professionals, i de l'altra s'implicaria el personal amb persones amb un perfil divers.

El programa s'hauria de realitzar de la mà d'organitzacions que siguin capaces d'ajudar en la definició de les necessitats per formular correctament el programa, identificar potencials perfils de beneficiaris i afavorir la difusió del programa entre els col·lectius destinataris. Així, es suggereix buscar aliances amb entitats del tercer sector que ajudin a la definició del programa alhora que puguin, si cal, complementar la mentoria realitzada per personal de 3Cat donant suport tant als becaris com al propi personal de 3Cat per treure el millor profit d'aquest procés.

RESPONSABLE/S

Àrea de Persones, Valors i Talent

CALENDARI APROXIMAT

2024: identificació de carreres prioritàries i col·lectius prioritaris. Contacte amb centres de formació i universitats, la Taula d'entitats del Tercer Sector Social de Catalunya, les federacions de l'àmbit de la discapacitat a Catalunya i l'ECAS (Entitats Catalanes d'Acció Social). Definició i llançament del programa.

2025-2026: atorgament de les primeres beques.

INDICADORS

Nombre de beques ofertes per carreres orientades a la visibilitat en pantalla

Nombre de beques ofertes per altres carreres

Nombre de personal intern que realitzi mentories

Nombre de professionals becats que es presenten com a candidats a llocs de feina de 3Cat

MESURES

C2

AMPLIACIÓ DE LES FONTS DE CERCA DE PROFESSIONALS I CAPTACIÓ DE TALENT

OBJECTIUS

Diversificar els centres de formació als quals es dirigeix la cerca de talent

Ampliar la difusió de convocatòries de llocs de pràctiques o de treball a espais amb una major representació de la diversitat

Consolidar noves vies de fer càstings i d'identificar talent

BREU DESCRIPCIÓ

Per tal d'afavorir la diversitat en la plantilla, caldria replantejar l'estratègia d'on es difonen les convocatòries i a quins espais es fa la cerca de talent pels diferents perfils que requereix 3Cat. L'ampliació de fonts no hauria d'implicar un canvi en els estàndards de qualitat dels professionals requerits, sinó més aviat sortir dels col·laboradors habituals.

Aquesta ampliació hauria d'anar acompanyada d'un contacte directe amb els centres de formació per fer explícita la voluntat d'incrementar la diversitat de perfils i, així, contribuir a renovar l'estereotip –assumit en l'imaginari col·lectiu– dels perfils de personal que poden accedir a 3Cat.

Pel que fa a la cerca de talent i els càstings, ja s'ha iniciat un camí de cerca mitjançant xarxes socials que s'hauria de consolidar, identificant i ampliant les fonts, tot incorporant el criteri de la diversitat en la cerca de perfils.

Aquesta acció podria comptar amb la col·laboració de les entitats del tercer sector social.

RESPONSABLES

Àrea de Persones, Valors i Talent i Àrea de Continguts, Programació i Cultura

CALENDARI APROXIMAT

2024: identificació de nous centres de formació on fer difusió de les convocatòries. Reunions de contacte i posada en comú dels objectius.

2024-2025: difusió de les primeres convocatòries als nous centres i a les entitats del tercer sector

INDICADORS

Nombre de nous centres de formació integrats a la base de difusió de convocatòries

Nombre de candidatures representatives de la diversitat rebudes dels nous centres

MESURES

C3

INCLUSIÓ DE LA DIVERSITAT EN ELS CRITERIS DE CONTRACTACIÓ

OBJECTIUS

Assolir progressivament un índex de presència de la diversitat que sigui equivalent a la realitat de la societat catalana

Fomentar les candidatures de persones representatives de la diversitat

Afavorir la diversitat en la plantilla

BREU DESCRIPCIÓ

La creació de polítiques actives de foment de la diversitat en la plantilla de 3Cat ha de contemplar alguns criteris objectius per incorporar més diversitat. El ventall de possibilitats és molt ampli: des de les iniciatives puntuals d'inclusió dels coneixements de llengües vinculades a les comunitats migrants com a criteri en els processos de selecció (o l'establiment de criteris de discriminació positiva) fins a l'establiment de quotes per a persones representants d'alguns col·lectius.

Si l'objectiu és minimitzar la bretxa entre la realitat de la plantilla i la realitat de la societat catalana, cal recordar que l'any 2022 el 16,3% de la població de Catalunya tenia una nacionalitat estrangera i el percentatge de la població amb una discapacitat reconeguda era d'aproximadament el 8,5%. L'assoliment de la representativitat hauria de ser progressiu i, per tant, començar amb quotes que semblin assolibles en facilitarà la implementació.

Exemples d'altres països en l'establiment de quotes:

La corporació flamenca (VRT) vol comptar l'any 2025 amb almenys un 7% de personal d'origen estranger i almenys un 2% de persones amb discapacitat en plantilla. Les dades de 2023 indiquen que la regió flamenca té un 15,2% de persones d'origen estranger.

La corporació canadenca de mitjans (CBC) va establir un pla de contractació triennal (2018-2021), que buscava apropar la taxa de plantilla d'origen indígena, de persones racialitzades i de persones amb discapacitat a la realitat d'aquests col·lectius dins de la població activa del país. Mostraren que durant aquest període hi va haver una evolució positiva en la realitat de la plantilla: el personal representatiu de població racialitzada va passar del 12,5% al 14,5% (mentre que la població activa de població racialitzada és de 19,2%), el de població d'origen indígena es va mantenir en 2,2% (quan la població activa d'origen indígena ha augmentat del 2,0% al 2,5%) i el de població amb discapacitat va augmentar de 2,6% a 3,4% (quan la població activa amb aquestes característiques va augmentar de 4,2% a 8,2%). Així, els objectius del següent trienni es mantenen, orientats a arribar a la representativitat total de la població activa. Cal apuntar que la CBC desenvolupa plans triennals en aquest àmbit des de fa anys, i ja havia viscut un augment progressiu en el període 2015-2018.

Al Regne Unit, la BBC va actualitzar els seus objectius de contractació en el seu Pla de diversitat i inclusió 2021-2023. En el que anomenen el Marc 50:20:12, l'objectiu és arribar en un període d'entre tres i cinc anys a la paritat del 50% de la plantilla en termes de gènere, un 20% en termes de població "BAME" (Black, Asian and Minority Ethnic staff) i un 12% en plantilla amb discapacitat. Aquests percentatges consideren tant la plantilla general com la de llocs de lideratge. Els objectius per al 2020 en els mateixos grups objectius van ser 50%, 15% i 8%, mostrant per tant que encara hi ha marge de millora en la representativitat de la plantilla.

Es recomana, per tant, fixar quotes a llarg termini que apuntin a la voluntat d'assolir una bona representativitat en relació amb la societat catalana, però també establir increments assolibles en el curt termini. Sobretot durant els primers dos anys, en què encara s'han de trobar les fórmules administratives i assolir els consensos interns, es recomana incorporar quotes moderades pel que fa al nombre de places a contractar, tot i que puguin representar un % mínim de la plantilla total. A partir del moment en què

s'hagin pogut definir fórmules de contractació amb criteris concrets en matèria de diversitat, caldria vetllar per assolir percentatges totals de plantilla en trams de fins a un 3% en períodes triennals.

Pel que fa als possibles criteris i mecanismes a incorporar en els processos de selecció, cal recordar que altres institucions públiques catalanes s'estan plantejant el mateix repte (Ajuntament de Barcelona, Mossos d'Esquadra, etc.), i caldria establir una relació propera amb elles per poder compartir experiències i solucions.

Un element que podria resultar de relativa facilitat és la incorporació del coneixement d'idiomes diferents al castellà i el català. Així, mantenint la importància del domini del català, aquelles persones que tinguin orígens diversos podrien puntuar el seu coneixement de llengües, fins i tot sense un reconeixement oficial del seu nivell. Altres experiències han mostrat que, com que en molts casos es tracta de segones generacions nascudes a Catalunya, és possible que la llengua materna s'entengui però no es parli directament. Per tant, la prova de nivell es pot fer oralment i traduint de la llengua original al català.

En la mesura que es vagin trobant solucions a les proves d'accés que afavoreixin realment la diversitat, i es duguin a terme la implantació de plans d'acompanyament i la formació d'específics, es podran plantejar quotes a assolir amb la contractació. En qualsevol cas, el que s'ha de buscar és que la diversitat quedi representada en els diversos perfils i nivells de responsabilitat de 3Cat, i no es quedi en una reserva anecdòtica i poc visible de cara a la societat i dins de la pròpia organització.

Per tal d'operativitzar aquesta mesura, es podria valorar la creació d'una taula de treball per avançar en la concreció dels criteris i mecanismes. Aquesta taula hauria d'estar composta per representants de l'Àrea de Persones, Valors i Talent, per representants de sindicats i per persones referents en matèria de diversitat a les direccions i àrees de 3Cat.

RESPONSABLE/S

Àrea de Persones, Valors i Talent i responsables de la producció de continguts

CALENDARI APROXIMAT

2024: contacte amb altres organitzacions que estan buscant solucions al mateix repte. Estudi de possibilitats efectives d'inclusió de criteris que afavoreixin la diversitat en les proves d'accés. Socialització i acord amb els sindicats.

2025: inclusió de criteris de discriminació positiva i quotes en les noves places convocades.

2028: establiment de les primeres quotes a assolir pel que fa la diversitat en la plantilla total.

INDICADORS

Formalització d'un acord amb els sindicats

Nombre de criteris de discriminació positiva inclosos

Nombre de contractacions efectives de persones representatives de la diversitat

D. Dades

Les accions que es proposen en aquest eix responen a la voluntat d'avaluar millor la presència de la diversitat a 3Cat, en termes quantitatius i qualitatius, mitjançant noves eines de mesura en relació amb el personal, els continguts i les audiències. Avançar en aquest àmbit és cabdal per respondre als objectius generals del Pla de Diversitat i a les finalitats establertes en tots els àmbits. La recollida de dades ha de servir tant per avaluar el grau d'assoliment del pla i facilitar la presa de decisions i la planificació com per conscienciar i afavorir la reflexió interna i externa al voltant de la representació de la diversitat als mitjans públics.

En la pràctica, la millora en la disponibilitat i la utilització de dades ha de passar per una primera fase de concreció dels àmbits clau d'anàlisi, en la qual hauran de participar diversos agents de 3Cat, establint criteris i indicadors concrets d'acord amb els objectius i les orientacions que s'estableixen en aquest pla. A més dels àmbits més tradicionals dels mitjans (personal, continguts, audiències), cal dedicar una atenció especial a l'etiquetatge de continguts en la transició digital i la gestió de l'arxiu intern, tot evitant els biaixos que poden generar els sistemes automatitzats o que usin la intel·ligència artificial i assegurant la coherència amb els objectius i prioritats d'aquest pla.

En darrera instància, caldrà concretar els mecanismes de recollida de dades i assegurar que les dades obtingudes s'integren en els sistemes de seguiment i presa de decisions pertinents.

MESURES

D1

DIAGNOSI INICIAL DE LA DIVERSITAT A 3Cat

OBJECTIUS

Analitzar la presència actual de la diversitat en els recursos humans interns i externs i en els continguts de 3Cat

Afavorir mesures específiques per millorar la diversitat de l'organització

BREU DESCRIPCIÓ

Actualment es compta amb dades relativament escasses sobre la diversitat en la plantilla. Per exemple, només es coneix el lloc de naixement del 55% de la plantilla, i només el nivell d'estudis del 45%. Una avaluació segmentada per direccions i àrees hauria de permetre prendre decisions respecte a on i com afavorir una major diversitat de la plantilla.

De la mateixa manera, la diagnosi ha d'abordar qüestions com la presència de la diversitat als serveis externalitzats i en els continguts de 3Cat.

Per tal de concretar aquesta acció, caldria, en primer lloc, determinar els criteris que es volen avaluar i implementar un sistema de recollida de dades que permeti una diagnosi acurada. S'ha de considerar la possibilitat d'integrar dades que il·lustrin de manera indirecta la diversitat, com ara la llengua materna del personal o el lloc de naixement dels pares. També és necessari tenir en compte la privacitat de les dades sensibles del personal.

D'altra banda, també caldria incorporar en aquesta anàlisi les dades recollides per altres organismes (per exemple, l'anàlisi relativa a la diversitat en els continguts que desenvolupa el CAC).

Aquesta avaluació inicial enllaça amb el seguiment regular de dades sobre la composició de la plantilla i sobre la diversitat en els continguts que es plantegen a continuació.

RESPONSABLE/S

Àrea de Persones, Valors i Talent

CALENDARI APROXIMAT

2024: definició d'elements a recollir per diagnosticar la diversitat existent a la plantilla

2024-2025: recollida de dades

INDICADORS

Percentatge de plantilla amb dades completes

Grau de diversitat per direccions i àrees

MESURES

D2

ANÀLISI CONTINUADA DE LA COMPOSICIÓ DE LA PLANTILLA I ELS SERVEIS EXTERNALITZATS

OBJECTIUS

Afavorir el coneixement continuat sobre la diversitat de la plantilla de 3Cat i els seus serveis externalitzats mitjançant qüestionaris voluntaris, dades anonimitzades i altres eines de recollida de dades

BREU DESCRIPCIÓ

Més enllà de la diagnosi plantejada en la mesura anterior, assolir els objectius que marca aquest pla en relació amb la representativitat social de 3Cat requereix millorar la disponibilitat de dades de manera continuada, tant pel que fa a la plantilla interna com pel que fa als serveis externalitzats, que també contribueixen a la producció i presentació de continguts i formen part de l'ecosistema de 3Cat.

En aquest sentit, en els propers anys caldria vetllar per un coneixement més acurat de la composició de la plantilla pròpia i dels serveis externalitzats, especialment respecte a variables sociodemogràfiques i relacionades amb les capacitats. Atès que en alguns casos les dades poden afectar la privacitat de les persones, s'haurien de contemplar mecanismes com, per exemple, els qüestionaris de resposta voluntària o l'anonimització de les dades recollides. Aquesta acció complementa i prossegueix l'avaluació inicial de la composició de la plantilla que s'ha descrit en l'apartat de Recursos Humans.

RESPONSABLE/S

Àrea de Persones, Valors i Talent i Comunicació Interna

CALENDARI APROXIMAT

2024-25: concreció de les accions, mitjançant una anàlisi de les opcions disponibles, en el marc dels objectius establerts al pla i els resultats de la diagnosi inicial, i les implicacions jurídiques i pràctiques.

2025-26: implementació.

INDICADORS

Segons es determinin en la fase de definició

MESURES

D3

ESTABLIMENT DE FITES CONCRETES PER AL SEGUIMENT DELS OBJECTIUS EN MATÈRIA DE DIVERSITAT ALS CONTINGUTS DE 3Cat

OBJECTIUS

Afavorir l'avaluació del compliment dels objectius establerts en matèria de diversitat, mitjançant l'establiment de fites concretes per a diversos tipus de continguts i la recollida periòdica de dades.

BREU DESCRIPCIÓ

L'assoliment dels objectius generals i específics establerts en aquest pla requereix l'establiment de fites concretes, quantitatives i qualitatives, pel que fa al tractament de la diversitat que siguin adequades a diversos tipus de continguts: informatius, programes d'entreteniment, etc. Es podria tractar, per exemple, de fites relatives al nombre de persones racialitzades que apareixen als informatius cada mes, tot distingint el tipus de notícia en les quals apareixen; o bé a la presència de persones amb discapacitat en continguts de ficció, tot distingint-ne els rols.

Un exemple és el cas de la televisió pública australiana (ABC) que, sota el lema *Nothing about us without us*, estableix que totes les produccions sobre una comunitat específica diversa han d'incloure, com a mínim, una persona representativa d'aquella comunitat com a part de l'equip creatiu principal. A banda d'això, en termes de visibilització en pantalla, s'ha establert que, en el cas de continguts guionitzats, no guionitzats o produccions pròpies, almenys un membre del repartiment principal ha de ser indígena australià, representar la diversitat cultural i lingüística, ser una persona amb discapacitat o identificar-se com a LGBTQI+, i que almenys el 50% del repartiment principal han de ser dones o tenir diversitat de gènere.

Pel que fa la corporació canadenca (CBC/Radio Canada), el compromís és que per al 2025 es garanteixi que almenys un dels creatius clau en tots els programes de guió i no guió encarregats sigui una persona d'origen divers. Entre els creatius clau s'inclouen les persones responsables de la producció, la direcció, el guió, la presentació i la interpretació principal.

En els casos en els quals les fonts de talent no siguin tan sòlides, la radiotelevisió pública esperarà que els productors independents es comprometin a tutelar o formar persones d'origen divers en un dels llocs creatius clau d'una producció encarregada. A efectes d'aquest compromís, per "persones diverses" s'entenen els membres de les minories visibles, els pobles indígenes, les persones amb discapacitat i els membres de la comunitat LGBTQI+.

Corporacions com la danesa (DR) també disposen d'eines basades en la intel·ligència artificial per avaluar la diversitat en els seus continguts.

La fase inicial d'aquesta acció hauria de servir perquè cada Àrea de 3Cat establís objectius específics en aquest àmbit, amb una proposta concreta de temporalització per al seu assoliment i la indicació de les eines que s'utilitzaran per fer-ne seguiment. Aquestes propostes, que han de ser coherents amb els objectius i amb les eines establerts en aquest Pla de Diversitat, hauran de ser validades pel servei responsable del seguiment del pla.

Posteriorment, caldrà assegurar que se'n fa el seguiment pertinent, el qual s'hauria de traduir en informes periòdics de dades i l'adopció de mesures per reorientar les actuacions, si s'escau.

RESPONSABLES

Àrees i serveis afectats, sota la coordinació del servei responsable del seguiment del pla, Direcció d'Infraestructures Digitals i Tecnològiques i HUB del Coneixement

CALENDARI APROXIMAT

2024: definició d'indicadors i establiment de fites, d'acord amb les característiques de cada àrea o serveis.
2025: implementació.

INDICADORS

Segons es determinin en la fase de definició

MESURES

D4

FOMENT DE CRITERIS D'ETIQUETATGE QUE PROMOGUIN I PRESERVIN LA DIVERSITAT

OBJECTIUS

Implementar criteris d'etiquetatge del contingut generat i distribuït que fomentin la preservació i foment de la diversitat i la visibilització de comunitats minoritzades.

BREU DESCRIPCIÓ

Establir i implementar un protocol d'etiquetatge del contingut d'ús intern (arxiu) i extern (canals i plataformes de distribució) que fomenti l'increment de la diversitat de persones, identitats, cultures, i extractes socials. En funció dels criteris dels responsables convenients, es poden adoptar models presents en altres ens com són l'ús dels ODS com a referència a l'hora d'avaluar la tipologia de programació; o l'accés a eines d'IA que faciliten l'acumulació de dades sobre la representació de grups minoritzats.

RESPONSABLE/S

Responsables de l'arxiu audiovisual i de les plataformes de distribució digital i xarxes socials de 3Cat i d'agents representatius dels proveïdors externs

CALENDARI APROXIMAT

2024: Establiment dels criteris i mecanismes d'autoavaluació
2025: Implementació dels criteris en la fase beta de testeig dels mecanismes d'avaluació.
A partir del 2026: aplicació completa dels criteris i dels mecanismes d'avaluació.

INDICADORS

En funció dels criteris determinats a la fase 1.

MESURES

D5

PROTOCOL D'AVALUACIÓ DE LA DIVERSITAT EN ELS CONTINGUTS DE PRODUCCIÓ PRÒPIA O ALIENA

OBJECTIUS

Dissenyar i implementar un protocol adreçat a tots els professionals amb responsabilitats en la generació de continguts que identifiqui les característiques (en termes de diversitat) de la representació de les comunitats minoritzades.

BREU DESCRIPCIÓ

El Protocol consisteix en l'elaboració de directrius que facilitin els criteris d'etiquetatge de la ingesta dels continguts en el procés previ a la seva distribució (compartida per part dels agents seleccionats amb responsabilitats en la generació, adquisició o distribució de continguts) i avalua quantitativament i qualitativament la presència de col·lectius minoritzats a les diferents plataformes de distribució.

L'eina ha de permetre dur a terme les anàlisis quantitatives respecte la presència humana; tipologies de veus en off (humanes o generades per IA); entorns físics i virtuals; així com de referents socials, culturals i econòmics que formen part dels continguts generats, adquirits o distribuïts per 3Cat

RESPONSABLE/S

Personal seleccionat dels diferents departaments que tinguin responsabilitats (o siguin a prop de les persones que en tenen) en l'àmbit de la generació, adquisició i distribució de continguts.

CALENDARI APROXIMAT

2024-26: Desenvolupament

2026-28: Implementació

INDICADORS

Elaboració del Protocol, mitjançant un grup de treball i consultes amb les parts afectades

Difusió del Protocol entre tots els departaments i àrees pertinents

Implementació del Protocol

Inclusió de dades d'avaluació del Protocol en els informes analítics anuals

GOVERNANÇA, METODOLOGIA D'IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT DEL PLA

El conjunt de mesures proposades als quatre eixos del pla necessiten un marc de planificació, seguiment i governança permanent, que vetlli pel compliment del pla, identifiqui les sinergies existents entre mesures i agents i pugui detectar noves necessitats i oportunitats. Per això, cal integrar els aspectes relacionats amb la diversitat en la planificació de 3Cat, atribuir responsabilitats específiques en matèria de diversitat i establir espais de seguiment. En darrera instància, cal que l'impuls que l'elaboració d'aquest pla ha donat a la diversitat a 3Cat esdevingui un procés viu, amb participació de múltiples agents, que avaluï, detecti noves necessitats i s'asseguri que els objectius i les mesures derivades del pla afecten el conjunt de la corporació.

Entre les accions que caldria contemplar en aquest sentit, hi ha les següents:

- Incorporació de la diversitat en la planificació anual. Les mesures previstes en aquest pla s'haurien d'integrar en els plans operatius de 3Cat i en els seus mecanismes d'avaluació. El conjunt de mecanismes de recollida de dades que s'han descrit a l'eix 4 del pla ha de contribuir a l'establiment d'objectius i a l'avaluació dels resultats obtinguts.

- Identificació d'un servei específic per al seguiment del pla. Atribució de les competències de seguiment del pla a un servei específic, dins l'Àrea de Servei Públic de l'Oficina d'Estratègia i del Consell de Govern de 3Cat, que ha de tenir la visió del conjunt pel que fa a la implementació del pla, analitzar les dades disponibles, facilitar la transferència interna del coneixement i fer front a les dificultats que sorgeixin al llarg del procés. Aquest mateix servei també podria assumir funcions pel que fa al seguiment de la igualtat de gènere a 3Cat.

- Creació d'una comissió de seguiment del pla. Per tal de vetllar pel seguiment del desenvolupament del pla i els seus objectius, caldria establir una comissió, conformada per representants de diverses àrees de 3Cat, per tal de fer-ne seguiment. La comissió s'hauria de reunir entre una i dues vegades a l'any i, entre d'altres coses, debatre els informes anuals de seguiment del pla i altres dades i aportacions significatives. La comissió podria també impulsar i supervisar la creació de grups de treballs específics i accions concretes, entre les quals es poden esmentar les següents:

    - Creació d'espais permanents de reflexió. Celebració de trobades periòdiques, amb la participació d'alguna persona experta, col·lectiu o entitat externs, per tal d'afavorir la reflexió, el debat i la formació al voltant de la diversitat i les seves implicacions concretes a 3Cat, com ara, per exemple, trobades periòdiques de les redaccions d'informatius amb representants d'entitats relacionades amb la diversitat ètnica, la discapacitat o la diversitat sexual. Aquests espais han de permetre prosseguir el debat intern iniciat durant el procés d'elaboració del pla.

    - Creació d'una comissió o grup de treball sobre l'imaginari de la diversitat. Aquesta comissió o grup, conformat per representants dels departaments que creen imaginaris o els seleccionen (tant en l'àmbit de

la ficció com de la no-ficció), ha de vetllar per establir criteris i dissenyar accions que afavoreixin una major diversitat en els imaginaris presents als continguts de 3Cat, amb especial sensibilitat per les comunitats minoritzades.

- Identificació de persones referents en matèria de diversitat a les direccions i àrees de 3Cat. La creació d'aquesta figura ha de contribuir a la transmissió a tots els equip de la informació que els afecti, així com a ajudar a valorar les implicacions de la diversitat a cada àrea. En la fase inicial d'implementació del pla caldria fer una sessió informativa i/o una sessió inicial de formació al voltant del pla, els seus objectius i les seves implicacions.
- Dotació de recursos per a la innovació interna relacionada amb la diversitat. Aquesta acció, inspirada en iniciatives similars en altres corporacions públiques de mitjans, comporta el compromís de destinació de recursos per afavorir el desenvolupament de projectes innovadors en matèria de diversitat: noves eines d'ús intern, reflexió i disseny de nous formats, accions formatives innovadores, consultes amb col·lectius específics, projectes basats en intel·ligència artificial, etc. Caldria establir un procés transparent de convocatòria i selecció dels projectes beneficiaris.
- Millora en l'accessibilitat física, sensorial i cognitiva de les instal·lacions de 3Cat. Auditoria inicial de l'accessibilitat de les instal·lacions de 3Cat (especialment les seus de TV3 a Sant Joan Despí i Catalunya Ràdio a Barcelona), per tal de detectar-hi mancances, en termes físics, sensorials i cognitius, i poder preveure i implementar progressivament les millores necessàries.

Aquest Pla de diversitat ha estat elaborat entre els mesos de març del 2023 i febrer del 2024, amb la col·laboració de Trànsit Projectes.

Maig 2024
Direcció de l'Oficina d'Estratègia Corporativa i del Consell de Govern
Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals, SA