

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

**CARTV, CORPORACIÓN ARAGONESA DE
RADIO Y TELEVISIÓN**

CIF:Q5000836F

Avda. María Zambrano 2.

50018 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

2 de mayo de 2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

151

CONCILIACION

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de Conciliación o Políticas de Conciliación incluidas en el plan de Igualdad, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia?

Si, un plan específico de conciliación

2. En caso afirmativo, información adicional.

CARTV proporciona empleo de calidad, promueve la igualdad y la conciliación y el comportamiento ético de todos cuantos forman parte de la corporación.

Dentro de nuestra matriz de materialidad se encuentran aspectos como seguridad, salud y bienestar de plantilla (nº, horarios, conciliación, corresponsabilidad, teletrabajo, planes de igualdad y formación). El diálogo es permanente y fluye entre todos transversalmente (horizontal y vertical). Se reportan datos específicos en nuestra Memoria de Sostenibilidad.

<https://www.cartv.es/files/sostenible/buen%20gobierno%20y%20memoria/memoriacartv-2021.pdf?c042c86f4a>

3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración

Diálogo con nuestros trabajadores mediante entrevistas personalizado, encuestas, buzón de sugerencias, etc. Estamos comenzando a realizar los primeros pasos para desarrollar políticas de voluntariado corporativo, etc.

Organización del diálogo social:

Participación y desarrollo en los comités de representación paritaria

Comisión paritaria (interpretación y vigilancia del Convenio Colectivo)
Comisión de formación (planificación y evaluación de los planes formativos)
Comité de Seguridad y Salud Laboral (Prevención de Riesgos Laborales)
Comisión negociadora de un nuevo convenio colectivo
Grupo de comunicación en materia de prevención COVID-19
Reuniones con Dirección General y Dirección de RRHH

5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?

SI

6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

Tenemos una cultura de diálogo constante con los trabajadores y representantes sindicales de una manera periódica y formal.

Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores:

Jornada continua en la mayoría de las áreas, flexibilidad horaria, posibilidad de acogerse a horario especial de verano y horario intensivo en el fin de semana, complemento especial por trabajos en Noche Buena, Navidad, Noche Vieja, Año Nuevo y San Jorge.

Reuniones por videoconferencia, posibilidad de teletrabajo en materia de prevención COVID-19, posibilidad de fraccionar vacaciones, compensación por exceso de jornada, formación online o en horario de trabajo, permiso de asuntos propios retribuidos, permisos por acompañamiento de familiares a consulta médica, permiso retribuido para técnicas prenatales, ayudas económicas de acción social para estudios de hijos, atención de familiares con discapacidad u otras. Posibilidad de solicitar excedencia por cuidado de hijos, cuidado de familiares, por razones personales con reserva de puesto de trabajo.

7. ¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO www.masfamilia.org

NO

8. ¿Posee la empresa el Sello AROHE de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles? MAS INFO <http://horariosenespana.com>

NO

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de Organización del tiempo de trabajo son habituales en la organización?

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado

periodo y así acumular horas de libre disposición.

- 6. Puestos de trabajo compartidos (dos medias jornadas para un mismo puesto).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras
- 12. Otras

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

Jornada continua en la mayoría de las áreas, flexibilidad horaria, posibilidad de acogerse a horario especial de verano y horario intensivo en el fin de semana, complemento especial por trabajos en Noche Buena, Navidad, Noche Vieja, Año Nuevo y San Jorge.

Reuniones por videoconferencia, posibilidad de teletrabajo en materia de prevención COVID-19, posibilidad de fraccionar vacaciones, compensación por exceso de jornada, formación online o en horario de trabajo, permiso de asuntos propios retribuidos, permisos por acompañamiento de familiares a consulta médica, permiso retribuido para técnicas prenatales, ayudas económicas de acción social para estudios de hijos, atención de familiares con discapacidad u otras. Posibilidad de solicitar excedencia por cuidado de hijos, cuidado de familiares, por razones personales con reserva de puesto de trabajo.

¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- 3. Formación Online
- 4. Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)
- 7. Otras

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

Entre otras, CARTV promueve los desplazamientos sostenibles, a la vez que seguros, y busca formas de movilidad activa como son el patinete, la bici o los traslados a pie en los casos que sea posible.

Contamos con aparcabicis para bicis y patinetes en las delegaciones de Zaragoza y Teruel.

En Huesca se fomenta mucho más la movilidad sostenible al trasladarse la delegación al centro de la ciudad.

Se estudian otras vías de incentivos con proveedores externos, para seguir fomentando este tipo de movilidad entre los trabajadores.

Algunas de estas iniciativas, como el fomento del uso del coche compartido han quedado paralizadas por la pandemia, que hace poco recomendables este tipo de desplazamientos.

Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios

sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y satisfacción de las personas trabajadoras.

- 11. Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.
- 14. Otros

En caso de haber indicado otros beneficios sociales, ¿cuales son?

La formación es clave para el desarrollo profesional de las personas vinculadas al proyecto, dándose continuidad a cursos específicos, entre los que
Tras un proceso de análisis, investigación y participación dispone de un plan de formación continua para el período comprendido entre 2021/2023 y que integra 8 áreas para dar cobertura a las necesidades formativas detectadas y a otras que puedan surgir.

| Conocimiento de la tecnología digital.

| Tratamiento de la imagen.

| Comunicar en cámara.

| Audiencias.

| Herramientas tecnológicas para la mejora de procesos.

| Seguridad en las tecnologías de la información.

| Prevención de Riesgos Laborales.

| Otros (Plan de igualdad, competencias personales, solicitudes de los trabajadores)

Ver

<https://www.cartv.es/files/sostenible/buen%20gobierno%20y%20memoria/memoriacartv-2021.pdf?c042c86f4a>

¿Qué medidas relativas a la mejora de permisos legales son habituales en la organización?

- 1. Ampliación del permiso de maternidad/paternidad.
- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 3. Ampliación del permiso de lactancia.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 8. Otras medidas

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

Ver informe completo

<https://www.cartv.es/files/sostenible/buen%20gobierno%20y%20memoria/memoriacartv-2021.pdf?c042c86f4a>

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)

Si, plan de igualdad

2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url de REGCON donde se encuentra publicado (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.

Por su naturaleza pública, la CARTV y sus sociedades respetan los principios de Igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres.

Planes de igualdad

En virtud de lo establecido en el Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la CARTV ha promovido diferentes medidas para la igualdad en el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

CARTV y sus Sociedades cuenta con un Protocolo frente al acoso psicológico, acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al trato discriminatorio y violencia física en el ámbito laboral. Los miembros de comité de seguridad y salud y los miembros titulares y suplentes de la comisión de investigación del protocolo están formados en gestión de conflictos y mediación en el ámbito laboral.

CARTV participa activamente en el plan de acción integral para discapacitados del Gobierno de Aragón (2021-2024), que tiene por objeto dar respuesta a las necesidades de las personas con discapacidad y a sus familias con el fin de mejorar y progresar en la atención, promoción e inclusión de las personas con discapacidad en Aragón.

La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad. Tenemos el compromiso de erradicar cualquier forma de conflicto, acoso, trato discriminatorio y violencia que pueda tener lugar, garantizando la protección eficaz de todas las personas trabajadoras frente a dichos comportamientos. Por ello, dispone del protocolo anteriormente mencionado y durante 2022 se trabajó en el proyecto de elaboración de los planes de igualdad en TVAA y de CARTV y RAA. Así mismo, en 2022 se inició la evaluación en materia de prevención de riesgos psicosociales.

En CARTV entendemos la diversidad enmarcada en la InnoDiversidad, es decir la capacidad de las organizaciones para gestionar conjuntamente la diversidad y la innovación con el fin de mejorar la competitividad y la colaboración

La InnoDiversidad nuestra forma de unir la gestión de la diversidad, contar con personas de perfiles o características diversas como fuente de talento y la innovación, la incorporación de nuevas ideas, procesos servicios o productos dentro de una organización para potenciar la creatividad desde enfoques distintos.

Reconocemos que el talento y la diversidad en nuestra plantilla es un valor tangible que contribuye en gran medida a mejorar nuestra competitividad, por ello prestamos atención a estos aspectos, intensificando nuestras políticas de innovación incluyendo el factor de la diversidad en la plantilla, con equipos multidisciplinares y plurales.

[https://www.cartv.es/files/sostenible/buen gobierno y memoria/memoriacartv-2021.pdf?c042c86f4a](https://www.cartv.es/files/sostenible/buen_gobierno_y_memoria/memoriacartv-2021.pdf?c042c86f4a)
<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaPublicaEstatat>

3. ¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad o de las políticas implantadas en esta materia dentro de su organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional.

La dirección cuenta con herramientas para evaluar el cumplimiento del plan de igualdad y está en permanente contacto con los trabajadores para resolver cualquier cuestión que se plantee al respecto

5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?

SI

6. Además del cumplimiento de la legislación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LGD), ¿Tiene implantadas en su organización medidas adicionales o un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad?

Sí, contamos con un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad

7. En caso afirmativo, información adicional.

La CARTV tiene una especial sensibilidad con la accesibilidad a sus instalaciones de las personas con discapacidad.

Estas son algunas de las medidas adoptadas:

Adaptaciones de puestos de trabajo con o sin discapacidad (elementos ergonómicos).

Baños accesibles, rampas de acceso.

Aparcamiento especial para personas con discapacidad.

Participación en el Plan de acción integral para las personas con discapacidad en Aragón.

La CARTV cuenta con dos personas empleadas con discapacidad.

8. ¿Existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Carta de la Diversidad (www.fundaciondiversidad.com), el Pacto Mundial (www.pactomundial.org), Distintivo Igualdad en la Empresa (www.igualdadenlaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

Nos comprometemos a promover la diversidad de géneros de programación, la promoción de la cultura aragonesa, el deporte aragonés y se prestará especial respeto y atención a la juventud y a la infancia.

Ver

<https://www.cartv.es/files/sostenible/buen%20gobierno%20y%20memoria/memoriacartv-2021.pdf?c042c86f4a>

Estamos en permanente diálogo con ONG y asociaciones y fundaciones del tercer sector en este ámbito específico de la discapacidad

10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

SI

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- 2. Existe un reconocimiento de la heterogeneidad de la plantilla y un diagnóstico de la diversidad o descripción de perfiles atendiendo a la diversidad.
- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la formación adecuada y con una asignación presupuestaria.
- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.
- 10. La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras, con su cartera de proveedores y en sus propios productos y/o servicios.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.

- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)
- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación
- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 5. Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.
- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

Formación y promoción profesional

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.
- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).
- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.
- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definen de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.
- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.
- 10. La organización tiene establecidos unos criterios objetivos para el proceso de desvinculación laboral (despidos, ceses, bajas incentivadas) y los aplica, garantizado un trato igualitario.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 1. Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla. Se revisa periódicamente.
- 2. Existe una Tabla Salarial con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional,

capacidades, experiencia...)

- 3. Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la empresa.
- 4. Existe un protocolo de detección y actuación ante posibles discriminaciones y se ponen a disposición, con este objetivo, vías de comunicación fluidas para todo el personal.
- 5. Existe un sistema de gestión de retribuciones, que incluye datos sobre retribuciones fijas y variables desagregadas por perfiles diversos (sexo, edad, origen cultural, etc.) e integra sistema de evaluación y seguimiento, garantizando la igualdad de oportunidades y la equidad.
- 6. Se evalúan las políticas desarrolladas en materia de gestión de la diversidad para conocer su impacto real (equidad en las tasas del aumento de salario por categoría profesional, análisis de los niveles de rotación, motivos de abandono/ desvinculación de la organización, etc.)

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social que realiza la organización?

La Ley 8/1987, de 15 de abril, de creación, organización y control parlamentario de la CARTV determina que el objetivo principal de la Corporación es ser un servicio público esencial que facilita el derecho a la información, ayuda a la formación de la personas, entretiene y quiere conectar con las necesidades y aspiraciones de todos los aragoneses. Debe contribuir a la vertebración y desarrollo del proceso autonómico, político, económico, social y cultural.

Además, debe proporcionar a los ciudadanos una información veraz, con pluralismo político, fomentando la participación ciudadana, los valores de la tolerancia y el diálogo y el enriquecimiento cultural, así como contribuir al desarrollo y consolidación del proceso autonómico aragonés.

Las entidades, colectivos y representantes a través de los que se articula el pluralismo en la sociedad tienen permanente presencia en la programación tanto de Aragón TV como Aragón Radio.

En 2022 la cadena contó con 7.350 horas de programación subtitulada, una cifra similar a la emitida en el año anterior.

De estas horas de emisión subtitulada 2.275 (27,6%) se corresponden a la emisión de programas en directo, y 5.075 horas subtituladas (61,7%) correspondientes a emisiones grabadas. Lo que supone el 90% del total de la programación.

Los programas informativos, los diarios en sus dos ediciones, se subtitularon en su totalidad con el fin de garantizar el derecho a la información de los espectadores con algún grado de discapacidad auditiva.

La práctica totalidad de los programas de actualidad y retransmisiones deportivas fueron subtitulados en directo. Los programas subtitulados en diferido comprendieron un amplio abanico de género, desde la ficción a documentales, animación infantil o entretenimiento.

Complementando la emisión de contenidos subtitulados varios programas incluyen a su vez traducción simultánea en lengua de signos.

Durante 2022 Aragón TV emitió 919 horas que incluían lengua de signos, lo que supuso una media semanal de 24 horas de contenidos.

Esta cifra supera en más de 170 horas la emisión de contenidos con lengua de signos en 2021. Con el fin de garantizar el acceso a la información de los espectadores con algún grado y tipo de discapacidad auditiva la cadena prioriza los informativos diarios y los programas de contenido informativo a la hora de incluir lenguaje de signos en su emisión.

Cabe subrayar como novedad que desde 2022 se emite el informativo Aragón Noticias 2? con lengua de signos en directo todos los días a través del streaming de Aragón Noticias.

Además, las

entregas diarias de ?Aragón Noticias 2?, ?Aquí y ahora?, y las entregas semanales de ?Aragón en pleno? y ?Objetivo? incluyen lenguaje de signos en sus respectivas redifusiones.

Aragón TV emitió 442 horas de programación audiodescrita durante 2022, una media aproximada de 11 horas de emisión a la semana. Supuso un aumento de alrededor de 100 horas respecto al año anterior.

La finalidad de dichas audiodescripciones es facilitar el acceso a los contenidos a los espectadores con algún grado de discapacidad visual, describiendo en cada momento lo que está sucediendo en la pantalla más allá de los diálogos y sonidos propios de una determinada producción.

Su aplicación está muy limitada a determinados géneros audiovisuales, básicamente a la ficción (series y largometrajes) o algún documental puntual.

Los programas en directo, debido a su propia naturaleza, no suelen incluir audiodescripción.

Su contenido, hasta cierto imprevisible, hace IMPENSABLE.

¿Con qué organizaciones realiza las acciones de voluntariado y/o acción social?

Caritas, Plena Inclusión, Universidad de Zaragoza, Plena Inclusión...

¿Con qué periodicidad realiza las acciones de voluntariado y acción social?

Puntualmente, algunas anuales, o en función de las diferentes necesidades siempre y en defensa de los colectivos más vulnerables.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

¿Qué acciones realiza la organización para la difusión de la cultura en Aragón?

Somos un servicio público de comunicación, un servicio esencial de interés económico general en el que se incluye la producción, edición y/o difusión de contenido destinado a satisfacer las necesidades colectivas de información, cultura, educación y entretenimiento, ya sean contenidos de producción propia o ajena y televisivos, radiofónicos o digitales.

Horas de programación cultural en Aragón TV 2020: 589 2021: 937 2022: 953 y en Aragón Radio 2020: 1.325 2021: 1.392 2022: 1222

Nuestra programación está encaminada a superar los desequilibrios económicos, sociales y culturales que puedan existir entre los diferentes territorios de la Comunidad.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Ver Memoria de Sostenibilidad 2021

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Planificadas previamente aunque también según las necesidades puntuales y la actualidad