

RSA PLUS 2024 - 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

06/08/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

139

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/transparencia/memoria-cartv-2023.pdf>

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

Se mantiene 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 esta 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 festivos, 23 de abril, 24, 25 y 31 de diciembre, 1 de enero.

Reuniones por videoconferencia, posibilidad de teletrabajo al 30% en los puestos compatibles, 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. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión recocido que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia www.masfamilia.org, Sello AROHE <http://horariosenespana.com>

NO

8. En caso afirmativo, información adicional

NA

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el 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 al 30%, 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, forosâ?!
- 3. Formación Online
- 4. Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa â?!)
- 7. Otras

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

Entre otras, CARTV promueve los desplazamientos sostenibles (se promueve el uso, mediante tarjeta de CARTV, DE bus/tranvía), 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 la delegación de Zaragoza se instalaba, hace un par de años un casillero para almacenamiento y CARGA de patinetes eléctricos.

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 quedaron paralizadas por la pandemia, que hacía poco recomendables este tipo de desplazamientos.

Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten

el salario, la calidad en el empleo o la satisfacción de las personas trabajadoras?

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina...?)
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos ...?
- 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. Tras un proceso de análisis, investigación y participación CARTV, Aragón Radio y Aragón TV disponen del plan conjunto de formación continua para el período 2021-2023, que integra ocho áreas para dar cobertura a las necesidades formativas detectadas, sin perjuicio de abordar 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 las personas trabajadoras

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

- 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?

Tras la aprobación del II Convenio Colectivo de la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión y sus Sociedades (CARTV y sus Sociedades), entran en vigor en 2023:

- Incremento de días de permiso por motivos relacionados con fallecimiento de familiares de primer y segundo grado de afinidad o consanguinidad
- Incremento de los días de permiso por hospitalización o intervención con reposo en domicilio de familiares de 1er y 2º grado. Y por intervención quirúrgica ambulatoria de familiares de 1er grado.
- Mejora de las condiciones de la reducción de Jornada por guarda legal: en el caso de cuidado directo de un menor, pasa de ser "hasta los 12" a "hasta los 14 años".
- Asistencia o acompañamiento a consulta del médico, ya sea de SS o privado (durante el tiempo necesario) de un hijo menor, ancianos o discapacitados a su cargo.

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, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia? (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.

Está registrado el Plan de Igualdad de Aragón TV en REGCON con el nº de expediente EXPEDIENTE?72/11/0010/2023?

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?

51

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.
- La CARTV cuenta con los servicios de personas con discapacidad mediante acuerdos/contratos con entidades como Plena Inclusión, Gardeniers (ATADES), ATADI (Teruel)...

8. Además de la declaración de compromiso del Plan RSA, ¿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.igualdadenaempresa.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.

CARTV está adherida y por tanto ha firmado su compromiso con Pacto Mundial, y con la Carta de la Diversidad (promovida por Fundación Diversidad, en cuyos premios '23 la Corporación Aragonesa de Radio y TV fue finalista).

Ver:

<https://www.cartv.es/files/transparencia/memoria-cartv-2023.pdf>

Estamos en permanente diálogo con ONG, 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?

NO

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 definan 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 al margen de su objeto 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 las personas, entreteñe 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.

SUBTITULADO

En 2023 la cadena contó con 7.228 horas de programación subtitulada. De estas horas de emisión subtitulada 2.406 (29%) se corresponden a la emisión de programas en directo, y las restantes se corresponden a emisiones grabadas. Lo que supone el 90% del total de la programación.

El subtitulado en directo estuvo compuesto básicamente por los informativos diarios en todas sus ediciones y programas de actualidad como Aquí y Ahora o Conexión Aragón.

Las horas de emisión subtitulada grabada fueron cubiertas principalmente por obras de ficción, series y películas, documentales de todo tipo y temática y programación de entretenimiento como concursos, cocina y todo tipo de formatos.

LENGUA DE SIGNOS

Complementando la emisión de contenidos subtitulados varios programas incluyen a su vez traducción simultánea en lengua de signos. En 2023 la cadena autonómica emitió 846 horas con lengua de signos, lo que supone una media de 16 horas semanales.

Como servicio público que es, Aragón TV dio prioridad a los programas informativos a la hora de incorporar lengua de signos para garantizar el derecho al acceso a la información de los espectadores con discapacidad auditiva.

Las redifusiones diarias de la segunda edición de Aragón Noticias incorporaron su correspondiente lengua de signos. Además, durante 2023 el informativo Aragón Noticias 2 se emitió también en directo con lengua de signos todos los días a través del streaming de la plataforma Aragón Noticias.

Otros contenidos de actualidad como el magacín matinal Aquí y Ahora, en su redifusión nocturna, o el programa de información parlamentaria Aragón en Pleno también incorporaron su correspondiente interprete en lengua de signos.

AUDIODESCRIPCIONES

Durante 2023, Aragón TV emitió 403 horas de programación con audiodescripción. Una media de 7,75 horas semanales.

La audiodescripción es un sistema que aporta una narración y descripción para que el espectador con algún grado de discapacidad visual pueda entender lo que está sucediendo en pantalla y no puede ver. Facilita información más allá de los diálogos y sonidos propios de la producción sin interferir ni interrumpir los mismos.

Este hecho hace imposible incluir audiodescripción en los programas en directo, limitando su uso a los grabados, básicamente a los contenidos de ficción.

En el nuevo convenio de CARTV y sus sociedades se añade permiso de un día laboral al año para acciones de voluntariado debidamente acreditadas,

En 2022-23 CARTV se adhiere al programa de orientación de Xcelence, Empresas que inspiran promovido por Fundación Bertelsmann, Fundación Ibercaja y Gobierno de Aragón.

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

Plena Inclusión, Cáritas, ATADES, Universidad de Zaragoza, ATADI Teruel, Fundación

Ibercaja, A todo trapo y Aropa2, Hermandad del Santo Refugio, Ningún niño sin merienda, Cáritas, Hermanos de la Cruz Blanca Huesca

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

Puntualmente, algunas anuales (como La noche más mágica) o en función de las diferentes necesidades siempre y en defensa de los colectivos más vulnerables y en respuesta a la demanda de nuestros GI.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGÓN

¿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, 2023: 904 y en Aragón Radio 2020: 1.325, 2021: 1.392, 2022: 1222, 2023: 1209

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

CARTV tiene una política de puertas abiertas para mostrar sus instalaciones a grupos interesados y para dar a conocer el funcionamiento y la labor de los medios públicos de Aragón. Además en 2023 se adhirió al programa Excelence de Fundación Ibercaja con el fin de orientar al alumnado profesionalmente realizando presentaciones, bien en CARTV, o en los centros solicitantes en las que se exponían las diferentes profesiones que se desempeñan en los medios de comunicación y la trayectoria formativa de los distintos profesionales.

CARTV, además de la programación emitida en Aragón Radio y Aragón TV, cuenta con la plataforma ARAGÓN CULTURA que ofrece contenidos relacionados con literatura, música, cine, artes escénicas, artes plásticas, tradición y raíces, Historia y patrimonio, Cómic...

Fomento del audiovisual aragonés: Aragón TV apoya a través de su línea de financiación anticipada proyectos audiovisuales.

CARTV apoya mediante difusión, patrocinios, papel como medios oficiales, retransmisiones, colaboración en estrenos... diversos tipos de eventos culturales.

En lo que respecta al apoyo a la candidatura de la Jota como bien inmaterial y a la difusión del folclore aragonés, se crean contenedores para emitir semifinales/finales de los grandes certámenes de jota que se celebran en nuestra comunidad. También, de forma programada según las diferentes temporadas, se emiten formatos especiales como Jotalent y se sacan "a la calle" para acercarlos a la audiencia a través de conciertos especiales.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Con artistas, autores, escritores, cineastas, actores, profesionales del mundo del cine, de las editoriales, de la música, productoras programadores culturales....

Con asociaciones de estos ámbitos como, por ejemplo, FORTA, Academia de la TV, FITE, Fundación Ibercaja, Plena Inclusión Aragón....

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

En lo que respecta a contenidos en nuestros medios y en Aragón Cultura, se realiza de

forma diaria.

En lo referente a acciones específicas se realizan con determinada periodicidad.

Respecto al fomento del audiovisual aragonés, se publican varias convocatorias anuales de ayudas.

Las visitas se realizan en periodo lectivo, siendo la mayoría de los grupos visitantes de perfil académico, aunque también se realizan visita a otro tipo de agrupaciones: jubilados, profesionales de determinados sectores... y se realizan jornadas especiales con motivo de los días mundiales de la radio y de la tv, la Noche en Blanco...

En el caso de la participación de CARTV en el programa Xcelence de Fundación Ibercaja, dirigido a estudiantes de secundaria, aunque CARTV establece un mes de forma preferente para llevar a cabo estas charlas y visitas dirigidas a la orientación, se adapta a la demanda de los centros solicitantes.

El contrato programa suscrito por la CARTV y el Gobierno de Aragón determina que Aragón TV y Aragón Radio favorecerán la puesta en marcha de nuevos formatos y programas, así como la consolidación de empresas y profesionales que desarrollan su actividad en el sector audiovisual en Aragón.

En lo que respecta a la difusión del folclore aragonés, lo hace coincidiendo con grandes certámenes de jota aunque también de forma programada en las diferentes temporadas con diferentes tipos de programas como Jotalent.

Aragón TV destina el porcentaje estipulado sobre sus ingresos comerciales a la financiación de obras audiovisuales y vela por incluir en su programación obras audiovisuales de productoras independientes aragonesas.

Además, la televisión autonómica de Aragón gestiona una partida presupuestaria procedente del Fondo de inversiones de Teruel (FITE), dedicada íntegramente a respaldar proyectos audiovisuales que creen industria en la provincia de Teruel y mejoren la imagen de marca de la provincia.

COMPROMISO CON LOS ODS

¿Está comprometida su organización con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?

Sí, mi organización está adherida al Pacto Mundial de la ONU y comunica y publica los avances en sostenibilidad a través del Informe de Progreso.

En el caso de estar adherida al Pacto Mundial de la ONU identifique la URL de su último Informe de Progreso

<https://www.cartv.es/files/transparencia/memoria-cartv-2023.pdf>

¿Su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

Sí

Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuáles son?

- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.

- ODS 7. Energía asequible y no contaminante
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

Sí, mi organización realiza periódicamente actuaciones de sensibilización a través de cursos / eventos a todos/as

En caso afirmativo, información adicional

CARTV creó en 2019 la primera plataforma de contenidos alineados con los ODS (que, como novedad este año, también se han alineado con los pilares ASG de la sostenibilidad). En la misma podemos encontrar desde información de carácter divulgativo, noticias emitidas en nuestros medios alineadas con los 17 ODS, iniciativas propias de CARTV en base con estos alineamientos y proyectos de terceros alineados con los ODS, resultando una ventana a la sostenibilidad en Aragón y para los aragoneses.

Además, fruto de las consultas realizadas con nuestros grupos de interés, se llevan a cabo grandes iniciativas especialmente alineadas con los ODS o temáticas que resultaban materiales: Salud ("A cuidarse"); Lucha contra la despoblación ("Mi pueblo, un lugar para crecer"), Lucha contra el cambio climático ("Muévete por el clima"), Igualdad de Género ("Siempre 8M" y "ReActivadas"), Energía asequible ("Electrificación"), Alianzas y Paz y justicias ("La noche más mágica" y "Semana de los ODS en CARTV").

¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan de integrar los ODS en las actividades de la organización?

Sí, mi organización cuenta con un/a responsable que tiene asignada formalmente la función de integrar los ODS en las actividades que se desarrollan.

En caso afirmativo, información adicional

Existe un departamento de Marketing, Negocio y Sostenibilidad, siendo esta última área la encargada de velar por mantener y desarrollar acciones en línea con este compromiso.

¿Ha desarrollado su organización un análisis de impactos sobre los ODS priorizados?

Sí, mi organización ha analizado formalmente las competencias, tecnologías y actividades que pueden tener impacto positivo o negativo en los ODS.

En caso afirmativo, información adicional

Como servicio público de medios de comunicación, a través de nuestros contenidos y nuestra capacidad de impacto y divulgación, de alguna manera impactamos en todos los ODS. A través de la plataforma Aragón Sostenible, tratamos de dar difusión a parte de esos contenidos alineados con los ODS. Tenemos medidos la cantidad de contenidos generados para cada uno de los ODS durante cada ejercicio.

Por nuestro modelo de servicio no tenemos un gran impacto medioambiental aunque esta

temática sí resulte muy relevante para nuestros grupos de interés y esté dentro de las preocupaciones de la entidad. Por eso medimos la huella de carbono generada por CARTV y sus sociedades y tenemos indicadores como la cantidad de papel consumido y reciclado, y otros tipos de elementos reciclados en nuestra organización comentados en apartados anteriores.

Además, se miden y publican en la memoria otro tipo de indicadores de carácter social y de buen gobierno. Pueden consultarse en las páginas 9 a 11 de nuestra memoria (<https://www.cartv.es/files/transparencia/memoria-cartv-2023.pdf>).

¿Ha tenido en cuenta su organización el contexto y/o ha realizado consultas a los grupos de interés u otros actores externos?

Sí, mi organización realiza anualmente un análisis de materialidad que incorpora consultas a los principales grupos de interés, además de la información del contexto externo.

¿Ha establecido su organización las líneas prioritarias de actuación para contribuir a los ODS priorizados -Plan de Acción de ODS- ?

Sí, mi organización cuenta con un Plan de Acción de ODS consolidado y en continua revisión.

En caso afirmativo, identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS

Fruto de las consultas realizadas con nuestros grupos de interés, se llevan a cabo grandes iniciativas especialmente alineadas con los ODS o temáticas que resultaban materiales:

- Campaña de Salud ("A cuidarse")- Se realizan acciones en los ámbitos externo (campaña mensual de un tema relacionado con la salud -spot, cuñas y contenidos- y en el ámbito interno (acciones y formaciones en materia de prevención, entrega de fruta un día a la semana a los trabajadores, equipo de running, fomento de la participación de los trabajadores en actividades deportivas, programa PAE de ayuda psicológica al empleado, creación de zonas de descanso, incorporación a RAES...)
- Lucha contra la despoblación ("Mi pueblo, un lugar para crecer") - Campaña (spot y cuñas) ámbito externo y acciones como reuniones con grupos de interés y acciones fuera de las principales capitales.
- Lucha contra el cambio climático ("Muévete por el clima") - Campaña (spot y cuñas) en ámbito externo y acciones de ámbito interno (cálculo de huella de carbono, recogida selectiva de residuos y otro tipo de elementos, medidas para reducción de consumos de agua, energía y papel).
- Igualdad de Género ("Siempre 8M" y "ReActivadas"). Campaña y comunicación ámbito externo y acciones de ámbito interno (plan de igualdad para las tres entidades -sin ser obligatorio para dos de ellas-).
- Energía asequible ("Electrificación") - Campaña ámbito externo y acciones ámbito interno (casillero para carga de patinetes eléctricos...)
- Alianzas y Paz y justicias ("La noche más mágica" y "Semana de los ODS en CARTV")

En caso de existir un Plan de Acción de ODS o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?

Mi organización realiza un seguimiento a través de indicadores de las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

En el caso de desarrollar actuaciones de contribución a ODS ¿Se comunican a las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

Sí, se comparten con las personas empleadas y los grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada

En caso afirmativo, información adicional

Info adicional en www.aragonsostenible.es; www.cartv.es y <https://www.cartv.es/files/transparencia/memoria-cartv-2023.pdf>