

RSA PLUS 2021 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

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

CIF:Q5000836F

Avda. María Zambrano 2.

50018 - Zaragoza

Zaragoza

PLANTILLA DE LA ORGANIZACIÓN

Indique el número de personas trabajadoras en plantilla en la organización

Número medio de empleados: 136 (41 CARTV, 26 AR, 69 ATV)

% de hombres y de mujeres en plantilla: 50% Hombres ? 50% Mujeres

% de hombres y de mujeres en puestos directivos 57% Hombres ? 43% Mujeres

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, políticas de conciliación incluidas en el plan de igualdad

2. En caso afirmativo, información adicional.

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).

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 personalizadas, encuestas, buzón de sugerencias, etc. Estamos comenzando a realizar los primeros pasos para desarrollar políticas de voluntariado corporativo, etc.

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

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?

Movilidad funcional y promoción profesional

Para facilitar al máximo la promoción y el desarrollo profesional de los trabajadores ante la necesidad de cobertura de vacantes temporales, se llevaron a cabo en 2020 dos acuerdos de promoción profesional, uno de Realizador y otro de Coordinador de contenidos digitales.

La movilidad se lleva a cabo a través del desempeño de puestos diferentes en colaboraciones tanto en puestos de un mismo departamento como de puestos de distintas áreas.

Como fomento de este apartado destaca el proceso interno de selección iniciado y desarrollado a finales de este ejercicio para la cobertura temporal del puesto de productor de Aragón Radio.

¿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
- 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?

En 2020, se siguió apostando por la formación para el desarrollo profesional de las personas vinculadas al proyecto, dándose continuidad a cursos específicos, entre los que destacan: Microsoft Power BI, Nueva normativa contable (Proyecto RD modificación PGC), Excel avanzado, distintas webinars de AUTOCONTROL para el área comercial de la CARTV, Cómo hacer una biblia transmedia para personas del área de producción de programas de Televisión, así como cursos de carácter técnico en la plataforma PLATZI para el área técnica de la Radio.

La situación excepcional de la pandemia ha propiciado programas de actividades formativas como ¿Coronavirus COVID-19: Medidas preventivas y gestión médica frente al riesgo de contagio? y ¿Protocolo CARTV COVID-19? (éste último de obligatoria asistencia para toda la plantilla del Grupo CARTV).

Además, en materia de prevención de riesgos laborales, se ha dado continuidad a la formación de reciclaje realizada sobre el uso del Desfibrilador Externo Semiautomático (DESA) para el personal no médico en establecimientos no sanitarios.

Detalle navideño para empleados

CARTV quiso simbolizar su compromiso con la sostenibilidad en el ámbito social y

medioambiental mediante un detalle muy significativo para los trabajadores.

Se envió o entregó físicamente en las instalaciones un paquete elaborado por GARDENIERS (proyecto ecosocial de ATADES) que incluía un vasito biodegradable, una pastilla de turba hidratable, una bolsita de semillas de girasol, instrucciones de plantación y un diploma personalizado de plantación de dos árboles por persona en La Zoma (Teruel).

Esta acción se hizo extensiva a los anunciantes de los medios.

De esta manera, se colaboraba con el Proyecto de Inserción Socio Laboral de ATADES, que proporciona trabajo a personas con diversidad funcional y discapacidad intelectual y por otro lado se hacía una contribución al Archipiélago de bosques gestionado por ECODES mediante una donación de 3000?

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

- 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?

En virtud de lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el reglamento de los Servicios de Prevención, existe un concierto con SPMAS Servicio de Prevención con las siguientes especialidades:

? Seguridad en el Trabajo

? Higiene Industrial

? Ergonomía y Psicosociología

? Medicina del Trabajo.

Dentro de la Programación Anual de la actividad preventiva, en la que se definen, en líneas generales, las acciones preventivas a desarrollar para cada uno de los principales aspectos exigidos por la normativa de prevención, se realizaron en 2020 cuatro reuniones formales del Comité de Seguridad y Salud de la CARTV y sus Sociedades.

Así mismo, se mantuvieron 30 reuniones y encuentros de colaboración de la dirección con los delegados de prevención para el seguimiento de la crisis sanitaria provocada por la COVID-19.

Periódicamente, se revisan los factores ambientales que puedan afectar a la salud de la plantilla:

? Temperatura

? Humedad

? Iluminación

Así mismo, se han realizado varios estudios de ocupación previa al nuevo Coronavirus SARS-COV-2 y ocupación post Coronavirus SARS-COV-2, teniendo en cuenta en este caso, las medidas preventivas colectivas e individuales que se deban tomar para eliminar, reducir y controlar dicho riesgo en todos los puestos de trabajo de las zonas evaluadas:

? Informativos de ATV

? Informativos de AR

? Emisiones

? Marketing y comercial

- ? Recursos Humanos y Administración
- ? Jurídico
- ? Explotación
- ? Pecera digital
- ? Sala de mantenimiento de ATV y AR
- ? Área de informativos, contenidos y deportes de productoras externas

Por último también se han realizado evaluaciones con los oportunos informes técnicos emitidos por SPMAS Servicio de prevención para abordar:

- Estudio medidas preventivas existentes en la parte oeste de la cubierta del centro de María Zambrano 2 de Zaragoza.
- Informe sobre revisión periódica de las condiciones de seguridad de la sala de interpretación.

Por otro lado, la evaluación de riesgos tiene por objeto determinar los riesgos laborales existentes, tanto a nivel general, como en cada uno de los puestos de trabajo debido al uso de equipos, instalaciones y procesos productivos que se llevan a cabo.

Además, permite indicar las medidas preventivas que son necesarias para eliminar, reducir y controlar tales riesgos.

En 2020 se siguió trabajando y se realizaron 8 revisiones o actualizaciones de evaluación de los riesgos de puestos de trabajo.

Además la situación de crisis sanitaria ha conllevado la evaluación de riesgos en áreas de trabajo expresamente para la prevención del riesgo de contagio por COVID-19.

Como resultado de las evaluaciones de riesgos, se planifican las medidas preventivas necesarias para eliminar o reducir los riesgos detectados y se realiza un seguimiento para asegurar la correcta implementación.

De acuerdo con los principios de ergonomía y para adaptar los puestos a las necesidades físicas de cada persona, se han facilitado los siguientes equipos al personal que lo ha demandado:

- ? Reposapiés
- ? Reposamuñecas de ratón
- ? Reposamuñecas de teclado
- ? Auriculares
- ? Soporte elevador de pantalla

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?

Si, plan de igualdad

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

Entre nuestros compromisos de carácter social y medioambiental se encuentra la exigencia de implantación de un plan de igualdad más allá de las exigencias contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre.

En 2020 se aprueba nuestro 'Plan de Igualdad' para las 3 sociedades. No obstante, quedaba el procedimiento paralizado a causa de la situación de emergencia sanitaria esperando pueda aprobarse en 2021.

<https://www.cartv.es/aragonsostenible/divulgacion/ods/05-igualdad-genero>

<https://www.cartv.es/files/sostenible/buen%20gobierno%20y%20memoria/memoriacartv-2020.pdf?a008fec576>

3. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de toda la plantilla de forma pública? (RD 902/2020)

SI

4. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de inserción laboral de personas con discapacidad o un Plan de Medidas alternativas al cumplimiento de la LGD? (Ley General de la Discapacidad, antigua LISMI).

Si, un Plan de Medidas alternativas al cumplimiento de la LGD

5. Información adicional.

En nuestro consejo asesor hay un vocal a propuesta de entidades de las personas con discapacidad auditiva y visual. (D^a Ruth Quintana Sañudo).

Nos comprometemos con el fomento de la inclusión y accesibilidad de las personas con discapacidad a favor de la reducción de las desigualdades promovida por el ODS 10.

Uno de los proyectos surgidos y difundidos a través de ARAGÓN SOSTENIBLE durante la pandemia fue: Aislados pero no solos en Teruel. El Ayuntamiento de Teruel y la Federación de Asociaciones de Vecinos San Fernando ponían en marcha este programa de voluntariado con el fin de ayudar a personas mayores o matrimonios que estuvieran solos y personas con discapacidad que no tuvieran familia cerca.

La campaña de la AGENDA 2030 se elaboró en 2019 con la colaboración con Terapias Audiovisuales (aplicación de medios audiovisuales para la mejora de la calidad de vida de personas con discapacidad) y Asociación Utrillo (lucha por la integración de las personas con discapacidad intelectual) que, sin duda, consiguieron aportarle un mayor valor.

Realización de las visitas a las instalaciones con Plena Inclusión Aragón

Tras valorar la experiencia en la gestión de las visitas a las instalaciones de CARTV con personas con discapacidad intelectual durante los primeros meses del ejercicio 2020, el resultado fue muy satisfactorio para buena parte de los grupos visitantes que indicaron que esta iniciativa les había permitido conocer:

» El funcionamiento de los medios de comunicación.

» La inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Desde el punto de vista interno de la organización, se considera positiva la experiencia de convivir en el ámbito laboral con personas con discapacidad que desarrollan su labor con responsabilidad y esfuerzo.

Detalle navideño para empleados

CARTV quiso simbolizar su compromiso con la sostenibilidad en el ámbito social y medioambiental mediante un detalle muy significativo para los trabajadores.

Se envió o entregó físicamente en las instalaciones un paquete elaborado por GARDENIERS (proyecto ecosocial de ATADES) que incluía un vasito biodegradable, una pastilla de turba hidratable, una bolsita de semillas de girasol, instrucciones de plantación y un diploma personalizado de plantación de dos árboles por persona en La Zoma (Teruel).

Esta acción se hizo extensiva a los anunciantes de los medios.

De esta manera, se colaboraba con el Proyecto de Inserción Socio Laboral de ATADES, que proporciona trabajo a personas con diversidad funcional y discapacidad intelectual y por otro lado se hacía una contribución al Archipiélago de bosques gestionado por ECODES mediante una donación de 3000?

Derecho al acceso a la información de las personas con discapacidad auditiva y visual.

En 2020, Aragón Tv emitió 7.166 horas de programación subtitulada, de las que 2.105 correspondieron a emisiones en directo y más de 5.061 a emisiones en diferido.

Estos datos se traducen en unos porcentajes del 98,16% de sus horas de emisión producidas con su correspondiente subtitulado, de las que el 28,8% aproximadamente, correspondieron a programas en directo, y el 69,3% restante, a emisiones grabadas de todo tipo y contenido.

Todas las emisiones de Aragón noticias se emitieron con su correspondiente subtitulado accesible.

Otros programas de la cadena, como Buenos Días Aragón, Objetivo y Aragón en Abierto, también ligados a la actualidad y la información, contaron con su correspondiente subtitulado en directo en sus distintas emisiones.

Durante 2020, el subtitulado en directo también incluyó retransmisiones de distintos eventos deportivos, además de programas de información y actualidad deportiva como La jornada o El fútbolín.

Las 5.061 horas de emisión subtitulada en diferido corresponden a producciones de todo tipo, desde programas divulgativos a entretenimiento y ficción.

Desde programas ya clásicos y asentados en la parrilla como Chino Chano, La pera limonera o Un lugar para quedarme, pasando por las novedades y estrenos como Escapárate, Aquí y ahora o Esto es otra Historia.

Producciones de todo tipo, series, ficciones y documentales nacionales e internacionales de todo tipo de géneros, fueron emitidas en 2020 con su correspondiente subtitulado.

Damos prioridad a los contenidos informativos a la hora de incluir lenguaje de signos en nuestras emisiones.

En 2020, Aragón TV emitió una media de 9,6 horas semanales de contenidos que incluían lenguaje de signos.

En cómputo anual fueron 499 horas.

La cifra se redujo respecto al año anterior como consecuencia de las limitaciones establecidas en los protocolos de seguridad anticovid que tuvimos que aplicar.

Durante 2020, Aragón TV emitió 233 horas de programación audiodescrita, superando en 50 horas a las emitidas el año anterior.

Estas cifras arrojan una media de 4,5 horas a la semana.

El objetivo fue hacer accesible las producciones audiovisuales a los espectadores con algún tipo de discapacidad visual.

Básicamente narrando la acción que no pueden ver durante los espacios entre diálogos.

CONTRATACIÓN CON "CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO"

» Recogida de papel de Delegación de Teruel con ATADI.

En este ejercicio se renueva el contrato de recogida periódica y destrucción confidencial de documentos con ATADI EMPLEO S.L.U. para la delegación de CARTV en Teruel.

De este modo se favorece el empleo de personas con discapacidad mediante un servicio necesario para CARTV mediante el cual, además, se obtiene un certificado garantizando la destrucción de la documentación recogida y su reciclaje.

» Conservación y limpieza de zonas verdes con GARDENIERS

En 2020 se renueva el contrato reservado para el trabajo de limpieza y mantenimiento de zonas verdes de la CARTV con Gardeniers S.L., Centro Especial de Empleo creado por Atades en el que trabajan personas con discapacidad.

» Plan de visitas a las instalaciones con PLENA INCLUSIÓN

Dado que las primeras visitas realizadas en diciembre de 2019 fueron pruebas piloto; podemos decir que en 2020 comenzó la implantación de la gestión de las visitas a las instalaciones del Centro de Producción Principal de CARTV a través de un acuerdo firmado, a finales del ejercicio anterior, con Plena Inclusión Aragón para facilitar la incorporación de personas con discapacidad intelectual al ámbito laboral, dar visibilidad y normalizar la presencia de este colectivo entre los distintos tipos de grupos visitantes

6. ¿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

7. En caso afirmativo, información adicional.

Estamos en permanente diálogo con ONG y asociaciones y fundaciones del tercer sector en este ámbito específico de la 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, Chárter de la Diversidad, el Pacto Mundial, Distintivo Igualdad en la Empresa, trabajo Decente de la OIT, 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 6.5. PROGRAMACIÓN GENERALISTA CON DIVERSIDAD DE GÉNEROS
<https://www.cartv.es/files/transparencia/memoriacartv-2020.pdf?099a227f8b>

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?

Se detallan en los siguientes apartados de nuestra Memoria 2020

6.13. PRESENCIA EN LA SOCIEDAD

6.13.1. ACCIONES DE ACERCAMIENTO Y DIFUSIÓN

Se puede consultar aquí:

<https://www.cartv.es/files/transparencia/memoriacartv-2020.pdf?099a227f8b>

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

Se detallan en los siguientes apartados de nuestra Memoria 2020

6.13. PRESENCIA EN LA SOCIEDAD

6.13.2. PERTENENCIA A ASOCIACIONES DEL SECTOR Y OTRAS

6.13.3. ACUERDOS DE COLABORACIÓN

Se puede consultar aquí:

<https://www.cartv.es/files/transparencia/memoriacartv-2020.pdf?099a227f8b>

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

Puntualmente, algunas anuales, o en función de las diferentes necesidades

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.

La programación cultural fue de 589 h. (6,7%) en Aragón Tv y de 1.325 h. en Aragón Radio.

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

Se detallan en los siguientes apartados de nuestra Memoria 2020

6.13. PRESENCIA EN LA SOCIEDAD

6.13.1. ACCIONES DE ACERCAMIENTO Y DIFUSIÓN

Se puede consultar aquí:

<https://www.cartv.es/files/transparencia/memoriacartv-2020.pdf?099a227f8b>

A modo de ejemplo, entre los proyectos surgidos y difundidos durante la pandemia, se encuentra: #InnerSessions: sesiones musicales online desde casa, apoyando la cultura, la diversidad y la solidaridad, en colaboración con la ONG Aldeas Infantiles SOS.

No solo se ofrece música de manera gratuita para sobrellevar el confinamiento sino que se aprovecha para dar visibilidad a niños, niñas y familias en situación de vulnerabilidad.

Campañas de eventos culturales y Festivales de cine

Con motivo apoyar y fomentar la cultura en Aragón, la Corporación pone a disposición de

los organizadores de este tipo de eventos una serie de paquetes publicitarios especiales para los diversos eventos culturales que se realizan en Aragón. Del mismo modo se continuó con el acuerdo con el Gobierno de Aragón para el fomento de los diversos Festivales de cine que se desarrollan en Aragón.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Se detallan en los siguientes apartados de nuestra Memoria 2020

6.13. PRESENCIA EN LA SOCIEDAD

6.13.2. PERTENENCIA A ASOCIACIONES DEL SECTOR Y OTRAS como la RED ESPAÑOLA DEL PACTO MUNDIAL

6.13.3. ACUERDOS DE COLABORACIÓN

Durante el año 2020 continúan vigentes los siguientes acuerdos:

- » Acuerdos de colaboración con diferentes Departamentos del GOBIERNO DE ARAGÓN.
- » Acuerdos de colaboración con la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals para la instalación de emisores o transmisores para la difusión de la emisión en las zonas limítrofes de ambas Comunidades Autónomas y también para el estudio, investigación, promoción y difusión en alta definición mediante transmisión digital terrestre (TDT) e IP.
- » Acuerdo de colaboración con la Asociación de la Prensa Deportiva de Zaragoza.
- » Acuerdo de colaboración con la Fundación para la Inclusión Social de Cáritas Diocesana de Zaragoza para la implantación de puntos de recogida de ropa usada para su reutilización y reciclaje.
- » Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales por el que se ceden a TVAA varios minutos de un documental para su inclusión en una coproducción.
- » Acuerdos de colaboración para la puesta a disposición de las emisoras locales de la señal y contenidos de Aragón Radio con los Ayuntamientos de Gallur, Fraga, Daroca, Cuarte de Huerva, Calaceite, Alagón y La Puebla de Alfindén y Borja.
- » Acuerdo de colaboración de CARTV, Universidad de Zaragoza y el Departamento de Ciencia, Tecnología y Universidad del Gobierno de Aragón para el impulso de la coordinación del desarrollo y difusión de actividades de la Unizar en la C.A.Aragón.
- » Acuerdo de colaboración con EBRÓPOLIS para la difusión de los trabajos llevados a cabo para la proyección y promoción de la ciudad de Zaragoza y su entorno
- » Acuerdo de colaboración con el Dpto. de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón, el Instituto Aragonés de Fomento y la Soc de Promoción y gestión del Turismo Aragonés, S.L.U. para el desarrollo de la "Aragón Film Commission"
- » Acuerdos de colaboración con diversas Universidades para la realización de prácticas de estudiantes de diversos grados (Universidad de Zaragoza, Universidad San Jorge, Universitat Jaume I, Universidad Pontificia de Salamanca, Universidad de Navarra, Universidad de Murcia, Universidad Rey Juan Carlos, Universidad Carlos III, Universidad CEU Cardenal Herrera, Universidad Camilo José Cela, Universidad CEU San Pablo, Universitat de Lleida y Universidad Complutense de Madrid.

Se puede consultar aquí:
<https://www.cartv.es/files/transparencia/memoriacartv-2020.pdf?099a227f8b>

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Es muy diversa, depende de la programación (diaria, semanal) o de los eventos o actuaciones, puede ser mensual o con otra periodicidad siempre en base a la flexibilidad y

el impacto generado.