

RSA PLUS - ENTIDADES

Empresa evaluada

FUNDACIÓN PICARRAL

CIF:G50500032

Camino de los Molinos 12.

50015 - ZARAGOZA

Zaragoza

CONCILIACION

Enfoque de gestión

¿Incluye el plan de personal de su organización un sistema de Políticas de Conciliación o un conjunto de Medidas de Conciliación en el que queden definidos objetivos e indicadores?

SI

Información adicional.

El Artículo 19. del Convenio colectivo de Fundación Picarral regula todo lo correspondiente a la conciliación de la vida laboral y familiar en nuestra entidad. En él se recoge, por un lado, la existencia del Plan de Igualdad y su validez para tomar en consideración medidas que puedan modificadas y/o ser tomadas en cuenta a partir de la experiencia y la evaluación de dichos Planes, Como es conocido, estos planes cuentan con objetivos, medidas e indicadores detallados, lo que permite su seguimiento y evaluación. Fruto de los resultados obtenidos en estas evaluaciones y del diálogo entre la Dirección-Gerencia y la plantilla, a través de la Comisión de Igualdad, La consideración del Plan de Igualdad dentro del convenio colectivo consigue aumentar la capacidad de regulación de lo establecido en ellos, así como fomentar la constante actualización y mejora del convenio colectivo en esta materia. De manera más concreta, este artículo detalla las mejoras o ampliación de permisos y bajas dentro de este ámbito, así como medidas de flexibilización del trabajo.

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

SI

Información adicional sobre el sistema de valoración

Fundación Picarral cuenta con encuestas sobre el clima laboral, que incluyen el tratamiento de aspecto vinculados a la concialización y el fomento de la igualdad. Junto con este canal de acceso a la opinión de la plantilla en esta materia, la propia Comisión de Igualdad es el espacio prioritario para la valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas y el análisis de su eficacia.

¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan o conjunto de medidas?

SI

Información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

La Comisión de Igualdad se reúne, al menos, una vez al año. Por su parte, las encuestas de clima laboral se realizan cada dos años. No obstante, el Sistema de Gestión de la Calidad de Fundación Picarral ofrece datos a partir de indicadores clave que permiten el seguimiento de buena parte de las medidas contempladas en los planes de manera permanente.

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

NO

¿Posee la organización 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?

- Horario flexible de entrada y/o salida.
- Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras
- Otras medidas

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

Para aquellos puestos de trabajo que no precisen atención directa a las personas participantes en los proyectos o público en general, o en los momentos en los que se pueda no precisar estas funciones de atención directa y siempre que no afecten negativamente a la atención directa y/o servicio prestado por la entidad, se establece que en momentos puntuales y previa solicitud a la dirección-gerencia de Fundación Picarral y autorización expresa de esta se pueda desempeñar su jornada de manera flexible.

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

- Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- Formación online
- Desplazamientos incluidos en jornada laboral.

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

Existe la capacidad de atender a circunstancias especiales y no reguladas a través de la comucación cercana que propicia una un tamaño como el de Fundación Picarral, bien a través de los canales formales (Represnetación Legal de los y las Trabajadoras, Comisión de Igualdad, Secciones sindicales...), o bien de manera directa.

Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y satisfacción de los trabajadores.

- Ayudas que faciliten el cuidado de hijos o personas dependientes (espacios, horarios, ayudas económicas...)
- Ticket o servicio de restaurante subvencionado o espacios habilitados que permitan el descanso en horario de comida
- Anticipos, préstamos ?
- Sensibilización y formación específica acerca de cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Responsable o grupos de trabajo)
- Otros beneficios sociales

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

Premio de jubilación. ? Se establece una gratificación especial por jubilación total para el trabajador o trabajadora que cause baja en la empresa por dicha causa de una mensualidad por cada diez años de antigüedad.

Medidas relativas a la mejora de permisos legales.

- Fomento del uso del permiso de paternidad.
- Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
- Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- Otras medidas

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

Un día más a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores por intervención quirúrgica que requiera hospitalización o enfermedad grave del cónyuge o pareja, hijos, hermanos, padres o madres o padres o madres políticos de uno u otro cónyuge, siempre con certificado emitido por facultativo de la Seguridad Social por la hospitalización, llegando hasta los 3 días.

Adicionalmente, mientras dure la hospitalización de los familiares en la unidad de cuidados intensivos (UCI), el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a disfrutar de tres días de permiso retribuido que podrá organizar, si lo estima oportuno, en forma de medias jornadas, preavisándolo con antelación y poniéndose de acuerdo con la empresa para su distribución.

Un día más a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores por traslado de domicilio habitual (2 días).

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

¿Tiene implantado en su organización un Plan de Gestión de la Diversidad, 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 de seguimiento?

SI

En caso afirmativo, información adicional.

Fundación Picarral ha optado siempre por comprometerse con la mejora constante a fin de procurar una intervención eficaz y eficiente en el desarrollo de sus actuaciones. Este compromiso de mejora permanente supone no sólo reflexionar sobre estrategias, metodologías o procedimientos de trabajo, sino también sobre la propia cultura de gestión de nuestra entidad. Al mismo tiempo, Fundación Picarral entiende la responsabilidad social corporativa (RSC) como el conjunto de obligaciones y compromisos, legales y éticos, nacionales e internacionales, con cualquier persona o grupo (bien sean interno o externo a nuestra entidad) que pueda afectar o ser afectado por nuestras políticas, objetivos, decisiones y acciones a corto, medio y largo plazo.

De manera coherente con ello, los ámbitos en los que la Fundación Picarral aplica su concepto de RSC también son amplios, incluyendo el plano interno, en tanto que responsabilidad social en el gobierno y gestión de la organización (responsabilidad en el despliegue de la planificación estratégica, de la gestión del personal o en la captación y gestión de financiación y recursos); y el plano externo, en tanto que responsabilidad con los derechos de las personas que participan en los proyectos de la Fundación, con la relación con otras entidades e instituciones involucrados en nuestro quehacer cotidiano, o con la sociedad en general. En consecuencia, todas las actuaciones tienen inherentemente el componente de RSC, pues es considerada una herramienta adecuada para generar cambios sociales e incidir en el marco normativo y en los comportamientos del resto de actores sociales.

Fundación Picarral, en el marco de su Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable y previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de la entidad, decidió trascender esta obligación y dotarse voluntariamente de una herramienta que refuerce y profundice sus actuaciones en favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que impida cualquier posible situación de discriminación. De este modo, inició las actuaciones pertinentes para elaborar su Plan de Igualdad en 2015, estando en vigor el I PLAN de Igualdad en el periodo 2016-2019. Actualmente, el I PLAN de Igualdad se encuentra en periodo de evaluación.

¿Existe un compromiso claro y formalizado por parte del máximo órgano de dirección con la gestión de la diversidad conocido y compartido por el personal de la organización? (presencia en misión/valores, reflejo en documentos clave -escrituras

fundacionales, estatutos-, memorias)

SI

Información adicional.

A modo de ejemplo, basta recordar que el Artículo 23. del convenio colectivo de Fundación Picarral está dedicado al Reconocimiento del valor de la diversidad. Con él, nuestra entidad tiene presente la riqueza que supone la diversidad. De manera coherente con ello, Fundación Picarral está comprometida a promover que dicha variable sea tenida en cuenta en los procesos de selección de personal, a fin de favorecer tanto una representación equilibrada de sexos en los distintos departamentos, área o proyectos, así como a favorecer la presencia de otras expresiones de esa diversidad en el equipo humano. De este modo, dicha variable se convierte en factor de desempate ante candidaturas cuyas valoraciones sean coincidentes para ocupar un determinado puesto de trabajo.

Por otra parte, Fundación Picarral cuenta con documentos conocidos por toda su plantilla y que han sido construidos de manera mancomunada donde se detallan todos estos aspectos y que vienen a concretarlos en el desarrollo cotidiano de las actuaciones de la entidad: Código ético, Definición de Mision, Visión y Valores (MVV), Política de gestión, Código de buen gobierno, y Plan estratégico, entre otros.

¿Existe un compromiso público de la organización de forma explícita y/o a través de la firma y difusión 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, Pacto Mundial, Distintivo Igualdad en la Empresa, Trabajo Decente de la OIT, etc.)?

SI

En caso afirmativo, ¿cuales?

Fundación Picarral cuenta con documentos que vienen a visibilizar el compromiso público de la organización, de forma explícita, con una gestión social y éticamente responsable. Además, cuenta con la certificación según la SGE21, que viene a avalar que las actuaciones desarrolladas por nuestra entidad son coherentes con los estándares de gestión medioambiental y socialmente responsable que fija esta norma.

¿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

Organización general y comunicación

- La perspectiva de diversidad (género, edades, discapacidades, culturas, etc.) tiene presencia de forma transversal y comprobable en el Plan Estratégico de la organización.
- Existe un diagnóstico de la diversidad dentro de la organización, una descripción de perfiles de las personas trabajadoras atendiendo a su diversidad.
- Existe una persona o equipo responsable de las políticas de igualdad de oportunidades y no discriminación, con formación adecuada y asignación presupuestaria.

- Se incluye la perspectiva de la diversidad en el código ético o de conducta de la organización.
- La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus personas trabajadoras y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- La organización fomenta la presencia igualitaria por sexos en los diferentes niveles dentro de su estructura.
- Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- Existe un protocolo de actuación ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, 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.
- La organización transmite públicamente su compromiso con la diversidad.
- Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras y con su cartera de proveedores
- La organización contempla la diversidad en sus propios productos y/o servicios, atendiendo a las necesidades diferenciadas de sus potenciales clientes y mercados.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación (en definición de vacantes, en criterios de selección, en texto de anuncios, en diversidad de canales de captación, etc.)
- En las entrevistas de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (edad, género, procedencia cultural, etc.)
- El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee competencias específicas para evaluar a personas candidatas diversas.
- 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.
- 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

- Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa en sus relaciones laborales.
- Se realizan acciones de formación y/o sensibilización en gestión de la 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.).
- Existe una ficha de perfil de cada puesto de trabajo en el que se define de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos no dando cabida a ningún otro aspecto que implique una posible discriminación (edad, género, cultura, etc.)
- Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional.
- Existen mecanismos de evaluación de la satisfacción de las personas trabajadoras

respecto a las medidas de igualdad de oportunidades y de trato de la organización.

- La organización dispone de un proceso de desvinculación laboral objetivo (despidos, ceses, bajas incentivadas) que garantiza un trato igualitario.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 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.

- Existe una TABLA SALARIAL con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, formación, capacidades, experiencia, etc.)

- 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 organización.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Fundación Picarral cuenta con un Programa de voluntariado que vienen a garantizar la correcta adecuación del voluntariado con el servicio o actividad que desempeñará de manera solidaria. En este sentido, cuenta con el apoyo del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, lo que permite contar con recursos para la selección, acogida, formación, seguimiento y evaluación de las actividades desarrolladas por todo el voluntariado de la entidad. Las acciones de voluntariado están vinculadas a las iniciativas y proyectos de la entidad, destacándose acciones de carácter educativo y formativo, así como otras de ocio y tiempo libre.

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

Las acciones del voluntariado se realizan principalmente en el seno de la propia entidad, si bien se estimula que la plantilla pueda colaborar con otras entidades y organizaciones. De este modo, Fundación Picarral cuenta con una Comisión de solidaridad, que reúne a miembros de su plantilla con otros voluntarios, cuya misión es fundamentalmente poner en marcha acciones de cooperación internacional al desarrollo. En este sentido, se cuenta con una larga experiencia en el trabajo en favor de países empobrecidos como el T Chad.

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

Las acciones del voluntariado son específicas y dependen de los acuerdos de cada voluntario o voluntaria en particular y de las necesidades que espera ayudar a cubrir. No obstante, el voluntariado en general cuenta con momentos para su seguimiento y evaluación de manera periódica, según los marcados en el Programa de voluntariado en vigor. Adicionalmente y a pesar de las diferentes circunstancias, Fundación Picarral potencia la generación de espacios de encuentro entre todo el voluntariado con una periodicidad semestral.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Siguiendo la misma concepción de la Responsabilidad Social Corporativa que

mencionábamos anteriormente y a través de la Escuela Hostelería TOPI, Fundación Picarral ha participado activamente en multitud de actividades relacionadas con la promoción del sector agroalimentario aragonés como vector de desarrollo económico y social en Aragón. En los últimos años, algunas de las actividades promocionales han sido: en diciembre de 2016, docentes de la Escuela de Hostelería condujeron un show cooking organizado por el Desarrollo Rural y Sostenibilidad del Gobierno de Aragón y en el que el Presidente del Gobierno de Aragón, Javier Lambán, y el consejero del área del ejecutivo aragonés, Joaquín Olona, asumieron el rol de ayudantes de cocina del profesorado para animar a consumir alimentos aragoneses .

Profundizando en esta línea, en 2017, Fundación Picarral decidió poner en marcha el proyecto Aragón por dentro y por fuera, con el objetivo de apoyar y reforzar la promoción de la oferta enogastronómica y turística aragonesa entre las personas que se desempeñan profesionalmente dentro de este sector productivo de la hostelería y el turismo, tanto dentro como fuera de las fronteras de Aragón. De esta manera, Fundación Picarral materializaba su firme compromiso con el desarrollo y la innovación dentro el sector turístico y hostelero aragonés en el marco de su Responsabilidad Social Corporativa; lo que significa, en definitiva, trascender las obligaciones y deberes legales y normativos para realizar una contribución activa y voluntaria que redunde en la mejora social, económica y/o ambiental de nuestro contexto.

Dentro de la iniciativa Aragón por dentro y por fuera (AxDxF) se creó un espacio digital dentro del blog de la Escuela de Hostelería TOPI, bajo la dirección <http://www.fundacionpicarral.org/topi/AxDxF>. En dicho espacio han recogido noticias e informaciones referidas al desarrollo del proyecto, así como artículos y textos que ayuden a dar difusión y valorar adecuadamente productos agroalimentarios y elaboraciones gastronómicas que aportan identidad a Aragón. En 2018, entre otras actuaciones, se realizó unas jornadas en Hungría. En total se cifra en más de 150 personas las participantes, todas ellas vinculadas al sector productivo de la hostelería y el turismo. Esta jornada se desarrolló con la colaboración de la Escuela Károly Róbert School de Gyöngyös (Hungría), que se encargó de invitar y hacer llegar la propuesta al sector hostelero local. adicionalmente, se llevaron a cabo dos eventos internacionales dirigidos directamente al sector profesional de la hostelería húngaro.

La magnífica acogida que la iniciativa Aragón por dentro y por fuera tuvo entre el sector productivo, así como la enorme repercusión mediática que adquirió, son los principales indicadores desde los que hoy fundamentamos la idoneidad de esta iniciativa y la validez de su continuidad.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Aragón por dentro y por fuera (AxDxF) forma a profesionales del sector de la hostelería y turismo aragonés y otros países europeos sobre aspectos cruciales para el desarrollo del turismo enogastronómico en Aragón; al tiempo que incidirá sobre agentes clave del sector productivo con la misma finalidad. Por lo tanto, su finalidad última es favorecer el desarrollo y la consolidación del turismo enogastronómico en Aragón, a través de la promoción entre futuros profesionales del sector hostelero y turístico, formadores de estos y profesionales en activo de un adecuado y riguroso conocimiento y valoración de los principales productos

agroalimentarios y elaboraciones gastronómicas que aportan identidad a Aragón como destino diferenciado y de calidad.

Todas estas actividades inciden en la diferenciación, especialización e innovación de Aragón como destino turístico enogastronómico de primera calidad. El público al que dirigen es ¿fundamentalmente? público profesional, ya se trata de profesionales de la hostelería con larga experiencia, jóvenes profesionales en activo, futuros profesionales o formadores de profesionales del sector. Sin embargo, la orientación hacia este público profesional no impide que aquellas personas no vinculadas profesionalmente al ámbito de la hostelería y turismo puedan participar de algunas de las acciones contempladas en el proyecto Aragón por dentro y por fuera, si bien el público profesional gozará de preferencia.

La focalización en este público profesional entendemos que tiene especiales beneficios para la consecución de la finalidad del proyecto. Por un lado, Aragón por dentro y por fuera facilitará el intercambio constante de información entre el sector productivo y los futuros profesionales del sector, así como los formadores de estos últimos. De este modo, integra la gestión del conocimiento de una manera eficaz y potenciadora de las capacidades identificadas para el desarrollo del turismo enogastronómico. Por otro lado, centrar la atención en el público profesional tendrá un efecto multiplicador muy importante, no sólo en el caso de aquellas personas vinculadas a la formación de futuros profesiones del sector, sino también en el caso de profesionales en activo y futuros profesionales, pues por la posición que ocupan u ocuparán próximamente les convierte necesariamente en agentes clave en el desarrollo del turismo enogastronómico aragonés.

Con respecto a lo estrictamente vinculado con la estrategia de difusión dirigida al gran público, cabe destacar la capacidad de convocatoria con la que la Escuela de Hostelería TOPI cuenta para hacer llegar al público en general sus actividades a través de los mass media de mayor impacto en Aragón. Esta capacidad es, igualmente, puesta al servicio de AxDxF, lo que ha tenido como finalidad fundamental el incrementar el conocimiento del turismo enogastronómico aragonés por los propios aragoneses.

Un buen ejemplo de este tipo de acciones fue la celebración del evento enogastronómico en honor al Pastor de Andorra en la Escuela de Hostelería TOPI. este evento se diseñó y elaboró para poner a disposición de la clientela del restaurante de la Escuela de Hostelería TOPI de un menú que contuviese parte de la riqueza enogastronómica aragonesa. Para reforzar este vínculo y caracterización como productos agroalimentarios de Aragón de primera calidad, se consideró oportuno identificar una figura aragonesa reconocida y que suscitase la simpatía del público en general (el Pastor de Andorra). La amplia difusión de la iniciativa en los mass media hizo que el impacto positivo de la misma alcanzase a la población aragonesa en general. A ello, hay que sumar el apoyo recibido por multitud de entidades sociales vinculadas al mundo de la cultura aragonesa, como la Peña El Cachirulo de Andorra José Iranzo o Proyectos y Realizaciones Aragonesas de Montaña, Escalada y Senderismo (PRAMES); junto con instituciones como el Excmo. Ayuntamiento de Andorra o el Departamento de Departamento de Vertebración del Territorio, Movilidad y Vivienda del Gobierno de Aragón. Buena parte de estos apoyos quedaron evidenciados en la celebración de la rueda de prensa de presentación de este menú homenaje.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

La iniciativa Aragon por dentro y por fuera cuenta con una planificación anual, donde se marcan las distintas acciones a desarrollar a lo largo de ese año. Por lo tanto, la periodicidad no es fija y depende de los recursos y capacidades con los que se cuentan. De este modo, ha habido años en los que los eventos internacionales han sido numerosos, dirigidos a público profesional; mientras otros se ha focalizado la atención más en la difusión a través de los medios de comunicación digitales, optándose por un público con un perfil más generalista.