



**UNIVERSIDAD
DE BURGOS**

Informe de responsabilidad social

2022

Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Cultura y Deporte
UNIVERSIDAD DE BURGOS

Informe presentado y sometido a la aprobación del Consejo Social, en sesión
celebrada el 12 de diciembre de 2023

Contenido

I.	Compromiso institucional de la Universidad de Burgos con la responsabilidad y sostenibilidad social.....	4
II.	Igualdad e inclusión.....	5
	La Universidad de Burgos, miembro electo del Consejo Asesor Estatal del Índice Diversidad e Inclusión (D&I).....	5
	La Universidad de Burgos, núcleo de atención a la diversidad.....	5
	Creación de UBUInclusiva - Centro de Promoción de la Diversidad e Inclusión Social.....	6
III.	Derechos Humanos y Ciudadanía.....	7
	La Universidad de Burgos, miembro de la Red de Universidades por la Infancia y la Adolescencia.....	7
	La Universidad de Burgos, sede coordinadora del programa formativo <i>Memoria y prevención del terrorismo: Educación y competencias para una ciudadanía y cultura democráticas</i>	8
	La Universidad de Burgos y su compromiso efectivo con la defensa de los Derechos Humanos: Creación de la Cátedra de Derechos Humanos y Cultura Democrática - Instituto Auschwitz Birkenau-España.....	9
IV.	Campus saludable.....	11
	La Universidad de Burgos, elegida como sede del <i>II Congreso de Universidades Promotoras de Salud. Sostenibilidad, Responsabilidad y Compromiso con la Salud</i> (4-6 noviembre, 2022).....	11
	La Universidad de Burgos, miembro de la Federación Internacional de Deporte Universitario (FISU) y obtención de la Certificación Europea Campus Saludable.....	12
V.	Indicadores y anualidades de seguimiento y ejecución.....	13

ANEXO I. Informe del Consejo Asesor Estatal del Índice Diversidad e Inclusión (D&I).	15
ANEXO II. Memoria de creación de UBUInclusiva - Centro de Promoción de la Diversidad e Inclusión Social.	93
ANEXO III. Memoria de creación de la Cátedra de Derechos Humanos y Cultura Democrática - Instituto Auschwitz Birkenau-España.	113
ANEXO IV. Informe de actividades de la Cátedra de Derechos Humanos y Cultura Democrática - Instituto Auschwitz Birkenau-España.	123

El presente informe ofrece una descripción detallada de las evidencias de ejecución práctica y de sus documentos acreditativos sobre el desempeño de la Universidad de Burgos en el área de responsabilidad social. De forma diferencial al *I Informe de Responsabilidad Social de la Universidad de Burgos 2021* (<https://riubu.ubu.es/handle/10259/6484>), focalizado en la contribución de nuestra institución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en este momento abordada en su nuevo *Plan de Sostenibilidad Social 2022-2026* (<https://www.ubu.es/plan-de-sostenibilidad-de-la-universidad-de-burgos>), el presente informe centra su atención en las acciones específicas desarrolladas en el ámbito de la responsabilidad y sostenibilidad social.

I. Compromiso institucional de la Universidad de Burgos con la responsabilidad y sostenibilidad social.

Un desarrollo sostenible integral requiere de acciones promotoras del concepto de sostenibilidad social. De acuerdo con el *I Informe de Responsabilidad Social de la Universidad de Burgos de 2021* (<https://riubu.ubu.es/handle/10259/6484>), este ámbito de la sostenibilidad incide en los espacios de intervención directamente relacionados con las personas, especialmente relevante y necesario en el marco de actuación de la sostenibilidad medioambiental.

Asumiendo el concepto de sostenibilidad como la satisfacción de las necesidades de las generaciones actuales sin comprometer la capacidad del futuro para satisfacer las propias de su ciudadanía, el énfasis de la sostenibilidad social se encuentra en garantizar interacciones conscientes con el entorno físico, asegurar la salud y el bienestar emocional, y promocionar la justicia social, entendida en su sentido más amplio.

Los temas sociales cubiertos por los Objetivos de Desarrollo Sostenible, como la pobreza, el hambre, la salud y el bienestar, la educación, la igualdad de género, el trabajo digno y la dignidad, la desigualdad y la paz y la justicia, se presentan especialmente vinculados con las ideas de los derechos humanos y la justicia social. En este sentido, algunas acciones resultan particularmente prioritarias para las organizaciones académicas y educativas, como la **promoción de hábitos de vida saludables**, y la **garantía de la igualdad, diversidad e inclusión** de todos los grupos sociales sin prejuicios ni estereotipos.

Aunque las iniciativas de la Universidad de Burgos en el ámbito de la sostenibilidad social constituyen uno de sus núcleos de actividad más sólidos y estables, a través de sus Unidades de Atención a la Diversidad y de Igualdad de Oportunidades, la institución ha de continuar avanzando en aquellos ámbitos de actuación demandados por la comunidad universitaria y por la sociedad. En el marco de estas demandas, la relevancia del concepto de ciudadanía activa reside en la participación social desde el respeto mutuo y la no violencia, de acuerdo con los derechos humanos y los principios democráticos. Han pasado más de dos décadas desde que el Consejo de Europa incluyera, en el seno de la conocida Estrategia de Lisboa, la promoción del concepto de ciudadanía activa, y del aprendizaje de los valores y de la cultura democrática como objetivos educativos.

Hablar de educación para la participación ciudadana o para el ejercicio de la ciudadanía activa implica reflexionar sobre la forma de enseñar para intervenir, desde el compromiso y la responsabilidad, en los problemas sociales desde el paradigma

teórico-metodológico de la sostenibilidad social. A pesar de los avances producidos, continúa siendo necesario el diseño de programas y prácticas institucionales específicamente dirigidas al desarrollo de una sostenibilidad social integral, a la promoción de hábitos de vida saludables y del bienestar emocional, a la creciente demanda de formación permanente, conectada con el aprendizaje a lo largo de la vida y la adquisición de nuevas competencias, y a la intervención en la comunidad desde este enfoque.

II. Igualdad e inclusión

La Universidad de Burgos, miembro electo del Consejo Asesor Estatal del Índice Diversidad e Inclusión (D&I).

El **Consejo Asesor Estatal del Índice Diversidad e Inclusión (D&I)** se compone de 8 reconocidos/as expertos/as, a nivel estatal, en materia de diversidad y capital humano, procedentes del ámbito empresarial, académico y de la sociedad civil, que garantizan la transferencia rigurosa de conocimiento y la objetividad del Índice. Este reconocido instrumento se encuentra **financiado por la Unión Europea / Fondo Social Europeo, y por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones del Gobierno de España.**

Convocado el proceso de renovación del reconocido Consejo Asesor Estatal del Índice Diversidad e Inclusión (D&I) en 2022, la **Universidad de Burgos**, a través de su Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Cultura y Deporte, resultó **miembro electo**, en representación del ámbito académico universitario español, tras la evaluación de la actividad presentada por el vicerrector Delfín Ortega (<https://indicediversidad.org/consejo-asesor/>).

En 2022, la Universidad de Burgos ha participado activamente en la evaluación del estado e implicación de las organizaciones estatales con un entorno laboral respetuoso e inclusivo con la diversidad de acuerdo con las **variables de género, edad, discapacidad, origen etno-cultural, orientación sexual e identidad de género**, cuyos resultados pueden ser consultados en el informe de diagnóstico y evaluación anual elaborado por la Red Acoge y nuestra institución (**Anexo I**).

La Universidad de Burgos, núcleo de atención a la diversidad.

Los procesos de mejora la accesibilidad, la orientación, el asesoramiento y apoyo a las necesidades de los y las estudiantes con discapacidad han partido de la decisiva dedicación de la Universidad de Burgos al tratamiento de la diversidad y a sus naturales vinculaciones con el entorno social más próximo. En este sentido, se ha mantenido la

colaboración activa con asociaciones como ARASBUR, en torno al reconocimiento y valoración de la diversidad lingüística, ADACEBUR sobre la realidad de las personas con daño cerebral, y COCEMFE sobre la visibilización y atención a las mujeres con discapacidad.

En el ámbito específico de la orientación, la firma de la Universidad de Burgos de un convenio de colaboración con la Asociación Profesional de Orientadores de Castilla y León (APOECYL) convirtió a la institución en la sede estatal del **XII Encuentro de Orientadores** (13-14 de mayo de 2022) (<https://www.ubu.es/agenda/xii-encuentro-estatal-de-orientadores>).

Creación de UBUInclusiva - Centro de Promoción de la Diversidad e Inclusión Social.

Con fecha de 9 de marzo de 2022, el Consejo de Dirección de la Universidad de Burgos aprobó la memoria de creación de **UBUInclusiva - Centro de Promoción de la Diversidad e Inclusión Social**. Su creación fue aprobada por el Consejo de Gobierno de la institución con fecha de 16 de febrero de 2023 (**Anexo II**). Las razones de esta propuesta del Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Cultura y Deporte residieron en las necesidades de hacer cristalizar el concepto de inclusión social en sus espacios más plurales, especialmente en los menos atendidos y vinculados con grupos y colectivos como la comunidad LGBTQ+ de la Universidad de Burgos. Asimismo, esta iniciativa trata de dar respuesta a las demandas recibidas de la comunidad universitaria en materia de igualdad desde nuestro firme compromiso con la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible y, en particular, con los ODS 3, 4, 5, 10 y 16.

UBUInclusiva, pionera en el marco autonómico y alineada con sus homólogas recientes en la Universidad de Valencia, la Universidad de Cádiz y la Universidad de Granada, busca proponer un órgano destinado al estudio, atención y promoción de todas las formas de diversidad. En este sentido, atiende, de forma complementaria a la actividad tradicionalmente desarrollada por la Unidad de Igualdad de Oportunidades y la Unidad de Atención a la Diversidad, la **promoción de la igualdad y la no discriminación por motivos de etnia, cultura, orientación sexual e identidad sexual**, y la **erradicación de la aporofobia, la homofobia, la transfobia, el racismo, la xenofobia u otras formas de intolerancia**, y **prevenir**, por tanto, cualquier forma de **acoso o violencia** por estas características.

En este momento, la actividad de UBUInclusiva desarrolla las siguientes líneas de acción:

- 1) **Estudio diagnóstico** sobre la diversidad y la inclusión en la Universidad de Burgos.

- 2) Elaboración de la primera **memoria técnica anual** que contemple las acciones realizadas y las proyectadas de la Universidad de Burgos en materia de diversidad e inclusión, y sea capaz de reflejar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos, las acciones ya ejecutadas y un plan de mejora para 2023.

De acuerdo con los compromisos contraídos en el ámbito de la sostenibilidad social, incluida como uno de los ejes nucleares (eje 2) del Plan de Sostenibilidad de la Universidad de Burgos 2022-2026 (<https://www.ubu.es/plan-de-sostenibilidad-de-la-universidad-de-burgos>), en junio de 2022, se aprobó en Consejo de Gobierno el [Máster de Formación Permanente en Educación Sexual, Diversidad y Coeducación](#). Este título, vinculado al área formativa de UBUInclusiva, ofrece una formación altamente especializada dirigida a profesionales de la educación, que trabajan con diversos colectivos y usuarios/as. Su objetivo principal es capacitar a los/as futuros/as educadores/as y profesionales interesados/as para la implementación de la educación sexual y la coeducación en su práctica profesional cotidiana, mediante la integración efectiva de los conocimientos, técnicas y metodologías propias de este ámbito.

III. Derechos Humanos y Ciudadanía

La Universidad de Burgos, miembro de la Red de Universidades por la Infancia y la Adolescencia.

En este ámbito de la colaboración y cooperación interinstitucional, en 2021 la Universidad de Burgos se adhirió al proyecto de **Red de Universidades por la Infancia y la Adolescencia (RUIA)**, impulsada por la Cátedra de Infancia y Adolescencia de la Universitat Politècnica de València, y especialmente vinculada con los ODS de la Agenda 2030. Durante la anualidad de 2022, la RUIA ha venido definiendo sus líneas de acción con la integración de **26 universidades públicas españolas**.

El principal propósito de esta Red es el **desarrollo**, la **promoción** y la **garantía** de los **derechos de la infancia y la adolescencia** mediante la **investigación**, la innovación, la **formación**, y la **divulgación** y **transferencia** del conocimiento desde **una perspectiva inclusiva**, y un enfoque consciente y transversal de perspectiva de género y de no discriminación por razón de edad. Entre sus objetivos, se encuentra la finalidad de potenciar el diseño y desarrollo de proyectos de investigación nacionales e internacionales centrados en la infancia y adolescencia, y proponer a la universidad como entorno promotor de conocimiento, defensa y divulgación/promoción de los derechos de la infancia y adolescencia.

La Universidad de Burgos, sede coordinadora del programa formativo *Memoria y prevención del terrorismo: Educación y competencias para una ciudadanía y cultura democráticas*.

La Universidad de Burgos, con el patrocinio del Comisionado para las Víctimas del Terrorismo de la Consejería de la Presidencia de la Junta de Castilla y León, el Centro Memorial de las Víctimas del Terrorismo y la Fundación Víctimas del Terrorismo celebró las ***I Jornadas de Memoria y Prevención del Terrorismo: educación y competencias para una ciudadanía y cultura democráticas*** (27 y 28 de abril de 2022) (<https://www.ubu.es/agenda/jornadas-memoria-y-prevencion-del-terrorismo-educacion-y-competencias-para-una-ciudadania-y-cultura-democraticas>).

Este espacio para la promoción de competencias de cultura democrática, definidas por el Consejo de Europa, y de valoración de la dignidad y los derechos humanos activó la formalización de sendos **convenios generales y específicos de colaboración con la Junta de Castilla y León, el Centro Memorial de las Víctimas del Terrorismo y la Fundación Víctimas del Terrorismo**. Participaron en el programa los responsables públicos y víctimas de ETA relacionados a continuación:

- Montserrat Torija Noguerales. Directora general de Apoyo a las Víctimas del Terrorismo. **Ministerio del Interior**.
- Paloma Pérez Cortijo. Subdirectora general de Apoyo a las Víctimas del Terrorismo. **Ministerio del Interior**.
- Tomás Caballero Martínez. Presidente de la **Fundación de Víctimas del Terrorismo**.
- Florencio Domínguez Iribarren. Director del **Centro Memorial de Víctimas del Terrorismo**.
- Cristina Cuesta Gorostidi. Gerente de la **Fundación Miguel Ángel Blanco**.
- Sebastián Nogales Lozano. Presidente de la **Asociación de Víctimas del Terrorismo en Castilla y León**.
- Antonio Fidel Holgado Pérez y Luis Heredero Ortiz de la Tabla, **víctimas de ETA**.

Este espacio de intercambio y diálogo sobre la memoria y prevención constituyó el precedente de la **firma del protocolo de actuación con las universidades públicas de Castilla y León en materia de víctimas del terrorismo**. A la firma del protocolo, celebrada el 27 de junio de 2022, acudieron la vicerrectora de Docencia e Innovación Educativa de la Universidad de Salamanca, María José Rodríguez; la delegada del Rector para Responsabilidad Social Universitaria de la Universidad de Valladolid, Rosalba Inés Fonteriz; el vicerrector de Responsabilidad Social, Cultura y Deporte de la Universidad de León, Isidoro Martínez Martín; y el **vicerrector de Responsabilidad**

Social, Cultura y Deporte de la Universidad de Burgos, **Delfín Ortega**, quien actuó como **representante y portavoz** de las **cuatro universidades**.

La Universidad de Burgos y su compromiso efectivo con la defensa de los Derechos Humanos: Creación de la Cátedra de Derechos Humanos y Cultura Democrática - Instituto Auschwitz Birkenau-España.

Producto de las relaciones, diálogo y colaboración de la Universidad de Burgos con las instituciones académicas, culturales y científicas de su entorno más inmediato y externas a la Comunidad Autónoma de Castilla y León, el 20 de octubre de 2021 se firmó un convenio marco de colaboración con el Instituto Nacional Auschwitz Birkenau-España (INABE)¹, cuyas primeras acciones contó con el apoyo y financiación del Ministerio de Educación, la Diputación Provincial de Burgos y el Ayuntamiento de Burgos.

Al amparo del mencionado convenio, la participación activa de la Universidad de Burgos se ha concretado, hasta el momento, en la coorganización de la Exposición fotográfica *Campo de la muerte nazi alemán KL Auschwitz* (Monasterio San Salvador de Oña, Burgos, 29 de mayo – 31 de diciembre de 2021) que, a fecha de 28 de noviembre de 2021, ya recibía un total de 9.731 visitantes, y en su colaboración, junto con el Instituto Municipal de Cultura del Ayuntamiento de Burgos, en el *Ciclo de conferencias y jornadas educativas sobre la realidad de Auschwitz* (28-29 de octubre de 2021), con un total de 857 asistentes. Igualmente, la realización de talleres educativos de inmersión histórico-cultural del Memorial Auschwitz Birkenau, en torno a la II Guerra Mundial y Holocausto en centros de educación secundaria de la provincia de Burgos y de la Comunitat Valenciana, ya acumula más de 6.000 estudiantes participantes.

Esta estrecha colaboración, germinada del compromiso y función de la Universidad de Burgos en la defensa de los Derechos Humanos, ha derivado en la creación, con el apoyo explícito del **Ministerio de Universidades del Gobierno de España** y el **Museo Estatal Auschwitz Birkenau (Polonia)** y, por tanto, con suficientes garantías de solvencia académica y validez institucional, de la **Cátedra de Derechos Humanos y Cultura Democrática - Instituto Auschwitz Birkenau-España** (<https://www.ubu.es/noticias/una-catedra-para-construir-y-educar-en-valores-universales>), un órgano de actividad universitaria propuesta como vehículo estratégico para la promoción y difusión social del trabajo realizado por el INABE y nuestra

¹ **Principal entidad** en nuestro país al servicio de los **fines educativos** y de **memoria social** promovidos por la prestigiosa **Fundación Museo Estatal Auschwitz Birkenau**, institución involucrada en la defensa de los derechos humanos y de los principios democráticos en el mundo.

institución. La Cátedra de Derechos Humanos y Cultura Democrática - Instituto Auschwitz Birkenau-España fue aprobada por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Burgos el 21 de julio de 2022 (**Anexo III**). Su dirección recayó en Álvaro Enrique de Villamor y Soraluze, cónsul honorario de la República de Polonia en Castilla y León y Cantabria, y en Delfín Ortega Sánchez, Vicerrector de Responsabilidad Social, Cultura y Deporte de la Universidad de Burgos. Al acto de firma del Acta Fundacional, presidida por el rector de la Universidad de Burgos, Manuel Pérez Mateos, asistieron la embajadora de la República de Polonia en España, Anna Sroka; el director del Museo Estatal Auschwitz Birkenau y presidente de la Fundación Piotr Cywinski; y el primer secretario de la Embajada de Ucrania en España, Ihor Ivanchenk.

De acuerdo con el Consejo de Europa y en el ejercicio efectivo de su responsabilidad social, la Universidad de Burgos da clara cuenta de su sólido compromiso con el desarrollo de **iniciativas internacionales** que permitan **acercar la realidad de Auschwitz** a los centros de **educación superior** y a la ciudadanía de la que forman parte. Una completa relación descriptiva de su actividad puede encontrarse en el **Anexo IV**.

De acuerdo con los objetivos del INABE y las líneas de trabajo del área de Responsabilidad Social de la Universidad de Burgos, la actividad de la Cátedra de Derechos Humanos y Cultura Democrática - Instituto Nacional Auschwitz Birkenau-España promueve el desarrollo de **actividades formativas**, en sus distintos niveles, etapas, ciclos, grados y modalidades de enseñanza universitaria y no universitaria, conducentes a la promoción y divulgación de la conciencia y el **recuerdo del Holocausto** y las **víctimas de Auschwitz-Birkenau**. Asimismo, entre sus principales finalidades, se encuentra el mantenimiento vivo de la **memoria de las víctimas**, y el incremento del **conocimiento** y la **comprensión**, por las generaciones presentes y futuras, de las **causas, estrategias y metodologías** que motivaron la **violación de los Derechos Humanos** más esenciales en los campos de concentración y otros lugares de exterminio masivo.

IV. Campus saludable

Desde su constitución en el mes de febrero de 2021, el **Aula Campus Saludable (ACS)** ha centrado sus esfuerzos en diseñar una estrategia de trabajo a largo plazo para alcanzar los objetivos encomendados. Así, junto al incentivo de un constante número de iniciativas con el **sello de Universidad Sostenible y Saludable** en colaboración con **Red Española de Universidades Promotoras de la Salud (REUPS)**, cabe destacar la estrategia **Campus libre de humos**, promovida con el apoyo del Servicio Universitario de Atención a la Salud (SUAS) y la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC).

La Universidad de Burgos, elegida como sede del II Congreso de Universidades Promotoras de Salud. Sostenibilidad, Responsabilidad y Compromiso con la Salud (4-6 noviembre, 2022)

Al amparo de la Red Española de Universidades Promotoras de la Salud (REUPS), la **Universidad de Burgos** ha sido **propuesta** como **sede organizadora** de la segunda edición Congreso de Universidades Promotoras de la Salud. En su firme apuesta por la promoción de los hábitos de vida saludables y del bienestar integral como objetivos compartidos por nuestra Comunidad Universitaria, la Universidad de Burgos, miembro de la Red Española de Universidades Promotoras de la Salud (REUPS), lideró y acogió el **II Congreso de Universidades Promotoras de Salud. Sostenibilidad, Responsabilidad y Compromiso con la Salud** (4-6 noviembre, 2022) (<https://www3.ubu.es/iicups/>), que tuvo lugar, del miércoles 2 al viernes 4 de noviembre de 2022, en nuestra institución.

Asimismo, en 2022, finalizaron los trabajos de edición de **3 libros monográficos** sobre **buenas prácticas de promoción de la salud en el ámbito universitario**, en los que se contó con la participación de más de una **veintena** de **instituciones universitarias iberoamericanas**. Estas ediciones, lideradas por la **Universidad de Burgos** como **coordinadora**, fueron oficialmente presentadas en el **II Congreso de Universidades Promotoras de la Salud**.

- 1) Corbí, M., Ortega-Sánchez, D., Aguiló, A. y Molina, P. (2022). *Guía de buenas prácticas para la promoción de hábitos saludables en el contexto universitario iberoamericano*. Universidad de Burgos. <https://doi.org/10.36443/9788418465178> Accesible en: <https://libros.ubu.es/servpubu-acceso-abierto/catalog/book/36>
- 2) Corbí, M., Ortega-Sánchez, D., Aguiló, A. y Molina, P. (2022). *Campus y ciudadanías saludables: Estudios para una promoción integral de la salud en la región iberoamericana*. Universidad de Burgos.
- 3) Corbí, M., Ortega-Sánchez, D. y Aguiló, A. (2023). *El contexto universitario como espacio promotor de hábitos saludables*. Universidad de Burgos. <https://doi.org/10.36443/9788418465376> Accesible en: <https://libros.ubu.es/servpubu-acceso-abierto/catalog/book/46>

La Universidad de Burgos, miembro de la Federación Internacional de Deporte Universitario (FISU) y próxima a recibir su Certificación Europea Campus Saludable.

En su firme compromiso por la promoción de la salud en el contexto universitario, la Universidad de Burgos forma parte de la **Federación Internacional de Deporte Universitario (FISU)** desde el 14 de enero de 2022. La FISU es una federación fundada en 1949, cuyo principal objetivo fue expandir y dar entidad a la presencia de las actividades deportivas universitarias. Resultado del crecimiento de sus competencias es el programa *Healthy Campus*, dirigido a asesorar y **auditar** a las **universidades** en materia de **promoción de salud**, mediante la evaluación de **100 criterios** relacionados con la gestión de actividades vinculadas con la actividad física, la nutrición, la prevención de enfermedades, el bienestar emocional y la sostenibilidad. Las universidades que superan 40 de los 100 criterios establecidos optan a la obtención de su **certificación** como **campus saludable**, reconocido en diferentes categorías.

La incorporación de nuestra Universidad a esta federación constituye un sólido avance hacia la **internacionalización** de las **acciones de promoción de la salud** y la mejora de las relaciones con otras universidades de todo el mundo en esta materia. La lista de criterios requeridos se propone como una guía de trabajo para el ACS, favoreciendo la consolidación de las actividades realizadas hasta el momento y proponiendo nuevas vías de crecimiento. Evaluadas sus actividades, acciones estratégicas y líneas de acción ejecutadas, la Universidad de Burgos ha recibido su **Certificación Europea Campus Saludable** en 2023.

V. Indicadores y anualidades de seguimiento y ejecución.

Se relacionan, a continuación, los indicadores sobre el cumplimiento de las acciones definidas en el *Plan de Sostenibilidad 2022-2026* de la Universidad de Burgos, junto con el seguimiento de su ejecución efectiva.

ACCIONES	INDICADORES	SEGUIMIENTO					RESPONSABLE
		2022	2023	2024	2025	2026	
Creación de un Curso de Experto Universitario en Diversidad Afectivo-Sexual e inclusión social [Máster de Formación Permanente en Educación Sexual, Diversidad y Coeducación].	Creación: Sí	● ✓	● ✓				Vic. de Responsabilidad Social, Cultura y Deporte. UBUInclusiva - Centro de Promoción de la Diversidad e Inclusión Social.
Articulación de las líneas de actuación definidas por el Consejo Asesor Estatal del Índice Diversidad e Inclusión (D&I).	Informe de diagnóstico y evaluación anual: Sí	● ✓	● ✓				Vic. de Responsabilidad Social, Cultura y Deporte.
Obtención de la Certificación Europea Campus Saludable.	Cumplimiento del mínimo de criterios requeridos (40) por la FISU: <i>A la espera de recepción del certificado.</i>		● ✓				Vic. de Responsabilidad Social, Cultura y Deporte. Aula Campus Saludable.
Desarrollo de iniciativas institucionales e internacionales en defensa de los Derechos Humanos, a través de la Cátedra de Derechos Humanos y Cultura Democrática, y el Protocolo de actuación de la Junta de Castilla y León y las universidades públicas en materia de terrorismo.	Creación de Cátedra e informe de actividades: Sí	● ✓	● ✓				Vic. de Responsabilidad Social, Cultura y Deporte.
Convocatoria Programa de Ayudas para la cofinanciación de Actividades de Extensión Universitaria.	Sí		● ✓				Vic. de Responsabilidad Social, Cultura y Deporte.

Modalidad A. Actividades promotoras de la inclusión social.							
Modalidad B. Actividades para la conservación, difusión y educación del patrimonio rural, y dinamización cultural de su entorno en la provincia de Burgos.							
Modalidad C. Publicaciones derivadas de actividades de extensión cultural y proyección social universitaria.							

ANEXO I

Informe del Consejo Asesor Estatal del Índice Diversidad
e Inclusión (D&I)



VII EDICIÓN

ÍNDICE DE LA GESTIÓN DE LA
DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN 2022

RED **acoge**

RED ACOGE
PROYECTO SENSIBILIZA

Autoría y edición:

Red Acoge

C/ Cea Bermúdez, 43, 3º B

28003 Madrid, España

Tel.: + 34 91 563 37 79

Fax: + 34 91 550 31 14

acoge@redacoge.org

www.indicediversidad.org

Coordinación técnica y elaboración:

**Departamento de Gestión de la Diversidad
en las empresas RED ACOGE**

La organización quiere agradecer a las 41 empresas que han participado de forma voluntaria en el VII Índice D&I, cuya ayuda y colaboración ha resultado tan valiosa para conocer las tendencias de la gestión de la diversidad.

Este material es gratuito y queda prohibida cualquier comercialización del mismo.

Esta iniciativa forma parte de Sensibiliza:

Proyecto de sensibilización y medición de la Gestión de la Diversidad Cultural en entornos laborales.

Este proyecto ha sido posible gracias a la financiación de:



SECRETARÍA DE ESTADO
DE INMIGRACIONES
DIRECCIÓN GENERAL DE ATENCIÓN
HUMANITARIA E INCLUSIÓN SOCIAL
DE LA INMIGRACIÓN



**Cofinanciado por
la Unión Europea**

ÍNDICE

1. Participantes	4
2. Red Acoge: Compromiso con la diversidad e igualdad de oportunidades	6
3. Índice de la diversidad y la inclusión 2022	10
4. Análisis y resultados del VII Índice	22
Política corporativa de no discriminación y diversidad	24
Sistema interno de gestión de la diversidad	31
Medidas externas de la gestión de la diversidad	40
Mapa de la diversidad	48
5. Conclusiones	65
6. Generando alianzas estratégicas	70



PARTICIPANTES

Desde **Red Acoge** queremos expresar nuestro agradecimiento a las 41 empresas y otros entornos laborales, que han participado de forma voluntaria en la **VII Edición del Índice de la Gestión de la Diversidad y la Inclusión**. Su colaboración e información han resultado valiosas para conocer las tendencias de la gestión de la diversidad en las empresas españolas en la actualidad.

ADEME, Asociación de Empresarias de CyL

ADMIRAL Seguros

ALMA CARRAOVEJAS

ALMANATURA SOCIAL S.L.

AQUONA

ASOCIACIÓN DINÁMIKA

AVECAL

CAMPOFRIO

CANARAGUA Concesiones

CEE CANRASO. Amimet

CORREOS

DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA, FARMACOLOGÍA Y FISIOTERAPIA de la Facultad de Medicina y Enfermería de la Universidad de Córdoba

DKV Seguros

ENGLISH WORLD CENTER

Fundación **FECLEM**

Fundación **INTEGRALIA DKV**

Fundación **NORTEMPO**

Fundación **OSGA REINTEGRA**

GIOSEPPO

GRUPO SUPLA

HIDRAQUA, Gestión Integral de Aguas de Levante, S.A.

HIDROGEA, Gestión Integral de Aguas de Murcia, S.A.

ILUNION

INDRA

WAYALIA Salamanca

LIMPIEZAS ANTÓN

MINSAIT

MIRAVÉR Integración Puente Ladrillo S.L.

MSD ANIMAL HEALTH Planta de Salamanca

NOROTO SAU

PLANETA IMPRO

PRÉSTALO ONLINE

ROLLAN SEGURADO

SODEXO IBERIA S.A.

SOLUNION Seguros

SUMA INNOVA S.L.P.

TRANSPORTES DE VEHÍCULOS BOADA

UNIÓN DE MUTUAS, MCSS N.º 267

UNIVERSIDAD DE BURGOS

VOLTÉATE, S.L.

YOKOGAWA IBERIA



COMPROMISO CON LA DIVERSIDAD Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Red Acoge lleva más de 30 años trabajando a favor de una sociedad multicultural y diversa. Además del acompañamiento que se lleva a cabo de las personas migrantes, durante los últimos 14 años, el mundo empresarial ha sido un actor clave en el trabajo que se ha desarrollado. A través de diferentes acciones, se ha buscado que el empresariado conozca, reconozca y valore la realidad diversa, tanto de la sociedad en la que opera, como de su entorno laboral, y aprenda a gestionarla, compartiendo buenas prácticas que permitan modificar actitudes y percepciones.

5.512.588

PERSONAS EXTRANJERAS
RESIDENTES EN ESPAÑA



11,6 %

del total de la población

37,1 años

Edad media de
la población extranjera



España hoy es una sociedad diversa. A fecha de enero de 2022, las personas extranjeras residentes en España alcanzaban las 5.512.588, representando el 11,6% de la población total. Durante el año 2021 el número neto de personas españolas se ha reducido un 0,1%, mientras que el de extranjeras ha aumentado un 1,3%. Entre estas últimas, las pertenecientes a la Unión Europea (UE) crecen un 0,8% y las no comunitarias un 1,5%. La edad media de la población extranjera es de 37,1 años.



Las personas migrantes impulsan y facilitan

el desarrollo, y contribuyen así al crecimiento económico donde quiera que vayan, generando un efecto positivo general en la generación de empleo y la inversión. Sin embargo, se enfrentan a numerosos obstáculos para acceder al mundo laboral.

Estas personas cuentan con escasos contactos o con redes de apoyo débiles para buscar empleo o para el cuidado de los hijos e hijas mientras ellas buscan un empleo que les suponga unos mínimos ingresos.

El principal de estos obstáculos es el acceso a las autorizaciones necesarias para residir y trabajar en España. A pesar de las modificaciones legislativas que se han dado a lo largo de este año 2022, la normativa continúa dejando fuera del mercado laboral a una gran parte de la población extranjera que actualmente se encuentra en edad laboral.

Por otro lado, un alto porcentaje de esta población no cuenta con las competencias necesarias para buscar trabajo en España, ya que desconocen el funcionamiento del mercado laboral del país de acogida y los canales de búsqueda de empleo. Estas personas cuentan con escasos contactos o con redes de apoyo débiles para buscar empleo o para el cuidado de los hijos e hijas mientras ellas buscan un empleo que les suponga unos mínimos ingresos. Necesitan subsistir, su situación económica es precaria y tienen urgencia por conseguir ingresos y aceptan el primer trabajo que les ofrecen, incluso aunque estos empleos no cumplan las mínimas condiciones laborales.

Cuando por fin consiguen llegar a un proceso de selección se encuentran con serias dificultades para homologar los títulos de sus países de origen e, incluso, para acreditar su experiencia profesional. A esto se le suma, en muchas ocasiones, prejuicios y/o sesgos personales por parte de la población de acogida.

Sin embargo, nos encontramos con una creciente demanda de mano de obra por parte de las empresas españolas. En los últimos años, a los sectores tradicionalmente receptores de mano de obra migrante, como pueden ser hostelería, comercio, actividades administrativas y de servicios auxiliares, la construcción y la industria manufacturera, se han sumado otros sectores en los que esta



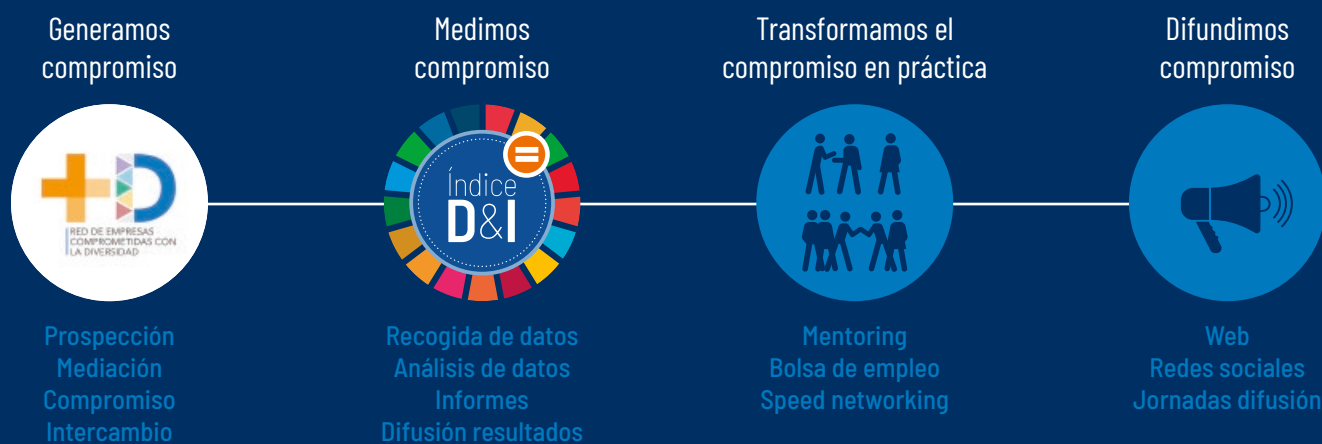
Esta línea de trabajo, desarrollada por **Red Acoge**, busca mejorar la adaptación de estos entornos laborales a una realidad diversa y multicultural que garantice la igualdad, la equidad, la inclusión y el respeto a la diversidad de las personas que forman parte de las organizaciones, así como de las comunidades y mercados de las que son parte y a las que dan servicio.

población encuentra oportunidades laborales, como son todas las actividades sanitarias y servicios sociales, actividades profesionales científicas y técnicas, financieras y de seguros.

Hoy en día nadie duda que incorporar trabajadoras y trabajadores de distintas edades, origen cultural, orientación sexual y capacidades, así como gestionar las diversas aproximaciones y perspectivas que cada quien tiene con respecto al trabajo que desempeña, es un factor que impacta de forma directa y positiva en la productividad, los procesos de decisión, la habilidad para atraer y retener el talento y el rendimiento económico en los entornos laborales.

Para alcanzar dichos objetivos, Red Acoge colabora con empresas, asociaciones empresariales o sectoriales y otros entornos profesionales realizando diversas acciones.

Acciones realizadas





ÍNDICE DE
LA DIVERSIDAD Y
LA INCLUSIÓN 2022

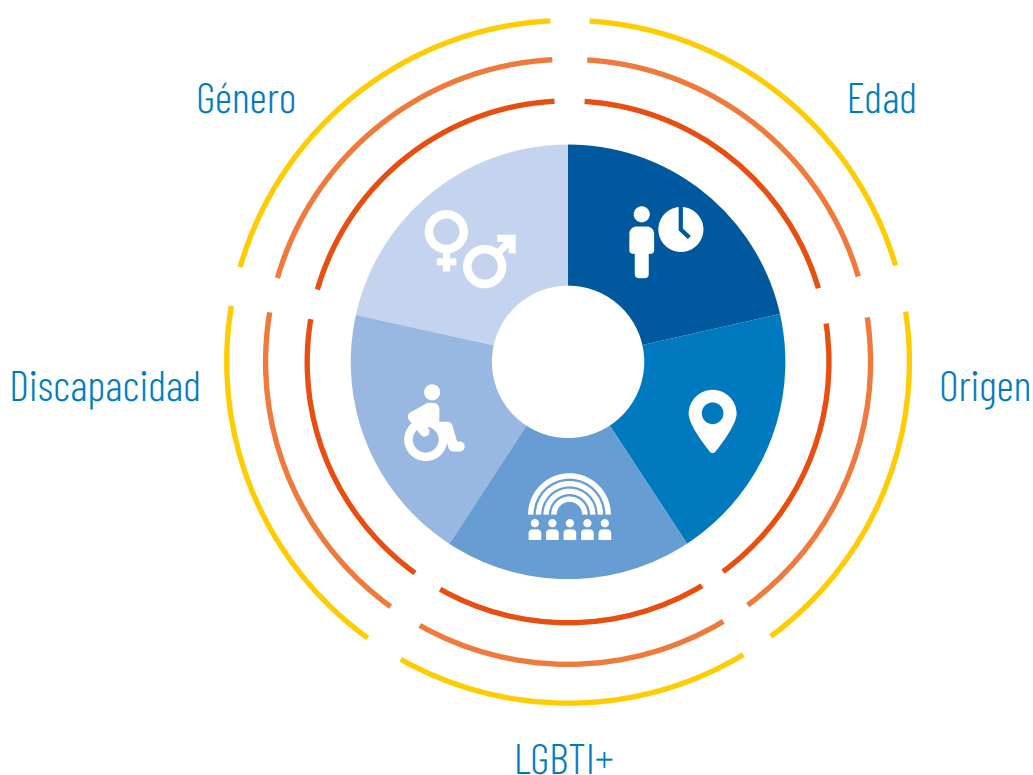


¿Qué es el Índice D&I?

El Índice D&I es un instrumento para medir el progreso en la implementación de un entorno laboral respetuoso e inclusivo con la diversidad. Pone en el centro la gestión de la diversidad como motor de la competitividad en los entornos laborales, convirtiéndose en un instrumento de mejora continua para las empresas que quieran ser líderes en la creación de entornos laborales inclusivos con la diversidad demográfica del talento y reducir los posibles problemas asociados a una excesiva homogeneidad de las plantillas. Además, favorece la transferencia de conocimiento entre distintos agentes del panorama empresarial.

El Índice D&I tiene un enfoque transversal e inclusivo, teniendo en cuenta **5 expresiones de la diversidad**: género, edad, discapacidad, origen étnico y cultural, diversidad de orientación sexual e identidad de género. Este enfoque integrador la convierte en una herramienta única de medición de la diversidad en España y es cada año apreciado por un mayor número de empresas.

5 expresiones de la diversidad



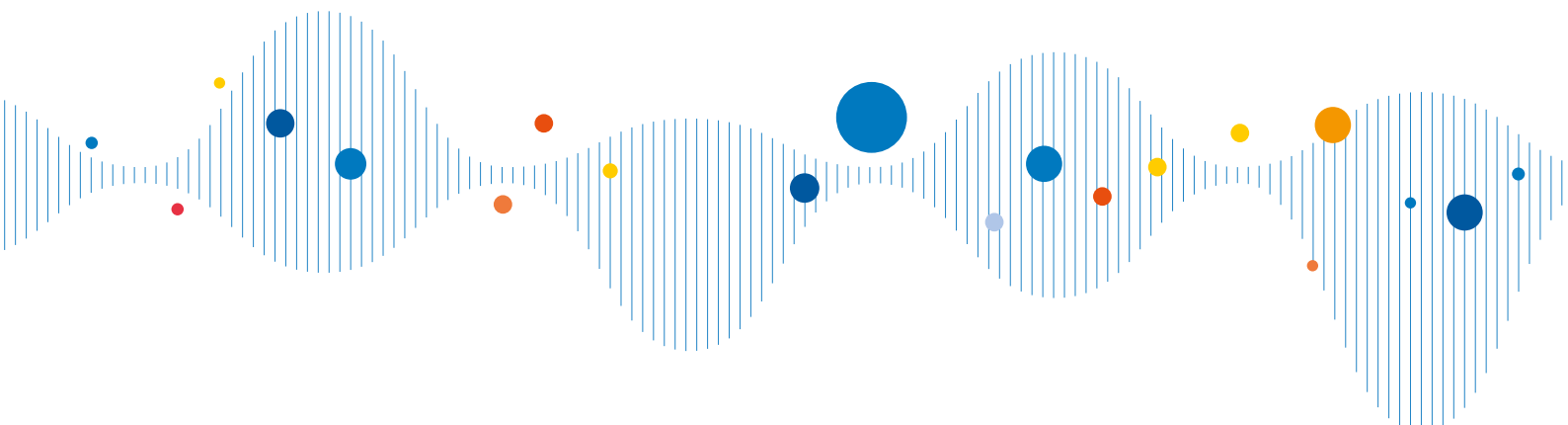
La interseccionalidad es fundamental como elemento integrador de diferentes expresiones demográficas de la diversidad, puesto que las personas no nos definimos únicamente por un factor de diversidad, sino que somos el resultado de distintas variables que pueden condicionar en mayor o menor medida nuestro acceso a los entornos laborales en condiciones de igualdad y equidad, y nuestro desarrollo profesional y personal.

En este contexto **es especialmente significativa la dimensión cultural, debido al impacto que tiene sobre los individuos.** La cultura es un elemento subjetivo y complejo. Es subjetiva porque cada persona vive la cultura de manera distinta, debido a la influencia de las vivencias y características individuales, así como a los diferentes grupos de pertenencia con los que se identifica en función de su género, edad, etnia, origen nacional, capacidades, orientación sexual, religión, estatus económico y otros factores que condicionan sus marcos de referencia.

La cultura es uno de los factores que determinan nuestros valores, actitudes y comportamientos, y esto hace aconsejable abordar la gestión de la diversidad en los entornos laborales con **un enfoque transversal e inclusivo** que permita huir de compartimentos estancos.

Con este análisis inclusivo realizamos un enfoque alineado con los ODS de la Agenda 2030 y más concretamente con el objetivo 5, relativo a la Igualdad de Género, con el objetivo 8, de Trabajo decente y crecimiento económico, y también con el objetivo 10, que se centra en reducir las desigualdades, el cual tiene entre sus metas para 2030 “potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica”.

Por otro lado, el Índice está estructurado en cuatro categorías que proporcionan información relacionada con el compromiso corporativo con la diversidad, medidas de carácter interno y externo puestas en marcha, e indicadores utilizados para conocer su posible reflejo en la composición de la plantilla.



ANÁLISIS POR CATEGORÍAS



Política corporativa de no discriminación y diversidad. La empresa expresa de forma clara su compromiso con la diversidad y la inclusión, articula un sistema para su gestión y lo dota de recursos específicos.

Medidas externas de gestión de la diversidad. La empresa promueve y favorece la diversidad en sus relaciones con los grupos de interés.



Sistema interno de gestión de la diversidad La empresa desarrolla un sistema de gestión interno para favorecer la diversidad en su entorno laboral.

Mapa de la diversidad. La empresa utiliza indicadores de diversidad socio demográfica para conocer la composición de su fuerza laboral en los distintos niveles laborales.



VENTAJAS PARA LAS EMPRESAS PARTICIPANTES



Acceso a un cuestionario de autoevaluación de la diversidad que facilitará la incorporación de un **proceso de mejora continua**.



Conocimiento sobre la diversidad de tu empresa a través de tres medios:



Correo electrónico con tus resultados en tiempo real.



Resumen ejecutivo con tu puntuación y posicionamiento que será enviado una vez elaborado el índice global.



Participación en el Informe de Diversidad e Inclusión global.



Reconocimiento público como entorno laboral inclusivo que respeta y acoge la diversidad de las plantillas.

Cada vez que completes un bloque o categoría recibirás un correo con tus resultados que podrás compartir con tu plantilla y/o en redes sociales.

El número de las empresas que participa en el Índice crece cada año y consideramos importante contar con una voz experta que las represente.

Consejo Asesor del Índice D&I

El Índice D&I está avalado por un Consejo Asesor de personas expertas en diversidad y sus diferentes manifestaciones, tanto del ámbito empresarial, académico, como de la sociedad civil y al mismo tiempo expertas en cada una de las diferentes expresiones de la diversidad y más específicamente en: género, edad, discapacidad, orientación/identidad sexual y de origen.

En 2021 comenzamos la renovación del Consejo Asesor con la incorporación de una persona representante del sector de las pequeñas y medianas empresas. El número de estas empresas que participa en el Índice crece cada año y consideramos importante contar con una voz experta que las represente. Para ello, incorporamos al Consejo Asesor a Montse Alsina, Secretaria General de la Junta Directiva de la Asociación de Mujeres Empresarias de Castilla y León (Ademe).

La renovación ha continuado este año. En mayo, lanzamos una convocatoria pública a través de nuestra web y redes sociales para la renovación de este Consejo. Posteriormente, un Comité de Evaluación formado por 5 personas, representantes de Red Acoge y miembros del Consejo saliente se reunieron para seleccionar entre las candidaturas recibidas a los nuevos miembros, teniendo en cuenta la trayectoria personal y profesional, el sector de la entidad a la que representa y la capacidad de ser agente clave a nivel territorial y sectorial con competencias para generar innovación.

El nuevo Consejo está conformado por:

AZUCENA MACIÄ. English Word Center

Representante de PYME

MARGARITA SANCHEZ. AMIMET. Asociación de personas con discapacidad de la Ribera

Representante de asociación de personas con discapacidad

DELFIN ORTEGA SANCHEZ. Vicerrector de Responsabilidad Social, Cultura y Deporte de la Universidad de Burgos

Representante del mundo académico

ROBERTO SOLONE BOCCARDI CERBONE. Miembro fundador de la Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión (REDI)

Representante de la variable de orientación sexual

MARIA CARMEN JIMENZ BORJA. Concejala delegada especial de Convivencia y Mediación Comunitaria. Ayuntamiento de Valladolid

Representante de la administración

Continúan las siguientes personas:

MONTSE ALSINA. Asociación de mujeres empresarias de Castilla y León (ADEME)

Representante de organización empresarial

ANGELES ALCAZAR GARCIA. Observatorio Generación Talento

Representante de la variable generacional

SUSANA MORENO MARÍN. Iunion

Representante de empresa de la RED+D

MARIA ALONSO ZARRAGA

Red Acoge

Aprovechamos la ocasión para mostrar nuestro más profundo agradecimiento a los miembros del Consejo que cesan por su inestimable colaboración durante todos estos años **Federico Tresierra**, Director de Recursos Humanos en **MSD Animal Health**; **Mercedes García García**, Delegada del Rector para la Unidad de Apoyo a la Diversidad **UCMd+I de la Universidad Complutense**; **María Jesús Pérez y Sebastián Molina** Responsables del área de Gestión de la diversidad en **Sodexo**; **Asunción de Elorduy**, Coordinadora-Gerente de la Confederación de personas con discapacidad física de Castilla y León (**COCEMFE CyL**).

Metodología

Gracias a la experiencia acumulada con los informes anteriores y las nuevas realidades empresariales, junto con las recomendaciones del Consejo Asesor y del equipo de gestión de la diversidad de Red Acoge, este año, hemos introducido varias novedades en la metodología del Índice para poder adaptarnos a las necesidades de las entidades participantes y realizar un mejor acompañamiento en la medición de la gestión de la diversidad en sus entornos laborales.

De la mano de Gugms.net hemos digitalizado la recogida de datos de las empresas y el análisis posterior de la información obtenida a través de un software que se encuentra integrado en el [sitio web de indicediversidad.org](http://sitio.web.de.indicediversidad.org).

Las empresas que han participado han podido acceder fácilmente al cuestionario a través de la web y cumplimentarlo. Esta nueva aplicación les ha permitido:

- ▶ *Conocer los resultados de la empresa u organización en tiempo real.*

- ▶ *Completar la encuesta en equipo, de forma que varias personas puedan facilitar datos.*

- ▶ *Acceder a la encuesta en diferentes momentos y desde diferentes dispositivos.*

Todo esto, garantizando la confidencialidad de los datos y toda la seguridad en cuanto al tratamiento de los mismos.

94

preguntas

4

bloques

5

categorías

Esperamos que este nuevo software nos permita mejorar nuestro alcance, destinando menos recursos humanos y económicos a la elaboración del informe.

Sistema de recogida de la información

Para la recogida de datos hemos utilizado un producto de software a medida actualizado y eficiente que da respuesta a las especificaciones y funcionalidades que requiere nuestro análisis y que nos ayuda en la tarea de sistematización de los datos.

Para ello, diseñamos **un cuestionario de 94 preguntas distribuidas en cuatro bloques o categorías**. Este año, como novedad, los bloques se han podido completar de forma independiente, conteniendo cada uno el siguiente número de preguntas: datos identificativos categoría (8), política corporativa (18), medidas internas (17), medidas externas (11), mapa de diversidad (31), diversidad cultural (9).

Además, en el informe **se analizan las 5 variables de diversidad** fundamentales que tienen como base la cultura: género, edad, discapacidad, origen etnocultural y orientación sexual/identidad de género. La generación de herramientas que permitan avanzar en relación con todas las variables consigue lograr una mayor penetración de la variable de diversidad cultural al eliminar el concepto de compartimentos estancos para cada una de las expresiones de diversidad.

La diversidad cultural es analizada específicamente a través de preguntas cualitativas para poder realizar un análisis más en profundidad, porque suele ser la gran olvidada cuando se analiza la gestión de la diversidad.

Número de preguntas y puntuación máxima por categoría

	 Política corporativa	 Medidas internas	 Medidas externas	 Mapa de diversidad	 Diversidad cultural
Preguntas	18	17	11	31	9
Puntuación	30	35	20	15	—

Puntuación

El Índice D&I otorga una puntuación determinada a cada una de las categorías que se analizan y se recogen en el cuestionario cumplimentado por las empresas.

El objetivo de estas puntuaciones es ofrecer una referencia sobre cuál es el grado de desarrollo de las políticas de gestión de la diversidad en relación con las cinco variables mencionadas con anterioridad. El conjunto de las puntuaciones que se otorgan a cada categoría permite baremar todos los cuestionarios cumplimentados sobre un total de 100 puntos.

Cada bloque tiene un peso diferente en la baremación global atendiendo a su importancia. En el primer bloque se recopila información relacionada con el compromiso de la organización. Es la base sobre la que se sustentan las demás políticas, pero es en el sistema de gestión interna para la diversidad e inclusión donde se implementan las políticas y el que permite articular la estrategia de gestión del capital humano a partir de su diversidad, así como evaluar los distintos recursos económicos y humanos dedicados a la gestión de la diversidad. Cuando las organizaciones ya han implementado estas políticas internamente es cuando empiezan a mirar fuera de la organización, es por eso que el sistema de gestión externa, aun siendo importante, recibe menos puntuación. La composición de la plantilla es el bloque que tiene menos peso en la baremación del informe.

Por último, en el apartado de diversidad cultural hemos establecido 9 preguntas de carácter cualitativo que no reciben puntuación pero que son de gran utilidad para el análisis de esta variable. Con ello pretendemos obtener un mejor conocimiento sobre cómo se gestiona por parte de las organizaciones participantes la inclusión laboral de las personas migrantes y refugiadas, siendo esta nuestra razón de ser como Federación de asociaciones que trabajan por la inclusión plena en la sociedad de las personas migrantes.

Las preguntas del cuestionario han sido validadas por el Consejo Asesor del Índice D&I en una sesión de trabajo previa al lanzamiento del Índice.

Además de esta puntuación por bloques, en esta edición, al poder cumplimentarse la encuesta por bloques, hemos valorado los resultados obtenidos en cada bloque dentro de cuatro niveles de puntuación:

Puntuación ALTA

Puntuación MEDIA

Puntuación BAJA

SIN CALIFICAR

Se trata de una valoración preliminar que reciben las organizaciones participantes, que les permite poner en contexto la puntuación que han obtenido cuando reciben sus resultados una vez cumplimentada la encuesta.

Proceso de participación

La puesta en marcha de esta nueva recogida de datos nos ha llevado a tener que retrasar el lanzamiento casi un mes, lo que ha hecho que el número de empresas participantes de esta edición haya disminuido con respecto a la anterior.

El cuestionario ha estado abierto a la participación voluntaria durante mes y medio para cualquier empresa o entorno laboral, con independencia de su forma jurídica, tamaño, sector, implantación territorial o su nivel de desarrollo de políticas de diversidad.

Las empresas participan de forma voluntaria y no es objeto de este estudio constatar o comprobar la veracidad de la información aportada.

Al mismo tiempo, la web (www.indicediversidad.org) ofrece públicamente toda la información relativa a esta iniciativa y a los informes de ediciones previas.

Muestra

El Índice D&I cumple el objetivo de lograr una aproximación a la actual situación de la gestión de la diversidad en los entornos laborales españoles y avanzar en el convencimiento de que la gestión de la diversidad significa invertir en talento y en el desarrollo como organización.

En 2022 han participado 41 empresas y organizaciones localizadas en diferentes ámbitos geográficos de España y de dimensiones y sectores productivos muy diversos, que se suman a las 238 que han participado en las 6 ediciones anteriores. Es habitual que muchas de estas empresas participen en varias ediciones de forma consecutiva o discontinua, lo que les permite medir su avance y mejorar con las recomendaciones que les hacemos en los informes individualizados.

La diversidad de organizaciones participantes nos permite tener una muestra representativa y diversa en sí misma, ya que el cuestionario es cumplimentado por entidades de diferentes localizaciones, dimensiones, niveles de facturación y sectores de actividad.

Dadas las limitaciones de la muestra analizada, las conclusiones obtenidas no persiguen ser representativas del tejido productivo español, ni generalizar resultados con validación estadística.

Perfil de las personas responsables

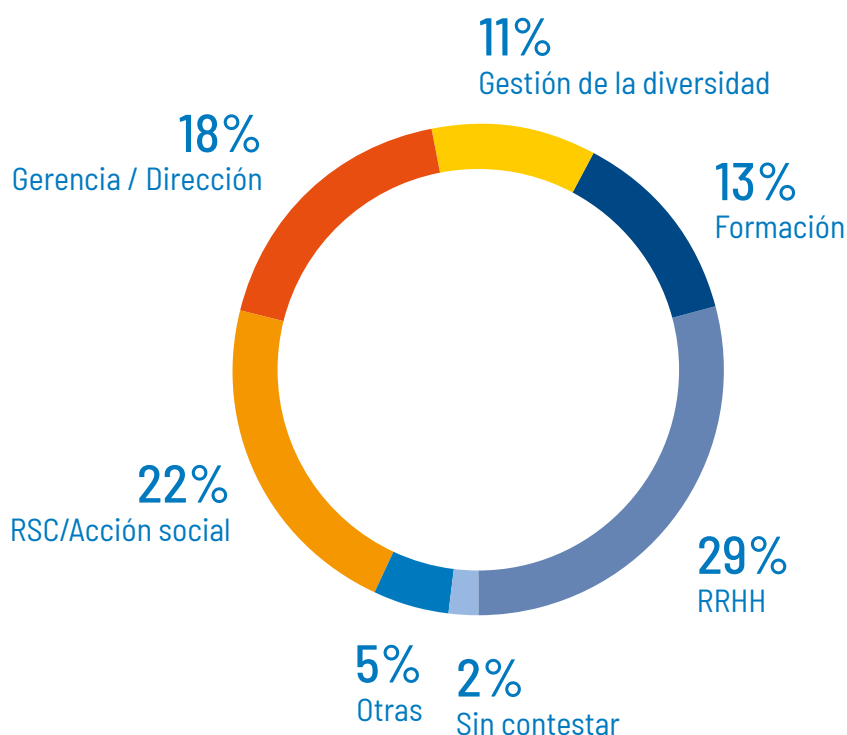
La cumplimentación del cuestionario está dirigida a las personas responsables de diversidad en la empresa o, en el caso de no existir esta figura, al departamento de recursos humanos, responsabilidad social o dirección de las organizaciones, dependiendo del sector, pero sobre todo del tamaño de la empresa u organización.

Somos conscientes de que no todas las organizaciones pueden contar con una persona dedicada exclusivamente a la gestión de la diversidad, aunque cada vez es mayor el número de empresas que cuentan con varias personas con funciones específicas en esta materia (en muchos casos hasta con más de dos).

En esta edición el 76% de los participantes cuentan con una persona dedicada únicamente a tareas de gestión de la diversidad.

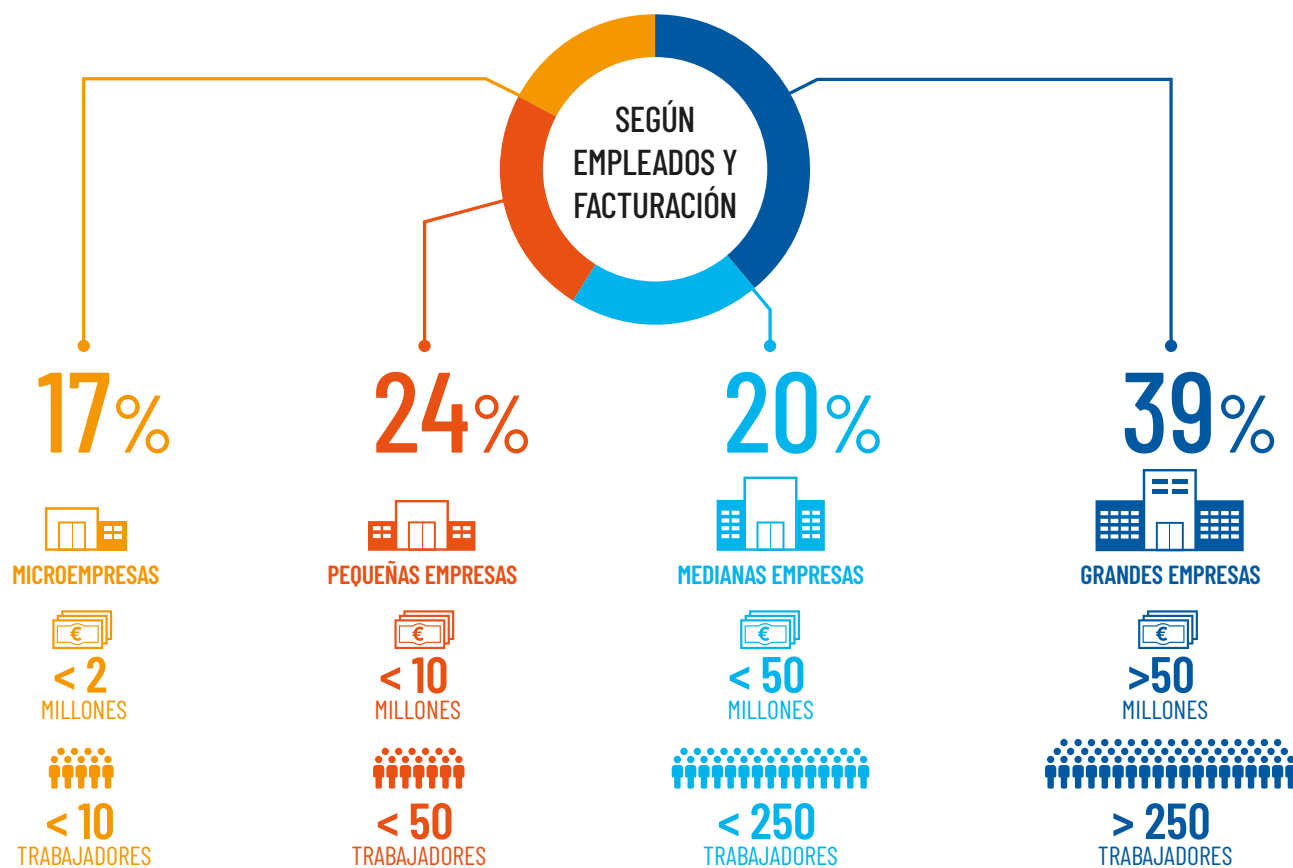
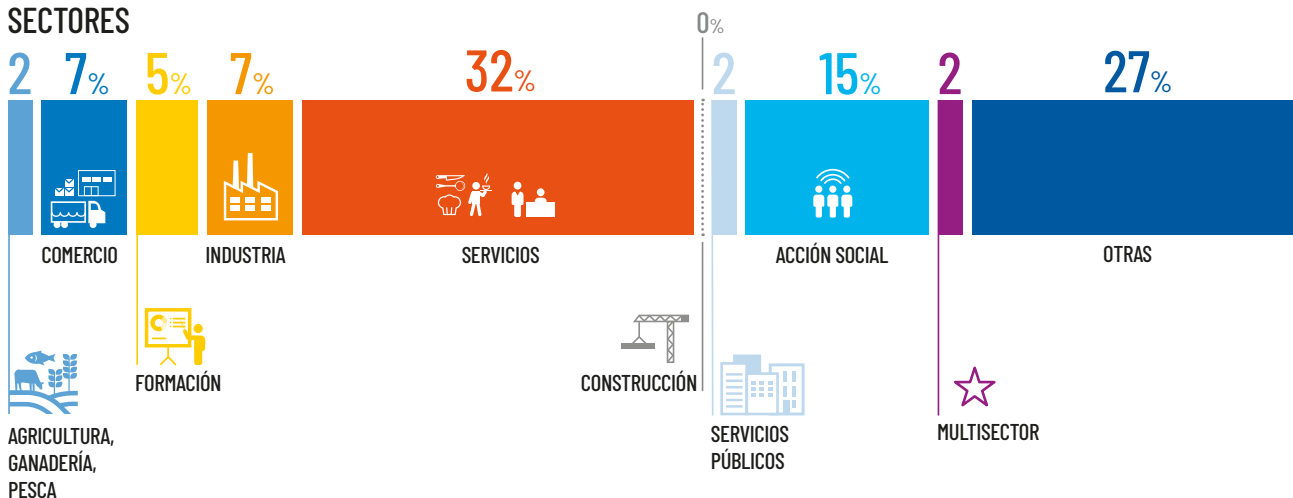
Es muy importante el perfil de la persona o personas que desarrollan tareas de gestión de la diversidad, y saber si cuentan o no con formación específica. En esta edición el 78% de las organizaciones disponen de una persona con tareas y formación específica en gestión de la diversidad.

En cuanto al departamento al que pertenecen estas personas, hemos recogido los siguientes resultados de las empresas participantes, habiendo un 2% de ellas que no han manifestado respuesta a esta pregunta.

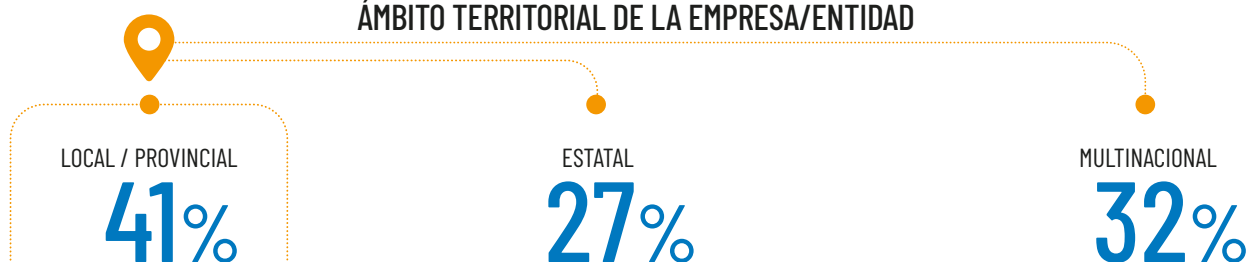


Si profundizamos en la muestra encontramos los siguientes datos respecto el **perfil de las empresas participantes:**

SECTORES



ÁMBITO TERRITORIAL DE LA EMPRESA/ENTIDAD

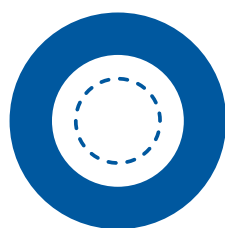




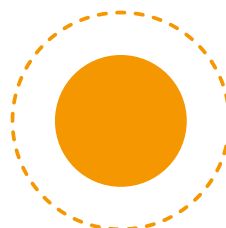
ANÁLISIS Y RESULTADOS
DEL VII ÍNDICE



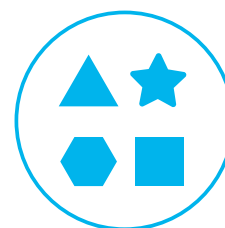
POLÍTICA
CORPORATIVA DE
NO DISCRIMINACIÓN



SISTEMA INTERNO
DE GESTIÓN DE
LA DIVERSIDAD



SISTEMA DE GESTIÓN
EXTERNA PARA
LA DIVERSIDAD



MAPA DE LA
DIVERSIDAD

Analizamos los resultados de las 41 empresas y organizaciones participantes en el VII Índice, presentando su exposición según las **cuatro categorías** en las que se divide el cuestionario.

Las cuatro secciones en las que se estructura el siguiente análisis incluyen una explicación previa del significado e importancia de la categoría a analizar, para exponer posteriormente los datos obtenidos en forma de porcentajes, tablas y/o gráficos y con la intención de facilitar su comprensión. Esta exposición también está acompañada de análisis y aportaciones que consideramos relevantes por su interés. En cada apartado resaltamos datos importantes y extraemos conclusiones que serán ampliadas y complementadas al final del presente documento.

POLÍTICA CORPORATIVA DE NO DISCRIMINACIÓN Y DIVERSIDAD

Significado y trascendencia:

La política corporativa define lo que llamamos cultura de la empresa u organización. Hace referencia a los valores, costumbres y prácticas del grupo de personas que forman la organización. Son aspectos intangibles del grupo de personas que constituyen la organización y define cómo de diversa e inclusiva es su manera de trabajar.

La categoría *Política corporativa de no discriminación y diversidad* analiza el compromiso de la empresa con la diversidad y la no discriminación, y si cuenta con un sistema para su gestión a través de políticas corporativas específicas. Se analiza si la empresa dedica recursos humanos y económicos al desarrollo de medidas de gestión de la diversidad, si existe o no un documento interno, cómo se difunde este a la plantilla y si se realiza una evaluación y seguimiento del impacto de estas políticas inclusivas.

El compromiso con la gestión de la diversidad debe de partir de la implicación de todas las personas que forman la estructura empresarial, empezando por la dirección y haciéndose posteriormente extensivo a toda la plantilla y departamentos.

Para que la implementación de políticas corporativas conlleve un cambio cultural es necesario que la dirección de la empresa u organización asuma este compromiso y que quede recogido por

Puntuación



18,61

MEDIA DE PUNTOS OBTENIDOS
SOBRE 100

30

PUNTUACIÓN MÁXIMA
SOBRE 100

escrito para que pueda ser conocido por toda la plantilla. La dirección debe contribuir a definir la visión, misión y estrategia de dicho plan e integrar en su discurso la importancia que le concede para que sea sostenible y no tenga el carácter efímero de otras iniciativas empresariales. Dicho compromiso debe abarcar varios años y cumplir los siguientes objetivos:

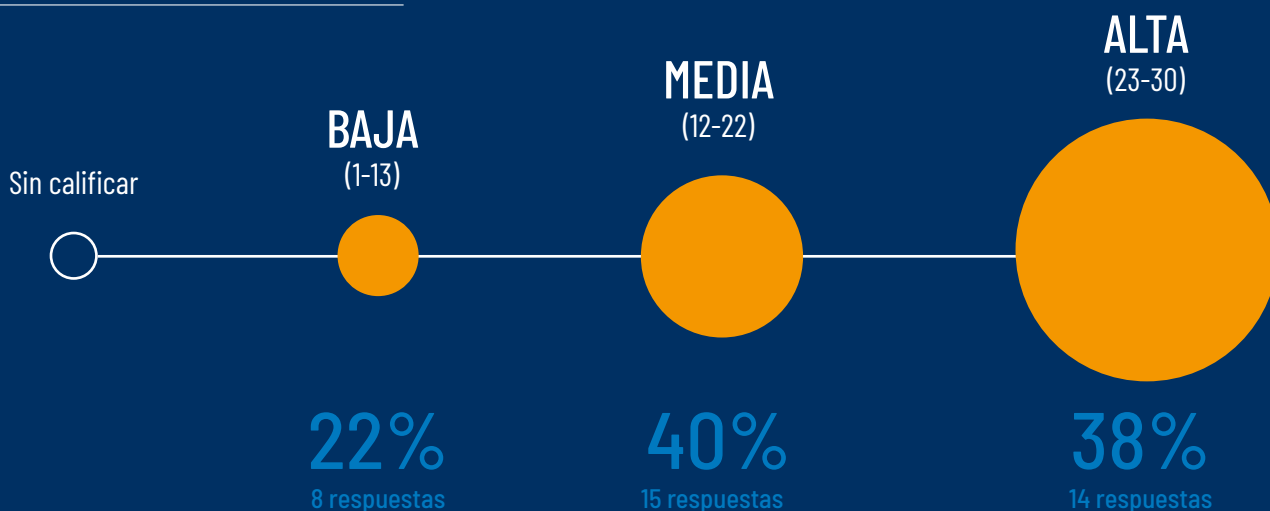
- ▶ *Integrar la gestión de la diversidad como principio transversal en la organización.*
- ▶ *Facilitar los recursos necesarios para hacer efectiva la gestión de la diversidad.*
- ▶ *Disponer de sistemas o instrumentos para la evaluación de las políticas de gestión de la diversidad.*

Gestionar la diversidad debe ser un compromiso estratégico que aumente las ventajas competitivas que afectan al ejercicio de la actividad empresarial y mejore el compromiso de las personas que integran la organización. Esta visión extensa a favor de la gestión de la diversidad mantenida en el tiempo producirá beneficios a la larga en la estrategia empresarial

Análisis de los resultados obtenidos

De acuerdo con la metodología que utilizamos y que hemos explicado en el apartado anterior, cada una de las categorías recibe una determinada puntuación que permite baremar todos los cuestionarios sobre un total de 100 puntos.

Baremación de la puntuación



Esta categoría en la que se analiza la **POLÍTICA CORPORATIVA** tiene una valoración máxima de **30 puntos** sobre los 100 totales del cuestionario. La media de puntos obtenidos por el total de empresas participantes en esta primera categoría es de **18.61 puntos**.

Las empresas participantes han recibido una primera calificación de su puntuación en función de las 4 horquillas: sin calificar, baja, media, alta. Esta puntuación se les ha facilitado de forma inmediata a través de correo electrónico, una vez contestadas las preguntas de esta categoría, que se completará con un análisis más pormenorizado en los respectivos informes individuales.

En esta primera categoría partimos de una pregunta general a las 41 organizaciones participantes en el VII índice, para conocer si las empresas u organizaciones desarrollan alguna política de gestión de la diversidad a favor de la igualdad de trato y/o la inclusión y en relación con qué variables.

Mucho se habla del cambio cultural que ha desplazado la llamada gestión del cambio que antes siempre iba asociado a grandes proyectos organizativos. Hoy en día la cultura organizativa es “la forma en la que se hacen las cosas en las empresas” y viene marcada por el conjunto de normas y valores, explícitos o implícitos, que rigen en la organización y que influyen en el comportamiento del personal y de la dirección de manera formal o informal.

La gestión de la diversidad solo se posiciona como un cambio cultural cuando va más allá de ciertas iniciativas empresariales puntuales. Requiere de documentos, de un plan, que sean conocidos por la plantilla para que influya de manera tangible en el entorno de trabajo y en el ecosistema social.

El 98% de las empresas que han participado en este informe cuentan con políticas para trabajar la igualdad de trato y el 35% implementan estas políticas a través de acciones planificadas e integradas en el plan estratégico. Son las menos, un 18%, las que desarrollan actividades para cubrir acciones concretas.

Variable	Porcentaje
Género	92,68%
Generacional	68,29%
Discapacidad	82,93%
Origen	65,85%
LGTBI+	56,10%

Hoy en día los documentos más utilizados por las empresas son el plan de igualdad, obligatorio desde marzo del 2022 para toda aquella empresa de más de 50 trabajadores; seguido muy de cerca, de

acuerdo con la información suministrada por las empresas participantes, por el código ético que recoge de forma explícita los valores que rigen la organización. Son las variables de género y discapacidad las que aparecen en estos documentos, seguidas de la variable generacional, que va ganando espacio.

Las empresas que no trabajan la gestión de la diversidad han manifestado como principales razones el desconocimiento sobre la materia, unido a la falta de recursos humanos especializados y la falta de presupuesto.

Las empresas participantes **entienden la gestión de la diversidad** como la aplicación de principios de inclusión, equidad e igualdad y la incorporación de la diferencia como valor añadido. Por este motivo, es importante conocer el impacto de las estrategias y acciones que las empresas emprenden. Además de los indicadores financieros, son necesarios otros indicadores intangibles, sólidos y rigurosos, que permitan medir otras variables menos visibles, pero que son las que crean valor añadido y generan mayor competitividad.

El segundo gran bloque de preguntas dentro de la política corporativa son los datos que reflejan el análisis sobre los **recursos personales y económicos** que las empresas dedican para la implementación de medidas o políticas de gestión de la diversidad.

El **cambio cultural debe ser de arriba abajo**, como lluvia fina que acabe impregnando a toda la organización. Sin la implicación de las personas que ostenten mayor poder de decisión no habrá una inclusión real en el resto de las capas. Por eso es importante contar con alguna persona con tareas específicas en la gestión de la diversidad, como confirman las empresas participantes.

El 76% de las 41 empresas cuentan con alguna persona con tareas específicas relacionadas con la política de gestión de la diversidad. El departamento o área desde donde se gestiona varía de una empresa a otra en función de su tamaño o el sector en el que desarrolla su actividad.

Salvo las multinacionales o empresas de más de 500 trabajadores, que suelen contar con un área de diversidad, lo más habitual es que esta se gestione desde el área de recursos humanos, el de RSC o acción social; siendo lo normal en el caso de las pequeñas y medianas empresas hacerlo desde la gerencia. Lo más habitual es que las personas responsables de diversidad e inclusión realicen tareas en otras áreas, como podemos comprobar en el siguiente cuadro:

Departamentos	Porcentaje de entidades
Formación	13%
Gerencia	18%
Diversidad	11%
RRHH	29%
RSC	22%

Más allá del área o departamento desde donde se gestione, lo importante es conocer **en qué medida la perspectiva de la diversidad es conocida y aceptada** por todos los departamentos. En este sentido, el 93% de las entidades participantes manifiestan que el compromiso corporativo con la diversidad es conocido por todos los departamentos, y un 5% afirma que solo lo conoce una parte de la empresa. En cuanto a los recursos económicos, 33 empresas cuentan con un presupuesto o algún tipo de gasto relacionado con el desarrollo de una política de gestión de la diversidad e inclusión y 8 manifiestan que no cuentan con ningún recurso económico.

Es importante saber **cómo es este presupuesto**. El 53% señalan que los gastos en políticas inclusivas y de gestión de la diversidad forman parte de otras partidas y solo el 24% cuentan con una partida independiente y específicamente definida para el desarrollo de políticas de gestión de la diversidad e inclusión.

También hemos preguntado **cómo implementan las organizaciones participantes la gestión de la diversidad**. El 35% considera la gestión de la diversidad como una acción planificada e integrada en el plan estratégico y para el 24% es una acción planificada dentro del proyecto empresarial. El 23% de las organizaciones lo consideran también una acción de comunicación, marketing o RSC. Para las menos, un 18%, es un conjunto de acciones para cubrir acciones concretas

El siguiente bloque de análisis se refiere a **qué tipo de documentos internos tiene la empresa u organización** que expliciten el compromiso con la gestión de la diversidad.

Cabe destacar que cada vez más empresas tienen firmada la **Carta de la Diversidad**, que es un compromiso con 10 principios, renovable cada dos años y de carácter voluntario. Entre estos principios se contempla la inclusión, la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad como valores de la organización, así como su difusión entre el conjunto de sus integrantes. 16 organizaciones de las 41 participantes están adheridas a la Carta de la Diversidad.

Hay empresas que cuentan con varios documentos que expliciten su compromiso inclusivo, siendo el mayoritario entre las

participantes el plan de igualdad, junto con el código ético. Solo 14 de las 41 organizaciones participantes cuentan con un plan de gestión de la diversidad.

Documentos	Entidades	Porcentaje
Código ético	33	80%
Plan de igualdad	34	83%
Manual de acogida	26	63%
Protocolo de selección	19	46%
Manual de comunicación interna	19	46%
Plan de gestión de la diversidad	14	34%
Otras	6	14%

Es importante conocer **cómo se difunde a la plantilla** el compromiso con la diversidad. Existen diferentes herramientas o documentos para hacerlo. No siempre se utiliza un único medio, lo habitual es que en el compromiso inclusivo esté recogido en varios documentos o espacios, como podemos comprobar a continuación:

Documentos	Entidades	Porcentaje
Protocolo de acogida	21	51,22%
Reunión inicial	20	48,78%
Newsletter	18	43,90%
Mailing	17	41,46%
Otros espacios	29	70,73%
No se difunde	2	4,88%

Más importante aún es saber **qué tipo de instrumentos se utilizan para los diagnósticos y seguimiento** de las políticas de inclusión de la empresa. Algunas empresas usan más de un instrumento, siendo el más común la encuesta a la plantilla, utilizado por 19 entidades de las 41 participantes; seguido de las entrevistas aleatorias, utilizadas por 12 entidades; 17 utilizan el buzón de sugerencias. Solo 8 organizaciones no hacen ningún tipo de seguimiento de las políticas de inclusión a nivel interno.

En cuanto a las variables de diversidad, el impacto del género es evaluado por el 85,37% de las organizaciones participantes; seguido de la variable de discapacidad, con el 70,73% y la edad, con un 48,78%. La evaluación de la variable de origen es tenida en cuenta por un 46,34% de empresas y por último aparece la orientación sexual e identidad de género, con un 34,15%.

Variables	% entidades
Género	85,37%
Generacional	48,78%
Discapacidad	70,73%
Origen	46,34%
LGTBI+	34,15%

Las principales motivaciones de las empresas para incorporar la gestión de la diversidad han sido la responsabilidad social de estas hacia una sociedad diversa (32%) y los efectos positivos en la plantilla (27%), lo cual se corresponde con la percepción que tienen estas empresas sobre el impacto de la gestión de la diversidad. Tan solo un 13% la incorporan por obligación de la normativa, a pesar de que el 41% están obligadas a realizar y proporcionar información no financiera de acuerdo con la Ley 11/2018 sobre información no financiera y diversidad.

Para concluir, señalaremos que las organizaciones reconocen la diversidad como un valor que debe estar presente en su cultura organizativa, no tanto como parte de su responsabilidad social, sino como una oportunidad de negocio y fuente de talento. La mayor parte de las empresas participantes cuentan con políticas donde se tienen en cuenta, sobre todo, las variables de género y discapacidad y, cada vez más, la variable generacional.

Estas políticas tienen que formar parte de una acción planificada, dotada de recursos económicos y humanos, lo cual solo es llevado a la práctica por el 35% de las participantes, de las cuales solo 14 cuentan con un plan de diversidad.

Para que el compromiso con la gestión de la diversidad cale en la plantilla es necesario que se difunda y que se mida el grado de conocimiento por parte de ésta para que realmente termine formando parte de la cultura organizativa.

Datos	%
Bienestar y seguridad social	24,39%
Cuenta resultados	46,34%
Productividad y eficiencia	80,49%
Retención del talento	70,73%
Responsabilidad social	87,80%
Cultura/Valores corporativos	87,80%
Mayor innovación y creatividad	53,66%

SISTEMA INTERNO DE GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

Significado y trascendencia

Esta categoría nos permite analizar las medidas que las empresas desarrollan internamente para gestionar la diversidad en su entorno laboral.

Examinamos las estrategias y procedimientos de selección para potenciar la contratación de personas que reflejen las diferentes expresiones de diversidad, como las políticas de contratación, y que los sistemas retributivos sean no discriminatorios.

Valoramos los distintos mecanismos puestos en marcha por la empresa para favorecer medidas de conciliación y protocolos de prevención de la discriminación como manifestación del compromiso con la no discriminación y la diversidad.

Analizamos qué medidas de sensibilización incorpora la organización y cómo se realiza la comunicación interna: si se tiene en cuenta la diversidad a la hora de generar los contenidos y la forma en que son transmitidos.

La mejora de la diversificación de la plantilla ayudará a la empresa a obtener y retener talento, así como en la generación de mayor innovación y creatividad. Si se cuidan y se atienden las necesidades de las personas se logrará mejorar el clima laboral y el alineamiento de los objetivos personales con los de la empresa, así como atenuar los índices de absentismo y de rotación.

Para diversificar las plantillas son necesarios procesos de selección conectados con la diversidad que garanticen una contratación inclusiva, entendida como un proceso mediante el que la organización trata de atraer, seleccionar y, finalmente contratar a la persona más adecuada para un puesto de trabajo, atendiendo a la diversidad existente en la sociedad a partir de la premisa de la equidad y la inclusión.

El talento profesional de las organizaciones es la clave para la sostenibilidad y la competitividad que les permite estar en la vanguardia de la innovación. Es una decisión estratégica para las empresas contar con perfiles diversos en su fuerza laboral, ya que la innovación es causa directa de la diversidad de perfiles y es necesario mantener y fidelizar este talento. Para ello, hay que satisfacer las necesidades que afectan a la calidad de vida de los trabajadores/as, tanto en el ámbito personal y familiar, como en el

profesional, lo cual supone reconocer que la contribución de las personas empleadas tiene un gran valor para la organización.

La comunicación interna comprende el entorno y la información que se intercambia entre la empresa y su personal. Tiene como función principal motivar a la plantilla y forjar una relación cordial, cercana, fluida y transparente entre esta y la entidad, permitiendo que la empresa tenga mayor efectividad en sus procesos y sea más eficiente. Que la comunicación interna sea fluida entre la empresa y las personas empleadas hará que estas se sientan mejor valoradas y más integradas en el equipo.

Análisis de los resultados obtenidos

La categoría que analizamos a continuación, el sistema interno de gestión de la diversidad, es la que tiene más peso dentro del informe, con una puntuación de 35 sobre 100.

La media de puntos obtenidos por el total de empresas participantes en esta segunda categoría es de **21,68 puntos**, lo que supone que sigue siendo la categoría de las cuatro analizadas en la que se registran mejores resultados.

Cuando las participantes cumplimentaron el cuestionario recibieron una primera calificación en función de los resultados obtenidos, según las 4 horquillas: sin calificar, baja, media y lata como se señala en el gráfico de debajo.

En esta categoría comenzamos analizando los datos relativos a los **procesos de selección de las empresas y organizaciones participantes**.

Puntuación



Las empresas deben competir para atraer a los mejores perfiles profesionales y, sobre todo, deben desarrollar estrategias para motivarlos y retenerlos.

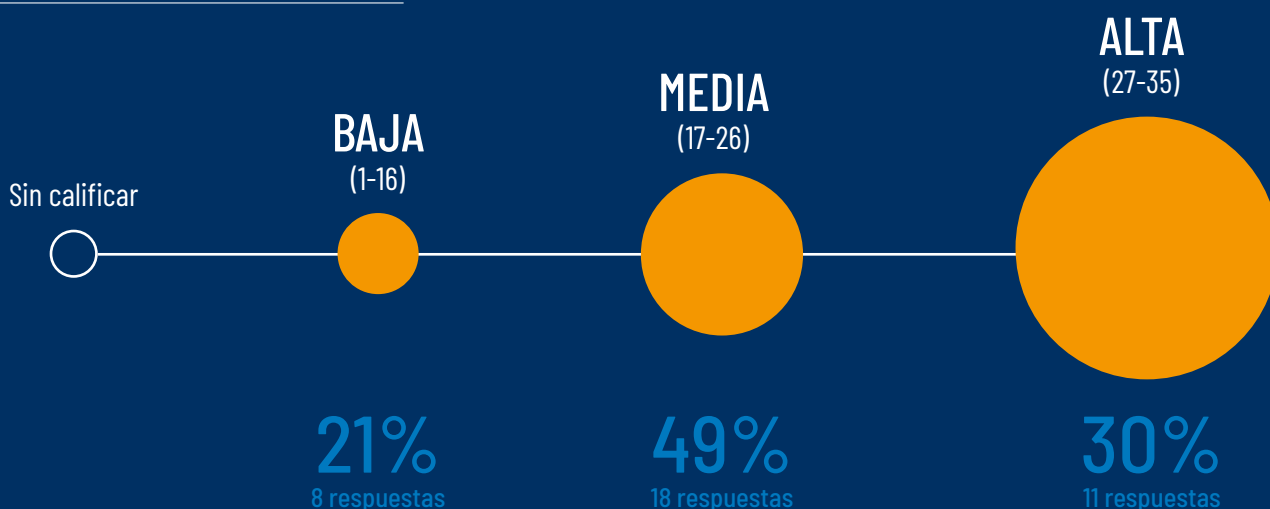
El mercado laboral actual difiere del que existía hace unos años; conceptos como las jornadas de 8 horas, el trabajo presencial o el empleo para toda la vida van quedando desdibujados. Ahora, el cambio es la tónica habitual: cambiar de compañía, de puesto, de responsabilidades, de proyecto, de formación, de competencias.

Por eso, ganan importancia los procesos de selección para atraer el mejor talento. Así lo manifiestan las 36 de 41 empresas participantes que disponen de una estrategia de selección específica que favorece la contratación de perfiles diversos.

Las variables de género y discapacidad son nuevamente las más favorecidas por las entidades dentro de sus estrategias de contratación, con un 78,05% y un 70,73% respectivamente. A estas variables les sigue la generacional, con el 48,78%, la variable etno-cultural, con el 31,71%, y por último la de orientación sexual, como podemos observar en el siguiente gráfico.

Variable	Porcentaje
Género	78,05%
Generacional	48,78%
Discapacidad	70,73%
Origen	31,71%
LGTBI+	24,39%

Baremación de la puntuación



Analizamos cómo son los procesos de selección, si se adoptan procedimientos que garanticen que los **criterios selectivos se basan únicamente en el mérito y las competencias necesarias para el puesto**. Casi la mitad de las entidades participantes han adoptado este procedimiento. 20 empresas cuentan con una política relativa a las preguntas personales en las entrevistas y 16 realizan la selección mediante currículum anónimo. Solo 3 de las participantes no tienen ningún procedimiento específico

El estudio de "People at work 2022: una visión sobre el equipo humano global", realizado por ADP Research Institute, señala que las empresas que no apuesten por Diversidad, igualdad e inclusión podrían tener problemas a la hora de incorporar profesionales a sus plantillas o retener el talento. De acuerdo con este informe, el 76% de las personas encuestadas señalaron que considerarían buscar un nuevo trabajo si descubrieran que su empresa tiene una brecha salarial de género injusta o carece de una política de diversidad e inclusión.

En los datos aportados por las empresas en el VII Índice de Diversidad, **37 de las 41 empresas participantes cuentan con objetivos de contratación** atendiendo fundamentalmente a la variable de género y discapacidad y en menor medida a la diversidad generacional y de origen.

Variable	Porcentaje
Género	75,61%
Generacional	31,71%
Discapacidad	70,73%
Origen	29,27%
LGTBI+	14,63%

Las variables de género y discapacidad son las más tenidas en cuenta, superando en el doble a la variable generacional y de origen.

Hay que señalar, que los datos sobre la orientación sexual e identidad de género no pueden ser objeto de pregunta en ningún proceso de selección, aunque son muchas las empresas a nivel global que, por ejemplo, dentro de sus objetivos cuantitativos establecen cuotas para las personas trans ya que esta población sufre una de las tasas de desempleo más elevadas si las comparamos con otros colectivos también considerados vulnerables. Existen numerosas campañas de sensibilización en este sentido.

Atendiendo a los objetivos de contratación de perfiles diversos marcados por las entidades en las diferentes categorías profesionales, podemos observar que no hay grandes diferencias entre ellas.

Según podemos observar en el anterior gráfico, cuando los objetivos cuantitativos de contratación se establecen por categorías

profesionales, la mayor parte de las empresas participantes apuestan por diversificar los perfiles cualificados, con responsabilidad directiva y técnicos, y decae en referencia a los perfiles administrativos y no cualificados.

Variable	Porcentaje
Mandatos superiores	58,54%
Mandos intermedios / técnicos	68,29%
Personal administrativo	56,10%
Personal no cualificado	43,90%

Pero son los **criterios de equidad salarial** los que tienen más peso entre los más jóvenes. Si las empresas no reducen las brechas salariales o no brindan igualdad de oportunidades podrían debilitarse frente a sus competidores, surgiendo dificultades para la retención del talento de mujeres altamente cualificadas o personas de una amplia gama de etnias y orígenes, que aportan valor añadido. No tener en cuenta criterios de equidad salarial puede afectar negativamente a la forma en que el personal, el mercado de trabajo, la clientela, los accionistas, etc. perciben la empresa en su conjunto, tal como señala el mencionado informe "People at work".

Otra de las cuestiones más valoradas en el mercado laboral son los programas de formación que las empresas ofrecen a sus trabajadoras y trabajadores. En muchos casos, es uno de los criterios que puede hacer decantarse a una persona candidata a favor de una empresa u otra. La formación continua que se puede ofrecer desde las empresas no es solo un motor de cambio para la cultura corporativa, sino que trasciende las paredes de las empresas, beneficiando a otros grupo de interés.

En cuanto a los programas de formación, hemos analizado qué variables son tenidos en cuenta en la elaboración de estos planes por las 37 organizaciones que tienen en cuenta la diversidad a la hora de elaborar sus planes formativos.

La variable que sigue acaparando los mayores esfuerzos en este sentido es la de género, seguida de la variable de discapacidad. Destacamos también el aumento de la variable generacional, hecho que ya venimos constatando en los informes anteriores. 36 empresas de las 41 han incorporado mecanismos para identificar el talento diverso, optimizando su gestión y garantizando la igualdad de oportunidades en el desarrollo de su carrera.

El mecanismo más utilizado es la evaluación de desempeño, que desarrollan 33 de las empresas participantes; seguido del mentoring, utilizado por 19 empresas. Por último, 11 de las 41 empresas de esta edición del Índice llevan a cabo grupos de desarrollo.

Variable	Porcentaje
Género	90,24%
Generacional	68,29%
Discapacidad	73,17%
Origen	58,54%
LGTBI+	41,46%

Todas las empresas incorporan **mecanismos para responder con equidad a las demandas de conciliación** entre vida personal, familiar y laboral. La nueva cultura organizacional, que ha avanzado hacia un modelo híbrido de trabajo, hace que medidas como el teletrabajo y la flexibilidad horaria hayan sido incorporadas por un número creciente de empresas.

Hace solo dos años el **modelo del teletrabajo** parecía una utopía difícilmente alcanzable. Tras la pandemia de la Covid-19, no solo ha funcionado de forma eficiente en determinados segmentos de actividad, sino que, además, muchas empresas han decidido adoptarlo de forma permanente como modelo válido.

Ahora el debate se centra sobre la posibilidad de implantar una semana de cuatro días laborables; bien reduciendo la jornada laboral a cuatro días semanales y tres de descanso, bien concentrando las 40 horas semanales de trabajo en esos cuatro días, bien acortando la jornada semanal a 32 horas. Este modelo podría resultar en determinados sectores siempre que no suponga un aumento del coste empresarial como consecuencia de llevar a cabo nuevas contrataciones, pero existen dudas de que pueda aplicarse a la generalidad de las relaciones laborales y se trataría más como una medida opcional para determinadas empresas y perfiles profesionales.

A continuación, señalamos las medidas de conciliación más utilizadas por las empresas participantes en este informe:

Medidas	Nº empresas
Flexibilidad horaria	37
Teletrabajo	36
Jornada laboral continuada	26
Flexibilidad en disfrute periodos vacacionales	35
Beneficios/ayudas para cuidado de dependientes	19
Extensión de permisos por maternidad	12
Extensión de permisos por paternidad	11
Flexibilidad horaria para tratamientos médicos/rehabilitación	32
Corresponsabilidad	22
Otras	7

Tiene especial interés el análisis de los sistemas que se articulan para garantizar la no discriminación a través de la promoción de beneficios sociales, pero también respecto al fomento de la equidad en las condiciones laborales y el sistema retributivo. El número de empresas que han articulado estos sistemas es de 33 de las 41 participantes, esta proporción se mantiene respecto a la última edición, favorecida por la obligatoriedad del registro salarial.

En el siguiente bloque de preguntas hemos analizamos los mecanismos que las organizaciones han puesto en marcha para conocer en qué medida la plantilla tiene la **percepción de que recibe un trato equitativo e inclusivo**.

30 empresas de las 41 han incorporado algún mecanismo. Entre los más utilizados destacamos la realización de cuestionarios y entrevistas para evaluar el clima laboral y el compromiso, así como los riesgos psicosociales. Muchas de las empresas participantes cuentan con grupos que realizan reuniones periódicas para medir el bienestar y el cumplimiento de medidas de diversidad, inclusión y conciliación, o utilizan cuestionarios de evaluación que analizan sus procesos.

Este año se ha aprobado normativa muy importante en relación con la igualdad de trato y no discriminación, por este motivo hemos querido saber cuál es el grado de conocimiento de las organizaciones sobre esta materia. 37 de las 41 empresas aseguran estar informadas sobre la normativa de no discriminación. 35 de las 41 conocen la Ley Orgánica 15/2022, 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación que modifica la Ley Orgánica 10/1985 del Código Penal.

Por otro lado, 18 de las 41 empresas conocen el Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia y 17 el Consejo Estatal para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica.

La **comunicación interna** es una constante que se debe gestionar mediante la creación de canales abiertos para el conjunto de miembros de la organización. A través de estos canales se deberían tratar tanto temas de interés general, como de desarrollo personal.

La comunicación debe ser multidireccional y transparente para que las personas que integran el equipo humano lleguen a sentirse partícipes de la actividad y el proceso de toma de decisiones de la empresa.

El ámbito digital vive un impulso inédito. En parte, es una consecuencia de la pandemia que, entre otras cosas, ha disparado las ofertas de teletrabajo (un 214% en España según un informe de Adecco) y la adopción de todas las herramientas digitales que lo hacen posible.

Es necesario conocer cuáles son los **medios digitales disponibles más efectivos y accesibles** para ponerlos a disposición de las plantillas, contribuyendo así a potenciar la comunicación entre niveles profesionales y creando valor añadido, trabajando aspectos

de la comunicación que promuevan relaciones interpersonales empáticas e igualitarias, y proponiendo recursos y soluciones para prevenir situaciones que pongan en riesgo la igualdad.

Son importantes los mecanismos o protocolos de comunicación a través de los cuales las personas que forman parte de la plantilla pueden denunciar una situación de discriminación. Uno de los objetivos de estos protocolos deber ser fomentar lo que se conoce como *speack-up culture*: reducir al máximo el riesgo de sufrir represalias por denunciar casos de discriminación. 35 de las 41 empresas participantes cuentan con este tipo de mecanismos, siendo la variable de género la que recibe más atención en estos protocolos. Son frecuentes los protocolos de prevención de acoso laboral, moral y sexual a partir de procedimientos para realizar la denuncia y resolver los conflictos.

Variable	Porcentaje
Género	95,12%
Generacional	78,05%
Discapacidad	80,49%
Origen	75,61%
LGTBI+	78,05%

En el caso de la variable de origen, las empresas están apostando por establecer mecanismos de prevención, siendo este uno de los objetivos más destacados de la gestión de la diversidad.

No existen grandes diferencias en cuanto a las variables que se tienen en cuenta en estos protocolos, siendo la de género la que despunta sobre las demás.

Son importantes las **medidas de sensibilización** como vía de prevención de posibles situaciones de discriminación. Todas las empresas participantes en este informe, excepto dos, las incorporan. Las empresas utilizan distintas medidas, destacando (30 de las 41 empresas) el código de conducta, seguido de la formación sobre sesgos inconscientes y charlas sobre tolerancia, que incorporan 25 y 23 empresas respectivamente.

A continuación, señalamos sobre qué variables se han centrado las medidas de sensibilización, destacando la variable de género y menos medidas en relación a LGTBI+.

Variable	Porcentaje
Género	97,56%
Generacional	73,17%
Discapacidad	75,61%
Origen	68,29%
LGTBI+	58,54%

Por otro lado, como podemos observar en el siguiente cuadro, las empresas analizadas se centran fundamentalmente en la sensibilización para el personal administrativo, personal técnico o personas con responsabilidad. La sensibilización en los niveles intermedios y superiores produce un efecto en cascada que acaba incidiendo en el resto de la plantilla con el transcurso del tiempo.

Variable	Porcentaje
Mandatos directivos	85,37%
Mandos intermedios / técnicos	95,12%
Personal administrativo	82,93%
Personal no cualificado	58,54%

Es creciente la importancia de la **comunicación interna**, sobre todo, a partir del auge del teletrabajo, que conlleva sistemas híbridos. 34 de las 41 empresas participantes cuentan con contenidos específicos sobre gestión de la diversidad en su comunicación interna. Las herramientas que más utilizan las empresas para hacer llegar estos contenidos son la intranet, el tablón de anuncios y la revista o boletín de la empresa. El uso de la intranet para la difusión de contenidos sobre diversidad e inclusión destaca sobre el resto de las herramientas, lo cual es consecuencia de esta transición hacia un modelo de trabajo cada vez más híbrido.

Como conclusión de este bloque, podemos señalar que las empresas son conscientes de que una plantilla diversa solo se consigue con procesos de selección, libres de sesgos discriminatorios, que sean capaces de captar el mejor talento. Una vez captado e incorporado el talento hay que establecer medidas para retenerlo en la empresa. Para ello, es importante desarrollar acciones efectivas que ayuden a conciliar la vida personal y profesional, a establecer condiciones equitativas (salariales, de desarrollo profesional, etc.), así como a desarrollar canales que favorezcan una adecuada y fluida comunicación interna y que contribuyan a paliar posibles supuestos de discriminación. De igual modo, es muy importante la formación interna en diversidad, atendiendo al mayor número de variables posibles, y la sensibilización capaz de generar un contexto propicio para el desarrollo del trabajo en un ambiente de diversidad en el que se fomente la inclusión.

MEDIDAS EXTERNAS EN LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

Significado y trascendencia:

En esta categoría analizamos cómo la empresa promueve y favorece la gestión de la diversidad con los grupos de interés, entendidos como aquellos grupos o individuos que pueden influir sobre la consecución de los objetivos de una organización o verse afectados por ella.

En momentos convulsos como los actuales, con mercados cada vez más competitivos y entornos globales, la relación de la empresa con los agentes externos presentes en su entorno gana más importancia. La capacidad de las empresas para incorporar y gestionar adecuadamente su diversidad interna se convierte en una herramienta necesaria para comprender, identificar y actuar sobre la diversidad externa.

La empresa debe dirigir sus medidas de gestión de la diversidad, desde un enfoque integrador, no solo hacia la plantilla actual o potencial, sino también a otros grupos de interés, como la clientela, proveedores o las personas y entidades que comparten el entorno en el que la empresa desarrolla su actividad. Analizar los mecanismos que la empresa promueve en su relación con el exterior, con los grupos de interés o actores que pueden influir sobre la consecución de sus objetivos, es un factor de valor empresarial.

Puntuación



Es necesario desarrollar un diálogo fluido que implique a todos estos agentes externos, a través de un proceso participativo con los grupos de interés de la empresa, para poder conocer sus necesidades, motivaciones y demandas diferenciadas y en constante evolución. Las estrategias de diversidad, equidad e inclusión pueden dar respuesta a las distintas expectativas generadas desde los distintos agentes externos.

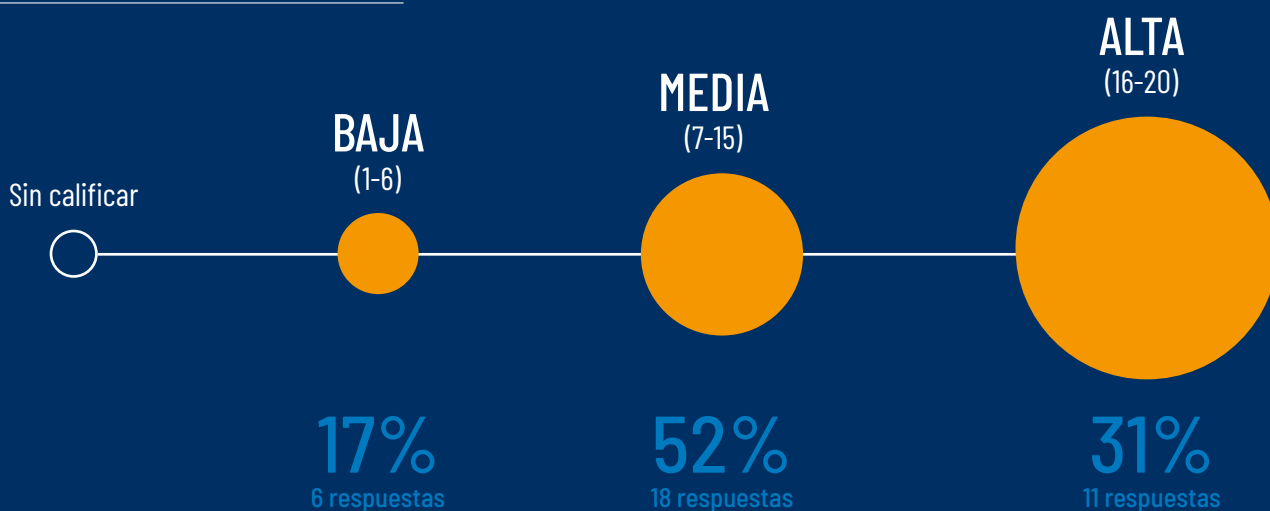
El nuevo ecosistema digital supone nuevos retos y oportunidades, las compañías están sometidas a un mundo global y complejo que demanda una continua necesidad de innovación, coordinación y comunicación.

El compromiso con la gestión de la diversidad por parte de una empresa debe ser entendido como un activo más y un valor añadido y no una mera cuestión de supervivencia. Se requiere avanzar en el macroobjetivo de fomentar el sentido de pertenencia o identificación con la empresa de todos los grupos de interés con los que esta se relaciona.

La empresa debería velar porque su clientela actual o potencial la perciba como un actor inclusivo y sensible a sus necesidades. Por su parte, las empresas proveedoras son fuente de información del mercado y foco de innovación a los que extender los beneficios de una correcta gestión de la diversidad.

Las alianzas estratégicas con otros colaboradores, estableciendo un compromiso sólido, asumido por todas las partes, que permita establecer vías de colaboración, asesoramiento y apoyo en la integración de los colectivos más vulnerables y otros aspectos relacionados con la acción social puede ser de gran ayuda para lograr los objetivos económicos y sociales de las empresas.

Baremación de la puntuación



La comunicación externa es una parte esencial de las estrategias empresariales. Las empresas están de forma constante proyectando una imagen a través de todas y cada una de las acciones que se llevan a cabo. Esta imagen debe ser coherente con la realidad que se quiere transmitir y adecuada a los públicos diversos: clientela, proveedores, accionistas, empresas competidoras y sociedad en general con los que la empresa u organización interactúa. La difusión de la información no financiera, la estratégica de diversidad y posicionamiento contra la discriminación en los informes de actividad o memorias de RSC, son un buen medio de reforzar y estimular los compromisos de la empresa en esta materia.

Para poder seguir mejorando, una estrategia válida es compartir la propia experiencia, las buenas prácticas, en encuentros, debates, foros especializados, etc., que permitan adquirir nuevos conocimientos y enriquecerse de la experiencia compartida.

Análisis de los resultados obtenidos

En este bloque enfocamos el análisis hacia el exterior: la puesta en marcha de medidas externas para la gestión de la diversidad. Sobre los 100 puntos totales del cuestionario, el peso de esta categoría es de 20 puntos. El análisis de la misma refleja **una media de 12,22 puntos** obtenidos por las 41 empresas que han participado.

Las empresas participantes han recibido una primera calificación de su puntuación, en función de las siguientes horquillas, cuando han recibido el correo con sus resultados del bloque de sistema de medidas externas de la gestión de la diversidad.

Puntuación ALTA 16-20

Puntuación MEDIA 7-15

Puntuación BAJA 1-6

SIN CALIFICAR 0

Y los resultados obtenidos por las 41 empresas son: Media 51% (18 respuestas); Alta 31% (11 respuestas); Baja 17% (6 respuestas).

Las empresas obtienen muchos activos de la sociedad: no solo ingresos, sino también recursos por ello tienen la obligación de generar un impacto positivo en los entornos en los que operan y es necesario analizar **cómo se relacionan con los diferentes grupos de interés y cómo integran la perspectiva de la inclusión.**

Aquí analizamos los mecanismos que la empresa pone en marcha para relacionarse con los distintos grupos de interés.

De las 41 empresas y entidades participantes, 26 han puesto en marcha mecanismos para conocer en qué medida su clientela o personas usuarias perciben que reciben un trato equitativo y, por tanto, no discriminatorio.

La guía del Observatorio empresarial para el Crecimiento inclusivo recomienda, además de desarrollar productos y servicios más accesibles para el conjunto del mercado, conocer las necesidades de los diferentes colectivos sociales e incorporar una mirada de comunicación y marketing inclusivos.

Las variables que más tienen en cuenta las empresas para el diseño de productos o servicios, según los resultados que nos han proporcionado, son las siguientes:

Variable	Porcentaje
Género	70,73%
Generacional	73,17%
Discapacidad	80,49%
Origen	65,85%
LGTBI+	46,34%

Es interesante destacar que en este caso es la variable de discapacidad la más destacada, seguida de la variable generacional, que desbancan a la de género.

Hay 15 entidades participantes que no tienen en cuenta criterios de diversidad a la hora de diseñar sus productos o servicios.

30 de las 41 participantes en este Informe tienen en cuenta las variables de diversidad en los procesos de selección de empresas proveedoras. El citado Observatorio Empresarial para el Crecimiento Inclusivo incluye recomendaciones para la selección de estas empresas, como políticas de compra (y pago) responsable y sostenible, formación y desarrollo de proveedores, mejora de la trazabilidad social de insumos, productos, y desarrollo de pymes y proveedores de menor tamaño.

Respecto de las variables, es la discapacidad el criterio más valorado, seguido del género y la diversidad generacional, ambas con la misma puntuación, seguidas de la variable etnocultural y, por último, la diversidad LGTBI+.

Variable	Porcentaje
Género	58,54%
Generacional	58,54%
Discapacidad	70,73%
Origen	53,66%
LGTBI+	39,02%

Dentro de este apartado también analizamos todas aquellas acciones empresariales **relacionadas con la colaboración en proyectos sociales o programas de voluntariado corporativo**. 33 de las 41 empresas participantes promueven la perspectiva de la diversidad y la inclusión en estas acciones.

Las acciones en las que participan las empresas son muy variadas. Destacamos el trabajo que se hace con la infancia y las personas mayores, por ser una de las formas más habituales de colaboración con el entorno social. Por ejemplo, actividades relativas a proyectos educativos que promueven la inclusión y participación de niñas en países donde las mujeres están discriminadas o, en España, a jóvenes en situación de vulnerabilidad. También son frecuentes las acciones relativas al acompañamiento de personas mayores.

Las iniciativas más numerosas son las que tienen como objeto la atención a personas con discapacidad, que van desde colaboraciones con asociaciones a iniciativas para favorecer la contratación de estas personas en las propias empresas.

Otras acciones señaladas son las actividades relacionadas con la inclusión laboral de colectivos vulnerables en riesgo de exclusión, junto con colaboración con entidades del tercer sector, entre las que se encuentra Red Acoge. Este año varias organizaciones señalan que han participado en acciones sociales encaminadas a ayudar a las personas afectadas por el conflicto bélico en Ucrania.

Es importante el **impacto positivo de las empresas en los entornos en los que operan**, lo cual motiva su participación en proyectos sociales o programas de voluntariado corporativo como los señalados.

La responsabilidad social corporativa entendida como la manera en que los negocios se gestionan teniendo en cuenta los intereses de su personal laboral, clientela, proveedores, accionistas, etc., así como su impacto ecológico y social, son factores que llevan años ganando peso como herramienta estratégica para que las empresas puedan atraer y retener profesionales.

En 2018 el 78% de las empresas del Ibex 35 ya mencionaban **programas de voluntariado corporativo** en sus memorias anuales. Desde entonces, el mundo ha cambiado mucho: una pandemia, un volcán en erupción, incendios, una guerra en Europa, han provocado que las compañías se replanteen hacia dónde enfocar sus estrategias de responsabilidad social corporativa y aumenten su implicación, cada vez más extendida por la implicación empresarial con la Agenda 2030.

La aprobación de la Ley 11/2018, ley de información no financiera supuso un enorme paso en la integración del concepto de responsabilidad social en la práctica empresarial y estableció obligaciones legales para impulsar su transparencia.

Las compañías están experimentando un salto desde la tradicional **RSC hacia los criterios ESG:** ambientales, sociales y de gobernanza. El principal cambio es pasar a tener que medir el impacto de las acciones de RSC, siendo esta la principal dificultad a la que se enfrentan las empresas en este sentido.

Las empresas no solo incorporan criterios de diversidad con su clientela, proveedores u organizaciones sociales, también empiezan a incluirlos en sus relaciones con otros agentes externos. 19 de las empresas encuestadas aplican medidas o criterios de diversidad cuando se relacionan con la Administración Pública y 13 cuando lo hacen con los sindicatos. Pero es con las asociaciones empresariales y con otras organizaciones de la vida civil (culturales, vecinales o sociales), cuando incorporan más criterios de diversidad, tal como se puede ver a continuación:

Agente externo	Porcentaje
Administración pública	46,34%
Sindicatos	31,71%
Asociaciones empresariales, profesionales	53,66%
Organizaciones de la sociedad civil	56,10%
Otras	12,10%

En cuanto a las **acciones de marketing**, las variables de diversidad son incorporadas para poner en valor la imagen corporativa y la marca. A caballo entre las acciones de marketing y la comunicación externa se encuentra el **activismo corporativo**, una tendencia que invita a las empresas a tomar partido por un tema polémico, que a veces surge de manera espontánea y otras en forma de campañas publicitarias que interpelan a la ciudadanía.

Aquí surge el debate sobre si se trata de acciones para llamar la atención, si es una estrategia apoyada sobre el greenwashing (lavado verdeo o blanqueo) o el purpose washing (lavado de propósito o maquillaje) o si en realidad pretenden lograr un cambio social a través de la acción empresarial. El ejemplo más claro ha sido el Mundial de fútbol de Qatar, en el que diversas marcas, a través de campañas publicitarias, han mostrado su desagrado por la falta de derechos fundamentales que impera en este país.

Variable	Porcentaje
Género	85,37%
Generacional	80,49%
Discapacidad	75,61%
Origen	65,85%
LGTBI+	51,22%

La variable género es incorporada por la mayoría de las empresas en sus acciones de marketing, 35 de las 41; seguida de la discapacidad, que es incorporada por 31 empresas.

Destacamos la importancia creciente que se está otorgando a la variable generacional: son 33 de las 41 empresas quienes incorporan esta perspectiva en sus acciones de marketing.

Entre las acciones de marketing mejor valoradas están las estrategias de comunicación en las que se ponen en valor los reconocimientos obtenidos, la imagen corporativa y la marca.

Las empresas participantes señalan la importancia que dan al **lenguaje inclusivo** en estas acciones, que va desde hacer un uso adecuado del lenguaje no sexista a aquellas acciones encaminadas a crear campañas de publicidad en las que se empodera a las mujeres o a las niñas.

A esto se añade la importancia de las imágenes; en este sentido, varias empresas cuentan con pautas respecto a la imagen corporativa, que debe reflejar todas las dimensiones de la diversidad. Entre los ejemplos aportados, señalar las campañas que dan visibilidad a la comunidad LGTBI+ o el colectivo de personas mayores, siendo destacables por su actualidad los vídeos en redes sociales como en Tik Tok sobre la diversidad generacional y de género.

Preguntadas las empresas sobre su **comunicación externa** y si incluyen contenidos específicos sobre diversidad en alguno o algunos de los medios que utilizan, las respuestas han sido muy variadas:

Medio	Porcentaje
Página web	80,49%
Revista de empresa	24,39%
Blog	14,63%
Redes sociales	82,93%
Intranet	51,22%
Memorias RSC	58,54%
Tablones de información	29,27%
Boletín electrónico	39,02%
Campañas publicitarias	36,59%
Medios de comunicación escritos	46,34%
Folleto de promoción	24,39%

Destacan los contenidos publicados en páginas webs y redes sociales, así como en las memorias de RSC, seguidos de la intranet y otro tipo de medios de comunicación escritos.

En cuanto a las variables que se analizan en los documentos de comunicación externa, los resultados son los siguientes:

Variable	Porcentaje
Género	92,68%
Generacional	80,49%
Discapacidad	80,49%
Origen	70,73%
LGTBI+	63,41%

De las empresas analizadas, un 92,68% incorporan la variable de género como elemento transversal en su comunicación externa, seguida de la variable discapacidad y la diversidad generacional, con algo más del 80%. El porcentaje se reduce ligeramente al tener en cuenta el resto de las variables de diversidad: la etnocultural, con un 70,73%, y la orientación sexual e identidad de género, con un 63,41%.

Las empresas que participan en este Informe son conscientes del enriquecimiento de compartir sus buenas prácticas. En esta edición hay 36 organizaciones que se consideran referentes en gestión de la diversidad, 34 empresas participan en eventos sobre diversidad e inclusión, 22 de ellas han recibido algún premio y 15 de las empresas participantes tienen implementadas medidas que han sido imitadas por otras organizaciones.

Como conclusión final, podemos señalar el creciente interés por parte de las empresas por extender la gestión de la diversidad a los grupos con los que se relacionan, especialmente a su clientela o personas usuarias y a las empresas proveedoras. El interés por poner en valor la diversidad en la marca o la imagen corporativa nos lleva a terrenos movedizos, entre la publicidad y el compromiso social, cuyos límites son difíciles de establecer.

MAPA DE LA DIVERSIDAD

Significado y trascendencia

En esta categoría, a través de los indicadores socio demográficos utilizados a lo largo del informe, analizamos la composición de la fuerza laboral. Estos indicadores nos ayudan a conocer la cultura organizacional de la empresa, nos hablan de la gestión de la diversidad y de cómo generar valor en el futuro.

Las compañías miden los indicadores y resultados financieros para mostrar el desempeño y dar cuenta de su gestión. También son cada vez más importantes los indicadores intangibles que aportan datos sobre otros ámbitos de la empresa y cuya medición no ha parado de crecer, llegando a suponer el 80% del valor de una empresa en algunos sectores de actividad.

Por eso, analizamos cómo están compuestas las plantillas y cuáles son sus características en relación con las variables de género, generacional, discapacidad y origen etnocultural, a través de las distintas categorías y niveles de responsabilidad dentro de las empresas.

Las empresas que participan son muy diversas y no todas disponen de esta información o la facilitan, pero la cumplimentación de esta categoría nos ayuda a confeccionar una muestra representativa y a elaborar con más precisión el Informe.

Solicitamos información a las empresas sobre la composición de su capital humano relativo a las variables de género, edad, discapacidad y origen etnocultural, ya que es la información de la que pueden disponer datos. Sin embargo, no preguntamos sobre la variable de orientación sexual e identidad de género debido al derecho de cada persona de salvaguardar el carácter íntimo de la misma.

Para la realización de un diagnóstico de la fuerza laboral se recomiendan estos tres pasos:

1. Realizar un mapa de la diversidad:

La realización de un mapa de la diversidad es la recogida de información de la plantilla en todos sus niveles. El objetivo es proporcionar una idea de la heterogeneidad del equipo, al mismo tiempo que saber en qué niveles es más o menos diverso. Proponemos algunos indicadores que el empresariado puede utilizar para medir su diversidad visible y no visible.

Estos son:

- ▶ *Datos generales: sexo, edad, país de origen, lengua, etc.*

- ▶ *Datos laborales: antigüedad en la empresa, años de experiencia laboral, tipo de contrato o tipo de jornada.*

- ▶ *Datos de formación: nivel de estudios, cursos realizados y otros aspectos similares.*

- ▶ *Otros datos: datos de discapacidad, personas a su cargo, etc.*

Una vez tengamos un conocimiento claro de la realidad diversa de la empresa, debemos proceder a su análisis.

2. Analizar el mapa de la diversidad obtenido:

En este momento se ha de abrir un espacio para la reflexión y analizar los datos que el mapa de la diversidad nos ha proporcionado para conocer cuál es su posible impacto en el negocio.

El análisis se debe realizar sin aplicar estereotipos y debe ser útil para conocer las implicaciones que tiene la diversidad en la empresa. Es necesario analizar cuál es la cultura empresarial y su actitud ante la diversidad para tomar decisiones acertadas.

3. Diagnosticar la situación de diversidad en la empresa:

El diagnóstico de la diversidad ofrecerá una valoración profesional y objetiva de la realidad de la empresa desde el punto de vista de la diversidad y su gestión. Además, ha de contemplar el estudio de las causas que explican la configuración actual de la plantilla, así como su influencia en el devenir de la empresa.

Tras un correcto diagnóstico de la composición de la plantilla según criterios de diversidad se estará en disposición de adoptar medidas tendentes a buscar un equilibrio del capital humano que aporte valor añadido a la empresa.

Análisis de los resultados obtenidos

Esta categoría que venimos denominando **MAPA DE LA DIVERSIDAD**, recibe un peso de 15 puntos sobre los 100 totales del cuestionario. Esta categoría **nos proporciona datos sobre el conocimiento de las empresas participantes en relación con la distribución real de su fuerza laboral**, atendiendo a cuatro de las variables de diversidad propuestas a lo largo de este Índice. Los resultados obtenidos en esta edición **arrojan un promedio de puntuación de 2,72 puntos**.

Las empresas participantes han recibido una primera calificación de su puntuación tal como se señala en el gráfico de baremación de la puntuación:

Puntuación ALTA 11-15

Puntuación MEDIA 5-10

Puntuación BAJA 1-4

SIN CALIFICAR 0

Las puntuaciones obtenidas son: Baja 67% (24 respuestas); Sin calificar 19% (7 respuestas); Media 14% (5 respuestas).

El análisis de esta categoría ofrece los siguientes resultados con respecto a las variables de diversidad analizadas:

Diversidad de Género

El género constituye una de las variables de diversidad que las empresas recogen y sistematizan como dato de distribución de su plantilla.

Puntuación



2,72

MEDIA DE PUNTOS OBTENIDOS
SOBRE 100

15

PUNTUACIÓN MÁXIMA
SOBRE 100

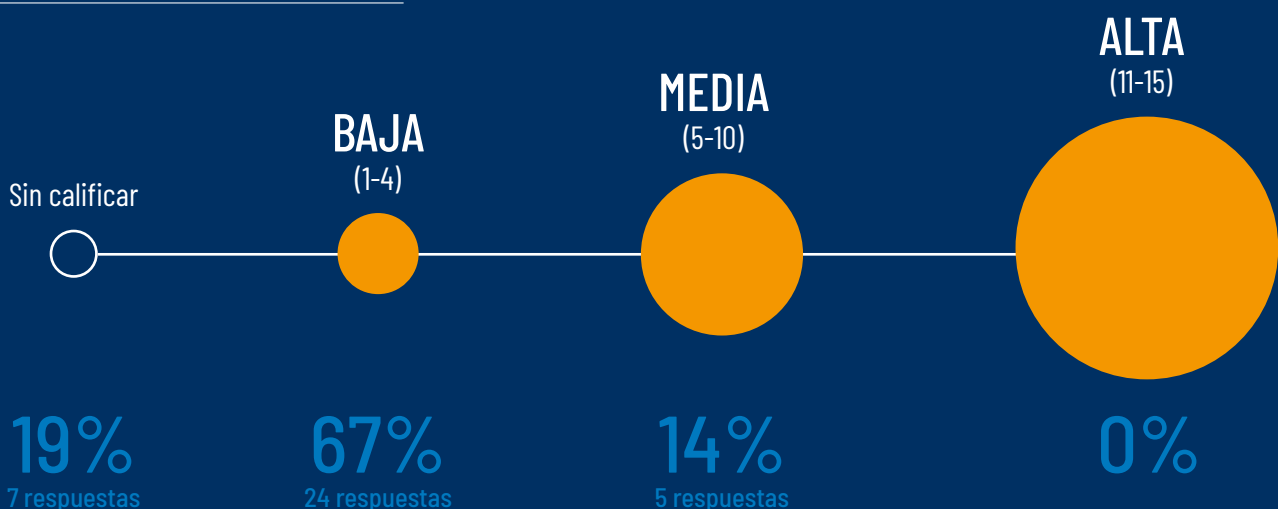
La casi totalidad de las empresas que han participado en el cuestionario recogen datos de esta variable, impulsada desde hace años cuando se aprobó la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que incorporaba al ordenamiento jurídico español dos Directivas europeas: **la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro y estableció la obligación de la elaboración de los Planes de Igualdad. Después fue desarrollado por dos Reales Decretos en 2020:

El [Real Decreto 901/2020](#), de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, establece la obligatoriedad de elaborar planes de igualdad para las empresas de 50 o más personas trabajadoras. La entrada en vigor del Reglamento se ha producido el 14 de enero de 2021, y el plazo para la aprobación de los planes de igualdad es el siguiente:

- ▶ [Las empresas de 151 a 250 personas trabajadoras hasta el 7-3-2020](#)
- ▶ [Las empresas de 101 a 150 personas trabajadoras hasta el 7-3-2021](#)
- ▶ [Las empresas de 50 a 100 personas trabajadoras hasta el 7-3-2022](#)

Por otro lado, el [Real Decreto 902/2020](#), de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, define varios instrumentos de transparencia retributiva que también deberán ser desarrollados por las empresas, incluidas las de menos de 50 personas empleadas.

Baremación de la puntuación



Toda esta legislación ha contribuido a que las empresas y organizaciones recojan información sobre la composición de sus plantillas en cuanto a la variable de género.

Para el análisis de esta variable, y a efectos de computación en este Índice, consideramos que existe una composición equilibrada cuando en el conjunto de las personas de cada sexo no superen el 60% ni sea menor del 40%.

Atendiendo a las diferentes categorías laborales los resultados son los siguientes:

Mandos directivos	Porcentaje
0-40% mujeres	41,26%
41%-60% mujeres	36,59%
+61%	19,51%
Sin responder	2,44%

El porcentaje de hombres y mujeres en los mandos directivos tiende al equilibrio con un 36,59% de las empresas participantes, aunque todavía existe un 41,26% de empresas en las que los hombres son el género mayoritario. En el 19,51% de las empresas, más del 61% son mujeres por lo que todavía el género masculino es mayoritario en mandos directivos.

Mandos intermedios y técnicos	Porcentaje
0-40% mujeres	31,71%
41%-60% mujeres	36,59%
+61%	29,27%
Sin responder	2,44%

Es en la categoría de mandos intermedios y técnicos donde se da un equilibrio de géneros, ya que el 36,59% de organizaciones participantes señalan que en esta categoría profesional el número de mujeres se encuentra entre el 41% y el 60%.

Personal administrativo	Porcentaje
0-40% mujeres	17,07%
41%-60% mujeres	29,27%
+61%	43,90%
Sin responder	9,764%

Personal cualificado	Porcentaje
0-40% mujeres	24,39%
41%-60% mujeres	21,95%
+61%	31,71%
Sin responder	24,39%

En las categorías menos cualificadas, personal administrativo y personal no cualificado es donde se encuentra el mayor porcentaje de mujeres, con lo cual no se consigue el equilibrio entre ambos géneros.

El resultado global que se desprende del análisis de todos los datos, y que podemos apreciar en las tablas anteriores, es bastante positivo. Nos muestra plantillas en las que cada vez existe mayor equilibrio efectivo y real en mandos intermedios y directivos.

Es una constante que se consolida en los dos últimos informes: el incremento de presencia de mujeres en los puestos de dirección y un equilibrio en mandos intermedios y técnicos. Sin duda, los esfuerzos legislativos realizados en esta materia están teniendo un reflejo en las plantillas y todas las políticas para fomentar los perfiles tecnológicos en niñas y adolescentes desde la educación y en los planes de carrera profesional.

Las empresas siguen trabajando para lograr que el mundo laboral sea más igualitario. La transformación ha comenzado de la mano de los planes de igualdad, obligatorios para todas las empresas de más de 50 trabajadores y una medida totalmente necesaria para erradicar la brecha laboral entre mujeres y hombres. El objetivo es acabar con las desigualdades por razón de sexo en cuanto a la retribución, la promoción interna, el acceso a los puestos directivos o la infrarrepresentación femenina en determinados grupos profesionales, entre otras cosas

En la muestra de este Informe vemos que la **igualdad de género sigue su camino ascendente**. Por categorías solo se consigue en mandos intermedios y técnicos, hay que seguir trabajando en los mandos directivos y en las categorías administrativas y no cualificadas, que siguen siendo las más femeninas.

En 2021 las empresas del IBEX tenían un 34,2% de mujeres en sus Consejos, tres puntos más que el año anterior, pero para llegar al 40% de presencia de mujeres faltaban 24 consejeras; será muy positivo que en los próximos meses se alcance este objetivo.

La buena noticia es que hace unos meses, cuando el Pacto Mundial de Naciones Unidas en colaboración con el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 daba a conocer la contribución de las empresas en la consecución de los Objetivos de Desarrollo sostenible (ODS), la principal conclusión que aportaba el estudio era que el mayor trabajo de las corporaciones españolas ese año se había dado en **el ODS 5, igualdad de género, que había sido prioritario para el 64% de las firmas**, y en el ODS 8, el trabajo decente, que había sido señalado por el 56% de las organizaciones consultadas (un total de 2.500).

Diversidad Generacional

La diversidad generacional crece en las plantillas de las empresas españolas cada año. Las distintas generaciones que coexisten en el mercado laboral tienen formas diferentes de entender y realizar el trabajo, conocimientos diversos y circunstancias vitales dispares, que plantean a las empresas muchos desafíos por resolver.

La gestión de la diversidad generacional es una competencia cada día más importante en las empresas, ya que cada generación aporta sus propios talentos y experiencias. Una diversidad generacional bien gestionada no solo incrementa la creatividad e innovación, sino que genera sentido de pertenencia aumentando el compromiso de la plantilla.

La variable de diversidad generacional ocupa el tercer lugar entre los factores demográficos sobre los que las empresas participantes disponen de datos para conocer la composición de sus plantillas.

Los datos analizados nos ofrecen una visión cuantitativa demográfica del capital humano de las organizaciones y reflejan una fuerza laboral cada vez más diversa en su composición por edades.

Más de la mitad de las organizaciones participantes cuentan con hasta 3 generaciones dentro de su plantilla y son 19 las organizaciones que tienen representación de las 5 generaciones en su fuerza laboral.

	Generación Z	Generación Y	Generación X	Baby boomers	Tradicionalistas
EDAD	<29 años	De 30 a 40 años	De 41 a 51 años	De 52 a 66 años	>67 años
0-20%	54%	22%	12%	37%	24%
20-40%	24%	49%	27%	32%	0
41-60%	5%	12%	49%	20%	0
+60%	0	2%	5%	7%	0
S. R.	17%	15%	7%	5%	17%

Por generaciones, la más numerosa es la generación X, en la que se encuentran más de la mitad de las personas que componen la mitad de las organizaciones participantes. La generación Y va tomando el relevo, contando la mitad de las organizaciones participantes con un 20-40% de esta generación dentro de su plantilla. La menos numerosa es la generación llamada de tradicionalistas (mayores de 66 años). La generación Baby Boomers también comienza a perder terreno dentro de las plantillas.

Si analizamos estos datos teniendo en cuenta las categorías profesionales obtenemos los siguientes resultados:

MANDOS DIRECTIVOS

Generación	Porcentaje
Personas de 29 años o menores de 29	2,44%
Personas de 30 a 40 años	29,27%
Personas de 41 a 51 años	75,61%
Personas de 52 a 66 años	56,10%
Personas de 67 años y mayores de 67 años	0
Sin responder	2,44%

Los mandos directivos son en su mayoría personas correspondientes a la generación Baby Boomers, esto se da en tres cuartas partes de las organizaciones participantes, siendo la generación X la mayoritaria en la categoría profesional de mandos directivos para más de la mitad de las organizaciones participantes: un 56,10%.

MANDOS INTERMEDIOS Y TÉCNICOS

Generación	Porcentaje
Personas de 29 años o menores de 29	24,39%
Personas de 30 a 40 años	65,85%
Personas de 41 a 51 años	36,59%
Personas de 52 a 66 años	2,44%
Personas de 67 años y mayores de 67 años	2,44%
Sin responder	2,44%

Cuando analizamos los datos de los mandos intermedios vemos que la generación Y (30 a 40 años) es mayoritaria: 65,85% de las organizaciones participantes. Seguidas de la generación X, personas de 41 a 51 años, en el 36,59% de las organizaciones. En tercer lugar, encontramos a la generación Z, personas de 29 años o menores, en el 24,39% de las participantes.

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Generación	Porcentaje
Personas de 29 años o menores de 29	29,27%
Personas de 30 a 40 años	56,10%
Personas de 41 a 51 años	70,73%
Personas de 52 a 66 años	41,46%
Personas de 67 años y mayores de 67 años	2,44%
Sin responder	9,76%

En cuanto al personal administrativo, son las generaciones X e Y las que aportan mayor número de personas a esta categoría profesional, seguida de la generación Baby Boomers (52 a 66 años).

PERSONAL NO CUALIFICADO

Generación	Porcentaje
Personas de 29 años o menores de 29	29,27%
Personas de 30 a 40 años	43,90%
Personas de 41 a 51 años	58,54%
Personas de 52 a 66 años	36,59%
Personas de 67 años y mayores de 67 años	4,88%
Sin responder	29,27%

En el personal no cualificado, algo más de la mitad de las organizaciones participantes, el 58,54%, concentran esta categoría profesional en la generación X, seguida de la Y, con el 43,90% de las participantes.

La **diversidad generacional** avanza, como hemos constatado en el análisis de los datos suministrados por las empresas participantes en el VII Informe del Índice de Diversidad. Todas las empresas cuentan con al menos 3 generaciones en su fuerza laboral y casi la mitad tiene 5 generaciones dentro de su plantilla.

La gestión adecuada de estos equipos supone un desafío para estas empresas. Al mismo tiempo, es una oportunidad para la **creación de equipos multigeneracionales** que favorezcan la creatividad y la resolución de problemas, fomenten la flexibilidad y la tolerancia dentro de la plantilla, facilite que cada persona aprenda de las demás, promueva la transferencia de conocimientos entre generaciones y aumente la productividad.

La **generación Baby Boomer**, la más numerosa en la mayoría de los perfiles laborales de acuerdo a nuestra muestra, **se acerca al término de su vida profesional** en las organizaciones, por lo que

estas tienen el reto de saber aprovechar y conservar su experiencia y conocimientos para convertirlos en un activo aprovechable por toda la fuerza laboral. Algunas empresas están poniendo en marcha programas de transmisión del conocimiento, desarrollando proyectos de mentorización entre profesionales senior y junior o bien creando grupos de trabajo intergeneracionales que fomenten el intercambio entre diferentes grupos etarios.

Personas con discapacidad

Se considera **personas con discapacidad** a aquellas a las que se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

Existen diferentes normas para intentar favorecer la integración en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad, siendo una de las más desarrolladas el establecimiento de porcentajes obligatorios o cuotas de personas contratadas en la plantilla.

La Ley de derechos de las personas con discapacidad incorpora dos medidas importantes:

- ▶ **Las empresas, tanto públicas como privadas, que tengan plantillas de 50 o más personas empleadas deberán contar, como mínimo, con un 2 % de ellas con discapacidad.**
- ▶ *En las ofertas de empleo público se reservará un cupo para ser cubierto por personas con discapacidad, que se fija en el 7% de las plazas, siempre que estas personas logren superar los procesos selectivos y acrediten su compatibilidad con el desempeño de las tareas.*

La ley también tiene en cuenta situaciones muy específicas en las que de forma excepcional las empresas pueden quedar liberadas de esta obligación de reservar la cuota del 2% de la plantilla:

- ▶ *Cuando la empresa, dispuesta a incorporar el porcentaje de personas con discapacidad, **no encuentre profesionales con aptitud para esa categoría laboral**, ni a través de las oficinas de empleo ni mediante intermediarios, o bien porque habiéndolos, no acepten las condiciones de trabajo que la empresa les ofrece.*
- ▶ *Cuando existan **razones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico** que provoquen una especial dificultad para contratar a personas con discapacidad.*

Estas situaciones se tienen que acreditar mediante la llamada “[solicitud de declaración de excepcionalidad](#)”, que la empresa dirigirá al Servicio Público de Empleo, argumentando los motivos por los que no puede aplicar la cuota y proponiendo las medidas alternativas. Si todo está conforme, la administración emite el llamado “certificado de excepcionalidad”.

Teniendo en cuenta la legislación vigente y el perfil de las empresas participantes, donde el 59% tiene obligación de cumplir con la ley, analizamos los datos de las empresas que han facilitado información atendiendo a las distintas categorías profesionales:

Mandos directivos	Porcentaje
Menos del 2% de personas con discapacidad	75,61%
Más del 2% de personas con discapacidad	4,38%
2% de personas con discapacidad	2,44%
Cumple con medidas alternativas	12,20%
Sin responder	7,32%

En la categoría de mandos directivos existe un porcentaje muy bajo de personas con discapacidad. Menos del 20% de las empresas participantes en esta categoría superan o igualan el 2% previsto por la ley para el total de la plantilla o disponen de medidas alternativas.

Mandos intermedios o técnicos	Porcentaje
0 o menos del 2% de personas con discapacidad	63,41%
Más 2% de personas con discapacidad	14,63%
2% de personas con discapacidad	2,44%
Cumple con medidas alternativas	14,63%
Sin responder	7,32%

En el nivel de mandos intermedios o técnicos vuelve a suceder lo mismo que para los mandos directivos. Si tomamos en cuenta las empresas que tienen más del 2% de personas con discapacidad en sus mandos intermedios, más las que cumplen con el 2%, además de aquellas que cuentan con medidas alternativas, el porcentaje asciende al 31,7% de las organizaciones participantes, siendo un porcentaje que aún está lejos siquiera de la mitad de empresas que han cumplimentado el Índice.

Personal administrativo	Porcentaje
Menos del 2% de personas con discapacidad	46,34%
Más del 2% de personas con discapacidad	26,83%
2% de personas con discapacidad	7,32%
Cumple con medidas alternativas	14,63%
Sin responder	7,32%

Es en esta categoría profesional donde nos acercamos a cierto equilibrio, entre las que cumplen con el requisito legal, igualando o superando el 2% o adoptando medidas alternativas, ascendiendo al 48% de las organizaciones participantes. Sin embargo, aún sigue siendo mayor que el número de organizaciones que no cumplen la legislación.

Personal no cualificado	Porcentaje
Menos del 2% de personas con discapacidad	39,02%
Más del 2% de personas con discapacidad	24,39%
2% de personas con discapacidad	7,32%
Cumple con medidas alternativas	9,76%
Sin responder	21,95%

Dentro de las personas que componen el personal no cualificado es donde hay menor número de datos, por lo tanto, es en relación a esta categoría en la que las empresas recogen menos información. De las empresas que aportan datos encontramos que el porcentaje de organizaciones que cumplen con el mínimo exigido (2 % o más o medidas alternativas) es mayor que el de las empresas que no cumplen.

Trabajar la **discapacidad sigue siendo una asignatura pendiente** a pesar de la obligatoriedad legal. Recientemente, la Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica ha publicado un manual de Lenguaje inclusivo. En su presentación el Presidente de esta organización señaló que “conocer u utilizar la forma que las personas con discapacidad elegimos para ser mencionadas y visibilizadas en la sociedad, de la que formamos parte, es un paso previo necesario para adoptar conductas y comportamientos inclusivos con nuestro grupo social, normalizar la discapacidad y tratarnos con naturalidad”.

Por eso, haciendo uso de esta recomendación, que también fue una petición de nuestro Consejo Asesor en este informe, no hablamos ya de diversidad funcional sino de personas con discapacidad.

Una de las reivindicaciones de este sector de la población es que la sociedad adopte un lenguaje inclusivo para referirse a él, lo cual es fundamental para garantizar su participación en igualdad de oportunidades. Esta inclusión es muy deficitaria aún desde la perspectiva laboral, a tenor de los resultados recogidos por nuestro informe, y a pesar de la obligatoriedad legal.

Es necesario impulsar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, especialmente en aquellas empresas que no atienden específicamente a este sector de la población. Por lo que sería necesario transformar los entornos laborales para que acojan a profesionales con discapacidad, adaptando los puestos de trabajo a la funcionalidad de estas personas, sensibilizando a la plantilla y eliminando prejuicios; en suma, apostando por la accesibilidad universal.

Diversidad de Origen

Por cultura étnica entendemos el conjunto de formas y expresiones que caracterizarán a un grupo determinado de personas, y que incluyen aspectos como:

▶ *las costumbres*

▶ *las creencias*

▶ *los valores*

▶ *las prácticas comunes*

▶ *las reglas, las normas, los códigos*

▶ *la vestimenta*

▶ *los rituales*

▶ *y las maneras de ser que predominan en el común de la gente que la integra*

En muchos casos, esto se asocia con un determinado origen nacional, aunque no siempre coinciden. La cultura es un aspecto difícil de medir porque, por un lado, existe un nivel de cultura evidente, conformado por aquellas prácticas más visibles y, por otro lado, una cultura profunda más relacionada con la actitud y valores centrales, lo que es correcto o incorrecto, aceptable o inaceptable, en una sociedad en aras de la supervivencia del grupo.

La variable de origen nacional es el cuarto factor demográfico que las empresas participantes recopilan de su capital humano.

Si realizamos el análisis atendiendo a las categorías laborales:

Mandos directivos

Ninguno o menos del 10% de personas con nacionalidad distinta a la española	75,61%
Más del 10% de personas con nacionalidad distinta a la española	12,20%
10% de personas con nacionalidad distinta a la española	0
Predominio de nacionalidades diferentes a la española	4,88%
Sin responder	7,32%

Mandos intermedios o técnicos

Ninguno o menos del 10% de personas con nacionalidad distinta a la española	65,85%
Más del 10% de personas con nacionalidad distinta a la española	17,07%
10% de personas con nacionalidad distinta a la española	7,32%
Predominio de nacionalidades diferentes a la española	4,88%
Sin responder	4,88%

Personal administrativo

Ninguno o menos del 10% de personas con nacionalidad distinta a la española	70,71%
Más del 10% de personas con nacionalidad distinta a la española	9,76%
10% de personas con nacionalidad distinta a la española	2,44%
Predominio de nacionalidades diferentes a la española	4,88%
Sin responder	7,32%

Personal no cualificado

Ninguno o menos del 10% de personas con nacionalidad distinta a la española	53,56%
Más del 10% de personas con nacionalidad distinta a la española	12,20%
10% de personas con nacionalidad distinta a la española	9,76%
Predominio de nacionalidades diferentes a la española	4,88%
Sin responder	19,51%

Según los datos aportados, a nivel directivo el capital humano es fundamentalmente de nacionalidad española.

A nivel de mandos intermedios y técnicos aumenta la presencia de otras nacionalidades dentro de la plantilla y el 12.2% de las organizaciones participantes cuentan con el 10% o más de personas con nacionalidades distintas a la española, incluso con mayoría de otras nacionalidades.

Este porcentaje se mantiene bajo en las categorías profesionales administrativas o de personal no cualificado, donde el 17,08% de las organizaciones participantes cuentan con el 10% o más de personas con nacionalidad distinta a la española. En el caso del personal no cualificado asciende ligeramente al 26,85% de las organizaciones participantes.

La empresa como organización compuesta por personas es reflejo de la sociedad en la que se inserta. Según datos del Instituto Nacional de Estadística en 2022, la población de España aumentó en 183.141 personas durante la primera mitad del año y se situó en 47.615.034 habitantes. Este crecimiento se debió a un saldo migratorio positivo de 258.547 personas, que compensó un saldo vegetativo negativo de 75.409 personas durante el primer semestre de 2022.

Existe una gran diversidad de orígenes entre las personas que conforman la plantilla de las organizaciones participantes según su localización y sector de actividad, sobre todo. A nivel europeo destacan las personas de origen italiano, portugués, británico y francés. En cuanto a la zona de Europa del este, abundan las procedentes de Rumanía, Bulgaria y Ucrania. Tienen una presencia notable las personas que provienen de países de América como, Colombia, Ecuador y Venezuela, y en menor porcentaje de Argentina y Chile. En cuanto a origen africano, abundan las personas marroquíes, junto a personas de África del oeste del continente, de origen ghanes o camerunés.

Hemos analizado si las personas que realizan los procesos de selección tienen competencias interculturales, obteniendo los siguientes resultados: 29 de las 41 empresas participantes cuentan con personas formadas en interculturalidad. Además, 26 de las participantes cuentan con un calendario intercultural o respetan las festividades de otras religiones. En relación con la vestimenta, 16 de las 41 empresas nos han señalado que adaptan los códigos de vestimenta a otras culturas.

Preguntadas las organizaciones por sus **buenas prácticas para favorecer esta diversidad cultural** destacan la selección por competencias, los programas de orientación laboral para personas migrantes junto con programas de inserción de personas refugiadas.

También son destacables las actividades para fomentar el conocimiento de las culturas presentes en las plantillas a través de encuentros internos o compartición de espacios más informales, como pueden ser el ámbito gastronómico, celebraciones familiares, etc.

La **diversidad de origen es poco tenida en cuenta**, como venimos apreciando en los informes del Índice de Diversidad que realizamos anualmente. Por eso, durante los dos últimos años hemos incorporado preguntas de tipo cualitativo, que no reciben puntuación dentro del informe, pero que nos permiten analizar, y compartir con las empresas distintos aspectos de esta variable, con el fin de que nos ayuden a mejorar su gestión, poniendo el foco sobre la diversidad cultural o etnográfica para seguir avanzando en la construcción de entornos laborales y una sociedad más inclusivos.

Hemos constatado una vez más que el principal obstáculo para la contratación de personas migrantes y refugiadas son las trabas burocráticas, así como el miedo a las dificultades en la comunicación con clientela, empresas proveedoras o con el resto de la plantilla.

Nos preocupa cómo se trabaja la inclusión de las personas migrantes, la falta de protocolos de acogida para profesionales o de programas de orientación y formación específicos para estas personas.

Las empresas consideran que **una buena gestión de la diversidad cultural ofrece una oportunidad de éxito porque promueve el sentido de pertenencia y la creatividad y con ello la motivación de las personas, lo cual revierte en mayor innovación**. También consideran que constituye un factor empleador atractivo para las personas con talento, que mejora la reputación e imagen corporativa hacia el exterior, pero también de puertas para adentro mejora el clima laboral y las relaciones interdepartamentales.

Podemos concluir que, a pesar de las dificultades de la recogida de datos segmentada y de la variedad de tamaños de las organizaciones participantes, las empresas españolas son cada vez más diversas en cuanto a sus plantillas, no solo en género, que es una variable con un amplio recorrido legal. También lo son en cuanto a las diferentes generaciones que las componen, estando las plantillas compuestas en la mayoría de los casos por 3 generaciones o más. Lamentablemente, las personas con discapacidad siguen sin estar bien representadas en los equipos de trabajo, a pesar de las disposiciones legales que favorecen su participación laboral. Por último, la diversidad de origen tiene mucho camino por recorrer y en él ha de superar importantes trabas burocráticas para la contratación de personas migrantes y refugiadas.



CONCLUSIONES

Desde su creación en 2016, el Índice de Diversidad ha ido creciendo en número de empresas participantes, mejorándose cada nueva edición con nuevas aproximaciones al concepto de diversidad en los entornos laborales.

En 2022 hemos realizado dos grandes cambios en el Índice D&I. Por un lado, la renovación del Consejo del Informe del Índice de Diversidad. Más de la mitad de los miembros de este Consejo son nuevos, con la introducción novedosa de dos nuevos perfiles: una representante de una administración local y otra de una pequeña empresa, con lo cual incorporamos la visión de la Administración Pública y del sector de las PYMES, que es el mayoritario en España.

Por otro lado, hemos introducido grandes cambios en la recogida de datos. En esta edición hemos incorporado una aplicación diseñada a medida, que nos permite la baremación automática de las preguntas. De esta forma, las entidades participantes pueden compartir sus resultados minutos después de completar la encuesta. Otra de las mejoras es la posibilidad de que cada bloque se pueda cumplimentar por diferentes personas y desde dispositivos distintos. Esta última mejora ha influido en los tiempos para la recogida de datos, lo cual ha afectado al número de participantes de esta edición, que ha sido menor que en la anterior. Sin embargo, consideramos que todas las mejoras introducidas son positivas para las empresas, ya que favorecen un conocimiento de los resultados más rápido y otorga mayor visibilidad de los mismos.

Este informe no busca tener una validez estadística, sino que pretende ser un instrumento con el que las empresas puedan valorar la gestión de la diversidad en sus entornos a través del análisis y gracias a las conclusiones que les aportamos en él.

Las compañías afrontan la necesidad de adaptar sus modelos de negocio para que sean responsables y estén a la altura de las demandas que les hace la sociedad. En esta línea, el **Índice de la Diversidad y la Inclusión (Índice D&I)** se consolida como un referente entre las distintas herramientas utilizadas por las empresas españolas para analizar y medir su estado de implicación con un entorno laboral diverso e inclusivo.

En la actualidad, estamos asistiendo a numerosos retos globales que tensionan las estructuras empresariales.

En la actualidad, estamos asistiendo a numerosos retos globales que tensionan las estructuras empresariales.

Comenzamos 2022 sufriendo los últimos latigazos de la pandemia; entramos de lleno en una gran crisis económica mundial, provocada por la energía y con el inicio de una guerra en Europa como telón de fondo. Aún se desconoce el impacto que esta situación tendrá en la sociedad global. La crisis energética y alimentaria son dos de las principales cuestiones de desequilibrio socioeconómico en este contexto mundial. A estas circunstancias hay que sumar la subida de los tipos de interés, que ha llegado durante este año sin dejar apenas margen a que las compañías se recuperen tras el esfuerzo realizado para superar la pandemia.

Todo esto hace que cada vez adquiera más importancia la cultura empresarial, entendida como el conjunto de valores, ideales, actitudes y metas que caracterizan a una empresa u organización. Estos activos intangibles unifican los intereses de todas las personas que forman parte de las empresas, posibilitando que se sientan parte de un proyecto común, aunando esfuerzos para hacer frente a los desafíos globales.

El compromiso con la no discriminación y la diversidad se ha convertido en los últimos años en uno de los factores de más crecimiento dentro de los principios transversales dentro de las organizaciones. La gestión de la diversidad supone un cambio cultural cuando va más allá de una iniciativa puntual, como recogen cada vez mayor número de empresas, que incorporan este compromiso a su estrategia corporativa. A esto, sin duda, ha contribuido la obligatoriedad de los planes de igualdad para todas aquellas empresas de más de 50 personas empleadas, desde marzo de este año.

Hemos analizado en este informe si el compromiso con la diversidad surge como acción puntual para dar cumplimiento a un requisito legal o si forma parte de un plan, de una estrategia empresarial, para lo que debería estar dotado de recursos humanos y económicos. Constatamos que todavía es muy bajo el número de empresas que cuentan con un plan de diversidad.

Para evaluar el avance en las medidas que las empresas realizan con el fin de incorporar la diversidad a sus procesos, haciéndola más inclusiva, es básico poder medir las acciones y su repercusión.

Es necesario avanzar hacia un verdadero compromiso con la igualdad de trato y la diversidad y no quedarnos en proyectar una imagen externa de empresa diversa, con productos o servicios con una mirada inclusiva porque mejora la reputación corporativa o por la conveniencia de un activismo corporativo que permita un *purpose washing* y mejorar beneficios empresariales.

Aquí juega también un papel importante los mecanismos y/o protocolos de denuncia de situaciones de discriminación, de acoso laboral, moral y sexual y el compromiso de la plantilla para denunciar estos hechos interna y externamente.

Las empresas buscan ser más diversas porque son conscientes de que la diversidad de plantillas aporta creatividad e innovación, tan necesaria en un mercado global y competitivo, sin embargo, los mapas de diversidad de las participantes nos muestran que resta mucho por hacer en relación a la incorporación de la mayoría de variables demográficas que analizamos.

Las diferentes medidas legislativas adoptadas para conseguir un plano de igualdad de género han comenzado a dar sus frutos, como venimos analizando en los dos últimos informes del índice de Diversidad. El año pasado ya señalamos que en niveles directivos se notaba una mejoría en términos de igualdad: sin alcanzar aún la paridad, es notable el incremento de mujeres en puestos directivos, como confirma el hecho de que la presencia de consejeras en las empresas del IBEX haya aumentado en 3 puntos, o que el ODS 5 sea el prioritario para las empresas españolas en la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Pacto Mundial.

Hay dos factores que convierten la gestión de la diversidad en un compromiso firme de las organizaciones. Por un lado, las nuevas generaciones buscan empresas con "alma", con un propósito más allá de que sean empresas socialmente responsables, y por otro lado, la necesidad de retener talento ante la falta de mano de obra en determinados sectores y localizaciones.

En este sentido, es notable la importancia que adquieren los procesos de selección y contratación en la búsqueda del mejor talento, porque conseguirlo requiere de procedimientos donde primen las competencias y se eviten los sesgos.

Nos encontramos en un momento de transición para las empresas, debido a que la generación más numerosa en la mayoría de ellas, Baby Boomer, comienza a enfilarse su jubilación. Muchas empresas tienen que prepararse para este relevo generacional, adoptando las medidas oportunas para no perder todo el conocimiento que atesoran estas personas.

Las personas con discapacidad, como viene siendo la tónica en informes anteriores, siguen teniendo poca presencia en los entornos laborales. Son muchas menos empresas de las que deberían las que cumplen con la obligatoriedad de contar con un 2% de personas con discapacidad en sus plantillas, según lo que la Ley de derechos de las personas con discapacidad impone. Su presencia es todavía insignificante en los perfiles medios o técnicos y en los directivos.

Este dato contrasta con la alta atención que la mayoría de empresas prestan a esta variable en sus procesos de selección y contratación.

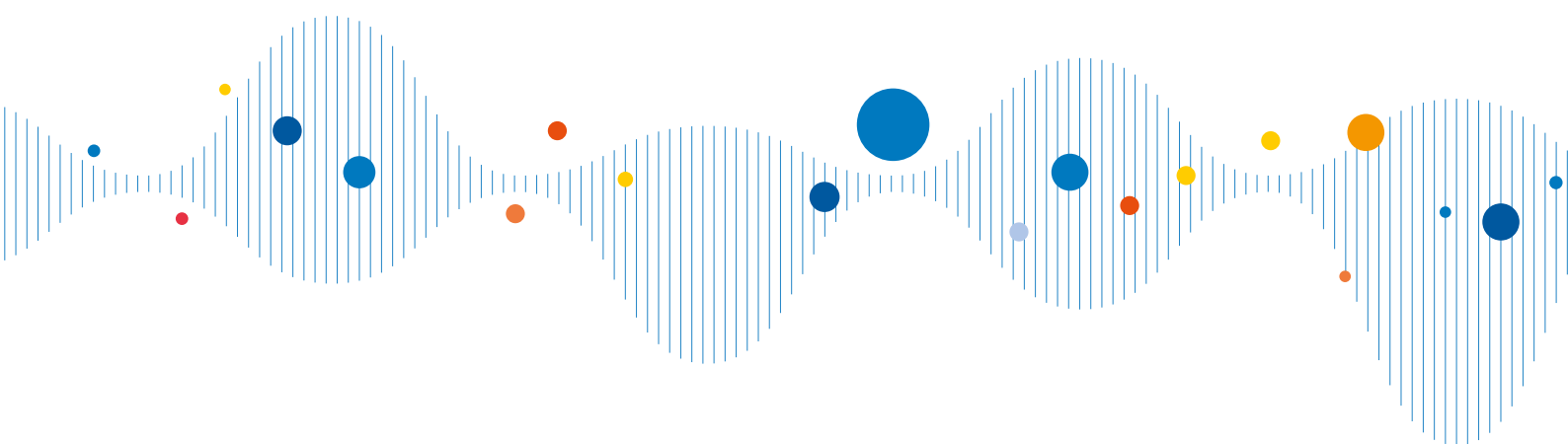
Sin duda algo está fallando, pero un gran paso en este sentido es unificar la denominación de este colectivo como personas con discapacidad dejando atrás otras como diversidad funcional o personas con capacidades diferentes, como así lo han impulsado entidades de referencia como el CERMI.

La sociedad española es cada vez más diversa desde el punto de vista del origen de las personas que la componen. En 2022 la población española creció en parte a un saldo migratorio positivo de 258.547 personas.

Uno de los mayores obstáculos que encuentran las empresas para la contratación de personas migrantes y refugiadas son los trámites burocráticos. Las empresas tienen motivaciones diversas para incorporar a personas de diferentes nacionalidades a sus plantillas. En general, consideran que la diversidad cultural ofrece una oportunidad de éxito empresarial, ya que promueve el sentido de pertenencia y la creatividad, y con ello se incrementa la motivación que es básica para fomentar la innovación. También se incorporan a personas de diferentes orígenes nacionales por solidaridad y compromiso social. Un ejemplo actual de esto es la contratación de personas refugiadas procedentes de conflictos bélicos, como ha ocurrido con el caso de Ucrania. Otra motivación para contratar a personas migrantes es la falta de mano de obra. Todas estas motivaciones se encuentran con un sinfín de impedimentos administrativos que, muchas veces, hacen desistir a las empresas. En este sentido, es importante contar con formación e información para hacer frente a dichas contrariedades.

Desde Red Acoge somos conscientes de esta problemática. Ya que nuestra razón de ser es promover la inclusión de estas personas, seguimos impulsando todo tipo de proyectos para la mejora de la contratación de población migrante y refugiada. La reforma del Reglamento de Extranjería ha supuesto nuevas oportunidades para la contratación de personas migrantes, tal y como compartimos en un webinar que realizamos en 2022. También hemos realizado guías para favorecer la contratación de las personas migrantes y refugiadas por parte de las empresas.

Actualmente, trabajamos en una herramienta que nos permita acercar los perfiles y competencias de las personas a las que atendemos en nuestros programas, con la demanda que nos llega de todas aquellas empresas y organizaciones que son conscientes de la necesidad de contar con plantillas más heterogéneas que les permita ser más competitivas a través de la inclusión de perfiles y talento diversos.





GENERANDO ALIANZAS
ESTRATÉGICAS

Uno de nuestros valores intrínsecos es el trabajo en red como organización federada y,, por eso, también creamos la RED+D, Red de empresas comprometidas con la diversidad e inclusión. Somos conscientes que el trabajo colaborativo en un mundo cada día más interrelacionado no es una opción sino una necesidad.

Las alianzas público-privadas son reconocidas como el camino indiscutible para lograr un avance más eficaz en la consecución en 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Las empresas tienen la oportunidad de trabajar junto a otros actores de la sociedad para llevar a cabo iniciativas de desarrollo y lograr los grandes desafíos que plantea la Agenda 2030.

Queremos dar un paso más en la colaboración con la mejora de la gestión de la diversidad en los entornos laborales generando alianzas estratégicas y os **proponemos algunas ideas:**

► Fortalece tu compromiso con la diversidad

Generamos espacios de networking y de intercambio de experiencias entre empresas comprometidas con la gestión de la diversidad.



RED+D Red de Empresas Comprometidas con la Gestión de la Diversidad

Súmate a más empresas comprometidas con la gestión de la diversidad y la inclusión.



GDiversia

Un modelo integral de gestión, que facilita a las empresas realizar el diseño e implementación de prácticas y políticas de gestión de la diversidad e inclusión a través de planes de diversidad.



Índice D&I

Realiza tú diagnóstico para hacer que tu entidad sea más diversa.

► Promociona la diversidad en tu empresa

Facilitamos procesos con grupos sociales diversos y activamos tu curiosidad por conocer a personas diferentes.

Acciones de *team building*

Desarrolla tu empatía y amplía tus conocimientos sobre la realidad de las personas migrantes y refugiadas.



La diversidad es un +

Regala material que visibilice tu compromiso con la diversidad.

► Transforma tu compromiso en prácticas

Creamos sinergias para incorporar a personas con talento a tus equipos y potenciar la innovación en tu empresa.

Mentoring

Sé capaz de ponerte en el lugar de la otra persona y acompáñale en su incorporación al mercado laboral.

Bolsa de empleo

Ofrece tus oportunidades en un canal diferente y busca talento culturalmente diverso.

Speed networking

Analiza desde el punto de vista de la otra persona cómo influyen los estereotipos y prejuicios que pueden afectarle, sobre todo en su trabajo.



► Reinvierte en solidaridad

Damos vida a tu solidaridad a través de un proyecto común como empresa en el que todas las personas propongan, participen y se sientan parte del proyecto.

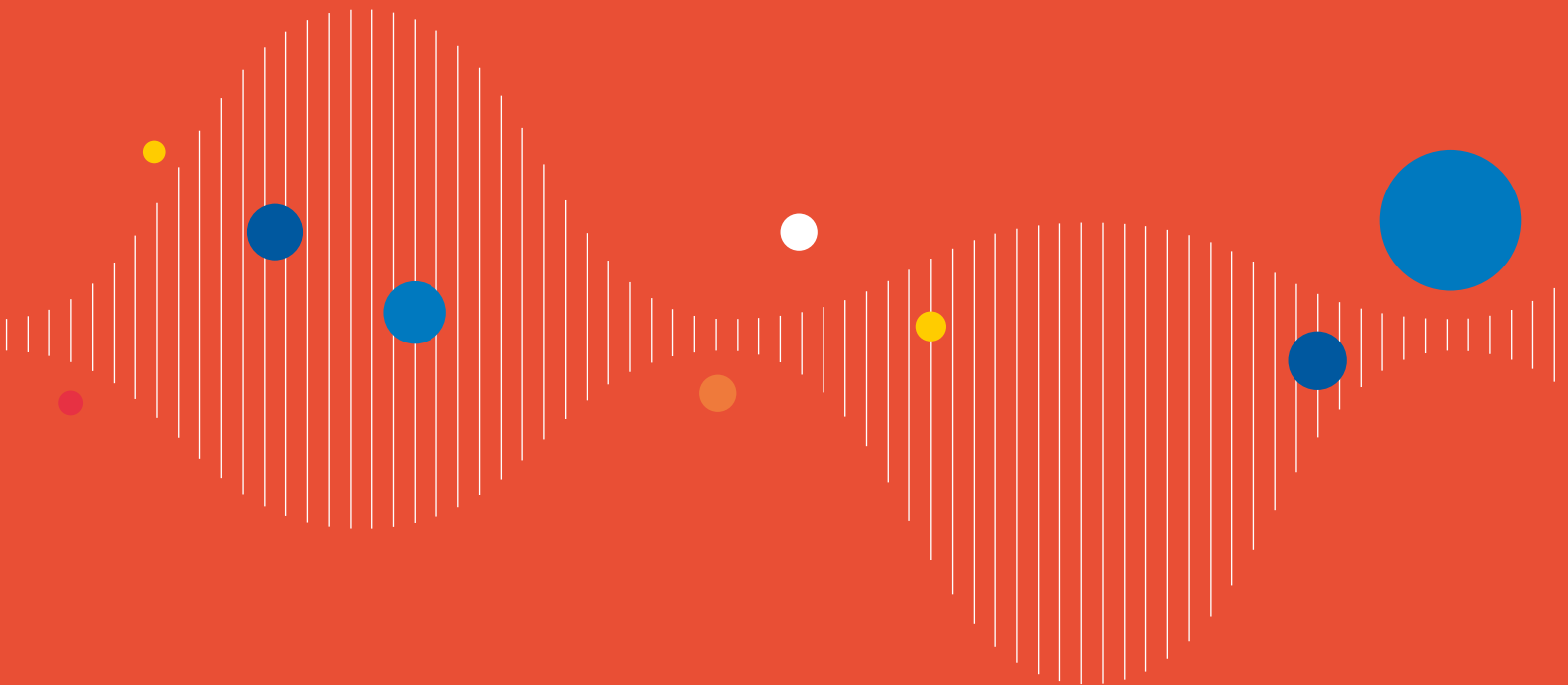
Redondeo de nóminas

Invierte el redondeo de tú nómina en una causa solidaria e implica a tu plantilla.

Contribuciones puntuales

Emplea tú dinero en un compromiso social.

© Red Acoge
Madrid, diciembre 2022





VII EDICIÓN
2022

ANEXO II

Memoria de creación de UBUInclusiva - Centro de
Promoción de la Diversidad e Inclusión Social



**UNIVERSIDAD
DE BURGOS**

Vicerrectorado de Responsabilidad
Social, Cultura y Deporte

Memoria de creación de

UBUInclusiva

Centro de Promoción de la Diversidad e Inclusión Social



I. Justificación	3
II. Objetivos	7
III. Ejes estratégicos de actuación	8
IV. Sede, medios e infraestructura	10
V. Estructura orgánica	10
A. Órgano de gestión y asesoramiento	10
B. Dirección-coordinación académica	11
VI. Estructura funcional	11
VII. Evaluación y rendición de cuentas	15
VIII. Financiación	16
IX. Desarrollo normativo	16
X. Entrada en vigor	16
Referencias bibliográficas	17



I. Justificación

La igualdad, el respeto a la diversidad y la inclusión social de las personas son pilares indiscutibles de las sociedades avanzadas y del estado de bienestar. Países pioneros en esta materia, como los nórdicos, consideran que la igualdad es el principio fundador de la «educación para todos» (Cardona et al., 2018). Desde esta perspectiva, se puede entender que inclusión e igualdad son elementos indispensables para la democracia y, por ende, que la formación ciudadana en estas materias es una obligación social. En este sentido, la Universidad de Burgos, como institución dedicada fundamentalmente a la docencia y a la investigación, recoge este planteamiento en su Código Ético:

«[...] Junto con este compromiso, los valores sobre los que fundamenta su actividad son el esfuerzo y superación; la profesionalidad y mejora continua, la transparencia y honradez, la equidad e igualdad de oportunidades, la innovación, participación y diálogo; el compromiso social, la solidaridad y cooperación, la tolerancia y respeto a la diversidad, la sostenibilidad y sensibilidad con el medio ambiente, el emprendimiento y la internacionalización. Por otra parte, los principios rectores de la actividad de la Universidad de Burgos son la legalidad, la libertad académica y la participación plural de los distintos sectores de la comunidad universitaria en su gestión y control». (Resolución de 25 de octubre, 2018, p. 42622).

Se pueden destacar menciones expresas a la igualdad, la no discriminación, el reconocimiento de la diversidad y el rechazo de cualquier manifestación de violencia entre los valores éticos de los miembros de la comunidad universitaria:

- «5. Actuarán contra cualquier situación de acoso, denunciando todo tipo de comportamiento contrario al reconocimiento de la diversidad personal.
6. En todos los ámbitos universitarios se garantizará la no discriminación de las personas por razones de género, cultura, religión, ideología, orientación sexual u otras, contribuyendo a lograr una sociedad inclusiva.
- [...] 8. Cualquier miembro de la comunidad universitaria, rechazará toda



manifestación de violencia, en particular la violencia de género». (Resolución de 25 de octubre, 2018, pp. 42623-42624).

La Universidad de Burgos se configura como una institución que refrenda estos principios, potenciando acciones para su cumplimiento en el seno de la misma. Sin embargo, organismos como la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (2009) instan a la Educación Superior a hacer frente a las problemáticas sociales, lo que implica trascender las barreras de la propia universidad a través de la formación, la investigación y la transferencia del conocimiento.

Pese a que en la actualidad se ha avanzado en materia de igualdad, diversidad e inclusión social, aún existen situaciones de exclusión o discriminación por motivos de etnia, cultura, sexo, orientación sexual, discapacidad, etc. En este sentido, los resultados obtenidos en la segunda encuesta de la Unión Europea (UE) sobre minorías y discriminación (EU-MIDIS II) (2017) revelan que el 24 % de la población europea considera que en el último año ha sufrido discriminación por razones étnicas. Cabe destacar que la identificación de este tipo de hechos no siempre es sencilla. En España, por ejemplo, Suso et al. (2020) constatan que la discriminación documentada es mayor que la percepción espontánea de discriminación. En su estudio, el 39,3 % de las personas que manifestaron no haber percibido discriminación, afirmaron posteriormente haber experimentado algún hecho de carácter discriminatorio.

En consonancia con lo expuesto, el Informe sobre la Evolución de Delitos de Odio en España (Cereceda et al., 2019) encuentra que aquellos delitos vinculados al racismo y a la xenofobia son los que más han aumentado en nuestro país, destacando las acciones de odio hacia los gitanos. Este informe alerta sobre el aumento de este tipo de hechos hacia las personas con discapacidad o aquellas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.

En relación a las primeras, el Informe Olivenza 2020-2021 subraya que el 4 % de las personas con discapacidad reconoce haber sufrido violencia física o psicológica. En el caso de las mujeres, este porcentaje asciende al 6,1 %. Dicho informe, también, advierte sobre el mayor riesgo de pobreza que tienen estas personas. Por su parte, la Encuesta de Integración Social y Salud (EISS-2012) (2013) realizada por el Instituto Nacional de



Estadística (INE), descubre que el 25, 27% de las personas con discapacidad considera que ha sufrido discriminación por dicho motivo, constatándose nuevamente la desigualdad y exclusión que padece este colectivo.

En relación a las segundas, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2011) denuncia que las personas LGTBIQ+¹ viven situaciones de discriminación y desigualdad. Las personas trans², por ejemplo, son víctimas de exclusión en el contexto escolar y universitario (Dugan et al., 2012). Además, se enfrentan a grandes dificultades en el ámbito laboral (Dispenza et al. 2012). Por su parte, gais, lesbianas y bisexuales padecen circunstancias similares (Beck et al., 2010), siendo el contexto educativo uno de los espacios donde más se producen este tipo de situaciones (Sánchez Sibony et al., 2018).

La desigualdad por razón de sexo supone otra problemática social de amplio calado, siendo la violencia de género su manifestación más extrema. En este sentido, según los datos ofrecidos por el Portal Estadístico de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, en 2021 se cursaron 162.848 denuncias. Ese mismo año, 48 mujeres fueron asesinadas por sus parejas o exparejas. En el ámbito laboral, también se puede apreciar la desigualdad. Según los datos ofrecidos por el INE, la tasa de empleo de las mujeres en 2021 fue del 44,75 %, siendo esta tasa inferior en más de diez puntos a la de los varones. Además, el salario medio por hora de las mujeres es un 17 % menor al de los varones (Conde-Ruiz y Marra de Artíchamo, 2016), evidenciándose una importante brecha salarial.

Los datos y hechos expuestos no sólo constatan situaciones de exclusión y discriminación, sino que ponen de manifiesto la necesidad de trabajar de manera enérgica el respeto a la diversidad, la igualdad y la inclusión social. Por ello, se deben promover políticas y acciones que capaciten a la ciudadanía y a las organizaciones en el ejercicio de la inclusión (Kattari et al., 2018). La Universidad de Burgos, consciente de esta responsabilidad, cuenta con servicios que abordan estas cuestiones en la propia institución, como la Unidad de Atención a la Diversidad, la Unidad de Igualdad de

¹ LGTBIQ+ son las siglas que actualmente se utilizan para designar al colectivo formado por lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, intersexuales, queer, incluyendo a través del + cualquier otra identidad que podría estar en medio de todas ellas o en ninguna parte.

² Trans, expresión utilizada para referirse tanto a personas transexuales como a personas transgénero.



Oportunidades o el Aula de Paz y Desarrollo. Además, fundamenta su actividad en diversos valores, entre los que destacan la equidad e igualdad de oportunidades, el compromiso social o la tolerancia a la diversidad y multiculturalidad. No obstante, la apuesta de la universidad debe ser aún más decidida, dado el papel fundamental de la misma en la resolución de este desafío social. Por ello, se propone la creación de un nuevo centro con competencias en materia de diversidad, igualdad e inclusión social, abierto tanto a la comunidad universitaria, como al exterior, atendiendo de este modo a las recomendaciones de la UNESCO (2009).

El Centro de Promoción de la Diversidad e Inclusión Social de la Universidad de Burgos (UBUInclusiva) se presenta como una herramienta imprescindible para la inclusión de las personas en nuestra institución, potenciando la participación y la igualdad efectiva de los miembros de la comunidad universitaria. Este centro responde a directrices internacionales en esta materia, como la Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU, 1948), la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (ONU, 1993), Declaración universal sobre la diversidad cultural (UNESCO, 2001), la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006), la Declaración de los Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género” (ONU, 2008), la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (UE, 2010), la Posición del Parlamento Europeo por la que se establece el programa Ciudadanos, Igualdad, Derechos y Valores (UE, 2019), la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 (UE, 2020), entre otras.

UBUInclusiva asume, además, su compromiso con la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible (ONU, 2015), prestando especial interés al cumplimiento y desarrollo de los siguientes Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS):

ODS 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.

ODS 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.

ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.



ODS 10: Reducir la desigualdad en y entre los países.

ODS 16: Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas.

Por tanto, se presenta un centro con amplia utilidad y proyección social, que se sustenta en recomendaciones internacionales y en las necesidades del entorno más inmediato. La universidad, de esta manera, ofrece una respuesta sólida a la diversidad, mostrando su firme compromiso con la defensa de la igualdad y la inclusión social.

II. Objetivos

El Centro de Promoción de la Diversidad e Inclusión Social de la Universidad de Burgos (UBUInclusiva), dependiente del Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Cultura y Deporte, se propone como un órgano destinado al estudio, atención y promoción de las diferentes formas de diversidad y la inclusión social de las personas. Nace con el propósito de integrar y completar la carta de servicios y acciones que realiza la Universidad de Burgos en relación con la inclusión social, la promoción de igualdad y la atención a la diversidad. Para alcanzar este fin, UBUInclusiva se propone los siguientes objetivos:

1. Promover en la Universidad de Burgos la igualdad y la no discriminación por motivos de etnia, cultura, ideología, religión, enfermedad, discapacidad, sexo, orientación sexual, identidad sexual, etc., así como prevenir cualquier forma de discriminación, acoso o violencia por estas circunstancias.
2. Desarrollar acciones específicas contra el racismo, la xenofobia, la aporofobia, el sexismo, la homofobia, la transfobia y otras formas de intolerancia.
3. Promover y proteger los derechos de las personas con discapacidad y/o enfermedad que conforman la comunidad universitaria.
4. Diseñar, proponer e implementar propuestas específicas para integrar la diversidad y la inclusión en los diferentes planes de estudios, así como garantizar una formación del profesorado especializada en estas temáticas.

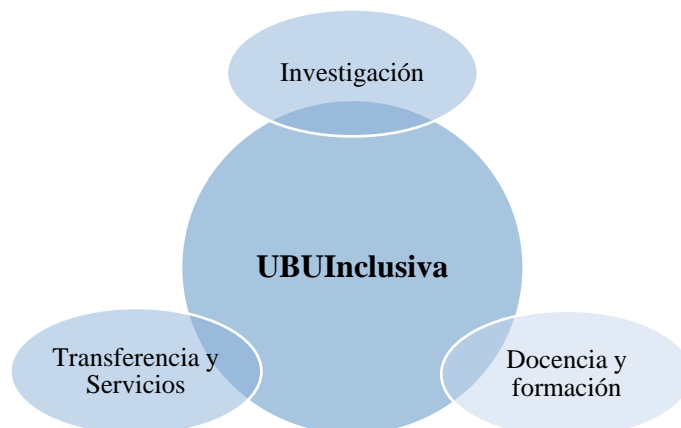


5. Realizar estudios diagnósticos sobre la diversidad y la inclusión en la Universidad de Burgos, así como potenciar investigación básica y aplicada sobre estas cuestiones.
6. Elaborar una memoria técnica anual que contemple las acciones realizadas desde UBUInclusiva y la proyección de esta institución en materia de diversidad e inclusión.
7. Propiciar la coordinación de UBUInclusiva con los diferentes centros y servicios de la Universidad de Burgos, así como fortalecer y potenciar la relación de este centro con redes, organismos, entidades e instituciones externas.
8. Promover contenidos vinculados a UBUInclusiva en la oferta cultural y de extensión universitaria de la Universidad de Burgos.
9. Velar por el cumplimiento del código ético de la Universidad de Burgos.
10. Desarrollar cualquier otra iniciativa orientada a la consecución de los fines que este centro persigue.

III. Ejes estratégicos de actuación

Los objetivos que se plantea UBUInclusiva responden a los retos actuales derivados de la atención a diversidad, la igualdad y la inclusión social. Desde el centro se aborda un importante desafío tanto para nuestra institución, como para el resto de la sociedad. En este sentido, ya en 2009 en la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior, la UNESCO (2009) subrayaba la responsabilidad social que tiene la Educación Superior en el avance, tanto de la comprensión de problemáticas sociales, económicas, científicas y culturales, como en la capacitación para hacerles frente. Desde esta perspectiva, el centro asume su compromiso con el conocimiento y explicación de los fenómenos que derivan en desigualdad, discriminación y exclusión, y la capacitación del resto de la comunidad universitaria en materia de inclusión y participación social. Por ello, se sustenta en principios de Responsabilidad Social Universitaria (RSU). La labor de UBUInclusiva y la consecución de sus objetivos se vertebran a través de tres ejes prioritarios de actuación vinculados con la RSU: (1) docencia y formación pedagógica, (2) investigación y (3) transferencia, servicios y participación social (Figura 1).

Figura 1. Ejes de acción de UBUInclusiva, vinculados a la RSU



Será una prioridad estratégica de UBUInclusiva la inclusión de la igualdad y la diversidad en los diferentes planes de estudio, potenciando una formación científica y pedagógica promotora de la inclusión social entre el profesorado de la Universidad de Burgos.

Formará parte del compromiso de UBUInclusiva la ampliación del conocimiento sobre inclusión social y diversidades, promoviendo investigaciones sobre personas y colectivos con un mayor riesgo de sufrir discriminación y exclusión social (integrantes o no de la comunidad universitaria). De igual manera, se elaborarán informes diagnósticos y técnicos para detectar posibles necesidades y obstáculos en la inclusión social de las personas que integran la comunidad universitaria, a fin de potenciar buenas prácticas en la Universidad de Burgos

Constituirá otro pilar de UBUInclusiva la prestación de servicios y la colaboración con diferentes organismos y centros, tanto de la propia institución universitaria, como de otras entidades externas. En consecuencia, será prioritaria la cooperación con los centros, los diferentes servicios y el personal que los configuran. La participación social, principio fundamental de la RSU, se reflejará también en la apertura de UBUInclusiva a la sociedad, impulsándose y promoviendo acciones de formación e investigación comunitarias.

En resumen, UBUInclusiva será un centro responsable, estratégico y comprometido con un abordaje holístico de la inclusión social.



IV. Sede, medios e infraestructura

En sus primeras etapas de funcionamiento, UBUInclusiva se concibe como un centro universitario en red, de forma que no necesitará un espacio físico diferenciado. Contará, por tanto, con la infraestructura propia de la Universidad de Burgos, cuyo uso atenderá al régimen general establecido. En cualquier caso, se reserva la posibilidad de establecer una sede estable, si ello se considerase oportuno, en función de la disponibilidad y necesidad de espacios para este fin.

UBUInclusiva podrá promover la firma de convenios de colaboración con otras instituciones o entidades sobre la base del uso compartido y colaborativo de sus respectivos equipamientos científicos, creando, de esta manera, una infraestructura en red internacional.

V. Estructura orgánica

A. Órgano de gestión y asesoramiento.

El máximo órgano colegiado del centro será su Consejo de Dirección, cuya composición y competencias se regularán a través de una normativa básica de funcionamiento interno.

1. Consejo de Dirección.

Serán competencias del Consejo de Dirección:

- Aprobar las directrices de actuación de UBUInclusiva en el marco de la programación general de la Universidad.
- Definir la política de formación, investigación y transferencia de UBUInclusiva dentro de la estrategia de investigación, políticas académicas y de responsabilidad social de la Universidad.
- Cualesquiera otras competencias que, dentro del ámbito de actuación de UBUInclusiva, resulten necesarias o justificables para su buen funcionamiento, así como aquellas otras que puedan serle atribuidas por la normativa vigente.



2. Comité Científico-Técnico Asesor.

El Comité Científico-Técnico Asesor ofrecerá apoyo al Consejo de Dirección, y será competente para proponer líneas y actividades de investigación, informar de cualquier iniciativa en este ámbito y sugerir la integración de colaboradores científicos.

A propuesta del Consejo de Dirección, podrán integrarse en su seno profesionales de reconocido prestigio o acreditada competencia en el ámbito de la inclusión, la diversidad y la igualdad, tanto de la propia Universidad como de otros centros y entidades nacionales e internacionales.

B. Dirección-coordinación académica

El rector o rectora de la Universidad de Burgos nombrará un director o directora de UBUInclusiva entre el Personal Docente e Investigador, que ejercerá las funciones propias de dirección, impulso de iniciativas, coordinación de la gestión ordinaria del centro y cualquier otra función atribuida por la normativa que resulte de aplicación.

VI. Estructura funcional

UBUInclusiva, dependiente del Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Cultura y Deporte, pretende integrar y completar la carta de servicios y acciones que realiza la Universidad de Burgos en relación con la atención a la diversidad, la promoción de igualdad y la inclusión social.

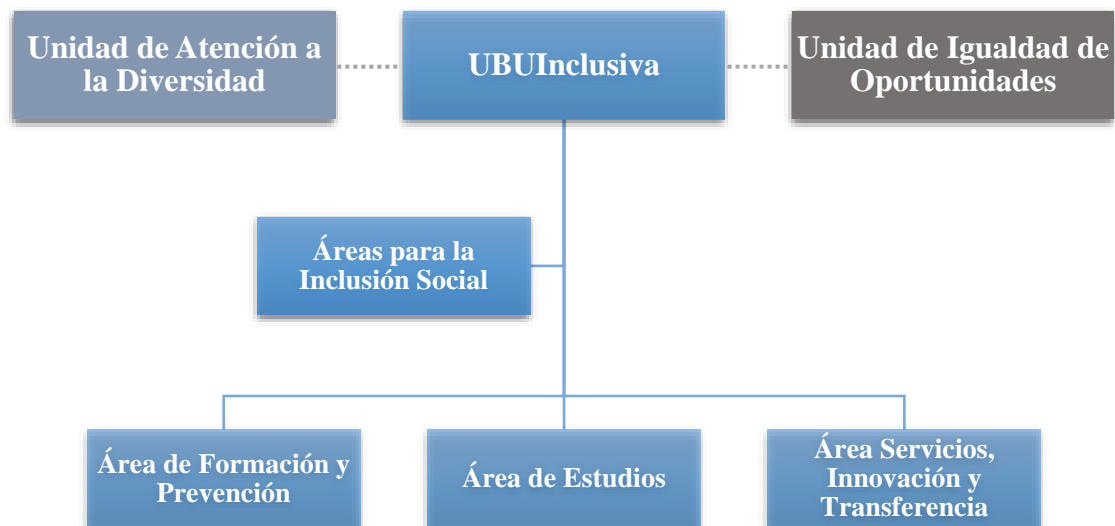
La atención a la diversidad y a las personas con discapacidad supone un aspecto fundamental para UBUInclusiva. Por ello, colaborará de manera activa con la Unidad de Atención a la Diversidad. Tal y como refleja la web (<https://www.ubu.es/unidad-de-atencion-la-diversidad>) es un servicio que fue creado en el curso académico 2002/2003, a través de un convenio de colaboración entre la UBU y la Gerencia de Servicios Sociales de la Junta de Castilla y León (actualmente vigente). Se dirige al alumnado con discapacidad matriculado en la Universidad de Burgos, a fin de garantizar la igualdad de oportunidades, la integración y la participación del mismo en la vida académica. La excelencia del trabajo que realiza esta unidad, materializada en su carta de servicios,



potenciará, desde un apoyo mutuo, la consecución de los objetivos planteados en UBUInclusiva.

Asimismo, UBUInclusiva tiene como propósito la promoción de la igualdad y la diversidad ampliamente entendida. Por ello, el centro colaborará activamente con la Unidad de Igualdad de Oportunidades. Esta unidad, de carácter independiente, fue creada en el curso 2012/2013 para desarrollar las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres, tal y como refleja la Resolución de 15 de febrero de 2013, de la Secretaría General de la Universidad de Burgos, por la que se ordena la publicación de la Normativa de Creación y Regulación de la Unidad de Igualdad de Oportunidades de la Universidad de Burgos. No obstante, el centro no solo contribuirá a promover la igualdad de género, sino que se impulsará, especialmente, la igualdad y la no discriminación por razón de etnia, cultura, orientación sexual, identidad sexual o cualquier otra circunstancia que pueda conllevar desigualdad.

Figura 2. Organigrama de UBUInclusiva



Finalmente, a fin de promover acciones de inclusión y participación social, se prevé la creación de tres áreas prioritarias de acción, atendiendo a los principios de la RSU: Área de Formación y Prevención, Área de Estudios y Área de Servicios, Innovación y Transferencia.



Desde la primera, Área de Formación y Prevención, se trabajará para favorecer acciones de formación y sensibilización en materia de diversidad, prestando especial interés a grupos y colectivos como la comunidad LGTBIQ+ o las minorías étnicas o culturales. En coordinación con los centros y las Facultades, se desarrollarán propuestas específicas para abordar la diversidad en los distintos planes de estudio y potenciar programas específicos de inclusión académica y social. De igual manera, se prevé una importante oferta formativa sobre estas materias para el profesorado de la Universidad de Burgos. Para dichas acciones, se contará con la colaboración del Centro de Enseñanza Virtual (UBUCEV) y del Instituto de Formación e Innovación Educativa (IFIE). Se potenciará la formación científica sobre las distintas diversidades, la participación académica y social o las principales estrategias didácticas para promover la igualdad y garantizar la inclusión de los distintos integrantes de la comunidad universitaria. Paralelamente, y de acuerdo a lo expuesto en la justificación, esta área realizará acciones específicas para la prevención de situaciones de acoso, discriminación y violencia. Se elaborará un protocolo de actuación, para los centros y el profesorado, con recomendaciones para el diagnóstico precoz y el abordaje de este tipo de situaciones. Además, se potenciarán campañas de sensibilización, semanas temáticas, formación del alumnado, concursos o actividades culturales (cine, música, relatos, artes gráficas, etc.) que permitan identificar y rechazar manifestaciones de carácter discriminatorio.

El Área de Estudios se centrará en la investigación básica y aplicada sobre los diferentes grupos de interés que se atienden en UBUInclusiva. En consecuencia, se plantea la realización de informes diagnósticos sobre la situación de estas personas en la Universidad de Burgos (mujeres, personas con discapacidad o enfermedad crónica, comunidad LGTBIQ+, minorías étnicas o culturales, etc.). Se prevé, de igual manera, la realización de diferentes estudios sobre la formación, los conocimientos y las actitudes hacia diversidad de los diferentes integrantes de la comunidad universitaria, a fin de: (1) elaborar planes de acción y guías de buenas prácticas fundamentados en la realidad de la propia Universidad de Burgos; y (2) potenciar investigación aplicada a la práctica docente. Desde el área se promoverá cualquier otra acción investigadora que esté vinculada con UBUInclusiva, potenciando la colaboración con grupos de investigación de la propia universidad. Asimismo, el área se encargará de realizar una memoria técnica



anual (correspondiente a cada curso académico) sobre el cumplimiento de los objetivos propuestos en UBUInclusiva y las acciones realizadas, que contemple, además, un plan de seguimiento y mejora para el curso siguiente. De igual manera, el área recogerá en un registro unificado las investigaciones, propuestas e innovaciones realizadas por el profesorado de la Universidad de Burgos y/o UBUInclusiva; convirtiéndose en una referencia clara de trabajo realizado en la Universidad de Burgos en materia de inclusión social y la promoción de la igualdad entre las personas.

Finalmente, desde el Área de Servicios, Innovación y Transferencia se fortalecerá la relación de UBUInclusiva con diferentes organismos y servicios, tanto de la propia institución universitaria como de otras organizaciones externas. Por ello, se ofrecerá apoyo y cooperación a los diferentes centros, departamentos y servicios de la Universidad de Burgos. Se trata, en definitiva, de garantizar un asesoramiento profesional y organizativo a toda la institución. Entre las acciones que se prevén desde esta perspectiva se encuentran: la consulta sobre dudas en torno a alumnado específico, el establecimiento de recomendaciones relacionadas con la gestión de espacios o tiempos, y la propuesta de directrices para la elaboración de materiales, normativas, reglamentos, etc. desde una perspectiva inclusiva. De igual manera, el área se plantea la colaboración estrecha con la Fundación General de la Universidad de Burgos, mediante la propuesta de acciones formativas vinculadas con la diversidad y la inclusión social. En este sentido, el programa UBUAbierta podrá incluir en su oferta cursos y talleres de carácter científico-técnico sobre estas temáticas, prestando especial interés a grupos y colectivos como la comunidad LGTBIQ+ o las minorías étnicas o culturales.

Como ya se indicado, se potenciarán tanto las relaciones institucionales con organismos y entidades externas, como la transferencia del conocimiento sobre diversidad e inclusión a la sociedad. Por ello, UBUInclusiva se presentará como un centro abierto a la sociedad, desde el que puedan impulsarse investigaciones y formación para el resto de la ciudadanía. Se promoverán convenios de colaboración con las diferentes administraciones, así como con el tejido empresarial y asociativo, principalmente del ámbito local y autonómico. Se impulsará la participación de la Universidad de Burgos en redes y grupos de trabajo sobre diversidad, igualdad e inclusión social. En este sentido, se considera prioritaria la incorporación de nuestra institución al Grupo de Trabajo



LGTBI del que forman parte las otras tres universidades públicas de Castilla y León, así como la adhesión al manifiesto 17M en conmemoración del Día Internacional contra la LGTBIfobia. Dicho manifiesto ha sido suscrito por 29 universidades españolas³, siendo inconcebible la ausencia de la Universidad de Burgos. Finalmente, UBUInclusiva tiene previsto participar en convocatorias competitivas nacionales e internacionales similares al Programa Europeo “Derechos, Igualdad y Ciudadanía” ofertado para el período 2014-2020, es decir, convocatorias vinculadas con los objetivos y las líneas estratégicas de este centro.

La organización y estructura de UBUInclusiva que se ha presentado se sustenta en un modelo de gestión caracterizado por la ética y la responsabilidad social, permitiendo, de esta manera, una respuesta sólida a los retos que plantea una sociedad plural y diversa. La universidad se convierte así en promotora del cambio y el progreso social, mostrando su especial sensibilidad con la diversidad y su firme compromiso con la defensa de la igualdad.

VII. Evaluación y rendición de cuentas

De forma similar a otros servicios de la Universidad de Burgos, en UBUInclusiva la transparencia y la evaluación son consideradas esenciales para el funcionamiento y mejora del centro. Además, constituyen un necesario ejercicio de rendición de cuentas con la comunidad universitaria y la sociedad. Por ello, como se ha indicado, al finalizar el curso se realizará una memoria técnica anual que reflejará el cumplimiento de los objetivos propuestos, las acciones realizadas en las diferentes áreas, el impacto y proyección del centro y un plan de mejora para el curso siguiente. Dicha memoria, recogerá el registro unificado de estudios e innovaciones realizados por el profesorado de la Universidad de Burgos y/o UBUInclusiva vinculados con los objetivos de este centro.

³ Las Universidades firmantes son: Alcalá, Autónoma de Barcelona, Autónoma de Madrid, Barcelona, Alicante, Cádiz, Complutense de Madrid, Córdoba, Girona, Granada, Extremadura, Huelva, Jaén, Málaga, La Coruña, La Laguna, La Rioja, León, Lleida, Oviedo, Pablo de Olavide, País Vasco / EHU, Pompeu Fabra, Rovira i Virgili, Salamanca, Sevilla, Valencia, Valladolid y Zaragoza.



VIII. Financiación

Las fuentes de financiación de UBUInclusiva procederán de proyectos de investigación competitivos, de la suscripción de convenios de colaboración específicos con entidades públicas o privadas, y de la celebración de contratos regulados al amparo de lo dispuesto en el artículo 83 de la Ley Orgánica de Universidades y en los Estatutos de la Universidad de Burgos o de cualquier otra normativa vigente que resulte de aplicación.

IX. Desarrollo normativo

Para el cumplimiento de sus fines, el centro desarrollará su reglamento básico de funcionamiento interno, que habrá de ser aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Burgos a propuesta del vicerrector o vicerrectora con competencias en Responsabilidad Social, a partir de informes previos favorables de la Comisión con competencias en la materia y del Consejo de Dirección del centro, sin perjuicio del cumplimiento de cualquier otro trámite procedimental exigido por la normativa universitaria.

X. Entrada en vigor

La presente propuesta de creación del UBUInclusiva, una vez aprobada por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Burgos, mediante Acuerdo de fecha XXX, será publicada en el Boletín Oficial de la Universidad de Burgos para su general conocimiento y entrada en vigor a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial Castilla y León.



Referencias bibliográficas

- Beck, F., Firdion, J. M., Legleye, S., y Schiltz, M. A. (2010). *Les minorités sexuelles face au risque suicidaire: Acquis des sciences sociales et perspectives*. Institut National de Prévention et D'éducation Pour la Santé.
- Cardona, J. A., Bredesen, O., Gaini, F., y Heikkinen, M. (2018). Promising Nordic practices in gender equality promotion: Developing teacher education dialogue, practice, and policy cycles on-line. *Policy Futures in Education*, 16(5), 605-619.
- Cereceda, J., Sánchez, F., Herrera, D., Morán, C., Fernández, T., Martínez, F., San Abelardo, M. Y., Rubio, M., Gil, V., Santiago, A. M., y Gómez, M. A. (2019). *Informe de la Evolución de los Delitos de Odio del año 2019*. Ministerio del Interior. Gobierno de España.
- Conde-Ruiz, J., y Marra de Artíchamo, I. (2016). Brechas Salariales de Género en España. *Zoom Económico*, 9, 1-26.
- Dispenza, F., Watson, L.B., Chung, Y.B., y Brack, G. (2012). Experience of career related discrimination for female-to-male transgender persons: A qualitative study. *Career Development Quarterly*, 60, 65-81.
- Dugan, J.P., Kusel, M.L., y Simounet, D.M. (2012). Transgender college students: An exploratory study of perceptions, engagement, and educational outcomes. *Journal of College Student Development*, 53, 719-736.
- EISS-2012 (2013). *Encuesta de Integración Social y Salud*. Instituto Nacional de Estadística.
- EU-MIDIS II (2017). *Second European Union Minorities and Discrimination Survey - Main results*. Publications Office of the European Union.
- Kattari, S. K., O'Connor, A. A., y Kattari, L. (2018). Development and Validation of the Transgender Inclusive Behavior Scale (TIBS). *Journal of homosexuality*, 65(2), 181-196.



ONU – Organización de las Naciones Unidas (1948) *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Resolución de la Asamblea General de 10 de diciembre de 1948, 217 A (III). <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

ONU – Organización de las Naciones Unidas (1993) *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer*. Resolución de la Asamblea General del 20 de diciembre de 1993, A/RES/48/104. <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/violenceagainstwomen.aspx>

ONU – Organización de las Naciones Unidas (2008). *Declaración sobre los Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género*. Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas, de 22 de diciembre de 2008, A/63/635. https://www.oas.org/dil/esp/orientacion_sexual_declaracion_onu.pdf

ONU – Organización de las Naciones Unidas (2015). *Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible*. Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas, de 12 de agosto de 2015, A/69/L.85 https://www.cooperacionespanola.es/sites/default/files/agenda_2030_desarrollo_sostenible_cooperacion_espanola_12_ago_2015_es.pdf

ONU (2011). *Leyes y prácticas discriminatorias y actos de violencia cometidos contra personas por su orientación sexual e identidad de género*. Informe Anual del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, de 17 de noviembre de 2011, núm 16/41. A/HRC/19/41.

Resolución de 15 de febrero de 2013, de la Secretaría General de la Universidad de Burgos, por la que se ordena la publicación de la Normativa de Creación y Regulación de la Unidad de Igualdad de Oportunidades de la Universidad de Burgos. (2018). *Boletín Oficial de Castilla y León*, núm. 39, de 26 de febrero de 2013, 14418 - 14424. https://www.ubu.es/sites/default/files/portal_page/files/creacion_y_regulacion_de_la_unidad_de_igualdad_bocyl_26.02.13_1.pdf

Resolución de 25 de octubre de 2018 del Rectorado de la Universidad de Burgos, por la que se ordena la publicación del Código Ético de la Universidad de Burgos (2018). *Boletín Oficial de Castilla y León*, núm. 212, de 2 de noviembre de 2018, 42621 - 42626. <https://www.ubu.es/sites/default/files/portal/files/bocyl-d-02112018-1.pdf>



- Sánchez Sibony, A., Ortega Ruiz, R., y Casas, J. A. (2018). Acoso escolar homofóbico: una mirada internacional. *Educación y Futuro: Revista de investigación aplicada y experiencias educativas*, 38, 83-107.
- Suso, A., Torres-Masón, J., Olmos, N., y Mamán, D. (2020). *Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas en 2020*. Consejo para la eliminación de la discriminación racial o étnica. Ministerio de Igualdad.
- UE- Unión Europea (2010). Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, *Diario Oficial de Unión Europea*, 2010/C83/02, C83/391-C83/40. <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00389-00403.pdf>
- UE- Unión Europea (2019). *Posición del Parlamento Europeo por la que se establece el programa Ciudadanos, Igualdad, Derechos y Valores*. Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 17 de abril de 2019, P8 TA (2019)0407. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2019-0407_ES.pdf
- UE- Unión Europea (2020). Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025. Comunicación de la Comisión Europea de 5 de marzo de 2020, COM(2020) 152 final. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=ES>
- UNESCO- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2009). *Conferencia Mundial sobre la Educación Superior-2009: La nueva dinámica de la educación superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo*. Autor.
- UNESCO- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2001). *Declaración universal sobre la diversidad cultural* Resolución adoptada en la 31ª reunión de la Conferencia General de la UNESCO. París, 2 de noviembre de 2001. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000124687_eng#page=72

ANEXO III

Memoria de creación de la Cátedra de Derechos
Humanos y Cultura Democrática - Instituto Auschwitz
Birkenau-España



SOLICITUD DE CREACIÓN DE LA CÁTEDRA DE DERECHOS HUMANOS Y CULTURA DEMOCRÁTICA - INSTITUTO AUSCHWITZ BIRKENAU-ESPAÑA

I. INTRODUCCIÓN

La dimensión universal de la historia humana en Auschwitz-Birkenau ha trascendido los límites del espacio físico de lo que fue el Campo de Concentración y Exterminio para estar presente en la educación, en el debate público universal y en la erradicación del antisemitismo, el racismo, y la intolerancia en todas sus formas y expresiones. En este sentido, en 2017, la UNESCO publicaba una guía para el trazado de políticas dirigidas a proporcionar respuestas y recomendaciones en el ámbito educativo. La publicación, intitulada *Educación sobre el Holocausto y la prevención del genocidio*, directamente vinculada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, incluyó dos ámbitos específicos de actuación: la educación y enseñanza-aprendizaje del Holocausto, expresión utilizada por la Alianza Internacional para la Memoria del Holocausto, y la educación sobre el genocidio, dirigida a la identificación de las causas, la naturaleza y el impacto de esta forma de exterminio.

La Declaración Universal de Derechos Humanos (10 de diciembre de 1948), concebida a raíz del Holocausto y de las dos guerras mundiales, fue impulsada por la necesidad urgente de defender la justicia y el respeto a la dignidad, con el fin de garantizar una paz duradera en el mundo. La base de esta responsabilidad encuentra sus principios en la promoción educativa para una cultura democrática. De acuerdo con el Consejo de Europa, esta cultura ha de asentarse, al menos, en 5 pilares actitudinales:

- 1) La valoración de la dignidad humana y los Derechos Humanos.
- 2) La valoración de la diversidad cultural.
- 3) La valoración de la democracia, la justicia, la equidad, la igualdad y el Estado de derecho.
- 4) La apertura a la 'otredad' cultural y a otras creencias, visiones del mundo y prácticas.
- 5) La promoción de la conciencia social, y de las habilidades de pensamiento crítico y creativo para la comprensión, intervención y resolución, desde la responsabilidad social, de los problemas sociales.

Estos pilares han de articularse en el desarrollo de iniciativas internacionales que, más allá de nuestras fronteras, permitan acercar la realidad de Auschwitz a los centros educativos de enseñanza no universitaria y universitaria, y a la ciudadanía de la que forman parte.



I. ANTECEDENTES Y RELACIONES INSTITUCIONALES DEL INSTITUTO NACIONAL AUSCHWITZ BIRKENAU-ESPAÑA.

El **26 de enero de 2020**, vísperas del 75 aniversario de la Liberación del Campo de Concentración y Exterminio de Auschwitz Birkenau, la *Red de la Diplomacia de la Memoria*, adscrita al Instituto Auschwitz Birkenau-Polonia, fue presentada en Oświęcim (antiguo Auschwitz) ante 60 delegaciones de prensa internacionales por el Dr. Piotr Cywinski, Director del Museo Estatal Auschwitz Birkenau, y por María Ossolinska, Presidenta del Instituto Auschwitz Birkenau-Polonia. En el acto inaugural, fueron nombrados los dos primeros Cónsules Honorarios del Memorial Auschwitz Birkenau en el mundo: la Dra. María Zalewska para EEUU y D. Álvaro Enrique de Villamor y Soraluze para España. Un día después, el representante para España recibió en visita oficial a la delegación española, encabezada por SS.MM los Reyes de España y la Excm. Sra. Arancha González Laya, Ministra de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación.

En octubre de ese mismo año, D. Álvaro Enrique de Villamor fundó el Instituto Nacional Auschwitz Birkenau en España, principal entidad en nuestro país al servicio de los **finés educativos** y de **memoria social** promovidos por la prestigiosa **Fundación Museo Estatal Auschwitz Birkenau**, institución involucrada en la defensa de los derechos humanos y de los principios democráticos en el mundo.

El **20 de octubre de 2021**, la **Universidad de Burgos** firmó un **convenio de colaboración** con el **Instituto Nacional Auschwitz Birkenau-España (INABE)**, a fin de impulsar, de forma conjunta, el desarrollo de exposiciones, conferencias, cursos internacionales de verano, cursos de extensión universitaria, jornadas, simposios y otras actividades vinculadas con la promoción de la memoria y la cultura democráticas, y la educación para una ciudadanía crítica e inclusiva. Nuestro interés en formalizar este convenio marco de colaboración residió en dos ejes de actuación:

1. La necesidad de **transferir el conocimiento histórico a la sociedad**, responsable y depositaria última de este conocimiento.
2. El valor del **concepto de memoria democrática y de la defensa de los Derechos Humanos**.

Al amparo de este convenio, la participación activa de la Universidad de Burgos se concretó en la **Exposición *Campo de la muerte nazi alemán KL Auschwitz*** (Monasterio San Salvador de Oña, Burgos, 29 de mayo – 31 de diciembre de 2021) que, a fecha de 28 de noviembre de 2021, ya recibía un total de **9.731 visitantes**. La exposición, que contó con el apoyo y colaboración de la **Diputación Provincial de Burgos** y del **Ministerio de Educación y Formación Profesional del Gobierno de España**, ha representado el inicio



de nuestras sinergias y lazos de colaboración para el cumplimiento de los fines mencionados.

II. ACTIVIDAD REALIZADA POR EL INABE (2019-PRIMER SEMESTRE DE 2022).

- * Exposición *Campo de la Muerte Nazi Alemán, KL. Auschwitz* en Gernika (Vizcaya) –20.000 visitantes aprox. - (2019-2020 / 6 meses).
- * Exposición *Campo de la Muerte Nazi Alemán, KL. Auschwitz* en Logroño (La Rioja) –2.000 visitantes aprox. - (2020 / 1 semana).
- * Exposición *Campo de la Muerte Nazi Alemán, KL. Auschwitz* en Oña (Burgos). Recibe el apoyo institucional del **Ministerio de Educación y Formación Profesional del Gobierno de España**, y de la **Universidad de Burgos** –10.000 visitantes aprox.- (2021-2022 / 6 meses) (<https://bit.ly/3mgeVGZ>).
- * Firma del convenio marco de colaboración entre la **Universidad de Burgos** y el INABE (activo desde el 20 de octubre de 2021) (<https://bit.ly/3wYHwpa>).
- * Publicación del poemario *Cosmos Mancillado* (INABE, 2022), de Isabel Pérez-Espejo Kroner e ilustraciones de Encarna Aguilar, sobre la Exposición *Campo de la Muerte Nazi Alemán, KL. Auschwitz*, con una tirada inicial de 1.000 ejemplares (<https://bit.ly/3PY5dGS>).
- * Traducción y publicación de *El farmacéutico del gueto de Cracovia: Tadeusz Pankiewicz: humanismo frente a la barbarie* (2021), con la participación de los Dres. Fernando Garrido Baixauli, Enrique Giménez Lucía, José Manuel Antón Paredes y Francesc Antoni Cerdá Dimas, y una tirada inicial de 1.000 ejemplares (<https://bit.ly/3mdZEGt>).
- * Ciclo de conferencias y jornadas educativas sobre la realidad de Auschwitz (**Instituto Municipal de Cultura del Ayuntamiento de Burgos – INABE**) (<https://bit.ly/3NQ8ZAa>, <https://bit.ly/3aocPSO>) (28-29 de octubre de 2021). Celebradas en el Teatro Principal de la ciudad de Burgos, incluyeron las ponencias ‘Destino Shoah: de la conversión al exterminio’ de la antropóloga Susana Callizo, y ‘Mujeres en el Holocausto: lecciones de vida ante la muerte’, de la Dra. Sara Tapia, especialista en igualdad y de violencia contra las mujeres (857 asistentes).
- * Talleres educativos de inmersión histórico-cultural del Memorial Auschwitz Birkenau, en torno a la II Guerra Mundial y Holocausto, en el IES Bocairén e IES Ayora (**Comunitat Valenciana**, 2022) (80 estudiantes). En el marco de la **Ruta Cultural Europea Románico XXI**, de la que forma igualmente parte el **Museo**



Estatal del Memorial (2012-2022), más de 6.000 estudiantes han participado en los programas de inmersión realizados en el Memorial Auschwitz Birkenau.

III. COMISARIADOS DE NUEVAS EXPOSICIONES Y DERECHOS ADQUIRIDOS PARA EL SEGUNDO SEMESTRE DE 2022.

- * Exposición y mesa redonda *Campo de la Muerte Nazi Alemán, KL. Auschwitz* en Batería Alta de Santa Catalina (Cerro de Santa Catalina, Gijón), con el **patrocinio** de la Concejalía de Cultura y Derechos Humanos del **Ayuntamiento de Gijón (Asturias)** (agosto de 2022). Estas jornadas prevén una conferencia y mesa redonda sobre las políticas de memoria en la que participarán, entre otros, Ernestina Hanf-Boksenbaum (Responsable Jefe del Archivo Histórico del Instituto Yad Vashem en Jerusalem desde 1984) y Maria Ossolinska (Presidenta del Instituto Auschwitz Birkenau-Polonia).
- * Comisariado de la Exposición *Estalinismo y Comunismo en Polonia y los países bálticos*, con el **patrocinio** del **Gobierno de la República de Polonia**, el **Instituto Nacional de la Memoria Polonia (IPN)**, y los **Museos de la Ocupaciones de Vilnius (Lituania), Riga (Letonia) y Tallin (Estonia)**.
- * Comisariado de la Exposición *Aquí no vuelan las Mariposas*, a partir de **dibujos realizados por los niños y niñas** procedentes del Gueto Lódz (Polonia) y el Campo Nazi Alemán de Terezyn (República Checa), y **asesinados en Auschwitz**.
- * Comisariado de la Exposición *Día en el Gueto de Varsovia*, reportaje fotográfico sobre la **realidad** vivida en el **gueto de Varsovia**. Las fotografías fueron realizadas por Heinz Jost, un oficial nazi alemán quien, aterrorizado por el impacto que provocarían en el mundo o por temor a ser considerado cómplice de los hechos, las mantuvo ocultas. Esta muestra, compuesta de **más de un centenar de fotografías**, presenta la más cruda realidad sufrida en uno de los guetos de mayor extensión con más de **400.000 personas confinadas**.

Estas dos últimas **exposiciones** han sido **cedidas** por **Ernestina Hanf-Boksenbaum** promotora, curadora y comisaria, y **Responsable Jefe del Archivo Histórico del Instituto Yad Vashem en Jerusalem** desde 1984, en el que sigue colaborando.

- * Comisariado de la Exposición *El Gueto de Cracovia (1941-1943)*, a partir de fotografías del gueto de Porgórze (Cracovia), la estación previa a las deportaciones a los Campos de Concentración y Exterminio. Fondo histórico: **Fondo del Archivo del Instituto Nacional de la Memoria de Polonia**.



Vendrá a completar el programa educativo la colaboración con el **Archivo del Memorial Auschwitz Birkenau**, el **Instituto Nacional de la Memoria de Polonia**, el **Museo Judío** y el **Museo Histórico de Oswiecim**.

IV. FINALIDAD DE CREACIÓN, FINANCIACIÓN Y APOYO INSTITUCIONAL.

La Cátedra pretende constituir un vehículo estratégico para la promoción y difusión social y educativa del trabajo realizado por el INABE y la Universidad de Burgos, cuyos precedentes se encuentran en la labor desarrollada por los distintos equipos de investigación integrados en la *Red de la Diplomacia de la Memoria* (<https://www.auschwitz.online/diplomacia-de-la-memoria>), y en el convenio de colaboración entre la Universidad de Burgos y el INABE en 2021.

Igualmente, este nuevo centro de actividad educativa, de prestación de servicios y de transferencia de conocimiento se propone como núcleo canalizador de recursos económicos para el desarrollo de actividades sobre cultura y memoria democráticas en Europa y en el mundo, Derechos Humanos y proyectos de cooperación por la paz. En esta propuesta, se incluye el nombre del Instituto Nacional Auschwitz Birkenau-España, en su calidad de representante del *Memorial and Museum Auschwitz-Birkenau Former German Nazi Concentration and Extermination Camp* (<https://www.auschwitz.org/en/>), y referente en la defensa de los Derechos Humanos.

De acuerdo con los objetivos del INABE y las líneas de trabajo del área de Responsabilidad Social de la Universidad de Burgos, la actividad de la futura Cátedra de Derechos Humanos y Cultura Democrática - Instituto Nacional Auschwitz Birkenau-España se concretará en cinco líneas de acción fundamentales:

1. **Desarrollar actividades educativas**, en sus distintos niveles, etapas, ciclos, grados y modalidades de enseñanza universitaria y no universitaria, **conducentes a la promoción y divulgación de la conciencia y el recuerdo del Holocausto y las víctimas de Auschwitz Birkenau**. Estas iniciativas tendrán por objeto avanzar en la erradicación de la intolerancia y el odio en todas sus expresiones, fomentar actitudes comprometidas y socialmente responsables, e impulsar la investigación, el conocimiento y la preservación del patrimonio histórico-cultural material e inmaterial en este ámbito.
2. Promover la acción, el debate y la reflexión sobre aspectos relacionados con la ciudadanía europea y la democracia, los valores compartidos, y la historia y la cultura comunes, difundiendo los valores y los logros alcanzados, conservando la **memoria** de su **pasado** y proyectando su **futuro desde la inclusión, la pluralidad y la tolerancia**.



3. Mantener viva la **memoria** de las **víctimas del nazismo y del estalinismo**, e incrementar el conocimiento y la comprensión, por las generaciones presentes y futuras, de las causas, estrategias y metodologías que motivaron la **violación de los Derechos Humanos** más esenciales en los **campos de concentración** y otros **lugares de exterminio masivo**.
4. Difundir, a través de la edición propia y la publicación de libros y textos aquellas actividades o proyectos que redunden en beneficio de los fines previstos.
5. Coorganizar o apoyar proyectos y encuentros culturales y educativos (conferencias, cursos, seminarios, reuniones científicas, exposiciones, festivales y cualquier otra actividad de tipo social o cultural), con el apoyo de organismos que operen en áreas de actividad similares.

Las fuentes de financiación de estas líneas de acción partirán de los **patrocinios institucionales externos ya obtenidos** y, en particular, de los organismos y entidades vinculadas con las materias de educación, cultura democrática, cooperación por la paz y Derechos Humanos. En este momento, ya han sido **programadas** varias **exposiciones** que **cubren la actividad de 2022**. Asimismo, se está acordando la financiación de distintos proyectos educativos con la **Consejería de Presidencia de la Junta de Castilla León**, el **Gobierno Vasco**, la **Junta de Extremadura**, el **CSIC-Galicia**, la **Fundación Tres Culturas Andalucía**, el **Ayuntamiento de Gijón**, y el **Ministerio de Educación y Formación Profesional**. Estas instituciones han expresado su interés en su ejecución, previa creación de la Cátedra que aquí se propone, a fin de definir la participación gubernamental y la de la Universidad de Burgos para su desarrollo.

Considerando sus trayectorias en este ámbito, se propone que la dirección de la Cátedra descansa en Álvaro Enrique de Villamor y Soraluze, Cónsul Honorario de Polonia en Castilla-León y Cantabria, y Presidente Fundador del Instituto Auschwitz Birkenau en España y, por la Universidad de Burgos, en Delfín Ortega Sánchez, Profesor Titular de Universidad de Didáctica de la Historia y de las Ciencias Sociales de la Universidad de Burgos, y Director del GIR en DHISO. Se propone para la secretaría a Eduardo de Ocampo Martínez, Director de Educación y Museología del INABE, Vicepresidente de la Ruta Cultural Europea Románico XXI y Gerente de Ego Comunicación.

En caso de aprobación, la presentación pública de la Cátedra se iniciaría con la proyección del film-reportaje *Polmission. Los misterios de los pasaportes* (Jacek Papis, 2020) sobre el **rescate del pueblo judío en la Europa ocupada por la Alemania nazi**. La proyección se realizará en el marco de la **Cumbre Parlamentaria Hispano-Polaca** (8 de julio de 2022), apoyada por la **Embajada de la República de Polonia en España**, en virtud del acuerdo de licencia firmado por el **Ministerio de Asuntos Exteriores de**



UNIVERSIDAD
DE BURGOS

I n s t i t u t o
Auschwitz

Birkenau
I n s t i t u t e

Polonia con la televisión pública Telewizja Polska.

Por todo lo expuesto, en el ejercicio efectivo de la responsabilidad social de la Universidad de Burgos, es nuestra intención constituir la Cátedra de Derechos Humanos y Cultura Democrática - Instituto Nacional Auschwitz Birkenau-España. Esta propuesta ya ha sido **apoyada, de forma explícita**, por el **Ministerio de Universidades del Gobierno de España** y el **Museo Estatal Auschwitz Birkenau (Polonia)** ([cartas adjuntas](#)), avalando e incrementando así la solvencia educativa y validez institucional de este futuro órgano de actividades en defensa de los Derechos Humanos, y la promoción de la cultura democrática.

DOCUMENTACIÓN ADJUNTA

Como **documentación adjunta**, se presentan dos dossieres:

- 1) **Dossier 1:** Relativo a la actividad previa del INABE en el ámbito específico de la Cátedra propuesta.
- 2) **Dossier 2:** Información completa de las conferencias y exposiciones realizadas.

Enlace de descarga: <https://bit.ly/3xjrRC0>

El Lugar de la Memoria de Auschwitz-Birkenau, Campo de Concentración y Exterminio Nazi Alemán (1940-1945) debe servir de ejemplo y advertencia al mundo de hoy contra el antisemitismo, el racismo, la xenofobia, y cualquier forma de deshumanización y odio organizado. El conocimiento del pasado y de sus páginas oscuras ha de ser guía para el futuro de nuestro mundo.

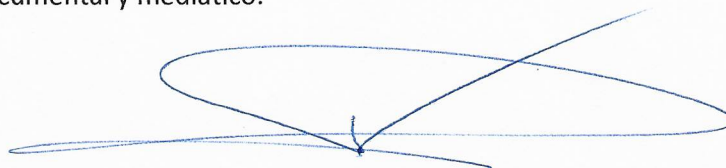
Auschwitz-Birkenau va más allá de los límites geográficos del antiguo campo nazi alemán; Ha de estar presente en la educación, en el discurso público, en la formación, en todo el mundo. Es una herramienta al servicio de la memoria histórica, pero también para formar actitudes sensibles, responsables y comprometidas con la reparación y la construcción de un mundo de valores humanos y universales.

Auschwitz-Birkenau recibe millones de visitantes al año. Aún así, es mayor el número de personas que, por distintas razones, no pueden visitar Auschwitz-Birkenau de forma directa. Entendiendo la necesidad de acercar esta magna lección histórica al mayor número de personas y comunidades de muchos países, se crea la "Red de Diplomacia de la Memoria", con el apoyo de personas de méritos acreditados.

En España, nuestro representante, Cónsul del Lugar de la Memoria Auschwitz Birkenau, don Alvaro Enrique de Villamor y Soraluze, Presidente del Instituto Nacional Auschwitz Birkenau en España. Cónsul de la República de Polonia en Burgos.

El 20 de octubre de 2021, la Universidad de Burgos (UBu) firmó un convenio de colaboración con el Instituto Nacional Auschwitz Birkenau-España, a fin de impulsar, de forma conjunta, el desarrollo de exposiciones, conferencias, cursos internacionales de verano, cursos de extensión universitaria, jornadas, simposios y otras actividades vinculadas con la promoción de la memoria democrática, y la educación de una ciudadanía crítica e inclusiva.

Consideramos que la creación de la **Cátedra de Cultura Democrática y Derechos Humanos** constituye un importante instrumento de colaboración estable entre la Universidad de Burgos y el Instituto Nacional Auschwitz Birkenau en España para el desarrollo de los proyectos mencionados. En consecuencia, la iniciativa cuenta con la aprobación y el apoyo del Museo Estatal Auschwitz Birkenau, garantizando, mediante el presente escrito, su apoyo institucional, teórico, documental y mediático.



Dr. Piotr M.A. Cywiński

Director

Museo Estatal de Auschwitz-Birkenau



*D. Delfín Ortega Sánchez
Vicerrector de Responsabilidad Social,
Cultura y Deporte de la Universidad de Burgos.*

Madrid, 07 de febrero de 2022

Estimado Vicerrector:

Acuso recibo de la carta que tanto usted como el Consul Honorario de la República de Polonia en España, Presidente del Insitituto Nacional Auschwitz Birkenau-España el señor D. Enrique de Villamor y Soraluze, me hicieron llegar hace unas semanas.

He podido estudiar la propuesta que, atendiendo a la especial relevancia social y educativa que se ha logrado tras la exposición Campo de la muerte nazi Alemán KL Auschwitz, propone la creación de una cátedra de Cultura Democrática y Derechos Humanos en la Universidad de Burgos.


Desde este ministerio somos conscientes de la importancia que tiene defensa, enseñanza y promoción de los Derechos Humanos en nuestro sistema universitario, tanto en actividades propias del trabajo académico, como de la transmisión de la memoria pública. Por lo tanto, entendemos que esta cátedra será sin duda, un espacio de trabajos en el campo de la memoria y defensa de los DDHH muy relevante para la universidad de Burgos, tanto para la comunidad universitaria como para la ciudadanía. Sirva, por tanto, la presente carta como una manifestación de apoyo del Ministerio de Universidades.

Joan Subirats Humet

ANEXO IV

Informe de actividades de la Cátedra de Derechos
Humanos y Cultura Democrática - Instituto Auschwitz
Birkenau-España

**Cátedra de Derechos Humanos
y Cultura Democrática
Universidad de Burgos
(UBU)
Instituto Nacional Auschwitz España
(INABE)**

I n s t y t u t
Auschwitz

Birkenau
I n s t i t u t e
**Red de la Diplomacia
de la Memoria**



La Cátedra de Derechos Humanos
y Cultura Democrática
Instituto Auschwitz Birkenau
España está avalada por:



**Cátedra Derechos Humanos y Cultura Democrática
Instituto Nacional Auschwitz Birkenau España**

Plaza del Rey San Fernando, 4 - 2. izda. • 09003_Burgos
+34 665 704 549 • www.auschwitz.online
secretaria-consulado@auschwitz.online



Índice

- Organización de los proyectos educativos de la Cátedra e Instituto 4
- Presentación 5

2023

- Palacio de Cultura en Bilbao, Euskalduna. Bizkaia/Vizcaya 6
- Museo del Memorial de las Víctimas del Terrorismo en Vitoria. Araba/Álava 7
- Centro Cultural de Miranda de Ebro. Burgos 8
- Ciclo de conferencias organizadas 8
- Colegio de Arquitectos Vasco-Navarro de Bilbao. Bizkaia, Vizcaya 10
- Digipen Institute of Technology Europe-Bilbao, Isla de Zorrozaurre, Bilbao
 Homenaje a las víctimas de la Guerra en Ucrania 12
 Firma del convenio entre el Digipen Institute of Technology
 Europe-Bilbao y el Instituto Auschwitz España 12
- 78 Aniversario de la Liberación de Auschwitz Birkenau 13
- Museo Chillida Lantoki de Legazpi. Gipuzkoa/ Guipúzcoa 14
- Parlamento de Cantabria. Santander 16

2022

- Ayuntamiento de Gijón. Baterías de Costa del Cerro de Santa Catalina 18
- Ponencia inaugural de la Feria de Patrimonio ARPA. Valladolid 19
- Expedición Educativa sobre la 2ª Guerra Mundial y el Holocausto
con jóvenes Liceo Francés de Bilbao. Bizkaia, Vizcaya 20
- Hermanamiento entre Gernika-Lumo (España) e Irpin (Ucrania).
 Presentación de las exposiciones “Mamá no quiero Guerra” y
 “Efectos devastadores de la guerra en el Patrimonio y las Infraestructuras
 de Ucrania” 22
- Solicitud del Ministerio de Asunto Exteriores de la República de Polonia. (MSZ) .. 24
- Firma del Acta Fundacional de la creación de la Cátedra
de Derechos Humanos y Cultura Democrática INABE-UBU 25

2021

- Instituto Nacional Auschwitz Birkenau España
 Firma del convenio marco entre el Instituto Nacional Auschwitz Birkenau
 España y la Universidad de Burgos 27
- Ciclo conferencias sobre la II Guerra Mundial y el Holocausto
Teatro Principal de Burgos 28

• Exposición Campo de la Muerte Nazi Alemán KL Auschwitz Monasterio de San Salvador de Oña. Burgos	30
2020	
• Fundación del Instituto Nacional Auschwitz Birkenau España	31
• Presentación oficial del Instituto Nacional Auschwitz Birkenau España y la exposición Campo de la Muerte Nazi Alemán KL Auschwitz	31
• Consulado del Memorial Auschwitz-Birkenau en España y Asociación APTCE	33
• Programación interrumpida por la Pandemia COVID 19	
2019	
• Exposición en Gernika. Refugio Antiaéreo de la Fábrica de Armas Astra	35
2019 a 2011	
• APTCE, origen del proyecto educativo en valores democráticos y europeos 5.000 jóvenes participantes	37
Publicaciones	39
Talleres con alumnado que visitan la exposición KL Auschwitz	40
Formación del profesorado de Secundaria y Bachillerato	41
Conferencias magistrales	42
Méritos y reconocimientos concedidos	43
Referencias en medios de comunicación digitales	
• Cátedra de Derechos Humanos y Cultura Democrática Instituto Nacional Auschwitz España-Universidad de Burgos	45
• Noticias del 75 Aniversario de la liberación de Auschwitz-Birkenau Nombramiento del Cónsul del Lugar de la Memoria para España	46
• Inauguración Exposición Auschwitz en Gernika. Gernika 1/10/2019	48
• APTCE. Relación de artículos de 2012 a 2018	51

Organización de los proyectos educativos de la Cátedra e Instituto



Presentación

Desde la creación de la Cátedra de la Universidad de Burgos en Derechos Humanos y Cultura Democrática del Instituto Nacional Auschwitz Birkenau España en julio de 2022, su labor ha sido intensa en materia de educación en derechos humanos y competencias en cultura democrática.

Desde su origen la cátedra recibió el aval del Ministerio de Universidades del Gobierno de España y del mundialmente reconocido Museo Estatal de Auschwitz Birkenau.

Más de 50.000 personas han visitado, entre el **7 de julio de 2022 al 28 de abril de 2023**, las exposiciones comisariadas por la Cátedra de Derechos Humanos y Cultura Democrática del Instituto Auschwitz Birkenau (Universidad de Burgos). Estas exposiciones han itinerado por Asturias, Cantabria, Castilla y León, La Rioja y País Vasco.

Programa de actividades y proyectos realizados

AÑO 2023

Palacio de Cultura en Bilbao, Euskalduna (Bizkaia/Vizcaya)

Del 31 de marzo al 16 de abril. 2023.

<https://www.euskalduna.eus/es/noticia/europa-80-anos-despues>

Una exposición necesaria en tiempos de guerra en Europa. La historia del gueto humano en el que la Alemania nazi encerró, torturó y asesinó al mayor número de personas judías durante el Holocausto. “Un día en el gueto de Varsovia” y el testimonio audiovisual sobre Ucrania 2023 “Borrar la nación” forman parte de la muestra conjunta **“Europa 80 años después. Varsovia ayer, hoy Ucrania”**.

La propuesta llega a Euskalduna Bilbao de la mano del Instituto Nacional Auschwitz Birkenau España (INABE) y su Cátedra de Derechos Humanos y Cultura Democrática INABE-UBU y cuenta con la colaboración de la Asociación Ucrania-Euskadi.



Presentación oficial ante los medios. Palacio Euskalduna. Bilbao. 30 de marzo de 2023.



Vista parcial de la exposición “Un día en el gueto de Varsovia” en el Hall 1 del Palacio Euskalduna.

Museo del Memorial de las Víctimas del Terrorismo en Vitoria Araba/Álava

Del 28 de marzo al 2 de julio de 2023.

<https://www.memorialvt.com/exposicion-de-auschwitz-en-el-memorial-hasta-el-2-de-julio/>

La exposición *Campo de la muerte nazi alemán KL Auschwitz* llega al Centro Memorial de las Víctimas del Terrorismo de Vitoria de la mano del Instituto Nacional Auschwitz Birkenau en España y la Cátedra de Derechos Humanos y Cultura Democrática INABE-UBU.

Ambas instituciones coinciden en lo prioritario de mantener viva la memoria de víctimas del totalitarismo como referencia que permita educar en valores democráticos y universales. Educar para una ciudadanía, conocedora de la historia, que sea capaz de seguir participando en la construcción de sólidas sociedades democráticas.



Entrada a la exposición instalada en el Memorial Víctimas del Terrorismo de Vitoria. 31 de marzo de 2023.



Vista parcial de la exposición "Campo de la muerte nazi alemán KL Auschwitz" en el Memorial Víctimas del Terrorismo.

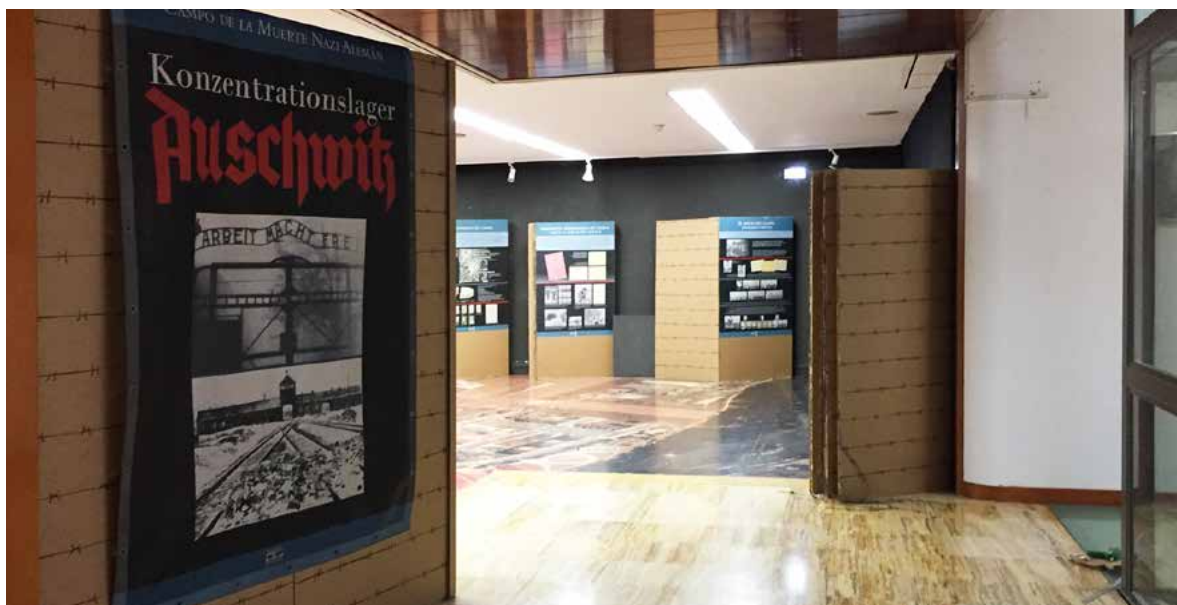
Centro Cultural de Miranda de Ebro. Burgos

Del 31 de enero al 2 de marzo de 2023.

<https://www.mirandadeebro.es/Miranda/Ciudad/Actualidad/Noticias/NewsModule/display-News/8e48f699d629c2afeb09afc7f26ec2a5/43ac73efc045395470ceeb58666cfbc5/>

La exposición *Campo de la muerte nazi alemán KL Auschwitz* llega al Centro de Cultura del Ayuntamiento de Miranda de Ebro (Burgos) de la mano de la concejalía de Memoria Democrática del Ayuntamiento de Miranda de Ebro y del Instituto Nacional Auschwitz Birkenau en España y la Cátedra de Derechos Humanos y Cultura Democrática INABE-UBU.

Ambas instituciones coinciden en lo prioritario de mantener viva la memoria de víctimas del totalitarismo como referencia que permita educar en valores democráticos y universales. Educar para una ciudadanía, conocedora de la historia, que sea capaz de seguir participando en la construcción de sólidas sociedades democráticas.



Entrada a la exposición "Campo de la muerte nazi alemán KL Auschwitz" instalada en Miranda de Ebro.

CICLO DE CONFERENCIAS ORGANIZADAS

La 2ª República de Polonia de 1918 a 1939. Polonia antes de la guerra

15 de marzo de 2023.

Conferencia impartida por Enrique de Villamor y Soraluze, cónsul de la República de Polonia en Burgos y codirector de la Cátedra de Derechos Humanos y Cultura Democrática INABE-UBU.

Campo de la muerte nazi alemán KL Auschwitz

22 de marzo de 2023.

Conferencia a cargo de Eduardo de Ocampo, director del Departamento Educación del Instituto Auschwitz Birkenau en España.

Proyectos para un paisaje de la memoria.

El concurso para el Memorial de Auschwitz Birkenau

30 de marzo de 2023.

Conferencia impartida por Darío Álvarez Álvarez, arquitecto y doctor arquitecto por la Escuela Superior de Arquitectura de Valladolid, y catedrático de Composición Arquitectónica del Departamento de Teoría de la Arquitectura y Proyectos Arquitectónicos de la Escuela Técnica Superior de la Universidad de Valladolid.



Detalle. Sala superior.



Detalle. Sala inferior.

Colegio de Arquitectos Vasco-Navarro de Bilbao. Bizkaia, Vizcaya

Del 28 de febrero al 16 de marzo de 2023.

<http://coavnbiz.org/evento/exposicion-efectos-devastadores-de-la-guerra-en-el-patrimonio-y-las-infraestructuras/#:~:text=La%20exposici%C3%B3n%20podr%C3%A1%20visitar-se%20desde,69%2D71%20%E2%80%93%20Bilbao>

La guerra de Ucrania está teniendo unos efectos devastadores sobre la población civil. Asimismo, y aun cuando en estas situaciones los daños materiales siempre son secundarios respecto a las vidas humanas, el patrimonio construido y las infraestructuras han llegado a unos límites de destrucción de dimensiones inimaginables.

La Delegación en Bizkaia del Colegio de Arquitectos Vasco-Navarro, en colaboración con las Embajadas de Ucrania y de la República de Polonia en España, presenta esta exposición oficial producida por la **Cátedra de Derechos Humanos y Cultura Democrática INABE-UBU**, dirigida a la sociedad en general y al mundo empresarial.

La exposición, a través de fotografías y dibujos, muestra al público, de manera clara y sin ambages, la injusticia de la guerra y de los efectos sobre la vida de la población civil.



Vista parcial de la exposición en el Colegio Oficial de Arquitectos Vasco-Navarro en su Sede de Bilbao.

Por otra parte, abre la puerta a la participación del mundo empresarial en la reconstrucción material y económica del país. Esta iniciativa persigue acelerar el proceso de reconstrucción del patrimonio y las infraestructuras una vez finalice la guerra, operando desde los países europeos limítrofes como Polonia, Eslovaquia, Hungría y Rumanía.

Digipen Institute of Technology Europe-Bilbao, Isla de Zorrozaurre, Bilbao (Bizkaia/Vizcaya)

- Homenaje a las víctimas de la Guerra en Ucrania.
- Firma del convenio entre el Digipen Institute of Technology Europe-Bilbao y el Instituto Auschwitz España

Día 24 de febrero de 2023.

<https://www.elmundofinanciero.com/noticia/108434/sociedad/acuerdo-entre-digipen-institute-of-technology-europe-bilbao-y-el-instituto-auschwitz-birkenau-espana.html>

Este convenio permitirá editar material didáctico educativo en Derechos Humanos y Cultura Democrática.

Este es un primer y ambicioso proyecto de colaboración que permite trabajar en la sensibilización de la ciudadanía sobre temas tan trascendentales como la guerra, la paz, el individualismo, el enfrentamiento social, la violencia, los populismos, etc. Es prioritario mantener viva la memoria de las víctimas de los totalitarismos, incrementar su conocimiento y comprensión por parte de las generaciones presentes, y apostar con entusiasmo por desarrollar nuevos y ambiciosos contenidos en los siguientes cursos académicos.

Los asistentes al acto también pudieron ver la película *Erase the Nation*, cedida por la Embajada de la República de Polonia en Madrid. Se trata de un documento desolador que muestra la destrucción y robo del patrimonio cultural ucraniano. Estas intervenciones destructivas sobre millares de edificios, museos, bibliotecas, obras de arte, libros, etc. persiguen el expolio del patrimonio y la aniquilación de la identidad cultural ucraniana.



Presentación de los alumnos de Digipen Institute of Technology Europe-Bilbao de su trabajo académico “Auschwitz” momentos antes de la firma del convenio de colaboración.

26 de enero de 2023

<http://lademiranda.com/2023/01/28/miranda-de-ebro-rindio-homenaje-a-las-victimas-de-los-totalitarismos/>

La Cátedra de Derechos Humanos y Cultura Democrática INABE-UBU participó tanto en las celebraciones y homenaje que se organizaron en el mismo Memorial en Polonia, como en los actos conmemorativos que se celebraron en el Memorial del Campo de Concentración de Miranda de Ebro.



Eduardo de Ocampo junto a la alcaldesa, Aitana Hernando y la concejala de igualdad y memoria histórica, Begoña González, rinden homenaje a las víctimas de los totalitarismos. Centro de Interpretación del Campo de Concentración de Miranda de Ebro.



Homenaje a las víctimas en el 78 Aniversario de la liberación de Auschwitz-Birkenau en los hornos crematorios y cámaras de gas de Birkenau. Delegación española: Enrique de Villamor y Soraluze, cónsul del memorial Auschwitz Birkenau y presidente del Instituto Auschwitz-Birkenau; Iñaki Gorroño y Jokin Garatea en representación del Ayuntamiento y ciudad de Gernika y Janusz Chwierut, presidente de la ciudad de Oswiecim.

Museo Chillida Lantoki de Legazpi. Gipuzkoa/ Guipúzcoa

Del 26 de enero al 24 de febrero de 2023

<https://www.legazpi.eus/es/noticias/item/7761-chillida-lantoki-exposiciones-oficiales-de-las-embajadas-de-ucrania-y-polonia>

Dos exposiciones: *Los efectos devastadores de la guerra en el patrimonio e infraestructuras de Ucrania*, comisariada por la Cátedra de Derechos Humanos y Cultura Democrática INABE-UBU y *Mamá no quiero la guerra*, muestra cedida por el Ministerio de Asuntos Exteriores de la República de Polonia.



Doble exposición: “Los efectos devastadores de la guerra en el patrimonio e infraestructuras de Ucrania” y “Mamá no quiero la guerra”.

Colaboraron el Museo Chillida Lantoki de Legazpi, Ayuntamiento de Legazpi, la Cátedra de Derechos Humanos de Derechos Humanos y Cultura Democrática INABE-UBU, y las Embajadas de la República de Polonia y de Ucrania en Madrid.

El acto fue presidido por el cónsul honorario de la República de Polonia en Castilla y León y Cantabria, Enrique de Villamor y Soraluze, Codirector de la Cátedra y presidente del Instituto Auschwitz.

La exposición sobre los efectos devastadores de la guerra ha sido producida en el departamento de Museología del Instituto Nacional Auschwitz Birkenau España, que dirige Eduardo de Ocampo (comisario), en el seno de la Cátedra de Derechos Humanos y Cultura Democrática INABE-UBU, codirigida por Delfín Ortega Sánchez, Vicerrector de Responsabilidad Social, Cultura y Deporte de la Universidad de Burgos, y Enrique de Villamor y Soraluze, cónsul honorario de la República de Polonia en Castilla y León y Cantabria, y presidente del Instituto Nacional Auschwitz Birkenau.



Entrada a la doble exposición: “Los efectos devastadores de la guerra en el patrimonio e infraestructuras de Ucrania” y “Mamá no quiero la guerra”.

Estas exposiciones buscan reflexionar sobre la situación que sobrevendrá a Ucrania después de la guerra y el impacto que esta situación tendrá en Europa, así como sensibilizar a la ciudadanía sobre la importancia de la paz en el mundo para el fortalecimiento de nuestras democracias.

Parlamento de Cantabria. Santander

Del 4 de enero al 4 de febrero de 2023

https://www.eldiario.es/cantabria/ultimas-noticias/parlamento-cantabria-acoge-exposicion-auschwitz-grita-olvido-holocausto_1_9843462.html

Exposición *Campo de la Muerte Nazi Alemán, KL Auschwitz*, instalada en el claustro del Parlamento de Cantabria.

En la inauguración participaron Enrique de Villamor y Soraluze, cónsul de Polonia en Cantabria y Castilla y León, presidente del Instituto Auschwitz-Birkenau y codirector de la Cátedra de Derechos Humanos y Cultura Democrática INABE-UBU, el comisario de la exposición Eduardo de Ocampo, director del Departamento de Educación del Instituto Auschwitz España, el vicepresidente y consejero de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte, Pablo Zuñiga, y el vicepresidente del Gobierno de Cantabria, quienes trasladaron el compromiso del Gobierno de Cantabria en la defensa y promoción de los derechos humanos.

Una vulneración de los derechos humanos por cuestiones ideológicas que reflejan las 350 imágenes que integran esta muestra.



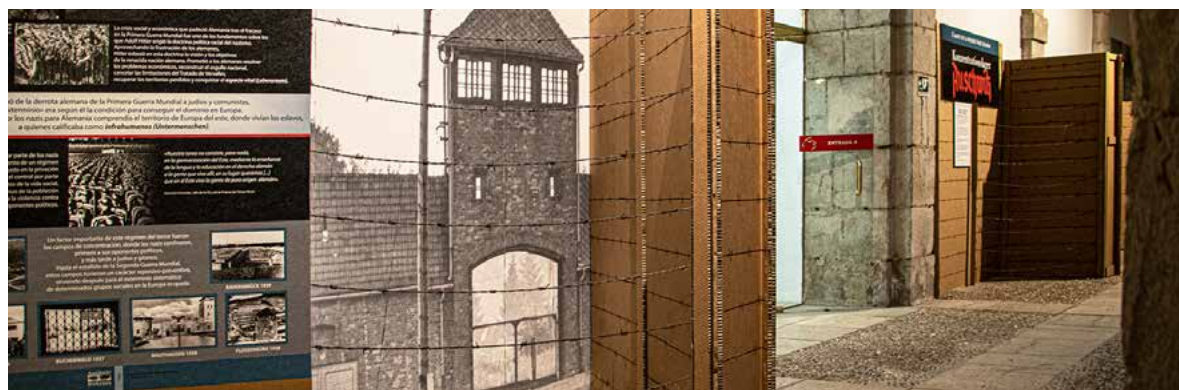
Entrada a la exposición "Campo de la muerte nazi alemán KL Auschwitz" instalada en el Parlamento de Cantabria. 4 de enero de 2023.

Zuloaga consideró esta exposición “necesaria” para conocer la verdad y promover la dignidad de las víctimas. Dijo: “Se trata de una muestra para que conozcamos la verdad, reconozcamos la historia y para no caer en el error de dar por buenos algunos discursos de odio que aún imperan en nuestros tiempos”. Entre las fotografías, ha citado la figura de Ana Frank, “que va a permitir conocer, revivir y no olvidar la historia que la tocó vivir”.

También se refirió a la obligación de los gobiernos y las instituciones de generar espacios de convivencia y reconocimiento para garantizar que los errores del pasado no se van a volver a cometer. Un compromiso en el que alineó al Ejecutivo regional a través de la Ley de Memoria Histórica y el desarrollo de su articulado.

Se celebró un homenaje en Memoria de las Víctimas del Holocausto (27 enero) y una exposición organizada por la Vicepresidencia del Gobierno de Cantabria, a través de la Dirección General de Patrimonio Cultural y Memoria Histórica, en colaboración con el Instituto Auschwitz-Birkenau España.

Esta exposición se compone de 29 paneles con más de 350 fotografías históricas e ilustraciones realizadas por los propios prisioneros de Auschwitz.



Vistas parciales de la exposición “Campo de la muerte nazi alemán KL Auschwitz”. Parlamento de Cantabria. 4 de enero de 2023.

AÑO 2022

**Ayuntamiento de Gijón.
Baterías de Costa del Cerro de Santa Catalina**

Del 5 de agosto al 15 de diciembre de 2022.

https://cdn.website-editor.net/s/869d3de85f1140c3909b5ba9c84a67f3/files/uploaded/exposicion_auschwitz_gijon_eduardo_de_ocampo_enrique_de_villamor.pdf?Expires=1684868689&Signature=Q~yNhRfTXDf0rD7DEjI9fnIj28zCJxNCy1-pgcX36ohcBHy-02FLS6t1sCELWxGVJHjlvkY4G3Lpdw

La exposición *Campo de la muerte nazi alemán KL Auschwitz* llegó a las baterías del Cerro de Santa Catalina en Gijón de la mano de la concejalía de Memoria Histórica y Cultura del Ayuntamiento de Gijón, el Instituto Nacional Auschwitz Birkenau en España y la Cátedra de Derechos Humanos y Cultura Democrática INABE-UBU.



Entrada a la exposición.



Barracón con la "Puerta del Infierno" al fondo.

Ambas instituciones coinciden en lo prioritario de mantener viva la memoria de víctimas del totalitarismo como referencia que permita educar en valores democráticos, y universales. Educar para una ciudadanía, conocedora de la historia, que sea capaz de seguir participando en la construcción de sólidas sociedades democráticas.

Ponencia inaugural de la Feria de Patrimonio ARPA Valladolid (Castilla y León)

10 de noviembre de 2022

<https://www.diariodeburgos.es/Noticia/Z95EDCC51-FCAA-BC0C-D7DAC6F-D6CC4CD19/202211/ARPA-invita-a-repensar-el-patrimonio-en-un-mundo-digital>

Este evento reunió a una treintena de expertos/as bajo la dirección de los profesores de la Universidad de Valladolid Darío Álvarez Álvarez y Miguel Ángel de la Iglesia Santamaría.

El acto comenzó con la ponencia inaugural a cargo del cónsul honorario de la República de Polonia en Castilla y León y Cantabria y **codirector de la Cátedra de Derechos Humanos y Cultura Democrática INABE-UBU, Enrique de Villamor y Soraluce**, quien habló sobre *El patrimonio en tiempos de conflicto y el Patrimonio como símbolo de identidad*, y la importancia de conservar y velar por el patrimonio en tiempos de paz



Enrique de Villamor y Soraluce durante su conferencia inaugural "El patrimonio en los momentos de conflicto". Bienal Internacional de Patrimonio ARPA. Valladolid. 10 de noviembre de 2022.

Expedición Educativa sobre la 2ª Guerra Mundial y el Holocausto con jóvenes Liceo Francés de Bilbao. Bizkaia, Vizcaya

Del 25 de octubre al 3 de noviembre de 2022

<https://www.elmundofinanciero.com/noticia/105579/analisis-y-opinion/una-expedicion-diplomatica-entre-espana-y-polonia:-a-su-cabeza-31-jovenes-vizcainos.html>

El Instituto Nacional Auschwitz Birkenau España, con la colaboración de la Ruta Cultural Europea Románico XXI y la Asociación Pro Tradición y Cultura Europea (APTCE), antecedentes de la Cátedra de Derechos Humanos y Cultura Democrática INABE-UBU, realizó una nueva expedición educativa, ya conocida en Polonia como “Embajada Cultural Juvenil Europea” y herramienta, en formato de viaje educativo, que fomenta los valores europeos desde el hermanamiento e identidad compartida en la región geográfica europea.

La Ruta Cultural Europea Románico XXI contó, en esta ocasión, con la estrecha colaboración y participación directa de las familias del alumnado de bachiller del Lycée Français de Bilbao, quienes actuaron como ‘heraldos’ y ‘embajadores’ de la iniciativa. Hicieron entrega de la carta de compromiso donde se expresa el deseo de labrar una escultura de Santa Teresa, que será sacralizada en el Convento de las Carmelitas de Ávila para, finalmente, ser enviada a Cracovia. Para ello, se cuenta con la entusiasta colaboración del Consulado de Polonia en Burgos (Castilla León y Cantabria), la Excma. Diputación Provincial de Ávila y el Convento de las Carmelitas de Ávila.



Enrique de Villamor y Eduardo de Ocampo junto con el grupo de expedicionarios en el torno del Convento de las Hermanas Carmelitas de Cracovia durante la presentación de la carta de compromiso.

La carta fue entregada y leída ante el Director del Museo Archidiecésano, Padre Andrzej Witko, y la Madre Superiora del monasterio de las Carmelitas de Cracovia, acompañada de las hermanas de clausura que integran la comunidad.

En su periplo por Polonia, la delegación juvenil tuvo la oportunidad de descubrir la historia del siglo XX en el país eslavo. Desde la I y II Guerra Mundial, al período de ocupación comunista y el período de transición a la democracia hasta la Polonia de nuestros días. Un recorrido que se inició en las montañas del Tatra, Zakopane, Oswiecim y el Campo de Concentración y Exterminio de Auschwitz Birkenau y Cracovia para culminar en Varsovia.

Todos los itinerarios de la Ruta Cultural Europea Románico XXI han sido diseñados en el marco de la excelencia de La Ruta Cultural Europea Románico XXI. Descubren la historia conectada de los pueblos de Europa desde sus orígenes hasta nuestros días (siglos IX al XXI).

En 2017, estas asociaciones, presididas por Enrique de Villamor y Soraluze y con la participación de Eduardo de Ocampo, fueron las promotoras de la plantación de un retoño del árbol de Guernica en Oswiecim, en el área de influencia de lo que fue el terrible Campo de Concentración y Exterminio de Auschwitz Birkenau, germen de lo que hoy es el Parque de la Reconciliación de las Naciones. En este espacio, crecen ya árboles procedentes de Dachau (D), Hiroshima (Japón) o Sarajevo (Bosnia y Herzegovina), Kiev (Ucrania).

En 2018, afianzó relaciones entre Polonia, Letonia y Francia (Zielona Góra –PL-, Tours –Fr-, Rundale –Lv-) en torno a la historia y el patrimonio del Príncipe de Talleyrand, cabeza de dos revoluciones, persona de confianza de más de veinte reyes, uno de los padres fundadores de Europa y político de inestimables habilidades con indiscutible influencia entre finales del siglo XVIII y principios del XIX. Entre 2019 y 2020 reunió realidades a través de sus itinerarios históricos entre Estonia, Letonia, Lituania, Polonia, Francia, Italia, España y Portugal.



Foto de familia ante la Embajada de España en Varsovia. 3 de noviembre de 2022.

Hermanamiento entre Gernika-Lumo (España) e Irpin (Ucrania). Presentación de las exposiciones “Mamá no quiero Guerra” y “Efectos devastadores de la guerra en el Patrimonio y las Infraestructuras de Ucrania”

22 de septiembre de 2022

<https://www.elmundofinanciero.com/noticia/104442/exterior/tras-la-guerra-y-durante-de-cadas-ucrania-se-enfrenta-a-la-reconstruccion-de-un-territorio-devastado-por-los-efectos-de-la-guerra-provocada-por-rusia.html>

<https://www.gov.pl/web/espana/inauguracion-de-la-exposicion-mam-no-quiero-la-guerra-en-gernika-lumo>

La exposición sobre los efectos devastadores de la guerra ha sido producida en el departamento de museología del Instituto Nacional Auschwitz Birkenau España, liderado por Eduardo de Ocampo en el seno de la Cátedra de Derechos Humanos y Cultura Democrática INABE-UBU, codirigida por Delfín Ortega Sánchez, Vicerrector de Responsabilidad Social, Cultura y Deporte de la Universidad de Burgos, y Enrique de Villamor y Soraluze, cónsul honorario de la República de Polonia en Castilla y León y Cantabria, y presidente del Instituto Nacional Auschwitz Birkenau.

Esta iniciativa nace de la necesidad de reflexionar sobre la situación que sobrevendrá a Ucrania después de la Guerra y el impacto que esta situación tendrá en Europa.



Detalle de la exposición “Efectos de la guerra en el Patrimonio de Ucrania”. Gernika. 19 de septiembre de 2022.

El cónsul de Polonia, Álvaro Enrique de Villamor y Soraluze, comunicó que el objetivo principal es potenciar el interés de las empresas por participar, en primera línea, en la reconstrucción de Ucrania, en una primera fase, desde sus territorios europeos fronterizos; crear canales de comunicación directos entre las administraciones públicas ucranianas y de los países fronterizos con las empresas europeas, a través de vehículos ágiles que permitan catalizar y gestionar la información para que las empresas interesadas puedan aportar su músculo empresarial (financiero, logístico, capital humano y de conocimiento) proyectos, etc.); y acelerar el proceso de recuperación (reconstrucción material y económica).

Se está trabajando desde distintos sectores empresariales en la creación de un clúster que integra empresas del sector de la construcción, arquitectura, ingeniería, *project management*, asesoría jurídica mercantil, relaciones internacionales, promotoras, constructoras y otras empresas del sector. Este clúster nace ya con un carácter internacional e invita a la participación de empresas españolas, polacas, ucranianas, rumanas y eslovacas en esta primera fase.

Sin duda, la reconstrucción de Ucrania se presenta como un importante reto para Europa en el que los Derechos Humanos y la Cultura Democrática son los pilares básicos para la recuperación del país, más allá de la recuperación física y material de las infraestructuras y el patrimonio.



Don Enrique de Villamor y Soraluze, Cónsul de Polonia, junto al Embajador de Ucrania y el Alcalde de Gernika, en el acto inaugural del clúster ante representantes de más de un centenar de empresas e instituciones. Gernika. 21 de septiembre de 2022.



Don Eduardo de Ocampo, Director del Departamento de Educación del Instituto Nacional Auschwitz Birkenau España, durante el acto de presentación del Clúster inaugura la exposición oficial "Mamá, no quiero la guerra". Gernika, 21 de septiembre de 2022.

Solicitud del Ministerio de Asunto Exteriores de la República de Polonia (MSZ)

22 de septiembre de 2022

Por solicitud del MSZ (ministerio asunto exteriores de la República de Polonia), el Instituto Nacional Auschwitz Birkenau España y la Cátedra de Derechos Humanos y Cultura Democrática INABE-UBU firman la cesion de los Derechos de Autor de la exposicion “Efectos devastadores de la Guerra en Ucrania en el patrimonio y las infraestructuras”, para su divulgación y difusion a traves de las plazas diplomáticas de la República de Polonia en el extranjero.



Algunos de los carteles que pueden verse en la exposición “Efectos de la guerra en el patrimonio de Ucrania”, propiedad del Instituto Nacional Auschwitz España.

Firma del Acta Fundacional de la creación de la Cátedra de Derechos Humanos y Cultura Democrática INABE-UBU

22 de septiembre de 2022

<https://www.ubu.es/noticias/una-catedra-para-construir-y-educar-en-valores-universales>

En línea con el Consejo de Europa, esta cátedra pretende sentar la construcción social y educativa de una cultura democrática, la valoración de la dignidad humana y la defensa de los Derechos Humanos.

La cátedra promueve actividades formativas y culturales para promocionar la conciencia social e iniciativas internacionales, que permitan recordar la realidad de Auschwitz y transmitirla a todos los niveles educativos y a la sociedad. La iniciativa cuenta, como puso de relevancia el rector, con el apoyo explícito del Ministerio de Universidades del Gobierno de España y del Museo Estatal Auschwitz Birkenau de Polonia.

La Cátedra es un centro de transferencia del conocimiento para la promoción del debate y la reflexión sobre Europa y la democracia, los valores compartidos, la historia y la cultura comunes, capaz de difundir los logros alcanzados y conservar la memoria del pasado, proyectando un futuro desde la sostenibilidad, la inclusión y la tolerancia.



Presentación de la Cátedra. De izquierda a derecha: Ihor Ivanchenko, Primer Secretario de la Embajada de Ucrania en España; Magdalena Grababianowska, Ministra Consejera del Departamento Político-Económico de la Embajada de la República de Polonia en España; Eduardo de Ocampo, Secretario de la Cátedra; Manuel Pérez Mateos, Rector de la Universidad de Burgos; Piotr Cywinski, Director del Museo Estatal Auschwitz Birkenau; Maria Ossolinska, Directora de la Red de la Diplomacia de la Memoria del Instituto Auschwitz Birkenau (Polonia); Delfín Ortega Sánchez, Director de la Cátedra por la Universidad de Burgos y Enrique de Villamor y Soraluze, Director de la Cátedra de Derechos Humanos y Cultura Democrática Instituto Nacional Auschwitz Birkenau España

Esta es la primera Cátedra en el mundo creada con la colaboración directa del Museo Estatal Auschwitz Birkenau, aseguró Cywinski, quien señaló que, para comprender la historia, resulta imprescindible asumir que “el contexto de los Derechos Humanos actualmente es Ucrania, donde somos testigos de crímenes de guerra que deberán ser perseguidos”.

Álvaro Enrique de Villamayor y Soraluze, Cónsul Honorario de la República de Polonia en Burgos y presidente del Instituto Nacional Auschwitz Birkenau España y codirector de la nueva Cátedra - junto con Delfín Ortega Sánchez, vicerrector de Responsabilidad Social, Cultura y Deportes de la Universidad de Burgos – agradeció a los implicados su voluntad y esfuerzo para fundar esta cátedra, “piedra angular sobre la que poder construir y educar en valores universales. La UBU es la primera universidad que se ha dado cuenta del valor de esta propuesta”.



WYDARZENIA 2022



Presentación mundial de la Cátedra de Derechos Humanos y Cultura Democrática del Instituto Nacional Auschwitz España en Universidad de Burgos (UBU). Anuario 2022 del Memorial Auschwitz-Birkenau.

La relación entre la Universidad de Burgos y el Instituto Nacional Auschwitz Birkenau España se inició en 2021 con la coorganización de la exposición “Campo de la muerte Nazi Alemán KL Auschwitz” en el Monasterio de Oña (Burgos), y el patrocinio de un ciclo de conferencias y jornadas educativas sobre la realidad de Auschwitz.



AÑO 2021

Instituto Nacional Auschwitz Birkenau España

Firma del convenio marco entre el Instituto Nacional Auschwitz Birkenau España y la Universidad de Burgos

Universidad de Burgos e Instituto Nacional Auschwitz Birkenau España

20 de octubre de 2021

<https://www.ubu.es/agenda/firma-de-un-convenio-de-colaboracion-entre-la-universidad-de-burgos-y-el-instituto-nacional-auschwitz-birkenau-espanaHjlvkY4G3Lpdw>



Firma del convenio marco entre el Instituto Nacional Auschwitz Birkenau España y la Universidad de Burgos. De izquierda a derecha: Enrique de Villamor y Soraluze, Cónsul de Polonia y Presidente del Instituto Nacional Auschwitz España y Manuel Pérez Mateos, Rector Magnífico de la Universidad de Burgos.

Ciclo conferencias sobre la II Guerra Mundial y el Holocausto Teatro Principal de Burgos

Universidad de Burgos e Instituto Nacional Auschwitz Birkenau España

Del 25 al 29 de octubre de 2021

<https://www.diariodeburgos.es/Noticia/z852e177c-fe6e-5f70-82708e0ed3b032e3/202110/Unas-jornadas-acercan-lo-sucedido-en-Auschwitz-del-25-al-29>



Presentación a los medios de comunicación en la sala de prensa del Ayuntamiento de Burgos junto a la concejala de cultura.



Teatro Principal. Burgos. Escenario de las Jornadas.



“Antes de la invasión nazi: Polonia antes de la guerra, 1918-1939”. Enrique de Villamor y Soraluce. Teatro Principal. Burgos. 25 de octubre de 2021.



“La farmacia del gueto de Cracovia”. Eduino de Ocampo. Teatro Principal. Burgos. 26 de octubre de 2021.



Clausura del ciclo de conferencias del Instituto Nacional Auschwitz en el Teatro Principal de Burgos. Delfín Ortega Sánchez, Vicerrector de la Universidad de Burgos, 29 de octubre de 2021.

Exposición Campo de la Muerte Nazi Alemán KL Auschwitz Monasterio de San Salvador de Oña. Burgos

Del 20 de mayo 2021 al 15 de enero de 2022

Colaboraron el Ministerio de Educación y Formación Profesional del Gobierno de España, la Diputación de Burgos y el Ayuntamiento de Oña.

Comisariado de la Exposición: Instituto Nacional de Auschwitz Birkenau España, a partir del material cedido por Museo Estatal Auschwitz Birkenau, el Instituto de la Memoria de Polonia (IPN), el Ayuntamiento de Oswiecim, el Museo Judío de Oswiecim y el Museo Histórico de Oswiecim.

<https://www.burgosconecta.es/provincia/inmersion-historica-terror-20210828112527-nt.html>



Visita institucional a la exposición "Campo de la muerte nazi alemán KL Auschwitz". Detalle de la sección del Barracón.

Junio 2021

El Ministerio de Educación y Formación Profesional del Gobierno de España avala el contenido educativo de la exposición **Campo de la Muerte Nazi Alemán KL Auschwitz**.

Septiembre 2021

Se nombra Comisario de la Exposición Campo de la Muerte Nazi Alemán KL Auschwitz, a Delfín Ortega Sanchez, Vicerrector de Responsabilidad Social, Cultura y Deportes de la Universidad de Burgos.

AÑO 2020

Fundación del Instituto Nacional Auschwitz Birkenau España

Agosto de 2020

El Cónsul del Lugar de la Memoria Auschwitz Birkenau para España, Enrique de Villamor, funda el Instituto Nacional Auschwitz Birkenau España como herramienta al servicio y amparo del desarrollo de la Red de la Diplomacia de la Memoria del Museo Estatal Auschwitz Birkenau.

Presentación oficial del Instituto Nacional Auschwitz Birkenau España y la exposición *Campo de la Muerte Nazi Alemán KL Auschwitz*

Logroño, La Rioja. 9 de septiembre de 2020

<https://www.elmundofinanciero.com/noticia/90188/sociedad/abre-en-espana-el-instituto-auschwitz.html>

El Cónsul del Lugar de la Memoria Auschwitz Birkenau para España, Enrique de Villamor, funda el Instituto Nacional Auschwitz Birkenau España como herramienta al servicio y amparo del desarrollo de la Red de la Diplomacia de la Memoria del Museo Estatal Auschwitz Birkenau.



De izquierda a derecha: Ángel Tellechea, Cónsul Honorario de Polonia en País Vasco, Navarra y La Rioja; Gorka Berrizbeitia, historiador y guía voluntario; Eduardo de Ocampo, director del departamento de educación del Instituto Auschwitz; Enrique de Villamor, Cónsul Honorario de Polonia en Castilla León y Cantabria; Marzenna Adamczyk, Embajadora de Polonia y el Doctor Piotr Cywinski, Director del Memorial Auschwitz.

La muestra expositiva se abrió en la sala de exposiciones del Ayuntamiento de Logroño, permaneciendo abierta al público durante una semana (aforos reducidos por COVID-19).

Participaron en la fundación del Instituto Auschwitz el director del Museo Estatal Auschwitz Birkenau, Dr. Piotr Cywinski y Maria Ossolinska, directora de la Red de la Diplomacia de la Memoria del Auschwitz Birkenau Instytut (Polonia), junto al consejero de Educación de la Rioja, la presidenta del Gobierno de la Rioja y representantes parlamentarios del Gobierno de la Rioja.

El Instituto Nacional Auschwitz Birkenau España ofrece un nutrido número de actividades, encaminadas a la construcción de valores democráticos sobre los que forjar sólidas bases para el libre desarrollo de la personalidad de los jóvenes.



“Campo de la muerte nazi alemán KL Auschwitz”. Detalle.



Vista de la exposición “Campo de la muerte nazi alemán KL Auschwitz” desde el exterior.

CONSULADO DEL MEMORIAL AUSCHWITZ BIRKENAU EN ESPAÑA y ASOCIACIÓN APTCE

El Instituto Nacional Auschwitz Birkenau en España es consecuencia de la labor desempeñada por la asociación APTCE (Asociación Pro Tradición y Cultura Europea), fundada en 2011 por Enrique de Villamor Soraluze.

<https://www.elmundofinanciero.com/noticia/67707/sociedad/aptce-da-vida-al-premio-renacimiento.html>

Los **objetivos de APTCE** son la apuesta por los valores de una Europa unida, democrática, cohesionada, defensora de los derechos e identidad histórica de sus pueblos, cercana y practicable, al servicio de los territorios y de su sociedad civil europea y, especialmente, de su población juvenil, valor de presente y motor de futuro, claramente crítica contra los totalitarismos y los populismos.

APTCE pone así en marcha un proyecto de intercambios, donde los jóvenes son los protagonistas en un proyecto de construcción de identidad europea común. En 2020 se programaron expediciones educativas (viajes de memoria europeos) para más de 1.500 jóvenes pero dada la emergencia sanitaria mundial, debieron ser cancelados.

PROGRAMACIÓN INTERRUMPIDA POR LA PANDEMIA COVID-19



En esta imagen, nuestros jóvenes expedicionarios-embajadores se reúnen con el Gobernador de Maloploska, Cracovia. Alumnado del colegio Verdemar de Santander.

El 26 de enero de 2020, Enrique de Villamor y Soraluze es nombrado **Cónsul del Memorial Auschwitz Birkenau en España** por el Museo Estatal Auschwitz Birkenau, en el 75 aniversario de la Liberación de Auschwitz.

El nombramiento se produce en el marco de la presentación ante los medios internacionales de la Red de la Diplomacia de la Memoria y los dos primeros cónsules en España y EEUU.

Entre agosto y septiembre de 2020 se funda el **Instituto Nacional Auschwitz Birkenau en España**.

<https://www.elmundofinanciero.com/noticia/86071/sociedad/auschwitz-nombra-un-consult-para-espana.html>

El proyecto de la “Diplomacia de la Memoria”, dirigido por Maria Ossolinska, tiene por objetivo construir una red de instituciones y personas involucradas en el mundo en la difusión y desarrollo de programas que tengan como fin la educación en valores humanos y democráticos (perspectivas didácticas de la enseñanza del Holocausto a partir de los valores humanos), y el desarrollo de proyectos que promuevan las actitudes responsables, tolerantes y sensibles hacia el bien social.



Nombramiento de los dos primeros cónsules del Lugar de la Memoria de Auschwitz Birkenau. Director del Museo Estatal Auschwitz Birkenau; Maria Ossolinska, Directora de la Red de la Diplomacia de la Memoria del Instituto de Auschwitz Birkenau; Enrique de Villamor, cónsul para España y la Doctora Maria Zalewska, cónsul para EEUU. Acto celebrado durante las jornadas de conmemoración del 75 aniversario de la Liberación del Campo de Concentración y Exterminio Auschwitz Birkenau.

AÑO 2019

19.900 personas visitan la exposición **Auschwitz en Gernika**. Entre el público, destacan los centros de educación secundaria y bachillerato procedentes de Bizkaia/Vizcaya, Gipuzkoa/Guipúzcoa, Araba/Álava y Francia (País Vasco francés).

Exposición en Gernika Refugio Antiaéreo de la Fábrica de Armas Astra

De octubre 2019 a marzo 2020. Interrumpida por el COVID-19

<https://www.elmundofinanciero.com/noticia/83946/sociedad/guernica-acoge-una-exposicion-sobre-auschwitz.html>



Detalle.



Marzena Adamczyk, Embajadora de Polonia y el Doctor don Piotr Cywinski, director del Memorial Auschwitz, en la inauguración de la exposición. Gernika.



"Campo de la muerte nazi alemán KL Auschwitz" en el refugio antiaéreo "Astra". Detalle.

En 2019, 1.200 jóvenes recorren los itinerarios de la Ruta Cultural Europea Románico XXI, participando en la construcción del primer Itinerario Memoria Histórica Europea Contemporánea (Estonia, Letonia, Lituania, Polonia, Alemania, Italia, Francia, España y Portugal).



Jóvenes expedicionarios atienden las explicaciones antes de entrar la “Fábrica de Oskar Schindler”. Cracovia.



Alumnos expedicionarios de la Universidad de Deusto con el Vicerector de la Universidad de Vilnius. Lituania.



Alumnos expedicionarios de Ruta Cultural Europea Románico XXI en los Montes del Tatra. Zakopane. Polonia.

AÑOS 2019 A 2011

Más de 5.000 jóvenes visitan los campos de concentración y exterminio de Auschwitz Birkenau y recorren los itinerarios de la II Guerra Mundial. (Estonia, Letonia, Lituania, Polonia, Alemania, Italia, Francia, España y Portugal).

APTCE, origen del proyecto educativo en valores democráticos y europeos

La Asociación APTCE (Asociación Pro Tradición y Cultura Europea) fue fundada en 2011. Es responsable de la construcción de la Ruta Cultural Europea Románico XXI, herramienta al servicio del hermanamiento de los territorios europeos, que fomenta la identidad europea, los valores democráticos y el pensamiento crítico en los y las jóvenes.

<https://www.deia.eus/bizkaia/2017/07/10/embajadores-vizcainos-nacidos-bachiller-4938471.html>

Uno de los hitos más importantes de la asociación APTCE, y su Ruta Cultural Europea de la Memoria Histórica Contemporánea Románico XXI, fue el hermanamiento de Gernika-Lumo y Oswiecim.



Firma del acuerdo, en la Casa de Juntas de Gernika, para la plantación de un retoño del Árbol de Gernika en los terrenos del Campo de Concentración y Exterminio de Auschwitz. De izquierda a derecha: Eduardo de Ocampo; Ana Otaduy, Presidenta de Juntas Generales de Gernika; Janusz Chwierut, Alcalde de Oswiecim; Marek Tarnowski, Jefe de la Sección Internacional del Ayuntamiento de Oswiecim; Enrique de Villamor y Soraluze, Cónsul de Polonia y José María Gorroño, Alcalde de Gernika.

Este acontecimiento fue sellado con la plantación de un retoño del Árbol de Gernika en el área de influencia del que fue el Campo de Concentración y Exterminio de Auschwitz.

Participaron en el acto el Embajador de España en Varsovia, Agustín Núñez Martínez y su Consejero de Educación; el Gobierno del País Vasco, encabezado por el Lehendakari Íñigo Urkullu y la Presidenta de Juntas Generales de Bizkaia, Ana Otaduy.



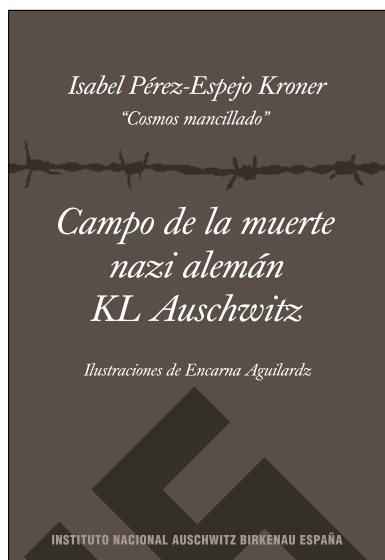
Momento de la plantación del retoño del Árbol de Gernika en los terrenos de Auschwitz.

También participaron numerosas personalidades del mundo cultural, como el Presidente de la Real Sociedad Vascongada de Amigos del País; la Fundación Ignazio de Zuloaga, Castillo de Pedraza, Segovia; 350 jóvenes españoles y 350 jóvenes polacos.

Hoy, en ese lugar, se han plantado árboles de la paz como el de Hiroshima, Japón; Dachau Alemaniay Kiev, Ucrania. Les seguirán Sarajevo y muchos otros más en los próximos años.



Foto de familia tras el acto de plantación del retoño del Árbol de Gernika en Auschwitz.



PUBLICACIONES

Campo de la muerte nazi alemán KL Auschwitz "Cosmos mancillado"

2021

Extrordinario poemario de la autora Isabel Perez-Espejo sobre los contenidos de la exposición oficial "Campo de la muerte nazi alemán KL Auschwitz". Ilustrado, poema a poema, por la artista Encarna Aguilar.



Campo de la muerte nazi alemán KL Auschwitz

2020

Cuadernillo interactivo para trabajar y reflexionar con el alumnado, y sus familias, los temas más significativos del campo de concentración y exterminio Auschwitz.



La farmacia del gueto de Cracovia

2020

Primera publicación en castellano de un texto aparecido poco después de la II Guerra Mundial y que es fundamental en la historia del Holocausto.

TALLERES CON ALUMNADO QUE VISITAN LA EXPOSICIÓN KL AUSCHWITZ

Miles de jóvenes han experimentado los talleres que acompañan a la exposición “Campo de la muerte nazi alemán KL Auschwitz”. Son muy significativos y simbólicos y despiertan el interés del profesorado.



Taller “1928”.



Taller “El transporte”.



Taller “La Selección”.

FORMACIÓN DEL PROFESORADO SECUNDARIA Y BACHILLERATO

El Instituto Auschwitz España y Cátedra de Derechos HUmanos y Cultura Democrática del Instituto Auschwitz ofrecen la posibilidad de profundizar los conocimientos del profesorado de Secundaria y Bachillerato en Auschwitz y el Holocausto.

Además del interés que ofrecen al profesorado, motivado en tener mayores conocimientos para transmitir a su alumnado, aportan valor curricular para su promoción profesional.



Formación de profesorado en Alicante.



Formación de profesorado en Valencia.

CONFERENCIAS MAGISTRALES

Conferencias que ofrecen interés a universitarios, público general y medios de comunicación.

Los protagonistas de las mismas son seleccionadas por su alto valor humano y testimonial. Durante su estancia entre nosotros celebramos entrevistas con autoridades, personalidades, etc. aumentando el interés en los medios de comunicación.



Marian Turski, miembro de la resistencia polaca AK, superviviente de Auschwitz y de dos Marchas de la Muerte, escritor y conferenciante, ofrece su conferencia "¿Por qué tan tarde?" en la Universidad de Deusto, Bilbao, invitado por la "Ruta Cultural Europea Románico XXI" y presentado por el Doctor en Teología por la Universidad de Deusto, Galo Bilbao Alberdi.



Conferencia del Doctor Piort Cywinski, director del Memorial Auschwitz en Polonia, durante su conferencia en los actos de la presentación del Instituto Nacional Auschwitz en Logroño. Participan la Presidenta del Gobierno de Logroño y los Diputados de todo el arco parlamentario del Gobierno de La Rioja. De izquierda a derecha: Maria Ossolinska, Directora de la Red de la Diplomacia de la Memoria del Instituto de Auschwitz Birkenau; Enrique de Villamor, cónsul para España y el Doctor Piort Cywinski

Méritos y reconocimientos concedidos a miembros de:

- Cátedra de Derechos Humanos y Cultura Democrática INABE-UBU.
- Instituto Nacional Auschwitz Birkenau en España.
- Ruta Cultural de la Memoria Histórica Europea Románico XXI.
- Asociación APTCE (Asociación Pro Tradición y Cultura Europea).

Álvaro Enrique de Villamor y Soraluze

Codirector de la Cátedra de Derechos Humanos INABE-UBU

Presidente fundador Instituto Nacional Auschwitz Birkenau en España

Cónsul Honorario del Memorial Auschwitz Birkenau

Presidente fundador Ruta Cultural de la Memoria Histórica Europea Románico XXI

Presidente fundador APTCE, (Asociación Pro Tradición y Cultura Europea).

2023 Cruz de Plata de la Región de Malopolska.

(Presidente Región de Malopolska).

2021 Cónsul Honorario de la República de Polonia en Burgos con jurisdicción en Castilla León y Cantabria.

2020 Cónsul Honorario del Lugar de la Memoria de Auschwitz Birkenau en España, Red Mundial de la Diplomacia de la Memoria del Instituto Auschwitz Birkenau, por el Director del Museo Estatal Auschwitz Birkenau y Presidente de la Fundación Auschwitz Birkenau, y la Directora de la Red de la Diplomacia de la Memoria y Presidenta del Instituto Auschwitz Birkenau (Polonia).

2019 Medalla de la Memoria de la Independencia de Polonia, Niezalezny Zwiazek Harcerstwa im. Héroes de Monte Casino de la 2a Guerra Mundial.

2018 Gran Cruz de la Orden Militar de San Sebastián, Orden de la Flecha (Portugal).

2018 Cruz de Caballero de la Orden al Mérito Nacional de la República de Polonia (Presidente de la República de Polonia).

2017 Medalla de Plata de la Orden Militar de San Sebastián, Orden de la Flecha. (Portugal).

2016 Firma en el Libro de Honor del Parlamento de Vizcaya en Guernica.

2015 Medalla al Mérito por los Servicios prestados a la SZZAK.

(SZZAK, Organización Mundial de Combatientes del Ejército de la Resistencia Polonia AK en la 2a Guerra Mundial, Warszawa).

Conferencia del Doctor Piort Cywinski, director del Memorial Auschwitz en Polonia, durante su conferencia en los actos de la presentación del Instituto Nacional Auschwitz en Logroño. Participan la Presidenta del Gobierno de Logroño y los Diputados de todo el arco parlamentario del Gobierno de La Rioja. De izquierda a derecha: Maria Ossolinska, Directora de la Red de la Diplomacia de la Memoria del Instituto de Auschwitz Birkenau; Enrique de Villamor, cónsul para España y el Doctor Piort Cywinski

- 2015 Cruz al Mérito de la Fundación im. Tadeusz Kosciuszko.
- 2015 Cruz Militar de los Defensores de Wolyn 1939-1944.
(Krzyz Obronców Wolynia (1939-1944).
- 2015 Medalla al Mérito Nacional de la Cultura Polaca.**
(Ministerio de la Cultura y Patrimonio de la República de Polonia).
- 2014 Collar de Honor del Instituto Histórico Joao VI de Portugal.
- 2012 Comendador de la Orden Militar de San Sebastián, Orden de la Flecha (Portugal).

Eduardo de Ocampo Martínez

Secretario de la Cátedra de Derechos Humanos INABE-UBU.

Director Educación y Museología Instituto Nacional Auschwitz Birkenau en España.

Vicepresidente Ruta Cultural de la Memoria Histórica Europea Románico XXI.

Director Relaciones Institucionales APTCE (Asociación Pro Tradición y Cultura Europea).

- 2022 Cruz Militar de los Defensores de Wolyn 1939-1944.
(Krzyz Obronców Wolynia 1939-1944).
- 2018 Cruz de Caballero de la Orden al Mérito Nacional de la República de Polonia.**
(Presidente de la República de Polonia).
- 2016 Firma en el Libro de Honor del Parlamento de Vizcaya en Guernica.
- 2015 Caballero de la Orden Militar de San Sebastián, Orden de la Flecha (Portugal).

Referencias en medios de comunicación digitales

Cátedra de Derechos Humanos y Cultura Democrática

Instituto Nacional Auschwitz España-Universidad de Burgos

Una cátedra para construir y educar en valores universales

<https://www.ubu.es/noticias/una-catedra-para-construir-y-educar-en-valores-universales>

Cátedra de la Universidad de Burgos sobre Derechos Humanos del Instituto Auschwitz

<https://elcorreodeburgos.elmundo.es/articulo/burgos/ubu-lanza-primera-catedra-mundo-derechos-humanos-cultura-democratica-auschwitz/20220919190534404870.html>

Nace la Cátedra de Derechos Humanos del Instituto Nacional Auschwitz Birkenau para asentar “la construcción social y educativa de una cultura democrática”

<https://www.larazon.es/castilla-y-leon/20220923/santjydzbjbu5p7nk6xbx5m6ou.html>

Nace una Cátedra para promover la cultura democrática

https://www.diariodeburgos.es/amp/noticia/zfd6bbb25-b960-7caa-4523059cf5eb1d38/202209/nace-una-catedra-para-promover-la-cultura-democratica?utm_source=www.diariodeburgos.es&utm_medium=whatsapp

Acta Fundacional de la Cátedra de Derechos Humanos y Cultura Democrática del Instituto Auschwitz

<https://www.youtube.com/watch?v=U2p9h1TuVIk>

La UBU pone en marcha la Cátedra de Derechos Humanos del Instituto Nacional Auschwitz Birkenau

<https://www.burgosconecta.es/burgos/universidad/pone-marcha-catedra-20220922191138-nt.html>

«Rusia está cometiendo un auténtico crimen contra la humanidad en Ucrania»

<https://www.elcomercio.es/gijon/rusia-cometiendo-autentico-20220924003257-ntvo.html>

Sin olvido para el horror nazi: los niños gijoneses visitarán la exposición del Cerro sobre Auschwitz

<https://www.lne.es/gijon/2022/09/24/olvido-horror-nazi-75832343.html>

---Tras la Guerra y durante décadas Ucrania se enfrenta a la reconstrucción de un territorio devastado por los efectos de la Guerra provocada por Rusia

<https://www.elmundofinanciero.com/noticia/104442/externo/tras-la-guerra-y-durante-decadas-ucrania-se-enfrenta-a-la-reconstruccion-de-un-territorio-devastado-por-los-efectos-de-la-guerra-provocada-por-rusia.html>

W hiszpańskim Burgos powstała pierwsza katedra uniwersytecka tworzona we współpracy z Muzeum Auschwitz

<https://www.auschwitz.org/muzeum/aktualnosci/w-hiszpanskim-burgos-powstala-pierwsza-katedra-uniwersytecka-tworzona-we-wspolpracy-z-muzeum-auschwitz,2342.html>

Inauguracja Katedry Praw Człowieka i Kultury Demokratycznej Narodowego Instytutu Auschwitz – Birkenau na Uniwersytecie w Burgos oraz pokaz filmu „Polmission, Tajemnice paszportów”

<https://www.gov.pl/web/hispania/inauguracja-katedry-praw-czlowieka-i-kultury-demokratycznej-narodowego-instytutu-auschwitz--birkenau-na-uniwersytecie-w-burgos-oraz-pokaz-filmu-polmission-tajemnice-paszportow>

Powstała pierwsza katedra uniwersytecka we współpracy z Muzeum Auschwitz”

<https://krakow.tvp.pl/62927582/powstala-pierwsza-katedra-uniwersytecka-we-wspolpracy-z-muzeum-auschwitz>

W Burgos powstała pierwsza katedra uniwersytecka tworzona we współpracy z Muzeum Auschwitz

<https://muzeon.pl/w-burgos-powstala-pierwsza-katedra-uniwersytecka-tworzona-we-wspolpracy-z-muzeum-auschwitz/>

W Burgos powstała pierwsza katedra uniwersytecka tworzona we współpracy z Muzeum Auschwitz

<https://muzeon.pl/w-burgos-powstala-pierwsza-katedra-uniwersytecka-tworzona-we-wspolpracy-z-muzeum-auschwitz/>

Noticias del 75 Aniversario de la liberación de Auschwitz-Birkenau

Nombramiento del Cónsul del Lugar de la Memoria para España

Nombrados los primeros Cónsules Honorarios de la Red de Diplomacia Memorial del Museo de Auschwitz

<https://www.auschwitz.org/muzeum/aktualnosci/powolano-pierwszych-konsulow-honorowych-sieci-dyplomacji-pamieci-muzeum-auschwitz,2115.html>

Press briefing and handing in appointments for honorary consul Auschwitz Memorial / Muzeum

<https://www.youtube.com/watch?v=ETLZWsiN2yw&t=1347s>

Piotr Cywiński: más de 200 ex presos acudirán al aniversario de la liberación de Auschwitz

<https://www.portalsamorzadowy.pl/polityka-i-spoleczenstwo/piotr-cywinski-ponad-200-bylych-wiezniow-przyjedzie-na-rocznice-wyzwolenia-auschwitz,148573.html>

El Museo de Auschwitz nombró cónsules honorarios del Memorial. “Vivimos en un mundo egocéntrico”

<https://krakow.wyborcza.pl/krakow/7,44425,25634782,muzeum-auschwitz-powolalo-konsulow-honorowych-miejsc-pamieci.html>

Oświęcim: hoy es la celebración del 75 aniversario de la liberación del campo de Auschwitz-Birkenau

<https://www.niedziela.pl/artukul/48948/Oswiecim-dzis-obchody-75-rocznicy>

Memorial Memoria 2019

<https://prchiz.pl/storage/app/uploads/public/5db/54e/5dbbec54ec993498705892.pdf>

Hoy es la celebración del 75 aniversario de la liberación del campo de Auschwitz-Birkenau

<https://www.ekai.pl/dzis-obchody-75-rocznicy-wyzwolenia-oboazu-auschwitz-birkenau/>

Ex presos acudirán al aniversario de la liberación de Auschwitz

<https://krakow.tvp.pl/46366610/byli-wiezniowie-przyjada-na-rocznice-wyzwolenia-auschwitz>

P. Cywiński: más de 200 ex prisioneros vendrán a celebrar el 75 aniversario de la liberación de Auschwitz

<https://dzieje.pl/aktualnosci/p-cywinski-ponad-200-bylych-wiezniow-przyjedzie-na-obchody-75-rocznicy-wyzwolenia>

Cywiński: más de 200 ex prisioneros acudirán al aniversario de la liberación de Auschwitz

<https://deon.pl/swiat/cywinski-ponad-200-b-wiezniow-przyjedzie-na-rocznice-wyzwolenia-auschwitz,735534>

Aniversario de la liberación de Auschwitz. Más de 200 ex presos participarán en las celebraciones

<https://www.rmfm24.pl/fakty/polska/news-rocznica-wyzwolenia-auschwitz-w-obchodach-wezmiem-udzial-ponad-200-jezdzacych-ze-wszystkich-krajow-ktore-odpowiedzialne-sa-za-klonowienie>

Auschwitz nombra un Cónsul para España

<https://www.elmundofinanciero.com/noticia/86071/sociedad/auschwitz-nombra-un-consul-para-espana.html>

Que nunca más la humanidad caiga en un error semejante

<https://newseuropa.es/wp-content/uploads/2020/01/GLaRazonI-16.jpg>

Los Reyes Felipe y Letizia visitan Auschwitz en el 75 aniversario de su liberación

<http://www.rtve.es/television/20200128/reyes-felipe-letizia-visitan-auschwitz-75-aniversario-su-liberacion/1997093.shtml>

Una asociación española ayuda a Auschwitz a dar a conocer su historia

<https://www.lavanguardia.com/cultura/20200127/473159240148/una-asociacion-espanola-ayuda-a-auschwitz-a-dar-a-conocer-su-historia.html>

Los últimos supervivientes de Auschwitz claman por que su memoria no caiga en el olvido

https://elpais.com/internacional/2020/01/26/actualidad/1580061070_048646.html

Una asociación española ayuda a Auschwitz a dar a conocer su historia

<https://www.diariolibre.com/actualidad/internacional/una-asociacion-espanola-ayuda-a-auschwitz-a-dar-a-conocer-su-historia-CG16675025>

Los Reyes, tras visitar Auschwitz: «Que nunca más la Humanidad caiga en un horror semejante»

https://www.abc.es/espana/casa-real/abci-reyes-tras-visitar-auschwitz-nunca-mas-humanidad-caiga-semejante-horror-202001271551_noticia.html

Los Reyes visitan el campo de exterminio de Auschwitz

https://www.abc.es/sociedad/abci-reyes-visitan-campo-exterminio-auschwitz-202001271635_video.html

5.000 lagun inguru igaro dira Gernikako Auschwitzetik

<https://www.elcorreo.com/bizkaia/costa/5000-lagun-inguru-20200128202411-nt.html>

Los últimos supervivientes de Auschwitz claman por que su memoria no caiga en el olvido

<https://www.informeraxen.es/los-ultimos-supervivientes-de-auschwitz-claman-por-que-su-memoria-no-caiga-en-el-olvido/>

Los Reyes de España en Auschwitz: “La Humanidad no puede caer en tal horror de nuevo”

<https://www.elmundo.es/internacional/2020/01/27/5e2f10aefdddf0ab8b460b.html>

Felipe VI y Letizia homenajean en Auschwitz a las víctimas del Holocausto

https://www.lespanol.com/corazon/casas-reales/20200127/felipe-vi-letizia-homenajean-auschwitz-victimas-holocausto/462954437_0.html

Los Reyes, en el 75 aniversario de la liberación de Auschwitz: “Que la humanidad no vuelva a caer en un horror así”

<https://www.europapress.es/nacional/noticia-reyes-75-aniversario-liberacion-auschwitz-humanidad-no-vuelva-caer-horror-asi-20200127182244.html>

Don Felipe y doña Letizia, en Polonia para conmemorar el 75º aniversario de Auschwitz

https://www.vanitatis.elconfidencial.com/casas-reales/2020-01-27/reyes-felipe-letizia-75-aniversario-liberacion-auschwitz_2429508/

“Que nunca más la humanidad caiga en un error semejante”

<https://newseuropa.es/portada-del-diario-la-razon-del-dia-28-01-2020/>

Los reyes de España homenajan en Auschwitz a las víctimas del Holocausto

<https://www.eldiariomontanes.es/nacional/reyes-espana-homenajan-20200127161900-ntrc.html>

Los reyes de España homenajan en Auschwitz a las víctimas del Holocausto

<https://atalayar.com/content/los-reyes-de-espa%C3%B1a-homenajan-en-auschwitz-las-v%C3%ADctimas-del-holocausto>

Los Reyes visitan por primera vez Auschwitz

<https://www.larazon.es/internacional/20200127/nfu7gnjahfanojxhrsds63qpi.html>

Los Reyes visitan el campo de exterminio de Auschwitz

<https://www.elcorreo.com/sociedad/reyes-visitan-campo-exterminio-6126876454001-20200127152520-vi.html>

Los Reyes coronan en Auschwitz la conmemoración del Holocausto en España

<https://thediplomatinspain.com/2020/01/los-reyes-coronan-en-auschwitz-la-conmemoracion-del-holocausto-en-espana/>

Objetivo Bizkaia 15.01.2020

<https://www.youtube.com/watch?v=kx0pMvanmRo&t=3084s>

Inauguración Exposición Auschwitz en Gernika

Gernika 1/10/2019

Gernika acogerá una exposición inédita sobre el “Campo de la Muerte Nazi Alemán, Komzertrationslager Auschwitz”

<https://www.europapress.es/euskadi/noticia-gernika-acogera-exposicion-inedita-campo-muerte-nazi-aleman-komzertrationslager-auschwitz-20190923183625.html>

Gernika acogerá una exposición inédita sobre el “Campo de la Muerte Nazi Alemán, Komzertrationslager Auschwitz”

<https://www.lavanguardia.com/local/paisvasco/20190923/47586868620/gernika-acogera-una-exposicion-inedita-sobre-el-campo-de-la-muerte-nazi-aleman-komzertrationslager-auschwitz.html>

Naiz

https://www.naiz.eus/es/suscripcion/entrar?return_path=https%3A%2F%2Fwww.naiz.eus%2Fes%2Finfo%2Fnoticia%2F20191001%2Fel-horror-de-auschwitz-a-la-vista-en-un-refugio-antiaereo-de-gernika

Gernika inaugura una exposición con imágenes y documentos que “salen por primera vez” de Auschwitz

<https://www.europapress.es/euskadi/noticia-gernika-inaugura-exposicion-imagenes-documentos-salen-primer-vez-auschwitz-20191001142053.html>

Gernika acogerá una exposición inédita sobre el “Campo de la Muerte Nazi Alemán, Komzertrationslager Auschwitz”

https://www.eldiario.es/euskadi/euskadi/gernika-muerte-aleman-komzertrationslager-auschwitz_1_1344068.html

Guernica acoge una exposición sobre Auschwitz

<https://www.elmundofinanciero.com/noticia/83946/sociedad/guernica-acoge-una-exposicion-sobre-auschwitz.html>

Gernika, centro de estudio del holocausto en el 75 aniversario de la liberación de los Campos de Concentración y Exterminio en Europa

https://www.gernika-lumo.eus/es-es/noticias/paginas/20190924_gernikacentrodeestudiodelholocaustoenel75aniversariodelaliberaciondeloscampodeconcentracionyexterminioeneuropa.aspx

La ‘fábrica de la muerte’ nazi asoma desde el refugio de Astra

<https://www.elcorreo.com/bizkaia/costa/fabrica-muerte-nazi-20191002200924-nt.html>

Gernika acoge una exposición sobre la «fábrica de la muerte» nazi

<https://www.naiz.eus/es/info/noticia/20190929/gernika-acoge-una-exposicion-sobre-la-fabrica-de-la-muerte-nazi>

Inaugurada en Gernika una exposición del Museo Estatal Auschwitz de Polonia

<https://www.lavanguardia.com/politica/20191001/47762548498/inaugurada-en-gernika-una-exposicion-del-museo-estatal-auschwitz-de-polonia.html>

El Confidencial Gernika-uschwitz

https://www.elconfidencial.com/multimedia/fotos/espana/2020-05-18/istock_2599739/

Inaugurada en Gernika una exposición del Museo Estatal Auschwitz de Polonia

https://www.cope.es/actualidad/espana/noticias/inaugurada-gernika-una-exposicion-del-museo-estatal-auschwitz-polonia-20191001_510374

Exposición educativa sobre Auschwitz en el Refugio Antiaéreo Astra en Gernika

https://www.ivoox.com/exposicion-educativa-sobre-auschwitz-refugio-antiaereo-audios-mp3_rf_41856826_1.html

La exposición «Campo de la Muerte Nazi Alemán, Komzertrationslager Auschwitz»

<https://www.radiosefarad.com/la-exposicion-campo-de-la-muerte-nazi-aleman-komzertrationslager-auschwitz/>

Auschwitz, heriotza eremu nazia´ erakusketea zabalik

<https://bizkaiairratia.eus/albisteak/ikusi/%60Auschwitz%2C+heriotza+eremu+nazia%C2%B4+erakusketea+zabalik/7337>

Gernika acogerá una exposición inédita sobre el “Campo de la Muerte Nazi Alemán, Komzertrationslager Auschwitz”

<https://www.20minutos.es/noticia/3774520/0/gernika-acogera-exposicion-inedita-sobre-campo-muerte-nazi-aleman-komzertrationslager-auschwitz/>

El horror del holocausto llega a Gernika

<https://www.elcorreo.com/bizkaia/costa/horror-holocausto-llega-20190924205128-nt.html>

Gernika inaugura una exposición con imágenes y documentos que “salen por primera vez” de Auschwitz

https://www.eldiario.es/euskadi/euskadi/gernika-inaugura-exposicion-documentos-auschwitz_1_1333665.html

LA CARA DE «LA FÁBRICA DE LA MUERTE», EN EL REFUGIO ANTIAÉREO DE ASTRA

https://www.naiz.eus/es/hemeroteca/gara/editions/2019-10-02/hemeroteca_articles/la-cara-de-la-fabrica-de-la-muerte-en-el-refugio-antiaereo-de-astra

Exposición Auschwitz en Gernika

<https://www.naiz.eus/es/hemeroteca/gara/categories/exposicion-sobre-auschwitz-en-gernika>

Inaugurada la exposición exposición “Campo de la Muerte Nazi Alemán, Komzertrationslager Auschwitz”

https://www.gernika-lumo.eus/es-es/noticias/paginas/20191001_inaugurada-la-exposicion-exposicion-campo-de-la-muertena-ziale-mankomzertrationslagerauschwitz.aspx

Inauguración exposición sobre el campo de concentración de Auschwitz en el refugio antiaéreo de ‘Astra’

<https://www.euskalkultura.eus/espanol/agenda/inauguracion-exposicion-sobre-el-campo-de-concentracion-de-auschwitz-en-el-refugio-antiaereo-de-astra>

Auschwitzeko kontzentrazio esparruari buruzko erakusketa hartuko du Astrako bunkerrak

<https://busturialdea.hitza.eus/2019/09/23/auschwitzeko-kontzentrazio-esparruari-buruzko-erakusketa-hartuko-du-astrako-bunkerrak/>

Konzentrationslager Auschwitz

<https://www.youtube.com/watch?v=wES4NvpX4Fc>

Se ha inaugurado en Guernica una exposición sobre la historia del campo de Auschwitz. “Es nuestra muestra de respeto”

<https://www.deia.eus/bizkaia/2019/05/08/exposicion-auschwitz-holocausto-inicia-recorrido-4783797.html>

La historia del campo alemán de Auschwitz es objeto de una exposición en Guernica

<https://krakow.tvp.pl/44651173/historia-niemieckiego-obozu-auschwitz-tematem-wystawy-w-guernice>

Exposición sobre Auschwitz en Guernica. La exposición muestra la historia del campo alemán, el terror del ocupante en Polonia y los orígenes del nazismo

<https://gazetakrakowska.pl/wystawa-o-auschwitz-w-guernice-ekspozycja-pokazuje-historie-niemieckiego-obozu-terror-okupanta-w-polsce-i-geneze-nazizmu-zdjecia/ar/c1-14469067>

Inaugurada en Guernica, España, una exposición sobre la historia del campo de Auschwitz

<https://www.auschwitz.org/muzeum/aktualnosci/wystawa-o-historii-obozu-auschwitz-otwarta-w-hiszpanskiej-guernice.2083.html>

Historia niemieckiego obozu Auschwitz tematem wystawy w Guernice

<https://dzieje.pl/wystawy/historia-niemieckiego-obozu-auschwitz-tematem-wystawy-w-guernice>

AUSCHWITZ. Exposición sobre la historia del campo en Guernica

<http://www.oswiecimonline.pl/auschwitz-wystawa-o-historii-obozu-w-hiszpanskiej-guernice/>

La exposición sobre Auschwitz y el Holocausto inicia su recorrido en Bizkaia

<https://www.deia.eus/bizkaia/2019/05/08/exposicion-auschwitz-holocausto-inicia-recorrido-4783797.html>

La exposición 'Ruta Cultural de la Memoria Histórica Europea' sobre el Holocausto y Auschwitz pasará por Salamanca

<https://www.tribunasalamanca.com/noticias/267083/la-exposicion-ruta-cultural-de-la-memoria-historica-europea-sobre-el-holocausto-y-auschwitz-pasara-por-salamanca>

Se inaugura una exposición inédita sobre el Holocausto y Auschwitz

<https://www.elmundofinanciero.com/noticia/81794/sociedad/se-inaugura-una-exposicion-inedita-sobre-el-holocausto-y-auschwitz.html>

APTCE

Relación de artículos de 2012 a 2018

- 2018/03/30 DEIA Estudiantes,de,Turismo,con,el,cónsul,de,Lituania
- 2018/04/15 Elmundofinanciero Encuentro,diplomatico,en,el,Hotel,Carlton,,de,Bilbao. Los,primeros,embajadores,del,Premio,Renacimiento,2018,serán alumnos,del,Grado,de, Turismo,de,la,Universidad,de,Deusto
- 2018/05/16 Elmundofinanciero.com.Conferencia,sobre,derechos,humanos,en,el,Primer,Aniversario, de,la,plantación,del,Árbol,de,Gernika,en,Auschwitz,
- 2018/03/20 Elmundofinanciero.com.Puerta,al,mundo,laboral,para,los,universitarios.,La,Universidad,de, Deusto,presenta,en,su,XIV,Foro,de,Empleo,y,Emprendimiento,el,Premio,Renacimiento,(PR)
- 2017/07/10 DEIA.Embajadores,vizcainos,nacidos,en,Bachiller
- 2018/05/16 Elmundofinanciero.Cantabria,tendrá,su,propio,Premio,Renacimiento. El,PR,unirá,Cantabria,y,la,región,de,Malopolska,en,Polonia,en,un proyecto,por,el,empleo joven
- 2018/05/19 Elmundofinanciero.com.El,Ayuntamiento,de,Oswiecim,visita,la,vieja,Castilla,de,la,mano, de,APTCE
- 2018/05/19 Facebookaptce.Presidente,APTCE,con,el,Vicepresidente,y,el,Director,de,Relaciones, internacionales,y,Economía,del,Ayuntamiento,de,Oswiecim,en,el,Castillo,Lara,Villamor,s.XIII. XIV.

Cátedra de Derechos Humanos y Cultura Democrática Universidad de Burgos (UBU)
Instituto Nacional Auschwitz Birkenau España (INABE)

- 2018/05/11 Wizyta,Księcia,Enrique,de,Villamor,w,Pałacu,Książęcym.,,Pałac,Książęcy,Visita,APTCE,nueva,Región,asociada,al,PR,,región,de,Lubuski
- 2018/04/26 Eusko,Legebiltzarra.Parlamento,Vasco.,La,presidenta,del,Parlamento,Vasco,,Bakartxo,Tejería,participa,en,el,respuesta,y,ofrenda,floral,por,los,fallecidos,en,el,bombardeo,de,Gernika
- 2018/04/2 Eitb.eus,.81,Aniversario.,Los,vecinos,de,Gernika,recuerdan,una,vez,más,el,bombardeo
- 2018/04/26 Eitb.eus.APTCE,con,la,delegación,de,la,ciudad,de,Oświęcim,(Auschwitz),en,el,81,Aniversario,del,bombardeo,de,Gernika,(video)
- 2018/04/26 Irekia.euskadi.eus.,El,Gobierno,Vasco,participa,en,el,respuesta,y,ofrenda,floral,a,las,víctimas,del,bombardeo,de,Gernika
- 2018/04/25 Gorzów,,Wielkopolski,TV3.El,Patrimonio,Histórico,de,los,Príncipes,de,Talleyrand.,Invitados,Enrique,de,Villamor,y,Jarosław,Skorulski
- 2018/04/19 Małopolska.uw.gov.pl..Młodzież,z,Hiszpani,z,wizyta,w,Małopolskim,Urzędzie,Wojewódzkim
- 2018/04/05 TV,La,8,Burgos:Presentación,del,Proyecto,Románico,XXI,Ruta,Turística,Europea,y,Premio,Renacimiento,por,Enrique,de,Villamor,Presidente, de,la,Asociación,Por,Tradición,y,Cultura,Europea,(APTCE)
- 2018/04 Revista,La,Bureba.APTCE,(Asociación,Pro,Tradición,y,Cultura,Europea),acerca,el,valor,el,Patrimonio,Cultural,de,Castilla,León,a,Personalidades,del,mundo,del,Arte,como,el,Doctor,Matías
- 2018/04 Crónica,de,las,Merindades.APTCE,acerca,el,valor,el,Patrimonio,Cultural,de,las,Merindades,y,Castilla,León,a,Personalidades,del,mundo,del,Arte,como,el,Doctor,Matías,Díaz,Padrón
- 2018/04 Crónica,de,Las,Merindades.Empresas,polacas,de,la,mano,de,APTCE,en,la,Estación,de,esquí,de,Lunada
- 2018/03/15 Facebookaptce.,Premio,Renacimiento,(cartel)
- 2018/03/15 Deusto.es.Universidad,de,Deusto.,Se,presenta,en,el,Foro,de,Empleo,y,Emprendimiento,el,PR,,una,puerta,al,mundo,laboral,para,los,jóvenesuniversitarios
- 2018/03/29 EGO,Comunicación.Universidad,de,Deusto,y,Premio,Renacimiento,PR
- 2018/03/29 Sierranortedigital.com.La,Universidad,de,Deusto,presenta,el,Premio,Renacimiento,en,su,XIV,Foro,de,Empleo,y,Emprendimiento
- 2018/03/28 Madridcode.com.La,Universidad,de,Deusto,presenta,el,PR,en,el,XIV,Foro,de,Empleo,y,Emprendimiento
- 2018/03/28 Ibercampus.es.La,Universidad,de,Deusto,presenta,el,PR,en,su,XIV,Foro,de,Empleo,y,Emprendimiento

Cátedra de Derechos Humanos y Cultura Democrática Universidad de Burgos (UBU)
Instituto Nacional Auschwitz Birkenau España (INABE)

- 2018/03/28, Hechosdehoy.com. Empleo, y, Emprendimiento., La, Universidad, lde, Deusto, presenta, el, PR
- 2018/03/28 Gironanoticias.com. La, Universidad, de, Deusto, presenta, el, PR, en, su, XIV, Foro, de, Empleo, y, Emprendimiento
- 2018/03/28 Diarioya.es. La, Universidad, de, Deusto, presenta, el, PR, en, su, XIV, Foro, de, Empleo, y, Emprendimiento
- 2018/03/07 Elcarrer.es. Premio, Renacimiento(, PR), para, el, IES, Azorín, de, Petrer
- 2018/03/07 Elmundofinanciero.co., El, IES, Azorín, de, Petrer, premiado, por, su, participación, en, un, Proyecto, Europeo, El, PR
- 2018/02/23 Izg24.pl. Taczniak, Zielonogórski
- 2018/02/19 Malopolska.uw.gov.pl. Jóvenes, de, España, tras, los, pasos, de, la, historia, polaca., PR, Valencia
- 2018/02/15 Gazetalubuska.pl. Proyecto, Reconstrucción, Palacio, Princesa, Dorotea, de, Talleyrand, en, Zatonie, (Polonia), e, inclusión, en, la, Ruta, Cultural Europea, Románico, XXI
- 2018/02/06 Parafialugi.pl. Króka, wizyta, ksiecia, Enrique, de, Villamor, w, Zatoniu
- 2017/12/16 Elmundofinanciero.com. Efecto, multiplicador, por, toda, Europa., Cantabria, nueva, sede, del, Premio, Renacimiento, 2018
- 2017/12/16 Facebookaptce. Cantabria, Premio, Renacimiento, 2018, (fotos)
- 2017/11/15 Burgosconecta.es., Medina, acoge, el, I, Encuentro, de, Bloggers, de, Castilla, y, León
- 2017/11/13 TV, 7, Objetivo, Bizkaia. Presentación, de, Premio, Renacimiento, en, Euzkadi, por, Pdte., APTCE, Delegado, APTCE, Bizkaia, y, Directora, Belbin, España
- 2017/09/16 Medina, de, Pomar., Burgos. Exhibición, de, Combate, Medieval, (cartel)
- 2017/10 Cronica, de, Las, Merindades., Exhibición, de, Combate, Medieval, en, el, patio, del, Alcázar, de, los, Condestables
- 2017/10/16 Onda, Vasca., Presentación, Premio, Renacimiento
- 2017/09 Crónicas, de, Las, Merindades. APTCE., continuando, con, su, labor, de, promoción, y, conservación, de, la, cultura, europea, realizará, una, exhibición, de, Combate, Medieval, (CM), en, Medina, de, Pomar
- 2017/08/29 Informacion.es., Elda, y, Peter, con, el, Árbol, de, Gernika, de, Auschwitz
- 2017/08/22 Elfinanciero.com, El, Árbol, de, Gernika, plantado, en, Auschwwitz, germina, como, símbolo, de, paz, Universal
- 2017/08/06 Facebookaptce., Nagroda, Odrodzenia., nace, la, versión, polacade, Premio, Renacimiento

Cátedra de Derechos Humanos y Cultura Democrática Universidad de Burgos (UBU)
Instituto Nacional Auschwitz Birkenau España (INABE)

- 2017/08 Cronica,de,Las,Merindades,.Las,asociaciones,APTCE,y,AXA,de,Todo,Corazón,firman,un,acuerdo,de,colaboración,para,la,recuperación,de,los,pueblos,,Patrimonio,Histórico,y,Rural,de,Las,Merindades,
- 2017/07/27 Diario,de,Burgos,.AXA,pone,su,corazón,en,Valdenoceda
- 2017/07/13 Glos24Pl,.Mtodzi,Hiszpanie,z,wizyta,w,naszej,Szkole
- 2017/07/12 PZ2,somsit,.Mtodzi,Hiszpanie,z,wizyta,w,naszej,Szkole
- 2017/05/14 Noticias,de,Gipuzkoa,.Gernika,y,Auschwitz,,hermanos,de,sangre
- 2017/04/29 DEIA,.Gernika,eta,Auschwitz,,emakume,begiradaz
- 2017/04/29 DEIA,.Ana,Otadui,Tenemos,en,mente,el,sueño,de,plantar,un,retoño,del,Árbol,de,Gernika,en,el,Vaticano
- 2017/04/28 Nasz,Swiat,.Portugalska,rodzina,królewska,wyróżniła...ebastiana,sześciu,Polaków
- 2017/04/27 Muzeum,Armii,Krajowej,im,.Generała,Emila,Fieldorfa,,Nila
- 2017/04/26 Video,Actualidad,Euzkadi,.El,lehendakari,planta,un,retoño,del,árbol,de,Gernika,en,Aschwitz
- 2017/04/26 Eldia.es,.Un,minuto,de,silencio,bajo,el,Árbol,de,Gernika,80,años,después,del,bombardeo
- 2017/04/25 DEIA,.El,alcalde,de,Gernika,recibe,a,una,trein ena,de,supervivientes,de,Nagasaki
- 2017/04/24 Noticias,de,Navarra,.El,lehendakari,pide,al,Gobierno,español,un,gesto,sobre,el,bombardeo,de,Gernika,
- 2017/04/24 Noticias,de,Gipuzkoa,.El,lehendakari,pide,al,Gobierno,español,un,gesto,sobre,el,bombardeo,de,Gernika
- 2017/04/24 Globedia,.Gernika,y,Auschwitz,,un,clamor,urgente,frente,a,la,guerra,y,la,barbarie
- 2017/04/24 DEIA,.El,lehendakari,pide,al,Gobierno,español,un,gesto,sobre,el,bombardeo,de,Gernika
- 2017/04/23 DEIA,.Los,retoños,del,Árbol,de,Gernika,aumentan,su,presencia,por,todo,el,mundo
- 2017/04/22 DEIA,.Sobre,Auschwitz
- 2017/04/22 DEIA,.Auschwitz.Gernika
- 2017/04/21 Pays,basque,.Un,descendant,du,chêne,de,Guernica,planté,à,Auschwitz,,Sud,Ouest.fr
- 2017/04/21 Beskidzka24,.Posadzili,dąb,Wolności
- 2017/04/21 OnLine.pl,Twój,Portal,Informacyjny,.OŚWIĘCIM3,Dąb,z,Guerniki,zasadzono,w,Pa...im

Cátedra de Derechos Humanos y Cultura Democrática Universidad de Burgos (UBU)
Instituto Nacional Auschwitz Birkenau España (INABE)

- 2017/04/21 ElCorreo,,Un,retoño,del,árbol,de,Gernika,en,Auschwitz
- 2017/04/21 Berria,.Oinazeak,senideturik.Euskal,ordezkaritza,batek,Gernikako,Arbolaren,kimu,bat,landatu,du,Auschwitzeko,gertu,.Bizkidetzaren,bideak,goraipatu,ditu,Urkulluk,ekitaldian
- 2017/04/20 Służba,Więzienna.Razem,na,rzecz,historii
- 2017/04/20 LaregionInternaciona.com.El,Lehendakari,destaca,el,respeto,a,la,dignidad,humana,como,enseñanza,de,lo,acontecido,Auschwitz,y,Gernika
- 2017/04/20 Kraków,Otwarty,Na,Świat,.Z,Lizbony,do,Krakowa.,Wizyta,przedstawi...,królewskiej
- 2017/04/20 Kraków,Otwarty,Na,Świat,.Wizyta,JNW,Dom,Filipe,Folque,de,Mendóça
- 2017/04/20 Radio,Cadena,SER.,Gernika,y,Auschwitz,unen,sus,raíces
- 2017/04/20 pressdigital.es,.Urkullu,visita,Auschwitz,,donde,plantará,un,retoño,del,Gernika
- 2017/04/20 Orainnoticias.eus,El,retoño,del,aÁrbol,de,Gernika,ya,crece,en,el,campo,de,exterminio,de,Auschwitz,(video)
- 2017/04/20 Noticias,de,Gipuzkoa,.Urkullu,deslegitima,la,violencia,ante,los,jóvenes,Nunca,más
- 2017/04/20 Noticias,de,Álava,.Urkullu,Auschwitz,y,Gernika,representan,un,grito,desgarrador,que,perdura,en,el,tiempo
- 2017/04/20 Laurolkastola.,70,alumnos,y,alumnas,de,Lauro,viajarán,a,Polonia,en,misión,diplomática
- 2017/04/20 JJGG,videoactualidad,Euzkadi,.Visita,de,la,delegación,vasca,encabezada,por,el,lehendakari,Iñigo,Urkullu
- 2017/04/20 JJGG,videoactualidad,Euzkadi,.Gernika.Auschwitz,Visita,del,Gobierno,Vasco,al,campo,de,concentración,y,exterminio,nazi
- 2017/04/20 Juntas,Generales,de,Bizkaia.El,Lehendakari,y,la,Presidenta,de,las,JJGG,realizan,una,ofrenda,floral,en,el,Campo,de,Concentración,Auschwitz
- 2017/04/20 JJGG,Auschwitz,y,Gernika,,simbolizan,la,necesidad,humana,de,paz,,justicia,y,convivencia
- 2017/04/20 Onet,Wiadomosci.Hiszpania,interwencja,ambasady,po,nazwaniu,Auschwitz,"polskim,obozem"
- 2017/04/20 Etxepare.eus.El,escritor,Kirmen,Urbe,ha,participado,en,una,mesa,redonda,organizada,en,Polonia,en,torno,a,las,experiencias,de,Auschwitz,y,Gernika
- 2018/04/20 EGO,Comunicación.Plantación,de,un,retoño,del,Árbol,de,Gernica,en,el,Campo,de,Concentración,de,Auschwitz
- 2017/04/20 ElCorreo,Un,retoño,del,Árbol,de,Gernika,en,Auschwitz,(video)

Cátedra de Derechos Humanos y Cultura Democrática Universidad de Burgos (UBU)
Instituto Nacional Auschwitz Birkenau España (INABE)

- 2017/04/20 ELCorreo,Urkullu,advierte,en,Auschwitz,de,que,la,dignidad,humana,está,por,encima,"de,cualquier,causa"
- 2017/04/20 El,Diario,Vasco,Plantan,un,retoño,del,Árbol,de,Gernika,en,Auschwitz,,Polonia,(video)
- 2017/04/20 El,Confidencial,Urkullu,exige,el,derecho,a,la,paz,ante,los,"inquietantes,tambores,de,guerra"
- 2017/04/20 EITB.EUS,Urkullu,reclama,a,la,ONU,que,la,paz,sea,un,derecho,humano,universal
- 2017/04/20 DonostiTik,El,árbol,de,Gernika,ya,tiene,un,retoño,en,Auschwitz
- 2017/04/20 DEIA.Urkullu:,Auschwitz,y,Gernika,representan,un,grito,desgarrador,que,perdura,en,el,tiempo
- 2017/04/20 DEIA,Urkullu,deslegitima,la,violencia,ante,los,jóvenes,"Nunca,más"
- 2017/04/20 EPA.Basque,delegation,visits,Poland,Photos,and,Images,|,european,pressphoto,agency
- 2017/04/20 Baskowie,posadzili,w,Oświęcimiu,dąb.,Ma,smbolizować,ludzką,godność,,Polsat,News
- 2017/04/19 EITB.eus.,Urkullu,viaja,a,Auschwitz,,donde,plantará,un,retoño,del,Árbol,de,Gernika
- 2017/04/19 DEIA.Urkullu:,"El,valor,supremo,es,el,respeto,y,la,promoción,de,la,dignidad,humana"
- 2017/04/19 EAJ/PNV.El,Lehendakari,destaca,el,respeto,a,la,dignidad,humana,como,enseñanza,,de,lo,acontecido,en,Auschwitz,y,Gernika
- 2018/04/19 EGO,Comunicación.Oświęcim,/Auschwitz,,"80,Aniversario,Bombardeo,de,Gernika".
Comisariado,y,diseño,de,la,exposición
- 2017/04/19 ABC,Pais,Vasco,El,lendakari,reivindica,en,Auschwitz,la,"enseñanza,valiosa",de,Guernica,y,los,campos,de,exterminio
- 2017/04/18 Kraków:,portugalski,Rycerski,Order"sw.,Sebastiana,dla,szesciu,Polaków,|,dzieje.pl,,
Historia,Polski
- 2017/04/17 Teinteresa.es,AUSCHWITZ,Y,GUERNICA,SE,HERMANAN,CON,MOTIVO,DEL,80,ANIVERSARIO,
DEL,BOMBARDEO,EN,LA,CIUDAD,VASCA
- 2017/04/17 Komunikaty,krakow.pl.Z,Lizbony,do,Krakowa.,Wizyta,przedstawiciela,portugalskiej,
rodziny,królewskiej
- 2017/04/17 Ibercampus,Este,miércoles,,hermanamiento,de,Auschwitz,con,Guernica,
- 2017/04/17 Elmundofinanciero.Auschwitz,y,Guernica,se,hermanan,con,la,plantación,de,un,roble
- 2016/09 Combate,Medieval,en,,Medina,de,Pomar,(cartel)

Cátedra de Derechos Humanos y Cultura Democrática Universidad de Burgos (UBU)
Instituto Nacional Auschwitz Birkenau España (INABE)

- 2017/04/14 Correo.El,Árbol,de,Gernika,echa,raíces,por,medio,mundo,desde,Kenia,hasta,Auschwitz
2017/04/13 ElCorreo.Gernika,echará,raíces,en,Auschwitz
- 2017/04/12 Euskalkultura.com.El,Gobierno,Vasco,y,las,Juntas,Generales,de,Bizkaia,plantarán,un,retoño,
del,Árbol,de,Gernika,en,Auschwitz
- 2017/04/12 DErrenteria,Plantación,de,un,retoño,del,árbol,de,Gernika,en,Auschwitz
- 2017/04/12 ElCorreo.Urkullu,visitará,Auschwitz,y,plantará,un,retoño,del,Árbol,de,Gernika,
- 2017/04/11 InfoLibre.Urkullu,plantará,un,retoño,del,árbol,de,Gernika,en,el,antiguo,campo,de,
exterminio,de,Auschwitz
- 2017/04/11 Expansio.,Euskadi,y,Auschwitz,estrechan,lazos,en,el,80,Aniversario,del,bombardeo,de,
Gernika
- 2017/04/1 Euskadi.eus.El,Lehendakari,participará,junto,con,Ana,Otadui,en,la,plantación,de,un,retoño,
del,Árbol,de,Gernika,en,Auschwitz,
- 2017/04/11 Epeuskad.es.,Euskadi,y,Auschwitz,estrechan,lazos,en,el,80,aniversario,del,bombardeo,de,
Gernika
- 2017/04/11 Eldiarionorte.es.,Euskadi,y,Auschwitz,estrechan,lazos,en,el,80,aniversario,del,bombardeo,de
,Gernika
- 2017/04/11 El,mundo,pais,vasco.Urkullu,plantará,en,Auschwitz,un,retoño...l,Gernika,],Pais,Vasco,
Home,EL,MUNDO
- 2017/04/11 DEIA.Urkullu,visitará,Auschwitz,y,plantará,un,retoño,del,Árbol,de,Gernika
- 2017/01/19 DEIA.Una,de,las,mayores,atrocidades,humanas
- 2017/01 Cronica,Merindades,APTCE,reperte,mas,de,200.000,€,entre,profesionales,autónomos,y,
empresas,
- 2016/07/08/09, Primer,Circuito,de,Combate,Medieval,de,Las,Merindades,,Burgos,(cartel)
- 2016/10 Cronica,de,las,Merindades,¡Banderizos!
- 2016/10/09 Elmundofinanciero.com.El,combate,medieval,,un,nuevo,deporte,que,irrumpe,con,
fuerza,en,España
- 2016/09 El,Diario,de,Burgos.Los,caballeros,medievales,lucharon,de,nuevo,en,Poza
- 2016/12/02 Crónicas,Bohurteras.La,ilusión,de,un,caballero
- 2016/09 Cronica,Merindades.El,1er,Circuito,de,Combate,Medieval,Castellano,culminará,en,el,Castillo,
de,los,Lara,Villamor,de,Valdenoceda
- 2016/08/28 El,Correo,de,Burgos.La,Feria,de,Poza,concita,el,interés,de,más,de,3.000,visitantes



Cátedra de Derechos Humanos y Cultura Democrática Universidad de Burgos (UBU)
Instituto Nacional Auschwitz Birkenau España (INABE)

- 2016/09/08 Diario,de,Burgos.Combate,medieval,un,deporte,en,boga.,Clausura,del,1er,Circuito,de, Combate,Medieval
- 2016/09/08 Diario,de,Burgos,Un,deporte,que,evoca,a,la,España,del,medievo
- 2016/08 Cronica,Merindades,El,Combate,Medieval,irrumpe,con,fuerza,en,Las,Merindades,y,Bureba,
- 2016/08/31 BarcelonaNoticias.com.El,combate,medieval,un,nuevo,deporte,que,irrumpe,con,fuerza,en, España
- 2016/08/31 Noticias24H.El,Combate,Medieval.,Un,nuevo,deporte,que,irrumpe,con,fuerza,en,España
- 2016/08/31 Burgosconecta.es.Caballeros,,mercaderes,y,bailarinas,medievales,coinciden,en,Frías
- 2016/07/24 El,correo.com.Grupos,de,la,resistencia,polaca,visitarán,el,lunes,la,Casa,de,Juntas,de,Gernika
- 2016/08/22 El,Diario,Vasco.Viajes,temáticos,de,aventura,e,historia,
- 2016/08/22 Eldiariovasco.com,Gipuzkoa.Viajes,temáticos,de,aventura,e,historia
- 2016/05/17 Elmundofiananciero.com.La,Caravana,de,Cracovia,llega,a,España,y,Portugal
- 2016/05/15 Poland.us.Camper,Matopolski,wyrusza,do,Hiszpanii,i,Portugali
- 2016/05/15 Cracovia,capital,de,la,,Jornada,Mundial,de,la,Juventud,JMJ.2016,(cartel)
- 2016/05/01 EAJ.PNV,Gernika,y,Auschwitz,dos,simbolo,en,un,proyecto,de,paz,y,reconciliación
- 2016/05 Cronicas,Merindades,Gernika,y,Auschwitz,dos,símbolos,unidos,en,un,proyecto,de,paz,y, reconciliación,con,destinoValdenoceda
- 2016/04/26 Diócesis,de,Bilbao,Actos,en,el,aniversario,del,bombardeo,de,Gernika
- 2016/04/26 DEIA.3,La,sombra,que,pega,sobre,mi,ciudad,está,muy, presente,y,la,forma,de, sobrepasarla,es,mirar,hacia,el,futuro
- 2016/04/25 Elmundofinanciero.Gernika,y,Auschwitz,dos,símbolos,unidos,en,un,proyecto,de,paz,y, reconciliación,
- 2016/04/25 DEIA.Auschwitz,quiere,ser,,junto,a,Gernika,,símbolo,de,una,sociedad,de,valores
- 2016/04/25 Archivo,,guerra,y,exilio,AGE.Gernika,y,Auschwitz,dos,símbolos,uniidos,en,un,proyecto,de,paz,
- 2016/04/24 GironaNoticias,Noticias24hs,Plantaran,un,retoño,del,árbol,de,Gernika,en,Auschwitz
- 2016/04/24 El,Correo.Un,retoño,del,Árbol,de,Gernika,a,Auschwitz

Cátedra de Derechos Humanos y Cultura Democrática Universidad de Burgos (UBU)
Instituto Nacional Auschwitz Birkenau España (INABE)

- 2016/04/24 DEIA,Auschwitz,y,Gernika,miran,juntos,al,futuro
- 2016/04/24 BarcelonaNotícies.com,Plantarán,un,retoño,del,Árbol,de,Gernika,en,Auschwitz
- 2016/04/22 EGO,Comunicación.Agradecimiento,de,las,Juntas,Generales,de,Bizkaia,por,su,colaboración,para,acercar,los,pueblos,de,Euskadi,y,Polonia
- 2016/04/23 JJGG,Un,retoño,del,Árbol,de,Gernika,acentuará,el,simbolismo,del,Parque,de,la,Reconciliación,de,los,Pueblos,de,Auschwitz
- 2016/04/23 JJGG,Gernikako,Arbolaren,kimu,batek,sakondu,egingo,dau,Auschwitzeko,Herrien,Adiskidetzearen,Parkearen,sinbolismoa
- 2016/04/23 DEIA.Un,retoño,del,Árbol,de,Gernika,se,plantará,en,Auschwitz
- 2016/04/23 20Minutos.Un,retoño,del,Árbol,de,Gernika,será,plantado,en,Auschwitz,en,2017
- 2016/04/08 24tp.pl.Hiszpanie,przyjechali,na,Podh...nteresowali,się,Tatrzanskimi,Kurierami
- 2016/04/07 TV,Polonia.del,Podhale,Zakopane,y,los,Tatra,Noticias,(Expedición,Tatra,2016)
- 2016/04/07 krakow.gosc.pl.Cała,mądrość,Hiszpanów
- 2016/04/03 TVP3,Krakow.Tygodniowa,lekcja,historii,Polski.,Podróż,edukacyjna,hiszpańskiej,
- 2016/04 Merindades.com.La,labor,educativa,y,cultural,de,APTCE,sigue,ganando,reconocimiento,en,Europa
- 2016/04 Crónica,de,Las,Merindades.APTCE,afirma,que,la,importancia,de,luchar,por,recuperar,y,mejorar,el,medio,rural,no,es,cuestión,romántica,sino,económica
- 2016/03/29 Glosc.Pl,Krakowski.Hiszpanie,po,śladach,kurierów
- 2016/03/19 Agencia,EFE1,Torneos,reales,en,el,castillo,de,Pedraza,,en,la,villa,medieval,del,cine
- 2016/03/20 El,Norte,de,Castilla.Batallas,medievales,en,el,siglo,XXI
- 2016/03/19 La,Vanguardia.Torneos,reales,en,el,castillo,de,Pedraza,,la,villa,medieval,del,cine
- 2016/03/19 Elnortedecastilla.es.La,Champions,de,los,combates,medievales,se,juega,en,Pedraza
- 2016/03/19 ABC,CyL.Combates,medievales,en,Pedraza
- 2016/03/19 I,Torneo,de,Combate,Medieval,Castillo,y,Villa,de,Pedraza.,Torneo,de,Exhibición,(cartel)
- 2016/03/18 Diariodeburgos.es.Un,equipo,de,Burgos,debuta,en,Pedraza,en,el,combate,medieval

Cátedra de Derechos Humanos y Cultura Democrática Universidad de Burgos (UBU)
Instituto Nacional Auschwitz Birkenau España (INABE)

- 2016/03/15 Diputación,de,Segovia.Unos,treinta,luchadores,tomarán,pate,en,el,I,Torneo,de,Combate,Medieval,Castillo,y,Villa,de,Pedraza
- 2016/03/08 Ego,Turismo,y,Comunicación.Una,nueva,forma,de,hacer,turismo,EGO,presenta,sus,Cuadernos,del,Viajero
- 2016/03/06 Poland.us,“Camper,Małopolski”,powrócił,do,Krakowa
- 2016/03/03 Universidad,de,Burgos,I,Congreso,Internacional,de,Medio,Ambiente,y,Clima
- 2016/03 Cronica,de,las,Merindade.APTCE,y,Auschwitz,socios,en,un,proyecto,Europeo
- 2016/02/10 Elnortedecastilla.es.Románico,XXI,,el,proyecto,que,intenta,recuperar,el,valor,histórico,de,los,pueblos
- 2016/02/10 ElEconomista.es.Rutas,Románico,XXI,,un,plan,por,la,Europa,del,pasado,y,del,futuro
- 2016/02 Cronica,de,las,Merindades.APTCE,exporta,la,Exposición,2015,de,las,Edades,del,Hombre,a,Polonia,en,el,año,de,las,JMJ
- 2015/12/09 DEIA.La,empresa,EGO,Turismo,pública,cinco,rutas,de,autor,con,descripciones,de,los,principales,rincones,de,la,zona,minera,
- 2015/12 Crónica,de,las,Merindades,APTCE,y,sus,Socios,Europeos,articulan,Románico,XXI
- 2015/11/21 Juntas,Generales,de,Bizkaia.Hermanamiento,entre,Polonia,y,Euzkadi,junto,al,Árbol,de,Gernika
- 2015/11/22 .Polonia,y,Euskadi,estrechán,lazos,bajo,el,Árbol,de,Gernika
- 2015/10/22 Expres.Inauguración,de,la,Ruta,Cultural,Europea,Románico,XXI
- 2015/10/05 DEIA.De,Auschwitz,a,Euskal,Herria,,un,testimonio,de,muchas,tragedias,olvidadas,
- 2015/10 Cronica,de,las,Merindade.APTCE,¡Cultura,,Educación,y,deportes!
- 2015/09/16 Poland.us.Kto,by,sie,spodziewal,,ze,Hispania,byc,tak,blisko,Polski
- 2015/09 Cronica,de,las,Merindade.,APTCE,apuesta,por,el,Combate,Medieval,El,deporte,para,Castilla,Vieja
- 2015/08 Cronica,de,las,Merindades.La,inauguración,de,la,Ruta,Cultural,Europea,Románico,XXI,rinde,Homenaje,a,los,Condes,de,Castilla,en,Oña,y,alos,Señores,de,Vizcaya,
- 2015/07/30 Diario,de,Burgos.Ayuntamientos,y,empresas,apoyan,la,Ruta,Cultural,Europea,Románico,XXI
- 2015/07/29 DEIA.La,memoria,antinazi,de,Polonia,visita,Gernika

Cátedra de Derechos Humanos y Cultura Democrática Universidad de Burgos (UBU)
Instituto Nacional Auschwitz Birkenau España (INABE)

- 2015/07/28 JJGG.Gernika,y,Polonia,unidos,por,la,memoria,histórica
- 2015/07/28 Gara.Homenaje,a,las,"víctimas,del,totalitarismo,en,Gernika"
- 2015/07/28 El,Correo.Reconciliación,bajo,el,Árbol
- 2015/07/28 DEIA.Hermanados,contra,el,totalitarismo
- 2015/07/28 DEIA.Un,viaje,iniciático,por,Polonia,para,cuarenta,jóvenes,vizcainos
- 2015/07/27,Naiz.Miembros,de,la,resistencia,polaca,visitarán,la,Casa,de,Juntas,de,Gernika
- 2015/07/27 El,Correo,de,Burgos.El,Ayto.,de,Poza,de,la,Sal,mostró,a,la,delegación,de,la,Ruta,Cultural,Europea,Románico,XXI,la,extracción,tradicional
- 2015/07/24 Elcorreo.com.Grupos,de,la,resistencia,polaca,vistarán,el,lunes,la,Casa,de,Juntas,de,Guernica
- 2015/07/24 EFE1,Grupos,de,la,resistencia,polaca,visitarán,el,lunes,la,Casa,de,Juntas,de,Gernika
- 2015/07/24 ABC.es.Grupos,de,la,resistencia,polaca,visitarán,el,lunes,la,Casa,de,Juntas,de,Gernika
- 2015/07 Cronica,de,las,Merindades.APTCE,galardonada,en,Polonia,por,su,intensa,labor,educativa,recibe,la,Cruz,al,Mérito,AK,(Resistencia1939.1989)
- 2015/06/26 Poland.us.Lekcja,historii,Polski,dla,hiszpanskiej,młodzieży
- 2015/06/17 El,Digital,de,Asturias.Alumnos,del,Colegio,Verdemar,vistarán,Polonia,para,conocer,su,historia
- 2015/06/16 Cantabria24horas.40,alumnos,del,Colegio,Verdemar,parten,a,Polonia
- 2015/06 Cronica,de,las,Merindades.APTCE,ofrecerá,la,gestión,y,tramitación,de,Fondos,Europeos,para,el,desarrollo,de,proyectos,en,las,Merindades
- 2015/04/02 DEIA.Un,santurtziarra,en,Las,Edades,del,Hombre
- 2015/03/12 DEIA.Gernika,meta,Europea.,Una,expedición,educativa,y,cultural,que,ha,unido,a,Bizkaia,y,Polonia
- 2015/03 Cronica,de,las,Merindades.Don,Miguel,de,la,Quadra,Salcedo,Fundador,de,la,Ruta,Quetzal,nuevo,Miembro,de,Honor,de,APTCE
- 2015/02 Cronica,de,las,Merindades.APTCE,al,frente,de,las,Obras,del,Palacio,de,Cadiñanos
- 2015/01/22 Elcorreo.Hermanamiento,entre,Polonia,y,Euzkadi
- 2015/01/04 Diario,de,Burgos.Patrimonio,autoriza,las,obras,que,salvarán,el,palacio,de,Cadiñanos
- 2015/01 Cronica,de,las,Merindade.,¡APTCE,Proyectos,en,2014.Realidades,en,2015!

Cátedra de Derechos Humanos y Cultura Democrática Universidad de Burgos (UBU)
Instituto Nacional Auschwitz Birkenau España (INABE)

- 2014/12 Cronica,de,las,Merindades,Valdenoceda.Un,centro,de,Encuentros,Europeos.,Portugal,, Polonia,,Alemania,y,Francia
- 2014/11 Merindades.com.APTCE,entrega,un,monumento,que,simboliza,la,unión,y,ofrece,crear,un, jardin,para,todos,en,Valdenoceda,puerta,al,Valle,de,Valdivielso,y,Las,Merindades
- 2014/11 Cronica,Merindades,APTCE,Recibida,con,todos,los,honores,en,Portugal
- 2014/10/26 Poland.us.Tridium,Ochotnickie.Bohaterska,Ochotnica
- 2014/10 Merindades.com.APTCE.Un,proyecto,de,formación,y,empleo,para,rescatar,el,Palacio,de, Cadiñanos
- 2014/09 Merindades.com.APTCE,recorrerá,Europa,desde,Portugal,hasta,Polonia
- 2014/09 Cronica,de,las,Merindades.La,asociación,APTCE,adjudicataria,de,la,Gestión,del,Palacio,de, Cadiñanos
- 2014/08 Cronica,,de,las,Merindades.APTCE,cierra,las,fiestas,de,Valdenoceda,con,la,entrega,de,un, Monumento,al,Valle,de,Valdivielso
- 2014/07 Merindades.com.APTCE,ofrece,una,oda,al,Valle,de,Valdivielso,en,formato,escultura
- 2014/07 Diseño,de,la,columna,por,Sandra,Ajuria,,Licenciada,en,Bellas,Artes,(foto)
- 2014/07 Cronica,de,las,,Merindades.APTCE,rinde,Homenaje,al,Valle,de,Valdivielso,Cuna,del,Románico
- 2014/06 Merindades.com.El,castillo,de,los,Lara.Villamor,en,Valdenoceda
- 2014/06 Cronica,de,las,Merindades.APTCE,entrega,en,el,Castillo,de,Valdenoceda,la,Talla, encargada,por,la,Casa,Real,de,Portugal
- 2014/05/22 Diario,de,Burgos.La,ruina,inminente,acecha,al,palacio,de,los,Medina,Rosales,en,Cadiñanos
- 2014/05/02 Diario,de,Burgos.Valdivielso,,un, valle,de,altura.,Portada,Castillo,Lara,Villamor,,sede,APTCE
- 2014/05 Cronica,Merindades.APTCE,realizará,una,Talla,para,la,Casa,Real,de,Portugal
- 2014/05 Cronica,de,las,Merindades.APTCE,afirma,que,el,ate,y,el,patrimonio,son,sectores,capaces,de ,consolidar,tejido,económico,en,nuestra,comarca,y,provincia,,si, creamos,plataformas,de, trabajo,especializado
- 2014/04/01 Diario,de,Burgos.Proyectan,crear,un,espacio,cultural,y,expositivo,en,la,torre,de,Valdenoceda,
- 2014/04 Merindades.com.El,castillo,de,Valdenoceda,sede,social,de,APTCE
- 2014/04 Merindades.com.APTCE,recibe,un,encargo,de,la,Casa,Real,de,Portugal,que,será, entregado,en,el,castillo,de,Valdenoceda

Cátedra de Derechos Humanos y Cultura Democrática Universidad de Burgos (UBU)
Instituto Nacional Auschwitz Birkenau España (INABE)

- 2014/04 Cronica,de,las,Merindades.APTCE,ubica,su,sede,en,el,castillo,de,Valdenoceda
- 2014/01/14 Diario,de,Burgos.El,taller,gremial,Juan,del,Castillo,dona,una,cruz,escultura,a,la,parroquia,de,Arroyuelo
- 2014/01 Merindades.com.Los,pájaros,tringan,en,el,tejado,de,la,iglesia,de,Arroyuelo
- 2014/01 Cronica,de,las,Merindades.Una,Cruz.Escultura,de,Rubén,Rodríguez,coronará,la,espadaña,de,la,Iglesia,de,Arroyuelo
- 2013/12 Merindades.com.Todos,para,uno,y,uno,para,todos
- 2013/12 Cronica,las,Merindades.Todos,para,uno,y,uno,para,todos.,Viajemos,todos,a,Polonia,por,Las,Merindades
- 2013/11/05 Poland.us.Wizyta,mlodych,Hiszpanów,w,Muzeum,Armii,Krajowej,w,Krakowie
- 2013/04/02 Muzeum,Armii,Krajowej.Hiszpanska,mlodziez,w,Muzeum,AK
- 2013/03/04 Objetivo,Torre vieja.El,IES,Libertad,de,Torre vieja,cede,el,testigo,de,la,Expedición,Tatra,al,IESD,de,Bocairant
- 2013/01/10 APTCE,presenta,en,el,Castillo,de,la,Chatonnière,su,Expedición,Loira,ante,la,Asamblea,anual,de,los,principales,Propietarios,de,los,Castillos,situados,al,Oeste,de,Tours
- 2013/01/09 La,Nouvelle,République.fr.,Le,château,de,la,Chatonnière,va,de,lavant
- 2013/01 Merindades.com.La,asociación,APTCE,abre,fronteras
- 2012/12/04 Diario,de,Burgos.Un,viaje,solidario,a,Polonia,ayudará,a,la,iglesia,de,Arroyuelo
- 2012/11 Cronica,de,las,Merindades.APTCE,y,Las,Merindades,cada,día,más,cerca,de,Europa
- 2012/11 Cronica,de,las,,Merindades.APTCE,entre,los,invitados,de,honor,que,recibieron,a,S.M.,la,Reina,Doña,Sofía,en,la,Inauguración,de,las,Edadesdel,Hombre,en,Ávila,y,Alba,de,Tormes
- 2012/11 Crónica,de,las,Merindades.APTCE,y,Las,Merindades,cada,día,ás,cerca,de,Europa
- 2012/05/29 Laverdad.es.Alumnos,del,IES,Libertad,reciben,los,diplomas,de,la,iniciativa,Tatra
- 2012/05/29 informacion.es.Expedición,Tatra,,mas,allá,del,viaje,de,fin,de,curso
- 2012/05/29 Ayuntamiento,de,Torre vieja.,El,alcalde,entrega,los,diplomas,a,los,alumnos,participantes,en,la,expedición,tatra
- 2012/05/26 Torre viejaip,TV,online.Alumnos,de,la,expedición,Tatra,reciben,diplomas,de,la,Asociación,Pro,Tradición,y,Cultura,Europea

Cátedra de Derechos Humanos y Cultura Democrática Universidad de Burgos (UBU)
Instituto Nacional Auschwitz Birkenau España (INABE)

- 2012/04/10 Objetivo,torrevieja.La,asociación,por,la,Cultura,y,la,Tradición,Europea,iniciará,una,campaña,este,mismo,mes,en,Torrevieja
- 2012/04/10 Kronica,Krakowska,.Mlodzi,Hiszpanie,poznali,historie,AK
- 2012/03/31 Muzeum,Armii,Krajowej.Seminarium,historyczne,dla,hiszpanskiej,mlodziezy
- 2012/03/27 Torreviejaip,TV,online.19,alumnos,del,IESD,Libertas,participan,en,la,expedición,educativa,Tatra,en,el,sur,de,Polonia
- 2012/03/27 Muzeum,Armii,Krajowej.Mlodzi,z,Hiszpanii,w,Muzeum,AK,
- 2012/03/26 informacion.es.Expedición,Tatra
- 2012/01/04 Poland.us.Seminarium,historyczne,dla,Hiszpanów

**Cátedra de Derechos Humanos
y Cultura Democrática
Universidad de Burgos
(UBU)
Instituto Nacional Auschwitz España
(INABE)**

Plaza del Rey San Fernando, 4 - 2. izda.
09003_Burgos.
www.auschwitz.online

+34 603 557 589
consulado@auschwitz.online

+34 665 704 549
secretaria-consulado@auschwitz.online