

Plan estratégico 2023/2026

de la Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

Índice:

- A. PRESENTACIÓN DEL CENTRO
- B. PROCESO PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE LA FACULTAD DE RELACIONES LABORALES Y TRABAJO SOCIAL 2023-26
- C. FORTALEZAS OPORTUNIDADES DEBILIDADES AMENAZAS (DAFO)
- D. PLAN ESTRATÉGICO 2023/2026

A. PRESENTACIÓN DEL CENTRO

La Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social se constituyó como tal el año 2016, y es fruto de la unificación de dos escuelas universitarias con una profunda raigambre y una larga trayectoria en el Trabajo Social y las Relaciones Laborales y los Recursos Humanos. La Escuela Universitaria de Trabajo Social tiene sus orígenes en los años 60 del pasado siglo, y la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales, el año 1989. Ello ha permitido construir una Facultad con una memoria histórica muy presente, donde la evolución de numerosas generaciones de alumnado y la experiencia en la implementación de varios planes de estudio, ha decantado un proyecto ya cuajado, enraizado en la docencia de calidad y con un fuerte vínculo con las y los profesionales en activo, forjado a lo largo de los años.

En la actualidad, la oferta de grado de nuestra Facultad es referente en sus respectivos ámbitos de conocimiento, tanto dentro de la UPV/EHU, como en la Comunidad Autónoma del País Vasco. Por otro lado, el crecimiento de la Facultad en cuanto a oferta de titulaciones ha sido exponencial, con la incorporación del itinerario dual en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos a partir del curso 2018/19, el doble grado de Gestión de negocios y Relaciones Laborales y Recursos Humanos, desde el curso 2019/20, junto con los dos másteres, a los que sumamos cinco títulos propios, cuatro de ellos ofertados los últimos cuatro años. La financiación pública y de organismos afines lograda para la puesta en marcha de estos últimos, da buena cuenta de su encaje en el interés y las preocupaciones de las y los profesionales en activo y el alumnado egresado, refrendando así el compromiso académico y social de la Facultad, ya que dichas titulaciones son fruto de la reflexión, junto con los grupos de interés, sobre el contexto social y profesional y sus necesidades. Este contacto estrecho con los mencionados grupos de interés, permite avanzar además en las intersecciones temáticas entre los grados ofertados, extendiendo redes de retroalimentación con profesionales en activo que trabajan directamente en

contextos en los que ejercerá nuestro alumnado. Asimismo, los grupos de interés participan activamente en los procesos de calidad de nuestro centro.

La estructura de la Facultad ha ido consolidándose y vertebrándose bajo el signo de la eficiencia y el celo en la revisión de los aspectos susceptibles de mejora, así como en su aplicación. El análisis, la medición de resultados y su integración en el sistema de calidad, ha sido un objetivo constante en la política de calidad. Nuestro sistema de gestión va más allá del modelo AUDIT, se pretende una gestión integral (modelo EFQM de calidad y excelencia). Este ha sido el origen para la estructuración de las responsabilidades de los vicedecanatos, de manera que las exigencias del sistema de calidad y la organización interna de las tareas estuvieran imbricadas en un aspecto fundamental como este. Se está trabajando en la fase final del Plan Estratégico del centro para el periodo 2023-26, tras lo cual se revisará profundamente la Política y objetivos de calidad y se alineará con él.

El equipo decanal, compuesto por personal docente e investigador perteneciente a dos campus y diversos departamentos, junto con el personal de administración y servicios, combina experiencia y compromiso con la mejora de la institución, y aportan una visión que enriquecen las posibilidades de la proyección externa de la Facultad. El hecho de estar en dos ciudades diferentes, hace que el diseño de la estructura decanal haya tenido muy en cuenta el aspecto geográfico, con el objetivo de facilitar tareas propias de una única Facultad dividida en una Sede (en Leioa, provincia de Bizkaia) y una Sección (Vitoria-Gasteiz, provincia de Araba). Es destacable que este nuevo equipo, constituido para la gestión de la Facultad para el periodo 2021-25, lleva relativamente poco tiempo desempeñando sus responsabilidades, si bien varias personas repiten en algunos vicedecanatos. Toda la coordinación, pensada para un correcto y eficiente reparto de procesos y procedimientos, permite una equilibrada asignación de responsabilidades entre sus miembros, así como una racional y compensada distribución de tareas. La delegación de funciones entre Sede y Sección, junto con la movilidad semanal de la decana (adscrita en la Sección) en ambos campus, contribuye a cohesionar la gestión del centro. La celebración de reuniones decanales periódicas tiene por objeto promover espacios de coordinación, debate y encuentro que favorecen la reflexión, el análisis y las propuestas de mejora.

Es preciso subrayar, de la misma manera, el papel fundamental de las nuevas tecnologías como elemento cohesionador (en nuestro caso, las plataformas Blackboard Collaborate y Webex). La reciente pandemia ha requerido incrementar las destrezas en estos medios, y haciendo de necesidad virtud, han supuesto un medio fundamental para una gestión más ágil del centro.

B. PROCESO PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE LA FACULTAD DE RELACIONES LABORALES Y TRABAJO SOCIAL 2023-26

El cambio de equipo decanal, en junio de 2021, dio comienzo al proceso de elaboración del Plan Estratégico (en adelante PE) de la Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social para el periodo 2023-2026.

Las personas responsables del procedimiento y del proceso, así como las técnicas de centro, se reunieron con el personal del Servicio de Calidad y Evaluación Institucional (SCEI/KEIZ) de la UPV/EHU, con el objetivo de establecer los plazos para la consecución de la certificación de la implantación del SGIC de la facultad.

En septiembre de 2021 el equipo decanal estableció los ejes estratégicos del PE, alineados, a su vez, con el PE de la UPV/EHU. Así mismo, la Comisión de Calidad verificó el cumplimiento de las acciones estratégicas derivadas del anterior PE 2018-2021 en el marco de la elaboración del Informe y Plan de Gestión Anual del Centro.

Propuesta de ejes Estratégicos:

- Gestión de las Titulaciones
- Administración e Infraestructuras
- Trabajadoras y Trabajadores del Centro y Comunicación Interna
- Alumnado
- Comunicación Externa e Interacción con la Sociedad

Desde un principio, el equipo decanal acordó otorgar el protagonismo a los grupos de interés internos y externos a la hora de identificar tanto los objetivos de cada eje estratégico del PE, como las propuestas de acciones estratégicas dirigidas a alcanzar los objetivos estratégicos. Durante los meses de octubre y noviembre de 2021 se llevaron a cabo reuniones con los grupos de interés. Para garantizar el protagonismo de los grupos de interés se acordó que las y los miembros del equipo decanal no participarían en estas reuniones y que la Decana y el Vicedecano de Formación Dual y Prácticas voluntarias canalizarían estas reuniones actuando como secretaria/o de las mismas.

Grupos de interés:

- Alumnado
- Profesorado
- Coordinadoras/es de titulación
- PAS
- Empleadores y colaboradoras/es externas/os

- Se decide también recabar información de Otros servicios y vicerrectorados de la UPV/EHU.

Durante los meses de octubre y noviembre de 2021 se llevaron a cabo reuniones con todos estos agentes. En ellas se identificaron tanto los objetivos del plan como innumerables propuestas para llevarlos a cabo.

En diciembre de 2021 se dio a conocer en el Boletín/Newsletter de diciembre de 2021 de la Facultad los pasos dados hasta el momento y los previstos para la elaboración del PE.

En febrero de 2022, una vez recogida y ordenada toda la información, se realizó el DAFO y se acordó un documento de 5 ejes estratégicos y 16 objetivos. Es destacable que en ese punto del proceso se contaba con 90 acciones dirigidas a alcanzar los objetivos definidos, recogidas de las diferentes reuniones con los grupos de interés.

En abril de 2022 con la información referida, las personas responsables de proceso y procedimiento, junto con la técnica de calidad de sede, establecieron el panel de indicadores que permitirá evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos planteados.

En junio de 2022, se solicitó a la Comisión de Calidad y a las y los presidentes de las comisiones del centro revisar y completar la batería de acciones propuestas, así como los indicadores y el DAFO.

En julio de 2022, este borrador se compartió con las y los miembros de los grupos de interés internos de la Facultad, para que pudieran presentar mejoras, alegaciones etc. la primera quincena de septiembre.

Para que el PE sea operativo, la Comisión de Calidad, de acuerdo con el Servicio de Calidad de la UPV/EHU, considera que se puede lograr un PE más operativo sin perder las aportaciones realizadas hasta el momento ajustando el número de acciones e indicadores al entorno de 30 acciones e indicadores. El equipo de evaluadores externos para implementación del Sistema de Garantía Interna, en la visita realizada en noviembre de 2022, considera el Plan Estratégico presentado como destacado punto fuerte y considera apropiada la reflexión de la Comisión de calidad sobre la horquilla del número de acciones e indicadores.

Finalmente, la Comisión de Calidad, coincidiendo con el periodo de revisión de procedimientos y procesos para la elaboración del IPGA aprueba el presente PE para presentarlo a aprobación a la Junta de Facultad en febrero de 2023.

El PE consta de 5 ejes estratégicos, 15 objetivos estratégicos, 31 acciones estratégicas y 29 indicadores estratégicos.

C. FORTALEZAS OPORTUNIDADES DEBILIDADES AMENAZAS (DAFO)

Factores externos	
Oportunidades	Amenazas
<ol style="list-style-type: none"> 1. Sinergias y colaboraciones con la red consolidada de entidades, instituciones y empresas colaboradoras. 2. Oportunidades de colaboración entre sede y sección, dado el perfil complementario del profesorado y la diversidad de títulos impartidos. 3. Mercado de trabajo: Mayor sensibilidad, recursos y nuevos ámbitos de actuación en la sociedad para el Trabajo Social e incremento de la relevancia de la profesión de Graduado social con la reforma laboral (ERTES, igualdad, conciliación, inclusión...). 4. El Doble Grado atrae un perfil de alumnado más variado y con mejor expediente. 5. La cooperación con la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales en el Doble Grado facilita extender vínculos y alianzas. 6. El logro de Mención para el itinerario de Formación Dual, así como el contrato para la Formación Dual Universitaria recién aprobado dota de mayor seguridad jurídica al título. 7. La certificación de la implantación del SGIC 8. Cercanía de los ámbitos temáticos de la Facultad con temas de gran interés en la sociedad (ODS, igualdad etc.). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Descenso de la tasa de natalidad. 2. Sobreabundancia de titulaciones en universidades públicas y privadas. 3. El aumento de Posgrados on-line en la UPV/EHU y otras universidades, frente a los presenciales o semipresenciales de nuestra facultad que puede dificultar la matriculación. 4. Relevo generacional del profesorado (por jubilaciones) en contexto de restricciones presupuestarias. 5. Número y perfil de PAS no ajustado al aumento de tareas experimentado los últimos años, derivadas de cuestiones como la asunción de la gestión de nuevas titulaciones (posgrados y doble grado), al incremento de la movilidad, de las prácticas y la gestión de Calidad. 6. Elevada rotación del PAS, dificulta la gestión. 7. Falta de financiación para la Formación Dual y la obligación del Contrato para la F. Dual pueden retraer a las empresas. 8. Peso específico pequeño de la Facultad con respecto a las más consolidadas de la UPV/EHU

Factores internos	
Fortalezas	Debilidades
<ol style="list-style-type: none"> 1. Matrícula alta y en crecimiento en primera opción. 2. Muy buenas tasas de empleabilidad 3. Programas de Prácticas variados y exitosos en cantidad y calidad 4. Oferta de titulaciones consolidadas, así como de cursos complementarios y títulos propios a profesionales de ámbitos afines 5. Diversidad de oferta de titulaciones: Grados, Posgrados, Doble Grado y Formación Dual. 6. Buenas tasas de Movilidad 7. Titulaciones completas en ambas lenguas oficiales con alto número de alumnado y profesorado bilingüe. 8. Continuo incremento de las asignaturas impartidas en inglés y el profesorado acreditado para impartirlas. 9. Profesorado con amplia experiencia en investigación y en colaboración con entidades sociales, empresas e instituciones. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de Departamentos con sede en la facultad. 2. Bajo número de profesorado adscrito al centro. 3. Escasez de estructuras de investigación y Doctorado adscritas al centro. 4. Dificultades derivadas de la estructura en dos campus (Araba y Bizkaia). 5. Desinterés de gran parte del profesorado en la Gestión del Centro 6. No tener un máster oficial en la sección. 7. Poca tradición de trabajo en la línea de la innovación educativa. 8. Débil vínculo con alumnado egresado. 9. Bajo nivel de movilidad internacional del profesorado.

D. PLAN ESTRATÉGICO 2023/2026

Eje estratégico 1: GESTION DE LAS TITULACIONES	
O1	Mejorar las titulaciones de la Facultad
	INDICADORES (Límite superior e inferior) Grado de satisfacción con la docencia (UPV/EHU Grado) Grado TS Lim sup: 5.0 Lim inf: 3.5. Grado RRLL y RRHH: Límite superior: 4.2 Lim. inferior: 3.9. Doble Grado en Gestión de Negocios y en Relaciones Laborales y Recursos Humanos Límite superior: 4.2 Lim. inferior: 3.9. Grado de satisfacción con la docencia (UPV/EHU Máster) Máster SST Lim sup: 5.0 Lim inf: 3.7. Máster GRRHHyE. Lim sup: 5.0 Lim inf: 3.5 Satisfacción de las personas egresadas (Grado) Grado TS. Lim sup: 10 Lim inf: 6.0. Grado RRLLy RRHH. Lim sup: 10 Lim inf: 6.0. Satisfacción de las personas egresadas (Master) Master SST Lim sup: 7.0 Lim inf: 6.0. Master GRRHHyE Lim sup: 8.0 Lim inf: 7.0
1.1	Mejorar el sistema de evaluación del perfil de egreso
1.2	Incorporar conocimientos demandados por empleadoras-es
1.3	Modificar el plan de estudios de Trabajo social
1.3.1.	Adaptación de la optatividad en el grado en Trabajo Social
1.3.2.	Planificación del practicum en Trabajo Social
1.3.3.	Estructura del 4º curso de Trabajo Social
O2	Promover la Innovación docente y el plurilingüismo
	INDICADORES (Límite superior e inferior) %PDI evaluado con DOCENTIAZ por Centro (Centro) Lim sup: 55 Lim inf: 51 Número de módulos de asignaturas impartidos en idiomas no oficiales. (Centro) Lim sup: 2 Lim inf: 0
2.1	Establecer estrategias para implementar metodologías docentes innovadoras y adecuar las competencias de la titulación
2.1.1	Promocionar las convocatorias para la innovación docente de la UPV/EHU y fomentar vías de implementación
2.1.2	Impulsar el programa Docentiaz entre el profesorado de la Facultad

2.1.3	Adaptar e Insertar competencias transversales del catálogo de la UPV/EHU
2.1.4	Difundir las propuestas de innovación docente ya desarrolladas por el profesorado
2.2	Apoyar la movilidad del profesorado a universidades extranjeras
2.3	Impulsar la internacionalización y la oferta docente en idiomas no oficiales
O3	Explorar la oferta de nuevas titulaciones y enseñanzas propias de formación continua
	INDICADORES (Límite superior e inferior) Nº de colaboraciones con entidades e instituciones Lim sup: 5 Lim inf: 3
3.1	Explorar la oferta de nuevas titulaciones
3.1.1	Analizar la creación de nuevas titulaciones en áreas como la igualdad
3.1.2	Explorar la posibilidad de crear un Master Oficial en la Sección
3.2	Reintentar la colaboración con la Facultad de Derecho para la oferta de Doble Grado en Derecho + RRLL y RRHH
3.3	Valorar la oferta de enseñanzas propias de extensión universitaria
O4	Trabajar en la implantación de la igualdad como eje transversal
	INDICADORES (Límite superior e inferior) Nº de acciones (promoción y divulgación) referidas al fomento de la igualdad entre mujeres y hombres (Centro) Lim sup: 4 Lim inf: 2
4.1	Elaborar y desplegar el Plan de Igualdad del Centro
4.1.1	Alinear la planificación anual en materia de igualdad de la Facultad con el Plan de Igualdad de la UPV-EHU, incluyendo un cronograma de acciones
4.1.2	Impulsar jornadas sobre igualdad en la Facultad.
4.1.3	Organizar jornadas para abordar temas relativos al trabajo social y/o las relaciones laborales desde una perspectiva feminista.
O5	Impulsar el uso del Euskera en el ámbito formal e informal
	INDICADORES (Límite superior e inferior) Nº de actividades de fomento del uso del euskera (Centro) Lim sup: 4 Lim inf: 2 Nº de profesores/as que participan en la convocatoria para la promoción de material docente en euskera (Centro) Lim sup: 6 Lim inf: 4
5.1	Sistematizar y optimizar el uso de los recursos y habilidades en euskera
5.1.1	Actualizar el Plan de Euskera de la Facultad

5.1.2	Trabajar para la implantación del certificado BIKAIN
5.1.3	Identificar, agrupar y ordenar el material docente traducido al euskera.
5.1.4	Construir una base de datos con instructoras/es de practicum bilingües de grado en Trabajo Social
5.1.5	Realizar un taller sobre habilidades en el uso de los idiomas a alumnado de primero de grado
Eje estratégico 2: ADMINISTRACIÓN E INFRAESTRUCTURAS	
O6	Implantar el modelo de Gestión Avanzada de Euskalit
	INDICADORES (Límite superior e inferior) Satisfacción del PAS. Liderazgo del centro o departamento Lim sup: 4 Lim inf: 3.3 Satisfacción del PDI. Liderazgo del centro o departamento Lim sup: 4 Lim inf: 3.3
6.1	Avanzar hacia la certificación en Gestión Avanzada
6.1.1	Lograr la certificación institucional, una vez lograda la certificación de la implantación del SGIC
O7	Trabajar por la optimización de espacios y la mejora de equipamientos
	INDICADORES (Límite superior e inferior) El servicio de apoyo multimedia responde adecuadamente a las necesidades (encuesta satisfacción PDI) (Centro) Lim sup: 4 Lim inf: 3.3 Las aulas y su equipamiento son adecuadas para desarrollar una actividad docente de calidad. (D 4.13 PDI) (Centro) Lim sup: 4 Lim inf: 3.3
7.1	Revisión del Plan de Evacuación en la Sección
7.2	Adaptar las infraestructuras de la sede a sus necesidades
7.2.1	Adaptar aulas para trabajo en grupo en la Sede
7.2.2	Incrementar el número de tomas de corriente en aulas
7.2.3	Implantar la llave electrónica en la Facultad
7.2.4	Trabajar para lograr Personal propio o Compartido con otras facultades para servicios audiovisuales
Eje estratégico 3: TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL CENTRO Y COMUNICACIÓN INTERNA	
O8	Establecer canales para el desarrollo profesional del personal del centro
	INDICADORES (Límite superior e inferior) Grado de satisfacción en términos generales PAS (Centro) Lim sup: 5 Lim inf: 3 Grado de satisfacción en términos generales PDI (Centro) Lim sup: 4 Lim inf: 3.3 La Universidad ofrece programas de formación para el desarrollo del PDI suficientes y de calidad D3.3. (Centro)

	Límsup3.51 Líminf3.4
8.1	Revisar los canales de comunicación del PDI y PAS con el decanato
8.1.1	Clarificar el desajuste de cargas de trabajo y responsabilidades del PAS (funciones, tareas sobrevenidas, etc.)
8.1.2	Mejorar el Plan de Acogida
8.2	Establecer un mapa de méritos y convocatorias dirigidas al profesorado, aunando la carrera académica y los intereses del centro.
O9	Impulsar la participación del profesorado y departamentos en la gestión y actividades del centro
	INDICADORES (Límite superior e inferior) N° de acciones de mejora derivadas de s.q.r. Límsup: 3 Líminf: 1 N° de visitas a los campos de prácticas realizadas anualmente por parte del profesorado-tutor (Centro Titulación) Límsup: 110.0 Líminf: 90.0
9.1	Actualizar el cronograma anual de tareas de la Facultad
9.2	Establecer sinergias colaborativas entre profesorado y PAS de Sede y Sección, en actividades propias de la facultad
O10	Crear estructuras, formales e informales, que estimulen y faciliten la investigación
	INDICADORES (Límite superior e inferior) El centro promueve una relación respetuosa entre las personas de distintos departamentos (Centro) Límsup: 4 Líminf: 3.3
10.1	Apoyar en la investigación del profesorado y doctorandas/os del centro: talleres y seminarios sobre investigación y publicación en revistas de impacto, jornadas y ponencias con investigadoras/es de prestigio etc.
10.2	Reforzar las relaciones interinstitucionales a través de la colaboración en proyectos de investigación con diversas instituciones y entidades.
10.3	Vincular más estrechamente los campos de prácticas y las necesidades de los grupos de interés con la investigación del profesorado
Eje estratégico 4: ALUMNADO	
O. 11	Diversificar y optimizar los canales de comunicación.

	INDICADORES (Límite superior e inferior) Nº de personas seguidoras en redes sociales (Centro) Limsup:400Liminf: 250 Nº de visionados de los vídeos de las titulaciones de la Facultad (Centro) Limsup:800Liminf: 600
11.1	Implementar la Red de Escucha y respuesta
11.2	Impulsar el uso del mail corporativo
O.12	Trabajar en el incremento de la participación en la vida académica y social
	INDICADORES (Límite superior e inferior) Participación del alumnado en órganos colegiados (%) (Centro) Limsup:75Liminf: 25
12.1	Impulsar la participación en los órganos del centro, delegados etc.
12.1.1	Establecer iniciativas que favorezcan la relación entre alumnado de diferentes cursos y/o grupos
12.2	Explorar nuevas metodologías para conocer la opinión del alumnado
O.13	Apoyar y orientar al alumnado a lo largo de la trayectoria académica y en la inserción laboral
	INDICADORES (Límite superior e inferior) Grado de satisfacción con el desarrollo y resultados de la Jornada de Formación y Encuentro Profesional (Centro Titulación) Limsup: 4.2; Liminf: 3.5 Satisfacción del alumnado con la Formación Dual (Centro Titulación) Limsup: 4.5; Liminf: 3.5 Satisfacción del alumnado con las prácticas curriculares realizadas (Centro) Limsup: 5.0; Liminf: 3.5 Satisfacción del alumnado con las prácticas voluntarias realizadas (Centro Titulación) Limsup: 4.2 Liminf: 3.5
13.1	Reforzar la sistemática de la tutoría entre iguales (BAT) y valorar la implantación en TS
13.2	Reforzar los cursos de Orientación Profesional de la Facultad
13.2.1	Profundizar en la información sobre Másteres Oficiales y grupos de investigación de cara a la carrera académica
13.2.2	Dar a conocer el ecosistema del tercer sector
Eje estratégico 5: COMUNICACIÓN EXTERNA E INTERACCION CON LA SOCIEDAD	

O.14	Establecer mecanismos para lograr mayor presencia en la Sociedad y ser referentes en nuestros dos ámbitos, las RRLL y el TS
	INDICADOR (Límite superior e inferior) Nº de colaboraciones con entidades e instituciones (Centro) Lim.sup:5Lim. inf:3
14.1	Establecer mecanismos de difusión para lograr mayor presencia en la Sociedad y ser referentes en los ámbitos propios de las titulaciones del centro
14.1.1	Difusión de la labor del profesorado del centro en sus diversos ámbitos de trabajo mediante las herramientas tanto de la Facultad (web, Boletín, redes sociales), como las propias de la UPV/EHU (redes sociales, Revista Campusa, gabinete de prensa).
14.1.2	Hacer seguimiento y difundir los datos de inserción laboral
14.1.3	Elaboración de pequeños videos sobre los edificios donde se imparten los grados, como complemento a la información ya existente para el futuro alumnado.
14.1.4	Establecer un cronograma de hitos de los acontecimientos de la Facultad como punto de partida para establecer una dinámica para su difusión
14.2	Desarrollar mecanismos de interacción con grupos de interés, personas e instituciones
14.2.1	Creación de seminarios disciplinares e interdisciplinares con grupos de interés.
14.2.2	Realizar conferencias con personas, agentes e instituciones sobre temas relacionados con los grados que estén en la agenda social y de las políticas públicas
14.2.3	Intensificar la actividad y aprovechar las inercias que nos ofrecen asociaciones relacionadas con nuestros ámbitos de conocimiento (AUETS, EASSW, CRL..)
14.2.4	Defender la necesidad del Servicio de Asesoría y Ayuda Social en la UPV/EHU.
O.15	Fomentar hábitos de respeto al medioambiente y el conocimiento de los ODS
	INDICADORES (Límite superior e inferior) EHUagenda 2030 por el desarrollo sostenible PAS- D6.4 (Centro) Limsup: 3.75 Liminf: 3.29 EHUagenda 2030 por el desarrollo sostenible PDI- D6.4 (Centro) Limsup: 3.5 Liminf: 3.39
15.1	Establecer medidas para difundir los ODS

15.1.1	Concurso de microrelatos en referencia al ámbito ecosocial
15.1.2	Usar el lema de la facultad: por la igualdad y por un reparto justo de la riqueza
15.2	Establecer medidas concretas de ahorro energético y de respeto por la naturaleza
15.2.1	Establecer acciones anuales para reflexionar y concienciarse sobre los comportamientos de la comunidad universitaria con respecto al medio ambiente.

Aprobado en Junta de Facultad el 22 de febrero de 2023