
INFORME DE SOSTENIBILIDAD

El compromiso de la UB con los ODS

2019—
2020

Rector

Joan Guàrdia Olmos

Presidente del Consejo Social

Joan Corominas Guerín

Coordinación

Vicerrectorado de Igualdad y Género

Redacción

Oficina de Control Interno, Riesgos y Responsabilidad Social

Edición

Edicions de la Universitat de Barcelona

© Universitat de Barcelona

ISSN

2696-5380

Depósito digital

<http://hdl.handle.net/2445/180489>

Este documento está sujeto a la licencia de Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada de Creative Commons, cuyo texto está disponible en:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>.



Índice

Lista de abreviaturas	5
Presentaciones del rector y del presidente del Consejo Social	7
El compromiso con el desarrollo sostenible	10
<hr/>	
La Universidad de Barcelona y su gobernanza	
Perfil	
Servicios prestados, ámbitos de conocimiento y tipología de alumnado	14
Tamaño de la UB	16
Cambios significativos	18
Estrategia	
Precaución, impactos, oportunidades y riesgos	20
Estructuras y estrategia en desarrollo sostenible	22
Gobernanza, ética e integridad	
Valores y mecanismos de asesoramiento	25
Estructura de gobierno y composición de los órganos de gobierno	28
Participación de los grupos de interés	
Grupos de interés y su participación en la Universidad y en la elaboración de este informe	31
Enfoque de gestión	
Plan estratégico de la Universidad de Barcelona y su evaluación	33
<hr/>	
Docencia e investigación	
Información sobre la docencia	36
Información sobre la investigación	40
Divulgación científica e impacto en los medios de comunicación y las redes sociales	50
Situación en el contexto universitario	53
Responsabilidad social y desarrollo sostenible en la actividad docente e investigadora	54
Internacionalización	59
<hr/>	
Compromiso social	
Responsabilidad con los trabajadores	
Perfil de los trabajadores	71
Incorporaciones, rotaciones, jubilaciones y bajas voluntarias	78
Condiciones laborales, retribuciones y gestión del ambiente laboral	82

Formación	90
Fomento del comportamiento y los hábitos saludables	96
Diversidad	104
Responsabilidad con el alumnado	
Precio de los estudios, becas y ayudas	109
Alumnado con necesidades educativas específicas	111
Igualdad	118
Sindicatura de Agravios de la UB	121
Responsabilidad con el entorno	
Infraestructuras e impacto en el entorno	125
La Universidad como espacio generador de opinión y debate	128
Solidaridad	130
Cultura	137
Voluntariado	140
Antiguos alumnos	142
Universidad de la Experiencia	144
Proveedores	146
Compromiso ambiental	
Principales actuaciones ambientales desarrolladas por la OSSMA	150
Indicadores de seguimiento del impacto ambiental	155
Economía	
Entidades que figuran en los estados financieros consolidados	159
Flujos monetarios	160
Impactos económicos directos e indirectos	161
Contenidos del Informe de sostenibilidad 2019-2020	
Documentos de referencia y proceso para determinar los contenidos de este informe	163
Índice de la <i>Adaptación de los estándares de la GRI</i> para este informe	166
Índice de los objetivos de desarrollo sostenible	178
Índice de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona	179

Lista de abreviaturas

ApS	aprendizaje servicio
AQU	Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña
CCiTUB	Centros Científicos y Tecnológicos de la Universidad de Barcelona
CRAI	Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación de la Universidad de Barcelona
CRUE	Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas
DS	desarrollo sostenible
EUB	Estatuto de la Universidad de Barcelona
FBG	Fundación Bosch i Gimpera
GC	Generalitat de Cataluña
GRI	Global Reporting Initiative (institución creadora de la primera guía para elaborar memorias de sostenibilidad)
IDP-ICE	Instituto de Desarrollo Profesional de la Universidad de Barcelona
I+D+I	investigación, desarrollo e innovación
IL3	Instituto de Formación Continua de la Universidad de Barcelona
IPSAL	institución privada sin ánimo de lucro
MECD	Ministerio de Educación, Cultura y Deporte
MICIU	Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades
OCI	Oficina de Control Interno, Riesgos y Responsabilidad Social Corporativa de la Universidad de Barcelona
ODS	objetivos de desarrollo sostenible
OMPI	Oficina de Movilidad y Programas Internacionales de la Universidad de Barcelona
ONG	organización no gubernamental
OSSMA	Oficina de Seguridad, Salud y Medioambiente de la Universidad de Barcelona

PAS	personal de administración y servicios
PCB	Parque Científico de Barcelona
PDI	personal docente e investigador
REUS	Red Española de Universidades Saludables
RRI	investigación e innovación responsables
RS	responsabilidad social
SAE	Servicio de Atención al Estudiante de la Universidad de Barcelona
TFG	trabajo final de grado
TFM	trabajo final de máster
TIC	tecnologías de la información y la comunicación
UB	Universidad de Barcelona
UPF	Universidad Pompeu Fabra

Presentaciones del rector y del presidente del Consejo Social



El término *sostenibilidad*, como la mayoría de los que usamos en entornos de conocimiento como las universidades, cargado de matices y en constante cambio, no tiene una definición unívoca. Eso no significa, sin embargo, que la noción de sostenibilidad sea relativa, sino que la tenemos que ir construyendo, adaptando y mejorando en función de los cambios del entorno y de las necesidades que se deriven. Este duodécimo Informe de sostenibilidad, elaborado por la Oficina de Control Interno, Riesgos y Responsabilidad Social Corporativa de la UB, es el reflejo del esfuerzo que la Universidad ha hecho, está haciendo y tendrá que seguir haciendo para adecuarse a esas transformaciones y mantenerse firme en el propósito de lograr su objetivo fundamental: ser una institución sostenible. Por convicción, por supuesto, pero también por necesidad: hay demasiado en juego.

Porque, aunque la sostenibilidad no es el único rasgo que define a la Universidad, las generaciones presentes tenemos la obligación de alcanzar los objetivos individuales y colectivos que nos proponemos, sin poner en peligro a las futuras generaciones. Es con este *leitmotiv* que el equipo rectoral que encabezo presenta este informe y se compromete a seguir trabajando durante todo su mandato. Priorizaremos que la UB sea un actor líder, ante la sociedad en general y ante nuestra comunidad en particular, en el esfuerzo para garantizar este futuro de posibilidades y de bienestar para todos.

Y es que, así como las universidades debemos ser instituciones de desarrollo, también debemos velar por el largo plazo, es decir, por un desarrollo sostenible. En línea con este propósito, este informe nos permite conocer la evolución y el diagnóstico de la sostenibilidad en la UB, nos ayuda a identificar prioridades y puntos críticos, y contribuye a fijar la hoja de ruta de la institución en este ámbito. En definitiva, nos provee de los datos, la información y el conocimiento necesarios para saber de dónde venimos, dónde estamos y hacia dónde tenemos que ir para ser fieles a nuestros compromisos de sostenibilidad.

Desde esta perspectiva hemos elaborado la Agenda 2030 de la UB, que recoge los principales compromisos de la institución vinculados a los objetivos de desarrollo sostenible (ODS). Así,

en este informe se sigue la iniciativa —impulsada hace un año— de informar de las contribuciones de la Universidad a los ODS y, como novedad, se incluyen también las contribuciones a la Agenda 2030 de la UB.

Finalmente, no podemos olvidar la extraordinaria situación causada por la COVID-19 y los esfuerzos de la Universidad para adaptarse a las circunstancias y ser capaz de velar por el bienestar físico y emocional de todos los miembros de su comunidad, contribuir al reto que la pandemia ha generado en la sociedad y ajustarse a modelos de cuidados y de conciliación que garantizaran de manera efectiva la igualdad entre hombres y mujeres. Una importante labor que tendremos que seguir realizando en todos los ámbitos y con todos los actores que conforman nuestra institución: con el personal docente e investigador, para que mediante proyectos de investigación pluridisciplinar podamos progresar en el conocimiento teórico y práctico y combatir retos planetarios como la emergencia climática; con el personal de administración y servicios, para que con su ejemplo y conocimiento lidere una gestión sostenible de la institución en términos integrales (ambientales, humanos, económicos), y con el alumnado, que con su compromiso y poniéndose a la vanguardia de las transformaciones contribuye de manera decisiva a poner la sostenibilidad en el centro de la vida universitaria.

Los objetivos de desarrollo del milenio, fijados por las Naciones Unidas en el año 2000, nos pusieron ante el espejo, y quedó claro que había que introducir cambios si queríamos garantizar un futuro mejor. Los objetivos de desarrollo sostenible, aprobados en 2015, van más allá y nos definen una hoja de ruta con la que todos y todas debemos comprometernos. Una hoja de ruta en la que las instituciones universitarias debemos ser líderes.

Este informe es el elemento central de nuestra institución en esta estrategia. Porque, en definitiva, solo alcanzaremos una universidad de futuro si la universidad trabaja para garantizar ese futuro.

JOAN GUÀRDIA OLMOS,
rector de la UB

En el curso 2019-2020 hemos vivido una crisis sanitaria sin precedentes, de escala mundial, que ha tenido una repercusión extraordinaria en nuestras vidas y en toda la actividad de nuestra sociedad, además de unos costes inesperados que establecerán un antes y un después en nuestra historia reciente.

La pandemia ha puesto de manifiesto nuestras carencias y los fallos cometidos en las prioridades de desarrollo, y nos ha hecho tomar conciencia de nuestra fragilidad y debilidad. Pero también ha puesto de relieve el valor de la ciencia y la tecnología para combatir las adversidades: la extraordinaria respuesta de toda la comunidad científica nos está sacando de esta crisis. Ahora, las instituciones de educación superior tenemos que elaborar propuestas para reconstruir las sociedades y hacerlas más sólidas y resilientes a partir del conocimiento.

Tenemos que aprender estas lecciones para salir reforzados como sociedad.

Esta es una crisis mundial y los países desarrollados seremos los primeros en salir de ella, pero, quizás por primera vez, somos conscientes de que no habrá solución si no se actúa en todo el

mundo. Esta constatación convierte a la cooperación al desarrollo en una nueva pieza fundamental y pone en primer plano la necesidad de que todos los países e instituciones se comprometan con la Agenda 2030.

En este contexto, la Universidad de Barcelona presenta el Informe de sostenibilidad, que deja patente su compromiso con los objetivos de desarrollo sostenible y que detalla, de forma estructurada, las metas propuestas y las aportaciones efectuadas. De este modo, se hace evidente la dimensión social de la Universidad, su compromiso y responsabilidad social para mejorar las condiciones de vida y el grado de cohesión e inclusión social, tanto de nuestro entorno como del resto del mundo.

La Universidad, gracias al compromiso de toda su comunidad, ha demostrado una capacidad de respuesta extraordinaria: ha adaptado la docencia rápidamente al nuevo escenario y, simultáneamente, ha colaborado con las autoridades sanitarias y ha aportado todos sus conocimientos para combatir la COVID-19 y velar así por la salud nacional y mundial. Todo ello sin perder de vista sus tres misiones: la formación, la investigación y la transferencia. De este proceso de cambio también hemos aprendido muchas cosas, como por ejemplo la incorporación de nuevos métodos y recursos a la docencia, que nos permitirán mejorar como institución.

Como cada curso, pero especialmente este año, desde el Consejo Social agradecemos a toda la comunidad universitaria el trabajo llevado a cabo y vuestro compromiso, y os ofrecemos nuestro apoyo para el desarrollo de una docencia y una investigación socialmente responsables.

JOAN COROMINAS GUERIN,
presidente del Consejo Social de la UB

El compromiso con el desarrollo sostenible

Metas G1 y G3 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

La explicación relativa al compromiso de la UB con el DS que consta en este apartado se enmarca en la meta **G1** (expresar el compromiso institucional para contribuir al cumplimiento de los ODS) y la recopilación de las acciones de la Agenda 2030 de la UB llevadas a cabo durante el año 2020, que se comenta en el último párrafo, da respuesta a la meta **G3** (comunicar y difundir la implementación, el seguimiento y los resultados del plan de acción Agenda 2030 de la UB).

La UB quiere que su compromiso con los ODS sea una de las características básicas de su identidad, tal y como se recoge en el [Plan estratégico UB 2030](#). En esta dirección, en 2020 se ha aprobado la [Agenda 2030 de la UB](#), que durante los próximos años articulará el compromiso de la Universidad con los ODS y ayudará a visualizar claramente los vínculos entre la actividad de la institución y estos objetivos.

La Agenda se organiza en cinco ámbitos:

- Gobernanza
- Docencia y aprendizaje
- Investigación y transferencia
- Compromiso social
- Compromiso ambiental

Dentro de cada ámbito, la Universidad ha definido una serie de metas generales relativas a los ODS. El propósito es ir avanzando en su cumplimiento y haberlas alcanzado todas en 2030.

En consonancia con este compromiso institucional, el presente Informe de sostenibilidad vuelve a recopilar las principales acciones de la UB en relación con los ODS: en las páginas que siguen se explicitan cuáles de las acciones descritas tienen un impacto claro y directo en estos objetivos globales (en el caso de las acciones, actuaciones y unidades que se describen en varios de los capítulos, su vínculo con los ODS solo se explicita una vez). Asimismo, al final del Informe hay una tabla en la que se concreta a qué ODS y sus metas considera la UB que contribuye y exactamente en qué página del Informe se puede encontrar el vínculo existente.

Como novedad importante, este año también se recogen las actuaciones que responden a alguna de las metas marcadas en la Agenda 2030 de la UB: al final del Informe hay una tabla que permite ver con claridad las aportaciones que se han hecho.

LA UNIVERSIDAD DE BARCELONA Y SU GOBERNANZA



Perfil

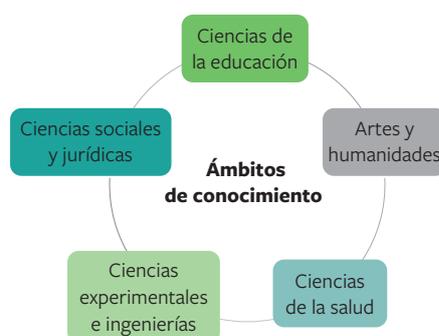
Servicios prestados, ámbitos de conocimiento y tipología de alumnado

SERVICIOS PRESTADOS

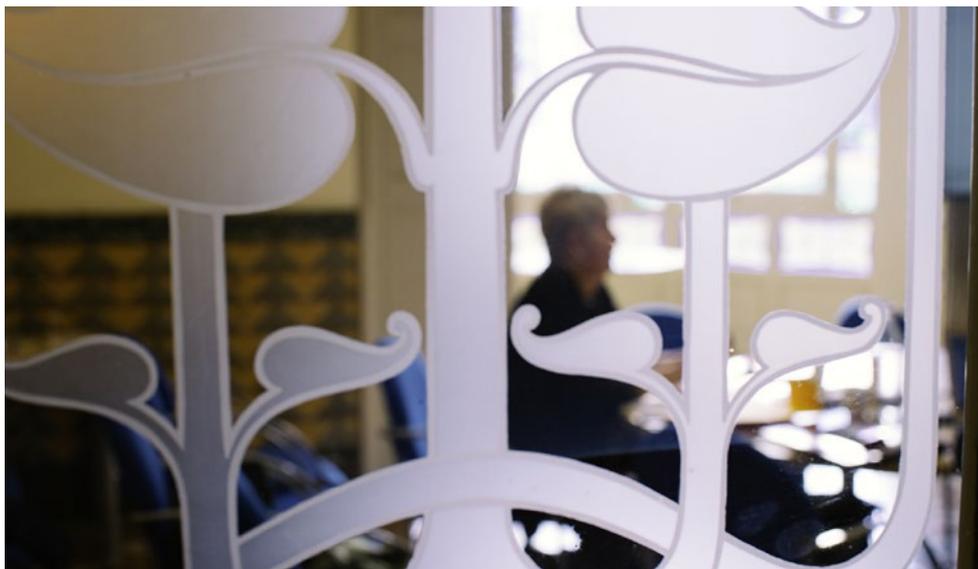
La docencia, la investigación y la transferencia de conocimiento son las funciones más importantes de las universidades, que a la vez tienen que pensar cada vez más en el bienestar de la comunidad universitaria y del conjunto de la sociedad. Deben entender su entorno social y ambiental, y actuar para adaptarse a las necesidades cambiantes de la sociedad de la que forman parte. Este informe describe las funciones que asume la UB más allá de las más tradicionales y hace especial énfasis en su impacto social y ambiental. Esta información se puede consultar en los apartados [Compromiso social](#) y [Compromiso ambiental](#).

ÁMBITOS DE CONOCIMIENTO

La oferta formativa y las actividades de investigación de la UB abarcan los principales ámbitos de conocimiento:



Fuente: OCI



TIPOLOGÍA DE ALUMNADO

Como la UB es una universidad pública catalana, primordialmente se dirige a los jóvenes de Cataluña y del resto del Estado español que, independientemente de su estatus socioeconómico, quieren cursar estudios universitarios. En los másteres, posgrados y programas de doctorado, sin embargo, es muy activa la política de captación de estudiantes internacionales.

Contribución a los ODS 4, 5 y 10

El sistema de acceso al sistema universitario público catalán...



Metas 4.3 y 4.5 Está regulado de tal forma que garantiza el acceso de hombres y mujeres en igualdad de condiciones. Ayuda también a reducir la disparidad de género en la educación superior.



Meta 5.1 Ayuda a acabar con la desigualdad entre hombres y mujeres en el acceso a la educación superior.



Metas 10.2 y 10.3 Promueve la inclusión social y económica de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión, situación económica o cualquier otra condición. También contribuye a garantizar la igualdad de oportunidades.

Tamaño de la UB

Volver
pág. 37

Los datos siguientes reflejan el tamaño de la UB como organización.

TAMAÑO DE LA UB*	
PDI	6.505 (3.121 mujeres y 3.384 hombres)
PAS	2.387 (1.515 mujeres y 872 hombres)
Total de trabajadores	8.892 (4.636 mujeres y 4.256 hombres)
Estudiantes de grado**	46.205 (41.750 en centros propios y 4.455 en centros adscritos)
Estudiantes de máster universitario	7.151 (5.337 en centros propios y 1.814 en centros adscritos)
Estudiantes de posgrado propio	9.450
Investigadores en formación (doctorado)	4.582
Total de estudiantes***	73.637
Estudiantes que se han graduado**	8.443 (7.504 en centros propios, de los cuales 33 de título propio, y 939 en centros adscritos)
Estudiantes que han obtenido un máster universitario	3.950 (3.052 en centros propios y 898 en centros adscritos)
Tesis doctorales leídas	630
Ingresos****	441.527.564,71 €
Gastos****	423.410.856,17 €
Grados*****	74 (62 en centros propios y 12 en centros adscritos), más 13 itinerarios de estudios simultáneos

TAMAÑO DE LA UB*	
Másteres universitarios	157 (146 en centros propios y 11 en centros adscritos)
Cursos de posgrado	902
Programas de doctorado	48
Superficie construida	682.107 m ²
Campus	7
Centros adscritos	9

* Los datos referidos a aspectos académicos son del curso 2019-2020; los datos de investigación son de 2019 (correspondería dar los de 2020, pero sobre investigación siempre se dan datos del año anterior, ya que cuando se elabora este informe aún no se dispone de información suficientemente actualizada), y los datos económicos y de personal son del 31 de diciembre de 2020 (los datos económicos son provisionales).

** Dentro de los centros propios se contabilizan los estudiantes de Investigación Privada.

*** Se han excluido los estudiantes de posgrado y de formación continua gestionados por la UB y el IL3 conjuntamente, y también los estudiantes de los centros adscritos.

**** Son datos provisionales a 19 de abril de 2021.

***** Se ha incluido el título propio de Investigación Privada, a pesar de que no es un grado.

Fuente: Elaboración de la OCl a partir de datos de Recursos Humanos, Finanzas, la [Memoria UB 2019-2020](#) y los [datos estadísticos de la Memoria del curso 2019-2020](#)

Cambios significativos

En el año 2020 la Universidad ha experimentado cambios relevantes en sus instalaciones, en el equipo de gobierno y en la estructura financiera.

En cuanto a las instalaciones, en el Campus de Mundet se ha inaugurado el edificio Espinalb, cedido por la Diputación de Barcelona, en el que se ha ubicado la Clínica Psicológica de la UB. Por otra parte, se ha renunciado a la antigua fábrica de Can Jaumandreu, que la Universidad gestionaba desde el año 2014 gracias a una cesión del Ayuntamiento de Barcelona.

En cuanto al equipo de gobierno, a raíz de las elecciones a rector o rectora que tuvieron lugar en diciembre de 2020,¹ se ha producido un cambio de rector y de [equipo de gobierno](#), que ha culminado con la toma de posesión, el 12 de enero de 2021, del nuevo equipo rectoral, liderado por el Dr. Joan Guàrdia.

En cuanto a la estructura financiera, destaca el aumento del peso de las transferencias corrientes de la Generalitat de Cataluña para compensar la reducción de los precios de la matrícula y las consecuencias de la COVID-19.

No ha habido cambios significativos en la estructura laboral.

1. Por primera vez y debido a la pandemia, en las elecciones se ha votado de forma electrónica.

Estrategia

Precaución, impactos, oportunidades y riesgos

A día de hoy, la UB no dispone de ningún mecanismo formal con el que, antes de tomar cualquier decisión, analizar de forma detallada sus impactos en la sostenibilidad, pero varias unidades incorporan mecanismos de precaución ambiental, social y económica en el ejercicio de sus funciones.

El principio de precaución ambiental se aborda especialmente desde la OSSMA, que vela por reducir los impactos ambientales de la actividad de la Universidad. Además, también trabajan activamente otras unidades, entre las que cabe destacar la unidad de Obras, que utiliza materiales respetuosos con el medioambiente (lo que permitirá que en las reformas y en los futuros escombros se generen menos residuos) y que lleva a cabo varias actuaciones para detectar incidencias y anomalías en el ámbito del mantenimiento o para buscar alternativas más eficientes: controla y analiza el consumo mensual de electricidad, agua y gas de todos los edificios de la UB, monitoriza diariamente el consumo de agua para detectar fugas y fomenta económicamente la instalación de alumbrado eficiente de tipo LED.

Mediante el Vicerrectorado de Igualdad y Acción Social, la UB incorpora la perspectiva de la sostenibilidad social en la toma de decisiones. En este sentido, varias unidades vinculadas al Vicerrectorado velan por garantizar que la UB sea un espacio inclusivo, donde todo el mundo pueda desarrollarse plenamente y que garantice la igualdad de oportunidades a los colectivos desfavorecidos.

La preocupación por la sostenibilidad económica se debe analizar desde dos perspectivas:

- En primer lugar, desde la perspectiva de las repercusiones en la economía del entorno cercano. La UB, por su tamaño, tiene una repercusión económica importante, tanto por el volumen de graduados que salen de sus aulas y satisfacen las demandas del mercado laboral como por las contribuciones de su actividad investigadora o su funcionamiento ordinario,

que requiere multitud de bienes y servicios que proporcionan mayormente empresas catalanas. En el contexto derivado de la situación de pandemia, la UB ha contribuido a la sostenibilidad económica del entorno pagando indemnizaciones a sus proveedores e introduciendo determinadas modificaciones contractuales en la aplicación de la normativa vigente.

- En segundo lugar, la sostenibilidad económica se debe analizar desde una perspectiva interna, vista la necesidad de garantizar la supervivencia de la Universidad como institución pública. En este sentido, la UB está sometida a un régimen de contabilidad pública y presupuestaria que implica la elaboración y aprobación de un presupuesto anual, vinculante, a cargo de los órganos competentes, que en el caso de la UB son *multistakeholders*.² Asimismo, hay que acreditar necesariamente la existencia de crédito para efectuar cualquier gasto, cuya necesidad e idoneidad debe estar debidamente motivada. Hay varias unidades de control y supervisión, según sus competencias (la Gerencia, el Consejo de Gobierno, el Consejo Social y la OCI). En el caso de la OCI, un interventor efectúa funciones de fiscalización previa del gasto.

La Universidad no solo debe ser consciente de los impactos que su actividad tiene en la sostenibilidad, sino que también debe conocer la realidad social, económica y ambiental y, de acuerdo con ello, adaptar sus retos y objetivos y ser consciente de sus oportunidades. En este sentido, la COVID-19 ha supuesto una oportunidad de mejorar determinados procesos y de demostrar la capacidad de adaptación rápida (por ejemplo, la adaptación de los procesos de gestión internos a un sistema de teletrabajo, mediante la incorporación de nuevos circuitos y prácticas que mejoran la eficiencia y que, muy probablemente, acabarán consolidándose).

Contribución a los ODS 3, 10, 13 y 16



Metas 3.3 y 3d Las medidas extraordinarias que ha tomado la UB para hacer frente a la COVID-19 (especialmente las referentes al teletrabajo) han contribuido a la lucha para poner fin a esta epidemia y han reforzado la capacidad del país en materia de reducción de riesgos y gestión de riesgos para la salud nacional y mundial.



Metas 10.2 y 10.3 Las distintas unidades del ámbito social vinculadas al Vicerrectorado de Igualdad y Acción Social velan por fomentar la inclusión social y económica de todas las personas, con independencia de sus características y circunstancias, y por garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de los resultados.



Meta 13.1 Las diferentes políticas ambientales de la UB contribuyen a fortalecer la resiliencia y la capacidad de adaptación a los riesgos relacionados con el medioambiente.



Meta 16.6 Incorporar la precaución en materia de sostenibilidad, no perder de vista la realidad global y local, y garantizar la supervivencia de la institución son políticas que contribuyen a crear una universidad eficaz y responsable.

2. En un órgano de gobierno *multistakeholder* hay representantes de los diferentes grupos de interés.

Estructuras y estrategia en desarrollo sostenible

ESTRUCTURAS

La UB dispone de varias estructuras encargadas específicamente de la RS y el DS:

- **Vicerrectorado de Igualdad y Acción Social.** Una de sus funciones es gestionar la RS de la Universidad.
- **Delegado o delegada del rector para la Sostenibilidad.** Lidera la implantación de los ODS en la Universidad.
- **OCI.** Elabora el Informe de sostenibilidad y participa en otros proyectos e iniciativas en materia de RS.
- **Comisión de DS.** Marca la línea a seguir en materia de sostenibilidad y aprueba el Informe de sostenibilidad y cualquier otro proyecto o iniciativa de este ámbito.

Además, hay varias unidades estrechamente vinculadas a la RS o el DS:

- Fundación Solidaridad UB
- Gabinete de Atención y Mediación
- Grupo de ApS de la UB
- OSSMA
- Sindicatura de Agravios
- UB Saludable
- Unidad de Igualdad y comisiones de igualdad de los centros
- Universidad de la Experiencia



ESTRATEGIA

La estrategia de la UB en materia de RS y sostenibilidad está recogida en varios documentos:

- a lo largo del Informe de sostenibilidad, especialmente en la [presentación del rector](#);
- en el informe de [gestión del rector](#), que se presenta al Claustro Universitario cada año;
- en el [Plan estratégico de la UB](#), que establece hacia dónde quiere ir la Universidad a largo plazo (2030) y que, en los ejes estratégicos *Lideremos la sociedad con compromiso* y *Formemos a las futuras generaciones*, recoge el compromiso con la RS y el DS, y
- en la [Agenda 2030 de la UB](#), de desarrollo sostenible, como marco de actuaciones en el que se recogen las metas de la UB para contribuir a la consecución de los ODS.

Cumplimiento de los objetivos del año 2020

- Se ha satisfecho el objetivo de elaborar la Agenda 2030 de la UB, aprobada por el Consejo de Gobierno en junio de 2020, y se han desarrollado diversas actuaciones vinculadas a algunas de sus metas.

Gobernanza, ética e integridad

Valores y mecanismos de asesoramiento

Los principios de la Universidad están recogidos en los artículos [3 y 4 del EUB](#), elaborado por el Claustro Universitario y aprobado en 2003 por la Generalitat de Cataluña. Teniendo en cuenta que el Claustro es un órgano de gobierno *multistakeholder*, puede afirmarse que los grupos de interés de la UB tuvieron un papel muy relevante en la elaboración del EUB.

VALORES

La Universidad participa de unos valores y una cultura de responsabilidad que empiezan por la autonomía universitaria y se extienden hasta la libertad académica, la tolerancia y el diálogo, la diligencia y la profesionalidad en las actuaciones, la excelencia, la implicación y el debate en los cambios y en los retos universitarios, la innovación, la búsqueda de conocimiento, la transparencia informativa y la rendición de cuentas, la eficiente utilización de los recursos públicos y unos altos estándares éticos y de conducta.

Como muestra de este compromiso, en octubre de 2017 se constituyó el [Comité de Ética](#), que vela por la integridad, las buenas prácticas y el seguimiento de la aplicación de los criterios éticos en el conjunto de las actividades de la institución. Asimismo, en octubre de 2018 se aprobó el [Código ético de integridad y buenas prácticas de la UB](#), y también desde 2018 está en vigencia el [Reglamento de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno de la UB](#), cuyo objetivo es desarrollar la legislación en materia de transparencia, acceso a la información pública, grupos de interés, buen gobierno y gobierno abierto.

El equipo de gobierno surgido de las elecciones de diciembre de 2020, en consonancia con lo que se ha hecho los últimos años, seguirá profundizando en un gobierno ético y competente, basado en el acuerdo, el diálogo, la transparencia y la participación de la comunidad universitaria. De hecho, para 2021 está previsto aprobar un código de conducta específico para los



cargos y altos cargos de gestión de la Universidad, y también durante 2021 la Facultad de Derecho participará en una prueba piloto de la Oficina Antifraude de Cataluña para poner en marcha un canal ético de consulta para los trabajadores públicos.

Además, como se comentará en el apartado [Investigación](#), la Universidad también dispone de códigos y de comités específicos para regular la investigación, así como del [Observatorio de Bioética y Derecho](#).

Contribución a los ODS 8 y 16

El Comité de Ética, el Código ético de integridad y buenas prácticas, el Observatorio de Bioética y Derecho y los distintos comités y códigos específicos para regular la investigación...



Meta 8.8 Contribuyen a promover un entorno de trabajo seguro y protegido.



Metas 16.5 y 16.6 Ayudan a reducir sustancialmente las formas de corrupción y soborno que se podrían dar en la UB y crear una institución eficaz, responsable y transparente a todos los niveles.

MECANISMOS DE ASESORAMIENTO ÉTICO Y LEGAL

Los mecanismos externos de asesoramiento son limitados. Se puede destacar, sin embargo, la [sindicatura de agravios de Cataluña](#) y la [sindicatura de agravios de Barcelona](#).

Internamente, el [Gabinete de Atención y Mediación](#) y la [Sindicatura de Agravios](#) de la UB son los principales espacios de denuncia y consulta sobre conductas poco éticas o ilícitas y conflictos interpersonales.

En lo referente a las consultas de tipo ético vinculadas a la actividad de investigación, se pueden dirigir a las [comisiones de investigación](#).

Finalmente, la OCI y las áreas de dirección de la Gerencia supervisan el tratamiento de las conductas ilícitas en los ámbitos contable, académico y similares, y los Servicios Jurídicos pueden resolver las dudas legales que surgen entre los trabajadores.

Contribución a los ODS 8 y 16

Los Servicios Jurídicos, la OCI, la Sindicatura de Agravios, el Gabinete de Atención y Mediación y las áreas de dirección de la Gerencia de la UB...



Meta 8.8 Contribuyen a proteger los derechos laborales y a promover entornos de trabajo seguros y protegidos, gracias a su labor de asesoramiento y gestión legal y ética.



Metas 16.5 y 16.6 Ayudan a reducir sustancialmente las formas de corrupción y soborno que se podrían dar en la UB y crear una institución eficaz, responsable y transparente a todos los niveles.

Objetivos para el año 2021

- Aprobar un código de conducta específico para los cargos y altos cargos de gestión de la Universidad.
- Actualizar el Código ético de integridad y buenas prácticas para incluir, entre otras mejoras, un buzón ético y un régimen sancionador.
- Participar, desde la Facultad de Derecho, en una prueba piloto de la Oficina Antifraude de Cataluña para poner en funcionamiento un canal ético de consulta para los trabajadores públicos.

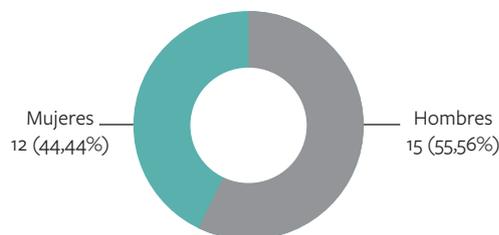
Estructura de gobierno y composición de los órganos de gobierno

La estructura de gobierno de la Universidad está definida en el título III del [EUB](#). A continuación se resumen las funciones de los órganos de gobierno principales.

El **rector** es la máxima autoridad académica: ejerce la dirección y la gestión de la Universidad.

El **Consejo de Dirección** asiste al rector en el ejercicio de sus funciones y competencias como máxima autoridad. Está formado por el propio rector, los vicerrectores, la secretaria general y el gerente. Además, el rector puede convocar a las reuniones del Consejo de Dirección a los delegados, los directores de las áreas académicas, los directores de agencias y a otras personas que considere oportunas. En 2020 lo han formado **27** personas, todas del PDI (el rector, 12 vicerrectores, la secretaria general, 12 delegados del rector, el gerente y la jefa del Gabinete del Rectorado).

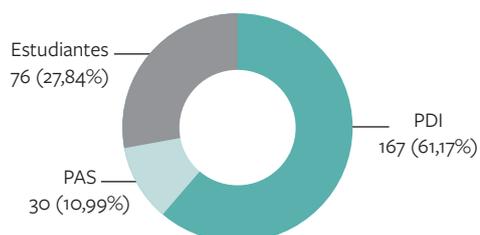
Composición del Consejo de Dirección por sexo (año 2020)



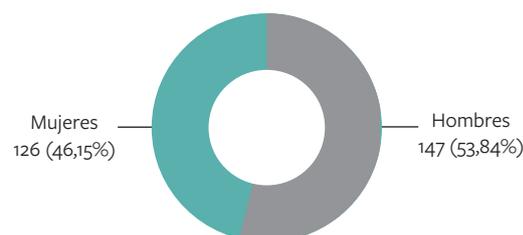
Fuente: Secretaría General

El **Claustro Universitario** es el máximo órgano de representación de la comunidad universitaria. Le corresponde elaborar, modificar y, si procede, desarrollar el EUB, controlar la gestión de los cargos y de los órganos de gobierno de la Universidad, aprobar las líneas generales de actuación y, en circunstancias extraordinarias, convocar elecciones a rector o rectora. Los diferentes grupos de interés que integran la comunidad universitaria eligen a sus delegados al Claustro, que se renuevan cada cuatro años (los representantes del alumnado, cada dos).

Composición del Claustro Universitario por colectivo (año 2020)



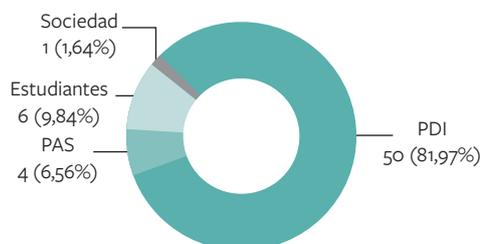
Composición del Claustro Universitario por sexo (año 2020)



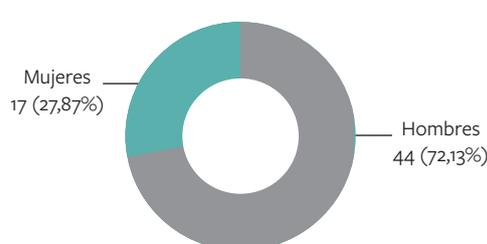
Fuente: Secretaría General

El **Consejo de Gobierno** es el órgano colegiado de gobierno de la UB. Establece las líneas estratégicas y programáticas de la Universidad y las directrices y los procedimientos para aplicar dichas líneas a la organización de las enseñanzas y la docencia, a la investigación, a los recursos humanos y económicos, y a la elaboración de los presupuestos. Sus miembros se renuevan cada cuatro años (los representantes del alumnado, cada dos).

Composición del Consejo de Gobierno por colectivo* (año 2020)



Composición del Consejo de Gobierno por sexo (año 2020)

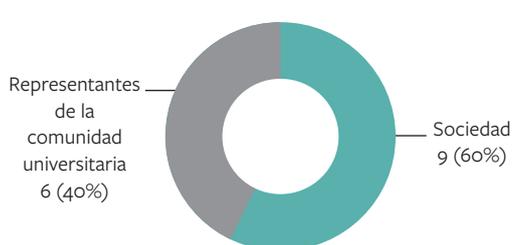


* Incluye al rector, la Secretaría General y el gerente.

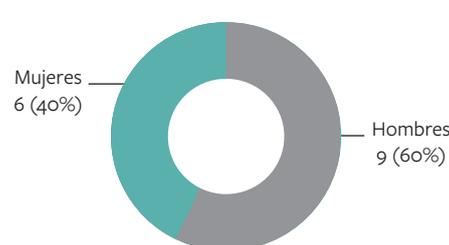
Fuente: Secretaría General

El **Consejo Social** es el órgano de participación de la sociedad en la Universidad y el órgano de relación de la Universidad con la sociedad. De acuerdo con la legislación vigente, le corresponde, entre otras funciones, supervisar las actividades de carácter económico y el rendimiento de los servicios de la Universidad, y promover la colaboración de la sociedad en la financiación de la institución.

Composición del Consejo Social por colectivo (año 2020)*



Composición del Consejo Social por sexo (año 2020)*



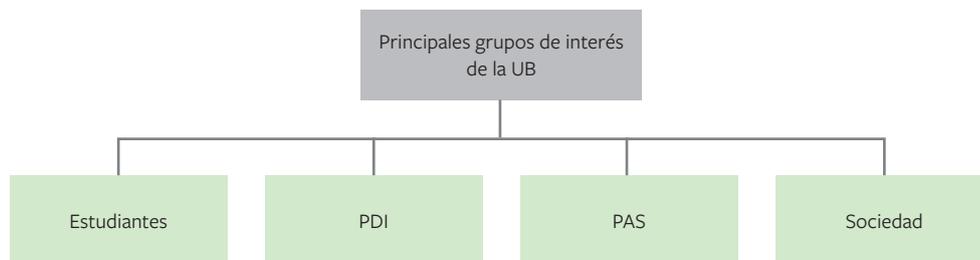
Fuente: Consejo Social

* Por ley, al Consejo Social le corresponden **15** miembros. Actualmente, los representantes del Gobierno y del Parlamento siguen pendientes de su designación, pero su ausencia se compensa con la presencia de un representante de UGT y uno de PIMEC que, aunque no tienen derecho a voto, asisten como invitados según el acuerdo al que se llegó, al crear el Consejo Social, de invitar a representantes del sindicato y la patronal mayoritarios sin presencia en el Consejo Social.

La **Gerencia** se encarga de dirigir y gestionar los recursos de la Universidad, bajo la dirección del rector y siguiendo las directrices establecidas por el Consejo de Gobierno y por el Consejo Social. En 2021 se creará la figura del o la directora del Grupo UB.

Participación de los grupos de interés

Grupos de interés y su participación en la Universidad y en la elaboración de este informe



Fuente: OCI

Los **4** principales grupos de interés de la UB están identificados y participan en los diversos órganos de gobierno de la Universidad a través de sus representantes.

Hay muchos otros grupos con los que la Universidad tiene relación (proveedores, Ayuntamiento de Barcelona, Generalitat de Cataluña, Estado español, Unión Europea, empresas, otras universidades, etc.), pero no se les ha identificado formalmente como grupos de interés ni tampoco forman parte los órganos de gobierno de la institución.

La existencia de órganos de gobierno *multistakeholders* demuestra la voluntad firme de la UB de relacionarse con sus grupos de interés. Esta relación permite a los representantes de estos grupos de interés tener voz y voto en la toma de decisiones y en las políticas implementadas por la UB.

Los grupos de interés de la Universidad también tienen un papel relevante en la elaboración del Informe de sostenibilidad, función que se explica en el apartado [Proceso para determinar los contenidos de este informe](#).

Contribución al ODS 16



Meta 16.7 La capacidad de los grupos de interés de la UB para influir en la toma de decisiones de la Universidad, gracias a su participación en los órganos de gobierno, contribuye a la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas.

Enfoque de gestión

Plan estratégico de la Universidad de Barcelona y su evaluación³

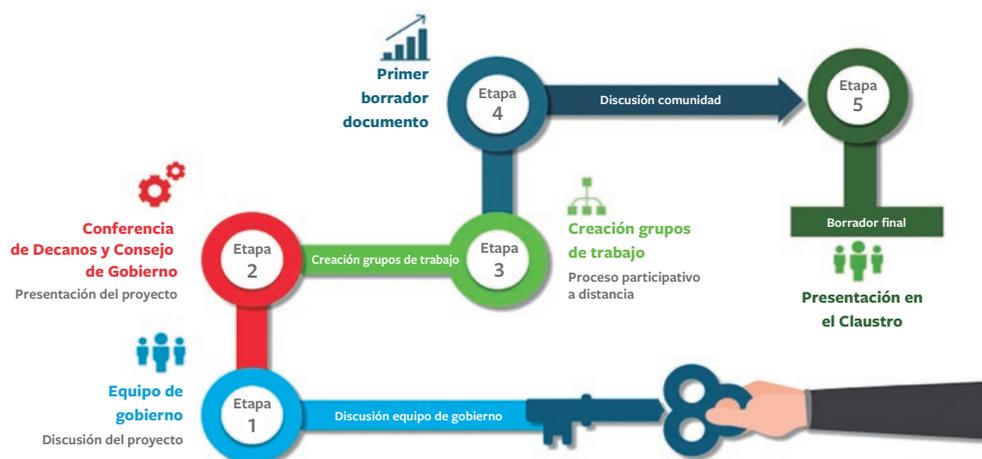
Meta G1 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

El Plan estratégico de la UB recoge el compromiso de la Universidad con los ODS y se enmarca de este modo en la meta G1 (expresar el compromiso institucional para contribuir a la consecución de los ODS).

La UB impulsó durante el curso 2018-2019 su Plan estratégico. Aunque emana del programa del equipo de gobierno anterior (en diciembre 2020 hubo elecciones a rector o rectora y el equipo ha cambiado), va más allá de aquel mandato, ya que su horizonte temporal es el año 2030. Esto obliga a que sus contenidos sean globales y se planteen a largo plazo. El Plan sirve para proyectar la UB que se quiere para el año 2030 y para establecer qué se hará para que esta voluntad se cumpla.

La elaboración del Plan se concibió como un proceso altamente participativo, a fin de que se implicasen los diferentes actores que configuran la comunidad UB y así facilitar que el resultado obtenido sea ampliamente compartido. La elaboración ha constado de cinco fases, que quedan recogidas en el gráfico siguiente:

3. El plan ha ayudado a estructurar el mandato del rector Joan Elias (de finales de 2016 a finales de 2020), a pesar de que no llegó a aprobarse de forma definitiva. El actual equipo de gobierno, constituido en diciembre de 2020, ha avanzado que finalmente el plan no se aprobará, pero se ha mantenido en el presente informe por la relevancia que ha tenido durante este periodo.



Como punto de partida, el Plan se estructura en **4** ejes estratégicos y **3** elementos facilitadores, cada uno de los cuales se desarrolla en líneas estratégicas y acciones.

Los ejes estratégicos son:

- [Lideremos la sociedad con compromiso](#)
- [Creemos una universidad global](#)
- [Avancemos en el conocimiento](#)
- [Formemos a las futuras generaciones](#)

Los elementos facilitadores son el [personal de la UB](#), la [financiación](#) y las [infraestructuras y tecnologías de la información y la comunicación \(TIC\)](#).

En los ejes estratégicos *Lideremos la sociedad con compromiso* y *Formemos a las futuras generaciones* se recogen las líneas estratégicas más vinculadas al DS o la RS. A modo de ejemplo, las líneas estratégicas 1 y 5 de *Lideremos la sociedad con compromiso* se llaman «[Promover la responsabilidad social en todas las actividades de la UB y potenciar nuestro compromiso con el planeta](#)» y «[Formar a las nuevas generaciones de estudiantes para que adopten una actitud vital proactiva y emprendedora respecto a los ODS](#)», respectivamente.

Para conocer todas las líneas estratégicas y acciones vinculadas a cada eje estratégico, y para una información más completa del Plan estratégico en su conjunto, puede consultarse esta [web](#).

En relación con la evaluación del Plan estratégico, hasta la fecha no se ha previsto ninguna específica, pero la UB lleva a cabo evaluaciones periódicas de su docencia e investigación y recibe la evaluación externa de la AQU.

DOCENCIA E INVESTIGACIÓN



Información sobre la docencia

LA OFERTA FORMATIVA

OFERTA DE FORMACIÓN SUPERIOR POR GRANDES ÁREAS DE CONOCIMIENTO (CURSO 2019-2020)*											
	ARTES Y HUMANIDADES	PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL	CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL	CIENCIAS DE LA SALUD	PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL	CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL	CIENCIAS EXPERIMENTALES E INGENIERÍAS	PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL	TOTAL
Grado**	20	31,75	5	7,94	10	15,87	13	20,63	15	23,81	62
Máster universitario	33	22,60	13	8,90	28	19,18	33	22,60	39	26,71	146

* No se incluye en ningún caso la oferta de formación superior impartida en centros adscritos.

** Incluye el título propio de Investigación Privada, perteneciente al área de las ciencias sociales y jurídicas.
El total es **62** en lugar de **63** (que sería el resultado de sumar la cifra que aparece dentro de cada área) porque el grado de Ciencias Biomédicas se ha contabilizado en dos áreas: ciencias de la salud y ciencias experimentales e ingenierías.

Fuente: Elaboración de la OCI a partir de los [datos estadísticos de la Memoria del curso 2019-2020](#)

EL ALUMNADO

NÚMERO DE ESTUDIANTES POR GRANDES ÁREAS DE CONOCIMIENTO (CURSO 2019-2020)*											
	ARTES Y HUMANIDADES	PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL	CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL	CIENCIAS DE LA SALUD	PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL	CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL	CIENCIAS EXPERIMENTALES E INGENIERÍAS	PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL	TOTAL
Grado**	7.746	18,55	5.902	14,14	9.038	21,65	12.614	30,21	6.450	15,45	41.750
Máster universitario***	1.118	21,21	860	16,32	1.048	19,89	1.266	24,02	978	18,56	5.270
Máster y posgrado propios****	553	9,71	387	6,79	3.026	53,11	1.467	25,75	265	4,65	5.698

* No se incluye en ningún caso el alumnado de los centros adscritos.

** Incluye el título propio de Investigación Privada, perteneciente al área de las ciencias sociales y jurídicas.

*** En el caso de los másteres interuniversitarios no coordinados por la UB, los datos pueden no estar completos, ya que algunos estudiantes pueden estar matriculados en otra universidad.

**** Incluye el alumnado de máster propio, de curso de experto, de diploma de extensión universitaria, de diploma de especialización, de curso superior universitario y de certificado de extensión universitaria que no es ni del IDP-ICE, ni del IL3, ni tampoco de los centros adscritos. La exclusión de estos tres colectivos de estudiantes hace que la suma total de estudiantes de máster y posgrado propios de esta tabla sea **5.698** en lugar de los **9.450** que aparecen en la tabla de [Tamaño de la UB](#).

Fuente: Elaboración de la OCl a partir de los [datos estadísticos de la Memoria del curso 2019-2020](#)

NÚMERO DE ESTUDIANTES DE NUEVO ACCESO POR GRANDES ÁREAS DE CONOCIMIENTO (CURSO 2019-2020)*											
	ARTES Y HUMANIDADES	PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL	CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL	CIENCIAS DE LA SALUD	PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL	CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL	CIENCIAS EXPERIMENTALES E INGENIERÍAS	PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL	TOTAL
Grado**	2.121	20,68	1.440	14,04	2.021	19,71	3.124	30,46	1.549	15,10	10.255
Máster universitario***	739	20,25	705	19,32	738	20,22	720	19,73	748	20,49	3.650

* No se incluye en ningún caso el alumnado de los centros adscritos.

** Incluye el título propio de Investigación Privada, perteneciente al área de las ciencias sociales y jurídicas.

*** En el caso de los másteres interuniversitarios no coordinados por la UB, los datos pueden no estar completos, ya que algunos estudiantes pueden estar matriculados en otra universidad.

Fuente: Elaboración de la OCl a partir de los [datos estadísticos de la Memoria del curso 2019-2020](#)

NÚMERO DE ESTUDIANTES QUE SE HAN TITULADO POR GRANDES ÁREAS DE CONOCIMIENTO (CURSO 2019-2020)*											
	ARTES Y HUMANIDADES	PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL	CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL	CIENCIAS DE LA SALUD	PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL	CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL	CIENCIAS EXPERIMENTALES E INGENIERÍAS	PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL	TOTAL
Grado**	1.284	17,17	1.326	17,67	1.708	22,76	2.024	26,97	1.162	15,49	7.504
Máster universitario***	524	17,17	644	21,10	646	21,17	604	19,79	634	20,77	3.052

* No se incluye en ningún caso el alumnado de los centros adscritos.

** Incluye el título propio de Investigación Privada, perteneciente al área de las ciencias sociales y jurídicas.

*** En el caso de los másteres interuniversitarios no coordinados por la UB, los datos pueden no estar completos, ya que algunos estudiantes pueden estar matriculados en otra universidad.

Fuente: Elaboración de la OCl a partir de los [datos estadísticos de la Memoria del curso 2019-2020](#)

Contribución al ODS 4



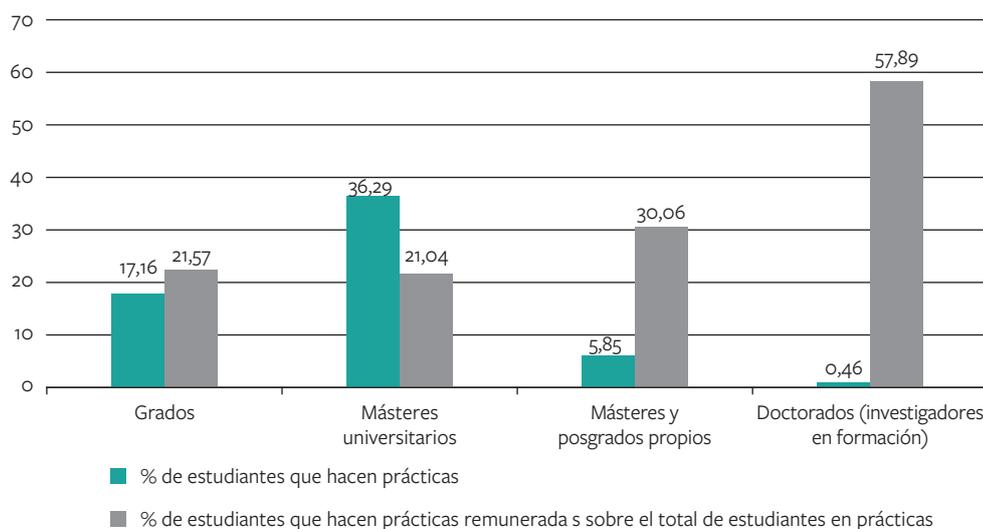
Metas 4.4 y 4c La docencia de la UB ayuda a aumentar el número de jóvenes y de adultos con las competencias necesarias para acceder al empleo, el trabajo digno y el emprendimiento. La existencia de un ámbito de conocimiento específico de educación contribuye a aumentar sustancialmente la oferta de profesores cualificados.

RENDIMIENTO ACADÉMICO

RENDIMIENTO, EFICIENCIA Y ABANDONO	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Tasa de rendimiento en los grados	84,00	84,20	84,71	88,64
Tasa de rendimiento en los másteres universitarios	93,70	94,76	95,14	95,27
Tasa de abandono en los grados en el primer año	17,34	17,40	17,10	-
Tasa de abandono en los grados	8,42	8,50	-	-

Fuente: Elaboración de la OCI a partir de los [datos estadísticos de la Memoria del curso 2019-2020](#)

Prácticas profesionalizadoras*



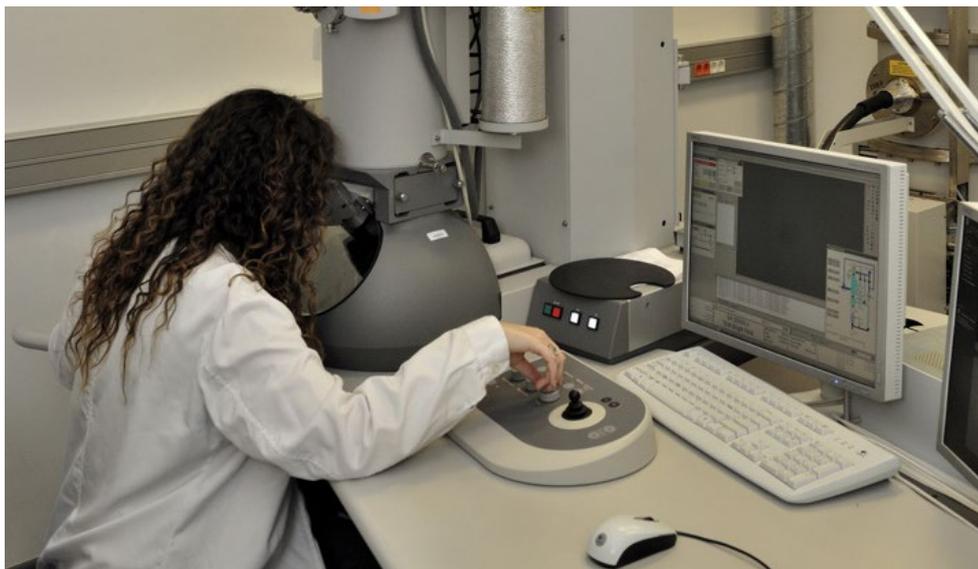
* Estimación basada en una muestra de **7.725** estudiantes del curso 2019-2020.

Fuente: Elaboración de la OCI a partir de los datos del Vicerrectorado de Estudiantes y Política Lingüística

Contribución al ODS 4



Meta 4.4 Las prácticas profesionales ayudan a aumentar el número de jóvenes que adquieren las competencias necesarias para acceder al empleo y al trabajo digno.



EVALUACIÓN DEL PROFESORADO, LAS ASIGNATURAS, LOS SERVICIOS, LAS ACTIVIDADES Y LAS INSTALACIONES

La UB elabora encuestas para conocer el grado de satisfacción, los intereses y las necesidades de los distintos colectivos que la integran. Así, durante el curso 2019-2020, se han llevado a cabo encuestas de satisfacción y opinión a los estudiantes nuevos de grado y de máster, a los estudiantes sobre los grados y los másteres, a los estudiantes sobre los servicios y las instalaciones, a los graduados y titulados de máster, a los doctores, a los estudiantes de la EIM, a los estudiantes de los cursos Gaudir UB, a los estudiantes de la Universidad de la Experiencia, a los estudiantes de posgrado, al profesorado sobre el proceso de evaluación de la docencia y al profesorado sobre las titulaciones de grado y máster. Muchas de estas encuestas y sus resultados se pueden encontrar en este [sitio web](#).

Además, hay que señalar que la [AQU](#), por acuerdo de todas las universidades del sistema universitario catalán, cada tres años hace encuestas de inserción laboral a los graduados, titulados de máster y doctorados. Las últimas encuestas publicadas son del año 2020:

- [Encuestas de inserción laboral de los graduados](#)
- [Encuestas de inserción laboral de los titulados de máster](#)
- [Encuestas de inserción laboral de los doctorados](#)

La AQU también dispone de un [portal](#) que permite ver los datos concretos de inserción de cada grado, máster y doctorado.

DOCENCIA DE LA UB QUE SUSCITA CUESTIONAMIENTOS ÉTICOS ENTRE ALGUNOS GRUPOS DE INTERÉS

La UB no ofrece docencia en ninguna materia que, por su naturaleza, haya despertado quejas o malestar por cuestionamientos éticos entre sus grupos de interés.

La UB es una universidad internacionalmente reconocida por la calidad y el carácter innovador de su investigación, que la hacen destacar como líder en el ámbito estatal.

ESTRUCTURAS DE INVESTIGACIÓN

Estructura de investigación de la UB
<ul style="list-style-type: none">• 16 institutos de investigación propios• 2 institutos universitarios propios• 5 centros de investigación• 10 observatorios• 3 centros de documentación
Coparticipación de la UB con otras instituciones
<ul style="list-style-type: none">• 12 institutos de investigación• 2 observatorios• 4 institutos interuniversitarios

Fuente: Vicerrectorado de Investigación

4. El apartado de investigación corresponde al año 2019, ya que en el momento de recopilar los datos aún no estaba disponible la información de 2020. Cuando una información en concreto haga referencia a 2020, se explicitará.

FONDOS DE INVESTIGACIÓN DE CONVOCATORIAS COMPETITIVAS Y FONDOS DE INVESTIGACIÓN DE AYUDAS NO COMPETITIVAS

INGRESOS POR INVESTIGACIÓN	2016		2017		2018		2019	
	NÚMERO	IMPORTE EN €						
Fondos competitivos	-	81.336.637	-	58.182.151,03	-	94.260.313,33	-	108.253.189,13
Administración autonómica	112	6.413.326,51	118	7.877.005,71	396	11.219.818,94	114	9.694.092,37
Administración central	347	32.305.584,75	175	10.938.062,52	273	29.771.622,32	353	28.983.897,76
Administración local	2	26.257,23	1	6.000	1	6.289,40	4	38.607,38
Administraciones públicas extranjeras	-	-	3	156.130,23	2	45.403,86	4	53.051,38
Otras	10	383.214,53	19	380.824,54	4	221.900,00	25	190.357,52
Comisión Europea	49	14.369.130,86	32	10.545.486,43	45	9.005.040,11	80	16.607.665,67
Sector privado: IPSAL y empresa	28	1.045.270,17	28	1.312.195,07	17	979.465,11	42	4.124.583,02
Sector público: IPSAL	22	1.178.914,96	21	980.504,26	41	4.389.388,75	6	33.880,42
Fondos captados por investigadores de la UB en instituciones participadas	142	25.614.937,99	257	25.985.942,27	334	38.621.384,84	285	48.527.053,61
Fondos no competitivos	-	25.989.068,37	-	30.143.753,76	-	40.187.719,87	-	36.380.919,75
Fondos captados por investigadores de la UB en instituciones participadas	382	9.762.438,48	595	15.501.015,45	805	22.325.315,75	911	21.459.915,63
Convenios de investigación de la UB	-	444.801,98	-	522.063,35	-	758.853,32	-	1.056.098,46
Contratos de la FBG	-	12.532.155,48	-	10.747.516,20	-	13.658.182,20	-	10.944.356,07
Servicios de los CCITUB	-	3.249.672,43	-	3.373.158,76	-	3.445.367,60	-	2.920.549,59
Total de ingresos por investigación y transferencia de tecnología	-	107.325.705	-	88.325.904,79	-	134.448.032	-	144.634.108,88

Fuente: Gabinete Técnico del Rectorado

ACTIVIDAD DE INVESTIGACIÓN

	2016	2017	2018	2019
Tesis doctorales leídas	1.158	461	599	630
Publicaciones científicas recogidas por el portal Web of Science (WoS)	5.381	5.714	5.707	6.305

	2016	2017	2018	2019
PDI implicado en investigación competitiva y transferencia sobre el total del PDI a tiempo completo	58,9%	56,9%	57,4%	58,5%
Investigadores predoctorales en formación	584	611	574	575
Grupos de investigación consolidados	303	276	251	249
Proyectos de investigación activos	997	878	877	932
Patentes solicitadas	67	75	69	113
Solicitudes de patentes prioritarias	12	12	16	12
Empresas de base tecnológica de nueva creación	4	1	2	2
Institutos y centros de investigación propios	20	20	20	20
Institutos de investigación participados	10	12	10	10
Institutos interuniversitarios	4	4	5	5
Centros de documentación	3	3	3	3
Observatorios	10	9	10	11
Investigadores doctores contratados	216	191	194	219
PAS de apoyo a la investigación	316	347	285*	283
Extensiones internacionales de patentes	14	9	12	12

* A partir de 2018, se refiere a PAS técnico de investigación (anteriormente calculado de acuerdo con la dotación económica).

Fuente: [Memoria UB 2019-2020](#) y [datos estadísticos de la Memoria del curso 2019-2020](#)

De los **932** proyectos de investigación activos, el **40,56%** pertenecen al ámbito de las ciencias experimentales y las ingenierías; el **20,49%**, de ciencias de la salud; el **16,52%**, de artes y humanidades, el **15,77%**, de ciencias sociales y jurídicas, y el **6,65%** de ciencias de la educación. En cuanto a las tesis doctorales leídas, la mayoría (**44,44%**) son de ciencias de la salud, seguidas de las de ciencias experimentales e ingenierías (**29,84%**) y de las de artes y humanidades (**14,44%**).

INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA DE TECNOLOGÍA Y CONOCIMIENTO

La Universidad gestiona su innovación y transferencia principalmente a través de la [FBG](#), medio propio de la UB que:

- Pone en contacto a profesores e investigadores de la UB con la sociedad (instituciones, organizaciones, empresas, inversores) para impulsar oportunidades de innovación, mejorar la competitividad y acabar contribuyendo a crear nuevos productos y servicios que mejoren la calidad de vida de las personas.
- Ofrece a los profesores e investigadores de la UB la posibilidad de desarrollar sus capacidades científico-técnicas y los resultados de su investigación mediante contratos de I+D y licencias de patentes, o creando empresas basadas en el conocimiento. También les proporciona el soporte técnico necesario para gestionar sus proyectos de innovación.





Cabe destacar que durante el año 2020 se ha puesto en marcha en el FBG el [LivingLab UB](#), un laboratorio de innovación social que tiene como objetivo dar una respuesta a los retos relacionados con el comportamiento de las personas mediante soluciones innovadoras y con la participación de los agentes sociales de la cuádruple hélice: empresas e instituciones, clientes y usuarios, expertos universitarios y responsables legislativos.

Asimismo, el [PCB](#) tiene como misión potenciar la investigación, la transferencia de conocimiento y la innovación del sector público y privado mediante una gestión inteligente de los espacios, de la oferta científica y tecnológica y de las relaciones dentro de su comunidad. En 2019 ha dispuesto de **16.848 m²** de superficie de laboratorios y de **8.864 m²** de oficinas, que ha ofrecido principalmente a servicios científicos especializados en el sector de la salud. Acoge a **2.700** profesionales de **114** entidades, de los que **6** son centros de investigación, **14** son entidades sin ánimo de lucro, **8** son grupos, unidades y servicios de la UB, y **86** son empresas privadas.

Finalmente, también los [CCiTUB](#) contribuyen al proceso de transferencia de conocimiento y tecnología. Es una de las infraestructuras científico-técnicas de tamaño mediano más consolidadas del Estado español, con personal técnico altamente cualificado y la mayor variedad de tecnologías instrumentales, agrupadas en unidades tecnológicas.

Algunos de los datos más destacables sobre innovación y transferencia de tecnología y conocimiento en la UB en el año 2020⁵ son los siguientes:

- Desde que se puso en marcha el área de creación de empresas de la UB, se han creado **48** empresas derivadas (*spin-off*), **4** de ellas durante 2020.
- Se han firmado **347** contratos y convenios de I+D+I, que suman un importe de **8,2** millones de euros.
- Se han firmado **21** contratos de licencia nuevos y se han ingresado **118.092,40** euros por licencias.
- Se han presentado **47** solicitudes de patentes.

Contribución al ODS 16



Metas 16.6 y 16.7 La FBG y el PCB y los CCiTUB ayudan a que la UB sea una institución eficaz, responsable y transparente, y a garantizar la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas, gracias a sus tareas de transferencia y de conexión entre la investigación y la sociedad.

5. Datos provisionales.

INVESTIGADORES EN FORMACIÓN

Hay **4.582** investigadores en formación, de los cuales el **33%** son extranjeros.

AYUDAS PREDOCTORALES Y POSDOCTORALES

AYUDAS PREDOCTORALES		AYUDAS POSDOCTORALES	
Formación de personal investigador (FI) (GC)	110	Formación en docencia e investigación (UB)	1
Formación de personal investigador (FPI) (MICIU)	160	Acciones Marie Sklodowska-Curie	9
Formación de profesorado universitario (FPU) (MECD)	124	Juan de la Cierva (formación)	10
Personal investigador en formación (PREDOCS-UB)	139	Joven investigador (MICIU)	5
Acciones Marie Sklodowska-Curie	8	Predoc FPI (MICIU)	2
Becas de La Caixa	10	Junior Leader de La Caixa	3
A cargo del proyecto, otras convocatorias o sin ayuda	24	A cargo del proyecto, otras convocatorias o sin ayuda	41
Total	575		71

Fuente: [Memoria UB 2019-2020](#)

LA RRI EN LA UB

A continuación se explicita el compromiso de la UB con la RRI.

Meta R4 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

El compromiso y todas las acciones de la UB que se puedan enmarcar en la RRI contribuyen a fomentar la sostenibilidad de los proyectos de investigación y transferencia del conocimiento.

Unidades encargadas de la RRI en la UB

La UB no tiene una unidad específica y transversal encargada de coordinar y fomentar las iniciativas que conformarían una política de RRI, pero su compromiso con la RRI es claro: dispone de unidades, grupos de investigación y estructuras que llevan a cabo acciones alineadas con los [6 grandes ámbitos para los que la Comisión Europea ha proporcionado orientaciones normativas concretas referidas a la RRI](#).

La siguiente tabla recoge qué unidades o estructuras de la UB tienen competencias en alguno de estos seis ámbitos y organizan actividades afines a las responsabilidades que tienen atribuidas. Asimismo, se recogen otros actores que, de forma voluntaria, se implican en proyectos de temática relacionada con la RRI.

ÁMBITO DE LA RRI	UNIDADES DE LA UB QUE REALIZAN ACTIVIDADES EN ESTE ÁMBITO
Ética e integridad de la investigación	El Comité de Ética, la Comisión de Bioética y el Comité Ético de Experimentación Animal trabajan siguiendo las directrices marcadas por el Vicerrectorado de Investigación, con el asesoramiento de la Comisión de Investigación . Para consultar una información más detallada de los comités de investigación ética, las comisiones de ética y los comités éticos de experimentación animal, consulte la Memoria de RS 2017-2018 .
Igualdad de género	De este ámbito se encarga la Unidad de Igualdad .
Disposiciones de gobernanza	El equipo de protección de datos de la Secretaría General de la UB vela por que los investigadores desarrollen su investigación en el marco del respeto por los derechos de las personas: pone énfasis en la autonomía del sujeto de la investigación a la hora de otorgar su consentimiento informado tanto en la recopilación como en la cesión de datos de carácter personal, y en las garantías de confidencialidad y protección de estos datos durante todo el proyecto de investigación.
Políticas de acceso abierto	Las políticas de acceso abierto vienen marcadas por el Vicerrectorado de Doctorado y Promoción de la Investigación, con el asesoramiento de la Comisión para el Acceso Abierto de la UB. La unidad más directamente implicada en la implementación y el seguimiento de dichas políticas es la Unidad de Investigación del CRAI .
Participación ciudadana	En la UB hay un número reducido de grupos de investigación que, por iniciativa propia, trabajan según los modelos de ciencia ciudadana. Son los mismos que se mencionaron en el Informe de sostenibilidad 2018-2019 .
Educación científica	La UB vehicula gran parte del esfuerzo en educación científica a través de la Unidad de Cultura Científica e Innovación (UCC+i) y del programa « La UB divulga », con múltiples iniciativas para públicos específicos. Asimismo, cabe destacar: <ul style="list-style-type: none"> • La Guía de expertos de la UB, como portal de difusión del PDI de la UB que está a disposición de los medios para aportar una visión argumentada, razonada y objetiva sobre multitud de temas. • El proyecto Fomento de la Investigación en los Centros de Secundaria (FORCES), que «abre» los grupos de investigación de la UB a estudiantes de ESO y de bachillerato para que elaboren los trabajos de investigación bajo la guía tanto de sus profesores como de investigadores de la UB. Es una buena fórmula para promover las vocaciones científicas.

Fuente: Vicerrectorado de Investigación

Contribución a los ODS 8 y 16

Las diferentes comisiones y unidades que abordan la cuestión de la ética y la integridad de la investigación en la UB y el equipo de protección de datos de la Secretaría General...



Meta 8.8 Contribuyen a promover un entorno de trabajo seguro y protegido.



Metas 16.5, 16.6 y 16.7 Ayudan a reducir sustancialmente las formas de corrupción y soborno que se podrían dar en la UB y crear una institución eficaz, responsable y transparente a todos los niveles. Asimismo, las políticas de acceso abierto implementadas por la UB contribuyen al objetivo de la eficacia y la transparencia. Finalmente, los grupos de investigación que, por iniciativa propia, en sus proyectos trabajan según los modelos de ciencia ciudadana hacen su aportación al ámbito de la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas.

Actividades institucionales relacionadas con la RRI

Meta D3 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

La formación del personal de la UB en DS y en ODS se alcanza mediante los cursos en RRI que imparten en IDP-ICE y la Escuela de Doctorado.

Resultan relevantes la aprobación, en el año 2020, del [Código de integridad en la investigación de la UB](#) (mucho más concreto que el [Código ético de integridad y buenas prácticas, en vigor desde el año 2018](#)) y de los [Principios de una política de recursos humanos abierta, transparente y basada en méritos](#).

También hay que mencionar los cursos y las jornadas de formación relacionados con la RRI, organizados por el IDP-ICE, dirigidos al PDI. En 2020 se han ofrecido algunos, como por ejemplo las [jornadas Responsable research and innovation \(RRI\): investigación y género, ¿Cómo se custodian los datos derivados de la investigación?](#) y [¿Qué hay que indicar en el apartado de impacto social de los proyectos de investigación?](#), o el curso de [Gestión de la información para la investigación](#).

La Escuela de Doctorado de la UB ofrece una serie de [actividades formativas](#) de carácter transversal que tienen como finalidad dar a todos los doctorandos una formación complementaria a la formación investigadora. Estas actividades se estructuran en diferentes «cápsulas formativas», por lo general de 4 horas cada una, que tratan temáticas muy diversas, algunas con una clara relación con la RRI, como los aspectos éticos de la investigación, la divulgación de la investigación o la publicación en acceso abierto.

Contribución a los ODS 4, 8 y 16

Las diferentes comisiones y unidades que abordan la cuestión de la ética y la integridad de la investigación en la UB y el equipo de protección de datos de la Secretaría General...



Meta 4.7 Las actividades formativas en materia de RRI ofrecidas por el IDP-ICE y la Escuela de Doctorado contribuyen a que el alumnado de doctorado y el profesorado adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el DS.

El Código de integridad en la investigación de la UB y los Principios de una política de recursos humanos abierta, transparente y basada en méritos...



Meta 8.8 Protegen los derechos laborales y fomentan un entorno de trabajo seguro.



Metas 16.5 y 16.6 Ayudan a reducir sustancialmente las formas de corrupción y soborno que se podrían dar en la UB y crear una institución eficaz, responsable y transparente a todos los niveles.

Medidas de integración de la RRI en los proyectos de investigación y transferencia y criterios relacionados con la RRI que se evalúan en las convocatorias internas de investigación

No se han producido novedades respecto de lo que se comentó en el [Informe de sostenibilidad 2018-2019](#).

Actividad de investigación desarrollada en la UB que suscita cuestionamientos éticos

El hecho de que los proyectos de carácter biomédico y de ciencias de la vida en general requieran la experimentación con animales ha ocasionado alguna acción muy puntual de protesta de grupos animalistas. La institución ha respondido puntualmente y *ad hoc* a todas las peticiones de información, e incluso ha ofrecido la posibilidad de que las personas interesadas se dirijan directamente a los responsables institucionales de las instalaciones de los estabularios.

La UB vela por que, en todo momento, los grupos de investigación de la institución respeten la normativa europea y española en materia de experimentación animal, que establece que los centros de experimentación animal deben seguir la llamada regla de las tres R, que implica reemplazo, reducción y refinamiento en todos los protocolos que utilicen animales para la investigación.

OTRAS MAGNITUDES DE LA INVESTIGACIÓN RELACIONADAS CON LA RS

Actividades institucionales relacionadas con el emprendimiento social

Meta R2 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

StartUB! y el Foro Social y Emprendedor fomentan la transferencia y el emprendimiento en el marco de los ODS.

Las actividades de emprendimiento en la UB se coordinan desde el [FBG \(que ya se ha explicado anteriormente en este informe\)](#), el Vicerrectorado de Emprendimiento, Transferencia e Innovación y [StartUB!](#), dependiente de este vicerrectorado y creada específicamente para fomentar el emprendimiento.

StartUB! dispone del espacio de trabajo StartUB!Lab, desde donde atiende y forma a los estudiantes de la UB con inquietudes relacionadas con la innovación. Los ODS son uno de los ejes estratégicos de este espacio, que ofrece formación sobre sostenibilidad y que, desde el curso 2019-2020, incorpora el criterio de la sostenibilidad (además de los criterios habituales de viabilidad e impacto) como un factor imprescindible para validar un proyecto emprendedor y darle soporte. Otras de las actividades relevantes desarrolladas por StartUB! durante el curso han sido:

- 2 ediciones del curso Business Model Lab, de introducción a la creación de empresas, en el que se incluye como mínimo una sesión de dos horas relacionada expresamente con los criterios de sostenibilidad y los ODS (en las dos ediciones del curso se han acabado impartiendo 4 horas de ODS) y
- la incorporación de la sostenibilidad como criterio a la hora de seleccionar a los finalistas del programa [Sprint](#), que ayuda a los alumnos a acelerar sus proyectos emprendedores (los proyectos candidatos que no sigan los principios de la sostenibilidad se descartan, y los que presentan un mejor impacto en la sostenibilidad reciben puntos positivos).

En total, a lo largo de 2020, el StartUB!Lab ha acogido y respaldado **40** proyectos.

También cabe destacar el Foro Social y Emprendedor, que organiza anualmente la Facultad de Economía y Empresa de la UB (que en 2020 se ha tenido que transmitir de forma virtual). Se orienta, por un lado, a dar visibilidad a las entidades del tercer sector y a fomentar la inserción laboral del alumnado en este ámbito y,⁶ por el otro, a poner en valor el espacio de cotrabajo de la Facultad de Economía y Empresa, puesto que es un sitio donde los estudiantes pueden trabajar sus iniciativas y hacerlas visibles.

Contribución al ODS 4



Meta 4.4 Las actividades para promover el emprendimiento en la UB contribuyen a aumentar el número de jóvenes y de adultos con competencias para acceder al emprendimiento.

Proyectos de investigación, artículos científicos publicados, tesis doctorales presentadas y empresas de nueva creación relacionados con la RS y los ODS



Metas R2 y R4 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

La creación de empresas con vínculos con los ODS impulsa la transferencia y el emprendimiento en el marco de los ODS (**R2**), y la creación —en la Oficina de Gestión de la Investigación— de una base de datos donde se anoten los proyectos enmarcados en algún ODS contribuye a fomentar la sostenibilidad de los proyectos de investigación y transferencia del conocimiento (**R4**).

La UB está trabajando para definir cuándo un proyecto de investigación o tesis doctoral está relacionado con la RS o los ODS. En esta dirección destaca el trabajo de la Oficina de Gestión de la Investigación: los investigadores de la Universidad le hacen llegar sus solicitudes para que sus proyectos reciban financiación en el marco de las convocatorias del Plan estatal de R+D+I, y la Oficina, antes de formalizar dicha solicitud, anota en la base de datos si la propuesta del proyecto se enmarca en algún ODS.

En cuanto a las **4** nuevas empresas derivadas (*spin-off*) creadas en 2020, [Mind & Identity](#) es una plataforma digital de evaluación psicológica para conocer la percepción de los clientes, pacientes o consumidores, [Accure Therapeutics](#) tiene como objetivo desarrollar medicamentos para el tratamiento de enfermedades del sistema nervioso, [Gate2Brain](#) pretende desarrollar una tecnología innovadora para aumentar la eficacia de los tratamientos farmacológicos de enfermedades cerebrales y [Aigecko Technologies](#) es una empresa basada en técnicas de inteligencia artificial, aprendizaje profundo (*deep learning*) y análisis informático de imágenes en tiempo real. Las cuatro contribuyen al ODS 3 (*Salud y bienestar*).

En cambio, aún no se ha establecido un criterio para definir cuándo se entiende que un artículo científico está vinculado con la RS o los ODS.

6. Presentan sus proyectos y captan talento entre el alumnado de la Facultad de Economía y Empresa.

Acciones institucionales destinadas a promover la investigación interdisciplinar

La investigación multidisciplinar se vehicula a través de los **18** institutos de investigación propios de la UB,⁷ que, por definición, engloban investigadores de diversas facultades y departamentos capaces de abordar temas complejos desde puntos de vista diferentes y complementarios.

El Vicerrectorado de Investigación mantiene contacto habitual con las direcciones y las unidades de gestión y promoción de estos institutos para favorecer las sinergias entre ellos.

Además, en 2020 se ha publicado la nueva [Normativa de creación y funcionamiento de las estructuras internas de investigación y transferencia de la UB](#), que actualiza las normativas anteriores y las unifica en un solo texto.

Contribución al ODS 17



Meta 17.16 Las acciones institucionales para promover la investigación interdisciplinar contribuyen a fortalecer la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible mediante el intercambio de conocimientos y de experiencia, con el fin de apoyar la consecución de los ODS.

Cumplimiento de los objetivos del año 2020

- Se ha aprobado el [Código de integridad en la investigación de la UB](#).
- En la última convocatoria de proyectos de investigación del Plan estatal de I+D+I, la Oficina de Gestión de la Investigación ha pedido a los investigadores que indiquen en qué ODS se enmarcan sus proyectos.
- Aunque se ha impartido formación sobre la creación de empresas sostenibles a los estudiantes con proyectos de emprendimiento de StartUB! que lo han solicitado, esta formación no ha sido obligatoria para todos los estudiantes que deseaban acceder a StartUB!, de manera que el objetivo no se ha cumplido.
- Se ha cumplido el objetivo de conseguir más emprendedores comprometidos con la sostenibilidad en las charlas de promoción del emprendimiento de StartUB!, ya que todos los emprendedores invitados a dichas charlas del curso 2019-2020 han hablado de proyectos que contribuían a algún ODS.
- Del modo previsto, se han incorporado sesiones de dos horas sobre empresas sociales, RS y ODS en los cursos introductorios sobre creación de empresas que ofrece StartUB! (en concreto, en el curso «Business ModelLab»).
- Todavía no se ha actualizado el ranking Reuters Top 100: Europe's Most Innovative Universities de 2020 y, por lo tanto, no se ha podido comprobar si se ha cumplido el objetivo de mejorar la posición de la UB. No se ha conseguido el objetivo de aumentar un 5% la cantidad de contratos y convenios de I+D+I firmados respecto a 2019 (de hecho, ha descendido un **9,7%**).

Objetivo para el curso 2020-2021

- Continúan vigentes los objetivos generales de investigación marcados en la [Memoria de RS 2016-2017](#).

7. En 2020 se ha creado uno nuevo, el Instituto de Arqueología, que es un ejemplo de interdisciplinariedad, ya que está integrado por investigadores de **7** facultades diferentes.

Divulgación científica e impacto en los medios de comunicación y las redes sociales

Meta R1 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

La divulgación científica de la investigación desarrollada en la UB contribuye a identificar, potenciar y dar visibilidad a la investigación en DS y en ODS que se lleva a cabo en la UB y los centros afines.

La unidad de Prensa produce **noticias, artículos y reportajes**, convoca **ruedas de prensa** y mantiene al personal investigador de la UB en **contacto con medios de comunicación** locales, nacionales e internacionales. También establece el proceso de contacto inverso y conecta medios de comunicación con investigadores de la UB.

En 2020, cerca de un **24%** del total de impactos en los medios han estado relacionados con las palabras *pandemia*, *COVID-19* y *SARS-CoV-2*. En definitiva, la UB ha continuado siendo un referente para el conjunto de la sociedad también en estos tiempos de crisis.

Otro ejemplo de la tarea comunicativa del personal investigador de la UB son las colaboraciones en [The Conversation](#), una de las principales plataformas mundiales de divulgación del conocimiento. En ella se recopilan artículos de investigadores de todas las universidades españolas que, después, los medios de comunicación se encargan de difundir. Durante 2020, The Conversation ha publicado **47** artículos de expertos de la UB.



* Se entiende por impacto cualquier aparición de la UB o de investigadores de la UB en medios de comunicación externos (por lo tanto, no cuenta la web de la Universidad).

** La valoración económica del impacto informativo conseguido en un medio se obtiene de asociar el espacio conseguido con la tarifa publicitaria del medio.

PRESENCIA EN LAS REDES SOCIALES EN 2019



ACTIVIDADES DE DIVULGACIÓN: «LA UB DIVULGA»

Volver
pág. 45

El programa de actividades «[La UB divulga](#)» es la otra gran herramienta para explicar la investigación que se desarrolla en la UB. El año 2020 ha estado marcado por la necesidad de adaptar al formato virtual distintas acciones pensadas originalmente para hacerse de forma presencial, y por la anulación o interrupción de otras. Las acciones más importantes han sido las siguientes:⁸

- **Caminos infinitos.** Actualmente colaboran **20** investigadores de **11** facultades. En 2020 se han hecho **16** visitas a centros educativos de primaria y secundaria, y se ha llegado a más de **650** estudiantes. [+ información](#)
- **Toc-toc.** Colaboran investigadores que dan charlas divulgativas. Durante 2020, **18** investigadores han dado **27** charlas en **18** entidades y **2** charlas en línea, que han llegado a más de **1.300** personas. [+ información](#)
- **Ciencia animada.** Es un proyecto cuyo objetivo es crear una biblioteca de recursos audiovisuales de carácter científico. Se organiza en capítulos autoconclusivos en los que se explican conceptos científicos a los niños de forma visual y amena. Actualmente hay **5** capítulos.

8. En aquellos proyectos que ya se han explicado en versiones anteriores de este informe, se facilita el enlace a la página en la que se describió y únicamente se actualizan los datos correspondientes al año 2020.



los disponibles, en catalán, castellano e inglés. El proyecto suma **1.915.614** visualizaciones. [+ información](#)

- **Fiesta de la Ciencia.** En el año 2020 se ha celebrado en formato virtual. Han participado **19** centros entre facultades e institutos y se han implicado más de **120** investigadores. En total, se han grabado **35** vídeos de 18 disciplinas diferentes, que han conseguido **6.611** visualizaciones. [+ información](#)
- **Proyecto Neuroart.** Tiene por objetivo que niños y jóvenes creen representaciones artísticas del sistema nervioso. En 2020 han participado **19** escuelas y **1.121** estudiantes. [+ información](#)
- **Cafés científicos.** Con motivo de la Noche Europea de la Investigación, se han organizado **12** coloquios virtuales en los que han participado **42** expertos (**35** de la UB) y que han seguido en directo **774** personas. [+ información](#)
- **Acciones en redes sociales propias.** Durante la pandemia, se ha diseñado una nueva estrategia de publicaciones semanales que, con la etiqueta #CiènciaDesDeLaFinestra, quiere destacar la ciencia más cercana. En Instagram se ha llevado a cabo la acción Motor de la Investigación, en que se ha descrito el día a día de la investigación para que la ciudadanía pueda acercarse a la actividad investigadora.

Contribución al ODS 16



Meta 16.6 Las diferentes actividades de divulgación científica desarrolladas contribuyen a hacer de la UB una institución eficaz, responsable y transparente.

Cumplimiento de los objetivos del año 2020

- No se ha satisfecho el objetivo marcado porque la situación de pandemia ha obligado a cambiar las prioridades, pero durante el confinamiento se han diseñado **43** vídeos, principalmente para las redes sociales, en los que personal experto de la UB ha abordado la situación de pandemia desde distintas perspectivas.

Situación en el contexto universitario

La información sobre la posición de la UB en los rankings universitarios más destacados, así como su descripción, puede encontrarse actualizada en esta [web](#).

EVOLUCIÓN DE LA CLASIFICACIÓN DE LA UB EN LOS PRINCIPALES RANKINGS UNIVERSITARIOS												
	2017			2018			2019			2020		
	ESP.	EUROPA	MUNDO	ESP.	EUROPA	MUNDO	ESP.	EUROPA	MUNDO	ESP.	EUROPA	MUNDO
Academic Ranking of World Universities	1-3	83-122	201-300	1	58-80	151-200	1	57-79	151-200	1	55-74	151-200
Best Global Universities	1	24	86	1	35	96	1	37	98	1	30	90
QS World University Rankings	1	66	160	1	64	156	2	71	166	1	76	183
Times Higher Education World University Rankings	3	101-126	201-250	3	101-127	201-250	3	99-126	201-250	3	91-92	198

Fuente: Gabinete de Proyectos Estratégicos Institucionales de la UB

Responsabilidad social y desarrollo sostenible en la actividad docente e investigadora

Las universidades, en tanto que organizaciones proveedoras de conocimiento y formadoras de los futuros líderes de la sociedad, tienen un papel capital en materia de RS. No solo deben gestionarse en concordancia con el desarrollo sostenible y promover un impacto positivo en su entorno y entre sus grupos de interés, sino que también han de difundir la RS y la sostenibilidad entre el conjunto de la sociedad, especialmente a las futuras generaciones.

En este ámbito no hay novedades respecto de lo que ya se explicó en el [Informe de sostenibilidad 2018-2019](#) y de lo que se ha explicado en el apartado [Proyectos de investigación, artículos científicos publicados, tesis doctorales presentadas y empresas de nueva creación relacionados con la RS y los ODS](#).

A continuación se explican los proyectos de ApS, que tienen un papel cada vez más importante en la Universidad.

PROYECTOS DE APRENDIZAJE SERVICIO

Metas D1, D2, R3 y CS4 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

Los proyectos de ApS de la UB potencian la educación en DS y ODS en los grados y másteres de la UB (**D1**); crean e implementan formas de enseñanza nuevas, innovadoras, transversales y que incorporan los principios del DS (**D2**); establecen alianzas con otras entidades para potenciar la investigación en ODS (**R3**), y contribuyen a mejorar los sectores de la sociedad que se encuentran en situación de vulnerabilidad económica, riesgo de exclusión social y pobreza (**CS4**).

El ApS es una propuesta docente y de investigación que integra el servicio a la comunidad y el aprendizaje académico en un único proyecto que permite al alumnado formarse mientras tra-



baja sobre necesidades reales del entorno, con el objetivo de mejorarlo. Es, por tanto, una metodología idónea para incorporar la responsabilidad social universitaria a los estudios superiores y ejercer el compromiso cívico de la Universidad con el entorno.

Grupo de ApS de la USB

Este grupo trabaja desde 2013 con el fin de difundir y extender el ApS en la Universidad y tiene un carácter totalmente interdisciplinar, ya que está integrado por profesorado de diversas facultades y áreas de conocimiento.

La acción principal del Grupo durante el curso 2019-2020 ha sido el proyecto transversal «Compartir ideas. La universidad va al instituto», en el que participa profesorado de varias áreas de conocimiento y de diversas facultades. Se inició en el curso 2015-2016 como un proyecto de innovación docente y consiste en que el alumnado prepare, por parejas, conferencias taller sobre temas de interés general relacionados con sus estudios, y después vayan a institutos de enseñanza secundaria para compartirlas. El proyecto incorpora los ODS, puesto que se identifican los que se trabajan en cada conferencia taller y se imparte formación específica sobre ciudadanía global y ODS, junto con la Fundación Solidaridad UB.

Los datos del curso son los siguientes:

IMPACTOS DEL PROYECTO «COMPARTIR IDEAS»			
CONFERENCIAS-TALLER	ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS	CENTROS DE SECUNDARIA	ESTUDIANTES DE SECUNDARIA
30	126	31	3.144

Fuente: Grupo de ApS de la UB

Proyecto de ApS en la Facultad de Bellas Artes

En 2019-2020, **4** TFG del grado de Bellas Artes han requerido un convenio de ApS con **4** entidades diferentes.

También hay proyectos de ApS que involucran más de una materia y de un curso del grado, como por ejemplo la iniciativa de servicio comunitario [«Memoria, recuperación de artesanía y sostenibilidad»](#) en el Ayuntamiento de Santa Perpètua de Mogoda; el proyecto [«Experiencias entrecruzadas en Santa Eugènia del Congost»](#) en el Ayuntamiento de Tagamanent; el trabajo en el Museo Enric Monjo de Vilassar de Mar, y la actividad en Can Castells Centro de Arte de Sant Boi de Llobregat (en estos dos últimos casos, con acciones formativas y artísticas paralelas a las actividades de exposición propias del área de conocimiento).

Proyecto de ApS en la Facultad de Biología

Los estudiantes de la asignatura de Desarrollo Sostenible de Ciencias Ambientales han desarrollado un total de **13** proyectos en colaboración con entidades civiles y ayuntamientos. Asimismo, **4** estudiantes del grado de Ciencias Biomédicas han elaborado el TFG en clave de ApS.

Facultad de Ciencias de la Tierra

El ApS se ha incorporado a la asignatura de Prácticas Externas y a los TFG de los grados de Geología y de Ciencias del Mar (**2** en cada grado). Por otro lado, se ha introducido la figura del estudiante de ApS vinculado al proyecto FORCES, en el que profesores de la UB actúan como orientadores en trabajos de investigación de bachillerato. Los estudiantes de ApS son una figura intermedia entre los alumnos de primero de bachillerato, a los que cotutelan, y los profesores universitarios. Se han involucrado **3** estudiantes.

Facultad de Derecho. Clínica jurídica derecho al Derecho

La clínica jurídica [derecho al Derecho](#), vigente desde 2006, ofrece al alumnado la posibilidad de poner en práctica lo que aprende durante el grado y de adquirir conocimientos nuevos a la vez que se implica con la sociedad ayudando a personas y colectivos que tienen dificultades para ejercer sus derechos. Es un proyecto que comparten la UB, varias organizaciones sociales y algunas entidades públicas y profesionales. Se desarrollan varias actividades, como por ejemplo prácticas, preparación de informes y talleres, asesoramiento jurídico, publicación de textos, organización de jornadas o elaboración de trabajos de investigación. El trabajo se articula y desarrolla mediante varias clínicas jurídicas temáticas, que abordan temas como el medioambiente, la extranjería, los derechos civiles o los derechos humanos, entre otros. En el curso 2019-2020, **20** estudiantes han hecho prácticas en derecho al Derecho y **18** han presentado lo TFG en el marco de esta clínica jurídica.

Facultad de Economía y Empresa

El ApS se ha introducido en la Facultad mediante prácticas externas en entidades sociales y a través de las asignaturas de Introducción a la Economía y de Microeconomía del grado de ADE y del doble grado de ADE y Derecho, y se ha reflejado en **6** TFG (**3** en ADE, **1** en Sociología, **1** en International Business y **1** en Economía) y en **1** TFM (de Marketing e Investigación de Mercados). Además, los estudiantes del programa de Economía Social de la Universidad de la Experiencia han iniciado una experiencia de ApS realizando conferencias taller para estudiantes de grado de las facultades de Economía y Empresa y de Derecho.

Facultad de Educación

El alumnado de todos los grados tiene la posibilidad de vivir una experiencia formativa y de implicación cívica ligada a los estudios, valorada y reconocida con créditos ECTS. Para ello, se ofrece un abanico de propuestas entre las que cada estudiante puede elegir según sus intereses o sus necesidades formativas.

IMPACTOS DE LOS PROYECTOS DE APS DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN		
PROYECTOS	ENTIDADES COLABORADORAS	ESTUDIANTES PARTICIPANTES
11	13	66

Fuente: Grupo de ApS de la UB

Además, el profesorado de varias asignaturas de grado y de máster de la Facultad ha incorporado el ApS como un elemento de la metodología docente. Se tiene constancia de la presencia de actividades de ApS en los grados de Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Social, Pedagogía y Trabajo Social, tanto en asignaturas como en el prácticum y en el TFG.

Facultad de Farmacia y Ciencias de la Alimentación

El ApS se ha integrado en **2** TFG del itinerario simultáneo de Farmacia y Nutrición Humana y Dietética. Por otra parte, **6** estudiantes del máster de Medicamentos, Salud y Sistema, participantes en el proyecto «Compartir ideas. La universidad va al instituto», han sido coautores en una comunicación presentada en un congreso de ámbito estatal.

Facultad de Matemáticas e Informática

Se han desarrollado **5** TFG en clave de ApS. Un sexto trabajo ha estudiado la viabilidad de llevar a cabo ApS en el ámbito de la enseñanza de matemáticas, analizando cómo crear colaboraciones entre asignaturas del grado de Matemáticas y entidades sociales en las que las matemáticas sean el eje vertebrador. Los resultados de este trabajo se intentarán implementar los próximos cursos.

Facultad de Medicina y Ciencias de la Salud

Los proyectos de ApS se introducen principalmente en los TFG, pero también hay alumnos de segundo y tercer curso que llevan a cabo proyectos de ApS como trabajos de asignaturas, tanto optativas como obligatorias. En todos estos proyectos, el estudiante tiene que incorporar los ODS y reflexionar sobre a qué ODS y sus metas está contribuyendo. Este año, además, estudiantes de Podología se han incorporado a un proyecto compartido con estudiantes de Enfermería.

REPERCUSIÓN DE LOS PROYECTOS DE APS DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA		
PROYECTOS	ENTIDADES COLABORADORAS	ESTUDIANTES PARTICIPANTES
12	12	67

Fuente: Grupo de ApS de la UB

Facultad de Química

Los estudiantes de los 3 grados de la Facultad han podido realizar actividades, en el marco de asignaturas optativas, cuyo aprendizaje estaba ligado a experiencias de ApS. En los grados de Química y de Ingeniería de Materiales se han elaborado también 2 TFG en clave de ApS.

Contribución a los ODS 4, 10 y 17



Meta 4.7 La docencia en RS y DS, así como todos los proyectos de ApS, ayuda a garantizar que el alumnado de la UB adquiriera los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el DS.



Meta 10.3 Varios de los proyectos de ApS descritos (como el derecho al Derecho) ayudan a garantizar la igualdad mediante el asesoramiento jurídico a colectivos desfavorecidos.



Meta 17.16 Los proyectos de ApS de la UB contribuyen a fortalecer la Alianza Mundial para el DS, ya que implican una colaboración con otras entidades.

Cumplimiento de los objetivos del curso 2019-2020

- **Objetivo global de ApS:** se ha conseguido avanzar en la vinculación de los ODS con los proyectos de ApS, como se ha visto en la descripción de los proyectos de ApS de algunas facultades (por ejemplo, en la Facultad de Medicina y Ciencias de la Salud).
- **Objetivo de derecho al Derecho:** se ha alcanzado el objetivo de participar en la Universidad de la Experiencia ofreciendo un curso de aproximación al derecho.
- **Objetivo de la Facultad de Educación:** se ha analizado el impacto del ApS en la formación competencial de los estudiantes de la Facultad mediante un cuestionario que han respondido los estudiantes participantes y que ha ayudado a detectar los elementos menos desarrollados de los programas de ApS (buscar y gestionar información, conocer lenguas extranjeras y conocer las tecnologías digitales).
- **Objetivos de la Facultad de Economía y Empresa:** se ha incluido a estudiantes de la Universidad de la Experiencia en las experiencias de ApS de la Facultad, y ha aumentado la participación en el proyecto «Compartir ideas» y en los diferentes proyectos de ApS que la Facultad ofrece desde hace unos años.
- **Objetivo de las facultades de Información y Medios Audiovisuales y de Medicina y Ciencias de la Salud:** se ha difundido, en varios espacios, el cortometraje sobre el pie de atleta.

Objetivo para el curso 2020-2021

- Adaptar los distintos proyectos de ApS a un contexto de enseñanza no presencial.

Internacionalización

ESTRATEGIA Y POLÍTICA DE LA UB EN MATERIA DE INTERNACIONALIZACIÓN

La globalización ha transformado las universidades, cuyo marco territorial a menudo ha quedado desbordado por la nueva realidad, ya que los impactos sociales y económicos de la actividad universitaria se han hecho globales. La UB, en este sentido, entiende la globalización como un deseo, un propósito y también un deber, y tiene la misión de contribuir a la sociedad mediante el ejercicio de una educación, una investigación y una transferencia del conocimiento a los más altos niveles internacionales.

[Crear una universidad global](#) es uno de los **4** ejes estratégicos de la UB de cara a 2030 y afecta la esencia de la propia organización y el conjunto de sus actuaciones.

En materia de internacionalización, los objetivos de la UB para el año 2030 se centran en **5** líneas estratégicas esenciales que, a su vez, tienen una serie de acciones vinculadas (que se pueden consultar en la página [web](#)):

1. Internacionalización de la docencia
2. Internacionalización de la investigación
3. Adquisición de una competencia global
4. Internacionalización del impacto
5. Comunicación de una UB integradora y global, que mantiene un diálogo permanente y constructivo con la realidad internacional, con todo lo que sucede en el mundo

LA UNIVERSIDAD EUROPEA: CHARM-EU

Metas G4 y D2 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

Mediante la CHARM-EU, la UB contribuye a construir y fortalecer las alianzas en todos los ámbitos y con todos los actores necesarios para alcanzar los ODS (**G4**), y crea e implementa formas de enseñanza nuevas, innovadoras, transversales y que incorporan los principios del DS (**D2**).

En diciembre de 2017, el Consejo Europeo impulsó la creación de redes de universidades europeas con el objetivo de mejorar la competitividad internacional de las instituciones de educación superior y reforzar el sentimiento de pertenencia europea.

A partir de este impulso, en noviembre del 2019 se crea la alianza [CHARM-EU](#), integrada por el Trinity College de Dublín, la Universidad de Utrecht, la Universidad de Montpellier, la Universidad Loránd Eötvös de Budapest y la Universidad de Barcelona, que la lidera. Es un proyecto de nueva universidad europea que se basa en la interdisciplinariedad y el logro de retos por parte del alumnado, y que se propone adaptarse a la realidad multidisciplinaria del siglo XXI y huir de la metodología clásica, con una oferta académica singular e innovadora en torno a los ODS. Se trata, pues, de una de las iniciativas más relevantes vinculadas a la política de internacionalización de la Universidad.

Durante el primer año de la CHARM-EU, se ha trabajado en sus piezas fundamentales: el modelo de gobernanza y gestión, los principios educativos y el diseño curricular, las estrategias docentes innovadoras, la movilidad integrada en el currículum y la inclusividad. Actualmente, más de **100** trabajadores de las **5** universidades trabajan conjuntamente en estas y otras cuestiones clave.

Dentro del plan de trabajo de los tres primeros años del proyecto (cofinanciados por la Comisión Europea) también se encuentra el diseño del máster universitario de Retos Globales para la Sostenibilidad, de 90 créditos ECTS y ya evaluado por la AQU. Se llevará a cabo una prueba piloto durante el curso 2021-2022 para probar el modelo y mejorarlo, si fuese necesario, para después hacerlo extensivo a grados, a otros másteres universitarios, a programas de doctorado y a programas de formación continuada.

La Comisión Europea también ha abierto una convocatoria de Horizonte 2020 de investigación específica para financiar estas alianzas universitarias. El objetivo es ayudarlos en la creación de una agenda de investigación e innovación y que se conviertan en experiencias piloto de una serie de transformaciones que la Comisión quiere impulsar. En el marco de esta convocatoria, la CHARM-EU ha obtenido una financiación de **2,16** millones de euros para trabajar, desde enero de 2021 hasta finales de 2023, en **4** ámbitos: desarrollo de una agenda científica y de un plan de acción comunes; refuerzo de la cooperación académico-empresarial y de los ecosistemas de innovación; incorporación de prácticas integrales de ciencia abierta, y participación de la ciudadanía, la sociedad civil y las autoridades públicas en la investigación y la innovación, incluida la implementación del Pacto Verde Europeo.

Contribución a los ODS 4 y 17



Meta 4.7 La prueba piloto de un máster de sostenibilidad que se impartirá en el marco de la alianza CHARM-EU y muchas de sus actividades de docencia estarán pensadas para garantizar que el alumnado adquiere los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el DS.



Metas 17.9 y 17.16 La CHARM-EU contribuirá a fortalecer la Alianza Mundial para el DS, ya que implicará una colaboración intensa entre varias universidades. También supondrá colaboración y apoyo entre varios países y universidades de diferentes contextos culturales, para implementar en otros territorios programas de formación orientados a aplicar todos los ODS.

Proyecto europeo UNI-ECO, por una universidad más sostenible

UNI-ECO (2019-2022) es un proyecto Erasmus + —en el que participan las cinco universidades que integran la CHARM-EU— que propone desarrollar herramientas prácticas y colaborativas que permitan innovar en sostenibilidad en las universidades. Su objetivo es cambiar los estilos de vida y los métodos de producción para reducir el impacto negativo de la actividad humana sobre el medioambiente. Una de las primeras acciones de este proyecto ha sido el desafío «Retos verdes: por un campus más sostenible», dirigido a cualquier miembro de la comunidad universitaria que quisiera contribuir a construir la universidad sostenible del mañana. La respuesta ha sido muy positiva: se han presentado 17 proyectos de temáticas diversas y de equipos de todos los colectivos, de los cuales 5 han pasado a la segunda fase. El proyecto ganador se presentará en la escuela de verano de UNI-ECO.

Objetivos para el año 2021

- Implementar el máster de Retos Globales para la Sostenibilidad.
- Iniciar el proyecto TORCH (Transforming Open Responsible Research and Innovation through CHARM).
- Desarrollar acciones de difusión de la CHARM-EU.

Objetivos para el año 2022

- Desarrollar la Política y Estrategia de Investigación e Innovación de la CHARM-EU en el marco del proyecto TORCH.
- Presentar la propuesta de extensión de la CHARM-EU para obtener financiación para los próximos cuatro años.

PERSONAL DE NACIONALIDAD EXTRANJERA: NÚMERO ABSOLUTO Y PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL⁹

	PAS POR NACIONALIDAD						PDI POR NACIONALIDAD					
	TOTAL		MUJERES		HOMBRES		TOTAL		MUJERES		HOMBRES	
	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%
Españoles	2.367	98,26	1.519	98,38	848	98,03	5.523	94,73	2.616	95,27	2.907	94,26
Extranjeros	42	1,74	25	1,62	17	1,97	307	5,27	130	4,73	177	5,74
Total	2.409		1.544		865		5.830		2.746		3.084	

Fuente: Elaboración de la OCI a partir de los datos estadísticos facilitados por el Gabinete Técnico del Rectorado

9. Los datos corresponden a 31 de diciembre de 2019 y no a 31 de diciembre de 2020, como el resto de los datos referentes a los trabajadores.

Del PAS del resto del mundo, es destacable que más de la mitad (**59,52%**) proviene de la UE y el **19,05%**, de América del Sur y Central.

Es significativo el número de PDI extranjero proveniente del resto de la UE (**63,52%**) y América del Sur (**19,54%**).

ESTUDIANTES DE NACIONALIDAD EXTRANJERA: NÚMERO ABSOLUTO Y PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL¹⁰

	ESTUDIANTES DE GRADO POR NACIONALIDAD						ESTUDIANTES DE MÁSTER UNIVERSITARIO POR NACIONALIDAD					
	TOTAL		MUJERES		HOMBRES		TOTAL		MUJERES		HOMBRES	
	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%
Españoles	43.079	93,23	26.718	92,90	16.361	93,79	4.173	58,36	2.579	58,89	1.594	57,50
Extranjeros	3.126	6,77	2.042	7,10	1.084	6,21	2.978	41,64	1.800	41,11	1.178	42,50
Total	46.205		28.760		17.445		7.151		4.379		2.772	

	ESTUDIANTES DE POSGRADO						INVESTIGADORES EN FORMACIÓN (DOCTORADO) POR NACIONALIDAD					
	TOTAL		MUJERES		HOMBRES		TOTAL		MUJERES		HOMBRES	
	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%
Españoles	6.724	71,15	4.949	72,79	1.775	66,96	3.059	66,76	1.735	66,91	1.324	66,57
Extranjeros	2.726	28,85	1.850	27,21	876	33,04	1.523	33,24	858	33,09	665	33,43
Total	9.450		6.799		2.651		4.582		2.593		1.989	

Fuente: Elaboración de la OCI a partir de los datos estadísticos facilitados por el Gabinete Técnico del Rectorado y de los [datos estadísticos de la Memoria del curso 2019-2020](#)

OFERTA ACADÉMICA INTERNACIONAL

La oferta académica conjunta con universidades internacionales también es un indicador del grado de internacionalización de la Universidad, que ofrece **2** titulaciones dobles¹¹ y **8** titulaciones Erasmus Mundus conjuntas¹² (**6** másteres universitarios y **2** doctorados).

OFERTA ACADÉMICA INTERNACIONAL	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Titulaciones dobles	2	2	2	2
Másteres universitarios Erasmus Mundus conjuntos	7	8	7	6
Doctorados Erasmus Mundus conjuntos*	2	2	2	2

* Los **2** programas de doctorado surgieron de proyectos europeos a los que se les terminó la financiación en el curso 2017-2018 y, por lo tanto, están en proceso de extinción. Esto implica que, desde aquel curso, no se han admitido doctorandos de nuevo acceso y únicamente han podido continuar los admitidos con anterioridad.

Fuente: Gestión Académica

10. Incluye el título propio de Investigación Privada en el caso de los grados, y el alumnado de los centros adscritos tanto de grado como de máster universitario.

11. Son estudios de grado con planes de estudios consensuados entre la UB y alguna universidad extranjera. Cuando el estudiante se gradúa, obtiene la titulación oficial de las dos universidades.

12. Los imparten dos o más universidades de países diferentes. En el caso de los másteres universitarios, el estudiante recibe una parte de la docencia en al menos dos de las universidades que participan. En el caso de los doctorados, se debe de hacer una parte del doctorado en al menos dos de las universidades participantes.

La oferta académica de la UB es pública y accesible desde la web para estudiantes internacionales. Para que el alumnado pueda estar informado de la lengua de la docencia antes de matricularse, en la web de los Servicios Lingüísticos [se puede consultar la lengua de cada grupo clase](#). Además, hay disponible también material promocional con la oferta de asignaturas de grado en inglés y con los títulos de grado, máster y doctorado en los cuales el porcentaje de inglés como lengua de docencia es superior al **80%**.

CONVENIOS CON UNIVERSIDADES Y OTRAS INSTITUCIONES EXTRANJERAS

En el año 2020 la UB ha firmado **378** convenios, de los cuales **97** con instituciones extranjeras (**25,66%**). De estos **97** convenios, **18** son convenios marco¹³ (**18,56%**) y **31** son de naturaleza académica (**31,96%**).

En cuanto a los convenios vigentes (independientemente de la fecha en que se firmaron), durante 2020 han sido **2.473**, de los cuales **1.797** con instituciones extranjeras (**72,66%**). De estos **1.797** convenios, **105** son convenios marco (**5,84%**) y **237** tienen naturaleza académica (**13,19%**).

Contribución al ODS 17



Meta 17.16 Los convenios con otras instituciones que tratan sobre los ODS o temas similares contribuyen a fortalecer la Alianza Mundial para el DS. Dependiendo de la temática del convenio, se puede estar abordando casi cualquiera de las metas de los ODS.

DELEGACIONES EN EL EXTERIOR

Dentro del proyecto Campus de las Américas, vinculado al Campus de Excelencia HUBc, desde el año 2011 la UB tiene una sede estable en la Universidad de San Andrés (Bolivia) para coordinar el programa de posgrado y de máster de Enfermedades Tropicales de la Selva Boliviana. La propuesta académica se centra en preparar al alumnado para que pueda desarrollar tareas profesionales en países de rentas medias o bajas y mejorar la salud de sus poblaciones. Durante el curso 2019-2020, además de este máster, se ha hecho el curso «Manejo del enfermo semicrítico y crítico por COVID-19», que se ha impartido mediante la plataforma Coursera con la colaboración del Servicio Catalán de la Salud, y que ha tenido alrededor de **4.000** alumnos.

Contribución al ODS 17



Metas 17.9 y 17.16 Las delegaciones en el exterior contribuyen a fortalecer la Alianza Mundial para el DS y a implementar programas de formación en países en desarrollo, a fin de apoyar los planes nacionales orientados a aplicar todos los ODS.

13. Es un acuerdo mediante el cual las partes manifiestan su voluntad de cooperar en ámbitos de interés común; posteriormente, las acciones se concretan con la firma de convenios específicos en los que se establecen las obligaciones de cada una de las partes.

MOVILIDAD

La COVID-19 ha condicionado mucho la movilidad, tanto del alumnado como de los trabajadores.

En cuanto al alumnado, se han anulado el **5,99%** de las estancias temporales de estudiantes de fuera de la UB y el **5,11%** de las estancias de estudiantes de la UB en otras universidades. Además, casi el **100%** de las estancias anuales y del semestre de otoño se han visto afectadas, en mayor o menor medida, por la pandemia. En cuanto a las movilidades que estaban en curso o que sí se han llevado a cabo, la situación ha variado bastante en función del país, pero se calcula que dos terceras partes de los estudiantes han continuado realizando la estancia en la institución de acogida y la gran mayoría de los estudiantes, tanto los que se han quedado como los que han vuelto a su país, han tenido que seguir la docencia en línea.

En cuanto al PDI, se han visto afectadas las estancias del **23,50%** del profesorado propio y las del **12,23%** del profesorado visitante.

En lo que respecta al PAS, se han visto afectadas el **95,45%** de las estancias, y la StaffWeek no se ha celebrado.

Alumnado, PDI y PAS de la UB que ha realizado una estancia en el extranjero

ESTUDIANTES QUE HAN REALIZADO UNA ESTANCIA EN EL EXTRANJERO, POR PROGRAMA			
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Erasmus+ dentro de la UE: estudios	312	776	1.088
Erasmus+ dentro de la UE: prácticas	32	92	124
Erasmus+ doctorado	1	1	2
Convenios específicos*	45	66	111
Convenios generales	24	41	65
Solicitudes individuales**	0	2	2
Total	414	978	1.392

* Convenios que las facultades de la UB firman con facultades de otros territorios.

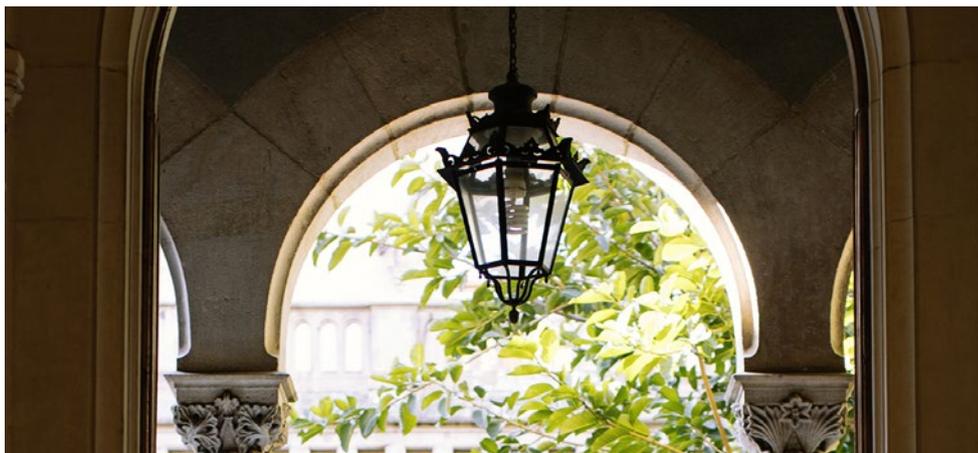
** Estudiantes que quieren estudiar durante un periodo determinado en otra universidad y que pactan con su facultad para que les reconozca las asignaturas que cursarán en la otra universidad.

Fuente: [Datos estadísticos de la Memoria del curso 2019-2020](#)

PDI QUE HA REALIZADO UNA ESTANCIA EN EL EXTRANJERO, POR PROGRAMA			
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Erasmus+ dentro de la UE	23	45	68
Erasmus+ fuera de la UE	4	0	4
Ayuda de movilidad internacional*	3	3	6
Total	30	48	78

* Es una convocatoria propia de la UB financiada por el Vicerrectorado de Proyección e Internacionalización. Está destinada a financiar ayudas que promuevan acciones individuales del PDI, así como ayudas institucionales a los centros y departamentos que aporten un valor añadido a la docencia y a la investigación creando vínculos a medio y largo plazo con: a) las áreas geográficas por las que actualmente apuesta la institución (Asia-Pacífico y América Latina) y b) las universidades europeas con las que la UB está estableciendo alianzas de colaboración a largo plazo.

Fuente: [Datos estadísticos de la Memoria del curso 2019-2020](#)



PAS QUE HA REALIZADO UNA ESTANCIA EN EL EXTRANJERO, POR PROGRAMA			
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Erasmus+ dentro de la UE	12	26	38
Erasmus+ fuera de la UE	0	0	0
Total	12	26	38

Fuente: [Datos estadísticos de la Memoria del curso 2019-2020](#)

Alumnado, PDI y PAS de otras universidades que han realizado una estancia en la UB

ESTUDIANTES QUE HAN REALIZADO UNA ESTANCIA EN LA UB, POR PROGRAMA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Erasmus+ dentro de la UE: estudios	376	718	1.094
Erasmus+ dentro de la UE: prácticas	26	40	66
Erasmus+ doctorado	1	1	2
Erasmus+ con países asociados	0	1	1
Grupo de Coímbra*	1	2	3
Convenios específicos	48	125	173
Convenios generales	23	40	63
Solicitudes individuales	14	37	51
StudyAbroad**	81	177	258
Fundación Carolina***	2	4	6
AECID****	2	1	3
Total	574	1.146	1.720

* Programa de movilidad entre diferentes universidades europeas de gran antigüedad.

** Estudiantes de los Estados Unidos o de China que vienen a estudiar a la UB durante un periodo de tiempo concreto, con un programa específico para ellos.

*** Institución para la promoción de las relaciones culturales y la cooperación educativa y científica entre España y los países de la Comunidad Iberoamericana de Naciones.

**** Estudiantes que llegan a la UB con un programa de intercambio de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

Fuente: [Datos estadísticos de la Memoria del curso 2019-2020](#)

PDI QUE HA REALIZADO UNA ESTANCIA EN LA UB, POR PROGRAMA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Erasmus+ dentro de la UE*	-	-	-
Erasmus+ fuera de la UE	0	2	2
Grupo de Coímbra	1	0	1
Ayuda de movilidad internacional	7	0	7
Otros programas**	53	69	122
Financiación del Santander***	1	2	3
Fundación Carolina	1	3	4
Total	63	76	139

* La UB, a día de hoy, no tiene un sistema establecido para controlar cuántos miembros del PDI de otras universidades de la UE están haciendo una estancia en la UB en el marco del programa Erasmus+.

** Anteriormente, Programa de acogida para profesorado o investigadores visitantes.

*** Incluye tres investigadores en formación.

Fuente: [Datos estadísticos de la Memoria del curso 2019-2020](#)

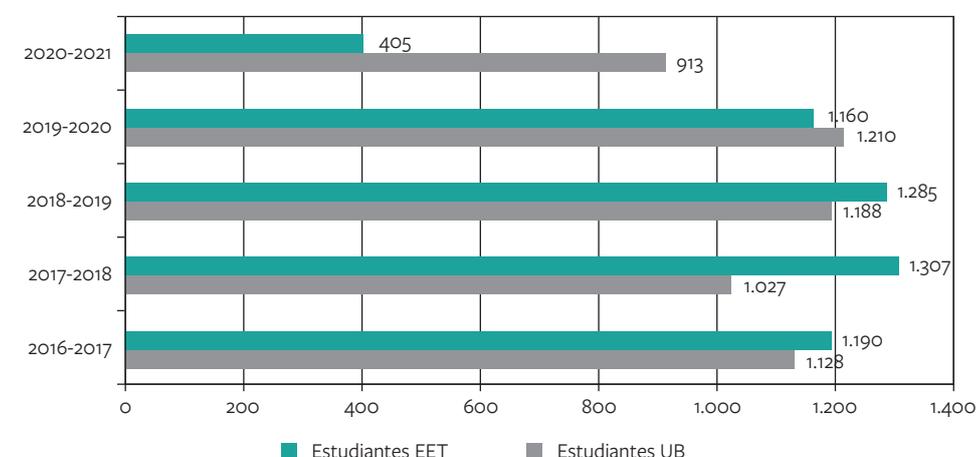
PAS QUE HA REALIZADO UNA ESTANCIA EN LA UB, POR PROGRAMA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Erasmus+ dentro de la UE	1	1	2
Erasmus+ fuera de la UE	4	0	4
Total	5	1	6

Fuente: [Datos estadísticos de la Memoria del curso 2019-2020](#)

Cumplimiento de los objetivos del año 2020

- El objetivo de aumentar la participación de la UB en la modalidad del programa Erasmus+ se ha cumplido solo parcialmente, puesto que, en el curso 2019-2020, la ligera tendencia al alza de los últimos años se ha visto frenada por la pandemia.

Evolución estudiantes UB Erasmus (estudios y prácticas) 2016-2020





- No se ha satisfecho el objetivo de mejorar la calidad de la movilidad de prácticas a partir del trabajo de la Comisión de Prácticas, puesto que, a pesar de que se elaboró un informe a tal efecto, finalmente no ha prosperado.
- La implementación de la administración electrónica en la gestión de las movilizaciones (acuerdo de aprendizaje y digitalización del procedimiento de solicitud y gestión) ha avanzado respecto del curso 2015-2016, pero todavía sigue en desarrollo. Como ejemplo de mejora, destaca la posibilidad de que todos los colectivos presenten telemáticamente (por instancia genérica) las solicitudes de movilidad.

Objetivo para el curso 2020-2021

- Lograr el compromiso europeo del programa Erasmus Without Paper, basado en la digitalización de las prácticas administrativas relacionadas con el programa Erasmus para evitar el uso de papel.
- Incorporar la UB al nuevo programa Erasmus tan pronto como se publique (se espera que sea a finales de 2020 o principios de 2021) y cumplir sus requisitos. En este sentido, también orientar y aclarar las dudas internas, tanto entre las unidades que participan como entre las personas interesadas en participar.
- Organizar la segunda Feria de Movilidad Internacional UB, después del gran éxito de la primera, pero celebrarla en formato virtual para adaptarla a la situación sanitaria.
- Elaborar un mapa web que muestre de manera gráfica, sobre un planisferio, las relaciones internacionales de la UB con entidades de todo el mundo. El mapa incluirá convenios marco, generales, específicos, de movilidad, etc., así como proyectos europeos y de cooperación.
- Organizar un curso sobre igualdad de género en la Escuela de Verano de la Unión Iberoamericana de Universidades.
- Mantener las convocatorias propias de movilidad y continuar gestionando el tráfico de estudiantes que se marchan o que vienen a la UB adaptando las acciones a las restricciones e instrucciones marcadas por las autoridades competentes.

LENGUAS

El [Plan de lenguas 2017-2020](#), aprobado en febrero de 2018, tiene como misión establecer y desarrollar la política lingüística de la Universidad durante este periodo, teniendo en cuenta que se ha asumido el compromiso de combinar la proyección internacional con la responsabilidad especial hacia la lengua catalana. Este doble compromiso tiene dos implicaciones directas: por un lado, incorporar el multilingüismo en el seno de la institución como resultado del contexto que establece el actual espacio europeo de educación superior, con la consiguiente movilidad académica y profesional, y, por el otro, reiterar el compromiso de la UB, una de las principales instituciones académicas de Cataluña, de proteger, usar y promover la lengua propia de Cataluña, tal como ya prevén el [EUB](#) y el [Reglamento de usos lingüísticos](#).

A continuación se presentan algunos datos de los usos lingüísticos en la docencia del curso 2019-2020. Para un análisis más profundo de los datos o una comparativa con años anteriores, consúltese la web de los [Servicios Lingüísticos](#).

Lenguas de la docencia

	GRADOS				MÁSTERES UNIVERSITARIOS				DATOS GLOBALES			
	CATALÁN	CASTELLANO	INGLÉS	OTRAS	CATALÁN	CASTELLANO	INGLÉS	OTRAS	CATALÁN	CASTELLANO	INGLÉS	OTRAS
2019-2020	68,9	23,4	5,7	2	35,3	46,2	18,1	0,4	62,4	27,9	8,1	1,6
2018-2019	69,3	23,3	5,3	2	37	44,6	18,1	0,3	63,4	27,2	7,7	1,7
2017-2018	68,8	22,9	4,7	3,7	44,4	38,8	16,6	0,2	64,5	25,7	6,8	3,1
2016-2017	69,5	22,1	4,5	3,9	42,1	41,6	16	0,3	64,8	25,4	6,5	3,3

Fuente: Web de los [Servicios Lingüísticos](#)

Cumplimiento de los objetivos del año 2020

Al final del año 2020 los Servicios Lingüísticos realizaron el seguimiento y la evaluación de los objetivos anuales correspondientes del Plan de lenguas 2017-2020. El documento, pendiente de aprobación por la Comisión de Política Lingüística, también contiene una comparación con los indicadores de los años anteriores. Los resultados se presentarán en el *Informe de sostenibilidad 2020-2021*.

COMPROMISO SOCIAL

Volver
pág. 14

Volver
pág. 176



Responsabilidad con los trabajadores

Volver
pág. 86

Volver
pág. 96

Perfil de los trabajadores¹⁴

En la UB trabajan **8.892** personas, de las cuales **6.505 (73,16%)** forman parte del PDI, y **2.387 (26,84%)**, del PAS. A continuación se agrupa a los trabajadores según varios criterios.

TRABAJADORES POR COLECTIVO,¹⁵ CATEGORÍA LABORAL,¹⁶ SEXO Y EDAD

PAS																					
	A1		A2		C1		C2		E		GRUPO I		GRUPO II		GRUPO III		GRUPO IV		TOTAL		% POR GRUPO DE EDAD
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	
>60	7	6	1	16	11	39	3	18	0	0	15	12	14	10	14	13	17	14	82	128	8,80
51-60	13	22	18	74	61	205	12	126	2	0	62	72	46	37	60	57	33	75	307	668	40,85
41-50	2	5	12	30	18	37	24	127	0	0	37	51	41	25	89	69	24	25	247	369	25,81
31-40	0	1	3	16	3	9	21	65	0	0	20	28	21	23	43	67	7	10	118	219	14,12
<30	1	0	2	3	2	1	25	33	0	0	8	9	8	15	68	68	4	2	118	131	10,43
Total por sexo	23	34	36	139	95	291	85	369	2	0	142	172	130	110	274	274	85	126	872	1.515	100
Total	57		175		386		454		2		314		240		548		211		2.387		

Fuente: Recursos Humanos

14. Todos los datos del perfil de los trabajadores son de 31 de diciembre de 2020.

15. Nos referimos al PAS y al PDI.

16. Es el desglose del personal según la categoría laboral: en el PDI hay catedráticos, profesores titulares, profesores agregados, etc. (para saber cuál de estas categorías corresponde a personal funcionario y cuál a personal laboral, consulte este [enlace](#)). En el PAS están los grupos A1, A2, C1 y C2 y E para el personal funcionario, y los grupos I, II, III y IV para el personal laboral.

Como puede observarse, de los **2.387** trabajadores del PAS, **1.515 (64,47%)** son mujeres y **872 (36,53%)**, hombres. En lo que a la edad se refiere, el personal **entre 51 y 60 años (40,85%)** y **entre 41 y 50 años (25,81%)** es el más numeroso. Entre los trabajadores en régimen de funcionario, las categorías laborales C1 y C2 son ampliamente mayoritarias (**386** y **454** trabajadores). En los laborales, hay un predominio del grupo III (**548** trabajadores).

PDI																										
	CATEDRÁTICOS DE UNIVERSIDAD (FUNCIONARIOS)		CATEDRÁTICOS DE UNIVERSIDAD (LABORALES)		CATEDRÁTICOS DE ESCUELA UNIVERSITARIA		PROFESORES TITULARES DE UNIVERSIDAD		PROFESORES ASOCIADOS EXTRANJEROS		PROFESORES TITULARES DE ESCUELA UNIVERSITARIA		PROFESORES AGREGADOS		PROFESORES ASOCIADOS		PROFESORES ASOCIADOS MÉDICOS		PROFESORES COLABORADORES PERMANENTES		PROFESORES COLABORADORES PERMANENTES DOCTORES		PROFESORES EMÉRITOS		PROFESORES DE LA GENERALITAT EN COMISIÓN DE SERVICIOS EN EL IDP-IDE	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
>60	230	82	9	4	4	5	189	105	1	0	14	12	26	25	95	56	81	30	4	5	2	3	55	15	0	0
51-60	117	61	24	10	0	3	193	189	0	0	24	26	112	99	311	247	165	129	1	2	6	15	0	0	3	2
41-50	11	6	15	11	0	0	40	29	0	0	3	5	137	166	402	448	122	187	1	4	7	11	0	0	0	0
31-40	0	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	22	27	270	390	51	99	0	0	0	0	0	0	0	0
<30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	98	105	6	19	0	0	0	0	0	0	0	0
Total por sexo	358	149	50	25	4	8	424	323	1	0	41	43	297	317	1.176	1.246	425	464	6	11	15	29	55	15	3	2
Total	507		75		12		747		1		84		614		2422		889		17		44		70		5	

	PROFESORES LECTORES		PROFESORES VISITANTES		INVESTIGADORES CON FINANCIACIÓN ESPECÍFICA*		TOTAL		% POR GRUPO DE EDAD
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	
>60	2	2	0	0	3	0	715	344	16,28
51-60	15	13	0	0	4	0	975	796	27,23
41-50	57	56	0	1	31	33	826	957	27,41
31-40	62	59	6	8	103	76	518	659	18,09
<30	0	0	1	0	245	242	350	366	11,01
Total por sexo	136	130	7	9	386	350	3384	3121	100
Total	266		16		736		6.505		

* Incluye investigadores predoctorales en formación BID (beca de formación en investigación y docencia), investigadores del programa Beatriu de Pinós, doctores júnior, investigadores predoctorales con ayuda de formación de profesorado universitario, becarios predoctorales de la Generalitat de Cataluña, investigadores del programa Juan de la Cierva, investigadores Marie Curie, becarios predoctorales financiados por el Ministerio de Economía y Empresa, investigadores predoctorales en formación financiados por fuentes ajenas a La Caixa y a la Generalitat de Cataluña, investigadores predoctorales becados por La Caixa, investigadores posdoctorales, investigadores del programa Ramón y Cajal, e investigadores posdoctorales de formación en docencia. De ahora en adelante, nos referiremos a todos estos investigadores como a *investigadores predoctorales y posdoctorales*.

Fuente: Recursos Humanos

De los **6.505** trabajadores del PDI, **3.384 (52,02%)** son hombres y **3.121 (47,98%)**, mujeres. El personal **entre 41 y 50 años (27,4%)** y **entre 51 y 60 años (27,2%)** es el más numeroso. La categoría laboral más habitual es la de profesor asociado (**2.422**), seguida de la de asociado médico (**889**).



TRABAJADORES FIJOS Y TEMPORALES POR COLECTIVO, RÉGIMEN JURÍDICO,¹⁷ SEXO Y EDAD

Volver
pág. 82

PAS										
	FIJO				TEMPORAL				% DE TEMPORALES POR GRUPOS DE EDAD Y SEXO	
	FUNCIONARIO		LABORAL		FUNCIONARIO		LABORAL			
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
>60	21	69	49	41	1	10	11	8	14,63	14,06
51-60	94	351	170	189	12	76	31	52	14,01	19,16
41-50	27	83	75	54	29	116	116	116	58,7	62,87
31-40	2	14	0	6	25	77	91	122	98,31	90,87
<30	1	0	1	0	29	37	87	94	98,31	100
Total de funcionarios y laborales	662		585		412		728		49,54	46,73
Total de fijos y temporales	1.247				1.140				47,76	

Fuente: Recursos Humanos

En el PAS hay **1.247** trabajadores fijos (**52,24%**) y **1.140** temporales (**47,76%**). Por tanto, la temporalidad ha crecido con respecto al año 2019, cuando se situaba en el **45,39%**. La tabla muestra que esta temporalidad es mayor a medida que se reduce la edad, y que es más elevada en los hombres (**49,54%**) que en las mujeres (**46,73%**). Sin embargo, al analizar estos datos hay que tener en cuenta que algunas figuras laborales son temporales por naturaleza. Si el PAS no cuenta con financiación específica (temporal por definición), la temporalidad baja al **40,02%**.

Cabe comentar también que en el PAS hay **1.074** funcionarios (**44,99%**) y **1.313** laborales (**55,01%**).

¹⁷. Se refiere a la clasificación de personal funcionario y personal laboral.

PDI										
	FIJO				TEMPORAL				% DE TEMPORALES POR GRUPOS DE EDAD Y SEXO	
	FUNCIONARIO		LABORAL*		FUNCIONARIO		LABORAL			
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
>60	433	204	96	51	4	0	182	89	26,01	25,87
51-60	337	279	139	123	0	2	499	392	51,18	49,50
41-50	54	39	153	184	0	1	619	732	74,94	76,67
31-40	1	0	22	23	1	0	494	636	95,56	96,51
<30	0	0	0	0	0	0	350	366	100	100
Total de funcionarios y laborales	1.347		791		8		4.359		63,50	71,07
Total de fijos y temporales	2.138				4.367				67,13	

* Los profesores eméritos se han ubicado como laborales fijos porque son contratados administrativos.

Fuente: Recursos Humanos

En el PDI hay **2.138** trabajadores fijos (**32,87%**) y **4.367** temporales (**67,13%**). La temporalidad ha crecido respecto al año 2019, cuando se situaba en el **65,27%**. La tabla muestra que esta temporalidad es mayor a medida que se reduce la edad (cosa que también pasaba con el PAS) y que es bastante más elevada en las mujeres (**71,07%**) que en los hombres (**63,50%**). Sin embargo, al analizar estos datos, del mismo modo que sucede con el PAS, hay que tener en cuenta que algunas figuras laborales son temporales por naturaleza. Si no se cuenta ni el PDI con financiación específica, ni los asociados, ni los asociados médicos (los tres colectivos temporales por definición), la temporalidad baja al **13,02%**.

Cabe comentar también que en el PDI hay **1.355** funcionarios (**22,75%**) y **5.150** laborales (**77,25%**).

TRABAJADORES A TIEMPO COMPLETO Y A TIEMPO PARCIAL POR COLECTIVO, SEXO Y EDAD

PAS						
	TIEMPO COMPLETO		TIEMPO PARCIAL		% DE TRABAJADORES A TIEMPO COMPLETO POR GRUPO DE EDAD Y SEXO	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
>60	58	112	24	16	70,73	87,50
51-60	305	666	2	2	99,35	99,70
41-50	237	350	10	19	95,95	94,85
31-40	101	182	17	37	85,59	83,11
<30	63	67	55	64	53,39	51,15
Total de hombres y mujeres	764	1.377	108	138	87,61	90,89
Total a tiempo completo y parcial	2.141		246		89,69	

Fuente: Recursos Humanos

El **89,69%** del PAS (en 2019 era el **88,75%**) trabaja a tiempo completo. Filtrando los datos por sexo, se observa que las mujeres trabajan a tiempo completo en un porcentaje superior (**90,89%** frente al **87,61%** de los hombres). Por edad, el PAS de menos de 30 años concentra la mayoría de los contratos a tiempo parcial, seguido del de más de 60 años (en este caso, prácticamente todos son trabajadores que han optado por la jubilación parcial).

PDI						
	TIEMPO COMPLETO		TIEMPO PARCIAL		% DE TRABAJADORES A TIEMPO COMPLETO POR GRUPO DE EDAD Y SEXO	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
>60	446	236	269	108	62,38	68,60
51-60	476	415	499	381	48,82	52,14
41-50	297	316	529	640	35,96	33,05
31-40	196	168	322	491	37,84	25,49
<30	245	239	105	127	70	65,30
Total de hombres y mujeres	1.660	1.374	1.724	1.747	49,05	44,02
Total a tiempo completo y parcial	3.034		3.471		46,64	

Fuente: Recursos Humanos

El **46,64%** del PDI (en 2019 era el **46,82%**) trabaja a tiempo completo. Filtrando los datos por sexo, se observa que los hombres trabajan a tiempo completo en un porcentaje superior (**49,05%** frente al **44,02%** de las mujeres). Por edad, el PDI de entre 31 y 50 años concentra la mayoría de los contratos a tiempo parcial.

NIVEL DE ESTUDIOS REGLADOS DE LOS TRABAJADORES¹⁸

NIVEL FORMATIVO DEL CONJUNTO DE LA PLANTILLA	2017	2018	2019	2020
Doctorado	3.791	3.814	3.899	4.134
Máster universitario				759
Grado o equivalente	3.676	3.818	3.884	2.588
Diplomatura o equivalente				540
% de doctores respecto del total de trabajadores	44,41%	44,32%	44,39%	46,49%

Fuente: Recursos Humanos

Los trabajadores de la UB están altamente cualificados: del total de **8.892** trabajadores, **8.021** (el **90,20%**) tienen una diplomatura o un nivel de estudios superior.

18. A partir de 2020, se han cambiado ligeramente las agrupaciones de las tablas *Nivel formativo del conjunto de la plantilla* y *Nivel formativo del PDI* para asimilarlas a la tabla *Nivel formativo del PAS*. Los datos de titulados de máster universitario, graduados y diplomados, que en 2020 se han presentado por separado, hasta ahora se daban unificados bajo la etiqueta de *Licenciados, graduados o diplomados*.



NIVEL FORMATIVO DEL PDI	2017	2018	2019	2020
Doctorado	3.683	3.696	3.754	3.979
Máster universitario				634
Grado o equivalente	2.565	2.618	2.621	1.639
Diplomatura o equivalente				253
% de PDI doctor respecto del total de PDI	58,95%	58,54%	58,89%	61,17%

Fuente: Recursos Humanos

Todo el PDI tiene una diplomatura o un nivel superior de estudios y el **61,17%** tiene un doctorado.

NIVEL FORMATIVO DEL PAS*	2018	2019	2020
Doctorado	118	145	155
Máster universitario	81	107	125
Grado o equivalente	892	968	949
Diplomatura o equivalente	227	295	287
Bachillerato o equivalente	594	695	690
ESO o equivalente	380	198	181
% de PAS doctor respecto del total de PAS	5,15%	6,02%	6,49%

* A partir de 2018 se cambiaron ligeramente las agrupaciones en las que se recopilaba la información. Si se quieren conocer los datos de 2017, debe consultarse la [Memoria de RS 2017-2018](#)

Fuente: Recursos Humanos

De los **2.387** miembros del PAS, **1.229 (51,49%)** tienen un nivel de estudios de grado o superior y el **6,49%** tiene un doctorado.

NÚMERO DE TRABAJADORES EXTERNOS QUE DESARROLLAN SU ACTIVIDAD LABORAL EN LA UNIVERSIDAD

La UB externaliza algunos servicios, lo que supone que trabajadores externos desarrollan tareas dentro de las instalaciones de la Universidad. Concretamente, los **7** ámbitos que gestionan organizaciones externas son:

TRABAJADORES EXTERNOS			
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Mantenimiento de grandes instalaciones	64	0	64
Pequeños arreglos	18	0	18
Limpieza	44	301	345
Jardinería	17	3	20
Bares*	52	48	100
Copisterías y librerías*	7	33	40
Seguridad	72	13	85
Total	274	398	672

* Datos correspondientes al 13 de marzo de 2020, antes de que se abriera el expediente de regulación temporal de ocupación (ERTE) derivado de la pandemia de COVID-19.

Fuente: Unidad de Obras, unidad de Patrimonio y unidad de Seguridad

Durante 2020, **672** trabajadores externos (**671** en 2019) han desarrollado su trabajo en instalaciones de la UB (el **59,23%**, mujeres).

Incorporaciones, rotaciones, jubilaciones y bajas voluntarias¹⁹

INCORPORACIONES POR COLECTIVO, CATEGORÍA LABORAL Y SEXO

PAS QUE INGRESA POR PRIMERA VEZ EN LA UB															
A2		C1		C2		GRUPO I		GRUPO II		GRUPO III		GRUPO IV		TOTAL	
HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
1	2	1	1	9	30	9	11	8	9	55	71	1	2	84	126
3		2		39		20		17		126		3		210	

Fuente: Recursos Humanos

A lo largo de 2020, **210** personas han entrado a trabajar por primera vez en la UB como PAS (en 2019 fueron **283**): **126** mujeres (**60%**) y **84** hombres (**40%**). De todas estas personas, **44 (20,95%)** eran funcionarias y **166 (79,05%)**, laborales. En cuanto a la edad, la gran mayoría de trabajadores nuevos tenían menos de 30 años (**66,67%**), seguidos de los de 31 a 40 años (**19,52%**).

19. Todos los datos sobre incorporaciones, rotaciones, jubilaciones y bajas voluntarias son los acumulados a lo largo de 2020.

PDI QUE INGRESA POR PRIMERA VEZ EN LA UB															
PROFESORES AGREGADOS		PROFESORES LECTORES		PROFESORES ASOCIADOS		PROFESORES ASOCIADOS MÉDICOS		PROFESORES VISITANTES		INVESTIGADORES CON FINANCIACIÓN ESPECÍFICA*		PROFESORES DE LA GENERALITAT EN COMISIÓ DE SERVICIOS EN EL IDP-ICE		TOTAL	
HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
2	0	10	9	117	134	39	68	4	2	79	75	1	0	252	288
2		19		251		107		6		154		1		540	

* Incluye investigadores predoctorales y posdoctorales.

Fuente: Recursos Humanos

A lo largo de 2020, **540** personas han entrado por primera vez a trabajar en la UB como PDI (en 2019, **740**): **288** mujeres (**53,33%**) y **252** hombres (**46,67%**). De todas estas personas, el grupo mayoritario es el de los profesores asociados (**251**) (46,48%), seguido del grupo de los investigadores con financiación específica (**154**) (**28,52%**). En cuanto a la edad, la gran mayoría de los trabajadores nuevos tenían menos de 30 años (**35,19%**) o entre 31 y 40 años (**32,78%**).

Contribución al ODS 8



Meta 8.5 La incorporación de nuevos trabajadores a la UB contribuye al empleo.

ROTACIONES POR COLECTIVO, CATEGORÍA LABORAL Y SEXO

PAS ACTIVO DURANTE 2020 Y NO ACTIVO A 31-12-2020																	
A1		A2		C1		C2		GRUPO I		GRUPO II		GRUPO III		GRUPO IV		TOTAL	
HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
1	3	3	12	1	20	8	25	25	22	14	22	76	90	6	9	134	203
4		15		21		33		47		36		166		15		337	

Fuente: Recursos Humanos

Hay **337** miembros del PAS que a lo largo de 2020 han trabajado en la UB pero que, a 31 de diciembre de 2020, ya no lo hacían (en 2019 fueron **359**). La mayoría (**41,84%**) eran personas de menos de 30 años, seguidas de aquellas que tenían entre 31 y 40 años (**21,96%**). Por categoría laboral, los más afectados han sido los laborales del grupo III (**166**) y del grupo I (**47**). En cuanto al sexo, han dejado de trabajar en la UB más mujeres (**203**) que hombres (**134**).



PDI ACTIVO DURANTE 2020 Y NO ACTIVO A 31-12-2020

CATEDRÁTICOS DE UNIVERSIDAD		CATEDRÁTICOS DE ESCUELA UNIVERSITARIA		PROFESORES TITULARES DE UNIVERSIDAD		PROFESORES TITULARES DE ESCUELA UNIVERSITARIA		PROFESORES AGREGADOS		PROFESORES ASOCIADOS		PROFESORES ASOCIADOS MÉDICOS		PROFESORES COLABORADORES PERMANENTES		PROFESORES COLABORADORES PERMANENTES DOCTORES		PROFESORES EMÉRITOS		PROFESORES LECTORES		PROFESORES VISITANTES		INVESTIGADORES CON FINANCIACIÓN ESPECÍFICA*		TOTAL	
HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
14	6	1	0	28	20	4	3	2	1	122	141	27	59	0	1	1	0	24	8	1	0	0	0	83	81	307	320
20		1		48		7		3		263		86		1		1		32		1		0		164		627	

* Incluye investigadores predoctorales y posdoctorales.

Fuente: Recursos Humanos

Hay **627** miembros del PDI que a lo largo de 2020 han trabajado en la UB pero que, a 31 de diciembre de 2020, ya no lo hacían (en 2019 fueron **843**). La mayoría (**25,36%**) eran personas de entre 31 y 40 años, seguidas de las de más de 60 años (**24,40%**) y de las de menos de 30 años (**23,29%**). Por categoría laboral, los más afectados han sido los profesores asociados (**263**) y los investigadores con financiación específica (**164**). En cuanto al sexo, han dejado de trabajar en la UB más mujeres (**320**) que hombres (**307**).

JUBILACIONES POR COLECTIVO, SEXO Y EDAD

	PAS		PDI		TOTAL	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
>60	41	21	39	76	80	97
51-60	0	0	5	3	5	3
Total	62		123		185	

Fuente: Recursos Humanos

De las **185** jubilaciones que se han producido en 2020 (en 2019, **159**), **62** se han dado en el PAS y **123** en el PDI (**8** de personas de 60 años o menos). Entre el PDI, son los profesores titulares de universidad los que han tenido más jubilados (**49**), seguidos de los profesores eméritos (**23**) y de los catedráticos de universidad (**18**), mientras que entre el PAS, la cifra más elevada se ha dado en el colectivo C1 (**15**) y en el grupo I (**11**). La cifra de hombres jubilados (**100**) es bastante más elevada que la de mujeres (**85**).

SOLICITUDES DE BAJA VOLUNTARIA* POR COLECTIVO Y SEXO

PAS		PDI		TOTAL	
MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
20	11	52	30	72	41
31		82		113	

* Como criterio, se considera a gente que renuncia y no está activa a 31 de diciembre de 2020.

Fuente: Recursos Humanos

De las **113** bajas voluntarias que ha habido en 2020 (en 2019, **123**), **31** se han producido entre en el PAS (**11** eran personal laboral del grupo III) y **82** en el PDI (**45** eran profesores asociados). La cifra de mujeres que han solicitado la baja voluntaria (**72**) es bastante más elevada que la de hombres (**41**), y es en el personal de entre 31 y 40 años donde se han producido más (**45**).

Condiciones laborales, retribuciones y gestión del ambiente laboral

Meta CS8 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

Las diferentes actuaciones de la UB para mejorar las condiciones laborales (horas de conciliación, días de asuntos propios, permisos vinculados a la maternidad y la paternidad, etc.) contribuyen a fomentar los hábitos saludables y el bienestar emocional dentro de la comunidad UB.

En este apartado se facilita información sobre las condiciones laborales de la UB, incluyendo las retribuciones y la gestión del ambiente laboral.

TEMPORALIDAD DEL PERSONAL

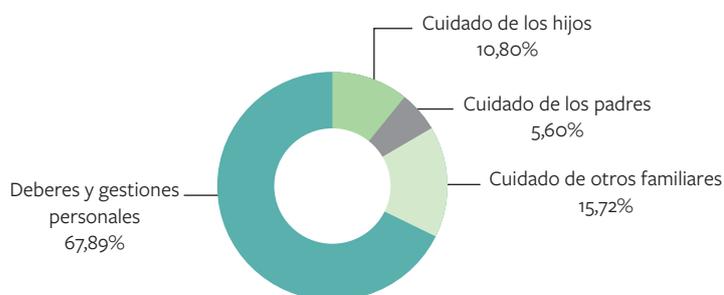
Toda la información sobre la temporalidad del PDI y el PAS de la UB se ha explicado en el apartado [Trabajadores fijos y temporales por colectivo, régimen jurídico, sexo y edad](#). En resumen, las cifras de temporalidad son: **47,76%** en el PAS y **67,13%** en el PDI.

POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL

La Universidad ha seguido ofreciendo al PAS una bolsa de **56** horas anuales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. A la hora de hacer uso de estas horas, el PAS debe indicar si lo hace para cuidar de los hijos, de los padres o de otros familiares, o por deberes y gestiones personales.



Horas de conciliación del año 2020



En total, el PAS ha empleado **72.556,21** horas de conciliación.

Por otro lado, se ha seguido ofreciendo el proyecto de formación y práctica de la gestión del tiempo. El PAS que voluntariamente se inscribe en este proyecto dispone de **15** minutos diarios, dentro del horario laboral, para organizar sus tareas de la forma más eficaz posible. Para poder disponer de este cuarto de hora, durante 2020 se ha tenido que hacer un curso en línea, de aproximadamente **6** horas, sobre el uso ético de la información en la UB. De los **2.387** miembros del PAS inscritos en el curso, lo han terminado **1.432** (en 2019, **1.867**). Representan el **59,99%** del total de inscritos, y el **67,95%** de ellos eran mujeres.

Los resultados de la encuesta de satisfacción del curso muestran una valoración global media de **6,8** sobre **8** (que equivale a **8,5** sobre **10**).

Contribución a los ODS 5 y 8

Las políticas de conciliación de la vida personal y profesional...



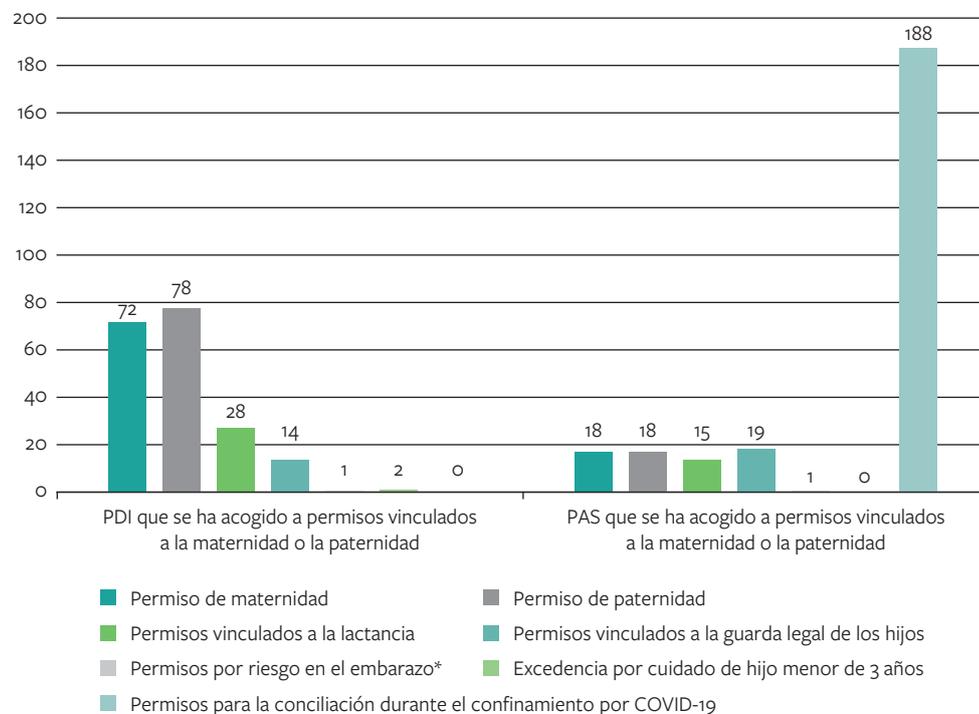
Metas 5.4 y 5c Ayudan a reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado, y a promover la igualdad de género.



Meta 8.8 Contribuyen a promover un entorno de trabajo seguro y protegido.

PERMISOS VINCULADOS A LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD²⁰

La Universidad, además de los permisos de maternidad y paternidad, ofrece una [amplia gama de permisos](#) que están vinculados. A continuación se muestran los datos del año 2020.



* Supone la suspensión de contrato regulada en el artículo 45 del Estatuto de los trabajadores. Esta situación se da cuando la trabajadora embarazada debe cambiar de puesto de trabajo a uno compatible con su estado, pero este cambio no es técnica u objetivamente posible.

Fuente: Recursos Humanos

Tal como se observa en el gráfico, la UB ha creado un permiso específico para hacer frente a la pandemia de COVID-19, que han utilizado **188** trabajadores del PAS.

Reincorporación al trabajo después de los permisos

Todo el personal que se ha acogido a un permiso se ha podido reincorporar a su lugar de trabajo. No se dispone de información sobre el porcentaje de trabajadores que han conservado el trabajo doce meses después de la reincorporación a raíz del permiso. Se puede asegurar que la política de la UB es de respeto absoluto en cuanto al uso de los permisos ofrecidos y, por tanto, se puede afirmar que ningún trabajador ha perdido el trabajo por el hecho de acogerse a un permiso.

²⁰ Se ha mantenido la nomenclatura *paternidad* y *maternidad* para facilitar la comprensión, pero desde abril de 2019, en aplicación del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, el permiso de maternidad se denomina «permiso de nacimiento de la madre biológica, guarda con fines de adopción o acogida» y el de paternidad, «permiso de nacimiento del progenitor diferente de la madre biológica, guarda con fines de adopción o acogida». Este último absorbe el permiso de nacimiento, de diez días.

Contribución a los ODS 3, 5 y 8

Los permisos de maternidad y paternidad...



Meta 3.7 Garantizan el acceso a los servicios de salud reproductiva y a la planificación familiar.



Metas 5.4, 5.6 y 5c Reconocen y valoran los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado, garantizan el acceso a la salud y los derechos reproductivos, y ayudan a promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.



Meta 8.8 Protegen los derechos laborales y fomentan un entorno de trabajo seguro y protegido.

PREAVISO DE CAMBIOS EN LAS CONDICIONES LABORALES

La UB no dispone de ninguna normativa específica sobre los plazos de preaviso de los cambios en las condiciones laborales. Por consiguiente, formalmente se aplica lo previsto en los convenios colectivos y las normativas catalana y estatal aplicables.

ADECUACIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO A LA REALIDAD DE LA UNIVERSIDAD

La Universidad tiene establecido un sistema para adecuar los puestos de trabajo a las necesidades que van surgiendo: las unidades administrativas proponen las modificaciones que consideren pertinentes, que se negocian con los representantes del personal y, a continuación, se someten a la Comisión del PAS delegada del Consejo de Gobierno. Finalmente, el Consejo de Gobierno y el Consejo Social aprueban estos cambios.

RETRIBUCIONES

Retribuciones anuales más altas, más bajas y media entre los trabajadores

En este apartado se muestra la retribución media del 5% de los trabajadores que cobran más, del 5% que cobran menos, y la media del conjunto de trabajadores. Los datos corresponden al salario bruto anual que los trabajadores de la Universidad a tiempo completo han percibido durante el año 2020.²¹ Solo se han tenido en cuenta los trabajadores activos entre el 1 de enero y el 31 de diciembre que han obtenido retribuciones los doce meses del año.

21. Solo se han tenido en cuenta los conceptos fijos y periódicos, incluidas las pagas extraordinarias. No se ha incluido, por lo tanto, ningún pago puntual (escuelas, másteres, posgrados, encargos compensados, ropa de trabajo, recuperación de pagas extraordinarias de años anteriores, etc.).

	SALARIO ANUAL DEL PAS			SALARIO ANUAL DEL PDI		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Retribución media del 5% que cobra más	69.718,04	60.221,51	63.889,76	97.999,90	91.887,79	96.179,36
Retribución media del 5% que cobra menos	22.811,88	21.370,01	21.859,78	16.146,26	16.126,78	16.139,54
Retribución media del conjunto	35.222,26	32.404,90	33.395,91	58.108,30	53.020,06	55.775,29

Fuente: Recursos Humanos

La tabla muestra que, tanto en el PDI como en el PAS, los hombres mejor pagados cobran bastante más que las mujeres mejor pagadas. Entre los trabajadores con retribuciones más bajas las diferencias no son tan grandes, pero también se percibe cierto sesgo favorable a los hombres (especialmente en el PAS). La retribución media también muestra una ligera tendencia a un salario más alto entre los hombres, nuevamente más acentuado en el caso del PAS.

Diferencias salariales²²

	RATIOS DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES					
	2018		2019		2020	
	PAS	PDI	PAS	PDI	PAS	PDI
Ratio de la retribución anual bruta del 5% que cobra más en relación con la retribución anual bruta del 5% que cobra menos	2,94	5,69	3,09	5,86	2,92	5,96
Ratio de la retribución anual bruta del 5% que cobra más en relación con la retribución anual bruta media	1,91	1,68	1,94	1,71	1,91	1,72
Ratio de la retribución anual bruta media en relación con la retribución anual bruta del 5% que cobra menos	1,54	3,39	1,60	3,43	1,53	3,46

Fuente: Recursos Humanos

Echando un vistazo a los ratios de los últimos tres años, en el PDI se observa que las diferencias salariales tienden a aumentar. En el PAS, la evolución entre 2018 y 2020 es muy pequeña.

LA GESTIÓN DEL AMBIENTE LABORAL

Meta CS8 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

Las actuaciones para mejorar el ambiente laboral contribuyen a fomentar los hábitos saludables y el bienestar emocional dentro de la comunidad UB.

Servicio de Mediación²³

El Servicio de Mediación acoge y escucha, de manera confidencial, a las personas de la comunidad UB que necesitan expresar sus inquietudes y problemas. Año tras año, se consolida

22. No se ha facilitado la información de cuatro años como en el resto del Informe porque en 2017 esta información todavía no se recogía.

23. A pesar de haber ubicado el Servicio de Mediación en el apartado *Responsabilidad con los trabajadores*, desde el año 2016 el alumnado también puede acceder a sus servicios.





como la herramienta idónea para resolver los conflictos interpersonales que surgen en la Universidad. Durante el año 2020, como resultado de la pandemia y la situación generalizada de teletrabajo, se han ampliado sus funciones, dando cabida a los conflictos interpersonales surgidos de la convivencia en casa y que podían incidir negativamente en la tarea desarrollada o en las relaciones interpersonales con otros miembros de la comunidad.

[+ información](#)

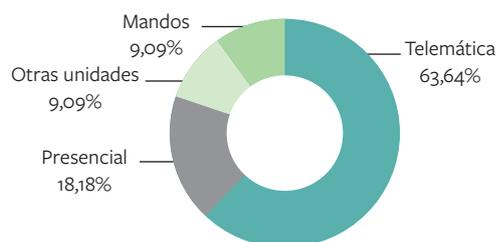
Casos atendidos

CASOS ATENDIDOS	2017	2018	2019	2020
Total de casos	21	18	18	11
Porcentaje de casos cerrados	90,48	94,44	94,44	100
Total de personas atendidas	40	37	31	20
PDI	2	9	7	2
PAS	30	18	18	6
Estudiantes	8	10	6	12
Mujeres	28	22	16	10
Hombres	12	15	15	10
PDI mujeres	0	7	1	1
PDI hombres	2	2	6	1
PAS mujeres	19	10	10	4
PAS hombres	11	8	8	2
Estudiantes mujeres	6	5	5	4
Estudiantes hombres	2	5	1	8

Fuente: Gabinete de Atención y Mediación

Los **11** casos que el Servicio de Mediación ha gestionado en 2020 han implicado un total de **20** personas.

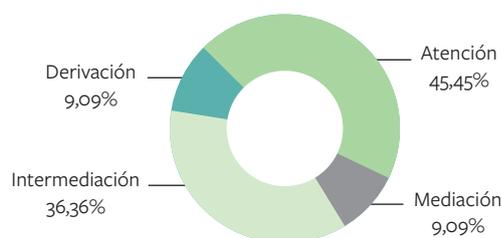
Vías de acceso en 2020



Fuente: Gabinete de Atención y Mediación

La situación de pandemia ha provocado que la vía de acceso mayoritaria, que hasta ahora había sido la asistencia presencial de la persona afectada, haya sido el contacto telemático mediante el formulario web o el correo electrónico (**63,64%**).

Vías de gestión en 2020



Fuente: Gabinete de Atención y Mediación

Los conflictos que llegan al Gabinete de Atención y Mediación se gestionan por 4 vías: [atención](#), [mediación](#), [intermediación](#) y [derivación](#). Habitualmente, la gestión finaliza en la etapa de atención (**45,45%**) y, en segundo lugar, en la intermediación (**36,36%**). En cuanto a las mediaciones, a consecuencia de la pandemia este año se han reducido, dado que requieren presencialidad. Se ha trabajado para impulsar las vías telemáticas.

Contribución al ODS 8



Meta 8.8 El Gabinete de Atención y Mediación contribuye a promover un entorno de trabajo seguro y protegido.

Cumplimiento de los objetivos del año 2020

- A consecuencia de la pandemia, los objetivos se han adaptado a las necesidades de la comunidad universitaria. Esta adaptación ha obligado, por un lado, a posponer los objetivos marcados originalmente para 2020 y, por otro, a ampliar los servicios para atender también los conflictos interpersonales surgidos de la convivencia en casa durante el confinamiento y que podían incidir negativamente en el trabajo.



Objetivos para el año 2022

- Satisfacer los objetivos que había marcados para 2020 y 2021 y que todavía no se han logrado:
 - Elaborar y aprobar el protocolo antiacoso y presentarlo al PAS y PDI.
 - Formar al PAS y PDI sobre el protocolo antiacoso.
 - Formar y sensibilizar al PAS y PDI sobre la utilidad de la mediación.

Concurso de frases para el Calendario UB 2020

Las 12 frases ganadoras del [concurso de 2019 se han incluido en el calendario de la UB de 2020](#), tal como se había previsto. En 2020 el concurso no se ha celebrado debido a la pandemia, pero la intención es retomarlo.

Cumplimiento del objetivo para el año 2020

- En el calendario de la UB de 2020 se han publicado las **12** frases ganadoras.

Formación

La UB ofrece constantemente formación a todos sus trabajadores, para que mejoren y actualicen sus habilidades y puedan aplicarlas en su día a día laboral. A partir de marzo del año 2020, debido a la pandemia, los cursos han pasado a impartirse en línea, ya sea de manera síncrona, con videoconferencias, o asíncrona, mediante el Campus Virtual.

Meta D3 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

Algunos de los programas formativos que ofrecen el IDP-ICE y Formación de PAS potencian la formación del personal de la UB (PDI y PAS) en DS y ODS.

FORMACIÓN PARA EL PAS

La unidad de Formación de PAS gestiona los servicios de formación: todos los años, a partir de las necesidades detectadas, elabora un plan de formación con el que ofrece varios cursos, jornadas y talleres para que los miembros del PAS se desarrollen profesionalmente y personalmente, ayudas de matrícula para estudiar idiomas oficiales de la Unión Europea en la Escuela Oficial de Idiomas o en la Escuela de Idiomas Modernos, y recursos de autoaprendizaje.

Además, se hacen cursos de formación a medida, se gestionan ayudas para asistir a cursos externos de perfeccionamiento profesional no incluidos en el Plan de formación del PAS, y se acreditan conocimientos de informática y catalán mediante pruebas de nivel.

Cabe destacar los cursos específicos sobre el Plan de gestión de la experiencia ofrecidos al personal cercano a la jubilación. En 2020, **10** miembros del PAS (todas mujeres) han participado en actividades de voluntariado y **52** han asistido a cursos (el **86,54%**, mujeres).



La formación tiene lugar dentro o fuera de la jornada laboral, según el tipo de curso de que se trate: cuando es necesario para el puesto de trabajo, se imparte dentro de la jornada laboral; si está relacionado con el puesto de trabajo pero no es imprescindible, se hace dentro de la jornada laboral hasta un máximo de **40** horas al año, y cuando no está relacionado con el puesto de trabajo, se cursa fuera de la jornada laboral.

[+ información](#)

Relación y evaluación de los cursos organizados por Formación de PAS

Durante el año 2020 se han ofrecido **254** cursos, organizados en **14** áreas temáticas.

ÁREA TEMÁTICA	NÚMERO DE CURSOS	NOTA DEL CURSO (SOBRE 10)
Administración electrónica	6	8,475
Comunicación	24	8,5
CRAI	3	8,0625
Gestión del conocimiento (proyecto de gestión del tiempo)	1	8,5
Gestión documental	3	8,5
Gestión económica y financiera	11	8,95
Habilidades directivas	20	8,4
Hábitos saludables y crecimiento personal	9	8,325
Idiomas extranjeros	31	8,3125
Derecho	7	8,2625
Laboratorios y estabularios	4	8,7875
Lengua catalana	4	8,875
Seguridad, salud y medioambiente	58	8,5
TIC	73	8,425
Total	254	8,48

Fuente: Formación de PAS

Horas de formación del PAS

HORAS DE FORMACIÓN DEL PAS DESGLOSADAS POR SEXO*												
	2017						2018					
	TOTAL DE HORAS	MEDIA DE HORAS POR TRABAJADOR	TOTAL DE MATRÍCULAS	MEDIA DE HORAS POR MATRÍCULA	TOTAL DE TRABAJADORES QUE SE FORMAN	MEDIA DE HORAS POR TRABAJADOR QUE SE FORMA	TOTAL DE HORAS	MEDIA DE HORAS POR TRABAJADOR	TOTAL DE MATRÍCULAS	MEDIA DE HORAS POR MATRÍCULA	TOTAL DE TRABAJADORES QUE SE FORMAN	MEDIA DE HORAS POR TRABAJADOR QUE SE FORMA
Mujeres	48.621	32,79	3.661	13,28	1.296	37,52	48.202,25	33,43	3.977	12,12	1.314	36,68
Hombres	14.738,75	18,31	1.144	12,88	609	24,20	18.979,15	22,33	1.485	12,78	625	30,36
Total	63.359,75	27,69	4.805	13,19	1.905	33,26	67.181,40	29,31	5.462	12,29	1.939	34,64

HORAS DE FORMACIÓN DEL PAS DESGLOSADAS POR SEXO*												
	2019						2020					
	TOTAL DE HORAS	MEDIA DE HORAS POR TRABAJADOR	TOTAL DE MATRÍCULAS	MEDIA DE HORAS POR MATRÍCULA	TOTAL DE TRABAJADORES QUE SE FORMAN	MEDIA DE HORAS POR TRABAJADOR QUE SE FORMA	TOTAL DE HORAS	MEDIA DE HORAS POR TRABAJADOR	TOTAL DE MATRÍCULAS	MEDIA DE HORAS POR MATRÍCULA	TOTAL DE TRABAJADORES QUE SE FORMAN	MEDIA DE HORAS POR TRABAJADOR QUE SE FORMA
Mujeres	46.808	30,34	4.415	10,60	1.560	30,01	28.349	18,71	2.566	11,05	1.730	16,39
Hombres	20.359	23,54	1.634	12,46	414	49,18	8.909	10,22	912	9,77	748	11,91
Total	67.167	27,89	6.049	11,10	1.974	34,03	37.258	15,61	3.478	10,71	2.478	15,04

* Para calcular el promedio de horas por trabajador, se han utilizado las cifras de 31 de diciembre de 2020. Así pues, en 2020 la media de horas de las mujeres es el resultado de dividir las horas de formación correspondientes a todas las mujeres del PAS durante 2020 por el número de trabajadores del PAS a 31 de diciembre de 2020.

Fuente: Formación de PAS

FORMACIÓN PARA EL PDI

El IDP-ICE es la unidad que se encarga de manera específica de formar al PDI para que mejore el rendimiento en el ejercicio de sus funciones. Se estructura en varias secciones en que, entre otras, se desarrollan tareas como las siguientes:

- Análisis de las necesidades de formación del profesorado y diseño de las propuestas de actuación que se consideran adecuadas.
- Promoción y favorecimiento de la innovación educativa.
- Promoción, asesoramiento y orientación de la investigación en todos los ámbitos de actuación del IDP-ICE.
- Coordinación de las actividades de investigación que se desarrollan en el IDP-ICE.
- Desarrollo de acciones de asesoramiento, publicación y difusión de buenas prácticas.
- Elaboración de materiales para la formación, en diferentes soportes.

[+ información](#)



Relación de cursos organizados por el IDP-ICE y su evaluación

La formación ofrecida por el IDP-ICE durante el curso 2019-2020 se puede dividir en tres ámbitos: docencia, investigación y gestión. Dentro de cada uno de estos ámbitos se han hecho varios cursos que trabajaban competencias diferentes. La tabla siguiente agrupa los cursos en función de la competencia que desarrollan y en muestra la nota media.²⁴

ÁREA TEMÁTICA	NÚMERO DE CURSOS	NOTA DEL CURSO (SOBRE 10)
Formación en docencia: competencia metodológica	9	8,23
Formación en docencia: competencia digital docente	28	7,78
Formación en docencia: competencia comunicativa e interpersonal	1	7,33
Formación en docencia: competencia de planificación y gestión docente	1	7,67
Formación en investigación	7	7,6
Formación en gestión	8	*
Desarrollo personal	7	8,8
Plan de formación en idiomas para la internacionalización de la docencia	14	8,77
Programa de formación para jóvenes investigadores de la UB	2	8,25
Máster de Docencia Universitaria para Profesorado Novel	-	*
Total	77 + máster	8,05

* No se dispone de esta información.

Fuente: IDP-ICE

Además de las actividades organizadas directamente por el IDP-ICE, las facultades y otras unidades ofrecen también formación para su profesorado, pero no queda reflejada en este cuadro.

24. Se han eliminado de la tabla aquellas competencias en las que los cursos no se han evaluado o de los que no se dispone de la nota otorgada por los alumnos.

Horas de formación del PDI

HORAS DE FORMACIÓN DEL PDI DESGLOSADOS POR SEXO Y AÑO*												
	2016-2017						2017-2018					
	TOTAL DE HORAS	MEDIA DE HORAS POR TRABAJADOR	TOTAL DE MATRÍCULAS	MEDIA DE HORAS POR MATRÍCULA	TOTAL DE TRABAJADORES QUE SE FORMAN	MEDIA DE HORAS POR TRABAJADOR QUE SE FORMA	TOTAL DE HORAS	MEDIA DE HORAS POR TRABAJADOR	TOTAL DE MATRÍCULAS	MEDIA DE HORAS POR MATRÍCULA	TOTAL DE TRABAJADORES QUE SE FORMAN	MEDIA DE HORAS POR TRABAJADOR QUE SE FORMA
Mujeres	29.333,5	11,38	2.095	14,00	1.290	22,74	45.246	15,40	3.659	12,37	2.336	19,37
Hombres	17.765	5,66	1.194	14,88	766	23,19	21.729	6,56	1.885	11,53	1.104	19,68
Total	47.098,5	8,24	3.289	14,32	2.056	22,91	66.975	10,72	5.544	12,08	3.440	19,47

HORAS DE FORMACIÓN DEL PDI DESGLOSADOS POR SEXO Y AÑO*												
	2018-2019						2020					
	TOTAL DE HORAS	MEDIA DE HORAS POR TRABAJADOR	TOTAL DE MATRÍCULAS	MEDIA DE HORAS POR MATRÍCULA	TOTAL DE TRABAJADORES QUE SE FORMAN	MEDIA DE HORAS POR TRABAJADOR QUE SE FORMA	TOTAL DE HORAS	MEDIA DE HORAS POR TRABAJADOR	TOTAL DE MATRÍCULAS	MEDIA DE HORAS POR MATRÍCULA	TOTAL DE TRABAJADORES QUE SE FORMAN	MEDIA DE HORAS POR TRABAJADOR QUE SE FORMA
Mujeres	41.890	14,03	3.435	12,20	2.162	19,38	28.284	9,06	2.708	10,44	1.468	19,27
Hombres	21.077	6,33	1.831	11,51	1.068	19,74	14.885	4,40	1.472	10,11	891	16,71
Totales	62.967	9,97	5.266	11,96	3.230	19,49	43.169	6,64	4.180	10,33	2.359	18,30

* Hasta el curso 2018-2019 (incluido), para calcular la media de horas por trabajador se usaban las cifras sobre trabajadores a 31 de diciembre del año en que empezaba el curso académico. Así pues, en 2018-2019 la media de horas por trabajador fue el resultado de dividir las horas de formación correspondientes a todos los miembros del PDI durante el curso 2018-2019 por el número de trabajadores del PDI a 31 de diciembre del 2018. Sin embargo, a partir de 2020, para equiparar esta información a la del PAS, los datos se recogen anualmente y no por curso, y por tanto las medias son el resultado de dividir las horas de formación durante 2020 por el número de trabajadores a 31 de diciembre de 2020.

Fuente: IDP-ICE





GASTOS EN FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES

En este apartado se especifican los gastos que representa para la Universidad la formación del PDI y el PAS.

GASTOS DE FORMACIÓN* (EN EUROS)	2017		2018		2019		2020	
	PAS	PDI	PAS	PDI	PAS	PDI	PAS	PDI
Gastos asumidos por la UB (profesorado y material)	84.883,95	92.692,12	121.162,16	92.221,54	97.204,80	30.046,93	58.075,53	33.675,47
Gastos cubiertos con subvenciones	88.439,25	88.439,25	86.011,10	86.011,10	95.153,22	95.153,22	121.766	106.356,52
Total	173.323,20	181.131,37	207.173,26	178.232,64	192.358,02	125.200,15	179.841,53	140.031,99
Media de euros por trabajador**	75,75	28,99	90,39	28,23	79,88	19,64	75,34	21,53

* El coste de la formación del PDI en 2017 y 2018 fue más alto que en 2019 y en 2020 porque, además de los gastos de material y de profesorado (pago de las clases y de los desplazamientos), en aquellos primeros años se contabilizaban otros gastos directos. En 2019 se decidió cambiar el criterio para unificar los gastos que se incluyen en la formación del PDI y del PAS.

** Para calcular la media se han utilizado las cifras a 31 de diciembre de cada año. Así pues, en 2020 la media de euros por trabajador es el resultado de dividir los costes totales de la formación del PDI durante 2020 por el número de trabajadores del PDI a 31 de diciembre de 2020.

Fuente: IDP-ICE

Fomento del comportamiento y los hábitos saludables²⁵

Metas CS7 y CS8 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

Deportes UB, la UB Saludable y las medidas a favor de la seguridad y la salud de los trabajadores que desarrolla la OSSMA contribuyen a la promoción de la salud de la sociedad en general (CS7) y fomentan los hábitos saludables y el bienestar emocional dentro de la comunidad UB (CS8).

SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

Las actuaciones de salud y seguridad laboral, lideradas por la OSSMA, se han visto alteradas por la situación de estado de alarma, confinamiento y reanudación parcial de la actividad con motivo de la pandemia de COVID-19. En este sentido, los recursos que se tenían que destinar a prevenir riesgos laborales y a lograr los objetivos previstos inicialmente se han destinado prácticamente al 100%, durante casi nueve meses, a dar respuesta a las diferentes fases por las que se ha pasado durante el estado de alarma. Entre las muchas actuaciones que se han desarrollado para afrontar la situación derivada de la COVID-19, se pueden destacar las siguientes: elaboración de planes de contingencia generales; formación e información al personal de la UB sobre la situación acontecida; elaboración de documentación de evaluación del riesgo de contagio y de transmisión; iniciación de la formación sobre prevención de riesgos en el teletrabajo a todo el personal de la Universidad y respuesta a las numerosas consultas recibidas.

Aun así, durante el primer trimestre del año 2020 se han seguido desarrollando, de la forma habitual, las actuaciones esenciales de prevención de riesgos laborales (evaluaciones, informes

25. A pesar de haber ubicado el fomento del comportamiento y los hábitos saludables en el apartado *Responsabilidad con los trabajadores*, los estudiantes también pueden acceder a los servicios de la UB Saludable y Deportes UB, así como a algunos de los servicios vinculados a la salud ofrecidos por la OSSMA.

y visitas de seguridad) y se ha continuado con las actuaciones derivadas de las comunidades de riesgo²⁶ (se han registrado **10** a lo largo de 2020), con la entrega de equipos de protección individual (**86**) y con las actividades relacionadas con los planes de autoprotección y de emergencias, a pesar de que en este último caso algunas tareas, como por ejemplo la formación de los equipos de emergencia, no se ha podido llevar a cabo.

Además, durante el año 2020 se han elaborado **8** informes de bioseguridad,²⁷ se han organizado varias actividades informativas específicas sobre prevención de riesgos (más allá de las que se han realizado de forma extraordinaria debido a la COVID-19) y se ha revisado y elaborado nuevo material informativo (como, por ejemplo, los documentos *El trabajo y la salud: riesgos laborales. Los daños derivados del trabajo* y *Condiciones de seguridad mínimas que tienen que reunir los puestos de trabajo*).

Contribución a los ODS 3 y 8

Las medidas relativas a la seguridad y la salud implementadas en la Universidad...



Contribuyen al **ODS 3** en un sentido general, porque protegen la salud y el bienestar de la comunidad universitaria.



Meta 8.8 Protegen los derechos laborales y fomentan un entorno de trabajo seguro y protegido.

Accidentalidad

La accidentalidad en la UB durante el año 2020 se recoge en **2** tablas: la primera (*Registro de accidentes notificados*) hace referencia a los datos que los miembros de la comunidad universitaria han notificado voluntariamente a la OSSMA; la segunda (*Accidentalidad laboral*) corresponde a los datos que la Mutua de Accidentes de Trabajo comunica, de forma obligatoria, a la UB. El personal asociado a esta mutua es el PAS y el PDI laboral; no incluye, por lo tanto, el PDI funcionario, asociado a la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE).

En 2020 la accidentalidad laboral ha sido especial debido a la COVID-19: por un lado, porque la presencialidad en el centro de trabajo ha sido muy baja y, por otro, porque las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales han tenido que contabilizar obligatoriamente como equivalentes o asimiladas a baja laboral (IT) situaciones derivadas de la COVID-19, que no son propiamente accidentes o enfermedades derivadas del trabajo. De todas maneras, en la tabla de accidentalidad siguiente no aparecen las IT derivadas de la COVID-19 porque la unidad de Medicina del Trabajo ha revisado todas las IT facilitadas por la Mutua de Accidentes de Trabajo y ha identificado las que correspondían a accidentes no relacionados con la pandemia.

26. Es un procedimiento mediante el que se informa a los responsables inmediatos y a la OSSMA de la existencia de un riesgo o acto inseguro que podría provocar un accidente. Su finalidad principal es detectar riesgos para adoptar medidas preventivas y favorecer la participación activa de los trabajadores en la prevención de riesgos.

27. Son informes de certificación para proyectos de investigación. Se revisan tanto las instalaciones como las actividades que se quieren llevar a cabo durante los proyectos, y se verifica que cumplan los requisitos de bioseguridad y biocontención necesarios.

REGISTRO DE ACCIDENTES NOTIFICADOS	
Accidentes de trabajo con IT (PAS y PDI)	10
Accidentes con y sin IT (PAS y PDI)	19
Accidentes de estudiantes	4

Fuente: OSSMA

ACCIDENTALIDAD LABORAL				
	2017	2018	2019	2020
Accidentes con baja	32	33	45	18
<i>In itinere</i>	20	19	28	9
En el puesto de trabajo	11	14	14	8
En otro centro	1	0	3	1
Por enfermedad profesional	0	0	0	0
Accidentes sin baja	56	60	49	11

Fuente: OSSMA

Se puede apreciar que la accidentalidad ha disminuido considerablemente por la baja actividad presencial. La unidad técnica del Servicio de Prevención ha investigado los accidentes con IT para identificar las causas e implementar las medidas preventivas y correctoras adecuadas.

[+ información en la Memoria de actividad de la OSSMA del año 2020](#)

El servicio médico de la UB

Las actuaciones habituales de la unidad de Medicina del Trabajo (servicio médico) de la UB se han visto modificadas debido a la COVID-19: por un lado, los exámenes de salud no urgentes se han aplazado (en 2020 solo se han realizado **350**), y, por otro, se han tenido que llevar a cabo **2.000** cuestionarios de salud entre las personas que, según los criterios del Ministerio de Sanidad, formaban parte de grupos vulnerables a la COVID-19.

El resultado de los cuestionarios ha dado lugar a informes médicos individuales que, a partir del estudio de las condiciones de trabajo, del estado de salud del trabajador y de la fase en que se encontrara la pandemia, establecían si había que adaptar o modificar las condiciones del puesto de trabajo en caso de que se exigiera trabajar presencialmente.

Asimismo, el servicio médico ha asesorado a los miembros de la comunidad universitaria sobre las diferentes situaciones que le han comunicado (casos confirmados de COVID-19, casos sospechosos y casos de contactos estrechos) y ha hecho las gestiones oportunas, también con las autoridades sanitarias. En total, ha llevado a cabo más de un millar de actuaciones de esta tipología.

En relación con el Plan de contingencia de la UB para hacer frente a la pandemia, se ha elaborado un protocolo de gestión de casos, basado en el [Procedimiento de actuación frente a casos de infección por el nuevo coronavirus SARS-CoV-2](#) de la Generalitat de Cataluña. El Plan ha estado en revisión permanente en función de la evolución de la pandemia y de la información disponible en cada momento.



Otras actividades destacables han sido:

- Colaboración con el Departamento de Salud de la Generalitat de Cataluña durante la campaña de 2020 de vacunación de la gripe. El personal sanitario se ha desplazado a los distintos campus de la UB y ha puesto **811** vacunas.
- Participación activa en la criba efectuada por el grupo de trabajo UB-GTMS-COVID a todo el colectivo de la UB (globalmente ha implicado a unos **3.500** miembros de la comunidad universitaria).

UB SALUDABLE

Las universidades, en tanto que centros de trabajo, de estudio y de convivencia de muchas personas, son determinantes a la hora de garantizar entornos más saludables. La UB Saludable es el proyecto que coordina las actividades saludables que se hacen en la Universidad. Potencia el trabajo en red a escala interna y también con otras universidades e instituciones, e impulsa actuaciones destinadas a mejorar la salud, fundamentalmente en tres áreas: el ejercicio físico, la alimentación y el bienestar emocional.

Sus actuaciones se diferencian entre las que son un compromiso duradero, y por tanto se tienen que ir realizando permanentemente, y las específicas de un momento o curso determinado. Entre las primeras se encuentran:

- Trabajar con Deportes UB para fomentar el ejercicio físico (por ejemplo, comprando material deportivo o colaborando en actividades ofrecidas a la comunidad universitaria).
- Potenciar las actividades del PAS en programas de la Fundación Solidaridad UB (por ejemplo, aportando voluntarios).
- Trabajar para erradicar el plástico en los centros de la UB (por ejemplo, elaborando, junto con la OSSMA, los pliegos de condiciones para los futuros concesionarios de bares, en los que ya no figurará el plástico).

Volver
pág. 102

- Desarrollar el itinerario formativo de mejora y autoconocimiento personales (por ejemplo, colaborando con Formación de PAS y con el IDP-ICE para que ofrezcan programas formativos en estos ámbitos).
- Participar en varias redes, como por ejemplo la Red Catalana de Universidades Saludables (US.cat), la REUS o la Red Vives de Universidades, que dispone del programa de Universidades Saludables y Sostenibles.

Las acciones específicas del año 2020 han sido las siguientes:

- En dos bibliotecas de la UB se ha puesto en marcha el «Rato saludable», que consiste en 10 minutos de activación muscular y 10 minutos de atención plena (*mindfulness*) para los estudiantes en periodo de exámenes. La COVID-19 ha impedido desarrollar esta actividad en una tercera biblioteca.
- Se ha vuelto a impartir el curso «Competencias emocionales y estilo de vida saludable», dirigido al PAS, el PDI y los estudiantes (50 participantes).
- Se han puesto en marcha los talleres «Meditación y Conecta con tu respiración», que se han impartido a distancia debido a la pandemia.
- Se han fomentado los valores de consumo responsable y de solidaridad, mediante consejos en la web de la [UB Saludable](#) y con vídeos cortos en las redes sociales de la UB.
- Se ha fomentado la dieta mediterránea con un decálogo de alimentación e infografías que se han colgado en la web de la UB Saludable.
- Se han propuesto cambios en las cafeterías y en las máquinas de venta automática para que ofrezcan productos más saludables y sin plástico, a la espera de que los nuevos pliegues ya obliguen a tomar estas medidas.
- Se ha vuelto a impartir el curso «En plenas facultades», para la prevención de las adicciones y para una sexualidad segura, dirigido a los estudiantes.

Contribución a los ODS 3 y 8

La UB Saludable...



Contribuye al ODS 3 en un sentido general, aunque su aportación no se adapte a ninguna meta concreta.



Meta 8.8 Ayuda a promover un entorno de trabajo seguro y protegido.

Cumplimiento de los objetivos del año 2020

- La situación provocada por la COVID-19 ha impedido el cumplimiento de tres de los cuatro objetivos marcados. Solo se ha podido satisfacer parcialmente el tercero: se ha elaborado el vídeo *Consejos para una alimentación saludable*, pero no se ha podido finalizar el vídeo *10 consejos para tu bienestar*.

Objetivos para el año 2021

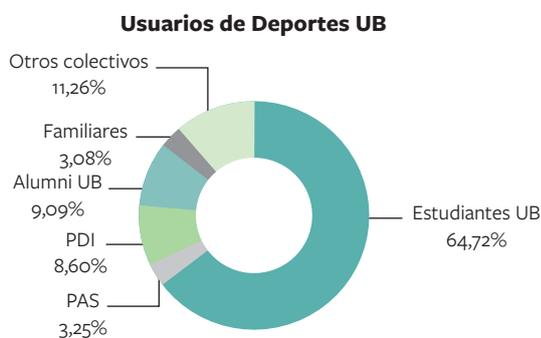
- Satisfacer los objetivos que había marcados para el [año 2020](#).
- Elaborar un plan de comunicación que ayude a difundir el proyecto Salud UB, que integrará varias iniciativas relacionadas con la salud.
- Celebrar en línea la Semana Saludable, junto con el resto de las universidades catalanas.

DEPORTES UB

La UB fomenta la actividad física mediante [Deportes UB](#), que permite practicar **50** deportes diferentes en sus **25** espacios y **100.000 m²** de instalaciones.

Desde el curso 2018-2019, orienta especialmente sus acciones hacia la consecución de los ODS. Este compromiso se ha materializado, durante curso 2019-2020, con la colaboración con entidades, con la organización de actividades y de acontecimientos deportivos sostenibles,²⁸ con el desarrollo de programas para colectivos con necesidades especiales (por ejemplo, para el alumnado con limitaciones físicas que asiste a Deportes UB), con el fomento del deporte femenino, con el impulso del juego limpio en todas las actividades que organiza y con el establecimiento de programas de cooperación internacional y local de carácter deportivo.

En el curso 2019-2020, la instalación ha tenido una media de **1.848** abonados, de los cuales el **62%** eran hombres y el **38%**, mujeres.



Fuente: Deportes UB

Deportes UB lidera y gestiona las Ligas Universitarias de Barcelona, en las que han participado **7** de las **12** universidades catalanas y un total de **77** equipos y **988** deportistas (**852** hombres y **136** mujeres) de todas las universidades, que compiten en **4** deportes diferentes. Habitualmente la UB también participa en los campeonatos universitarios de Cataluña, España y Europa, pero en el curso 2019-2020, a causa de la COVID-19, solo se han podido organizar los de Cataluña (**407** deportistas de la UB de un total de **2.992**, de los cuales **187** eran hombres y **220**, mujeres). También se ha participado en la UNIRUN, la carrera de las universidades catalanas, que ha tenido más de **5.000** participantes, de los cuales **1.411** eran de la UB (**712** hombres y **699** mujeres).

28. Se dice que un acontecimiento deportivo es sostenible cuando se tienen en cuenta todas sus fases (tanto la preparación como la ejecución y posterior evaluación) con el fin de hacerlo sostenible (minimizar los residuos y el consumo de agua, potenciar el transporte público, etc.).



Tutoresport UB (Programa de atención a los deportistas de alto nivel)

Tiene como objetivo ayudar a los deportistas universitarios de alto nivel a compatibilizar la actividad deportiva con la actividad académica, impulsando el acceso, el seguimiento y la finalización de los estudios universitarios.

En el curso 2019-2020 han disfrutado del programa **244** estudiantes (**113** hombres y **131** mujeres).

Promoción de la salud

- Promoción de la salud entre el alumnado, mediante actividades específicas con las que se obtienen créditos ECTS (**610** estudiantes).
- Rato saludable ([proyecto descrito en la UB Saludable](#)) (**80** participantes).
- Asesoramiento personalizado a la comunidad universitaria sobre actividad física y salud (**50** participantes).
- Cursos Cómo tener una jornada activa, que se ha tenido que impartir en línea (**15** participantes), y ACTÍVATE, que ha llegado a empezar (con **20** participantes) pero que finalmente se ha debido de anular debido a la pandemia.
- Curso anual Sénior UB, para mayores de 55 años (**30** participantes). Este año se han combinado las clases presenciales y en *streaming*.

Contribución al ODS 3



Deportes UB contribuye al ODS 3 en un sentido general, aunque su aportación no se adapte a ninguna meta concreta.

Cumplimiento de los objetivos del curso 2019-2020

- La situación de pandemia y las limitaciones legales que ha comportado han impedido satisfacer el objetivo de aumentar el volumen de alumnado que practica actividad física.
- Se ha satisfecho el objetivo de trabajar transversalmente con otras unidades de la UB para concienciar al PAS y al PDI de la importancia de la actividad física y los hábitos saludables, mediante la unidad de Audiovisuales, Formación de PAS y la Universidad de la Experiencia, entre otros.

Objetivos para el curso 2020-2021

- Diseñar una plataforma digital para hacer llegar Deportes UB y sus servicios a toda la comunidad universitaria, gracias a las ventajas que ofrecerá esta plataforma: sesiones a distancia, cursos monográficos sobre actividad física y salud y emisión en directo de las competiciones en las que participen equipos de la UB.
- Establecer sistemas digitales que ayuden a hacer pausas activas durante las horas de trabajo, tanto si se trabaja presencialmente como a distancia.
- Potenciar, entre el alumnado, el conocimiento de Deportes UB y de los servicios que ofrece.
- Incrementar el número de cursos de actividad física que se organizan junto con la unidad de Formación de PAS.

Diversidad

Meta CS5 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

La diversidad en los órganos de gobierno y entre los trabajadores de la UB contribuye a garantizar el respeto a la diversidad, la igualdad de oportunidades entre personas y un trabajo digno en todos los colectivos de la UB.

DIVERSIDAD EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y EL PERSONAL

La tabla siguiente compara el grado de diversidad (género, edad y diversidad funcional) de los grupos que tienen más poder de decisión en la UB con el del conjunto de trabajadores. En primer lugar, compara el Claustro (porque, de entre todos los órganos de gobierno de la UB, es considerado el más representativo) con el conjunto de la plantilla. En segundo lugar, compara el personal directivo del PAS (en cuanto que es el que tiene mayor poder de decisión) con el conjunto del PAS. Finalmente, compara el equipo de gobierno²⁹ con el conjunto del PDI.

29. Se ha incorporado porque se puede considerar que el PDI del equipo de gobierno es el que tiene más poder de decisión (pero no se puede asimilar al PAS directivo).

DIVERSIDAD DE LA PLANTILLA DE LA UB						
	CLAUSTRO*	CONJUNTO DE LA PLANTILLA (PAS Y PDI)	PERSONAL DIRECTIVO DEL PAS	PLANTILLA DEL PAS	EQUIPO DE GOBIERNO**	PLANTILLA DEL PDI
% de personas menores de 30 años*	2	12,69	0	14,32	0	12,07
% de personas de entre 30 y 50 años*	19,50	43,43	23,53	38,88	29,27	45,17
% de personas mayores de 50 años*	78,50	43,88	76,47	46,81	70,73	42,76
% de hombres	54,50	47,64	70,59	36,93	63,41	51,73
% de mujeres	45,50	52,36	29,41	63,07	36,59	48,27
% de personas con diversidad funcional	0,50	1,28	0	2,61	2,44	0,77

* Estos datos no tienen en cuenta a los estudiantes del Claustro, puesto que en esta tabla se quiere comparar la composición de los trabajadores con más poder de decisión con el grueso de trabajadores.

** Rector, vicerrectores, delegados del rector, secretaria general y jefa del Gabinete del Rectorado.

Fuente: Recursos Humanos

Los datos dejan patente una infrarrepresentación de las mujeres y un perfil bastante envejecido entre los trabajadores con más poder de decisión (representantes del Claustro, miembros del PAS directivo y miembros del equipo de gobierno).

Contribución al ODS 16



Meta 16.7 La diversidad entre las personas con más poder de decisión de la UB garantiza la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas. De todas formas, en este caso a la UB todavía le queda camino por recorrer.

PAS Y PDI DE LA UB QUE HA COMUNICADO SU DIVERSIDAD FUNCIONAL DURANTE EL AÑO 2020

	ENTRE 33% Y 64%		ENTRE 33% Y 64%, CON AYUDA DE TERCEROS		MÁS DEL 65%		TOTAL POR SEXO Y EDAD	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
<30 años	5	2	0	0	1	0	6	2
30-50 años	14	18	1	0	5	5	20	23
51-60 años	19	36	1	2	2	9	22	47
Total por sexo y nivel de diversidad funcional	38	56	2	2	8	14	48	72
Total	94		4		22		120	

Fuente: Recursos Humanos

En 2020, **120** trabajadores han comunicado su discapacidad, la mayoría (**78,33%**) de entre el 33% y el 64%. Son el **1,35%** del total de **8.892** trabajadores de la Universidad (durante 2019 y 2018 eran el **1,49%**).

Contribución al ODS 10



Meta 10.2 La presencia de PAS y PDI con diversidad funcional contribuye a potenciar y promover la inclusión social y económica de todas las personas.

RETRIBUCIÓN DE LAS MUJERES Y DE LOS HOMBRES Y TECHOS DE CRISTAL

En la tabla siguiente se muestran las retribuciones de las diferentes categorías laborales del PAS y del PDI ordenadas de forma decreciente en función de las retribuciones. Este dato va acompañado del porcentaje de mujeres y hombres dentro de cada categoría. La tabla, por lo tanto, permite analizar si hay techos de cristal, es decir, si en las categorías laborales mejor remuneradas hay una proporción más baja de mujeres. A la hora de ordenar las categorías laborales se ha tenido en cuenta el salario bruto anual de los trabajadores a tiempo completo (activos a día 31 de diciembre de 2020). No se incluyen las retribuciones vinculadas a antigüedad o a méritos de docencia e investigación.

PAS

CATEGORÍA	RETRIBUCIÓN POR TRAMOS	HOMBRES	MUJERES	% DE MUJERES
Gerente	Más de 100.000	1	0	0
Directores de área	Entre 90.001,00 y 100.000,00	2	0	0
Directores de área	Entre 80.001,00 y 90.000,00	6	1	14,29
Directores de área	Entre 70.001,00 y 80.000,00	2	3	60
PAS funcionario	Entre 70.001,00 y 80.000,00	1	1	50,00
PAS funcionario	Entre 60.001,00 y 70.000,00	1	3	75
Directores de área	Entre 60.001,00 y 70.000,00	1	1	50
PAS laboral	Entre 60.001,00 y 70.000,00	0	1	100
PAS laboral	Entre 50.001,00 y 60.000,00	2	3	60
PAS funcionario	Entre 50.001,00 y 60.000,00	6	24	80
PAS funcionario	Entre 40.001,00 y 50.000,00	9	24	72,73
PAS laboral	Entre 40.001,00 y 50.000,00	38	30	44,12
PAS laboral	Entre 30.001,00 y 40.000,00	204	208	50,49
PAS funcionario	Entre 30.001,00 y 40.000,00	51	169	76,61
PAS funcionario	Entre 21.000,00 y 30.000,00	160	607	79,11
PAS laboral	Entre 21.000,00 y 30.000,00	281	306	52,13

Fuente: Recursos Humanos



PDI

CATEGORÍA	RETRIBUCIÓN	HOMBRES	MUJERES	% DE MUJERES
Catedrático de universidad funcionario	47.167,66	317	144	31,24
Catedrático de universidad laboral	46.712,96	34	23	40,35
Profesor agregado	38.343,06	262	301	53,46
Profesor titular de universidad	37.482,04	381	318	45,49
Catedrático de escuela universitaria	37.482,04	4	8	66,67
Profesor asociado extranjero	37.482,04	1	0	0,00
Profesor lector	34.755,70	136	130	48,87
Profesor titular de escuela universitaria	33.051,74	40	40	50,00
Profesor colaborador permanente doctor	31.766,70	15	29	65,91
Profesor colaborador permanente	29.374,38	6	11	64,71
Investigador posdoctoral SECTI* (propio I+D+I)	26.866,00	3	3	50,00
Ayudas de personal investigador en formación (APIF)	17.406,48	54	61	53,04

* Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.

Fuente: Recursos Humanos

Tal como se observa en las tablas, los hombres todavía tienen una presencia notablemente superior en los cargos mejor remunerados, tanto del PAS como del PDI. Por lo tanto, hay que continuar haciendo esfuerzos para llegar a la igualdad.

Responsabilidad con el alumnado

Volver
pág. 118

Volver
pág. 121

Precio de los estudios, becas y ayudas

PRECIO DE LOS ESTUDIOS

El precio de los créditos universitarios depende del [decreto de precios](#) que fija la Generalitat de Cataluña.

PRECIOS ACADÉMICOS	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Precio medio del crédito de grado	33,52 €	33,52 €	33,52 €	33,52 €
Precio medio del crédito de máster universitario*	43,98 €	43,98 €	43,98 €	43,98 €

* Al precio que aparece se le ha aplicado la bonificación del Consejo Social de la UB para los másteres no profesionalizadores, en vigor desde el curso 2012-2013.

Fuente: Vicerrectorado de Estudiantes y Política Lingüística

BEGAS Y AYUDAS

Metas CS4 y CS6 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

Las becas y ayudas de la UB para garantizar que nadie tenga que dejar los estudios universitarios por razones económicas contribuyen a la mejora de los sectores de la sociedad que se encuentran en situación de vulnerabilidad económica, riesgo de exclusión social y pobreza (**CS4**), y garantizan la igualdad de acceso a la Universidad a las personas desfavorecidas económicamente y a los colectivos en riesgo de exclusión (**CS6**).

Las becas y ayudas a las que puede acceder el alumnado de la UB son:

- [para estudios de grado](#)
- [para estudios de máster universitario](#)

- [para estudios de máster o posgrado propios](#)
- [para estudios de doctorado](#)

Durante el curso 2019-2020, se han gestionado y tramitado **19.375** solicitudes de **becas de régimen general** y de movilidad para las enseñanzas de grado y máster universitario, de las cuales se han concedido **11.369**, por un importe de **26.963.816** euros.

En cuanto a la evolución de esta beca en los últimos cursos, los datos son los siguientes:

BECAS DE GRADOS Y MÁSTERES UNIVERSITARIOS DE CONVOCATORIA GENERAL Y DE MOVILIDAD	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Solicitudes	20.466	19.686	19.605	19.375
Becas concedidas	11.861	11.869	11.660	11.369
Porcentaje de solicitudes concedidas	57,95%	60,29%	59,47%	58,68%

Fuente: [Memoria UB 2019-2020](#)

Asimismo, se han gestionado **16.081** solicitudes de la beca Equidad, de las cuales se han concedido **10.484**. Esta beca reduce el precio de la matrícula en diferentes proporciones, que van del **80%** al **10%** según los seis tramos previstos. Además de las becas habituales del Ministerio (general y de movilidad) y de la Generalitat (Equidad), cabe destacar el programa [bkUB](#), propio de la UB, cuyo objetivo es facilitar una serie de medidas para impedir que las dificultades económicas sean un obstáculo para estudiar en la Universidad. En el marco de este programa, se han acogido a las facilidades de pago más de **13.000** estudiantes de grado y se han concedido **336** ayudas económicas.

PROGRAMA BKUB: NÚMERO DE AYUDAS CONCEDIDAS, POR MODALIDAD	
Ayudas al estudio por situaciones sobrevenidas	57
Ayudas para asignaturas repetidas	147
Ayudas a estudiantes de máster universitario	27
Ayudas para terceras lenguas	105
Total	336

Fuente: [Memoria UB 2019-2020](#)

También se deben mencionar los nuevos programas Conecta UB, que ya se han explicado en el apartado [Otros programas y actividades de apoyo a los estudiantes](#) y el programa de becas Máster+ UB para captar talento e incentivar vocaciones científicas dentro de los grupos de investigación. Se han concedido **38** ayudas por un importe total de **145.118** euros.

Contribución al ODS 10	
	<p>Metas 10.2 y 10.4 El programa bkUB, creado para evitar que nadie se quede fuera de la UB por razones económicas, contribuye a potenciar y promover la inclusión social y económica. Es, por lo tanto, una política de protección social que ayuda a conseguir progresivamente más igualdad.</p>

Alumnado con necesidades educativas específicas

Metas CS4, CS5 y CS6 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

La reserva de plazas, en los másteres universitarios, para alumnos con diversidad funcional; las iniciativas para facilitar el día a día del alumnado con necesidades educativas específicas; las acciones para facilitar la mejora del rendimiento académico y la continuación de los estudios al alumnado con dificultades por motivos de salud, así como los otros programas y actividades de apoyo a los estudiantes (como, por ejemplo, el programa de ayudas Conecta UB, el convenio de colaboración con la Fundación Gresol Proyecto Hombre, el programa de becas y prácticas de la Fundación ONCE y la CRUE, o el PSAU) contribuyen a mejorar los sectores de la sociedad que se encuentran en situación de vulnerabilidad económica, riesgo de exclusión social y pobreza (**CS4**); garantizan el respeto por la diversidad, la igualdad de oportunidades entre personas y un trabajo digno en todos los colectivos de la UB (**CS5**), y garantizan la igualdad de acceso a la Universidad a las personas desfavorecidas económicamente y a los colectivos en riesgo de exclusión (**CS6**).

En este apartado se abordan las necesidades educativas específicas del alumnado motivadas por discapacidades, altas capacidades o problemas de salud.



NÚMERO DE ESTUDIANTES CON DISCAPACIDAD³⁰

	ESTUDIANTES CON CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD		ESTUDIANTES CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECÍFICAS SIN CERTIFICADO*	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Grado	277	362	83	154
Máster/posgrado	57	50	9	4
Doctorado	23	28	2	1
Total**	355	439	94	159
	794		253	

* A pesar de tener diagnósticos y necesidades educativas específicas (trastorno por déficit de atención con hiperactividad, dislexia, enfermedades crónicas, etc.), no tienen un certificado de discapacidad.

** El total de hombres y mujeres con certificado no corresponde al sumatorio de los diferentes tipos de estudio, dado que hay alumnos que cursan estudios de grado y máster simultáneamente.

Fuente: SAE

La tabla muestra que entre los estudiantes con discapacidad hay más mujeres (**598**) (**57,12%**), sumando las que tienen certificado y las que no, que hombres (**449**) (**42,88%**). Respecto del año 2019, la principal novedad es el aumento del número de alumnos con necesidades educativas específicas sin certificado (de **185** a **253**).

La UB va más allá de la reserva del **5%** de las plazas de los grados para alumnos con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% que establece el Real Decreto 412/2014, puesto que el Consejo de Gobierno aprobó, en diciembre de 2017, hacer extensiva esta reserva a las enseñanzas oficiales de máster.

También es destacable la actuación de unidades como [Futuros UB](#), que, cuando difunde la oferta formativa de la Universidad y establece conexiones con el alumnado de secundaria, da a conocer los programas de apoyo y dirige el alumnado con necesidades educativas específicas a las personas que gestionan estos programas para que puedan asesorarlo.

30. La diferencia entre el alumnado con certificado de discapacidad y el que no lo tiene es relevante, puesto que el censo de los primeros resulta mucho más fiable que el de los segundos, que solo se contabilizan cuando han sido atendidos por el SAE.

INICIATIVAS PARA FACILITAR EL DÍA A DÍA DEL ALUMNADO CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECÍFICAS

La atención al alumnado con necesidades educativas específicas recae en la unidad de Programas de Integración del SAE y se vehicula a través de los siguientes programas:

Fem Via

Destinado al alumnado con un certificado de discapacidad igual o superior al 33% que requiere apoyo específico para la actividad académica.

Avanza

Destinado al alumnado sin certificado de discapacidad pero con necesidades educativas específicas acreditables médicamente.

- Organización o participación en formaciones, campañas, estudios, jornadas, etc., sobre las necesidades específicas del alumnado, para sensibilizar y fomentar buenas prácticas en la comunidad universitaria y la sociedad en general.
- Atención directa y personalizada: asesoramiento sobre recursos y procedimientos específicos, propuestas de adaptaciones o ajustes, provisión de recursos como equipos y aplicaciones para mejorar la autonomía de los estudiantes con necesidades educativas específicas, estudiantes de apoyo e intérpretes de lengua de signos, y ayudas económicas para estudiantes con movilidad reducida que requieran asistencia.
- Fomento del empleo del alumnado con necesidades educativas especiales, en colaboración con entidades del ámbito de la inserción laboral.
- Promoción de la accesibilidad física y digital.

Contribución a los ODS 4,8 y 10



Meta 4.5 Las medidas y la atención dirigidas al alumnado con necesidades educativas específicas ayudan a garantizar el acceso a la educación de las personas con alguna discapacidad.



Meta 8.5 La formación y contratación de personas con discapacidad ayuda al empleo de este colectivo y garantiza un trabajo digno.

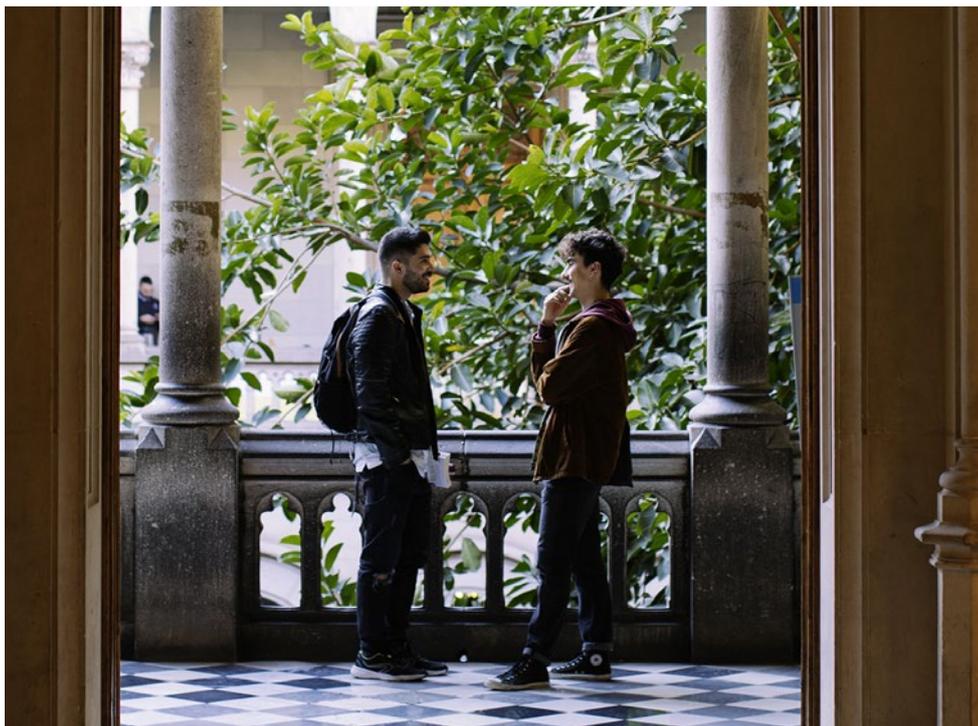


Meta 10.2 La atención al alumnado con necesidades educativas específicas contribuye a potenciar la inclusión social de todas las personas, independientemente de sus condiciones y circunstancias.

PROGRAMAS ESPECÍFICOS DIRIGIDOS AL ALUMNADO CON ALTAS CAPACIDADES

Las altas capacidades, en algunos casos, ayudan a lograr un alto rendimiento académico. En otros, sin embargo, requieren ajustes educativos para que el desarrollo académico del estudiante sea el adecuado. En este sentido, el alumnado con altas capacidades que presenta necesidades educativas específicas también es atendido desde la Unidad de Programas de Integración.

Los técnicos del SAE, además de asesorar a estos alumnos, informan al profesorado sobre sus características para que le sea más sencillo facilitar espacios de comunicación más allá de las clases, respetar y promover el pensamiento divergente, enriquecer los contenidos a demanda y, de acuerdo con su estilo de aprendizaje, posibilitar la valoración del esfuerzo individual u



orientar la participación hacia actividades complementarias. Todas estas medidas pueden ayudar a estos alumnos a alcanzar sus objetivos en la Universidad.

ACCIONES PARA FACILITAR LA MEJORA DEL RENDIMIENTO ACADÉMICO O LA CONTINUACIÓN DE LOS ESTUDIOS AL ALUMNADO CON DIFICULTADES POR MOTIVOS DE SALUD

Durante el primer semestre del curso 2019-2020 (estuvo vigente hasta el 31 de diciembre de 2019), el **Proyecto Studia**, basado en un convenio con el Hospital Clínico de Barcelona, ofreció apoyo académico al alumnado universitario que tenía que pasar largas estancias hospitalarias o que debía interrumpir la vida académica por circunstancias clínicas, para ayudarle a continuar los estudios. Lo hace mediante varios tipos de actividades y ayudas académicas y de apoyo intelectual que ya se describieron en el [Informe de sostenibilidad 2018-2019](#). El convenio se volverá a firmar en 2021 y, por lo tanto, solo habrá perdido su vigencia durante 2020 en el contexto de la pandemia, en el que, durante una parte del año, no ha habido clases presenciales.

Contribución a los ODS 4 y 10

La atención al alumnado con problemas de salud...



Meta 4.5 Garantiza el acceso a la educación de las personas vulnerables por razones de salud.



Meta 10.2 Potencia la inclusión social de todas las personas, independientemente de sus condiciones y circunstancias.

Volver
pág. 110Volver
pág. 125

OTROS PROGRAMAS Y ACTIVIDADES DE APOYO A LOS ESTUDIANTES³¹

Durante el curso 2019-2020 se han desarrollado, además de los programas mencionados, las acciones de apoyo a los estudiantes que se describen a continuación.

Programas de prácticas académicas *outgoing* e *incoming*

Facilita tanto el acceso de estudiantes de otras instituciones académicas que quieren realizar estancias de prácticas en la UB como la gestión de las prácticas académicas externas de los estudiantes de la UB.

Programa de ayudas Conecta UB

A causa de la obligación de todos los estudiantes de cumplir con un confinamiento domiciliario a largo plazo y para facilitar la igualdad de oportunidades, se ha creado este programa que garantiza la conectividad a Internet y el uso temporal de ordenadores portátiles para los estudiantes con dificultades económicas. Hay 3 tipos de ayuda: cesión temporal de un ordenador portátil, acceso a una conexión básica de Internet (40 Gbal mes) o ambas en conjunto, durante el segundo semestre del curso. En total, se han prestado **239 ordenadores y 129 conectividades a 311 estudiantes.**

Convenio de colaboración con la Fundación Gresol Proyecto Hombre

Quiere acercar a la UB la ONG Proyecto Hombre, dedicada a la prevención y el tratamiento de las drogodependencias. Para ello se organiza anualmente una jornada de sensibilización (**175 asistentes** en el curso 2019, 2020), se fomenta el voluntariado, se orienta y se trata al alumnado de la UB que lo desee, se organizan visitas programadas a Proyecto Hombre y la ONG colabora en proyectos de investigación de la UB relacionados con las drogodependencias.

Colaboración en la difusión de material de la asociación Promoción y Desarrollo Social

Se ha difundido entre todas las facultades el material gráfico del programa Tu punto, destinado a favorecer los procesos de reflexión crítica sobre las conductas adictivas y a propiciar mensajes preventivos entre iguales (se han repartido puntos de libro y carteles del concurso de vídeos sobre esta temática).

Convenio entre el Departamento de Empresa y Conocimiento y las universidades catalanas para el impulso de la inserción y la mejora de la empleabilidad de los jóvenes estudiantes y graduados universitarios

Ayuda a la inserción en el mundo laboral tanto de los estudiantes como de los graduados recientes de la UB. Las actuaciones que se llevan a cabo son orientación profesional, gestión de las bolsas de trabajo universitarias, formación sobre el desarrollo de tareas concretas de determinados puestos de trabajo y asesoría y formación en materia de emprendimiento, cooperativismo y economías social y sobre el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

Programa de Política Social y Acceso a la Universidad (PSAU)

Es un programa de voluntariado que desde el curso 2011-2012 impulsa el acceso a la universidad de colectivos que tradicionalmente han estado excluidos. Desde su inicio, ha apoyado a 100 estudiantes de bachillerato provenientes de entornos de alta complejidad. Durante el curso 2019-2020, **15*** estudiantes de varias enseñanzas de grado de la UB han sido mentores de **20** jóvenes, ayudándolos a acceder a estudios universitarios.**

Programa de becas y prácticas de la Fundación ONCE y la CRUE

Permite que los estudiantes universitarios con discapacidad puedan hacer prácticas académicas externas (curriculares y extracurriculares) en empresas para mejorar su empleabilidad. Durante el curso 2019-2020 han participado **5** estudiantes, que han realizado prácticas durante **3** meses.

Liga de Debate de Secundaria y Bachillerato

Fomenta el uso de la palabra entre los estudiantes bajo el formato de un enfrentamiento dialéctico entre varios equipos en el que se debe defender una posición a favor o en contra de un tema de actualidad. Este curso, la competición de oratoria se titulaba «¿La tecnología aumenta la felicidad?» y han participado **24** colegios.

Programa ODISSEU de prácticas académicas externas en entidades del medio rural de Cataluña

Lo promueven la Dirección General de Juventud y la Secretaría de Universidades e Investigación para incentivar las estancias de jóvenes universitarios en el medio rural. Su objetivo es fomentar la competitividad empresarial y el retorno y establecimiento de estos jóvenes en zonas rurales.

* Hubo hasta 50 estudiantes interesados en realizar la mentoría, pero se terminó dando prioridad a los mentores que estudiaban en los mismos grados y/o facultades que solicitaban los estudiantes beneficiarios del PSAU.

** El PSAU es un programa vinculado a la Facultad de Educación de la UB, pero los jóvenes a los que tutoriza no entran únicamente a esta Universidad.

Contribución al ODS 3



Meta 3.5 El convenio de colaboración con la Fundación Gresol Proyecto Hombre contribuye a fortalecer la prevención y el tratamiento del abuso de sustancias adictivas.

31. Todos estos programas los ha desarrollado el SAE (excepto el PSAU, que se gestiona desde la Facultad de Educación).

Contribución a los ODS 4, 8 y 10

El programa de becas y prácticas de la Fundación ONCE y la CRUE...



Meta 4.5 Ayuda a que las personas con discapacidad accedan a la educación superior.



Meta 10.2 Potencia la inclusión social de todas las personas, independientemente de sus condiciones y circunstancias.

La formación y la contratación de personas con discapacidad...



Meta 8.5 Ayuda al empleo de este colectivo y garantiza un trabajo digno.

Contribución al ODS 10



Metas 10.2 y 10.3 El Programa de Política Social y Acceso a la Universidad promueve la inclusión social y económica y, de este modo, ayuda a garantizar la igualdad de oportunidades.

Cumplimiento de los objetivos del curso 2019-2020

- Se han iniciado los talleres «Meetup» para el alumnado con trastorno del espectro autista. En las **10** sesiones que se han realizado, han participado **18** alumnos de **13** enseñanzas.
- Se han mejorado las condiciones de los intérpretes de lengua de signos que prestan servicio en la UB.
- Para sensibilizar y formar a la comunidad universitaria sobre las discapacidades, se ha colaborado en la jornada Iniciación al Diseño Universal para el Aprendizaje y Orientaciones al Profesorado sobre Discapacidades y Trastornos del Desarrollo. También se han elaborado varios materiales dirigidos al profesorado, por ejemplo con el documento *Docencia no presencial y alumnado con necesidades educativas específicas*.
- Se ha constituido, dentro de la comisión técnica interuniversitaria UNIDISCAT, un grupo de trabajo para implementar medidas para resolver situaciones concretas (por ejemplo, indisposiciones que coincidan con evaluaciones o alternativas para el alumnado que no pueda participar en determinadas salidas de campo).
- La COVID-19 ha alterado las prioridades y ha impedido ofrecer un servicio de asistente personal al alumnado con un alto grado de dependencia, que, sin embargo, con la docencia no presencial ha sufrido menos las consecuencias.

Objetivos para el curso 2020-2021

- Desarrollar un nuevo convenio de colaboración con la Fundación Roble para sacar adelante un proyecto solidario que ofrezca al alumnado universitario la posibilidad de alojarse sin coste en casa de una persona mayor, con lo que se fomenta el intercambio solidario y la relación intergeneracional.
- Promover y facilitar el uso de recursos que ayuden a compensar las dificultades para acceder a la información con las que se encuentran los estudiantes con discapacidad auditiva a raíz de la situación sanitaria actual.

Igualdad³²

Meta CS9 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

La Unidad de Igualdad, el III Plan de igualdad y el Protocolo contra el acoso sexual contribuyen, mediante programas activos, a formar y sensibilizar a la comunidad universitaria y a la sociedad en general sobre la igualdad entre mujeres y hombres y contra las violencias machistas.

La [Unidad de Igualdad de la UB](#), junto con la Comisión de Igualdad delegada del Consejo de Gobierno y las diferentes comisiones de igualdad de los centros, tiene como finalidad impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en todas las acciones de la Universidad, hasta alcanzar la igualdad entre los hombres y las mujeres que integran la comunidad universitaria.

Para lograr este objetivo, dispone de **2** herramientas: el [III Plan de igualdad de la UB](#), aprobado en octubre de 2020, y el [Protocolo para la prevención, la detección y la actuación contra las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, identidad de género y orientación sexual, y otras conductas machistas](#) (en lo sucesivo, el Protocolo contra el acoso sexual), aprobado en 2019 y que, de hecho, forma parte del Plan de igualdad.

El III Plan de igualdad se empezó a elaborar a partir de un diagnóstico que permitió constatar la necesidad de hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres en la UB. El documento se estructura en siete ejes, que agrupan las cuestiones que requieren una actuación directa y que abrazan todo el espectro de ámbitos a los que se tiene que aplicar la perspectiva de género. Una vez elaborado, [el Plan se puso a disposición de la comunidad universitaria](#) para que hicie-

32. A pesar de haber ubicado la Unidad de Igualdad en el apartado [Responsabilidad con el alumnado](#), los trabajadores también tienen acceso a sus servicios.



ra sus aportaciones, y después el Consejo Social lo aprobó definitivamente. Ahora bien, la primera parte del eje 3 (igualdad en el trabajo) todavía la está negociando una comisión; el contenido del acuerdo al que se llegue se incorporará de forma automática en el Plan, que tiene una vigencia de 4 años y que prevé la existencia de una comisión de seguimiento, que anualmente elaborará una memoria de seguimiento de su aplicación.

El Protocolo contra el acoso sexual tiene como objetivos principales la prevención, la asistencia y el asesoramiento a las personas que han sufrido acoso o conductas machistas. Garantiza una atención rigurosa y confidencial, y pone a disposición de las personas afectadas vías de resolución y asistencia ágiles y de calidad ante las situaciones planteadas. Asimismo, protege a las personas afectadas y sanciona las conductas de acoso sexual y por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual, y aclara los modelos de actuación y las competencias de las personas y/o los órganos implicados cuando se detecten estas situaciones en la UB.

Durante el curso 2019-2020, la Unidad de Igualdad ha desarrollado otras iniciativas. En el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, ha seguido ofreciendo formación en la comunidad universitaria para, entre otras cosas, capacitar al PDI, al PAS y al alumnado en el uso del Protocolo contra el acoso sexual. En el marco de este mismo pacto, también se han impartido cursos para educar y sensibilizar a la comunidad universitaria para la prevención de las violencias machistas; se ha celebrado la segunda convocatoria de los premios Clara Campoamor y Rosalind Franklin a los mejores TFG y TFM, respectivamente, con perspectiva de género; se ha continuado con la campaña para bautizar aulas de la Universidad con nombres de mujeres ilustres, y se ha iniciado el [ciclo Debates UB: Feminismo\(s\)](#). Finalmente, un grupo de trabajo de la Comisión de Igualdad ha elaborado y gestionado una encuesta sobre la afectación de la COVID-19 en la conciliación y la corresponsabilidad.

También se han llevado a cabo las tareas habituales de atención y asistencia a toda la comunidad universitaria como medida de protección integral contra la violencia de género, se ha hecho difusión de las actividades de docencia e investigación que se han realizado para fomentar la perspectiva de género, y se ha fomentado la participación en redes que facilitan la optimización de los recursos y que permiten compartir iniciativas y actividades.

Contribución a los ODS 5, 8 y 10

La Unidad de Igualdad, el Plan de igualdad y el Protocolo contra el acoso sexual...



Meta 5.1 Colaboran para poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres.



Meta 8.8 Promueven un entorno de trabajo seguro y protegido.



Meta 10.2 Promueven la inclusión social.



Cumplimiento de los objetivos del curso 2019-2020

- Tal como se había planificado, se ha aprobado el III Plan de igualdad de la UB.

Objetivo para el curso 2020-2021

- Crear el premio a la mejor tesis doctoral con perspectiva de género.

Objetivos para el curso 2021-2022

- Consensuar el eje 3 del III Plan de igualdad, que, como ya se ha dicho, hace referencia a la igualdad en el trabajo y está en proceso de negociación.
- Elaborar un protocolo específico para la LGTBifobia o mejorar el actual para que recoja las actuaciones necesarias para prevenir y erradicar las conductas de LGTBifobia y que incluya los elementos de interseccionalidad.

Sindicatura de Agravios de la UB³³

Volver
pág. 26

Volver
pág. 174

La [Sindicatura de Agravios](#) vela por los derechos y las libertades del alumnado, el PDI y el PAS ante las actuaciones de los diferentes órganos y servicios universitarios. También ejerce una actividad informativa permanente sobre el funcionamiento de la UB.

Consultas recibidas y casos atendidos

Durante el curso 2019-2020 se han atendido **113** consultas de este tipo, **110** de las cuales se han convertido posteriormente en quejas formales que la Sindicatura ha tratado.

CASOS ATENDIDOS*	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Total de casos	94**	161	127	110
Porcentaje de casos cerrados	96,8	94,41	89	90
PDI	13	18	18	19
PAS	7	28	11	3
Estudiantes	74	84	92	73
Otras	—	31	6	15
Mujeres	59	93	72	61
Hombres	31	65	51	41
Casos colectivos	1	4	4	8

* Ninguna de las sumas de hombres y de mujeres de los cuatro cursos coincide con el total de casos atendidos durante el curso. El motivo son los casos colectivos (varias personas han presentado una queja sobre un mismo problema): como se consideran como un solo caso, solo se han ubicado en función del

33. A pesar de haber ubicado la Sindicatura de Agravios de la UB en el apartado [Responsabilidad con el alumnado](#), los trabajadores también pueden utilizar sus servicios.



sexo cuando todos los demandantes eran del mismo sexo (esto solo ha pasado en uno de los casos colectivos del curso 2017-2018). En el resto de los casos colectivos, como había implicadas personas de distintos sexos, el caso no se ha podido ubicar en función del sexo. Por ejemplo, en el curso 2019-2020, la suma de hombres y de mujeres es **102** en lugar de **110**, puesto que hay **8** casos colectivos. En el momento de ubicar los casos según si son PDI, PAS, estudiantes u otros, la ubicación de los casos colectivos no ha supuesto ningún problema, puesto que todas las personas implicadas formaban parte de un mismo colectivo.

** Durante el curso 2016-2017 el criterio era diferente: los casos colectivos computaban en el total como si fueran casos diferentes. Es decir, si **3** personas presentaban una queja colectiva, se contabilizaba como **3** casos y no como **1**, criterio aplicado para el resto de cursos.

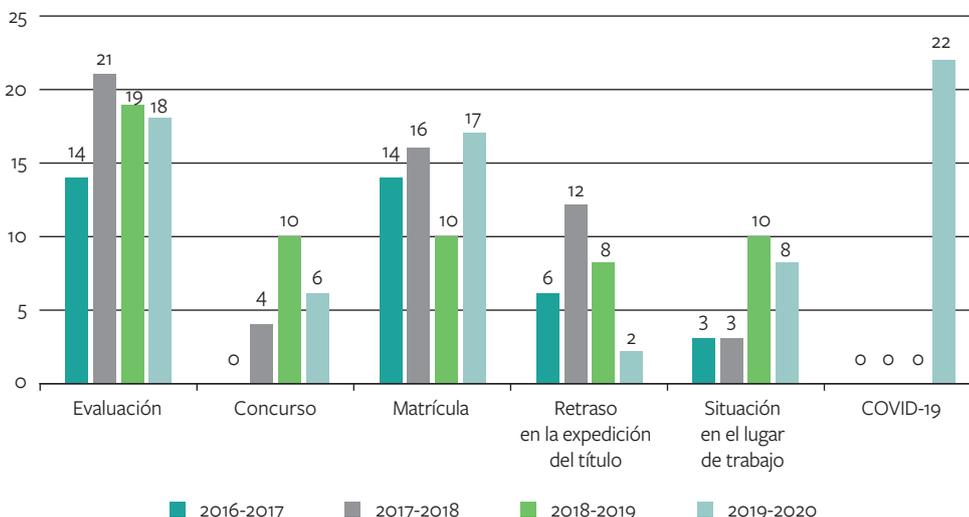
Fuente: Sindicatura de Agravios de la UB

Igual que el resto de los cursos, durante 2019-2020 el colectivo que ha acudido más a la Sindicatura ha sido, de manera muy mayoritaria, el de los estudiantes (**66,36%**). En segundo lugar aparece el PDI, con el **17,27%** de los casos.

En lo que respecta al sexo, el porcentaje de mujeres (**55,45%**) que contacta con la Sindicatura es superior al de hombres (**37,27%**). Los casos colectivos son el **7,27%**.

Tipología del conflicto

Evolución temática de los casos tratados



Fuente: Sindicatura de Agravios de la UB

Durante el curso 2019-2020, la temática de los casos tratados ha sido muy variada, pero han predominado las cuestiones relacionadas con la pandemia (**22**), la evaluación (**18**), la matrícula (**17**), la situación en el lugar de trabajo (**8**) y los concursos (**6**). En el gráfico también aparece el retraso en la expedición del título, puesto que en cursos anteriores era un tema de bastante relevancia.

Resolución de los casos atendidos

De los **110** casos tratados, la Sindicatura ha derivado **39**, ya que previamente la persona demandante no se había dirigido a la autoridad competente (antes de acudir a la Sindicatura, hay que agotar las vías formalmente establecidas). En **24** de los casos atendidos, la Sindicatura ha pronunciado en sentido favorable a la solicitud de la persona demandante. El **90%** de los casos tratados ya se han podido cerrar, sea en un sentido o en otro.

Contribución al ODS 16



Meta 16.6 La Sindicatura de Agravios de la UB vela por los derechos y las libertades del alumnado, el PDI y el PAS y, de este modo, contribuye a conseguir una universidad más eficaz, responsable y transparente a todos los niveles.

Objetivo para el curso 2020-2021

- Difundir la Sindicatura de Agravios para que sea más conocida entre la comunidad universitaria y todo el mundo conozca los servicios que facilita.

Responsabilidad con el entorno

Infraestructuras e impacto en el entorno

Los 7 campus de la UB y sus 9 centros adscritos están ubicados en Barcelona o sus alrededores.

Muchas de las instalaciones y servicios que la UB ofrece a la comunidad universitaria también están abiertas al conjunto de la ciudadanía. En este sentido, todo el mundo puede acceder a los servicios de Deportes UB, de la Escuela de Idiomas Modernos o de Publicaciones y Ediciones de la Universidad, aunque sus tarifas son diferentes de las que se ofrecen a la comunidad UB. Las bibliotecas también están abiertas al conjunto de la ciudadanía, pero el público externo no tiene acceso a todos los servicios del CRAI y en algunos momentos del año (como en periodos de exámenes) se limita el uso de las bibliotecas a los miembros de la UB.

La Universidad desarrolla varios programas que también tienen un impacto en el entorno cercano, más allá de la comunidad universitaria. En este sentido, se pueden mencionar las [actividades culturales](#) abiertas a la ciudadanía, el [Programa de Política Social y Acceso a la Universidad](#), muchos de los programas en que participa la Fundación Solidaridad UB o las actividades llevadas a cabo en el marco de la UB Saludable.

Sin embargo, durante buena parte del año 2020, a causa de la COVID-19 algunos de estos servicios y programas han estado cerrados, tanto para la ciudadanía en general como para la comunidad UB.

Contribución al ODS 11



Meta 11.1 Poniendo a disposición de la ciudadanía sus bibliotecas y el servicio de deportes, la UB colabora para que todas las personas tengan acceso a servicios básicos adecuados, seguros y asequibles.



INFRAESTRUCTURA

INFRAESTRUCTURA DE LA UB	
Facultades	16
Centros adscritos	9
Departamentos	60
Bibliotecas	16
Superficie construida	682.107 m ²
Institutos de investigación propios	15
Colegios mayores	4

Fuente: [Memoria UB 2019-2020](#)

COLEGIOS MAYORES Y RESIDENCIAS UNIVERSITARIAS	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Plazas ofertadas por la UB*	848	836	836	1.331
Plazas ocupadas	844	818	812	922
% de ocupación	99,53	97,85	97,13	69,27

* En los cursos 2015-2016 y 2016-2017 se contó con 39 plazas adicionales reservadas para estancias temporales, con un grado de ocupación variable.

Fuente: Área de Servicios Comunes y Grupo UB

El porcentaje total de ocupación de los **4** colegios mayores o residencias universitarias de la UB —Sant Jordi, Penyafort-Montserrat, Ramon Llull y Dolors Aleu— ha bajado bastante respecto de años anteriores. Esto se debe sobre todo a la baja ocupación de la Residencia Universitaria Aleu (**26,73%**), que ha entrado en funcionamiento este curso. Además, las obras de adecuación de sus instalaciones apenas acababan de finalizar al empezar el curso académico, y le han dejado poco tiempo para dar a conocer sus instalaciones entre los estudiantes.

GASTO EN MANTENIMIENTO Y MODERNIZACIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA EN 2020*

10.370.608,75 €

* Datos provisionales a 19 de abril de 2021.

Fuente: Finanzas

BIENES PATRIMONIALES	2017	2018	2019	2020*
Ingresos por venta	0	0	0	1.500,00 €
Gastos por compra	8.508.632,23 €	9.902.350,19 €	8.951.504,54 €	12.125.272,00 €

* Datos provisionales a 19 de abril de 2021.

Fuente: Finanzas

Cumplimiento de los objetivos del curso 2019-2020

- Se ha puesto en funcionamiento la Residencia Universitaria Aleu, con **505** plazas.

Objetivos para el curso 2023-2024

- Poner en funcionamiento una nueva residencia de estudiantes en el Campus de Ciencias de la Salud de Bellvitge, en los terrenos que el Ayuntamiento de l'Hospitalet de Llobregat ha otorgado a la UB en régimen de concesión demanial.

La Universidad como espacio generador de opinión y debate

La UB asume su rol como institución de relevancia en la sociedad catalana con capacidad de generar opinión y facilitar el debate riguroso sobre temáticas de actualidad.

GUÍA DE EXPERTOS DE LA UB

Desde 2005, la Universidad pone a disposición de la sociedad la [Guía de expertos](#), con el PDI de contacto para cada temática. De esta manera, tanto los medios de comunicación como la sociedad en general saben a qué profesores de la Universidad deben recurrir según el tema que se deba abordar. La guía referencia actualmente a **928** expertos de la UB y hay **304** periodistas acreditados para consultarla.

DEBATES UB

En el año 2018, la UB dio un paso más en la asunción del papel de espacio generador de opinión y de [debate](#) con la organización de una serie de debates sobre temas de actualidad. Primero se abrió el ciclo [Debates UB: Cataluña y España](#), en cuyo marco, durante el curso 2019-2020, se han organizado **3** debates: «La sentencia del Tribunal Supremo: un análisis jurídico», «El papel de los medios ante los retos de las sociedades democráticas» y «Cataluña, una sociedad plural. ¿Fracturada?». El segundo ciclo se ha iniciado en 2020 y se llama [Debates UB: Feminismo\(s\)](#). En el marco de este ciclo se ha celebrado **1** único debate: «El cerebro generizado: de cómo el mundo nos cambia el cerebro y determina el pensamiento».

La entrada en estos debates es libre (con aforo limitado), todas las sesiones se retransmiten en *streaming* por el canal de YouTube de la UB y se informa de ellos con la etiqueta #DebatsUB.



Volver
pág. 119

Cumplimiento de los objetivos del curso 2019-2020

- Se ha organizado el debate titulado «La política: el espacio de resolución de conflictos».
- Se ha puesto en funcionamiento el Ateneo UB.

Objetivos para el curso 2020-2021

- Se mantiene el primer objetivo marcado en el [último informe](#), pero se elimina el objetivo de empezar el ciclo Debates UB: Feminismo(s), ya que finalmente se ha iniciado durante el curso 2019-2020.
- Publicar una recopilación con todas las aportaciones hechas a lo largo del ciclo Debates UB: Cataluña y España.

Solidaridad

Metas CS1, CS2, CS3 y CS4 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

La Fundación Solidaridad UB, mediante sus actuaciones, contribuye al fomento y la ampliación de la cooperación internacional para lograr los ODS (CS1); promueve la educación y la sensibilización de la comunidad universitaria y de la sociedad en general en sostenibilidad, derechos humanos, cultura de la paz y ciudadanía global (CS2); facilita la migración segura y regularizada, en términos administrativos, de personas que se tienen que refugiar, recibir asilo o que se encuentran en situaciones similares (CS3), y contribuye a mejorar los sectores de la sociedad que se encuentran en situación de vulnerabilidad económica, riesgo de exclusión social y pobreza (CS4).

La [Fundación Solidaridad UB](#) se creó en 1996 con el objetivo de promover y amparar iniciativas de solidaridad y acción social, tanto a escala nacional como internacional. Las acciones que desarrolla se enmarcan en el compromiso de la UB con la Agenda 2030, promovida por las Naciones Unidas. Sus actividades durante el año 2020 se han organizado en torno a 4 grandes ejes de trabajo:³⁴

PROYECTOS DE EDUCACIÓN PARA LA PAZ Y LA CIUDADANÍA GLOBAL

«Interdependientes, corresponsables: la Agenda 2030 como recurso para la investigación de bachillerato»

En 2020 se han llevado a cabo varias actuaciones:

- Se han enviado pósteres sobre el proyecto a **258** institutos públicos de bachillerato.

34. Los proyectos que ya se han descrito en informes de sostenibilidad anteriores no se vuelven a describir, sino que simplemente se facilita un enlace. Para una descripción más detallada, consúltese la [Memoria de actividades](#) del año 2020.



- Se han impartido **6** talleres de investigación por el DS en **2** institutos públicos de la provincia de Barcelona (en los que, en total, han participado **165** estudiantes).
- Se ha impartido un taller formativo al que han asistido **33** docentes.
- Se han publicado **15** trabajos de estudiantes en el espacio [Mapamundi de los Derechos Humanos](#), que durante el año 2020 ha recibido **1.727** visitas.
- La exposición final del proyecto, que da a conocer la Agenda 2030 a la ciudadanía, se ha instalado en **12** bibliotecas de la provincia de Barcelona y se ha difundido tanto a través de las mismas bibliotecas como de páginas web municipales, medios de comunicación locales y redes sociales.

Investigación para la ciudadanía global. Programa de apoyo al trabajo de bachillerato

Resultados de 2020:

- Los institutos participantes, además de respaldar la investigación de sus estudiantes de secundaria, han programado formación para su profesorado.
- Se ha llegado a **9** institutos de la ciudad de Barcelona, en los que se han realizado **15** talleres de investigación por los derechos humanos (han participado **281** alumnos de primero de bachillerato, **85** de los cuales han solicitado asesoramiento para tratar los derechos humanos en sus investigaciones). También se han finalizado **4** asesoramientos de centro, **1** taller para formar al profesorado de los centros y **1** prueba piloto del FEI, herramienta diseñada por Solidaridad UB para una evaluación formativa y competencial del trabajo de investigación. Finalmente, se han elaborado y publicado **11** nuevas propuestas de investigación por la justicia global en recercapau.ub.edu.
- Se ha llegado a **4** institutos de otras poblaciones de la provincia de Barcelona, en los que se han realizado **22** talleres de investigación por los derechos humanos (han participado **308** alumnos de primero de bachillerato, **178** de los cuales han solicitado asesoramiento para tratar los derechos humanos en sus investigaciones).

XV Premio de Investigación por la Paz para trabajos de investigación de bachillerato

Promueve la educación por la paz en el bachillerato, desde la investigación. En 2020, estudiantes de **20** municipios de Cataluña han presentado un total de **27** trabajos. Hay un premio de **500** euros para el estudiante ganador y su centro, y menciones sin dotación económica.

I Premio de Pósteres de Sostenibilidad y Derechos Humanos

Se han presentado a este [certamen](#), dotado con un total de **2.000** euros, **28** estudiantes y docentes de la UB.

Talleres de Cómic por los Derechos Humanos y la Ciudadanía Global

Se han impartido **4** talleres de cómic en un centro educativo de Castelldefels, en el que en total han participado **100** alumnos.

Taller «Migración, refugio y convivencia a través del cómic»

Mediante el cómic, **88** alumnos de un instituto del Garraf han analizado los conflictos que afectan a la protección del derecho a migrar y el derecho de asilo. Este taller se ha impartido en colaboración con el Programa Garraf por la Paz, del Consejo Comarcal del Garraf.

Proyecto Prometeus

A partir del curso 2018-2019, el proyecto se extiende en otros barrios y localidades más allá del Raval. En 2020 ya se ha graduado el primer joven Prometeus.

Decisiones inteligentes: investigación de inteligencia artificial en debates y presupuestos participativos

PROYECTOS DE PROMOCIÓN Y DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS, LA MEMORIA DEMOCRÁTICA Y LA CULTURA DE LA PAZ

Programa de apoyo de la UB a personas refugiadas y procedentes de zonas en conflicto

El programa, iniciado en septiembre del 2015, ha seguido funcionando. Además, se ha puesto en marcha la tercera edición del Curso de transición en los estudios de grado y formación en derechos humanos para estudiantes refugiados y provenientes de zonas en conflicto.

Vías Seguras y Alternativas para estudiantes refugiados

Se trata de un convenio firmado entre la Universidad y el Ayuntamiento de Barcelona que permite acoger estudiantes provenientes de zonas en conflicto (la mayoría de Siria) y ayudarlos en los procesos de matriculación, gestión del alojamiento, inicio del curso de transición, empadronamiento y renovación del NIE. Se han beneficiado de la beca de estudios asociada al convenio 15 jóvenes, pero, a causa de la paralización de las tramitaciones de visados y viajes a raíz de la pandemia, solo **10** han podido hacer en Barcelona el curso de transición, que de todas formas se ha impartido virtualmente.

Apoyo municipal para la acogida de personas refugiadas y provenientes de zonas en conflicto

UNI(di)VERSITY

Se ha iniciado y empezado a desarrollar este proyecto, que quiere incidir en la planificación estratégica institucional para hacer avanzar la inclusión de las personas migradas y refugiadas en las instituciones de educación superior.

Include Me: Inclusion Through Mediation

Este proyecto, nacido de un consorcio de **6** entidades especializadas en educación, migración e inclusión de varios países (entre ellas, la Fundación Solidaridad UB), tiene como objetivo capacitar a estudiantes, activistas y migrantes para que se conviertan en mediadores en sus comunidades.

SMILE

Este proyecto, de la Red Europea de Formación Continuada Universitaria (EUCEN), tiene como objetivo implementar métodos y prácticas innovadoras para fomentar la educación inclusiva y promover valores comunes. Se centra en **3** categorías de desventaja como pilares centrales: antecedentes migrantes, liderazgo de mujeres en la universidad y acceso en la universidad de colectivos en situación socioeconómica desfavorable.

Creating community and promoting social integration between refugees and host community through physical activities and sport

Este proyecto, aprobado en 2020 por la Comisión Europea, trabaja la inclusión de personas refugiadas mediante la práctica deportiva.

WAHDA

Liderado por NOVACT, este proyecto tiene por objetivo reforzar el rol de la sociedad civil tunecina para proteger los derechos civiles y políticos y fomentar la cohesión social, y así avanzar en la gestión de la crisis de la COVID-19 y mejorar la transición política del país y la estabilidad regional.

- [Observatorio de Conflictos y Derechos Humanos](#)
- [Observatorio Europeo de Memorias](#)

En 2020, el Observatorio ya tiene **52** afiliados de **22** países.

- [Desarrollo común de proyectos en el ámbito de la memoria democrática en Barcelona](#)

Contribución a los ODS 4 y 10	
El programa de apoyo de la UB a personas refugiadas y provenientes de zonas en conflicto...	
	<p>Meta 4.5 Ayuda a que las personas vulnerables puedan acceder en condiciones de igualdad a la enseñanza universitaria.</p>
	<p>Metas 10.2 y 10.3 Potencia y promueve la inclusión social y económica, y ayuda a garantizar la igualdad de oportunidades y a reducir la desigualdad.</p>

PROYECTOS DE COOPERACIÓN Y FORMACIÓN UNIVERSITARIA PARA EL DESARROLLO

[Edible Cities Network Integrating Edible City Solutions for social resilient and sustainably productive cities](#)

Contribución a la gestión duradera de los recursos hídricos de Saint-Louis (segunda fase)

En 2020 se han creado contenidos para la formación interuniversitaria sobre gestión sostenible de los recursos hídricos en el contexto urbano.

Implementación de los Acuerdos de Paz en Colombia. Por una paz real, estable y duradera

Este programa de cooperación internacional se impulsa en colaboración con la Asociación Catalana por la Paz.

Proyectos de formación en cooperación al desarrollo

La Fundación Solidaridad UB:

- Ha coorganizado la 19.ª edición del máster de Globalización, Desarrollo y Cooperación (**24** alumnos).
- Ha coorganizado la 7.ª edición del curso prelaboral de extensión universitaria de Técnico en mantenimiento de huertos urbanos, centros de compostaje y jardinería (**10** alumnos), diseñado para fomentar la inserción sociolaboral de personas sin hogar.



- Ha coorganizado la 3.^a edición del curso de extensión universitaria Cocina social y comunitaria (**15** alumnos), dirigido a jóvenes con especiales dificultades de inserción sociolaboral, preferentemente de la zona norte del distrito de Nou Barris.
- Ha participado en el curso superior universitario Tecnopolítica y Derechos en la Era Digital (**31** alumnos).
- Ha participado en el seminario «Desigualdad y pobreza: ¿hacia un mundo peor?» (**42** alumnos).

Contribución al ODS 1



Meta 1a Los proyectos de cooperación al desarrollo de la Fundación Solidaridad UB ayudan a proporcionar a los países en desarrollo medios suficientes para poner en práctica programas y políticas encaminadas a erradicar la pobreza.

PROYECTOS DE ACCIÓN SOCIAL

- [Intervención socioeducativa en la Zona Norte del distrito de Nou Barris](#)
- [Otoño Solidario](#)

Este año, debido a la pandemia, el número de actividades se ha visto sustancialmente reducido a unas cuantas actividades virtuales.

Por otra parte, la Fundación Solidaridad UB ha llevado a cabo otras acciones que no pueden agruparse en ninguno de sus cuatro ejes de trabajo. Son los servicios de asistencia técnica en el ámbito de la cooperación; la educación por la paz y la acción social en administraciones públicas; la convocatoria de ayudas para el PAS de la UB con menores a cargo con diferentes grados de discapacidad (en 2020 han sido **35** ayudas, por un valor total de **47.120** euros), y el convenio con la Fundación Formación y Trabajo para la inserción laboral de personas en riesgo de exclusión.

Contribución a los ODS 10 y 11



Metas 10.2 y 10.3 Los proyectos de acción social de la Fundación Solidaridad UB ayudan a potenciar y promover la inclusión social y económica, a garantizar la igualdad de oportunidades y a reducir la desigualdad.



Meta 11.1 La intervención socioeducativa en la Zona Norte del distrito de Nou Barris contribuye a facilitar el acceso a viviendas y servicios básicos adecuados, seguros y asequibles, y a mejorar el barrio.

Contribución a los ODS 4 y 17

Muchos proyectos e iniciativas de la Fundación Solidaridad UB...



Meta 4.7 Consisten en formación sobre derechos humanos, cultura de la paz y la no violencia o valoración de la diversidad cultural, lo que contribuye a que el alumnado adquiera los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el DS.



Meta 17.16 Se desarrollan en colaboración con un amplio abanico de asociaciones, entidades, etc., lo que fortalece la Alianza Mundial para el DS.

Cumplimiento del objetivo para el año 2020

- En la web de la [Fundación Solidaridad UB](#), todas las actividades se han vinculado a los ODS a los que contribuyen.

Cultura

Meta CS10 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

Las actividades vinculadas al Vicerrectorado de Artes, Cultura y Patrimonio que se describen a continuación contribuyen a proteger y salvaguardar el patrimonio cultural y natural del entorno de la UB.

El Vicerrectorado de Artes, Cultura y Patrimonio ha seguido implementando una política de dinamización y difusión del patrimonio cultural de la UB. Asimismo, ha organizado y colaborado activamente en la organización y el desarrollo de varias actividades culturales, normalmente abiertas tanto a la comunidad universitaria como al conjunto de la sociedad (mayoritariamente de forma libre y gratuita). Sin embargo, la pandemia ha impedido o limitado algunas de estas actividades, como por ejemplo las actuaciones del **X Ciclo de Danza Contemporánea**, que se ha anulado, y las representaciones del **Aula de Teatro de la UB**.

ACTIVITATS CULTURALS

- Al abrigo del **XXXIII Ciclo de Música** se habían programado **18** conciertos, pero debido a la COVID-19 solo se han podido celebrar **8** (con **3.500** personas de público en total).
- Se ha colaborado en el concierto **Música por la vida y la dignidad**, organizado por la Fundación Solidaridad UB y el Ayuntamiento de Barcelona.
- Se han llevado a cabo **2** grabaciones audiovisuales (una de música y una de canto) con el objetivo de editar un vídeo para que se proyectase y retransmitiese en el transcurso de la ceremonia de inauguración del curso 2020-2021.

Volver
pág. 125

También ha llevado a cabo varias actuaciones de conservación, análisis y difusión del patrimonio de la UB.



ACTUACIONES VINCULADAS AL PATRIMONIO DE LA UB

- Se han organizado **8** proyectos expositivos.
- Se ha participado en la exposición «Artesanos del Barroco. Cervera y el arte de su tiempo», cediendo temporalmente las mazas ceremoniales de la UB al Museo Comarcal de Cervera, organizador de la muestra.
- Se ha celebrado la **IV Jornada Foro Vives sobre gestión de la cultura en la universidad**, en el marco de la Red Vives de Universidades, donde se ha debatido sobre el patrimonio humano de las universidades y se ha acordado la elaboración de una carta de universidades y cultura,* que se aprobará en 2021.
- Se ha iniciado un proyecto de catalogación unificada de las colecciones de la UB que aportará agilidad y operatividad al trabajar con el patrimonio cultural de la UB y difundirlo.
- Se han realizado **55** visitas comentadas al Edificio Histórico (**1.653** asistentes) y **4** visitas combinadas al Edificio Histórico y el Seminario Conciliar de Barcelona (**114** asistentes).
- Se han organizado **4** visitas a la Facultad de Medicina y Ciencias de la Salud (**81** asistentes) y **5** a la Finca Pedro i Pons (**97** asistentes).
- Se han programado varias actividades en el marco del **Año Vallmitjana** (como rutas urbanas por el centro histórico de Barcelona y al cementerio del Poblenou), que en total han tenido más de **800** asistentes.
- Se han realizado actuaciones de restauración y conservación preventiva de las obras que se exponen en la sala de juntas del Edificio Histórico.
- Se han ofrecido **14** visitas comentadas al depósito de pintura del Prado en la UB (**300** participantes).
- Se ha impartido el curso Ante la obra (**2** sesiones presenciales con **64** personas y **6** sesiones virtuales), en el que se ha invitado a varios especialistas del mundo del arte para que comentasen las obras del depósito del Prado en la UB.

* Esta carta definirá las políticas necesarias para consolidar la actividad universitaria en el ámbito de la cultura y el patrimonio.

La web [Soy cultura](#), con más de **300** noticias sobre exposiciones, actividades musicales, visitas guiadas y otras actividades culturales, y el [Museo Virtual de la UB](#), con la difusión de las principales colecciones patrimoniales de la Universidad, han realizado una importante tarea de difusión de la cultura y el patrimonio de la institución.

También se deben destacar las acciones de difusión de las colecciones de patrimonio de la UB mediante recursos digitales, como por ejemplo la web o las redes sociales, para hacer frente a las limitaciones derivadas de la pandemia.

Contribución al ODS 11



Meta 11.4 Las actividades de promoción y conservación cultural desarrolladas por el Vicerrectorado de Artes, Cultura y Patrimonio ayudan a proteger y salvaguardar el patrimonio cultural.

Objetivos para el curso 2020-2021

- Impulsar una nueva alianza con las formaciones musicales colaboradoras para ofrecer una programación musical atractiva.
- Poner en marcha un nuevo sistema de catalogación y gestión documental de las colecciones patrimoniales de la UB con el objetivo de sistematizarlas, incrementarlas y reordenarlas de manera más eficiente.
- Crear el nuevo Museo Virtual de la UB con una web más moderna y con funcionalidades nuevas e inspiradoras, para impulsar la difusión de los bienes culturales de la Universidad entre la ciudadanía.
- Trabajar en la actualización del catálogo de pintura de la UB, que se publicó en 1980 y del que se quiere publicar una nueva versión.
- Restaurar la Torre del Reloj del Edificio Histórico y permitir el acceso.
- Crear un órgano colegiado que se responsabilice del plan integral y de la normativa de uso del jardín Ferran Soldevila, y también del seguimiento de las distintas actuaciones que se lleven a cabo en el jardín.

Cumplimiento de los objetivos del curso 2019-2020

- Se ha cumplido el objetivo de implementar el proyecto de [patrimonio humano](#) recogiendo la información facilitada por los diferentes centros sobre espacios bautizados con nombres de mujeres y hombres de la UB.
- El confinamiento no ha permitido que se publicara la versión en inglés de la página web de visita virtual del Edificio Histórico y la edición del volumen *Los hermanos Vallmitjana y la escultura moderna en Cataluña (1850-1930)*.
- Se han establecido las bases para dotar a la UB de las herramientas que servirán para una gestión integral del jardín Ferran Soldevila: se han celebrado reuniones y se han elaborado documentos que tendrán que concretarse en una normativa definitiva de uso del jardín.

Voluntariado

Meta CS4 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

El voluntariado de la UB contribuye a mejorar los sectores de la sociedad que se encuentran en situación de vulnerabilidad económica, riesgo de exclusión social y pobreza.

Voluntariado UB fomenta valores como la solidaridad, el compromiso y la empatía entre la comunidad universitaria, promoviendo la participación social para conseguir que todo el mundo colabore en la construcción de una sociedad más justa. Hace de puente entre la comunidad universitaria y las entidades del tercer sector con las que colabora y que necesitan voluntariado para desarrollar sus actividades.

RESUMEN DE LAS ACTIVIDADES DE 2020

Las actividades de voluntariado se han visto profundamente afectadas por la COVID-19, que ha obligado a suspender la actividad habitual de llamamientos y campañas del programa de voluntariado, que se ha restringido a la modalidad virtual para cumplir las medidas de prevención decretadas por la UB. Durante los periodos anterior y posterior al confinamiento, se han podido llevar a cabo algunas actividades:

PARTICIPACIÓN (1.ER TRIMESTRE DE 2020, ANTES DE LA COVID-19)	
Entidades con las que se ha colaborado	13
Actividades	1
Voluntarios	25
Impacto social total (personas beneficiadas)	125

Fuente: Voluntariado UB

También se ha hecho una donación de **1.968** euros a la Magic Line San Juan de Dios.

Finalmente, se ha difundido el llamamiento de voluntariado de la campaña Una rosa por Sant Jordi, del colectivo Rosas en Confinamiento, para repartir rosas solidarias en los hospitales durante la fiesta de Sant Jordi.

Contribución al ODS 10



Metas 10.2 y 10.3 Las actividades de voluntariado en las que participan la UB y la comunidad universitaria ayudan a potenciar y promover la inclusión social y económica y a reducir las desigualdades.

Antiguos alumnos

[Alumni UB](#) se crea con el objetivo de que todo aquel que haya formado parte de la comunidad UB mantenga el vínculo con la Universidad.

Pueden ser miembros de Alumni UB los exalumnos de la UB (tanto si han obtenido una licenciatura, un grado, un posgrado o un doctorado, como si han estudiado en algún momento pero no se han titulado), los miembros del PAS y del PDI (independientemente de si han estudiado en la UB o no) y el personal que trabaja en alguna entidad del Grupo UB.

La Universidad valora la experiencia de todas estas personas y quiere vincularlas de manera permanente como miembros de su comunidad para hacer crecer y mejorar la institución y que, a su vez, la institución las pueda ayudar a desarrollarse a lo largo de la vida y en su carrera profesional.

El Consejo de Notables³⁵ (con **50** miembros en 2020) y una unidad administrativa de apoyo coordinan Alumni UB, que junto con los **10** [clubes](#)³⁶ creados por sus miembros (en 2019 eran **9**) ofrece varias actividades y servicios, entre los que destacan los vinculados al desarrollo de la carrera profesional y la empleabilidad: orientación profesional, bolsa de trabajo y actividades de mejora de competencias.

35. El Consejo de Notables está formado por exalumnos con una trayectoria profesional destacada; estos tienen la oportunidad de colaborar en la mejora de la calidad y la excelencia de la UB.

36. Los clubes de Alumni son agrupaciones de exalumnos con las mismas inquietudes sectoriales o funcionales o, en otros casos, que viven en un mismo territorio. Fomentan la creación de redes profesionales y organizan actividades lúdicas, tales como cenas y salidas.

ACTIVIDADES REALIZADAS

Durante el año 2020 se han ofrecido **45³⁷** actividades (en 2019, **86**), asociadas a dos tipos de acciones: las organizadas en el marco de algún club temático (cineforos, visitas culturales, conferencias sobre temas de actualidad, charlas, etc.) y las vinculadas a desarrollar la carrera profesional y la empleabilidad de los socios (jornadas informativas, presentaciones de empresas, asistencia a ferias, información sobre portales de trabajo, charlas y actividades incluidas en la bolsa de trabajo, como por ejemplo revisión de currículums, orientación profesional o mejora de las competencias profesionales).

Desarrollo de la carrera profesional y el empleo

En relación con el desarrollo de la carrera profesional y el empleo, se organizan actividades grupales para dotar de conocimientos para la inserción efectiva en el mercado laboral, se trabaja para alimentar la bolsa de trabajo y se ofrecen orientaciones individuales.

	2017	2018	2019	2020
Actividades grupales para mejorar la empleabilidad	13	16	20	8
Ofertas presentadas en la bolsa de trabajo	2.519	2.527	2.394	1.129
Orientaciones profesionales personalizadas	45	156	148	90

Fuente: Alumni UB

Alumni UB, para hacer frente a la pandemia, ha convertido en virtuales todas las actividades que ha podido. Sin embargo, no ha podido llegar a las cifras de años anteriores.

Contribución al ODS 8



Meta 8.5 Alumni UB contribuye al empleo mediante las actividades de mejora de la empleabilidad, la bolsa de trabajo y las orientaciones profesionales personalizadas.

Cumplimiento de los objetivos del año 2020

- No se han podido cumplir los objetivos de aumentar las actividades de orientación profesional y de formación dirigidas a los nuevos titulados miembros de Alumni UB, ni de incrementar el número de miembros de Alumni UB. Los motivos de este incumplimiento son la pandemia, que a partir de marzo de 2020 ha condicionado todas las actividades, y la imposibilidad para cubrir la plaza de orientación profesional y mediación laboral que se había previsto.

Objetivo para el año 2021

- Incorporar el programa de mentoría como una actividad nueva.

³⁷. Había 54 programadas, pero la pandemia ha imposibilitado algunas.

Universidad de la Experiencia

Desde el curso 2010-2011, la [Universidad de la Experiencia](#) pone a disposición de todas las personas de más de cincuenta y cinco años una serie de programas universitarios que ofrecen una formación profundizada. Los programas tienen una duración de uno o dos cursos, y algunos ofrecen un tercer curso de ampliación. La docencia la imparte profesorado de la UB. El modelo de formación es mixto: las asignaturas específicas se combinan con asignaturas de grado (optativas para los estudiantes de la Experiencia) de las diferentes enseñanzas adscritas al programa formativo.

La Universidad de la Experiencia hace una importante labor social, ya que no pide ninguna formación previa a quien quiere acceder a su oferta de programas universitarios, posibilita la formación universitaria y la promoción de la cultura en la etapa avanzada de la vida, facilita la integración de las personas mayores en el contexto sociocultural que representa la Universidad, favorece la comunicación intergeneracional mediante los estudios universitarios, y ofrece un lugar de encuentro y de relación social donde el alumnado comparte una experiencia cultural nueva.

También ofrece una oportunidad al profesorado de la UB en régimen de dedicación parcial y a los profesores jubilados, que con su participación docente en la Universidad de la Experiencia pueden continuar vinculados a proyectos de la institución. Durante el curso 2019-2020 ha habido **302** profesores (**52,64%** hombres y **47,35%** mujeres).

OFERTA FORMATIVA Y NÚMERO DE PARTICIPANTES

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PROGRAMAS, CURSOS Y ESTUDIANTES				
	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Programas	12	12	13	14
Cursos	29	30	33	32
Estudiantes	1.249	1.301	1.414	1.512

Fuente: Universidad de la Experiencia

Durante el 2019-2020 se han ofrecido **14** programas y un total de **32** cursos, ya que en el marco de alguno de estos programas se han impartido diversos cursos de profundización. El total de alumnos ha sido de **1.512**, de los cuales **870 (57,54%)** han empezado un programa y **642 (42,46%)** han realizado el segundo curso o el de ampliación.

ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

La Universidad de la Experiencia ofrece actividades complementarias a los programas de estudio, abiertas al público en general. Este curso han sido coral, teatro, cursos de idiomas, actividad física, chi kung, música en el Conservatorio e itinerarios del CRAI (visitas a archivos históricos en que se explican, por ejemplo, técnicas de conservación de documentos).

Contribución al ODS 10



Meta 10.2 Los cursos y las actividades ofrecidos por la Universidad de la Experiencia potencian y promueven la inclusión social de las personas mayores.

Cumplimiento de los objetivos del curso 2019-2020

- Se ha creado el programa de estudios Derecho y Estado Social.
- No se ha cumplido el objetivo de establecer el diploma sénior de posgrado,³⁸ debido a un cambio de prioridades: se ha optado por repensar toda la programación de los cursos ya existentes para que compartan una estructura más homogénea entre ellos.
- El objetivo de establecer sesiones a medida para el alumnado de primer curso dedicadas a dar a conocer algunas herramientas virtuales del CRAI Bibliotecas se ha satisfecho, pero modificando la idea inicial de centrarse solo en el alumnado de primer curso: se ha ampliado a todos los alumnos. Se han hecho tres sesiones: una en el [Taller de Restauración](#), una en la [Biblioteca de Reserva](#) y la tercera en el [Pabellón de la República](#).

Objetivos para el curso 2020-2021

- Crear programas nuevos, y también cursos en algunos de los programas existentes.
- Ofrecer nuevos lotes de asignaturas optativas a medida en algunas especialidades.
- Organizar nuevas actividades complementarias.

38. Tenía que ser un posgrado con varios programas de la Universidad de la Experiencia enfocados de manera transversal.

Proveedores

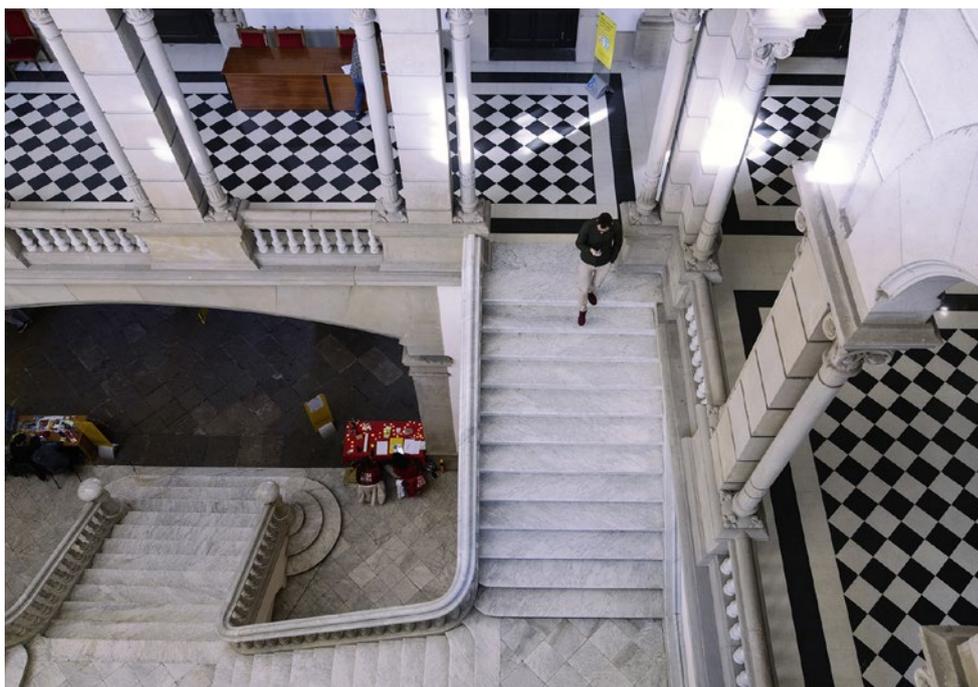
Meta CA8 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

Los criterios ambientales que guían las compras en la UB contribuyen a promover la compra verde y el consumo responsable dentro del ámbito de la comunidad universitaria.

El procedimiento de contratación de la UB y la concepción transversal que tiene sobre la contratación pública ya se recogieron en el último [Informe de sostenibilidad](#).

PROPORCIÓN DE GASTO HECHO A PROVEEDORES LOCALES

La definición de lo que es un proveedor local se ha realizado en tres niveles: en primer término, se ha comparado el total de euros invertidos en proveedores españoles con el total invertido en proveedores extranjeros; en segundo término, se ha analizado el dinero invertido en proveedores catalanes respecto al dinero invertido en proveedores españoles, y finalmente se ha observado la inversión en proveedores de la provincia de Barcelona sobre el total de Cataluña. La siguiente tabla recoge estas cifras y muestra una universidad con un gasto muy local. El porcentaje de gasto hecho en la provincia de Barcelona respecto al total (**72.543.757,96** euros) es del **54,04%**.



GASTOS EN PROVEEDORES DURANTE EL AÑO 2020 (EN EUROS)*

	CANTIDAD	PORCENTAJE	TOTAL
Proveedores españoles	68.012.411,51	93,75	72.543.757,96
Proveedores de fuera de España	4.531.346,45	6,25	
Proveedores catalanes	42.222.625,36	62,08	68.012.411,51
Proveedores del resto de España	25.789.786,15	37,92	
Proveedores de la provincia de Barcelona	39.201.727,73	92,85	42.222.625,36
Proveedores del resto de Cataluña	3.020.897,63	7,15	

* La información se obtiene de las facturas registradas en el SAP durante todo el año 2020. No se han considerado las facturas correspondientes a suministros de agua (562.450,47 euros), electricidad y gas (6.391.134,21 euros), que suman un total de 6.953.584,68 euros.

Fuente: Unidad de Compras

EVALUACIÓN SOCIAL Y AMBIENTAL DE LOS PROVEEDORES³⁹

En 2020, el **26,35%** de los proveedores contratados se han seleccionado teniendo en cuenta criterios sociales y/o medioambientales. Estos criterios se han materializado de una de las tres maneras siguientes: a) teniendo en cuenta su solvencia (la UB puede pedir a la empresa pro-

39. Los datos de este apartado incluyen todos los expedientes adjudicados durante 2020 (la adjudicación tiene lugar en el momento en que se establece qué empresa proveerá el producto), con las excepciones siguientes:

- No tiene en cuenta los **30** expedientes basados en acuerdos marco cerrados con otras instituciones a los que la UB se adhiere.
- No incluye las prórrogas ni las modificaciones de contrato de los contratos adjudicados antes de 2020.
- No recoge información de los contratos menores, que son aquellos de menos de 40.000 euros en el caso de obras y de menos de 15.000 euros en el caso de servicios y suministros.

veedora que disponga, por ejemplo, de la certificación ISO 14001, de gestión ambiental); b) con los criterios de valoración de los proveedores (las empresas proveedoras que cumplen alguno de estos criterios, como por ejemplo utilizar materiales reutilizados, obtienen puntuación adicional), y c) incorporando condiciones especiales de ejecución referidas expresamente a aspectos sociales y/o medioambientales (la UB exige que el bien o servicio contratado cumpla alguna condición social o ambiental determinada).

Esta evaluación se ha realizado especialmente en los contratos de obras (el **84,6%** ya tienen en cuenta los criterios sociales y/o ambientales). En el caso de los contratos de servicios y suministros, este porcentaje baja hasta situarse alrededor del **20%**.

Contribución a los ODS 8 y 12	
	<p>Meta 8.4 El alto porcentaje de consumo de productos locales (el 66,95% del gasto se hace en la provincia de Barcelona) contribuye al consumo eficiente de los recursos mundiales.</p>
	<p>Meta 12.7 La evaluación y selección de proveedores de acuerdo con criterios sociales y ambientales es una práctica evidente de contratación pública sostenible.</p>

Cumplimiento de los objetivos del año 2020

- El objetivo no se ha podido cumplir. La razón es el incremento de expedientes tramitados por procedimiento abierto simplificado abreviado (PASA) y de expedientes tramitados por procedimiento negociado sin publicidad (PNSP), que constituyen casi el 40% de los expedientes adjudicados en 2020. Los PASA solo valoran la mejor oferta económica y los PNSP difícilmente recogen otros criterios.

Objetivo para el año 2021

- Incorporar progresivamente criterios sociales y/o ambientales a los PASA y a los PNSP.

COMPROMISO AMBIENTAL

Volver
pág. 14



Principales actuaciones ambientales desarrolladas por la OSSMA

A lo largo del año 2020, las actividades de la unidad de Medioambiente de la [OSSMA](#) se han visto muy afectadas por la COVID-19, que ha obligado a posponer los proyectos que comportaban una intervención presencial. Solo en algunos casos estas intervenciones se han podido efectuar a distancia o con una presencialidad muy limitada.

Meta CA3 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

Algunas de las actuaciones de comunicación y sensibilización de la OSSMA van en consonancia con el objetivo de llevar a cabo acciones de concienciación de ahorro energético en toda la comunidad universitaria.

COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Para comunicar las novedades ambientales de la UB a sus grupos de interés, la OSSMA emplea sus cuentas de Twitter e Instagram (@mediambient_ub), la segunda desde 2020.

Otra herramienta de comunicación son los ecoconsejos. En 2020 se ha iniciado la serie 3.0, que cada semestre aborda un tema diferente. Para cada ecoconsejo, primero se presentan las buenas prácticas del tema de que se trate, con infografías, en los canales de Twitter e Instagram de la OSSMA, y después se recopila toda la información en la [web](#). A lo largo de 2020 se han dedicado series informativas a la alimentación (*TecaConsejos*) y a las emisiones de gases invernadero (*CO2consejos*).

En los apartados siguientes se detallan otras acciones de comunicación y sensibilización relativas a proyectos de los ámbitos de la movilidad sostenible o de los residuos.



Contribución a los ODS 12 y 13

Las actividades de comunicación y sensibilización ambiental de la OSSMA...



Meta 12.8 Contribuyen a que todo el mundo disponga de la información y de los conocimientos pertinentes para el desarrollo sostenible y los estilos de vida en armonía con la naturaleza.



Meta 13.3 Mejoran la educación, la concienciación y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a este cambio, la reducción de sus efectos y la alerta temprana.

MOVILIDAD SOSTENIBLE

Metas CA4 y CA7 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

La participación en los proyectos Urban Mobility Challenge y En bici a la UB promueve la movilidad sostenible de toda la comunidad UB (CA4) y ayuda a reducir el impacto ambiental de la actividad universitaria (CA7).

Retos de movilidad

En el año 2020, la UB ha participado por segunda vez en el reto Urban Mobility Challenge, que tiene como objetivo involucrar a la comunidad universitaria en el uso de medios de transporte eficientes, saludables y respetuosos con el medioambiente. Las empresas y universidades de toda España que participan registran, mediante una aplicación móvil, los kilómetros que su población hace a pie, en bicicleta, en patinete, en transporte público y en coche compartido. Durante el mes que ha durado el reto (del 16 de septiembre al 16 de octubre), la UB ha sumado un total de 2.142 km, y ha quedado en quinta posición.

En bici a la UB

A lo largo de 2020 han continuado activas diversas propuestas para promover el uso de la bicicleta entre la comunidad universitaria:

- Ampliación de la red Punto Bici UB
Se han instalado **3** nuevos puntos de autorreparación de bicicletas. Disponen de herramientas, bomba de aire con cabezal para todo tipo de válvulas, barra de sujeción para inflar ruedas y una percha para apoyar la bici. En total, ya hay **7** puntos de autorreparación.
- Taller móvil Punto Bici UB
La COVID-19 solo ha permitido celebrar **1** edición de este taller (en el mes de octubre, en el Campus de la Diagonal), en el que se lleva a cabo una revisión gratuita de la bicicleta, se hacen pequeños ajustes de urgencia y se da información básica de mantenimiento y consejos sobre cómo circular por la ciudad de manera segura.
- Actividades de formación
Se han impartido **2** cursos para aprender a ir en bicicleta.

Contribución a los ODS 11 y 13

Las diferentes iniciativas para fomentar la movilidad sostenible...



Meta 11.2 Con vistas a 2030, contribuyen a proporcionar acceso a sistemas de transporte seguros, asequibles, accesibles y sostenibles.



Meta 13.3 Mejoran la educación, la concienciación y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a este cambio, la reducción de sus efectos y la alerta temprana.

RESIDUOS

Meta CA10 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

Las acciones de información y sensibilización del proyecto #KeFaXoKi_UB y las vinculadas a los residuos especiales de laboratorio contribuyen a que la comunidad universitaria sea consciente de la necesidad de reducir la cantidad y la peligrosidad de los residuos de la UB.

Proyecto #KeFaXoKi_UB

La pandemia ha tenido dos consecuencias claras en este ámbito: por un lado, ha reducido significativamente el volumen de residuos generados porque en los edificios ha habido menos alumnado, PAS y PDI, y, por el otro, ha impedido seguir reubicando los contenedores de recogida selectiva en los edificios y ampliar los contenedores de materia orgánica. Esto ha provocado que los esfuerzos se hayan centrado en la información y sensibilización y en acciones de comunicación tanto presenciales (en los edificios) como a distancia (mediante la web y las redes sociales de la OSSMA). Algunas de las actuaciones desarrolladas en el marco de este proyecto han sido:

- Animaciones en las pantallas publicitarias de los edificios (MUPI): se mostraba en qué contenedor tendrían que ir distintos tipos de residuos que habitualmente aparecen en los contenedores de la fracción «resto».
- Concurso «¿Qué hace esto aquí? Menos residuos en la UB», patrocinado por Acciona en el marco del contrato de limpieza de los edificios de la Universidad, sobre prevención de residuos y mejora de la recogida selectiva, con publicación de imágenes y vídeos en las redes sociales.
- Autopsia de los residuos de la UB en colaboración con [Rezero](#), con tres grandes actividades: caracterización técnica de los residuos generados en la Facultad de Farmacia, formación en línea sobre comunicación a los 6 estudiantes participantes en el proyecto y elaboración de material audiovisual. Además, se ha elaborado un [vídeo de la autopsia](#) en colaboración con la unidad de Audiovisuales.

Residuos especiales de laboratorio

Durante 2020, los esfuerzos se han centrado en facilitar herramientas para mejorar tanto el conocimiento del procedimiento de gestión de residuos especiales de laboratorio como la clasificación e identificación de los residuos generados en estos espacios. Se han presentado 3 recursos nuevos:

- [Vídeo](#) explicativo del procedimiento de gestión de residuos especiales de laboratorio.
- [Apartado de residuos especiales en inglés](#), en la web de la OSSMA, para que el alumnado extranjero y los investigadores visitantes que trabajan en laboratorios de experimentación y que generan residuos peligrosos puedan acceder fácilmente a la información.
- Renovación del [póster informativo](#) *¿Qué tengo que hacer con los residuos especiales en el laboratorio?*

Contribución al ODS 12

El proyecto #KeFaXoKi_UB y las medidas de gestión de los residuos especiales de laboratorio de la UB...



Metas 12.5 y 12.8 Con vistas a 2030, contribuyen a disminuir de manera sustancial la generación de residuos mediante políticas de prevención, reducción, reciclaje y reutilización, y a asegurar que todo el mundo dispone de la información y los conocimientos pertinentes para el desarrollo sostenible y los estilos de vida en armonía con la naturaleza.

EMISIÓN DE GASES DE EFECTO INVERNADERO

Metas CA2 y CA4 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

La participación en el Programa de acuerdos voluntarios para la reducción de las emisiones de gases invernadero de la Oficina Catalana del Cambio Climático de la Generalitat de Cataluña contribuye a reducir el impacto ambiental de la actividad universitaria (CA2) y a mejorar la eficiencia energética de los edificios e integrar las energías renovables (CA4).

Acuerdos voluntarios para reducir los gases invernadero (GEI)

La OSSMA, con los datos facilitados por varias unidades administrativas de la UB, ha completado de nuevo la evaluación del Programa de acuerdos voluntarios para la reducción de las emisiones de GEI de la Oficina Catalana del Cambio Climático de la Generalitat de Catalunya. El inventario de emisiones del año 2019 muestra que la UB ha emitido un total de **4.815** toneladas de GEI (lo que supone una reducción del 77,7% respecto a 2017 y del 41,0% respecto a 2018). Una vez que la contratación de electricidad de origen renovable ha llegado al 100% del consumo, los principales parámetros de emisión en el inventario han pasado a ser el consumo de gas (**2.663** toneladas) y los gases refrigerantes de los equipos de climatización (**1.526** toneladas).

Adicionalmente, la OSSMA ha ampliado los parámetros incluidos en el inventario y así se ha avanzado a las nuevas obligaciones que establece la ISO 14064-1:2018 en cuanto a la incorporación de emisiones indirectas. Los nuevos parámetros para los que se dispone de los datos necesarios para calcular las emisiones son: movilidad obligada de la comunidad universitaria; movilidad asociada a reuniones, congresos y proyectos de investigación del PAS y el PDI; consumo de papel, y materiales empleados en la construcción de los edificios. Las emisiones totales de estos cuatro parámetros suman **35.768** toneladas en 2019, es decir, multiplican por siete las emisiones del inventario actual. Este valor tan alto pone de manifiesto la importancia de incluir estos parámetros en el inventario y de aplicar medidas para reducir las emisiones.

Contribución al ODS 13

Los acuerdos para reducir los gases invernadero y las medidas implementadas por la UB a tal efecto...



Meta 13.1 Contribuyen a fortalecer la resiliencia y la capacidad de adaptación a los riesgos relacionados con el clima y los desastres naturales.

Indicadores de seguimiento del impacto ambiental

Metas CA1, CA4 y CA10 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

Tal como se ha explicado, en los últimos años la UB ha desarrollado actuaciones para reducir el impacto ambiental de la actividad universitaria (CA1), y los resultados de los indicadores de seguimiento ambiental muestran que ha reducido la cantidad y la peligrosidad de sus residuos (CA4) y que cada vez hace un uso más eficiente del agua en todos sus edificios (CA10).

CONSUMO DE PAPEL				
	2017	2018	2019	2020
Consumo total (kg)	147.657	132.414	125.593	43.976
% de papel reciclado	17	25	19,1	21,9
% de papel totalmente libre de cloro	64,7	67,6	66,3	79
% de papel con certificación de explotación forestal sostenible	64,2	59,8	64,7	59,5

Fuente: [Memoria de actividad de la OSSMA 2020](#)

CONSUMO DE AGUA				
	2017	2018	2019	2020
Consumo total (m ³)	184.319	167.354	166.174	105.227

Fuente: [Memoria de actividad de la OSSMA 2020](#)

CONSUMO DE ENERGÍA				
	2017	2018	2019	2020
Consumo de electricidad (MWh)	39.820,3	39.845,1	38.049	29.453,6
Consumo de gas (miles m³)	1.193,1	1.363,3	1.241,4	973,7

Fuente: [Memoria de actividad de la OSSMA 2020](#)

GENERACIÓN DE ENERGÍAS RENOVABLES				
	2017	2018	2019	2020
Producción de energía solar fotovoltaica en el Atrio Solar de Física y Química (kWh)	24.769	26.195	28.682	27.609

Fuente: [Memoria de actividad de la OSSMA 2020](#)

RESIDUOS MUNICIPALES				
	2017	2018	2019	2020
Total de residuos municipales generados diariamente en los edificios de la UB (kg)	5.875	5.983	5.834	2.438
Fracción resto	2.850	2.791	2.436	1.043
Materia orgánica	689	766	973	328
Papel-cartón	1.682	1.722	1.476	641
Envases ligeros	180	200	200	109
Vidrio	474	504	692	317
% de residuos municipales recogidos selectivamente	51,5	53,3	58,2	57,2

Fuente: [Memoria de actividad de la OSSMA 2020](#)

RESIDUOS ESPECIALES (EN KG)				
	2017	2018	2019	2020
Total de residuos especiales	88.301	86.921	88.262	54.930
Residuos químicos	49.581	46.317	52.287	32.954
Residuos sanitarios	27.247	27.914	28.461	14.989
Residuos de animales de experimentación	11.473	12.690	7.514	6.987

Fuente: [Memoria de actividad de la OSSMA 2020](#)

OTROS RESIDUOS (EN KG)				
	2017	2018	2019	2020
Equipos electrónicos	18.766	10.888	9.421	10.923
Pilas	862	646	647	278
Fluorescentes	1.780	1.637	1.993	1.233
Cartuchos de tinta y tóneres	2.378	2.531	2.381	No disponible

Fuente: [Memoria de actividad de la OSSMA 2020](#)



+ información sobre el impacto de la UB en el medioambiente en la [Memoria de actividad de la OSSMA del año 2020](#)

Contribución a los ODS 6, 7, 12 y 13

La evolución de los principales indicadores ambientales demuestra que la UB...



Meta 6.4 Aumenta sustancialmente el uso eficiente de los recursos hídricos.



Meta 7.3 Con vistas a 2030, contribuye a duplicar la tasa mundial de mejora de la eficiencia energética.



Metas 12.4 y 12.5 Consigue una gestión ecológicamente racional de los productos químicos y de todos los residuos a lo largo de su ciclo de vida, de conformidad con los marcos internacionales convenidos, reduce de manera significativa la liberación en la atmósfera, el agua y el suelo a fin de minimizar los efectos adversos sobre la salud humana y el medioambiente, y también disminuye de manera sustancial la generación de residuos mediante políticas de prevención, reducción, reciclaje y reutilización.



Meta 13.1 Contribuye a fortalecer la resiliencia y la capacidad de adaptación a los riesgos relacionados con el clima y los desastres naturales.

ECONOMÍA



Entidades que figuran en los estados financieros consolidados

El Grupo UB, liderado de manera inequívoca por la UB, se configura como un grupo de entidades con autonomía jurídica y patrimonial.

FUNDACIONES PARA LA INVESTIGACIÓN Y LA DOCENCIA	FUNDACIONES CON FINES SOCIALES	SOCIEDADES
Fundación Bosch i Gimpera	Fundación Universitaria Agustí Pedro i Pons	Cultura Innovadora y Científica UB, SL
Fundación Privada Josep Finestres	Fundación Privada R. Amigó Cuyàs	
Fundación Parque Científico de Barcelona	Fundación Privada Solidaridad UB	
Fundación Privada Instituto de Formación Continua de la Universidad de Barcelona	Fundación Privada Montcelimar	
	Fundación Privada Guasch Coranty	

Fuente: Finanzas

El Informe de sostenibilidad hace referencia a la UB, no a todo el Grupo UB. No obstante, en algunos casos, para poder reportar informaciones cruciales de un informe de sostenibilidad, se mencionan entidades del Grupo UB. Así, las actividades de la Fundación Solidaridad UB, por ejemplo, aparecen reflejadas en todo el apartado de cooperación, y en el apartado de investigación hay aspectos vinculados a la FBG.

Flujos monetarios

FLUJOS MONETARIOS EN 2020* (EN EUROS)	
Ingresos	
Transferencias del sector público**	322.231.816,36
Tasas académicas	84.322.252,11
Prestación de servicios	22.531.764,04
Ingresos patrimoniales	2.931.223,42
Préstamos	0
Gastos	
Adquisición de bienes y servicios a terceros	56.470.846,21
Nómina del personal antes de la retención de impuestos y cuotas de la Seguridad Social	268.821.727,30
Pagos al sector público: impuestos y Seguridad Social	108.895.387,89
Inversión	27.336.854,05
Subvenciones concedidas	10.145.117,28
Otros gastos***	17.584.253,43

* Datos provisionales a 19 de abril de 2021. Los flujos monetarios hacen referencia a los derechos y obligaciones reconocidos en el ejercicio presupuestario de 2020, salvo el punto de los pagos al sector público.

** Transferencias de la Generalitat de Cataluña, de España, de entes territoriales, del Grupo UB y del exterior.

*** Incluye los gastos financieros, los activos financieros y los pasivos financieros.

Fuente: Finanzas

Impactos económicos directos e indirectos

IMPACTOS CONCEPTUALES DERIVADOS DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA PRESTADA POR LA UNIVERSIDAD

No ha habido variaciones en los impactos conceptuales que una universidad de las características de la UB puede tener y tiene que tener en la sociedad. Estos impactos pueden consultarse en [ediciones anteriores del Informe de sostenibilidad](#).

ESTUDIOS SOBRE EL IMPACTO ECONÓMICO DE LA UB

La información relativa a los estudios sobre el impacto económico de la UB no ha variado prácticamente respecto a la que se proporcionó en la [Memoria de RS 2017-2018](#). La única novedad relevante es la publicación del informe [El valor social de las universidades públicas catalanas](#), que analiza cuantitativamente y cualitativamente el impacto que genera la actividad de las ocho universidades públicas catalanas para el conjunto de sus grupos de interés.

Volver
pág. 176

Contribución al ODS 8



Metas 8.1 y 8.5 La UB tiene un enorme impacto económico directo e indirecto en su entorno que indudablemente contribuye al crecimiento económico del país, al aumento del empleo y a la reducción de la proporción de jóvenes que ni trabajan ni se forman.

CONTENIDOS DEL INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2019-2020



Documentos de referencia y proceso para determinar los contenidos de este informe

Volver
pág. 175

Volver
pág. 31

DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Los documentos de referencia son **3**:

- [*Adaptación de los estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad en universidades*](#): aplica como guía. Se trata de un documento elaborado a partir de los estándares originales de la GRI y trabajado conjuntamente por los equipos de RS de la UB y la UPF en el marco de un [convenio bilateral](#) de colaboración firmado el año 2016.
- [17 ODS](#) de las Naciones Unidas: el informe recoge la repercusión y las contribuciones de la UB a estos objetivos.
- [Agenda 2030 de la UB](#), aprobada por el Consejo de Gobierno en junio de 2020: por primera vez se recogen las aportaciones que se han hecho.

PROCESO PARA DETERMINAR LOS CONTENIDOS DE ESTE INFORME

1. Un equipo de trabajo de la UB y la UPF adaptó el [Conjunto consolidado de estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad](#) a la realidad de una universidad del sector público catalán. Para ello, analizó la materialidad⁴⁰ de los contenidos y determinó qué contenidos no encajaban con ninguna de las dos universidades.

40. Consiste en evaluar qué contenidos son relevantes para la Universidad o para alguno de sus grupos de interés.



2. Un representante de la OCI se reúne cada año con un representante de cada uno de los principales grupos de interés de la Universidad (PDI, PAS, estudiantes⁴¹ y sociedad). Es la Comisión de DS la que elige a estos representantes, la mayoría de los cuales forman parte de la propia comisión. En la reunión también participó la delegada del rector para el DS, como representante del equipo de gobierno. Cada uno de estos representantes ha analizado la [Adaptación de los estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad en universidades](#) desde la perspectiva del grupo de interés al que representan. A partir de aquí, se ha decidido qué contenidos se aportaban y cuáles no, y se ha evaluado si hacía falta alguna otra cuestión a las unidades proveedoras de información. En la reunión se ha decidido informar sobre la mayoría de los contenidos de la [Adaptación de los estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad en universidades](#) que ya se habían seleccionado en la primera fase. La salvedad son los contenidos de seguridad, salud y medioambiente: se ha decidido recoger la información directamente de la [Memoria de actividad OSSMA 2020](#), aunque no coincide exactamente con los contenidos que pide la *Adaptación de los estándares GRI*.
3. La Comisión de DS, integrada por representantes de los diferentes grupos de interés, aprueba el informe de sostenibilidad de cada curso. Puede acabar de decidir si se elimina algún contenido e, incluso, si se incorporan nuevos, si por plazos es posible.

Contribución al ODS 16



Meta 16.7 En el proceso para determinar los contenidos del Informe de sostenibilidad 2019-2020 han participado los grupos de interés de la UB, que de este modo han contribuido a la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas.

⁴¹ Finalmente no ha habido representación de los estudiantes. De cara al próximo año, se intentará volver a comprometer al representante de los estudiantes de la Comisión de DS en la etapa de decisión de los contenidos que se incorporan en el Informe de sostenibilidad.

LISTA DE CONTENIDOS PROPORCIONADOS

Se ha decidido informar de todos los estándares de las series **100**, **200** y **500** de la [Adaptación de los estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad en universidades](#). En cambio, de la serie 300 solo se han ofrecido los contenidos del 307-1 (*Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental*) y la agrupación 414/308-1 y 414/308-2 (*Proveedores y nuevos proveedores evaluados de acuerdo con criterios sociales y/o ambientales*). De la serie 400 se han aportado todos los contenidos, excepto los del estándar 403/416 (*Salud y seguridad en la universidad*). La OSSMA, unidad encargada de la gestión medioambiental y de la seguridad y la salud en la Universidad, elabora anualmente un documento en el que recoge las principales repercusiones ambientales de la UB, y se ha considerado más adecuado centrar la información ambiental en el documento que elabora la OSSMA que en los contenidos de la GRI (con la excepción de los dos contenidos ambientales mencionados, que se han ofrecido porque abordan temáticas no incluidas en el documento de la OSSMA). En cuanto a los ODS, se ha informado de todos los efectos relativos a estos objetivos y sus metas, y también, por primera vez, de las contribuciones hechas a la Agenda 2030 de la UB.

CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL DOCUMENTO

Para considerar que se está trabajando «de conformidad» con los estándares de la GRI, se han de proporcionar una serie de contenidos mínimos, indicados con un asterisco en la columna OC (opción de conformidad) de la tabla que se muestra a continuación. De las dos posibles opciones de conformidad con los estándares de la GRI, la UB ha cumplido los requisitos de la más ambiciosa: la exhaustiva.

Con el fin de reducir la extensión del informe y hacerlo más operativo, en el apartado *Índice de la adaptación de los estándares de la GRI para el Informe de sostenibilidad 2019-2020* solo se ha incorporado el título que identifica cada contenido. Para una descripción más detallada de cada contenido, se puede consultar el documento [Adaptación de los estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad en universidades](#).

A continuación se muestran tres índices. El primero contiene la información o la ubicación de cada uno de los contenidos de la GRI proporcionados. En la tabla se emplea la siguiente simbología:

- ✓ Contenido proporcionado
- NM** Contenido no material⁴²
- Contenido proporcionado en el apartado [Notas](#)

En el segundo índice aparecen los ODS (y sus metas) que han recibido un efecto positivo de la Universidad, y la página en la que se puede encontrar la acción, actividad o unidad responsable de dicho efecto.

En el tercer índice se describen las contribuciones en la Agenda 2030 de la UB y la página en la que se encuentra la actuación desarrollada.

⁴² El contenido no material es aquel que no se considera relevante para la Universidad ni para sus grupos de interés; por tanto, no se proporciona información al respecto. En este informe se han considerado contenidos materiales todos los de la [Adaptación de los estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad en universidades](#) (poner enlace a maquetadores).

Índice de la *Adaptación* de los estándares de la GRI para este informe

ESTÁNDAR	OC	CÓDIGO	CONTENIDO	ESTADO	PÁGINAS
Serie 100. Estándares universales					
101: Fundamentos			Los fundamentos establecen los principios que se deben seguir para elaborar un informe de sostenibilidad, tanto para determinar los contenidos que ha de incluir como para definir su calidad. En los fundamentos también se explica cómo se tienen que utilizar los estándares de la GRI para elaborar informes de sostenibilidad. En este sentido, no son nada que se pueda identificar en un punto en concreto, sino que se plasman en una manera de hacer que debe impregnar todo el documento.		
102: Contenidos generales		<i>Perfil de la universidad</i>			
	*	102-1	Nombre de la universidad	✓	→
	*	102-2	Servicios prestados por la universidad	✓	14
	*	102-3	Ubicación de la sede central de la universidad	✓	→
	*	102-4	Países donde la universidad desarrolla sus funciones	✓	→
	*	102-5	Régimen jurídico de la universidad	✓	→
	*	102-6	Ámbitos de conocimiento y tipología de alumnado	✓	14-15
	*	102-7	Tamaño de la universidad	✓	16-17
	*	102-8	Información sobre la plantilla y otros trabajadores	✓	71-77
	*	102-9	Cadena de suministro		NM
	*	102-10	Cambios significativos	✓	18
	*	102-12	Principios e iniciativas suscritos por la universidad	✓	→
	*	102-13	Afiliación a asociaciones y organizaciones	✓	→
*	102 Contenido nuevo 1	Infraestructura de la universidad	✓	126-127	

ESTÁNDAR	OC	CÓDIGO	CONTENIDO	ESTADO	PÁGINAS	
102: Contenidos generales	*	102 Contenido nuevo 2	Calidad	✓	→	
	*	102 Contenido nuevo 3	Internacionalización de la universidad	✓	59-68	
	*	102 Contenido nuevo 4	Titularidad de la universidad	✓	→	
	Estrategia					
	*	102-14	Declaración del rector o rectora y del Consejo Social	✓	7-9	
	*	Agrup. 102-15 y 102-11	Precaución, repercusión, oportunidades y riesgos	✓	20-21	
	*	102 Contenido nuevo 5	Estructuras y estrategia en RS	✓	22-23	
	Ética e integridad					
	*	102-16	Valores, principios, estándares y códigos de conducta de la universidad	✓	25-26	
		102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	✓	26-27	
	Gobernanza					
	*	Agrup. 102-18, 102-19 y 102-20	Estructura de gobierno de la universidad y responsabilidad en el ámbito ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	✓	28-29 →	
		102-21	Consulta y participación de los grupos de interés en los temas económicos, ambientales y sociales	✓	→	
		102-22	Composición de los órganos de gobierno	✓	28-29	
		102-23	Funciones del rector o rectora	✓	→	
		102-24	Nombramiento y selección de los órganos de gobierno	✓	→	
		102-25	Órganos de gobierno y conflictos de intereses	✓	→	
		102-26	Función de los órganos de gobierno a la hora de establecer los propósitos, los valores y la estrategia de la universidad	✓	→	
		102-27	Conocimientos colectivos de los órganos de gobierno	✓	→	
		102-28	Evaluación de las directrices estratégicas de la universidad	✓	→	
		Agrup. 102-29 y 102-31	Identificación, gestión y evaluación de los efectos económicos, ambientales y sociales	✓	→	
		102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	✓	→	
		102-32	Órganos de revisión y aprobación del informe de sostenibilidad	✓	→	
		Agrup. 102-33 y 102-34	Comunicación de preocupaciones	✓	→	
		102-35	Políticas retributivas de los órganos de gobierno	✓	→	
		102-36	Procesos para determinar las retribuciones	✓	→	
		102-37	Implicación de los grupos de interés en cuanto a retribuciones	✓	→	
		102-38	Comparativa de las retribuciones	ND	85-86	
		102-39	Ratio del incremento porcentual de la retribución anual bruta	✓	→	

ESTÁNDAR	OC	CÓDIGO	CONTENIDO	ESTADO	PÁGINAS
102: Contenidos generales	<i>Participación de los grupos de interés</i>				
	*	Agrup. 102-40, 102-42, 102-43 y 102-44	Grupos de interés	✓	31
	*	102-41	Acuerdos de negociación colectiva, leyes u otras normativas	✓	→
	<i>Prácticas para la elaboración de informes de sostenibilidad</i>				
	*	102-45	Entidades incluidas en los estados financieros y entidades en las que la universidad tiene participación	✓	159
	*	102-46	Definición de los contenidos del informe de sostenibilidad y las coberturas del tema	✓	163-164
	*	102-47	Listado de temas materiales	✓	165
	*	102-48	Reexpresiones de la información	✓	→
	*	102-49	Cambios en la elaboración de informes de sostenibilidad	✓	→
	*	102-50	Periodo objeto del informe de sostenibilidad	✓	→
	*	102-51	Fecha del último informe de sostenibilidad	✓	→
	*	102-52	Ciclo de elaboración del informe	✓	→
	*	102-53	Punto de contacto en la universidad	✓	→
	*	102-54	Declaración de la elaboración del informe de conformidad con los estándares de la GRI	✓	→
	103: Enfoque de gestión	103-1		Explicación del tema material y su cobertura	✓
103-2			El enfoque de gestión y sus componentes	✓	33-34
103-3			Evaluación del enfoque de gestión	✓	34
Serie 200. Estándares económicos					
201: Desempeño y efectos económicos directos	Agrup. 201-1 y 201-4		Flujos monetarios y efectos económicos directos	✓	160-161
	201-2		Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	✓	→
203: Efectos económicos indirectos	Agrup. 203-1 y 203-2		Efectos económicos indirectos de las inversiones en infraestructuras, de los cambios en la ubicación de las infraestructuras y otros efectos económicos indirectos	✓	161
204: Prácticas de adquisición	204-1		Proporción de gasto hecho a proveedores locales	✓	146-147
205: Anticorrupción	Agrup. 205-1 y 205-3		Medidas de control de la corrupción, casos confirmados y sus consecuencias	✓	→
	205-2		Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	✓	→
206: Competencia desleal	206-1		Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal, las prácticas monopolistas y contra la libre competencia	✓	→
Serie 300. Estándares ambientales					
307: Cumplimiento ambiental	307-1		Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	✓	→

ESTÁNDAR	OC	CÓDIGO	CONTENIDO	ESTADO	PÁGINAS
A excepción de la información relativa al cumplimiento normativo en materia ambiental, proporcionada por los Servicios Jurídicos de la UB, el resto de la información ambiental se basa en el documento que publica la OSSMA con los principales efectos sobre la seguridad, la salud y el medioambiente de la UB, y, por tanto, se desvincula de los estándares ambientales de la <i>Adaptación de los estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad en universidades</i> .				Informació ambiental	p. 128-134
Serie 400. Estándares sociales					
401: Trabajo		401-1	Número de incorporaciones, rotaciones y jubilaciones del personal	✓	78-81
		401-2	Beneficios sociales para el personal con jornada completa y con vinculación laboral indefinida que no se ofrecen al resto del personal	✓	→
		401-3	Permisos relativos a la maternidad o la paternidad	✓	84-85
402: Relaciones entre el personal y entre el personal y la universidad		402-1	Preaviso de cambios en las condiciones laborales	✓	85
		402 Contenido nuevo 1	Adecuación de la relación de puestos de trabajo a la realidad de la universidad	✓	85
		402 Contenido nuevo 2	Temporalidad del personal	✓	82
		402 Contenido nuevo 3	Consecución de un buen clima laboral	✓	86-89
		402 Contenido nuevo 4	Políticas de conciliación de la vida personal y profesional	✓	82-83
403/416: Salud y seguridad en la universidad			La información sobre salud y seguridad se basa en el documento que publica la OSSMA con los principales efectos sobre seguridad, salud y medioambiente, por lo cual se desvincula de este estándar.	Informació salut i seguretat	p. 96-99
404: Formación y enseñanza del personal		404-1	Media de horas y coste económico anual de la formación de personal	✓	92, 94-95
		Agrup. 404-2 y 412-2	Programas para mejorar la formación, la empleabilidad y la transición	✓	90-91, 92-93
		404-3	Evaluación del desempeño y del desarrollo profesional	✓	→
405: Diversidad e igualdad de oportunidades		405-1	Diversidad en los órganos de gobierno y el personal	✓	104-105
		405-2	Ratio del salario base, retribución de las mujeres respecto a la de los hombres y techo de cristal	✓	106-107
		405 Contenido nuevo 1	Precio de los estudios, becas y otras medidas de inclusión	✓	109-110
		405 Contenido nuevo 2	Personal y alumnado con discapacidad, necesidades educativas específicas y altas capacidades	✓	105-106, 111-114
		405 Contenido nuevo 3	Alumnado que necesita ajustes en la docencia	✓	114
406: No discriminación		406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas adoptadas	✓	→
		406 Contenido nuevo 1	Protocolos y/o unidades contra la discriminación	✓	118-123
413: Entorno de la universidad		Agrup. 413-1 y 413-2	Influencia de la universidad en el entorno próximo	✓	125
		413 Contenido nuevo 1	Entorno de la universidad	✓	→
		413 Contenido nuevo 2	Papel de la universidad como espacio generador de opinión y de debate social	✓	128-129
		413 Contenido nuevo 3	Servicios de la universidad ofrecidos al conjunto de la ciudadanía	✓	125, 130-145
414/308: Evaluación social y ambiental de los proveedores		Agrup. 414/308-1 y 414/308-2	Proveedores y nuevos proveedores evaluados de acuerdo con criterios sociales y/o ambientales	✓	147-148

ESTÁNDAR	OC	CÓDIGO	CONTENIDO	ESTADO	PÁGINAS
417: Transparencia y marketing sobre la oferta académica	Agrup. 417-1 y 417-2		Transparencia en la información sobre los estudios ofrecidos	✓	→
	417-3		Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	✓	→
418: Privacidad de los miembros de la comunidad universitaria	418-1		Reclamaciones por violación de la privacidad y por pérdida de datos de miembros de la comunidad universitaria	✓	→
419: Cumplimiento normativo	419-1		Incumplimiento de las leyes y normativas	✓	→
Serie 500. Estándares de docencia, investigación, transferencia e innovación					
501: Docencia	501 Contenido nuevo 1		Principales magnitudes relacionadas con la docencia	✓	36-39, 53, 68
	501 Contenido nuevo 2		Otras magnitudes de la docencia relacionadas con la responsabilidad social	✓	54-58
502: Investigación, transferencia e innovación	502 Contenido nuevo 1		Principales magnitudes relacionadas con la investigación	✓	40-44, 53
	502 Contenido nuevo 2		Otras magnitudes de la investigación relacionadas con la responsabilidad social	✓	47-49, 50-52
	502 Contenido nuevo 3		La RRI en la universidad	✓	44-47



CÓDIGO	NOTAS
102-1	Universidad de Barcelona
102-3	Gran Vía de les Corts Catalanes, 585, 08007 Barcelona
102-4	<p>Las dos actividades principales de la UB (docencia e investigación) se desarrollan fundamentalmente en el Estado español. Esto no quita, sin embargo, una creciente actividad internacional de la Universidad en el marco de diversas alianzas y redes internacionales, que a menudo conllevan docencia e investigación en otros países.</p> <p>En este sentido, se pueden mencionar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Liga de Universidades de Investigación Europeas (LERU): asociación de veintitrés universidades de actividad intensiva en investigación que comparten los valores de la docencia de alta calidad, en un entorno de investigación internacionalmente competitivo. Aboga por la educación a partir de la concienciación de las fronteras del conocimiento humano; por la generación de conocimiento mediante la investigación básica, que es la fuente fundamental de innovación en la sociedad, y por la promoción de la investigación en múltiples frentes, en colaboración con la industria y la sociedad en general. • CHARM-EU: alianza de cinco universidades europeas con una oferta académica que, a largo plazo, abarcará todo el espectro de programas universitarios. En enero de 2021 se pondrán en funcionamiento micropruebas piloto de diversos módulos formativos en los que podrán participar entre 100 y 200 estudiantes de las cinco universidades. Esto implicará la posibilidad de hacer investigación y docencia en los países de estas universidades: Irlanda, Países Bajos, Hungría y Francia. • Campus de las Américas: proyecto de la UB que busca la colaboración con universidades iberoamericanas para impartir másteres y posgrados en América Latina. Durante el curso 2019-2020 sus actividades se han visto muy limitadas debido a la pandemia, y solo se ha podido mantener 1 máster, impartido en Bolivia, de los 3 que se habían hecho el curso anterior. Por otra parte, se ha añadido un curso en la plataforma Coursera sobre cómo tratar a los enfermos críticos y semicríticos de COVID-19. • University Internationalisation Hub: espacio creado en 2020 entre la UB y la European University Foundation (EUF) que se despliega en dos ejes de acción: formación y cocreación. El eje de formación está pensado para que el personal de la EUF desarrolle habilidades y competencias, y de este modo aumenten las prácticas internacionalizadoras en la cultura académica. El eje de cocreación está enfocado a diseñar, elaborar, compartir, probar y evaluar proyectos, en el marco de la modernización de la internacionalización en la universidad. • Diversos programas de intercambio y colaboración en el marco de asociaciones universitarias:* tienen el objetivo de fomentar la cooperación en el ámbito académico y de investigación, así como la movilidad. Dependiendo del programa, esta movilidad puede ser de estudiantes, de profesores y/o de investigadores.
102-5	Artículos 1 a 11 (título I) de la EUB
102-12	<p>La UB ha intentado que, a través de los principios y las iniciativas que suscribe, se consolide su compromiso con la sostenibilidad. Así, por ejemplo, en 2020 se ha adherido a los compromisos de la 1.ª Cumbre Catalana de Acción Climática de la Generalitat de Cataluña y ha aceptado formar parte de la Alianza Internacional de Universidades por el Clima.</p>  <p>Meta 17.16 Los principios y las iniciativas suscritos por la UB en materia de sostenibilidad contribuyen a fortalecer la Alianza Mundial por el DS.</p>
102-13	Se está actualizando la lista de asociaciones y organizaciones a las que está adherida la UB. De momento, solo se puede remitir a la información que se facilitó en el Informe de sostenibilidad 2018-2019 .
102 Contenido nuevo 2	<p>En cuanto a la calidad, cabe mencionar el sistema de garantía interna de calidad (SAIQU) de los centros de la UB y la evaluación del Plan de dedicación académica (PDA).</p> <p>En 2020, un comité evaluador externo evaluó favorablemente los procesos transversales de la UB (SAIQU-T), que son generales de la Universidad y que constituyen el paso previo para que cada centro pueda certificar su SAIQU. Las facultades de Química y de Economía y Empresa han pasado por procesos de certificación de su SAIQU, de los cuales todavía no hay resultados.</p> <p>El PDA, por su parte, permite hacer una valoración anual de las actividades desarrolladas por el profesorado de la Universidad durante los cuatro años anteriores, en las tres áreas fundamentales de actividad: docencia, investigación y gestión. Se trata de una evaluación cuantitativa basada en baremos, con algunos elementos cualitativos. Los resultados se utilizan como herramienta de apoyo en la toma de decisiones relativas a la distribución de los recursos humanos en el ámbito académico.</p>

* El Campus Transnacional del Norte del Mediterráneo, la Unión de Universidades del Mediterráneo (UNIMED), la Alianza Montpellier-Barcelona Plus (AMB+), el programa Erasmus Mundus, los programas de becas de movilidad de la Fundación Carolina, del Banco Santander y del Grupo de Trabajo sobre América Latina del Grupo de Coímbra, y las actividades en el marco de la Unión Iberoamericana de Universidades (UIU) y de la Fundación Carolina son las alianzas o programas de intercambio en el marco de los cuales la UB ha investigado o ha impartido docencia en otros países.

CÓDIGO	NOTAS
<p>102 Contenido nuevo 2</p>	<p>Específicamente en lo relativo a la calidad de la docencia, en el periodo 2014-2020 la AQU ha acreditado 176 titulaciones de grado y máster universitario: el 10,8% se han acreditado «con condiciones», el 25% están «en progreso hacia la excelencia» y el 64,2% restante simplemente se han acreditado.</p> <p>En cuanto a las evaluaciones correspondientes al año 2020, la AQU ha evaluado 34 de los másteres activos para valorar si se podían acreditar. En el momento de redactar este documento, aún están en proceso de evaluación 23 másteres, mientras que ya se han evaluado favorablemente 11. También se han evaluado 2 grados: 1 ya ha sido acreditado y el otro está a la espera de recibir la valoración.</p> <p>En referencia a la investigación, desde el Servicio de Calidad de la Investigación se da apoyo a los procesos de implementación, reconocimiento formal y mantenimiento de los sistemas de gestión de la calidad en los grupos de investigación y las estructuras de apoyo a la investigación. Estos reconocimientos formales se materializan en certificaciones según la norma ISO 9001, en los principios de las buenas prácticas de laboratorio (BPL), en acreditaciones según la norma ISO 17025 o en acreditaciones TECNIO-ACCIÓN.</p> <p>Los grupos de investigación que en 2020 tienen acreditaciones o certificaciones de calidad son:</p> <p>Norma ISO 9001:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CCiTUB • Centro de Producción y Validación de Terapias Avanzadas (CREATIO) • Grupo de Investigación Metabolismo Lipídico-CEREMET • Servicio de Desarrollo del Medicamento (SDM) • Unidad Técnica de Protección Radiológica (UTPR) <p>Norma ISO 17025:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Laboratorio de Radiología Ambiental (LRA) <p>Acreditación TECNIO-ACCIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Centro de Ingeniería de Microsistemas para la Instrumentación y Comunicaciones (CEMIC) • Centro de Diseño y Optimización de Procesos y Materiales (DIOPMA) • Centro de Producción y Validación de Terapias Avanzadas (CREATIO) • Centro de Proyección Térmica (CPT) • Data Science@UB • Isótopos Estables y Mineralogía (MaiMA) • Servicio de Desarrollo del Medicamento (SDM) <p>También en torno a la investigación se ha de destacar que en 2015 la Dirección General de Investigación e Innovación de la Comisión Europea otorgó a la UB la acreditación de la Estrategia de Recursos Humanos para los Investigadores (HRS4R, por sus siglas en inglés). Esta acreditación se concede a las instituciones que hacen avances para alinear sus políticas de recursos humanos con los cuarenta principios de la Carta Europea del Investigador y el Código de conducta para la contratación de investigadores, documentos firmados por la UB en 2013. Durante el año académico 2019-2020, el grupo de trabajo de la HRS4R en la UB ha trabajado en la aprobación de los Principios de una política de recursos humanos abierta, transparente y basada en méritos, así como en la puesta en funcionamiento del portal de trabajo de la UB, en el cual, una vez operativo, se han ido introduciendo mejoras.</p> <p>En este enlace se recogen todas las actividades enmarcadas dentro de la Estrategia de Recursos Humanos para los Investigadores en la UB.</p> <p style="text-align: center;">Contribución al ODS 8</p> <div style="display: flex; align-items: center;">  <p>Metas 8.5 y 8.8 La acreditación HRS4R se concede a las instituciones que, en la contratación de personal de investigación, siguen unos principios que favorecen un trabajo digno y promueven un entorno de trabajo seguro y protegido.</p> </div> <p>Cumplimiento de los objetivos</p> <p>No se ha satisfecho el objetivo de que el Grupo de Investigación en Estrés y Metabolismo Lipídico consiga la acreditación de los principios de BPL, ni tampoco que el Laboratorio SAVCA (Servicio de Análisis de Virus en la Cadena Alimentaria/ Ciclo del Agua), del Grupo de Virus Entéricos, acredite según la norma ISO 17025.</p> <p>Objetivos para el año 2021</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conseguir que el Grupo de Investigación Metabolismo Lipídico-CEREMET reciba el reconocimiento formal de los principios de BPL. • Conseguir que el Laboratorio SAVCA reciba el reconocimiento formal de la norma ISO 17025. • Elaborar un modelo de manual de calidad para los SAIQU de los centros. • Participar en el proyecto Enhancing Quality Assurance Management in Higher Education in Tunisia, financiado por la Comisión Europea.

CÓDIGO	NOTAS
102 Contenido nuevo 4	La UB es una universidad pública del sistema universitario catalán. Los datos provisionales (de 19 de abril de 2021) muestran que el 72,88% de los fondos con que se ha financiado durante 2020 tienen su origen en la financiación pública.
Agrup. 102-18, 102-19 y 102-20	La estructura de gobierno de la UB se ha explicado en la página 22 . En cuanto a la responsabilidad en el ámbito ejecutivo sobre temas económicos, ambientales y sociales, no ha habido cambios respecto a lo que se explicó en el Informe de sostenibilidad 2018-2019 .
102-21	<p>Los grupos de interés pueden participar e influir en la toma de decisiones de la Universidad relativas a temas económicos, ambientales y sociales, mediante la participación en los órganos de gobierno.</p> <p>Se ha de tener en cuenta que la UB funciona con un sistema de democracia representativa, ya que sus principales grupos de interés tienen representantes en los diferentes órganos de gobierno. Asimismo, la ciudadanía está representada en la Universidad mediante el Consejo Social, y los colectivos universitarios (PDI, PAS y estudiantes) cuentan con representantes en los diferentes órganos de gobierno (Claustro, Consejo de Gobierno, juntas de facultad y Consejo de Dirección).</p> <p>Los procesos de consulta con los grupos de interés son, pues, constantes dentro de la propia actividad de los órganos de gobierno.</p>
102-23	La máxima autoridad académica de la UB es el rector (o su representante legal). Como órgano unipersonal de gobierno, ejerce la dirección y la gestión de la Universidad. También preside el Claustro Universitario, el Consejo de Gobierno y la Junta Consultiva, y forma parte del Consejo Social y ejecuta sus acuerdos. Asimismo, es presidente nato de las entidades del Grupo UB. Sus competencias y funciones están recogidas en los artículos 71 a 76 del EUB .
102-24	Los miembros de los órganos de gobierno se designan de acuerdo con lo establecido en el título III (artículos 54 a 83) del EUB.
102-25	<p>La UB no ha formado a los miembros de sus órganos de gobierno ni a sus trabajadores en cuestiones relativas a los conflictos de intereses, pero no ha habido ninguna incidencia en esta materia.</p> <p>Objetivo para el año 2021</p> <p>Utilizar las declaraciones responsables hechas a título individual por cada uno de los cargos y altos cargos de la UB, según lo que se determine en el futuro código de conducta, a fin de evitar posibles conflictos de intereses.</p>
102-26	<p>El Plan estratégico de la UB lo ha desarrollado un grupo creado por el rector, del cual forman parte varios miembros del equipo de gobierno. Actualmente se ha finalizado la fase de participación de la comunidad universitaria, a raíz de la cual se han introducido algunos cambios en el plan y, por tanto, solo queda aprobarlo, lo cual se ha visto retrasado y pospuesto a causa de la pandemia. Ahora bien, el cambio de rector y de equipo de gobierno que se ha producido en diciembre de 2020 tras las elecciones podría conllevar la introducción de algunos cambios.</p> <p>En cuanto a los valores, la misión y la visión de la Universidad, están recogidos en los artículos 3 y 4 del EUB. Como ya se ha comentado a lo largo de este documento, el Estatuto fue elaborado por el Claustro Universitario (órgano de gobierno de la UB con representantes de los grupos de interés) y se aprobó en 2003.</p> <p>Anualmente, el equipo de gobierno prepara un plan de actuaciones que recoge los objetivos de cada año, de acuerdo con los compromisos asumidos en el programa electoral. Este plan establece acciones concretas para cada vicerrectorado, según sean sus funciones. El seguimiento de las actuaciones de los diferentes vicerrectorados está a cargo del Consejo de Dirección, que se reúne semanalmente. La rendición de cuentas a la comunidad universitaria se lleva a cabo mediante la Conferencia de Decanos, el Consejo de Gobierno y el Claustro.</p>
102-27	<p>No se han tomado medidas concretas para mejorar el conocimiento que los miembros de los diferentes órganos de gobierno tienen de la realidad económica, social y ambiental o de las repercusiones de las decisiones de la Universidad, pero varias particularidades de los órganos de gobierno facilitan que, por su propio funcionamiento, haya una conciencia de los efectos de la UB:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por un lado, los órganos de gobierno son <i>multistakeholders</i>. Esto permite que, a la hora de tomar decisiones, tengan una visión más amplia de las consecuencias. Que haya representantes de los trabajadores, de los estudiantes y de la sociedad garantiza que no se tenga en cuenta únicamente el criterio económico y de interés interno de la institución, como ocurre en otras organizaciones, y que los efectos en el exterior tengan también relevancia. • Por otra parte, siempre que se tienen que aprobar documentos o adoptar resoluciones, previamente se debe hacer una exposición del caso. Ello facilita que los miembros de los órganos de gobierno conozcan mejor la situación y puedan votar en contra si opinan que las consecuencias en el exterior serán negativas, o bien añadir consideraciones o modificaciones que ayuden a mejorar. • Finalmente, la existencia de elecciones y las mismas dinámicas electorales ayudan a que los candidatos hayan de ampliar sus conocimientos en los ámbitos económico, social y ambiental para maximizar sus opciones. <p>En este sentido, también es importante la apuesta de la UB por un gobierno abierto a toda la comunidad universitaria, accesible y participativo, lo cual ha quedado recogido de manera inequívoca en el Plan estratégico UB 2030. Un gobierno abierto y participativo siempre ayudará a que la Universidad se encuentre mejor conectada con el entorno y que, por tanto, la toma de decisiones tenga más en cuenta las consecuencias en la sociedad y recoja las nuevas realidades.</p>

CÓDIGO	NOTAS
<p>102-28</p>	<p>Las actuaciones de la Universidad durante los próximos años se basarán en el Plan estratégico, que tiene como horizonte temporal el año 2030. Más a corto plazo, la herramienta que se utiliza es el plan de actuaciones, que especifica las actuaciones de la Universidad año tras año (cada año se concretan las actuaciones del año siguiente). Estos documentos se fundamentan en el programa rectoral del equipo de gobierno.</p> <p>En el Consejo Social y el Consejo de Gobierno se evalúan y deciden muchas de las actuaciones de la Universidad. Por lo tanto, indirectamente también se acaba tratando y evaluando el grado de cumplimiento de gran parte de los objetivos establecidos anualmente en el plan de actuaciones.</p> <p>Por último, cabe mencionar la evaluación que hace la Generalitat de Cataluña (por tanto, se trata de una evaluación externa) mediante la AQU. Sin embargo, esta evaluación no hace referencia a los objetivos marcados en el Plan estratégico y en el plan de actuaciones, sino que se basa en un conjunto de datos y de resultados sobre determinadas variables en relación con las diferentes titulaciones que se ofrecen, para evaluar la calidad de los estudios. Es el proceso de acreditación de titulaciones que deben pasar todos los estudios ofrecidos. También se evalúa la actividad del profesorado mediante el Manual de evaluación docente, que la AQU certifica cada cinco años.</p>
<p>Agrup. 102-29 y 102-31</p>	<p>En el seguimiento de los riesgos, hay que diferenciar las tareas que llevan a cabo las unidades de las tareas de los órganos de gobierno.</p> <p>Las dos unidades especializadas en el seguimiento de los riesgos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la OCI, que elabora un mapa actualizado de riesgos, y • el equipo de gobierno, centralizado y coordinado por la jefe del Gabinete del Rectorado. <p>A partir de las conclusiones expresadas por la Gerencia y la OCI, se adoptan las medidas correctivas o paliativas que se consideren pertinentes.</p> <p>En cuanto a los órganos de gobierno:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El Consejo de Gobierno toma las decisiones relativas a la prestación del servicio público, si bien en temas medioambientales y de seguridad laboral la gestión y el seguimiento de los riesgos recaen en el Claustro y en la OSSMA. • La Comisión de DS, creada en 2019, delegada del Consejo de Gobierno y heredera de las comisiones de RS y de Sostenibilidad, efectúa el seguimiento de la sostenibilidad medioambiental y social. • El Consejo Social es el órgano competente en cuanto a sostenibilidad económica y suficiencia financiera, tanto de la Universidad como del Grupo UB. <p>Tanto el Consejo de Gobierno como el Consejo Social se reúnen periódicamente, si bien el análisis más importante y regular de las consecuencias, los riesgos y las oportunidades de carácter económico se concentra en el momento en que se discute el cierre presupuestario del año precedente y se presenta el presupuesto del año siguiente.</p> <p>Por último, conviene comentar que el equipo de gobierno de la Universidad se divide en varias áreas (académica, de investigación, de transparencia, de RS y de personal). En el marco de las reuniones regulares entre los vicerrectorados de cada área, a menudo surgen cuestiones relativas a los riesgos y las oportunidades de carácter ambiental, social y económico.</p> <p>Se puede concluir, por tanto, que la dinámica de funcionamiento de la Universidad, de sus unidades y de sus órganos de gobierno establece, de manera informal, mecanismos permanentes de detección de las consecuencias, los riesgos y las oportunidades de carácter económico, social y ambiental.</p>
<p>102-30</p>	<p>No se hace un análisis formal de la eficacia de los procesos de gestión del riesgo, pero el sistema de funcionamiento de la UB lleva integrado este análisis en sus dinámicas de trabajo, tal como se ha explicado en el apartado Precaución, repercusión, oportunidades y riesgos.</p>
<p>102-32</p>	<p>La evaluación y aprobación del Informe de sostenibilidad está a cargo de la Comisión de DS.</p>
<p>Agrup. 102-33 y 102-34</p>	<p>La UB tiene un modelo de gobernanza <i>multistakeholder</i>: sus grupos de interés forman parte de sus órganos de gobierno. Así pues, los grupos de interés transmiten sus preocupaciones a la UB a través de la actividad de sus representantes en los órganos de gobierno.</p> <p>Asimismo, para comunicarse con los órganos de gobierno se utilizan mecanismos más informales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • web institucional, • personas responsables de las unidades administrativas (para el contacto y la canalización de preocupaciones, quejas, etc.), • canales de comunicación ofrecidos por las intranets de PDI, PAS y estudiantes, y • circuito de quejas establecido en los centros dentro del sistema de gestión de la calidad (SAIQU) de los diferentes estudios. <p>Además, existen otros mecanismos indirectos, tales como el Observatorio del Estudiante, las encuestas de satisfacción (de profesorado, PAS, estudiantes de grado y máster, y graduados) y la Sindicatura de Agravios de la UB (para el conjunto de la comunidad universitaria).</p>

CÓDIGO	NOTAS
Agrup. 102-33 y 102-34	También, dando cumplimiento a la normativa vigente, está el Portal de Transparencia , abierto a toda la ciudadanía, en el que se publica permanentemente gran parte de la información que puede resultar de interés general. Asimismo, cualquier ciudadano tiene la posibilidad de solicitar información no publicada.
102-35	No existe una política retributiva específica para los órganos de gobierno.
102-36	Las remuneraciones del PDI y del PAS vienen determinadas por las normativas de función pública estatal y autonómica, la relación de puestos de trabajo (para el PAS) y el convenio del colectivo laboral correspondiente.
102-37	Los grupos de interés no tienen ningún papel en las retribuciones. La razón se explica en el contenido 102-36.
102-39	En el año 2020 se ha aplicado a la nómina del PDI y del PAS el incremento retributivo del 2% , con efectos de 1 de enero, establecido por el Decreto Ley 3/2020 .
102-41	El porcentaje de personal cubierto por convenios colectivos, leyes u otras normativas es del 100%.  Metas 8.5 y 8.8 El hecho de que todo el personal de la UB esté cubierto por convenios colectivos, leyes y normativas contribuye a proteger los derechos laborales, a promover un entorno de trabajo seguro y protegido, y a garantizar un trabajo digno.  Meta 16.7 El acuerdo entre los trabajadores o sus representantes y la Universidad garantiza la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas.
102-48	Las únicas reexpresiones sobre información proporcionada en informes de sostenibilidad anteriores se dan cuando los datos de los años anteriores eran provisionales.
102-49	Por lo que hace a la lista de temas materiales identificados, no hay ningún cambio relevante respecto a la edición anterior del informe. La novedad de este año es que: Toda la información sobre los temas materiales se ha podido presentar en el presente informe, mientras que el año pasado se tuvo que dividir en dos documentos: Informe de sostenibilidad 2018-2019 y Ampliación del Informe de sostenibilidad 2018-2019 (el segundo documento recogía la información que, debido a las dificultades provocadas por la COVID-19, no se había podido incluir en el primero). Se han añadido en este informe las contribuciones que ya se han podido hacer en la Agenda 2030 de la UB.
102-50	Del año 2017 al 2020 o del curso 2016-2017 al 2019-2020 (siempre que se dispusiera de datos sobre los cuatros años o cursos). En los contenidos sobre los que solo se tienen datos hasta el año 2019 (es decir, cuando todavía no hay datos de 2020), se han aportado las cifras de 2016 para continuar abarcando un periodo de cuatro años.
102-51	El Informe de sostenibilidad 2018-2019 se publicó en catalán el 28 de julio de 2020 . La versión reducida y en papel se publicó el 16 de diciembre 2020. Las versiones en español e inglés se publican más tarde, dado que tienen que ser traducidas.
102-52	Anual
102-53	Oficina de Control Interno, Riesgos y Responsabilidad Social Corporativa (a/e: responsabilitatsocial@ub.edu tel.: 934 031 388)
102-54	Este informe se ha elaborado de conformidad con la opción exhaustiva de los estándares de la GRI.*
102-56	La UB no verifica externamente el Informe de sostenibilidad. Se ha priorizado que la verificación del documento se haga internamente, mediante la Comisión de DS, integrada por representantes de los diferentes grupos de interés.
201-2	Los riesgos del cambio climático son, por un lado, los vinculados al propio cambio climático y a sus consecuencias, y, por otro, de tipo regulador (la UB podría no estar preparada para hacer frente a leyes que forzaran un cambio en el modo de operar de las universidades). En ambos casos, las consecuencias financieras podrían ser muy negativas; el funcionamiento de la Universidad debería adaptarse de manera precipitada a una nueva legislación ambiental, por ejemplo. Respecto de las oportunidades, el cambio climático puede llevar a nuevas líneas de investigación, e incluso a la creación de alguna empresa que trabaje esta temática. En el ámbito docente, podría comportar el diseño de contenidos que se adaptaran a las nuevas realidades ambientales y del entorno, lo cual haría más atractiva la Universidad a la hora de captar estudiantes, especialmente si fuera líder en este campo. En el ámbito económico, las medidas tomadas para afrontar el cambio climático pueden conllevar beneficios económicos, por ejemplo, gracias a la reducción del consumo de energía, de papel y de agua.

* Como se ha dicho en el apartado [Documentos de referencia y proceso para determinar los contenidos de este informe](#), no se ha utilizado la versión original de los estándares de la GRI, sino una versión adaptada a la Universidad.

CÓDIGO	NOTAS
201-2	<p>La principal herramienta para hacer frente a los riesgos del cambio climático es la apuesta decidida de la UB por los ODS: ha creado la figura del delegado del rector para el DS y ha elaborado la Agenda 2030 de la UB.</p> <p>Cumplimiento de los objetivos del año 2020</p> <ul style="list-style-type: none"> Se ha elaborado el plan de acción para ayudar a alcanzar los ODS, llamado Agenda 2030 de la UB.
Agrup. 205-1 y 205-3	<p>La UB no realiza ningún análisis específico de los riesgos asociados a la corrupción. Se trabaja con un escenario de riesgos globales asociados a la gestión. La gestión de la UB, como Administración pública, se caracteriza por estar totalmente normativizada por leyes y reglamentos de alcance general, complementados con normativa interna. De esta normativa se derivan unos procesos de gestión en los que participan varias unidades, con una clara distribución competencial, que llevan implícitos unos sistemas de control que, sin estar específicamente elaborados para luchar contra la corrupción, sirven para prevenir, detectar y reaccionar ante hipotéticos casos de corrupción.</p> <p>Durante el año 2020 no se han detectado casos de corrupción en la UB.</p> <p>Cumplimiento de los objetivos del año 2020</p> <ul style="list-style-type: none"> No se ha podido elaborar el documento sobre política antifraude que se había previsto.
205-2	En el año 2020 no se ha ofrecido formación específica y exclusiva sobre políticas y procedimientos anticorrupción.
206-1	No ha habido ningún caso de competencia desleal ni prácticas monopolistas o contra la libre competencia en la UB.
307-1	Durante el año 2020 no consta ninguna multa o sanción no monetaria por el incumplimiento de las leyes o normativas en materia de medioambiente.
401-2	La Ley de Presupuestos de la Generalitat de Cataluña estableció para 2019 la imposibilidad de hacer aportaciones a planes de pensiones de ocupación y de otorgar ayudas en concepto de fondo de acción social. Antes de esta prohibición, implementada a partir de 2012, la UB otorgaba estos beneficios sociales a sus trabajadores sin establecer limitaciones o restricciones por razón de temporalidad o de dedicación.
404-3	<p>La evaluación de las necesidades formativas específicas vinculadas al puesto de trabajo se hace por áreas, no por cada puesto de trabajo. Cada año, Formación de PAS se pone en contacto con los directores de área de la UB para conocer las necesidades específicas del personal. Les pide, por ejemplo, si tienen que trabajar con algún programa informático nuevo o si implementan algún sistema de trabajo nuevo, si hay personal nuevo que necesite formación concreta o si se asumen funciones nuevas que requieran formación. A partir de las respuestas, se organiza el plan de formación del año.</p> <p>La UB no dispone de un sistema con el cual evalúe periódicamente el cumplimiento de los objetivos laborales de su personal ni la evolución de su carrera, y tampoco de un programa de carreras profesionales.</p>
406-1	<p>Durante el curso 2019-2020, en la UB se han registrado 10 casos de discriminación por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual o por acoso sexual, que se han abordado desde las comisiones de igualdad de los centros o directamente desde la Unidad de Igualdad. Para gestionarlos, se ha utilizado como herramienta de referencia el Protocolo contra el acoso sexual.</p> <ul style="list-style-type: none"> Ha habido 5 casos clasificados como «otras conductas machistas», que, por lo tanto, se han tratado directamente desde las comisiones de igualdad de los centros pertinentes, tal como prevé el Protocolo. Las propias comisiones han implementado acciones de corrección, han emitido recomendaciones sobre las conductas que se deben evitar, han hecho las advertencias pertinentes y, cuando ha sido preciso, han gestionado las formaciones específicas de género. Ha habido 5 casos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o de orientación sexual que, tal como prevé el Protocolo, ha tratado la Unidad de Igualdad, la cual, además, ha establecido las medidas de protección y reparación pertinentes. En 4 casos se ha abierto la comisión específica prevista en el Protocolo. <p>En cuanto a la protección y el acompañamiento de la persona denunciante, se le ofrece atención personal y, a veces, también atención psicológica a través de Conexus, una asociación especializada en cuestiones de violencia de género con la que la UB tiene un convenio.</p>
413 Contenido nuevo 1	<p>Toda la información referente a los estudios disponibles sobre la repercusión económica de la Universidad se ha detallado en el apartado Estudios sobre la repercusión económica de la UB.</p> <p>No hay estudios específicos sobre las repercusiones sociales de la Universidad en su entorno, pero estos efectos se recogen de manera descriptiva en el apartado Compromiso social del presente informe.</p> <p>La información sobre los efectos medioambientales de la Universidad se puede encontrar, sobre todo, en la web de la OSSMA y en su Memoria de actividad del año 2020.</p>

CÓDIGO	NOTAS
<p>Agrup. 417-1 y 417-2</p>	<p>Toda la normativa sobre transparencia en la información relativa a los estudios que se ofrecen en la UB está contenida en la Normativa de evaluación y planes docentes y en el decreto de precios. Es esta normativa la que determina las garantías de cumplimiento de la norma y las medidas sancionadoras correspondientes.</p> <p>La organización académica de los estudios utiliza la aplicación GR@D para introducir la información, lo que facilita en gran medida el desempeño de la norma, de la cual durante el curso 2019-2020 no consta ningún incumplimiento.</p> <p>Por otra parte, el sistema de garantía interna de calidad (SAIQU) incluye un estándar sobre la pertinencia de la información pública en la que se especifica lo siguiente: «La institución debe informar de manera adecuada a todos los grupos de interés sobre las características del programa y sobre los procesos de gestión que garantizan su calidad». Todos los centros de la UB tienen establecido un SAIQU que asegura el cumplimiento de los estándares de calidad, entre otros el que atañe a la transparencia en la información sobre los estudios ofrecidos.</p>
<p>417-3</p>	<p>La UB no ha identificado ningún incumplimiento de la normativa o de los códigos voluntarios relacionados con las comunicaciones de marketing, tales como publicidad, promoción y patrocinio.</p>
<p>418-1</p>	<p>Durante el curso académico 2019-2020, la Autoridad Catalana de Protección de Datos no ha abierto ningún procedimiento sancionador a la UB. Sí que ha habido, sin embargo, un incremento notable del número de personas que han solicitado ejercer alguno de los derechos que tienen reconocidos por la normativa de protección de datos personales (acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación y portabilidad).</p> <p>Durante el primer cuatrimestre, se ha continuado con la adaptación de la UB a la normativa europea de protección de datos personales. En el segundo cuatrimestre, la actuación se ha centrado principalmente en asesorar para que las acciones dirigidas a mantener la Universidad en funcionamiento durante la pandemia de COVID-19 respetaran el derecho fundamental a la protección de datos personales (por ejemplo, visualización y grabación de los estudiantes mientras hacían pruebas de evaluación). Asimismo, se han impartido 7 ediciones de un curso dirigido al PAS sobre las novedades del Reglamento General de Protección de Datos y sobre la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, para el tratamiento de datos personales en la UB.</p> <p>Cumplimiento de los objetivos del curso 2019-2020</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se han impartido 7 ediciones del curso dirigido al PAS sobre las novedades de la normativa de protección de datos personales (con unos 140 participantes en total). • La pandemia de la COVID-19 ha obligado a concentrar los recursos en el asesoramiento para que las medidas excepcionales adoptadas cumplieran la normativa de protección de datos. Esto ha limitado la posibilidad de dedicar tiempo a otras tareas y, en consecuencia, no se han podido alcanzar los objetivos de implementar un curso en línea sobre protección de datos y de elaborar una guía sobre protección de datos. <p>Objetivos para el curso 2020-2021</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ofrecer un nuevo curso sobre la normativa de protección de datos, de una duración muy superior a la de los cursos anteriores, dirigido al PAS, y desarrollarlo en el marco de la formación corporativa. • Elaborar una guía sobre la protección de datos en la investigación científica dirigida al PDI. • Actualizar la web de protección de datos personales de la UB para que incorpore información de más utilidad para la comunidad universitaria.
<p>419-1</p>	<p>Durante el año 2020 no consta ninguna multa ni sanción no monetaria por incumplimiento de la legislación.</p>



Índice de los objetivos de desarrollo sostenible

ODS	META	PÁGINA
	Meta a	135
	Meta 3	21
	Meta 5	115
	Meta 7	85
	Meta d	21
	ODS 3 general	97, 100, 102
	Meta 3	15
	Meta 4	38(2), 48
	Meta 5	15, 113, 114, 116, 134
	Meta 7	46, 58, 60, 136
	Meta c	38
	Meta 1	15, 119
	Meta 4	83, 85
	Meta 6	85
	Meta c	83, 85
	Meta 4	157
	Meta 3	157
	Meta 1	161
	Meta 4	148
	Meta 5	79, 113, 116, 143, 161, 172, 175
	Meta 8	26, 27, 45, 46, 83, 85, 88, 97, 100, 119, 172, 175

ODS	META	PÁGINA
	Meta 2	15, 21, 106, 110, 113, 114, 116(2), 119, 134, 136, 141, 145
	Meta 3	15, 21, 58, 116, 134, 136, 141
	Meta 4	110
	Meta 1	125, 136
	Meta 2	152
	Meta 4	138
	Meta 4	157
	Meta 5	153, 157
	Meta 7	148
	Meta 8	151, 153
	Meta 1	21, 154, 157
	Meta 3	151, 152
	Meta 5	26, 27, 45, 46
	Meta 6	21, 26, 27, 43, 45, 46, 52, 123
	Meta 7	31, 43, 45, 105, 164, 175
	Meta 9	61, 63
	Meta 16	49, 58, 61, 63(2), 136, 171

Índice de la Agenda 2030 de la UB⁴³

ÁMBITO	META	PÁGINA
GOBERNANZA	G1	10, 33
	G3	10
	G4	60
DOCENCIA Y APRENDIZAJE	D1	54
	D2	54, 60
	D3	46, 90
INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA	R1	50
	R2	47, 48
	R3	54
	R4	44, 48
COMPROMISO SOCIAL	CS1	130
	CS2	130
	CS3	130
	CS4	54, 109, 111, 130, 140
	CS5	104, 111
	CS6	109, 111
	CS7	96
	CS8	82, 86, 96
	CS9	118
	CS10	137

43. En el índice solo aparecen aquellas metas de la Agenda 2030 en las que la UB ha hecho alguna contribución durante el curso 2019-2020.

ÁMBITO	META	PÁGINA
COMPROMISO AMBIENTAL	CA1	155
	CA2	153
	CA3	150
	CA4	151, 153, 155
	CA7	151
	CA8	146
	CA10	152, 155