

---

# MEMORIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Universidad de Barcelona

---

2017—  
2018

**Rector**

Joan Elias i Garcia

**Presidente del Consejo Social**

Joan Corominas Guerín

**Coordinación**

Secretaría General

Universidad de Barcelona

**Redacción**

Oficina de Control Interno, Riesgos y Responsabilidad Social

**Edición**

Edicions de la Universitat de Barcelona

© Universitat de Barcelona

**ISBN**

978-84-9168-363-6

**Depósito digital**

<http://hdl.handle.net/2445/141777>

---

# Índice

Presentación del rector	5
Presentación del presidente del Consejo Social	6
Abreviaciones	7
<hr/>	
<b>La Universidad de Barcelona</b>	
<b>Perfil</b>	
Servicios prestados, ámbitos de conocimiento y tipología de alumnado	11
Tamaño de la UB	13
Cambios significativos	15
<b>Estrategia</b>	16
Precaución, repercusiones, oportunidades y riesgos	17
Estructuras y estrategia en responsabilidad social	19
<b>Gobernanza, ética e integridad</b>	21
Valores y mecanismos de asesoramiento	22
Estructura de gobierno y responsabilidad en el ámbito ejecutivo sobre temas económicos, ambientales y sociales	24
Composición de los órganos de gobierno	26
<b>Participación de los grupos de interés</b>	29
Lista de grupos de interés y proceso para determinarlos	30
Participación de los grupos de interés en la Universidad	31
Participación de los grupos de interés en la elaboración de esta memoria	32
<b>Enfoque de la gestión</b>	33
Plan estratégico y Plan de gobierno de la UB	34
Evaluación del Plan estratégico y del Plan de gobierno	36
<hr/>	
<b>Sociedad</b>	
<b>Responsabilidad con los trabajadores</b>	38
Perfil de los trabajadores	39
Incorporaciones, rotaciones, jubilaciones y bajas voluntarias	46
Condiciones laborales y herramientas de gestión laboral	51
Retribuciones	60
Formación	62
Salud y seguridad laboral	72
Fomento del comportamiento y los hábitos saludables	78
Diversidad	82

<b>Docencia, investigación y responsabilidad con el alumnado</b>	86
Información sobre la docencia	87
Información sobre la investigación	90
Divulgación científica y repercusión en los medios de comunicación y las redes sociales	102
Situación en el contexto universitario	106
Responsabilidad social en la actividad docente e investigadora	108
Internacionalización	109
Lenguas	117
Evaluación del profesorado, las asignaturas, los servicios, las actividades y las instalaciones	119
Precio de los estudios, becas y ayudas	121
Alumnado con necesidades educativas específicas	123
Igualdad	129
Sindicatura de Agravios de la UB	132
<b>Creación de valor para la sociedad mediante la responsabilidad con el entorno</b>	135
Repercusión de la Universidad en su entorno próximo	136
La Universidad como espacio generador de opinión y debate	139
Difusión de la responsabilidad social	140
Solidaridad	141
Cultura	147
Voluntariado	151
Antiguos alumnos	153
Universidad de la Experiencia	157
Proveedores	160
Proyectos de aprendizaje servicio	162
<b>Medioambiente</b>	
Introducción al apartado medioambiental	174
El Plan de sostenibilidad	175
La memoria de seguimiento del Plan de sostenibilidad	176
<b>Economía</b>	
Entidades que figuran en los estados financieros consolidados	178
Flujos monetarios y efectos económicos directos	175
Efectos económicos indirectos	176
<b>Contenidos de la Memoria de responsabilidad social 2017-2018</b>	
Estructura de la <i>Adaptación de los estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad en universidades</i>	184
Definición de los contenidos	187
Características	189
Índice de la <i>Adaptación de los estándares de la GRI para la Memoria de responsabilidad social 2017-2018</i>	190

---

# Presentación del rector

Un año más, la Universidad de Barcelona presenta su *Memoria de responsabilidad social*, documento que contiene las principales acciones llevadas a cabo a lo largo del curso académico, en este caso 2017-2018, relativas al compromiso ético y la responsabilidad social.

En las siguientes páginas encontrará información exhaustiva y los datos más relevantes de los ámbitos de la ética en la gestión, la responsabilidad ante el alumnado y los trabajadores, el impacto en la sociedad y en la economía, o el compromiso con la mejora del medioambiente, entre otros. Y es que la Universidad de Barcelona es una institución de referencia a nivel nacional e internacional no solo por la calidad de su docencia y su investigación (reconocida con muy buenas posiciones en varios *rankings* internacionales), sino también por su firme voluntad de incidir positivamente en su entorno mediante las actividades que lleva a cabo.

Cabe tener presente que la Universidad, como institución pública, tiene el deber de devolver a la sociedad todo lo que la sociedad le aporta. Esta memoria, que podemos considerar como una rendición de cuentas, refleja este compromiso (y sus resultados) con la máxima transparencia posible. Además, muestra a la sociedad los valores de excelencia y de equidad con que la Universidad asume los retos que se le plantean.

Por último, quiero destacar que los datos aquí contenidos son el resultado del esfuerzo y el rigor constantes de las personas que integran los diversos colectivos que conforman la comunidad universitaria, es decir, el personal docente e investigador, el personal de administración y servicios, y el alumnado.

Os invito a leer la *Memoria de responsabilidad social*, que os acercará a las múltiples vertientes de la Universidad de Barcelona.

JOAN ELIAS I GARCIA

---

# Presentación del presidente del Consejo Social

Un curso más, la Universidad de Barcelona presenta su memoria de responsabilidad social. Este año se ha revisado a fondo su estructura, ya que los estándares establecidos por la Global Reporting Initiative (dirigidos a organizaciones de naturaleza y finalidades muy diferentes) se han adaptado al funcionamiento universitario.

La *Memoria de responsabilidad social* aporta una visión integrada del conjunto de actividades llevadas a cabo por la Universidad y hace hincapié en su repercusión y valor sociales. Es, pues, una recopilación de información imprescindible para poder marcar objetivos de mejora para los próximos cursos y, al mismo tiempo, una herramienta para rendir cuentas de los recursos que la sociedad pone a disposición de la Universidad.

Desde el Consejo Social, queremos hacer hincapié en la dimensión social de la UB más allá de las actividades que le son propias (docencia e investigación): hay que hacer evidentes sus múltiples influencias directas en la sociedad, la cultura y la economía del país. Por tanto, la Universidad debe implicarse y contribuir de forma responsable en el desarrollo social, cultural y ambiental de la sociedad. En este sentido, la Memoria expone como objetivos de futuro recoger los efectos de la UB vinculados a cada uno de los objetivos de desarrollo sostenible (de mejora de las condiciones de vida en los ámbitos tanto local como global) y elaborar un plan de desarrollo sostenible.

Y es que la Universidad debe responder a los retos que plantea la transformación global y contribuir al desarrollo de la Agenda 2030, la cual, universal y ambiciosa, requiere el compromiso de las universidades, piezas clave en el desarrollo de las naciones. El papel de la Universidad de Barcelona, pues, debe ser necesariamente activo. Debe desencadenar el cambio. Debe estar en el centro del debate. La UB debe actuar, debe colaborar eficazmente con los diferentes actores, gobiernos, organismos públicos, centros de investigación, empresas y ONG, para hacer posibles y realizables los objetivos de la nueva agenda global de las Naciones Unidas.

El próximo curso valoraremos si lo hemos logrado.

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

JOAN COROMINAS GUERÍN

---

# Abreviaciones

Para facilitarle la lectura de la memoria al lector no experto en la materia, se ha reducido el número de abreviaciones respecto de años anteriores. Únicamente se abrevian palabras bastante reiteradas o que se considera que facilitan la lectura (porque aparecen en una tabla, porque se conocen más por la abreviación que por el nombre completo, etc.).

ACUP	Asociación Catalana de Universidades Públicas
AECID	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
ApS	aprendizaje servicio
BIE	Barcelona Instituto de Emprendimiento de la Universidad de Barcelona
BKC	Barcelona Knowledge Campus
BRD	beca de formación en investigación y docencia
CAP	centro de atención primaria
CCiTUB	Centros Científicos y Tecnológicos de la Universidad de Barcelona
CEPYME	Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa
CRAI	Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación de la Universidad de Barcelona
CRUE	Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas
EUB	Estatuto de la Universidad de Barcelona
ETC	equivalente a tiempo completo
FBG	Fundación Bosch i Gimpera
GRI	Global Reporting Initiative (institución creadora de la primera guía para elaborar informes de sostenibilidad)
HUBc	campus de la salud de la Universidad de Barcelona

---

IDP-ICE <sup>1</sup>	Instituto de Desarrollo Profesional de la Universidad de Barcelona
IL3	Instituto de Formación Continua de la Universidad de Barcelona
IPSFL	institución privada sin ánimo de lucro
LERU	Liga Europea de Universidades de Investigación
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
ONCE	Organización Nacional de Ciegos Españoles
OSSMA	Oficina de Seguridad, Salud y Medioambiente de la Universidad de Barcelona
PAS	personal de administración y servicios
PDI	personal docente e investigador
PYME	pequeña y mediana empresa
I+D	investigación y desarrollo
RRI	investigación e innovación responsables
RS	responsabilidad social
RSU	responsabilidad social universitaria
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
UAB	Universidad Autónoma de Barcelona
UB	Universidad de Barcelona
UPF	Universidad Pompeu Fabra
URV	Universidad Rovira i Virgili

---

1. Antes llamada simplemente ICE (Instituto de Ciencias de la Educación).

---

# LA UNIVERSIDAD DE BARCELONA

---



# 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 que históricamente han desarrollado tanto la UB como el resto de las universidades públicas en todo el mundo. En la UB, con el actual equipo de gobierno, la excelencia se ha convertido en un objetivo primordial más. Durante el curso 2017-2018, varios reconocimientos han evidenciado esta apuesta:

- El CRAI ha recibido el Sello de Excelencia Europea EFQM 500+, el sello más importante de los que se conceden. Lo otorgan el Club Excelencia en Gestión, entidad representante de la Fundación Europea para la Gestión de la Calidad, y Bureau Veritas, una organización dedicada a los servicios de certificación líder a escala mundial.
- La colección de Bioética de Publicaciones y Ediciones de la UB ha obtenido el Sello de Calidad en Edición Académica, otorgado por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, y la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología.
- La colección Periodismo Activo de Publicaciones y Ediciones de la UB ha recibido el premio de la Unión de Editoriales Universitarias Españolas a la mejor colección.

Asimismo, las universidades tienen que pensar, cada vez más, en el bienestar de la comunidad universitaria y del conjunto de la sociedad. Deben entender su entorno social, emprender acciones y ofrecer servicios para adaptarse a las necesidades cambiantes de la sociedad de la que forman parte. Esta memoria describe las funciones que asume la Universidad más allá de las más tradicionales y hace especial hincapié en su repercusión social.



## ÁMBITOS DE CONOCIMIENTO

Con el objetivo de dar respuesta a las necesidades y demandas de los estudiantes y de la sociedad en general, la oferta formativa y las actividades de investigación de la UB abarcan los principales ámbitos de conocimiento:

- artes y humanidades
- ciencias de la educación
- ciencias de la salud
- ciencias sociales y jurídicas
- ciencias experimentales e ingenierías

## TIPOLOGÍA DE ALUMNADO

Como la UB es una universidad pública catalana, primordialmente se dirige a los jóvenes de Cataluña y del resto de España que, independientemente de su estatus socioeconómico, quieren cursar estudios universitarios.

# Tamaño de la UB

Volver  
pág. 87

Volver  
pág. 88

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

TAMAÑO DE LA UB*	
PDI	6.314 (2.985 mujeres y 3.329 hombres)
PAS	2.292 (1.470 mujeres y 822 hombres)
Total de trabajadores	8.606 (4.455 mujeres y 4.151 hombres)
Estudiantes de grado	46.864 (42.377 en centros propios y 4.487 en centros adscritos)
Estudiantes de máster universitario	7.355 (5.662 en centros propios y 1.693 en centros adscritos)
Estudiantes de máster o posgrado propios	10.583 (6.732 en centros propios, 2.956 en el IL3, 280 en el IDP-ICE y 615 en centros adscritos)
Investigadores en formación	4.715
Total de estudiantes**	80.702
Estudiantes que se han graduado	7.705 (7.035 en centros propios y 670 en centros adscritos)
Estudiantes que han obtenido un máster universitario	3.918 (3.273 en centros propios y 645 en centros adscritos)
Estudiantes que han obtenido un máster propio	-
Tesis doctorales leídas	461
Ingresos***	401.598.691,41
Gastos***	405.554.412,22
Grados	74**** (63 en centros propios y 11 en centros adscritos). Hay también 10 itinerarios de estudios simultáneos
Másteres universitarios	153 (145 en centros propios y 8 en centros adscritos)
Cursos de posgrado	918

TAMAÑO DE LA UB*	
Programas de doctorado	48
Superficie construida	662.774 m <sup>2</sup>
Campus	6
Centros adscritos	9

\* Los datos referidos a aspectos académicos son del curso 2017-2018; los datos de investigación son de 2017 (correspondería dar los de 2018, pero siempre se dan datos de investigación del año anterior al del resto de las unidades, ya que cuando se elabora este informe aún no se dispone de datos suficientemente actualizados); y los datos económicos y de personal son del 31 de diciembre de 2018 (los datos económicos son provisionales).

\*\* Se han excluido los estudiantes de posgrado y formación continua gestionados por la UB y el IL3.

\*\*\* Son datos provisionales a 31 de marzo de 2019.

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

Fuente: elaboración de la OCI a partir de datos de Recursos Humanos, Finanzas y la [Memoria UB 2017-2018](#)



---

# Cambios significativos

En el año 2018, la Universidad ha experimentado cambios en distintos ámbitos, como en sus instalaciones, ubicación o equipo de gobierno.

En cuanto a las instalaciones y ubicación:

- Se ha inaugurado el edificio de ampliación de la Facultad de Derecho.
- Se ha completado la adecuación de una parte de la Facultad de Medicina, pendiente desde finales de los años noventa.

En cuanto al equipo de gobierno, se han producido los siguientes cambios:

- El Dr. Josep Oriol Escardíbul Ferrà ha dejado el cargo de vicerrector de Economía para asumir el de gerente.
- La Dra. Mercè Pallàs Lliberia ha dejado el cargo de vicerrectora de Personal Docente e Investigador, que ha asumido el Dr. Josep Batista Trobalón.
- El Dr. Rafael Martínez Martínez ha dejado el cargo de vicerrector de Organización y Personal de Administración y Servicios.
- El Dr. Ernest Pons Fanals ha dejado el cargo de jefe del Gabinete del Rectorado, que ha asumido el Sr. Pedro Vázquez Pinilla, y ha asumido el cargo de vicerrector de Coordinación y Comunicación.
- El Dr. Albert Cirera Hernández ha asumido el cargo de vicerrector de Emprendimiento, Transferencia e Innovación.

No ha habido cambios significativos ni en la estructura financiera (datos provisionales) ni en la estructura laboral (datos definitivos).

## Objetivo para el año 2019

- Continuar adecuando las partes de la Facultad de Medicina que están fuera de servicio.

# Estrategia

---

# Precaución, repercusión, oportunidades y riesgos

Hoy, la UB no dispone de ningún mecanismo formal con el que analizar de manera detallada sus efectos en la sostenibilidad antes de tomar cualquier decisión, análisis a partir del cual se definirían sus actuaciones. Pese a ello, varias unidades de la institución incorporan mecanismos de precaución ambiental, social y económica en el ejercicio de sus funciones.

El principio de precaución ambiental se aborda en el [Plan de sostenibilidad](#), sobre el que se presenta una [memoria de seguimiento](#) al Claustro de la Universidad anualmente. La OSSMA, en este sentido, es una unidad plenamente consolidada que vela por reducir los efectos ambientales de la actividad de la Universidad. También colaboran activamente en el principio de precaución ambiental otras unidades. A modo de ejemplo, se pueden mencionar las actuaciones de ahorro energético y de agua efectuadas cada año por la unidad de Obras.

Asimismo, mediante el Vicerrectorado de Igualdad y Acción Social, la UB incorpora la perspectiva de la sostenibilidad social en la toma de decisiones.

La Universidad, como institución pública, está sometida a un régimen de contabilidad pública y presupuestaria que implica la elaboración y aprobación de un presupuesto anual, a cargo de los órganos competentes, que en el caso de la UB son *multistakeholders*.<sup>2</sup> Este presupuesto es vinculante. Asimismo, es necesario acreditar la existencia de crédito para afrontar 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, con funciones de fiscalización previa mediante la figura de un interventor.

La elaboración del presupuesto anual, la participación de los diferentes órganos en la aprobación de este presupuesto y la confección de planes de sostenibilidad económica mediante pro-

---

2. En un órgano de gobierno *multistakeholder*, se encuentran representantes de los diferentes grupos de interés.

cesos reglados de ejecución del gasto, con sus mecanismos de control para garantizar el estricto cumplimiento de estas acciones, son una serie de procedimientos que garantizan la viabilidad y supervivencia de la Universidad como institución pública.

La Universidad no solo debe ser consciente de la repercusión 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 estrategias y prioridades. En este sentido, el Consejo de Gobierno, el Claustro y otros órganos de gobierno de la UB han hecho declaraciones, en los últimos tiempos, sobre temas de actualidad, que han tenido una gran repercusión en la sociedad catalana y, cuando lo han considerado necesario, han implementado programas o han emprendido actuaciones para abordar las situaciones nuevas (en plena crisis económica, por ejemplo, se crearon las becas [bkUB](#), aún hoy vigentes).



---

# Estructuras y estrategia en responsabilidad social

## ESTRUCTURAS

La UB dispone de varias estructuras encargadas específicamente de la RS:

- **Vicerrectorado de Igualdad y Acción Social:** una de sus funciones es gestionar la RS de la Universidad.
- **Delegada del rector para el desarrollo sostenible:** implementa y realiza el seguimiento de los ODS en la UB.
- **OCI:** impulsa los valores de la RS al proponer mecanismos que permitan lograr una Universidad socialmente más responsable. Además, anualmente elabora la *Memoria de responsabilidad social* y lidera otros proyectos e iniciativas en materia de RS.
- **Comisión de Responsabilidad Social / Comisión de Desarrollo Sostenible:** marca la línea que seguir en materia de RS y aprueba la *Memoria de responsabilidad social*, así como cualquier otro proyecto o iniciativa que se quiera impulsar. La Comisión de Responsabilidad Social ha desaparecido durante el año 2018; asumirá sus funciones la Comisión de Desarrollo Sostenible, que se creará en el año 2019.

Además, hay varias unidades, especialmente las que dependen del Vicerrectorado de Igualdad y Acción Social, estrechamente vinculadas a la RS:

- Unidad de Igualdad y comisiones de Igualdad de los centros
- OSSMA
- UB Saludable
- Fundación Solidaridad UB y Voluntariado UB
- Universidad de la Experiencia

- Grupo de ApS
- Sindicatura de Agravios
- Gabinete de Atención y Mediación

## ESTRATEGIA

La estrategia de la UB en materia de RS y sostenibilidad se recoge en varios documentos:

- A lo largo de la Memoria anual de responsabilidad social, especialmente en la *Presentación del rector*.
- En el [informe de gestión anual del rector](#), que se presenta al Claustro cada diciembre.
- En el Plan de sostenibilidad, que informa de la política de la UB en materia de sostenibilidad, pese a que se centra en el ámbito ambiental.

Por último, actualmente la UB está elaborando su Plan estratégico, en el cual establecerá hacia dónde quiere ir a largo plazo (año 2030). En este plan, el compromiso con la RS aparecerá en el apartado *Liderar la sociedad con compromiso*.<sup>3</sup>

## Objetivos para el año 2019

- Crear la Comisión de Desarrollo Sostenible.
- Elaborar el Plan de desarrollo sostenible.
- Vincular los contenidos de la *Memoria de responsabilidad social* con los ODS, de manera que la Memoria recoja la repercusión de la Universidad en los ODS.

---

3. El Plan estratégico todavía se está elaborando, por lo que no se puede garantizar que el apartado *Liderar la sociedad con compromiso* acabe, efectivamente, existiendo o llamándose de tal manera.

# Gobernanza, ética e integridad

---

# Valores y mecanismos de asesoramiento

Los valores, la misión y la visión de la Universidad se recogen en la [web](#) y en los artículos [3 y 4 del EUB](#), elaborado por el Claustro Universitario y aprobado en el año 2003 por la Generalitat de Catalunya. 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

Los valores de la UB (libertad, democracia, justicia, igualdad y solidaridad) emanan de los principios recogidos en el EUB y los comparte toda la comunidad universitaria. La Universidad participa de unos valores y una cultura de responsabilidad que comienzan 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 del conocimiento, la transparencia informativa y de rendición de cuentas, la utilización eficiente de los recursos públicos y unos altos estándares éticos y de conducta.

El fragmento concreto del EUB (artículo 4) donde se mencionan los valores dice:

4.1 Para el correcto desarrollo de sus actividades, la Universidad de Barcelona hace suyos los principios de libertad, democracia, justicia, igualdad y solidaridad. Todos los miembros de la comunidad universitaria están obligados a atenerse a ellos en su actuación. Así, son proclamados y garantizados:

a) la libertad de cátedra, de investigación y de estudio, así como la de expresión, asociación y reunión de los universitarios dentro de la Universidad,

b) la igualdad de todos los universitarios, que no pueden ser objeto de ningún tipo de discriminación,

c) el derecho a la participación de todos los universitarios en la tarea común de los objetivos de la Universidad,

d) el derecho a ser evaluado de manera justa, y

e) la orientación de la docencia y la investigación hacia la cultura de la paz, el progreso social y humano basado en los derechos humanos, y el respeto del medioambiente y del desarrollo sostenible.

4.2 La Universidad de Barcelona vela por el respeto a la dignidad de las personas en el desarrollo de sus actividades, asume la defensa de la seguridad y la integridad personales en su ejercicio, y promueve la integración de las personas con discapacidades al adecuar sus instalaciones.

4.3 La Universidad de Barcelona lleva a cabo una política de prevención de riesgos laborales que garantiza la seguridad y la salud de todos sus miembros; a este efecto, adopta un sistema de gestión de la prevención de acuerdo con la legislación vigente y adaptado a sus características organizativas.

Más allá de estos valores que orientan toda la actividad desarrollada, la Universidad dispone de códigos o documentos concretos, como el [Código ético de integridad y buenas prácticas](#), aprobado en octubre de 2018, que no tiene carácter de normativa legal, pero es una declaración de los principios que rigen la UB. Este código abarca los ámbitos de la investigación, la docencia, el aprendizaje, las publicaciones, la comunicación y la gestión, entre otros. También contiene una suma de buenas prácticas, entendiéndolas como el conjunto de reglas, recomendaciones y compromisos que los colectivos de la UB deben tener en cuenta para favorecer la excelencia y prevenir problemas de integridad en el ejercicio personal de las diferentes actividades.

Como se comentará en el apartado *Investigación*, también hay códigos o comités específicos para regular la investigación. En este sentido, deben mencionarse el Comité de Ética, la [Comisión de Bioética](#) y el [Comité Ético de Experimentación Animal](#).

Finalmente, cabe mencionar el [Observatorio de Bioética y Derecho](#).

## MECANISMOS DE ASESORAMIENTO ÉTICO Y LEGAL

Los mecanismos externos de asesoramiento son muy limitados. Se podría destacar, sin embargo, la [Sindicatura de Agravios de Cataluña](#).

Internamente, el [Gabinete de Atención y Mediación](#) y la [Sindicatura de Agravios de la Universidad](#) son los principales espacios de denuncia de conductas poco éticas o ilícitas, y de conflictos interpersonales. También los Servicios Jurídicos de la UB pueden resolver las dudas legales que surgen entre los trabajadores. Asimismo, [las comisiones vinculadas a la investigación](#) son espacios donde se pueden hacer consultas de tipo ético vinculadas a la actividad 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.

# Estructura de gobierno y responsabilidad en el ámbito ejecutivo sobre temas económicos, ambientales y sociales

## ESTRUCTURA DE GOBIERNO

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

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 en el Claustro.

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 aplicarlas en la organización de las enseñanzas y la docencia, la investigación, los recursos humanos y económicos, y la elaboración de los presupuestos.

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.

La **Gerencia** se encarga de dirigir y gestionar los recursos de la Universidad, bajo la dirección del rector o rectora, y siguiendo las directrices establecidas por el Consejo de Gobierno y por el Consejo Social.

## **RESPONSABILIDAD EN EL ÁMBITO EJECUTIVO SOBRE TEMAS ECONÓMICOS, AMBIENTALES Y SOCIALES**

Se diferencian dos tipos de decisiones relativas a cuestiones económicas, ambientales o sociales:

- Las de carácter generalista, estratégicas, que se traducen en normativas internas. Estas decisiones las toman los órganos de gobierno, en los que están representados los grupos de interés, los cuales, de esta manera, tienen un papel relevante en la toma de estas decisiones.
- Las ejecutivas, las cuales desarrollan las líneas generalistas y estratégicas. Estas decisiones las toma el equipo de gobierno, formado a partir del proceso electoral establecido para la elección del rector de la UB.

Hay diferentes cargos y comisiones con competencias en los ámbitos económico, ambiental y social, pero en un sentido estricto no se puede decir que el equipo de gobierno delegue en estos órganos la competencia de estos ámbitos.

# Composición de los órganos de gobierno

Los principales grupos de interés internos y externos de la Universidad tienen representantes en los órganos de gobierno universitarios:<sup>4</sup>

- **Miembros del Claustro Universitario por grupos de interés**

COMPOSICIÓN DEL CLAUSTRO UNIVERSITARIO											
PDI				PAS				ESTUDIANTES			
HOMBRES		MUJERES		HOMBRES		MUJERES		HOMBRES		MUJERES	
%	VALOR ABSOLUTO	%	VALOR ABSOLUTO	%	VALOR ABSOLUTO	%	VALOR ABSOLUTO	%	VALOR ABSOLUTO	%	VALOR ABSOLUTO
53,89	90	46,10	77	50	15	50	15	52,27	46	47,72	42
<b>167</b>				<b>30</b>				<b>88</b>			
<b>58,60%</b>				<b>10,53%</b>				<b>30,88%</b>			
<b>285</b>											

Fuente: Secretaría General

Aparte de los datos mostrados en la tabla, cabe comentar que de los **285** miembros del Claustro, el **52,98%** son hombres y el **47,02%**, mujeres. En cuanto a la edad, solo hay datos del PAS y de los estudiantes: el **76,67%** del PAS tiene **más de 50 años** y el **23,33%** tiene **entre 30 y 50**; prácticamente todos los estudiantes (el **96,59%**) tienen **entre 20 y 30 años**.

4. Los órganos de gobierno que aparecen en este apartado se han descrito brevemente en el apartado [Estructura de gobierno y responsabilidad en el ámbito ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales](#) y, por tanto, no se volverán a definir.

● **Miembros del Consejo de Gobierno por grupos de interés**

COMPOSICIÓN DEL CONSEJO DE GOBIERNO															
SOCIEDAD (CONSEJO SOCIAL)				PDI				PAS				ESTUDIANTES			
HOMBRES		MUJERES		HOMBRES		MUJERES		HOMBRES		MUJERES		HOMBRES		MUJERES	
%	VALOR ABSOLUTO	%	VALOR ABSOLUTO	%	VALOR ABSOLUTO	%	VALOR ABSOLUTO	%	VALOR ABSOLUTO	%	VALOR ABSOLUTO	%	VALOR ABSOLUTO	%	VALOR ABSOLUTO
100	1	0	0	75,51	37	24,48	12	50	2	50	2	50	3	50	3
<b>1</b>				<b>49</b>				<b>4</b>				<b>6</b>			
<b>1,67%</b>				<b>81,67%</b>				<b>6,67%</b>				<b>10%</b>			
<b>60</b>															

Fuente: Secretaría General

Aparte de los datos mostrados en la tabla, cabe comentar que de los **60** miembros del Consejo de Gobierno, el **71,67%** son hombres y el **28,33%**, mujeres. En cuanto a la edad, el representante de la sociedad y todos los miembros del PAS tienen **más de 50 años**, y todos los estudiantes tienen **menos de 30 años**. No se dispone de las edades del PDI.

● **Miembros del Consejo de Dirección por grupos de interés**

El Consejo de Dirección asiste al rector en el ejercicio de sus funciones y competencias como máxima autoridad de la Universidad. Está formado por el propio rector, los vicerrectores, la secretaria general y el gerente.

COMPOSICIÓN DEL CONSEJO DE DIRECCIÓN							
PDI				PAS			
HOMBRES		MUJERES		HOMBRES		MUJERES	
%	VALOR ABSOLUTO	%	VALOR ABSOLUTO	%	VALOR ABSOLUTO	%	VALOR ABSOLUTO
69,23	9	30,77	4	100	2	0	0
<b>13</b>				<b>2</b>			
<b>86,67%</b>				<b>13,33%</b>			
<b>15</b>							

Fuente: Secretaría General

Aparte de los datos mostrados en la tabla, cabe comentar que de los **15** miembros del Consejo de Dirección, el **73,33%** son hombres y el **26,67%**, mujeres. En cuanto a la edad, los dos únicos miembros del PAS (el gerente y el jefe del Gabinete del Rector) son hombres y uno tiene **entre 30 y 50 años**, y el otro, **más de 50 años**. En cuanto al PDI, la gran mayoría (**78,57%**) tiene **más de 50 años**; el **21,43%** restante tiene **entre 30 y 50 años**.



- Miembros del Consejo Social por grupos de interés

COMPOSICIÓN DEL CONSEJO DE SOCIAL							
REPRESENTANTES DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA				SOCIEDAD			
HOMBRES		MUJERES		HOMBRES		MUJERES	
%	VALOR ABSOLUTO	%	VALOR ABSOLUTO	%	VALOR ABSOLUTO	%	VALOR ABSOLUTO
83,33	5	16,67	1	77,78	7	22,22	2
<b>6</b>				<b>9</b>			
<b>40%</b>				<b>60%</b>			
<b>15</b>							

Fuente: Consejo Social

Aparte de los datos mostrados en la tabla, cabe comentar que de los **15** miembros del Consejo Social, el **80%** son hombres y el **20%**, mujeres. No se han recogido los datos por edad.

Para más información sobre los órganos de gobierno, consúltese el [EUB](#).

# Participación de los grupos de interés

---

# Lista de grupos de interés y proceso para determinarlos

Los principales grupos de interés de la UB (PDI, PAS, estudiantes y sociedad) están identificados y participan en los distintos 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, Unión Europea, varias ONG, entidades del tejido asociativo, otras universidades, etc.), pero no se les ha identificado formalmente como grupos de interés y tampoco forman parte de sus órganos de gobierno. Sin embargo, en algunos casos, su importancia para la UB es muy evidente, como en el caso de la Generalitat de Catalunya o del Estado, ya que son los principales proveedores de fondos económicos.

---

# Participación de los grupos de interés en la Universidad

La existencia de órganos de gobierno *multistakeholders* demuestra la firme voluntad de la UB (y del resto del sistema universitario público catalán, que también se rige por órganos de gobierno *multistakeholders*) de relacionarse con sus grupos de interés. Esta relación permite a los representantes de los grupos de interés tener voz y voto en la toma de decisiones y en las políticas implementadas por la UB: tienen voz porque pueden expresar sus preocupaciones o poner sobre la mesa los temas que, para ellos, son más relevantes, de manera que se debatan en el órgano de gobierno en el cual las hayan expresado, y tienen voto porque pueden votar a favor o en contra de cualquiera de las propuestas que se debaten en los órganos de gobierno. La Secretaría General conserva las actas de todos los órganos de gobierno colegiados, excepto las del Consejo Social, que las conserva este mismo órgano de gobierno.

---

# Participación de los grupos de interés en la elaboración de esta memoria

Los grupos de interés de la UB son los que determinan los contenidos de la *Memoria de responsabilidad social*. La OCI, que es la encargada de redactarla, antes de iniciar todo el proceso de recogida de información se reunió con los representantes del PAS, del PDI, de los estudiantes y de la sociedad propuestos en la última Comisión de RS (julio de 2018),<sup>5</sup> y acordó qué contenidos de la adaptación de la GRI realizada por la UB y la UPF<sup>6</sup> se incorporarían al documento y cuáles no. El apartado *Definición de los contenidos* contiene una descripción más detallada de los pasos seguidos para determinar los contenidos de esta memoria.

---

5. Por parte de los estudiantes y el PAS, a la reunión asistió un representante sindical; el representante de la sociedad fue un miembro del Consejo Social; y por parte del PDI, el asistente fue una profesora con experiencia en el ámbito de la RS.

6. La UB y la UPF han adaptado los estándares de la GRI para elaborar informes de sostenibilidad, y es esta adaptación la que se ha utilizado para la *Memoria de responsabilidad social* de la UB.

# Enfoque de la gestión

---

# Plan estratégico y Plan de gobierno de la UB

El equipo de dirección de la Universidad, formado por los vicerrectorados y la Gerencia, tiene entre sus funciones impulsar el Plan estratégico de la institución.

El Plan emana del programa rectoral del equipo de gobierno actual y, por tanto, es el rector quien lidera el proceso de definición. Ahora bien, el Plan va más allá del mandato actual, ya que su horizonte temporal es el año 2030. Esto obliga a que sus contenidos sean globales y se planteen a largo plazo. El objetivo es que el Plan sirva para proyectar la UB que se quiere para el año 2030 y para establecer qué se realizará para que esta voluntad se cumpla.



Más adelante, se prevé que se creen grupos de trabajo en los que participen responsables de las diferentes áreas de gestión y gobierno corporativo de la Universidad, ya que esto ayudará a que el Plan sea más abierto y se comprometan muchas áreas esenciales para el funcionamiento de la UB. Asimismo, se ha previsto y programado, para el otoño del año 2019, un proceso abierto de participación de toda la comunidad universitaria para que todo el mundo haga suyo este plan.

La previsión es que a finales de 2019 el Plan estratégico esté listo y se pueda presentar a los diferentes órganos de gobierno de la Universidad (Conferencia de Decanos, Consejo de Gobierno, Claustro Universitario y Consejo Social) para su aprobación.

Hay que tener presente, sin embargo, la coyuntura política actual, y es que la Generalitat de Catalunya no ha aprobado nuevos presupuestos desde el año 2017. El contexto institucional y político, por tanto, dificulta la proyección de futuro de las instituciones públicas que, como la UB, dependen en gran parte de los fondos que le transfieren otras administraciones. Dicho de otro modo: un elemento esencial de toda planificación es la previsión de recursos, y en este caso, presenta un grado de incertidumbre elevado.

Más a corto plazo, la Universidad tiene el Plan de gobierno: cada vicerrectorado establece unos objetivos que marcan el funcionamiento ordinario de la UB, a la espera de la redacción definitiva del Plan estratégico. Estos objetivos emanan del Plan 2017-2020, es decir, de la planificación de la Universidad a medio plazo, la cual se sustituirá por el Plan estratégico.

---

# Evaluación del Plan estratégico y del Plan de gobierno

No se ha decidido con qué métodos se evaluará el Plan estratégico de la UB, que todavía está en fase de elaboración; como es un plan a largo plazo (2030), posiblemente será necesario implementar seguimientos parciales de sus objetivos.

En cuanto al Plan de gobierno y a sus objetivos anuales, cada vicerrectorado evalúa si los ha satisfecho o no. De acuerdo con la configuración actual del equipo de gobierno, pues, cada vicerrectorado tiene competencias plenas en este ámbito y efectúa el seguimiento pertinente.

## **Objetivo para el año 2019**

- Presentar el Plan estratégico de la UB a los diferentes órganos de gobierno para que lo aprueben.

---

# SOCIEDAD

---



# Responsabilidad con los trabajadores

# Perfil de los trabajadores<sup>7</sup>

En la UB trabajan **8.606** personas, de las cuales **6.314 (73,37%)** forman parte del PDI, y **2.292 (26,63%)**, del PAS. A continuación, se agrupará a los trabajadores según distintos criterios.

## TRABAJADORES POR COLECTIVO,<sup>8</sup> CATEGORÍA LABORAL,<sup>9</sup> SEXO Y EDAD

	PAS																		% POR GRUPO DE EDAD
	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	
>60	6	10	5	19	9	50	3	15	20	6	13	16	16	13	13	9	85	138	9,73
51-60	18	20	13	67	61	203	12	99	58	58	44	29	56	48	35	74	299	598	39,14
41-50	2	9	40	12	17	56	15	122	33	49	42	28	79	65	23	34	251	375	27,31
31-40	0	2	3	16	5	11	21	66	20	27	16	20	50	57	11	13	126	212	14,75
<30	0	0	1	1	0	0	19	30	9	11	7	14	52	60	1	3	89	119	9,08
<b>Total por sexo</b>	<b>26</b>	<b>41</b>	<b>62</b>	<b>115</b>	<b>92</b>	<b>320</b>	<b>70</b>	<b>332</b>	<b>140</b>	<b>151</b>	<b>122</b>	<b>107</b>	<b>253</b>	<b>243</b>	<b>83</b>	<b>133</b>	<b>850</b>	<b>1.442</b>	<b>100</b>
<b>Total</b>	<b>67</b>		<b>177</b>		<b>412</b>		<b>402</b>		<b>291</b>		<b>229</b>		<b>496</b>		<b>216</b>		<b>2.292</b>		

Fuente: Recursos Humanos

7. Todos los datos del perfil de los trabajadores son del 31 de diciembre de 2018.

8. Se hace referencia al PAS y al PDI.

9. Es el desglose del personal según el nivel: en el colectivo del PDI hay catedráticos, profesores titulares, profesores agregados, etc., y en el colectivo del PAS están los subgrupos A1, A2, C1, etc. para el personal funcionario, y los grupos I, II, III, etc. para el personal laboral.

Tal como se observa, de los **2.292** trabajadores del PAS, **1.442 (62,91%)** son mujeres y **850 (37,09%)**, hombres. En cuanto a la edad, el personal **entre 51 y 60 años (39,14%)** y **entre 41 y 50 años (27,31%)** es el más numeroso. Entre los trabajadores en régimen de funcionario (A1, A2, C1, C2 y E), las categorías laborales C1 y C2 son ampliamente mayoritarias (**412 y 402 trabajadores**). En los laborales (I, II, III, IV), predomina el grupo III (**496 trabajadores**).

PDI																						
	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 DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA EN COMISION DE SERVICIOS EN EL IDP-ICE	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
>60	247	64	5	5	205	122	15	20	21	21	97	44	72	25	3	5	2	3	67	34	0	0
51-60	114	39	1	4	273	251	29	27	90	76	291	236	163	117	2	6	7	14	0	0	3	2
41-50	11	3	0	0	72	51	5	10	124	151	411	460	101	142	1	4	9	20	0	0	0	0
31-40	0	0	0	0	1	0	0	0	32	27	294	423	41	69	0	0	2	0	0	0	0	0
<30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	77	93	4	7	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total por sexo</b>	<b>372</b>	<b>106</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>551</b>	<b>424</b>	<b>49</b>	<b>57</b>	<b>267</b>	<b>275</b>	<b>1.170</b>	<b>1.256</b>	<b>381</b>	<b>360</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>37</b>	<b>67</b>	<b>34</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
<b>Total</b>	<b>478</b>		<b>15</b>		<b>975</b>		<b>106</b>		<b>542</b>		<b>2.426</b>		<b>741</b>		<b>21</b>		<b>57</b>		<b>101</b>		<b>5</b>	

Fuente: Recursos Humanos

	PROFESORES LECTORES		PROFESORES VISITANTES		INVESTIGADORES CON FINANCIACIÓN ESPECÍFICA*		TOTAL		% POR GRUPO DE EDAD
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	
>60	0	0	2	0	0	0	736	343	17,09
51-60	13	3	0	0	4	0	990	775	27,95
41-50	14	28	1	0	23	34	772	903	26,53
31-40	30	27	7	4	116	101	523	651	18,59
<30	0	0	0	2	227	211	308	313	9,84
<b>Total por sexo</b>	<b>57</b>	<b>58</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>370</b>	<b>346</b>	<b>3.329</b>	<b>2.985</b>	<b>100</b>
<b>Total</b>	<b>115</b>		<b>16</b>		<b>716</b>		<b>6.314</b>		

\* Incluye investigadores predoctorales en formación BRD, investigadores del programa Beatriu de Pinós, doctores júniores, investigadores predoctorales con la ayuda de Formación de Profesorado Universitario, becarios predoctorales de la Generalitat de Catalunya, investigadores del programa Juan de la Cierva, investigadores Marie Curie, becarios predoctorales financiados por el Ministerio de Economía y Empresa, investigadores predoctorales financiados (por fuentes ajenas a La Caixa y a la Generalitat de Catalunya), investigadores predoctorales becados por La Caixa, investigadores posdoctorales, investigadores del programa Ramón y Cajal, e investigadores posdoctorales de formación en docencia.

Fuente: Recursos Humanos

De los **6.314** trabajadores del PDI, **3.329 (52,72%)** son hombres y **2.985 (47,28%)**, mujeres. El personal **entre 51 y 60 años (27,95%)** y **entre 41 y 50 años (26,53%)** es el más numeroso. La categoría laboral más habitual es la de profesor asociado (**2.426 trabajadores**), seguida de la de profesor titular de universidad (**975 trabajadores**).

## TRABAJADORES FIJOS Y TEMPORALES POR RÉGIMEN JURÍDICO,<sup>10</sup> SEXO Y EDAD

PAS										
	FIJO				TEMPORAL				% DE FIJOS POR GRUPOS DE EDAD Y SEXO	
	FUNCIONARIO		LABORAL		FUNCIONARIO		LABORAL			
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
>60	21	83	54	38	2	11	8	6	88,24	87,68
51-60	92	326	172	175	14	63	21	34	88,29	83,78
41-50	29	105	90	89	17	122	87	87	53,36	48,14
31-40	2	16	5	9	27	79	92	108	5,56	11,79
<30	0	0	0	0	20	31	69	88	0	0
<b>Total de funcionarios y laborales</b>	<b>674</b>		<b>632</b>		<b>386</b>		<b>600</b>		<b>56,57</b>	<b>57,21</b>
<b>Total de fijos y temporales</b>	<b>1.306</b>				<b>986</b>					

Fuente: Recursos Humanos

En la UB, hay **1.306** trabajadores del PAS fijos (**56,98%**) y **986** temporales (**43,02%**). La tabla muestra que cuanto menos edad tienen los trabajadores, mayor es la temporalidad. En cuanto a las diferencias por sexo en relación con la temporalidad, no se observan diferencias relevantes. Cabe comentar también que en el PAS, hay **1.060** funcionarios (**46,25%**) y **1.232** laborales (**53,75%**).

PDI										
	FIJO				TEMPORAL				% FIJOS POR GRUPOS DE EDAD Y SEXO	
	FUNCIONARIO		LABORAL		FUNCIONARIO		LABORAL			
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
>60	463	209	95	62	4	1	174	71	75,82	79,01
51-60	408	320	99	91	1	2	482	362	51,12	53,03
41-50	83	61	116	144	0	2	573	696	25,78	22,70
31-40	1	0	25	9	0	0	497	642	4,97	1,38
<30	0	0	0	0	0	0	308	313	0	0
<b>Total de funcionarios y laborales</b>	<b>1.545</b>		<b>641</b>		<b>10</b>		<b>4.118</b>		<b>38,75</b>	<b>30,02</b>
<b>Total de fijos y temporales</b>	<b>2.186</b>				<b>4.128</b>					

Fuente: Recursos Humanos

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

En la UB, hay **2.186** trabajadores del PDI fijos (**34,62%**) y **4.128** temporales (**65,38%**). La tabla muestra que, tal como ocurre con el PAS, en el PDI, cuanto menos edad tienen los trabajadores, mayor es la temporalidad. En cuanto a las diferencias por sexo en relación con la temporalidad, las mujeres del PDI tienen, de media, más contratos temporales (**69,98%**) que los hombres (**61,25%**). Cabe comentar también que en el PDI hay **1.555** funcionarios (**24,63%**) y **4.759** laborales (**75,37%**).

## TRABAJADORES A TIEMPO COMPLETO Y CON REDUCCIÓN DE JORNADA POR SEXO Y EDAD

PAS						
	PAS A TIEMPO COMPLETO		PAS A TIEMPO PARCIAL		% DE TRABAJADORES A TIEMPO COMPLETO POR GRUPOS DE EDAD Y SEXO	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
>60	38	108	47	30	44,71	78,26
51-60	296	593	3	5	99,00	99,16
41-50	212	384	11	19	95,07	95,29
31-40	101	189	25	23	80,16	89,15
<30	42	60	47	59	47,19	50,42
<b>Total de hombres y mujeres</b>	<b>689</b>	<b>1.334</b>	<b>133</b>	<b>136</b>	<b>83,82</b>	<b>90,75</b>
<b>Total a tiempo completo y parcial</b>	<b>2.023</b>		<b>269</b>		<b>2.292</b>	

Fuente: Recursos Humanos

El **88,26%** del PAS (**2.023** personas) trabaja a tiempo completo, mientras que el **11,74%** (**269** personas) lo hace a tiempo parcial. Filtrando los datos por sexo, se observa que las mujeres trabajan en un porcentaje superior a tiempo completo (**90,75%** mujeres; **83,82%** hombres). Por edad, hay más contratos a tiempo completo entre el PAS de menos de 30 años y el de más de 60 años.

PDI						
	PDI A TIEMPO COMPLETO		PDI A TIEMPO PARCIAL		% DE TRABAJADORES A TIEMPO COMPLETO POR GRUPOS DE EDAD Y SEXO	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
>60	463	236	273	107	62,91	68,80
51-60	521	420	469	355	52,63	54,19
41-50	255	300	517	603	33,03	33,22
31-40	187	158	336	493	35,76	24,27
<30	227	213	81	100	73,70	68,05
<b>Total de hombres y mujeres</b>	<b>1.653</b>	<b>1.327</b>	<b>1.676</b>	<b>1.658</b>	<b>49,65</b>	<b>44,46</b>
<b>Total a tiempo completo y parcial</b>	<b>2.980</b>		<b>3.334</b>		<b>6.314</b>	

Fuente: Recursos Humanos



El **47,20%** del PDI (**2.980** personas) trabaja a tiempo completo, mientras que el **52,80%** (**3.334** personas) lo hace a tiempo parcial. Filtrando los datos por sexo, se observa que los hombres trabajan en un porcentaje superior a tiempo completo (**49,65%** hombres; **44,46%** mujeres). Por edad, hay más contratos a tiempo completo entre el PDI de menos de 30 años y el de más de 60 años.

## NIVEL DE ESTUDIOS REGLADOS DE LOS TRABAJADORES

NIVEL FORMATIVO DEL CONJUNTO DE LA PLANTILLA	2015	2016	2017	2018
Doctores	3.831	3.802	3.791	3.814
Licenciados, graduados o diplomados	3.084	3.287	3.676	3.818
<b>Total</b>	<b>7.796</b>	<b>7.985</b>	<b>8.536</b>	<b>8.606</b>

Fuente: Recursos Humanos

Los trabajadores de la UB están altamente cualificados: del total de **8.606** trabajadores, **7.632** (**88,68%**) tienen una diplomatura, una licenciatura, un grado o un nivel de estudios superior.

NIVEL FORMATIVO DEL PDI	2015	2016	2017	2018
Doctores	3.703	3.678	3.683	3.696
Licenciados, graduados o diplomados	1.829	2.035	2.565	2.618
Ratio de PDI doctor respecto del total de PDI	66,94%	64,38%	58,95%	58,54%
<b>Total</b>	<b>5.532</b>	<b>5.713</b>	<b>6.248</b>	<b>6.314</b>

Fuente: Recursos Humanos

El **58,54%** del PDI dispone del título de doctor. El resto tiene una licenciatura, un grado o una diplomatura.

NIVEL FORMATIVO DEL PAS	2015	2016	2017
Doctores	128	124	108
Licenciados o diplomados	1.255	1.252	1.111
Con bachillerato o equivalente	598	521	701
Con título de formación profesional	121	224	43
Con ESO o equivalente	162	151	325
<b>Total</b>	<b>2.264</b>	<b>2.272</b>	<b>2.288</b>

Fuente: Recursos Humanos

NIVEL FORMATIVO DEL PAS	2018*
Doctores	118
Con máster universitario	81
Licenciados, graduados o equivalente	892
Diplomados o equivalente	227
Con bachillerato o equivalente	594
Con ESO o equivalente	380
<b>Total</b>	<b>2.292</b>

\* La tabla de 2018 se ofrece diferenciada porque las agrupaciones en las que se ha recogido la información han variado ligeramente. Se mantienen los datos de 2015, 2016 y 2017 para poder mostrar la evolución.

Fuente: Recursos Humanos

De los **2.292** miembros del PAS, el **47,60%** (**1.091** personas) tiene un nivel de estudios de licenciado, graduado o superior.

## NÚMERO DE TRABAJADORES EXTERNOS QUE LLEVAN A CABO SU ACTIVIDAD LABORAL EN LA UNIVERSIDAD

La UB externaliza algunos servicios, lo que supone que trabajadores externos llevan a cabo tareas dentro de las instalaciones de la Universidad. Concretamente, los siete ámbitos que gestionan organizaciones externas son:

- mantenimiento de grandes instalaciones
- pequeños arreglos
- limpieza
- jardinería
- bares
- copisterías y librerías
- seguridad

TRABAJADORES EXTERNOS			
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Mantenimiento de grandes instalaciones	64	0	64
Pequeños arreglos	17	0	17
Limpieza	48	291	339
Jardinería	16	1	17
Bares	51	49	100
Copisterías y librerías	8	31	39
Seguridad	83	9	92
<b>Total</b>	<b>287</b>	<b>381</b>	<b>668</b>

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

Durante 2018, **668** trabajadores externos de estos siete ámbitos han llevado a cabo su trabajo en instalaciones de la UB. El **57,04%** eran mujeres, sobre todo porque las plantillas de las empresas de limpieza están formadas prácticamente solo por mujeres.

# Incorporaciones, rotaciones, jubilaciones y bajas voluntarias<sup>11</sup>

Este apartado muestra las contrataciones nuevas y la rotación de los trabajadores de la UB.

## INCORPORACIONES POR EDAD, SEXO Y CATEGORÍA LABORAL

PAS QUE INGRESA POR PRIMERA VEZ EN LA UB																			
	A1		A2		C1		C2		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	
>60	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0,40
51-60	0	0	0	2	0	0	0	4	1	2	1	0	0	0	3	1	5	9	5,67
41-50	0	0	0	1	0	0	1	7	1	1	0	3	0	1	2	4	4	17	8,50
31-40	0	1	0	4	1	1	6	6	4	2	3	3	10	11	4	1	28	29	23,08
<30	0	0	1	1	0	0	14	17	12	5	5	7	41	47	2	2	75	79	62,35
<b>Total por sexo</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>21</b>	<b>34</b>	<b>18</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>51</b>	<b>59</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>113</b>	<b>134</b>	<b>100</b>
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>55</b>	<b>28</b>	<b>23</b>	<b>110</b>	<b>19</b>	<b>247</b>										

Fuente: Recursos Humanos

11. Todos los datos sobre las incorporaciones, las rotaciones, las jubilaciones y las bajas voluntarias son del 31 de diciembre de 2018.



A lo largo de 2018, **247** personas han entrado a trabajar por primera vez como PAS en la UB: **134** mujeres (**54,25%**) y **113** hombres (**45,75%**). De todas estas personas, **67** (**27,13%**) eran funcionarias (A1, A2, C1 y C2) y **180** (**72,87%**), laborales (grupos I, II, III, IV). El grupo III es el que ha tenido más incorporaciones: **110**. En cuanto a la edad, la mayoría de los trabajadores nuevos tienen menos de 30 años (**62,35%**).

PDI QUE INGRESA POR PRIMERA VEZ EN LA UB													
	PROFESORES LECTORES		PROFESORES ASOCIADOS		PROFESORES ASOCIADOS MÉDICOS		PROFESORES VISITANTES		INVESTIGADORES CON FINANCIACIÓN ESPECÍFICA*		TOTAL		% POR GRUPO DE EDAD
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	
>60	0	0	0	1	2	0	1	0	0	0	3	1	0,67
51-60	0	0	22	14	5	15	0	0	1	0	28	29	9,48
41-50	0	0	34	54	16	26	0	0	5	10	55	90	24,13
31-40	1	2	52	69	16	30	0	0	24	22	93	123	35,94
<30	0	0	30	39	2	2	0	0	57	49	89	90	29,78
<b>Total por sexo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>138</b>	<b>177</b>	<b>41</b>	<b>73</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>87</b>	<b>81</b>	<b>268</b>	<b>333</b>	<b>100</b>
<b>Total</b>	<b>3</b>		<b>315</b>		<b>114</b>		<b>1</b>		<b>168</b>		<b>601</b>		

\* Incluye investigadores predoctorales en formación BRD, investigadores del programa Beatriu de Pinós, doctores júniores, investigadores predoctorales con la ayuda de Formación de Profesorado Universitario, becarios predoctorales de la Generalitat de Catalunya, investigadores del programa Juan de la Cierva, investigadores Marie Curie, becarios predoctorales financiados por el Ministerio de Economía y Empresa, investigadores predoctorales financiados (por fuentes ajenas a La Caixa y a la Generalitat de Catalunya), investigadores predoctorales becados por La Caixa, investigadores posdoctorales, investigadores del programa Ramón y Cajal, e investigadores posdoctorales de formación en docencia.

Fuente: Recursos Humanos

A lo largo de 2018, **601** personas han entrado por primera vez a trabajar en la UB como PDI: **333** mujeres (**55,41%**) y **268** hombres (**44,59%**). La figura de profesor asociado es la que ha tenido más incorporaciones, con **315** personas. En cuanto a la edad, los trabajadores entre 31 y 40 años son los más numerosos (**35,94%**).

## ROTACIONES POR EDAD, SEXO Y CATEGORÍA LABORAL

PAS ACTIVO DURANTE 2018 Y NO ACTIVO EL 31-12-2018																			
	A1		A2		C1		C2		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	
>60	1	1	1	4	1	14	0	1	4	4	3	5	1	2	1	4	12	35	11,52
51-60	1	2	0	1	0	0	0	4	3	5	2	3	6	1	1	2	13	18	7,60
41-50	0	0	1		0	1	1	3	12	16	1	5	10	17	1	2	26	44	17,16
31-40	0	0	1	2	1	0	1	4	20	13	5	10	28	20	3	0	59	49	26,47
<30	0	0	1	3	0	0	3	8	10	8	9	10	44	53	2	1	69	83	37,25
<b>Total por sexo</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>49</b>	<b>46</b>	<b>20</b>	<b>33</b>	<b>89</b>	<b>93</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>179</b>	<b>229</b>	
<b>Total</b>	<b>5</b>		<b>14</b>		<b>17</b>		<b>22</b>		<b>95</b>		<b>53</b>		<b>182</b>		<b>17</b>		<b>408</b>		

Fuente: Recursos Humanos

Un total de **408** personas del PAS han trabajado en la UB a lo largo de 2018, pero a 31 de diciembre de 2018 ya no lo hacían. Las personas de menos de 30 años son mayoría entre las que han sufrido esta circunstancia (**37,25%**). Por categoría laboral, los más afectados han sido los laborales del grupo III (**182** personas) y del grupo I (**95** personas).

PDI ACTIVO DURANTE 2018 Y NO ACTIVO EL 31-12-2018																						
	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 DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA EN COMISIÓN DE SERVICIOS EN EL IDP-ICE	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
>60	13	2	0	2	27	24	9	3	2	2	14	6	6	9	0	0	1	0	36	18	0	0
51-60	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	16	27	4	17	0	0	0	0	0	0	0	0
41-50	0	0	0	0	0	1	1	1	2	0	30	38	5	14	0	0	0	0	0	0	0	0
31-40	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	53	77	6	15	0	0	0	0	0	0	0	0
<30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20	41	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total por sexo</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>29</b>	<b>27</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>133</b>	<b>189</b>	<b>21</b>	<b>58</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>36</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>15</b>		<b>2</b>		<b>56</b>		<b>14</b>		<b>6</b>		<b>322</b>		<b>79</b>		<b>0</b>		<b>1</b>		<b>54</b>		<b>0</b>	

Fuente: Recursos Humanos

	PROFESORES LECTORES		PROFESORES VISITANTES		INVESTIGADORES CON FINANCIACIÓN ESPECÍFICA*		TOTAL		% POR GRUPO DE EDAD
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	
>60	0	0	0	0	0	0	108	66	22,34
51-60	0	0	0	0	1		23	46	8,86
41-50	1	0	1	0	4	8	44	62	13,61
31-40	2	0	0	0	47	51	108	143	32,22
<30	0	0	0	0	56	59	76	103	22,98
<b>Total por sexo</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>108</b>	<b>118</b>	<b>359</b>	<b>420</b>	<b>100</b>
<b>Total</b>	<b>3</b>		<b>1</b>		<b>226</b>		<b>779</b>		

\* Incluye investigadores predoctorales en formación BRD, investigadores del programa Beatriu de Pinós, doctores junior, investigadores predoctorales con ayuda de Formación de Profesorado Universitario, becarios predoctorales de la Generalitat de Catalunya, investigadores del programa Juan de la Cierva, investigadores Marie Curie, becarios predoctorales financiados por el Ministerio de Economía y Empresa, investigadores predoctorales financiados (por fuentes ajenas a La Caixa y a la Generalitat de Catalunya), investigadores predoctorales becados por La Caixa, investigadores posdoctorales, investigadores del programa Ramón y Cajal, e investigadores posdoctorales de formación en docencia.

Fuente: Recursos Humanos

Hay **779** miembros del PDI que a lo largo de 2018 han trabajado en la UB, pero que a 31 de diciembre de 2018 ya no lo hacían. Las personas entre 31 y 40 años son el grupo mayoritario (**32,22%**). Los profesores asociados y los investigadores con financiación específica son los más afectados por esta situación.

## JUBILACIONES POR EDAD, SEXO Y CATEGORÍA LABORAL

PAS QUE SE JUBILA																	
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
0	1	1	3	1	13	0	1	5	4	3	5	0	1	1	4	11	32
<b>1</b>		<b>4</b>		<b>14</b>		<b>1</b>		<b>9</b>		<b>8</b>		<b>1</b>		<b>5</b>		<b>43</b>	

Fuente: Recursos Humanos

En el año 2018, se han jubilado **43** trabajadores del PAS, de los cuales **32 (74,41%)** eran mujeres y **11 (25,58%)**, hombres. Por categoría laboral, en el grupo C1 es donde ha habido más jubilaciones (**14**).

PDI QUE SE JUBILA																							
	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		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	HOMBRES	MUJERES	
>60	14	2	0	2	27	24	9	4	2	4	7	3	4	3	0	1	1	0	17	4	81	47	97,71
51-60	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2,29
<b>Total por sexo</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>27</b>	<b>26</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>81</b>	<b>50</b>	<b>100</b>
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>53</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>21</b>	<b>131</b>										

Fuente: Recursos Humanos

En el año 2018, se han jubilado **131** trabajadores del PDI, de los cuales **81 (61,83%)** eran hombres y **50 (38,17%)**, mujeres. Por categoría laboral, es entre los profesores titulares de universidad donde ha habido más jubilaciones (**53**). Del total de jubilaciones, **80** han sido voluntarias, **47** han sido forzosas por la edad y **4** se han debido a una incapacidad.

## SOLICITUDES DE BAJA VOLUNTARIA

PDI	PAS	TOTAL
124	52	176

Fuente: Recursos Humanos

# Condiciones y herramientas de gestión laboral

En este apartado, se facilitará la información que permite conocer las condiciones laborales de los trabajadores de la UB, y también las herramientas de gestión laboral de la institución pensadas para mejorar estas condiciones.

## TEMPORALIDAD DEL PERSONAL

PDI TEMPORAL		PAS TEMPORAL		% DE TEMPORALIDAD SOBRE EL TOTAL	
HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	PDI	PAS
2.039	2.089	629	357		
<b>4.128</b>		<b>986</b>		65,38	43,02
<b>5.114</b>					

Fuente: Recursos Humanos

Como muestra la tabla, el **43%** del conjunto del PAS y el **65,38%** del PDI tienen contrato temporal. Al analizar estos datos, sin embargo, hay que tener en cuenta que algunas figuras laborales son temporales por naturaleza. Si eliminamos el PAS con financiación específica (temporal por definición), la cifra de temporales disminuye de **986** a **780** personas y el porcentaje de PAS temporal se queda en el **37,39%** (eliminando el PAS de financiación específica, el PAS total baja de **2.292** a **2.086** personas). Si hacemos lo mismo con el PDI y eliminamos el de financiación específica, los profesores asociados y los asociados médicos, todos ellos temporales por definición, la temporalidad disminuye al **10,08%** (y el total del PDI baja de **6.314** a **2.431** personas).

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

El perfil del puesto de trabajo define las funciones que deben llevarse a cabo, y las leyes de función pública determinan las funciones asignadas a cada régimen jurídico.

Las tareas realizadas por los empleados las supervisan sus jefes inmediatos, dentro de las funciones asignadas a cada puesto de trabajo.

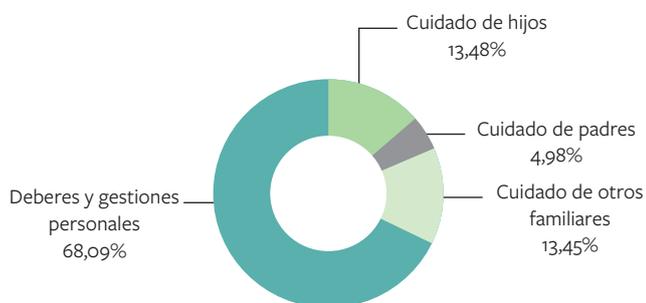
## PREAVISO DE CAMBIOS EN LAS CONDICIONES LABORALES

La UB no dispone de ninguna normativa específica sobre los plazos de preaviso de los cambios en las condiciones laborales de los trabajadores. Así pues, formalmente se aplica lo previsto en los convenios colectivos y la normativa catalana y estatal aplicable.

## POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL

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

Porcentaje de horas de conciliación del año 2018



Durante 2018, el **68%** de estas horas se ha solicitado para atender deberes y gestiones personales; el **13,48%**, para cuidar de los hijos; el **4,98%**, para cuidar de los padres; y el **13,45%**, para el cuidado de otros familiares. En total, el PAS ha empleado **90.619 horas**. En la tabla, se mostrarán todos los datos referentes a este programa de conciliación.

HORAS DE CONCILIACIÓN			
TIPO DE PETICIÓN	HORAS PEDIDAS POR MUJERES	HORAS PEDIDAS POR HOMBRES	TOTAL DE HORAS
Cuidado de hijos	8.252	3.965	12.217
Cuidado de padres	3.241	1.267	4.508
Cuidado de otros familiares	7.872	4.320	12.192
Deberes y gestiones personales	40.996	20.703	61.700
<b>Total</b>	<b>60.362</b>	<b>30.257</b>	<b>90.618</b>

Fuente: Recursos Humanos



Por otro lado, también está el proyecto de formación y práctica de la gestión del tiempo. Los trabajadores del PAS que voluntariamente se inscriben en este proyecto disponen de **15** minutos diarios, dentro del horario laboral, para organizar sus tareas de la manera más eficaz posible. Para poder disponer de este cuarto de hora, durante 2018 han tenido que realizar un curso formativo en línea, de aproximadamente **seis** horas, sobre concienciación en ciberseguridad en la Universidad. De los **2.431** miembros del PAS<sup>12</sup> inscritos en el curso, lo han finalizado **1.861** (en el año 2017, fueron **1.823**), que representan el **76,55%** del total de PAS de la UB. Del PAS que ha finalizado el curso, el **51,75%** eran mujeres.

Los resultados de la encuesta de satisfacción del curso muestran que el **84%** de los participantes evalúan globalmente el curso con un **4 o un 5** (en una escala de 1 a 5).

### **Cumplimiento de los objetivos del año 2018**

- Se ha impartido el curso programado sobre concienciación en ciberseguridad.
- Se ha continuado ofreciendo al PAS una bolsa de **56** horas para ayudar a conciliar la vida laboral y familiar.

## **LA GESTIÓN DEL AMBIENTE LABORAL: EL GABINETE DE ATENCIÓN Y MEDIACIÓN<sup>13</sup>**

La UB dispone, desde el año 2010, del Gabinete de Atención y Mediación, que se encarga de mediar en las desavenencias surgidas entre personas de la comunidad universitaria, sean del colectivo que sean.

Esta unidad acoge y escucha a las personas que necesitan expresar sus inquietudes y problemas. Año tras año se consolida como la herramienta idónea para resolver los conflictos interpersonales surgidos en la UB. Gracias a la modificación que en el año 2016 se hizo de su reglamento interno, los últimos años se ha incrementado notablemente el número de estudiantes que han accedido a sus servicios (antes de la modificación, solo trataba conflictos entre trabajadores).

Sus actuaciones se fundamentan en los principios de voluntariedad, imparcialidad, neutralidad, buena fe y confidencialidad.

### **+ información**

12. La cifra del PAS es más elevada que la que aparece en el apartado *Perfil de los trabajadores* (2.292 personas). La razón es que han podido matricularse en el curso personas que no han trabajado todo el año en la UB y, en cambio, la cifra del perfil de los trabajadores es estática, se recoge a 31 de diciembre de 2018.

13. A pesar de haber ubicado el Gabinete de Atención y Mediación en el apartado *Responsabilidad con los trabajadores*, los estudiantes también pueden utilizar sus servicios desde el año 2016.



## Casos atendidos

CASOS ATENDIDOS*	2015	2016	2017	2018
Total de casos	20	19	21	18
Porcentaje de casos cerrados**	94,12	94,74	90,48	94,44
Total de personas atendidas	44	36	40	37
PDI	3	5	2	9
PAS	38	24	30	18
Estudiantes***	3	7	8	10
Mujeres	33	21	28	22
Hombres	11	15	12	15
PDI mujeres	2	0	0	7
PDI hombres	1	5	2	2
PAS mujeres	28	16	19	10
PAS hombres	10	8	11	8
Estudiantes mujeres	3	5	6	5
Estudiantes hombres	-	2	2	5

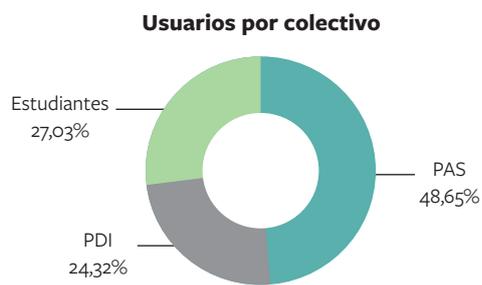
\* En los casos atendidos de cada año, también se contabilizan los casos del año anterior que no se habían resuelto.

\*\* Para calcular el porcentaje de casos cerrados no se tienen en cuenta los casos de estudiantes derivados al Vicerrectorado de Estudiantes y Política Lingüística.

\*\*\* En 2015, estos casos siempre se derivaban al Vicerrectorado de Estudiantes y Política Lingüística, pero en 2016, el Gabinete comenzó a ofrecerles sus servicios también a los estudiantes.

Fuente: Gabinete de Atención y Mediación

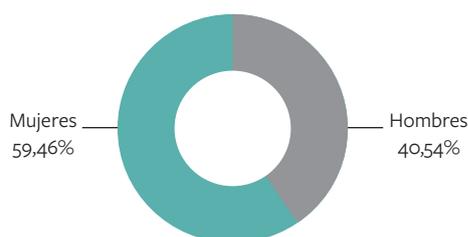
De los **18** casos que el Gabinete ha gestionado en el año 2018, ha cerrado **17**. Estos casos han implicado a un total de **37** personas de la comunidad universitaria. A continuación, se mostrará el colectivo al que pertenecían.



Fuente: Gabinete de Atención y Mediación

Como muestra el gráfico, el colectivo que ha hecho más uso de los servicios del Gabinete ha sido el PAS (**48,65%**). Los estudiantes y el PDI representan, respectivamente, el **27,03%** y el **24,32%** del total de los usuarios.

### Usuarios por sexo

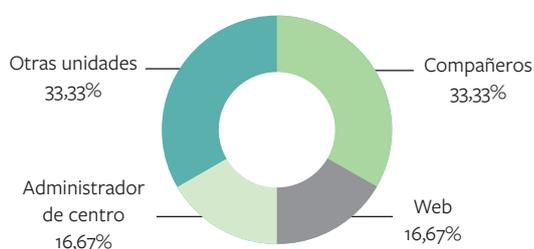


Fuente: Gabinete de Atención y Mediación

Este año se ha reducido significativamente la diferencia por sexo en la utilización de los servicios del Gabinete. El **40,54%** de usuarios son hombres y el **59,46%**, mujeres.

### Vías de acceso

#### Vías de acceso



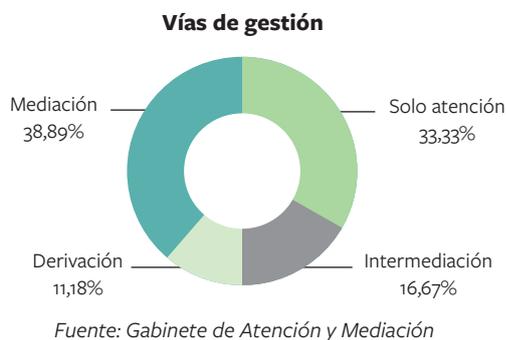
Fuente: Gabinete de Atención y Mediación

Como muestra el gráfico, se puede acceder al Gabinete de Atención y Mediación por cuatro canales distintos. En el año 2018, los casos han llegado, sobre todo, derivados de otras unidades de la UB o gracias a trabajadores que han dado a conocer la existencia del Gabinete a compañeros de trabajo afectados por alguna situación.

### Vías de gestión

- **Atención.** En primer lugar, el Gabinete atiende la solicitud y analiza el conflicto junto con el usuario. A continuación, se abren cuatro escenarios posibles: el primero, y más habitual, es que el usuario decida no ir más allá, ya que encuentra en el apoyo institucional un estímulo positivo para intentar cambiar la relación con su entorno. Los otros tres escenarios posibles son la mediación, la intermediación o la derivación del caso a otra unidad. En estos casos, el Gabinete consensúa con el usuario cuál de estas opciones es la más adecuada según el tipo de conflicto.
- **Mediación.** Habiendo identificado y trabajado el conflicto, las partes implicadas se reúnen para intentar llegar a una solución pactada, acompañadas por el mediador, que las guía a lo largo de todo el proceso. La mediación, según se estime conveniente, se estructura en un total de seis sesiones, tanto individuales como conjuntas, durante un período de dos meses.
- **Intermediación.** Cuando, por la complejidad de la situación, la mediación no es posible, el Gabinete trabaja con las partes implicadas por separado, con el fin de detener la escalada del conflicto y llegar a unos acuerdos mínimos de convivencia.
- **Derivación.** Cuando la causa del conflicto no se fundamenta en motivos interpersonales o imposibilita la mediación, el Gabinete deriva la situación a la unidad correspondiente.

El Gabinete, en los cuatro escenarios, sigue de cerca cada caso durante todo el proceso y revisa de manera puntual los casos cerrados.



Habitualmente la gestión finaliza en la etapa de atención o en la de mediación. Es relevante el aumento de casos que se han gestionado a través de la mediación (**38,89%**).

### Cumplimiento de los objetivos del año 2018

- Se ha actualizado la base de datos añadiendo parámetros nuevos que facilitan los estudios estadísticos. Además, para proteger la confidencialidad de los datos, se ha reorganizado el almacenamiento utilizando una unidad de red segura que está dada de alta en la Agencia de Protección de Datos.
- En cuanto a la difusión, solo se ha cumplido el objetivo de ofrecer jornadas de sensibilización sobre el valor de la mediación en las facultades. Concretamente, en el mes de febrero de 2018, ha tenido lugar una jornada en el Edificio Histórico para destacar el papel que puede tener la mediación en la gestión de las tensiones de cualquier tipo.
- No se ha cumplido el objetivo de formar sobre mediación al PDI.
- Los sistemas de coordinación entre las diferentes unidades de la UB que trabajan con personas han mejorado de forma muy satisfactoria. En este sentido, durante 2018, la UB ha elaborado 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 (pendiente de aprobación), en el que han colaborado el Gabinete de Atención y Mediación, la unidad de Igualdad y la OSSMA. Puede encontrarse una explicación más detallada del Protocolo en el apartado [Igualdad](#).
- En la última *Memoria de responsabilidad social*, se marcó el objetivo de mejorar la base de datos con un *software*. Ya se puede anticipar que este objetivo no se podrá cumplir; en consecuencia, se ha eliminado de la batería de objetivos para el año 2019.

### **Objetivos para el año 2019**

- Promocionar el Gabinete de Atención y Mediación y mejorar su posicionamiento en la intranet de la UB para que sea más conocido entre la comunidad universitaria.
- Elaborar un protocolo de prevención para evitar los conflictos interpersonales entre los estudiantes.

## Objetivos para el año 2020

- Presentarle el protocolo de prevención al PAS y al PDI.
- Formar al PAS y al PDI en el protocolo de prevención para evitar conflictos interpersonales entre los estudiantes.

## BENEFICIOS SOCIALES

La Ley de Presupuestos de la Generalitat de Catalunya estableció para 2018 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.

## PERMISOS DE MATERNIDAD O PATERNIDAD OFRECIDOS POR LA UNIVERSIDAD

La Universidad ofrece los permisos siguientes:

- Nacimiento, adopción o acogimiento
- Maternidad
- Paternidad
- Hospitalización de hijo prematuro (inmediatamente después del parto)
- Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto (solo para la madre)
- Tratamientos de fertilidad (solo para el trabajador que recibe el tratamiento)
- Trámites administrativos y/o de idoneidad para la adopción o el acogimiento permanente o preadoptivo requeridos por la Administración y realizados en Cataluña
- Reducción de la jornada por hospitalización de hijo prematuro (inmediatamente después del parto)
- Discapacidad de hijo en el nacimiento o discapacidad de menor adoptado o acogido
- Adopción internacional
- Lactancia
- Atención de hijos discapacitados
- Reducción de la jornada con totalidad de las retribuciones para cuidar de un hijo
- Menores afectados de cáncer o enfermedad muy grave
- Excedencia voluntaria para cuidar de un hijo

## PAS y PDI que han ejercido su derecho a maternidad o paternidad durante el año 2018

PAS QUE HA EJERCIDO SU DERECHO A MATERNIDAD O PATERNIDAD					
MATERNIDAD		PATERNIDAD		TOTAL	
MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
16	1	0	12	16	13
<b>17</b>		<b>12</b>		<b>29</b>	

Fuente: Recursos Humanos

PDI QUE HA EJERCIDO SU DERECHO A MATERNIDAD O PATERNIDAD					
MATERNIDAD		PATERNIDAD		TOTAL	
MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
59	3	2	37	61	40
<b>62</b>		<b>39</b>		<b>101</b>	

Fuente: Recursos Humanos

## PAS y PDI que han ejercido su derecho al resto de permisos de la maternidad o paternidad durante el año 2018

PERMISOS DEL PAS			
TIPO DE PERMISO	MUJER	HOMBRE	TOTAL
Reducción de una cuarta parte de la jornada (con disminución proporcional de las retribuciones) para cuidar de un hijo de menos de 12 años por guarda legal	1	0	1
Reducción de una sexta parte de la jornada (con disminución proporcional de las retribuciones) para cuidar de un hijo de menos de 12 años por guarda legal	1	0	1
Reducción de la mitad de la jornada (con disminución proporcional de las retribuciones) para cuidar de un hijo de menos de 12 años por guarda legal	1	0	1
Reducción de una tercera parte de la jornada (con disminución proporcional de las retribuciones) para cuidar de un hijo de menos de 12 años por guarda legal	0	1	1
Reducción de una tercera parte de la jornada (con mantenimiento del 80% de las retribuciones) para cuidar de un hijo de menos de 6 años por guarda legal	6	0	6
Reducción de una octava parte de la jornada como mínimo y de la mitad como máximo (se indicará la fracción que se quiere reducir) (con disminución proporcional de las retribuciones) para cuidar de un hijo de menos de 12 años por guarda legal, solo cuando las necesidades del servicio lo permitan	4	0	4
Permiso por lactancia compactado en jornadas enteras y consecutivas	10	0	10
Reducción de una hora diaria (entera o en dos fracciones de media hora) por lactancia	1	1	2
Nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento	0	12	12
Compactación de la reducción de una tercera parte de la jornada de todo un año. En la reincorporación al trabajo, se debe hacer jornada completa durante el resto del año (con el 80% de las retribuciones). En caso de que la reducción sea de media jornada y no de una tercera parte, las condiciones son las mismas, pero la retribución es del 60%.	2	0	2
Reducción de la mitad de la jornada, como máximo, para cuidar de un familiar (de primer grado de consanguinidad o afinidad) por enfermedad muy grave	3	0	3
<b>Total general</b>	<b>29</b>	<b>14</b>	<b>43</b>

Fuente: Recursos Humanos



PERMISOS DEL PDI			
TIPO DE PERMISO	MUJER	HOMBRE	TOTAL
Reducción de una tercera parte de la jornada (con mantenimiento del 80% de las retribuciones) para cuidar de un hijo de menos de 6 años por guarda legal	1	0	1
Permiso por lactancia compactado en jornadas enteras y consecutivas	21	0	21
Permiso por riesgo durante el embarazo	3	0	3
<b>Total general</b>	<b>25</b>	<b>0</b>	<b>25</b>

Fuente: Recursos Humanos

## Reincorporación al trabajo después de los permisos

Todo el personal que se ha acogido a un permiso ha podido reincorporarse a su puesto de trabajo. No se dispone de información sobre el porcentaje de trabajadores que han conservado su trabajo 12 meses después de su reincorporación a raíz del permiso. Se puede asegurar que la política de la UB es de respeto absoluto hacia la utilización de los permisos ofertados (algunos, creados específicamente por la propia UB) y, por tanto, se puede afirmar que ningún trabajador ha perdido su trabajo por el hecho de acogerse a un permiso.

# Retribuciones

## RETRIBUCIONES ANUALES MÁS ALTAS, MÁS BAJAS Y MEDIA ENTRE LOS TRABAJADORES

En este apartado, se mostrará la retribución media del 5% de los trabajadores que cobran más y del 5% que cobran menos, así como la media del conjunto de los trabajadores. Los datos (totales y desagregados por sexo) se muestran separados entre PAS y PDI, y corresponden al salario bruto anual que los trabajadores de la Universidad a tiempo completo percibieron durante el año 2018. Solo se han tenido en cuenta los trabajadores activos entre el 1 de enero y el 31 de diciembre que han sido retribuidos los 12 meses del año.

### PAS

RETRIBUCIÓN MEDIA DEL 5% QUE COBRA MÁS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Retribución media del 5% que cobra más	69.261,96	57.463,60	61.859,20
Retribución media del 5% que cobra menos	23.380,66	20.306,93	21.016,61
Retribución media del conjunto	34.691,52	31.229,69	32.380,95

**Nota 1.** Los datos corresponden a trabajadores activos entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018 y que han percibido retribuciones los 12 meses del año. Solo se han tenido en cuenta los conceptos fijos y periódicos, incluidas las pagas extraordinarias. No se ha incluido, por tanto, ningún pago puntual (escuelas, másteres, posgrados, encargos compensados, ropa de trabajo, recuperación de pagas extraordinarias de años anteriores, etc.).

**Nota 2.** Solo se han considerado los trabajadores a tiempo completo.

Fuente: Recursos Humanos

El **5%** de mujeres del PAS que cobran menos reciben, de media, **3.073,73** euros anuales menos que el **5%** de hombres que cobran menos. En referencia a las diferencias del salario medio del conjunto de hombres y mujeres del PAS, la cifra es muy similar (**3.461,83** euros). Estas diferencias por sexo se acentúan mucho si se comparan las mujeres y los hombres del PAS que cobran más: hay una diferencia de **11.798,36** euros anuales de media.

## PDI

SALARIO ANUAL DEL PDI	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Retribución media del 5% que cobra más	91.381,98 €€	86.385,21	90.233,59
Retribución media del 5% que cobra menos	15.907,65	15.780,94	15.851,81
Retribución media del conjunto	56.286,49	50.644,20	53.792,61

**Nota 1.** Los datos corresponden a trabajadores activos entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018 y que han percibido retribuciones los 12 meses del año. Solo se han tenido en cuenta los conceptos fijos y periódicos, incluidas las pagas extraordinarias. No se ha incluido, por tanto, ningún pago puntual (escuelas, másteres, posgrados, encargos compensados, ropa de trabajo, recuperación de pagas extraordinarias de años anteriores, etc.).

**Nota 2.** Solo se han considerado los trabajadores a tiempo completo.

Fuente: Recursos Humanos

En cuanto al sexo, se observa que, aunque no hay diferencias significativas entre los hombres y las mujeres del PDI que cobran menos, estas diferencias se incrementan considerablemente en el salario del PDI que más cobra y en el salario medio. En este sentido, el **5%** de hombres del PDI que cobran más ganan, de media, **4.996,77** euros más que el **5%** de mujeres que cobran más. La diferencia referente al salario medio es todavía superior; concretamente, es de **5.642,29** euros brutos anuales.

## DIFERENCIAS SALARIALES

	RATIOS DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES					
	PDI			PAS		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Ratio de la retribución anual bruta del 5% que cobra más en relación con la retribución anual bruta del 5% que cobra menos	5,74	5,47	5,69	2,96	2,83	2,94
Ratio de la retribución anual bruta del 5% que cobra más en relación con la retribución anual bruta media	1,62	1,71	1,68	2	1,84	1,91
Ratio de la retribución anual bruta media en relación con la retribución anual bruta del 5% que cobra menos	3,54	3,21	3,39	1,48	1,54	1,54

Fuente: elaboración de la OCI a partir de datos de Recursos Humanos

Las diferencias salariales entre los trabajadores que cobran más y los que cobran menos son significativamente superiores en el PDI: el 5% del PDI mejor retribuido cobra **5,69** veces más que el 5% del PDI peor retribuido. En el caso del PAS, la cifra se reduce hasta el **2,94**.

En referencia a las diferencias entre los sueldos más bajos y los sueldos medios, nuevamente se observan diferencias bastante superiores en el PDI. Concretamente, el sueldo medio anual del PDI es **3,39** veces superior al sueldo medio del **5%** del PDI peor retribuido. En el PAS, la diferencia es solo de **1,54**.

---

# Formación

Los trabajadores de la UB reciben formación constantemente para mejorar y actualizar sus habilidades y poder aplicarlas en su día a día laboral.

## FORMACIÓN PARA EL PAS

La unidad de Formación Corporativa gestiona los servicios de formación: cada año, a partir de las necesidades detectadas, elabora un plan de formación con el que ofrece varios cursos para que los miembros del PAS se desarrollen profesional y personalmente, así como ayudas de matrícula (por ejemplo, si estudian idiomas oficiales de la Unión Europea en el escuela Oficial de Idiomas o en la escuela de Idiomas Modernos) y recursos de aprendizaje autónomo.

La formación tiene lugar dentro o fuera de la jornada laboral del trabajador, según el tipo de curso del 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 lleva a cabo 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 de cursos organizados por Formación Corporativa

Se han ofrecido cursos de las áreas TIC, Internet 360º y Formación 2.0<sup>14</sup> para aplicarlos directamente en el lugar de trabajo; cursos específicos del área jurídica sobre las nuevas leyes de

---

14. Las áreas Internet 360º y Formación 2.0 tienen como objetivo:

- Dar a conocer varios tipos de herramientas en entornos web 2.0 y sus aplicaciones en la gestión de la información, así como la mejora de la productividad personal.
- Enseñar a trabajar de forma colaborativa.
- Enseñar a utilizar las herramientas de comunicación 2.0.

procedimiento administrativo (leyes 39/2015 y 40/2015); cursos relativos a la administración electrónica que se pondrán próximamente en funcionamiento; cursos de idiomas y de comunicación, tanto escrita como interpersonal; así como cursos de seguridad en el trabajo.

Asimismo, cabe destacar los cursos específicos sobre el plan de gestión de la experiencia ofrecidos al personal cercano a la jubilación (en el año 2018, se ha llevado a cabo el curso de 30 horas llamado Actividad física, siempre es el momento), y en materia de RS, han sido especialmente relevantes los cursos de sostenibilidad ambiental.

## Horas de formación del PAS

HORAS DE FORMACIÓN DEL PAS DESGLOSADAS POR SEXO*												
	2016						2017					
	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	41.546,75	28,69	3.570	11,64	1.264	32,87	48.621	32,79	3661	13,28	1.296	37,52
Hombres	14.883	18,06	1.290	11,54	626	23,77	14.738,75	18,31	1144	12,88	609	24,20
<b>Total</b>	<b>56.429,75</b>	<b>24,84</b>	<b>4.860</b>	<b>11,61</b>	<b>1.890</b>	<b>29,86</b>	<b>63.359,75</b>	<b>27,69</b>	<b>4.805</b>	<b>13,19</b>	<b>1.905</b>	<b>33,26</b>

Fuente: Recursos Humanos

HORAS DE FORMACIÓN DEL PAS DESGLOSADAS POR SEXO*						
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
Mujeres	48.202,25	33,43	3.977	12,12	1.314	36,68
Hombres	18.979,15	22,33	1.485	12,78	625	30,36
<b>Totals</b>	<b>67.181,40</b>	<b>29,31</b>	<b>5.462</b>	<b>12,29</b>	<b>1.939</b>	<b>34,64</b>

\* Para calcular el promedio de horas por trabajador, se han utilizado las cifras del 31 de diciembre. Así pues, en 2018, la media de horas de las mujeres es el resultado de dividir las horas de formación correspondientes a todas las mujeres del PAS durante 2017 por el número de trabajadores del PAS a 31 de diciembre de 2018.

Fuente: Recursos Humanos

Tal como se observa en la tabla, el promedio de horas de formación de las mujeres es significativamente superior al de los hombres (**33,43** horas por mujer y **22,33** horas por hombre). Los cursos llevados a cabo en la UB duran una media de **12,29** horas, y la media de horas por trabajador que decide formarse es de **34,64**. La evolución respecto de 2017 es positiva, ya que las horas totales de formación han ascendido de **63.359,75** a **67.181,40**.

## Evaluación de los cursos recibidos por el PAS

Esta tabla muestra la nota que los usuarios les asignan a los cursos ofertados por Formación Corporativa, organizados por áreas. Las valoraciones van de 1 a 8.

EVALUACIÓN DE LOS CURSOS		
ÁREA	NOTA DEL CURSO	NOTA DEL PROFESORADO
TIC	6,7	7,2
Comunicación	7,0	7,6
Organización y calidad	7,2	7,4
Seguridad, salud y medioambiente	6,8	7,2
Derecho	6,9	7,2
Idiomas extranjeros	6,3	6,0
Habilidades directivas	7,2	7,4
Gestión académico-docente y SED	6,9	7,3
CRAI	6,9	7,0
Laboratorios y estabularios	7,2	7,3
Administración electrónica	6,8	7,2

Fuente: Recursos Humanos

## Cumplimiento de los objetivos del año 2018

- Se han logrado los dos objetivos propuestos, ya que la satisfacción del alumnado con los cursos de Formación Corporativa ha sido similar a la que expresaron durante 2017 y el promedio de horas de formación del PAS ha ascendido de 27,69 a 29,31.

## FORMACIÓN PARA EL PDI

La formación que se ofrece al PDI recibe financiación de tres fuentes:

- Acuerdo de formación para el empleo de las administraciones públicas, firmado mediante un convenio de colaboración entre la UB y la Escuela de Administración Pública de Cataluña.
- Fondo de la Universidad a través del IDP-ICE.
- Fondo de los centros de la Universidad para realizar acciones formativas (jornadas, cursos, talleres, seminarios) organizadas desde las facultades, los departamentos, los grupos de innovación y los grupos de investigación, a las que el IDP-ICE apoya administrativamente (matrícula y certificación).

El IDP-ICE es la unidad que se encarga de manera específica de formar al PDI para que mejore su rendimiento en el ejercicio de sus funciones.

[+ información](#)

## Relación de cursos organizados desde el IDP-ICE

Relación de cursos organizados desde el IDP-ICE durante el curso 2017-2018:

### Formación en docencia

- **Formación para el profesorado de nueva incorporación:** es una formación de 14 horas dirigida al profesorado incorporado recientemente en la UB. Se trabajan aspectos básicos de la docencia universitaria.
- **Competencias de planificación y gestión docente:**
  - Entusiasmo en el aula. Claves para el diseño de una docencia motivadora
- **Competencias metodológicas:**
  - Diseña y prueba tu clase gamificada
  - Jornada «¿Cómo hacer la evaluación continua hoy en la UB?»
  - El estudio de casos como método de enseñanza
  - Cómo aprenden los estudiantes: estrategias de aprendizaje
  - Jornada «Construyendo una universidad comprometida y crítica: aprendizaje servicio y objetivos de desarrollo sostenible»
  - Aprendizaje basado en proyectos: cómo empezar ya
  - Gamificar el aprendizaje: más allá de la casilla de salida
  - Neurociencia para docentes universitarios: aprendizaje, cerebro y metodologías docentes
  - Aprendizaje activo en grupos numerosos
  - Técnicas de aprendizaje cooperativo
  - Metodologías de aprendizaje emergentes
- **Competencias digitales:**
  - Diseño y realización de vídeos educativos
  - Las TIC invisibles. Estrategias didácticas para utilizar las TIC en el aula
  - Los dispositivos móviles en el aula: de enemigos a amigos
  - Herramientas de infografía y tratamiento de imágenes
  - ¿Semipresencializamos? Formación semipresencial en la educación superior
  - El uso de la realidad virtual en la educación superior y la investigación
- **Competencias comunicativas e interpersonales:**
  - Cómo mejorar las clases universitarias
  - Técnicas de presentación en público: comunicación e imagen personal
  - Liderazgo y comunicación en el aula
  - Entrenamiento en habilidades comunicativas: saber escuchar
  - Entrenamiento en habilidades comunicativas: saber hacer preguntas
  - El uso de la dialéctica positiva y la voz
  - El arte de presentar en público en la universidad: la competencia comunicativa oral docente y del alumnado

### Máster de Docencia Universitaria para Profesorado Novel

Es un máster propio de la UB, de 60 créditos ECTS, repartidos en dos cursos académicos, cuyo objetivo es aportar una formación básica que permita a los profesores noveles desarrollar satisfactoriamente el proceso de profesionalización como docentes universitarios. Los destinatarios de este máster son, pues, los profesores noveles de la UB y becarios con tareas docentes asignadas.



## Plan de formación en idiomas para la internacionalización

- Oral skills for teaching & research purposes (upper-intermediate) (5 grupos)
- Oral skills for teaching & research purposes (advanced) (5 grupos)
- Basic skills and tools to teach content subjects in English (5 grupos)
- Basic skills and tools to teach content subjects in English II
- Inglés, pre-intermediate, módulo 1
- Inglés, pre-intermediate, módulo 2
- Inglés, elementary, módulo 2
- Inglés, intermediate, módulo 1
- Inglés, intermediate, módulo 2
- Inglés, upper-intermediate, módulo 1
- Inglés, upper-intermediate, módulo 2
- Inglés, nivel 5, módulo 1
- Inglés, nivel 5, módulo 2
- Inglés, avanzado 1, módulo 1
- Inglés, avanzado 1, módulo 2
- Redacción de textos en inglés
- Presentaciones profesionales en inglés

## Formación en gestión

- Jornada «La gestión universitaria a debate»
- Habilidades directivas. Liderazgo, comunicación y coordinación de grupos docentes e investigadores
- Prevención, resolución de conflictos y negociación en grupos docentes e investigadores
- Transformación directiva. Mentalidad transformadora en las organizaciones
- Conceptos fundamentales de modelos Agile de gestión de grupos docentes y de investigación con LEGO Serious Play

## Formación en investigación

- **Dirigida al profesorado de la UB:**
  - Estadística para no estadísticos
  - Curso básico de R
  - Sistema de acreditación de cuerpos docentes. Guía práctica para la solicitud de tramos de investigación
  - Responsable Research and Innovation (RRI)
  - Gestionar adecuadamente las publicaciones en abierto
- **Dirigida a los jóvenes investigadores:**
  - Programa de formación para jóvenes investigadores
    - Módulo 1. Introducción y recursos para la investigación
    - Módulo 2. Técnicas para la mejora de la investigación
    - Módulo 3. Gestión de I+D: transferencia, innovación y emprendimiento
- **Otras actividades formativas en investigación:**
  - Gestión de la información para la investigación
  - Jornada «¿Qué hacer después del doctorado?»
  - Técnicas de comunicación oral eficaz para jóvenes investigadores
  - ¿Qué es el emprendimiento? ¿Qué significa ser emprendedor?
  - Guía práctica para directores de tesis
- **Desarrollo personal:**
  - Gestión y administración del tiempo
  - Gestión del estrés
  - Empatía y asertividad: el arte de saber atender emociones y de poner límites
  - Neuroproductividad: descubre una nueva manera de organizarte
  - Mapa e historia de los feminismos: transformando los saberes en la Universidad
  - Educación y técnica de la voz
  - *Mindfulness*, meditación y técnicas de relajación
  - ¿Qué hago con mis residuos especiales? Gestión de residuos desde el laboratorio hasta las plantas de tratamiento
  - Introducción a la cultura *amazigh*
  - Introducción a la cultura china
  - Introducción cultural al mundo árabe
  - Trabajo de equilibrio postural
  - Transparencia y protección de datos: interacción y equilibrio (curso en línea abierto y masivo)

## Horas de formación del PDI

HORAS DE FORMACIÓN DEL PDI DESGLOSADAS POR SEXO Y AÑO*												
	2014-2015						2015-2016					
	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	36.587,5	15,14	-	-	1.745	20,97	36.965,35	14,62	3.662	10,09	2.276	16,24
Hombres	20.213	6,99	-	-	1.006	20,09	18.376,45	6,12	2.028	9,06	1.318	13,94
<b>Total</b>	<b>56.500,5</b>	<b>10,64</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2.751</b>	<b>20,54</b>	<b>54.341,80</b>	<b>9,82</b>	<b>5.690</b>	<b>9,55</b>	<b>3.594</b>	<b>15,12</b>

Fuente: IDP-ICE

HORAS DE FORMACIÓN DEL PDI DESGLOSADAS 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
<b>Totals</b>	<b>47.098,5</b>	<b>8,24</b>	<b>3.289</b>	<b>14,32</b>	<b>2.056</b>	<b>22,91</b>	<b>66.975</b>	<b>10,72</b>	<b>5.544</b>	<b>12,08</b>	<b>3.440</b>	<b>19,47</b>

\* Para calcular las medias, se han utilizado las cifras del 31 de diciembre del año en que comienza el curso académico. Así pues, en 2017-2018, la media de horas de formación es el resultado de dividir las horas de formación correspondientes a todos los miembros del PDI durante el curso 2017-2018 por el número de trabajadores del PDI a 31 de diciembre de 2017. Los datos sobre el total de matrículas y la media de horas de formación por matrícula se empezaron a recoger en el curso 2015-2016. No se dispone, pues, de datos del curso 2014-2015.

Fuente: IDP-ICE

El número de trabajadores del PDI que se forman ha aumentado respecto al curso 2016-2017 (de **2.056** a **3.440**), y la media de horas de formación por trabajador del PDI también ha subido (de **8,24** a **10,72**). Pero, en cambio, la media de horas por matrícula ha bajado respecto de 2017 (de **14,32** a **12,08**).

## Evaluación de los cursos del IDP-ICE

Todos los cursos organizados por el IDP-ICE están asociados a una encuesta de satisfacción con la que los asistentes valoran varios aspectos de la formación recibida. Se emplea una escala de 1 (satisfacción mínima) a 6 (satisfacción máxima). A continuación, se detallará la valoración media de los cursos del IDP-ICE.

En esta tabla, no se incluye la formación que cada facultad organiza y que el IDP-ICE acredita dentro del Plan de formación del profesorado de la UB, ya que la evaluación de estas actividades depende de cada centro.

PROGRAMA	VALORACIÓN
<b>Competencias docentes</b>	
Formación para el profesorado UB de nueva incorporación	5,33
<b>Competencias metodológicas</b>	
Diseña y prueba tu clase gamificada	5,67
Jornada «¿Cómo hacer la evaluación continua hoy en la UB?»	4,80
El estudio de casos como método de enseñanza	5,55
Cómo aprenden los estudiantes: estrategias de aprendizaje	5,83
Jornada «Construyendo una universidad comprometida y crítica: aprendizaje servicio y objetivos de desarrollo sostenible»	4,90
Aprendizaje basado en proyectos: cómo empezar ya	5,67
Gamificar el aprendizaje: más allá de la casilla de salida	5,27
Neurociencia para docentes universitarios: aprendizaje, cerebro y metodologías docentes	5,44
Aprendizaje activo en grupos numerosos	5,21
Técnicas de aprendizaje cooperativo	5,31
Metodologías de aprendizaje emergentes	4,73
<b>Competencias digitales</b>	
Diseño y realización de vídeos educativos	4,20
Las TIC invisibles. Estrategias didácticas para utilizar las TIC en el aula	5,10
Los dispositivos móviles en el aula: de enemigos a amigos	5,69
Herramientas de infografía y tratamiento de imágenes	4,67
¿Semipresencializamos? Formación semipresencial en la educación superior	5,67
El uso de la realidad virtual en la educación superior y la investigación	5,55
<b>Competencias comunicativa e interpersonal</b>	
Cómo mejorar las clases universitarias	4,87
Técnicas de presentación en público: comunicación e imagen personal	5,60
Liderazgo y comunicación en el aula	5,27
<b>Inglés para la docencia</b>	
Cursos de inglés instrumental	5,00
Basic skills and tools to teach content subjects in English	5,50
<b>Investigación</b>	
Estadística para no estadísticos	5,44
Curso básico de R	4,79
Sistema de acreditación de cuerpos docentes. Guía práctica para la solicitud de tramos de investigación	4,68
Gestionar adecuadamente las publicaciones en abierto	5,00
<b>Escuela de Doctorado</b>	
Programa de formación para jóvenes investigadores	4,80
Gestión de la información para la investigación	5,26
Visualización de datos para la investigación	4,87
¿Qué hacer después del doctorado? (programa para doctorandos)	5,20

PROGRAMA	VALORACIÓN
Técnicas de comunicación oral eficaz para jóvenes investigadores	5,66
¿Qué es el emprendimiento? ¿Qué significa ser emprendedor? (educación y psicología)	4,66
¿Qué es el emprendimiento? ¿Qué significa ser emprendedor? (ciencias experimentales, de la vida y la tierra)	5,10
Guía práctica para directores de tesis	5,00
<b>Desarrollo profesional</b>	
Gestión y administración del tiempo	5,63
Gestión del estrés	5,90
Empatía y asertividad: el arte de saber atender emociones y de poner límites	5,00
Neuroproductividad: descubre una nueva manera de organizarte	5,56
Mapa e historia de los feminismos: transformando los saberes en la Universidad	6,00
Educación y técnica de la voz	5,17
Mindfulness, meditación y técnicas de relajación	5,21
Trabajo de equilibrio postural	4,90
<b>Gestión</b>	
Jornada «La gestión estratégica. Programa Gestión UB»	4,95
Habilidades directivas. Liderazgo, comunicación y coordinación de grupos docentes e investigadores	5,00
Prevención, resolución de conflictos y negociación en grupos docentes e investigadores	5,50
Transformación directiva. Mentalidad transformadora en las organizaciones	4,16
Conceptos fundamentales de modelos Agile de gestión de grupos docentes y de investigación con LEGO Serious Play	4,63

Fuente: IDP-ICE

## GASTOS EN FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES

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

Coste económico de la formación del PDI:

GASTOS DE FORMACIÓN DEL PDI (EN EUROS)	2015	2016	2017	2018
<b>Gastos directos</b>				
Gastos asumidos por la UB	108.383,65	145.325,88	92.692,12	92.221,54
Gastos cubiertos con subvenciones	77.565,60	78.893,95	88.439,25	86.011,10
<b>Total</b>	<b>185.949,25</b>	<b>224.219,83</b>	<b>181.131,37</b>	<b>178.232,64</b>
<b>Gastos indirectos</b>				
Gastos de personal	495.048,15	516.788,31	520.750,46	534.035,29
Gastos de alquiler de aulas	28.960	35.360	36.800	31.347,00
<b>Total</b>	<b>524.008,15</b>	<b>552.148,31</b>	<b>557.550,46</b>	<b>565.382,29</b>
<b>Total de gastos de formación del PDI</b>	<b>709.957,40</b>	<b>776.368,14</b>	<b>738.681,83</b>	<b>743.614,93</b>

Fuente: IDP-ICE

Los gastos de formación del PDI se han incrementado ligeramente (**0,67%**) y se ha llegado a los **743.614,93** euros. El aumento se debe a la subida de los gastos indirectos, ya que los directos han vuelto a descender.

Coste de la formación del PAS:

PRESUPUESTO PARA LA FORMACIÓN DEL PAS	2015	2016	2017	2018
Costes de profesorado (en euros)	163.990	209.305,15	173.323,20	207.173,26
Media de euros por trabajador*	72,43	92,12	75,75	90,39

\* Para calcular las medias, se han utilizado las cifras del 31 de diciembre de cada año. Así pues, en 2018, la media de euros por trabajador es el resultado de dividir los costes totales del profesorado que forma el PAS durante 2018 por el número de trabajadores del PAS a 31 de diciembre de 2018.

Fuente: Recursos Humanos

Los costes globales de pagar al profesorado que imparte los cursos de formación para el PAS de la Universidad ha subido (en 2017, era de **173.323,20** euros y en 2018, ha sido de **207.173,26** euros). La media de euros invertidos por trabajador también ha subido de **75,75** euros a **90,39** euros.

### **Cumplimiento de los objetivos del año 2018**

- Tal como se había previsto, la inversión en formación del PAS ha aumentado: la media se ha incrementado de **75,75** a **90,39** euros por trabajador.

# Salud y seguridad laboral

La OSSMA es la unidad de la UB que se encarga de este ámbito.

## TIPOS DE LESIONES, ENFERMEDADES PROFESIONALES Y NÚMERO DE VÍCTIMAS MORTALES RELACIONADAS CON EL TRABAJO

El régimen de los trabajadores de la UB por lo que respecta a la gestión de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales se ha explicado en memorias de RS anteriores.

A continuación, se mostrará un resumen de la accidentalidad laboral del personal<sup>15</sup> asociado a la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales durante el año 2018 (no incluye el personal adscrito a la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado). La media de personal asociado durante el período de estudio<sup>16</sup> es de **7.216** personas.

ACCIDENTALIDAD LABORAL DEL PERSONAL		
TIPO DE ACCIDENTE O ENFERMEDAD PROFESIONAL	NÚMERO DE ACCIDENTES CON BAJA LABORAL	DÍAS DE BAJA PRODUCTO DE LOS ACCIDENTES
Accidente <i>in itinere</i>	19	664
Accidente en el lugar de trabajo	7	648
Accidente en otro centro de trabajo	4	
Enfermedad profesional	0	0
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>1.312</b>

Fuente: OSSMA

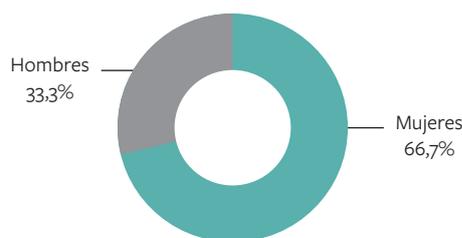
15. Solo personal de la UB, no de todo el Grupo UB.

16. Datos facilitados por la Mutua Universal. Media anual de 2018: 2.281 PAS, 4.410 PDI laboral y 525 becarios.

Tal como se indica en la tabla, en 2018, ha habido **33** accidentes con baja laboral, una cifra muy similar a la de 2017 (**32**). En cuanto a los días de baja motivada por estos accidentes, han sido **1.312**, lo que representa un incremento del **30%** respecto a los **974** del año 2017. En cuanto a accidentes sin baja, ha habido **60**. También ha habido **3** enfermedades profesionales **no confirmadas** (un estudio), **1** causada por agentes químicos y **2**, por agentes físicos.

La accidentalidad con baja laboral, clasificada por sexo, ha sido la siguiente:

**Porcentaje de accidentalidad según el sexo**



Fuente: OSSMA

El número de accidentes sufridos por las mujeres (**66,7%**) ha sido bastante superior al de los hombres (**33,3%**). Teniendo en cuenta que, de acuerdo con la presente memoria, en el conjunto de trabajadores de la UB la distribución de hombres y mujeres es bastante paritaria (**51,44%** mujeres), vemos que hay una sobrerrepresentación de las mujeres.

En cuanto a los índices de accidentalidad, durante el año 2018, han sido los siguientes:

● **Índice de incidencia**<sup>17</sup>

- PDI: **136,1**
- PAS: **350,7**
- Becarios: **190,5**
- Media del total del personal: **194**

Este índice es muy inferior al indicado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social en la estadística anual de 2017 para el CNAE 85-Educación, que es de **948,9**.

● **Índice de frecuencia**<sup>18</sup>

- PDI: **1,7**
- PAS: **2,1**
- Becarios: **0**
- Media del total del personal: **1,9**

Este índice es muy inferior al indicado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social en la estadística anual de 2017 para el CNAE 85-Educación, que es de **7,6**.

<sup>17</sup>. Relaciona el número de accidentes con el de trabajadores expuestos.

<sup>18</sup>. Relaciona el número de accidentes con el de horas trabajadas. Este índice tiene un cierto margen de error, ya que para calcularlo se debe realizar una estimación de la dedicación media anual de horas del personal, dedicación que es muy diversa, especialmente en lo que respecta al PDI y a los becarios.

## TRABAJADORES CON UNA PROFESIÓN QUE TIENE UNA INCIDENCIA O UN RIESGO ELEVADO DE PRODUCIR ENFERMEDADES

De acuerdo con lo recogido en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención y sus modificaciones posteriores, los trabajos que requieren una atención especial del Servicio de Prevención de la OSSMA son los siguientes:

- a) Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas.
- b) Trabajos con exposición a sustancias o mezclas causantes de toxicidad aguda de categoría 1, 2 y 3, y en particular, a agentes cancerígenos, mutágenos o tóxicos para la reproducción, de categoría 1A y 1B.
- c) Actividades en las que intervienen productos químicos de alto riesgo.
- d) Trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4.
- e) Actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.
- f) Trabajos propios de minería a cielo abierto y de interior, y sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas.
- g) Actividades en inmersión bajo el agua.
- h) Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída en altura o de enterramiento.
- i) Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval.
- j) Producción o utilización significativa de gases comprimidos, licuados o disueltos.
- k) Trabajos que producen concentraciones elevadas de polvo silíceo.
- l) Trabajos con riesgo eléctrico en alta tensión.

En la UB, dada la gran variedad de enseñanzas y de plazas técnicas de alta calificación, es probable que haya ejemplos de prácticamente todas las actividades mencionadas en la lista, pero eso no significa que de todas estas actividades se pueda derivar una enfermedad profesional (Real decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el cual se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro).

La posibilidad de que cualquier trabajador desarrolle una enfermedad profesional (de las establecidas por la normativa vigente) es una combinación a menudo multifactorial, pero el tiempo y los volúmenes y las cantidades a que se está expuesto son dos de las variables de mayor peso.

En el caso del personal de la UB, ni el tiempo de exposición ni los volúmenes o las cantidades son comparables a los que se dan en procesos industriales, pero esta premisa no es obstáculo para el cuidado de la salud de los colectivos más directamente expuestos, tales como los siguientes:

- Personal que trabaja con agentes biológicos (de los grupos 1 y 2), con seres humanos y/o con animales:
  - investigadores y personal de laboratorio de los ámbitos de la medicina y las ciencias de la salud, la biología, la farmacia, etc.
  - unidades de experimentación animal, salas de disección, varias unidades de los CCI TUB, etc.



- Personal que trabaja con agentes químicos cancerígenos, mutágenos o tóxicos para la reproducción o de toxicidad aguda:
  - investigadores y personal de laboratorio de centros experimentales
  - varias unidades de los CCiTUB
  - servicios transversales de ámbito experimental
- Personal que trabaja con radiaciones ionizantes y otros agentes físicos:
  - personal y usuarios de las instalaciones de la Unidad Técnica de Protección Radiológica
  - personal y usuarios de las unidades de resonancia magnética nuclear
  - personal y usuarios de dispositivos equipados con luz láser o ultravioleta
- Personal que trabaja realizando movimientos repetitivos o con posibilidad de manipulación de cargas, en actividades como las que se indicarán a continuación:
  - préstamo bibliotecario
  - determinadas actividades de laboratorio
  - determinadas actividades de tipo administrativo
  - determinadas actividades de carácter médico-asistencial

## **TRABAJADORES REPRESENTADOS EN COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD**

Todos los trabajadores están representados en el Comité de Seguridad y Salud, ya que es una obligación establecida en los artículos 34 y 35 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, que se cumple íntegramente. Los representantes de la UB, escogidos por el rector, representan a todos los colectivos.

	REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES	REPRESENTANTES DE LA UB	TRABAJADORES*
PDI funcionario	4		1.555
PDI laboral	4		4.759
PAS funcionario	4		1.060
PAS laboral	4		1.232
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>8.606</b>

\* Datos a 31 de diciembre de 2018.

Fuente: OSSMA y Recursos Humanos (datos sobre los trabajadores)

El Comité de Seguridad y Salud es un órgano paritario que, según indica el artículo 38 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, debe estar formado por los delegados de prevención, por una parte, y por los representantes del empresario en número igual al de los delegados de prevención, por otra. En las empresas con más de cuatro mil trabajadores, el Comité debe tener ocho delegados de prevención. El Reglamento de funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud de la UB, aprobado el 19 de octubre de 2004, optó por incrementar el número de representantes institucionales hasta **16** para que hubiera más representación de los centros y las unidades transversales. Paralelamente, dada la paridad del Comité, el número de delegados de prevención se incrementó también a **16**, de acuerdo con la distribución indicada en la tabla.

Esta distribución ha sido invariable, con independencia de las importantes alteraciones que ha habido en el número de representantes de los diferentes colectivos.

El Comité se reúne al menos cuatro veces al año, de acuerdo con la normativa.

## Cumplimiento de los objetivos del curso 2017-2018

- En la UB, como en la gran mayoría de las universidades públicas españolas, la pirámide de edad del PDI está invertida: en el año 2018 se han jubilado **131** trabajadores y en 2022 se jubilarán aproximadamente **143**. La tendencia, pues, es que cada año haya más jubilaciones. Esta dinámica, sin embargo, debe verse como una oportunidad, ya que uno de los objetivos del Vicerrectorado de PDI es la renovación generacional de acuerdo con las carencias y limitaciones de los departamentos. Durante 2018, la oferta pública ha incluido plazas nuevas (por ejemplo, de profesorado agregado), lo que ha permitido estabilizar la totalidad del profesorado interino y el profesorado incluido en los diferentes programas de retención de talento.
- En referencia al objetivo de promover el envejecimiento activo, la Universidad de la Experiencia continúa desempeñando una tarea muy destacable y, año tras año, amplía su repercusión.
- El objetivo de facilitarles el acceso a todos los servicios universitarios a las personas jubiladas no se ha podido cumplir, por lo que se vuelve a indicar para el año 2019.
- Se ha cumplido el objetivo de adaptar la composición de delegados de prevención en representación del PDI al Comité de Seguridad y Salud, de manera que haya cuatro representantes del PDI funcionario y cuatro del PDI laboral.

## Objetivos para el año 2019

- Elaborar una memoria de seguridad y salud que recoja las actuaciones llevadas a cabo a lo largo del año.
- Facilitar el acceso a todos los servicios universitarios a las personas jubiladas.

## CONTROL DE LA SALUD DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD

Durante el año 2018, la unidad de Servicio Médico de la UB ha hecho **800** exámenes de salud específicos por puesto de trabajo, a los que se accede por dos vías:

- Por un lado, cada año, la UB ofrece el examen al personal trabajador de determinadas facultades para que, con el tiempo, pueda acceder toda la plantilla. En el año 2018, se les han ofrecido los exámenes de salud a todos los trabajadores de las facultades de Bellas Artes, de los campus de Mundet y del Clínico, y de Física y Química.
- Por otra parte, el personal trabajador que lo considere necesario puede solicitar el examen voluntariamente.

Hay grupos de riesgo que deben hacerse el examen de salud cada año. Son los expuestos a radiaciones ionizantes, el personal de estabularios y los manipuladores de resonancia magnética nuclear, así como todas las personas que trabajan en las salas de disección, y los maestros de taller y los modelos en vivo de la Facultad de Bellas Artes.

También hay personas que, por su estado de salud, han sido calificadas como personal especialmente sensible, y pueden hacerse el examen al menos una vez al año (o incluso con más frecuencia, dependiendo de su patología).

Asimismo, todas las mujeres gestantes y/o en período de lactancia que comunican su estado tienen la posibilidad de recibir una evaluación de riesgos específica vinculada a su situación de maternidad. También se les ofrece un examen de salud para ver si sus condiciones de trabajo son las adecuadas. Si se detecta que las condiciones laborales no se ajustan a su situación, se adaptan. Si no se pueden adaptar, el caso se deriva a la Mutua de Accidentes de Trabajo (la Mutua Universal, en el caso de la UB) para que la trabajadora pase a la situación de subsidio por riesgo laboral durante el período de gestación y/o lactancia.

Por ley, la UB no puede ofrecerles exámenes de salud a los estudiantes, ya que solo está permitido con las personas que tienen un contrato laboral con la UB. Pero la unidad de Servicio Médico está a disposición de los alumnos en caso de accidente o de enfermedad común repentina, para los primeros auxilios o un tratamiento agudo. Después, se derivan al Sistema Nacional de Salud.

Cada otoño se lanza una campaña de vacunación contra el virus de la gripe. En 2018, se ha vacunado aproximadamente a **220** personas.

Cabe destacar que durante el año 2018, el instructor oficial de la UB del Consejo Catalán de Resucitación ha llevado a cabo una formación específica en asistencia sanitaria inmediata y desfibrilación con **15** personas.

---

# Fomento del comportamiento y los hábitos saludables

## UB SALUDABLE

En el año 2018, se ha creado la [UB Saludable](#),<sup>19</sup> porque la Universidad debe tener una dimensión social, lo que supone ir más allá de las actividades que le son propias (docencia e investigación) e implicarse en la sociedad, contribuyendo de manera responsable en el desarrollo social, cultural y ambiental.

Desde la UB Saludable, se es consciente de que la Universidad constituye el entorno en el que las personas que trabajan o estudian pasan, en la mayoría de los casos, una tercera parte del día. En consecuencia, las condiciones físicas y sociales que se dan y las acciones sobre la salud que se emprenden pueden tener una gran repercusión en la calidad de vida de sus colectivos.

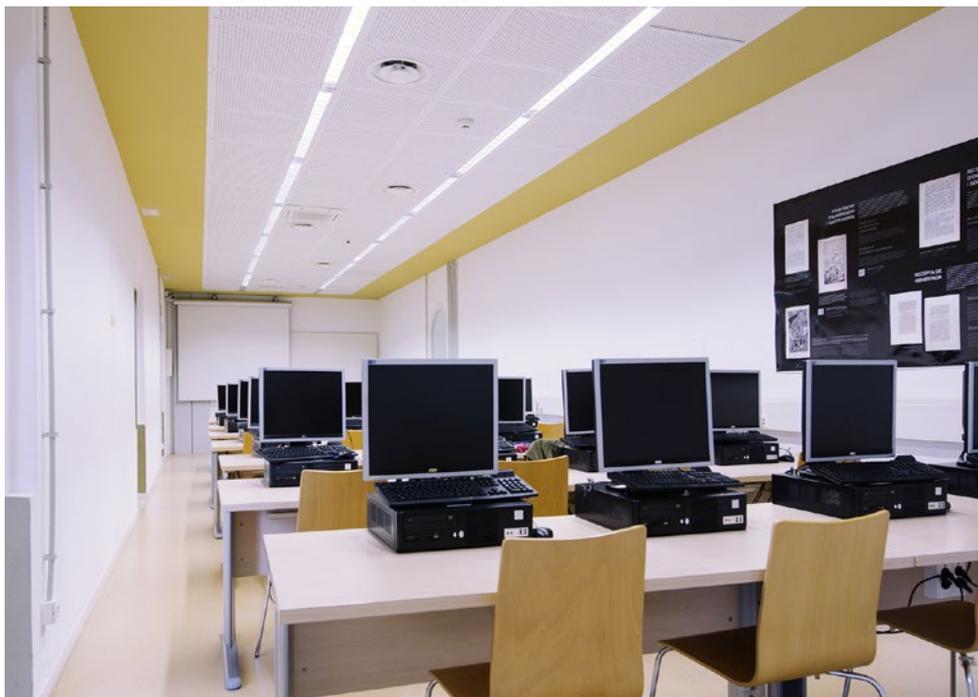
Por ello, independientemente de la obligación legal de garantizar el derecho a la vida y a la integridad física, para la UB es importante desarrollar políticas destinadas a prevenir los daños en la salud y proporcionar los medios necesarios para mejorar el estado físico y psíquico, y el bienestar.

El objetivo de la UB es convertirse en una universidad socialmente responsable y sostenible. Por ello, apuesta por un modelo integral y transformador de la responsabilidad social que incorpore todos los ámbitos estratégicos de la Universidad.

En el año 2018, la UB Saludable ha firmado, junto con la OSSMA, un convenio con la Asociación Española contra el Cáncer.

---

19. Antes de 2018, esta unidad ya existía, pero se centraba exclusivamente en la salud desde una perspectiva física.



### **Cumplimiento de los objetivos del curso 2017-2018<sup>20</sup>**

- Se ha cumplido el objetivo referente a la UB Saludable: se está trabajando el concepto de *salud* desde una perspectiva amplia y se han establecido lazos transversales con las unidades y los servicios de la UB que trabajan ámbitos vinculados a la UB Saludable.

### **Objetivo para el año 2019**

- Llevar a cabo tres actividades, desde la UB Saludable, en el marco de la Semana Saludable:
  - sesiones de ejercicio físico y trabajo consciente con respiración y juegos *take a breathe*
  - actividades de sensibilización sobre la importancia del ejercicio físico y el movimiento
  - actividades de yoga y meditación

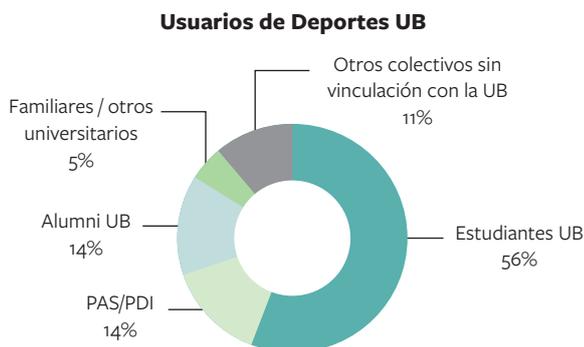
## **DEPORTES UB**

El fomento de la actividad física tiene un papel importante en el compromiso de velar por una universidad saludable. La UB fomenta la actividad física mediante [Deportes UB](#).

Deportes UB permite practicar **50** deportes diferentes en sus **25** espacios y **100.000** m<sup>2</sup> de instalaciones. Durante el curso 2017-2018, ha habido una amplia oferta de actividades dirigidas y se han puesto al alcance de la comunidad universitaria instalaciones deportivas excelentes para promover la actividad física, el deporte y los hábitos saludables (piscina, pistas de tenis y de pádel, salas de actividades dirigidas y de acondicionamiento físico, campo de fútbol con césped artificial y campo de rugby, pabellón deportivo y pista de atletismo, entre otros).

<sup>20</sup> A continuación, se comentará el desempeño del cuarto objetivo mencionado en la *Memoria de RS* del curso 2016-2017. El desempeño de los tres primeros objetivos se encuentra en la página 81.

La mayoría de los usuarios forman parte de la comunidad UB:



Como se ve en el gráfico, el **56%** de los usuarios son estudiantes de la UB, el **14%** son miembros del PAS o el PDI (**4%** y **10%** respectivamente), el **14%** son miembros de Alumni UB, el **5%** son familiares de miembros de la UB o individuos de otras universidades, y solo el **11%** son personas sin vinculación con la UB.

La presencia de estudiantes de la UB en las diferentes competiciones universitarias ha sido considerable durante el curso 2017-2018:

### Ligas Universitarias de Barcelona

La UB gestiona desde 2012 las Ligas Universitarias de Barcelona, en las que participan todas las universidades de la ciudad. En términos de participación, en el curso 2017-2018, la UB ha destacado con **50** de los **101** equipos inscritos y con **800** de los **1.679** participantes.

### Campeonatos de Cataluña Universitarios

Es la competición de referencia en el mundo universitario catalán. En el curso 2017-2018, ha tenido lugar la 34.<sup>a</sup> edición. La organizan las **12** universidades catalanas agrupadas en el Deporte Catalán Universitario. La UB ha resultado, un año más, la universidad con más participación y mejores resultados. Contando los deportes de equipo y los individuales, han participado **169** alumnos de la UB (**63** mujeres y **106** hombres). La participación en deportes colectivos se ha articulado mediante **12** equipos.

En cuanto al medallero, se han obtenido **26** medallas de oro, **36** de plata y **31** de bronce (**93** en total, de las cuales **83** han sido en deportes individuales y **10**, en deportes de equipo).

### Campeonatos de España Universitarios

La UB ha participado en **15** de las modalidades deportivas convocadas, con un total de **152** estudiantes (**66** mujeres y **86** hombres), y ha conseguido **15** medallas: **una** de oro, **seis** de plata y **ocho** de bronce.

### Campeonatos de Europa Universitarios

La UB ha participado con **20** estudiantes. Se han obtenido **una** medalla de oro y un cuarto lugar.

## Unirun

La UB impulsa la creación de la Unirun, la gran carrera de las universidades catalanas, que en el curso 2017-2018 ha celebrado su cuarta edición. Han participado **4.200** personas, de las cuales **1.044** lo han hecho vistiendo los colores de la UB.

## Promoción de la salud

Entre las actividades específicas de promoción de la salud llevadas a cabo por Deportes UB, se deben mencionar las siguientes:

- asesoramiento personalizado a **25** miembros del PAS o el PDI
- charla para tomar conciencia de la necesidad de hacer actividad física (30 participantes)
- cursos Actívate UB (30 participantes)

## Cumplimiento de los objetivos del curso 2017-2018<sup>21</sup>

- Ha aumentado la participación de miembros de la comunidad UB en la Unirun (de **789** a **1.044**).
- Se le ha dado visibilidad a Deportes UB y a sus actividades mediante la [web](#).
- El nivel de la UB en los campeonatos de Cataluña, de España y de Europa se ha mantenido (en Cataluña, ha subido de **81** a **93** medallas; en España, de **8** a **15** medallas; y en Europa, se ha bajado de **4** medallas a **1**).

---

21. A continuación, se comentará el desempeño de los tres primeros objetivos mencionados en la *Memoria de RS* del curso 2016-2017. El desempeño del cuarto objetivo se encuentra en la página 79.

---

# Diversidad

## DIVERSIDAD EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y EL PERSONAL

Como la UB es una organización del sector público con varios órganos de gobierno y *multistakeholder*, el análisis de la diversidad de sus órganos de gobierno presenta dos dificultades importantes:

- La primera dificultad es que existen varios órganos de gobierno y, por tanto, no queda claro cuál se debe elegir para comparar la diversidad de los órganos de gobierno con el conjunto de la plantilla. Desde la OCI, se ha optado por mostrar los datos del Claustro Universitario como datos representativos del conjunto de órganos de gobierno.
- La segunda dificultad tiene que ver con la presencia de alumnos en los órganos de gobierno. La edad de estos alumnos, que generalmente son muy jóvenes, distorsiona los datos de la edad de los órganos de gobierno y dificulta la comparativa de esta variable con el conjunto de la plantilla de la UB. Para resolver esta dificultad, se ha optado por comparar también los datos del conjunto de la plantilla con los datos del equipo directivo. En el caso del PDI, sin embargo, no hay ninguna figura asimilable a la de personal directivo y, consecuentemente, esta comparativa se hace entre el conjunto del PAS y el equipo directivo del PAS.

La tabla siguiente permite comparar la diversidad del conjunto de la plantilla con la diversidad del Claustro Universitario, así como la diversidad del conjunto del PAS con la diversidad del personal directivo del PAS.

DIVERSIDAD DE LA PLANTILLA DE LA UB				
	CLAUSTRO	CONJUNTO DE LA PLANTILLA (PAS Y PDI)	PERSONAL DIRECTIVO DEL PAS	PLANTILLA DEL PAS
% de personas de menos de 30 años*	72,03	9,63	0	9,08
% de personas entre 30 y 50 años*	8,47	44,31	26,32	42,06
% de personas de más de 50 años*	19,49	46,06	73,68	48,87
% de hombres	52,98	48,56	68,42	37,09
% de mujeres	47,02	51,44	31,58	62,91
% de personas con discapacidad	No disponible	1,49	0	3,14

\* Solo se tienen datos referentes a la edad de los miembros del Claustro representantes del PAS y de los estudiantes. Faltan, por tanto, los datos del PDI. Por consiguiente, los datos se refieren a solo **110** de los **285** miembros del Claustro.

Fuente: Recursos Humanos

Comparando los datos del Claustro y del conjunto de la plantilla por sexo, no se observan grandes diferencias, pero sí una ligera infrarrepresentación de las mujeres: son el **51,44%** del conjunto de la plantilla y solo el **47,02%** en el Claustro. La ausencia de datos referidos a la edad del PDI imposibilita que se consideren como significativos los datos sobre el Claustro ofrecidos en la tabla; por tanto, no se pueden extraer conclusiones.

En cuanto a la comparativa entre el PAS directivo y el conjunto del PAS, se percibe una infrarrepresentación muy evidente de las mujeres: son el **62,91%** del conjunto de la plantilla y solo el **31,58%** del PAS directivo. También hay un sesgo referente a la edad: el PAS directivo está mucho más envejecido que la plantilla del PAS.

## PAS Y PDI DE LA UB QUE HA COMUNICADO SU DISCAPACIDAD DURANTE EL AÑO 2018

	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	2	1	0	0	0	0	2	1
30-50 años	11	22	0	1	6	5	17	28
>50 años	20	43	2	2	5	8	27	53
Total por sexo y nivel de discapacidad	33	66	2	3	11	13	46	82
<b>Total</b>	<b>99</b>		<b>5</b>		<b>24</b>		<b>128</b>	

Fuente: Recursos Humanos

En 2018, **128** trabajadores han comunicado su discapacidad, la mayoría (**77,34%**) de entre el 33% y el 64%. Son el **1,49%** del total de **8.606** trabajadores de la Universidad.



## DISTRIBUCIÓN SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES, Y TECHOS DE CRISTAL

En este apartado, se mostrarán las principales categorías laborales del PAS y del PDI ordenadas de forma decreciente en función de sus retribuciones. Este dato va acompañado del porcentaje de mujeres y hombres dentro de cada categoría. La tabla permite, por tanto, 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 31 de diciembre de 2018). No se incluyen retribuciones vinculadas a la antigüedad o a los méritos de docencia e investigación.

### PAS

COLECTIVO	TRAMO (EUROS/AÑO)	TOTAL DE HOMBRES	TOTAL DE MUJERES	% DE HOMBRES	% DE MUJERES
Gerente	Más de 100.000	1	0	100	0
Director de área	Entre 90.001 y 100.000	2	0	100	0
Director de área	Entre 80.001 y 90.000	5	1	83,33	16,67
Director de área	Entre 70.001 y 80.000	3	1	75	25
PAS funcionario	Entre 70.001 y 80.000	1	1	50	50
Director de área	Entre 60.001 y 70.000	2	3	40	60
PAS laboral	Entre 60.001 y 70.000	1	0	100	0
PAS funcionario	Entre 50.001 y 60.000	7	21	25	75
PAS laboral	Entre 50.001 y 60.000	2	4	33,33	66,67
PAS funcionario	Entre 40.001 y 50.000	8	23	25,81	74,19
PAS laboral	Entre 40.001 y 50.000	33	27	55	45
Director de área	Entre 30.001 y 40.000	0	1	0	100
PAS funcionario	Entre 30.001 y 40.000	38	144	20,88	79,12
PAS laboral	Entre 30.001 y 40.000	117	103	53,18	46,82
PAS funcionario	Entre 21.000 y 30.000	161	642	20,05	79,95
PAS laboral	Entre 21.000 y 30.000	308	363	45,90	54,10

Fuente: Recursos Humanos

La tabla muestra que en los salarios remunerados entre 70.001 y más de 100.000 euros la presencia de hombres es muy superior a la de mujeres (**12** hombres por solo **3** mujeres). En el tramo de entre 60.001 y 70.000 euros, la proporción de hombres y de mujeres es la misma. Finalmente, en el resto de los tramos, hay bastantes más mujeres que hombres.

## PDI

COLECTIVO	RETRIBUCIÓN	TOTAL DE HOMBRES	TOTAL DE MUJERES	% DE HOMBRES	% DE MUJERES
Catedrático de universidad funcionario	45.059,21	320	98	76,56	23,44
Catedrático de universidad laboral	44.624,95	11	2	84,62	15,38
Profesor agregado	36.629,41	242	267	47,54	52,46
Profesor titular de universidad	35.806,33	494	418	54,17	45,83
Catedrático de escuela universitaria	35.806,33	5	9	35,71	64,29
Profesor asociado extranjero	35.806,33	1	0	100	0
Profesor lector	33.202,28	56	58	49,12	50,88
Profesor titular de escuela universitaria	31.573,99	46	54	46	54
Profesor colaborador doctor	30.346,98	20	37	35,09	64,91
Profesor colaborador	28.061,69	6	15	28,57	71,43
Investigador posdoctoral de formación en docencia	26.866,00	10	8	55,56	44,44
Investigador predoctoral en formación BRD	16.422,00	55	67	45,08	54,92
Personal investigador en formación BRD	16.422,00	4	1	80	20

Fuente: Recursos Humanos

La tabla muestra que en los dos puestos mejor remunerados hay muchos más hombres que mujeres (**76,80%** de hombres).

# Docencia, investigación y responsabilidad con el alumnado

Volver  
pág. 201

# Información sobre la docencia

La UB es una de las universidades del Estado con una de las ofertas formativas más amplias y con más estudiantes matriculados. La docencia de la UB es de calidad, innovadora y pensada para satisfacer necesidades formativas a lo largo de la vida.

## LA OFERTA FORMATIVA

OFERTA DE FORMACIÓN SUPERIOR POR GRANDES ÁREAS DE CONOCIMIENTO (CURSO 2017-2018)*											
	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	31,25	5	7,81	10	15,63	13	20,31	16	25,00	<b>63</b>
Máster universitario	32	22,07	13	8,97	29	20,00	31	21,38	40	27,59	<b>145</b>

\* No se incluye en ningún caso la oferta de formación superior impartida en centros adscritos de la UB. Por ello, los datos difieren de los que aparecen en la tabla de [Tamaño de la UB](#).

\*\* Incluye el título propio de Investigación Privada, perteneciente al área de ciencias sociales y jurídicas. El total es **63** en lugar de **64** (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 [datos estadísticos de la memoria del curso 2017-2018](#)

## LOS ESTUDIANTES

NÚMERO DE ESTUDIANTES POR GRANDES ÁREAS DE CONOCIMIENTO (CURSO 2017-2018)*											
	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**	8.091	19,09	5.959	14,06	8.965	21,16	12.918	30,48	6.444	15,21	<b>42.377</b>
Máster universitario***	1.212	21,41	803	14,18	1.224	21,62	1.388	24,51	1.035	18,28	<b>5.662</b>
Máster y posgrado propios****	496	7,37	333	4,95	3.349	49,75	2.105	31,27	449	6,67	<b>6.732</b>

\* No se incluyen en ningún caso los estudiantes de los centros adscritos.

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

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

\*\*\*\* Incluye a los estudiantes de máster propio, de curso de experto, de diploma de extensión universitaria, de diploma de especialización, de curso superior universitario y de extensión universitaria que no son del ICE ni del IL3 (y, como se dice en la nota al pie, tampoco de los centros adscritos). La exclusión de estos tres colectivos de estudiantes hace que la suma total de estudiantes de máster y posgrado propio de esta tabla sea **6.732** en lugar de los **10.583** que aparecen en la tabla de [Tamaño de la UB](#).

Fuente: elaboración de la OCI a partir de [datos estadísticos de la memoria del curso 2017-2018](#)

NÚMERO DE ESTUDIANTES DE NUEVO ACCESO POR GRANDES ÁREAS DE CONOCIMIENTO (CURSO 2017-2018)*											
	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**	2.108	20,34	1.468	14,16	1.987	19,17	3.223	31,10	560	15,23	<b>10.364</b>
Máster universitario***	686	18,32	651	17,38	903	24,11	684	18,26	821	21,92	<b>3.745</b>
Máster y posgrado propios****	496	7,37	333	4,95	3.349	49,75	2.105	31,27	449	6,67	<b>6.732</b>

\* No se incluyen en ningún caso los estudiantes de los centros adscritos.

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

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

\*\*\*\* Incluye a los estudiantes de máster propio, de curso de experto, de diploma de extensión universitaria, de diploma de especialización, de curso superior universitario y de extensión universitaria que no son del ICE ni del IL3 (y, como se dice en la nota al pie, tampoco de los centros adscritos).

Fuente: elaboración de la OCI a partir de [datos estadísticos de la memoria del curso 2017-2018](#)

NÚMERO DE ESTUDIANTES QUE SE HAN TITULADO POR GRANDES ÁREAS DE CONOCIMIENTO (CURSO 2017-2018)\*

	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**	1.180	16,77	1153	16,39	1631	23,18	2048	29,11	1023	14,54	<b>7.035</b>
Máster universitario***	580	17,72	581	17,75	778	23,77	616	18,82	718	21,94	<b>3.273</b>

\* No se incluyen en ningún caso los estudiantes de los centros adscritos.  
 \*\* Incluye el título propio de Investigación Privada, perteneciente al área de ciencias sociales y jurídicas.  
 \*\*\* En el caso de los másteres interuniversitarios no coordinados por la UB, los datos que se presentan pueden no ser completos, ya que algunos estudiantes pueden estar matriculados en otra universidad.

Fuente: elaboración de la OCI a partir de [datos estadísticos de la memoria del curso 2017-2018](#)

## RENDIMIENTO ACADÉMICO

RENDIMIENTO, EFICIENCIA Y ABANDONO	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Tasa de rendimiento en los grados	84,14	83,92	84,00	84,20
Tasa de rendimiento en los másteres universitarios	90,51	90,02	93,70	94,76
Tasa de abandono en los grados el primer año	17,67	17,96	17,34	-
Tasa de abandono	8,37	8,44	-	-

Fuente: Gabinete Técnico del Rectorado

## PRÁCTICAS PROFESIONALIZADORAS

	NÚMERO DE ESTUDIANTES QUE REALIZAN PRÁCTICAS	NÚMERO DE ESTUDIANTES MATRICULADOS	% DE ESTUDIANTES QUE REALIZAN PRÁCTICAS	NÚMERO DE ESTUDIANTES QUE REALIZAN PRÁCTICAS REMUNERADAS*	% DE ESTUDIANTES QUE REALIZAN PRÁCTICAS REMUNERADAS SOBRE EL TOTAL DE ESTUDIANTES DE PRÁCTICAS**
Grado	7.155	40.380	17,72	1.002	14
Máster universitario	2.347	5.302	44,27	351	14,96
Máster y posgrado propios	425	6.072	7,0	25	5,88
Doctorado (investigadores en formación)	24	4.109	0,58	16	66,67
<b>Total</b>	<b>9.951</b>	<b>55.863</b>	<b>17,81</b>	<b>1.393</b>	<b>14</b>

\* Los datos sobre el número de estudiantes matriculados difieren de los que aparecen en otros lugares de esta memoria, porque la fuente no es la misma. En este caso, los datos se recogen del portal Estadísticas UB.  
 \*\* Estimación basada en una muestra de 6.000 estudiantes en el curso 2017-2018.

Fuente: Vicerrectorado de Estudiantes y Política Lingüística

# Información sobre la investigación<sup>22</sup>

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.

## ESTRUCTURA DE INVESTIGACIÓN

En cuanto a las estructuras mediante las cuales se fomenta y coordina la investigación, durante 2017, la UB ha dispuesto de **15** institutos de investigación propios, **2** institutos universitarios propios, **5** centros de investigación, **9** observatorios y **3** centros de documentación. Asimismo, la UB participa, con otras instituciones, en **12** institutos de investigación, **2** observatorios y **4** institutos interuniversitarios.

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

	2014		2015		2016		2017	
	NÚMERO	IMPORTE EN €						
<b>Ingresos por investigación en la UB (fondos competitivos)</b>								
Administración autonómica	456	11.116.958,63	89	5.772.037,13	112	6.413.326,51	118	7.877.005,71
Administración central	301	23.300.901,95	299	26.226.823,03	347	32.305.584,75	175	10.938.062,52
Administración local	2	12.000,00	1	5.000,00	2	26.257,23	1	6.000

22. El apartado de investigación corresponde al año 2017, ya que en el momento de la recogida de los datos todavía no estaba disponible la información de 2018.

	2014		2015		2016		2017	
	NÚMERO	IMPORTE EN €						
Administraciones públicas extranjeras	2	175.068,52	3	79.967,58			3	156.130,23
Otros	12	236.057,47	4	80.978,97	10	383.214,53	19	380.824,54
Comisión Europea	29	4.594.091,09	41	10.549.332,30	49	14.369.130,86	32	10.545.486,43
Sector privado: IPSFL y empresa	30	1.376.720,70	30	1.154.837,82	28	1.045.270,17	28	1.312.195,07
Sector público: IPSFL	33	4.825.987,50	22	1.710.107,75	22	1.178.914,96	21	980.504,26
Proyectos de investigación de los institutos	184	20.907.714,68	123	24.157.573,65	142	25.614.937,99	257	25.985.942,27
<b>Ingresos por investigación en la UB (fondos no competitivos)</b>								
Proyectos de investigación de los institutos		6.199.965,74		11.086.716,25	382	9.762.438,48	595	15.501.015,45
Convenios de investigación de la UB		538.251,46		248.305,75		444.801,98		522.063,35
Contratos de la FBG		11.971.345,79		10.865.160,40		12.532.155,48		10.747.516,20
Servicios de los CCiTUB		2.900.710,54		3.236.328,13		3.249.672,43		3.373.158,76
Total de ingresos por investigación y transferencia de tecnología		88.155.774		95.173.169		107.325.705		88.325.904,79

Fuente: Gabinete Técnico del Rectorado

## ACTIVIDAD DE INVESTIGACIÓN

ACTIVIDAD DE INVESTIGACIÓN	2014	2015	2016	2017
Tesis doctorales leídas	752	1.131	1.158	461
Publicaciones científicas recogidas por el Portal Web of Science (WoS)	5.180	5.186	5.381	5.714
PDI implicado en investigación competitiva y transferencia sobre total de PDI ETC	66,2%	62,5%	58,9%	56,9%
Investigadores predoctorales en formación	504	546	584	611
Grupos de investigación consolidados	301	301	303	276
Proyectos de investigación activos	663	892	997	878
Patentes solicitadas	54	93	67	75
Solicitudes de patentes prioritarias	15	20	12	12
Empresas de base tecnológica de nueva creación	3	6	4	1
Institutos y centros de investigación propios	25	25	20	20
Institutos de investigación participados	10	10	10	12
Institutos interuniversitarios	2	2	4	4
Centros de documentación	3	3	3	3
Observatorios	10	10	10	9
Investigadores doctores contratados	206	222	216	191
PAS de apoyo a la investigación	338	300	316	347
Extensiones internacionales de patentes	8	15	14	9

Fuente: Memoria UB 2017-2018



## Proyectos de investigación activos y tesis doctorales leídas por grandes ámbitos de conocimiento

PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN ACTIVOS POR GRANDES ÁREAS DE CONOCIMIENTO				
ÁMBITOS DE CONOCIMIENTO	2014	2015	2016	2017
Humanidades	170	151	173	152
Ciencias de la educación	85	80	71	55
Ciencias de la salud	175	172	194	176
Ciencias experimentales e ingenierías	384	361	416	376
Ciencias sociales y jurídicas	116	128	143	119
<b>Total</b>	<b>930</b>	<b>892</b>	<b>997</b>	<b>878</b>

Fuente: [Memoria UB 2017-2018](#)

TESIS DOCTORALES LEÍDAS POR GRANDES ÁREAS DE CONOCIMIENTO (CURSO 2017-2018)*										
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
44	9,54	26	5,64	216	46,85	59	12,80	116	25,16	461

\* No se incluyen en ningún caso los estudiantes de los centros adscritos.

Fuente: elaboración de la OCI a partir de [datos estadísticos de la memoria del curso 2017-2018](#)

## INVESTIGADORES EN FORMACIÓN

Hay **4.715** investigadores en formación, de los cuales el **31,7%** son extranjeros.

## AYUDAS PREDOCTORALES Y POSDOCTORALES EN CONVOCATORIAS COMPETITIVAS

AYUDAS PREDOCTORALES EN CONVOCATORIAS COMPETITIVAS		AYUDAS POSDOCTORALES EN CONVOCATORIAS COMPETITIVAS	
Becarios FI (formación de investigadores)	97	Investigadores posdoctorales de formación en docencia e investigación	28
Becarios FPI (formación de personal investigador)	163	Acciones Marie Sklodowska-Curie	13
Becarios FPU (formación de profesorado universitario)	127	Doctores júniores	4
Becarios APIF (ayuda de personal investigador predoctoral en formación)	144	Investigadores Beatriu de Pinós	7
Becarios ADR (ayuda de formación en docencia e investigación)	26	Investigadores Juan de la Cierva	28
Acciones Marie Sklodowska-Curie	15		
Becarios con ayuda de La Caixa	9		
<b>Total</b>	<b>581</b>		<b>80</b>

Fuente: elaboración de la OCI a partir de datos del Gabinete Técnico del Rectorado

## LA RRI EN LA UB

A continuación, se explicitará el compromiso de la UB con la RRI.

### Unidades encargadas de la RRI en la UB

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

- **Ética e integridad de la investigación:** se centra en la integridad de la investigación (prevención de investigación y de prácticas de investigación inaceptables) y en la ciencia y la sociedad (aceptabilidad ética de los avances científicos y tecnológicos).
- **Igualdad de género:** trata de promover equipos equilibrados en cuanto al sexo, de garantizar el equilibrio en los órganos encargados de tomar decisiones y de tener en cuenta siempre la dimensión de género en I+D para mejorar la calidad y la relevancia social de los resultados.
- **Disposiciones de gobernanza:** deben conducir a un futuro que sea a la vez aceptable y deseable. Estas disposiciones deben ser sólidas y suficientemente adaptables al desarrollo imprevisible de I+D, deben ser lo bastante familiares para armonizarse con las prácticas existentes en I+D, deben compartir la responsabilidad con una gran variedad de agentes y deben proporcionar instrumentos para fomentar esta responsabilidad compartida.

- Políticas de acceso abierto: aborda cuestiones de propiedad y de accesibilidad a la información científica. El acceso libre y temprano al trabajo científico puede mejorar la calidad de la investigación científica y facilitar la innovación rápida, las colaboraciones constructivas entre expertos y el diálogo productivo con la sociedad civil.
- Participación ciudadana: fomenta los procesos de I+D que son colaborativos y en los cuales trabajan varios actores. Todos los actores de la sociedad deben trabajar juntos durante todo el proceso para armonizar sus resultados con los valores, las necesidades y las expectativas de la sociedad.
- Educación científica: se centra en mejorar el proceso educativo actual para dotar a la ciudadanía de las competencias y los conocimientos necesarios para poder participar en debates de investigación e innovación, y aumentar el número de investigadores (promoción de las vocaciones científicas).

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 atribuidas. Asimismo, se recogen otros actores que, de manera voluntaria, se implican en proyectos de temática relacionada con la RRI.

Volver  
pág. 23

ASPECTO DE RRI	UNIDADES DE LA UB QUE REALIZAN ACTIVIDADES EN ESTE ÁMBITO
<a href="#">Ética e integridad de la investigación</a>	El Comité de Ética, la <a href="#">Comisión de Bioética</a> y el <a href="#">Comité Ético de Experimentación Animal</a> de la UB trabajan siguiendo las directrices marcadas por el Vicerrectorado de Investigación, con el asesoramiento de la <a href="#">Comisión de Investigación</a> .
Igualdad de género	<a href="#">Unidad de Igualdad de la UB</a> .
Disposiciones de gobernanza	<a href="#">El equipo de protección de datos de la Secretaría General</a> de la UB vela por que los investigadores lleven a cabo su investigación en el marco del respeto por los derechos de las personas. Esta unidad apoya a los investigadores haciendo hincapié en la autonomía del sujeto de la investigación para otorgar su consentimiento informado, tanto en la recogida 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.
Acceso abierto	Las políticas de acceso abierto se marcan desde el Vicerrectorado de Doctorado y Promoción de la Investigación, con el asesoramiento de la Comisión UB para el Acceso Abierto. La unidad más directamente implicada en la implementación y el seguimiento de estas políticas es la <a href="#">Unidad de Investigación del CRAI</a> .
Participación ciudadana	En la UB, hay un número reducido de grupos de investigación que, por iniciativa propia, trabajan según los modelos de ciencia ciudadana en sus proyectos. Se listan los identificados (la relación no es completa ni exhaustiva): <ul style="list-style-type: none"> <li>• Urban bees</li> <li>• Bee-Path</li> <li>• Human Behaviour and Games</li> <li>• RIU.net</li> <li>• STEMForYouth</li> </ul>
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 « <a href="#">La UB divulga</a> », con múltiples iniciativas para públicos específicos. Por otra parte, cabe destacar: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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 en multitud de temas.</li> <li>• El proyecto Fomento de la Investigación en los Centros de Secundaria (<a href="#">Forces</a>), que abre los grupos de investigación de la UB a estudiantes de ESO y de bachillerato para que puedan elaborar sus trabajos de investigación bajo la guía de sus profesores y de investigadores de la UB. Es una buena fórmula para promover las vocaciones científicas.</li> </ul>

Fuente: Vicerrectorado de Investigación

## Unidades encargadas de la innovación y la transferencia en la UB

La UB gestiona su innovación y transferencia principalmente a través de la [Fundación Bosch i Gimpera](#) (FBG), medio propio de la UB, que ofrece los siguientes servicios:

- Pone en contacto a profesores e investigadores de la UB con la sociedad (instituciones, organizaciones, empresas, inversores), para mejorar la competitividad.
- Ofrece a los profesores e investigadores de la UB la posibilidad de promocionar sus capacidades científico-técnicas y los resultados de su investigación mediante contratos de I+D y licencias, y también a través de la creación de empresas basadas en el conocimiento.

Para lograr estos objetivos, la FBG dispone principalmente de un equipo de profesionales especializados en investigación por contrato, protección, valorización y licencias, y en creación de empresas basadas en el conocimiento, y organiza distintas actividades, que siempre anuncia en su web. En 2018, ha generado **367** contratos por un importe de **9,6** millones de euros, ha firmado **12** nuevos contratos de licencia, ha obtenido unos ingresos por licencias de **343.384** euros y ha gestionado la creación de **2** nuevas empresas basadas en conocimiento (*spin-off*).

Adicionalmente, el [Parque Científico de Barcelona](#) (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, la oferta científica y tecnológica, y las relaciones dentro de su comunidad. Los servicios ofrecidos están focalizados en el sector de la salud y son principalmente laboratorios, oficinas y servicios científicos especializados. Para ofrecer estos servicios, dispone de más de **22.000** m<sup>2</sup> de superficie de laboratorios y de más de **10.000** m<sup>2</sup> de oficinas. Actualmente, acoge a **2.700** profesionales con más de **100** entidades, **6** centros de investigación, **83** empresas privadas y otras entidades relacionadas con la farmacología, la biotecnología y los dispositivos médicos.

## Medidas de integración de la RRI en los proyectos de investigación y transferencia

De momento, los procesos mediante los cuales se está promoviendo la integración de la RRI en la UB incluyen, fundamentalmente, acciones de concienciación y formación. Por ejemplo, en 2018, se han realizado jornadas formativas dirigidas a investigadores para hacerles llegar las bases en las que se fundamenta la RRI. Parte de la actividad de investigación ya cumple los principios de la RRI, pero aún no se han creado las herramientas institucionales necesarias para darle más cohesión y visibilidad.

Como actividad formativa reciente, se puede mencionar la jornada [«Responsible Research and Innovation \(RRI\)»](#), organizada por el IDP-ICE. Han participado expertos, que han trabajado con un grupo de aproximadamente **40** personas del PDI y personal de gestión del PAS los conceptos del proyecto europeo Higher Education Institutions and Responsible Research and Innovation para fomentar una investigación e innovación más abiertas y que respondan mejor a las necesidades de la sociedad.

## Criterios relacionados con la RRI que se evalúan en las convocatorias internas de investigación

Hasta ahora, la UB no ha incluido criterios relacionados con la RRI en las convocatorias internas de investigación. La evaluación de la investigación se hace, fundamentalmente, de acuerdo con indicadores convencionales de carácter cuantitativo y cualitativo.



## Actividades institucionales relacionadas con la RRI

Aunque en la UB no hay ninguna unidad que coordine las actividades institucionales relacionadas con la RRI ni tampoco un presupuesto específico asignado a estas actividades, varios grupos y estructuras están tomando parte en la organización de actividades que pueden perfectamente enmarcarse en alguno de los seis ámbitos vinculados a la RRI.

En este sentido, se debe mencionar la jornada de formación para el PDI «Responsible Research and Innovation (RRI)», ya explicada en el apartado [Medidas de integración de la RRI en los proyectos de investigación y transferencia](#).

También es relevante el propósito (recogido en los objetivos marcados para el año 2019) de aprobar un código de integridad en investigación, mucho más concreto que el Código ético de integridad y de buenas prácticas aprobado en 2018.

Asimismo, algunos profesores han promocionado la RRI a título individual. En este sentido, cabe destacar que Sergio Villanueva Baselga, profesor lector del Departamento de Biblioteconomía, Documentación y Comunicación de la UB, ha participado en actividades de formación del PDI en el ámbito de la RRI. Este profesor trabajó en el proyecto [RRI-Tools](#) y, a partir de esta experiencia, ha participado con la FBG en varias formaciones para profesorado sobre cómo la RRI puede involucrar a profesores e investigadores de ciencias sociales y humanidades. Asimismo, ha participado en **tres** jornadas formativas en la Facultad de Geografía e Historia, en el Palau de les Heures (para profesorado de las facultades de Educación y Psicología) y en la Facultad de Biblioteconomía y Documentación. También ha colaborado con el BIE con una formación de RRI dirigida al alumnado del grado de Biología.

## Comités de investigación ética, comisiones de ética y comités éticos de experimentación animal

En octubre de 2017, se constituyó el Comité de Ética de la UB, que ha elaborado el [Código ético de integridad y buenas prácticas de la UB](#),<sup>23</sup> aprobado en octubre de 2018. Este código abarca los ámbitos de la investigación, la docencia, el aprendizaje, las publicaciones, la comunicación o la gestión, entre otros. Corresponde al Comité de Ética de la UB interpretarlo en caso de duda en su aplicación.

En la UB, las frecuentes implicaciones éticas de los proyectos de investigación que requieren experimentación animal o clínica las valoran la Comisión de Bioética y el Comité Ético de Experimentación Animal.

La Comisión de Bioética evalúa los proyectos de investigación que son responsabilidad de miembros de la UB (académicos e investigadores) y que se gestionan desde las oficinas de Gestión de la Investigación y de Proyectos Internacionales de la UB. El dictamen favorable de la comisión de bioética de la institución donde se quiera llevar a cabo el proyecto es un requisito legalmente establecido para iniciar cualquier investigación con seres humanos, con muestras biológicas de origen humano o con datos personales. Además, esta comisión emite diferentes comunicados a propósito de casos planteados por la comunidad investigadora, o bien de oficio.

<sup>23</sup> El Código ético de integridad y buenas prácticas de la UB, aprobado en 2018, tiene carácter genérico. Existe la voluntad de elaborar, en 2019, un código de integridad en investigación que entre más en detalle en los temas éticos vinculados a la investigación.

El Comité Ético de Experimentación Animal, por su parte, está reconocido por la Generalitat de Catalunya como un órgano habilitado para asesorar y revisar la documentación necesaria que los investigadores deben preparar para dirigirla a la Generalitat y obtener la aprobación de los procedimientos que incluyen el uso de animales para la investigación experimental, de manera que respete y cumpla los principios éticos en su ejecución.

La UB dispone también del Comité de Bioseguridad, que asesora, evalúa y da apoyo a la Universidad en las tareas de investigación científica y en las actividades de docencia que implican la utilización de agentes biológicos para que se cumplan las obligaciones exigidas por la normativa en materia de bioseguridad. Este comité se constituyó el 1 de marzo de 2016 y trabaja en la definición de los protocolos para solicitar la autorización de instalaciones y actividades en las que se manipulen organismos modificados genéticamente y las actuaciones de detección de necesidades en este ámbito.

La UB considera que es muy importante que todos los miembros de la comunidad universitaria sean conscientes de las implicaciones éticas subyacentes a la investigación en las diferentes ramas del conocimiento.

Cabe destacar también que, en consonancia con la importancia que la Universidad le da al hecho de que todos los miembros de la comunidad universitaria sean conscientes de las implicaciones éticas subyacentes a la investigación, en noviembre de 2017, la UB se adhirió al acuerdo de transparencia en experimentación animal promovido desde la Confederación de Sociedades Científicas de España con la colaboración de la Asociación Europea para la Investigación Animal.

## Innovación y transferencia

La UB está comprometida con el fomento de la transferencia de conocimiento y de tecnología de la investigación básica que se genera en el ámbito universitario hacia los sectores productivos. El objetivo es potenciar el nivel de I+D y la innovación tecnológica de las empresas e instituciones.



Las políticas de investigación, desarrollo e innovación a las que la UB da apoyo se dirigen a las siguientes acciones:

- Intensificar la colaboración entre investigadores de universidades y empresas.
- Fomentar nuevas formas de asociación entre el sector público y el sector privado.
- Facilitar la creación de plataformas tecnológicas de alto nivel que favorezcan la investigación básica y las actividades de innovación tecnológica de las empresas.
- Llevar a cabo acciones que fomenten la creación de empresas de base tecnológica y empresas derivadas (*spin-off*).

Para materializar estas acciones, la UB ha creado unidades que llevan a cabo diferentes partes del proceso de transferencia de conocimiento y tecnología, tales como la FBG, los CCiTUB y el PCB.

La [FBG](#) es la principal unidad de transferencia de conocimiento y tecnología de la UB. Hace esta tarea mediante tres canales fundamentales: la investigación por contrato, la creación de empresas innovadoras y la comercialización de tecnologías, materiales y licencias. En esta línea, tiene especial importancia el Centro de Patentes de la UB.

Los [CCiTUB](#) son una de las infraestructuras científico-técnicas de tamaño medio más consolidadas de España, con personal técnico altamente cualificado y la mayor variedad de tecnologías instrumentales, las cuales están agrupadas en unidades tecnológicas que incluyen todo tipo de microscopías y técnicas de caracterización avanzada, resonancia magnética nuclear, espectrometría de masas, espectroscopia química, biotécnicas de alto rendimiento, protección radiológica y estabularios.

El [PCB](#) potencia la investigación, la transferencia de conocimiento y la innovación del sector público y privado, mediante una gestión inteligente de los espacios, la oferta tecnológica y las relaciones y el diálogo dentro de su comunidad.

[+ información](#)

## 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 modelos 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 modelos animales para la investigación.

## OTRAS MAGNITUDES DE LA INVESTIGACIÓN RELACIONADAS CON LA RS

### Actividades institucionales relacionadas con el emprendimiento social

Las actividades de emprendimiento en la UB se coordinan desde la [FBG](#) y el [BIE](#).<sup>24</sup>

La promoción y el apoyo al emprendimiento que ofrece el BIE en un sentido general ya incorpora la voluntad de poner en valor el emprendimiento que tiene repercusión social. De todos modos, se pueden destacar algunos de los proyectos implementados durante el curso 2017-2018 que tienen más vinculación con el emprendimiento social:<sup>25</sup>

#### Proyecto RESUME

El BIE ha colaborado en el proyecto Réseau Méditerranéen pour l'Employabilité (RESUME), en cuyo marco se ha organizado una competición internacional de proyectos emprendedores. Un equipo del grado de Ingeniería de Materiales de la UB ha quedado clasificado en segundo lugar.

#### Foro Social y Emprendedor de la Facultad de Economía y Empresa de la UB

El BIE participa desde hace años en el Foro Social y Emprendedor para promover la opción de emprender como salida laboral y dar a conocer los servicios y recursos que la UB ofrece a la comunidad universitaria que tiene ganas de emprender.

Este foro se orienta, por un lado, a dar visibilidad a las entidades del tercer sector y a promover la inserción laboral del alumnado en este ámbito<sup>26</sup> y, por otro, a hacer valer el espacio de cotrabajo de la Facultad, ya que los estudiantes pueden trabajar sus iniciativas y visibilizarlas. Este espacio de cotrabajo, pues, se ha creado para que el alumnado emprendedor disponga de espacio y de medios para desarrollar sus proyectos.

#### Red Yunus Social Business Centre

La UB, a través del BIE y la Facultad de Economía y Empresa, forma parte de la red universitaria Yunus Social Business Centre, que tiene como objetivo impulsar las actividades docentes y de investigación relacionadas con el campo del emprendimiento social y la economía social, y generar conocimiento en este ámbito.

En el año 2018, en el marco de esta red, se ha [editado una recopilación de casos sobre las nuevas tendencias en la creación y gestión de empresas sociales](#).

24. El BIE nace de un convenio entre la UB y la FBG.

25. La Facultad de Economía y Empresa ha organizado alguno de los proyectos mencionados.

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

## Aracoop: Economía Social

Es un proyecto que se enmarca en el Foro Social y Emprendedor. Durante los años 2017 y 2018, ha fomentado la economía social y el cooperativismo. Y es que este proyecto sirve para consolidar la formación específica en economía social y tiene la finalidad de incorporarla e implantarla, en el futuro, en los grados de la Facultad de Economía y Empresa y, a su vez, ser una referencia para los estudiantes de grado y de máster de la Facultad y de toda la UB gracias a las diferentes actividades llevadas a cabo durante el año (coloquios, jornadas, seminarios, cineforos, etc.), las cuales están abiertas a todos los estudiantes.

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

La UB aún no ha establecido un criterio para definir cuándo se entiende que un proyecto de investigación, un artículo científico, una tesis o una empresa están relacionados con la RS o los ODS. Por consiguiente, no se ha podido dar respuesta a estas cuestiones.

## Acciones institucionales destinadas a promover la investigación interdisciplinar

Tal como recoge el EUB, la investigación multidisciplinar se vehicula a través de los institutos de investigación propios de la UB, que, por definición, engloban a investigadores de diferentes facultades y departamentos capaces de abordar temas complejos desde diferentes puntos de vista, complementarios entre sí. Actualmente, la UB tiene [17 institutos propios de investigación](#).

## Guías de PDI experto en temas relacionados con la RS

La UB dispone de la Guía de expertos, la cual está a disposición de los medios de comunicación y de la sociedad para facilitar el contacto con el PDI en relación con sus ámbitos de experiencia y de conocimiento. Se puede acceder a los datos de expertos mediante [la herramienta de búsqueda](#), tanto por campo de conocimiento como por palabra clave. En el ámbito de la RS, la UB dispone de hasta **seis** personas de referencia:

- Josefa Boria Reverter
- Isabel Vidal Martínez
- Marina Romeo Delgado
- Antonio Somoza López
- Jordi Morrós Ribera
- Salvador Garcia Sánchez

## Objetivos para el año 2019

- El Vicerrectorado de Investigación, en colaboración con expertos en integridad en la investigación, está trabajando en la elaboración de un código de integridad e investigación, que se prevé que se apruebe en junio de 2019.

## Objetivos para el curso 2020-2021

Siguen vigentes los objetivos marcados en la última [memoria de RS](#).



## CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL

La UB dispone de dos campus de excelencia internacional: el [BKC](#) y el [HUBc](#).

### BKC

La UB y la UPC lideran el BKC, un proyecto que ha creado un ecosistema de conocimiento para favorecer el empleo, la cohesión social y el desarrollo económico del territorio. Se trata de un campus definido por tres áreas de especialización: ciencias de la vida, ciencias sociales y tecnologías. Asimismo, el BKC abarca otras áreas temáticas (arquitectura, ingeniería, ciencias puras y bellas artes) con las mismas cuotas de excelencia.

### HUBc

La UB impulsa el HUBc para articular la interacción con los principales hospitales e institutos de investigación del ámbito de la salud. Su objetivo es crear entornos de vida universitaria de alta calidad en un contexto de desarrollo económico y social sostenible. El HUBc concentra la actividad en tres entornos: el campus de Sant Joan de Déu, el campus de Medicina – Clínico Agustí Pi i Sunyer y el campus de Ciencias de la Salud de Bellvitge. Es el entorno ideal para acoger a los mejores estudiantes e investigadores, así como a empresas de alto valor añadido del ámbito de las ciencias de la salud.

## Cumplimiento de los objetivos del año 2018

- Se han convocado ayudas dirigidas a las empresas y a las empresas emergentes (*start-ups*) del entorno de la UB y la UPC para fomentar las prácticas profesionales de los estudiantes de grado, máster y doctorado de los centros que integran el BKC.
- No se pudo cumplir el objetivo previsto de completar el programa con actividades en ferias de empresas y jornadas de reclutamiento, actividades de orientación profesional, laboratorios y talleres de emprendimiento.

---

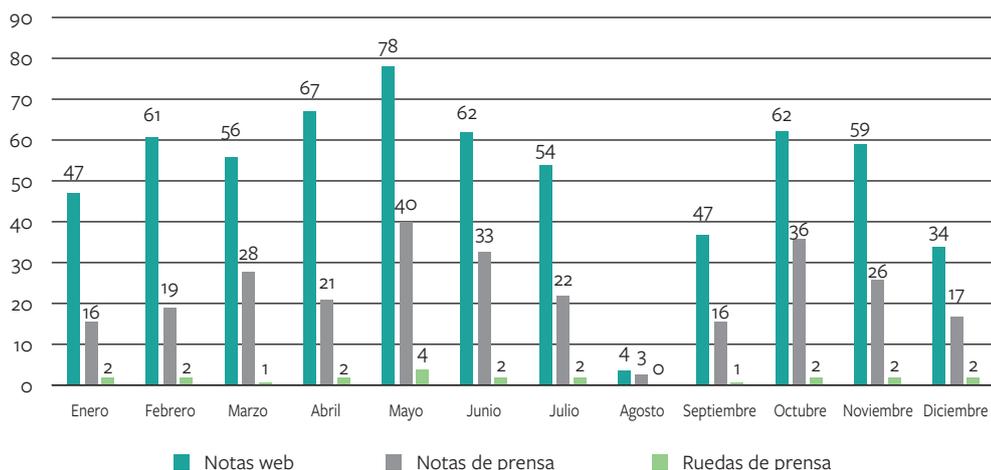
# Divulgación científica y repercusión en los medios de comunicación y las redes sociales

La difusión de la investigación llevada a cabo por los grupos de investigación de la UB es una tarea que, en la Universidad, realiza la unidad de Comunicación.

A pesar de que hay varios caminos para hacer llegar a la sociedad la información sobre los proyectos de investigación, la transferencia básicamente se articula de dos maneras:

1. La unidad de Comunicación elabora notas de prensa para difundir artículos científicos seleccionados. Los criterios para seleccionar los artículos comunicados son tan diversos como, por ejemplo, el posicionamiento internacional de la publicación científica (cuartiles), el liderazgo científico de sus autores, la relevancia del descubrimiento en la comunidad científica o la proyección global de la UB como institución de investigación de prestigio nacional e internacional. Además, también se elaboran notas de prensa para divulgar los resultados más innovadores de la actividad investigadora relacionada con proyectos de investigación, *rankings* universitarios, congresos, foros, convenios, patentes, libros y publicaciones, premios y otros méritos académicos. Todas las notas de prensa se divulgan en catalán, castellano e inglés, y se distribuyen en el circuito de medios de comunicación.

Para hacer este tipo de difusión, la UB dispone de más de **250** contactos con medios de comunicación locales y nacionales, y tiene acceso a una base de datos de periodistas de **30** países. En el gráfico siguiente, se puede observar la producción de contenidos de la unidad de Comunicación a lo largo del año 2018.



El **60%** de las noticias publicadas en la web de la UB y el **63%** de las notas de prensa enviadas a los medios corresponden a la difusión de resultados de investigación de investigadores de la UB.

En cuanto a la cobertura obtenida por la UB en 2018, los resultados han sido muy positivos y se han mejorado los datos respecto de 2017. Se ha llegado a los **51.144** impactos<sup>27</sup> en los medios de comunicación, gracias, sobre todo, al crecimiento experimentado en los medios electrónicos (**crecimiento del 5,57%**). La valoración económica de todos estos impactos (prensa escrita, prensa digital, radio y televisión) ha sido de **364** millones de euros.<sup>28</sup>

- La difusión de los resultados de la investigación también se canaliza a través de productos audiovisuales. A modo de ejemplo, durante el año 2018, apareció un nuevo producto audiovisual llamado [A bordo del Beagle](#), en el cual un miembro del PDI de la UB daba las claves de un tema de actualidad de manera divulgativa. Los resultados, una vez lanzados los cuatro primeros capítulos, han sido muy positivos, ya que cada capítulo ha obtenido más de **1.000** visualizaciones.

En el año 2018, la presencia en las redes sociales se ha cerrado con prácticamente **185.000** seguidores en Facebook, cerca de **20.000** seguidores en Instagram (primera universidad estatal en ambos medios) y más de **49.000** seguidores en Twitter (primera universidad catalana).

Además de la difusión de los resultados de la investigación que se acaba de detallar, la Unidad de Cultura Científica e Innovación del Área de Comunicación también desarrolla el programa de actividades «La UB divulga».

## «LA UB DIVULGA»

Tiene el objetivo de explicar la investigación llevada a cabo en la UB mediante la participación en foros, como el Espacio Ciencia del Salón de la Enseñanza o el The Youth Mobile Festival (YoMo), y la organización de actividades divulgativas dirigidas a diferentes públicos. En 2018, los resultados de «La UB divulga» han sido los siguientes:<sup>29</sup>

27. Se entiende por *impacto* cualquier aparición de la UB o de profesorado de la UB en medios de comunicación externos (no se cuenta, pues, la web de la Universidad).

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

29. En aquellos proyectos que ya se han explicado en versiones anteriores de este informe, se facilita el enlace a la página donde se describió y únicamente se actualizan los datos correspondientes al año 2018.



- **Espacio Ciencia.** Durante los cinco días que ha durado, han pasado unos **1.000** jóvenes.
- **Caminos infinitos.** Actualmente colaboran **14** jóvenes investigadores de distintas áreas de conocimiento. Se han llevado a cabo **26** sesiones en centros educativos de secundaria de toda Cataluña y así se ha llegado a más de **850** escolares.
- **Visitas botánicas.** Se han ofrecido **6** sesiones.
- **Toc-toc.** Se han llevado a cabo **42** charlas, que han llegado a más de **1.600** personas, en **18** ubicaciones diferentes.
- **Fiesta de la Ciencia.** En mayo se ha celebrado la **IV Fiesta de la Ciencia de la UB**, que ha ofrecido **40** talleres demostrativos de distintas áreas de conocimiento. Han participado cerca de **100** investigadores de **9** facultades. El público en general no se ha podido contabilizar porque el acceso a la fiesta era libre, pero el escolar, sí: han participado **859** niños y jóvenes de educación infantil, primaria y secundaria de **12** centros diferentes.
- **ArqueUB.** Ha tenido lugar durante los meses de junio y julio. Ha incluido las siguientes acciones:
  - Actividad para todos los públicos titulada «Cómo vivían los vecinos del Raval de siglos pasados: visitas guiadas al campo experimental de arqueología del campus de Humanidades de la UB (ubicado en el barrio del Raval)». Han participado un total de **58** personas repartidas en **3** sesiones. Esta actividad ha dado a conocer cómo era la vida de los habitantes de Barcelona en otras épocas. El público ha sido recibido por arqueólogos y estudiantes de último curso de Arqueología de la UB.
  - Actividad para estudiantes de cuarto de ESO y de primero de bachillerato interesados en la arqueología, para ofrecerles la posibilidad de trabajar en equipo con estudiantes del grado de Arqueología realizando tareas arqueológicas a lo largo de una semana. Dado que uno de los objetivos era mostrarles las instalaciones a los vecinos del barrio, la actividad se ha difundido especialmente entre los institutos del Raval. En total, han participado **3** estudiantes, que han elaborado un **diario de campo** en formato digital, que se ha publicado en el portal del proyecto.
- **Magnet. Alianzas para el éxito educativo.** Este programa promueve la alianza de un centro educativo con una institución de excelencia en un campo de conocimiento específico. Esta alianza debe permitirle al centro educativo desarrollar un proyecto educativo innovador y de calidad. La UB colaborará durante los próximos **4** años con el Instituto La Ribera de Montcada i Reixac trabajando la temática del agua, desde las perspectivas tanto científico-técnica como histórica y social. Durante 2018, han colaborado **5** investigadores y grupos de investigación de diferentes facultades de la UB.
- **Proyecto Neuroart.** Es una iniciativa del Instituto de Neurociencias de la UB, organizada junto con la Unidad de Cultura Científica e Innovación del Área de Comunicación y la Facultad de Bellas Artes. Busca que niños y jóvenes creen representaciones artísticas del sistema nervioso (estructura, funciones y plasticidad) para, de este modo, adentrarse en el mundo de las neurociencias y potenciar su creatividad. En esta primera edición, han participado **10** centros educativos.
- **Concurso de Cristalización en la Escuela.** Es una iniciativa de la UB, la UAB y la URV. Este concurso quiere acercar la geología, concretamente la rama de la cristalografía, a las escuelas de toda Cataluña. Los profesores de secundaria reciben formación en cristalografía en las universidades y posteriormente trasladan la experiencia al aula para que sus alumnos aprendan a obtener cristales. En esta edición, han participado más de **2.561** niños de toda Cataluña.



### **Cumplimiento de los objetivos del curso 2017-2018**

- Se ha incrementado la presencia en los medios de comunicación radiofónicos y televisivos. En el año 2017, hubo **50.000** impactos en los medios de comunicación y en 2018, se ha llegado a los **51.144**.
- Se ha reeditado la Guía de expertos de la UB.
- Se han creado nuevos perfiles en canales de comunicación internos, tales como Telegram.
- No se ha remodelado Món UB, el portal web de los estudiantes, ya que se ha priorizado el desarrollo de la web institucional, en el que se está trabajando.
- Se ha iniciado el proceso de creación y desarrollo del Plan de comunicación de la UB, pero aún no se ha finalizado.

### **Objetivos para el año 2019**

- Completar la elaboración del Plan de comunicación.
- Consolidar la colaboración con el portal The Conversation, un medio de comunicación independiente y sin ánimo de lucro en el que los artículos, escritos por académicos y editados por periodistas profesionales, están disponibles en línea de forma gratuita y pueden publicarse en medios propios mediante una licencia creativa.
- Diseñar el proyecto de la nueva revista de la UB.<sup>30</sup>
- Desarrollar nuevas acciones de fomento de la cultura científica entre la sociedad en el marco de «La UB divulga».

30. Entre 1997 y 2013, la UB editaba una revista que recogía noticias de actualidad y hacía reportajes a partir de acciones, actividades e investigaciones generadas en el seno de la UB.

# Situación en el contexto universitario

<b>TIMES HIGHER EDUCATION WORLD UNIVERSITY RANKINGS</b>	<b>2014-2015</b>	<b>2015-2016</b>	<b>2016-2017</b>	<b>2017-2018</b>
Posición en el <i>ranking</i>	<b>201-225</b>	<b>174</b>	<b>201-250</b>	<b>201-250</b>
<b>Puntuación por ámbito</b>				
Docencia	28,4	38,5	33,7	32,4
Investigación	28,8	37,4	33,0	32,5
Citas	79,7	78,9	81,3	83,2
Ingresos	31	31,1	35,3	34
Internacionalización	47,8	49,2	49,3	50,6
Puntuación global	-	<b>50,9</b>	<b>46,3-50,4</b>	<b>48,3-51,6</b>
Posición respecto de las universidades españolas	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>

Fuente: elaboración de la OCI a partir de la información de la web [www.timeshighereducation.co.uk](http://www.timeshighereducation.co.uk)

<b>ACADEMIC RANKING OF WORLD UNIVERSITIES (UNIVERSIDAD JIAO TONG DEL ESTE DE CHINA)</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Posición en el <i>ranking</i>	<b>151-200</b>	<b>151-200</b>	<b>201-300</b>	<b>151-200</b>
<b>Puntuación por ámbito</b>				
Alumni	0	0	0	0
Award	0	0	0	0
HiCi	15,1	17,8	15,4	27,1
N&S	11,7	12	12,3	12,5
PUB	51,6	50,6	51,0	53,3
PCP	18,7	19,9	20,4	23,2
Puntuación global	-	-	-	-
Posición respecto de las universidades españolas	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1-3</b>	<b>1</b>

Fuente: elaboración de la OCI a partir de la información de la web [www.shanghairanking.com](http://www.shanghairanking.com)

<b>QS WORLD UNIVERSITY RANKINGS</b>	<b>2014-2015</b>	<b>2015-2016</b>	<b>2016-2017</b>	<b>2017-2018</b>
Posición en el <i>ranking</i>	<b>166</b>	<b>166</b>	<b>160</b>	<b>156</b>
<b>Puntuación por ámbito</b>				
Reputación académica	86	86,9	79,5	80
Reputación entre los empleadores	70,4	74,1	66,4	60,7
Estudiantes por profesor	30,4	-	28,4	30,6
Internacionalización	6	-	-	-
Estudiantes internacionales	33,8	-	36,1	33,7
Citas	45,3	38,8	32,4	33,4
Puntuación global	<b>58,7</b>	<b>58,6</b>	<b>52,6</b>	<b>52,9</b>
Posición respecto de las universidades españolas	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

Fuente: elaboración de la OCI a partir de la información de la web [www.topuniversities.com/university-rankings](http://www.topuniversities.com/university-rankings)

---

# Responsabilidad social en la actividad docente e investigadora

Las universidades, en calidad de organizaciones proveedoras de conocimiento y formadoras de los futuros líderes de la sociedad, tienen un papel capital en materia de RS. Una universidad socialmente responsable no solo debe gestionarse en concordancia con los [ODS](#) y promover una influencia positiva en su entorno y entre sus grupos de interés, sino que también debe difundir la RS al conjunto de la sociedad, especialmente entre las futuras generaciones.

En la Universidad, la RS tiene su espacio en la actividad docente e investigadora, ya sea mediante asignaturas sobre responsabilidad social, ética o medioambiente y sostenibilidad, o por medio de sesiones dedicadas a estas cuestiones en el marco de asignaturas más generales, y también a través de los másteres que tratan íntegramente temáticas muy vinculadas a la RS. La información sobre esta temática, sin embargo, no se ha podido actualizar respecto de la de la [Memoria de RS 2012-2013](#) por la complejidad y los recursos que se habrían tenido que invertir para llevar a cabo un análisis riguroso del rol de la RS en la docencia de la UB.

Asimismo, cabe mencionar el papel cada vez más importante de los proyectos de [ApS](#) en la Universidad.

## **PRESUPUESTO DEDICADO A LAS ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LA RS**

Tal como se ha explicado anteriormente, hoy en día no se dispone de información actualizada sobre las actividades de docencia en RS llevadas a cabo en la UB y, por consiguiente, tampoco se sabe el presupuesto vinculado.

## **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.

---

# Internacionalización

## ESTRATEGIA Y POLÍTICA DE LA UB EN MATERIA DE INTERNACIONALIZACIÓN

De acuerdo con el Plan de objetivos del año 2018, la acción de gobierno de la UB tiene **24** líneas estratégicas, **3** de las cuales inciden en su proyección e internacionalización:

Línea 16. Incentivar la presentación de proyectos competitivos en convocatorias internacionales.

Línea 17. Incrementar el grado de internacionalización de la docencia, la investigación, la gestión y la transferencia.

Línea 18. Potenciar la proyección exterior.

Estas líneas se traducen en varios objetivos que constan en este mismo documento:

Objetivo 12. Incentivar a los investigadores a presentar propuestas competitivas en proyectos internacionales y ayudarlos con una oficina de gestión mejorada, con más recursos.

Objetivo 13. Establecer alianzas estratégicas con otras universidades, consorcios y administraciones con el objetivo de incrementar la internacionalización y promover los proyectos internacionales.

Objetivo 14. Reforzar la movilidad en áreas geográficas ahora deficitarias, principalmente América Latina y Asia.

Objetivo 15. Revisar los indicadores de internacionalización corrigiendo deficiencias en la transmisión y publicación de cifras en documentos UB y en bases de datos nacionales e internacionales.



En consonancia con la política de internacionalización, desde finales de 2018, la UB trabaja con el Trinity College (Dublín), la Universidad de Utrecht, la Universidad de Montpellier y la Universidad Loránd Eötvös (Budapest) para conformar la alianza Charm-European University (Charm-EU), que comenzará sus actividades a principios de 2019. Es un proyecto de nueva universidad europea, que tendrá como base la interdisciplinariedad y el enfoque del aprendizaje basado en retos. El objetivo es reconciliar a la humanidad con el planeta. Dentro de este marco, se abordarán los ODS de las Naciones Unidas.

La alianza surge siguiendo la línea marcada por el Consejo Europeo en diciembre de 2017, cuando impulsó la iniciativa de crear redes de universidades europeas con el objetivo de mejorar la competitividad internacional de las instituciones de educación superior y reforzar el sentimiento de pertenencia a Europa. Charm-EU se ha presentado a la primera convocatoria de ayudas de la Comisión Europea, englobada dentro del programa Erasmus+, pero dirigida a la creación de universidades europeas. En julio de 2019, se conocerá la resolución de la convocatoria.

## PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL Y NÚMERO ABSOLUTO DE PERSONAL DE NACIONALIDAD EXTRANJERA<sup>31</sup>

PAS DE NACIONALIDAD EXTRANJERA				
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% SOBRE EL TOTAL
España	779	1.443	2.222	97,12
Resto de la UE	13	22	35	1,53
Resto de Europa	2	0	2	0,09
Norteamérica	1	2	3	0,13
América del Sur y Central (incluye el Caribe)	11	8	19	0,83
Asia	2	1	3	0,13
África	2	2	4	0,17
Oceanía	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>810</b>	<b>1.478</b>	<b>2.288</b>	

Fuente: Gabinete Técnico del Rectorado

31. Los datos corresponden al 31 de diciembre de 2017 y no al 31 de diciembre de 2018, como el resto de los datos referentes a los trabajadores.

En el PAS, hay **66** trabajadores de nacionalidad extranjera, que representan el **2,88%** del total del PAS.

PDI DE NACIONALIDAD EXTRANJERA				
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% SOBRE EL TOTAL
España	2.940	2.508	5.448	95,65
Resto de la UE	100	79	179	3,14
Resto de Europa	7	1	8	0,14
Norteamérica	9	11	20	0,35
América del Sur y Central (incluye el Caribe)	15	22	37	0,65
Asia	1	1	2	0,04
África	2	0	2	0,04
Oceanía	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>3.074</b>	<b>2.622</b>	<b>5.696</b>	

Fuente: Gabinete Técnico del Rectorado

En el PDI, hay **248** trabajadores de nacionalidad extranjera, los cuales representan el **4,35%** del total del PDI.

## PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL Y NÚMERO ABSOLUTO DE ESTUDIANTES DE NACIONALIDAD EXTRANJERA

ALUMNOS DE GRADO POR NACIONALIDAD*						
	TOTAL		MUJERES		HOMBRES	
	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%
Españoles	37.890	94,03	23.575	93,55	14.315	94,83
Extranjeros	2.405	5,97	1.625	6,45	780	5,17
<b>Total</b>	<b>40.295</b>		<b>25.200</b>		<b>15.095</b>	

\* Incluye el título propio de Investigación Privada.

Fuente: Vicerrectorado de Proyección e Internacionalización

ALUMNOS DE MÁSTER UNIVERSITARIO POR NACIONALIDAD						
	TOTAL		MUJERES		HOMBRES	
	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%
Españoles	3.971	71,52	2.463	71,93	1.508	70,86
Extranjeros	1.581	28,48	961	28,07	620	29,14
<b>Total</b>	<b>5.552</b>		<b>3.424</b>		<b>2.128</b>	

Fuente: Vicerrectorado de Proyección e Internacionalización



ALUMNOS DE MÁSTER PROPIO POR NACIONALIDAD						
	TOTAL		MUJERES		HOMBRES	
	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%
Españoles	3.865	68,13	2.856	70,34	1.009	62,55
Extranjeros	1.808	31,87	1.204	29,66	604	37,45
<b>Total</b>	<b>5.673</b>		<b>4.060</b>		<b>1.613</b>	

Fuente: Vicerrectorado de Proyección e Internacionalización

INVESTIGADORES EN FORMACIÓN (DOCTORADO) POR NACIONALIDAD						
	TOTAL		MUJERES		HOMBRES	
	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%
Españoles	3.222	68,47	1.821	69,29	1.401	67,42
Extranjeros	1.484	31,53	807	30,71	677	32,58
<b>Total</b>	<b>4.706*</b>		<b>2.628</b>		<b>2.078</b>	

\* La cifra de 4.706 investigadores en formación difiere de los 4.715 que aparecen en Investigadores en formación y Tamaño de la UB porque la fuente es diferente. El Gabinete Técnico del Rectorado (la unidad que facilita los datos referentes a estos dos apartados) recoge los datos en un momento determinado y ya no los modifica. En cambio, Planificación Académico-docente (la unidad que le ha facilitado la información al Vicerrectorado de Proyección e Internacionalización) actualiza los datos periódicamente, por lo que cambian en función del momento del año en que se pidan. En este caso, los datos son de enero de 2019.

Fuente: Vicerrectorado de Proyección e Internacionalización

Tal como se observa en las tablas, hay más extranjeros entre los investigadores en formación y los alumnos de máster propio. En los grados, los estudiantes de nacionalidad extranjera siguen siendo muy minoritarios (**5,97%**) y su presencia responde sobre todo a la realidad sociológica de Cataluña (solo el **2,04%** proceden del extranjero).

En cuanto a la procedencia de los alumnos extranjeros, en todas las modalidades se observa un número importante de latinoamericanos.

## OFERTA ACADÉMICA INTERNACIONAL

La oferta académica conjunta con universidades internacionales también es un indicador del grado de internacionalización de la Universidad, que ofrece 10 titulaciones Erasmus Mundus conjuntas (**8** másteres universitarios<sup>32</sup> y **2** doctorados<sup>33</sup>).

OFERTA ACADÉMICA INTERNACIONAL	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Másteres universitarios Erasmus Mundus conjuntos	5	6	7	8
Doctorados Erasmus Mundus conjuntos	2	2	2	2

Fuente: Gestión Académica

La oferta académica de la UB (grados, másteres —universitarios oficiales y propios— y doctorados) es pública y accesible desde la web para estudiantes internacionales. Para que el alumnado pueda estar enterado 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. Aparte, 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%.

### Objetivos para el curso 2019-2020

- Facilitar información sobre el número de titulaciones conjuntas que se ofrecen (se entiende por *titulación conjunta* el grado con un plan de estudios consensuado entre la UB y una universidad extranjera; cuando el estudiante se gradúa, obtiene la titulación oficial de ambas universidades).

## CONVENIOS CON UNIVERSIDADES Y OTRAS INSTITUCIONES EXTRANJERAS

En el año 2018, la UB ha firmado **486** convenios, **124** de los cuales con instituciones extranjeras (**25,53%**). De estos **124** convenios, **30** son convenios marco<sup>34</sup> (**24,19%**) y **64** son de naturaleza académica (**51,61%**).

En cuanto a los convenios vigentes (independientemente de la fecha en que se firmaron), durante 2018, estos han sido **4.244**, de los cuales **2.292** con instituciones extranjeras (**54%**). De estos 2.292 convenios, **402** son convenios marco (**17,53%**) y **283** tienen naturaleza académica (**12,34%**).

32. Los imparten dos o más universidades de países diferentes. El estudiante recibe una parte de la docencia en al menos dos de las universidades participantes.

33. Los imparten dos o más universidades de países diferentes. El estudiante realiza una parte del doctorado en al menos dos de las universidades participantes.

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

## DELEGACIONES EN EL EXTERIOR

Fruto de las acciones llevadas a cabo en el marco de los campus de excelencia internacional, en concreto del BKC, se crearon las llamadas *antenas*, que debían servir para fortalecer los intercambios entre las universidades y actuar como foco permanente de atracción de estudiantes, docentes e investigadores, mediante el establecimiento de una relación de cierto privilegio entre las instituciones. Una de estas antenas se abrió en el Shepard Broad Law Center de la Universidad Nueva Sudoriental (Florida, Estados Unidos) en el año 2013.

En el contexto del HUBc, el otro campus de excelencia de la UB, y dentro del proyecto Campus de las Américas, desde el año 2011, existe una sede estable de la UB en la Universidad Mayor de San Andrés (Bolivia) para coordinar un programa de posgrado y máster en medicina tropical. La propuesta académica se basa en una visión ética y holística de las relaciones norteamericanas y se centra en preparar al alumnado para desempeñar tareas profesionales en países de rentas medias o bajas, y mejorar la salud de sus poblaciones.

## PDI, PAS Y ALUMNADO DE LA UB QUE HA REALIZADO UNA ESTANCIA EN EL EXTRANJERO

PDI QUE HA REALIZADO UNA ESTANCIA EN EL EXTRANJERO, POR PROGRAMA			
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Erasmus+ dentro de la UE	17	41	58
Erasmus+ fuera de la UE	7	8	15
Ayuda de movilidad internacional*	5	14	19
Financiación del Santander**	2	1	3
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>64</b>	<b>95</b>

\* 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 en los centros y departamentos que aporten un valor añadido a la docencia y a la investigación al crear 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.

\*\* Proyecto impulsado por el Banco Santander con el objetivo de reforzar la movilidad y el intercambio de jóvenes profesores e investigadores, y alumnos de doctorado entre universidades y centros de investigación iberoamericanos, condición necesaria para avanzar hacia la construcción de un espacio iberoamericano del conocimiento socialmente responsable.

Fuente: OMPI



PAS QUE HA REALIZADO UNA ESTANCIA EN EL EXTRANJERO, POR PROGRAMA			
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Erasmus+ dentro de la UE	10	29	39
Erasmus+ fuera de la UE	0	8	8
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>37</b>	<b>47</b>

Fuente: OMPI

ESTUDIANTES QUE HAN REALIZADO UNA ESTANCIA EN EL EXTRANJERO, POR PROGRAMA			
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Erasmus+ dentro de la UE: estudios	305	600	905
Erasmus+ dentro de la UE: prácticas	33	89	122
Erasmus+ fuera de la UE: estudios	4	9	13
Erasmus Mundus Acción 2*	0	1	1
Convenio bilateral**	80	145	225
Cinda***	4	13	17
Solicitud individual****	1	3	4
<b>Total</b>	<b>427</b>	<b>860</b>	<b>1.287</b>

\* Programa de movilidad de Europa hacia Asia coordinado por la UB y financiado por la UE.

\*\* Convenios que la UB o alguna de sus facultades firman con facultades o universidades de otros territorios.

\*\*\* Red de universidades españolas (también una italiana) y universidades latinoamericanas que fomenta el intercambio entre América Latina y España.

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

Fuente: OMPI

## PDI, PAS Y ALUMNADO DE OTRAS UNIVERSIDADES QUE HAN REALIZADO UNA ESTANCIA EN LA UB

PDI QUE HA REALIZADO UNA ESTANCIA EN LA UB, POR PROGRAMA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Erasmus+ dentro de la UE*	-	-	-
Erasmus+ fuera de la UE	7	14	21
Grupo de Coímbra**	1	0	1
Ayuda de movilidad internacional	10	6	16
Visitantes***	74	65	139
<b>Total</b>	<b>92</b>	<b>85</b>	<b>177</b>

\* La UB, hoy, no tiene un sistema establecido para controlar cuántos miembros del PDI de otras universidades de la Unión Europea están realizando una estancia en la UB en el marco del programa Erasmus+.

\*\* Programa de movilidad entre diferentes universidades europeas de mucha antigüedad.

\*\*\* Es PDI de otras universidades que, a raíz de su relación con alguien de la UB, realiza una estancia temporal en la UB.

Fuente: OMPI

PAS QUE HA REALIZADO UNA ESTANCIA EN LA UB, POR PROGRAMA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Erasmus+ dentro de la UE	2	17	19
Erasmus+ fuera de la UE	5	14	19
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>31</b>	<b>38</b>

Fuente: OMPI

ESTUDIANTES QUE HAN REALIZADO UNA ESTANCIA EN LA UB, POR PROGRAMA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Erasmus+ dentro de la UE: estudios	417	826	1.243
Erasmus+ dentro de la UE: prácticas	23	41	64
Erasmus+ fuera de la UE: estudios	7	29	36
Convenios bilaterales	48	133	181
Grupo de Coímbra	3	5	8
Cinda	3	8	11
Study Abroad*	95	215	310
Fundación Carolina**	2	1	3
AECID***	1	0	1
Solicitudes individuales	13	25	38
<b>Total</b>	<b>612</b>	<b>1.283</b>	<b>1.895</b>

\* Estudiantes de Estados Unidos o China que vienen a estudiar a la UB durante un período 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 AECID.

Fuente: OMPI

## Objetivos del curso 2018-2019

- Incentivar a los investigadores a presentar propuestas competitivas en proyectos internacionales.
- Ayudar a los investigadores mediante una oficina de gestión mejorada, con más recursos.
- Establecer alianzas estratégicas con otras universidades, consorcios y administraciones, para incrementar la internacionalización y promover los proyectos internacionales.
- Reforzar la movilidad en áreas geográficas ahora deficitarias, principalmente América Latina y Asia.
- Revisar los indicadores de internacionalización y corregir las deficiencias en la transmisión y la publicación de cifras en documentos de la UB y en bases de datos nacionales e internacionales.

## Objetivos para el año 2020

Se mantienen vigentes los objetivos marcados para el año 2020 en la última [Memoria de RS](#).

---

# Lenguas

El Consejo de Gobierno ha aprobado, en febrero del año 2018, el [Plan de lenguas 2017-2020](#), que tiene como misión establecer y desarrollar la política lingüística de la Universidad de los próximos años, 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 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](#).

El Plan de lenguas 2017-2020 establece **61** acciones que deben llevarse a cabo en cuatro ámbitos: la información y la comunicación institucionales; la gestión y la administración; la docencia; y la investigación, la transferencia de conocimiento y la divulgación científica. En cada uno de estos ámbitos, se trabajarán tres líneas estratégicas: competencias, calidad y usos lingüísticos.

A continuación, se presentarán algunos datos de los usos lingüísticos en la docencia del curso 2017-2018. 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

DATOS GLOBALES		
LENGUA	HORAS DE DOCENCIA	PORCENTAJE
Catalán	347.759,6	64,5
Castellano	138.355,6	25,7
Inglés	36.464	6,8
Otros	16.615	3,1

Fuente: Vicerrectorado de Estudiantes y Política Lingüística

DATOS DE LOS GRADOS		
LENGUA	HORAS DE DOCENCIA	PORCENTAJE
Catalán	305.921,6	68,8
Castellano	101.775,6	22,9
Inglés	20.809,3	4,7
Otros	16.390	3,7

Fuente: Vicerrectorado de Estudiantes y Política Lingüística

DATOS DE LOS MÁSTERES UNIVERSITARIOS		
LENGUA	HORAS DE DOCENCIA	PORCENTAJE
Catalán	41.838	44,4
Castellano	36.579,9	38,8
Inglés	15.654,7	16,6
Otros	225	0,2

Fuente: Vicerrectorado de Estudiantes y Política Lingüística

## EVOLUCIÓN DEL CATALÁN EN LA DOCENCIA

	CURSO			
	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Docencia global en catalán	66,38%	65,58%	64,80%	64,50%

Fuente: Vicerrectorado de Estudiantes y Política Lingüística

### Objetivos para el año 2020<sup>35</sup>

Los objetivos están definidos en el [Plan de lenguas 2017-2020](#).

<sup>35</sup> Sobre estos objetivos se informará una vez finalizado el período de aplicación del Plan de lenguas 2017-2020. Pese a ello, siempre que se considere significativo, se llevará a cabo un seguimiento del estado de cumplimiento parcial, antes del año 2020.

---

# Evaluación del profesorado, las asignaturas, los servicios, las actividades y las instalaciones

La UB elabora [encuestas](#) para conocer la satisfacción de todos sus estudiantes (de grado y máster) respecto de la docencia recibida:

- [Informes agregados de la encuesta](#) (es necesario identificarse como miembro de la comunidad UB)

Asimismo, encuesta a los estudiantes nuevos para que valoren su entrada en la UB:

- [Nuevos estudiantes de grado](#)
- [Nuevos estudiantes de máster](#)

Encuesta también a todos los estudiantes sobre los servicios, las actividades y las instalaciones de la Universidad:

- [Informe por servicios y global de la UB](#) del año 2018

Por otra parte, realiza una [encuesta de satisfacción de los graduados](#). En este caso, los últimos datos disponibles son de 2017:

- [Informe global de los resultados](#)
- [Informe detallado por enseñanza](#)
- [Informe detallado por centro](#)

Se han creado algunas series estadísticas vinculadas a las valoraciones de los estudiantes y a la evaluación docente del profesorado:

- [Encuestas de opinión del alumnado](#)
- [Evaluación docente del profesorado](#)



Además, hay que señalar que la [AQU](#), por acuerdo de todas las universidades del sistema universitario catalán, cada tres años realiza encuestas de inserción laboral a los graduados, titulados de máster y doctorados. Las últimas encuestas publicadas son del año 2017:

- [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.

---

# Precio de los estudios, becas y ayudas

## PRECIO DE LOS ESTUDIOS

El precio de los créditos universitarios depende del Decreto de precios fijado por la Generalitat de Catalunya.

PRECIOS ACADÉMICOS	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
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

## BECAS Y AYUDAS

Las becas y ayudas a las que pueden acceder los estudiantes 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 2017-2018, se han gestionado y tramitado **19.686** solicitudes de **becas de régimen general y de movilidad** para las enseñanzas de grado, ciclo y máster universitario, de las cuales se han concedido **11.869**, por un importe de **28.481.780,96** euros.

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

BECAS DE CICLOS, GRADOS Y MÁSTERES UNIVERSITARIOS DE CONVOCATORIA GENERAL Y DE MOVILIDAD	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Solicitudes	19.487	20.623	20.466	19.686
Becas concedidas	12.101	12.346	11.861	11.869
Solicitudes concedidas	62,10%	59,87%	57,95%	60,29%
Concesiones sobre el total de estudiantes (ciclos, grados y másteres)	24,55%	25,26%	22,73%	

Fuente: [Memoria UB 2017-2018](#)

Asimismo, se han gestionado **9.526** solicitudes de la **beca Equidad**, que reduce el precio de la matrícula en diferentes proporciones (que van del **80%** al **10%**, según los seis tramos previstos), y se han concedido **7.943**. En el curso 2017-2018, esta ayuda también se les ha ofrecido a los estudiantes de máster, con una reducción del precio de la matrícula de entre el 25% y el 5%.

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 trece mil alumnos de grado y se han abierto dos convocatorias:

- la de ayudas al estudio para los estudiantes con dificultades económicas especiales, que incluye tres modalidades y que ha recibido **216** solicitudes, de las que se han concedido **166** (modalidad A, para situaciones sobrevenidas: **47**; modalidad B, complemento de la beca Equidad: **20**; y modalidad C, por asignaturas repetidas: **99**).
- la de ayudas para estudiar terceras lenguas, con **295** concesiones.

## Cumplimiento de los objetivos del curso 2017-2018

- El objetivo de mantener los programas propios de becas y ajustes se ha logrado mediante la continuidad de la convocatoria del programa bkUB y también mediante el tratamiento de situaciones especiales de la beca general.
- Se ha cumplido el objetivo de aprobar el nuevo Reglamento de becas de colaboración, que sustituye el anterior y que hace hincapié en el plan formativo de las becas:
  - Establece la obligatoriedad de asignarle a cada becario un tutor, que tiene unas obligaciones con este becario.
  - Establece la obligatoriedad de que, en el momento en que finaliza la beca, el tutor elabore un informe referente al becario y el becario rellene una encuesta en la que informe de si se ha respetado o no el plan formativo descrito en la convocatoria de la beca disfrutada.
  - Establece penalizaciones por incumplimiento de las obligaciones, tanto de los tutores como de los becarios.
- Se ha cumplido el objetivo de emprender acciones y manifestaciones para reivindicar la equiparación del precio de la matrícula de los estudios de grado y de máster.



# Alumnado con necesidades educativas específicas

En este apartado, se abordarán las necesidades educativas específicas de los estudiantes, motivadas por razones diversas, como discapacidades, problemas de salud o altas capacidades.

## NÚMERO DE ESTUDIANTES CON DISCAPACIDAD

Se diferencia entre los alumnos que disponen de un certificado de discapacidad igual o superior al 33% y aquellos que, a pesar de tener diagnósticos y necesidades educativas específicas, no tienen un certificado de discapacidad. Esta diferencia es relevante, ya que el censo de los primeros resulta mucho más fiable (gozan de ciertos beneficios administrativos) que el de los segundos, ya que en este caso, solo se contabilizan los estudiantes que han sido tratados por el SAE, el servicio de la UB destinado a estas situaciones.

	ALUMNOS CON CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD		ALUMNOS CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECÍFICAS SIN CERTIFICADO	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Grado	294	346	52	85
Máster/posgrado	41	47	-	2
Doctorado	20	24	1	-
<b>Total</b>	<b>355</b>	<b>417</b>	<b>53</b>	<b>87</b>
	Total de alumnos con certificado de discapacidad: <b>772</b>		Total de alumnos con necesidades educativas específicas sin certificado: <b>140</b>	

Fuente: Vicerrectorado de Estudiantes y Política Lingüística

## POLÍTICAS PARA FOMENTAR LA MATRICULACIÓN DE ESTUDIANTES CON ALGUNA DISCAPACIDAD

El Real Decreto 412/2014 establece la reserva del **5%** de las plazas de enseñanzas oficiales de grado para alumnado con discapacidad. En diciembre de 2017, el Consejo de Gobierno de la UB aprobó hacer extensiva esta reserva a las enseñanzas oficiales de máster. De este modo, la UB muestra un compromiso más amplio de lo que establece la legislación estatal.

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

## 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 una actividad académica con garantías.
- **Avanza.** Destinado al alumnado que, a pesar de no disponer de un certificado de discapacidad, presenta necesidades educativas específicas y puede acreditarlo mediante diagnóstico y/o documentación médica.

Las acciones llevadas a cabo mediante estos dos programas se pueden clasificar de la siguiente manera:

- Jornadas, talleres, materiales de sensibilización, participación en estudios y grupos de trabajo institucionales, participación en convocatorias de ayudas, etc., dirigidas al conjunto de la comunidad universitaria.
- Atención directa y personalizada:
  - *Información.* Previamente a la formalización de la matrícula, se informa de las características de las enseñanzas y centros, de la normativa, las ayudas externas, de la adaptación de los centros a las necesidades específicas del estudiante, etc.
  - *Informes personalizados.* Se elaboran informes personalizados con las adaptaciones curriculares recomendadas para cada estudiante que lo solicita y, si es necesario, se proponen derivaciones a servicios complementarios y/o se coordinan con la facultad las actuaciones que van más allá de la adecuación metodológica.
  - *Productos de apoyo.* Se ceden elementos y equipamientos que facilitan y mejoran las capacidades funcionales del alumnado con necesidades educativas especiales. Entre estos productos de apoyo, se pueden mencionar las ayudas técnicas y otros elementos físicos para mejorar el acceso a la información y/o compensar problemas de motricidad, un *software* especial para el alumnado con trastornos específicos del aprendizaje, un *zoom-text* (lupa de pantalla) y el mobiliario adaptado.

- Apoyo continuo de compañeros y profesionales:
  - *Compañeros de apoyo.* Hay alumnos que, a pesar de ser bastante autónomos en muchos aspectos, se benefician notablemente de la compañía de alguien que conoce bien sus necesidades y que ha manifestado su compromiso por ayudarlos. Así pues, mediante este programa de voluntariado, hay alumnos que se ofrecen a apoyar a sus compañeros en tareas relacionadas con la toma de apuntes y la movilidad por el interior del campus.
  - *Intérpretes de lengua de signos.* Una parte del alumnado con discapacidad auditiva se comunica principalmente mediante la lengua de signos, y el hecho de que desde la UB se ofrezca este servicio durante las horas de clase y las evaluaciones posibilita que puedan seguir las clases adecuadamente.
  - *Ayudas económicas para estudiantes con movilidad reducida que requieren asistencia.* Se ofrece una beca para ayudar a sufragar el coste que supone disponer de un asistente personal durante el horario académico para el estudiante que lo requiera.
- Fomento del empleo del alumnado con necesidades educativas especiales: en colaboración con otros servicios y entidades del ámbito de la inserción laboral, se ofrecen oportunidades para que el alumnado con discapacidad acceda a prácticas, ofertas de empleo y otros programas específicos.
- Promoción de la accesibilidad física y digital: a partir de las demandas y las sugerencias del alumnado, se elaboran propuestas de mejora en las que participan los propios interesados, entidades especializadas y los centros implicados.

## PROGRAMAS ESPECÍFICOS DIRIGIDOS AL ALUMNADO CON ALTAS CAPACIDADES

Las altas capacidades, en algunos casos, ayudan a lograr un alto rendimiento académico. En otros casos, sin embargo, también requieren ajustes educativos para que el desarrollo sea el adecuado. En este sentido, el alumnado con altas capacidades que presenta necesidades educativas específicas también se atiende desde el programa Avanza.

Los técnicos del SAE, además de asesorar a estos alumnos, informan al profesorado sobre sus características para que 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 lograr 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

El proyecto Studia, basado en un convenio con el Hospital Clínico de Barcelona, es un programa de apoyo académico para universitarios que tienen que realizar largas estancias hospitalarias por enfermedades de larga duración. Su objetivo es ayudar a seguir los estudios a todo el alumnado de la UB que, por circunstancias clínicas, debe interrumpir la vida académica, y lo hace mediante diferentes tipos de actividades y ayudas académicas, y de apoyo intelectual.



Entre las acciones previstas, se encuentran:

- Seminarios de refuerzo, clases, etc., sobre las diferentes asignaturas o materias que cursa el estudiante.
- Intermediación entre el estudiante y los profesores, tutores y coordinadores de los estudios y de la facultad.
- Tutorización y supervisión para llevar a cabo exámenes y pruebas.
- Tramitación de gestiones académicas (matrículas, cambio de asignaturas, reducción o ampliación de créditos, compulsas de titulaciones, etc.).
- Apoyo académico y humano en cualquier vertiente, tanto en el hospital como en el domicilio.

Todos los colaboradores en las acciones llevadas a cabo son graduados, licenciados, alumnos de posgrado o doctorandos de la UB.

## **OTROS PROGRAMAS Y ACTIVIDADES DE APOYO LLEVADOS A CABO POR EL SAE**

Además de los programas descritos, durante el curso 2017-2018, el SAE ha llevado a cabo las acciones de apoyo a los estudiantes que se describirán a continuación.

### **Convenio de colaboración con la Fundación Crisol Proyecto Hombre**

Desde el año 2009, la UB suscribe un convenio de colaboración con la Fundación Crisol Proyecto Hombre, ONG dedicada a la prevención y el tratamiento de las drogodependencias en Cataluña.

Esta colaboración se define por unas líneas de actuación y acciones que tienen los siguientes objetivos:

1. Acercar el Proyecto Hombre a la UB mediante las siguientes actividades:
  - una jornada anual de sensibilización sobre temas de interés para el colectivo universitario y para otras asociaciones relacionadas
  - el fomento del voluntariado
  - la organización de visitas programadas a Proyecto Hombre
  - orientación y tratamiento para todo el alumnado de la UB
  - la colaboración en proyectos de investigación relacionados con drogodependencias en la UB
2. Acercar la UB a las personas en tratamiento y a sus familiares, y también a los voluntarios, los colaboradores y el personal del Proyecto Hombre.

En el curso 2017-2018, se ha organizado la IX Jornada de Drogodependencias, titulada «**La inserción laboral: un escalón indispensable para superar una adicción**», que ha contado con **173** asistentes.

### Proyecto Vive y Convive

Es un proyecto solidario gestionado por la Fundación Roble con la colaboración del Consejo Interuniversitario de la Generalitat de Catalunya y el Ayuntamiento de Barcelona. Ofrece a los estudiantes universitarios la posibilidad de alojarse sin coste en casa de una persona mayor, con lo que se fomenta un intercambio solidario y una relación intergeneracional. Con esta acción, se quiere dar respuesta a las necesidades de compañía de personas mayores y a la falta de alojamiento de los estudiantes jóvenes. Todo el proceso está supervisado por un equipo de profesionales que vela por que sea una experiencia provechosa.

### Becas Santander-CRUE-CEPYME para prácticas en empresas

Este programa de becas se lleva a cabo gracias a un convenio suscrito entre el Banco Santander, las universidades representadas por la CRUE y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa.

Permite que los estudiantes universitarios puedan realizar prácticas académicas externas curriculares y extracurriculares en empresas, durante un período de tres meses. Su objetivo es complementar la formación universitaria, acercar a los estudiantes a la realidad de su entorno laboral y facilitarles su posterior inserción laboral. Además, las empresas participantes se benefician gracias a la incorporación de talento joven.

En la convocatoria del curso 2017-2018, han participado **46** estudiantes.

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

La Fundación ONCE y la CRUE tienen firmado un convenio de colaboración en el marco del Programa Operativo de Inclusión Social y de la Economía Social 2014-2020.

Este permite que los estudiantes universitarios con discapacidad puedan realizar prácticas académicas externas curriculares y extracurriculares en empresas. Así, se mejora la ocupabilidad y se incrementan sus futuras oportunidades de trabajo.

En la convocatoria del curso 2017-2018, han participado **siete** estudiantes, que han realizado prácticas durante tres meses.

## Cumplimiento de los objetivos del curso 2017-2018

- Se ha cumplido el objetivo de organizar y participar en jornadas sobre alumnado con necesidades educativas específicas. En este sentido, cabe destacar dos talleres dirigidos al profesorado llamados «Comprensión y abordaje de la ansiedad, la depresión y el trastorno psicótico en el aula» y «Formación sobre dificultades de aprendizaje: TDAH y dislexia». También se ha realizado una charla sobre la atención al alumnado con necesidades educativas especiales en la jornada «Accesibilidad en los materiales digitales para la docencia».
- Por primera vez se ha convocado una ayuda económica para el alumnado con movilidad reducida que requiere asistencia de terceras personas. La ayuda tenía una dotación total de 10.000 euros (con un máximo de 3.000 euros por estudiante) para sufragar una parte de los gastos que supone la contratación de un servicio de asistencia para cubrir ciertas necesidades básicas y, así, poder asistir a las clases de manera normalizada. Se ha cumplido, por tanto, el objetivo marcado.
- El objetivo de implementar nuevas acciones para promover la colaboración con el profesorado y los servicios de la UB afines al ámbito de la atención al alumnado con necesidades educativas especiales solo se ha cumplido parcialmente. Se ha colaborado con servicios transversales de la UB, como la OMPI (para la difusión del programa Erasmus+) o la OSSMA (respecto al alumnado con discapacidad en situaciones de emergencia). También se han iniciado contactos con servicios que llevan a cabo tareas complementarias al SAE, como la Unidad de Diagnóstico y Rehabilitación Neuropsicológica o la Unidad de Terapia de Conducta. Esto facilita las derivaciones y permite difundir entre el alumnado con necesidades educativas especiales los recursos ofrecidos. En cuanto al profesorado, se pretendía que participara en grupos focales para concretar más las adaptaciones metodológicas propuestas en los informes (de acuerdo con los planes docentes) y para establecer un sistema para compartir las buenas prácticas en el aula, pero finalmente estos grupos focales no se han creado y estas propuestas solo se han planteado a escala individual. Así pues, no se han organizado los grupos focales y no se han logrado los dos objetivos perseguidos.
- No se ha cumplido el objetivo de revisar y actualizar los materiales de difusión de los programas y recursos destinados al alumnado con necesidades educativas especiales.

## Objetivos para el curso 2018-2019

- Promover un convenio marco de colaboración con la Asociación de Asperger de Cataluña.



La [unidad de Igualdad de la UB](#) tiene como finalidad, junto con la Comisión de Igualdad de la UB y las diferentes comisiones de igualdad de las facultades, impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en todas las acciones llevadas a cabo por la Universidad, hasta lograr la igualdad entre los hombres y las mujeres que integran la comunidad universitaria.

Para lograr este objetivo, desde 2014 se dispone del [Protocolo para la prevención, la detección y actuación contra las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo o de orientación sexual](#), que prevé el tratamiento y la resolución de estas situaciones. Su aplicación ha evidenciado, sin embargo, la necesidad de revisarlo y actualizarlo, tal como el propio documento prevé en el apartado XIII. En el año 2018, la Comisión de Igualdad de la UB ha aprobado una nueva versión y la ha denominado 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. Como bien indica esta nueva denominación, se prevé la aplicabilidad también en situaciones motivadas por identidad sexual y otras conductas machistas, diferentes del acoso, pero necesitadas igualmente de un cambio de sensibilidad que se pretende introducir mediante su inclusión en el protocolo. Los Servicios Jurídicos de la UB están revisando esta nueva versión del protocolo, antes de que pase por las fases de consenso de varios órganos representativos.

Este protocolo tiene como objetivos principales la prevención, la asistencia y el asesoramiento a las personas que han sufrido acoso. Garantiza una atención rigurosa y confidencial, y pone a disposición de las personas afectadas vías de resolución y asistencia ágiles y de calidad ante los problemas planteados. Asimismo, da una respuesta protectora a las personas afectadas y sanciona las conductas de acoso sexual y de acoso 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.

<sup>36</sup>. A pesar de haber ubicado la unidad de Igualdad en el apartado *Docencia, investigación y responsabilidad con el alumnado*, los trabajadores también pueden utilizar sus servicios.



A fin de proporcionar ayuda en su aplicación, este protocolo se acompañará de guías orientativas y explicativas sobre los conceptos y las actuaciones previstas, y se prevé que los agentes implicados reciban formación.

Asimismo, es primordial que la UB fomente la vertiente preventiva de este tipo de violencia mediante su labor educativa y de sensibilización, con actividades formativas sobre el valor de la igualdad y la lucha contra los comportamientos sexistas y los estereotipos sociales que producen desigualdades entre mujeres y hombres, tal como prevé el artículo 25 de la Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el artículo 17 de la Ley 5/2008, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.

A continuación, se mencionarán y describirán las actuaciones y los proyectos que la unidad de Igualdad ha llevado a cabo durante el curso 2017-2018, más allá de la elaboración del Protocolo:

- Ha ofrecido atención y asistencia para toda la comunidad universitaria como medida de protección integral contra la violencia de género.
- Ha divulgado y formado contra la violencia de género en la comunidad universitaria. Así, de nuevo, ha impartido el curso «Cuídate, cuida», dirigido a todo el alumnado de la UB, con el objetivo de ofrecer herramientas que permitan mantener relaciones sexoafectivas sanas y saludables. También ha organizado una nueva edición del Ciclo de Conferencias sobre Género, Salud e Igualdad, con un gran éxito de asistencia.
- Ha difundido las actividades de docencia e investigación que se han llevado a cabo para fomentar la perspectiva de género. También ha difundido todas las actividades organizadas con motivo del 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres, y del 25 de noviembre, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia hacia las Mujeres.
- Ha promovido la participación en redes que posibilitan el intercambio de información y la elaboración de actividades conjuntas para desarrollar proyectos de cooperación con profesionales de prestigio nacional e internacional, como medida para optimizar los recursos y ampliar las iniciativas y las actividades llevadas a cabo desde las comisiones de igualdad de los centros. Algunas de las redes con las que ha participado son:

Iberoamérica:

- Unión Iberoamericana de Universidades (UIU)

Europa:

- LERU

España:

- Grupo de Trabajo de Políticas de Género de la CRUE
- Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU)

Cataluña y el Mediterráneo:

- Red Vives de Universidades
- Observatorio de la Igualdad de Género del Instituto Catalán de las Mujeres

### **Cumplimiento de los objetivos del curso 2017-2018**

- No se pudo elaborar el III Plan de igualdad, ya que la Comisión de Igualdad ha considerado que antes de elaborarlo es necesario poner en marcha un nuevo proceso de diagnóstico que dé una visión concreta y exacta de la situación actual de la UB en materia de igualdad. Esta tarea se efectuará a través del grupo de investigación Bienestar, Comunidad y Control Social (Copolis) durante el curso 2018-2019.
- Se ha cumplido el objetivo de reformar y mejorar el Protocolo para la prevención, la detección y la actuación contra las situaciones de acoso sexual y por razón de género. El nuevo documento, ya aprobado por la Comisión de Igualdad, está en proceso de revisión jurídica para que posteriormente lo apruebe el Consejo de Gobierno y, de este modo, pase a ser aplicable en la UB.
- No se ha elaborado el Reglamento interno de la unidad de Igualdad, ya que se han priorizado acciones más urgentes. Sí se ha logrado, en cambio, el objetivo de aprobar el Reglamento marco de las comisiones de igualdad de las facultades para mejorar su gestión. Durante el curso 2018-2019, se visitarán todas las facultades y se llevarán a cabo reuniones con los equipos decanales y las comisiones de igualdad de cada centro para difundir este reglamento y trabajar para adaptar las facultades a esta normativa, así como para difundir la política de igualdad, y que todos los centros y equipos decanales participen y colaboren en esta difusión.

### **Objetivos para el curso 2018-2019**

- Ampliar el número de comisiones de igualdad para llegar al máximo número posible de miembros de la comunidad universitaria.
- Mejorar la política comunicativa de la unidad de Igualdad. Se pretende mejorar la difusión de las actividades y elaborar un boletín que contenga las novedades y mejoras en el ámbito de la igualdad.
- Elaborar una campaña para dar visibilidad a las mujeres que investigan en la UB.
- Aprobar y difundir el nuevo protocolo contra el acoso.
- Formar a la comunidad universitaria sobre el protocolo contra el acoso.

### **Objetivo para el curso 2019-2020**

- Aprobar el III Plan de igualdad de la UB.

---

# Sindicatura de Agravios de la UB<sup>37</sup>

Volver  
pág. 23

Volver  
pág. 199

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.

[+ información](#)

## Consultas recibidas

Una parte de la actuación de la Sindicatura consiste en atender, de manera preliminar, a las personas que se dirigen a ella sin haber formalizado una queja por escrito. Durante el curso 2017-2018, se han atendido **337** consultas de este tipo, **161** de las cuales se han convertido posteriormente en quejas formales que la Sindicatura ha tratado.

## Casos atendidos

En el siguiente cuadro, se mostrará la evolución del número de casos tratados en los últimos cuatro años. Se diferencia en función del sexo de la persona que presenta la queja o petición, y del colectivo al que pertenece.

---

37. A pesar de haber ubicado la Sindicatura de Agravios de la UB en el apartado *Docencia, investigación y responsabilidad con el alumnado*, los trabajadores también pueden utilizar sus servicios.

CASOS ATENDIDOS	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
<b>Total</b>	<b>92</b>	<b>112</b>	<b>94*</b>	<b>161**</b>
Casos cerrados	95,9%	90,3%	96,8%	94,41%
PDI	10	7	13	18
PAS	7	4	7	28
Estudiantes	68	95	74	84
Otros	7	6	-	31
Mujeres	39	75	59	93
Hombres	53	37	31	65

\* La suma de hombres y mujeres es 90 (no 94) porque uno de los casos ha sido anónimo y otro ha sido colectivo (de tres personas, hombres y mujeres).

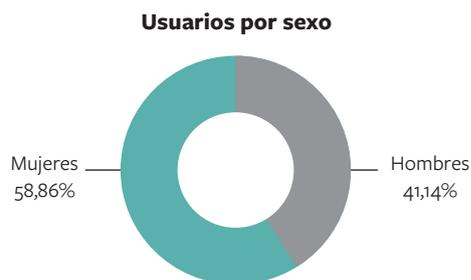
\*\* De los 161 casos atendidos, 157 son individuales y 4 son colectivos (varias personas presentan una queja sobre la misma problemática). La suma de hombres y mujeres es 158 en lugar de 161 porque en tres de los casos colectivos han participado hombres y mujeres y, por tanto, no se han ubicado en función del sexo.

Fuente: Sindicatura de Agravios



Fuente: Sindicatura de Agravios

Como en años anteriores, el colectivo que más acude a la Sindicatura es el de los estudiantes (52,17%).



Fuente: Sindicatura de Agravios

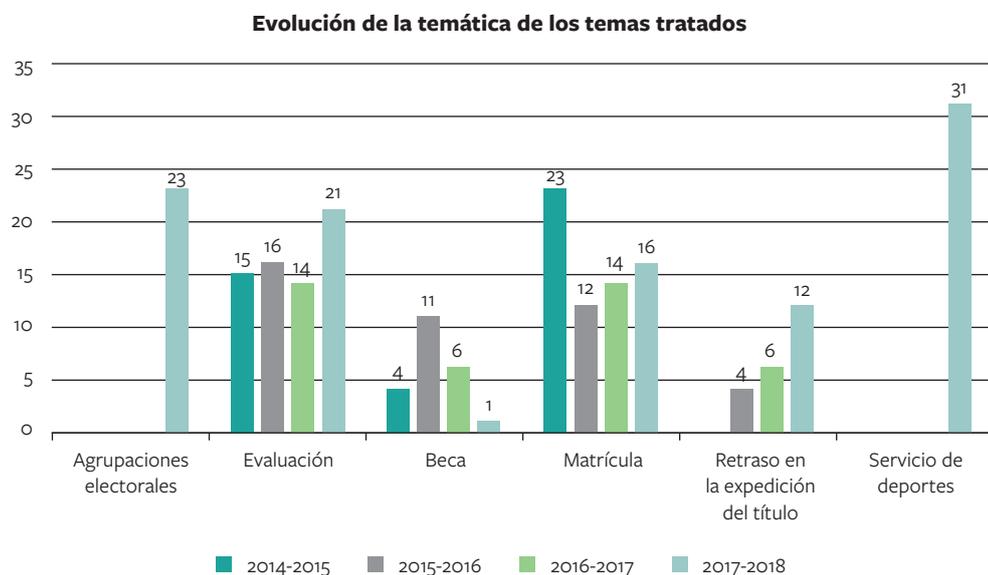
En lo que respecta al sexo, el porcentaje de mujeres (58,86%) que contacta con la Sindicatura es superior al de hombres (41,14%).

## Tipología del conflicto

La temática de los casos tratados ha sido muy variada. Sin embargo, predominan las cuestiones relacionadas con los ámbitos siguientes:

- Deportes UB (**31** casos)
- agrupaciones electorales en las elecciones al Claustro (**23** casos)
- evaluación (**21** casos)
- matrícula (**16** casos)
- tramitación del título (**12** casos)

El gráfico siguiente muestra la evolución, en los últimos cuatro años, del número de casos atendidos relacionados con estos cinco aspectos y también con las becas, un tema de gran relevancia en cursos anteriores:



Fuente: Sindicatura de Agravios

De los **161** casos tratados, la Sindicatura ha derivado **40**, ya que previamente la persona implicada no se había dirigido formalmente a la autoridad competente (antes de acudir a la Sindicatura, hay que agotar las vías formalmente establecidas). En estos casos, la Sindicatura le ha indicado a la persona afectada dónde y cómo debía presentarles la solicitud a los responsables correspondientes, y ha realizado un seguimiento del caso. En **11** de los casos atendidos, la Sindicatura se ha pronunciado en sentido favorable a la solicitud del demandante.

# Creación de valor para la sociedad a través de la responsabilidad con el entorno

Volver  
pág. 201

---

# Repercusión de la Universidad en su entorno próximo

La Universidad tiene **seis** campus y **nueve** centros adscritos ubicados en Barcelona o en sus alrededores.

Muchas de las instalaciones y servicios que la UB ofrece a la comunidad universitaria también están abiertos 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 aplican 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 períodos de exámenes), se limita el uso de las bibliotecas a los miembros de la UB.

En cuanto a los programas desarrollados en el entorno cercano a la Universidad, cabe destacar las actividades llevadas a cabo en el Edificio Eucaliptus de Torre Baró. Estas actividades se han explicado en el apartado [\*Programa de apoyo de la UB a las personas refugiadas y procedentes de zonas en conflicto\*](#).

## INFRAESTRUCTURA

INFRAESTRUCTURA DE LA UB	
Facultades	16
Centros adscritos	9
Departamentos	60
Bibliotecas	16
Superficie de equipamientos deportivos	100.000 m <sup>2</sup>
Institutos de investigación propios	15
Colegios mayores	2

Fuente: [\*Memoria UB 2017-2018\*](#)



COLEGIOS MAYORES Y RESIDENCIAS UNIVERSITARIAS	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Plazas ofertadas por la UB*	886	848	848	836
Plazas ocupadas	871	837	844	818
Ocupación	98,31%	98,70%	99,53%	97,85%

\* 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

Los dos colegios mayores de la UB (Sant Jordi y Penyafort-Montserrat-Ramon Llull) han ofrecido **836** plazas durante el curso 2017-2018. La ocupación de ambos ha sido del **97,85%**.

#### GASTO EN MANTENIMIENTO Y MODERNIZACIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA EN 2018\*

10.981.152,39 euros

\* Datos provisionales

Fuente: Finanzas

BIENES PATRIMONIALES	2015	2016	2017	2018*
Ingresos por venta	0	0	0	
Gastos por compra	10.510.992,46	8.495.272,90	8.508.632,23	9.902.350,19

\* Datos provisionales

Fuente: Finanzas

### **Cumplimiento de los objetivos del curso 2017-2018**

- No se ha elaborado una normativa nueva que regule el funcionamiento y el régimen jurídico de los colegios mayores y residencias universitarias propias y adscritas. Este objetivo se pospone para el año 2019.

### **Objetivos para el curso 2018-2019**

- Construir la residencia de estudiantes del campus de la Diagonal Portal del Conocimiento.
- Construir la residencia de estudiantes del campus de Ciencias de la Salud de Bellvitge.
- Elaborar una normativa nueva que regule el funcionamiento y el régimen jurídico de los colegios mayores y residencias universitarias propias y adscritas.

---

# 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

Como ya se ha explicado en el apartado [Otras magnitudes de la investigación relacionadas con la RS](#), 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 saben a qué profesores de la Universidad deben recurrir según el tema que deba abordarse.

## DEBATES UB: CATALUÑA Y ESPAÑA

En el año 2018, la UB ha dado un paso más en la asunción del papel de espacio generador de opinión y debate con la organización del ciclo [Debates UB: Cataluña y España](#), en cuyo marco se han organizado **seis** debates, en los que se han mostrado puntos de vista diferentes sobre la relación entre Cataluña y España. De este modo, la UB ofrece un espacio de debate riguroso sobre esta cuestión.

### Objetivo para el curso 2019-2020

- Organizar un debate titulado «La política: el espacio de resolución de conflictos».

### Objetivo para el curso 2020-2021

- Publicar una recopilación con todas las aportaciones realizadas a lo largo del ciclo.

---

# Difusión de la responsabilidad social

En cuanto a la difusión de la RS, cabe mencionar dos publicaciones: el artículo «Adaptación de los estándares GRI y creación de indicadores de RSU. Un trabajo conjunto de la Universidad de Barcelona y la Universidad Pompeu Fabra», escrito por miembros de la OCI y del equipo de RS de la UPF, y publicado en la revista peruana [Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria en 2018](#), y el artículo «University social responsibility: rationale and increasing need», escrito por Maurici Romero y Jordi Miret, de la OCI, y por la Dra. Isabel Vidal, de la Facultad de Economía y Empresa de la UB, en el libro *Die Lifelong Learning Universität der Zukunft: Institutionelle Standpunkte aus der wissenschaftlichen Weiterbildung*.

Finalmente, cabe destacar la comunicación presentada en las III Jornadas RSU-RR: Transparencia e Integridad en la Institución Universitaria, que tuvieron lugar en la Universidad Jaime I de Castellón. La comunicación, a cargo de miembros del ámbito de la RS de la UB (es decir, de la OCI) y de la UPF, se titulaba «Los estándares GRI y los indicadores de RSU: de la teoría a la práctica».

## **Cumplimiento de los objetivos del año 2018**

- Tal como se ha descrito a lo largo de este apartado, la UB ha continuado difundiendo el concepto de RS.

---

# Solidaridad

La [Fundación Solidaridad UB](#) se creó en 1996 con el objetivo de promover y amparar iniciativas de solidaridad y acción social, a escala tanto nacional como internacional. Las acciones que desarrolla se amparan en el compromiso de la UB con la Agenda 2030 promovida por las Naciones Unidas.

Sus ejes de trabajo son:

- educación para la paz y la ciudadanía global
- promoción y defensa de los derechos humanos, la memoria democrática y la cultura de la paz
- cooperación y formación universitaria para el desarrollo
- acción social y voluntariado

A continuación, se describirán las actividades llevadas a cabo en 2018 vinculadas a cada uno de estos ejes de trabajo. Se indicará también, debajo de cada actividad, en qué casos la financiación o una parte de la financiación proviene de una entidad externa a la UB. Para una información más detallada sobre las actividades desarrolladas por la Fundación Solidaridad UB, consúltense las memorias de años anteriores:

- [Memoria de actividades año 2018](#)
- [Memoria de actividades año 2017](#)
- [Memoria de actividades año 2016](#)
- [Memoria de actividades año 2015](#)

## PROYECTOS DE EDUCACIÓN POR LA PAZ Y LA CIUDADANÍA GLOBAL DEL AÑO 2018

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

Consiste en talleres dirigidos a los centros de bachillerato públicos de la provincia de Barcelona (con excepción de los de la ciudad de Barcelona) en los que, por medio de la comprensión de la Agenda 2030 y sus posibilidades como recurso educativo, se fomenta la corresponsabilidad del alumnado y el profesorado de secundaria en la construcción de un mundo más justo y la defensa de los derechos humanos y la paz. El objetivo es ayudarles a comprender el proceso de investigación y promover la elaboración de trabajos de investigación en torno a la Agenda 2030.

Financiación: Diputación de Barcelona

- **El conflicto de Siria en la investigación de bachillerato**

Vigente desde 2016, es un proyecto de apoyo al alumnado de toda Cataluña que elabora su trabajo de investigación de bachillerato sobre el conflicto de Siria y los desplazamientos forzados que ha provocado. Agrupa a todos los estudiantes en un solo equipo de investigación, lo que enriquece su formación mediante el intercambio de reflexiones y experiencias, y promueve la interrelación de estos estudiantes con el tejido social comprometido con la crisis de los refugiados.

Se han realizado propuestas de investigación específicas sobre este conflicto con el fin de dar ideas a los estudiantes interesados en realizar el trabajo de investigación de bachillerato sobre esta temática. También se ha editado una guía de recursos para estos trabajos y se está reforzando la comunicación de investigaciones previamente asesoradas por el programa. Como fruto de este trabajo, se ha organizado la exposición «La crisis del refugio», una recopilación de los trabajos sobre este tema que los estudiantes han elaborado en colaboración con la UB.

Financiación: Agencia Catalana de Cooperación al Desarrollo

- **Investigación para la ciudadanía global: programa de apoyo al trabajo de bachillerato**

Se apoya la investigación llevada a cabo por el alumnado de secundaria de la ciudad de Barcelona, vinculando sus inquietudes e intereses de investigación con la protección y defensa de los derechos humanos, y con la dimensión global de los fenómenos.

Financiación: Ayuntamiento de Barcelona

## PROYECTOS DE PROMOCIÓN Y DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS, LA MEMORIA DEMOCRÁTICA Y LA CULTURA DE LA PAZ DEL AÑO 2018

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

En el marco de este programa, se han llevado a cabo las siguientes actividades:

- Alojamiento: la UB ha puesto a disposición de los refugiados 33 plazas de alojamiento (15 en residencias de estudiantes y 18 en tres pisos del Edificio Eucaliptus de Torre Baró).



- Acceso a la oferta formativa de la UB: se han ofrecido 100 matrículas gratuitas para cursar estudios de grado, posgrado o máster.
- Acceso a cursos de aprendizaje de idiomas
- Atención psicológica
- Asesoramiento legal
- Atención sanitaria específica: odontología y podología

Gracias a un convenio con el Ayuntamiento de Barcelona, en los próximos años se podrá continuar con este programa y con el curso de transición que los refugiados realizan antes de acceder a los estudios en la UB.

Financiación: Ayuntamiento de Barcelona

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

Se han establecido acuerdos con los ayuntamientos de Hospitalet de Llobregat y Viladecans y con la Diputación de Barcelona para alojar a personas refugiadas y provenientes de zonas en conflicto.

Financiación: Diputación de Barcelona, Ayuntamiento de Viladecans y Ayuntamiento de Hospitalet de Llobregat

- **Observatorio de Conflictos y Derechos Humanos**

Este observatorio recoge, describe, analiza y denuncia situaciones de todo el mundo en las que se violan los derechos humanos a consecuencia de conflictos abiertos o encubiertos, y aporta elementos de análisis sobre ejes transversales que están presentes casi siempre: lucha por el control de los recursos, la dualidad centro-periferia, el modelo imperante de globalización, etc. Se trata de un recurso disponible en la web de la Fundación Solidaridad UB, para quien quiera informarse sobre estas cuestiones.

- **Observatorio Europeo de Memorias**

Este observatorio es el resultado de un proyecto iniciado por la Fundación Solidaridad UB en el año 2012 con el apoyo y la cofinanciación de la Comisión Europea. El proyecto inicial evolucionó gracias a las aportaciones de socios y colaboradores, y se ha consolidado como un instrumento para analizar y reflexionar sobre las políticas de memoria llevadas a cabo en

Europa y en otros continentes. También tiene como objetivo actuar como puente entre Europa y América Latina, así como con los países que no pertenecen formalmente a la Unión Europea, pero que son parte de Europa, como Noruega, los países de los Balcanes y otros. El Observatorio tiene en la actualidad 41 socios de 16 países.

Financiación: Unión Europea

- **Desarrollo común de proyectos en el ámbito de la memoria democrática en Barcelona**

Gracias a un convenio firmado con el Instituto de Cultura de Barcelona, la Fundación Solidaridad UB ha participado en varias actividades y proyectos vinculados a la memoria democrática en Barcelona.

Financiación: Instituto de Cultura de Barcelona del Ayuntamiento de Barcelona

- **Our Memories and I, programa Erasmus+ de internacionalización de la educación**

Este proyecto, liderado por el Observatorio Europeo de Memorias, ha reunido a un grupo de **32** estudiantes y profesores de varios institutos de Cataluña, Francia, Italia y Alemania en una serie de actividades de movilidad para explorar metodologías pedagógicas innovadoras enfocadas en adquirir conocimientos de historia y de memoria colectiva. El proyecto está centrado en el desarrollo de nuevas habilidades y herramientas de comunicación, y ha permitido a los participantes ir más allá de sus escuelas y entornos locales al asistir a exposiciones y actividades fuera de sus entornos habituales. La inclusión social, la promoción de la diversidad y la comprensión mutua son los objetivos y retos más importantes para las instituciones educativas implicadas en este proyecto, que concluirá en marzo de 2019.

Financiación: Comisión Europea, mediante la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo, Audiovisual y Cultural (EACEA) y el Servicio Español para la Internacionalización de la Educación (SEPIE)

- **Taller internacional de estudio y reflexión «Memory Lab: Sociedad en posconflicto de los Balcanes»**

Este taller se organiza en el marco del Observatorio Europeo de Memorias. Cabe destacar que ha recibido financiación específica de la Agencia Catalana de Cooperación al Desarrollo.

Financiación: Agencia Catalana de Cooperación al Desarrollo

## PROYECTOS DE COOPERACIÓN Y FORMACIÓN UNIVERSITARIA PARA EL DESARROLLO DEL AÑO 2018

- **Edible Cities Network Integrating Edible City Solutions for social resilient and sustainably productive cities**

La Fundación Solidaridad UB es uno de los participantes de este proyecto, que cuenta con 35 socios de 13 ciudades de todo el mundo y un conjunto interdisciplinar de autoridades locales, universidades y centros de investigación, pymes y ONG. El proyecto pretende demostrar que la implementación de infraestructuras verdes en la ciudad no solo permite aumentar la producción sostenible de alimentos local, sino que, además, facilita la regeneración de espacios urbanos, potencia la economía verde y facilita la cohesión social mediante la creación de puestos de trabajo y la integración de los sectores más vulnerables de la población. En el marco de este proyecto, iniciado en 2018, también se ha creado una

red mundial de ciudades, universidades e instituciones que apuestan por implementar soluciones basadas en la naturaleza para producir alimentos.

Financiación: Unión Europea en el marco del programa Horizonte 2020

- **Contribución a la gestión duradera de los recursos hídricos de Saint-Louis**

El proyecto, financiado por el Ayuntamiento de Barcelona y, en menor medida, por la AECID, consiste en poner en marcha, en el recinto del campus de la Universidad Gaston Berger de Saint-Louis (Senegal), una planta de tratamiento de aguas residuales con sistemas ecológicos para demostrar la eficacia de estos métodos en la depuración de aguas útiles para la agricultura y como elemento de descontaminación de medios fluviales, como el río Senegal.

Se trata de diseñar, construir y poner en funcionamiento esta planta, formar al personal local para que sea capaz de analizar las aguas y encargarse de su mantenimiento, y divulgar los resultados.

La planta se inaugurará en los primeros meses de 2019.

Financiación: Ayuntamiento de Barcelona y AECID

- **Proyectos de formación en cooperación al desarrollo**

La Fundación Solidaridad UB ha colaborado en varios cursos y másteres sobre cooperación al desarrollo:

- Ha colaborado en la organización del máster de Globalización, Desarrollo y Cooperación.
- Ha participado en el curso interuniversitario «Destapemos las transnacionales, impactos y proyectos transformadores».
- Ha participado en el curso de extensión universitaria «Mantenimiento de huertos urbanos, centros de compostaje y jardinería».

## PROYECTOS DE ACCIÓN SOCIAL DEL AÑO 2018

- **Intervención socioeducativa en la Zona Norte del distrito de Nou Barris**

La Fundación Solidaridad UB gestiona el bloque de pisos de alquiler social de la plaza del Eucaliptus que el Ayuntamiento de Barcelona le ha cedido a la UB. El bloque dispone de **2** locales y **22** viviendas, de las cuales **8** se destinan a alojar a estudiantes y profesores que realizan estancias de corta duración en la UB, **3** tienen convenios con entidades dedicadas a la acogida de refugiados (Accem, las comisiones catalana y española de ayuda a los refugiados) y los **11** restantes están alquilados por miembros de la comunidad UB.

Uno de los locales acoge un punto de atención del Hospital Odontológico de la Fundación Josep Finestres, del Grupo UB, que atiende a personas derivadas por el CAP y los Servicios Sociales del distrito. El otro local está gestionado por la Fundación Solidaridad UB, la Fundación Formación y Trabajo (acoge el punto local de Nou Barris del programa Labora, de inserción laboral del Ayuntamiento de Barcelona) y la Asociación el Torrent, de larga tradición en el barrio (acoge el Programa de Intervención Comunitaria financiado por la Obra Social La Caixa). El local dispone también de un aula de informática donde se organizan formaciones para personas y colectivos de los barrios del entorno.

La Fundación Solidaridad UB, además, organiza cada año actividades culturales y educativas y apoya a entidades educativas, asociaciones culturales y asociaciones de vecinos de los barrios de la Zona Norte de Nou Barris (Torre Baró, Ciutat Meridiana y Vallbona).

### ● Otoño Solidario

En el marco del Otoño Solidario, cada año se organizan actividades (exposiciones, charlas y proyectos audiovisuales) en los centros de la UB y, en algunos casos, también en equipamientos municipales y educativos de Barcelona y su área metropolitana sobre las temáticas que trata la Fundación Solidaridad UB.

Algunos ejemplos de actividades llevadas a cabo en 2018 son:

- seminario internacional «Historia y memoria de las Brigadas Internacionales. Una mirada este-oeste»
- segunda edición del seminario de formación de profesorado «Enseñando los genocidios en el aula», en colaboración con el Memorial de la Shoah
- taller sobre la situación de la población refugiada palestina, en la Facultad de Sociología

## OTRAS ACTIVIDADES DEL AÑO 2018

- Servicios de asistencia técnica en el ámbito de la cooperación, la educación para la paz y la acción social en administraciones públicas.
- Convocatoria de ayudas para el PAS de la UB con menores a cargo con diferentes grados de discapacidad. En 2018, se han otorgado 30 ayudas, por un valor total de 47.120 euros.
- Encuentro sociodeportivo entre la UB y los centros penitenciarios Cuatro Caminos y de Jóvenes.
- Encuentro sociodeportivo entre alumnado de la UB y personas con trastorno mental de la Federación Catalana de Asociaciones de Familiares y Personas con Problemas de Salud Mental.
- Participación en comisiones de solidaridad de la Red Vives de Universidades y de la ACUP.
- Convenio con la Fundación Formación y Trabajo para la inserción laboral de personas en riesgo de exclusión.



---

# Cultura

El Vicerrectorado de Artes, Cultura y Patrimonio ha puesto en marcha varias actividades culturales y ha colaborado activamente en la organización y el desarrollo de muchas otras, ya sea junto con otras unidades de la UB o con otras instituciones públicas o privadas. La gran mayoría de estas actividades está abierta tanto a la comunidad universitaria como al conjunto de la sociedad (de manera libre y gratuita).

Paralelamente, el Vicerrectorado ha impulsado una línea de trabajo para reforzar y ampliar los instrumentos de preservación, valoración y enriquecimiento del patrimonio de la UB, como universidad histórica del país.

## MÚSICA

Dentro del **XXXI Ciclo de Música en la Universidad**, se han organizado **17** conciertos en el Paraninfo del Edificio Histórico, incluidas dos ediciones del tradicional concierto de Navidad: una dirigida al público en general y, por primera vez, otra reservada a la comunidad UB. En estas ediciones del concierto de Navidad, el Coro Universidad de Barcelona, la Orquesta de la Universidad de Barcelona, la Schola Cantorum Universitaria Barcinonensis y varios solistas han interpretado obras de Vaughan Williams y Bruckner.

En la programación de este ciclo, también ha participado el alumnado de entidades dedicadas a la enseñanza superior musical, como el Conservatorio Municipal de Música de Barcelona o la Escuela Superior de Música de Cataluña.

Además, se ha implementado un nuevo sistema de entradas, a través de la web de Cultura UB, que ha permitido adquirir las localidades electrónicamente.

## DANZA

El **VIII Ciclo de Danza Contemporánea en la UB**, titulado «Coreografiar el cuerpo», ha consistido en tres sesiones en las que coreógrafos profesionales han explicado algunos de sus proyectos creativos más destacados.

## TEATRO

En el **Aula de Teatro** de la Facultad de Geografía e Historia, ha habido dos grupos, formados por **15** y **18** personas respectivamente. Durante el primer semestre, han trabajado en torno a distintas técnicas de teatro improvisado, y a lo largo del segundo semestre, cada grupo ha organizado un espectáculo presentado en mayo de 2018 en la Facultad de Geografía e Historia. Asimismo, al finalizar el curso, el Aula de Teatro ha presentado *Hanna i les seves germanes*, basada en la obra homónima de Woody Allen.

## PATRIMONIO Y COLECCIONES

Durante este curso, se han llevado a cabo reuniones para analizar la situación del patrimonio cultural de la Universidad, sus colecciones y el posible futuro museo de la UB. A partir de estas reuniones, se han elaborado varios documentos que analizan el estado del conjunto patrimonial de la Universidad para crear el Plan integral para la gestión, la preservación y el enriquecimiento del patrimonio cultural de la UB, que permitirá combinar la docencia, la investigación, la transferencia y la difusión del conocimiento.

También se ha llevado a cabo una jornada de trabajo con los distintos vicerrectores de Cultura de las universidades españolas, con el fin de implementar el proyecto de las Universidades Históricas, que integra la mayor parte de las universidades históricas españolas. En este marco, se ha participado en las Jornadas sobre Patrimonio Cultural Universitario, que han tenido lugar en la Universidad Complutense de Madrid.

Como cada año, la UB ha ampliado su patrimonio cultural; este año con la adquisición de obra artística del alumnado graduado en Bellas Artes en el curso 2017-2018.

También se han realizado actuaciones de conservación y mejora del patrimonio cultural y artístico, como la restauración de la obra *El rapto de las sabinas*, depósito del Museo del Prado, actualmente situada en la sala de juntas del Rectorado.

## MUSEO VIRTUAL

El Museo Virtual de la UB ha publicado **18** exposiciones temporales, es decir, reseñas sobre exposiciones organizadas en los diferentes campus de la Universidad durante el curso.

## VISITAS GUIADAS

Se han realizado **185** visitas guiadas al Edificio Histórico (dirigidas al público en general y a miembros de delegaciones institucionales y entidades diversas), para un total de **4.538** personas.



Cabe destacar que se han consolidado las visitas que incluyen la entrada al Seminario Conciliar de Barcelona (se han hecho **6** visitas, con un total de **150** personas).

Asimismo, se ha ampliado el servicio de visitas guiadas con dos espacios: la Finca Pedro i Pons (**3** visitas, con **56** personas) y el edificio del Ensanche de la Facultad de Medicina y Ciencias de la Salud (**2** visitas, con **41** personas).

## CONVENIOS

Se ha firmado un convenio con el Museo de Historia de Cataluña para organizar una nueva exposición, entre noviembre de 2017 y febrero de 2018, sobre el patrimonio bibliográfico de la UB.

Se ha modificado un convenio ya existente con la Agencia Catalana de Patrimonio Cultural para ampliar hasta el 31 de julio de 2021 el desarrollo de un programa de exposiciones temporales en el Museo de Historia de Cataluña sobre el patrimonio histórico y artístico de la UB.

## JORNADAS, CONFERENCIAS, CONGRESOS, SEMINARIOS Y OTRAS ACTIVIDADES CULTURALES Y MUSICALES

El Vicerrectorado de Artes, Cultura y Patrimonio ha participado o ha apoyado varias jornadas, conferencias, congresos, seminarios y otras actividades culturales y musicales, entre las que destacan:

- jornada Foro Vives sobre la Gestión de la Cultura en la Universidad, de la Red Vives de Universidades
- reunión del Grupo de Trabajo de Gestión Cultural de la Red Vives de Universidades
- sesión del Consejo para el Fomento y la Difusión de la Obra de Gaudí
- «Bajo el signo de Brecht», jornadas dedicadas al estudio de la obra de Bertolt Brecht

## PROGRAMACIÓN DE EXPOSICIONES

Se han organizado, acogido o apoyado 11 exposiciones. Algunas de las más destacadas son:

- «Los placeres de mirar. Tesoros del fondo bibliográfico de la Universidad de Barcelona»
- «Victoria de los Ángeles. La voz que surgió de la Universidad»
- Mural en conmemoración de las víctimas del Holocausto
- «Los números y la humanidad»

## Cumplimiento de los objetivos del curso 2017-2018

- Para cumplir el objetivo de fortalecer el sentimiento de pertenencia y la participación de los miembros de la comunidad universitaria en la UB, se han llevado a cabo las actividades presentadas en este apartado (teatro, danza, música, Museo Virtual, visitas guiadas, etc.).
- Con el fin de aumentar la difusión de las colecciones de la Universidad, se han organizado exposiciones del patrimonio de la UB en el Museo de Historia de Cataluña, se han abierto a la comunidad universitaria las reuniones para tratar el futuro de este patrimonio y se han publicado noticias sobre las principales acciones de conservación-restauración llevadas a cabo. Se ha satisfecho, por tanto, el objetivo de aumentar el conocimiento y el reconocimiento de las colecciones de la UB.
- Se han adquirido obras de arte contemporáneo creadas por estudiantes de Bellas Artes y se han llevado a cabo tareas de conservación-restauración tanto en la galería del Paraninfo como en el mobiliario de esta sala noble. Así pues, se ha satisfecho el objetivo de enriquecer y preservar el patrimonio cultural de la Universidad.
- Se ha implementado un nuevo sistema de adquisición de entradas para los conciertos, a través de la web ticketea.com.
- Se ha restaurado la obra *El rapto de las sabinas*, de Sebastiano Conca, depósito del Museo del Prado, actualmente ubicada en la sala de juntas del Rectorado.
- Se ha editado el primer volumen de [La teatralitat medieval i la seva pervivència](#).
- Se ha firmado un convenio específico con el Museo de Historia de Cataluña para organizar una exposición sobre el patrimonio de la UB. La exposición ha sido «Los placeres de mirar. Tesoros del fondo bibliográfico de la Universidad de Barcelona» y ha tenido lugar entre noviembre de 2017 y febrero de 2018.

## Objetivos para el curso 2018-2019

- Editar el volumen derivado de las jornadas «Elias Rogent y Barcelona: arquitectura, patrimonio y restauración».
- Implementar la nueva web de cultura de la UB.
- Organizar una nueva exposición en el Museo de Historia de Cataluña, en primavera de 2019, sobre el patrimonio de la UB.
- Incluir la participación de nuevas entidades de enseñanza musical en la programación del XXXII Ciclo de Música en la Universidad.

---

# Voluntariado

Voluntariado UB se creó en 2011 para impulsar la participación de los miembros de la comunidad UB y de la sociedad en general en acciones de voluntariado y, de este modo, conseguir una Universidad más solidaria y comprometida. En mayo de 2018, se ha iniciado una nueva etapa en el programa de Voluntariado UB, ya que la gestión se ha trasladado a la Fundación Solidaridad UB.

## [+ información](#)

A continuación, se facilitará el enlace a las memorias de actividades de Voluntariado UB de los últimos cuatro años:

- [Memoria de actividades 2018](#)
- [Memoria de actividades 2017](#)
- [Memoria de actividades 2016](#)
- [Memoria de actividades 2015](#)

## RESUMEN DE ACTIVIDADES

En este apartado, se aportarán los datos globales de las donaciones materiales y económicas y de la participación del año 2018.

PARTICIPACIÓN	
Entidades con las que se ha colaborado	46
Actividades	97
Voluntarios	320
Repercusión social total (personas beneficiadas)	967

Fuente: Fundación Solidaridad UB



#### DONACIONES MATERIALES

Libros reciclados	716
Alimentos recogidos (kg)	1.771

Fuente: Fundación Solidaridad UB

#### DONACIONES ECONÓMICAS (EN EUROS)

Aulas para Mayores	80
Asociación Vallès Amigos de la Neurología	340
Magic Line Sant Joan de Déu	4.311
Carrera de la Mujer	580
<b>FUNDACIÓN SERVICIO SOLIDARIO</b>	<b>1.345,43</b>
<b>Total</b>	<b>6.656,43</b>

Fuente: Fundación Solidaridad UB

---

# Antiguos alumnos

Alumni UB es una agencia creada con el objetivo de que todo el que haya formado parte de la comunidad UB mantenga un vínculo con la Universidad.

## [+ información](#)

Pueden ser miembros de Alumni:

- Los exalumnos que hayan obtenido un título (licenciatura, grado, posgrado o doctorado) en la UB.
- Los miembros del PAS y del PDI de la UB, independientemente de si han estudiado en la UB o no.
- Las personas que hayan estudiado en algún momento en la UB, pero no se hayan graduado.
- El personal que trabaja en alguna entidad del Grupo UB.
- Cualquier persona que tenga alguna vinculación especial con la UB y solicite formar parte de Alumni.

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 su vida y en su carrera profesional.

El Consejo de Notables<sup>38</sup> y una unidad administrativa de apoyo coordinan Alumni UB, que junto con los clubes<sup>39</sup> creados por sus miembros, ofrecen distintas actividades y servicios, entre

---

38. 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.

39. 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.

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).

## CLUBES Y CONSEJO DE NOTABLES

En el año 2018, Alumni UB tiene **9 clubes** y **51 miembros** en el Consejo de Notables.

RESULTADOS				
	2015	2016	2017	2018
Miembros del Consejo	55	53	51	51
Número de clubes	32	7	8	9

Fuente: Alumni UB

En 2018, se ha creado el Club de Liderazgo y Estrategia.

## ACTIVIDADES REALIZADAS

Durante el año 2018, se han programado **82 actividades** 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.
- 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, tales como la revisión de currículums y la orientación profesional, o de mejora de las competencias profesionales.

NÚMERO DE ACTIVIDADES PROGRAMADAS			
2015	2016	2017	2018
45	59	61	98

Fuente: Alumni UB

## DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL Y EL EMPLEO

En relación con el desarrollo de la carrera profesional y el empleo, las acciones se pueden agrupar en las tres tipologías siguientes: bolsa de trabajo, actividades grupales dirigidas a dotar de conocimientos para la inserción efectiva en el mercado laboral, y orientaciones individuales.

ACTIVIDADES GRUPALES PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD (MEJORANDO LAS COMPETENCIAS)			
2015	2016	2017	2018
7	11	13	16

Fuente: Alumni UB



OFERTAS PRESENTADAS EN LA BOLSA DE TRABAJO			
2015	2016	2017	2018
1.478	1.510	2.519	2.527

Fuente: Alumni UB

ORIENTACIONES PROFESIONALES PERSONALIZADAS			
2015	2016	2017	2018
9	21	45	156

Fuente: Alumni UB

## Cumplimiento de los objetivos del año 2018

- Se ha cumplido el objetivo de incrementar el número de miembros de Alumni: en el año 2017, sumaban **6.318**, y en 2018, se ha cerrado con **7.543**. El aumento ha sido, por tanto, del **19,39%**.
- El número de ofertas presentadas en la bolsa de trabajo se ha incrementado mucho en los dos últimos años (en 2017 hubo **2.519**, y en 2018 ha habido **2.527**, cuando en 2016 fueron **1.510**). Se puede afirmar, por consiguiente, que se ha potenciado la bolsa de trabajo. Por otra parte, en 2017, el porcentaje de matriculados en Alumni UB, en la cuota de nuevos graduados, que hacían uso de la bolsa de trabajo era del **25,21%**, y en 2018 esta cifra se ha situado en el **33,6%**. Por tanto, también se ha satisfecho el objetivo de que los nuevos titulados de la Universidad sean el colectivo más beneficiado del fortalecimiento de esta bolsa.
- Alumni intenta mejorar, año tras año, su cartera de servicios. La creciente cifra de socios, de orientaciones profesionales personalizadas, de ofertas presentadas en la bolsa de trabajo, de actividades grupales para mejorar la empleabilidad realizadas o de actividades programadas demuestra que se está cumpliendo este objetivo.

- A mediados de 2017, se comenzó a trabajar en el proyecto Red Alumni, una red social propia para alumnos y exalumnos de la UB con características similares a las de las redes generalistas (Facebook o LinkedIn), que a su vez debía servir como un directorio de socios y permitir que se relacionaran entre ellos. El proyecto se encuentra en fase de desarrollo (no está terminado); por tanto, no se ha cumplido el objetivo de tenerlo en marcha en el año 2018. Hoy, todavía no se ha tomado una decisión sobre si mantener este objetivo o descartarlo.
- Alumni apoya las actividades organizadas por sus clubes, incluso cuando tienen lugar por la tarde, fuera del horario laboral ordinario del equipo de la agencia (de hecho, el 80% de las actividades se realizan en horario de tarde). Asimismo, cuando se realizan actividades fuera de las instalaciones de la Universidad, también se intenta ofrecer acompañamiento a los clubes mediante actividades de apoyo. Finalmente, cabe destacar que durante 2018 se ha mejorado el sistema de gestión de entradas a los eventos: se ha implementado un sistema de control de la asistencia con el que los inscritos reciben la entrada con un código QR; es suficiente mostrarla con el móvil al entrar en el acto. Esta mejora también da respuesta al objetivo de potenciar las actividades de los clubes al facilitar su desarrollo.

### Objetivo para el año 2019

- Poner en funcionamiento una nueva plataforma de gestión integral.

---

# Universidad de la Experiencia

Desde el curso 2010-2011, la Universidad de la Experiencia pone a disposición de todas las personas de más de 55 años una oferta de programas universitarios que ofrecen una formación en profundidad. 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 realiza una importante labor social:

- No solicita ninguna formación previa a la persona que quiera 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 a través de los estudios universitarios.
- Ofrece un lugar de encuentro y de relación social en el que el alumnado comparte una experiencia cultural nueva.

## [+ información](#)

También es una oportunidad para el 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 y, de este modo, mantener o fortalecer su relación laboral y docente con la UB. Durante el curso 2017-2018, la Universidad de la Experiencia ha contado con **336** profesores (**50,2%** hombres y **49,8%** mujeres).

## OFERTA FORMATIVA Y NÚMERO DE PARTICIPANTES DE LA UNIVERSIDAD DE LA EXPERIENCIA

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PROGRAMAS Y CURSOS				
	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Programas	11	10	12	12
Cursos	23	25	29	30

Fuente: Universidad de la Experiencia

Tal como muestra el cuadro, en el curso 2017-2018, se han ofrecido **12** programas y un total de **30** cursos, ya que en el marco de alguno de estos programas se han impartido distintos cursos de profundización. La temática de los programas es muy diversa. Durante el curso 2017-2018, se han ofrecido materias como bellas artes, alimentación y gastronomía, o filosofía, entre otras muchas.

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE ALUMNOS				
2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	
928	1.114	1.249	1.301	

Fuente: Universidad de la Experiencia

En el curso 2017-2018, la Universidad de la Experiencia ha contado con **1.301** alumnos, de los cuales **695 (53,42%)** han comenzado un programa y **606 (46,58%)** han llevado a cabo 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. Durante el curso 2017-2018, han sido estas:

- coral
- teatro
- movimiento
- inglés
- francés
- actividad física
- chi kung (iniciación y avanzado)
- música en el Conservatorio

## Cumplimiento de los objetivos del curso 2017-2018

Se han cumplido los cuatro objetivos marcados.



### Objetivos para el curso 2018-2019

- Crear un nuevo programa de Economía y una nueva actividad complementaria.
- Crear un grupo nuevo del programa de Historia del Arte (que así tendrá tres) para responder a la demanda.
- Modificar los planes de estudios de los programas de Bellas Artes y de Astronomía y Meteorología, que pasarán a ser de dos cursos, en lugar de uno.
- Como integrante del Grupo de Trabajo Sénior de la Red Vives de Universidades, participar en el diseño y la organización de Patrimonios de la Humanidad (el segundo semestre del curso 2018-2019), el primer curso interuniversitario (participarán cinco universidades), que combinará enseñanza a distancia y presencial.
- Poner en marcha una prueba piloto de ApS.<sup>40</sup>

### Objetivos para el curso 2019-2020

- Crear un nuevo programa de estudios de derecho.
- Establecer el diploma sénior de posgrado.<sup>41</sup>
- Establecer sesiones a medida para el alumnado de primer curso dedicadas a dar a conocer algunas herramientas virtuales del CRAI Bibliotecas.

40. 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 trabaja sobre necesidades reales de su entorno, con el objetivo de mejorarlo.

41. Será un posgrado con varios programas de la Universidad de la Experiencia, enfocados de manera transversal.

---

# Proveedores

El procedimiento de contratación de la UB está regulado por ley. Se fundamenta en los principios de concurrencia y objetividad; de este modo, garantiza la igualdad de oportunidades entre los posibles proveedores respecto a la adjudicación del contrato.

La UB comparte la concepción transversal de la contratación pública, ya manifestada por otras administraciones, al servicio de principios y valores de interés general. Esta concepción implica transformar la contratación pública en una herramienta al servicio de la RS: se trata de considerarla un instrumento que va más allá de la mera ejecución de una obra, la prestación de un servicio o la adquisición de un suministro.

## PROPORCIÓN DE GASTO REALIZADO A PROVEEDORES LOCALES

Todos los proveedores del Estado español han recibido la etiqueta de *locales* en la tabla de abajo. Actualmente, varias dificultades técnicas impiden ofrecer datos con un concepto de *local* más reducido (que, por ejemplo, podría referirse solo a Cataluña).

PROPORCIÓN DE GASTO REALIZADO A PROVEEDORES LOCALES (EN EUROS)	
Gasto con proveedores españoles	69.588.993,2
Gasto con proveedores extranjeros	8.992.979,49
<b>Total</b>	<b>78.581.972,7</b>

Fuente: Compras UB

Tal como se observa, el gasto en proveedores se concentra en empresas de España (con el **88,56%** del total).

## EVALUACIÓN SOCIAL Y AMBIENTAL DE LOS PROVEEDORES<sup>42</sup>

La UB, como universidad del sector público catalán, no puede seleccionar libremente a sus proveedores, sino que lleva a cabo las contrataciones según lo establecido en la [normativa vigente en materia de contratación](#). De acuerdo con la Ley de contratos del sector público, cualquier persona física o jurídica debe tener derecho a trabajar con la Universidad, y la adjudicación de un contrato viene determinada por lo establecido en los pliegos<sup>43</sup> de la contratación.

El porcentaje de proveedores contratados por la UB en 2018 evaluados y seleccionados teniendo en cuenta criterios medioambientales ha sido del **20,27%**. La manera de incorporar estos criterios ha sido diversa: mediante condiciones especiales de ejecución, requisitos de solvencia o criterios de valoración de las ofertas.

Los criterios sociales, por su parte, se incorporan a todos los pliegos de la UB. Además, en el caso de que durante el proceso de adjudicación de un producto o servicio haya un empate entre dos o más empresas, se prioriza trabajar con la empresa más comprometida socialmente y/o ambientalmente.

Durante 2018, la evaluación social y ambiental de los proveedores no se ha centrado en una tipología de producto o servicio, sino que se ha incorporado a cualquier tipo de contratación. No se han detectado proveedores que tengan una repercusión social o ambiental negativa para el entorno.

### Cumplimiento de los objetivos del año 2018

- La UB solo ha podido cumplir parcialmente el objetivo previsto, ya que, aunque se ha empezado a trabajar para normalizar las compras de la Universidad de acuerdo con la Ley 9/2017, de contratos del sector público, esta adaptación a la nueva ley todavía no se ha podido finalizar. Sí que se ha cumplido el objetivo referente a la división en lotes de los contratos y a la inclusión de cláusulas medioambientales y/o sociales. El incumplimiento, sin embargo, viene dado por la incapacidad de controlar de manera efectiva los compromisos de las empresas adjudicatarias en materia social o ambiental.

### Objetivos para el año 2019

- Articular estrategias para conseguir que las pymes participen más en la contratación pública, y contribuir así a que la Universidad tenga un efecto positivo en el territorio, en lo que respecta tanto al empleo como a la competitividad.
- Atendiendo al objeto, la naturaleza y las características del contrato, continuar trabajando, desde la Oficina de Contratación y junto con las diferentes unidades de la UB promotoras de la contratación, en la inclusión de cláusulas sociales, laborales y medioambientales en la fase del procedimiento de contratación que sea más adecuado.

42. Los datos ofrecidos en este apartado:

- No tienen en cuenta los expedientes iniciados en 2018 que aún no se le han otorgado a ninguna empresa.
- 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.

43. Los pliegos son los documentos en los que se establecen las cláusulas que rigen la contratación, tanto generales como técnicas, y determinan la forma de selección de las ofertas y la adjudicación de un contrato con la Universidad.

---

# Proyectos de aprendizaje servicio

Volver  
pág. 108

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 trabaja sobre necesidades reales de su entorno, con el objetivo de mejorarlo. Es, por tanto, una metodología idónea para incorporar la RSU a los estudios superiores y ejercer el compromiso cívico de la universidad con su entorno. En los últimos años, el papel del ApS ha crecido como propuesta docente en la UB. A continuación, se describirán brevemente los principales núcleos de implementación del ApS en la Universidad.

## GRUPO DE ApS DE LA UB

El Grupo de ApS de la UB<sup>44</sup> trabaja desde 2013 con el fin de difundir y extender el aprendizaje servicio en la Universidad. Tiene un carácter totalmente interdisciplinar, ya que lo integra profesorado de varias facultades y áreas de conocimiento: Bellas Artes, Biología, Ciencias de la Tierra, Derecho, Economía y Empresa, Educación, Farmacia y Ciencias de la Alimentación, Filología, Filosofía, Geografía e Historia, Medicina y Ciencias de la Salud, Psicología, Química y Trabajo Social.

A continuación, para cada uno de los objetivos prioritarios del Grupo de ApS, se detallarán las acciones y los datos relativos al trabajo llevado a cabo en el curso 2017-2018:

- **Identificar los proyectos cercanos a la idea de ApS llevados a cabo en la UB y que, a pesar de no haber nacido bajo esta propuesta, compartan su filosofía y sus principales componentes.**
  - Trabajo mensual del grupo de coordinación del ApS, integrado por los diferentes coordinadores de los grupos de ApS de cada facultad.

---

44. Se puede seguir el detalle del proyecto y del trabajo del Grupo de ApS a través de Twitter (@grupApSUB).

Volver  
pág. 170

– Incorporación al Grupo de ApS de la UB de profesorado de las facultades de Psicología y Filosofía.

● **Dar a conocer y promover los proyectos de ApS como propuestas que pueden atender de manera integradora las tres misiones de la Universidad (docencia, investigación y transferencia de conocimiento) y, además, llevarse a cabo desde una perspectiva alineada con la RSU.**

- Organización de la V Jornada de ApS en la UB, titulada «Construyendo una universidad comprometida y crítica: aprendizaje servicio y objetivos de desarrollo sostenible», en colaboración con el IDP-ICE. Hubo **68** personas inscritas y se presentaron **34** pósters que se han recogido en una [publicación](#).
- Presentación de la tarea llevada a cabo como grupo en varios congresos académicos de carácter nacional e internacional:
  - Jornada «En ciencias también hacemos aprendizaje servicio» (Facultad de Química de la UB)
  - 37.º Congreso de la Sociedad Española de Farmacología «National meeting with guest society. The British Pharmacological Society» (Barcelona)
  - VIII Congreso Nacional y III Internacional de Aprendizaje Servicio Universitario (Sevilla)
  - X Congreso Internacional de Docencia Universitaria e Innovación (CIDUI) (Gerona)

● **Desarrollar proyectos de ApS compartidos que permitan trabajar de manera transversal y entre facultades.**

– Continuidad y ampliación del proyecto «Compartir ideas. La universidad en el instituto», iniciado en el curso 2015-2016 con el apoyo del Vicerrectorado de Política Docente y Lingüística como proyecto de innovación docente del Grupo de ApS de la UB. Es un proyecto transversal (participa profesorado de diferentes áreas de conocimiento y de distintas facultades) consistente en que el alumnado prepare, por parejas, conferencias-taller sobre temas de interés general relacionados con sus estudios y vaya a institutos de enseñanza secundaria a compartirlas. El formato habitual es una explicación de unos veinte minutos, seguida de un taller o un debate de media hora.

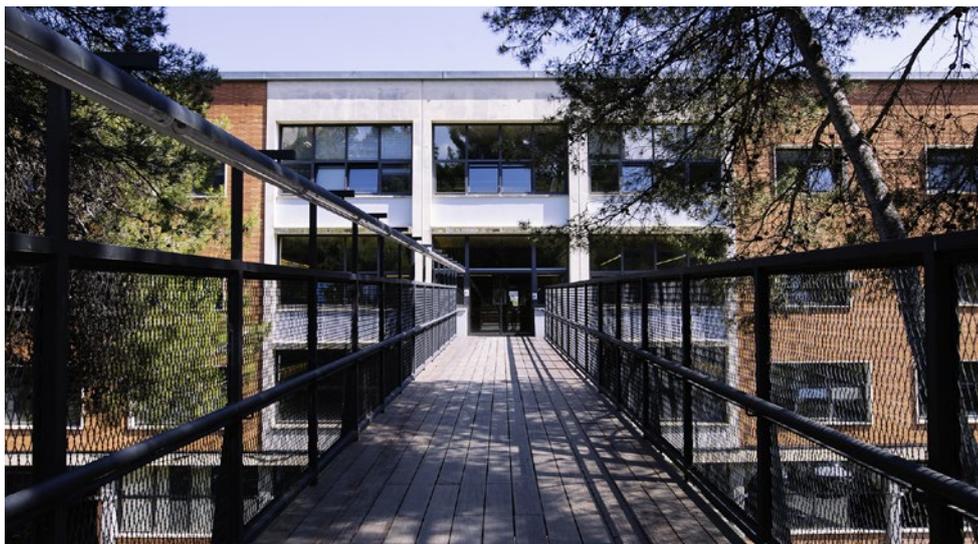
En el curso 2017-2018, se han ofrecido hasta **74** conferencias y se han llevado a cabo **121** intervenciones, que han implicado un total de **228**<sup>45</sup> estudiantes de las diferentes facultades.

La intervención se ha llevado a cabo en **68** centros de secundaria de la ciudad y ha permitido llegar a **3.629** alumnos.

RESUMEN COMPARATIVO DE LAS EDICIONES 2015-2016, 2016-2017 Y 2017-2018						
	CENTROS	CONFERENCIAS-TALLER	FACULTADES	ESTUDIANTES DE LA UB	GRUPOS CLASE	ALUMNOS DE SECUNDARIA
2015-2016	32	58	15	147	110	2.662
2016-2017	63	96	18	230	157	3.480
2017-2018	68	121	20	228	178	3.629

Fuente: Grupo de ApS de la UB

45. Hay más estudiantes implicados que intervenciones porque, de manera muy mayoritaria, las intervenciones se realizan en pareja.



– Planificación de un proyecto transversal de ApS en el marco de la Universidad de la Experiencia.

Se han iniciado los contactos para llevar a cabo la prueba piloto durante el curso 2018- 2019.

● **Trabajar por el reconocimiento institucional de las experiencias de ApS y velar por su calidad.**

Se ha participado en varias reuniones de ámbito institucional para analizar las posibilidades de visibilidad del ApS.

– *Participación en las redes sobre ApS:*

1. Red de Aprendizaje Servicio de las Universidades Catalanas
2. Red Española de Aprendizaje Servicio Universitario
3. Red Iberoamericana de Aprendizaje Servicio

Durante el curso 2017-2018, se ha iniciado la colaboración con la ACUP para dar apoyo a la Red de ApS de las Universidades Catalanas. Esta colaboración se enmarca en una ayuda del Ayuntamiento de Barcelona.

– *Acogida de profesorado de otras universidades para dar a conocer la ApS en la UB.*

Durante este curso, se ha acogido a dos profesoras de Biología de la Pontificia Universidad Católica de Chile y a una profesora de Trabajo Social de la Universidad Tecnológica Metropolitana (Chile).

## **Cumplimiento de los objetivos del curso 2017-2018**

- Se han incorporado profesorado de las áreas de Química y Psicología al Grupo de ApS de la UB, para facilitar que, en el futuro, implanten programas de ApS en sus enseñanzas. Por tanto, se ha cumplido parcialmente el objetivo, ya que se han puesto las bases, si bien aún no se han incorporado programas de ApS en nuevas áreas.
- Se han buscado y presentado puntos de confluencia entre la labor del Grupo de ApS de la UB y el equipo rectoral, especialmente mediante la vicerrectora de Igualdad y Acción Social.

- Se ha continuado difundiendo el ApS en la UB mediante jornadas internas, y la [web](#) del grupo de ApS, la implementación de proyectos y la presentación de los proyectos en congresos y publicaciones.
- Se ha iniciado un trabajo de colaboración con la ACUP en el marco de la Red de ApS de las Universidades Catalanas.
- En cuanto a los [objetivos marcados en el marco del proyecto «Compartir ideas. La universidad en el instituto»](#), de acuerdo con los datos reflejados en este apartado (véase la tabla), se ha cumplido el objetivo de aumentar la repercusión del proyecto en sus diferentes indicadores (la excepción es el número de estudiantes de la UB implicados, que ha descendido de **230** a **228**). También se ha mejorado la formación previa de los estudiantes de la Universidad participantes en el proyecto.

### Objetivos para el curso 2018-2019

- Promocionar el ApS en las áreas de la Universidad en las que aún no se conoce (por ejemplo, en Matemáticas o Física).
- Participar de forma activa en el marco del trabajo de la Red de ApS de las Universidades Catalanas.
- Poner en marcha la prueba piloto del proyecto transversal de ApS en el marco de la Universidad de la Experiencia.

## PROYECTO DE ApS EN LA FACULTAD DE DERECHO. CLÍNICA JURÍDICA DERECHO AL DERECHO

[Derecho al Derecho](#), vigente desde 2006, ofrece a los estudiantes la posibilidad de poner en práctica lo que aprenden durante el grado y de adquirir conocimientos nuevos a la vez que se implican con la sociedad ayudando a personas y colectivos que tienen dificultades a la hora de ejercer sus derechos. Es un proyecto que comparten la UB, distintas organizaciones sociales y algunas entidades públicas y profesionales. Se llevan a cabo diferentes actividades, tales como prácticas, preparación de informes y talleres, asesoramiento jurídico, publicación de textos, organización de jornadas o elaboración de trabajos de investigación.

Se produce un enriquecimiento mutuo: los estudiantes amplían sus aprendizajes y experiencia, y las entidades que gestionan los programas sociales reciben el apoyo de los estudiantes.

El trabajo se articula y se realiza mediante varias clínicas jurídicas temáticas:

- Clínica de Lucha contra la Impunidad
- Clínica Jurídica de Extranjería
- Clínica Jurídica de Diversidad Funcional
- Clínica Jurídica de Mujeres
- Clínica Jurídica de Derecho Inmobiliario y Mediación Residencial
- Clínica Jurídica de Derechos Civiles
- Clínica Jurídica de Derechos de las Personas, Sindicaturas Locales y Buena Administración
- Clínica Jurídica de Derechos de los Consumidores

- Clínica Jurídica de Derechos Humanos
- Clínica Jurídica de Derechos Sociales
- Clínica Jurídica de Género y Derecho Antidiscriminatorio
- Clínica Jurídica de Medioambiente
- Clínica Jurídica de Práctica Administrativa de Extranjería y Refugio
- Clínica Jurídica General
- Clínica Jurídica Penitenciaria
- Clínica Jurídica para la Protección de la Infancia y la Adolescencia

Durante el curso 2017-2018, **17** alumnos han realizado prácticas en alguna de estas clínicas jurídicas. En función de la clínica elegida, las prácticas se orientan a unos proyectos u otros.

Algunos ejemplos de actividades llevadas a cabo durante este curso por los alumnos de derecho al Derecho son:

- Algunos estudiantes han formado parte de la plataforma Agua es Vida y han elaborado materiales sobre la defensa legal ambiental.
- Un estudiante ha llevado a cabo sus prácticas en la Asociación Nuevas Vías y ha trabajado con el abogado Albert Parés en la defensa de menores extranjeros no acompañados (MENAS), un asunto de actual relevancia que afecta a los derechos de las personas migrantes.
- Algunos alumnos han colaborado con el Servicio de Orientación Jurídica y el Servicio de Tramitación de Justicia Gratuita del Ilustre Colegio de Abogados de Barcelona, y han contribuido al ejercicio del derecho en defensa de todos los ciudadanos.

Se puede seguir la actividad de derecho al Derecho mediante sus cuentas de [Twitter](#) y de [Facebook](#).

### **Cumplimiento de los objetivos del curso 2017-2018**

- No se pudo cumplir el objetivo de publicar un libro colectivo con las experiencias jurídicas y de aprendizaje de derecho al Derecho de los últimos años. Este proyecto se encuentra todavía en una fase muy inicial y, a pesar de que existe la voluntad de realizarlo, no se ha marcado como objetivo específico para un momento determinado.
- Las direcciones de derecho al Derecho y de los másteres de Abogacía y de Estudios Jurídicos Avanzados de la UB han acordado que los alumnos de los másteres puedan realizar prácticas dentro de derecho al Derecho. En el caso del máster de Abogacía, además, teniendo en cuenta que el TFM que deben realizar los estudiantes es un dictamen,<sup>46</sup> también se ha acordado la posibilidad de vincular este TFM con alguno de los casos que abordan las clínicas jurídicas de derecho al Derecho. Se ha cumplido, por tanto, el objetivo previsto.

### **Objetivo para el curso 2019-2020**

- Participar en la Universidad de la Experiencia ofreciendo un curso de aproximación al derecho.

<sup>46</sup>. Un dictamen es el estudio de un caso concreto en el ámbito jurídico.

## PROYECTO DE ApS DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN

La Facultad de Educación ha continuado consolidando la presencia del ApS en sus enseñanzas y trabajando para aumentar el número de participantes y para mejorar los procesos de acompañamiento de los estudiantes. En este acompañamiento, son especialmente relevantes los procesos reflexivos para facilitar al máximo los vínculos entre los aprendizajes del entorno académico y los del entorno donde tiene lugar el servicio.

### ApS en primer curso

El alumnado que acaba de iniciar cualquiera de los grados de la Facultad tiene la posibilidad de vivir una primera experiencia formativa y de implicación cívica ligada a los estudios, valorada y reconocida con créditos ECTS.

PROYECTO	SÍNTESIS	ENTIDAD COLABORADORA	PARTICIPANTES
Amigos y amigas de la lectura	Ayuda a alumnos de primaria y de secundaria para que mejoren su competencia lectora y disfruten leyendo.	Consorcio de Educación de Barcelona	11
Centro Abierto y de Recreo Bocins	Se realizan tareas de acompañamiento que combinan ocio, deportes, talleres, refuerzo educativo y muchas otras actividades transversales para el trabajo del grupo y de habilidades diversas, con la pretensión de implicar a las familias de los niños y jóvenes en la vida diaria del centro.	Fundación La Vinya	5
Refuerzo educativo «Al Vent»	Se realizan tareas de acompañamiento en un espacio de socialización y de aprendizaje que da importancia a hacer deberes, estudiar y reforzar las materias instrumentales, priorizando la atención de hábitos, rutinas y trabajo grupal.	Fundación La Vinya	1

Fuente: Oficina de ApS de la Facultad de Educación



## ApS de segundo a cuarto curso

Los alumnos de segundo a cuarto de los grados de la Facultad disponen de un abanico de propuestas, valoradas y reconocidas con créditos ECTS, entre las que pueden elegir según sus intereses o necesidades formativas.

PROYECTO	SÍNTESIS	ENTIDAD O ENTIDADES COLABORADORAS	PARTICIPANTES
Educación física e intervención socioeducativa	El objetivo es favorecer la socialización de personas con diferentes problemáticas mediante la participación en actividades sociodeportivas.	Asociación para la Rehabilitación de las Personas con Enfermedad Mental (AREP) Asociación Superacción Fundación Fútbol Club Barcelona	66
Proyecto Rossinyol	Se acompaña semanalmente a un niño para que conozca diferentes espacios de la ciudad, lugares de ocio y de diversión, y ámbitos de producción cultural.	Fundación Servicio Solidario	5
Los sonrisas de los casales	El alumnado entra a formar parte del equipo de la Asociación Katxima. El servicio es doble: por un lado, complementa las acciones llevadas a cabo por la asociación participante en todas las fases del proyecto (desde la confección del diagnóstico profesional hasta el diseño del proyecto de intervención), y por otro, se implementa en el territorio, en las escuelas rurales del sudeste de Marruecos (en el desierto del Sáhara).	Asociación Katxima para el Desarrollo Comunitario	10
Por una escuela inclusiva	Se da apoyo a los maestros y al alumnado con necesidades educativas especiales.	Centro de Educación Especial La Ginesta	3
Acompañamiento educativo escolar	Se acompaña al alumnado de la escuela con el objetivo de potenciar su autonomía, establecer vínculos y atender a la diversidad.	Escuela Fructuós Gelabert	1
Educación para todos y todas	Se desarrolla un proyecto socioeducativo con población infantil gitana, sus familias y los centros educativos.	Vínculo	1
¿Mejoramos nuestra biblioteca?	Se trabaja para promover el plan lector del instituto y también su biblioteca.	Instituto Pere Ribot	1
Baskin: baloncesto inclusivo en el campus de Mundet	Se anima a los estudiantes de la Facultad de Educación a participar en un equipo de <i>baskin</i> con estudiantes universitarios que tengan (o no) alguna discapacidad y con otros jóvenes, especialmente personas con discapacidad intelectual. También ofrece la posibilidad de participar en un intercambio internacional con los estudiantes de otras universidades que participan en el proyecto.	Facultad de Educación, SAE y Deportes UB	1
Acompañamiento escolar en el centro abierto	Forma parte de los programas socioeducativos del Centro Abierto Muntanyès. Se trata de una línea de trabajo con la que se refuerza el proceso de aprendizaje escolar y se favorece la integración en la escuela ordinaria. Se previenen, así, el absentismo y el fracaso escolar. Se ofrece apoyo a los niños y jóvenes en sus tareas diarias trabajando hábitos de estudio, orden y organización de las tareas escolares.	Fundación Pare Manel	1
Paso a paso	Se acompaña en el recorrido de aprendizaje de niños y jóvenes de entre 4 y 16 años.	Carmelitas Descalzos Badalona	2

Fuente: Oficina de ApS de la Facultad de Educación

## ApS en las asignaturas

Profesorado de diferentes asignaturas de los grados y másteres de la Facultad ha incorporado el ApS como un elemento de su metodología docente. Se tiene constancia de la presencia de activi-

dades de ApS en los grados de Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Social, Pedagogía y Trabajo Social en asignaturas tanto obligatorias como optativas, en el prácticum y en el TFG.

## Otros proyectos de la Facultad de Educación

La Facultad de Educación también implementa dos proyectos que, si bien no pueden ubicarse en el ámbito del ApS, sí tienen una repercusión social considerable. Son el programa Política Social y Acceso a la Universidad (PSAU) y la Oficina de Relaciones Universidad Sociedad (ORUS).

El PSAU, que impulsa el acceso a la universidad de los sectores de la población que tradicionalmente se han visto excluidos de este, está en marcha desde el curso 2011-2012 y en estos últimos cursos, ha apoyado a **60** alumnos.

### [+ información PSAU](#)

La ORUS pretende enlazar y hacer visible la transferencia de conocimiento entre diferentes agentes y organismos de la sociedad y la universidad. Para llevar esto a cabo:

- Da a conocer las áreas de conocimiento y experiencia del profesorado de la Facultad hacia la sociedad, para fomentar posibles colaboraciones.
- Atiende las necesidades del profesorado en tres niveles: docencia, investigación y difusión de la actividad profesional relacionada con la transferencia.
- Gestiona las propuestas y demandas (educativas) provenientes de la sociedad.
- Gestiona las propuestas y demandas provenientes de la UB.
- Se da a conocer.

### [+ información ORUS](#)

## Cumplimiento de los objetivos del curso 2017-2018

- Se han cumplido los tres objetivos marcados en la memoria del año pasado, ya que se han mantenido un volumen de proyectos de ApS y un número de participantes similares a los de años anteriores. En cuanto a los procesos de acompañamiento de los estudiantes, se ha seguido trabajando para que mejoren.

## PROYECTO DE APS DE LA FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA

La Facultad de Economía y Empresa continúa apostando por el desarrollo del ApS. Durante el año 2018, lo ha llevado a cabo mediante cinco canales:

- TFG vinculados al ApS
- prácticas externas en entidades sociales
- participación en el proyecto «Compartir ideas. La universidad va al instituto»
- asignaturas en los diferentes grados de la Facultad
- promoción del ApS dentro y fuera de la Facultad

## Trabajos de final de grado vinculados al ApS

Se han presentado **ocho** TFG en los grados de Economía y de Administración y Dirección de Empresas vinculados a proyectos de ApS desarrollados por entidades. Han promovido estos trabajos **dos** profesores de la Facultad, y han participado **ocho** entidades.

## Prácticas externas en entidades sociales

Han realizado prácticas externas curriculares vinculadas al ApS un total de **11** alumnos. Estos alumnos han dedicado un total de **1.320** horas a colaborar con **18** entidades diferentes (algunos han realizado prácticas en más de una entidad).

## Participación en el proyecto «Compartir ideas. La universidad va al instituto»

Han participado en este proyecto **11** estudiantes de la Facultad de Economía y Empresa, que han realizado presentaciones sobre temas vinculados a los estudios en **8** institutos, a un total de **450** estudiantes. Se puede encontrar más información sobre el proyecto en el apartado [Grupo de ApS de la UB](#).

## Asignaturas en los diferentes grados de la Facultad de Economía y Empresa

En las asignaturas de Introducción a la Economía y de Microeconomía, ambas del grado de Administración y Dirección de Empresas, **120** estudiantes han realizado trabajos prácticos con empresas y entidades siguiendo la metodología propia del ApS.

## Promoción del ApS dentro y fuera de la Facultad de Economía y Empresa

Se han llevado a cabo dos actividades de difusión del ApS desde la Facultad:

- A finales de 2017, el IDP-ICE ha organizado la jornada «El aprendizaje servicio como fórmula para crecer en la responsabilidad social de la Facultad de Economía».
- En septiembre de 2018, profesorado de la Facultad ha presentado el póster «Proyecto de Clínica Social ApS de la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad de Barcelona» en el IX Congreso Nacional y I Europeo de Aprendizaje Servicio Universitario (Madrid).

## Cumplimiento de los objetivos del curso 2017-2018

- Se ha cumplido el objetivo de incorporar el ApS en algunas asignaturas de grado; concretamente, en las asignaturas de Introducción a la Economía y de Microeconomía, del grado de Administración y Dirección de Empresas.
- Aún no se ha podido crear una clínica de negocios,<sup>47</sup> aunque más profesores se han mostrado dispuestos a participar y se han efectuado reuniones con los responsables académicos

47. Desde la clínica de negocios, los estudiantes participantes ofrecerían un servicio de consultoría al tercer sector, e incluso a emprendedores.



de la Facultad para valorar su viabilidad. Todavía no se ha tomado una decisión definitiva sobre la creación de la clínica de negocios.

- Se han actualizado los contenidos referentes al ApS de la web de la Facultad, pero no se puede considerar que se haya cumplido el objetivo de mejorar la visibilidad de estos proyectos.
- Tal como ya se ha comentado, el IDP-ICE ha organizado la jornada «El aprendizaje servicio como fórmula para crecer en la responsabilidad social de la Facultad de Economía»; por tanto, se ha cumplido el objetivo de promocionar el ApS entre el profesorado de la Facultad.
- Se ha creado una línea específica de TFG de economía social y cooperativismo. De este modo, se ha satisfecho el objetivo de ampliar la única línea temática de TFG vinculada al ApS existente hasta ahora, basada en proyectos sociales.
- Por falta de disponibilidad de los estudiantes, no se ha podido lograr el objetivo de incluir como participantes en las conferencias-taller del proyecto «Compartir ideas» a los estudiantes que están realizando su TFG vinculado al ApS.

### Objetivos para el curso 2018-2019

- Mantener los cinco canales de participación en ApS descritos al inicio de este apartado y aumentar la repercusión y la participación en tres de ellos: proyecto «Compartir ideas», TFG vinculados al ApS y prácticas externas en entidades sociales.

## PROYECTO DE APS DE LAS FACULTADES DE BIBLIOTECONOMÍA Y DOCUMENTACIÓN, Y DE MEDICINA Y CIENCIAS DE LA SALUD

Durante el curso 2017-2018, se ha desarrollado el proyecto «No te plantes: divulgación del tratamiento de úlceras neuropáticas en diabéticos», en el que participan estudiantes de las dos facultades. Concretamente, han formado parte de él **nueve** estudiantes: **dos** del grado de Podología (Facultad de Medicina y Ciencias de la Salud) y **siete** del grado de Comunicación Audiovisual (Facultad de Biblioteconomía y Documentación). El profesorado también ha sido plural.

Este proyecto nace de un análisis de la salud podológica de los pacientes diabéticos de Hospital de Llobregat, a partir del cual se detectaron incumplimientos terapéuticos graves. Habiendo constatado esta realidad, los estudiantes del grado de Podología participantes en el proyecto prepararon un plan de acción orientado a fomentar prácticas recomendables entre la ciudadanía y los profesionales sanitarios, que incluían recursos audiovisuales. Por este motivo, se promovió la colaboración entre estudiantes y profesores de los grados de Podología y de Comunicación Audiovisual.

El objetivo del proyecto es ofrecer un soporte audiovisual de alta repercusión, primero para la defensa de los TFG de Podología y, después, para los pacientes diabéticos (especialmente para los de más de 55 años que tienen úlceras neuropáticas). En este sentido, el [vídeo de animación resultante del proyecto](#) es una herramienta de concienciación sobre las complicaciones del pie del paciente diabético y sobre la importancia de prevenir las úlceras o seguir hasta el final el tratamiento prescrito por los profesionales médicos.

Este proyecto se ha presentado en varias jornadas y congresos:

- V Jornada de Aprendizaje Servicio en la UB «Construyendo una universidad comprometida y crítica: aprendizaje servicio y objetivos de desarrollo sostenible» (Facultad de Filología, abril de 2018)
- IX Congreso Nacional y I Europeo de Aprendizaje Servicio en Educación Superior (Madrid, septiembre de 2018)

«No te plantes: divulgación del tratamiento de úlceras neuropáticas en diabéticos» continúa la vía abierta con «[Antibióticos: consumo responsable](#)», el primer proyecto de ApS compartido entre estudiantes y profesores de las facultades de Biblioteconomía y Documentación, y de Medicina y Ciencias de la Salud (curso 2016-2017).

## Objetivos para el curso 2018-2019

- Presentar el proyecto «No te plantes: divulgación del tratamiento de úlceras neuropáticas en diabéticos» en el X Encuentro Profesorado de Ciencias de la Salud, que tendrá lugar a finales de enero o principios de febrero de 2019.
- Difundir el vídeo del ApS «No te plantes: divulgación del tratamiento de úlceras neuropáticas en diabéticos» en el Hospital Podológico de la UB y, si es posible, en otros centros médicos.
- Implementar un nuevo proyecto de ApS de colaboración entre ambas facultades centrado en el tratamiento de uñas con hongos.

---

# MEDIOAMBIENTE

---



---

# Introducción al apartado medioambiental

Hace años que la UB tomó conciencia de su repercusión en el medio y, para mitigar los efectos negativos, incorporó la sostenibilidad ambiental en su actividad. El proceso de sostenibilización ambiental se lleva a cabo mediante la elaboración e implantación del Plan de sostenibilidad, en el cual la UB expresa su política medioambiental. Su elaboración requirió una reflexión sobre los ámbitos y aspectos ambientales en los que la Universidad quiere incidir especialmente. Es por ello que, a la hora de informar sobre la repercusión ambiental de la UB, se ha optado por no seguir el documento *Adaptación de los estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad en universidades*. Se considera más adecuado facilitar los dos documentos de referencia de la Universidad (el [Plan de sostenibilidad](#) y la [Memoria de seguimiento 2018](#)), ya que recogen la vertiente ambiental desde la perspectiva más adaptada a la idiosincrasia de la institución. Los únicos contenidos de la *Adaptación de los estándares GRI* sobre los que se informa son el 307-1: *Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental*, y la Agrup. 414/308-1 y 414/308-2: *Proveedores y nuevos proveedores evaluados de acuerdo con criterios sociales y/o ambiental*, ya que abarcan ámbitos que no se tratan en el Plan de sostenibilidad.

Por otra parte, cabe comentar que en la UB existe una unidad y una comisión que se encargan del ámbito ambiental: la [OSSMA](#), que aborda también la seguridad y salud en la Universidad, y la Comisión de Sostenibilidad, que, de acuerdo con el EUB, tiene las siguientes funciones:

- i) Velar por que se respeten los criterios de sostenibilidad ecológica y de defensa del medioambiente.
- ii) Elaborar un programa de acción en el ámbito ecológico.
- iii) Presentar al Claustro un informe anual sobre el cumplimiento de dicho programa.

De cara a 2019, dado que el concepto de *sostenibilidad* es mucho más amplio e incluye no solo aspectos de sostenibilidad medioambiental, sino también socioeconómicos, la Comisión de Sostenibilidad pasará a llamarse Comisión de Desarrollo Sostenible y, además, asumirá las funciones de la Comisión de RS.

---

# El Plan de sostenibilidad

La Comisión de Sostenibilidad delegada del Claustro, con el asesoramiento de la OSSMA, elaboró el [Plan de sostenibilidad de la UB](#), que el Claustro aprobó en julio de 2012 y que se estructura en diez líneas estratégicas dedicadas a temas o ámbitos de trabajo específicos. Para cada línea estratégica, se definieron unos objetivos operativos, cuyo desarrollo se logra mediante una serie de acciones específicas.

Las diez líneas estratégicas del Plan son:

- conservación y divulgación de valores naturales
- ordenación territorial, adecuación de los espacios y construcción sostenible
- movilidad
- calidad ambiental
- energía y recursos naturales
- residuos
- comunicación y sensibilización
- cooperación y voluntariado
- sostenibilización curricular y formación en sostenibilidad
- investigación en sostenibilidad

---

# La memoria de seguimiento del Plan de sostenibilidad

Para evaluar el desarrollo del Plan de sostenibilidad, cada año se actualizan una serie de indicadores de seguimiento. La última actualización publicada es la [Memoria de seguimiento 2018](#), que recoge los datos correspondientes al curso 2017-2018. Los indicadores incluidos siguen, en muchos casos, la lógica del curso académico, pero cuando no es así, se recoge la información correspondiente al año natural 2017. En este aspecto, difiere de la mayoría de información presente en esta memoria, que hace referencia a 2018 cuando se recoge con una lógica anual y no de curso.

---

# 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
<a href="#">Fundación Bosch i Gimpera</a>	<a href="#">Fundación Universitaria Agustí Pedro i Pons</a>	<a href="#">Cultura Innovadora y Científica UB, SL</a>
<a href="#">Fundación Privada Josep Finestres</a>	Fundación Privada R. Amigó Cuyàs	
<a href="#">Fundación Parque Científico de Barcelona</a>	<a href="#">Fundación Privada Solidaridad UB</a>	
<a href="#">Fundación Privada Instituto de Formación Continua de la Universidad de Barcelona</a>	<a href="#">Fundación Privada Montcelimar</a>	
	<a href="#">Fundación Privada Guasch Coranty</a>	

Fuente: Finanzas

La Memoria de responsabilidad social se hace exclusivamente de la UB, y no del Grupo UB. Esto no quita, sin embargo, que en algunos casos se mencionen entidades del Grupo UB. A modo de ejemplo, las actividades de la Fundación Solidaridad UB aparecen reflejadas en todo el apartado de cooperación. Del mismo modo, en el apartado de investigación aparecen aspectos vinculados a la FBG.

Por otra parte, la UB forma parte de distintas asociaciones y organizaciones. Se puede ver la lista en el contenido [102-13](#).

# Flujos monetarios y efectos económicos directos

## FLUJOS MONETARIOS

FLUJOS MONETARIOS AÑO 2018* (EN EUROS)	
<b>Ingresos</b>	
Transferencias del sector público**	262.526.196,69
Tasas académicas	95.549.021,71
Prestación de servicios	31.853.750,68
Patrimoniales	3.404.928,23
Préstamos	2.076.895,90
<b>Gastos</b>	
Adquisición de bienes y servicios a terceros	65.421.204,73
Nómina del personal antes de la retención de impuestos y cuotas de la Seguridad Social	254.625.685,29
Pagos al sector público: impuestos y Seguridad Social	52.133.065,08
Inversión	30.042.438,23
Subvenciones concedidas	8.654.324,02
Otros gastos***	8.513.325,31

\* Datos provisionales a 31 de marzo de 2019. Los flujos monetarios siguientes hacen referencia a los derechos y las obligaciones reconocidos en el ejercicio presupuestario 2018, salvo el punto de los pagos al sector público.

\*\* Transferencias de la Generalitat de Catalunya y del Estado español.

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

Fuente: Finanzas

## SUBVENCIONES

En cuanto a las subvenciones, la UB solo dispone de datos parciales. Consecuentemente, se ha optado por trabajar toda la información sobre las subvenciones en la próxima *Memoria de responsabilidad social*.

## EFECTOS CONCEPTUALES DERIVADOS DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA PRESTADA POR LA UNIVERSIDAD

En el año 2011, la ACUP realizó un estudio de la repercusión de las universidades públicas catalanas en la sociedad, en el que quedaron conceptualmente definidos los principales efectos que una universidad de las características de la UB puede y debe tener en la sociedad que la acoge. En este sentido, pueden mencionarse los ámbitos generales:

- **Formación y capital humano.** La UB forma personas que, en el futuro, serán capital humano para la sociedad, especialmente en el ámbito catalán.
- **Investigación científica.** Desde la UB, se lleva a cabo investigación científica de calidad que aporta innovaciones que tienen una repercusión directa en el progreso de la sociedad.
- **Desarrollo social y cultural.** La UB está plenamente comprometida con la inclusión social, el desarrollo de acciones y políticas que garanticen la igualdad y el reconocimiento de la diversidad. También tiene un compromiso territorial y ambiental con su entorno. Asimismo, lleva a cabo acciones específicas de cooperación internacional y de compromiso social con su entorno más inmediato. Cabe destacar la repercusión cultural de la Universidad, que abre a la sociedad muchos de sus actos y actividades.
- **Innovación y progreso económico.** La UB tiene un efecto económico en su entorno. Las universidades generan muchos puestos de trabajo de calidad y una gran demanda de bienes y servicios (consumo de bienes y servicios, por tanto, de la propia UB). Y los estudiantes, indudablemente, también se comportan como generadores adicionales de demanda y como consumidores. También se genera una innovación tecnológica y científica de la que se benefician las organizaciones y que, por tanto, también tiene un efecto económico. En relación con la innovación, se debe mencionar la generación de patentes y la creación de empresas de base tecnológica. Por otra parte, la llegada de estudiantes internacionales o la organización de congresos a los que asisten personas de todo el mundo también influyen en la economía de Cataluña.

## ESTUDIOS SOBRE LA REPERCUSIÓN ECONÓMICA DE LA UB

La consultora independiente BIGGAR Economics, a petición de la LERU, que agrupa las 23 universidades más intensivas en investigación de Europa, entre las que se encuentra la UB, ha realizado el informe [La contribució econòmica de les universitats de la LERU](#) (publicado a finales de 2017). Según este estudio, elaborado con datos de 2016, el peso de la UB en el ámbito español se cifra en **2.300 millones** de euros atendiendo al valor añadido bruto,<sup>48</sup> frente a **1.700 millones** de euros del [informe publicado en 2015](#) (a partir de los datos correspondientes al ejercicio de 2014).

48. El valor añadido bruto (VAB) representa la riqueza generada durante el período considerado. Se obtiene de la diferencia entre el valor de la producción y el valor de los consumos intermedios utilizados (materias primas, servicios y suministros exteriores, etc.).



En relación con los puestos de trabajo, en 2016, la repercusión en la economía española fue de **39.300** puestos. En la europea, la repercusión de la UB se elevó a **2.600** millones de euros en 2016, y su contribución fue de **40.800** puestos de trabajo.

En 2016, la UB generó una repercusión en la economía europea de **6,42** euros en el VAB por cada euro recibido, y se crearon **5,23** puestos de trabajo por cada persona contratada directamente por la Universidad.

Dos estudios de la ACUP analizan la repercusión del sistema universitario público catalán (no solo de la UB):

- [\*Impactes de les universitats públiques catalanes a la societat\*](#)
- [\*Impactes socioeconòmics de les universitats públiques i el sistema públic de recerca de Catalunya\*](#)

---

# Efectos económicos indirectos

Durante el año 2018, la UB ha puesto en funcionamiento un nuevo edificio en la Facultad de Derecho. Esta ampliación de las instalaciones ha conllevado algunas reestructuraciones, como la concentración en un único edificio de todos los departamentos de la Facultad, antes dispersos. También ha supuesto el traslado a la Facultad de Derecho de los estudios de Relaciones Laborales (antes en el campus de la Diagonal Sur) y, por tanto, también de sus trabajadores.

Asimismo, en 2018, en el marco de la reestructuración departamental de la UB, se ha creado el Departamento de Nutrición, Ciencias de la Alimentación y Gastronomía en el campus de la Alimentación de Torribera. Esto ha implicado el traslado de los trabajadores del antiguo Departamento de Nutrición y Bromatología, que estaba en el campus de Pedralbes.

Dado que estos cambios se han dado entre diferentes instalaciones de la UB ya existentes, la repercusión que ha tenido en la comunidad local ha sido muy baja. Del mismo modo, el nuevo edificio de Derecho, anexo a la Facultad de Derecho y rodeado de otros edificios de la Universidad, tampoco ha supuesto cambios relevantes para su entorno próximo. Las inversiones en infraestructuras durante el año 2018 han tenido un coste total de 4.236.724,41 euros.

Es precisamente por la poca relevancia para el entorno que han tenido los cambios en la ubicación de las instalaciones, por lo que la UB no ha analizado los efectos económicos indirectos producidos por el cierre o el traslado de alguna de sus infraestructuras durante el año 2018. Ahora bien, teniendo en cuenta las dimensiones de las infraestructuras que una universidad necesita para cumplir su función de servicio público y el número de personas que moviliza, es evidente que una nueva inversión o un cambio de ubicación (en un entorno absolutamente urbano) son susceptibles de producir efectos económicos indirectos en su entorno.

---

# **CONTENIDOS DE LA *MEMORIA* *DE RESPONSABILIDAD SOCIAL* 2017-2018**

---



# Estructura de la *Adaptación de los estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad en universidades*

Volver  
pág. 189

En 2018 la UB ha aplicado por primera vez [los estándares de la GRI totalmente adaptados al contexto universitario](#)<sup>49</sup> como guía para elaborar su memoria de responsabilidad social. La adaptación ha estado a cargo de los equipos de RS de la UB y la UPF, que han trabajado conjuntamente en el marco de un [convenio bilateral](#) de colaboración firmado en 2016.

## **GRI 100: Estándares universales**

- 101: Fundamentos
- 102: Contenidos generales
- 103: Enfoque de gestión

## **GRI 200: Estándares económicos**

- 201: Desempeño e impactos económicos directos
- 203: Impactos económicos indirectos
- 204: Prácticas de adquisición
- 205: Anticorrupción
- 206: Competencia desleal

## **GRI 300: Estándares ambientales**

- 301: Materiales
- 302: Energía
- 303: Agua
- 304: Biodiversidad
- 305: Emisiones
- 306: Efluentes y residuos
- 307: Cumplimiento ambiental
- 309: Actuaciones para reducir el impacto ambiental de la universidad (estándar nuevo)

## **GRI 400: Estándares sociales**

- 401: Trabajo
- 402: Relaciones entre el personal y entre el personal y la universidad
- 403/416: Salud y seguridad en la universidad
- 404: Formación y enseñanza del personal

49. En el documento de 2016-2017 solo se aplicó parcialmente la adaptación efectuada por la UB y la UPF.

405: Diversidad e igualdad de oportunidades  
 406: No discriminación  
 413: Entorno de la universidad  
 414/308: Evaluación social y ambiental de los proveedores  
 417: Transparencia y *marketing* sobre la oferta académica  
 418: Privacidad de los miembros de la comunidad universitaria  
 419: Cumplimiento normativo

**GRI 500: Estándares de docencia, investigación, transferencia e innovación**

501: Docencia  
 502: Investigación, transferencia e innovación

Tal como muestra el cuadro, la adaptación de los estándares de la GRI para elaborar informes de sostenibilidad en universidades se divide en **5** series: la serie **100**, que recoge los llamados *estándares universales*, y las series **200**, **300**, **400** y **500**, que conforman los diferentes estándares temáticos. A continuación se mencionan algunos de los aspectos más destacados de estos estándares.

Los estándares universales (serie 100) son:

El *GRI 101: Fundamentos*, que detalla los principios que deben guiar la elaboración de informes de sostenibilidad. Estos principios marcan tanto los contenidos que se han de incorporar como la calidad del documento. En los fundamentos también se explica cómo se deben utilizar los estándares de la GRI para elaborar informes de sostenibilidad.

El *GRI 102: Contenidos generales*. Consta de **52** contenidos sobre el perfil de la universidad, la estrategia, la ética e integridad, la gobernanza, la participación de los grupos de interés y las prácticas para elaborar informes de sostenibilidad. De estos **52** contenidos iniciales, las universidades están obligadas a informar de algunos de ellos (los llamados *contenidos esenciales*) si quieren elaborar un informe que se ajuste a la GRI.<sup>50</sup> Los contenidos que no son obligatorios son el 102-17 y del 102-21 al 102-39. Responder a estos contenidos no obligatorios significa que la universidad elabora un informe de sostenibilidad exhaustivo, y no esencial.

Finalmente, el tercer y último estándar universal es el *GRI 103: Enfoque de gestión*. Hace referencia a la materialidad de los contenidos y a su cobertura, al enfoque de gestión y a sus componentes, y a la evaluación del enfoque de gestión.

En cuanto a los estándares temáticos, estos incluyen las series *GRI 200: Estándares económicos*, *GRI 300: Estándares ambientales*, *GRI 400: Estándares sociales* y *GRI 500: Estándares de docencia, investigación, transferencia e innovación*. Cada una de estas **4** series contiene varios estándares temáticos, que pueden constar de uno o varios contenidos. La distribución dentro de cada serie es la siguiente:

- *GRI 200: Estándares económicos*: **5** estándares y **7** contenidos
- *GRI 300: Estándares ambientales*: **8** estándares y **22** contenidos
- *GRI 400: Estándares sociales*: **11** estándares y **32** contenidos
- *GRI 500: Estándares de docencia, investigación, transferencia e innovación*: **2** estándares y **5** contenidos

**Total: 66 contenidos**

50. El grupo de trabajo que ha adaptado los estándares de la GRI a la realidad de las universidades ha respetado el criterio de la GRI a la hora de definir los contenidos esenciales (se han mantenido como esenciales los mismos contenidos que en la versión original). También se han etiquetado como esenciales los nuevos contenidos creados por el equipo de trabajo referentes al estándar *GRI 102: Contenidos generales*.



Las universidades que elaboran informes de sostenibilidad no están obligadas a responder sobre los **66** contenidos de los estándares temáticos, sino que solo deben facilitar información de los que sean significativos para la organización y/o para sus grupos de interés (lo que en la GRI se considera la *materialidad*).

### **Cumplimiento de los objetivos del curso 2017-2018**

Se ha logrado el objetivo de aplicar todos los contenidos y estándares de la guía de RS que la UB y la UPF han desarrollado conjuntamente.

---

# Definición de los contenidos

A continuación se explica el proceso que ha seguido la Universidad para determinar los contenidos de la *Memoria de responsabilidad social 2017-2018* y el resultado de este proceso, es decir, los contenidos que se ha decidido tomar en consideración.

## PROCESO PARA DETERMINAR LOS CONTENIDOS QUE SE INCLUYEN

Para definir qué contenidos debían incorporarse a esta memoria y qué cobertura se les debía dar, se han seguido tres fases:

1. El equipo de trabajo de la UB y la UPF adaptó la versión original del [Conjunto consolidado de estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad](#) a la realidad de una universidad del sector público catalán. El equipo hizo un primer análisis de la materialidad<sup>51</sup> de los contenidos y en la nueva versión excluyó todos los contenidos que no encajaban con ninguna de las dos universidades.
2. Un representante de la OCI se reunió con un representante de cada uno de los principales grupos de interés de la Universidad (PDI, PAS, estudiantes y sociedad). Estos representantes se decidieron en la última reunión de la Comisión de RS y, mayoritariamente, eran miembros de la misma comisión. En la reunión también participó la delegada del rector para el desarrollo sostenible como representante del equipo de gobierno. Cada uno de los representantes debía analizar la [Adaptación de los estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad en universidades](#) desde la perspectiva de la materialidad del grupo de interés al que representaba y, a partir de aquí, había que decidir qué contenidos de la

---

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



nueva guía se trataban y cuáles no, así como evaluar si había que solicitar más datos a las unidades proveedoras de información. En la reunión se decidió informar sobre todos los contenidos de la [Adaptación de los estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad en universidades](#) elaborados durante la primera fase.

3. La Comisión de Desarrollo Sostenible, integrada por representantes de los diferentes grupos de interés, debía aprobar la *Memoria de responsabilidad social*. Pese a que la finalidad de esta comisión es aprobar el documento, si es preciso puede acordar eliminar algún contenido o, incluso, si por plazos es posible, incorporar alguno nuevo.

## LISTA DE CONTENIDOS DE LOS ESTÁNDARES UNIVERSALES Y TEMÁTICOS QUE SE HAN INCLUIDO

En la tabla del apartado *Estructura de la Adaptación de los estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad en universidades* constan todos los estándares del documento [Adaptación de los estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad en universidades](#). Del total de estándares, la UB, de resultados de la segunda fase descrita en el proceso para determinar los contenidos de esta memoria, ha decidido informar sobre todos los estándares de las **series 100, 200, 400 y 500**. En cambio, de la **serie 300** solo se han informado de los contenidos 307-1 (*Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental*) y la agrup. 414/308-1 y 414/308-2 (*Proveedores y nuevos proveedores evaluados de acuerdo con criterios sociales y/o ambientales*). La UB dispone del [Plan de sostenibilidad](#) (centrado solo en el medioambiente) y de una [memoria de seguimiento de este plan](#) que se elabora anualmente. Se ha considerado más adecuado centrar la parte ambiental de la memoria en estos dos documentos que en los contenidos de la GRI (a excepción de los dos contenidos que se han mencionado, que se han mantenido porque abordan temáticas no incluidas en el Plan de sostenibilidad).

---

# Características

Tal como se ha explicado en el apartado [Estructura de la Adaptación de los estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad en universidades](#), para considerar que se trabaja «de conformidad» con los estándares de la GRI es necesario proporcionar una serie de contenidos mínimos, los cuales están marcados con un asterisco en la columna OC (opción de conformidad) de la tabla que se encuentra a continuación. De las dos opciones de conformidad con la Guía, la UB ha cumplido los requisitos de la más ambiciosa: la exhaustiva.

Con el fin de reducir la extensión de la memoria para que sea más manejable, en el apartado *Índice de la adaptación de los estándares de la GRI para la Memoria de responsabilidad social 2017-2018* solo se ha incorporado el título que identifica cada contenido. Se recomienda leer la descripción de cada contenido, que se puede descargar en la [Adaptación de los estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad en universidades](#).

A continuación, se muestra el índice con la información o la ubicación de cada uno de los contenidos aportados. En la tabla se emplea la siguiente simbología:

- ✓ Contenido proporcionado
- NM** Contenido no material<sup>52</sup>
- Contenidos proporcionados en el apartado Notas

---

52. El contenido no material es aquel que no se considera relevante para la Universidad ni tampoco para sus grupos de interés. Por consiguiente, no se proporciona información sobre este.

# Índice de la *Adaptación* de los estándares de la GRI para la Memoria de responsabilidad social 2017-2018

ESTÁNDAR	OC	CÓDIGO	CONTENIDO	ESTADO	PÁGINAS	
<b>Serie 100. Estándares universales</b>						
101: Fundamentos			Los fundamentos establecen los principios que se deben seguir para elaborar una memoria de responsabilidad social, tanto para establecer los contenidos que debe incluir como para definir su calidad. En los fundamentos también se explica cómo se deben utilizar los estándares de la GRI para elaborar memorias de RS. En este sentido no se pueden 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	✓	11	
	*	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	✓	12	
	*	102-7	Tamaño de la universidad	✓	13-14	
	*	102-8	Información sobre la plantilla y otros trabajadores	✓	39-45	
	*	102-9	Cadena de suministro		NM	
	*	102-10	Cambios significativos	✓	15	
	*	102-12	Principios e iniciativas suscritos por la universidad	✓	→	
	*	102-13	Afiliación a asociaciones y organizaciones	✓	→	
	*	102-Contenido nuevo 1	Infraestructura de la universidad	✓	136-138	
*	102-Contenido nuevo 2	Calidad	✓	→		

ESTÁNDAR	OC	CÓDIGO	CONTENIDO	ESTADO	PÁGINAS
102: Contenidos generales	*	102-Contenido nuevo 3	Internacionalización de la universidad	✓	109-116
	*	102-Contenido nuevo 4	Titularidad de la universidad	✓	→
<i>Estrategia</i>					
	*	102-14	Declaración del rector o rectora y del Consejo Social	✓	5-6
	*	Agrup. 102-15 y 102-11	Precaución, impactos, oportunidades y riesgos	✓	17-18
	*	102 Contenido nuevo 5	Estructuras y estrategia en RS	✓	19-20
<i>Ética e integridad</i>					
	*	102-16	Valores, principios, estándares y códigos de conducta de la universidad	✓	22-23
		102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	✓	23
<i>Gobernanza</i>					
	*	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	✓	24-25
		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	✓	26-28
		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 impactos 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	✓	60-61
		102-39	Ratio del incremento porcentual de la retribución anual bruta	✓	→
<i>Participación de los grupos de interés</i>					
	*	Agrup. 102-40, 102-42, 102-43 y 102-44	Grupos de interés	✓	29-32
	*	102-41	Acuerdos de negociación colectiva, leyes u otras normativas	✓	→

ESTÁNDAR	OC	CÓDIGO	CONTENIDO	ESTADO	PÁGINAS
102: Contenidos generales	<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	✓	178
	*	102-46	Definición de los contenidos del informe de sostenibilidad y las coberturas del tema	✓	187-188
	*	102-47	Listado de temas materiales	✓	188
	*	102-48	Reexpresiones de la información	✓	→
	*	102-49	Cambios en la elaboración de informes de sostenibilidad	✓	→
	*	102-50	Período 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	✓	→
	*	102-55	Índice de contenidos de la GRI	✓	190-194
*	102-56	Verificación externa	✓	→	
103: Enfoque de gestión		103-1	Explicación del tema material y de su cobertura	✓	33-35
		103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	✓	33-35
		103-3	Evaluación del enfoque de gestión	✓	36
<b>Serie 200. Estándares económicos</b>					
201: Desempeño e impactos económicos directos		Agrup. 201-1 y 201-4	Flujos monetarios e impactos económicos directos	✓	179-181
		201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	✓	→
203: Impactos económicos indirectos		Agrup. 203-1 y 203-2	Impactos económicos indirectos de las inversiones en infraestructuras, de los cambios en la ubicación de las infraestructuras y otros impactos económicos indirectos	✓	182
204: Prácticas de adquisición		204-1	Proporción de gasto efectuado a proveedores locales	✓	160
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	✓	→
<b>Serie 300. Estándares ambientales</b>					
GRI 307: Cumplimiento ambiental		307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	✓	→
<b>Serie 400. Estándares sociales</b>					
401: Trabajo		401-1	Número de incorporaciones, rotaciones y jubilaciones del personal	✓	46-50
		401-2	Beneficios sociales para el personal con jornada completa y con vinculación laboral indefinida que no se ofrecen al resto del personal	✓	57
		401-3	Permisos relativos a la maternidad o la paternidad	✓	57-59

ESTÁNDAR	OC	CÓDIGO	CONTENIDO	ESTADO	PÁGINAS
402: Relaciones entre el personal y entre el personal y la universidad	402-1		Preaviso de cambios en las condiciones laborales	✓	52
	402	Contenido nuevo 1	Adecuación de la relación de puestos de trabajo a la realidad de la universidad	✓	52
	402	Contenido nuevo 2	Temporalidad del personal	✓	51
	402	Contenido nuevo 3	Consecución de un buen clima laboral	✓	53-57
	402	Contenido nuevo 4	Políticas de conciliación de la vida personal y profesional	✓	52-53
403/416: Salud y seguridad en el trabajo	403/416-1		Representantes del personal en comités formales de seguridad y salud	✓	75-77
	Agrup.	403/416-2 y 403-3	Tipos y tasa de accidentes, enfermedades, días perdidos, absentismo, número de muertes y alta incidencia de enfermedades vinculadas a las actividades de la universidad	✓	72-75
	403-4		Acuerdos con los sindicatos sobre salud y seguridad	✓	→
	403/416	Contenido nuevo 1	Comportamientos y hábitos saludables del personal y del alumnado de la universidad	✓	78-81
	403/416	Contenido nuevo 2	Control de la salud del personal y del alumnado de la universidad	✓	77
404: Formación y enseñanza del personal	404-1		Media de horas y coste económico anual de la formación de personal	✓	63, 68, 70-71
	Agrup.	404-2 y 412-2	Programas para mejorar la formación, la empleabilidad y la transición	✓	62, 63, 64-67
	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	✓	82-83
	405-2		Ratio del salario base, retribución de las mujeres en comparación con la de los hombres y techo de cristal	✓	84-85
	405	Contenido nuevo 1	Precio de los estudios, becas y otras medidas de inclusión	✓	121-122
	405	Contenido nuevo 2	Personal y alumnado con discapacidad, necesidades educativas específicas y altas capacidades	✓	83, 123-125
	405	Contenido nuevo 3	Alumnado que requiere ajustes en la docencia	✓	125-128
406: No discriminación	406-1		Casos de discriminación y acciones correctivas adoptadas	✓	→
	406	Contenido nuevo 1	Protocolos y/o unidades contra la discriminación	✓	129-134
413: Entorno de la universidad	Agrup.	413-1 y 413-2	Impacto de la universidad en el entorno próximo	✓	136
	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	✓	139
	413	Contenido nuevo 3	Servicios de la universidad ofrecidos al conjunto de la ciudadanía	✓	136, 141-159
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	✓	161
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	✓	→



ESTÁNDAR	OC	CÓDIGO	CONTENIDO	ESTADO	PÁGINAS
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 las normativas	✓	→
<b>Serie 500. Estándares de docencia, investigación, transferencia e innovación</b>					
501: Docencia		501 Contenido nuevo 1	Principales magnitudes relacionadas con la docencia	✓	87-89, 101, 106-107, 117-118
		501 Contenido nuevo 2	Otras magnitudes de la docencia relacionadas con la responsabilidad social	✓	108, 162-172
502: Investigación, transferencia e innovación		502 Contenido nuevo 1	Principales magnitudes relacionadas con la investigación	✓	90-93, 97-98, 101, 106-107
		502 Contenido nuevo 2	Otras magnitudes de la investigación relacionadas con la responsabilidad social	✓	96, 99-100, 102-105
		502 Contenido nuevo 3	La RRI en la universidad	✓	93-98



CÓDIGO	NOTAS
<a href="#">102-1</a>	Universidad de Barcelona
<a href="#">102-3</a>	Gran Via de les Corts Catalanes, 585, 08007 Barcelona
<a href="#">102-4</a>	Las dos actividades principales de la UB (docencia e investigación) se desarrollan fundamentalmente en el Estado español.
<a href="#">102-5</a>	<b>Artículos 1 a 11 (título I) del EUB</b>
<a href="#">102-12</a>	<p>La UB ha procurado que, mediante los principios y las iniciativas que suscribe, se consolide su compromiso con la sostenibilidad. Así, por ejemplo, a finales de febrero de 2018 se ha adherido a los <b>acuerdos voluntarios de reducción de emisiones de CO<sub>2</sub></b> de la Generalitat de Catalunya.</p> <p><b>Cumplimiento de los objetivos del año 2018</b></p> <p>Se ha cumplido el objetivo de firmar el acuerdo de adhesión de la UB al programa de <b>acuerdos voluntarios de reducción de emisiones de CO<sub>2</sub></b> de la Generalitat de Catalunya.</p>
<a href="#">102-13</a>	<p>La UB lidera el <b>Grupo UB</b>, que se configura como un grupo de entidades con autonomía jurídica y patrimonial. Asimismo, forma parte de diversas asociaciones y organizaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Asociación Catalana de Universidades Públics (ACUP)</li> <li>• Asociación Europea de Universidades (EUA) / Conferencia de Rectores de Europa (CRE)</li> <li>• Asociación Plan Estratégico Metropolitano de Barcelona</li> <li>• Asociación Universitaria Iberoamericana de Posgrado (AUIP)</li> <li>• Centro de Medicina Regenerativa de Barcelona (CMRB)</li> <li>• Centro de Investigación Ecológica y Aplicaciones Forestales (CREAF)</li> <li>• Centro de Investigación en Agrigenómica (CRAG)</li> <li>• Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA)</li> <li>• Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE)</li> <li>• Consejo Asesor Municipal de Universidades</li> <li>• Consejo Catalán de la Empresa, del Departamento de Empresa y Conocimiento de la Generalitat de Catalunya</li> <li>• Consejo Universitario de Terrassa</li> <li>• Consorcio Centro de Investigación Biomédica en Red (CIBER), en las áreas de: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Bioingeniería, biomateriales y nanomedicina</li> <li>– Epidemiología y salud pública</li> <li>– Fisiopatología de la obesidad y nutrición</li> <li>– Enfermedades hepáticas y digestivas</li> <li>– Enfermedades respiratorias</li> <li>– Enfermedades raras</li> <li>– Enfermedades neurodegenerativas</li> </ul> </li> <li>• Consorcio del Observatorio del Paisaje de Cataluña</li> <li>• Consorcio de Transferencia de Conocimiento</li> <li>• Consorcio del Parque Natural de la Sierra de Collserola</li> <li>• Consorcio Hospital Clínico de Barcelona</li> <li>• Consorcio Instituto de Estudios Regionales y Metropolitanos de Barcelona</li> <li>• Consorcio Instituto de Infancia y Mundo Urbano (CIIMU)</li> <li>• Consorcio Instituto de Investigaciones Biomédicas August Pi i Sunyer (IDIBAPS)</li> <li>• Consorcio Observatorio de Derecho Público de Barcelona</li> <li>• Consorcio para el Desarrollo Científico del Deporte en Cataluña</li> <li>• Cultura Innovadora y Científica de la Universidad de Barcelona (CIC-UB)</li> <li>• EIT Health España</li> <li>• Fundación b_TEC, Parque Barcelona de Innovación Tecnológica</li> <li>• Fundación Centro de Estudios y Documentación Internacionales en Barcelona (CIDOB)</li> <li>• Fundación Centro de Estudios Internacionales</li> <li>• Fundación Centro de Nutrición Humana y Dietética (CESNID)</li> <li>• Fundación Centro de Investigación en Salud Internacional de Barcelona (CRESIB)</li> <li>• Fundación Clínico para la Investigación Biomédica</li> <li>• Fundación Eulàlia Torras de Beà</li> <li>• Fundación Instituto Catalán de Ciencias del Clima (IC<sub>3</sub>)</li> <li>• Fundación Instituto Confucio de Barcelona</li> <li>• Fundación Instituto de Investigación Biomédica de Bellvitge (IDIBELL)</li> <li>• Fundación Instituto de Investigación Biomédica (IRB)</li> <li>• Fundación Manhiça</li> <li>• Fundación Mutua Universal</li> <li>• Fundación Privada Biorregión de Cataluña</li> <li>• Fundación Privada Instituto de Economía de Barcelona</li> </ul>

CÓDIGO	NOTAS
<p><a href="#">102-13</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fundación Privada Instituto de Estudios Espaciales de Cataluña (IEEC)</li> <li>• Fundación Privada Instituto de Investigación de la Energía de Cataluña (IREC)</li> <li>• Fundación Privada Instituto de Salud Global Barcelona (ISGlobal)</li> <li>• Fundación Privada para la Investigación y la Docencia Sant Joan de Déu</li> <li>• Fundación Privada Puig i Cuñer</li> <li>• Fundación Triptolemos para el Desarrollo Agroalimentario</li> <li>• Fundación Tot Raval</li> <li>• Fundación Universidad de Cervera</li> <li>• Grupo de Trabajo de Inspección de Servicios (GTIS)</li> <li>• Instituto Barcelona de Estudios Internacionales (IBEI)</li> <li>• Instituto de Bioingeniería de Cataluña (IBEC)</li> <li>• Instituto de Estudios Interculturales de la Pontificia Universidad Javeriana de Cali</li> <li>• Liga Europea de Universidades de Investigación (LERU)</li> <li>• Observatorio de las Relaciones Unión Europea – América Latina (OBREAL)</li> <li>• Pacto Más Industria</li> <li>• Patronato Catalunya-Món</li> <li>• Unión de Universidades del Mediterráneo (UNIMED)</li> <li>• Red Vives de Universidades</li> </ul> <p><b>Cumplimiento de los objetivos del curso 2017-2018</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tal como se había previsto, se ha intensificado la presencia de la UB en la Comisión Sectorial de Internacionalización y Cooperación de la CRUE mediante la participación activa en las diferentes comisiones de internacionalización, movilidad internacional y cooperación.</li> <li>• Se ha participado activamente en el Plan de proyección internacional de las universidades públicas catalanas 2017-2020. En el plan de trabajo de 2018 se han abordado los siguientes ejes: formación para una ciudadanía global; investigación e innovación; compromiso social global; cultura catalana en el mundo; proyección y visibilidad internacional, y observatorio para la educación superior.</li> <li>• Se ha participado activamente en la presentación de proyectos europeos con las universidades de Montpellier y Aix-Marsella. En este sentido, cabe destacar el proyecto Charm-EU, presentado junto con la Universidad de Montpellier, el Trinity College (Dublín), la Universidad de Utrecht y la Universidad Loránd Eötvös (Budapest).</li> <li>• En el marco de la CRUE, se ha diseñado un borrador de documento guía para que las universidades puedan elaborar sus propios protocolos de emergencias. No se ha podido organizar el seminario previsto acerca de este tema, que finalmente tendrá lugar en 2019 en La Laguna (Tenerife).</li> </ul>
<p><a href="#">102-Contenido nuevo 2</a></p>	<p>En cuanto a la calidad, cabe mencionar la evaluación del Plan de dedicación académica (PDA). Se trata de una valoración anual de las actividades desarrolladas por el profesorado de la Universidad durante los cuatro años anteriores. Comprende las tres áreas fundamentales de actividad: docencia, investigación y gestión. Se trata de una evaluación cuantitativa, con algunos elementos cualitativos, basada en baremos. 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> <p>Sobre la calidad de la docencia, en el período 2014-2018 se han acreditado <b>156</b> titulaciones de grado y máster universitario. El <b>12%</b> de las titulaciones se han acreditado con condiciones y el <b>27%</b>, en progreso hacia la excelencia (el <b>62%</b> restante simplemente se han acreditado).</p> <p>Del total de másteres activos en la UB, en 2018 se han acreditado <b>11</b>, de los cuales ninguno ha recibido la calificación de excelente. Estos 11 másteres poseen el certificado y sello que confirma que han sido acreditados. En 2018 no se ha acreditado ningún grado.</p> <p>En referencia a la investigación, 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 <a href="#">Carta Europea del Investigador</a> y el <a href="#">Código de conducta para la contratación de investigadores</a>, documentos firmados por la UB en 2013. Estos principios consisten en poner en marcha iniciativas que favorezcan la contratación fundamentada en principios abiertos, transparentes y basados en méritos, así como unas correctas condiciones de trabajo del personal investigador y su desarrollo profesional continuado, con un plan de formación en habilidades transversales.</p> <p>La UB ha superado con éxito la revisión de la acreditación de 2018 y trabaja para llevar a la práctica las acciones que se describen en el plan HRS4R para el período 2017-2020. Estas acciones se pueden <a href="#">consultar en el siguiente enlace</a>.</p> <p>Además, algunos grupos de investigación y estructuras de apoyo a la investigación disponen de un reconocimiento formal del cumplimiento de su sistema de gestión de la calidad, y se han sometido a un proceso de certificación o acreditación externo. Según el modelo elegido, son los siguientes:</p>

CÓDIGO	NOTAS
<a href="#">102-Contenido nuevo 2</a>	<p><b>Norma ISO 9001:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CCiTUB</li> <li>• Centro de Producción y Validación de Terapias Avanzadas (CREATIO)</li> <li>• Grupo de Investigación Metabolismo Lipídico (LPL)</li> <li>• Servicio de Desarrollo del Medicamento (SDM)</li> <li>• Unidad Técnica de Protección Radiológica (UTPR)</li> </ul> <p><b>Norma ISO 17025:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Laboratorio de Radiología Ambiental (LRA)</li> </ul> <p><b>Acreditación TECNIO-ACCIÓ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Centro de Diseño y Optimización de Procesos y Materiales (DIOPMA)</li> <li>• Centro de Ingeniería de Microsistemas para la Instrumentación y Comunicaciones (CEMIC)</li> <li>• Centro de Proyección Térmica (CPT)</li> <li>• Centro de Producción y Validación de Terapias Avanzadas (CREATIO)</li> <li>• Centro de Investigación en Tecnología Celular y Molecular (CELLTEC-UB)</li> <li>• Centro de Investigación en Toxicología (CERETOX)</li> <li>• Data Science@UB</li> <li>• Isótopos Estables y Mineralogía (MaiMA)</li> <li>• Servicio de Desarrollo del Medicamento (SDM)</li> </ul>
<a href="#">102-Contenido nuevo 4</a>	<p>La UB es una universidad pública del sistema universitario catalán. Los datos provisionales a 31 de marzo de 2019 sobre el ejercicio de 2018 muestran que el <b>66,62%</b> de los fondos con los que se ha financiado la UB durante el 2018 son de financiación pública.</p>
<a href="#">102-21</a>	<p>Los grupos de interés pueden consultar, 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>Cabe tener en cuenta que la UB funciona con un sistema de democracia representativa, ya que sus grupos de interés principales 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) tienen 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, por tanto, constantes dentro de la propia actividad de los órganos de gobierno.</p> <p><b>Cumplimiento de los objetivos del curso 2017-2018</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se han cumplido los objetivos de mejorar la gestión del Hotel de Asociaciones y de dar visibilidad a las asociaciones y a la tarea que desarrollan, mediante la creación de una base de datos que contiene las asociaciones de estudiantes registradas en la UB y una web que ofrece información a las asociaciones y que, a la vez, les da visibilidad.</li> </ul>
<a href="#">102-23</a>	<p>La máxima autoridad académica de la UB es el rector, así como 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 <a href="#">artículos 71 a 76 del EUB</a>.</p>
<a href="#">102-24</a>	<p>Los miembros de los órganos de gobierno se designan de acuerdo con lo establecido en el <a href="#">título III</a> (artículos 54 a 83) del EUB.</p>
<a href="#">102-25</a>	<p>No se han detectado casos de conflicto de interés. Para evitarlos, la UB utiliza los siguientes procedimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• declaraciones responsables realizadas a título individual por cada uno de los miembros que integran los órganos decisorios</li> <li>• atención a los requerimientos que cada ley sectorial incorpora en esta materia</li> </ul> <p>La UB no ha impartido formación a los órganos de gobierno ni a los trabajadores en temas de conflictos de interés.</p>
<a href="#">102-26</a>	<p>El Plan estratégico de la UB está desarrollado por un grupo creado por el rector, del que forman parte varios miembros del equipo de dirección. Actualmente este equipo está elaborando el Plan, con el objetivo de presentarlo a los diferentes órganos de gobierno de la Universidad (incluido el Claustro) en 2019.</p> <p>En cuanto a los valores, la misión y la visión de la Universidad, estos quedan recogidos en los <a href="#">artículos 3 y 4 del EUB</a>. Como ya se ha comentado a lo largo de este documento, el Estatuto fue elaborado por el Claustro Universitario, que es un órgano de gobierno de la UB con representantes de los grupos de interés, y aprobado en 2003.</p> <p>Anualmente el equipo de dirección elabora un plan de gobierno (que recoge los objetivos de cada año y se revisa periódicamente), vinculado al Plan estratégico (más a medio y largo plazo). Este plan de gobierno establece acciones concretas para cada vicerrectorado, de acuerdo con sus funciones.</p>

CÓDIGO	NOTAS
<a href="#">102-26</a>	La Gerencia dirige y coordina la coherencia de las diferentes acciones de acuerdo con la política económico-financiera de la Universidad, el presupuesto anual y sus bases de ejecución, y los acuerdos tomados por los diferentes órganos de gobierno, concretamente el Consejo de Gobierno y el Consejo Social.
<a href="#">102-27</a>	<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 algunas particularidades de los órganos de gobierno facilitan que, por su propio funcionamiento, se cree una conciencia de cómo influye la UB en los tres ámbitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Por una parte, los órganos de gobierno son <i>multistakeholders</i>, lo cual permite que, a la hora de tomar decisiones, tengan una visión más amplia de las consecuencias. Que haya representantes de los trabajadores, los estudiantes y 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 el impacto exterior tenga también relevancia.</li> <li>• Por otra parte, la aprobación de documentos o adopción de resoluciones requieren que previamente se haga exposición del caso. Esto facilita que los miembros de los órganos de gobierno conozcan mejor la situación y puedan oponerse, si consideran que tendrá un impacto externo negativo, o bien añadir consideraciones o modificaciones que ayuden a mejorarlo.</li> </ul>
<a href="#">102-28</a>	<p>Las actuaciones de la Universidad durante los próximos años se basarán en el Plan estratégico, que se aprobará en el año 2019 y que tiene como horizonte temporal el 2030. Más a corto plazo, la herramienta que se utiliza es el Plan de gobierno, que concreta los objetivos de la Universidad año tras año (cada año se concretan los objetivos del año siguiente). Estos documentos se fundamentan en el programa rectoral del actual 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 desempeño de gran parte de los objetivos marcados anualmente en el plan de gobierno.</p> <p>El equipo de gobierno, por su parte, hace un seguimiento cualitativo de estos objetivos. Inicialmente se pretendía que este seguimiento fuera de tipo cuantitativo, claramente medible, pero un análisis riguroso de la situación ha revelado que no se dispone de la capacidad necesaria para recoger toda esta información. Así pues, se ha optado por el seguimiento cualitativo, consistente en identificar claramente las actuaciones que deben realizarse en cada ámbito, saber qué se está haciendo en el momento de la evaluación y llevar a cabo una valoración cualitativa de los resultados.</p> <p>Finalmente, queda mencionar la evaluación que realiza la Generalitat de Catalunya (evaluación externa, por tanto) mediante la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña (AQU). Sin embargo, esta evaluación no hace referencia a los objetivos marcados en los planes estratégico y de gobierno, sino que mide una serie de parámetros comunes a todas las universidades públicas para evaluar la calidad de las enseñanzas.</p>
<a href="#">Agrup. 102-29 y 102-31</a>	<p>En el seguimiento de los riesgos, cabe diferenciar entre las tareas llevadas a cabo por las unidades y las tareas de los órganos de gobierno de la UB.</p> <p>Las dos unidades especializadas en el seguimiento de los riesgos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la OCI, que elabora un mapa actualizado de riesgos, y</li> <li>• el equipo de dirección, centralizado y coordinado por el jefe del Gabinete del Rector, que lleva a cabo el seguimiento anual de los indicadores del Plan de gobierno.</li> </ul> <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"> <li>• El Consejo de Gobierno toma las decisiones relativas a la prestación del servicio público. Sin embargo, en temas medioambientales y de seguridad laboral, la gestión y el seguimiento de los riesgos son responsabilidad del Claustro y la OSSMA.</li> <li>• La Comisión de Desarrollo Sostenible, que se creará en 2019, delegada del Consejo de Gobierno y heredera de la Comisión de RS, desaparecida en 2018, realizará el seguimiento de la sostenibilidad medioambiental y social.</li> <li>• El Consejo Social es el órgano competente en cuanto a sostenibilidad económica y suficiencia financiera, tanto de la Universidad como del Grupo UB.</li> </ul> <p>Tanto el Consejo de Gobierno como el Consejo Social se reúnen periódicamente, si bien el análisis más importante y regular de los impactos, 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, queda 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 oportunidades de carácter ambiental, social y económico.</p>

CÓDIGO	NOTAS
<a href="#">Agrup. 102-29 y 102-31</a>	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 los impactos, los riesgos y las oportunidades de carácter económico, social y ambiental. En este sentido, por ejemplo, se puede destacar que a partir de esta serie de mecanismos descritos se ha decidido emprender determinadas acciones, tales como la organización de debates políticos en la Universidad que ayuden a entender mejor el complejo momento político de Cataluña o el refuerzo de las políticas de memoria histórica desarrolladas mediante la Fundación Solidaridad UB.
<a href="#">102-30</a>	No se ofrece un análisis formal de la eficacia de los procesos de gestión del riesgo, pero el sistema de funcionamiento de la UB lo integra en sus dinámicas de trabajo. Dicho de otro modo: si se materializaran los riesgos identificados, el sistema de funcionamiento de la UB lo detectaría y se adoptarían las medidas correctoras necesarias.
<a href="#">102-32</a>	La evaluación y aprobación de la Memoria de responsabilidad social corre a cargo de la Comisión de Desarrollo Sostenible, creada en marzo de 2019, la cual sustituye la Comisión de RS.
<a href="#">Agrup. 102-33 y 102-34</a>	<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 sus representantes en los órganos de gobierno. En las reuniones del Consejo de Gobierno, las comisiones delegadas y otros órganos de gobierno (en la discusión de cada punto y en el turno abierto de palabras) expresan sus preocupaciones y demandas. En caso de que no se pueda dar una respuesta a alguna preocupación en la misma reunión, el Consejo de Gobierno se compromete a hacerlo en la siguiente reunión y, si ello implica derivar alguna acción, establece su temporalidad.</p> <p>Asimismo, para comunicarse con los órganos de gobierno se utilizan mecanismos más informales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">web institucional</a></li> <li>• contacto y canalización de las preocupaciones, quejas, etc. a través de la persona responsable de la unidad</li> <li>• canales de comunicación ofrecidos por las intranets de PDI, PAS y estudiantes</li> </ul> <p>La Universidad también cuenta con otros mecanismos indirectos, tales como el Observatorio del Estudiante, las encuestas de satisfacción (de profesorado, PAS y estudiantes) y la <a href="#">Sindicatura de Agravios</a> (para toda la comunidad universitaria).</p> <p>Además, en cumplimiento de la normativa vigente, en el Portal de Transparencia, abierto a toda la ciudadanía, se publica permanentemente gran parte de la información que puede ser de interés general. Asimismo, cualquier ciudadano puede solicitar información no publicada.</p>
<a href="#">102-35</a>	No existe una política retributiva específica para los órganos de gobierno.
<a href="#">102-36</a>	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.
<a href="#">102-37</a>	Los grupos de interés no tienen ningún papel en las retribuciones. La razón se explica en el contenido 102-36.
<a href="#">102-39</a>	<p>En aplicación de lo establecido en el artículo 1 del Decreto Ley 5/2018, publicado el 18 de octubre de 2018, el incremento general para el personal de las universidades públicas catalanas en cada uno de los conceptos retributivos, respecto de los vigentes en 2017, para el año 2018 fue el siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1,50% con efectos desde el 1 de enero de 2018</li> <li>• 0,25% adicional con efectos desde el 1 de julio de 2018</li> </ul> <p>Asimismo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1.5 del Decreto Ley 5/2018, se acordó un incremento retributivo adicional lineal del 0,2% consolidable, con efectos desde el 1 de enero de 2018, para la mejora de la eficiencia universitaria.</p>
<a href="#">102-41</a>	El porcentaje de personal cubierto por convenios colectivos, leyes u otras normativas es del 100%.
<a href="#">102-48</a>	Los únicos cambios se dan cuando los datos de las memorias anteriores eran provisionales.
<a href="#">102-49</a>	A diferencia de la memoria anterior, este año se ha empleado únicamente la <a href="#">Adaptación de los estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad en universidades</a> . Así pues, a la hora de decidir la materialidad, no se han tomado como base los estándares del <a href="#">Conjunto consolidado de estándares GRI</a> , sino su adaptación.* Por lo tanto, es complicado comparar ambas memorias, ya que toman como referencia dos documentos diferentes, aunque estén muy vinculados.
<a href="#">102-50</a>	De 2015 a 2018 o del curso 2014-2015 al 2017-2018 (siempre que se dispusiera de datos sobre los cuatro años o cursos). En los contenidos sobre los que solo se dispone de datos hasta el año 2017 (es decir, para los que todavía no hay datos de 2018), se han aportado las cifras de 2013 para continuar abarcando un período de cuatro años.

\* El año pasado se aplicaron los estándares originales de la GRI con algunas adaptaciones que ya había realizado el equipo de trabajo de la UB y la UPF que estaba adaptando el documento. Este año ya se ha aplicado el documento totalmente adaptado.

CÓDIGO	NOTAS
<a href="#">102-51</a>	<a href="#">Memoria de RS 2016-2017</a> , publicada el 25 de julio de 2018
<a href="#">102-52</a>	Anual
<a href="#">102-53</a>	Oficina de Control Interno, Riesgos y Responsabilidad Social Corporativa
<a href="#">102-54</a>	Esta memoria se ha elaborado de conformidad con la opción exhaustiva de los estándares de la GRI.**
<a href="#">102-56</a>	La UB no verifica externamente la Memoria de responsabilidad social. Se ha priorizado que la verificación del documento se lleve a cabo internamente, a través de la Comisión de Desarrollo Sostenible, que integra representantes de los diferentes grupos de interés. La UB, a día de hoy, prefiere destinar a otras prioridades los recursos que conllevaría contratar una auditoría que elaborara una verificación externa de esta memoria.
<a href="#">201-2</a>	<p>Por una parte, la UB continúa aplicando el Plan de sostenibilidad y sigue una política de ahorro energético que tiene un impacto indirecto en los riesgos y las oportunidades derivados del cambio climático, que puede conducir a nuevas líneas de investigación en este ámbito e, incluso, a la creación de alguna empresa que trabaje sobre esta temática. En el ámbito docente, el cambio climático podría comportar el diseño de contenidos que se adapten a la nueva situación.</p> <p>Por otra parte, la UB ha apostado de manera decidida por los ODS. En este sentido, se ha creado la figura de la delegada del rector para el desarrollo sostenible, que tiene la función de liderar un equipo de trabajo que elabore un plan de acción para lograr un impacto positivo en la consecución de los ODS.</p> <p><b>Objetivos para el año 2020</b></p> <p>Elaborar un plan de acción para colaborar en la consecución de los ODS.</p>
<a href="#">Agrup. 205-1 y 205-3</a>	<p>La UB no realiza un 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 y complementados por normativa interna. De esta normativa se derivan determinados procesos de gestión, con participación de diferentes unidades responsables, con una clara distribución competencial, que llevan implícitos unos sistemas de control que, sin estar específicamente elaborados para la lucha contra la corrupción, suponen un sistema de prevención, detección y reacción ante hipotéticos casos de corrupción.</p> <p>A partir de los análisis realizados, se puede afirmar que durante el año 2018 no se han detectado casos de corrupción en la UB.</p>
<a href="#">205-2</a>	No se ha impartido formación específica y exclusiva sobre políticas y procedimientos anticorrupción durante el año 2018.
<a href="#">206-1</a>	En 2018 no ha habido ningún caso nuevo de competencia desleal, prácticas monopolistas o contra la libre competencia en la UB. Sigue pendiente de resolución el recurso interpuesto por la UB contra la multa de 19.000 euros impuesta por el Tribunal Catalán de Defensa de la Competencia a raíz de la denuncia por competencia desleal de los gimnasios DIR.
<a href="#">307-1</a>	Durante 2018 no consta ningún incumplimiento de la normativa ambiental.
<a href="#">403-4</a>	<p>Los supuestos que recoge el contenido <a href="#">403-4</a>: <i>Acuerdos con los sindicatos sobre salud y seguridad</i> son de obligado cumplimiento por la Ley 31/95, de 8 de noviembre; de ahí que no se requiera ningún acuerdo formal para que la Universidad los implemente (lo debe cumplir por ley).</p> <p>En cuanto a otros acuerdos formales con sindicatos en materia de seguridad y salud, no existe ningún acuerdo genérico, y los acuerdos específicos sobre algún tema relacionado con la materia se adoptan en el seno del Comité de Seguridad y Salud.</p>
<a href="#">404-3</a>	<p>La evaluación de las necesidades formativas específicas vinculadas al puesto de trabajo se lleva a cabo por áreas y no por cada puesto de trabajo. Cada año, Formación Corporativa contacta con los directores de área de la UB para conocer las necesidades específicas del personal. Por ejemplo, consulta si se va a trabajar con algún programa nuevo, si se implementará algún nuevo sistema de trabajo que requiera formación específica, si habrá personal nuevo que necesite formación concreta o si se asumirán funciones nuevas que requieran formación. A partir de las respuestas de los directores de área, Formación Corporativa organiza los cursos correspondientes.</p> <p>La UB no posee un sistema de evaluación periódica del desempeño de los objetivos laborales de su personal ni de la evolución de su carrera. Tampoco dispone de un programa de carreras profesionales.</p>

\*\* Como se ha especificado reiteradamente a lo largo de esta memoria, no se ha utilizado la versión original de los estándares de la GRI, sino una versión adaptada a la universidad.

CÓDIGO	NOTAS
<a href="#">406-1</a>	<p>Durante el curso 2017-2018 en la UB se han registrado <b>14</b> casos de discriminación por razón de sexo y/o de acoso sexual, que se han tratado a través de las comisiones de igualdad de centro o directamente a través de la unidad de Igualdad. De acuerdo con el nuevo 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, estos casos se han clasificado como acoso o conductas machistas.</p> <p>De los <b>14</b> casos, <b>5</b> han sido acoso. Aunque la UB ha evaluado todos los casos de acoso y ha tomado las medidas pertinentes de protección y reparación, en alguna ocasión no se han podido aplicar el Protocolo para la prevención, detección y actuación contra las situaciones de acoso sexual y por razón de género o de orientación sexual, aprobado en 2014,** ya que no se cumplían los requisitos del ámbito de aplicación.</p> <p>El resto de casos (<b>9</b>) se han clasificado como otras conductas machistas. Entre otros, se ha tratado de quejas por expresiones machistas en una clase o por un documental emitido en un festival en el que participaba la UB. La Universidad, a través de la Unidad de Igualdad, ha intervenido en todas estas situaciones, ya sea posicionándose o dando recomendaciones sobre conductas que se deben evitar, realizando advertencias, etc.</p>
<a href="#">413 Contenido nuevo 1</a>	<p>La Universidad evalúa su impacto ambiental mediante el <a href="#">Plan de sostenibilidad</a> y su <a href="#">memoria de seguimiento</a>. En cuanto al impacto económico, los estudios disponibles se han detallado en el apartado <a href="#">Estudios sobre el impacto económico de la UB</a>. No se dispone de estudios específicos sobre el impacto social de la Universidad en su entorno, pero en esta memoria los impactos se recogen de manera descriptiva en los apartados <a href="#">Docencia, investigación y responsabilidad con el alumnado</a> y <a href="#">Creación de valor para la sociedad mediante la responsabilidad con el entorno</a>.</p>
<a href="#">Agrup. 417-1 y 417-2</a>	<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. Estas normas se pueden consultar en este <a href="#">enlace</a>.</p> <p>Las garantías de cumplimiento de la norma y las medidas sancionadoras correspondientes son las que determina la propia normativa.</p> <p>Durante el curso 2017-2018 no consta ningún incumplimiento.</p>
<a href="#">417-3</a>	<p>La UB no ha incumplido en ningún caso la normativa o los códigos voluntarios relacionados con las comunicaciones de <i>marketing</i>.</p>
<a href="#">418-1</a>	<p>Durante el curso 2017-2018 la Autoridad Catalana de Protección de Datos ha incoado en la UB un procedimiento sancionador. La directora de este ente ha resuelto el procedimiento declarando que la UB ha cometido una infracción leve de la Ley Orgánica de Protección de Datos que no requiere medidas correctoras de los efectos de la infracción.</p> <p>La denuncia fue motivada por la implementación de un sistema de control de acceso biométrico en el laboratorio de un departamento de la UB, control para el cual se recogieron las huellas dactilares de las personas usuarias del laboratorio. El denunciante era un doctorando que declaró que no se le había comunicado la información prevista en el artículo 5 de la Ley Orgánica de Protección de Datos, condición necesaria para que el responsable del laboratorio pudiera recoger las huellas.</p>
<a href="#">419-1</a>	<p>Durante el año 2018 no consta ningún incumplimiento de leyes o normativas.</p>

\*\*\* En 2018 el nuevo protocolo aún no había pasado todos los canales de aprobación. Consiguientemente, se seguía aplicando la versión de 2014.