
INFORME DE SOSTENIBILIDAD

El compromiso de la UB con los ODS

2020—
2021

Rector

Joan Guàrdia Olmos

Presidente del Consejo Social

Joan Corominas Guerín

Coordinación

Vicerrectorado de Igualdad y Género

Redacción

Oficina de Control Interno, Riesgos y Responsabilidad Social

© Universitat de Barcelona

© Edicions de la Universitat de Barcelona

Adolf Florensa, s/n

08028 Barcelona

Tel.: 934 035 430

www.edicions.ub.edu

comercial.edicions@ub.edu

**ISSN**

2696-5380

Depósito digital

<http://hdl.handle.net/2445/189369>

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

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



Índice

Lista de abreviaturas	5
Presentaciones del rector y del presidente del Consejo Social	6
El compromiso con el desarrollo sostenible	9
<hr/>	
La Universidad de Barcelona y su gobernanza	
Servicios prestados, ámbitos de conocimiento y tipología de alumnado	12
Tamaño de la UB	14
Cambios significativos	16
Precaución, impactos, oportunidades y riesgos	17
Estructuras y estrategia en desarrollo sostenible	19
Valores y mecanismos de asesoramiento	21
Composición de los órganos de gobierno	24
Grupos de interés y su participación en la Universidad y en la elaboración de este informe	26
El Plan UB 2022-2024 y su evaluación	28
<hr/>	
Docencia e investigación	
Información sobre la docencia	31
Información sobre la investigación	35
Divulgación científica e impacto en los medios de comunicación y las redes sociales	46
Situación en el contexto universitario	49
Responsabilidad social y desarrollo sostenible en la actividad docente e investigadora	50
Internacionalización	54
<hr/>	
Compromiso social	
Responsabilidad con los trabajadores	
Perfil de los trabajadores	65
Incorporaciones, rotaciones, jubilaciones y bajas voluntarias	68
Condiciones laborales, retribuciones y gestión del ambiente laboral	72
Formación	79
Salud laboral y hábitos saludables	82
Diversidad	90
<hr/>	
Responsabilidad con el alumnado	
Precio de los estudios, y becas y ayudas	95
Alumnado con necesidades educativas específicas	98
Igualdad	104
Sindicatura de Agravios de la UB	108

Responsabilidad con el entorno

Impacto en el entorno e infraestructuras	111
La Universidad como espacio generador de opinión y debate	114
Solidaridad	116
Cultura	119
Voluntariado	121
Antiguos alumnos	122
Universidad de la Experiencia	124
Proveedores	126

Compromiso ambiental

Principales actuaciones ambientales desarrolladas por la OSSMA	130
Indicadores de seguimiento del impacto ambiental	134

Economía

Entidades que figuran en los estados financieros consolidados	137
Flujos monetarios	138
Impactos económicos directos e indirectos	139

Contenidos del Informe de sostenibilidad 2020-2021

Documentos de referencia y proceso para determinar los contenidos de este informe	141
Índice de la <i>Adaptación de los estándares de la GRI</i> para este informe	143
Índice de los objetivos de desarrollo sostenible	156
Índice de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona	157

Lista de abreviaturas

ApS	aprendizaje servicio
AQU	Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña
CCiTUB	Centros Científicos y Tecnológicos de la Universidad de Barcelona
CRAI	Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación de la Universidad de Barcelona
CRUE	Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas
DS	desarrollo sostenible
EUB	Estatuto de la Universidad de Barcelona
FBG	Fundación Bosch i Gimpera
GRI	Global Reporting Initiative (institución creadora de la primera guía para elaborar memorias de sostenibilidad)
IDP-ICE	Instituto de Desarrollo Profesional de la Universidad de Barcelona
IL3	Instituto de Formación Continua de la Universidad de Barcelona
IPSAI	institución privada sin ánimo de lucro
MECD	Ministerio de Educación, Cultura y Deporte
MICIU	Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades
OCI	Oficina de Control Interno, Riesgos y Responsabilidad Social Corporativa de la Universidad de Barcelona
ODS	objetivos de desarrollo sostenible
OMPI	Oficina de Movilidad y Programas Internacionales de la Universidad de Barcelona
OSSMA	Oficina de Seguridad, Salud y Medioambiente de la Universidad de Barcelona
PAS	personal de administración y servicios
PCB	Parque Científico de Barcelona
PDI	personal docente e investigador
PSAU	programa de Política Social y Acceso a la Universidad, de la Facultad de Educación de la Universidad de Barcelona
I+D+I	investigación, desarrollo e innovación
RRI	investigación e innovación responsables
RS	responsabilidad social
SAE	Servicio de Atención al Estudiante de la Universidad de Barcelona
SECTI	Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación
TFG	trabajo final de grado
TFM	trabajo final de máster
TIC	tecnologías de la información y la comunicación
UB	Universidad de Barcelona
UPF	Universidad Pompeu Fabra

Presentaciones del rector y del presidente del Consejo Social

Volver
pág. 20

La Universidad de Barcelona, como institución educativa y universidad de referencia en Cataluña y España, tiene un triple compromiso en materia de sostenibilidad, ya que la necesidad de comprometerse con la Agenda 2030 y de luchar por un mundo más sostenible es cada vez más evidente, y la Universidad no es ajena a esta emergencia.

En primer lugar, la UB debe continuar adaptando su gestión y su funcionamiento ordinario a los principios de la responsabilidad social, para que su impacto ambiental sea mínimo y su actividad revierta positivamente en la economía y la sociedad de su entorno inmediato.

En segundo lugar, la UB debe asumir un rol ejemplarizante: debe ser un modelo para el resto de organizaciones que también quieran comprometerse con la sostenibilidad. Sobra decir que ser una institución de referencia comporta una gran responsabilidad.

En tercer lugar, la UB debe implementar las herramientas y los recursos necesarios para innovar en investigación, para conseguir mejoras científicas que permitan avanzar en el camino hacia la sostenibilidad. Asimismo, debe formar a todo su alumnado en esta materia: es imprescindible que las personas que van a liderar el futuro conozcan los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) y la Agenda 2030 y estén familiarizadas con los conceptos de *responsabilidad social* y *desarrollo sostenible*. Por ello, es indispensable incluir todos estos contenidos específicos en el conjunto de actividades universitarias, empezando por las tareas docentes, para integrarlos en los currículos académicos.

El equipo de gobierno que dirijo ha hecho suyos estos compromisos con la sostenibilidad, lo cual se refleja en su acción de gobierno. Buen ejemplo de ello son la Agenda 2030 de la UB, que recoge los principales deberes de la institución respecto a los ODS; las actividades desarrolladas en el marco de la alianza estratégica CHARM-EU, como el [máster en Retos Globales para la Sostenibilidad](#), o nuestra apuesta por la sostenibilidad como eje vertebrador del Plan UB 2022-2024.

Para finalizar, quiero destacar y celebrar la capacidad de adaptación de una institución del tamaño de la UB a los cambios y problemas globales —una vez superada la fase más crítica de la COVID-19, el curso se ha desarrollado con normalidad—, así como su capacidad para mejorar aprovechando el contexto de dificultades, como pone de manifiesto el teletrabajo parcial, ya implementado en muchos puestos de trabajo de la UB.

El presente Informe de sostenibilidad es una muestra más del compromiso de la Universidad con el desarrollo sostenible y la transparencia: informa con claridad de las acciones emprendidas en materia de responsabilidad social y analiza el grado de consecución de los objetivos marcados en informes anteriores. Asimismo, al igual que en el curso pasado, explicita de qué manera la Universidad ha contribuido a la consecución de los ODS y qué compromisos de la Agenda 2030 de la UB ya se han logrado.

Porque, como ya dijimos el pasado año, la sostenibilidad no es una opción. Por compromiso, por convicción y por necesidad, la comunidad de la Universidad de Barcelona trabaja y continuará trabajando por la sostenibilidad. Es decir, por el futuro.

JOAN GUÀRDIA OLMOS
Rector de la UB

La Universidad de Barcelona presenta de nuevo el Informe de sostenibilidad y pone de manifiesto el esfuerzo llevado a cabo en todos los sentidos para contribuir a los objetivos que nos hemos marcado en este ámbito.

Gracias al seguimiento detallado de las actuaciones y de las medidas que se toman, ganamos conciencia de lo que somos capaces de hacer y, también, de los aspectos en que todavía hay margen para trabajar con más intensidad y con mayor alcance.

La crisis sanitaria nos hizo recuperar la conciencia sobre la escala global de los grandes retos planteados; ahora también sabemos que, si no abordamos correctamente la crisis climática y la transición energética para mitigar sus efectos, habrá graves afectaciones en los ecosistemas, en la producción alimentaria y en las migraciones. En este contexto, de nuevo, se pone de manifiesto que la cooperación en el desarrollo es una responsabilidad ineludible de los países del primer mundo y que la necesidad de que todos los países e instituciones se comprometan con la Agenda 2030 es prioritaria.

Saber dónde estamos es indispensable, porque nuestra responsabilidad es elevada y nuestro compromiso tiene que estar a la altura. Todos sabemos que la universidad, como la sociedad en general, debe contribuir mucho más de lo que lo ha hecho hasta ahora, y debe actuar en una doble vertiente. Por un lado, fundamentando y defendiendo con rigor los objetivos y plazos y, por otro, aportando el conocimiento experto que permita alcanzarlos.

Tener más conocimientos nos obliga a trabajar más para encontrar respuestas. En el momento actual, las actuaciones que recogemos en el informe nunca nos parecerán suficientes; debemos crecer en soluciones y aplicaciones reales mucho más de lo que nunca nos hayamos atrevido a imaginar. La realidad nos fuerza a aplicar reformas radicales, imaginativas y comprometidas. Y debemos hacerlo con el entusiasmo y la firmeza de los líderes.

La Universidad debe liderar el cambio porque tiene el conocimiento y el compromiso. La conciencia de las actuaciones que se presentan en esta memoria nos ayudará a marcar el paso firme de quien valora el trabajo realizado y agradece el esfuerzo y el acierto de las personas que lo han llevado a cabo. Que su ejemplo sea una fuente de la que podamos beber para seguir con coraje este camino y una guía para hallar todas las vías y atajos que nos ayuden a avanzar.

JOAN COROMINAS GUERIN
Presidente del Consejo Social de la UB

El compromiso con el desarrollo sostenible

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

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

La UB quiere que su compromiso con los ODS sea uno de sus rasgos identitarios. Como universidad sostenible, debe educar a la ciudadanía para el DS, debe ayudar a resolver los retos sociales urgentes y contribuir a reducir la huella ecológica y las desigualdades sociales. En definitiva, debe capacitar a su alumnado y a sus trabajadores para que actúen y hagan de la sostenibilidad una prioridad.

En esta dirección, en 2021 se ha continuado desarrollando el programa previsto en la [Agenda 2030 de la UB](#), aprobada en 2020 y que en los próximos años estructurará el compromiso de la Universidad con los ODS y ayudará a visibilizar claramente los vínculos entre la actividad de la institución y estos objetivos. Durante 2021, se han desarrollado los **cinco** ámbitos en los que se estructura la Agenda (gobernanza; docencia y aprendizaje; investigación y transferencia; compromiso social, y compromiso ambiental) y se han creado grupos de trabajo que abordarán temas de sostenibilidad inherentes a cada ámbito.

Asimismo, se han fortalecido las relaciones con distintas asociaciones e instituciones, a escala tanto nacional como internacional, para establecer sinergias e incorporar los ODS en todos los ámbitos de la Universidad. Este es, precisamente, el principal reto de la UB, ya que la idea de incorporar los principios de la sostenibilidad a todas las acciones desarrolladas en una uni-

versidad de estas dimensiones supone un cambio de paradigma importante. Para ello, se está trabajando en una hoja de ruta factible y realista que tenga la sostenibilidad como eje transversal.

De acuerdo con el compromiso institucional con los ODS, el presente Informe de sostenibilidad recoge de nuevo las principales actuaciones de la UB respecto de los ODS: en las próximas páginas se explicita cuáles de las acciones descritas tienen una repercusión clara y directa en estos objetivos globales (en el caso de las acciones, actuaciones y unidades descritas en varios capítulos, su vínculo con los ODS se explicita solo una vez). Asimismo, al final del Informe hay una tabla en la que se concreta a qué ODS (y sus metas) la UB considera que contribuye y exactamente en qué página del Informe se puede encontrar el vínculo existente. También se recopilan las actuaciones que responden a alguna de las metas marcadas en la Agenda 2030 de la UB: al final del Informe hay una tabla que permite ver con claridad las aportaciones que ya se han realizado.

LA UNIVERSIDAD DE BARCELONA Y SU GOBERNANZA



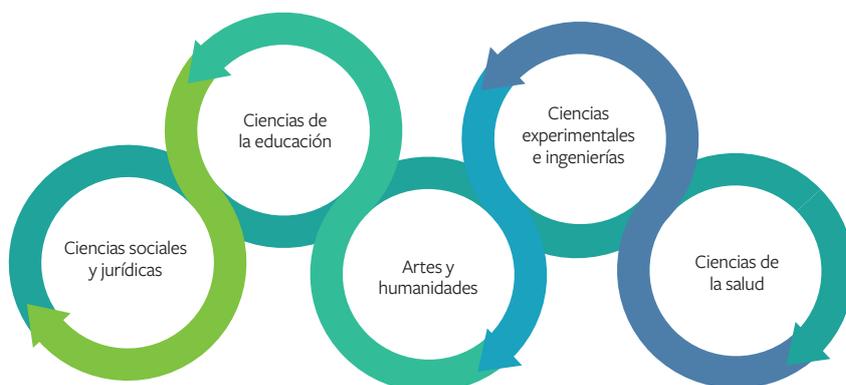
Servicios prestados, ámbitos de conocimiento y tipología de alumnado

SERVICIOS PRESTADOS

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

ÁMBITOS DE CONOCIMIENTO

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



Fuente: OCI.



TIPOLOGÍA DE ALUMNADO

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

Contribución a los ODS 4, 5 y 10

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



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



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



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

Tamaño de la UB

Volver
pág. 32

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

TAMAÑO DE LA UB ¹	
PDI*	6.505 (3.121 mujeres y 3.384 hombres)
PAS	2.387 (1.515 mujeres y 872 hombres)
Total de trabajadores*	8.892 (4.636 mujeres y 4.256 hombres)
Estudiantes de grado	45.990 (41.540 en centros propios y 4.450 en centros adscritos)
Estudiantes de máster universitario	6.327 (4.776 en centros propios y 1.551 en centros adscritos)
Estudiantes de posgrado propio**	21.372
Investigadores en formación (doctorado)	4.816
Total de estudiantes***	87.842
Estudiantes que se han graduado	8.314 (7.319 en centros propios, de los cuales 43 de título propio, y 995 en centros adscritos)
Estudiantes que han obtenido un máster universitario	3.199 (2.742 en centros propios y 457 en centros adscritos)
Tesis doctorales leídas	754
Ingresos	513.584.524,92 €
Gastos	472.239.546,85 €

1. Los datos referidos a aspectos académicos son del curso 2020-2021; los datos de investigación son del 2020 (siempre se dan datos del año anterior a la memoria en curso, ya que, cuando se elabora este informe, aún no se dispone de información actualizada); los datos de personal son del 31 de diciembre de 2020; los datos económicos son los provisionales de que se disponía el día 1 de abril de 2022 relativos al año 2021.



TAMAÑO DE LA UB ¹	
Grados	74 (62 en centros propios y 12 en centros adscritos), más de 15 itinerarios de estudios simultáneos
Másteres universitarios	169 (155 en centros propios y 14 en centros adscritos)
Cursos de posgrado	976
Programas de doctorado	46
Superficie construida	677.787 m ²
Campus	6
Centros adscritos	10

* Los datos del total de PDI (**6.505**) no coinciden con los datos que facilitan los distintos documentos del Gabinete Técnico del Rectorado (**5.963**) porque en el informe de sostenibilidad se han contabilizado investigadores predoctorales. En consecuencia, el total de trabajadores también es más elevado.

** El gran aumento de estudiantes de posgrado propio respecto al curso 2019-2020 (**9.450**) se debe al certificado de extensión «Manejo del paciente COVID-19 crítico», que ha tenido **11.486** estudiantes.

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

Fuente: Elaboración de la OCI a partir de datos del Área de Organización y Recursos Humanos, el Área de Finanzas, la [Memoria UB 2020-2021](#) y los [datos estadísticos de la Memoria del curso 2020-2021](#).

Cambios significativos

En el año 2021 la Universidad ha experimentado cambios relevantes en sus instalaciones, en el equipo de gobierno y en la estructura financiera.

Respecto a las instalaciones, se han empezado a construir **dos** edificios en el Campus Torribera: la Planta Tecnológica Alimentaria y Gastronómica y el edificio Docente.

Por lo que respecta al equipo de gobierno, ha habido **cinco** cambios: se han incorporado Glòria Matalí como gerenta; Olga Lanau como directora general del Grupo UB; Jordi Matas como vicerrector de Relaciones Institucionales, Comunicación y Política Lingüística; Ander Errasti como director de coordinación y comunicación, y Eva Perelló como jefa del Gabinete del Rectorado.

En cuanto a la estructura financiera, ha aumentado el peso de las transferencias de capital de la Administración General del Estado. Esto se debe a los proyectos concedidos en 2021 en el marco del Plan de recuperación, transformación y resiliencia, financiado con los fondos europeos Next Generation EU.

No ha habido cambios significativos en la estructura laboral.

Objetivo para el curso 2022-2023

- Finalizar la construcción de los **dos** edificios nuevos del Campus Torribera.

Precaución, impactos, oportunidades y riesgos

La UB no dispone de ningún mecanismo formal con el que, antes de tomar cualquier decisión, analizar de forma detallada su repercusión en la sostenibilidad, pero intenta evitar los impactos negativos mediante dos estrategias.

Por un lado, se ha puesto en marcha la Comisión de Desarrollo Sostenible de la UB, estructurada en cinco grupos de trabajo: Gobernanza; Docencia; Investigación y Transferencia; Compromiso Social, y Compromiso Ambiental. Abraza, pues, todos los ámbitos de actuación de la UB y permite analizar las acciones y decisiones ligadas a los ODS. De esta forma, también contribuye a garantizar el principio de precaución ambiental, social y económica.

Asimismo, ya existen varias unidades que incorporan mecanismos de precaución ambiental, social y económica en el ejercicio de sus funciones. A continuación se dan algunos ejemplos.

El principio de precaución ambiental se aborda especialmente desde la [OSSMA](#), que vela por reducir los impactos ambientales de la actividad de la Universidad. Pero también trabajan activamente otras unidades, entre las que cabe destacar el Área de Infraestructuras y Servicios Generales. Sus actuaciones van más allá de las obligaciones legales: emplea materiales respetuosos con el medioambiente para conseguir que en las futuras reformas y escombros se generen menos residuos, y emprende acciones para detectar incidencias y anomalías en el ámbito del mantenimiento o para buscar alternativas más eficientes (controla y analiza el consumo mensual de electricidad, agua y gas de todos los edificios de la UB; monitoriza a diario el consumo de agua para detectar fugas, y fomenta la instalación de alumbrado eficiente de tipo led). Este año cabe destacar, también, la instalación de un punto de carga de vehículos eléctricos en la Facultad de Farmacia y Ciencias de la Alimentación.

Asimismo, mediante el Vicerrectorado de Igualdad y Género, la UB incorpora la perspectiva de la sostenibilidad social en la toma de decisiones. En este sentido, varias unidades vinculadas al Vicerrectorado velan por garantizar que la UB sea un espacio inclusivo, donde todo el mundo

pueda desarrollarse plenamente y que garantice la igualdad de oportunidades a los colectivos desfavorecidos.

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

- En primer lugar, desde la perspectiva de los efectos en la economía del entorno cercano. La UB, por su tamaño, tiene una repercusión económica importante, tanto por el volumen de graduados que salen de sus aulas y satisfacen las demandas del mercado laboral como por las contribuciones de su actividad investigadora o su funcionamiento ordinario, que requiere multitud de bienes y servicios proporcionados mayormente por empresas catalanas. En el contexto derivado de la prolongada situación de pandemia, la UB ha continuado contribuyendo a la sostenibilidad económica de su entorno al pagar indemnizaciones a sus proveedores e introducir determinadas modificaciones contractuales, en aplicación de la normativa vigente, que permitan restablecer el necesario equilibrio económico en los contratos.
- En segundo lugar, la sostenibilidad económica se debe analizar desde una perspectiva interna, vista la necesidad de garantizar la supervivencia de la Universidad como institución pública. En cuanto a la sostenibilidad económica, 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, vinculante, a cargo de los órganos competentes, que en el caso de la UB son *multistakeholders*.² Asimismo, hay que acreditar necesariamente la existencia de crédito para realizar cualquier gasto, cuya necesidad e idoneidad debe estar debidamente motivada. En la UB existen varias unidades de control y supervisión, según sus competencias: la Gerencia, el Consejo de Gobierno, el Consejo Social y la OCI. En el caso de la OCI, un interventor efectúa funciones de fiscalización previa del gasto.

La Universidad no solo debe ser consciente de 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 retos y objetivos y ser consciente de sus oportunidades. En este sentido, la COVID-19 ha supuesto una oportunidad para mejorar determinados procesos y demostrar la capacidad de la UB de adaptarse a los cambios con rapidez. Cabe decir que muchos de estos procesos de gestión se han consolidado y han contribuido a una mejora generalizada. Otro ejemplo es la aprobación de la [Política antifraude](#) de la UB de la que se habla en otros espacios de este informe.

Contribución a los ODS 10, 13 y 16



Metas 10.2 y 10.3 Las diferentes unidades del ámbito social vinculadas al Vicerrectorado de Igualdad y Género velan por fomentar la inclusión social y económica de todas las personas, independientemente de sus características y circunstancias, y por garantizar la igualdad de oportunidades.



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



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

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

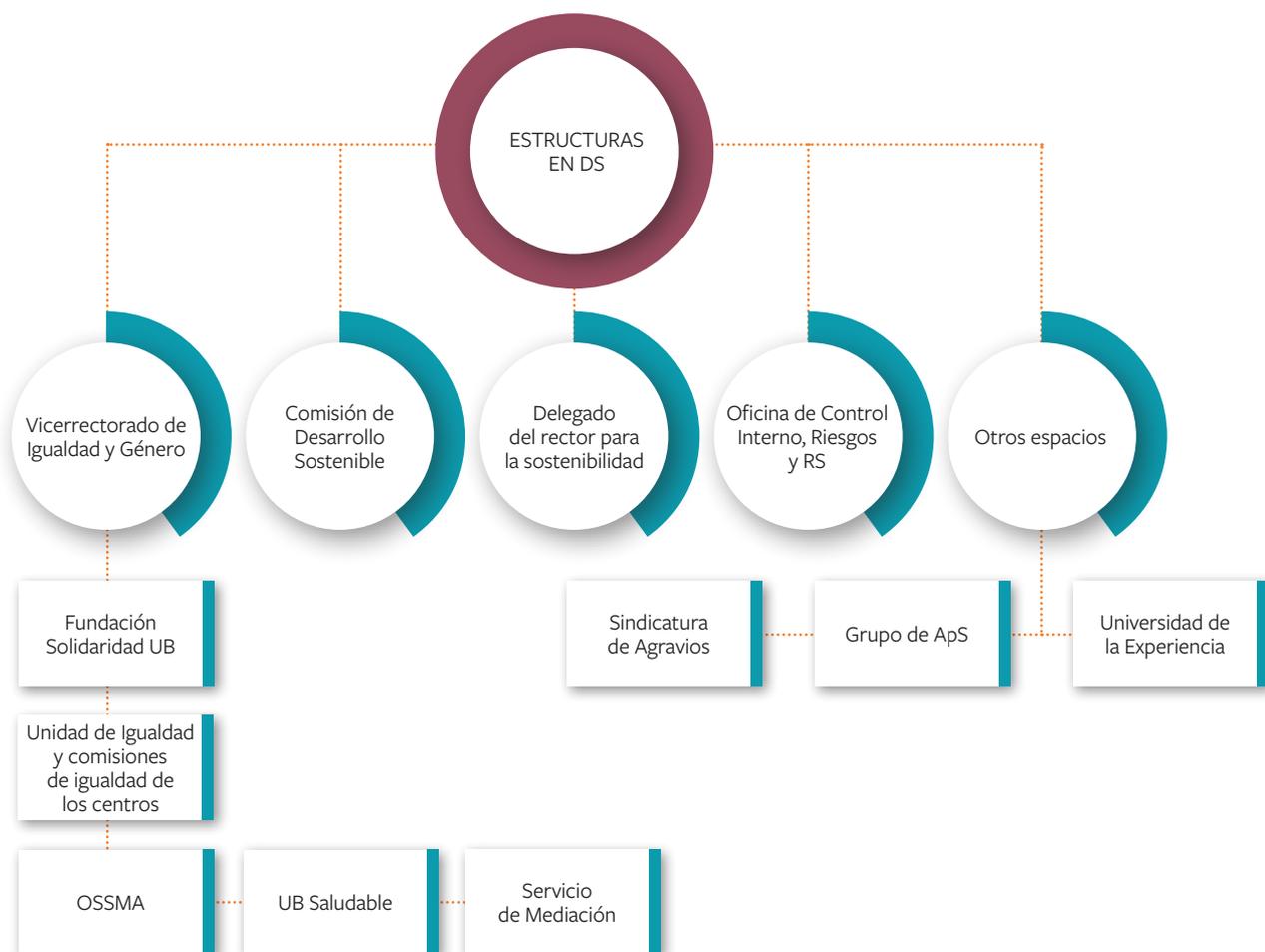
Estructuras y estrategia en desarrollo sostenible

Meta G2 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

En este apartado se explicitan las estructuras organizativas de que se dispone y la estrategia que se sigue para implementar los ODS en la Universidad, y así se da respuesta a la meta G2 («Establecer políticas, estructuras organizativas y recursos para implementar los 17 ODS en todas las misiones de la Universidad»).



ESTRUCTURAS



Fuente: OCI.

ESTRATEGIA

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

- a lo largo del Informe de sostenibilidad, especialmente en la [presentación del rector](#);
- en el informe de [gestión anual del rector](#), que se presenta al Claustro Universitario cada año;
- en la [Agenda 2030 de la UB](#), como marco de actuaciones en el que se recogen las metas de la UB para contribuir a la consecución de los ODS.

Valores y mecanismos de asesoramiento

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

VALORES

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

Como muestra de este compromiso, en octubre de 2018 se aprobó el [Código ético de integridad y buenas prácticas de la UB](#), y también desde 2018 entró en vigencia el [Reglamento de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno de la UB](#), cuyo objetivo es desarrollar la legislación en materia de transparencia, acceso a la información pública, grupos de interés, buen gobierno y gobierno abierto.

En 2021 se han aprobado **tres** normativas complementarias y capitales en el ámbito de la ética y el buen gobierno:

- El [Código de conducta de los cargos y altos cargos de la UB](#), que pretende favorecer y consolidar los comportamientos éticos, transparentes e íntegros de los cargos y altos cargos institucionales de la Universidad. Incluye obligaciones de comportamiento y transparencia específicas para la mayoría de personas con cargos de gestión.

- Los [Mecanismos de garantía y cumplimiento de la integridad institucional de la UB](#), con los que se pondrán en marcha **dos** instrumentos fundamentales para el desarrollo ético institucional:
 - el Comité de Ética, y
 - el Buzón ético y de integridad institucional.
 Estos mecanismos despliegan el Comité de Ética (indican su composición, organización y funciones), que se previó con la aprobación del [Código ético de integridad y buenas prácticas de la UB](#) y que debe permitir cumplir, seguir y mejorar toda la normativa ética de la UB. El Buzón, por su parte, permitirá hacer llegar al Comité —con todas las garantías exigidas por la legislación aplicable— las comunicaciones de contenido ético y de integridad.
- La [Política antifraude de la UB](#), cuyo objetivo es fomentar una cultura que ejerza un efecto disuasorio sobre cualquier tipo de actividad fraudulenta y que haga posible su prevención y detección. Asimismo, desarrolla procedimientos para facilitar la investigación de fraude y delitos relacionados, y para asegurar que estos casos se abordan adecuadamente y en el momento oportuno. Las obligaciones específicas que se derivan son, por un lado, [la adhesión individual al Código](#) de conducta de los cargos y altos cargos cada vez que tomen posesión del cargo y, por otro, la obligatoriedad del personal de firmar una declaración de ausencia de conflictos de intereses cada vez que se gestionen contratos de determinadas características. Se crea también la Comisión Antifraude de la UB, de perfil *multistakeholder*, para que lleve a cabo el seguimiento de esta política.

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



Contribución a los ODS 8 y 16

El Código de conducta de los cargos y altos cargos, los *Mecanismos de garantía y cumplimiento de la integridad institucional*, la Política antifraude, el Comité de Ética, el Código ético de integridad y buenas prácticas, el Observatorio de Bioética y Derecho, y los diferentes comités y códigos específicos para regular la investigación...



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



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

MECANISMOS DE ASESORAMIENTO ÉTICO Y LEGAL

Existen varios mecanismos externos de asesoramiento. Se pueden destacar la [sindicatura de agravios de Cataluña](#), la [sindicatura de agravios de Barcelona](#) y la [Oficina Antifraude de Cataluña](#).

Internamente, el [Servicio de Mediación](#) y la [Sindicatura de Agravios de la UB](#) son los principales espacios de denuncia y consulta sobre conductas poco éticas o ilícitas y conflictos interpersonales. En 2021, además, [se ha aprobado la normativa reguladora del Buzón ético](#). Este buzón



será un canal seguro para informar de actuaciones poco éticas e ilícitas, disponible para la comunidad UB y para la ciudadanía en general. También se establecerá el Comité de Ética, al que la comunidad UB podrá dirigir dudas y preguntas de tipo ético en cualquier momento.

En cuanto a las consultas relacionadas con la ética vinculadas a la actividad de investigación, pueden dirigirse a las comisiones de investigación y de doctorado de cada facultad y programa, respectivamente.

Finalmente, la OCI y las áreas de dirección de la Gerencia supervisan el tratamiento de las conductas ilícitas en los ámbitos contable, académico y similares, y los Servicios Jurídicos pueden resolver las dudas legales que surjan entre los trabajadores. Igualmente, desde diciembre de 2021 está en marcha la [Política antifraude de la UB](#), que ya se ha comentado y que también orienta a los trabajadores en esta materia.

Volver
pág. 150

Contribución a los ODS 8 y 16

Los Servicios Jurídicos, la OCI, la Sindicatura de Agravios de la UB, el Servicio de Mediación, el futuro Buzón ético de la Universidad, las comisiones de investigación y las áreas de dirección de la Gerencia...



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



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

Cumplimiento de los objetivos del año 2021

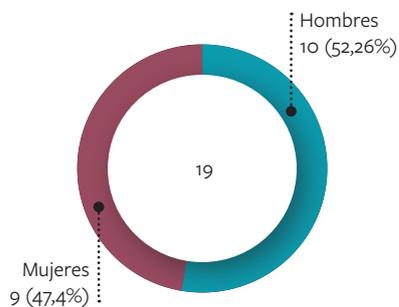
- Se ha aprobado el [Código de conducta](#) para los cargos y altos cargos de la UB.
- Poniendo en marcha el [Buzón ético y de integridad institucional](#), se han actualizado los *Mecanismos de garantía y cumplimiento de la integridad institucional de la UB*.
- La Facultad de Derecho ha participado en la prueba piloto de la Oficina Antifraude de Cataluña para poner en funcionamiento un canal ético de consulta para los trabajadores públicos.

Composición de los órganos de gobierno

Volver
pág. 149

A continuación se muestra la composición de los órganos de gobierno principales.

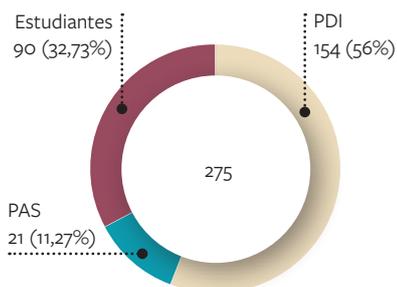
Composición del Consejo de Dirección por sexo (año 2021)*



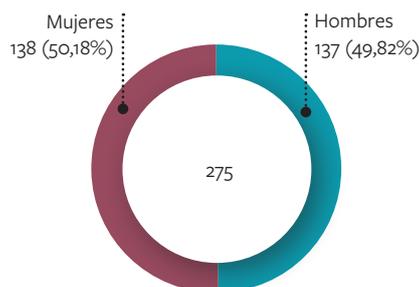
* Todos los miembros del Consejo de Dirección forman parte del PDI.

Fuente: Secretaría General.

Composición del Claustro Universitario por colectivo (año 2021)



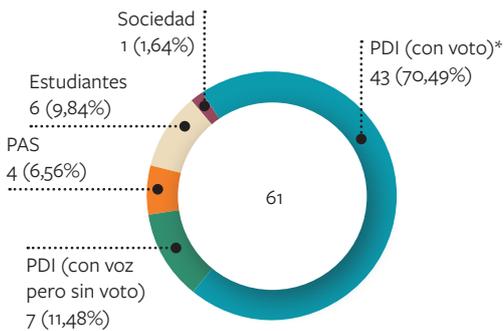
Composición del Claustro Universitario por sexo (año 2021)



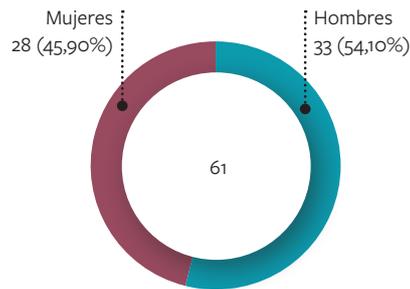
Fuente: Secretaría General.



Composición del Consejo de Gobierno por colectivo (año 2021)



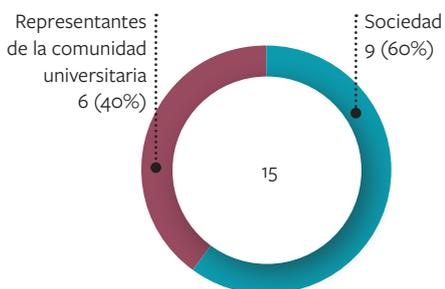
Composición del Consejo de Gobierno por sexo (año 2021)



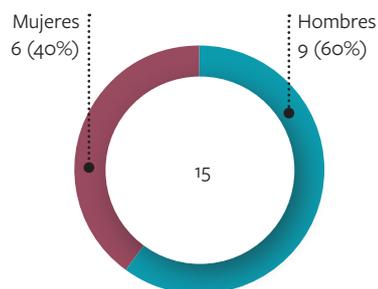
* Incluye al rector, la Secretaría General y el gerente.

Fuente: Secretaría General.

Composición del Consejo Social por colectivo* (año 2021)



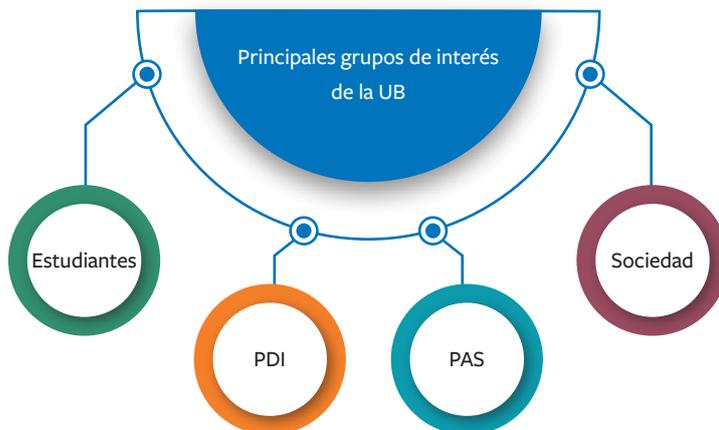
Composición del Consejo Social por sexo* (año 2021)



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

Fuente: Consejo Social.

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



Fuente: OCl.

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

La existencia de órganos de gobierno *multistakeholders* (en un órgano de gobierno *multi-stakeholder* hay representantes de los distintos grupos de interés) demuestra la firme voluntad de la Universidad de relacionarse con sus grupos de interés y permite a los representantes de estos grupos de interés tener voz y voto en la toma de decisiones y en las políticas implementadas por la UB.

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



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

Contribución al ODS 16



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

El Plan UB 2022-2024 y su evaluación

Meta G1 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

El Plan UB 2022-2024 recogerá el compromiso de la Universidad con los ODS y se enmarcará, así, en la meta G1 (expresar el compromiso institucional para contribuir a la consecución de los ODS).

Durante el año 2021, el equipo rectoral surgido de las elecciones de diciembre de 2020 ha comenzado un proceso de consolidación del programa con el que ganó las elecciones. Esta consolidación ha conducido a la elaboración del Plan UB 2022-2024, fundamentado en tres fases:

1. **Diagnóstico.** Durante el primer semestre de 2021, el equipo de gobierno ha recopilado información detallada de aquellas acciones y proyectos previstos en el programa electoral, en las áreas en las que se había detectado que era necesaria una transformación o un cambio de prioridades. Este diagnóstico —efectuado antes de las elecciones— se ha realizado de nuevo para aprovechar el conocimiento que proporciona acceder a la gobernanza de la institución y, a partir de aquí, se ha observado si es necesario ajustar las ideas iniciales.
2. **Contraste.** Durante el segundo semestre de 2021, el equipo de gobierno ha visitado los centros de la UB para intercambiar perspectivas y comprobar la idoneidad del planteamiento recogido en el diagnóstico. Se han mantenido conversaciones con colectivos muy diversos (equipos decanales, administradores de centro, jefes de estudios, representantes del alumnado de cada facultad, etc.).
3. **Validación.** En 2022, el equipo rectoral incorporará todos estos elementos en el documento para aprobar su versión definitiva en el Consejo de Dirección e informar al Consejo de Gobierno y al Claustro. Los detalles sobre este apartado se reflejarán en el Informe de sostenibilidad correspondiente al año 2022 o curso 2021-2022.

De todos modos, ya se pueden avanzar algunas de las características del Plan:

- Servirá de referencia para el periodo 2022-2024 y facilitará el seguimiento y la transparencia del cumplimiento del compromiso con la comunidad universitaria.
- Se estructurará en cinco grandes áreas: gobernanza, personas, conocimiento, área académica y área transversal.
- Dará relevancia a la sostenibilidad y, en particular, a los ODS.
- Incluirá indicadores que permitirán que el Gabinete Técnico del Rectorado pueda realizar un seguimiento exhaustivo de su ejecución y medir el impacto de sus acciones.

DOCENCIA E INVESTIGACIÓN



Información sobre la docencia

LA OFERTA FORMATIVA

OFERTA DE FORMACIÓN SUPERIOR POR GRANDES ÁREAS DE CONOCIMIENTO (CURSO 2020-2021)*											
	ARTES Y HUMANIDADES	PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL	CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL	CIENCIAS DE LA SALUD	PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL	CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL	CIENCIAS EXPERIMENTALES E INGENIERÍAS	PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL	TOTAL
Grado**	20	31,75	5	7,94	10	15,87	13	20,63	15	23,81	62
Máster universitario	32	20,65	14	9,03	28	18,06	35	22,58	46	29,68	155

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

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

El total es **62** en lugar de **63** (que sería el resultado de sumar la cifra que aparece dentro de cada área) porque el grado de Ciencias Biomédicas se ha contabilizado en dos áreas: ciencias de la salud y ciencias experimentales e ingenierías.

Fuente: Elaboración de la OCI a partir de los [datos estadísticos de la Memoria del curso 2020-2021](#).

EL ALUMNADO³

NÚMERO DE ESTUDIANTES POR GRANDES ÁREAS DE CONOCIMIENTO (CURSO 2020-2021)											
	ARTES Y HUMANIDADES	PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL	CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL	CIENCIAS DE LA SALUD	PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL	CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL	CIENCIAS EXPERIMENTALES E INGENIERÍAS	PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL	TOTAL
Grado	7,729	18,61	5,784	13,92	8,989	21,64	12,620	30,38	6,418	15,45	41,540
Máster universitario	1,005	21,04	720	15,08	955	20,00	1,157	24,23	939	19,66	4,776
Máster y posgrado propios*	339	2,00	417	2,46	14,443	85,15**	1,544	9,10	219	1,29	16,962

* Incluye los estudiantes de máster propio, de curso de experto, de diploma de extensión universitaria, de diploma de especialización, de curso superior universitario y de certificado de extensión universitaria que no es ni del IDP-ICE, ni del IL3, ni tampoco de los centros adscritos. La exclusión de estos tres colectivos de estudiantes hace que la suma total de estudiantes de máster y posgrado propios de esta tabla sea **16.962** en lugar de los **21.372** que aparecen en la tabla de [Tamaño de la UB](#).

** El mayor **número de estudiantes** de máster y posgrado propio del ámbito de las ciencias de la salud se debe al certificado de extensión «Manejo del paciente COVID-19 crítico», que ha tenido **11.486** estudiantes.

Fuente: Elaboración de la OCI a partir de los [datos estadísticos de la Memoria del curso 2020-2021](#).

NÚMERO DE ESTUDIANTES DE NUEVO ACCESO POR GRANDES ÁREAS DE CONOCIMIENTO (CURSO 2020-2021)											
	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	2,123	21,12	1,420	14,13	1,984	19,74	2,986	29,71	1,539	15,31	10,052
Máster universitario	488	16,50	552	18,67	640	21,64	599	20,26	678	22,93	2,957

Fuente: Elaboración de la OCI a partir de los [datos estadísticos de la Memoria del curso 2020-2021](#).

NÚMERO DE ESTUDIANTES QUE SE HAN TITULADO POR GRANDES ÁREAS DE CONOCIMIENTO (CURSO 2020-2021)											
	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	1,224	16,72	1,257	17,17	1,650	22,54	2,060	28,15	1,128	15,41	7,319
Máster universitario	395	14,41	550	20,06	593	21,63	558	20,35	646	23,56	2,742

Fuente: Elaboración de la OCI a partir de los [datos estadísticos de la Memoria del curso 2020-2021](#).

3. En las tres tablas siguientes no se incluyen los estudiantes de los centros adscritos. En los grados se incluye el título propio de Investigación Privada, perteneciente al área de las ciencias sociales y jurídicas. En el caso de los másteres interuniversitarios no coordinados por la UB, los datos que se presentan pueden no ser completos, ya que algunos estudiantes pueden estar matriculados en otra universidad.



Contribución al ODS 4



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

RENDIMIENTO ACADÉMICO

RENDIMIENTO, EFICIENCIA Y ABANDONO	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Tasa de rendimiento en los grados	84,20	84,71	88,64	87,02
Tasa de rendimiento en los másteres universitarios	94,76	95,14	95,27	93,50
Tasa de abandono en los grados en el primer año	17,40	17,10	14,90	-
Tasa de abandono en los grados	8,50	8,11	-	-

Fuente: [Indicadores de docencia del Gabinete Técnico del Rectorado.](#)

Prácticas profesionalizadoras*



* No incluye los datos de los centros adscritos.

Fuente: *Elaboración de la OCI a partir de los datos del Vicerrectorado de Estudiantes y Participación.*

En total, **9.888** estudiantes han realizado prácticas en las diferentes modalidades de estudios (grados, másteres universitarios, másteres y posgrados propios, y doctorados), de los cuales **2.122** las han llevado a cabo de forma remunerada.



EMPLEABILIDAD DE LOS ESTUDIANTES

La UB es líder estatal y ocupa el puesto **87** del mundo en los QS Graduate Employability Rankings 2022, una clasificación que publica Quacquarelli Symonds en la que se ordenan **550** centros universitarios según un índice que mide la empleabilidad. La UB está entre el **17%** de las mejores universidades del mundo en ese ranking.

Contribución al ODS 4



Meta 4.4 Las prácticas profesionalizadoras y la buena empleabilidad de los estudiantes de la UB ayudan a aumentar el número de jóvenes que adquieren las competencias necesarias para acceder al empleo y al trabajo digno.

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

La UB elabora encuestas para conocer el grado de satisfacción, los intereses y las necesidades de los distintos colectivos que la integran. Así, durante el curso 2020-2021, se han realizado encuestas a los estudiantes nuevos de grado y de máster, a los estudiantes sobre los grados y los másteres, a los estudiantes sobre los servicios y las instalaciones, a los graduados y a los titulados de máster, y a los doctores. Los resultados e informes derivados de todas estas encuestas pueden consultarse en esta [web](#).

Además, cabe señalar que la [AQU](#), por acuerdo de todas las universidades del sistema universitario catalán, cada tres años hace encuestas de inserción laboral a los [graduados](#), [titulados de máster](#) y [doctorados](#). Las últimas encuestas publicadas son del año 2020. Los datos concretos de inserción de cada grado, máster y doctorado se pueden consultar en este [portal](#).

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

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

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

ESTRUCTURAS DE INVESTIGACIÓN



Fuente: [La UB en cifras](#).

4. Los datos cuantitativos del apartado de investigación corresponden al año 2020, ya que todavía no están disponibles los de 2021. Los datos descriptivos, en cambio, sí son del año 2021. En cualquier caso, cuando la información haga referencia a 2021 se detallará.

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

INGRESOS POR INVESTIGACIÓN	2017		2018		2019		2020	
	NÚMERO	IMPORTE EN €	NÚMERO	IMPORTE EN €	NÚMERO	IMPORTE EN €	NÚMERO	IMPORTE EN €
Fondos competitivos	-	58.182.151,03	-	94.260.313,33	-	108.253.189,13	-	95.012.935,89
Administración autonómica	118	7.877.005,71	396	11.219.818,94	114	9.694.092,37	138	11.519.773,68
Administración central	175	10.938.062,52	273	29.771.622,32	353	28.983.897,76	268	26.752.693,66
Administración local	1	6.000	1	6.289,40	4	38.607,38	4	118.181,88
Administraciones públicas extranjeras	3	156.130,23	2	45.403,86	4	53.051,38	3	451.959,71
Otros	19	380.824,54	4	221.900,00	25	190.357,52	6	140.192,64
Comisión Europea	32	10.545.486,43	45	9.005.040,11	80	16.607.665,67	85	16.754.609,23
Sector privado: IPSAL y empresa	28	1.312.195,07	17	979.465,11	42	4.124.583,02	26	1.895.768,35
Sector público: IPSAL	21	980.504,26	41	4.389.388,75	6	33.880,42	10	397.464,63
Fondos captados por investigadores de la UB en instituciones participadas	257	25.985.942,27	334	38.621.384,84	285	48.527.053,61	275	36.982.292,11
Fondos no competitivos	-	30.143.753,76	-	40.187.718,87	-	36.380.919,75	-	44.824.157,20
Fondos captados por investigadores de la UB en instituciones participadas	595	15.501.015,45	805	22.325.315,75	911	21.459.915,63	882	30.481.387,12
Convenios de investigación de la UB	-	522.063,35	-	758.853,32	-	1.056.098,46	-	772.094,71
Contratos de la FBG	-	10.747.516,20	-	13.658.182,20	-	10.944.356,07	-	10.944.553,53
Servicios de los CCiTUB	-	3.373.158,76	-	3.445.367,60	-	2.920.549,59	-	2.626.121,84
Total de ingresos por investigación y transferencia de tecnología	-	88.325.904,79	-	134.448.032	-	144.634.108,88	-	139.837.093,09

Fuente: *Memoria UB 2020-2021*.

ACTIVIDAD DE INVESTIGACIÓN

	2017	2018	2019	2020
Tesis doctorales leídas	461	599	630	754
Publicaciones científicas recogidas por el portal Web of Science (WoS)	5.714	5.707	6.305	7.112
PDI implicado en investigación competitiva y transferencia sobre el total del PDI a tiempo completo	56,9%	57,4%	58,5%	59%
Investigadores predoctorales en formación	611	574	575	572
Grupos de investigación consolidados	276	251	249	250
Proyectos de investigación activos	878	877	932	958
Patentes solicitadas	75	69	113	73

	2017	2018	2019	2020
Solicitudes de patentes prioritarias	12	16	12	21
Empresas de base tecnológica de nueva creación	1	2	2	4
Institutos de investigación propios	15	15	15	16
Institutos de investigación participados	12	10	10	10
Institutos interuniversitarios	4	5	5	5
Centros de documentación	3	3	3	3
Observatorios	9	10	11	11
Investigadores posdoctorales	191	194	219	231
PAS de apoyo a la investigación*	347	285	283	311
Extensiones internacionales de patentes	9	12	12	10

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

Fuente: [Memoria UB 2020-2021](#) y [datos estadísticos de la Memoria del curso 2020-2021](#).

INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA DE TECNOLOGÍA Y CONOCIMIENTO

La Universidad gestiona su innovación y transferencia principalmente mediante la [FBG](#), medio propio de la institución que ya se describió en el [último Informe de sostenibilidad](#).

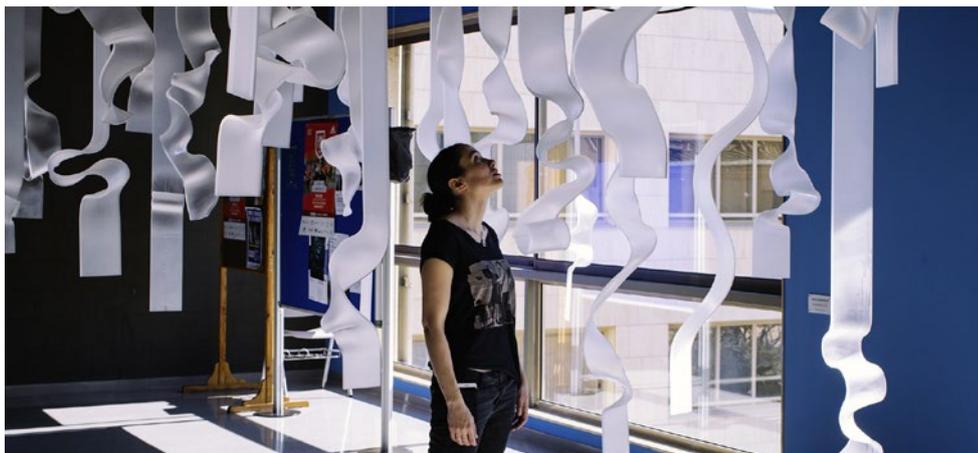
Igualmente, contribuyen al proceso de innovación y transferencia de tecnología y conocimiento el [PCB](#) y los [CCiTUB](#) (la explicación detallada se encuentra en el [Informe de sostenibilidad 2019-2020](#)).

Algunos de los datos (provisionales) más destacables sobre innovación y transferencia de tecnología y conocimiento en la UB en 2021 son los siguientes:

- Desde que se puso en marcha el área de creación de empresas en 2021, se han creado **50** empresas derivadas (*spin-off*), **dos** de ellas durante 2021.
- Se han firmado **377** contratos y convenios de I+D+I, que suman un importe de **8,8** millones de euros.
- Se han firmado **17** contratos de licencia nuevos y se han ingresado **233.196,16** euros por licencias.
- Se han presentado **101** solicitudes de patentes.

Contribución a los ODS 4 y 16	
La FBG, el PCB y los CCiTUB ayudan a...	
	<p>Meta 4.4 Fomentar la innovación y, de este modo, aumentar el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias para acceder al emprendimiento.</p>
	<p>Metas 16.6 y 16.7 Hacer que la UB sea una institución eficaz, responsable y transparente, y garantizar la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas, gracias a sus tareas de transferencia y de conexión entre la investigación y la sociedad.</p>





INVESTIGADORES EN FORMACIÓN

Hay **4.816** investigadores en formación, de los cuales el **34%** son extranjeros.

AYUDAS PREDOCTORALES Y POSDOCTORALES

AYUDAS PREDOCTORALES				AYUDAS POSDOCTORALES			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL		MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Marie Skłodowska-Curie (Innovative Training Networks)	1	3	4	CIBER	17	6	23
Personal investigador en formación (PREDOCS-UB)	61	54	115	ICREA	11	32	43
Formación de personal investigador (FI) (Generalitat)	70	59	129	Beatriz Galindo	0	2	2
Formación de personal investigador (FPI) (MICIU)	77	87	164	Ramón y Cajal	21	30	51
Formación de profesorado universitario (FPU) (MECD)	61	63	124	Beatriu de Pinós	5	9	14
Gobierno del País Vasco	1	0	1	Jóvenes investigadores (JIN) (MINECO)	1	2	3
La Caixa	5	3	8	Juan de la Cierva	5	9	14
A cargo del proyecto, otras convocatorias o sin ayuda	6	21	27	Juan de la Cierva (formación)	11	1	12
				Marie Skłodowska-Curie (Individual Fellowships)	5	6	11
				Junior Leader de La Caixa	1	3	4
				SECTI-UB	3	3	6
				Formación de personal investigador (FPI) (MICIU)	4	1	5
				A cargo del proyecto, otras convocatorias o sin ayuda	14	29	43
Total	282	290	572		98	133	231

Fuente: [Memoria UB 2020-2021](#).

LA RRI EN LA UB

Meta R4 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

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

Unidades encargadas de la RRI, medidas de integración de la RRI en los proyectos de investigación y transferencia y criterios relacionados con la RRI que se evalúan en las convocatorias internas de investigación

Las unidades encargadas de la RRI en la UB ya se recogieron en el [Informe de sostenibilidad 2019-2020](#) y no han sufrido cambios.

En cuanto a las medidas de integración de la RRI en los proyectos de investigación y transferencia y en los criterios relacionados con la RRI que se evalúan en las convocatorias internas de investigación, la información es la misma que la que se proporcionó en el [Informe de sostenibilidad 2018-2019](#).

Contribución a los ODS 8 y 16

Las diferentes comisiones y unidades que abordan la cuestión de la ética y la integridad de la investigación en la UB y el equipo de protección de datos de la Secretaría General (véase su explicación en ediciones anteriores del Informe de sostenibilidad).



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



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

Actividades institucionales relacionadas con la RRI

Meta D3 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

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

Cabe mencionar los cursos y las jornadas de formación relacionados con la RRI, organizados por el IDP-ICE, dirigidos al PDI. En 2021 se han ofrecido algunos, como las jornadas [La gestión universitaria a debate: ¿de dónde venimos? ¿Hacia dónde vamos?](#), [Comunicación científica: si no comunicamos, no existimos](#), y [¿Qué poner en el apartado de impacto social de los proyectos de investigación?](#), o el [Curso básico de igualdad de género, no discriminación y violencias](#).

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

Contribución al ODS 4



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

Actividad de investigación desarrollada en la UB que suscita cuestionamientos éticos

La UB ha apoyado y se ha adherido al [Acuerdo de transparencia sobre el uso de animales en experimentación científica](#) promovido por la Confederación de Sociedades Científicas de España, refrendado con [una declaración institucional sobre el uso de animales de experimentación](#). En cumplimiento de este acuerdo, el Comité de Experimentación Animal de la UB publica cada año las [estadísticas de uso de animales](#) con fines experimentales en el marco de los proyectos de investigación vigentes.

Además, con el objetivo de actuar con la máxima transparencia y acercar la experimentación animal a la ciudadanía, varios investigadores y técnicos de las unidades de experimentación animal de la UB han colaborado, durante 2021, en la campaña Be Open about Animal Research, promovida por la Asociación Europea para la Investigación Animal (EARA). En el marco de esta campaña se ha elaborado un [vídeo](#) en el que se explican los beneficios para la salud humana de la experimentación con modelos animales, y que también sirve para recordar el compromiso de la comunidad científica de implementar la regla de las tres erres (reemplazar, reducir y refinar) en todos los proyectos de investigación en los que se utilizan animales de experimentación.

Los temas que suelen ser más susceptibles de recibir cuestionamientos éticos vinculados a la investigación desarrollada en la UB ya se explicaron en el [último Informe de sostenibilidad](#).

OTRAS MAGNITUDES DE LA INVESTIGACIÓN RELACIONADAS CON LA RS

Actividades institucionales relacionadas con el emprendimiento social

Meta R2 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

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

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



para fomentar el emprendimiento, con los ODS como eje estratégico: todos los proyectos que quieran recibir su acompañamiento deben estar vinculados a algún ODS.

StartUB! dispone del espacio de trabajo StartUB!Lab, desde donde atiende y forma a los estudiantes de la UB con inquietudes relacionadas con la innovación. Durante el año 2021, StartUB! ha participado en las siguientes iniciativas:

- **Dos ediciones del Innovation Day (i-Day)**, donde un centenar de estudiantes de grado, máster y doctorado, distribuidos por equipos, proponen soluciones a retos de la sociedad y a desafíos planteados previamente por distintas empresas. Las ediciones de 2021 se han desarrollado mediante una plataforma virtual creada *ad hoc* que ludifica el proceso de generación de ideas y permite impulsar la capacidad innovadora de los estudiantes. En la primera edición han participado, además de la propia UB, las empresas Damm e Innomads. En la segunda, Aguas de Barcelona, Bayer, Siemens y Qualud.
- **Cuatro ediciones del curso Business Model Lab**, de introducción a la creación de empresas, en las que se incluyen sesiones específicas sobre modelos de negocio sostenibles y sobre cómo incorporar la sostenibilidad a la estrategia empresarial.
- **Grupo de Mujeres Emprendedoras de la UB**. Se ha empezado a trabajar en la creación de una red de mujeres emprendedoras universitarias para poder tratar sus necesidades específicas y velar por la igualdad de género en todas sus formas. Este grupo trabaja internamente mediante StartUB! y a escala catalana, con el grupo de trabajo Mujer y Empresa impulsado por el Departamento de Empresa y Trabajo de la Generalitat de Cataluña.

En total, a lo largo de 2021, el StartUB!Lab ha acogido y apoyado **50** proyectos, y en su marco se han creado **7** empresas emergentes (*start-ups*).

También cabe destacar la colaboración con la Facultad de Economía y Empresa en la organización del [undécimo Foro Social y Emprendedor](#), que se ha llevado a cabo en torno a tres ejes: una exposición de pósteres de diferentes entidades del tercer sector en proceso de captación de talento; un maratón de ideas, y la exposición itinerante por las facultades «Universidad y ODS 2030: innovación social. Proyectos emprendedores con impacto social: cómo la universidad contribuye a la consecución de los ODS 2030».

Contribución al ODS 4



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



PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN, ARTÍCULOS CIENTÍFICOS PUBLICADOS, TESIS DOCTORALES PRESENTADAS Y EMPRESAS DE NUEVA CREACIÓN RELACIONADOS CON LA RS Y LOS ODS

Metas R1, R2 y R4 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

La creación de empresas con vínculos con los ODS fomenta la transferencia y el emprendimiento en el marco de los ODS (**R2**). Asimismo, la creación —en la Oficina de Gestión de la Investigación— de una base de datos en la que se anotan los proyectos que se enmarcan en algún ODS contribuye a fomentar la sostenibilidad de los proyectos de investigación y transferencia del conocimiento (**R4**) y a identificar, potenciar y dar visibilidad a la investigación en DS y ODS en la UB (**R1**). También InCites contribuye a la meta **R1**, ya que permite clasificar las publicaciones de acuerdo con los ODS con los que se relacionan.

La UB ha puesto en marcha una aplicación interna para vincular los proyectos de investigación con los ODS. Los investigadores de la Universidad hacen llegar sus solicitudes a la Oficina de Gestión de la Investigación para que sus proyectos reciban financiación en el marco de las convocatorias del Plan estatal de I+D+i, y la Oficina, antes de formalizar la solicitud, pide al investigador responsable que identifique los ODS en los que se puede enmarcar el proyecto, y esta información se recoge en el GREC.

Por otra parte, InCites, de Clarivate Analytics, permite clasificar las publicaciones de investigadores de la UB según los ODS con los que están relacionadas. Gracias a esta herramienta de consulta, basada en los algoritmos de Leiden, se ha observado que, de **7.166** publicaciones indexadas y registradas en 2021 en la base de datos de la Web of Science (artículos científicos y reviews), **1.389 (19,38%)** están vinculadas a uno o más ODS. Los resultados han sido los siguientes:

ODS	CONTRIBUCIONES A LOS ODS REGISTRADAS EN LA WEB OF SCIENCE	TOTAL DE CITAS QUE HAN RECIBIDO ESTOS DOCUMENTOS (REPERCUSIÓN)
03 Salud y bienestar	1.079	2.237
05 Igualdad de género	280	384
15 Vida terrestre	114	130
14 Vida submarina	97	151
13 Acción climática	82	109
06 Agua limpia y saneamiento	64	135
11 Ciudades y comunidades sostenibles	59	52
02 Hambre cero	34	31
07 Energía limpia y asequible	23	27
12 Consumo y producción responsables	18	15
04 Educación de calidad	17	9
08 Trabajo digno y crecimiento económico	14	2
16 Paz, justicia e instituciones sólidas	14	12
10 Reducción de las desigualdades	12	0
09 Industria, innovación e infraestructuras	6	5
01 Fin de la pobreza	5	3
Totales	1.918⁵	3.302

Fuente: Vicerrectorado de Investigación.

En cuanto a las **dos** nuevas empresas derivadas (*spin-off*) creadas en 2021, [Reveal Genomics](#) desarrolla herramientas de diagnóstico de precisión en oncología y Oniria Therapeutics, fármacos innovadores en el ámbito de la oncología de precisión. Ambas contribuyen al ODS 3 (*Salud y bienestar*).

Finalmente, en lo que se refiere a las tesis doctorales presentadas, todavía no se ha podido llevar a cabo la tarea de vincularlas a los ODS.

ACCIONES INSTITUCIONALES DESTINADAS A FOMENTAR LA INVESTIGACIÓN INTERDISCIPLINAR

Meta R1 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

La investigación en DS y ODS se potencia de dos formas: por un lado, en las convocatorias APIF y FI de contratos predoctorales se incluye la contribución a los ODS como mérito que otorga puntos extra a los candidatos; por otro, mediante el proyecto TORCH se impulsa el desarrollo de proyectos de investigación relacionados con los ODS.

La investigación multidisciplinar se vehicula a través de los **18** institutos de investigación de la UB (**16** institutos de investigación propios y **2** institutos universitarios de investigación), que, por definición, engloban a investigadores de distintas facultades y departamentos capaces de abordar temas complejos desde puntos de vista diferentes y complementarios.

5. El total de **1.918** contribuciones a los ODS de las publicaciones de la UB se explica porque, de las **1.389** publicaciones que tienen algún impacto, varias contribuyen a más de un ODS.



El Vicerrectorado de Investigación está en contacto, de manera regular, con las direcciones y las unidades de gestión y promoción de estos institutos para favorecer la sinergia entre ellos.

Como actuaciones específicas del año 2021, se pueden mencionar las siguientes:

- Se han introducido modificaciones en la [Normativa de creación y funcionamiento de las estructuras internas de investigación y de transferencia de la UB](#), aprobada en 2020 y que actualizaba y unificaba en un solo texto las normativas anteriores.
- Se ha decidido incluir como criterios de evaluación para las convocatorias APIF y FI de contratos predoctorales la interdisciplinariedad y contribución a los ODS como méritos que otorgan puntos extra al evaluar a los candidatos.

Además, el proyecto TORCH de la CHARM-EU impulsa la interdisciplinariedad en el ámbito internacional y el desarrollo de proyectos de investigación directamente relacionados con los ODS.

Contribución al ODS 17



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

Cumplimiento de los objetivos del curso 2020-2021

- No se ha satisfecho el objetivo de crear el programa UB-100, promovido principalmente por el Vicerrectorado de Investigación, en gran medida por la dificultad de conseguir financiación externa.
- No se ha satisfecho el objetivo de diseñar una plantilla de personal técnico especializado, puesto que los últimos años han estado marcados por las restricciones en la reposición de las plantillas. Estas limitaciones en la tasa de reposición de efectivos, como ratio que determina el número de trabajadores que pueden incorporarse en función de las bajas producidas el año anterior, se han convertido en un instrumento que limita la incorporación de nuevo personal a la Universidad.

- Se han llevado a cabo la mayoría de las actuaciones previstas en el Plan de acciones 2017-2020: se han aprobado los [Principios de una política de recursos humanos abierta, transparente y basada en méritos](#); la [Normativa de funcionamiento interno del Grupo de Trabajo del HRS4R-UB](#); el Procedimiento de selección de personal investigador posdoctoral contratado a cargo de financiación finalista externa o de políticas de la UB, y el [Código de integridad en la investigación de la UB](#).
- El objetivo de aumentar la eficiencia de la gestión de los CCiTUB se ha logrado sobre todo gracias a los cambios en la organización de su dirección.
- Se han satisfecho los objetivos de fortalecer los comités éticos de la UB reforzando sus estructuras administrativas y de crear el [Código de integridad en la investigación](#).

Objetivos para el año 2024

- Fomentar la interdisciplinariedad en las estructuras de investigación.
- Aplicar la economía de escala de modo que, al formar parte de una estructura de investigación, los grupos se beneficien de trabajar en equipo con otros grupos y aprovechen las sinergias por afinidad entre proyectos y la experiencia mutua.
- Elaborar una normativa nueva para las estructuras de investigación que amplíe y refuerce la [aprobada en 2020](#).
- Elaborar un nuevo reglamento de funcionamiento que regule las estructuras de investigación atendiendo a sus necesidades específicas según su tipología (instituto de investigación, centro de investigación, observatorio o centro de documentación).
- Crear *hubs* de investigación en la UB.
- Elaborar un programa de prioridades políticas para impulsar el ámbito de la investigación (la publicación está prevista para febrero de 2022).
- Crear una oficina global de apoyo a la investigación que incluya los distintos comités, comisiones y oficinas que actualmente intervienen en los procesos relacionados con la investigación y los proyectos.

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

Meta R1 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

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

Los datos de la unidad de Comunicación Institucional son:



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

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

PRESENCIA EN LAS REDES SOCIALES EN 2021



GUÍA DE EXPERTOS DE LA UB

Desde 2005, La Universidad pone a disposición de la sociedad la [Guía de expertos](#), con el PDI de contacto para cada temática. De esta manera, tanto los medios de comunicación como la sociedad saben a qué profesores de la Universidad deben recurrir según el tema que deba abordarse. La guía referencia actualmente a **924** expertos de la UB y hay **337** periodistas acreditados para consultarla.

Volver
pág. 114

«LA UB DIVULGA»

El programa de actividades «La UB Divulga», diseñado por la Unidad de Cultura Científica e Innovación, es la otra gran herramienta para explicar la investigación llevada a cabo en la UB. Las acciones más destacadas han sido las siguientes:⁶



6. En el caso de aquellos proyectos que ya se han explicado en versiones anteriores de este informe, se facilita el enlace a la página en la que se describieron y únicamente se actualizan los datos correspondientes al año 2021.



Contribución al ODS 16



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

Objetivo para el año 2022

- Migrar hacia un sistema de nota de prensa digital (actualmente se envía un documento en formato PDF en un correo electrónico).

Objetivo para el año 2023

- Poner en marcha la revista digital de la UB, que incorporará contenidos sobre la institución y su repercusión social.

Situación en el contexto universitario

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

EVOLUCIÓN DE LA CLASIFICACIÓN DE LA UB EN LOS PRINCIPALES RANKINGS UNIVERSITARIOS								
	2018		2019		2020		2021	
	ESPAÑA	MUNDO	ESPAÑA	MUNDO	ESPAÑA	MUNDO	ESPAÑA	MUNDO
Academic Ranking of World Universities	1	151	1	151	1	168	1	168
Best Global Universities	1	96	1	98	1	90	1	87
QS World University Rankings	1	156	1	165	1	183	1	168
Times Higher Education World University Rankings	3	201	3	201	3	198	3	192
NTU Ranquing	1	61	1	55	1	72	1	77
Center for World University Rankings (CWUR)	1	87	1	129	1	133	1	131

Fuente: Memoria UB 2020-2021, 2019-2020, 2018-2019, 2016-2017.

En cuanto a las clasificaciones específicas sobre RS, ODS o sostenibilidad, cabe destacar que la UB vuelve a situarse entre las 100 mejores universidades del mundo en el ranking publicado por la revista especializada *Times Higher Education: THE Impact Rankings 2021*, sobre la repercusión de las universidades al lograr los ODS. La UB ocupa el puesto **90** en el mundo y está especialmente bien posicionada en el ODS 4 (*Educación de calidad*): ocupa la posición **10** entre las **966** instituciones analizadas.

Responsabilidad social y desarrollo sostenible en la actividad docente e investigadora

Meta D3 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

La formación que ofrece el IDP-ICE al PDI en materia de ODS contribuye a potenciar la formación del personal de la UB en DS y ODS.

Las universidades, en cuanto organizaciones formadoras de los futuros líderes de la sociedad, tienen un papel capital en materia de RS. No solo deben gestionarse en concordancia con los ODS y promover un efecto positivo en su entorno y entre sus grupos de interés, sino que también tienen que difundir la RS y la sostenibilidad al conjunto de la sociedad, especialmente entre las futuras generaciones.

Hoy en día, la UB no ha realizado todavía un análisis riguroso de toda su docencia e investigación vinculada a la sostenibilidad, el DS y la RS, dada la complejidad del proceso y los recursos que se requieren.

En cambio, sí recoge con detalle la formación en sostenibilidad y RS que se imparte en otros ámbitos, como en la formación del profesorado o en las propuestas de ApS, cuyo perfil encaja perfectamente con la difusión de la RS, tanto entre los estudiantes de la Universidad como entre los grupos sociales con los que se colabora para desarrollarlas.

En cuanto a la formación del profesorado, en 2021 el IDP-ICE ha organizado varios cursos y jornadas vinculados a esta temática. Por ejemplo:

- Liderazgo, coordinación y resolución de conflictos de grupos docentes e investigadores
- Empatía y asertividad: el arte de saber atender emociones y poner límites
- Escuchar con los ojos y ver con las orejas. Corresponsabilizándonos ante la violencia contra la infancia

También existe el máster en Retos Globales para la Sostenibilidad, ofrecido en el marco de la CHARM-EU y al que ya se ha hecho referencia, o las jornadas y cursos que organizan otras unidades de la UB, como la [Unidad de Igualdad](#), y entidades del Grupo UB, como la [Fundación Solidaridad UB](#).

Contribución al ODS 4



Meta 4.7 La formación vinculada a los ODS que ofrece el IDP-ICE contribuye a que el PDI adquiera los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el DS.

PROYECTOS DE APRENDIZAJE SERVICIO

Metas D1, D2, G4 y CS4 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

Los proyectos de ApS de la UB potencian la educación en DS y ODS en los grados y másteres de la Universidad (**D1**); crean e implementan formas de enseñanza nuevas, innovadoras, transversales y que incorporan los principios del DS (**D2**); establecen alianzas con otras entidades para lograr los ODS (**G4**), y contribuyen a mejorar los sectores de la sociedad que se encuentran en situación de vulnerabilidad económica, riesgo de exclusión social y pobreza (**CS4**).

El ApS es una propuesta docente y de investigación que integra el servicio a la comunidad y el aprendizaje académico en un único proyecto que permite al alumnado formarse mientras trabaja sobre necesidades reales del entorno, con el objetivo de mejorarlo. Es, por tanto, una metodología idónea para incorporar la RS a los estudios superiores y ejercer el compromiso cívico de la Universidad con el entorno, al tiempo que estimula el aprendizaje activo del estudiante mientras desarrolla un proyecto con un objetivo real.

En 2013 se creó el Grupo de ApS UB, con el fin de difundir y extender el ApS en la Universidad. Tiene un carácter totalmente interdisciplinario, puesto que lo integra profesorado de todas las facultades de la UB.

Durante el curso 2020-2021, la reducción de las interacciones personales y la instauración de la docencia virtual durante buena parte del curso debido a la COVID-19 ha tenido una clara repercusión en los proyectos de ApS. Sin embargo, si bien algunos no se han podido implementar, muchos otros se han podido mantener (con el formato original o con adaptaciones). Incluso se han podido desarrollar experiencias innovadoras utilizando herramientas de interacción virtual.

A continuación se mencionan los principales núcleos de implementación del ApS en la Universidad durante el curso:



Fuente: Grupo de ApS de la UB.

[+ información sobre el ApS en la UB](#)



Contribución a los ODS 4, 10 y 17



Meta 4.7 Los proyectos de ApS ayudan a garantizar que el alumnado de la UB adquiera los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el DS.



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



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

Cumplimiento del objetivo del curso 2020-2021

- Se ha satisfecho el objetivo previsto, ya que los proyectos de ApS se han adaptado a los formatos virtual e híbrido o han continuado como presenciales, en función de las posibilidades y necesidades. La adaptación virtual se ha concentrado especialmente en el primer semestre, en el que la docencia ha sido mayoritariamente a distancia. Sin embargo, algunas actividades de ApS llevadas a cabo en el marco de asignaturas de distintas enseñanzas han tenido que suspenderse por la imposibilidad de desarrollarlas virtualmente o por las dificultades de las entidades colaboradoras.

Objetivo para el curso 2021-2022

- Identificar todas las entidades sociales con las que se colabora en proyectos de ApS, con el fin de disponer de un mapa de la repercusión del ApS en la comunidad local e identificar ámbitos y sectores en los que se podrían establecer colaboraciones nuevas.

Objetivos para el curso 2022-2023

- Planificar una asignatura de ApS interdisciplinar que se ofrezca en varias enseñanzas de la UB, ya sea como asignatura optativa o como créditos de reconocimiento.
- Incorporar un módulo referido a los ODS en el programa de formación del profesorado que ofrece el IDP-ICE.
- Impulsar que todos los TFG y TFM incorporen una reflexión sobre los ODS a los que dan respuesta, para ayudar a concienciar tanto al alumnado como al profesorado.
- Poner en marcha **tres** asignaturas optativas transversales con fuertes lazos con la sostenibilidad:
 - Creatividad, Innovación y Emprendimiento
 - Bioética
 - Género, Ciencia y Tecnología

Internacionalización

ESTRATEGIA Y POLÍTICA DE LA UB EN MATERIA DE INTERNACIONALIZACIÓN

Los elementos principales de la política de internacionalización de la UB se pueden consultar en el [programa electoral](#) que el rector, Joan Guàrdia, presentó en las elecciones de 2020.

El programa habla de la voluntad de impulsar una cultura de internacionalización coherente con ser una universidad de un mundo global. Se pretende fomentar la internacionalización de los contenidos de los estudios universitarios y mejorar las condiciones de movilidad internacional de toda la comunidad universitaria. En este sentido, se quiere captar alumnado y profesorado internacional y aprovechar mejor la participación de la UB en las redes internacionales. El programa recoge también la voluntad de trabajar especialmente para mejorar las relaciones con América Latina y el norte de África.

Las **13** medidas que recoge el programa son:

1. Crear una estrategia de internacionalización de la UB consensuada entre todos los vicerrectorados y centros.
2. Establecer un diálogo permanente con las diferentes facultades y colectivos para definir los objetivos de la internacionalización en los ámbitos de la docencia, la investigación y la transferencia y coordinar mejor las acciones de internacionalización.
3. Promover acciones para reforzar la necesidad de la internacionalización en aquellos ámbitos en los que la cultura de la internacionalización no esté suficientemente arraigada.
4. Crear una convocatoria interna anual para impulsar proyectos de internacionalización.
5. Establecer procedimientos para coordinar más eficazmente la gestión de la movilidad internacional en las facultades y en la OMPI.

6. Crear un grupo de trabajo, con la Oficina de Extranjería de Barcelona, para mejorar la información y gestión de la movilidad internacional de alumnado y profesorado extracomunitarios.
7. Impulsar la movilidad internacional del PAS, hasta ahora muy reducida, e introducir nuevas formas de movilidad vinculadas a la elaboración del TFG y el TFM.
8. Mejorar la información y los recursos para captar alumnado y profesorado internacionales, y apoyar los cursos con un número elevado de alumnado extranjero.
9. Mejorar las competencias lingüísticas de todos los miembros de la comunidad universitaria a fin de incrementar las posibilidades de movilidad internacional.
10. Impulsar la organización de cursos de verano en países prioritarios de América Latina y el norte de África, en colaboración con universidades de referencia locales.
11. Reforzar las relaciones con representantes de países extranjeros en Barcelona para fomentar la internacionalización.
12. Impulsar la internacionalización de las acreditaciones universitarias para mejorar la captación de alumnado y profesorado.
13. Participar en las iniciativas de impulso de la participación en proyectos internacionales de investigación, transferencia e innovación y gestión universitaria.

LA UNIVERSIDAD EUROPEA: CHARM-EU

Metas G4, R3, D1 y D2 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

Mediante la CHARM-EU y UNI-ECO, la UB contribuye a construir y fortalecer alianzas a todos los niveles y con todos los actores necesarios para lograr los ODS (**G4**); establece alianzas con otras entidades para potenciar la investigación en ODS (**R3**), y crea e implementa formas de enseñanza nuevas, innovadoras, transversales y que incorporan los principios del DS (**D2**). Además, gracias al máster en Retos Globales para la Sostenibilidad, también se potencia la educación para el DS y los ODS en un máster de la UB (**D1**).

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

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

En 2021 se han realizado algunos avances relevantes, dado que se han aprobado:

- Un modelo de gobernanza y gestión para todas las universidades que integran la CHARM-EU.
- La creación de un plan de inclusión y un plan de movilidad.

- La [publicación de un *toolkit*](#) para difundir y compartir los resultados de la CHARM-EU.
- El desarrollo de una comunidad educativa de la CHARM-EU, es decir, de proyectos en los que trabaja conjuntamente personal de las **cinco** universidades.
- La creación de una oficina administrativa virtual conjunta para gestionar el máster con personal de las **cinco** instituciones.
- La implementación del [máster en Retos Globales para la Sostenibilidad](#) en septiembre de 2021, con el que se obtiene un título oficial que otorgan conjuntamente las cinco universidades de la alianza. Es el primer máster diseñado y aprobado explícitamente bajo los objetivos de la iniciativa de las [Universidades Europeas de la Comisión Europea](#). En este máster, que proporciona conocimientos avanzados sobre sostenibilidad, se abordan retos sociales reales y globales, como los ODS y el Pacto Verde Europeo (**69** estudiantes en la primera edición).
- El lanzamiento de la dimensión investigadora mediante el proyecto [TORCH](#). Financiado por la Comisión Europea con **2,16** millones de euros y una duración de **tres** años, tiene como objetivo crear la estrategia de investigación e innovación conjunta de la alianza y alinear las estrategias de investigación, innovación y docencia.

Las universidades de la CHARM-EU también participan en UNI-ECO, un proyecto sobre sostenibilidad en los campus que ya se explicó en el último [Informe de sostenibilidad](#).

Contribución a los ODS 4 y 17



Meta 4.7 Muchas de las actividades docentes del máster en sostenibilidad que se imparte en el marco de la alianza CHARM-EU están pensadas para garantizar que el alumnado adquiera los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el DS.



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

[Cumplimiento de los objetivos del año 2021](#)

- Tal como se había previsto, se han iniciado tanto el máster en Retos Globales para la Sostenibilidad como el proyecto TORCH.
- Las acciones de difusión de la CHARM-EU más destacadas han sido la publicación del *toolkit* para informar de los resultados de la alianza; las sesiones informativas internacionales para dar a conocer el máster, y la organización de eventos para promover esta universidad europea en redes, alianzas europeas, agencias de calidad, etc.

Objetivos para el año 2022

- Desarrollar la política y estrategia de investigación e innovación de la CHARM-EU en el marco del proyecto TORCH.



- Presentar la propuesta de extensión de la CHARM-EU para obtener financiación para los próximos cuatro años.
- Integrar **tres** nuevas universidades a la alianza.
- Implementar la segunda edición del máster, que ya no será una prueba piloto.

Objetivos para el año 2023

- Cerrar el proyecto CHARM-EU actual y finalizar así la prueba piloto del máster y desarrollar la propuesta de CHARM-EU 2.o.
- Finalizar el proyecto TORCH.

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

	PAS POR NACIONALIDAD						PDI POR NACIONALIDAD					
	TOTAL		MUJERES		HOMBRES		TOTAL		MUJERES		HOMBRES	
	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%
Estado español	2.339	97,99	1.483	97,89	856	98,17	5.631	94,43	2.710	95,25	2.921	93,68
Resto de la UE	29	1,21	20	1,32	9	1,03	218	3,66	88	3,09	130	4,17
Resto del mundo	19	0,80	12	0,79	7	0,80	114	1,91	47	1,65	67	2,15
Total	2.387		1.515		872		5.963*		2.845		3.118	

* En otros apartados del informe, la cifra de PDI facilitada es de **6.505**. Esta diferencia se debe a que, en esta tabla, no se han contabilizado los investigadores predoctorales y en los demás apartados, sí.

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

ESTUDIANTES DE NACIONALIDAD EXTRANJERA: NÚMERO ABSOLUTO Y PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL⁷

	ESTUDIANTES DE GRADO POR NACIONALIDAD						ESTUDIANTES DE MÁSTER UNIVERSITARIO POR NACIONALIDAD					
	TOTAL		MUJERES		HOMBRES		TOTAL		MUJERES		HOMBRES	
	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%
Españoles	42.872	93,22	26.802	92,80	16.070	93,94	3.970	62,75	2.410	65,85	1.560	58,49
Extranjeros	3.118	6,78	2.081	7,20	1.037	6,06	2.357	37,25	1.250	34,15	1.107	41,51
Total	45.990		28.883		17.107		6.327		3.660		2.667	

	ESTUDIANTES DE POSGRADO						INVESTIGADORES EN FORMACIÓN (DOCTORANDOS) POR NACIONALIDAD					
	TOTAL		MUJERES		HOMBRES		TOTAL		MUJERES		HOMBRES	
	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%
Españoles	17.785	83,22	14.046	86,21	3.739	73,60	3.201	66,47	1.815	66,68	1.386	66,19
Extranjeros	3.587	16,78	2.246	13,79	1.341	26,40	1.615	33,53	907	33,32	708	33,81
Total	21.372		16.292		5.080		4.816		2.722		2.094	

Fuente: Elaboración de la OCI a partir de los datos estadísticos facilitados por el Gabinete Técnico del Rectorado y de los [datos estadísticos de la Memoria del curso 2020-2021](#).

OFERTA ACADÉMICA INTERNACIONAL

La oferta académica conjunta con universidades internacionales también es un indicador del grado de internacionalización de la Universidad.

OFERTA ACADÉMICA INTERNACIONAL	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Titulaciones dobles*	2	2	2	2
Másteres universitarios Erasmus Mundus conjuntos**	8	7	6	11

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

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

Fuente: Gestión Académica.

Para que el alumnado esté al tanto de la lengua de la docencia antes de matricularse, la web de los Servicios Lingüísticos [informa de la lengua de cada grupo clase](#). Aparte, se dispone de una [web](#) en la que se puede consultar la oferta de asignaturas de grado en inglés, así como los títulos de grado, máster y doctorado en los que el porcentaje de inglés como lengua de la docencia es superior al **80%**.

7. Incluye el título propio de Investigación Privada en el caso de los grados, y el alumnado de los centros adscritos tanto de grado como de máster universitario. Por lo que respecta a los alumnos de posgrado, incluye másteres, diplomas de especialización, títulos de experto, cursos superiores universitarios y cursos de extensión universitaria, de centros propios, centros adscritos, del Instituto de Desarrollo Profesional y del Instituto de Formación Continua IL3.



CONVENIOS CON UNIVERSIDADES Y OTRAS INSTITUCIONES EXTRANJERAS

Meta G4 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

Los convenios con universidades extranjeras pueden ayudar a construir y fortalecer alianzas en todos los niveles y con todos los actores necesarios para lograr los ODS.

En el año 2021 la UB ha firmado **530** convenios, de los cuales **100** con instituciones extranjeras. De estos **100** convenios, **25** son convenios marco⁸ (**25%**) y **13** son de investigación (**13%**).

En cuanto a los convenios vigentes (independientemente de la fecha en que se firmaran), durante 2021 han sido **3.073**, de los cuales **1.931** con instituciones extranjeras (**62,84%**). De estos **1.931** convenios, **137** son convenios marco (**7,09%**) y **287** de naturaleza académica (**14,86%**).

Contribución al ODS 17



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

MOVILIDAD

Por segundo curso consecutivo, la COVID-19 ha tenido una repercusión importante en la movilidad. El curso 2020-2021, a diferencia del anterior, ha comenzado con la pandemia ya declarada. Esto ha provocado renunciadas individuales y también que muchas instituciones receptoras hayan anulado su oferta de movilidad desde el inicio del curso. Así, la reducción ha sido mucho más importante que el curso anterior: la movilidad de los estudiantes se ha reducido casi un **50%** en los salientes y un **35%** en los entrantes, respecto al último curso sin incidencias (2018-2019).

8. 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.



Lógicamente, la pandemia también ha tenido una influencia importante en la movilidad del PAS y del PDI: solo el **15%** del PDI y el **9%** del PAS de la UB ha llevado a cabo alguna movilidad, y el profesorado y el PAS visitantes han sido un **30%** y un **50%** de lo esperado, respectivamente. Además, se ha tenido que volver a anular la Staff Week.

MOVILIDAD INTERNACIONAL DE ALUMNADO, PDI Y PAS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Estudiantes que han realizado una estancia en el extranjero	546	235	781
PDI que ha realizado una estancia en el extranjero	8	6	14
PAS que ha realizado una estancia en el extranjero	2	2	4
Estudiantes que han realizado una estancia en la UB	352	202	554
PDI que ha realizado una estancia en la UB	43	27	70
PAS que ha realizado una estancia en la UB	9	9	18

Fuente: [Datos estadísticos de la Memoria del curso 2020-2021](#).

Para obtener información sobre la movilidad de los estudiantes, el PDI y el PAS por programa y sexo, cliquese en los enlaces que hay dentro de la tabla.

LENGUAS

Una vez finalizado el periodo de aplicación del [Plan de lenguas 2017-2020](#), la UB reitera el compromiso de proteger, usar y promover la lengua propia de Cataluña, tal como ya prevén el [EUB](#) y el [Reglamento de usos lingüísticos](#).

El nuevo Plan de lenguas, que tendrá como marco de referencia el [Plan de política lingüística de la Red Vives de Universidades](#), deberá mejorar la coordinación entre las unidades responsables y los procesos de trabajo para garantizar la consecución de todos los objetivos.

Lenguas de la docencia

	GRADOS				MÁSTERES UNIVERSITARIOS				DATOS GLOBALES			
	CATALÁN	CASTELLANO	INGLÉS	OTROS	CATALÁN	CASTELLANO	INGLÉS	OTROS	CATALÁN	CASTELLANO	INGLÉS	OTROS
2020-2021	69,9	22,7	5,7	1,6	31,5	47,5	20,7	0,4	62,8	27,3	8,5	1,4
2019-2020	68,9	23,4	5,7	2	35,3	46,2	18,1	0,4	62,4	27,9	8,1	1,6
2018-2019	69,3	23,3	5,3	2	37	44,6	18,1	0,3	63,4	27,2	7,7	1,7
2017-2018	68,8	22,9	4,7	3,7	44,4	38,8	16,6	0,2	64,5	25,7	6,8	3,1

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

Para un análisis más profundo de los datos, consúltese la web de los [Servicios Lingüísticos](#).

El [Plan de lenguas 2017-2020](#) proponía una serie de acciones centradas en el diagnóstico, la regulación, la implementación y el apoyo de medidas de política lingüística en la UB. La Comisión de Política Lingüística, por medio de una comisión delegada, ha realizado el seguimiento de las actuaciones propuestas y de su periodización, de acuerdo con el sistema de autoevaluación previsto. En 2021 este plan se ha prorrogado, dado que está previsto que el nuevo Plan de lenguas abarque el periodo 2022-2025.

Cumplimiento de los objetivos del año 2021

- La OMPI, el Área de TIC y la Oficina de Administración Electrónica están trabajando en la digitalización de la gestión de la movilidad, para evitar el uso del papel. Se ha optado por habilitar primero los procesos masivos, como la firma de convenios bilaterales de intercambio y las solicitudes de movilidad de estudiantes salientes, para, más adelante, digitalizar procedimientos de menor volumen. Puede hablarse, pues, de un desempeño parcial del objetivo.
- El programa Erasmus+ 2021-2027 se ha publicado en mayo de 2021. A partir de este momento, la OMPI ha trabajado, por un lado, para adaptar la UB a los criterios de cada convocatoria y, por otro, para orientar e informar tanto a las unidades de la Universidad implicadas en el proceso como a las personas (trabajadores o estudiantes) interesadas en realizar movilidad dentro del programa.
- Se ha podido organizar la [segunda Feria de Movilidad Internacional UB](#), tal como se había previsto.
- Se ha elaborado el [mapa web](#) que muestra gráficamente, sobre un planisferio, las relaciones internacionales de la UB con entidades de todo el mundo.
- Se ha organizado [un curso](#) sobre igualdad de género en la Escuela de Verano de la Unión Iberoamericana de Universidades.
- La pandemia ha afectado bastante al curso 2020-2021. Esto ha provocado la suspensión, desde el inicio, de muchas de las acciones de movilidad previstas.

Objetivos para el curso 2021-2022

- Renovar la web de la OMPI para hacerla más útil a los usuarios.
- Elaborar un plan de internacionalización de la UB en los ámbitos académico y de investigación, y empezar a desarrollarlo.
- Elaborar y poner en marcha el programa UB Refugio.
- Fortalecer las relaciones con las universidades intensivas en investigación de Iberoamérica.
- Mejorar el apoyo a las acciones orientadas a la internacionalización.
- Reforzar la visibilidad internacional de la UB organizando un evento durante la Conferencia Mundial de Educación Superior de la Unesco y en la feria de la Asociación Europea para la Educación Internacional (EAIE).

COMPROMISO SOCIAL

Volver
pág. 12

Volver
pág. 154



Responsabilidad con los trabajadores

Volver
pág. 72

Volver
pág. 76

Volver
pág. 82

Volver
pág. 90

Volver
pág. 152

En esta edición del Informe se produce un cambio relevante relativo al momento en que se recogen determinados datos sobre los trabajadores, con el objetivo de que los datos que aquí se reflejan se correspondan con los que se presentan en la [Memoria de la UB](#) y en [La UB en cifras](#).

Hasta ahora, cuando sobre los trabajadores debía mostrarse la información que se recoge en una fecha concreta, se apuntaban los datos vigentes a 31 de diciembre del año sobre el que se facilitaba la información (así, en el Informe de sostenibilidad 2019-2020, que contenía información sobre todo relativa al año 2020, los datos sobre los trabajadores que se recogían en una fecha concreta correspondían a 31 de diciembre de 2020). Sin embargo, ahora con el cambio de criterio mencionado, los datos que se facilitan corresponden a 31 de diciembre del año anterior al del Informe. Por eso, muchos de los datos de este Informe 2020-2021 son los mismos que los de la edición 2019-2020: en ambos casos, corresponden a 31 de diciembre de 2020.

Este cambio, del que están excluidos los datos sobre los trabajadores que son acumulativos a lo largo de 2021, afecta a las tablas del apartado Perfil de los trabajadores y a la tabla de *Temporalidad del personal*.

En todos estos casos, como información del año 2021, se facilita el enlace a las tablas sobre trabajadores del Informe de sostenibilidad 2019-2020.

Perfil de los trabajadores⁹

En la UB trabajan **8.892** personas, de las cuales **6.505¹⁰** (**73,16%**) forman parte del PDI, y **2.387** (**26,84%**), del PAS. A continuación se agrupa a los trabajadores según distintos criterios.

TRABAJADORES POR COLECTIVO, CATEGORÍA LABORAL, SEXO Y EDAD

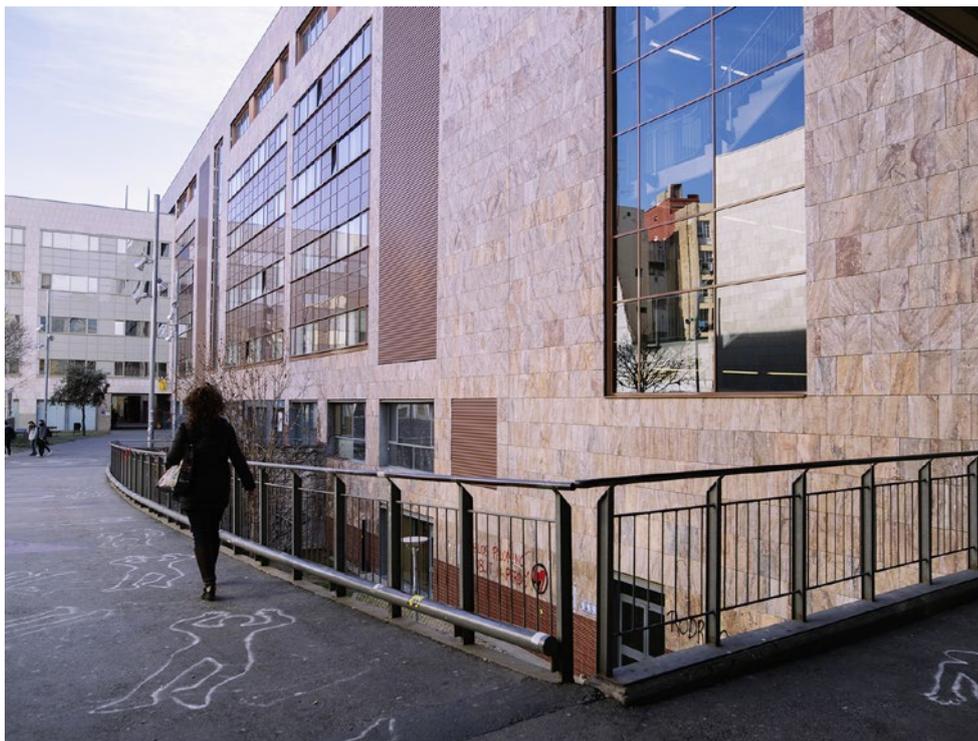
Consúltense los datos que aparecen en el último [Informe de sostenibilidad](#). Con el cambio de criterio sobre el momento en que se recogen los datos, las cifras que se decía entonces que correspondían al año 2020 a partir de ahora se considera que hacen referencia al año 2021.

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

Consúltense los datos que aparecen en el último [Informe de sostenibilidad](#). Con el cambio de criterio sobre el momento en que se recogen los datos, las cifras que se decía entonces que correspondían al año 2020 a partir de ahora se considera que hacen referencia al año 2021.

9. Todos los datos de este apartado son de 31 de diciembre de 2020.

10. El total de PDI (**6.505**) que aparece en la tabla del Informe de sostenibilidad 2019-2020 y que aquí se enlaza no coincide con la cifra total que consta en los documentos que elabora el Gabinete Técnico del Rectorado para 2021 (**5.963**). La razón de esta divergencia es que los datos del Informe consideraban a los investigadores predoctorales como parte del PDI y los datos del Gabinete, no. En próximos informes se unificará el criterio y se facilitarán los datos del PDI sin contar a los investigadores predoctorales.



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

Consúltense los datos que aparecen en el último [Informe de sostenibilidad](#). Con el cambio de criterio sobre el momento en que se recogen los datos, las cifras que se decía entonces que correspondían al año 2020 a partir de ahora se considera que hacen referencia al año 2021.

NIVEL DE ESTUDIOS REGLADOS DE LOS TRABAJADORES

Consúltense los datos que aparecen en el último [Informe de sostenibilidad](#). Con el cambio de criterio sobre el momento en que se recogen los datos, las cifras que entonces se decía que correspondían al año 2020 se considera ahora que hacen referencia al año 2021. Lo mismo ocurre con el resto de años: los datos referentes a 2019 corresponden ahora a 2020; los de 2018, a 2019, y los de 2017, a 2018.

NÚMERO DE TRABAJADORES EXTERNOS QUE DESARROLLAN SU ACTIVIDAD LABORAL EN LA UNIVERSIDAD¹¹

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:

¹¹. En este caso, se facilita la tabla porque en el Informe de sostenibilidad 2019-2020 no todos los datos correspondían a 31 de diciembre de 2020.

TRABAJADORES EXTERNOS			
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Mantenimiento de grandes instalaciones	64	0	64
Pequeños arreglos	18	0	18
Limpieza	44	301	345
Jardinería	17	3	20
Bares*	52	48	100
Copisterías y librerías*	7	33	40
Seguridad	71	13	84
Total	273	398	671

* Datos correspondientes a 13 de marzo de 2020, antes de que se abriera el expediente de regulación temporal de empleo (ERTE) derivado de la pandemia de COVID-19, que a 31 de diciembre de 2020 todavía estaba activo.

Fuente: Área de Infraestructuras y Servicios Generales, unidad de Patrimonio y unidad de Seguridad.

Durante el 2021, **671** trabajadores externos han llevado a cabo su trabajo en instalaciones de la UB (el **59,31%**, mujeres). Como el resto de datos estáticos sobre los trabajadores, se trata de información correspondiente a 31 de diciembre de 2020.

Incorporaciones, rotaciones, jubilaciones y bajas voluntarias¹²

INCORPORACIONES POR COLECTIVO, CATEGORÍA LABORAL, SEXO Y EDAD

PAS QUE INGRESA POR PRIMERA VEZ EN LA UB																	
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
2	3	1	5	1	7	18	36	11	11	20	14	98	106	4	4	155	186
5		6		8		54		22		34		204		8		341	

Fuente: Área de Organización y Recursos Humanos.

A lo largo de 2021, **341** personas han entrado a trabajar por primera vez en la UB como PAS (en 2020 habían sido **210**): **186** mujeres (**54,55%**) y **155** hombres (**45,45%**). De todas estas personas, **73** (**21,41%**) eran funcionarias y **268** (**78,59%**), laborales. En cuanto a la edad, la gran mayoría de trabajadores nuevos tenían menos de 30 años (**61,58%**), seguidos de los de 31 a 40 años (**20,82%**).

12. Todos los datos sobre incorporaciones, rotaciones, jubilaciones y bajas voluntarias son los acumulados a lo largo de 2021.



PDI QUE INGRESA POR PRIMERA VEZ EN LA UB															
CATEDRÁTICOS DE UNIVERSIDAD		PROFESORES AGREGADOS		PROFESORES LECTORES		PROFESORES ASOCIADOS		PROFESORES ASOCIADOS MÉDICOS		PROFESORES VISITANTES		INVESTIGADORES CON FINANCIACIÓN ESPECÍFICA*		TOTAL	
HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
1	0	1	4	15	20	153	191	33	76	3	0	123	104	329	395
1		5		35		344		109		3		227		724	

* Incluye investigadores predoctorales y posdoctorales.

Fuente: Área de Organización y Recursos Humanos.

A lo largo de 2021, **724** personas han entrado por primera vez a trabajar en la UB como PDI (en 2020, **540**): **395** mujeres (**54,56%**) y **329** hombres (**45,54%**). De todas estas personas, el grupo mayoritario es el de los profesores asociados (**344**) (**47,51%**), seguido del grupo de los investigadores con financiación específica (**227**) (**31,35%**). En cuanto a la edad, la gran mayoría de trabajadores nuevos tenían menos de 30 años (**38,12%**) o entre 31 y 40 años (**29,83%**).

Contribución al ODS 8



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

ROTACIONES POR COLECTIVO, CATEGORÍA LABORAL, SEXO Y EDAD

PAS ACTIVO DURANTE 2021 Y NO ACTIVO EL 31-12-2021																	
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
5	2	1	4	2	16	3	18	18	22	12	16	52	64	7	7	100	149
7		5		18		21		40		28		116		14		249	

Fuente: Área de Organización y Recursos Humanos.

Hay **249** miembros del PDI que a lo largo del 2021 han trabajado en la UB, pero que a 31 de diciembre de 2021 ya no lo hacían (en el año 2020 fueron **337**). La mayoría (**38,55%**) eran personas de menos de 30 años, seguidas de aquellas que tenían entre 31 y 40 años (**20,88%**). Por categoría laboral, los más afectados han sido los laborales del grupo III (**116**) y del grupo I (**28**). En cuanto al sexo, han dejado de trabajar en la UB más mujeres (**149**) que hombres (**100**).

PDI ACTIVO DURANTE 2021 Y NO ACTIVO EL 31-12-2021															
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	
HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
14	4	1	2	25	12	6	4	3	5	139	183	31	48	1	0
18		3		37		10		8		322		79		1	

PDI ACTIVO DURANTE 2021 Y NO ACTIVO EL 31-12-2021													
PROFESORES COLABORADORES PERMANENTES DOCTORES		PROFESORES EMÉRITOS		PROFESORES LECTORES		PROFESORES VISITANTES		INVESTIGADORES CON FINANCIACIÓN ESPECÍFICA*		PROFESORES DE LA GENERALITAT EN COMISIÓN DE SERVICIOS EN EL IDP-ICE		TOTAL	
HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
0	1	19	7	3	8	1	3	109	84	3	2	355	363
1		26		11		4		193		5		718	

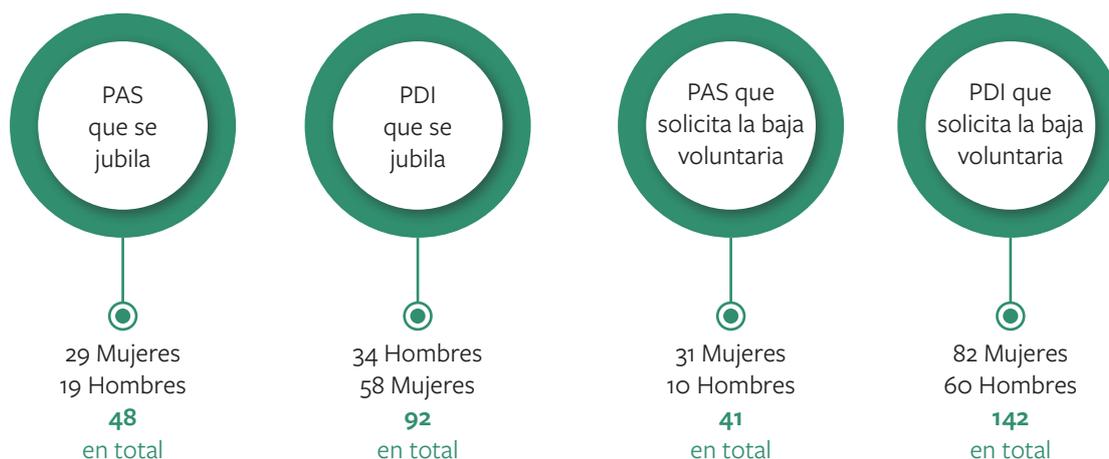
* Incluye investigadores predoctorales y posdoctorales.

Fuente: Área de Organización y Recursos Humanos.

Hay **718** miembros del PDI que a lo largo de 2021 han trabajado en la UB, pero que a 31 de diciembre de 2021 ya no lo hacían (en el año 2020, **627**). La mayoría (**26,18%**) eran personas menores de 30 años, seguidas de las de entre 31 y 40 años (**25,91%**) y de las de más de 60 años (**20,89%**). Por categoría laboral, los más afectados han sido los profesores asociados (**322**) y los investigadores con financiación específica (**193**). En cuanto al sexo, han dejado de trabajar en la UB más mujeres (**363**) que hombres (**355**).



JUBILACIONES Y BAJAS VOLUNTARIAS* POR COLECTIVO Y SEXO



* Como criterio, se considera gente que renuncia y no está activa a 31 de diciembre de 2021.

Fuente: Área de Organización y Recursos Humanos.

De las **140** jubilaciones que ha habido en 2021 (en 2020, **185**), **48** han sido en el PAS y **92**, en el PDI. En el PDI, el colectivo de profesores titulares de universidad es el que ha tenido más bajas por jubilación (**33**), seguido del de profesores eméritos (**28**) y el de catedráticos de universidad (**12**). En el PAS, la cifra más elevada ha sido en el colectivo C1 (**13**) y en el grupo III (**11**). En total, la cifra de hombres jubilados (**77**) es más elevada que la de mujeres (**63**).

De las **183** bajas voluntarias habidas en 2021 (en 2020, **113**), **41** se han producido en el PAS (**10** eran personal funcionario C2 y **10**, personal laboral del grupo III) y **142**, en el PDI (**75** eran profesores asociados). La cifra de mujeres que han solicitado la baja voluntaria (**113**) es bastante más elevada que la de hombres (**70**), y es en el personal de entre 31 y 40 años donde se han producido más (**61**).

Condiciones laborales, retribuciones y gestión del ambiente laboral

Meta CS8 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

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

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

TEMPORALIDAD DEL PERSONAL

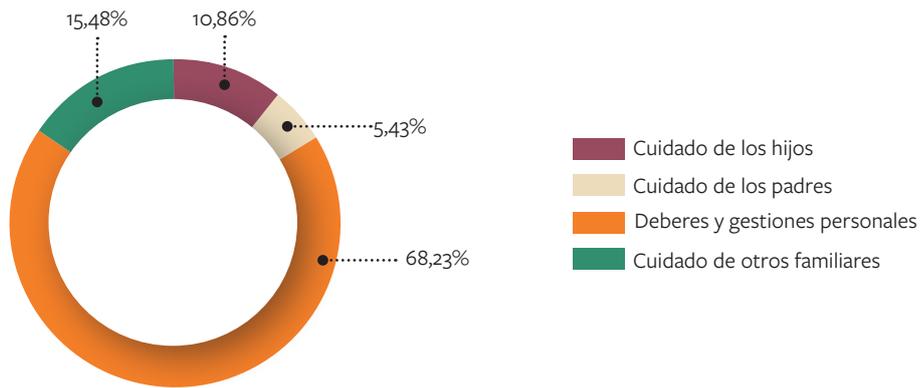
Las cifras de temporalidad son las siguientes: **47,76%** en el PAS y **67,13%** en el PDI. Para información más detallada, consúltense los datos del apartado *Trabajadores fijos y temporales por colectivo, régimen jurídico, sexo y edad* del [Informe de sostenibilidad 2019-2020](#) (tal como ya se ha explicado de sobra en otros espacios del [presente informe](#), los datos que en el último Informe se ofrecían como correspondientes a 2020 ahora hacen referencia a 2021).

POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL

Para el año 2021, la Universidad ofrece al PAS una bolsa de **34** horas para facilitar la [conciliación de la vida personal, familiar y laboral](#) (hasta ahora era de **56** horas anuales, pero con la firma del [Acuerdo sobre la jornada laboral del PAS de la UB](#), que establece la vuelta a la jornada laboral de **35** horas semanales de trabajo efectivo, el número de horas de esta bolsa se ha reducido). Al usar estas horas, el PAS debe indicar si lo hace para cuidar de los hijos, de los padres o de otros familiares, o por deberes y gestiones personales.



Horas de conciliación del año 2021



En total, el PAS ha empleado **52.469,27** horas de conciliación.

Contribución a los ODS 5 y 8

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



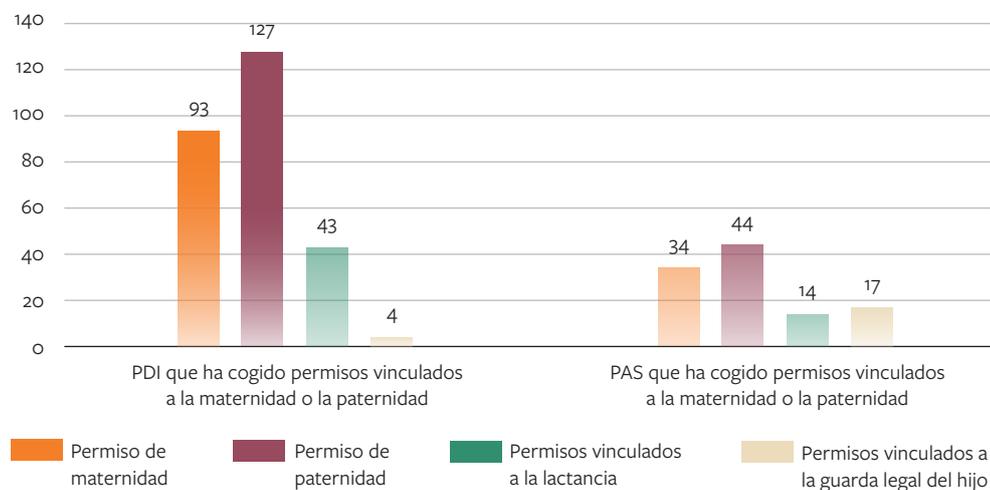
Metas 5.4 y 5c Ayudan a reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado y a promover la igualdad de género.



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

PERMISOS VINCULADOS A LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD¹³

La Universidad, además de los permisos de maternidad y paternidad, ofrece una [amplia gama de permisos que están vinculados](#). A continuación se muestran los datos del año 2021.



Fuente: Área de Organización y Recursos Humanos.

REINCORPORACIÓN AL TRABAJO DESPUÉS DE LOS PERMISOS

Todo el personal que se ha acogido a un permiso se ha podido reincorporar a su lugar de trabajo. No se dispone de información sobre el porcentaje de trabajadores que han conservado el trabajo 12 meses después de su reincorporación a raíz del permiso. Se puede asegurar que la política de la UB es de respeto absoluto en cuanto al uso de los permisos ofrecidos y, por lo tanto, se puede afirmar que ningún trabajador ha perdido su trabajo por el hecho de acogerse a un permiso.

Contribución a los ODS 3, 5 y 8

Los permisos de maternidad y paternidad...



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



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



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

13. Se ha mantenido la nomenclatura *paternidad* y *maternidad* para facilitar la comprensión, pero desde abril de 2019, en aplicación del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, el permiso de maternidad se ha convertido en «permiso por nacimiento para la madre biológica, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento» y el de paternidad, en «permiso del progenitor distinto a la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija». Este último absorbe el permiso de nacimiento, de diez días.

PREAVISO DE CAMBIOS EN LAS CONDICIONES LABORALES

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

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

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

RETRIBUCIONES

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

En este apartado se muestra la retribución media del 5% de los trabajadores que cobran más, del 5% que cobran menos, y la media del conjunto de trabajadores. Los datos corresponden al salario bruto anual que los trabajadores de la Universidad a tiempo completo han percibido durante el año 2021.¹⁴ Solo se han tenido en cuenta los trabajadores activos entre el 1 de enero y el 31 de diciembre que han obtenido retribuciones los 12 meses del año.

	SALARIO ANUAL DEL PAS			SALARIO ANUAL DEL PDI		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Retribución media del 5% que cobra más	68.312,97	62.251,03	64.483,07	100.898,55	95.227,66	99.181,65
Retribución media del 5% que cobra menos	21.922,73	20.983,53	21.316,30	16.683,90	16.518,61	16.602,66
Retribución media del conjunto	35.057,67	32.996,67	33.738,34	59.922,73	54.688,85	57.489,62

Fuente: Área de Organización y Recursos Humanos.

Esta tabla muestra que, tanto en el PDI como en el PAS, los hombres mejor pagados cobran bastante más que las mujeres mejor pagadas. En cuanto a las retribuciones más bajas y medias, las diferencias en el PDI son muy pequeñas, pero en el caso del PAS son, de nuevo, más favorables a los hombres.

14. 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.).



Diferencias salariales

RATIOS DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES								
	2018		2019		2020		2021	
	PAS	PDI	PAS	PDI	PAS	PDI	PAS	PDI
Ratio de la retribución anual bruta del 5% que cobra más en relación con la retribución anual bruta del 5% que cobra menos	2,94	5,69	3,09	5,86	2,92	5,96	3,03	5,97
Ratio de la retribución anual bruta del 5% que cobra más en relación con la retribución anual bruta media	1,91	1,68	1,94	1,71	1,91	1,72	1,91	1,73
Ratio de la retribución anual bruta media en relación con la retribución anual bruta del 5% que cobra menos	1,54	3,39	1,60	3,43	1,53	3,46	1,58	3,46

Fuente: Área de Organización y Recursos Humanos.

LA GESTIÓN DEL AMBIENTE LABORAL

Meta CS8 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

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

Servicio de Mediación¹⁵

El Servicio de Mediación acoge y escucha, de manera confidencial, a las personas de la comunidad UB que necesitan expresar sus inquietudes y problemas. Así pues, es la herramienta idónea para resolver los conflictos interpersonales que surgen en la Universidad. En 2021, además, ha ampliado sus funciones al incluir el tratamiento de los conflictos interpersonales vinculados al teletrabajo, lo que ha permitido que la gestión de estos conflictos sea telemática. Ayuda, así, a la comunidad universitaria a gestionar la situación excepcional de pandemia.

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

Volver
pág. 22

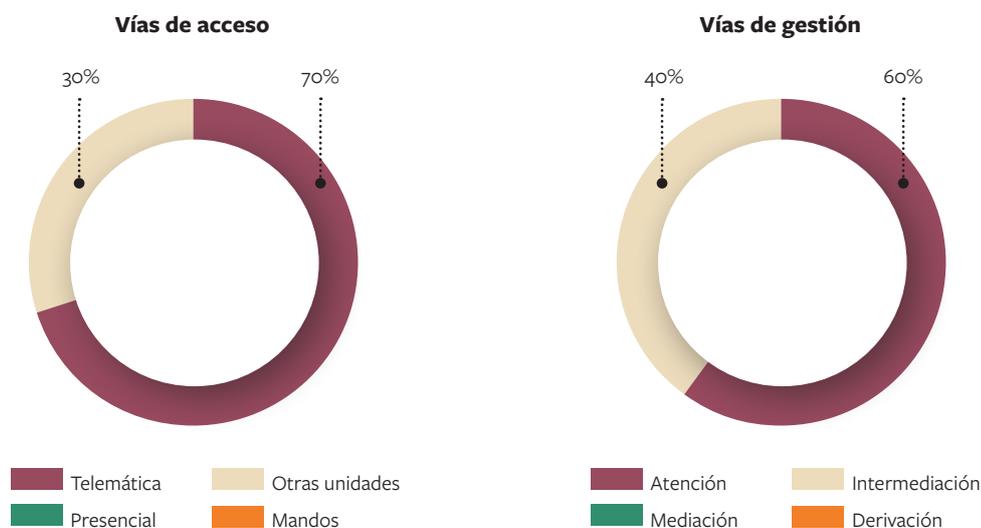
Casos atendidos

CASOS ATENDIDOS	2018	2019	2020	2021
Total de casos	18	18	11	10
% de casos cerrados	94,44	94,44	100	100
Total de personas atendidas	37	31	20	16
% de PDI	24,32	22,58	10,00	12,50
% de PAS	48,65	58,06	30,00	31,25
% de estudiantes	27,03	19,35	60,00	56,25
% de mujeres	59,46	51,61	50,00	56,25
% de hombres	40,54	48,39	50,00	43,75

Fuente: Servicio de Mediación.

Los **10** casos que el Servicio de Mediación ha gestionado en 2021 han implicado un total de **16** personas. Son los estudiantes (**56,25%**) y las mujeres (**56,25%**) los colectivos que más han recurrido a este servicio.

Vías de acceso y de gestión



Fuente: Servicio de Mediación.

El mantenimiento de las restricciones por la situación de pandemia ha provocado que en 2021 hayan desaparecido las dos vías de acceso al Servicio de Mediación más asociadas a la presencialidad en el puesto de trabajo: la primera vía consistía en que la persona que tenía un conflicto lo comunicase presencialmente y la segunda, en que un mando lo hiciera en su lugar. La vía telemática ha sido ampliamente mayoritaria (**70%**), seguida de la derivación del conflicto por parte de otras unidades (**30%**).

En cuanto a las **vías de gestión**, en 2021 han sido la atención (**60%**) y la intermediación (**40%**). Y es que con el aumento del teletrabajo, la mediación, que normalmente requiere presencialidad, ha desaparecido como vía de gestión.

Contribución al ODS 8



Meta 8.8 El Servicio de Mediación contribuye a fomentar un entorno de trabajo seguro y protegido.

Objetivo para el año 2022

- Formar y sensibilizar al PAS y al PDI sobre la utilidad de la mediación.

Objetivo para el año 2023

- Cooperar en la implementación de la nueva ley de convivencia universitaria, que situará a la mediación como una herramienta indispensable.

Objetivos para el año 2025

- Formar y sensibilizar a los cargos académicos para que, cuando gracias a su cargo tengan conocimiento de una situación en la que se podría aplicar la mediación, la deriven al Servicio de Mediación.
- Elaborar un protocolo antiacoso¹⁶ que esté en sintonía con las nuevas disposiciones legales para las universidades.
- Formar al PAS y al PDI sobre el protocolo antiacoso que se elabore.

Estos dos últimos objetivos estaban inicialmente marcados para el año [2022](#), pero se han aplazado hasta 2025 porque en 2022 entrará en vigor una nueva ley de convivencia universitaria que determinará la forma y los contenidos del protocolo antiacoso que se elabore.

16. No debe confundirse con 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, que sí está aprobado.

Formación¹⁷

Meta D3 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

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

La UB ofrece constantemente formación a todos sus trabajadores, para que mejoren y actualicen sus habilidades y puedan aplicarlas en su día a día laboral. En 2021, las circunstancias han obligado a adaptarse a las distintas modalidades de impartición de la formación: sincrónica (presencial o por videoconferencia) y asincrónica (mediante el Campus Virtual).

Durante 2021, la [unidad de Formación de PAS](#) ha ofrecido **200** cursos (con un total de **439** ediciones), organizados en **14** áreas temáticas, a los cuales los usuarios han asignado una nota media de **8,1** sobre **10**. Durante ese mismo periodo, el [IDP-ICE](#) ha ofrecido **84** actividades formativas organizadas en **10** áreas temáticas (los usuarios han evaluado **75** de estas actividades con una nota media de **8,5** sobre **10**), más **1** máster.

[+ información sobre Formación de PAS](#)

[+ información sobre el IDP-ICE](#)

17. En las tablas en las que se informa de las horas de formación del PAS y el PDI, para realizar la media de horas por trabajador se han tomado los datos de los trabajadores a 31 de diciembre de 2021 (**6.119** PDI y **2.464** PAS). En cambio, en el resto del Informe, los datos de 2021 de los trabajadores corresponden a 31 de diciembre de 2020. El cambio de criterio se debe a que se considera poco coherente realizar la media de las horas de formación del PDI y el PAS a lo largo de todo 2021 con los trabajadores a 31 de diciembre de 2020.

HORAS DE FORMACIÓN DEL PAS

HORAS DE FORMACIÓN DEL PAS DESGLOSADAS POR SEXO*												
	2018						2019					
	TOTAL DE HORAS	MEDIA DE HORAS POR TRABAJADOR	TOTAL DE MATRÍCULAS	MEDIA DE HORAS POR MATRÍCULA	TOTAL DE TRABAJADORES QUE SE FORMAN	MEDIA DE HORAS POR TRABAJADOR QUE SE FORMA	TOTAL DE HORAS	MEDIA DE HORAS POR TRABAJADOR	TOTAL DE MATRÍCULAS	MEDIA DE HORAS POR MATRÍCULA	TOTAL DE TRABAJADORES QUE SE FORMAN	MEDIA DE HORAS POR TRABAJADOR QUE SE FORMA
Mujeres	48.202,25	33,43	3.977	12,12	1.314	36,68	46.808	30,34	4.415	10,6	1.560	30,01
Hombres	18.979,15	22,33	1.485	12,78	625	30,36	20.359	23,54	1.634	12,46	414	49,18
Total	67.181,40	29,31	5.462	12,29	1.939	34,64	67.167	27,89	6.049	11,1	1.974	34,03

HORAS DE FORMACIÓN DEL PAS DESGLOSADAS POR SEXO*												
	2020						2021					
	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	28.349	18,71	2.566	11,05	1.730	16,39	34.204	22,01	2.516	13,59	1.608	21,27
Hombres	8.909	10,22	912	9,77	748	11,91	11.016	12,09	723	15,24	440	25,04
Total	37.258	15,61	3.478	10,71	2.478	15,04	45.220	18,35	3.239	13,96	2.048	22,08

* Para calcular la media de horas por trabajador, se han utilizado las cifras de trabajadores del PAS de 31 de diciembre de 2021. Por ejemplo: la media de horas de las mujeres en 2021 es el resultado de dividir las horas de formación acumuladas de todas las mujeres del PAS durante 2021 por el número de trabajadoras del PAS a 31 de diciembre de 2021.

Fuente: Formación de PAS.

HORAS DE FORMACIÓN DEL PDI

HORAS DE FORMACIÓN DEL PDI DESGLOSADAS POR SEXO Y AÑO*												
	2017-2018						2018-2019					
	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	45.246	15,4	3.659	12,37	2.336	19,37	41.890	14,03	3.435	12,2	2.162	19,38
Hombres	21.729	6,56	1.885	11,53	1.104	19,68	21.077	6,33	1.831	11,51	1.068	19,74
Total	66.975	10,72	5.544	12,08	3.440	19,47	62.967	9,97	5.266	11,96	3.230	19,49

HORAS DE FORMACIÓN DEL PDI DESGLOSADOS POR SEXO Y AÑO*												
	2020						2021					
	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	28.284	9,06	2.708	10,44	1.468	19,27	29.471	9,97	2.912	10,12	1.301	22,65
Hombres	14.885	4,4	1.472	10,11	891	16,71	17.560	5,55	1.796	9,78	914	19,21
Total	43.169	6,64	4.180	10,33	2.359	18,3	47.031	7,69	4.708	9,99	2.215	21,23

* Hasta el curso 2018-2019 (incluido), para calcular la media de horas por trabajador se usaban las cifras sobre trabajadores a 31 de diciembre del año en el que empezaba el curso académico. Sin embargo, a partir de 2020, para equiparar esta información a la del PAS, los datos se recogen anualmente y no por curso, y por lo tanto, las medias son el resultado de dividir las horas de formación durante el año por el número de trabajadores a 31 de diciembre de ese año. Por ejemplo, la media de horas de formación de las mujeres en 2021 es el resultado de dividir las horas de formación acumuladas de todas las mujeres del PDI durante 2021 por el número de trabajadoras del PDI a 31 de diciembre de 2021.

Fuente: IDP-ICE.

GASTOS EN FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES

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

GASTOS DE FORMACIÓN* (EN EUROS)	2018		2019		2020		2021	
	PAS	PDI	PAS	PDI	PAS	PDI	PAS	PDI
Gastos asumidos por la UB (profesorado y material)	121.162,16	92.221,54	97.204,80	30.046,93	58.075,53	33.675,47	77.977	28.666,26
Gastos cubiertos con subvenciones	86.011,10	86.011,10	95.153,22	95.153,22	121.766	106.356,52	99.186,18	99.186,17
Total	207.173,26	178.232,64	192.358,02	125.200,15	179.841,53	140.031,99	177.163,18	12.7852,43
Media de euros por trabajador**	90,39	28,23	79,88	19,64	75,34	21,53	71,90	20,89

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

** Para calcular la media se han utilizado las cifras a 31 de diciembre de cada año. Así pues, en 2021 la media de euros por trabajador es el resultado de dividir los costes totales de la formación del PDI durante 2021 por el número de trabajadores del PDI a 31 de diciembre de 2021.

Fuente: Área de Organización y Recursos Humanos y IDP-ICE.

Salud laboral y hábitos saludables¹⁸

Metas D3, CS7 y CS8 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

Deportes UB, la UB Saludable y las medidas a favor de la seguridad y la salud de los trabajadores que desarrolla la OSSMA contribuyen a la promoción de la salud de la sociedad en general (CS7) y fomentan los hábitos saludables y el bienestar emocional dentro de la comunidad UB (CS8). Además, algunos de los cursos organizados en el marco de la UB Saludable y Deportes UB potencian la formación del personal de la UB (PDI y PAS) en DS y en ODS (D3).

SALUD Y SEGURIDAD LABORAL¹⁸

Las actuaciones de salud y seguridad laboral, lideradas por la OSSMA, se basan en la prevención. Durante 2021, las actuaciones del Servicio de Prevención de esta unidad se han visto alteradas por la situación de pandemia, aunque en menor medida que en 2020.

A pesar de esta situación, se han continuado llevando a cabo, de la forma habitual, las actuaciones esenciales de prevención de riesgos laborales: evaluaciones (se han realizado 61), informes sobre las condiciones de trabajo e informes técnicos (15) y visitas de seguridad (12). También se ha continuado con las actuaciones derivadas de los comunicados de riesgo¹⁹ (en 2021 se han registrado 10), con la entrega de equipos de protección individual (119) y con las

18. A pesar de haber ubicado la salud laboral y los hábitos saludables en el apartado [Responsabilidad con los trabajadores](#), los estudiantes también pueden acceder a los servicios de la UB Saludable y de Deportes UB, así como a algunos de los servicios vinculados a la salud ofrecidos por la OSSMA.

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



actividades relacionadas con los planes de autoprotección y de emergencias. Sin embargo, en este último caso algunas tareas, como la formación de los equipos de emergencia, no se han podido llevar a cabo (por el contrario, se han elaborado **2** informes de incendios y evacuación, y se ha realizado **1** actuación de mejora de la señalización).

Asimismo, durante el año 2021 se han elaborado **8** informes de bioseguridad²⁰ y se han respondido **10** consultas en materia de bioseguridad y biocontención.

Como novedad, este año se ha puesto en marcha un proyecto para detectar deficiencias en la renovación del aire en los espacios de la UB. La calidad del aire está regulada por normativa de obligado cumplimiento desde hace décadas, pero con la situación de pandemia ha adquirido mayor relevancia. Se ha aplicado una metodología apoyada por instituciones destacadas en este ámbito, como el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), que consiste en medir la cantidad de CO₂ como indicador de la calidad del aire. El estudio ha incluido **12** facultades y más de **50** espacios de la Universidad, y para ganar fluidez se han adquirido hasta **12** medidores.

Por último, debe remarcarse que, desde el principio de la pandemia, y por lo tanto, también durante el año 2021, el Servicio de Prevención de la OSSMA ha asesorado a los órganos de gobierno de la Universidad y ha dado respuesta a las dudas planteadas por la comunidad UB. Asimismo, ha elaborado formularios, material de formación e información para el personal, material de sensibilización y elementos de señalización de los edificios, entre otros.

Durante 2021, el Servicio de Prevención ha continuado introduciendo modificaciones en el Plan de contingencia de la UB y ha participado en los planes de contingencia de los distintos centros de la Universidad, con el objetivo de adaptarlos a los cambios normativos, frecuentes en la situación de pandemia vivida.

²⁰. Son informes de certificación para proyectos de investigación. Se revisan tanto las instalaciones como las actividades que se desean llevar a cabo durante los proyectos, y se verifica que cumplan los requisitos de bioseguridad y biocontención necesarios.

Accidentalidad

La accidentalidad en la UB durante el año 2021 se recoge en **dos** tablas: la primera (*Registro de accidentes notificados*) hace referencia a los datos que los miembros de la comunidad universitaria han notificado voluntariamente a la OSSMA; la segunda (*Accidentalidad laboral*) corresponde a los datos que la Mutua de Accidentes de Trabajo comunica, de forma obligatoria, a la UB. El personal asociado a esta mutua es el PAS y el PDI laboral; no incluye, por lo tanto, el PDI funcionario, asociado a la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE).

En 2021, como ya ocurrió el año anterior, la accidentalidad laboral ha sido especial debido a la COVID-19: por un lado, porque la presencialidad en el centro de trabajo ha sido menor que antes de la pandemia, y, por otro, porque las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales han tenido que contabilizar obligatoriamente como equivalentes o asimiladas a baja laboral (IT) situaciones derivadas de la COVID-19, que no son propiamente accidentes o enfermedades derivadas del trabajo. De todas maneras, en la tabla de accidentalidad siguiente no aparecen las IT derivadas de la COVID-19 porque la unidad de Medicina del Trabajo ha revisado todas las IT facilitadas por la Mutua de Accidentes de Trabajo y ha identificado las que correspondían a accidentes no relacionados con la pandemia.

REGISTRO DE ACCIDENTES NOTIFICADOS	
Accidentes con y sin IT (PAS y PDI)	46
Accidentes de estudiantes	5

Fuente: OSSMA.

ACCIDENTALIDAD LABORAL				
	2018	2019	2020	2021
Accidentes con baja	33	45	18	28
<i>In itinere</i>	19	28	9	11
En el puesto de trabajo	14	14	8	12
En otro centro	0	3	1	3
<i>In missio</i>	0	0	0	2
Por enfermedad profesional	0	0	0	0
Accidentes sin baja	60	49	11	23

Fuente: OSSMA.

La unidad técnica del Servicio de Prevención ha investigado los accidentes con IT para identificar las causas e implementar las medidas preventivas y correctoras adecuadas.

Servicio Médico de la UB

En 2021 se han emprendido distintas actuaciones en los ámbitos tanto individual como colectivo, orientadas a prevenir riesgos laborales y a identificar problemas de salud relacionados con el puesto de trabajo. Asimismo, se ha procurado identificar a aquellas personas especialmente sensibles a determinados riesgos.

Exámenes de salud específicos por puesto de trabajo

Los controles de salud, voluntarios, son la principal herramienta para conocer el estado de salud del PDI y el PAS (en 2021 se han realizado **698**). De acuerdo con la planificación establecida, en 2021 se han ofrecido a todos los trabajadores del CRAI, del SAE, de Publicaciones y Ediciones, y de la Facultad de Información y Medios Audiovisuales.

Además, existen trabajadores de riesgo a los que se aconseja que se hagan un examen de salud anualmente (personas expuestas a radiaciones ionizantes, personal de estabularios, manipuladores de aparatos de resonancia magnética nuclear, trabajadores de salas de disección, maestros de taller y modelos en vivo de Bellas Artes). En 2021 se han llevado a cabo **201** exámenes de salud a grupos de riesgo.

También hay personal especialmente sensible. Se trata de personas que, por su estado de salud, deberían realizarse exámenes con periodicidad anual o más frecuentemente, dependiendo de la patología. En 2021 se han llevado a cabo **71** visitas a personas identificadas otros años, y se han iniciado **16** procedimientos relativos a trabajadores especialmente sensibles.

A las mujeres gestantes o en periodo de lactancia que lo comunican también se les hace una evaluación de riesgos específica, así como un examen de salud para comprobar que las condiciones de trabajo sean adecuadas. Si es necesario también se adapta el puesto de trabajo, y si esto no es posible, se deriva el caso a la Mutua de Accidentes de Trabajo para que aquella persona pase a la situación de subsidio por riesgo laboral. En 2021 se han iniciado **cinco** procedimientos relacionados con la maternidad.

Por lo que respecta a los estudiantes, el Servicio Médico está también a su disposición para atender cualquier accidente o enfermedad común repentina y para practicar primeros auxilios o un tratamiento inicial de urgencia, para después derivarlos al sistema nacional de salud. En 2021 se ha atendido **15** alumnos.

Enfermedades de declaración obligatoria

El Servicio Médico es la unidad de referencia para el registro de los casos positivos, sospechosos y estrechos de COVID-19 de la comunidad UB. Se coordina con las personas responsables de la COVID-19 de las distintas facultades.

Este servicio ha atendido todas las notificaciones de casos, cuando le han informado de ellas, buscando contactos estrechos en el entorno universitario y facilitando información y asesoramiento a las personas afectadas. En 2021 han recibido y gestionado **1.332** notificaciones de COVID-19.

También se han hecho **73** PCR y **532** test de antígenos en la comunidad universitaria (PAS, PDI y alumnado) que lo necesitaba para poder desarrollar correctamente sus tareas académicas y de investigación.

Vacunaciones

Cada otoño se realiza una campaña de vacunación contra la gripe entre el personal de la Universidad, dirigida principalmente a los trabajadores con condiciones que aconsejan su vacunación. En 2021 se han puesto **934** vacunas de la gripe.

Las vacunas antitetánica, de la antihepatitis A y de la antihepatitis B son especialmente relevantes para cierto personal de la UB, en función de la labor que desempeñe. A pesar de estar incluidas en el calendario de vacunas sistemáticas, en el examen de salud hay que asegurarse de que estos trabajadores con mayor riesgo potencial las tengan puestas, y si es necesario administrárselas.

Asistencia

La labor principal de vigilancia llevada a cabo por el Servicio Médico se complementa con la labor asistencial, cuando el trabajador la requiere. Este trabajo a menudo no queda registrado, puesto que se trata de gestiones rápidas o que no tienen documentación asociada. En 2021 se han atendido **73** casos de diversa tipología.

Para más información sobre la seguridad y la salud en la UB, consúltese la [Memoria de actividad de la OSSMA del año 2021](#), que contiene un apartado de atención social en el que se recogen las actuaciones en este ámbito (buenos hábitos, prevención, información, etc.).

Contribución a los ODS 3 y 8

Las medidas relativas a la seguridad y la salud implementadas en la Universidad (prevención de riesgos laborales, Servicio Médico de la UB, informes de bioseguridad, etc.)...



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



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

UB SALUDABLE

La UB, en tanto que organización comprometida con los ODS, da mucha importancia a la salud (ODS 3) tanto física como emocional. Mediante la UB Saludable, impulsa actuaciones destinadas a promocionar la salud en los campos de la docencia, la investigación y la transferencia, y a establecer alianzas y crear redes para ofrecer servicios, programas y actividades orientados a fomentar la salud del alumnado, el PDI y el PAS, así como de la sociedad en general.

Sus actuaciones se diferencian entre las que son un compromiso duradero, y por lo tanto, se tienen que ir realizando permanentemente, y las específicas de un momento o curso determinado. Entre las primeras, solo ha habido tres cambios respecto a las que ya se explicitaron en el [Informe del año pasado](#): se añaden las tareas de potenciar el trabajo conjunto con el Campus Torribera en distintas actividades; trabajar para concienciar sobre las adicciones y fomentar una sexualidad segura; y buscar alianzas.

Las acciones específicas del año 2021 han sido las siguientes:

- Se han vuelto a impartir los cursos Competencias emocionales y estilo de vida saludable, dirigido al PAS, al PDI y a los estudiantes (**90** participantes en total), y En plenas facultades (**53** participantes), para la prevención de las adicciones y para una sexualidad segura, dirigido solo a los estudiantes.
- Los talleres Meditación y Conecta con tu respiración se han vuelto a programar y a ofrecer, aunque a distancia debido a la pandemia (**30** participantes entre ambos).



- Se ha puesto en marcha la primera edición del curso Redibuja tu vida, dirigido a las personas cercanas a la jubilación (**10** participantes).
- Se han fomentado los valores de consumo responsable y de solidaridad, por un lado mediante consejos que se han publicado en la web de la [UB Saludable](#) y, por otro, con vídeos cortos en las redes sociales y en la web de la Universidad, así como en los boletines del personal y de los estudiantes.
- Se ha pasado a todos los colectivos de la Universidad (PDI, PAS y estudiantes) la encuesta de hábitos saludables elaborada por la Red Catalana de Universidades Saludables (US.cat).
- En las facultades de Economía y Empresa y de Biología se ha realizado una prueba piloto de menú basado en la dieta planetaria (fruta, verdura y legumbres), que apuesta por la proximidad, el producto de temporada, el transporte sostenible, el plástico cero, la separación y el tratamiento correcto de los residuos, la reducción del consumo de electricidad, agua y gas, y la reducción del desperdicio alimentario. Durante la semana en la que se ha realizado la prueba, el **60%** de los menús de Economía y Empresa y el **4%** de los de Biología han seguido la dieta planetaria (la diferencia en el porcentaje de éxito se debe a que en Economía y Empresa esta propuesta era totalmente nueva y en Biología, no).
- La primera Semana Saludable Interuniversitaria de Cataluña, a la que se han adherido **6** de las **12** universidades de la red US.cat, ha tenido lugar a distancia.

Contribución a los ODS 3 y 8

La UB Saludable...



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



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

Cumplimiento de los objetivos del año 2021

- De los cuatro objetivos marcados originariamente para 2020, que el año pasado no pudieron lograrse, este año se han satisfecho tres: distribuir entre la comunidad universitaria la encuesta de hábitos saludables; elaborar 10 vídeos de consejos saludables para difundirlos en las redes sociales de la UB, y dar visibilidad a todo lo que se hace en la Universidad sobre hábitos saludables durante la Semana Saludable de la UB. Por el contrario, aunque ya se han firmado los convenios con la Generalitat de Cataluña para poder otorgar los Premios a los mejores TFG y TFM de promoción de la salud, todavía no se ha abierto la convocatoria.
- Aunque se ha elaborado el plan de comunicación previsto, el objetivo de empezar a aplicarlo todavía no se ha satisfecho.
- Tal como se había previsto, la primera Semana Saludable Interuniversitaria de Cataluña, en la que también participan otras universidades catalanas, se ha llevado a cabo en línea.

Objetivos para el año 2022

- Convocar por primera vez los Premios a los mejores TFG y TFM de promoción de la salud.
- Elaborar un informe sobre la encuesta de hábitos saludables realizada en todas las universidades catalanas.
- Organizar distintas actividades sobre salud emocional y mental para la comunidad UB.

DEPORTES UB

La UB fomenta la actividad física mediante Deportes UB, servicio con **3.170** usuarios y **100.000 m²** de instalaciones dedicadas a la promoción de hábitos saludables y de valores, así como al fomento del sentimiento de pertenencia a la comunidad UB. Y es que la promoción de la actividad física va de la mano del compromiso de velar por una universidad saludable.

Las Ligas Universitarias de Barcelona, competición interuniversitaria con **cuatro** disciplinas, de carácter lúdico, no han podido ocurrir debido a la pandemia. Sí se ha podido participar, pese a las dificultades, en los campeonatos universitarios de Cataluña y de España, en los que compiten los mejores deportistas universitarios y en los que la UB ha obtenido grandes resultados (**266** participantes en los campeonatos catalanes y **104** en los españoles).

También se ha podido organizar la Unirun, la carrera de las universidades catalanas, pero la participación ha tenido que limitarse a **3.000** personas, de las que **865** pertenecían a la UB (**372** hombres y **493** mujeres).

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

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

Durante el curso 2020-2021 han disfrutado del programa **139** estudiantes (**69** hombres y **70** mujeres).

Promoción de la salud

- Promoción de la salud entre el alumnado, mediante actividades específicas con las que se obtienen créditos ECTS (**905** estudiantes).
- Promoción de la salud con el curso anual Sénior UB, para personas mayores de 55 años (**30** participantes).
- Asesoramiento personalizado a la comunidad universitaria sobre actividad física y salud (**35** participantes).
- Cursos de promoción de los hábitos saludables, junto con la unidad de Formación de PAS:
 - Cómo tener una jornada físicamente activa [en línea] (**10** participantes)
 - Actívate (**20** participantes)
 - Ejercicios hipopresivos. Trabajo del suelo pélvico (**20** participantes)

Contribución al ODS 3



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

Cumplimiento de los objetivos del curso 2020-2021

- Se ha creado en el canal UBtv la [plataforma digital que se había previsto](#).
- Se ha creado un sistema digital para ayudar a realizar pausas activas durante las horas de trabajo (forman parte del programa **60** personas).
- Se ha logrado sumar seguidores en las redes sociales, lo que ha hecho crecer el número de alumnos socios de Deportes UB.
- Se han ofrecido al PAS **2** cursos de promoción de la salud mediante la actividad física (si se añaden los de Formación de PAS, en total se han impartido **4** cursos sobre esta temática).

Objetivos para el curso 2021-2022

- Presentar los contenidos sobre actividad física y salud que existen en UBtv, para dar a conocer este canal entre la comunidad universitaria.
- Crear un calendario activo en papel para promocionar las pausas activas en el trabajo y en casa.

Objetivos para el curso 2022-2023

- Crear una red de itinerarios saludables en los campus de la Universidad, empezando por los de Mundet y Bellvitge.
- Promocionar y facilitar la práctica de actividad física en el Campus Mundet.

Diversidad

Meta CS5 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

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

DIVERSIDAD EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y EL PERSONAL²¹

La tabla siguiente compara el grado de diversidad (género, edad y diversidad funcional) de los grupos que tienen más poder de decisión en la UB con el del conjunto de trabajadores. En primer lugar, compara el Claustro (porque, de entre todos los órganos de gobierno de la UB, se considera el más representativo) con el conjunto de la plantilla. En segundo lugar, compara el personal directivo del PAS (en cuanto que es el que tiene mayor poder de decisión) con el conjunto del PAS. Finalmente, compara el equipo de gobierno²² con el conjunto del PDI.

21. Dado que son datos de personal recogidos en un momento concreto, la información hace referencia a 31 de diciembre de 2020. No se enlaza con la información proporcionada en el último Informe de sostenibilidad porque se ha detectado un error en esa información (explicación sobre el cambio en el momento de recogida de la información de RH [aquí](#))

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

DIVERSIDAD DE LA PLANTILLA DE LA UB						
	CLAUSTRO*	CONJUNTO DE LA PLANTILLA (PAS Y PDI)	PERSONAL DIRECTIVO DEL PAS	PLANTILLA DEL PAS	EQUIPO DE GOBIERNO**	PLANTILLA DEL PDI
% de personas menores de 30 años	2	10,85	0	10,43	0	11,01
% de personas entre 30 y 50 años	19,50	43,99	23,53	39,92	30,77	45,49
% de personas mayores de 50 años	78,50	45,15	76,47	49,64	69,23	43,50
% de hombres	54,50	47,86	70,59	36,53	66,67	52,02
% de mujeres	45,50	52,14	29,41	63,47	33,33	47,98
% de personas con discapacidad	0,50	1,35	0,00	2,76	2,56	0,83

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

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

Fuente: Área de Organización y Recursos Humanos.

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

Contribución a los ODS 10 y 16

La diversidad entre las personas con más poder de decisión de la UB



Metas 10.2 y 10.3 Potencia y fomenta la inclusión social, económica y política de todas las personas, garantiza la igualdad de oportunidades.



Meta 16.7 Garantiza la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas. De todas formas, en este caso, a la UB todavía le queda camino por recorrer.

PAS Y PDI DE LA UB QUE HA COMUNICADO SU DIVERSIDAD FUNCIONAL DURANTE EL AÑO 2021

	ENTRE EL 33% Y EL 64%		ENTRE EL 33% Y EL 64% CON AYUDA DE TERCEROS		MÁS DEL 65%		TOTAL POR SEXO Y EDAD	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
<30 años	4	2	0	1	2	0	6	3
30-50 años	13	17	1	0	6	7	20	24
51-60 años	13	17	1	0	6	7	20	24
>60 años	9	8	1	1	1	4	11	13
Total por sexo y nivel de diversidad funcional	39	44	3	2	15	18	57	64
Total	83		5		33		121	

Fuente: Área de Organización y Recursos Humanos.

En 2021, **121** trabajadores han comunicado su discapacidad, la mayoría (**68,60%**) de entre el 33% y el 64%.

Contribución al ODS 10	
La presencia de PAS y PDI con diversidad funcional...	
	Meta 10.2 Contribuye a potenciar y fomentar la inclusión social y económica de todas las personas.
	Meta 10.3 Ayuda a garantizar la igualdad de oportunidades.

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

En la tabla siguiente se muestran las retribuciones de las diferentes categorías laborales del PAS y del PDI ordenadas de forma decreciente en función de las retribuciones. Este dato se acompaña del número de mujeres y hombres de cada categoría, y además se aporta el porcentaje de mujeres. La tabla, por lo tanto, permite analizar si hay techos de cristal, es decir, si en las categorías laborales mejor remuneradas hay una proporción más baja de mujeres. Al 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 2021 y durante todo el año 2021). No se incluyen las retribuciones vinculadas a antigüedad o a méritos de docencia e investigación.

PAS

CATEGORÍA	RETRIBUCIÓN POR TRAMOS	HOMBRES	MUJERES	% DE MUJERES
Gerente	Más de 100.000	0	1	100,00
Directores de área	Más de 100.000	0	1	100,00
Directores de área	Entre 90.001,00 y 100.000,00	1	0	0,00
Directores de área	Entre 80.001,00 y 90.000,00	5	3	37,50
Directores de área	Entre 70.001,00 y 80.000,00	5	2	28,57
PAS funcionario	Entre 70.001,00 y 80.000,00	1	1	50,00
PAS funcionario	Entre 60.001,00 y 70.000,00	0	3	100,00
Directores de área	Entre 60.001,00 y 70.000,00	0	3	100,00
PAS laboral	Entre 60.001,00 y 70.000,00	0	1	100,00
PAS laboral	Entre 50.001,00 y 60.000,00	2	7	77,78
PAS funcionario	Entre 50.001,00 y 60.000,00	5	24	82,76
PAS funcionario	Entre 40.001,00 y 50.000,00	13	31	70,45
PAS laboral	Entre 40.001,00 y 50.000,00	40	25	38,46
PAS laboral	Entre 30.001,00 y 40.000,00	200	210	51,22
PAS funcionario	Entre 30.001,00 y 40.000,00	51	179	77,83
PAS funcionario	Entre 21.000,00 y 30.000,00	174	603	77,61
PAS laboral	Entre 21.000,00 y 30.000,00	293	310	51,41

Fuente: Área de Organización y Recursos Humanos.



PDI

CATEGORÍA	RETRIBUCIÓN	HOMBRES	MUJERES	% DE MUJERES
Catedrático de universidad funcionario	47.592,36	310	143	31,57
Catedrático de universidad laboral	47.133,68	49	29	37,18
Profesor agregado	38.688,32	285	336	54,11
Profesor titular de universidad	37.819,52	354	302	46,04
Catedráticos de escuela universitaria	37.819,52	3	5	62,50
Profesor asociado extranjero	37.819,52	1	0	0,00
Profesor lector	35.068,62	186	200	51,81
Profesor titular de escuela universitaria	33.349,32	35	37	51,39
Profesor colaborador permanente doctor	32.052,74	16	26	61,90
Profesor colaborador permanente	29.638,86	5	8	61,54
Investigador posdoctoral SECTI (propio I+D+I)	26.866,00	9	14	60,87
Ayudas de personal investigador en formación (APIF)	17.035,01	62	62	50,00

Fuente: Área de Organización y Recursos Humanos.

Tal como se observa en las tablas, los hombres todavía tienen una presencia superior en los cargos mejor remunerados del PDI. Por lo tanto, debe continuarse haciendo esfuerzos para llegar a la igualdad. En el PAS, esta tendencia no se percibe tan nítidamente.

Responsabilidad con el alumnado

Volver
pág. 104

Volver
pág. 108

Precio de los estudios, y becas y ayudas

PRECIO DE LOS ESTUDIOS

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

PRECIOS ACADÉMICOS	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Precio medio del crédito de grado	33,52 €	33,52 €	33,52 €	23,47 €
Precio medio del crédito de máster universitario*	43,98 €	43,98 €	43,98 €	37,47 €

* Al precio que aparece en los tres primeros cursos se le ha aplicado la bonificación del Consejo Social de la UB para los másteres no profesionalizadores, en vigor desde el curso 2012-2013. En 2020-2021, debido a la bajada de precios, la UB ya no ha aplicado esta bonificación.

Fuente: Vicerrectorado de Estudiantes y Participación.

BEGAS Y AYUDAS

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

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



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

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

	2017-2018		2018-2019		2019-2020		2020-2021	
	NÚMERO	IMPORTE (EN EUROS)						
Becas concedidas								
Convocatoria general	11.869	28.684.816	11.660	27.899.919	11.369	26.963.815,68	11.661	30.088.156
Colaboración con departamentos	114	228.000	116	232.000	114	228.000	114	228.000
Colaboración con servicios de la UB	482	1.948.476	551	1.981.438	521	1.936.491	612	2.684.825
Colaboración con centros	286	790.241	209	646.489	273	720.556	117	356.585
Ayudas concedidas								
Programa DRAC	16	3.820	23	5.778	9	3.003	-	-
Programa de movilidad	465	110.600	465	110.600	555	220.600	465	176.900
Becas Iberoamérica	29	87.000	29	87.000	29	87.000	9	27.000
Ayudas para Els Juliols	30	2.235	30	2.235	-	-	-	-
Programa bkUB	461	-	361	-	336	152.905	427	123.296
Beca Máster+ UB	-	-	-	-	38	145.118	-*	-
Ayudas Conecta UB	-	-	-	-	317	-	228	-
Beca Santander Progreso	-	-	-	-	31	31.000	23	23.000
Beca Equidad	7.943	-	10.356	-	10.484	-	10.086	-

* En el marco de las becas de colaboración con servicios y unidades de la UB, se incluye el nuevo programa de becas Máster+ UB para captar talento e incentivar vocaciones científicas dentro de los grupos de investigación, con 29 ayudas por un importe total de 96.622 euros.

Fuente: Memoria UB 2020-2021, 2019-2020, 2018-2019, 2016-2017.

De estas becas, cabe destacar el programa [bkUB](#), propio de la UB, cuyo objetivo es facilitar una serie de medidas para impedir que las dificultades económicas sean un obstáculo para estudiar en la Universidad. En el marco de este programa, se han acogido a las facilidades de pago más de **13.000** estudiantes de grado y se han concedido **427** ayudas económicas.

PROGRAMA BKUB: NÚMERO DE AYUDAS CONCEDIDAS, POR MODALIDAD				
	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Ayudas al estudio por situaciones sobrevenidas	47	23	57	86
Ayudas para asignaturas repetidas	99	106	147	136
Ayudas a estudiantes de máster universitario	-	24	27	9
Ayudas para terceras lenguas	295	172	105	196
Complementos a la beca Equidad	20	36	-	-
Total	461	361	336	427

Fuente: Memoria UB 2020-2021, 2019-2020, 2018-2019, 2016-2017.

También cabe destacar la consolidación del programa propio Conecta UB, iniciado durante la pandemia para garantizar la igualdad de oportunidades a todo el alumnado mediante tres modalidades de ayudas con las que se mitiga la brecha digital: a) cesión de uso temporal de un ordenador portátil; b) acceso a una conexión básica de Internet, y c) ambas conjuntamente. Durante el curso 2020-2021, se han gestionado **dos** convocatorias, en las que se han recibido un total de **261** solicitudes, de las que se han concedido **228** por un valor total de **6.630** euros.

Contribución al ODS 10



Metas 10.2, 10.3 y 10.4 El programa bkUB, creado para evitar que nadie se quede fuera de la UB por razones económicas, y el programa Conecta UB, para garantizar la igualdad de oportunidades durante la pandemia, potencian y promueven la inclusión social y económica, y garantizan la igualdad de oportunidades. Son, pues, políticas de protección social que ayudan a conseguir progresivamente mayor igualdad.

Alumnado con necesidades educativas específicas

Metas CS4, CS5, CS6 y CS8 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

La reserva de plazas, en los másteres universitarios, para alumnos con diversidad funcional; las iniciativas para facilitar el día a día del alumnado con necesidades educativas específicas, y los otros programas y actividades de apoyo a los estudiantes (como el convenio de colaboración con la Fundación Gresol Proyecto Hombre, el programa de becas y prácticas de la Fundación ONCE y la CRUE, o el PSAU) contribuyen a mejorar los sectores de la sociedad que se encuentran en situación de vulnerabilidad económica, riesgo de exclusión social y pobreza (**CS4**); garantizan el respeto por la diversidad, la igualdad de oportunidades entre personas y un trabajo digno a todos los colectivos de la UB (**CS5**), y garantizan la igualdad de acceso a la Universidad a las personas desfavorecidas económicamente y a los colectivos en riesgo de exclusión (**CS6**). Asimismo, el teléfono de apoyo al bienestar emocional promueve el bienestar emocional dentro de la comunidad UB (**CS8**).

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

NÚMERO DE ESTUDIANTES CON DISCAPACIDAD²³

	ALUMNOS CON CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD		ESTUDIANTES CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECÍFICAS SIN CERTIFICADO	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Grado	260	361	113	213
Máster o posgrado	44	57	6	15
Doctorado	19	25	2	0
Total	323	443	121	228
	766		349	

Fuente: SAE.

La UB cumple con la reserva del 5% de las plazas de los grados para alumnos con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% que establece el artículo 18.6 del Real Decreto 822/2021, de organización de enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad. También cumple la Ley Orgánica 4/2007, que establece que los alumnos con una discapacidad igual o superior al 33% están exentos del pago de las tasas y precios públicos en los estudios conducentes a la obtención de un título universitario.

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:

<p>Fem Via</p> <p>Destinado al alumnado con un certificado de discapacidad igual o superior al 33% que requiere apoyo específico para la actividad académica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Organización o participación en formaciones, campañas, estudios, jornadas, etc., sobre las necesidades específicas del alumnado, para sensibilizar y promover buenas prácticas entre la comunidad universitaria y la sociedad en general. - Atención directa y personalizada: asesoramiento sobre recursos y procedimientos específicos; propuestas de adaptaciones o ajustes; provisión de recursos, como productos de apoyo; Meetup UB (actividad de acompañamiento al alumnado con trastorno del espectro autista); estudiantes de apoyo e intérpretes de lengua de signos, y ayudas económicas para estudiantes con movilidad reducida que requieran asistencia. - Fomento del empleo del alumnado con necesidades educativas especiales, en colaboración con entidades del ámbito de la inserción laboral. - Promoción de la accesibilidad física y digital.
<p>Avança</p> <p>Destinado al alumnado sin certificado de discapacidad, pero con necesidades educativas específicas acreditables médicamente.</p>	

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



Contribución a los ODS 4, 8 y 10



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



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



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

PROGRAMAS ESPECÍFICOS DIRIGIDOS AL ALUMNADO CON ALTAS CAPACIDADES

La descripción de la política del SAE para gestionar las necesidades del alumnado con altas capacidades consta en el [Informe de sostenibilidad 2019-2020](#). Sin embargo, es interesante puntualizar que la mayoría de alumnado con altas capacidades acreditadas que se ha atendido durante el curso tiene asociadas otras circunstancias que requieren apoyo específico. Por eso, solo se tiene constancia de un caso por el que se hayan emprendido acciones teniendo principalmente en cuenta el diagnóstico de altas capacidades.

OTROS PROGRAMAS Y ACTIVIDADES DE APOYO A LOS ESTUDIANTES²⁴

Durante el curso 2020-2021, se han llevados a cabo, además de los programas mencionados, las acciones de apoyo a los estudiantes que se describen a continuación.

Programas de prácticas académicas *outgoing e incoming*

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

Programa de ayudas Conecta UB

Dada la obligación de todos los estudiantes de cumplir un confinamiento domiciliario a largo plazo, para facilitar la igualdad de oportunidades se creó este programa, que garantiza la conectividad a Internet y el uso temporal de ordenadores portátiles a los estudiantes con dificultades económicas.

Hay tres tipos de ayudas: cesión de uso temporal de un ordenador portátil, acceso a una conexión básica de Internet (40 Gb mensuales), o ambas opciones. Durante el curso, se han entregado 195 portátiles y 33 tarjetas SIM, y se han beneficiado de este programa **228** estudiantes.

Convenio de colaboración con la Fundación Gresol Proyecto Hombre

Quiere acercar a la UB la ONG Proyecto Hombre, dedicada a la prevención y el tratamiento de las drogodependencias. Para ello, se organiza anualmente una jornada de sensibilización (este año, en formato virtual y con **173** asistentes), se fomenta el voluntariado, se orienta y se trata al alumnado de la UB que lo desee, se organizan visitas programadas a Proyecto Hombre y la ONG colabora en proyectos de investigación de la UB relacionados con las drogodependencias.

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

Se ha difundido entre todas las facultades el material gráfico del programa Tu punto, destinado a favorecer procesos de reflexión crítica sobre las conductas adictivas y a propiciar mensajes preventivos entre iguales.

Política Social y Acceso a la Universidad (PSAU)

Es un programa de voluntariado que desde el curso 2011-2012 impulsa el acceso a la universidad de colectivos que tradicionalmente quedaban excluidos. Desde su inicio, ha apoyado a más de un centenar de estudiantes de bachillerato provenientes de entornos de alta complejidad. Durante el curso 2020-2021, **13** estudiantes de distintas enseñanzas de grado de la UB han sido mentores de **13** jóvenes y los han ayudado a acceder a los estudios universitarios.* En el marco de este programa también se dan charlas, impartidas por estudiantes universitarios, para acercar la universidad al alumnado de primero de bachillerato y concienciarlo de la importancia de continuar formándose, ya sea accediendo a la universidad o cursando ciclos formativos (han asistido **50** alumnos).

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

Permite que los estudiantes universitarios con discapacidad puedan realizar prácticas académicas externas (curriculares y extracurriculares) en empresas para mejorar su empleabilidad.

Durante el curso 2020-2021, han participado **2** estudiantes, que han realizado prácticas durante **3** meses.

Liga de Debate de Secundaria y Bachillerato

Fomenta el uso de la palabra entre los estudiantes mediante enfrentamientos dialécticos entre varios equipos, que deben defender una posición (a favor o en contra) sobre un tema de actualidad. Este curso, la competición de oratoria se titulaba «¿Es compatible el crecimiento global de la economía con el respeto al mediomambiente?», y han participado **24** escuelas.

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

Lo promueven la Dirección General de Juventud y la Secretaría General de Investigación y Universidades para incentivar las estancias de jóvenes universitarios en el medio rural.

El objetivo es promover la competitividad empresarial y el retorno y el establecimiento de estos jóvenes universitarios en zonas rurales (este curso han llevado a cabo estas prácticas **24** estudiantes de la UB).

El Vicerrectorado de Estudiantes y Participación ha habilitado un teléfono de apoyo para el bienestar emocional del alumnado. Lo gestiona la [Clínica Psicológica de la UB](#) y está operativo desde las cinco de la mañana hasta las cinco de la tarde.

* El PSAU es un programa vinculado a la Facultad de Educación de la UB, pero los jóvenes a los que se tutoriza no entran solo en esta universidad.

²⁴ El SAE ha desarrollado todos estos programas, o ha participado en ellos. Son una excepción el PSAU, que se gestiona desde la Facultad de Educación con la colaboración de la Fundación Solidaridad UB, y el teléfono de apoyo a los estudiantes, que se ha puesto en marcha desde el Vicerrectorado de Estudiantes y Participación.



Contribución al ODS 3



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

Contribución a los ODS 4, 8 y 10

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



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



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

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



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

Contribución al ODS 10



Metas 10.2 y 10.3 El PSAU promueve la inclusión social y económica, lo que ayuda a garantizar la igualdad de oportunidades. Es, por lo tanto, una política para conseguir más igualdad.

Contribución al ODS 3



El teléfono de apoyo al bienestar emocional del estudiante contribuye al **ODS 3** en un sentido general, puesto que contribuye a la salud psicológica.

Cumplimiento de los objetivos del curso 2020-2021

- Se ha firmado con la Fundación Roble el convenio de colaboración previsto, que tendrá una duración de cuatro años.
- Se ha apoyado al alumnado con discapacidad auditiva que, a raíz de la situación de pandemia, se ha encontrado con nuevas dificultades al acceder a la información:
 - Se han suministrado **212** mascarillas comunicativas, que permiten leer los labios, a los docentes y al resto de agentes implicados en la formación presencial de los alumnos que necesitan acceder a la información labiofacial.
 - Se ha incorporado al banco de productos del SAE (el catálogo de elementos de apoyo que se ofrecen en préstamo a los estudiantes) **un** nuevo sistema FM Bluetooth para mejorar la audición con audífonos, que se añade a los **seis** sistemas FM de bobina telefónica y a los **dos** fonendoscopios adaptados de los que ya se disponía.
 - Se ha continuado ofreciendo, mediante una entidad externa, el servicio de interpretación de lengua de signos (este curso lo han utilizado **5** alumnos), que este año ha tenido que adaptarse a la docencia virtual (clases a distancia, presentaciones en PowerPoint con audios, etc.). En total, entre las sesiones presenciales y las virtuales, se han facturado **1.567** horas de interpretación.

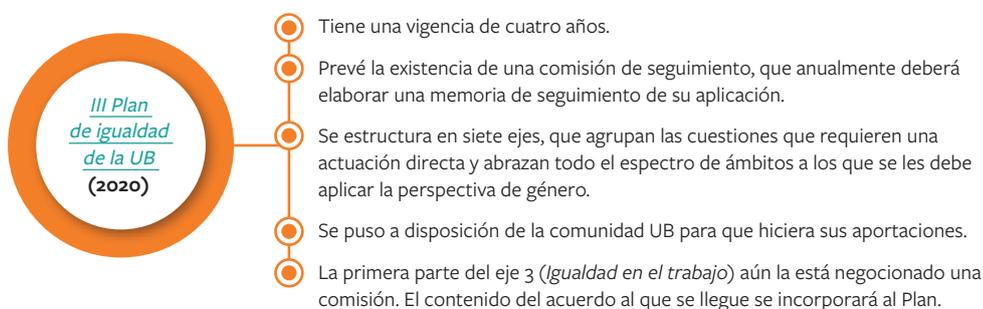
Igualdad²⁵

Meta CS9 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

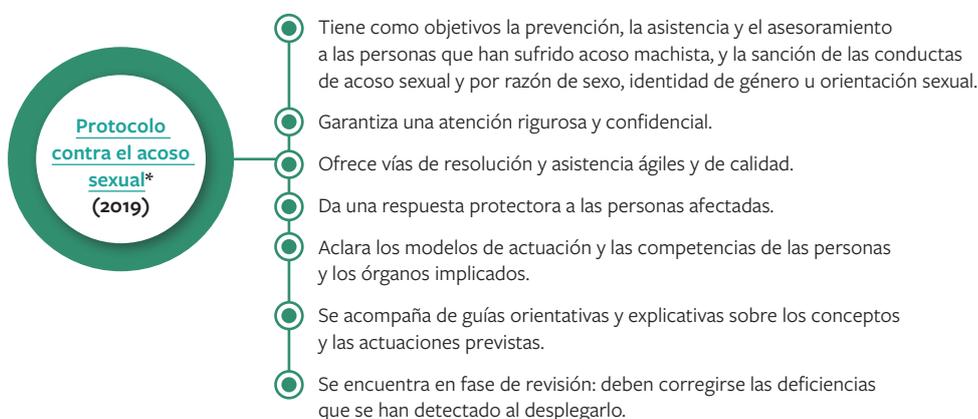
La Unidad de Igualdad, el III Plan de igualdad, el Protocolo contra el acoso sexual o la *Guía para la incorporación de la perspectiva de género en los planes docentes y las asignaturas de la UB* contribuyen, mediante programas activos, a formar y sensibilizar a la comunidad universitaria y la sociedad en general sobre la igualdad entre mujeres y hombres, y contra las violencias machistas.

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

Volver
pág. 51



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



* El nombre completo y oficial es *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*.

Durante el curso 2020-2021, se ha empezado a desarrollar el III Plan de igualdad, actuación vinculada a otras medidas también destacables:

- Se ha publicado la [Guía para la incorporación de la perspectiva de género en los planes docentes y las asignaturas de la UB](#), que se ha difundido entre el personal de las facultades encargado de la materia. Este documento se ha acompañado de acciones formativas y de la inclusión en la web de la Unidad de Igualdad de una [sección con recursos para una docencia con perspectiva de género](#).
- Se ha pasado una encuesta a todo el profesorado de la UB (que han respondido **405** docentes) para diagnosticar la situación de la docencia en relación con la igualdad de género y el grado de implementación de las medidas de esta guía.
- Se ha continuado con la campaña para bautizar aulas de la Universidad con nombres de mujeres ilustres, para dar visibilidad a las mujeres de la UB y para que el entorno universitario responda mucho más a la realidad del conocimiento.
- Se ha establecido, con la aprobación del Consejo de Gobierno, que los datos sociodemográficos de la UB deben presentarse con las casillas de identidad de género «Mujer», «Hombre», «No-binario» y «En blanco».

Por otra parte, la Unidad de Igualdad ha colaborado con el IDP-ICE, el SAE y Formación de PAS para desarrollar cursos y proyectos con fondos provenientes del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, entre los que destacan la convocatoria del [Premio UB Ana Mendieta](#) a los mejores proyectos artísticos con perspectiva de género y en contra de la violencia de género, y la organización de cursos para dar a conocer el Protocolo contra el acoso sexual y para educar y sensibilizar a la comunidad universitaria para la prevención de las violencias machistas.

También cabe destacar la tercera edición de los [premios Clara Campoamor y Rosalind Franklin](#) a los mejores TFG y TFM, respectivamente, con perspectiva de género, así como los actos conmemorativos de varias fechas destacadas, como el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia hacia las Mujeres o el Día Internacional de las Mujeres.

Por último, desde la Unidad de Igualdad también se ha apoyado a las personas transgénero con el procedimiento, aprobado por el Consejo de Gobierno, que permite introducir el nombre sentido en el sistema (en 2021 ha habido **14** peticiones de cambio de nombre), y se ha participado en varias redes nacionales e internacionales para intercambiar información en esta materia.

Contribución a los ODS 5, 8 y 10	
La Unidad de Igualdad, el Plan de igualdad y el Protocolo contra el acoso sexual...	
	Meta 5.1 Colaboran para poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres.
	Meta 8.8 Promueven un entorno de trabajo seguro y protegido.
	Meta 10.2 Promueven la inclusión social.

Cumplimiento del objetivo del curso 2020-2021

- El objetivo se ha satisfecho convocando los [Premios Antoni M. Badia i Margarit](#), que incluyen una distinción a la mejor tesis escrita en catalán con perspectiva de género.

Objetivos para el curso 2021-2022

- Consensuar el eje 3 del III Plan de igualdad, que, como ya se ha dicho, hace referencia a la igualdad en el trabajo y está en proceso de negociación.
- Elaborar un protocolo específico para combatir la LGTBIG⁺ fobia o mejorar el actual para que recoja las actuaciones necesarias para prevenir y erradicar las conductas LGTBIG⁺ fóbricas y que incluya elementos de interseccionalidad.
- Renovar completamente la [web](#) de la Unidad de Igualdad.



- Crear grupos de trabajo específicos:
 - Cuidados, pobreza menstrual e interseccionalidad
 - Pacto de Estado contra la Violencia de Género
 - LGTBIQ+
- Crear la comisión de seguimiento del III Plan de igualdad.

Sindicatura de Agravios de la UB²⁶

Volver
pág. 22

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

Consultas recibidas y casos atendidos

CASOS ATENDIDOS*	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021**
Total de casos	161	127	110	142
% de casos cerrados	94,41	89	90	98
% de PDI	11,18	14,17	17,27	10,64
% de PAS	17,39	8,66	2,73	7,09
% de estudiantes	52,17	72,44	66,36	74,47
% de otros	19,25	4,72	13,64	7,80
% de mujeres	57,76	56,69	55,45	42,55
% de hombres	40,37	40,16	37,27	47,52
% de casos colectivos	2,48	3,15	7,27	9,93

* Los casos colectivos solo se han ubicado por sexo cuando todas las personas demandantes eran del mismo sexo, y por colectivo cuando todas pertenecían al mismo colectivo.

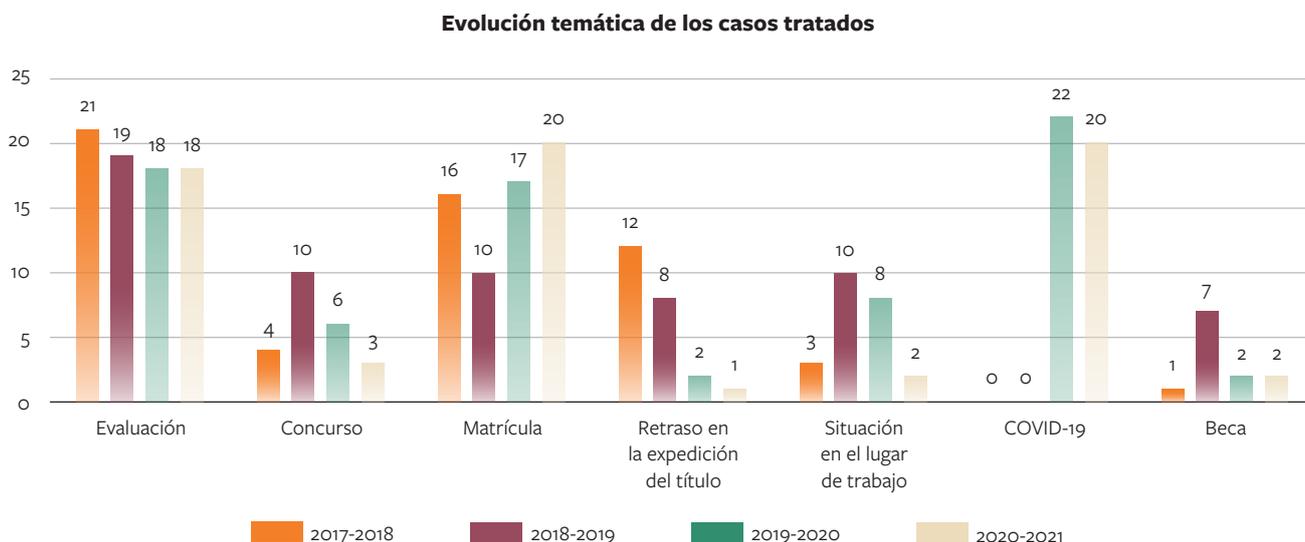
** Uno de los expedientes se ha iniciado a raíz de un escrito anónimo; por lo tanto, el porcentaje por colectivo y sexo se ha calculado sobre un total de **141**.

Fuente: Elaboración de la OCI a partir de los datos de la Sindicatura de Agravios de la UB.

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

De los **142** casos tratados, la Sindicatura ha derivado **45**, ya que previamente la persona demandante no se había dirigido a la autoridad competente (antes de acudir a la Sindicatura, deben agotarse las vías formalmente establecidas). En **37** de los casos atendidos, la Sindicatura se ha pronunciado en sentido favorable a la solicitud de la persona demandante.

Tipología del conflicto



Fuente: Sindicatura de Agravios de la UB.

Durante el curso 2020-2021, han predominado las cuestiones relacionadas con la pandemia (**20**), la matrícula (**20**) y la evaluación (**18**).

Contribución al ODS 16



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

Cumplimiento del objetivo del curso 2020-2021

- Se ha satisfecho el objetivo de difundir la Sindicatura de Agravios entre la comunidad UB al distribuir un póster informativo por todas las facultades y centros. También se ha realizado una animación del póster para que en el futuro se pueda difundir a través de las redes sociales.

Objetivo para el curso 2022-2023

- Visitar los centros, en periodos lectivos, para dar a conocer la Sindicatura y ofrecer la posibilidad de plantear consultas o quejas *in situ*.

Responsabilidad con el entorno

Impacto en el entorno e infraestructuras

Los **6** campus de la UB y sus **10** centros adscritos están ubicados en Barcelona o sus alrededores.

Muchas de las instalaciones y servicios que la UB ofrece a la comunidad universitaria también están abiertos al conjunto de la ciudadanía. Todo el mundo puede acceder, por ejemplo, a los servicios de Deportes UB, de la Escuela de Idiomas Modernos o de Publicaciones y Ediciones de la Universidad, aunque sus tarifas son diferentes de las que se ofrecen a la comunidad UB. También están abiertos al conjunto de la ciudadanía los CRAI bibliotecas: el público externo tiene acceso a todos sus servicios, si bien en algunos momentos del año (como en periodos de exámenes) los espacios de estudio se reservan para los miembros de la UB.

Asimismo, la Universidad desarrolla varios programas que también repercuten en el entorno cercano. En este sentido, se pueden mencionar las actividades culturales abiertas a la ciudadanía, el PSAU, las actividades de la «La UB divulga», muchos de los programas en los que participa la Fundación Solidaridad UB o las actividades llevadas a cabo en el marco de la UB Saludable.

Contribución al ODS 11



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



INFRAESTRUCTURA

INFRAESTRUCTURA DE LA UB	
Facultades	16
Centros adscritos	10
Departamentos	60
Bibliotecas	16
Superficie construida	677.787 m ²
Institutos de investigación propios	16
Colegios mayores y residencias universitarias	4

Fuente: [Memoria UB 2020-2021](#).

COLEGIOS MAYORES Y RESIDENCIAS UNIVERSITARIAS	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Plazas ofertadas por la UB	836	836	1.331	1.227
Plazas ocupadas	818	812	922	731
% de ocupación	97,85	97,13	69,27	59,58

Fuente: Área de Servicios Comunes y Grupo UB.

Respeto del porcentaje global de ocupación (**59,58%**), es importante destacar la notable diferencia que existe entre los **tres** colegios mayores gestionados directamente por la UB (Sant Jordi, Penyafort-Montserrat y Ramon Llull), que tienen un **92,10%** de ocupación, y la Residencia Universitaria Aleu, otorgada en régimen de concesión y, por lo tanto, gestionada por una empresa concesionaria privada, que tiene una ocupación de solo el **13,07%**.

BIENES PATRIMONIALES (EN EUROS)	2018	2019	2020	2021*
Ingresos por venta	0	1.500,00	4.132,24	0
Gastos por compra	9.902.350,19	8.951.504,54	12.125.272,00	11.643.618,55

* Datos provisionales a 19 de abril de 2022.

Fuente: Área de Finanzas.

Además del gasto por compra de bienes patrimoniales, en 2021 también ha habido un gasto de **12.471.901,60** euros en mantenimiento y modernización de la infraestructura de la UB.

Objetivo para el curso 2023-2024

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

La Universidad como espacio generador de opinión y debate

Meta CS9 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

El ciclo de Debates UB: Feminismo(s) forma y sensibiliza a la comunidad universitaria y la sociedad en general sobre la igualdad entre mujeres y hombres y contra las violencias machistas.

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

GUÍA DE EXPERTOS DE LA UB

Esta guía se ha explicado en un apartado anterior de [este informe](#).

DEBATES UB

Durante el curso 2020-2021 ha finalizado el ciclo Debates UB, iniciado en 2018, en cuyo marco se ofrecían una serie de [debates](#) sobre temas de actualidad. Se empezó con el ciclo [Debates UB: Cataluña y España](#), que constó de **tres** debates, y después vinieron los [Debates UB: Feminismo\(s\)](#), también con **tres** debates. Los dos últimos, que han tenido lugar a principios del curso 2020-2021, se han titulado «¿Qué significa ser feminista? Herencias del pasado y retos futuros» y «Violencias contra las mujeres». Ambos se retransmitieron en directo por el canal de YouTube de la UB.

ATENEOS UB

El Ateneo UB, creado en 2020, es un espacio de reflexión, debate y organización de actos y actividades diversas que permite al profesorado jubilado continuar formando parte de la Univer-



sidad. Así pues, representa un bien no solo para la comunidad universitaria, sino también para la ciudadanía en general.

Debido a la pandemia, ha tenido que reorganizarse y ofrecer conferencias en formato virtual. Todas las actividades que ha llevado a cabo a lo largo de 2021 se pueden encontrar en este [enlace](#).

Contribución al ODS 5



Meta 5.1 El ciclo Debates UB: Feminismo(s) contribuye a acabar con las formas de discriminación contra las mujeres.

Contribución al ODS 10



Meta 10.2 El Ateneo UB potencia y promueve la inclusión social de todas las personas, independientemente de su edad.

Cumplimiento del objetivo del curso 2020-2021

- Tal como se había previsto, se han editado **tres libros** en los que se recogen todas las sesiones del ciclo Debates UB: Cataluña y España.

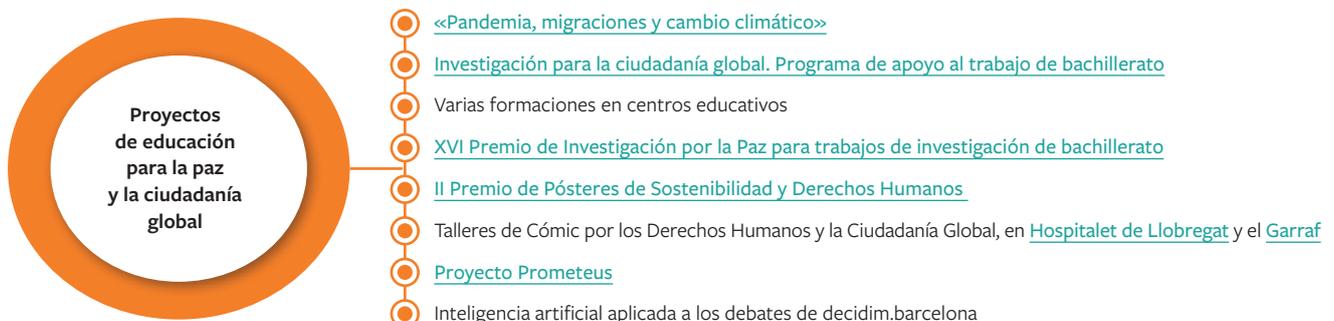
Solidaridad

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

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

La [Fundación Solidaridad UB](#) promueve la solidaridad y la acción social en los ámbitos tanto nacional como internacional. Durante el año 2021, sus actividades se han organizado en torno a **cuatro** grandes ejes de trabajo.²⁷

Volver
pág. 51



27. Para una descripción más detallada, consúltese la [Memoria de actividades del año 2021](#).



- [Programa de apoyo de la UB a personas refugiadas y procedentes de zonas en conflicto](#)
- «Transformando desde la universidad: educación, investigación y acción para la justicia global»
- [Convenio de colaboración con el Ayuntamiento de Viladecans para apoyar la acogida de personas refugiadas y provenientes de zonas en conflicto](#)
- [UNI\(di\)VERSITY, universidades socialmente responsables en la era de la migración](#)
- [IncludeMe: Inclusion Through Mediation](#)
- [SMILE \(Social Meaning Impact through Lifelong Learning Universities in Europe\)](#)
- [COMMUNITY, de integración social de las personas refugiadas en sus comunidades de acogida mediante la actividad física y el deporte](#)
- [WAHDA, de refuerzo de la sociedad civil tunecina para proteger los derechos civiles y políticos, y fomentar la cohesión social, y así avanzar en la gestión de la crisis de la COVID-19 y mejorar la transición política del país y la estabilidad regional](#)
- [Observatorio de Conflictos y Derechos Humanos](#)
- [Observatorio Europeo de Memorias \(EUROM\)](#)
- Desarrollo común de proyectos en el ámbito de la memoria democrática en Barcelona

Contribución a los ODS 4 y 10

El programa de apoyo de la UB a personas refugiadas y provenientes de zonas en conflicto...



Meta 4.5 Ayuda a que las personas vulnerables puedan acceder en condiciones de igualdad a la enseñanza universitaria.



Metas 10.2 y 10.3 Potencia y promueve la inclusión social y económica, y ayuda a garantizar la igualdad de oportunidades y a reducir la desigualdad.



- [Edible Cities Network Integrating Edible City Solutions for social resilient and sustainably productive cities](#)
- Contribución a la gestión duradera de los recursos hídricos de Saint-Louis (Senegal) [segunda fase]
- [INOWASIA - Development of innovative multilevel formation programs for the new water leading professionals in South East Asia](#)
- [Implementación de los Acuerdos de Pa en Colombia. Por una paz real, estable y duradera](#)
- Proyectos de formación en cooperación al desarrollo
- [Integrated assessment of existing practices and development of pathways for the effective integration of nature-based water treatment in urban areas in Sri Lanka, the Philippines and Vietnam](#)
- [Empoderamiento, incidencia, innovación y lucha contra el cambio climático de cooperativas de mujeres palestinas](#)
- [Thinking the Europe of the present to build the Europe of the future](#)

Contribución al ODS 1



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



Proyectos de acción social



[Intervención socioeducativa en la zona norte del distrito de Nou Barris](#)

Otoño Solidario

Contribución a los ODS 10 y 11



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



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

Contribución a los ODS 4 y 17

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



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



Meta 17.16 Se desarrollan en colaboración con una amplia gama de asociaciones, entidades, etc., lo que fortalece la Alianza Mundial para el DS.

Cultura

Meta CS10 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

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

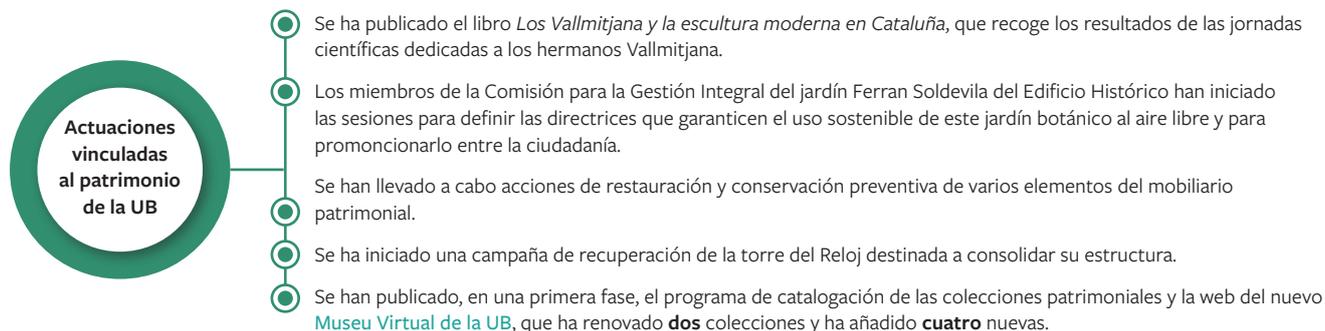
El Vicerrectorado de Patrimonio y Actividades Culturales ha seguido implementando una política de dinamización y difusión del patrimonio cultural de la UB. Asimismo, ha organizado y colaborado activamente en la organización y el desarrollo de varias actividades culturales, normalmente abiertas tanto a la comunidad universitaria como al conjunto de la sociedad (mayoritariamente de forma libre y gratuita). Sin embargo, la pandemia ha impedido algunas de estas actividades, como los conciertos del XXXIII Ciclo de Música, que en el curso 2019-2020 ya se había quedado a medias: solo se pudieron llevar a cabo **8** de los **18** conciertos programados.

Actividades culturales

- El Ciclo de Danza Contemporánea en la UB ha retomado su décima edición, titulada «Cuerpo, movimiento y espacio»: se han llevado a cabo **tres** sesiones virtuales retransmitidas en *streaming* con las que se ha podido disfrutar de las actuaciones de tres bailarines en tres espacios diferentes del Edificio Histórico.
- Durante la ceremonia de inauguración del curso 2020-2021, se ha proyectado un vídeo en el que la Orquesta Universidad de Barcelona, la Schola Cantorum Universitaria Barcinonensis y el Coro UB interpretaban piezas musicales que ya habían grabado durante el curso anterior con este propósito.
- Se han llevado a cabo las exposiciones «Recién pintado» (reabierto después del confinamiento, «Elogio del malentendido», «Forjadores de la fiesta» y «HerbArt: botánica y creación artística» en el Centro Cultural El Carme, de Badalona.
- Ha tenido lugar la V Jornada Foro Vives sobre gestión de la cultura en la universidad, en la que se ha presentado la versión definitiva de la *Carta de Universidades y Cultura*.*
- Se ha entregado el XXXVI Premio Ferran Soldevila, organizado por la Fundación Congreso de Cultura Catalana, en el jardín Ferran Soldevila del Edificio Histórico.
- Se ha colaborado con las diferentes iniciativas que han tenido lugar en recuerdo de la escritora Montserrat Roig.
- Se han publicado en la web [Soc cultura](#) una sesentena de noticias sobre exposiciones, conciertos, visitas guiadas y otras actividades culturales.

* Esta carta define las políticas necesarias para consolidar la actividad universitaria en el ámbito de la Cultura y el Patrimonio.

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



Contribución al ODS 11



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

Cumplimiento de los objetivos del curso 2020-2021

- No se ha podido impulsar una nueva alianza con las formaciones musicales colaboradoras, debido a las dificultades de convertir el Coro UB en una asociación.
- Desde diciembre de 2020 está operativo el nuevo programa de catalogación de las colecciones patrimoniales de la UB.
- Desde diciembre de 2020 está operativa la [web del Museu Virtual de la UB](#).
- Se ha actualizado el catálogo de pintura de la UB en un volumen que se publicará en papel en 2022.
- No se ha podido cumplir el objetivo de permitir el acceso a la torre del Reloj del Edificio Histórico: la restauración se ha iniciado pero todavía no ha finalizado.
- Se ha creado el órgano colegiado que se responsabiliza del plan integral y de la normativa de uso del jardín Ferran Soldevila, así como del seguimiento de las distintas actuaciones llevadas a cabo.

Objetivos para el curso 2021-2022

- Recuperar el calendario de visitas guiadas en el Edificio Histórico, en la Facultad de Medicina y Ciencias de la Salud (Campus Clínico) y en la Finca Pedro i Pons.
- Publicar en papel el primer volumen del catálogo de pintura de la UB.
- Lanzar la campaña de difusión del nuevo Museu Virtual de la UB.
- Planificar y poner en marcha el proyecto de conmemoración del 150 aniversario de la inauguración del primer curso académico en el Edificio Histórico (1872-1873).
- Elaborar un reglamento de patrimonio cultural.

Voluntariado

Meta CS4 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

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

Voluntariado UB hace de puente entre la comunidad universitaria y las entidades del tercer sector con las que colabora y que necesitan voluntariado para llevar a cabo sus actividades.

Se han reanudado las actividades de voluntariado, que en 2020 se habían visto muy afectadas por las restricciones derivadas de la COVID-19. Aunque no se ha logrado el grado de actividad de 2019, se han alcanzado las cifras siguientes:



- 19** Entidades con las que se ha colaborado
- 33** Llamadas de voluntariado
- 74** Personas voluntarias
- 411** Impacto social total (personas beneficiadas)

Fuente: Fundación Solidaridad UB.

Para información más detallada, consúltese la [Memoria de voluntariado 2021](#).

Contribución al ODS 10



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

Antiguos alumnos

[Alumni UB](#) se creó con el objetivo de que todo el que hubiera formado parte de la comunidad UB mantuviera el vínculo con la Universidad.

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

El Consejo de Notables²⁸ (con **50** miembros en 2021) y una unidad administrativa de apoyo coordinan Alumni UB, que junto con los **10** [clubes](#)²⁹ creados por sus miembros ofrece distintas actividades y servicios.

ACTIVIDADES REALIZADAS

Durante el año 2021 se han ofrecido **106** actividades (en 2020, **45**) asociadas a dos tipos de acciones: las organizadas en el marco de algún club temático (cineforos, visitas culturales, conferencias sobre temas de actualidad, charlas, etc.) y las vinculadas a desarrollar la carrera profesional y la empleabilidad de los socios (jornadas informativas, presentaciones de empresas, ferias de empleo, información sobre portales de trabajo, charlas y actividades incluidas en la bolsa de trabajo, tales como revisión de currículos, orientación profesional o mejora de las competencias profesionales).

28. 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.

29. 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.



Desarrollo de la carrera profesional y el empleo

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

	2018	2019	2020	2021
Actividades grupales para mejorar la empleabilidad	16	20	8	22
Ofertas presentadas en la bolsa de trabajo	2.527	2.394	1.129	2.198
Orientaciones profesionales personalizadas	156	148	90	82

Fuente: Alumni UB.

Con el estallido de la pandemia, a partir de marzo de 2020 Alumni UB adaptó muchas de sus actividades a la modalidad virtual. Durante el curso 2020-2021, las actividades se han continuado llevando a cabo a distancia, pero a partir de septiembre de 2021 volverán a la modalidad presencial.

Contribución al ODS 8



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

Cumplimiento del objetivo del año 2021

- No se ha podido cumplir el objetivo de poner en marcha un nuevo programa de mentoría, ya que debía implementarse presencialmente y la situación sanitaria lo ha impedido.

Objetivos para el año 2024

- Incorporar el programa de mentoría.
- Ampliar los vínculos de Alumni UB con las facultades de la Universidad mediante los clubes o actividades organizadas conjuntamente.
- Ampliar el número de orientaciones profesionales a los socios de Alumni UB.

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 profundizada, sin pedirles ninguna formación previa. 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.

La Universidad de la Experiencia no solo desarrolla una importante labor social en relación con las personas mayores, sino que también ofrece una oportunidad al profesorado de la UB en régimen de dedicación parcial y al profesorado jubilado, que así puede continuar vinculado a proyectos de la institución. Durante el curso 2020-2021, han impartido docencia en la Universidad de la Experiencia **374** profesores (**52,41%** hombres y **47,59%** mujeres).

OFERTA FORMATIVA Y NÚMERO DE PARTICIPANTES

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PROGRAMAS, CURSOS Y ALUMNOS				
	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Programas	12	13	14	13
Cursos	30	33	32	38
Alumnos	1.301	1.414	1.512	1.110

Fuente: Universidad de la Experiencia.

Durante el curso 2020-2021, del total de **1.110** alumnos (**59,83%** mujeres y **40,17%** hombres), **585** (**52,70%**) han comenzado un programa y **525** (**47,29%**) han realizado el segundo curso o el de ampliación.



ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

La Universidad de la Experiencia ofrece actividades complementarias a los programas de estudio, abiertas al público en general. Este curso se han ampliado con un taller de escritura creativa y uno de *coaching* estratégico, ambos muy exitosos, que se han sumado a las actividades ya consolidadas: coral, teatro, cursos en el Conservatorio del Liceo, itinerarios del CRAI (visitas a archivos históricos) y chi kung.

Contribución al ODS 10



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

Cumplimiento de los objetivos del curso 2020-2021

- Tal como se había previsto, se ha creado el programa de Humanidades. Sin embargo, no se ha satisfecho el objetivo de abrir cursos nuevos de programas ya existentes, dado que con la situación de pandemia se ha preferido aplazar esta iniciativa y llevar a la sede de Badalona programas ya consolidados en Barcelona.
- Se han programado nuevas asignaturas optativas a medida y por primera vez todos los programas han tenido optativas planificadas. Pero la limitación del aforo debido a la pandemia y la voluntad de evitar una mezcla de estudiantes de grado, normalmente jóvenes, con estudiantes mayores, dados los riesgos de la COVID-19, ha impedido que los estudiantes de la Universidad de la Experiencia pudieran cursar estas asignaturas.
- Se ha satisfecho el objetivo de ofrecer actividades complementarias nuevas; concretamente, escritura creativa y *coaching* estratégico.

Objetivos para el curso 2021-2022

- Crear el segundo curso del programa de Humanidades.
- Ofrecer nuevas actividades complementarias, algunas directamente vinculadas a los programas existentes para ofrecer continuidad académica.

Proveedores

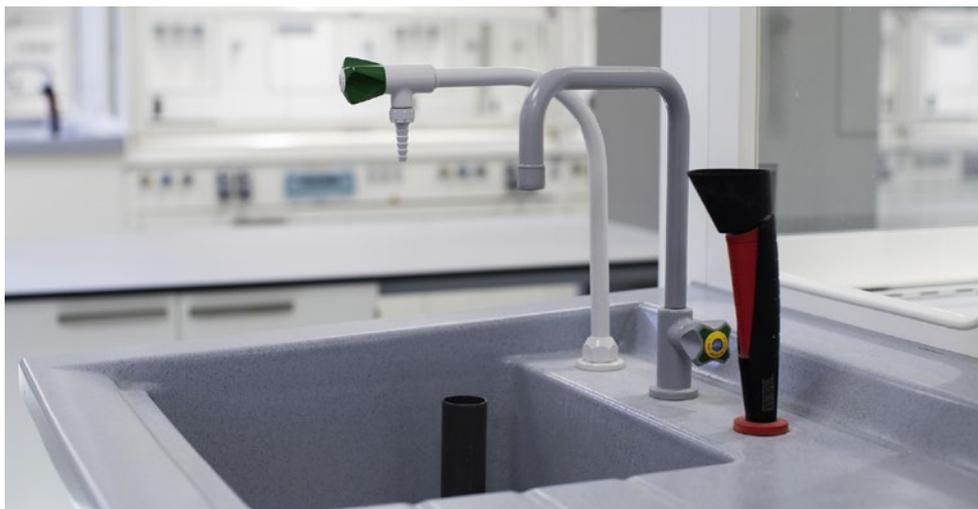
Meta CA8 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

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

El procedimiento de contratación de la UB y su concepción transversal sobre la contratación pública ya se han recogido en ediciones anteriores del [Informe de sostenibilidad](#).

PROPORCIÓN DE GASTO REALIZADO A PROVEEDORES LOCALES

La definición de lo que es un proveedor local se ha realizado en tres niveles: en primer lugar, se ha comparado el total de euros invertido en proveedores españoles con el total invertido en proveedores extranjeros; en segundo lugar, se ha analizado el dinero invertido en proveedores catalanes respecto al dinero invertido en proveedores españoles, y finalmente, se ha observado la inversión en proveedores de la provincia de Barcelona sobre el total de Cataluña. La siguiente tabla recoge estas cifras y muestra una universidad con un gasto muy local. El porcentaje de gasto realizado en la provincia de Barcelona respecto del total (**83.430.294,61** euros) es del **63,15%** (el año pasado fue del **54,04%**).



GASTOS EN PROVEEDORES (EN EUROS)*						
	CANTIDAD		PORCENTAJE		TOTAL	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Proveedores españoles	68.012.411,51	75.022.047,02	93,75	89,92	72.543.757,96	83.430.294,61
Proveedores de fuera de España	4.531.346,45	8.408.247,59	6,25	10,08		
Proveedores catalanes	42.222.625,36	56.046.236,20	62,08	74,71	68.012.411,51	75.022.047,02
Proveedores del resto de España	25.789.786,15	18.975.810,82	37,92	25,29		
Proveedores de la provincia de Barcelona	39.201.727,73	52.687.875,93	92,85	94,01	42.222.625,36	56.046.236,20
Proveedores del resto de Cataluña	3.020.897,63	3.358.360,27	7,15	5,99		

* La información se obtiene de las facturas registradas en el SAP cada año. No se han considerado las facturas correspondientes a suministros de agua, electricidad y gas, que suman un total de **6.953.584,68** euros en 2020 y **5.492.543,80** euros en 2021, porque los proveedores desvirtúan la información global por zona geográfica, dado que son los que más facturas emiten (y siempre del mismo servicio) y tienen un volumen de facturación muy elevado.

Fuente: Unidad de Compras.

EVALUACIÓN SOCIAL Y AMBIENTAL DE LOS PROVEEDORES³⁰

En 2021 el **17,10%** de los proveedores contratados se han seleccionado teniendo en cuenta criterios sociales y medioambientales. Entre los nuevos proveedores (aquellos que no habían sido adjudicatarios de la UB hasta 2021), la cifra desciende al **3,29%**. Estos criterios se han materializado de una de las tres formas siguientes: a) teniendo en cuenta su solvencia (la UB puede pedir a la empresa proveedora que disponga, por ejemplo, de la certificación ISO 14001, de gestión ambiental); b) con los criterios de valoración de los proveedores (las empresas pro-

30. Los datos de este apartado incluyen todos los expedientes adjudicados durante 2021 (la adjudicación tiene lugar en el momento en el que se establece qué empresa proporcionará el producto), con las siguientes excepciones:

- No se tienen en cuenta los **25** expedientes basados en acuerdos marco cerrados por otras instituciones a los que la UB se adhiere.
- No incluye las prórrogas ni las modificaciones de contrato de los contratos adjudicados antes de 2021.
- 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.

veedoras que cumplen alguno de estos criterios, como utilizar materiales reutilizados, obtienen puntuación adicional), y c) incorporando condiciones especiales de ejecución referidas expresamente a aspectos sociales y medioambientales (la UB exige que el bien o servicio contratado cumpla alguna condición social o ambiental determinada).

La evaluación se ha llevado a cabo especialmente en los contratos de obras, y se ha constatado que el **86,87%** ya tienen en cuenta los criterios sociales y ambientales. Sin embargo, este porcentaje baja notablemente en el caso de los contratos de servicios (**11,87%**) y en los de suministros (**18,97%**).

Contribución a los ODS 8 y 12	
 <p>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p>	<p>Meta 8.4 El alto porcentaje de consumo de productos locales (el 63,15% del gasto se hace en la provincia de Barcelona) contribuye al consumo eficiente de los recursos mundiales.</p>
 <p>12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES</p>	<p>Meta 12.7 La evaluación y selección de proveedores de acuerdo con criterios sociales y ambientales es una práctica evidente de contratación pública sostenible.</p>

Cumplimiento del objetivo del año 2021

- No se han podido llevar a cabo las actuaciones previstas respecto a los expedientes tramitados por procedimiento abierto simplificado abreviado (PASA). En cuanto a los tramitados por procedimiento negociado sin publicidad (PNSP), la actuación para contribuir a la incorporación de criterios sociales o ambientales ha sido formativa: tanto en los cursos sobre la materia que ofrece la unidad de Contratación Administrativa como en las interlocuciones con las unidades promotoras de las contrataciones, se ha velado para que en la preparación, adjudicación y ejecución de los contratos se incluyeran cláusulas sociales o medioambientales.

Objetivos para el año 2022

- Incorporar criterios medioambientales y sociales a las contrataciones de la UB (para ello, Contratación Administrativa deberá coordinarse con la OSSMA, la unidad de Patrimonio, el Área de Tecnologías de la Información y la Comunicación y otras unidades promotoras de las contrataciones).
- Recuperar el objetivo de incorporar progresivamente criterios sociales y ambientales a los PASA.

Objetivo para el año 2023

- Revisar la [política de viajes de la UB](#) para mejorar la sostenibilidad de los desplazamientos corporativos (se debe dar preferencia a las formas de transporte que conllevan bajas emisiones de carbono, fomentar los encuentros virtuales y evitar las escalas aéreas).

COMPROMISO AMBIENTAL³¹

Volver
pág. 12

31. Algunas informaciones medioambientales corresponden al año 2021 y otras al 2020, dado que en el momento de elaborar este informe algunos datos del año 2021 todavía no eran definitivos. Por eso en cada caso se concreta a qué año hacen referencia.



Principales actuaciones ambientales desarrolladas por la OSSMA

Volver
pág. 17

A lo largo del año 2021, las actividades de la unidad de Medioambiente de la [OSSMA](#) se han visto condicionadas por la COVID-19. Cuando la docencia y el trabajo presenciales se han visto limitados, las intervenciones se han realizado a distancia.

COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Metas CA3, CA4, CA8 y CA10 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

Algunas de las actuaciones de comunicación y sensibilización de la OSSMA que se describen más abajo se corresponden con los objetivos de desarrollar acciones de concienciación, dirigidas a toda la comunidad universitaria, sobre el ahorro energético (**CA3**), la reducción del impacto ambiental de la actividad universitaria (**CA4**), el fomento de la compra verde (**CA8**) y la reducción de los residuos (**CA10**).

Las buenas prácticas ambientales se han presentado mediante la serie de **ecoconsejos 3.0**, con infografías, a través de las cuentas de Twitter e Instagram (@mediambient_ub), y después se han recopilado en la [web](#) de la OSSMA. A lo largo de 2021, se ha difundido información sobre compra verde, certificaciones ecológicas y ecoetiquetas. Como complemento, se han editado vídeos de ecoconsejos en los que se presentaban ejemplos de buenas prácticas y soluciones fáciles para evitar la generación de residuos y reducir las emisiones de CO₂ en la UB.

La **información sobre el consumo de energía y de agua** correspondiente al 2020 se ha presentado en las facultades y, desde cada decanato o administración de centro, se ha hecho difusión por varias vías.

También se ha lanzado el **proyecto #KeFaXoKi_UB**, iniciado el último trimestre de 2020. A principios de 2021 se ha continuado con la campaña de difusión «Opina KeFaXoKi UB», elaborada con material audiovisual del alumnado participante. Durante cuatro semanas, se han

publicado en la cuenta de Instagram (@mediambient_ub) preguntas para reflexionar y opinar sobre varios residuos generados en la UB. Por cada tipo de residuo, se exponía la problemática, se presentaba un vídeo que profundizaba en el tema y se daban alternativas y soluciones con las que se evitaría generar ese residuo.

Por último, cabe mencionar **Photocall UB Residuo Cero: así soy yo**. Desde la unidad de Medioambiente, se ha preguntado a la comunidad universitaria presente en los edificios del Campus Diagonal por su rol en relación con los residuos. Concretamente, en un *photocall* se les preguntaba si reciclan, si minimizan y si querrían ser personas minimizadoras. El objetivo era reflexionar sobre la relación con los residuos. Como continuación de esta iniciativa, se ha lanzado una campaña de comunicación sobre las 3R a través de la cuenta de Instagram (@mediambient_UB).

Contribución a los ODS 12 y 13

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



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



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

RESIDUOS

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

Las acciones vinculadas a la recogida selectiva contribuyen a que la comunidad universitaria sea consciente de la necesidad de reducir la cantidad y la peligrosidad de los residuos de la UB (**CA10**) y a reducir el impacto ambiental de la actividad universitaria (**CA4**).

Con el reinicio de la actividad presencial, se ha continuado impulsando la reubicación de contenedores de recogida selectiva. El objetivo es facilitar que todo el mundo pueda separar correctamente los residuos. Modificar la ubicación de las papeleras y establecer puntos de recogida selectiva son actuaciones que permiten mejorar su selección.

Contribución al ODS 12



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

MOVILIDAD SOSTENIBLE

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

El reto «30 días en bici», el I Torneo Europeo Universitario sobre Movilidad Sostenible, la campaña de mejora de los aparcamientos de patinete y bicicleta en los edificios de la Universidad y las actuaciones enmarcadas en el proyecto Punto Bici UB promueven la movilidad sostenible de toda la comunidad UB (CA4) y ayudan a reducir el impacto ambiental de la actividad universitaria (CA7).

En 2021, la UB ha participado en **dos retos de movilidad**. En abril, el reto «30 días en bici», organizado por Ciclogreen, ha tenido poco seguimiento porque en ese momento se priorizaban la docencia en línea y el trabajo a distancia. En septiembre se ha participado en el I Torneo Europeo Universitario sobre Movilidad Sostenible (U-MOB-MUV), en el que **16** universidades europeas han acumulado kilómetros y puntos en función del medio de transporte que utilizaran los miembros de su comunidad (cuanto más eficientes, saludables y respetuosos con el medioambiente fueran, más puntos obtenían), datos que se registraban mediante una aplicación móvil. La UB ha quedado semifinalista.

También se ha puesto en marcha, con el apoyo del Vicerrectorado de Igualdad y Género, una campaña de ampliación de los aparcamientos para patinete y bicicleta en los edificios de la UB: en 2022 habrá un total de **170** plazas para patinete, y taquillas para **28** vehículos de movilidad personal. Por el momento, los primeros aparcamientos se han instalado en la Facultad de Información y Medios Audiovisuales y en el edificio Baldiri Reixac.

Las actuaciones de promoción de la bicicleta, que se agrupan bajo el proyecto Punto Bici UB, se han mantenido con varias ediciones del taller móvil Punto Bici, una vez recuperada la presencia de la comunidad universitaria en los edificios. Este taller, gestionado por Biciclot SCCL, ofrece una revisión gratuita de la bicicleta y pequeños ajustes de urgencia, así como informaciones básicas de mantenimiento y consejos para circular de forma segura. Asimismo, ha ofrecido un taller de reparación de bicicletas, dos cursos para aprender a montar en bici y otro de circulación segura.

Contribución a los ODS 11 y 13

Las diferentes iniciativas para fomentar la movilidad sostenible...



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



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



EMISIÓN DE GASES DE EFECTO INVERNADERO

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

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

La OSSMA ha coordinado la elaboración del inventario de emisiones y el programa de acción de reducción de las emisiones, que permite que la UB mantenga la condición de entidad actuante en el **Programa de acuerdos voluntarios para la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero**. Los resultados muestran que, en 2020, la UB ha emitido un total de **15.419** toneladas equivalentes de CO₂. Respeto al año anterior, la reducción ha sido del **62%** gracias, en buena parte, a las medidas aplicadas por contener la pandemia de COVID-19: cierre de edificios durante el segundo trimestre y restricción de la movilidad, con docencia y trabajo a distancia durante buena parte del año.

Las emisiones directas, que incluyen el consumo de gas, la combustión de los vehículos propios y las emisiones fugitivas de refrigerantes, han sido **3.267** toneladas equivalentes de CO₂ (respecto a 2019, se han reducido un **22,8%**) y las emisiones indirectas, **12.152** toneladas (la reducción ha sido del **66,6%**).

Antes de realizar el inventario de emisiones de gases de efecto invernadero, se ha analizado la afectación de la pandemia tanto en el patrón de movilidad de la UB —con una limitación de los desplazamientos y un posible aumento de los medios de transporte percibidos como más seguros— como en las emisiones de CO₂ asociadas a los desplazamientos por motivos de trabajo o estudio. Según esta estimación, en 2020 se han emitido casi **9.000** toneladas menos de CO₂ de las **26.200** que se habrían emitido sin la pandemia. La conclusión del estudio es que la docencia a distancia y el teletrabajo son estrategias muy efectivas para reducir la movilidad y, así, reducir las emisiones de CO₂.

Contribución al ODS 13

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



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

Indicadores de seguimiento del impacto ambiental

Aún no están disponibles los datos de consumo de papel, generación de energías renovables y residuos municipales del año 2021. Pueden consultarse los [datos de 2020](#).

CONSUMO DE AGUA				
	2018	2019	2020	2021
Consumo total (m ³)	167.354	166.174	105.227	124.491

Fuente: [Memoria de actividad de la OSSMA 2021](#).

CONSUMO DE ENERGÍA				
	2018	2019	2020	2021
Consumo de electricidad (MWh)	39.845,1	38.049	29.453,6	33.681,7
Consumo de gas (miles de m ³)	1.363,3	1.241,4	973,7	1.304

Fuente: [Memoria de actividad de la OSSMA 2021](#).

RESIDUOS ESPECIALES (EN KG)				
	2018	2019	2020	2021
Total de residuos especiales	86.921	88.262	54.930	81.608
Residuos químicos	46.317	52.287	32.954	53.488
Residuos sanitarios	27.914	28.461	14.989	18.610
Residuos de animales de experimentación	12.690	7.514	6.987	9.711

Fuente: [Memoria de actividad de la OSSMA 2021](#).



OTROS RESIDUOS (EN KG)				
	2018	2019	2020	2021
Equipos electrónicos	10.888	9.421	10.923	19.483
Pilas	646	647	278	555
Fluorescentes	1.637	1.993	1.233	1.502
Cartuchos de tinta y tóneres	2.531	2.381	No disponible	341

Fuente: [Memoria de actividad de la OSSMA 2021](#).

+ información sobre el impacto de la UB en el medioambiente en la [Memoria de actividad de la OSSMA 2021](#).

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	CONSORCIOS
Fundación Bosch i Gimpera	Fundación Universitaria Agustí Pedro i Pons	Cultura Innovadora y Científica UB, SL	Observatorio de Derecho Público (IDP) Barcelona
Fundación Privada Josep Finestres	Fundación Privada R. Amigó Cuyàs		
Fundación Parque Científico de Barcelona	Fundación Privada Solidaridad UB		
Fundación Privada Instituto de Formación Continua de la Universidad de Barcelona	Fundación Privada Montcelimar		
	Fundación Privada Guasch Coranty		

Fuente: Área de Finanzas.

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

La novedad de este año es que las cuentas consolidadas de la UB incluyen por primera vez, además de a las entidades del Grupo UB, el Observatorio de Derecho Público (IDP) Barcelona.

Flujos monetarios

FLUJOS MONETARIOS EN 2021* (EN EUROS)	
Ingresos	
Transferencias del sector público**	369.510.040,80
Tasas académicas	84.499.799,81
Prestación de servicios	20.066.637,73
Ingresos patrimoniales	3.323.858,19
Préstamos***	35.017.569,50
Gastos	
Adquisición de bienes y servicios a terceros	58.891.463,08
Nómina del personal antes de la retención de impuestos y cuotas de la Seguridad Social	324.355.820,12
Pagos al sector público: impuestos y Seguridad Social	117.432.457,53
Inversión	33.796.269,18
Subvenciones concedidas	12.521.596,35
Otros gastos****	42.674.398,12

* Datos provisionales a 19 de abril de 2022. Los flujos monetarios hacen referencia a los derechos y las obligaciones reconocidos en el ejercicio presupuestario 2021, salvo el punto de los pagos al sector público.

** Transferencias de la Generalitat de Cataluña, de España, de entes territoriales, del Grupo UB y del exterior. Incluye **25,5** millones de derechos reconocidos del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (fondo Next Generation EU).

*** Incluye como ingreso y como gasto una imposición financiera a corto plazo de **35** millones de euros.

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

Fuente: Área de Finanzas.

Impactos económicos directos e indirectos

IMPACTOS CONCEPTUALES DERIVADOS DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA PRESTADA POR LA UNIVERSIDAD

No ha habido variaciones respecto a la información publicada en el [Informe de sostenibilidad 2018-2019](#).

ESTUDIOS SOBRE EL IMPACTO ECONÓMICO DE LA UB

Los estudios que abordan la repercusión económica de la UB se explicaron en la [Memoria de RS 2017-2018](#), y la información se actualizó en el [Informe de sostenibilidad 2019-2020](#).



Contribución al ODS 8



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

CONTENIDOS DEL INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2020-2021



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

DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Tal como se explicó detalladamente en el [Informe de sostenibilidad 2019-2020](#), los **tres** documentos de referencia son la [Adaptación de los estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad en universidades](#), los [17 ODS](#) de las Naciones Unidas y la [Agenda 2030](#) de la UB.

PROCESO PARA DETERMINAR LOS CONTENIDOS DE ESTE INFORME

1. Un equipo de trabajo de la UB y la UPF adaptó en el año 2018 el [Conjunto consolidado de estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad](#) en la realidad de una universidad del sector público catalán. Esta adaptación hace una primera selección de los contenidos que deben recogerse y se utiliza como referencia principal para elaborar los informes de sostenibilidad.
2. Desde la OCI, unidad encargada de elaborar los informes de sostenibilidad, se ha pedido a un representante de cada uno de los principales grupos de interés de la Universidad (PDI, PAS, estudiantes y sociedad) y al delegado del rector para el DS que analizaran la [Adaptación de los estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad en universidades](#) desde la perspectiva del grupo de interés al que representan. A partir de ahí, se ha decidido qué contenidos se reportaban y cuáles no, y se ha evaluado si era necesario pedir a las unidades proveedoras de información alguna otra cuestión que no quedara recogida en este documento.
3. La Comisión de DS, integrada por representantes de los distintos grupos de interés, ha aprobado el Informe de sostenibilidad del curso 2020-2021. Esta comisión tiene la capacidad de decidir si se elimina algún contenido e, incluso, si se incorporan nuevos, si por plazos es posible.

Volver
pág. 27

Volver
pág. 153



Contribución al ODS 16



Meta 16.7 En el proceso para determinar los contenidos del Informe de sostenibilidad 2020-2021 han participado los grupos de interés de la UB, que así han contribuido a la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas.

LISTA DE CONTENIDOS REPORTADOS

Los contenidos reportados son los mismos que los del [Informe de sostenibilidad 2019-2020](#).

CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL DOCUMENTO

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

A continuación se muestran tres índices. El primero contiene la información o la ubicación de cada uno de los contenidos de la GRI reportados. En la tabla se emplea la siguiente simbología:

- ✓ Contenido proporcionado
- NM Contenido no material³²
- Contenido reportado en el apartado [Notas](#)

En el segundo índice aparecen los ODS (y sus metas) que han recibido un impacto positivo de la Universidad, y la página en la que se puede encontrar la acción, actividad o unidad responsable de este impacto.

En el tercer índice se describen las contribuciones a la Agenda 2030 de la UB y la página en la que se encuentra la actuación llevada a cabo.

32. El contenido no material es aquel que no se considera relevante para la Universidad ni tampoco para sus grupos de interés; por lo tanto, no se proporciona información al respecto.

Índice de la *Adaptación* de los estándares de la GRI para este informe

ESTÁNDAR	OC	CÓDIGO	CONTENIDO	ESTADO	PÁGINAS
Serie 100. Estándares universales					
101: Fundamentos			Los fundamentos establecen los principios que se deben seguir para elaborar un informe de sostenibilidad, tanto para determinar los contenidos que debe incluir como para definir su calidad. En los fundamentos también se explica cómo se deben utilizar los estándares de la GRI para elaborar informes de sostenibilidad. En este sentido, no se pueden identificar en un punto en concreto, sino que se plasman en una forma de hacer que debe impregnar todo el documento.		
		<i>Perfil de la universidad</i>			
	*	102-1	Nombre de la universidad	✓	→
	*	102-2	Servicios prestados por la universidad	✓	12
	*	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	✓	12-13
	*	102-7	Tamaño de la universidad	✓	14-15
102: Contenidos generales	*	102-8	Información sobre la plantilla y otros trabajadores	✓	65-67
	*	102-9	Cadena de suministro		NM
	*	102-10	Cambios significativos	✓	16
	*	102-12	Principios e iniciativas suscritos por la universidad	✓	→
	*	102-13	Afiliación a asociaciones y organizaciones	✓	→
	*	102 Contenido nuevo 1	Infraestructura de la universidad	✓	112-113
	*	102 Contenido nuevo 2	Calidad	✓	→

ESTÁNDAR	OC	CÓDIGO	CONTENIDO	ESTADO	PÁGINAS
102: Contenidos generales	*	102 Contenido nuevo 3	Internacionalización de la universidad	✓	54-62
	*	102 Contenido nuevo 4	Titularidad de la universidad	✓	→
	<i>Estrategia</i>				
	*	102-14	Declaración del rector o la rectora y del Consejo Social	✓	6-8
	*	Agrup. 102-15 y 102-11	Precaución, impactos, oportunidades y riesgos	✓	17-18
	*	102 Contenido nuevo 5	Estructuras y estrategia en RS	✓	18-20
	<i>Ética e integridad</i>				
	*	102-16	Valores, principios, estándares y códigos de conducta de la universidad	✓	21-22
		102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	✓	22-23
	<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	✓	→
		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	✓	24-25
		102-23	Funciones del rector o la 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 al 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	✓	75-76
		102-39	Ratio del incremento porcentual de la retribución anual bruta	✓	→

ESTÁNDAR	OC	CÓDIGO	CONTENIDO	ESTADO	PÁGINAS
102: Contenidos generales	<i>Participación de los grupos de interés</i>				
	*	Agrup. 102-40, 102-42, 102-43 y 102-44	Grupos de interés	✓	26-27
	*	102-41	Acuerdos de negociación colectiva, leyes u otras normativas	✓	→
	<i>Prácticas para la elaboración de informes de sostenibilidad</i>				
	*	102-45	Entidades incluidas en los estados financieros y entidades en las que la universidad tiene participación	✓	137
	*	102-46	Definición de los contenidos del informe de sostenibilidad y las coberturas del tema	✓	141-142
	*	102-47	Lista de temas materiales	✓	142
	*	102-48	Reexpresiones de la información	✓	→
	*	102-49	Cambios en la elaboración de informes de sostenibilidad	✓	→
	*	102-50	Periodo objeto del informe de sostenibilidad	✓	→
	*	102-51	Fecha del último informe de sostenibilidad	✓	→
	*	102-52	Ciclo de elaboración del informe	✓	→
	*	102-53	Punto de contacto en la universidad	✓	→
	*	102-54	Declaración de la elaboración del informe de conformidad con los estándares de la GRI	✓	→
	103: Enfoque de gestión		103-1	Explicación del tema material y su cobertura	✓
		103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	✓	28-29
		103-3	Evaluación del enfoque de gestión	✓	29
Serie 200. Estándares económicos					
201: Desempeño e impactos económicos directos		Agrup. 201-1 y 201-4	Flujos monetarios e impactos económicos directos	✓	138-139
		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 efectos económicos indirectos	✓	139
204: Prácticas de adquisición		204-1	Proporción de gasto realizado a proveedores locales	✓	126-127
205: Anticorrupción		Agrup. 205-1 y 205-3	Medidas de control de la corrupción, casos confirmados y sus consecuencias	✓	→
		205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	✓	→
206: Competencia desleal		206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal, las prácticas monopolistas y contra la libre competencia	✓	→
Serie 300. Estándares ambientales					
307: Cumplimiento ambiental		307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	✓	→

ESTÁNDAR	OC	CÓDIGO	CONTENIDO	ESTADO	PÁGINAS
A excepción de la información relativa al cumplimiento normativo en materia ambiental, proporcionada por los Servicios Jurídicos de la UB, el resto de la información ambiental se basa en el documento publicado por la OSSMA con los principales efectos sobre seguridad, salud y medioambiente de la UB, y por lo tanto se desvincula de los estándares ambientales de la <i>Adaptación de los estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad en universidades</i> .				Información ambiental pp. 129-135	
Serie 400. Estándares sociales					
401: Trabajo		401-1	Número de incorporaciones, rotaciones y jubilaciones del personal	✓	68-71
		401-2	Beneficios sociales para el personal con jornada completa y con vinculación laboral indefinida que no se ofrecen al resto de personal	✓	→
		401-3	Permisos relativos a la maternidad o la paternidad	✓	74
402: Relaciones entre el personal y entre el personal y la universidad		402-1	Preaviso de cambios en las condiciones laborales	✓	75
		402 Contenido nuevo 1	Adecuación de la relación de puestos de trabajo a la realidad de la universidad	✓	75
		402 Contenido nuevo 2	Temporalidad del personal	✓	72
		402 Contenido nuevo 3	Consecución de un buen clima laboral	✓	76-78
		402 Contenido nuevo 4	Políticas de conciliación de la vida personal y profesional	✓	72-73
403/416: Salud y seguridad en la universidad			La información sobre salud y seguridad se basa en el documento publicado por la OSSMA con los principales efectos sobre seguridad, salud y medioambiente, y por lo tanto, se desvincula de este estándar.		Información salud y seguridad pp. 82-86
404: Formación y enseñanza del personal		404-1	Media de horas y coste económico anual de la formación de personal	✓	80-81
		Agrup. 404-2 y 412-2	Programas para mejorar la formación, la empleabilidad y la transición	✓	79
		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	✓	90-92
		405-2	Ratio del salario base, retribución de las mujeres frente a la de los hombres y techo de cristal	✓	92-93
		405 Contenido nuevo 1	Precio de los estudios, becas y otras medidas de inclusión	✓	95-97
		405 Contenido nuevo 2	Personal y alumnado con discapacidad, necesidades educativas específicas y altas capacidades	✓	91-92, 99-100
		405 Contenido nuevo 3	Alumnado que necesita ajustes en la docencia	✓	88
406: No discriminación		406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas adoptadas	✓	→
		406 Contenido nuevo 1	Protocolos y unidades contra la discriminación	✓	104-109
413: Entorno de la universidad		Agrup. 413-1 y 413-2	Influencia de la universidad en el entorno próximo	✓	111
		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	✓	114-115
		413 Contenido nuevo 3	Servicios de la universidad ofrecidos al conjunto de la ciudadanía	✓	111, 116-125
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 ambientales	✓	127-128



ESTÁNDAR	OC	CÓDIGO	CONTENIDO	ESTADO	PÁGINAS
417: Transparencia y marketing sobre la oferta académica	Agrup. 417-1 y 417-2		Transparencia en la información sobre los estudios ofrecidos	✓	→
	417-3		Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	✓	→
418: Privacidad de los miembros de la comunidad universitaria	418-1		Reclamaciones por violación de la privacidad y por pérdida de datos de miembros de la comunidad universitaria	✓	→
419: Cumplimiento normativo	419-1		Incumplimiento de las leyes y normativas	✓	→
Serie 500. Estándares de docencia, investigación, transferencia e innovación					
501: Docencia	501 Contenido nuevo 1		Principales magnitudes relacionadas con la docencia	✓	31-34, 49, 60-62
	501 Contenido nuevo 2		Otras magnitudes de la docencia relacionadas con la RS	✓	50-53
502: Investigación, transferencia e innovación	502 Contenido nuevo 1		Principales magnitudes relacionadas con la investigación	✓	35-38, 49
	502 Contenido nuevo 2		Otras magnitudes de la investigación relacionadas con la RS	✓	40-48
	502 Contenido nuevo 3		La RRI en la universidad	✓	39-40

CÓDIGO	NOTAS
102-1	Universidad de Barcelona
102-3	Gran Vía de les Corts Catalanes, 585, 08007 Barcelona
102-4	Las dos actividades principales de la UB (docencia e investigación) se desarrollan fundamentalmente en el Estado español. Esto no quita, sin embargo, una creciente actividad internacional de la Universidad en el marco de varias alianzas y redes internacionales, que a menudo conllevan docencia e investigación en otros países. ³³
102-5	Artículos 1 a 11 (título I) del EUB
102-12	<p>La UB ha intentado que, mediante los principios y las iniciativas que suscribe, se consolide su compromiso con la sostenibilidad. Así, por ejemplo, en 2021 ha presentado un informe anual de las actividades llevadas a cabo y que permiten avanzar en la consecución de los objetivos y la misión de las Naciones Unidas, especialmente en el ámbito de los ODS, en el marco de la iniciativa Impacto Académico de las Naciones Unidas (UNAI), que alinea las instituciones de educación superior con las Naciones Unidas.</p> <p>También cabe destacar que la Liga de Universidades de Investigación Europeas (LERU), integrada por las principales universidades intensivas en investigación de Europa, ha publicado una declaración en la que analiza cómo pueden contribuir sus miembros a un DS, mediante la inversión y la contratación. El documento hace recomendaciones que pueden aplicarse tanto a instituciones de educación superior como a otros tipos de organizaciones. Representantes de la UB han participado en la elaboración de esta declaración.</p>  <p>Meta 17.16 Los principios y las iniciativas suscritos por la UB en materia de sostenibilidad contribuyen a fortalecer la Alianza Mundial para el DS.</p>
102-13	Se está actualizando la lista de asociaciones y organizaciones a las que está adherida la UB. De momento solo se puede remitir a la información que se facilitó en el Informe de sostenibilidad 2018-2019 .
102 Contenido nuevo 2	<p>En cuanto a la calidad, cabe mencionar la evaluación del sistema de aseguramiento interno de la calidad (SAIQU) de los centros de la UB y la del Plan de dedicación académica (PDA).</p> <p>En 2020, un comité evaluador externo evaluó favorablemente los procesos transversales de la UB (SAIQU-T), que son generales de la Universidad y que constituyen el paso previo para que cada centro pueda certificar su SAIQU. En 2021, las facultades de Química y de Economía y Empresa han obtenido la certificación de su SAIQU y la acreditación institucional de la AQU. Asimismo, se ha acreditado el SAIQU de la Facultad de Derecho, que está pendiente de los resultados de la acreditación institucional.</p> <p>El PDA, por su parte, permite hacer una valoración anual de las actividades llevadas a cabo por el profesorado de la Universidad durante los cuatro años anteriores, en las tres áreas fundamentales de actividad: docencia, investigación y gestión. Se trata de una evaluación cuantitativa basada en baremos, con algunos elementos cualitativos. Los resultados se utilizan como herramienta de apoyo en la toma de decisiones relativas a la distribución de los recursos humanos en el ámbito académico.³⁴</p> <p>En cuanto a la calidad de la docencia específicamente, en el periodo 2014-2021 han pasado por un proceso de acreditación el 86,3% de los grados impartidos en la UB (el 20,5% de los cuales con excelencia) y el 93,7% de los másteres (el 23,80%, con excelencia).</p> <p>En cuanto a las evaluaciones correspondientes al año 2021, la AQU ha evaluado 29 másteres (10 han recibido una evaluación favorable, la mitad con una nota de sobresaliente, y 19 están en proceso de evaluación) y 10 grados (6 han recibido una evaluación favorable, 1 de los cuales con un sobresaliente, y 4 están en proceso de evaluación), para valorar si pueden acreditarse.</p> <p>En referencia a la investigación, la unidad de Calidad de la Investigación de la Agencia de Políticas y de Calidad apoya los grupos de investigación y las estructuras de apoyo a la investigación en los procesos de implementación, reconocimiento formal y mantenimiento de los sistemas de gestión de la calidad. Estos reconocimientos formales se materializan en certificaciones según la norma ISO 9001, en los principios de las buenas prácticas de laboratorio (BPL), en acreditaciones según la norma ISO 17025 o en acreditaciones TECNIO de la Agencia para la Competitividad de la Empresa (ACCIÓN).</p>

33. En el último [Informe de sostenibilidad](#) ya se explicaron algunas de las redes que implican docencia o investigación en otros países. El único cambio respecto a esa información es que el proyecto Campus de las Américas ya no existe.

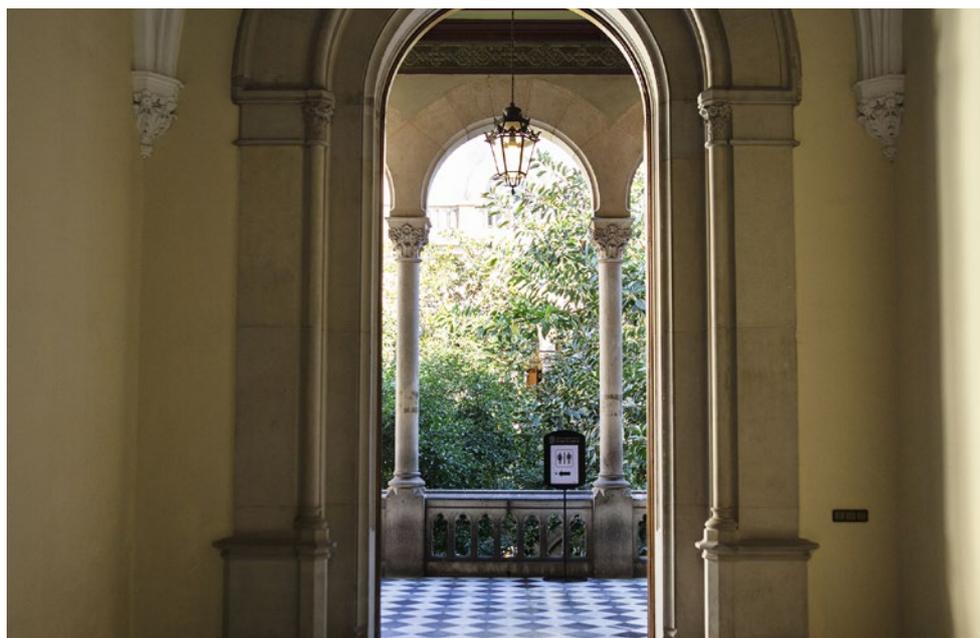
34. Los resultados del PDA facilitan a los departamentos información detallada sobre el grado de dedicación de su PDI en cada una de las tres áreas de actividad (docencia, investigación y gestión), lo que facilita la organización de las tareas docentes para cada curso académico.

CÓDIGO	NOTAS
<p>102 Contenido nuevo 2</p>	<p>Los grupos de investigación que en 2021 tienen acreditaciones o certificaciones de calidad son los mismos que se mencionaron en el Informe de sostenibilidad 2019-2020, con las únicas novedades de que el Servicio de Desarrollo del Medicamento ya no tiene la norma ISO 9001 y que el grupo de investigación Metabolismo Lipídico-CEREMET ha obtenido los principios de las BPL.</p> <p>También en torno a la investigación, debe destacarse que en 2015 la Dirección General de Investigación e Innovación de la Comisión Europea otorgó a la UB la acreditación de la Estrategia de Recursos Humanos para los Investigadores (HRS4R, por sus siglas en inglés). Esta acreditación se concede a las instituciones que hacen avances para alinear sus políticas de recursos humanos con los 40 principios de la Carta Europea del Investigador y el Código de conducta para la contratación de investigadores, documentos firmados por la UB en 2013.</p> <p>En este enlace se recogen todas las actividades enmarcadas dentro de la Estrategia de Recursos Humanos para los Investigadores en la UB.</p> <p style="text-align: center;">Contribución al ODS 8</p> <div style="display: flex; align-items: center;">  <p>Metas 8.5 y 8.8 La acreditación HRS4R se concede a las instituciones que, en la contratación de personal de investigación, siguen unos principios que favorecen un trabajo digno y promueven un entorno de trabajo seguro y protegido.</p> </div> <p>Cumplimiento de los objetivos del año 2021</p> <ul style="list-style-type: none"> • El grupo de investigación Metabolismo Lipídico-CEREMET ha obtenido la certificación de las buenas prácticas de laboratorio. • El Servicio de Análisis de Virus en la Cadena Alimentaria/Ciclo del Agua (laboratorio SAVCA) todavía se encuentra en proceso de obtención de la acreditación según la norma ISO 17025. El proceso se ha alargado más de lo previsto por dificultades logísticas y por el volumen de trabajo del personal responsable de preparar toda la documentación. • Se ha elaborado el modelo de manual de calidad para los SAIQU de los centros. • Se participa en el proyecto Enhancing Quality Assurance Management in Higher Education en Túnez. <p>Objetivos para el año 2022</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conseguir que el laboratorio SAVCA reciba el reconocimiento de la norma ISO 17025. • Personalizar las herramientas informáticas institucionales para gestionar el SAIQU, para mejorar su eficiencia. • Diseñar e impartir varios cursos de formación sobre la gestión del SAIQU, tanto al PAS como al PDI. <p>Objetivo para el año 2023</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisar el PDA de investigación para que los mecanismos de evaluación y criterios permitan evaluar mejor al PDI, recojan criterios cuantitativos y cualitativos, y valoren el carácter multidimensional de la carrera académica.
<p>102 Contenido nuevo 4</p>	<p>La UB es una universidad pública del sistema universitario catalán. Los datos provisionales (de 19 de abril de 2022) muestran que el 71,94% de los fondos con los que se ha financiado durante 2021 tienen su origen en la financiación pública.</p>
<p>Agrup. 102-18, 102-19 y 102-20</p>	<p>La estructura de gobierno de la UB se explicó en el Informe de sostenibilidad 2019-2020 y no ha habido cambios. Solo se ha actualizado la composición de los órganos de gobierno. En cuanto a la responsabilidad en el ámbito ejecutivo sobre temas económicos, ambientales y sociales, no ha habido cambios respecto de lo que se explicó en el Informe de sostenibilidad 2018-2019.</p>
<p>102-21</p>	<p>Los grupos de interés pueden participar e influir en la toma de decisiones de la Universidad relativas a temas económicos, ambientales y sociales, mediante la participación en los órganos de gobierno.</p> <p>Debe tenerse 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; por lo tanto, los procesos de consulta con los grupos de interés son constantes dentro de la propia actividad de los órganos de gobierno.</p>
<p>102-23</p>	<p>La máxima autoridad académica de la UB es el rector (o su representante legal). Como órgano unipersonal de gobierno, ejerce la dirección y la gestión de la Universidad. También preside el Claustro Universitario, el Consejo de Gobierno y la Junta Consultiva, y forma parte del Consejo Social y ejecuta sus acuerdos. Asimismo, es presidente nato de las entidades del Grupo UB. Sus competencias y funciones están recogidas en los artículos 71 a 76 del EUB.</p>

CÓDIGO	NOTAS
<p>102-24</p>	<p>Los miembros de los órganos de gobierno se designan de acuerdo con lo establecido en el título III (artículos 54 a 83) del EUB.</p> <p>En la elección y propuesta de cargos y altos cargos no electos, la nueva normativa aprobada en relación con la conducta y los requisitos de los cargos de la UB establece, en el artículo 4, que todos los nombramientos y encargos deben realizarse a personas de honorabilidad y probidad acreditadas. En este sentido, no pueden ser nombradas como cargos o altos cargos no electos de la Universidad ni pueden gozar de encargos de ningún tipo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las personas condenadas por sentencia firme por una comisión de delitos de falsedad, contra el orden socioeconómico, las personas, las instituciones públicas y el orden público hasta que los antecedentes penales se cancelen. • Las personas sancionadas con expediente disciplinario, en función de lo que disponga la resolución del expediente. <p>Tampoco se recomienda nombrar a personas sobre las que se haya elevado una observación por contravenciones del Código ético de integridad y buenas prácticas de la UB o del resto de normativa de integridad de la UB.</p>
<p>102-25</p>	<p>La UB no ha formado a los miembros de sus órganos de gobierno ni a sus trabajadores en cuestiones relativas a los conflictos de intereses.</p> <p>En 2021, con la aprobación de la Política antifraude y del Código de conducta de los cargos y altos cargos (ya explicados en este informe), la Universidad se ha dotado de un conjunto de mecanismos que permiten alertar de los conflictos de intereses que surjan, evitarlos y gestionarlos, si procede. Concretamente, se han establecido dos obligaciones específicas para la comunidad UB en relación con la detección y prevención de conflictos de intereses:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La obligación de que los cargos y altos cargos de gestión de la UB se adhieran al Código de conducta (los cargos electos pueden adherirse voluntariamente), dado que es necesario garantizar la imparcialidad en la toma de decisiones, con garantía de las condiciones necesarias para una actuación independiente y no condicionada por conflictos de intereses; la igualdad de trato de todas las personas, evitando cualquier tipo de discriminación y arbitrariedad en la toma de decisiones; el ejercicio del cargo en beneficio exclusivo de los intereses públicos, sin llevar a cabo ninguna actividad que pueda entrar en conflicto, y la utilización de la información a la que tienen acceso por razón del cargo en beneficio del interés público, sin obtener ninguna ventaja propia ni ajena. 2. La obligación, establecida en la Política antifraude, de que los expedientes de gasto de un importe superior a los 15.000 euros (procedimiento de subvenciones) más IVA (en caso de procedimiento de contratación) incluyan una declaración de ausencia de conflictos de intereses, en materia de contratación pública y subvenciones, de aquellos trabajadores responsables de informar de las propuestas y de resolver las adjudicaciones. Cualquier situación de conflicto de intereses aparente, potencial o real debe comunicarse al rector. <p>En 2021 no ha habido incidencia alguna en esta materia.</p> <p>Cumplimiento del objetivo del año 2021</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se ha aprobado el Código de conducta, y se utilizarán las declaraciones responsables realizadas por cada uno de los cargos y altos cargos de la UB que incluye este código para evitar posibles conflictos de intereses. <p>Objetivos para el año 2022</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formar a los cargos y altos cargos en principios éticos y conflictos de intereses potenciales. • Ofrecer a todo el personal formación continua, tanto teórica como práctica, en materia de fraude y de integridad, para aumentar el grado de conciencia sobre la cultura antifraude y ayudar a identificar presuntos casos de fraude y conductas no íntegras.
<p>102-26</p>	<p>Con el fin de elaborar el Plan UB 2022-2024, que se aprobará en 2022, el equipo de gobierno ha actualizado el diagnóstico que ya había realizado, en el marco de las elecciones de diciembre de 2020, sobre las áreas de la Universidad que es necesario transformar o en qué aspectos hay que cambiar las prioridades, con el objetivo de aprovechar los conocimientos que proporciona el hecho de dirigir la institución. Representantes del equipo de gobierno han visitado los diferentes centros de la UB para contrastar con diversos actores la idoneidad de los planteamientos recogidos en el diagnóstico, e incorporarán en el documento las novedades fruto de estas reuniones. Finalmente, el Consejo de Dirección aprobará la versión definitiva del Plan en 2022, e informará al Consejo de Gobierno y al Claustro.</p> <p>En cuanto a los valores, la misión y la visión de la Universidad, están recogidos en los artículos 3 y 4 del EUB. Como ya se ha comentado a lo largo de este documento, el Estatuto lo elaboró el Claustro Universitario (órgano de gobierno de la UB con representantes de los grupos de interés) y se aprobó en 2003.</p>

CÓDIGO	NOTAS
<p>102-27</p>	<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 del impacto de las decisiones de la Universidad, pero varias particularidades de los órganos de gobierno facilitan que, por su propio funcionamiento, haya una conciencia de la repercusión de la UB:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por un lado, los órganos de gobierno son <i>multistakeholders</i>. Esto permite que, al tomar decisiones, tengan una visión más amplia de las consecuencias. Que haya representantes de los trabajadores, de los estudiantes y de la sociedad garantiza que no se tenga en cuenta únicamente el criterio económico y de interés interno de la institución, como ocurre en otras organizaciones, y que la repercusión exterior tenga también relevancia. • Por otra parte, siempre que deban aprobarse documentos o adoptarse resoluciones, previamente debe exponerse el caso. Esto facilita que los miembros de los órganos de gobierno conozcan mejor la situación y puedan votar en contra si creen que el impacto exterior será negativo, o bien añadir consideraciones o modificaciones que ayuden a mejorar. • Finalmente, la existencia de elecciones y las propias dinámicas electorales ayudan a que los candidatos tengan que ampliar sus conocimientos en los ámbitos económico, social y ambiental para maximizar sus opciones.
<p>102-28</p>	<p>Las actuaciones de la Universidad hasta el 2024 se basarán fundamentalmente en el Plan UB 2022-2024, que incluirá un sistema de indicadores que permitirá que el Gabinete Técnico del Rectorado haga un seguimiento exhaustivo de la ejecución del Plan y mida el impacto de sus acciones.</p> <p>Asimismo, cabe mencionar la evaluación que realiza la Generalitat de Cataluña (evaluación externa, por lo tanto) mediante la AQU. No obstante, esta evaluación no hace referencia a los objetivos marcados en el Plan UB 2022-2024, sino que se basa en un conjunto de datos y resultados sobre determinadas variables relativas a las diferentes titulaciones que se ofrecen, para evaluar la calidad de los estudios. Este es el proceso de acreditación de titulaciones que deben pasar todas las enseñanzas. También se evalúa la actividad del profesorado mediante el Manual de evaluación docente, que la AQU certifica cada cinco años.</p>
<p>Agrup. 102-29 y 102-31</p>	<p>En el seguimiento de los riesgos, deben diferenciarse las tareas llevadas a cabo por las unidades de las tareas de los órganos de gobierno.</p> <p>Las dos unidades especializadas en el seguimiento de los riesgos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la OCI, que elabora un mapa actualizado de riesgos, y • el equipo de gobierno, centralizado y coordinado por la jefa del Gabinete del Rectorado. <p>A partir de las conclusiones expresadas por la Gerencia y la OCI, se adoptan las medidas correctivas o paliativas que se consideren pertinentes.</p> <p>En cuanto a los órganos de gobierno:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El Consejo de Gobierno toma las decisiones relativas a la prestación del servicio público, pero en temas medioambientales y de seguridad laboral la gestión y el seguimiento de los riesgos está a cargo del Claustro y de la OSSMA. • La Comisión de DS, creada en 2019, delegada del Consejo de Gobierno y heredera de las comisiones de RS y de Sostenibilidad, hace el seguimiento de la sostenibilidad medioambiental y social. • El Consejo Social es el órgano competente en cuanto a sostenibilidad económica y suficiencia financiera, tanto de la Universidad como del Grupo UB. <p>Tanto el Consejo de Gobierno como el Consejo Social se reúnen periódicamente, si bien el análisis más importante y regular de los efectos, los riesgos y las oportunidades de carácter económico se concentra en el momento en el 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 las oportunidades de carácter ambiental, social y económico.</p> <p>Se puede concluir, por lo 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 efectos, los riesgos y las oportunidades de carácter económico, social y ambiental.</p>
<p>102-30</p>	<p>No se hace un análisis formal de la eficacia de los procesos de gestión del riesgo, pero el sistema de funcionamiento de la UB lleva integrado este análisis en sus dinámicas de trabajo, tal como se ha explicado en el apartado <i>Precaución, impactos, oportunidades y riesgos</i>.</p>
<p>102-32</p>	<p>La evaluación y aprobación del Informe de sostenibilidad está a cargo de la Comisión de DS.</p>

CÓDIGO	NOTAS
Agrup. 102-33 y 102-34	<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 mediante la actividad de sus representantes en los órganos de gobierno.</p> <p>Asimismo, para comunicarse con los órganos de gobierno se utilizan mecanismos más informales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • web institucional • personas responsables de las unidades administrativas (para el contacto y la canalización de preocupaciones, quejas, etc.) • canales de comunicación ofrecidos por las intranets de PDI, PAS y estudiantes • circuito de quejas establecido en los centros dentro del sistema de gestión de la calidad (SAIQU) de las enseñanzas <p>De igual modo, existen otros mecanismos indirectos, tales como el Observatorio del Estudiante, las encuestas de satisfacción (de profesorado, PAS, estudiantes de grado y máster, y graduados) y la Sindicatura de Agravios de la UB (para el conjunto de la comunidad universitaria).</p> <p>También, dando cumplimiento a la normativa vigente, está el Portal de Transparencia, abierto a toda la ciudadanía, en el que se publica permanentemente gran parte de la información que puede ser de interés general. Asimismo, cualquier ciudadano tiene la posibilidad de pedir información no publicada.</p>
102-35	No existe una política retributiva específica para los órganos de gobierno.
102-36	Las remuneraciones del PDI y del PAS las determinan las normativas de función pública estatal y autonómica, la relación de puestos de trabajo (para el PAS) y el convenio del colectivo laboral correspondiente.
102-37	Los grupos de interés no tienen ningún papel en las retribuciones. La razón se explica en el contenido 102-36.
102-39	En el año 2021 se ha aplicado a la nómina del PDI y del PAS el incremento retributivo del 0,9%, con efectos de 1 de enero, establecido por el Decreto Ley 18/2021 .
102-41	<p>El porcentaje de personal cubierto por convenios colectivos, leyes u otras normativas es del 100%.</p> <div style="display: flex; align-items: flex-start;"> <div style="margin-right: 10px;">  </div> <p>Metas 8.5 y 8.8 El hecho de que todo el personal de la UB esté cubierto por convenios colectivos, leyes y normativas contribuye a proteger los derechos laborales, a promover un entorno de trabajo seguro y protegido, y a garantizar un trabajo digno.</p> </div> <div style="display: flex; align-items: flex-start; margin-top: 10px;"> <div style="margin-right: 10px;">  </div> <p>Meta 16.7 El acuerdo entre los trabajadores (o sus representantes) y la Universidad garantiza la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas.</p> </div>
102-48	<p>Existen dos tipos de reexpresiones de la información proporcionada en informes de sostenibilidad anteriores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Una se da cada año con los datos provisionales, que a menudo difieren ligeramente de los definitivos. • La otra se ha explicado en el apartado Responsabilidad con los trabajadores y se debe a un cambio de criterio al presentar los datos sobre los trabajadores de este apartado. El objetivo es unificarlos con los datos sobre trabajadores de otros apartados y con los datos presentados en la Memoria de la UB (los datos de 31 de diciembre de 2020 se han considerado propios del año 2021, cuando hasta ahora se habrían vinculado a 2020).
102-49	En cuanto a la lista de temas materiales identificados, no hay ningún cambio relevante respecto de la edición anterior del Informe.
102-50	Del año 2018 al 2021 o del curso 2017-2018 al 2020-2021 (siempre que se dispusiera de datos sobre los cuatro años o cursos). En los contenidos sobre los que solo se tienen datos hasta el año 2020 (es decir, para los que todavía no hay datos de 2021), se han aportado las cifras de 2017 para continuar abarcando un periodo de cuatro años.
102-51	El Informe de sostenibilidad 2019-2020 se publicó en catalán el 22 de julio de 2021. La versión reducida y en papel (este año se volverá al modelo antiguo, consistente en publicar la versión reducida solo en versión electrónica) y las versiones en castellano e inglés del informe entero se publicaron entre los meses de octubre y noviembre de 2021.
102-52	Anual
102-53	Oficina de Control Interno, Riesgos y Responsabilidad Social Corporativa (c. e.: responsabilitatsocial@ub.edu tel.: 934 031 388)



CÓDIGO	NOTAS
102-54	Este informe se ha elaborado de conformidad con la opción exhaustiva de los estándares de la GRI . ³⁵
102-56	La UB no verifica externamente el Informe de sostenibilidad. Se ha priorizado que la verificación del documento se haga internamente, mediante la Comisión de DS, integrada por representantes de los diferentes grupos de interés.
201-2	<p>Los riesgos del cambio climático son, por un lado, los vinculados al mismo cambio climático y sus consecuencias y, por otro, de tipo regulador (la UB podría no estar preparada para hacer frente a leyes que forzaran un cambio en el modo de operar de las universidades). En ambos casos, las consecuencias financieras podrían ser muy negativas; el funcionamiento de la Universidad debería adaptarse de manera precipitada a una nueva legislación ambiental, por ejemplo. En este sentido, la UB está trabajando para formalizar una serie de medidas dirigidas a minimizar el efecto de la huella de carbono en varios ámbitos (suministros, servicios y proveedores; movilidad, consumo responsable; restauración, y residuos).</p> <p>Respecto de las oportunidades, el cambio climático puede llevar a nuevas líneas de investigación, e incluso a la creación de alguna empresa que trabaje esta temática. En el ámbito docente, podría conllevar el diseño de contenidos que se adaptaran a las nuevas realidades ambientales y del entorno, lo que haría más atractiva la Universidad al captar estudiantes, especialmente si fuera líder en este terreno. En esta dirección, cabe señalar que se están empezando a implementar medidas para promover la sensibilización del profesorado y que se está trabajando para que los vínculos entre las asignaturas y los ODS queden más claros y se pongan de manifiesto a los estudiantes. En el ámbito económico, las medidas tomadas para hacer frente al cambio climático pueden comportar beneficios económicos, por ejemplo, gracias a la reducción del consumo de energía, de papel y de agua.</p> <p>La herramienta principal para hacer frente a los riesgos del cambio climático es la apuesta decidida de la UB por los ODS: dispone de la figura del delegado del rector para el DS y ha elaborado la Agenda 2030 de la UB.</p>
Agrup. 205-1 y 205-3	<p>La UB no realiza ningún análisis específico de los riesgos asociados a la corrupción. Se trabaja con un escenario de riesgos globales asociados a la gestión. La gestión de la UB, como Administración pública, se caracteriza por estar totalmente normativizada por leyes y reglamentos de alcance general, complementados por normativa interna. De esta normativa se derivan unos procesos de gestión en los que participan varias unidades, con una clara distribución competencial, que llevan implícitos unos sistemas de control que, sin estar específicamente elaborados para luchar contra la corrupción, sirven para prevenir, detectar y reaccionar ante hipotéticos casos de corrupción. Una novedad relevante de 2021 en este ámbito es la formalización del documento de Política antifraude.</p> <p>Durante el año 2021 no se han detectado casos de corrupción en la UB.</p>

35. Como se ha dicho en el apartado [Documentos de referencia y proceso para determinar los contenidos de este informe](#) no se ha empleado la versión original de los estándares de la GRI, sino una versión adaptada a la Universidad.

CÓDIGO	NOTAS
205-2	<p>En el año 2021 no se ha ofrecido formación específica y exclusiva sobre políticas y procedimientos anticorrupción.</p> <p>Objetivo para el año 2022</p> <ul style="list-style-type: none"> Ofrecer formación al PAS y al PDI sobre la Oficina Antifraude de Cataluña.
206-1	No ha habido ningún caso de competencia desleal, ni prácticas monopolistas o contra la libre competencia en la UB.
307-1	Durante el año 2021 no consta ninguna multa o sanción no monetaria por el incumplimiento de las leyes o normativas en materia de medioambiente.
401-2	La Ley de Presupuestos de la Generalitat de Catalunya estableció para 2020 la imposibilidad de hacer aportaciones a planes de pensiones de empleo y de otorgar ayudas en concepto de fondo de acción social. Antes de esta prohibición, implementada a partir de 2012, la UB otorgaba estos beneficios sociales a sus trabajadores sin establecer limitaciones o restricciones por razón de temporalidad o de dedicación.
404-3	<p>No se realiza una evaluación específica de las necesidades formativas concretas vinculadas al puesto de trabajo. Simplemente se imparten cursos a medida según las necesidades inmediatas y puntuales de las nuevas incorporaciones, para que desarrollen su trabajo correctamente (como cursos a medida de SAP).</p> <p>La UB no dispone de un sistema con el que evalúe periódicamente el cumplimiento de los objetivos laborales de su personal ni la evolución de su carrera, ni tampoco de un programa de carreras profesionales.</p>
406-1	<p>El Protocolo contra el acoso sexual³⁶ es la herramienta de la que se ha dotado la Universidad para abordar los casos de discriminación por acoso sexual o por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual. Durante el año, en el marco de este protocolo se han tramitado 20 expedientes, que han afectado a 25 personas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Acoso sexual: ocho casos (un caso incluye 3 denuncias de personas distintas contra un mismo denunciado, así que, de hecho, se podría hablar de 10 casos). Acoso por razón de género: dos casos (un caso incluye 4 denuncias contra el mismo denunciado, así que se podría hablar de 5 casos). Conducta machista: nueve casos. Abuso sexual: un caso. <p>De estos expedientes, 14 se han cerrado, 4 se encuentran en la fase final y 2 todavía están en la primera fase, puesto que las denuncias se presentaron en diciembre de 2021.</p> <p>Además, se han atendido 15 casos sin utilizar el Protocolo: porque la persona interesada o las personas legitimadas no han presentado denuncia alguna, porque el caso no era del ámbito de aplicación del Protocolo o porque el caso se ha tramitado por la vía penal. Las acciones aplicadas en estos supuestos han sido de acompañamiento, reparación y asesoramiento. Estos casos se podrían catalogar de la siguiente forma: acoso de diferentes tipos (5), discriminación directa o indirecta (4), conducta machista (3) y violencia machista (3).</p>
413 Contenido nuevo 1	<p>Toda la información referente a los estudios disponibles sobre el impacto económico de la Universidad se ha detallado en el apartado Estudios sobre el impacto económico de la UB.</p> <p>No hay estudios específicos sobre la repercusión social de la Universidad en su entorno, pero este efecto se recoge de manera descriptiva en el apartado Compromiso social del presente informe.</p> <p>La información sobre los efectos medioambientales de la Universidad se puede encontrar sobre todo en la web de la OSSMA y en su Memoria de actividad del año 2020.</p>
Agrup. 417-1 y 417-2	<p>La respuesta a este contenido no ha variado respecto al Informe de sostenibilidad 2019-2020.</p> <p>Objetivo para el curso 2022-2023</p> <ul style="list-style-type: none"> Aumentar el porcentaje de asignaturas de cada titulación que, en el mes de julio anterior al inicio del curso, están programadas correctamente en el GR@D (en consonancia con uno de los indicadores del Contrato programa académico-docente para los cursos 2021-2022 y 2022-2023).
417-3	En 2021, la unidad de Imagen Corporativa y Marketing de la UB —encargada de gestionar la promoción y publicidad de la marca UB y de sus productos y servicios (oferta docente, merchandising, etc.), principalmente mediante campañas de marketing— no ha identificado ningún incumplimiento de la normativa o de los códigos voluntarios relacionados con las comunicaciones de marketing, tales como publicidad, promoción y patrocinio.

36. El nombre completo y oficial de esta normativa es [Protocolo para la prevención, detección y actuación contra las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, identidad de género y orientación sexual, y otras conductas machistas](#).

CÓDIGO	NOTAS
<p>418-1</p>	<p>Durante el curso académico 2020-2021, la Autoridad Catalana de Protección de Datos no ha abierto ningún procedimiento sancionador en la UB.</p> <p>La Universidad, sin embargo, ha recibido la reclamación de una persona que ha considerado vulnerado su derecho a la protección de datos personales. Asimismo, sigue creciendo el número de personas que solicitan ejercer alguno de los derechos que tienen reconocidos por la normativa de protección de datos personales (acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación del tratamiento o portabilidad): se han recibido 14 peticiones de ejercicio de alguno de estos derechos.</p> <p>En cuanto a las notificaciones de violaciones de seguridad a la Autoridad Catalana de Protección de Datos (por ejemplo, por el robo o la pérdida de material sensible desde la perspectiva de la protección de datos), la UB ha tenido que hacer una notificación.</p> <p>Cabe destacar que a lo largo del curso se han impartido cuatro ediciones del curso dirigido al PAS sobre protección de datos personales (con 72 asistentes en total): 2 de 6 horas y 2 de 15 horas al ampliar sus contenidos.</p> <p>Cumplimiento de los objetivos del curso 2020-2021</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se ha satisfecho el objetivo de alargar el curso sobre la normativa de protección de datos que se ofrece al PAS: en 2 de las 4 ediciones, se ha ampliado de 6 a 15 horas. • Todavía no se ha presentado la guía sobre protección de datos en la investigación científica, pero ya se está realizando su corrección lingüística y se podrá presentar oficialmente en 2022. • En cuanto a la actualización de la web de protección de datos de la UB, se han ido incorporando versiones actualizadas del registro de actividades de tratamiento (este registro, obligatorio por ley, recoge todos los procesos llevados a cabo y que implican el tratamiento de datos personales). No se han podido introducir otras modificaciones. <p>Objetivos para el curso 2021-2022</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organizar dos jornadas formativas sobre la protección de datos: una dirigida a la Gerencia de la UB y la otra, al equipo rectoral. • Impartir un curso en línea sobre protección de datos personales dirigido al PAS y al PDI. • Publicar un protocolo para que se dé cumplimiento a la normativa de protección de datos en la organización de seminarios y otras actividades análogas. • Designar en las facultades de la UB a una persona de contacto para los investigadores encargada de la protección de datos.
<p>419-1</p>	<p>En el año 2021 no consta ninguna multa ni sanción no monetaria por incumplimiento de la legislación.</p>

Índice de los objetivos de desarrollo sostenible

ODS	META	PÁGINA
	Meta a	117
	Meta 5	102
	Meta 7	74
	ODS3 general	86, 87, 89, 103
	Meta 3	13
	Meta 4	33, 34, 37, 41
	Meta 5	13, 100, 102, 117
	Meta 7	40, 51, 52, 56, 118
	Meta c	33
	Meta 1	13, 106, 115
	Meta 4	73, 74
	Meta 6	74
	Meta c	73, 74
	Meta a	139
	Meta 4	128
	Meta 5	69, 100, 102, 123, 139, 149, 152
	Meta 8	22, 23, 39, 73, 74, 78, 86, 87, 106, 149, 152
	Meta 8	22, 23, 39, 73, 74, 78, 86, 87, 106, 149, 152

ODS	META	PÁGINA
	Meta 2	13, 18, 91, 92, 97, 100, 102 (2), 106, 115, 117, 118, 121, 125
	Meta 3	13, 18, 52, 91, 92, 97, 102, 117, 118, 121
	Meta 4	97
	Meta 1	111, 118
	Meta 2	132
	Meta 4	120
	Meta 5	131
	Meta 7	128
	Meta 8	131 (2)
	Meta 1	18, 133
	Meta 3	131, 132
	Meta 5	22, 23, 39
	Meta 6	18, 22, 23, 37, 39, 48, 109
	Meta 7	27, 37, 39, 91, 142, 152
	Meta 9	56
	Meta 16	44, 52, 56, 59, 118, 148

Índice de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona³⁷

ÁMBITO	META	PÁGINA
GOBERNANZA	G1	9, 28
	G2	19
	G3	9
	G4	51, 55, 59
DOCENCIA Y APRENDIZAJE	D1	51, 55
	D2	51, 55
	D3	39, 50, 79, 82
INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA	R1	42, 43, 46
	R2	40, 42
	R3	55
	R4	39, 42
COMPROMISO SOCIAL	CS1	116
	CS2	116
	CS3	116
	CS4	51, 95, 98, 116, 121
	CS5	90, 98
	CS6	95, 98
	CS7	82
	CS8	72, 76, 82, 98
	CS9	104, 114
	CS10	119

37. En el índice solo aparecen aquellas metas de la Agenda 2030 en las que la UB ha hecho alguna contribución durante el curso 2020-2021.

ÁMBITO	META	PÁGINA
COMPROMISO AMBIENTAL	CA2	133
	CA3	130
	CA4	130, 131, 132, 133
	CA7	132
	CA8	126, 130
	CA10	130, 131