

---

# INFORME DE SOSTENIBILIDAD

## El compromiso de la Universidad de Barcelona con los ODS

---

2021 —  
2022

**Rector**

Joan Guàrdia Olmos

**Presidente del Consejo Social**

Joan Corominas Guerín

**Coordinación**

Vicerrectorado de Igualdad y Género

**Redacción**

Oficina de Control Interno

© Universitat de Barcelona

© Edicions de la Universitat de Barcelona

Adolf Florensa, s/n

08028 Barcelona

Tel.: 934 035 430

[www.edicions.ub.edu](http://www.edicions.ub.edu)

[comercial.edicions@ub.edu](mailto:comercial.edicions@ub.edu)

**ISSN**

2696-5380

**Depósito Digital**

<http://hdl.handle.net/2445/202260>

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/>	
<b>La Universidad de Barcelona y su gobernanza</b>	
Servicios prestados, ámbitos de conocimiento y tipología de alumnado	12
Tamaño de la UB	14
Cambios significativos	16
Precaución, repercusión, oportunidades y riesgos	18
Estructuras y estrategia en desarrollo sostenible	20
Valores y mecanismos de asesoramiento	22
Estructura de gobierno y composición de los órganos de gobierno	25
Grupos de interés y su participación en la Universidad y en la elaboración de este informe	27
El Plan UB 2022-2024 y su evaluación	29
<hr/>	
<b>Docencia e investigación</b>	
Información sobre la docencia	34
Información sobre la investigación y la transferencia	39
Divulgación y comunicación científica	48
Situación en el contexto universitario	51
Responsabilidad social y desarrollo sostenible en la actividad docente e investigadora	52
Internacionalización	56
<hr/>	
<b>Compromiso social</b>	
<b>Responsabilidad con los trabajadores</b>	
Perfil de los trabajadores	65
Incorporaciones, rotaciones, jubilaciones y bajas voluntarias	70
Condiciones laborales, retribuciones y gestión del ambiente laboral	73
Formación	80
Salud laboral y hábitos saludables	84
Diversidad	92
<b>Responsabilidad con el alumnado</b>	
Precio de los estudios, y becas y ayudas	97
Alumnado con necesidades educativas específicas	100
Igualdad	106
Sindicatura de Agravios de la UB	110

---

**Responsabilidad con el entorno**

Infraestructuras e influencia en el entorno	113
Solidaridad y voluntariado	115
Cultura	119
Antiguos alumnos y profesores	121
Universidad de la Experiencia	123
Proveedores	125

---

**Compromiso ambiental**

Principales actuaciones ambientales desarrolladas por la OSSMA	130
Indicadores de seguimiento del impacto ambiental	135

---

**Economía**

Entidades que figuran en los estados financieros consolidados	139
Flujos monetarios	140
Impactos económicos directos e indirectos	141

---

**Contenido del Informe de sostenibilidad 2021-2022**

Documentos de referencia y proceso para determinar los contenidos de este informe	143
Índice de la <i>Adaptación de los estándares GRI</i> para este informe	145
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	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
OCI	Oficina de Control Interno, Riesgos y Responsabilidad Social Corporativa de la Universidad de Barcelona
ODS	objetivos de desarrollo sostenible
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
UB	Universidad de Barcelona

---

# Presentaciones del rector y del presidente del Consejo Social

A circular button with a teal gradient background and white text that reads "Volver pág. 21".

Volver  
pág. 21

La sostenibilidad es un imperativo transversal que debe condicionar la estructura, los objetivos, el funcionamiento y la evaluación de resultados de cualquier institución pública. No en vano, todas las evidencias apuntan a que, con los cambios observados desde la década de los años cincuenta del siglo xx, estamos en una situación sin precedentes en los últimos milenios: el calentamiento de la atmósfera y el océano, la reducción de las masas de hielo, el incremento del nivel del mar y el aumento de las concentraciones de gases de efecto invernadero. Esta realidad constituye una grave amenaza tanto para el planeta como para nuestros factores básicos de bienestar.

Las universidades, en cuanto que observadoras privilegiadas de la realidad y entidades clave para su transformación, tenemos en la emergencia climática uno de los retos más importantes desde nuestra creación hace siglos; un reto que no podemos ni queremos rehuir: la ciencia, el conocimiento, deben estar al servicio de las personas y este es el principal riesgo al que se enfrentan en la actualidad. Tanto en nuestro entorno geográfico como en todo el globo, las consecuencias de la emergencia climática son ya más que palpables y afectan a nuestra forma de vida de manera decisiva, ya que agravan desigualdades injustas y degradan nuestro entorno en todos los ámbitos.

Sin embargo, a pesar de la oscuridad que arrastra esta grave realidad, existe margen para la esperanza: la luz del conocimiento permite iluminar escenarios futuros donde, a pesar de los daños ya mencionados y desgraciadamente sufridos por tantas personas por todo el planeta, podamos vivir nuestra vida de forma social y ecológicamente sostenible. Este nuevo informe de sostenibilidad de la Universidad de Barcelona recoge, precisamente, algunas de las principales líneas de actuación iniciadas en nuestra institución para seguir contribuyendo a arrojar luz sobre estos futuros posibles y deseables. Porque, si algo tenemos claro en el equipo de gobierno que encabezo, es que somos corresponsables en, al menos, tres ámbitos: generación, solución y concienciación.

En el primer apartado, las universidades somos instituciones que, por nuestra actividad y funcionamiento, movilizamos recursos y personas que pueden contribuir a reducir las causas que

generan la emergencia climática. Desde esta premisa, hemos desplegado una serie de medidas como la Hoja de ruta para la sostenibilidad y la conducta ecológica, y la correspondiente Hoja de ruta para implementar acciones de sostenibilidad en la UB o el Plan de ahorro energético (este plan se aprobó en diciembre de 2022, pero su implementación ya corresponde a 2023) que buscan reducir el gasto energético, promover la movilidad responsable, incentivar dinámicas de economía circular o aumentar el consumo responsable en todos los ámbitos de la institución. Herramientas como la Comisión de Desarrollo Sostenible o la inclusión de los objetivos de desarrollo sostenible como indicadores transversales del Plan UB 2022-2024 se convierten en palancas clave para garantizar la continuidad y efectividad de estas acciones.

En el segundo apartado, existen dos ejes donde las universidades se convierten en actores determinantes: la docencia, y la investigación y la transferencia. En el primer caso, la inclusión de competencias y habilidades transversales en todos los estudios de grado, máster y doctorado de la UB es un proyecto iniciado en 2022. El horizonte de esta actuación es el año 2025, con dos metas clave: por un lado, garantizar un profesorado acreditado para impartir esta formación y un personal de apoyo capacitado para acompañar estos procesos en cursos tanto específicos transversales como de incorporación de la perspectiva de la sostenibilidad al conjunto de los planes docentes; y, por otro, formar en estas competencias y habilidades, adaptadas a las realidades de cada enseñanza, del conjunto del alumnado y del personal investigador en formación de la Universidad de Barcelona. En el segundo caso, la investigación interdisciplinaria, internacional y de excelencia, así como la transferencia derivada, deben centrar sus esfuerzos en encontrar más y mejores respuestas para este reto. Los cambios en las estructuras de investigación y de gestión de la investigación y la transferencia, o los nuevos programas de financiación, se dirigen también a optimizar esta tarea primordial de nuestras instituciones.

En el tercer y último apartado, las universidades públicas nos debemos a nuestra sociedad. Desde este punto de vista, tenemos la responsabilidad de liderar esos debates y retos en los que la sociedad se focaliza. Dada la complejidad que envuelve la problemática de la emergencia climática, esta función resulta aún más necesaria. Es por ello que la Universidad de Barcelona está desplegando una serie de acciones de concienciación desde los ámbitos de la comunicación, la divulgación y la cultura, entre otros, que ponen el foco en la descripción esmerada de las diferentes dimensiones de la problemática, dan a conocer los últimos avances en los debates sobre cómo debemos afrontarla y contribuyen a que nuestra comunidad y la ciudadanía en general tengan una actitud climática responsable. Actividades como el simulacro de la Conferencia Anual de las Partes sobre el Cambio Climático de Naciones Unidas que organizamos en octubre de 2022 junto con la Red Vives de Universidades serían un ejemplo en esta dirección.

En definitiva, el contenido recogido en este informe es un ejemplo de la responsabilidad, el liderazgo y la innovación que la Universidad de Barcelona impulsa en un ámbito tan relevante como es la sostenibilidad. La apuesta es, como se podrá comprobar, firme: a la altura de los retos a los que nos enfrentamos, pero con el compromiso adquirido de la constante mejora. Porque cualquier paso que demos para garantizar un futuro más sostenible en todos los ámbitos será poco. Porque nos jugamos mucho, demasiado.

DOCTOR JOAN GUÀRDIA  
Rector de la Universidad de Barcelona

La Universidad de Barcelona presenta de nuevo el Informe de sostenibilidad y pone de manifiesto el esfuerzo que se ha realizado en todos los sentidos para contribuir a los objetivos planteados en este ámbito.

Gracias al seguimiento detallado de las actuaciones y de las medidas tomadas, ganamos conciencia de lo que somos capaces de llevar a cabo y también de dónde podemos encontrar todavía margen para trabajar con mayor intensidad y con mayor amplitud.

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, se hace más evidente de nuevo que la cooperación en el desarrollo es una responsabilidad ineludible de los países del primer mundo y pone en primer plano la necesidad de que todos los países e instituciones se comprometan con la Agenda 2030.

Saber dónde estamos es indispensable porque nuestra responsabilidad es elevada y nuestro compromiso debe 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 hacerlo en una doble vertiente. Por un lado, debe fundamentar y defender con rigor los objetivos y plazos y, por otro, aportar el conocimiento experto que permita lograrlos.

Tener más conocimientos nos obliga a trabajar más para buscar respuestas. En el momento actual, las actuaciones que recogemos en los informes nunca nos parecerán suficiente; debemos crecer en soluciones y aplicaciones reales mucho más de lo que hemos osado imaginar nunca. El realismo nos fuerza a aplicar reformas radicales, imaginativas y comprometidas. Y todo esto debemos llevarlo a cabo 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 recogidas en este informe nos ayudará a dar 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 continuar con coraje este camino y una guía para encontrar todas las vías y los atajos que necesitemos.

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 llevadas a cabo para responder a la Agenda 2030 de la UB, 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 distintivos. Como universidad sostenible, debe educar a la ciudadanía para el DS, debe ayudar a resolver los retos sociales urgentes y debe 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 2022 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 el alineamiento entre la actividad de la institución y estos objetivos.

Asimismo, se han fortalecido las relaciones con distintas asociaciones e instituciones, en los ámbitos 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 llevadas a cabo en una universidad de estas dimensiones supone un cambio de paradigma importante. Para conseguirlo, este año 2022 se han aprobado dos documentos importantes, la [Hoja de ruta para implementar acciones de sostenibilidad en la UB](#) y el documento [Medidas para favorecer la](#)



*conducta ecológica responsable*, cuyo eje transversal es la sostenibilidad. También se ha desarrollado la Agenda 2030 de la UB al incorporar una [planificación de acciones](#) vinculadas a cada meta.

En consonancia con este compromiso institucional con los ODS, este informe de sostenibilidad vuelve a recopilar las principales acciones de la UB en relación con los ODS, y en las páginas que siguen se explicita cuáles de estas acciones descritas tienen una repercusión clara y directa en estos objetivos globales (en el caso de las acciones, actuaciones y unidades que se describen en varios de los capítulos, su vínculo con los ODS solo se explicita una vez). Asimismo, al final del Informe hay una [tabla](#) en la que se concreta a qué ODS y sus metas la UB considera que contribuye y exactamente en qué página del Informe se puede encontrar este vínculo. También se recopilan las acciones 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 ya realizadas.

#### Contribución al ODS 16



**Meta 16.6.** La propia elaboración del Informe de sostenibilidad y el hecho de recoger en este documento las contribuciones de la UB tanto a los ODS como a las metas de la Agenda 2030 de la UB ayuda a la creación de instituciones transparentes y que rinden cuentas.

---

# LA UNIVERSIDAD DE BARCELONA Y SU GOBERNANZA

---



# Servicios prestados, ámbitos de conocimiento y tipología de alumnado

## SERVICIOS PRESTADOS

Funciones tradicionales



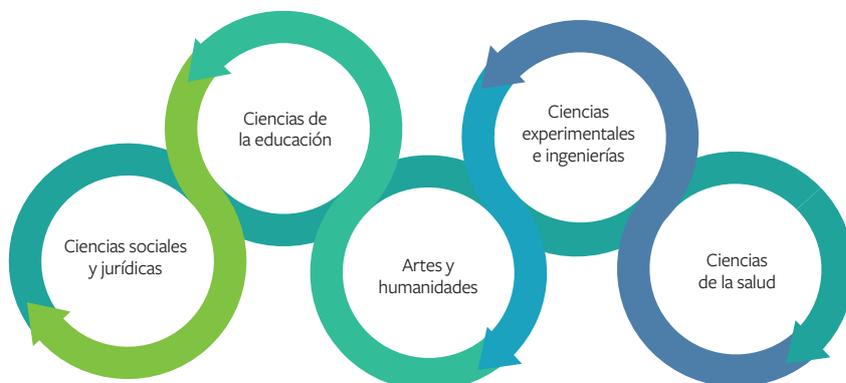
Funciones de los nuevos modelos de gobernanza



Fuente: OCI.

## ÁMBITOS DE CONOCIMIENTO

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



Fuente: OCI.

Durante el año 2022, fruto de necesidades sociales que requieren una respuesta formativa por parte de las universidades y de los cambios legislativos que lo permiten por primera vez, se ha profundizado en la oferta de formación multidisciplinar en ámbitos transversales como la igualdad de género, la emergencia climática y su consiguiente crisis ecosocial, la ciberseguridad o el emprendimiento.

## TIPOLOGÍA DE ALUMNADO

Como la UB es una universidad pública catalana, primordialmente se dirige a los jóvenes de Cataluña y del resto de España que, independientemente de su estatus socioeconómico, quieran 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, y a garantizar el acceso en condiciones de igualdad de las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad.



**Meta 5.1.** Ayuda a poner fin a una de las formas de discriminación contra las mujeres: la desigualdad 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. 35

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

TAMAÑO DE LA UB <sup>1</sup>	
PDI	6.119 (2.954 mujeres y 3.165 hombres)
PAS	2.461 (1.553 mujeres y 908 hombres)
Total de trabajadores	8.580 (4.507 mujeres y 4.073 hombres)
Estudiantes de grado	45.905 (41.717 en centros propios y 4.188 en centros adscritos)
Estudiantes de máster universitario	6.397 (5.318 en centros propios y 1.079 en centros adscritos)
Estudiantes de posgrado propio	10.665
Investigadores en formación (doctorado)	5.007
Total de estudiantes*	74.698
Estudiantes que se han graduado	8.227 (7.244 en centros propios, 33 de los cuales de título propio, y 983 en centros adscritos)
Estudiantes que han obtenido un máster universitario	3.563 (2.854 en centros propios y 709 en centros adscritos)
Tesis doctorales leídas	672
Ingresos	560.123.330,83 €

1. Los datos referidos a aspectos académicos son del curso 2021-2022; los datos de investigación son de 2021 (siempre se dan datos del año anterior a la memoria en curso, ya que, cuando se elabora este informe, todavía no se dispone de datos suficientemente actualizados); los datos de personal son de 31 de diciembre de 2021; los datos económicos son los provisionales que se tenían a día 1 de abril de 2023 relativos al año 2022. En todos los datos en los que están implicados los grados (número de estudiantes de grado, número de graduados, total de estudiantes y número de grados) se han incluido los datos del título propio en Investigación Privada, aunque no sea un grado.

TAMAÑO DE LA UB	
Gastos	495.00215,679,11 €
Grados	73 (62 en centros propios y 11 en centros adscritos), más de 15 itinerarios de estudios simultáneos
Másteres universitarios	170 (156 en centros propios y 14 en centros adscritos)
Cursos de posgrado	808
Programas de doctorado	46
Superficie construida	665.777 m <sup>2</sup>
Campus	6
Centros adscritos	10

\* Se han excluido a 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 Finanzas, la [Memoria UB 2021-2022](#) y los [datos estadísticos de la Memoria del curso 2021-2022](#).



---

# Cambios significativos

En el año 2022, la Universidad ha experimentado cambios relevantes en sus instalaciones, en el equipo de gobierno y en la estructura financiera.

Respecto a las instalaciones, se ha devuelto el Colegio Mayor Ramon Llull, situado en el edificio Ramon Llull, del recinto de la Escuela Industrial, a la Diputación de Barcelona, que es su propietaria. Del mismo edificio, la UB ha alquilado otra parte durante un periodo de **cuatro** años en los que ha ubicado parte de las aulas de la enseñanza de Enfermería. También se ha vendido por subasta el edificio del Colegio Mayor Sant Jordi, ubicado en el distrito de Sarrià-Sant Gervasi.

En cuanto al equipo de gobierno y los órganos directivos del Rectorado, ha habido hasta **11** cambios (algunos motivados por sustituciones y otros por la creación de figuras nuevas):

- Raúl Ramos, nuevo vicerrector de Política de Internacionalización, en sustitución de Markus González.
- Marga Bonmatí, nueva vicegerenta de Transformación Digital y Datos.
- Jordi Bosch, nuevo vicegerente de Proyectos Estratégicos.
- Carme Pineda, nueva delegada del rector para el desarrollo de tecnologías digitales para el alumnado.
- Núria Sara Miras, nueva delegada del rector para la dirección de la Unidad de Igualdad.
- Màrius Domínguez, nuevo delegado del rector para la formación continua y profesional.
- Maribel Peró, nueva directora de la Escuela de Doctorado.
- Teresa Vadrí, nueva delegada del rector para el asesoramiento normativo.
- Teresa Sauras, nueva delegada del rector para la sostenibilidad, en sustitución de Gustavo Llorente.



- Lluna Baltasar, nueva directora de Protocolo y Relaciones Institucionales.
- Con la partida de Olga Lanau se ha eliminado la Dirección General del Grupo UB, que ha pasado a una nueva articulación de la relación entre las distintas entidades del Grupo UB y la propia Universidad.

En cuanto a la estructura financiera, el peso de las transferencias de capital de la Administración General del Estado ha seguido aumentando. Esto se debe a los proyectos concedidos en 2022 en el marco del Plan de recuperación, transformación y resiliencia, financiado con los fondos europeos Next Generation EU. También se ha creado una nueva fundación: la Fundación Colegios Mayores UB.

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, repercusión, oportunidades y riesgos

Volver  
pág. 152

## Meta CA5 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

La utilización en los edificios de la UB de materiales respetuosos con el medioambiente da respuesta a la meta **CA5** («Conseguir que los edificios de la UB sean sostenibles, diseñándolos o adecuándolos para que cumplan las exigencias estructurales y de actividades establecidas por la normativa aplicable en cada momento»).

Pese a no disponer de mecanismos formales con los que, antes de tomar cualquier decisión, se analice de forma detallada su repercusión en la sostenibilidad, la UB intenta evitar los riesgos de efectos negativos mediante dos estrategias.

Por un lado, la Comisión de DS de la UB, que se ocupa de las acciones y decisiones relacionadas con los ODS y contribuye, gracias a la visión holística que tienen estos objetivos, a garantizar el principio de precaución ambiental, social y económica.

Por otro lado, varias unidades que incorporan mecanismos de precaución ambiental, social y económica en el ejercicio de sus funciones. En este sentido, 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 en este ámbito otras unidades, como el Área de Infraestructuras y Servicios Generales, que emplea materiales respetuosos con el medioambiente, o las unidades que incorporan estos criterios ambientales en sus compras o contrataciones.

La perspectiva de la precaución social en la toma de decisiones se incorpora sobre todo mediante el Vicerrectorado de Igualdad y Género y las distintas unidades vinculadas al Vicerrectorado, que velan por garantizar que la UB sea un espacio inclusivo, donde todo el mundo pueda desarrollarse plenamente, y que garantice la igualdad de oportunidades en los colectivos desfavorecidos.

La perspectiva de la precaución económica debe analizarse desde una perspectiva interna, dada la necesidad de garantizar el uso eficiente de los recursos públicos y la supervivencia de la Universidad como institución pública, y desde una perspectiva externa, por la gran repercusión económica que tiene la UB en su entorno.

Desde la perspectiva interna, la UB está sometida a un régimen de contabilidad pública y presupuestaria que implica la elaboración y aprobación de un presupuesto anual, vinculante. Asimismo, debe acreditarse necesariamente la existencia de crédito para hacer cualquier gasto, cuya necesidad e idoneidad debe estar debidamente motivada. Además, hay varias unidades de control y supervisión, según sus competencias: la Gerencia, el Consejo de Gobierno, el Consejo Social y la OCI.

Por lo que respecta a la perspectiva externa, la precaución económica se manifiesta en la obligación, como institución pública, de garantizar que todos los actos con repercusión económica se sometan a los principios de publicidad y de máxima concurrencia (la elección de los proveedores de bienes y servicios o la contratación de personal se hace bajo criterios objetivos de adjudicación y mediante convocatorias públicas de selección bajo criterios objetivos, respectivamente) y de que, desde la perspectiva de los destinatarios del servicio público, existan sistemas subvencionadores que garanticen la igualdad de oportunidades en el acceso al sistema de educación superior.

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 eso, adaptar sus objetivos y ser consciente de sus oportunidades y de los riesgos existentes. En este sentido, este año se ha consolidado el teletrabajo, que a pesar de aparecer en un contexto excepcional (la pandemia) se ha mantenido una vez devuelta la normalidad. También debe mencionarse la constante actualización y las adaptaciones que se llevan a cabo de la oferta académica a las nuevas necesidades sociales, ambientales o económicas.

#### Contribución a los ODS 13 y 16



**Meta 13.1.** Las acciones de las diferentes unidades para abordar el principio de precaución ambiental, como utilizar materiales respetuosos con el medioambiente en los edificios 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 y adaptar la UB a los cambios de la realidad global y local contribuyen a crear una universidad eficaz y responsable.

---

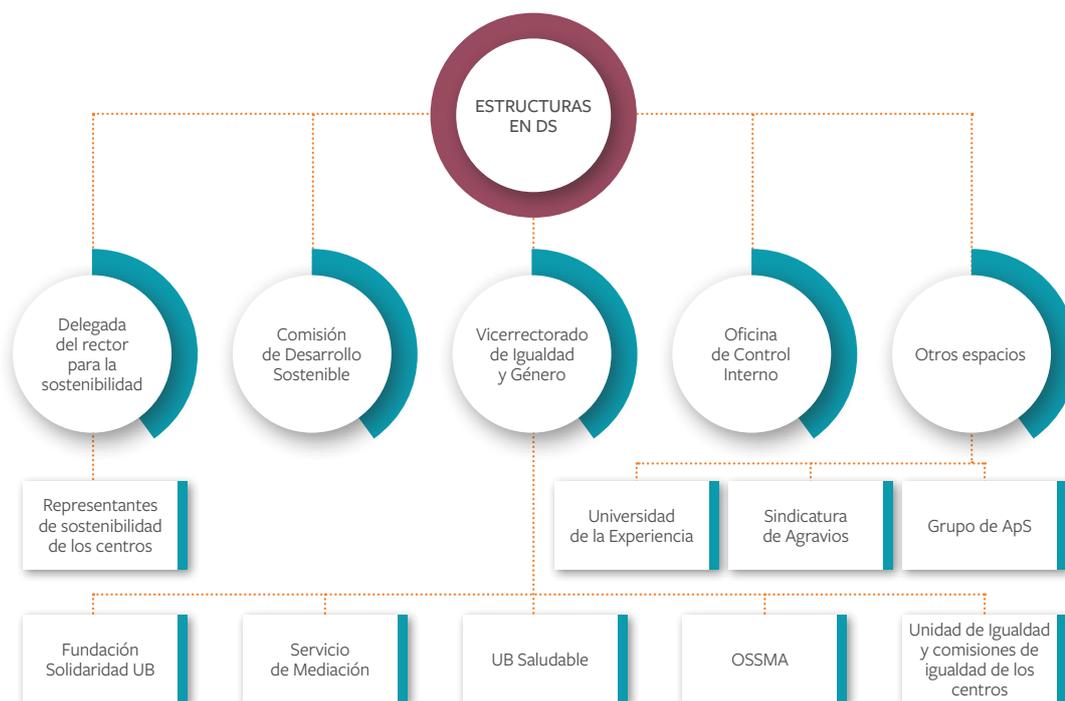
# Estructuras y estrategia en desarrollo sostenible

## 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 este ámbito se recoge en varios documentos:

- A lo largo de este informe de sostenibilidad, especialmente en la [presentación del rector](#).
- En el [Plan UB 2022-2024](#).
- 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 acciones en el que se recogen las metas de la UB para contribuir a la consecución de los ODS.
- En el documento de propuesta de [medidas para favorecer la conducta ecológica responsable](#).
- En la [Hoja de ruta para implementar acciones de sostenibilidad](#).

También debe mencionarse la creación de la [web sobre ODS de la UB](#), donde se recogen los diferentes documentos estratégicos en materia de sostenibilidad y también las acciones llevadas a cabo, y se detalla en cada caso a qué ODS se contribuye.

### Contribución al ODS 17



**Meta 17.14.** Las estructuras de DS creadas y tener una estrategia en la materia ayudan a mejorar la coherencia de las políticas para el DS de la Universidad.

---

# 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 acciones, 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, pueden mencionarse:

- El [Código ético de integridad y buenas prácticas de la UB](#) (2018).
- El [Reglamento de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno de la UB](#) (2018), cuyo objeto es desarrollar la legislación en materia de transparencia, acceso a la información pública, grupos de interés, buen gobierno y gobierno abierto.
- El [Código de conducta de los cargos y altos cargos de la UB](#) (2021), que pretende favorecer y consolidar los comportamientos éticos, transparentes e íntegros de los cargos y altos cargos institucionales de la Universidad. En 2022 se adhirieron más de **270** cargos, cerca de un **73%** del total de cargos afectados.

- Los [mecanismos de garantía y cumplimiento de la integridad institucional de la UB](#) (2021), que ponen en marcha:
  - El Comité de Ética, que debe permitir hacer efectivo el cumplimiento, el seguimiento y la mejora de toda la normativa ética de la UB.
  - El [Buzón ético y de integridad institucional](#), que le hace llegar al Comité —con todas las garantías exigidas por la legislación aplicable— las comunicaciones de contenido ético y de integridad. El Buzón empezó a funcionar en noviembre de 2022 y recibió hasta el 31 de diciembre **cinco** comunicaciones.
- 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 los delitos relacionados, y para asegurar que estos casos se aborden adecuadamente. Las obligaciones específicas que se derivan son las siguientes:
  - La adhesión individual al Código de Conducta de los cargos y altos cargos cada vez que tomen posesión del cargo.
  - La obligatoriedad del personal de firmar una declaración de ausencia de conflictos de intereses cada vez que se gestionen contratos de determinadas características.
  - La creación del [Comité Antifraude de la UB](#), de perfil *multistakeholder*, para que haga el seguimiento de esta política.
  - El [Buzón antifraude](#) (2022), que funciona con los mismos criterios y estándares que el Buzón ético, pero por ahora no ha recibido comunicaciones.




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

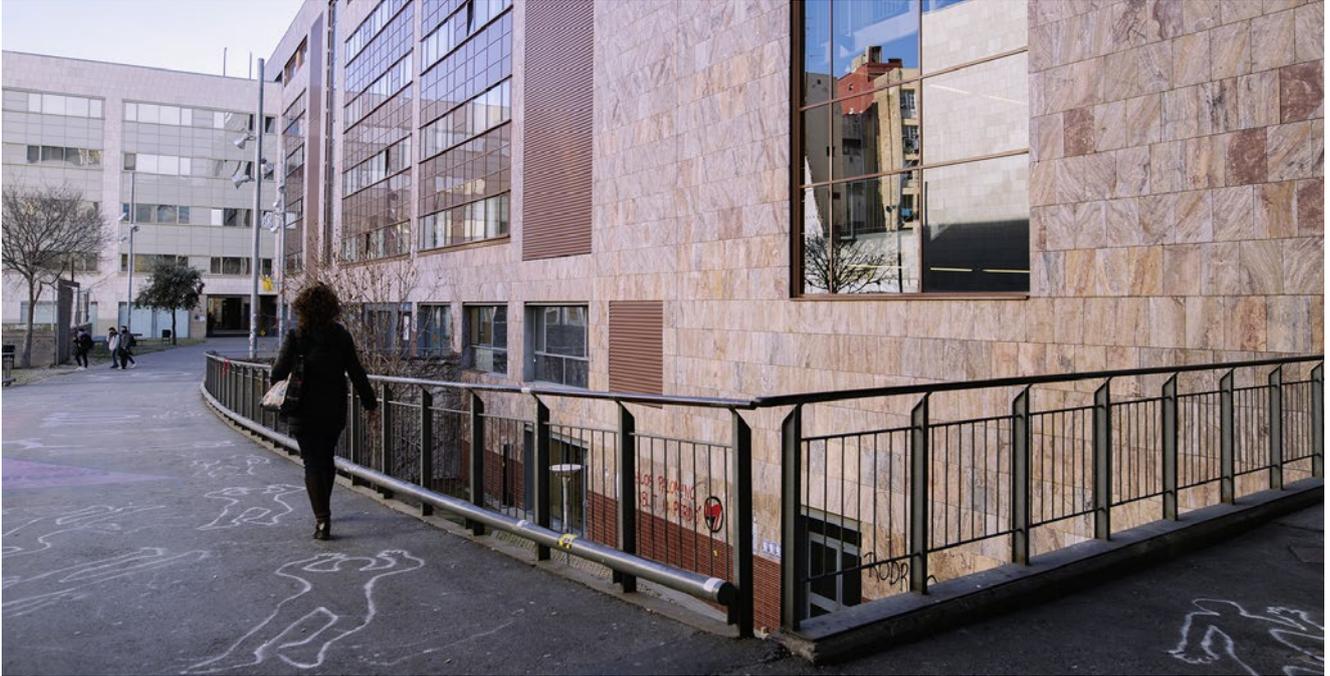
## MECANISMOS DE ASESORAMIENTO ÉTICO Y LEGAL

En cuanto a mecanismos externos de asesoramiento, pueden destacarse la [Sindicatura de Agravios de Cataluña](#), la [Sindicatura de Agravios de Barcelona](#) y la [Oficina Antifraude de Cataluña](#).

Internamente, en el apartado anterior se han explicado los diferentes espacios de asesoramiento y denuncia vinculados a aspectos éticos y antifraude desarrollados en 2022 (el Comité de Ética y de Integridad Institucional y la Comisión Antifraude más para las consultas, y los buzones éticos y antifraude para realizar las denuncias). Cuando las consultas éticas están vinculadas a la actividad de investigación, pueden dirigirse a las comisiones de investigación y de doctorado de cada facultad y programa, respectivamente.

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

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.



### Contribución a los ODS 8 y 16

Los Servicios Jurídicos de la UB y los distintos códigos, comités, buzones, mecanismos, etc., recogidos y descritos a lo largo del apartado *Valores y mecanismos de asesoramiento*.



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

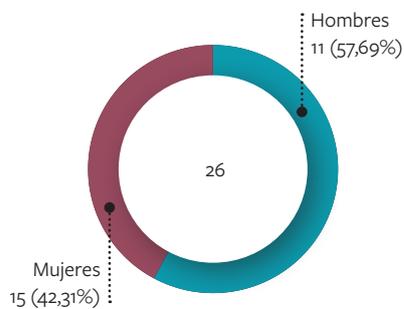


**Metas 16.5 y 16.6.** Ayudan a reducir sustancialmente las formas de corrupción y soborno que se podrían dar en la UB y a crear una institución eficaz, responsable y transparente en todos los ámbitos.

# Estructura de gobierno y composición de los órganos de gobierno

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

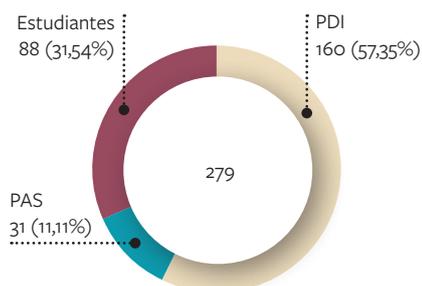
## Composición del Consejo de Dirección por sexo (año 2022)\*



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

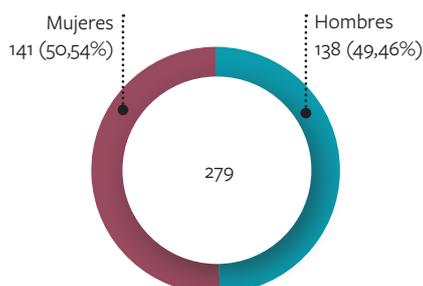
Fuente: Secretaría General.

## Composición del Claustro Universitario por colectivo (año 2022)

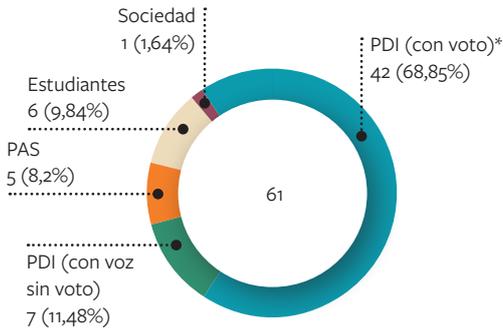


Fuente: Secretaría General.

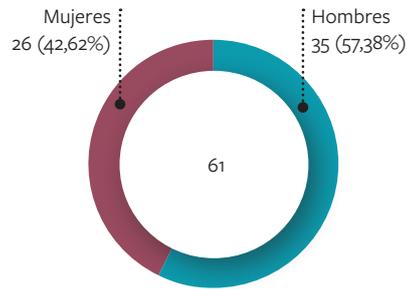
## Composición del Claustro Universitario por sexo (año 2022)



**Composición del Consejo de Gobierno por colectivo (año 2022)**



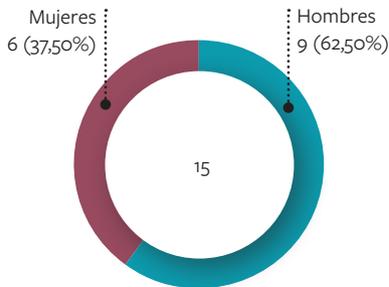
**Composición del Consejo de Gobierno por sexo (año 2022)**



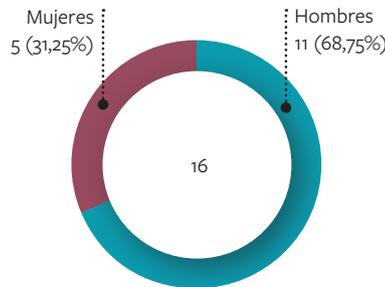
\* Incluye al rector y a la secretaria general.

Fuente: Secretaría General.

**Composición del Consejo Social por colectivo\* (año 2022)**



**Composición del Consejo Social por sexo\* (any 2022)**

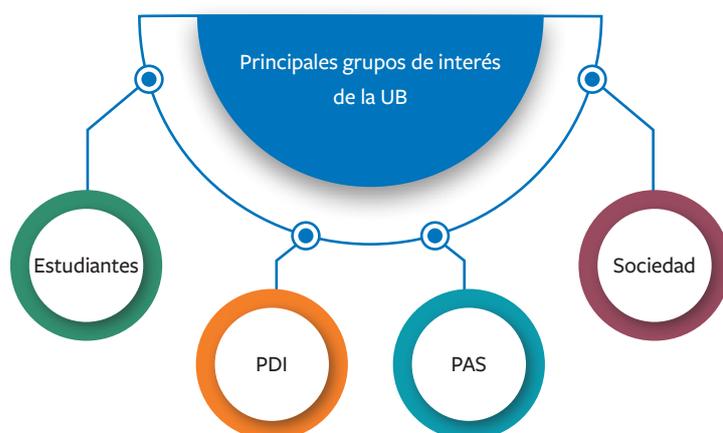


\* Por ley, al Consejo Social le corresponden **15** miembros. En estos momentos, un representante del Parlamento aún está pendiente de ser nombrado, pero su ausencia se compensa con la presencia de un representante de UGT y uno de PIMEC, que a pesar de no tener derecho a voto, asisten como invitados por el acuerdo al que se llegó, al crear el Consejo Social, de invitar a representantes del sindicato y de la patronal mayoritarios sin presencia en el Consejo Social. Así pues, los datos del gráfico se han calculado sobre **16** personas.

Fuente: Consejo Social.

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](#).

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



Fuente: OCI.

Los **cuatro** principales grupos de interés de la UB están identificados y participan de la gobernanza de la UB mediante su papel en los órganos de gobierno, donde tienen representantes.

Esta composición de los órganos de gobierno demuestra la firme voluntad de la Universidad de relacionarse y permite a los representantes de estos grupos de interés tener voz y voto en la toma de decisiones y en las políticas implementadas.

Hay muchos otros grupos con los que la Universidad tiene relación (proveedores, el Ayuntamiento de Barcelona, el Estado, la Unión Europea, empresas, etc.), pero no se los 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 y 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»).

A partir de la diagnosis y el contraste realizados por el equipo de gobierno de la UB, en 2022, se aprobó la versión definitiva del [Plan UB 2022-2024](#). Este documento establece el marco central de la acción de gobierno, encaminada a transformar la UB en todas sus dimensiones: modelo de gobernanza y gestión; modelo de gestión de personal; modelo académico-docente y de relación con el alumnado y participación del alumnado, y modelo de investigación, transferencia y formación del personal investigador. Estos cuatro ejes, al mismo tiempo, deben estar permeados por cuatro áreas transversales clave: género, sostenibilidad y compromiso social; transformación digital; comunicación y política lingüística; y patrimonio y actividades culturales. Las líneas de actuación del Plan UB 2022-2024 se sintetizan a continuación:

### 1. Área de gobernanza:

- a) Avanzar hacia una gestión simplificada, ágil y descentralizada.
- b) Consolidar la plena integración de todos los elementos que forman el Grupo UB.
- c) Promover los valores de la responsabilidad, la cooperación y la participación en todos los entornos y colectivos de la institución.
- d) Establecer mecanismos para garantizar la transparencia, el comportamiento ético y, en definitiva, el buen gobierno.

### 2. Área de personas:

- a) Planificar la gestión del PDI y del PAS, utilizando datos y evidencias, para incrementar su bienestar.

- b) Aumentar la estabilidad y reducir la precariedad en el PDI y el PAS.
- c) Potenciar el talento del personal de la UB.
- d) Actualizar la plantilla de acuerdo con las nuevas necesidades derivadas de los cambios sociales, tecnológicos y culturales.
- e) Buscar la mejora del presupuesto de la Universidad de Barcelona en lo que se refiere tanto a la administración privada como a la posibilidad de contribuciones de la sociedad civil.

3. **Área de conocimiento:**

- a) Crear una ventana única hacia el personal investigador y para el personal investigador.
- b) Apoyar los aspectos integrales de las convocatorias actuales: ODS; bioética; ética y gestión de datos; perspectiva de género; bioseguridad; experimentación animal; ciencia abierta; diseminación y divulgación de la investigación; computación masiva, e interdisciplinariedad.
- c) Establecer unas estructuras de investigación adecuadas a las necesidades reales de su práctica actual y que permitan optimizar al máximo los esfuerzos.
- d) Acompañar el reto de llegar a la sociedad, ya sea mediante la divulgación, la licencia de patentes, la creación de empresas derivadas (*spin-offs*) o con contratos de transferencia, entre otras múltiples opciones.
- e) Reconocer los casos de éxito en el ámbito de la transferencia, la divulgación y la innovación.
- f) Facilitar herramientas para la adquisición de las competencias en el ámbito del emprendimiento.
- g) Agilizar, digitalizar y flexibilizar los procesos para acompañar correctamente en el doctorado en cuanto que proceso de formación investigadora.
- h) Dimensionar la oferta de estudios de doctorado y adecuarla a las necesidades del momento actual, en lo que se refiere tanto a líneas de investigación como a la concepción internacional de los estudios, o la potenciación de modalidades de doctorado con una proyección de transferencia de conocimiento más allá de la academia.
- i) Institucionalizar políticas de internacionalización, especialmente en el ámbito de la investigación.
- j) Poner en marcha un plan de internacionalización con dos países concretos de América Latina (Colombia y Chile).
- k) Elaborar el Plan refugio UB que pretende incorporar esta creciente realidad en una institución que quiere ubicarse en un mundo global como universidad solidaria y responsable.
- l) Mejorar y adaptar la movilidad a la realidad pospandemia, a las nuevas modalidades que ofrece el programa Erasmus y a los compromisos adoptados durante el nuevo periodo de referencia de este programa.
- m) Profundizar en las sinergias que pueden establecer los consorcios y las redes internacionales de las que la UB forma parte (LERU, EUA, Grupo Coímbra y UNIMED, entre otras muchas), así como participar en las principales ferias educativas (EAIE, NAFSA, APAIE) o en eventos internacionales de primer nivel (Unesco).

#### 4. Área académica:

- a) Poner al alumnado en el centro de la vida universitaria, en sentido amplio e integral.
- b) Apostar por una formación integral que promueva la adquisición de hábitos saludables que contribuyan al bienestar físico y emocional de la persona, el desarrollo de competencias transversales, la formación a lo largo de la vida y la implicación en actividades sociales y culturales.
- c) Desarrollar los mecanismos y recursos necesarios para garantizar que todas aquellas personas que quieran estudiar en la UB puedan hacerlo independientemente de cuál sea su contexto sociocultural y económico y de sus características o necesidades específicas.
- d) Hacer uso de las nuevas tecnologías y de la inteligencia artificial para proporcionar una atención personalizada y para establecer nuevas vías de comunicación, más eficaces y ajustadas a las necesidades del alumnado del siglo XXI.
- e) Analizar de forma exhaustiva y valorar la oferta actual de titulaciones de grado y máster teniendo en cuenta las necesidades y demandas de la sociedad y la opinión de los titulados.
- f) Impulsar una formación transversal para los estudiantes de acuerdo con la globalización y según los principios establecidos por los ODS, promover una oferta amplia de actividades formativas que fomente la interdisciplinariedad y la internacionalización, y flexibilizar la oferta formativa complementando las modalidades tradicionales con otras opciones.
- g) Revisar y actualizar el catálogo de competencias transversales para todo el alumnado de la UB teniendo en cuenta los ODS, la perspectiva de género y la sostenibilidad, entre otros.
- h) Reflexionar sobre la presencialidad y los cambios en la forma de entender la tarea como profesores, y sobre el valor de la interacción entre estudiantes y profesores.
- i) Ir más allá y darle al alumnado una formación integral; incorporar la responsabilidad social como elemento intrínseco a la formación de los estudiantes.
- j) Realizar campañas de sensibilización del profesorado y del alumnado ante la diversidad, y desarrollar herramientas para incorporar la perspectiva de género a las actividades docentes, integrar el diseño universal de aprendizaje e impulsar el ApS en todos los ámbitos docentes.
- k) Crear una oficina técnica de docencia que oriente, ayude y acompañe al profesorado en el desarrollo de su actividad académica y docente.
- l) Establecer programas de formación específicos para profesorado de nueva incorporación, para profesorado en formación y un programa de formación continua para profesorado estable.

#### 5. Áreas transversales:

- a) Trabajar para hacer una institución más igualitaria, inclusiva, sostenible y saludable.
- b) Proporcionar la atención adecuada a las personas afectadas por acoso sexual o por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual, o por otras conductas machistas o LGBTIQ+ fóbicas.
- c) Promover un cambio de cultura de la organización basado en el compromiso social hacia las distintas situaciones de vulnerabilidad.

- d) Emplear acciones destinadas a mejorar el bienestar emocional y físico, así como la seguridad y la convivencia de toda la comunidad universitaria.
- e) Evolucionar hacia un nuevo paradigma que apueste con determinación por una transformación mediante la digitalización, pero también con simplificación, usabilidad y agilidad.
- f) Crear nuevos procesos de carácter estratégico aprovechando el potencial disruptivo de las tecnologías emergentes.
- g) Mejorar los espacios de las bibliotecas para apoyar el aprendizaje, creando espacios flexibles para el estudio individual y colectivo, y para crear y experimentar en el entorno universitario pionero, también en cuanto a sostenibilidad.
- h) Facilitar el desarrollo y la potenciación de las competencias digitales, necesarias en cada ámbito para cada colectivo de la Universidad.
- i) Comprometerse en la restauración, dignificación y promoción del patrimonio material, mueble e inmueble; en la digitalización de las colecciones generada por los departamentos y las facultades, y en el conocimiento y la divulgación del patrimonio inmaterial y de la historia de la UB.
- j) Fomentar la creación cultural, la difusión de la cultura y la comunicación y el diálogo interculturales.
- k) Potenciar las actividades lúdicas y festivas que generen cohesión y sentido de comunidad.
- l) Mejorar los canales de comunicación interna para garantizar un flujo óptimo de la información.
- m) Contribuir al fortalecimiento de los lazos dentro de la comunidad UB.
- n) Evidenciar el liderazgo de la UB en el sistema universitario haciendo que las acciones llevadas a cabo por todos los ámbitos y áreas de la institución ganen influencia y visibilidad.
- o) Asumir con normalidad un equilibrio entre el entorno multilingüe en el que se mueve la universidad y su incardinación en la sociedad catalana.
- p) Promocionar el uso académico del catalán, en los ámbitos y las disciplinas más diversos, sin que ello signifique renuncia alguna al plurilingüismo, sino todo lo contrario.
- q) Garantizar que los futuros profesionales reciban una formación que les permita desarrollar sus actividades con la máxima normalidad lingüística en el contexto catalán.

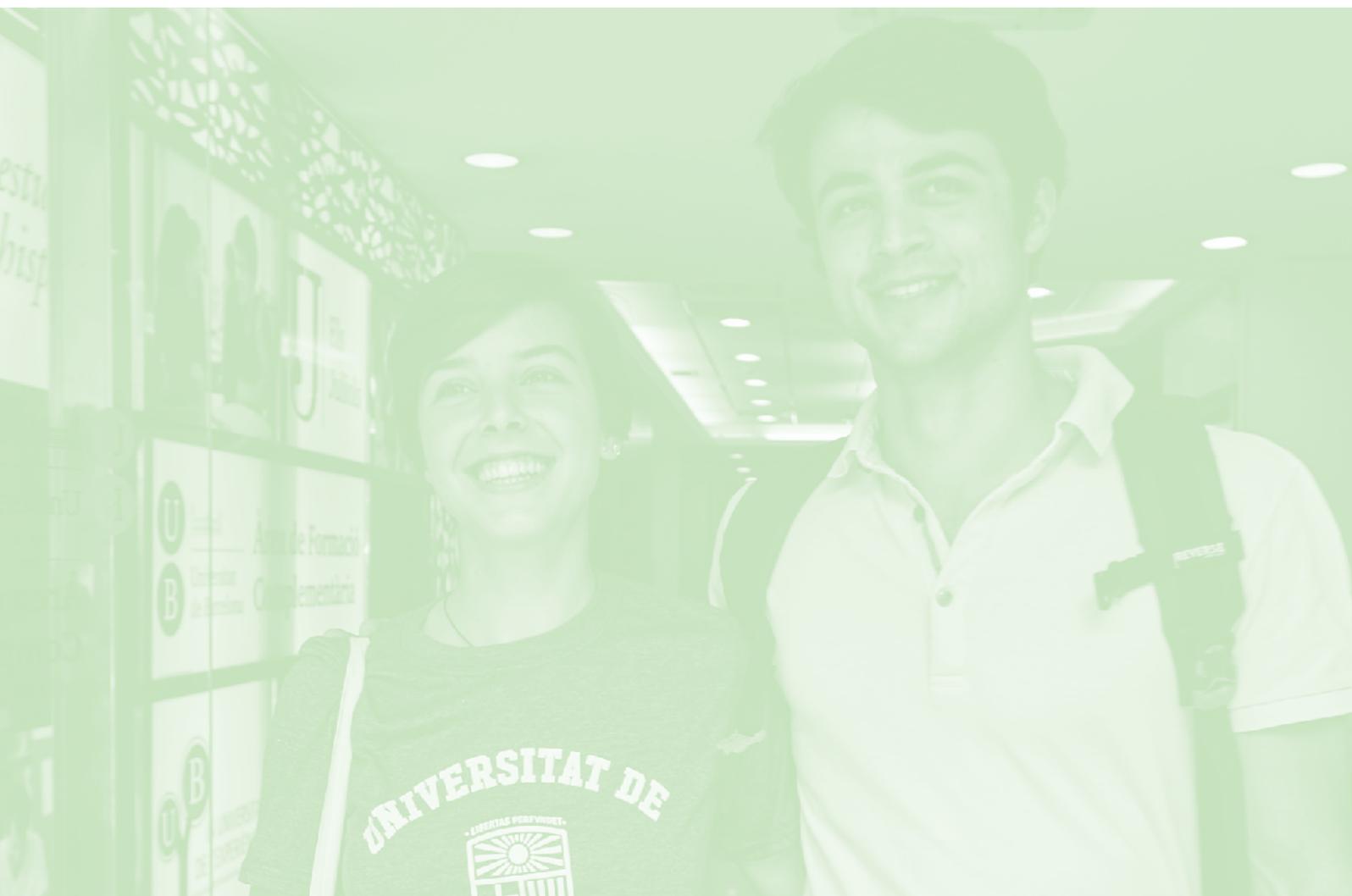
## EVALUACIÓN DEL PLAN UB 2022-2024

La UB ha elaborado una serie de indicadores de seguimiento que permiten, a través del Gabinete Técnico del Rectorado, disponer de información actualizada del grado de ejecución de la acción de gobierno.

---

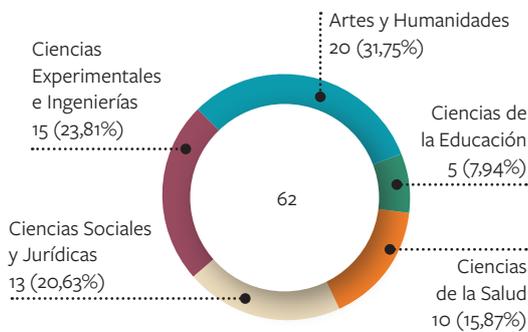
# DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

---

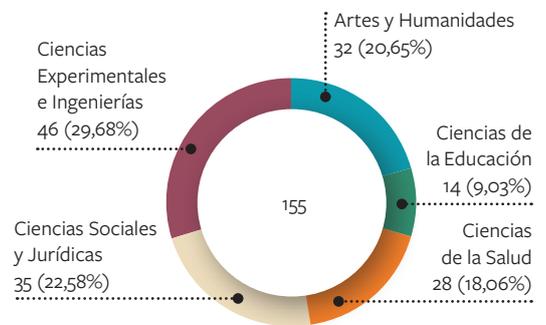


## LA OFERTA FORMATIVA\*

**Oferta de grados por grandes áreas de conocimiento (curso 2021-2022)\*\***



**Oferta de másteres universitarios por grandes áreas de conocimiento (curso 2021-2022)**



\* No se incluye la oferta de formación 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 2021-2022](#).

## EL ALUMNADO\*

	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
<b>NÚMERO DE ESTUDIANTES POR GRANDES ÁREAS DE CONOCIMIENTO (CURSO 2021-2022)</b>											
Grado	7.831	18,77	5.813	13,93	9.017	21,61	12.675	30,38	6.381	15,30	<b>41.717</b>
Máster universitario	1.136	21,64	816	15,55	1.072	20,42	1.170	22,29	1.055	20,10	<b>5.249</b>
Máster y posgrado propios**	384	6,17	414	6,66	3.386	54,44	1.740	27,97	296	4,76	<b>6.220</b>
<b>NÚMERO DE ESTUDIANTES DE NUEVO ACCESO POR GRANDES ÁREAS DE CONOCIMIENTO (CURSO 2021-2022)</b>											
Grado	2.185	21,56	1.449	14,30	1.963	19,37	3.026	29,85	1.513	14,93	<b>10.136</b>
Máster universitario	640	17,87	666	18,60	752	21,00	706	19,72	817	22,81	<b>3.581</b>
<b>NÚMERO DE ESTUDIANTES QUE SE HAN TITULADO POR GRANDES ÁREAS DE CONOCIMIENTO (CURSO 2021-2022)</b>											
Grado	1.161	16,03	1.190	16,43	1.719	23,73	2.029	28,01	1.145	15,81	<b>7.244</b>
Máster universitario	450	15,77	554	19,41	615	21,55	526	18,43	709	24,84	<b>2.854</b>

\* 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, no se incluyen los estudiantes del máster en CHARM-EU al tratarse de una enseñanza totalmente transversal que no encaja con ningún área de conocimiento concreta. Es por ello que las cifras son ligeramente distintas de las que se ofrecen en otros espacios de este documento o de la [Memoria del curso 2021-2022](#).

\*\* Incluye a los estudiantes de máster propio, de curso de experto, de diploma de extensión universitaria, de diploma de especialización, de curso superior universitario y de certificado de extensión universitaria que no son 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 sea **6.220** en lugar de los **10.665** que aparecen en la tabla de [Tamaño de la UB](#).

Fuente: Elaboración de la OCl a partir de los [datos estadísticos de la Memoria del curso 2021-2022](#).

## Contribución al ODS 4



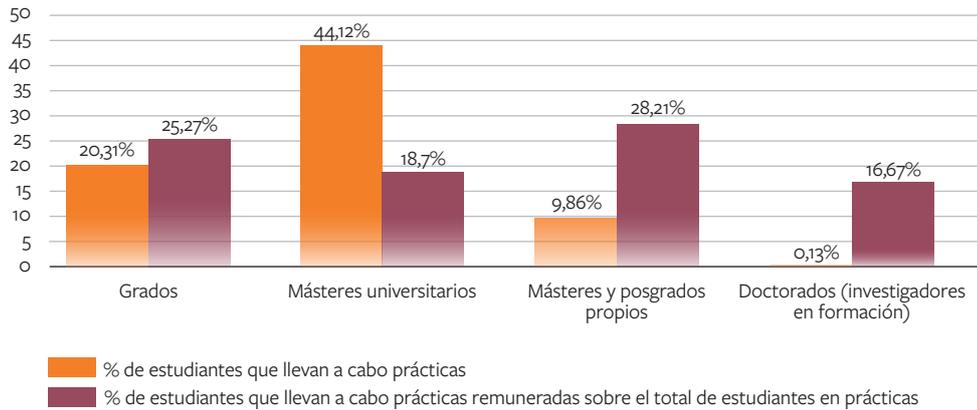
**Metas 4.4 y 4c.** La docencia de la UB ayuda a aumentar el número de jóvenes y de adultos con las competencias necesarias para acceder al empleo, al trabajo digno y al emprendimiento. La existencia de un ámbito de conocimiento específico de educación contribuye a aumentar sustancialmente la oferta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

## RENDIMIENTO ACADÉMICO

RENDIMIENTO, EFICIENCIA Y ABANDONO	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Tasa de rendimiento en los grados	84,71	88,64	87,02	84,24
Tasa de rendimiento en los másteres universitarios	95,14	95,27	93,50	91,81
Tasa de abandono en los grados el primer año	17,10	14,90	15,70	-
Tasa de abandono en los grados	8,11	6,71	-	-

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, **10.969** estudiantes han realizado prácticas en las diferentes modalidades de estudios (grados, másteres universitarios, másteres y posgrados propios, y doctorados), **2.629** de las cuales han sido remuneradas.

## EMPLEABILIDAD DE LOS ESTUDIANTES

La UB es líder estatal y ocupa el puesto **22** a escala europea y el **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.

### 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 2021-2022, 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.

## PROCESOS Y ACREDITACIONES DE CALIDAD<sup>2</sup>

En cuanto a los [procesos de calidad de la UB](#), cabe mencionar el Plan de dedicación académica (PDA), que permite realizar 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.

En cuanto a la calidad de la docencia específicamente, en 2022 se han seguido acreditando titulaciones de la UB y, [en el periodo 2014-2022](#), ya han pasado por un proceso de acreditación el **86,3%** de los grados impartidos en la UB (el **14,3%** de los cuales con excelencia) y el **93,7%** de los másteres (el **23,73%** con excelencia).

Cabe mencionar también la evaluación del [sistema de aseguramiento interno de la calidad \(SAIQU\)](#) de los centros de la UB. Una vez conseguida la evaluación externa favorable de los procesos transversales de la UB (SAIQU-T) en 2020, las diferentes facultades de la UB ya estaban habilitadas para intentar obtener la certificación de su SAIQU y así, posteriormente, solicitar la acreditación institucional de la facultad. Así pues, las facultades de Química, de Economía y Empresa, de Derecho, y de Matemáticas e Informática ya han obtenido esta acreditación a lo largo de los años 2021 y 2022. Para conseguirla, han recibido una visita de evaluación externa que ha certificado la correcta implantación del SAIQU y, posteriormente, han tenido que solicitar la acreditación institucional. Las facultades de Biología y de Educación ya han recibido la visita de los evaluadores, pero todavía están pendientes del informe final favorable que las autorice a solicitar la acreditación.

También en 2022, el grado en Ingeniería Biomédica ha obtenido el sello **EURACE**, que distingue los grados en Ingeniería y es un sello de gran importancia para mejorar la empleabilidad de sus estudiantes en Europa.

En referencia a la investigación, la unidad de Calidad de la Investigación de la Agencia de Políticas y de Calidad apoya a 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 (ACCIÓ).

Los grupos de investigación que tienen acreditaciones o certificaciones de calidad en 2022 son los mismos que se mencionaron en el [Informe de sostenibilidad 2020-2021](#).

<sup>2</sup> A pesar de haber ubicado esta información en el apartado *Información sobre la docencia*, también se habla de los procesos y las acreditaciones de calidad de la investigación.

También en torno a la investigación, debe destacarse que en 2015 la Dirección General de Investigación e Innovación de la Comisión Europea le 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.

En este [enlace](#) se recogen todas las actividades enmarcadas dentro del HRS4R.

Además, el Ministerio de Ciencia e Innovación ha concedido la acreditación [María de Maeztu](#) en cuatro institutos de investigación propios de la UB. El objetivo de esta acreditación es impulsar la calidad de la investigación científica de los centros que destacan por su relevancia o repercusión a escala internacional de los resultados de investigación obtenidos.

También cabe destacar que durante 2022 la UB se ha sumado a la [Coalition for Advancing Research Assessment](#) (CoARA), que persigue la implementación de nuevos modelos de evaluación de la calidad de la investigación, del trabajo del personal investigador y de las instituciones de investigación, mediante procedimientos que rehúyan la consideración exclusiva de indicadores cuantitativos y favorezcan el uso de una evaluación cualitativa y multidimensional.

#### Contribución al ODS 8



**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.

### Cumplimiento de los objetivos del año 2022

- No se ha logrado que el laboratorio SAVCA reciba la acreditación de la norma ISO 1702. Probablemente se obtendrá a lo largo de 2023.
- La Agencia de Políticas y Calidad dispone de una herramienta, el [Business Intelligence](#), que permite la consulta de los datos necesarios para gestionar el SAIQU de todos los centros propios de la UB, así que se cumple el objetivo de personalizar las herramientas informáticas institucionales para gestionar el SAIQU.
- Se ha satisfecho el objetivo de diseñar e impartir varios cursos de formación sobre la gestión del SAIQU, tanto en el PAS como en el PDI.

### Objetivo para el año 2023

- Revisar el PDA de investigación para que los mecanismos de evaluación y los criterios permitan evaluar mejor al PDI, recojan criterios cuantitativos y cualitativos, y valoren el carácter multidimensional de la carrera académica.
- Generar herramientas y documentos de apoyo para el SAIQU de los centros de la UB que opten a medio plazo a la certificación de su SAIQU.

# Información sobre la investigación y la transferencia<sup>3</sup>

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

## ESTRUCTURAS DE INVESTIGACIÓN



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

3. Los datos cuantitativos del apartado de investigación corresponden al año 2021, ya que todavía no están disponibles los de 2022. Los datos descriptivos, en cambio, sí que son del año 2022. En cualquier caso, cuando la información haga referencia a 2022 se detallará.

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

INGRESOS POR INVESTIGACIÓN	2018		2019		2020		2021	
	NÚMERO	IMPORTE EN €	NÚMERO	IMPORTE EN €	NÚMERO	IMPORTE EN €	NÚMERO	IMPORTE EN €
<b>Fondos competitivos</b>	-	<b>94.260.313,33</b>	-	<b>108.253.189,13</b>	-	<b>95.012.935,89</b>	-	<b>99.098.033</b>
Administración autonómica	396	11.219.818,94	114	9.694.092,37	138	11.519.773,68	132	12.128.729,98
Administración central	273	29.771.622,32	353	28.983.897,76	268	26.752.693,66	503	68.086.896,99
Administración local	1	6.289,40	4	38.607,38	4	118.181,88	6	89.263,92
Administraciones públicas extranjeras	2	45.403,86	4	53.051,38	3	451.959,71	5	311.473,45
Otros	4	221.900,00	25	190.357,52	6	140.192,64	9	337.456,30
Comisión Europea	45	9.005.040,11	80	16.607.665,67	85	16.754.609,23	53	12.453.950,21
Sector privado: IPSAL y empresa	17	979.465,11	42	4.124.583,02	26	1.895.768,35	49	5.429.019,58
Sector público: IPSAL	41	4.389.388,75	6	33.880,42	10	397.464,63	9	261.242,47
Fondos captados por investigadores de la UB en instituciones participadas	334	38.621.384,84	285	48.527.053,61	275	36.982.292,11	307	25.631.014,52
<b>Fondos no competitivos</b>	-	<b>40.187.718,87</b>	-	<b>36.380.919,75</b>	-	<b>44.824.157,20</b>	-	<b>67.189.135,16</b>
Fondos captados por investigadores de la UB en instituciones participadas	805	22.325.315,75	911	21.459.915,63	882	30.481.387,12	715	52.300.140,67
Convenios de investigación de la UB	-	758.853,32	-	1.056.098,46	-	772.094,71	-	1.345.836,11
Contratos de la FBG	-	13.658.182,20	-	10.944.356,07	-	10.944.553,53	-	10.653.178,40
Servicios de los CCiTUB	-	3.445.367,60	-	2.920.549,59	-	2.626.121,84	-	2.889.979,98
<b>Total de ingresos por investigación y transferencia de tecnología</b>	-	<b>134.448.032</b>	-	<b>144.634.108,88</b>	-	<b>139.837.093,09</b>	-	<b>191.918.182,58</b>

Fuente: [Memoria UB 2021-2022](#).

## ACTIVIDAD DE INVESTIGACIÓN

	2018	2019	2020	2021
Tesis doctorales leídas	599	630	754	672
Publicaciones científicas recogidas por el portal <i>Web of Science</i> (WoS)	5.707	6.305	7.112	7.876
PDI implicado en investigación competitiva y transferencia sobre el total del PDI a tiempo completo	57,4%	58,5%	59%	60,7%
Investigadores predoctorales en formación	574	575	572	621
Grupos de investigación consolidados	251	249	250	250
Proyectos de investigación activos	877	932	958	1.029
Patentes solicitadas	69	113	73	104
Solicitudes de patentes prioritarias	16	12	21	18

	2018	2019	2020	2021
Empresas de base tecnológica de nueva creación	2	2	4	2
Institutos de investigación propios	15	15	16	16
Institutos de investigación participados	10	10	10	10
Institutos interuniversitarios	5	5	5	5
Centros de documentación	3	3	3	3
Observatorios	10	11	11	11
Investigadores posdoctorales	194	219	231	252
PAS técnico de investigación	285	283	311	372
Extensiones internacionales de patentes	12	12	10	16

Fuente: [Memoria UB 2021-2022](#) y [datos estadísticos de la Memoria del curso 2021-2022](#).

## INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA DE TECNOLOGÍA Y CONOCIMIENTO

Volver  
pág. 12

### Meta CS9 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

El Plan de igualdad de la FBG contribuye a formar y sensibilizar a la comunidad universitaria y a la sociedad en general sobre la igualdad entre mujeres y hombres, y contra las violencias machistas.

La Universidad gestiona su innovación y transferencia principalmente mediante la [FBG](#), medio propio de la institución que se encarga de llevar a cabo las actividades de innovación, promoción, valorización, transferencia de los resultados y gestión de contratos, convenios y proyectos de la UB. La FBG trabaja para lograr los ODS a través de actividades de transferencia.

Las principales contribuciones de la FBG a los ODS son mediante las actividades de promoción de la innovación en la UB, con el área de creación de empresas, con el área de valorización de licencias, con la redacción de un [plan de igualdad](#), con la presentación de un [balance social](#), con la implementación del teletrabajo y con las diferentes actividades de divulgación.

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 2022 son los siguientes:

- Desde que se puso en marcha el área de creación de empresas en 2001, se han creado **51** empresas derivadas (*spin-offs*), **2** de ellas durante 2022.
- Se han firmado **420** contratos y convenios de I+D+i, que suman un importe de **9,4** millones de euros.
- Se han firmado **17** contratos de licencia nuevos y se han ingresado **253.055,46** euros por licencias.
- Se han presentado **86** solicitudes de patentes.

### Contribución a los ODS 4, 5, 8 y 16

La FBG, el PCB y los CCiTUB ayudan a...



**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.



**Meta 5.1.** El Plan de igualdad de la FBG colabora en poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres.



**Metas 8.3 y 8.8.** El área de creación de empresas de la FBG ayuda a apoyar la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y a fomentar la formalización y el crecimiento de empresas. El Plan de igualdad de la FBG promueve un entorno de trabajo seguro y protegido.



**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.

## INVESTIGADORES EN FORMACIÓN

Hay **5.007** 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)	2	9	11	Investigador JIN (MINECO)	1	4	5
Personal investigador en formación (PREDOCS-UB)	62	62	124	Investigadores Juan de la Cierva Formación	7	3	10
Formación de personal investigador (FI) (Generalitat)	61	40	101	Marie Skłodowska-Curie (MSCA-IF)	7	5	12
Formación de personal investigador SDUR (Generalitat)	27	31	58	Posdoc Junior Leader (La Caixa)	1	3	4
Formación de personal investigador (FPI) (MINECO)	84	86	170	Posdoctoral (POP)	2	2	4
Formación del profesorado universitario (FPU) (MICIU)	61	66	127	A cargo del proyecto, otras convocatorias o sin ayudas	23	23	46
Gobierno del País Vasco	1	0	1				
La Caixa	4	3	7				
Tatiana Pérez de Guzmán	1	0	1				
A cargo del proyecto, otras convocatorias o sin ayudas	8	13	21				
<b>Total</b>	<b>311</b>	<b>310</b>	<b>621</b>		<b>41</b>	<b>40</b>	<b>81</b>

Fuente: [Memoria UB 2021-2022](#).

## 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.

## 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 en todos los ámbitos. 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, trabajan en sus proyectos 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 se logra mediante los cursos en RRI que imparten el IDP y la Escuela de Doctorado.

Cabe mencionar los cursos y las jornadas de formación relacionados con la RRI, organizados por el IDP, dirigidos al PDI. En 2022, se han ofrecido algunos, como las jornadas «[Programa de formación en gestión. Claves que determinarán la evolución del sistema universitario en los próximos años](#)» o el curso «[Gestión para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres](#)».

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 y la Escuela de Doctorado contribuyen a que el alumnado de doctorado y el profesorado adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el DS.

### 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.

Paralelamente, se ha aprobado la modificación del Reglamento de organización y funcionamiento de la [Comisión de Bioética de la Universidad de Barcelona](#) (CBUB). La necesidad de que la CBUB evalúe los proyectos que implican experimentación con seres humanos o con muestras biológicas de origen humano, así como la interacción con seres humanos o intervenciones sociales ha aumentado mucho en los últimos años, como también lo ha hecho la sensibilidad social y el interés por el campo de la bioética. Esto ha hecho imprescindible abordar una reestructuración de la CBUB para reforzar su composición y establecer con claridad las responsabilidades de sus miembros y facilitarles el apoyo técnico y administrativo adecuado.

Los temas que suelen ser más susceptibles de recibir cuestionamientos éticos vinculados a la investigación desarrollada en la UB ya se explicaron en el [Informe de sostenibilidad 2019-2020](#).

## OTRAS MAGNITUDES DE LA INVESTIGACIÓN RELACIONADAS CON LA RS

### Actividades institucionales relacionadas con el emprendimiento social

#### Metas R1 y R2 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

StartUB! fomenta la transferencia y el emprendimiento en el marco de los ODS. También ayuda a identificar, potenciar y dar visibilidad a la investigación en desarrollo sostenible y en ODS en la UB, ya que todos los proyectos que quieran recibir su acompañamiento deben estar vinculados a algún ODS.

Las actividades de emprendimiento en la UB se coordinan desde StartUB!, que es el instituto de innovación y emprendimiento de la UB, en colaboración con la FBG (que ya se ha explicado anteriormente en este informe) y bajo la supervisión del Vicerrectorado de Emprendimiento, Innovación y Transferencia.

StartUB! está orientado a fomentar las competencias emprendedoras de la comunidad universitaria (alumnado, PAS y PDI) y a apoyar y acompañar a todos aquellos con inquietud por emprender. Para atender y formar a los emprendedores y dotarlos de espacios para incubar sus proyectos, StartUB! dispone del espacio de trabajo StartUB!Lab. Los ODS están presentes como eje estratégico: todos los proyectos que quieran recibir su acompañamiento deben estar vinculados a algún ODS.

Durante el año 2022, StartUB! ha impulsado las siguientes iniciativas especialmente vinculadas con la sostenibilidad:

- **Dos ediciones del Innovation Day (i-Day)**, en el que un centenar de estudiantes de grado, máster y doctorado, distribuidos por equipos, y gracias a una metodología basada en el *design thinking* y en otras metodologías para la innovación, proponen soluciones a retos de la sociedad y a desafíos planteados previamente por varias empresas. La iniciativa permite fomentar la generación de ideas y la capacidad emprendedora de los estudiantes. En las ediciones de 2022, propusieron un reto las organizaciones Reig Jofre, Frit Ravich y Suara, Carinsa, el Hospital San Juan de Dios y Cruz Roja.
- **Dos 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.

En total, a lo largo de 2022, el StartUB!Lab ha acogido y ha apoyado **60** proyectos, y en su marco se han creado **8** empresas emergentes (*start-ups*).

También cabe destacar la colaboración con la Facultad de Economía y Empresa en la organización del [Ideatón](#), un maratón de ideas para buscar soluciones a tres ODS escogidos previamente.

#### 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 su 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 se relacionan. Gracias a esta herramienta de consulta, basada en los algoritmos de Leiden, se ha observado que, de **6.177** publicaciones indexadas y registradas en 2022 en la base de datos de la *Web of Science* (artículos científicos y revisiones), **3.717 (60,17%)** 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
03 Salud y bienestar	3.207	5.262
05 Igualdad de género	479	485
14 Vida submarina	246	243
13 Acción climática	213	269
15 Vida terrestre	204	184
04 Educación de calidad	184	89
11 Ciudades y comunidades sostenibles	179	211
10 Reducción de las desigualdades	103	56
06 Agua limpia y saneamiento	100	179
02 Hambre cero	90	142
09 Industria, innovación e infraestructuras	82	82
07 Energía limpia y asequible	70	74
08 Trabajo digno y crecimiento económico	49	36
12 Consumo y producción responsables	49	62
16 Paz, justicia e instituciones sólidas	39	33
01 Fin de la pobreza	16	9
<b>Total<sup>4</sup></b>	<b>5.310</b>	<b>7.416</b>

Fuente: Vicerrectorado de Investigación.

En cuanto a las **dos** nuevas empresas derivadas (*spin-offs*) creadas en 2022, [Nimble Diagnostics](#) está dedicada a monitorear los *stents* a través de microondas (contribuye a los ODS 3, 8 y 9) y [Virmedex Virtual Experiences](#) está dedicada a ofrecer a los estudiantes y profesionales de la salud entrenamientos virtuales basados en juegos (ODS 3, 4 y 9).

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.

4. El total de **5.310** contribuciones a los ODS de las publicaciones de la UB se explica porque, de las **3.717** publicaciones que tienen algún efecto, varias contribuyen a más de un 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 PREDOCS UB 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.

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.

Desde el año 2021, además, en las convocatorias de APIF y FI de contratos predoctorales, se ha incluido la interdisciplinariedad y la contribución a los ODS como méritos que otorgan puntos extra a la hora de evaluar a los candidatos.

Como actuaciones específicas del año 2022, se pueden mencionar las siguientes:

- La organización de la [II Jornada de los Institutos de Investigación Propios de la UB: «Cambio climático y riesgos naturales: transformación y resiliencia»](#).
- La participación de expertos de la UB en un documento publicado por la LERU. En la [declaración sobre inversión y contratación sostenible](#) se analiza cómo los miembros de la Liga pueden contribuir al desarrollo sostenible, ahora y en el futuro, mediante buenas prácticas en el contexto universitario.

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.

## Objetivos para el año 2024

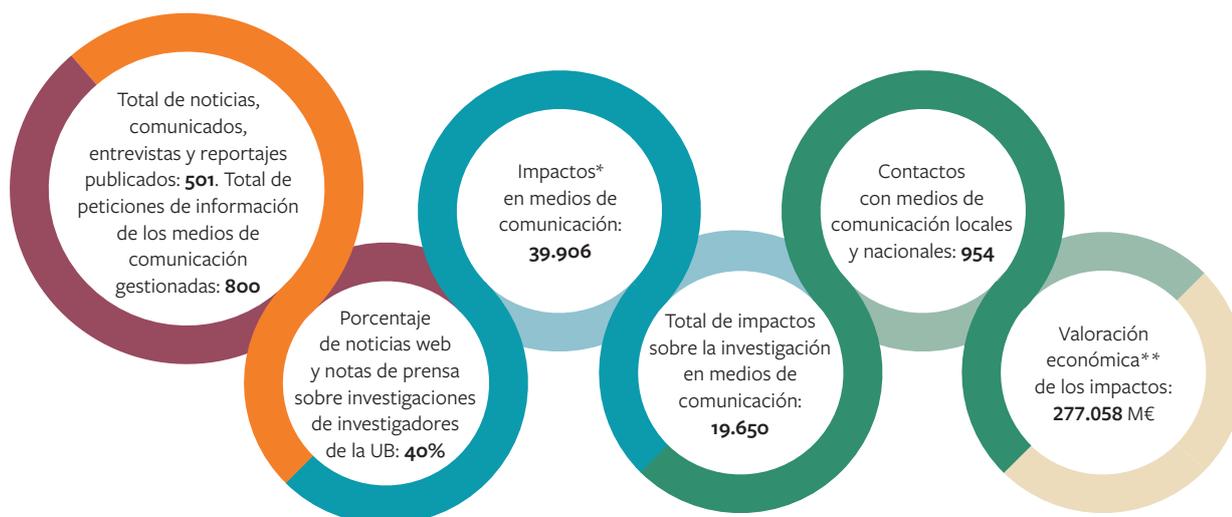
[Siguen vigentes los objetivos que se marcaron en el último informe de sostenibilidad](#) y que se evaluarán una vez acabe el año 2024.

# Divulgación y comunicación científica

## Meta R1 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

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

Las acciones de comunicación institucional y de la investigación a través de la [web](#) y de los medios de comunicación durante el año 2022 han sido las siguientes:



\* 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 asociando el espacio conseguido con la tarifa publicitaria del medio.



## GUÍA DE ESPECIALISTAS DE LA UB

La guía [Expertesa UB](#) es la herramienta que la UB pone a disposición de los medios de comunicación para facilitarles el contacto del PDI especialista en cada temática. Esta guía referencia actualmente a **967** especialistas y hay unos **340** periodistas acreditados para su consulta.

## REDES SOCIALES, EL BOLETÍN *LA UB AL DÍA* Y EL CANAL DE PÓDCAST UB

Además del canal web y de la difusión en los medios de comunicación, estas son otras vías institucionales de difusión de la investigación realizada en la UB, así como para realizar cualquier otro tipo de comunicación.



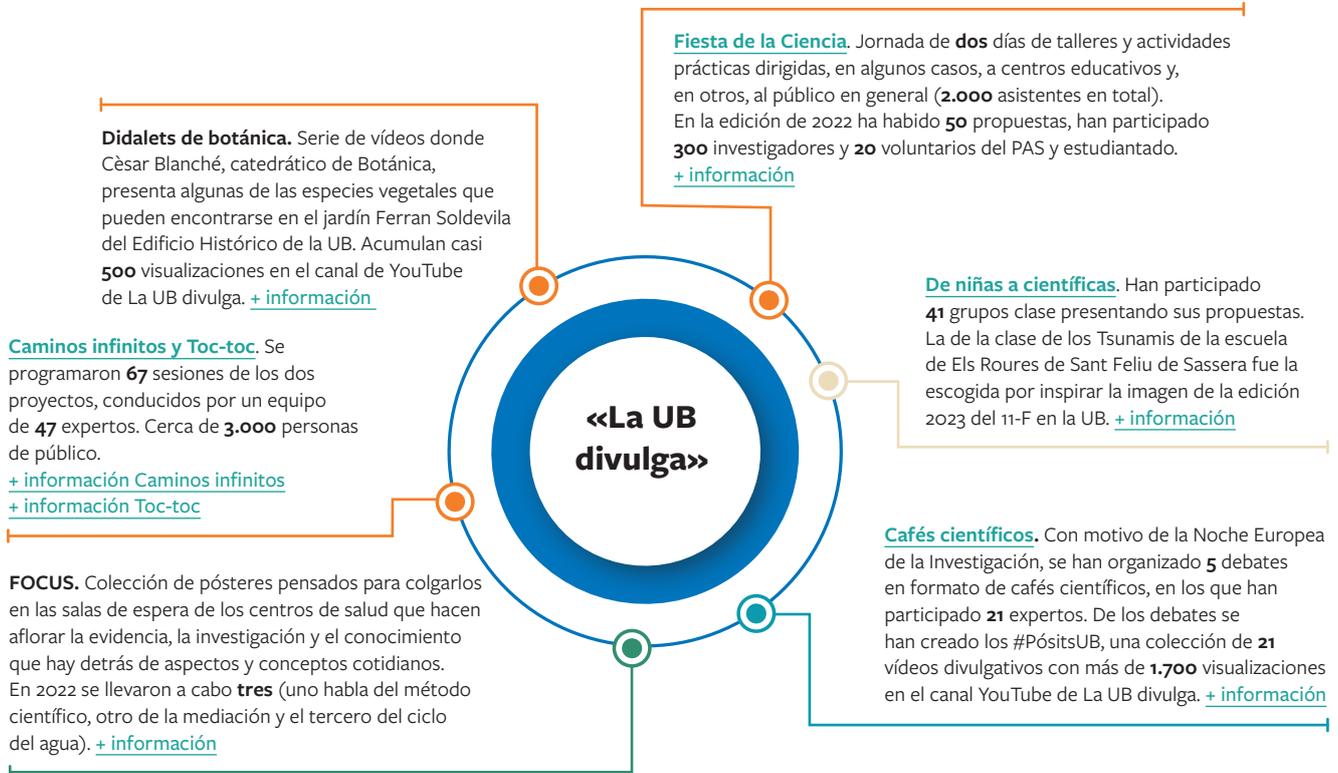
El boletín *La UB al día* se envía semanalmente a **37.000** alumnos, **6.300** miembros del PDI y **2.200** miembros del PAS.

PROGRAMAS DEL CANAL DE PÓDCAST DE LA UNIVERSIDAD DE BARCELONA			
<a href="#">UB talkin' to me?</a>	<a href="#">La actualidad de la UB, en pódcast</a>	<a href="#">El Rectorado responde</a>	<a href="#">De vocación...</a>
Capítulos: <b>8</b>	Capítulos: <b>10</b>	Capítulos: <b>5</b>	Capítulos: <b>2</b>
Total de escuchas: <b>1.223</b>	Total de escuchas: <b>21.683</b>	Total de escuchas: <b>1.046</b>	Total de escuchas: <b>98</b>

Fuente: Nuevos Formatos UB.

## 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 de 2022 han sido las siguientes:<sup>5</sup>



### Contribución al ODS 16



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

## Cumplimiento del objetivo del año 2022

- La nota de prensa digital se puso en marcha en 2022, tal y como se había previsto. Por otro lado, finalmente se ha descartado el objetivo que se había marcado de cara al año 2023 de poner en marcha la revista digital de la UB, ya que se ha optado por priorizar otras vías de difusión, como la serie audiovisual de divulgación científica [A bordo del Beagle](#) o la serie de entrevistas a fondo, [Código Personal](#), con especialistas de la UB de larga trayectoria y referentes en sus ámbitos.

## Objetivo para el año 2023

- Poner en marcha un WhatsApp corporativo para dar servicio y respuesta inmediata a las solicitudes de los medios de comunicación.

5. En aquellos proyectos que ya se han explicado en versiones anteriores de este informe, se facilita el enlace a la página en la que se describieron y únicamente se actualizan los datos correspondientes al año 2022.

# 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								
	2019		2020		2021		2022	
	ESP.	MUNDO	ESP.	MUNDO	ESP.	MUNDO	ESP.	MUNDO
<a href="#">Academic Ranking of World Universities</a>	1	151	1	168	1	168	1	185
<a href="#">Best Global Universities</a>	1	98	1	90	1	87	1	86
<a href="#">QS World University Rankings</a>	1	165	1	183	1	168	2	184
<a href="#">Times Higher Education World University Rankings</a>	3	201	3	198	3	192	1	182
<a href="#">NTU Ranking</a>	1	55	1	72	1	77	1	63
<a href="#">Center for World University Rankings (CWUR)</a>	1	129	1	133	1	131	1	132

Fuente: Memoria UB 2018-2019, 2019-2020, 2020-2021 y 2021-2022.

En cuanto a las clasificaciones específicas sobre RS, ODS o sostenibilidad, cabe destacar que la UB se ha posicionado entre el lugar **101 y 200** del mundo (sobre **1.101** participantes) en el ranking publicado por la revista especializada [Times Higher Education: Impact Rankings 2022](#), sobre la repercusión de las universidades a la hora de lograr los ODS. En cuanto a la clasificación en los diferentes ODS, se ha quedado entre el **101 y 200** en los ODS 3 y 17, el **100** en el ODS 11, el **68** en el ODS 9, el **30** en el ODS 16 y el **25** en el ODS 4.

Además, se ha alcanzado el lugar **21** mundial en el nuevo [ranking QS sobre sostenibilidad](#), que evalúa unas **700** instituciones de todo el mundo.

---

# Responsabilidad social y desarrollo sostenible en la actividad docente e investigadora

## Metas D1, D2, D3 y G4 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

La formación que ofrece el IDP al PDI en materia de ODS y la campaña para impulsar que el TFG y TFM incorporen una reflexión sobre los ODS contribuyen a potenciar la formación del personal de la UB en DS y ODS (**D3**). Esta misma campaña sobre los ODS en los TFG y TFM ayuda a potenciar la educación para el desarrollo sostenible y los ODS en todos los grados y másteres de la UB (**D1**). Por último, los proyectos de innovación docente con perspectiva de género o de ApS y la simulación de la Conferencia Anual de las Partes sobre el Cambio Climático de las Naciones Unidas (COP27) contribuyen a crear e implementar nuevas formas de enseñanza innovadoras, transversales y que incorporen los principios de desarrollo sostenible (**D2**). Esta simulación, además, ha contribuido a construir y fortalecer las alianzas entre diferentes actores para lograr los ODS (**G4**).

Las universidades, en cuanto que organizaciones formadoras de los futuros líderes de la sociedad, tienen un papel capital en materia de RS. No solo deben gestionarse en concordancia con la RS, sino que también deben difundir la sostenibilidad entre el conjunto de la sociedad, especialmente a las futuras generaciones.

La UB todavía no ha realizado un análisis exhaustivo de toda su docencia e investigación vinculada a la sostenibilidad por la complejidad del proceso y los recursos requeridos, pero cada año se realizan avances para incrementar la docencia en DS. En este sentido, se ha llevado a cabo una campaña para 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. En una parte importante de las enseñanzas, esta acción se ha llevado a cabo con éxito.

En cambio, sí que recoge con detalle la formación en sostenibilidad y RS impartida en otros ámbitos, como en la formación del profesorado o en las propuestas de ApS, cuyo perfil enca-

ja 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 llevarlas a cabo.

En esta dirección, el IDP ha organizado varios cursos de formación que ayudan a promover los ODS entre el profesorado de la UB. Desde el Programa de formación permanente se ha desarrollado un blog dedicado a la formación en igualdad y perspectiva de género, donde se han organizado **11** actividades, entre talleres y conferencias en línea, y han participado **351** profesores. El IDP ha programado, además, **dos** talleres vinculados al ApS.

Además, cabe destacar que en 2022 se han concedido **cuatro** proyectos de innovación docente que tratan la perspectiva de género, **dos** más de ApS y **dos** que tienen como línea de actuación el diseño universal de aprendizaje.

Por último, está 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](#).

También cabe mencionar la **Cumbre Universitaria de la COP27 por la emergencia climática**, que tuvo lugar a finales de 2022 y que, aunque propiamente no es una actividad de docencia, contribuye notablemente a que los alumnos adquieran y consoliden sus conocimientos sobre DS y su aplicabilidad.

En el marco de esta cumbre, la UB ha acogido una [simulación universitaria de la COP27](#), organizada junto con PRIMA (un programa de innovación científica de la UE y 19 países del Mediterráneo), la Red Vives de Universidades y la Universidad Pompeu Fabra). El encuentro ha estado abierto a todo el alumnado de grado, máster y doctorado, y se han realizado debates para paliar y mermar los efectos del cambio climático en el Mediterráneo. Es una cumbre, pues, que ayuda a concienciar a los alumnos sobre la necesidad de adoptar medidas para combatir la crisis climática. El PRIMA ha hecho llegar las propuestas y conclusiones de los estudiantes de Barcelona a la verdadera cumbre COP27 que tuvo lugar en Egipto durante el mes de noviembre de 2022.

#### Contribución a los ODS 4 y 17



**Meta 4.7.** La formación vinculada a los ODS que ofrece el IDP, la simulación de la COP27 y la campaña sobre los ODS en los TFG y TFM contribuyen a que el PDI y los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el DS.



**Meta 17.16.** La simulación de la COP27 también ayuda a mejorar la Alianza Mundial para el DS, ya que implica una alianza entre diferentes actores que movilizan e intercambian conocimiento para conseguir que se cumplan los ODS en todos los países.

## PROYECTOS DE APRENDIZAJE SERVICIO

### Metas D1, D2, D3, 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**). La Jornada de Experiencias de ApS en la UB y la formación a profesorado de la UB interesado en implementar proyectos de ApS potencian la formación en desarrollo sostenible y en ODS del personal de la UB (**D3**).

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.

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 le permite al alumnado formarse mientras trabaja sobre necesidades reales del entorno, con el objetivo de mejorarlo.

Durante el curso 2021-2022, se ha revertido la repercusión negativa que la pandemia ha tenido sobre los proyectos de ApS, ya que se ha incrementado la participación tanto de profesorado como del estudiantado, especialmente en el proyecto «Compartir ideas». También se han reanudado la celebración de la Jornada de Experiencias de ApS en la UB, con un total de **28** contribuciones de **8** facultades diferentes, y la formación a profesorado de la UB interesado en incorporar el ApS a su docencia.

A continuación, se mencionarán 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 de los objetivos del curso 2021-2022**

No se ha podido satisfacer el objetivo de identificar a todas las entidades sociales con las que se colabora en proyectos de ApS, ya que se han centrado los esfuerzos en el restablecimiento, después de la pandemia, de los proyectos de ApS.

### **Objetivos para el curso 2022-2023**

- Constituir una cátedra de ApS en la UB.
- Incorporar un módulo referido a los ODS en el programa de formación del profesorado que ofrece el IDP.
- 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.

### **Objetivos para el curso 2023-2024**

- Diseñar una asignatura en línea dirigida a los estudiantes de todos los grados de la UB para sensibilizar y ofrecer conocimiento sobre el DS y el cambio climático.
- 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.

---

# Internacionalización

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

La visión de la UB en materia de internacionalización se explicita en el [Plan UB 2022-2024](#). Es una visión moderna, que integra la dimensión internacional e intercultural en los objetivos, las funciones y la estructura de la Universidad, lo que debe repercutir en una mejora en toda la organización. Los objetivos y las acciones de internacionalización incluidos originalmente en el Plan UB 2022-2024 se han enriquecido y ampliado a partir de aportaciones de los centros y a partir de incorporar las nuevas oportunidades y los retos que van surgiendo en un mundo global en constante transformación.

Aunque el Plan es para el periodo 2022-2024, en ocasiones los objetivos y las acciones vienen de más atrás y, también a menudo, su alcance temporal irá más allá, ya que, para repercutir de un modo real y sostenible en el tiempo en el ámbito de la internacionalización, el diseño no se puede acotar a una referencia temporal limitada.

De los objetivos del Plan, durante 2023, la Universidad priorizará la institucionalización de las políticas de internacionalización, la puesta en marcha de un plan de internacionalización con Colombia y Chile, y la elaboración del Plan refugio UB. Asimismo, se seguirá trabajando para mejorar la movilidad internacional, para adaptarla a la realidad pospandemia, a las nuevas modalidades que ofrece el programa Erasmus y a los compromisos adoptados durante el nuevo periodo de referencia de este programa. La actividad de la UB en el ámbito internacional también debe tener muy presentes las sinergias que se pueden establecer en los consorcios y las redes internacionales de las que se forma parte (LERU, EUA, Grupo C3 y UNIMED, entre otras muchas), así como la importancia de participar en las principales ferias educativas (EAIE, NAFSA, APAIE) o en eventos internacionales de primer nivel (como la Conferencia Mundial de la Unesco sobre Educación Superior que ha tenido lugar en Barcelona en la primavera de 2022), que deben permitir visibilizar e impulsar el papel de la UB como universidad española líder en el ámbito internacional.

## LA UNIVERSIDAD EUROPEA: CHARM-EU

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

Mediante la CHARM-EU, TORCH 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 el marco del impulso a la creación de redes de universidades europeas realizado a finales de 2017 por el Consejo Europeo, en noviembre de 2019 se creó la alianza [CHARM-EU](#), integrada al principio por el Trinity College de Dublín, la Universidad de Utrecht, la Universidad Loránd Eötvös de Budapest, la Universidad de Montpellier 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 2022 se han llevado a cabo algunos avances relevantes:

- La expansión de la alianza mediante la incorporación de tres nuevos miembros, la Universidad Academia de Åbo, la Universidad Julius Maximilian de Wuzburgo y la Universidad de Ciencias Aplicadas del Ruhr Oeste.
- La obtención de una subvención de **12,8** millones de euros en la convocatoria Erasmus+ de Universidades Europeas para el proyecto CHARM-EIGHT ∞, que dará continuidad durante **cuatro** años al proyecto inicial de la CHARM-EU.
- La organización del [Foro de Gobernanza](#) y de la [Conferencia de Inclusión](#).
- La [incorporación de la CHARM-EU en la New European Bauhaus](#), iniciativa que conecta el [Green Deal](#) europeo con la vida cotidiana.
- La implementación de la fase final de la primera edición del máster en [Retos Globales para la Sostenibilidad](#) y el inicio de la segunda edición del máster, en septiembre.
- En cuanto a TORCH, dimensión investigadora de la alianza, se ha organizado el Primer Foro Anual Abierto bajo el título «Sostenibilidad en un mundo (¿post?) pandémico: formular la pregunta correcta sobre el papel de las universidades en el I+D actual».
- Se ha llevado a cabo un análisis cuantitativo y cualitativo con investigadores de las **cinco** universidades socias, para identificar los ODS en los que la alianza podría trabajar conjuntamente en la dimensión de investigación. Se han identificado seis retos, y se están configurando equipos multidisciplinares formados por personal académico y actores externos en torno a estos retos.
- La finalización del proyecto CHARM-EU en diciembre de 2022 con la organización de la conferencia anual en la que se reflexionó sobre los logros conseguidos durante los últimos años y sobre la estrategia y los primeros pasos en la nueva etapa de la alianza CHARM-EU, mediante el proyecto CHARM-EIGHT ∞ que le da continuidad.

Las universidades de la CHARM-EU también participan en UNI-ECO, un proyecto sobre sostenibilidad en los campus sobre el que se ha informado en [informes de sostenibilidad anteriores](#). En junio de 2022 ha tenido lugar la Segunda Escuela de Verano UNI-ECO, esta vez presencial y organizada por la Oficina Verde de la Universidad de Utrecht. En esta edición se puso de relieve cómo las universidades de la CHARM-EU se han comprometido a hacer la educación superior más sostenible.

#### Contribución a los ODS 4 y 17



**Meta 4.7.** Muchas de las actividades docentes del máster en sostenibilidad impartidas 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, TORCH y UNI-ECO contribuirán a fortalecer la Alianza Mundial para el DS, ya que implicarán una colaboración intensa entre varias universidades. También supondrá la colaboración y el 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 2022

- Se ha desarrollado la política y estrategia de investigación e innovación de la CHARM-EU en el marco del proyecto TORCH.
- Se ha presentado la propuesta de extensión de la CHARM-EU, que ha obtenido una financiación de **12,8** millones de euros para los próximos cuatro años.
- Se han integrado **tres** nuevas universidades en la alianza.
- Se ha iniciado la segunda edición del máster en Retos Globales para la Sostenibilidad.

### Objetivos para el año 2023

- Cerrar el proyecto CHARM-EU actual al finalizar la prueba piloto del máster y desarrollar la propuesta de CHARM-EU 2.0.
- Finalizar el proyecto TORCH.
- Consolidar la alianza CHARM-EU con la incorporación de los nuevos socios y la implementación del modelo de gobernanza aprobado.
- Participar en el proyecto piloto de la Comisión Europea para el establecimiento de los criterios de una etiqueta conjunta para las titulaciones europeas (resolver las dificultades de desarrollo y legales de las titulaciones entre distintas universidades).
- Participar en el proyecto piloto de la Comisión Europea para el análisis de la posibilidad de creación de una entidad legal como posible opción para las alianzas de Universidades europeas.

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

	NACIONALIDAD DEL PAS						NACIONALIDAD DEL PDI					
	TOTAL		MUJERES		HOMBRES		TOTAL		MUJERES		HOMBRES	
	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%
Española	2.412	98,01	1.524	98,13	888	97,80	5.741	93,82	2.792	94,52	2.949	93,18
Resto de la UE	25	1,02	14	0,90	11	1,21	239	3,91	103	3,49	136	4,30
Resto del mundo	24	0,98	15	0,97	9	0,99	139	2,27	59	2,00	80	2,53
<b>Total</b>	<b>2.461</b>		<b>1.553</b>		<b>908</b>		<b>6.119</b>		<b>2.954</b>		<b>3.165</b>	

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 TOTAL<sup>6</sup>

	NACIONALIDAD DE LOS ALUMNOS DE GRADO						NACIONALIDAD DE LOS ALUMNOS DE MÁSTER UNIVERSITARIO					
	TOTAL		MUJERES		HOMBRES		TOTAL		MUJERES		HOMBRES	
	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%
Española	42.809	93,26	27.014	92,85	15.795	93,96	4.112	64,28	2.523	66,17	1.589	61,49
Extranjera	3.096	6,74	2.081	7,15	1.015	6,04	2.285	35,72	1.290	33,83	995	38,51
<b>Total</b>	<b>45.905</b>		<b>29.095</b>		<b>16.810</b>		<b>6.397</b>		<b>3.813</b>		<b>2.584</b>	

	NACIONALIDAD DE LOS ALUMNOS DE POSGRADO						NACIONALIDAD DE LOS INVESTIGADORES EN FORMACIÓN (DOCTORANDOS)					
	TOTAL		MUJERES		HOMBRES		TOTAL		MUJERES		HOMBRES	
	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%
Española	7.146	67	5.367	70,28	1.779	58,75	3.308	66,07	1.874	66,57	1.434	65,42
Extranjera	3.519	33	2.270	29,72	1.249	41,25	1.699	33,93	941	33,43	758	34,58
<b>Total</b>	<b>10.665</b>		<b>7.637</b>		<b>3.028</b>		<b>5.007</b>		<b>2.815</b>		<b>2.192</b>	

Fuente: Elaboración de la OCI a partir de los datos facilitados por el Gabinete Técnico del Rectorado y de los [datos estadísticos de la Memoria del curso 2021-2022](#).

6. 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.

## OFERTA ACADÉMICA INTERNACIONAL

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

OFERTA ACADÉMICA INTERNACIONAL	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Titulaciones dobles de grado*	2	2	2	2
Másteres universitarios Erasmus Mundus conjuntos**	7	6	8	8
Titulaciones dobles de máster*	1	1	1	1

\* Son estudios de grado con planes de estudios consensuados entre la UB y alguna universidad extranjera.

Cuando el estudiante finalice sus estudios, obtendrá 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 participantes.

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%**.

### Contribución al ODS 16



**Meta 16.6.** La claridad y la transparencia en la lengua de la docencia contribuye a conseguir una universidad más eficaz, responsable y transparente en todos los ámbitos.

## 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 **2022** la UB ha firmado **517** convenios, **96** de los cuales con instituciones extranjeras (los más numerosos son los **23** de investigación, los **22** de intercambio y los **15** convenios marco).

En cuanto a los convenios vigentes (independientemente de la fecha en que se firmaran), durante 2022 han sido **829**, **251** de los cuales con instituciones extranjeras (**30,27%**). De estos **251** convenios, **61** son convenios marco (**24,30%**) y **128** tienen naturaleza académica (**51%**).

### 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

MOVILIDAD INTERNACIONAL DE ALUMNADO, PDI Y PAS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
<a href="#">Estudiantes que han realizado una estancia en el extranjero</a>	930	351	1.281
<a href="#">PDI que ha realizado una estancia en el extranjero</a>	24	23	47
<a href="#">PAS que ha realizado una estancia en el extranjero</a>	15	2	17
<a href="#">Estudiantes que han realizado una estancia en la UB</a>	1.234	555	1.789
<a href="#">PDI que ha realizado una estancia en la UB</a>	96	86	182
<a href="#">PAS que ha realizado una estancia en la UB</a>	2	3	5

Fuente: [Datos estadísticos de la Memoria del curso 2021-2022](#).

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.

### Cumplimiento de los objetivos del curso 2021-2022

- No se pudo renovar la web de la Oficina de Movilidad y Programas Internacionales como se había previsto.
- El Plan de internacionalización de la UB todavía no se ha elaborado y, por tanto, no se ha cumplido este objetivo. De todas formas, ya se ha constituido la Comisión de Internacionalización que debe encargarse de ello.
- La elaboración y el despliegue del Plan refugio UB se han visto afectados en 2022 por la guerra de Ucrania.
- Se ha cumplido el objetivo de fortalecer las relaciones con universidades intensivas en investigación de Iberoamérica. En este sentido, se pueden mencionar actuaciones como la participación en la asamblea general de la AUIP en Barranquilla (Colombia) y la visita a diferentes universidades de ese país, reuniones bilaterales con diferentes universidades y asociaciones de este ámbito geográfico, la revisión y renovación del convenio que da cobertura a las actividades de la Unión Iberoamericana de Universidades (UIU) y que está pendiente del proceso de ampliación de **cinco a nueve** miembros para reanudar las actividades de la red, o la reactivación del proyecto de Casa del Arte en Panamá en colaboración con otras universidades.
- Aún no se dispone de los nuevos aplicativos de gestión que deben simplificar el trámite y mejorar el seguimiento de los procedimientos vinculados a los convenios internacionales y a los proyectos internacionales institucionales.
- Se ha conseguido el objetivo de organizar un evento durante la Conferencia Mundial de Educación Superior de la Unesco, ya que se organizaron varios, en colaboración con la Asociación Catalana de Universidades Públicas (ACUP), la Global University Network for Innovation (GUNI) y la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB). En cuanto al objetivo de organizar un evento de la Feria de la Asociación Europea para la Educación Internacional (EAIE), se ha cumplido, concretamente en septiembre de 2022, que tuvo lugar en Barcelona.

## LENGUAS

La UB se siente fuertemente comprometida con el uso, el desarrollo, el estudio y la promoción de la lengua catalana, a la vez que tiene la voluntad decidida de promover el multilingüismo entre los miembros de su comunidad.

Es por eso que en 2022 se ha aprobado el [Plan de lenguas 2022-2025](#) y el [Plan de acogida de lengua y cultura catalana 2022-2025](#).

En este mismo contexto, cabe mencionar también la aprobación en 2022 del [Plan de fortalecimiento de la lengua catalana en el sistema universitario y de investigación de Cataluña](#), impulsado por el Departamento de Investigación y Universidades. Este plan, en cuya elaboración la UB ha participado activamente y con el que se siente fuertemente comprometida, incorpora los objetivos de transparencia y seguridad lingüísticas, el incremento de la oferta docente en catalán, etc.

### Lenguas de la docencia<sup>7</sup>

	GRADOS				MÁSTERES UNIVERSITARIOS				DATOS GLOBALES			
	CATALÁN	CASTELLANO	INGLÉS	OTROS	CATALÁN	CASTELLANO	INGLÉS	OTROS	CATALÁN	CASTELLANO	INGLÉS	OTROS
2021-2022	62,4	29,8	6,2	1,7	26,2	52,5	20,9	0,4	55,3	34,2	9,1	1,4
2020-2021	64,3	28,1	6,0	1,6	27,1	53,3	19,3	0,3	57,6	37,2	8,4	1,4
2019-2020	64,3	27,9	5,8	2,0	32,4	49,3	17,8	0,4	58,2	32,0	8,1	1,7

Fuente: Web de los Servicios Lingüísticos.

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

#### Contribución al ODS 11



**Meta 11.4.** Las medidas de protección y promoción del catalán en la Universidad contribuyen a proteger y salvaguardar el patrimonio cultural del mundo.

### Objetivos para el año 2026

Los objetivos se recogen en el Plan de lenguas 2022-2025 y, por tanto, se recogerá su cumplimiento en 2026.

7. Los datos difieren de los que se publicaron anteriormente a causa de una revisión en el proceso de cálculo utilizado inicialmente.

---

# COMPROMISO SOCIAL

---

Volver  
pág. 154



# Responsabilidad con los trabajadores

Volver  
pág. 12

# Perfil de los trabajadores<sup>8</sup>

En la UB trabajan **8.580** personas, **6.119** de las cuales (**71,32%**) forman parte del PDI y **2.461** (**28,68%**), del PAS. A continuación se agrupará a los trabajadores según distintos criterios.

## TRABAJADORES POR COLECTIVO, CATEGORÍA LABORAL, SEXO Y EDAD

	PAS																				% POR GRUPO DE EDAD
	A1		A2		C1		C2		E		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	HOMBRES	MUJERES	
60 años o más	7	10	4	23	26	69	5	30	1	0	20	17	19	11	14	19	17	27	113	206	12,96
Entre 50 y 59 años	9	20	18	71	50	175	15	144	1	0	60	76	42	40	76	54	30	68	301	648	38,56
Entre 40 y 49 años	2	5	10	28	12	32	32	124	0	0	36	40	38	25	84	71	25	23	239	348	23,85
Entre 30 y 39 años	2	3	3	18	4	7	26	65	0	0	19	28	19	22	45	68	10	8	128	219	14,10
Menos de 30 años	1	0	1	2	4	1	22	24	0	0	5	5	15	17	78	81	1	2	127	132	10,52
<b>Total por sexo</b>	<b>21</b>	<b>38</b>	<b>36</b>	<b>142</b>	<b>96</b>	<b>284</b>	<b>100</b>	<b>387</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>140</b>	<b>166</b>	<b>133</b>	<b>115</b>	<b>297</b>	<b>293</b>	<b>83</b>	<b>128</b>	<b>908</b>	<b>1.553</b>	<b>100</b>
<b>Total</b>	<b>59</b>		<b>178</b>		<b>380</b>		<b>487</b>		<b>2</b>		<b>306</b>		<b>248</b>		<b>590</b>		<b>211</b>		<b>2.461</b>		

Fuente: Área de Organización y Recursos Humanos.

8. Todos los datos de este apartado son de 31 de diciembre de 2021.

De los **2.461** trabajadores del PAS, **1.553 (63,10%)** son mujeres. En cuanto a la edad, el personal entre 50 y 59 años (**38,56%**) es el más numeroso. Entre los trabajadores en régimen de funcionario, las categorías laborales C1 y C2 son ampliamente mayoritarias (**380** y **487** trabajadores). En los laborales, predomina el grupo III (**590** trabajadores).

PDI														
	CATEDRÁTICOS DE UNIVERSIDAD		CATEDRÁTICOS DE ESCUELA UNIVERSITARIA		TITULARES DE UNIVERSIDAD		TITULARES DE ESCUELA UNIVERSITARIA		CATEDRÁTICOS LABORALES		PROFESORES AGREGADOS		PROFESORES LECTORES	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
60 años o más	249	94	3	4	208	137	16	17	16	6	45	29	2	4
Entre 50 y 59 años	95	52	0	1	165	161	20	21	28	20	128	136	18	17
Entre 40 y 49 años	5	2	0	0	23	11	0	1	22	7	142	175	89	97
Entre 30 y 39 años	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0	16	13	74	81
Menos de 30 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1
<b>Total por sexo</b>	<b>349</b>	<b>148</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>397</b>	<b>309</b>	<b>36</b>	<b>39</b>	<b>68</b>	<b>33</b>	<b>331</b>	<b>353</b>	<b>186</b>	<b>200</b>
<b>Total</b>	<b>497</b>		<b>8</b>		<b>706</b>		<b>75</b>		<b>101</b>		<b>684</b>		<b>386</b>	

PDI															
	PROFESORES COLABORADORES PERMANENTES		PROFESORES ASOCIADOS		PROFESORES ASOCIADOS MÉDICOS		INVESTIGADORES		PROFESORES VISITANTES		PROFESORES EMÉRITOS		TOTAL		% POR GRUPO DE EDAD
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	
60 años o más	5	8	124	87	90	46	2	0	0	0	58	15	818	447	20,67
Entre 50 y 59 años	9	16	322	287	159	138	3	2	1	0	0	0	948	851	29,40
Entre 40 y 49 años	8	10	377	428	115	199	38	35	0	1	1	0	820	966	29,19
Entre 30 y 39 años	0	0	258	360	44	85	58	41	6	0	0	5	459	585	17,06
Menos de 30 años	0	0	97	76	5	19	14	9	1	0	0	0	120	105	3,68
<b>Total por sexo</b>	<b>22</b>	<b>34</b>	<b>1178</b>	<b>1238</b>	<b>413</b>	<b>487</b>	<b>115</b>	<b>87</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>59</b>	<b>20</b>	<b>3.165</b>	<b>2.954</b>	<b>100</b>
<b>Total</b>	<b>56</b>		<b>2.416</b>		<b>900</b>		<b>202</b>		<b>15</b>		<b>73</b>		<b>6.119</b>		

Fuente: Área de Organización y Recursos Humanos.

De los **6.119** trabajadores del PDI, **2.954** son mujeres (**48,28%**). El personal entre 40 y 49 años (**29,19%**) y entre 50 y 59 años (**29,40%**) es el más numeroso. La categoría laboral más habitual es la de profesor asociado (**2.416** trabajadores).

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

PAS										
	FIJO				TEMPORAL				% DE TEMPORALES POR GRUPOS DE EDAD Y SEXO	
	FUNCIONARIO		LABORAL		FUNCIONARIO		LABORAL			
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
60 años o más	38	112	58	62	5	20	12	12	15,04	15,53
Entre 50 y 59 años	72	312	164	176	21	98	44	62	21,59	24,69
Entre 40 y 49 años	20	79	61	38	36	110	122	121	66,11	66,38
Entre 30 y 39 años	2	18	2	4	33	75	91	122	96,88	89,95
Menos de 30 años	1	1	1	0	27	26	98	105	98,43	99,24
<b>Total de funcionario/laboral</b>	<b>655</b>		<b>566</b>		<b>451</b>		<b>789</b>		<b>53,85</b>	<b>48,36</b>
<b>Total</b>	<b>1.221</b>				<b>1.240</b>				<b>50,39</b>	

Fuente: Área de Organización y Recursos Humanos.

En el PAS hay **1.240** trabajadores temporales (**50,39%**). Esta temporalidad es mayor a medida que se reduce la edad, y es más elevada en los hombres (**53,85%**) que en las mujeres (**48,36%**). Al analizar estos datos, debe tenerse en cuenta que algunas figuras laborales son temporales por naturaleza. Si no se cuenta al PAS con financiación específica (temporal por definición), la temporalidad baja mucho. Cabe comentar también que en el PAS hay **1.106** funcionarios (**44,94%**) y **1.355** laborales (**55,06%**).

PDI										
	FIJO				TEMPORAL				% TEMPORALES POR GRUPOS DE EDAD Y SEXO	
	FUNCIONARIO		LABORAL		FUNCIONARIO		LABORAL			
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
60 años o más	473	252	65	43	3	0	277	152	34,23	34,00
Entre 50 y 59 años	280	232	160	171	0	3	508	445	53,59	52,64
Entre 40 y 49 años	25	14	169	186	3	0	623	766	76,34	79,30
Entre 30 y 39 años	1	0	17	12	0	0	441	573	96,08	97,95
Menos de 30 años	0	0	0	0	0	0	120	105	100,00	100,00
<b>Total de funcionario/laboral</b>	<b>1.277</b>		<b>823</b>		<b>9</b>		<b>4.010</b>		<b>62,40</b>	<b>69,19</b>
<b>Total</b>	<b>2.100</b>				<b>4.019</b>				<b>65,68</b>	

Fuente: Área de Organización y Recursos Humanos.

En el PDI, hay **4.019** trabajadores temporales (**65,68%**). Esta temporalidad es mayor a medida que se reduce la edad, y es más elevada en las mujeres (**62,40%**) que en los hombres (**62,40%**). Sin embargo, al analizar estos datos, del mismo modo que sucede con el PAS, debe tenerse en cuenta que algunas figuras laborales son temporales por naturaleza. Si no se cuentan ni los asociados ni los asociados médicos (ambos colectivos temporales por definición), la temporalidad desciende mucho. Cabe comentar también que en el PDI hay **1.286** funcionarios (**21,02%**) y **4.833** laborales (**78,98%**).

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

PAS						
	TIEMPO COMPLETO		TIEMPO PARCIAL		% DE TRABAJADORES A TIEMPO COMPLETO POR GRUPOS DE EDAD Y SEXO	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
60 años o más	98	202	15	4	86,73	98,06
Entre 50 y 59 años	299	644	2	4	99,34	99,38
Entre 40 y 49 años	226	321	13	27	94,56	92,24
Entre 30 y 39 años	112	174	16	45	87,50	79,45
Menos de 30 años	55	55	72	77	43,31	41,67
<b>Total por sexo</b>	<b>790</b>	<b>1.396</b>	<b>118</b>	<b>157</b>	<b>87,00</b>	<b>89,89</b>
<b>Total</b>	<b>2.186</b>		<b>275</b>		<b>88,83</b>	

Fuente: Área de Organización y Recursos Humanos.

PDI						
	TIEMPO COMPLETO		TIEMPO PARCIAL		% DE TRABAJADORES A TIEMPO COMPLETO POR GRUPOS DE EDAD Y SEXO	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
60 años o más	442	281	376	166	54,03	62,86
Entre 50 y 59 años	431	409	517	442	45,46	48,06
Entre 40 y 49 años	320	336	500	630	39,02	34,78
Entre 30 y 39 años	154	137	305	448	33,55	23,42
Menos de 30 años	18	10	102	95	15,00	9,52
<b>Total por sexo</b>	<b>1.365</b>	<b>1.173</b>	<b>1.800</b>	<b>1.781</b>	<b>43,13</b>	<b>39,71</b>
<b>Total</b>	<b>2.538</b>		<b>3.581</b>		<b>41,48</b>	

Fuente: Área de Organización y Recursos Humanos.

## NIVEL DE ESTUDIOS REGLADOS DE LOS TRABAJADORES

NIVEL FORMATIVO DEL CONJUNTO DE LA PLANTILLA	2019	2020	2021	2022
Doctorado	3.814	3.899	4.134	4.363
Máster universitario	3.818	3.884	759	467
Grado o equivalente			2.588	2.347
Diplomatura o equivalente			540	470
% de doctores respecto del total de trabajadores	44,32%	44,39%	46,49%	57,05%

Fuente: Área de Organización y Recursos Humanos.

NIVEL FORMATIVO DEL PDI	2019	2020	2021	2022
Doctorado	3.696	3.754	3.979	4.188
Máster universitario	2.618	2.621	634	281
Grado o equivalente			1.639	1.417
Diplomatura o equivalente			253	233
% de PDI doctor respecto del total de PDI	58,54%	58,89%	61,17%	68,44%

Fuente: Área de Organización y Recursos Humanos.

NIVEL FORMATIVO DEL PAS	2019	2020	2021	2022
Doctorado	118	145	155	175
Máster universitario	81	107	125	186
Grado o equivalente	892	968	949	930
Diplomatura o equivalente	227	295	287	237
Bachillerato o equivalente	594	695	690	637
ESO o equivalente	380	198	181	296
% de PAS doctor respecto del total de PAS	5,15%	6,02%	6,49%	7,11%

Fuente: Área de Organización y Recursos Humanos.

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

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

TRABAJADORES EXTERNOS			
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Mantenimiento de grandes instalaciones	64	0	64
Pequeños arreglos	18	0	18
Limpieza	41	284	325
Jardinería	17	2	19
Bares	42	35	77
Copisterías y librerías	3	29	32
Seguridad	76	12	88
<b>Total</b>	<b>261</b>	<b>362</b>	<b>623</b>

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

Durante 2022, **623** trabajadores externos han llevado a cabo su trabajo en instalaciones de la UB (el **58,11%**, mujeres). Como el resto de datos estáticos sobre los trabajadores, se trata de información correspondiente a 31 de diciembre de 2021.

# Incorporaciones, rotaciones, jubilaciones y bajas voluntarias<sup>9</sup>

## 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
1	4	1	0	5	7	15	48	15	19	12	18	54	68	5	8	108	172
<b>5</b>		<b>1</b>		<b>12</b>		<b>63</b>		<b>34</b>		<b>30</b>		<b>122</b>		<b>13</b>		<b>280</b>	

Fuente: Área de Organización y Recursos Humanos.

A lo largo de 2022, **280** personas han trabajado por primera vez en la UB como PAS: **172** mujeres (**61,43%**) y **108** hombres (**38,57%**). De todas estas personas, **81** (**28,93%**) eran funcionarias y **199** (**71,07%**), laborales.

PDI QUE INGRESA POR PRIMERA VEZ EN LA UB																	
TITULARES DE UNIVERSIDAD		CATEDRÁTICOS LABORALES		PROFESORES AGREGADOS		PROFESORES LECTORES		PROFESORES ASOCIADOS		PROFESORES ASOCIADOS MÉDICOS		PROFESORES VISITANTES		INVESTIGADORES CON FINANCIACIÓN ESPECÍFICA (SOLO POSDOCTORALES)		TOTAL	
HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
1	0	1	0	3	1	11	16	164	178	35	70	4	13	67	55	286	333
<b>1</b>		<b>1</b>		<b>4</b>		<b>27</b>		<b>342</b>		<b>105</b>		<b>17</b>		<b>122</b>		<b>619</b>	

Fuente: Área de Organización y Recursos Humanos.

9. Todos los datos sobre incorporaciones, rotaciones, jubilaciones y bajas voluntarias son los acumulados a lo largo de 2022.

A lo largo de 2022, **619** personas han trabajado por primera vez en la UB como PDI: **333** mujeres (**53,80%**) y **286** hombres (**46,20%**). De todas estas personas, el grupo mayoritario es el de los profesores asociados (**342**) (**55,25%**), seguido del grupo de los investigadores con financiación específica (**122**) (**19,71%**).

Contribución al ODS 8	
	<b>Meta 8.5.</b> La incorporación de nuevos trabajadores a la UB contribuye al empleo.

## ROTACIONES POR COLECTIVO, CATEGORÍA LABORAL Y SEXO

PAS ACTIVO DURANTE 2022 Y NO ACTIVO EL 31-12-2022																	
A1		A2		C1		C2		GRUPO I		GRUPO II		GRUPO III		GRUPO IV		TOTAL	
HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
0	5	1	6	8	29	8	32	25	28	28	30	116	139	10	11	196	280
<b>5</b>		<b>7</b>		<b>37</b>		<b>40</b>		<b>53</b>		<b>58</b>		<b>255</b>		<b>21</b>		<b>476</b>	

Fuente: Área de Organización y Recursos Humanos.

Hay **476** miembros del PAS que a lo largo de 2022 han trabajado en la UB, pero que a 31 de diciembre de 2022 ya no lo hacían. Por categoría laboral, los más afectados han sido los laborales del grupo III (**255**) y del grupo II (**58**). En cuanto al sexo, han dejado de trabajar en la UB más mujeres (**280**) que hombres (**196**).

PDI ACTIVO DURANTE 2022 Y NO ACTIVO EL 31-12-2022													
CATEDRÁTICOS DE UNIVERSIDAD		CATEDRÁTICOS DE ESCUELA UNIVERSITARIA		PROFESORES TITULARES DE UNIVERSIDAD		PROFESORES TITULARES DE ESCUELA UNIVERSITARIA		CATEDRÁTICOS LABORALES		PROFESORES AGREGADOS		PROFESORES ASOCIADOS	
HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
13	4	0	1	25	14	0	7	3	0	4	3	196	226
<b>17</b>		<b>1</b>		<b>39</b>		<b>7</b>		<b>3</b>		<b>7</b>		<b>422</b>	

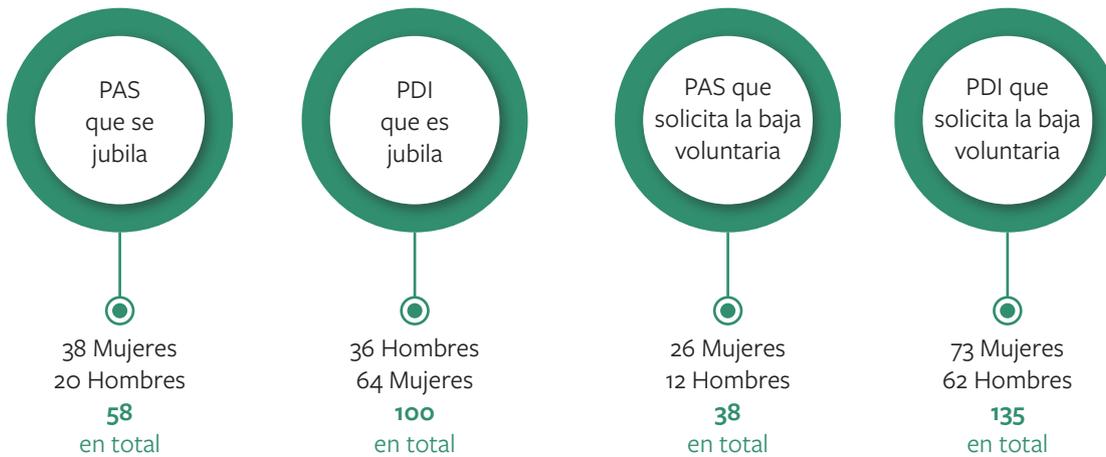
PDI ACTIVO DURANTE 2022 Y NO ACTIVO EL 31-12-2022											
PROFESORES ASOCIADOS MÉDICOS		PROFESORES EMÉRITOS		PROFESORES LECTORES		PROFESORES VISITANTES		INVESTIGADORES CON FINANCIACIÓN ESPECÍFICA (SOLO POSDOCTORALES)		TOTAL	
HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
35	81	17	3	3	3	1	2	43	26	340	370
<b>116</b>		<b>20</b>		<b>6</b>		<b>3</b>		<b>69</b>		<b>710</b>	

Fuente: Área de Organización y Recursos Humanos.



Hay **710** miembros del PDI que a lo largo de 2022 han trabajado en la UB, pero que a 31 de diciembre de 2022 ya no lo hacían. Por categoría laboral, los más afectados han sido los profesores asociados (**422**) y los investigadores con financiación específica (**116**). En cuanto al sexo, han dejado de trabajar en la UB más mujeres (**370**) que hombres (**340**).

## JUBILACIONES Y BAJAS VOLUNTARIAS\* POR COLECTIVO Y SEXO



\* Como criterio, se considera a gente que renuncia y no está activa a 31 de diciembre de 2022.

Fuente: Área de Organización y Recursos Humanos.

De las **158** jubilaciones que ha habido en 2022, **58** han sido en el PAS y **100**, en el PDI. En el PDI, el colectivo de profesores titulares de universidad es el que ha tenido más bajas por jubilación (**39**), seguido del de profesores eméritos (**21**) y el de catedráticos de universidad funcionarios (**15**). En el PAS, la cifra más elevada ha sido en el colectivo C1 (**19**) y en el grupo II y C2 (**8** cada uno). En total, la cifra de hombres jubilados (**84**) es más elevada que la de mujeres (**74**). También es relevante que, mientras que las jubilaciones entre los 60 y los 65 años han sido el **77,59%** del total de jubilaciones del PAS, en el PDI esta cifra solo ha representado el **18%**.

De las **173** bajas voluntarias habidas en 2022, **38** se han producido en el PAS (**16** eran personal funcionario C2 y **11**, personal laboral del grupo III) y **135**, en el PDI (**79** eran profesores asociados y **29** asociados médicos). La cifra de mujeres que han solicitado la baja voluntaria (**99**) es bastante más elevada que la de hombres (**74**), y es en el personal de entre 30 y 39 años donde se han producido más (**79**).

---

# 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

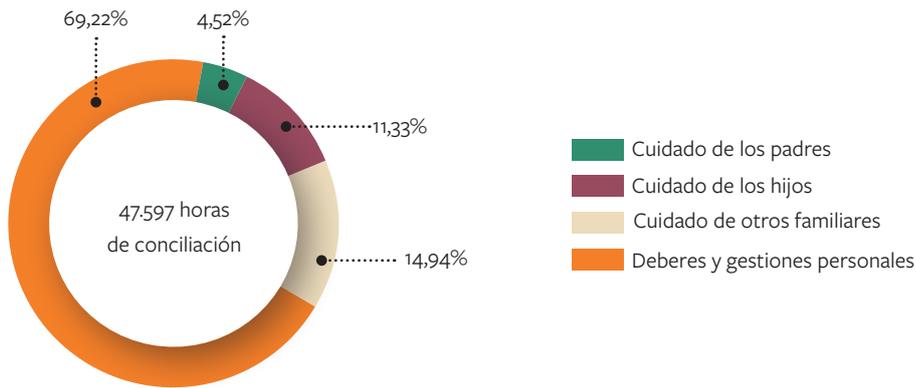
Las cifras de temporalidad son las siguientes: **50,39%** en el PAS y **65,68%** en el PDI. Para información más detallada, consúltense los datos del apartado [Trabajadores fijos y temporales por colectivo, régimen jurídico, sexo y edad](#).

## POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL

El PDI según la normativa vigente dispone de **seis** días de asuntos particulares. El PAS, por su parte, dispone de una bolsa de **42 horas** de asuntos particulares y de **30 horas y 30 minutos** de [conciliación de la vida personal, familiar y laboral](#) durante el año 2022.

Las horas de conciliación pueden variar de un año a otro, ya que para su cálculo se tiene en cuenta que los trabajadores deben tener el cómputo de **1.462** horas laborables por año. 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 2022**



En total, el PAS en 2022 ha utilizado **47.597** horas de conciliación (el **65,08%** que la han pedido han sido mujeres y el **34,92%**, hombres).

También debe mencionarse la normalización del teletrabajo una vez terminada la pandemia. A mediados de junio de 2021 se firmó el [Acuerdo marco para el desarrollo del teletrabajo del PAS en las universidades públicas de Cataluña](#), cuya vigencia era hasta el 31 de diciembre de 2022.

A finales de 2022, la UB ha creado una normativa para permitir la incorporación del teletrabajo como una modalidad de trabajo más en la Universidad. En octubre, el Consejo de Gobierno aprobó las [Bases reguladoras del teletrabajo para el PAS](#) y, en noviembre, la gerente dictó la [instrucción de despliegue](#) de estas bases. Tres días después de la instrucción ya se abrió el primer periodo de solicitudes de teletrabajo<sup>10</sup> y durante el primer trimestre de 2023 se abrirá el plazo de solicitudes de nuevo, ya de forma permanente.

Para optar a la modalidad de teletrabajo debe presentarse obligatoriamente un plan personal de trabajo entre la persona solicitante y el jefe responsable y, posteriormente, la autorización y el visto bueno del administrador de centro o director de área. También es imprescindible cursar unos [cursos formativos específicos](#).

La autorización puede ser entre una y tres jornadas de teletrabajo a la semana, siempre que se cumplan unos requisitos determinados (tener tareas teletrabajables, una antigüedad mínima de un año, etc.) y que queden cubiertas las necesidades del servicio.

**Contribución a los ODS 5 y 8**

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

**5**  
IGUALDAD DE GÉNERO

**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.

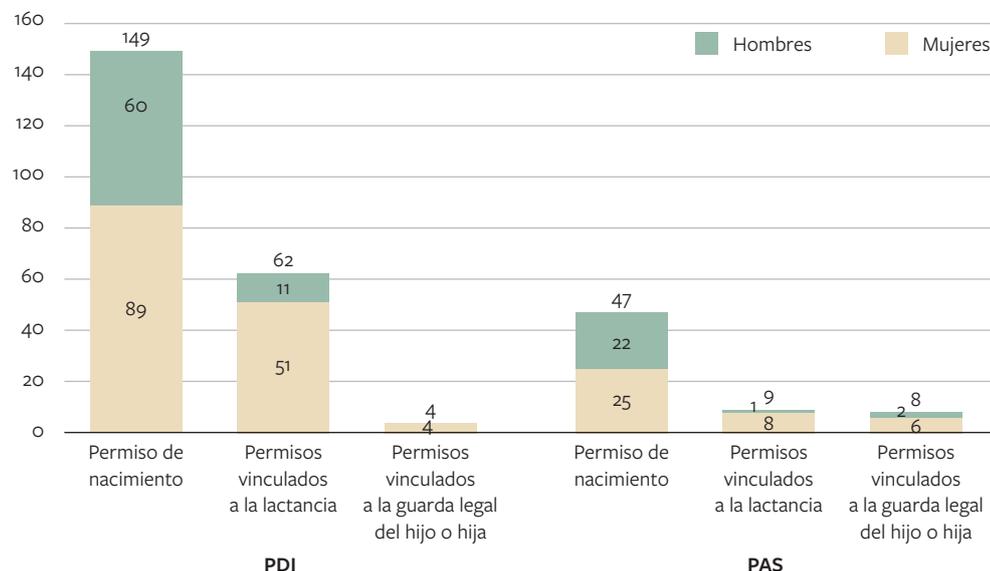
**8**  
TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

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

<sup>10</sup> Se abrió para tratar rápidamente la gran mayoría de peticiones iniciales, pero después se cerró temporalmente para poder gestionarlas.

## PERMISOS VINCULADOS A LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD<sup>11</sup>

La Universidad, además de los permisos de maternidad y paternidad, ofrece una [amplia gama de permisos](#) vinculados. A continuación, se mostrarán los datos del año 2022.



Fuente: Área de Organización y Recursos Humanos.

Cabe destacar que entre el PDI todos los permisos han sido para personal laboral, ya que el acceso a los cuerpos de funcionarios docentes se realiza a edades más avanzadas. Como cada año, la reincorporación al trabajo después de los permisos ha sido total, ya que la política de la UB es de absoluto respeto en cuanto a la utilización de los permisos ofrecidos.

### 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 5.c.** Reconocen y valoran los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado, garantizan el acceso a la salud y a 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.

11. 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, «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 2022.<sup>12</sup> Solo se han tenido en cuenta los trabajadores activos entre el 1 de enero y el 31 de diciembre que han obtenido retribuciones los doce meses del año.

	SALARIO ANUAL DEL PAS			SALARIO ANUAL DEL PDI		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Retribución media del 5% que cobra más	71.893,28	65.755,21	68.199,81	103.369,99	97.487,67	101.508,84
Retribución media del 5% que cobra menos	23.073,41	21.906,60	22.985,97	17.125,64	17.138,29	17.131,65
Retribución media del conjunto	36.651,94	34.205,53	35.174,97	59.672,39	54.561,54	57.243,22

Fuente: Área de Organización y Recursos Humanos.

La tabla muestra que, tanto en el PDI como en el PAS, los hombres tienen salarios medios más altos y, por tanto, todavía queda camino por recorrer.

12. 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								
	2019		2020		2021		2022	
	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	3,09	5,86	2,92	5,96	3,03	5,97	2,97	5,93
Ratio de la retribución anual bruta del 5% que cobra más en relación con la retribución anual bruta media	1,94	1,71	1,91	1,72	1,91	1,73	1,94	1,77
Ratio de la retribución anual bruta media en relación con la retribución anual bruta del 5% que cobra menos	1,60	3,43	1,53	3,46	1,58	3,46	1,53	3,34

Fuente: Área de Organización y Recursos Humanos.

## LA GESTIÓN DEL AMBIENTE LABORAL<sup>13</sup>

### 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.

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 2022 la [Ley de convivencia universitaria](#) ha otorgado un marco jurídico que promueve el uso de la mediación como herramienta para resolver aquellas situaciones contrarias a las normas de convivencia, que todas las universidades deben elaborar. Esta ley permite integrar y coordinar los distintos servicios y unidades dedicados a la gestión de los conflictos en la Universidad.

Volver  
pág. 23

### Casos atendidos

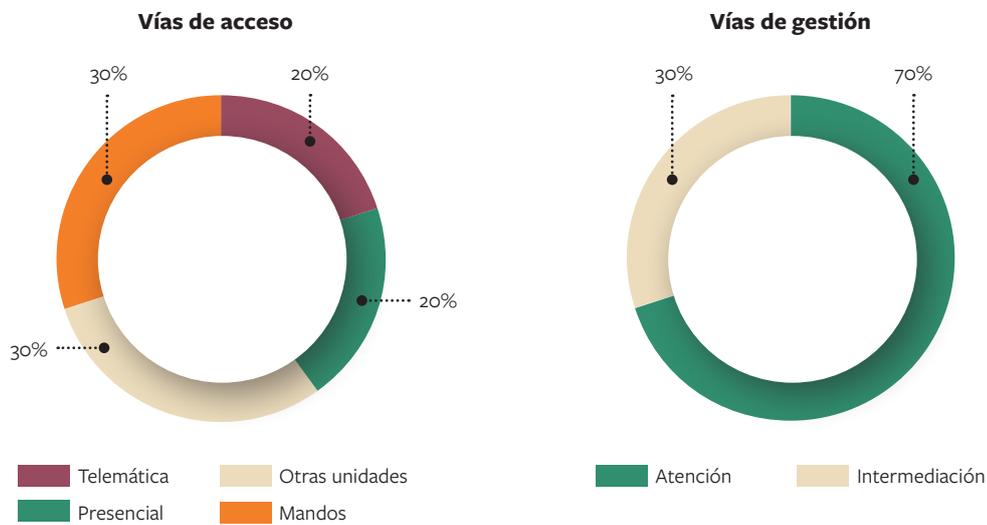
CASOS ATENDIDOS	2019	2020	2021	2022
Total de casos	18	11	10	10
% de casos cerrados	94,44	100	100	90
Total de personas atendidas	31	20	16	21
% de PDI	22,58	10	12,50	14,29
% de PAS	58,06	30	31,25	52,38
% de estudiantes	19,35	60	56,25	33,33
% de mujeres	51,61	50	56,25	42,86
% de hombres	48,39	50	43,75	57,14

Fuente: Servicio de Mediación.

13. 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.



Los **10** casos que el Servicio de Mediación ha gestionado en 2022 han implicado un total de **21** personas. Son el PAS (**52,38%**) y los hombres (**57,14%**) los colectivos que más han recurrido a este servicio.



Fuente: Servicio de Mediación.

Las vías de acceso al Servicio de Mediación han cambiado respecto al pasado año por la finalización de las restricciones derivadas de la pandemia y como consecuencia de las adaptaciones que ha producido la implantación de la nueva ley de convivencia. Han aumentado considerablemente el número de casos derivados por mandos (**30%**) u otras unidades (**30%**), lo que ha provocado que por primera vez los casos derivados (**60%**) sean superiores al número de casos atendidos directamente por este servicio como primera instancia (**40%**).

En cuanto a las **vías de gestión**, en 2022 vuelven a ser la atención (**70%**) y la intermediación (**30%**) las más utilizadas. Se prevé que la nueva ley de convivencia provoque un aumento de las mediaciones.

## Contribución al ODS 8



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

### **Cumplimiento de los objetivos del año 2022**

- No se ha cumplido el objetivo de formar y sensibilizar al PAS y al PDI sobre la mediación. Se ha pospuesto para adaptar la formación a la ley de convivencia y a las normas que desarrollar. Por el contrario, ya puede anticiparse que se ha cumplido el objetivo de cooperar en la implementación de la ley de convivencia, que inicialmente era para 2023.

### **Objetivo para el año 2023**

- Sensibilizar a los estudiantes sobre la utilidad de la mediación a través de jornadas compartidas con la Unidad de Igualdad.
- Iniciar nuevos canales de comunicación con los servicios, los órganos y las unidades que se creen o adapten como consecuencia de la nueva ley de convivencia.

### **Objetivos para el año 2024**

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

### **Objetivos para el año 2025**

- Se mantienen los [objetivos para 2025](#) que se marcaron en el último informe de sostenibilidad.

---

# Formación<sup>14</sup>

## Meta D3 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

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

La UB ofrece constantemente formación continua a todos sus trabajadores, para que mejoren y actualicen sus habilidades y puedan aplicarlas en su día a día laboral. La formación puede realizarse síncrona (presencial o por videoconferencia) o asíncrona (mediante el Campus Virtual). También existen modelos mixtos, por ejemplo, la semipresencialidad, que combina la videoconferencia y la sesión presencial.

Durante 2022, la unidad de Formación de PAS ha ofrecido dentro del Plan general de formación anual **223** cursos, con un total de **360** ediciones, organizados en **14** áreas temáticas, a las cuales los usuarios les han asignado una nota media de **7,8** sobre **10**. Durante el mismo periodo, [el IDP ha ofrecido 93 actividades formativas](#) organizadas en diferentes programas que atienden las tres funciones que un docente puede desempeñar durante su carrera profesional: docencia, investigación y gestión (los usuarios han evaluado **68** de estas actividades con una nota media de **8,7** sobre **10**), más el máster en Docencia Universitaria.

También se han llevado a cabo **58** actividades formativas que organizan conjuntamente Formación de PAS y el IDP, dedicadas tanto al PDI como al PAS.

---

14. 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 2022 (**6.371** PDI y **2.380** PAS). En cambio, en el resto del Informe, los datos de 2022 de los trabajadores corresponden a 31 de diciembre de 2021. 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 2022 con los trabajadores a 31 de diciembre de 2021.

Por último, cabe mencionar que cada facultad organiza otras actividades formativas para su PDI que el IDP solo acredita y que no quedan recogidas en este apartado.

[+ información sobre Formación de PAS](#)

[+ información sobre el IDP \(memoria del curso 2021-2022\)](#)

## HORAS DE FORMACIÓN DEL PAS

HORAS DE FORMACIÓN DEL PAS DESGLOSADAS POR SEXO*												
	2019						2020					
	TOTAL DE HORAS	MEDIA DE HORAS POR TRABAJADOR	TOTAL DE MATRÍCULAS	MEDIA DE HORAS POR MATRÍCULA	TOTAL DE TRABAJADORES QUE SE FORMAN	MEDIA DE HORAS POR TRABAJADOR QUE SE FORMA	TOTAL DE HORAS	MEDIA DE HORAS POR TRABAJADOR	TOTAL DE MATRÍCULAS	MEDIA DE HORAS POR MATRÍCULA	TOTAL DE TRABAJADORES QUE SE FORMAN	MEDIA DE HORAS POR TRABAJADOR QUE SE FORMA
Mujeres	46.808	30,34	4.415	10,6	1.560	30,01	28.349	18,71	2.566	11,05	1.730	16,39
Hombres	20.359	23,54	1.634	12,46	414	49,18	8.909	10,22	912	9,77	748	11,91
<b>Total</b>	<b>67.167</b>	<b>27,89</b>	<b>6.049</b>	<b>11,1</b>	<b>1.974</b>	<b>34,03</b>	<b>37.258</b>	<b>15,61</b>	<b>3.478</b>	<b>10,71</b>	<b>2.478</b>	<b>15,04</b>

HORAS DE FORMACIÓN DEL PAS DESGLOSADAS POR SEXO*												
	2021						2022					
	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	34.204	22,01	2.516	13,59	1.608	21,27	50.262	33,2	2.935	17,13	928	54,16
Hombres	11.016	12,09	723	15,24	440	25,04	14.181	16,38	858	16,55	321	44,18
<b>Total</b>	<b>45.220</b>	<b>18,35</b>	<b>3.239</b>	<b>13,96</b>	<b>2.048</b>	<b>22,08</b>	<b>64.443</b>	<b>27,08</b>	<b>3.793</b>	<b>16,99</b>	<b>1.249</b>	<b>51,6</b>

\* 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 del año 2022 es el resultado de dividir las horas de formación acumuladas de todo el PAS durante 2022 por el número de trabajadores del PAS a 31 de diciembre de 2022.

Fuente: Formación de PAS.



## HORAS DE FORMACIÓN DEL PDI

HORAS DE FORMACIÓN DEL PDI DESGLOSADAS POR SEXO Y AÑO*												
	2018-2019						2020					
	TOTAL DE HORAS	MEDIA DE HORAS POR TRABAJADOR	TOTAL DE MATRÍCULAS	MEDIA DE HORAS POR MATRÍCULA	TOTAL DE TRABAJADORES QUE SE FORMAN	MEDIA DE HORAS POR TRABAJADOR QUE SE FORMA	TOTAL DE HORAS	MEDIA DE HORAS POR TRABAJADOR	TOTAL DE MATRÍCULAS	MEDIA DE HORAS POR MATRÍCULA	TOTAL DE TRABAJADORES QUE SE FORMAN	MEDIA DE HORAS POR TRABAJADOR QUE SE FORMA
Mujeres	41.890	14,03	3.435	12,2	2.162	19,38	28.284	9,06	2.708	10,44	1.468	19,27
Hombres	21.077	6,33	1.831	11,51	1.068	19,74	14.885	4,4	1.472	10,11	891	16,71
<b>Total</b>	<b>62.967</b>	<b>9,97</b>	<b>5.266</b>	<b>11,96</b>	<b>3.230</b>	<b>19,49</b>	<b>43.169</b>	<b>6,64</b>	<b>4.180</b>	<b>10,33</b>	<b>2.359</b>	<b>18,3</b>

HORAS DE FORMACIÓN DEL PDI DESGLOSADAS POR SEXO Y AÑO*												
	2021						2022					
	TOTAL DE HORAS	MEDIA DE HORAS POR TRABAJADOR	TOTAL DE MATRÍCULAS	MEDIA DE HORAS POR MATRÍCULA	TOTAL DE TRABAJADORES QUE SE FORMAN	MEDIA DE HORAS POR TRABAJADOR QUE SE FORMA	TOTAL DE HORAS	MEDIA DE HORAS POR TRABAJADOR	TOTAL DE MATRÍCULAS	MEDIA DE HORAS POR MATRÍCULA	TOTAL DE TRABAJADORES QUE SE FORMAN	MEDIA DE HORAS POR TRABAJADOR QUE SE FORMA
Mujeres	29.471	9,97	2.912	10,12	1.301	22,65	31.721	10,2	2.772	11,44	1.890	16,78
Hombres	17.560	5,55	1.796	9,78	914	19,21	19.313	5,92	1.760	10,97	1180	16,37
<b>Totales</b>	<b>47.031</b>	<b>7,69</b>	<b>4.708</b>	<b>9,99</b>	<b>2.215</b>	<b>21,23</b>	<b>51.034</b>	<b>8,01</b>	<b>4.532</b>	<b>11,26</b>	<b>3.070</b>	<b>16,62</b>

\* Hasta el curso 2018-2019 (incluido), para calcular la media de horas por trabajador se usaban las cifras sobre trabajadores a 31 de diciembre del año en que empezaba el curso académico. Sin embargo, a partir de 2020, para equiparar esta información a la del PAS, los datos se recogen anualmente y no por curso, y, por tanto, las medias son el resultado de dividir las horas de formación durante el año por el número de trabajadores a 31 de diciembre de ese año. Por ejemplo, la media de horas de formación del año 2022 es el resultado de dividir las horas de formación acumuladas de todo el PDI durante 2022 por el número de trabajadores del PDI a 31 de diciembre de 2022.

Fuente: IDP.

## 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)	2019		2020		2021		2022	
	PAS	PDI	PAS	PDI	PAS	PDI	PAS	PDI
Gastos asumidos por la UB (profesorado y material)	97.204,80	30.046,93	58.075,53	33.675,47	77.977	28.666,26	111.681,54	37.130
Gastos cubiertos con subvenciones	95.153,22	95.153,22	121.766	106.356,52	99.186,18	99.186,17	132.977,60	132.977,60
<b>Total</b>	<b>192.358,02</b>	<b>125.200,15</b>	<b>179.841,53</b>	<b>140.031,99</b>	<b>177.163,18</b>	<b>12.7852,43</b>	<b>244.659,14</b>	<b>170.107,60</b>
<b>Media de euros por trabajador*</b>	<b>79,88</b>	<b>19,64</b>	<b>75,34</b>	<b>21,53</b>	<b>71,90</b>	<b>20,89</b>	<b>102,80</b>	<b>26,70</b>

\* Para calcular la media se han utilizado las cifras a 31 de diciembre de cada año. Así pues, en 2022 la media de euros por trabajador es el resultado de dividir los costes totales de la formación del PDI durante 2022 por el número de trabajadores del PDI a 31 de diciembre de 2022.

Fuente: Formación de PAS e IDP.

### Objetivos para el año 2023

- Poner en marcha un programa de formación inicial en docencia dirigido a todo el profesorado novel de la UB. Este programa responde al programa de mejora de la docencia y el aprendizaje en la universidad (programa Margalida Comas), impulsado por la Generalitat de Cataluña.
- En los programas de formación para el PDI, incidir en el desarrollo de la competencia digital docente.

---

# Salud laboral y hábitos saludables<sup>15</sup>

## Metas D1, 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 desarrolladas por 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, la formación al PAS de la UB organizada por la UB Saludable sobre cómo aplicar los ODS en su tarea diaria en el trabajo potencia la formación del personal de la UB (PDI y PAS) en DS y en ODS (**D3**). La primera convocatoria de los premios TFM/TFG de la Red US.cat contribuye a potenciar la educación para el desarrollo sostenible y los ODS en todos los grados y másteres de la UB (**D1**). El trabajo conjunto con técnicos de la ONCE y del Ayuntamiento de Barcelona para adaptar los espacios internos y externos en las facultades de Física y Química para personas invidentes garantiza el respeto a la diversidad y la igualdad de oportunidades entre personas, y un trabajo digno para todos los colectivos de la UB (**CS5**).

## SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

Las actuaciones de salud y seguridad laboral, lideradas por la OSSMA, se basan en la prevención. Las actuaciones esenciales de prevención de riesgos laborales son:

---

15. 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.

TIPOLOGÍA DE ACTUACIÓN	DESCRIPCIÓN	CIFRAS DE 2022
Evaluaciones	Pueden ser iniciales o periódicas. De las periódicas, algunas son evaluaciones de campañas oceanográficas o de salidas de campo, otras son de edificios o de sus partes, y otras evalúan riesgos individuales.	15
Informes sobre las condiciones de trabajo e informes técnicos	Los informes de condiciones de trabajo, habitualmente, se llevan a cabo a petición del servicio médico, de los responsables de unidad o del propio trabajador. Los informes técnicos surgen de la necesidad de implantar medidas correctoras, adaptaciones de puestos de trabajo y/o realizar cambios en las instalaciones.	15
Visitas de seguridad	Se llevan a cabo para controlar la implantación de las medidas correctoras o como seguimiento y control de las medidas preventivas que deben adoptarse en determinadas situaciones, procedimientos de trabajo o actividades.	5

## Otras actuaciones

**Actuaciones derivadas de comunicaciones de riesgo (CR).** 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. Durante el año 2022 se registraron **19**.

**Entrega de equipos de protección individual.** En 2022 se han entregado **95**. Los equipos más habituales han sido las gafas de protección, las mascarillas FFP2 y las máscaras para todo tipo de gases, vapores, polvo y partículas.

**Actuaciones en planes de autoprotección y emergencias.** En este ámbito, en 2022 se han elaborado **dos** informes de incendios y evacuación (hubo un conato de incendio que tuvo lugar en la sala de cuadros eléctricos general en la planta sótano del edificio de Medios Audiovisuales, y otro conato de incendio por una colilla mal apagada en la Facultad de Química) y **un** informe de un simulacro de incendio (tuvo lugar en la Facultad de Psicología) en el que quedan recogidos la serie de actuaciones, los puntos fuertes y débiles detectados durante el ejercicio, y las propuestas de mejora.

**Actuaciones en bioseguridad.** Durante el año 2022 se han elaborado **tres** informes de bioseguridad<sup>16</sup> y **cinco** certificaciones. También se han respondido **tres** consultas en materia de bioseguridad y biocontención.

## Accidentabilidad

La accidentabilidad en la UB durante el año 2022 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 (Accidentabilidad 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 2022, los accidentes laborales con baja han aumentado debido principalmente a la COVID-19, dado que se han tenido que contabilizar, por parte de la UB, los casos de esta enfermedad del

<sup>16</sup> Son informes de certificación para proyectos de investigación. Se revisan tanto las instalaciones como las actividades que se quieren llevar a cabo durante los proyectos, y se verifica que cumplan los requisitos de bioseguridad y biocontención necesarios.

personal médico asociado con pluriempleo (en otro centro) que por su exposición laboral en el hospital se han considerado como accidentes de trabajo, aunque no se hayan producido en la UB. Por otra parte, se observa una disminución de los accidentes *in itinere*, porque la presencialidad en el puesto de trabajo no ha sido del 100 %, y entendemos que esto será la tendencia en adelante por la normalización del teletrabajo en la UB.

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 (Servicio Médico) 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)	102
Accidentes de estudiantes	8

Fuente: OSSMA.

ACCIDENTABILIDAD LABORAL				
	2019	2020	2021	2022
<b>Accidentes con baja</b>	<b>45</b>	<b>18</b>	<b>28</b>	<b>62</b>
<i>In itinere</i>	28	9	11	12
En el puesto de trabajo	14	8	12	8
En otro centro	3	1	3	39
<i>In missio</i>	0	0	2	3
Por enfermedad profesional	0	0	0	1
<b>Accidentes sin baja</b>	<b>49</b>	<b>11</b>	<b>23</b>	<b>52</b>

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 2022, se han emprendido distintas actuaciones, de alcance tanto individual como colectivo, orientadas a prevenir riesgos laborales y a identificar problemas de salud relacionados con el puesto de trabajo.

### Exámenes de salud específicos por puesto de trabajo

Los controles de salud son la principal herramienta para conocer el estado de salud del PDI y el PAS (en 2022 se han realizado **863**).

De acuerdo con la planificación establecida, en 2022 se han ofrecido los exámenes de salud a todos los trabajadores de los CCiTUB y del Pabellón Rosa (además, también puede solicitarlo cualquier trabajador de otras unidades que lo desee).

Asimismo, hay trabajadores que pertenecen a grupos de riesgo específico a los que se les aconseja que se realicen un examen de salud anualmente (personas expuestas a radiaciones ioni-

zantes, 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 2022, se han llevado a cabo **280** 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 2022, se han llevado a cabo **77** visitas a personas identificadas como trabajadores especialmente sensibles.

A las mujeres gestantes o en periodo de lactancia que lo comuniquen se les aplica el procedimiento de maternidad, que consiste en una actualización de la evaluación de riesgos de su puesto de trabajo, así como un examen de salud para comprobar que las condiciones de trabajo sean adecuadas. Si es necesario también se hace una adaptación del 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 2022, se han iniciado **11** 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 2022, se ha atendido a **57** alumnos.

En cuanto a la asistencia al personal de empresas externas que trabaja en la UB, se han llevado a cabo **39** actuaciones.

## 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 (aunque no solo a ellos). En 2022, se han puesto **737** vacunas de la gripe. Se ha pedido el consentimiento pertinente y se han introducido en la Historia Clínica Compartida de la Generalitat de Catalunya (HC3), de modo que todo el mundo puede consultarlas en su historial de la plataforma digital *La Meva Salut*.

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 debe asegurarse que estos trabajadores con mayor riesgo potencial las tengan puestas, y si es necesario, administrárselas.

## Asistencia

La principal labor de vigilancia llevada a cabo por el Servicio Médico se complementa con la labor asistencial, cuando el trabajador, el estudiante o el trabajador externo la requiere. En 2022 se han atendido los siguientes casos:

ASISTENCIA SANITARIA EN 2022		
TRABAJADORES DE LA UB	TRABAJADORES EXTERNOS	ESTUDIANTES
539	48	57

Fuente: OCI a partir de los datos de la OSSMA.

Para más información sobre la seguridad y salud en la UB, consúltese la [Memoria de actividad de la OSSMA del año 2022](#).

## Atención social

Dentro de la OSSMA también se encuentra la Unidad de Atención Social. Algunas de las actuaciones que pueden destacarse dentro de este ámbito son las siguientes:

- En el marco de la adhesión de la UB en el Programa de Solidaridad en la Empresa de la Asociación Española contra el Cáncer (AECC), la OSSMA comunica mensualmente a través de la intranet del PDI y el PAS, y a través de las pantallas digitales ubicadas en los edificios de la Universidad un consejo de salud y hábitos de vida saludable.
- Se ha abierto un canal de difusión para que el personal de la UB comparta sus proyectos en materia de seguridad, salud y medioambiente, con toda la comunidad universitaria. El proyecto al que se ha dado difusión es el Decálogo de salud mental positiva, liderado por María Teresa Lluch Canut. El Decálogo está estructurado a modo de recomendaciones y forma parte de lo que podríamos denominar *psicología de la vida cotidiana*. Para compartir el Decálogo se ha escogido el calendario UB, con ilustraciones alusivas a cada recomendación.
- La Universidad de Barcelona hizo un llamamiento para conseguir espacios libres de humo dentro y fuera de los centros coincidiendo con el Día Mundial sin Tabaco. La OSSMA preparó un vídeo dirigido a toda la comunidad universitaria con el que concienciar a todos de la importancia de dejar de fumar, mediante mensajes cortos y con impacto.
- Campaña de Navidad de recogida de juguetes. Se sustituyó la recogida física de juguetes por una campaña virtual de donaciones económicas, con las que Cruz Roja adquirió juguetes nuevos para familias con pocos recursos (se recaudaron **782 euros**).
- Proyecto de tapones solidarios con la asociación ForçAME. Es una asociación sin ánimo de lucro que nació con el fin de ayudar en la investigación de la atrofia muscular espinal. Los puntos de recogida de los tapones están ubicados en las bibliotecas del CRAI y en el edificio Adolf Florensa. La primera recolecta de tapones con esta asociación ha llegado a los **70 kg**.
- Gestión y coordinación con técnicos de la ONCE y del Ayuntamiento de Barcelona para iniciar algunas adaptaciones en los espacios internos y externos en las facultades de Física y Química para personas invidentes.

### Contribución a los ODS 3, 4, 8, 10 y 12

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



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



**Meta 4.5.** El trabajo conjunto con técnicos de la ONCE y del Ayuntamiento de Barcelona para adaptar los espacios internos y externos en las facultades de Física y de Química para personas invidentes contribuye a asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de enseñanza para las personas vulnerables.

	<p><b>Meta 8.8</b> Protegen los derechos laborales y fomentan un entorno de trabajo seguro y protegido.</p>
	<p><b>Meta 10.2.</b> La campaña de recogida de juguetes potencia y promueve la inclusión social y económica de todas las personas independientemente de su situación económica.</p>
	<p><b>Meta 12.5.</b> El proyecto de tapones solidarios reduce la generación de residuos mediante reciclaje.</p>

## UB SALUDABLE

La UB, en cuanto 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 redes para ofrecer servicios, programas y actividades orientados a fomentar la salud del alumnado, el PDI, el PAS y la sociedad en general.

Sus actuaciones se diferencian entre las que son un compromiso duradero ([sin cambios respecto al último informe de sostenibilidad](#)), y, por tanto, se tienen que ir realizando siempre, y las específicas de un momento o curso determinado.

Las acciones específicas del año 2022 han sido las siguientes:

- Cursos y talleres.

CURSOS/TALLERES		
NOMBRE/TEMÁTICA	COLECTIVOS A LOS QUE SE DIRIGE	NÚMERO DE PARTICIPANTES
Competencias emocionales y estilo de vida saludable	PAS, PDI y estudiantes	50
En plenas facultades (para la prevención de las adicciones y para una sexualidad segura)	Estudiantes	80
Meditación	PDI y PAS	38
Conecta con tu respiración	PAS	22

Fuente: UB Saludable.

- Fomento de 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.
- Puesta en marcha de la [primera convocatoria de los premios TFM/TFG](#) de la Red US.cat.
- Segunda Semana Saludable Interuniversitaria de Cataluña, a la que se han adherido **7** de las **12** universidades de la Red US.cat.

Organización de **cuatro** mesas redondas dirigidas al PAS que se apuntaba, donde los trabajadores de la UB han explicado cómo conectan su labor diaria con los ODS. La grabación está disponible [aquí](#).

Puesta en marcha conjuntamente con el Vicerrectorado de Estudiantes y Participación de un taller de **dos** horas llamado «[Autocuidado y gestión emocional](#)» que impartirá la Clínica Psicológica de la UB en todas las facultades de la UB. Hasta diciembre de 2022 se había realizado en dos facultades y habían asistido **100** estudiantes.

Contribución a los ODS 3, 4 y 8	
La UB Saludable...	
 <p><b>3</b> SALUD Y BIENESTAR</p>	Contribuye al ODS 3 en un sentido general, aunque su aportación no se adapte a ninguna meta concreta.
 <p><b>4</b> EDUCACIÓN DE CALIDAD</p>	<b>Meta 4.7.</b> Varios de los cursos, mesas redondas o talleres de la UB Saludable y los premios TFM/TFG de la Red US.cat contribuyen a que los trabajadores y los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el DS.
 <p><b>8</b> TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p>	<b>Meta 8.8.</b> Ayuda a promover un entorno de trabajo seguro y protegido.

## Cumplimiento de los objetivos del año 2022

- Tal y como se había previsto, se han convocado los premios a los mejores TFG y TFM de promoción de la salud y se han organizado actividades sobre salud emocional y mental en la comunidad UB. Por el contrario, no se ha elaborado todavía el informe sobre la encuesta de hábitos saludables que han realizado todas las universidades catalanas, que no se presentará hasta abril de 2023.

## Objetivos para el curso 2023-2024

- Conseguir para la UB la certificación internacional FISU Healthy Campus por el proyecto UB Saludable.

## DEPORTES UB

La UB fomenta la actividad física mediante Deportes UB, servicio con **16.240** usuarios durante el curso 2021-2022 (**3.733** participantes en competiciones universitarias, **11.300** usuarios que alquilan la instalación y **1.207** abonados)<sup>17</sup> y **100.000 m<sup>2</sup>** de instalaciones deportivas dedicadas a la promoción de hábitos saludables, de valores positivos, y también al fomento del sentimiento de pertenencia a la comunidad UB mediante la competición deportiva y otras actividades físicas. La comunidad universitaria de la UB tiene un acceso prioritario a las actividades de Deportes UB, con descuentos en cuanto a las tarifas aplicadas.

17. El **65,04%** de abonados son estudiantes de la UB; el **15%**, usuarios externos; el **7,95%**, miembros de Alumni UB; el **6,05%**, PDI de la UB; el **3,98%**, PAS de la UB, y el **1,99%**, gente de otras universidades.

Las **Ligas Universitarias de Barcelona**, competición interuniversitaria de carácter lúdico, se han recuperado tras el parón por la pandemia. Un total de 1.418 miembros de la comunidad UB, mayoritariamente estudiantes, han participado en alguna de las modalidades deportivas convocadas. También se ha seguido participando 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 (**355** participantes en los campeonatos catalanes y **128** participantes en los españoles).

También se ha podido organizar la Unirun, la carrera de las universidades catalanas, con un total de **5.000** participantes, **1.508** de los cuales pertenecían a la UB (**800** mujeres y **708** hombres).

### 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.

En el curso 2021-2022 han disfrutado del programa **165** estudiantes (**89** mujeres y **76** hombres).

### Promoción de la salud

- Promoción de la salud entre el alumnado, mediante actividades específicas con las que se obtienen créditos ECTS (**566** estudiantes).
- Promoción de la salud con el curso anual Sénior UB, para personas mayores de 55 años (**30** 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 (**25** 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 2021-2022

- No se ha podido satisfacer el objetivo de presentar los contenidos sobre actividad física y salud que hay en UBtv. Sí que se ha podido crear el calendario activo para promocionar las pausas activas en el trabajo y en casa, con más de **5.740** visualizaciones sumando las propuestas de actividad de los 12 meses del año.

### Objetivos para el curso 2022-2023

- Se mantienen los objetivos que ya se detallaron en el [Informe de sostenibilidad 2020-2021](#).

---

# Diversidad

## Meta CS5 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

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

## DIVERSIDAD EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y EL PERSONAL<sup>18</sup>

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 gobierno<sup>19</sup> con el conjunto del PDI.

---

18. Son datos de 31 de diciembre de 2021.

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

DIVERSIDAD DE LA PLANTILLA DE LA UB						
	CLAUSTRO*	CONJUNTO DE LA PLANTILLA (PAS Y PDI)	PERSONAL DIRECTIVO DEL PAS	PLANTILLA DEL PAS	EQUIPO DE GOBIERNO**	PLANTILLA DEL PDI
% de personas de 60 años o más	38,59	18,46	23,81	12,96	30	20,67
% de personas entre 50 y 59 años	48,37	32,03	47,62	38,56	46,67	29,40
% de personas entre 40 y 49 años	11,96	27,66	23,81	23,85	23,33	29,19
% de personas entre 30 y 39 años	1,09	16,21	4,76	14,10	0	17,06
% de personas menores de 30 años	0	5,64	0	10,52	0	3,68
<b>% de hombres</b>	<b>51,63</b>	<b>47,47</b>	<b>52,38</b>	<b>36,90</b>	<b>56,67</b>	<b>51,72</b>
<b>% de mujeres</b>	<b>48,37</b>	<b>52,53</b>	<b>47,62</b>	<b>63,10</b>	<b>43,33</b>	<b>48,28</b>
<b>% de personas con discapacidad</b>	<b>0,54</b>	<b>1,41</b>	<b>0</b>	<b>2,89</b>	<b>3,33</b>	<b>0,82</b>

\* 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: Elaboración de la OCI a partir de datos del 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 directivos del PAS y miembros del equipo de gobierno). En cuanto a la discapacidad, si bien hay menos personas con discapacidad en el Claustro que en el conjunto de la plantilla, y en el personal directivo del PAS que en la plantilla del PAS, en el equipo de gobierno se rompe esta tendencia, ya que hay más que en el conjunto del PDI.

### Contribución a los ODS 10 y 16

La diversidad entre las personas con mayor 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, y 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 2022

	ENTRE EL 33% Y EL 64%				ENTRE EL 33% Y EL 64% CON AYUDA DE TERCEROS				MÁS DEL 65%				TOTAL POR COLECTIVO Y EDAD	
	PAS		PDI		PAS		PDI		PAS		PDI		PAS	PDI
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES		
60 años o más	5	10	7	4	0	0	1	1	0	5	1	1	20	15
Entre 50 y 59 años	5	23	4	12	0	1		0	4	4	1	2	37	19
Entre 40 y 49 años	6	7	2	3	0	0	1	0	0	1	2	2	14	10
Entre 30 y 39 años	1	1	5	6	0	1	0	0	1	2		1	6	12
Menos de 30 años	2	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	3	1
<b>Total por colectivo, sexo y grado de diversidad funcional</b>	<b>19</b>	<b>41</b>	<b>19</b>	<b>25</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>80</b>	<b>57</b>
<b>Total por colectivo y grado de diversidad funcional</b>	<b>60</b>		<b>44</b>		<b>2</b>		<b>3</b>		<b>18</b>		<b>10</b>		<b>137</b>	
<b>Total por grado de diversidad funcional</b>	<b>104</b>				<b>5</b>				<b>28</b>				<b>137</b>	

Fuente: Área de Organización y Recursos Humanos.

A lo largo de 2022, **137** trabajadores han comunicado su discapacidad. La mayoría son del PAS (**58,39%**), son mujeres (**63,50%**), tienen entre 50 y 59 años (**40,88%**) y una discapacidad de entre el 33% y el 64% (**75,91%**).

**Contribución al ODS 10**

La presencia de PAS y PDI con diversidad funcional...



**10** REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

**Meta 10.2.** Contribuye a potenciar y promover 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 2022 y durante todo el año 2022). 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	114.874,72	0	1	100,00
Directores de área	83.558,44	12	9	42,86
PAS funcionario A1	52.374,47	12	30	71,43
PAS laboral 1	41.486,16	129	151	53,93
PAS funcionario A2	37.338,64	56	179	76,17
PAS laboral 2	32.958,97	112	96	46,15
PAS funcionario E	32.321,54	2	0	0
PAS funcionario C1	28.811,43	85	303	78,09
PAS laboral 3	28.404,64	208	179	46,25
PAS funcionario C2	25.263,91	98	344	77,83
PAS laboral 4	23.752,76	81	126	60,87

Fuente: Área de Organización y Recursos Humanos.

## PDI

CATEGORÍA	RETRIBUCIÓN	HOMBRES	MUJERES	% DE MUJERES
Catedrático de universidad funcionario	48.544,50	290	138	32,24
Catedrático de universidad laboral	48.076,58	50	32	39,02
Profesor agregado	39.462,24	302	347	53,47
Profesor titular de universidad	38.576,22	337	286	45,91
Catedrático de escuela universitaria	38.576,22	3	4	57,14
Profesor asociado extranjero	38.576,22	1	0	0
Profesor lector	35.770,30	217	230	51,45
Profesor titular de escuela universitaria	34.016,56	32	30	48,39
Profesor colaborador permanente doctor	32.694,08	17	24	58,54
Profesor colaborador permanente	30.231,90	3	8	72,73
Investigador posdoctoral SECTI (propio I+D+I)	26.866,00	10	13	56,52
Ayudas de personal investigador en formación (APIF)	18.989,50	54	48	47,06

Fuente: Área de Organización y Recursos Humanos.

Tal y 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. 12

# Precio de los estudios, becas y ayudas

## PRECIO DE LOS ESTUDIOS

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

PRECIOS ACADÉMICOS (EN EUROS)	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Precio medio del crédito de grado	33,52	33,52	23,47	23,47
Precio medio del crédito de máster universitario*	43,98	43,98	37,47	27,67

\* 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. A partir del curso 2020-2021, dada la bajada de precios, la UB ya no ha aplicado esta bonificación.

Fuente: Vicerrectorado de Estudiantes y Participación.

## BECAS 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 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 las siguientes:

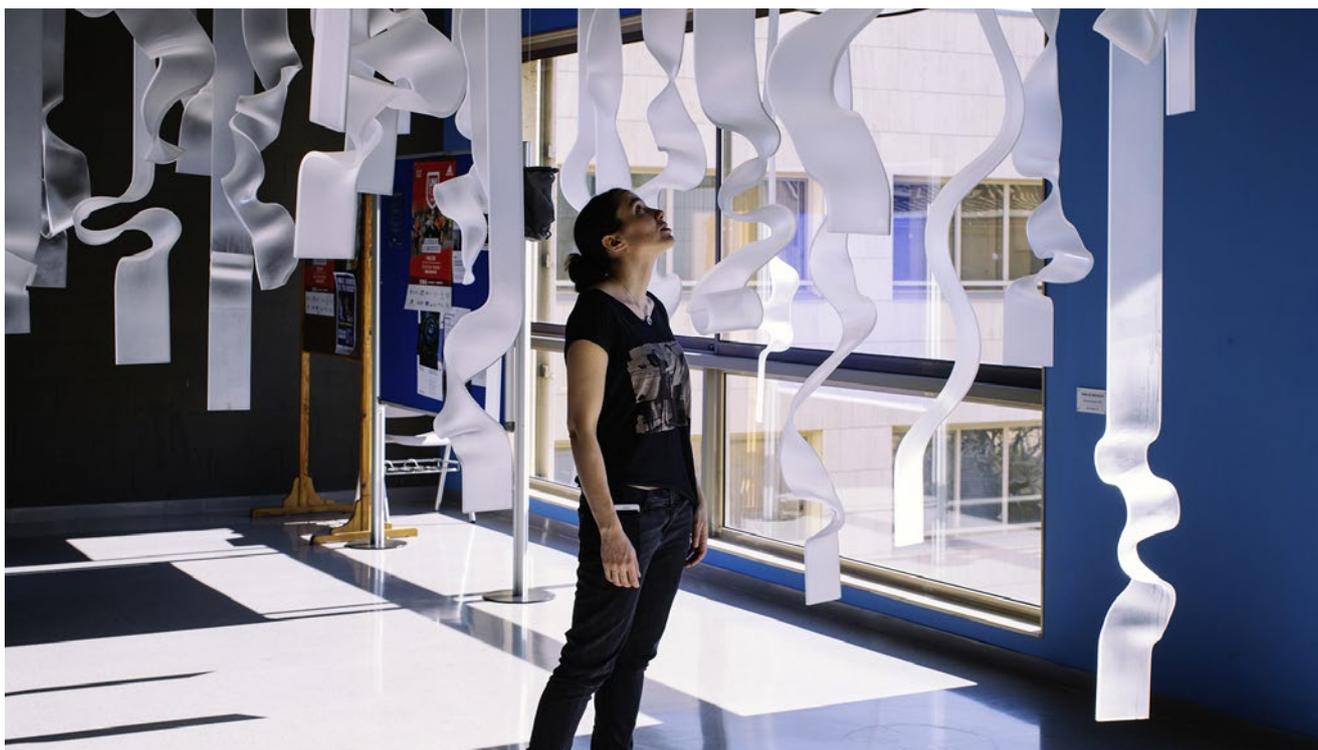
- [Para estudios de grado y de máster universitario.](#)
- [Para estudios de doctorado.](#)

BECAS CONCEDIDAS	2018-2019		2019-2020		2020-2021		2021-2022	
	NÚMERO	IMPORTE (EN EUROS)						
Convocatoria general	11.660	27.899.919	11.369	26.963.815,68	11.661	30.088.156	11.153	30.197.503
Colaboración con departamentos	116	232.000	114	228.000	114	228.000	112	224.000
Colaboración con servicios de la UB	551	1.981.438	521	1.936.491	612	2.684.825	298	1.296.902
Colaboración con centros	209	646.489	273	720.556	117	356.585	136	424.242
<b>Ayudas concedidas</b>								
Programa DRAC	23	5.778	9	3.003	-	-	23	4.911
Programa de movilidad	465	110.600	555	220.600	465	176.900	462	110.000
Becas Iberoamérica	29	87.000	29	87.000	9	27.000		
Ayudas para Els Juliols	30	2.235	-	-	-	-	-	-
Programa bkUB	361	-	336	152.905	427	123.296	422	132.190
Beca Máster+ UB	-	-	38	145.118	-*	-		
Ayudas Conecta UB	-	-	317	-	228	-	184	-
Beca Santander Progreso	-	-	31	31.000	23	23.000	23	23.000
Beca Equidad	10.356	-	10.484	-	10.086	-	9.660	-
Ayudas complementarias Máster+ (1.ª convocatoria)	-	-	-	-	-	-	19	63.304
Ayudas Santander Tecnología-Conecta	-	-	-	-	-	-	90	31.500
Becas Santander Estudios Erasmus	-	-	-	-	-	-	51	25.500
Ayudas del Banco Santander para NEE	-	-	-	-	-	-	2	4.000
Subvención Erasmus para cursos de idiomas de la Escuela de Idiomas Modernos	-	-	-	-	-	-	312	111.384

\* 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 2018-2019, 2019-2020, 2020-2021 y 2021-2022.

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 **422** ayudas económicas.



	2018-2019*	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Ayudas al estudio por situaciones sobrevenidas	23	57	86	57
Ayudas para asignaturas repetidas	106	147	136	161
Ayudas a estudiantes de máster universitario	24	27	9	53
Ayudas para terceras lenguas	172	105	196	151
Complementos a la beca Equidad	36	-	-	-
<b>Total</b>	<b>361</b>	<b>336</b>	<b>427</b>	<b>422</b>

Fuente: Memoria UB 2018-2019, 2019-2020, 2020-2021 y 2021-2022.

### Contribución al ODS 10

La presencia de PAS y PDI con diversidad funcional...



**Metas 10.2, 10.3 y 10.4.** Las becas y ayudas ofrecidas a los estudiantes 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

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 DISCAPACIDAD<sup>20</sup>

	ALUMNOS CON CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD		ESTUDIANTES CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECÍFICAS SIN CERTIFICADO	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Grado	284	394	138	273
Máster o posgrado	40	63	8	20
Doctorado	29	22	3	1
<b>Total</b>	<b>353</b>	<b>479</b>	<b>149</b>	<b>294</b>
	<b>832</b>		<b>443</b>	

Fuente: SAE.

20. 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.

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 Real Decreto 822/2021. También cumple el Decreto 300/2021, que establece la exención de los precios públicos fijados en el decreto para los estudiantes con una discapacidad igual o superior al 33%.

También cabe destacar la unidad de [Futuros UB](#) porque difunde la oferta formativa de la UB al establecer conexiones con el alumnado de secundaria, da a conocer los programas de apoyo dirigidos a los estudiantes con necesidades educativas específicas y dirige a los jóvenes que lo necesitan a los encargados de estos programas para que los asesoren.

## 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><b>Fem Vía</b></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"> <li>- <b>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.</b> Durante el curso se han llevado a cabo 7 formaciones sobre inclusión: 5 dirigidas al profesorado y 2 a los estudiantes.</li> <li>- <b>Atención directa y personalizada.</b> Se han llevado a cabo 3.938 acciones de asesoramiento e intervenciones (2.623 a alumnos, 1.027 a PDI o PAS y 281 externamente). Se han elaborado 242 planes individuales nuevos.</li> <li>- <b>Asesoramiento sobre recursos y procedimientos específicos; propuestas de adaptación o ajustes académicos; provisión de recursos, como productos de apoyo.</b> Existe Meetup UB, que es una actividad de acompañamiento a los estudiantes con trastorno del espectro autista que este año llega a su 3.ª edición (21 estudiantes con trastorno del espectro autista de 17 enseñanzas diferentes). También se ha coordinado la colaboración de 9 alumnos de apoyo, se han ofrecido 182 horas de interpretación de lengua de signos a 2 estudiantes con discapacidad auditiva, y se ha incrementado hasta 4.000€ por estudiante la dotación para la convocatoria de ayuda económica para el alumnado con movilidad reducida que requiere asistencia de terceras personas.</li> <li>- <b>Fomento del empleo del alumnado con necesidades educativas especiales, en colaboración con entidades del ámbito de la inserción laboral.</b></li> <li>- <b>Promoción de la accesibilidad física y digital.</b></li> </ul>
<p><b>Avança</b></p> <p>Destinado al alumnado sin certificado de discapacidad, pero con necesidades educativas específicas acreditables médicamente.</p>	

### Contribución a los ODS 4, 8 y 10

 <p><b>4 EDUCACIÓN DE CALIDAD</b></p>	<p><b>Meta 4.5.</b> 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.</p>
 <p><b>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</b></p>	<p><b>Meta 8.5.</b> La formación y contratación de personas con discapacidad ayuda al empleo de este colectivo y garantiza un trabajo digno.</p>
 <p><b>10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES</b></p>	<p><b>Meta 10.2.</b> La atención al alumnado con necesidades educativas específicas contribuye a potenciar la inclusión social de todas las personas, independientemente de sus condiciones y circunstancias.</p>

## 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 ESTUDIANTES<sup>21</sup>

Durante el curso 2021-2022 se han llevado a cabo, además de los programas mencionados, las acciones de apoyo a los estudiantes que se describen a continuación:

### Mejora de la empleabilidad

**Prácticas académicas externas de estudiantes UB.** Facilitan tanto el acceso de estudiantes de otras instituciones académicas que quieren realizar prácticas en la UB como la gestión de las prácticas académicas externas de los estudiantes de la UB (**10.652** estudiantes han llevado a cabo un total de **12.500** estancias de prácticas en empresas e instituciones).

**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. Durante el curso 2021-2022, han participado **cinco** estudiantes, que han realizado prácticas durante tres meses.

**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 realizado estas prácticas **20** estudiantes de la UB).

**Asistencia a ferias de enseñanzas superiores.** Durante el curso, se ha restringido al ámbito de Cataluña para reducir la huella de carbono.

### Contribución al ODS 4



**Meta 4.4.** Las medidas para mejorar la empleabilidad de los estudiantes, especialmente las prácticas externas, ayudan a aumentar el número de jóvenes que adquieren las competencias necesarias para acceder al empleo y al trabajo digno.

21. El SAE ha desarrollado todos estos programas o ha participado en ellos. El PSAU, que se gestiona desde la Facultad de Educación con la colaboración de la Fundación Solidaridad UB, es una excepción.

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



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

### Contribución al ODS 11



**Meta 11.a.** Las prácticas externas del programa ODISSEU refuerzan los vínculos económicos, sociales y ambientales positivos entre las zonas urbanas, periurbanas y rurales.

### Política social

**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 cosas. Durante el curso, se han entregado **160** portátiles y **24** tarjetas SIM, y se han beneficiado del programa **194** estudiantes.

**Convocatoria de Becas Santander Tecnología/Conecta.** La UB, en colaboración con el Banco Santander, convoca este programa con el objetivo de permitir a los estudiantes universitarios la adquisición de material informático para paliar la brecha digital existente en el sector educativo. El programa permite el uso temporal de ordenadores portátiles y una ayuda de **350 €** para la conectividad a los estudiantes con dificultades económicas. Durante el curso, se han beneficiado del programa **91** estudiantes.

**Proyecto Vive y Convive.** Lo gestiona la Fundación Roure con la colaboración del Consejo Interuniversitario de la Generalitat de Cataluña y el Ayuntamiento de Barcelona. Ofrece al alumnado universitario la posibilidad de alojarse sin coste en casa de una persona mayor, con lo que se fomenta el intercambio solidario y la relación intergeneracional. Todo el proceso está supervisado por un equipo de profesionales que vela para que sea una experiencia provechosa para ambas personas.

### Política social

**PSAU.** Es un programa de voluntariado que desde el curso 2011-2012 impulsa el acceso a la universidad de colectivos que tradicionalmente han sido excluidos.<sup>22</sup> Desde el inicio, ha apoyado a más de un centenar de estudiantes de bachillerato provenientes de entornos de alta complejidad. El curso 2021-2022, ha trabajado para facilitar el contacto del [proyecto Prometeus](#) con las distintas facultades de la UB para conseguir mentores para los jóvenes. Es desde Prometeus desde donde se ha apoyado a estos jóvenes para que accedan a la universidad. Actualmente, el PSAU está trabajando en la creación de la Oficina de Equidad, Inclusión y Acceso a la Universidad, en colaboración con la Fundación Solidaridad UB, que pretende ser una unidad de referencia para el alumnado presente y futuro, el PAS y el PDI de la UB que pueda encontrarse en una situación vulnerable, sea por motivos sociales, económicos, políticos, familiares o personales (dificultades académicas derivadas de circunstancias físicas, sensoriales y/o psicológicas).

### Contribución al ODS 10



**Metas 10.2 y 10.3.** El PSAU, la convocatoria de Becas Santander Tecnología/ Conecta y el programa de ayudas Conecta UB promueven la inclusión social y económica y, así, ayudan a garantizar la igualdad de oportunidades. Son, por tanto, para conseguir más igualdad.

### Prevención de conductas adictivas

**Convenio de colaboración con la Fundación Gresol Proyecto Hombre.** Quiere acercar la UB a 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 **75** 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.

### Contribución al ODS 3



**Meta 3.5.** Ambas actuaciones descritas vinculadas a la prevención de conductas adictivas contribuyen a fortalecer la prevención y el tratamiento del abuso de sustancias adictivas.

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

### Bienestar emocional

El Vicerrectorado de Estudiantes y Participación tiene 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.

Se ha organizado el **curso «Competencias emocionales y estilos de vida saludables»** de orientación profesional para identificar y trabajar las emociones y su repercusión en el pensamiento, el comportamiento, las relaciones interpersonales, la salud y el bienestar (20 asistentes).

**Las orientadoras del SAE realizan entrevistas personalizadas de orientación.** Asesoran y acompañan al alumnado en las diferentes etapas de la vida universitaria: adaptación a la universidad, fracaso académico, cambio de carrera, transición al mercado laboral, etc. Durante el curso, se realizaron **204**.

### Contribución al ODS 3



El teléfono de apoyo al bienestar emocional del estudiante, el curso de competencias emocionales y estilos de vida saludables, y las orientaciones del SAE contribuyen al **ODS 3** en un sentido general, puesto que contribuyen a la salud psicológica.

### Formación en competencias al alumnado de secundaria y bachillerato

**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 llevaba por título «¿Es necesario poner límites a la ciencia?», y han participado en ella **24** escuelas.

## Objetivos para el curso 2023-2024

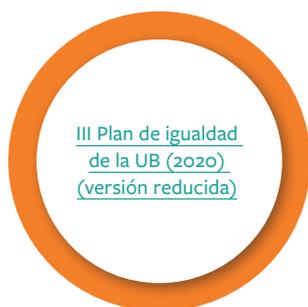
- Empezar un programa de prácticas externas remuneradas.
- Crear el programa de prácticas externas «Mujeres directivas» para mejorar la empleabilidad pensando en incrementar el número de mujeres en los cuadros directivos de las empresas y entidades.
- Desarrollar un protocolo específico de apoyo educativo para el alumnado con necesidades específicas.
- Establecer alianzas con diferentes fundaciones y entidades externas para incrementar la mejora de la educación y la empleabilidad de los estudiantes con discapacidad.

## Metas D1 y CS9 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

La Unidad de Igualdad y las acciones que ha llevado a cabo en 2022, el III Plan de igualdad o el Protocolo contra el acoso y las violencias machistas y LGBTIQ+ fóbicas contribuyen a formar y sensibilizar a la comunidad universitaria y a la sociedad en general sobre la igualdad entre mujeres y hombres, y contra las violencias machistas (**CS9**).

Los premios de TFG Clara Campoamor, de TFM Rosalind Franklin y de tesis doctoral Badia i Margarit potencian la educación para el desarrollo sostenible y los ODS en todos los grados y másteres de la UB (**D1**).

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 integrantes de la comunidad universitaria. Para lograr este objetivo, dispone de **dos** herramientas:



23. A pesar de haber ubicado la Unidad de Igualdad en el apartado *Responsabilidad con el alumnado*, los trabajadores también tienen acceso a sus servicios.

Algunas de las actuaciones más destacadas del año 2022 son:

- La Comisión de Igualdad ha aprobado el [Reglamento de la Comisión de Igualdad](#) y el [Reglamento de la Comisión de Seguimiento del III Plan de igualdad de la Universidad de Barcelona](#).
- Se han organizado los actos institucionales recogidos en el primer eje del III Plan de igualdad:
  - Publicación mensual de las [eFEMENISTÉrides](#).
  - [Actas del 11-F](#) (Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia).
  - [Actas del 8-M](#) (Día Internacional de las Mujeres).
  - [Acto del 26-A](#) (Día de la Visibilidad Lesbiana).
  - [Actas del 25-N](#) (Día por la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres).
- Se han obtenido datos sobre paridad para el informe de la Red Vives de Universidades y para el futuro documento de trabajo de la Comisión de Mujeres y Ciencia del Consejo Interuniversitario de Cataluña.
- Se han realizado avances significativos en la negociación del eje III del Plan de igualdad, dedicado a la igualdad en el trabajo y en la vida académica (aún no está aprobado totalmente).
- Se han llevado a cabo varias actuaciones en cuanto a la perspectiva de género en la docencia, investigación y transferencia universitarias:
  - Celebración de los [premios de TFG Clara Campoamor, de TFM Rosalind Franklin y de tesis doctoral Badia i Margarit](#).
  - Celebración de la I Jornada de Perspectiva de Género en docencia.
  - Se ha publicado la Guía UB *Cómo identificarse. ¿Cómo identificarse cuando se firma un artículo científico? Medidas para visibilizar el trabajo de las mujeres*.
- La UB se ha adherido a la [Red de Universidades por la Diversidad \(RUD\)](#).
- Se han creado [grupos de trabajo](#) específicos de cuidados, LGBTQI+, del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, y de perspectiva de género en docencia, investigación y transferencia.
- En mayo de 2022 se aprobó el nuevo [Protocolo de la Universidad de Barcelona para la prevención, la detección y la actuación contra las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual, y otras conductas machistas o LGBTQI+ fóbicas \(en adelante: Protocolo contra el acoso y las violencias machistas y LGBTQI+ fóbicas\)](#), en el Consejo de Gobierno. Sustituye [el anterior protocolo](#), que se había aprobado en 2019.

## CASOS DE DISCRIMINACIÓN

La herramienta de la que se ha dotado la Universidad para abordar los casos de violencias machistas y LGBTQI+ fóbicas es el nuevo Protocolo contra el acoso y las violencias machistas y LGBTQI+ fóbicas.<sup>24</sup> Durante el año 2022, la Unidad de Igualdad ha atendido a **42** personas en el marco del Protocolo o de su versión anterior, que en algunos casos han supuesto la apertura de un expediente y en otros no, en función de su casuística. En cualquiera de las atenciones se pueden implementar medidas de atención, asesoramiento y/o acompañamiento, entre las que cabe destacar el asesoramiento y acompañamiento de una letrada por parte de los Servi-

24. Durante los primeros meses del año todavía estaba vigente la anterior versión del Protocolo, que se llamaba Protocolo contra el acoso sexual. A partir de mayo de 2022 entra en vigor la nueva versión.

cios Jurídicos en las tomas de declaración, la orientación psicológica planteada por el psicólogo de la Unidad de Igualdad, y el ofrecimiento de servicios de apoyo y atención psicológica con los que la Unidad de Igualdad tiene un convenio de colaboración. Los **42** casos tratados en 2022 son:

CASOS		
Agresión física (2 casos)	Otras formas de acoso (2 casos)	Archivado y medidas de acompañamiento (6 casos)
Atención y asesoramiento (17 casos)	Comportamiento machista (3 casos)	Conflicto relacional (1 caso)
Derivación a otras unidades competentes (4 casos)	Expediente disciplinario (1 caso)	Juzgado de lo penal y medidas de acompañamiento (3 casos)
Carece de ámbito de aplicación (1 caso)	Pendiente de resolución por parte de la Comisión Técnica (2 casos)	

De estos **42** casos, en **13** la persona ha decidido presentar denuncia de acuerdo con el Protocolo vigente en ese momento, con los siguientes datos:

- Archivado y medidas de acompañamiento (**7** casos)
- Comportamiento machista (**2** casos)
- Expediente disciplinario (**1** caso)
- Juzgado de lo penal y medidas de acompañamiento (**1** caso)
- Pendiente de resolución por parte de la Comisión Técnica (**2** casos)

[+ información consúltense la Memoria de igualdad.](#)

**Contribución a los ODS 5, 8 y 10**

La Unidad de Igualdad, el III Plan de igualdad, el Protocolo contra el acoso y las violencias machistas y LGBTQI+ fóbicas...

**5**  
IGUALDAD DE GÉNERO  


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

**8**  
TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO  


**Meta 8.8.** Promueven un entorno de trabajo seguro y protegido.

**10**  
REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES  


**Meta 10.2.** Promueven la inclusión social.

### Cumplimiento de los objetivos del curso 2021-2022

- Aunque se han realizado avances significativos en la negociación del eje III del Plan de igualdad, todavía no se ha podido consensuar, que es lo que se había previsto.

- Se han podido satisfacer los otros cuatro objetivos marcados, ya que se ha elaborado la nueva versión del Protocolo contra el acoso sexual, que recoge las actuaciones necesarias para prevenir conductas LGBTIQ+ fóbicas, se ha renovado la [web de Igualdad](#), se han creado los grupos de trabajo específicos que se habían previsto, y se ha creado la comisión de seguimiento del III Plan de igualdad.

### Objetivos para el año 2023

- Llevar a cabo actuaciones para incorporar la perspectiva de género en la docencia, la investigación y la transferencia.
- Realizar formación específica para el PAS sobre el III Plan de igualdad y sobre ODS.
- Aprobar la *Guía de cuidados, conciliación y gestión del tiempo de la UB*.
- Organizar unas jornadas sobre género y salud, en colaboración con el Vicerrectorado de Patrimonio y Actividades Culturales en conmemoración de los 150 años del Edificio Histórico y del Año Elena Maseras.

### Objetivos para el año 2024

- Organizar las Jornadas sobre Mujeres y Trabajo, en las que se presentará un informe sobre la actividad informal y de cuidados en la Universidad.
- Realizar un diagnóstico sobre la igualdad en la UB y elaborar el IV Plan de igualdad de la UB.

# Sindicatura de Agravios de la UB<sup>25</sup>



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*	2018-2019	2019-2020	2020-2021**	2021-2022
<b>Total de casos</b>	<b>127</b>	<b>110</b>	<b>142</b>	<b>102</b>
% de casos cerrados	89	90	98	94,2
% de PDI	14,17	17,27	10,64	10,7
% de PAS	8,66	2,73	7,09	3,9
% de estudiantes	72,44	66,36	74,47	67
% de otros	4,72	13,64	7,80	18,4
% de mujeres	56,69	55,45	42,55	42,7
% de hombres	40,16	37,27	47,52	49,5
% de casos colectivos	3,15	7,27	9,93	7,8

\* 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**.

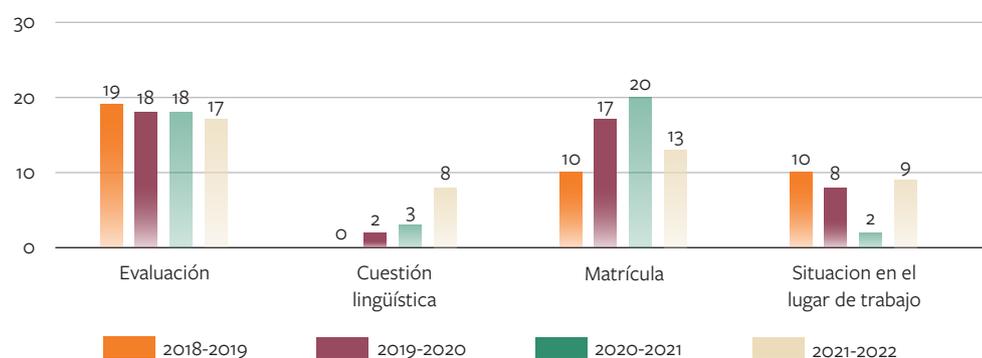
Fuente: *Sindicatura de Agravios de la UB.*

25. 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 **103** casos tratados, la Sindicatura ha derivado **43**, 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 **17** 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 2021-2022, han predominado las cuestiones relacionadas con la evaluación (**17**), la matrícula (**13**) y la situación en el puesto de trabajo (**9**).

#### Contribución al ODS 16



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

### Objetivo para el curso 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

Volver  
pág. 12

---

# Infraestructuras e influencia en el entorno

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

Muchas de las instalaciones y de los 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 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.** Al poner 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	665.777 m <sup>2</sup>
Institutos de investigación propios	16
Colegios mayores y residencias universitarias	4

Fuente: [Memoria UB 2021-2022](#).

COLEGIOS MAYORES Y RESIDENCIAS UNIVERSITARIAS	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Plazas ofertadas por la UB	836	1.331	1.227	1.239
Plazas ocupadas	812	922	731	871
% de ocupación	97,13	69,27	59,58	70,30

Fuente: Área de Servicios Comunes y Grupo UB.

Los **cuatro** colegios mayores y residencias universitarias de la UB son Sant Jordi, Penyafort-Montserrat y Ramon Llull, gestionados directamente por la UB, y la Residencia Universitaria Aleu, gestionada en régimen de concesión por una empresa privada. De cara al curso 2022-2023, habrá cambios relevantes, ya que se ha vendido el edificio del Colegio Mayor Sant Jordi, que cesa, por tanto, su actividad, y también ha finalizado la actividad del Colegio Mayor Ramon Llull al terminarse la concesión que la Diputación de Barcelona había otorgado a favor de la UB del edificio en el que está ubicada.

BIENES PATRIMONIALES	2019	2020	2021	2022
Ingresos por venta	1.500,00 €	4.132,24 €	0	24.560.000
Gastos por compra	8.951.504,54 €	12.125.272,00 €	11.643.618,55 €	23.588.738,07 €*.

\* Datos provisionales a 13 de abril de 2023.

Fuente: Área de Finanzas.

Los ingresos de 2022 corresponden a los derechos liquidados por la venta del Colegio Mayor Sant Jordi. Los gastos, sobre todo, son por los equipos de investigación financiados con fondos Next Generation.

Además del gasto por compra de bienes patrimoniales, en 2022 también ha habido un gasto de **11.900.642,16** euros en mantenimiento y modernización de la infraestructura de la UB.

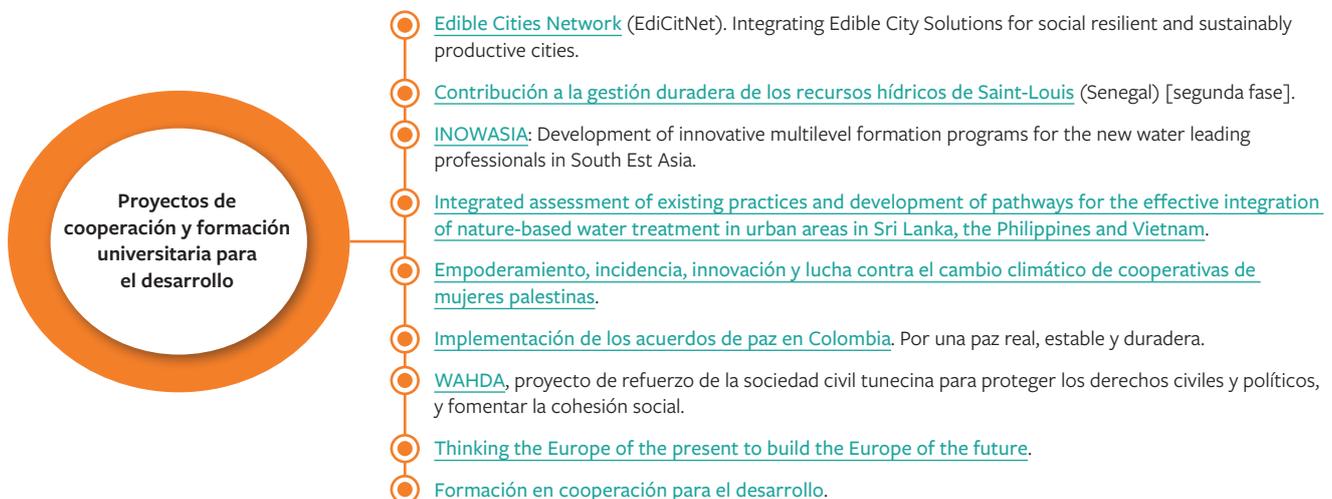
### Objetivo para el curso 2023-2024

- 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.

## 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, así como el voluntariado de la comunidad universitaria. Durante el año 2022, sus actividades se han organizado en torno a **cuatro** grandes ejes de trabajo.<sup>26</sup>



26. Para una descripción más detallada, consúltese la [Memoria de actividades del año 2022](#).

**Contribución a los ODS 4, 6, 16 y 17**

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



**Meta 4.7.** Muchos de los proyectos de cooperación al desarrollo de la Fundación Solidaridad UB forman en derechos humanos, cultura de la paz y no violencia, ciudadanía mundial y valoración de la diversidad cultural, lo que contribuye a que el alumnado adquiera los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el DS.



**Metas 6.a y 6.4.** El proyecto de contribución a la gestión duradera de los recursos hídricos de Saint-Louis presta apoyo a los países en desarrollo para la creación de capacidad en actividades y programas relativos al agua y saneamiento, con el objetivo final de aumentar el uso eficiente de los recursos hídricos.



**Meta 16.7.** Tanto el proyecto de implementación de los acuerdos de paz en Colombia como los proyectos WAHDA y «Thinking the Europe of the present to build the Europe of the future» quieren contribuir a garantizar la adopción en todos los ámbitos de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades.



**Meta 17.16.** La cooperación se desarrolla en colaboración con un amplio abanico de instituciones (administraciones, entidades, universidades, escuelas, cooperativas, etc.), lo que fortalece la Alianza Mundial para el DS.



- [Investigación para la ciudadanía global](#) (Recercapau), de apoyo al trabajo de bachillerato para lograr trabajos de investigación que eduquen en derechos humanos y ciudadanía global.
- [Pandemia, migraciones y cambio climático](#), de trabajo interdisciplinario entre el bachillerato científico y social para comprender los factores estructurales que comparten los acontecimientos de actualidad.
- [XVII Premio de Investigación para la Paz](#) para trabajos de investigación de bachillerato.
- [III Premio de Pósteres de Sostenibilidad y Derechos Humanos](#) para pósteres de estudiantes de grado, título de posgrado o máster de la Universidad de Barcelona.
- [Curso superior universitario «Tecnopolítica y derechos en la era digital».](#)
- [Voluntariado UB](#)\*, de fomento de la participación y la colaboración de la comunidad universitaria en entidades sin ánimo de lucro.

\* 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. Los datos de 2022 son:

PARTICIPACIÓN EN VOLUNTARIADO UB EN EL AÑO 2022	
Entidades con las que se ha colaborado	25
Llamadas de voluntariado	57
Personas voluntarias	56
Impacto social total (personas beneficiada)	3.915

Fuente: Fundación Solidaridad UB.

**Contribución a los ODS 4, 10 y 17**



**Meta 4.7.** Los proyectos de educación para la ciudadanía global forman en derechos humanos, cultura de la paz y la no violencia, ciudadanía mundial y valoración de la diversidad cultural, lo que contribuye a que el alumnado adquiera los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el DS.



**Metas 10.2 y 10.3.** Las actividades de voluntariado en las que participa la comunidad universitaria contribuyen a potenciar y promover la inclusión social y económica y a reducir las desigualdades.



**Meta 17.16.** Estas actividades de voluntariado se llevan a cabo en colaboración con un amplio abanico de asociaciones, fundaciones, etc., lo que fortalece la Alianza Mundial para el DS.



- [Observatorio Europeo de Memorias \(EUROM\).](#)
- Memorias de Barcelona: proyectos en el ámbito de la memoria democrática en Barcelona, desarrollados conjuntamente con el Instituto de Cultura de Barcelona (ICUB).
- [Muros de Bitácora:](#) intervenciones murales en el espacio público para recuperar, reivindicar y celebrar la memoria colectiva.
- [Ruta al Exilio:](#) proyecto educativo itinerante que busca acercar la historia española reciente a las nuevas generaciones a través de recorridos por los lugares de memoria del exilio republicano y actividades formativas y socioculturales.
- [Patrimonios incómodos.](#) Espacio público y memoria.
- [Online Memories:](#) análisis de datos de Twitter respecto a determinadas conmemoraciones europeas y debates conmemorativos emergentes.
- [Youth and Memory activism.](#)
- [Trans-Atlantic Racial Redress Network:](#) proyecto dedicado a cartografiar y defender las reparaciones para las personas o los colectivos que sufren o han sufrido injusticias históricas por razón de raza.
- [MIGRAID:](#) migración y ayuda humanitaria en Europa (1919-1949).
- [Observatorio de Conflictos y Derechos Humanos.](#)

**Contribución a los ODS 4 y 16**



**Meta 4.7.** Los proyectos de fomento de la paz y la memoria democrática de la Fundación Solidaridad UB promueven una cultura de la paz y la no violencia, y así contribuyen a transmitir conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el DS.



**Metas 16.3 y 16.7.** Estos proyectos buscan promover el estado de derecho y la igualdad de acceso a la justicia, así como garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades.



Volver  
pág. 104



- [Programa de apoyo de la UB a personas refugiadas y provenientes de zonas en conflicto.](#)
- [Convenio de colaboración con el Ayuntamiento de Viladecans](#) para apoyar la acogida de personas refugiadas y provenientes de zonas en conflicto.
- [Proyecto Prometeus](#) vela por que los jóvenes de la ciudad de Barcelona con un índice de población universitaria inferior a la media de la ciudad puedan completar estudios en la universidad, independientemente de los condicionantes económicos y sociales.
- [Intervención socioeducativa en la zona norte del distrito barcelonés de Nou Barris y el eje del Besòs.](#)
- [UNI\(di\)VERSITY](#): Socially Responsible University for Inclusive Societies in the Era of Migration.
- [IncludeMe](#): Inclusion through Mediation.
- [SMILE](#): Social Meaning Impact through Lifelong Learning Universities in Europe.
- [COMMUNITY](#), de inclusión social de las personas refugiadas en sus comunidades de acogida mediante la actividad física y el deporte.

### Contribución a los ODS 4, 10 y 11



**Meta 4.3.** El Programa de apoyo de la UB a personas refugiadas y provenientes de zonas en conflicto y el proyecto Prometeus contribuyen a que personas vulnerables puedan acceder en condiciones de igualdad a la enseñanza universitaria.



**Metas 10.2 y 10.3.** El conjunto de proyectos de promoción y defensa de los derechos humanos, la inclusión y el refugio de la Fundación Solidaridad UB potencian y promueven la inclusión social y económica, lo que contribuye a que se garantice la igualdad de oportunidades y se reduzca la desigualdad.



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

# Cultura

## Meta CS10 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

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

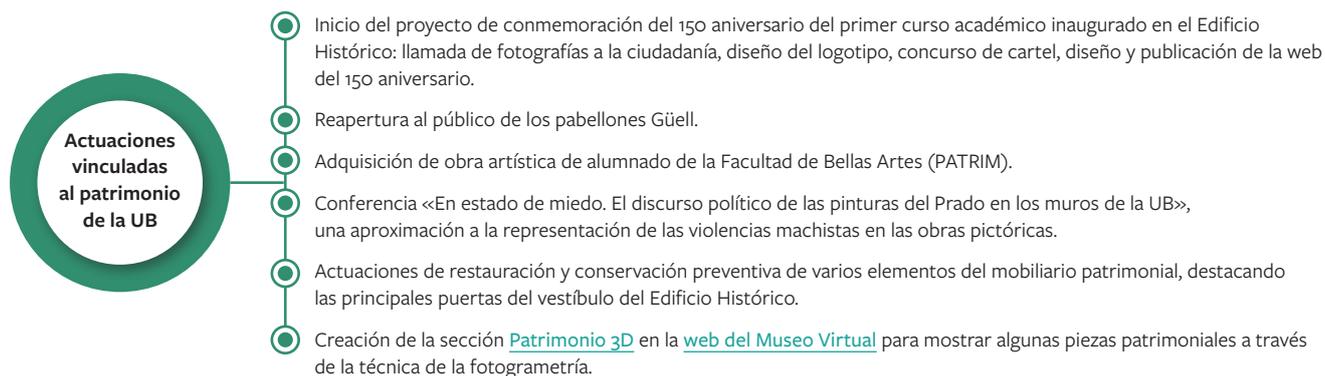
El Vicerrectorado de Patrimonio y Actividades Culturales ha seguido implementando durante el curso 2021-2022 una política de dinamización y difusión del patrimonio cultural de la UB. Asimismo, ha colaborado activamente en la organización y el desarrollo de varias actividades culturales, normalmente abiertas tanto a la comunidad universitaria como al conjunto de la sociedad. A continuación, enumeramos algunos ejemplos:

Volver  
pág. 113

### Actividades culturales

- El Ciclo de Danza de la UB ha retomado su programación presencial con la organización de la XI edición bajo el título «Coreógrafas de la danza».
- El Ciclo de Música en la UB ha reanudado la programación habitual de conciertos con la organización del XXXIV Ciclo de Música en la Universidad.
- Se han llevado a cabo varias exposiciones, como un módulo interactivo de divulgación científica sobre la COVID-19, del 27 de septiembre al 2 de noviembre de 2021; «It's a wonderful life», del 30 de septiembre al 28 de noviembre de 2021, o «35+1 Carteles de Sant Jordi en la Universidad de Barcelona», del 20 de abril al 19 de mayo de 2022.
- Se ha colaborado con el Vicerrectorado de Igualdad para realizar distintas actividades en el marco del 8-M. Por ejemplo, la exposición «Mujeres singulares», la lectura de textos en el patio Montserrat Roig o el pase de la película *Pioneras* en varias facultades.
- Se ha colaborado con la Facultad de Filología y Comunicación, el Aula Poética de la UB y el Ayuntamiento de Barcelona en la programación del festival Barcelona Poesía, concretamente con la actividad «Quiero sobornar a la juventud», en la que se homenajeó la figura y la obra de Gabriel Ferrater.
- Se han publicado en la web [Soc cultura](#) más de **90** noticias sobre exposiciones, conciertos, visitas guiadas y otras actividades culturales.
- Se ha creado la cuenta [@ubcultura en Instagram](#) para la difusión de las actividades culturales.

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



### 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 2021-2022

- En cuanto a los objetivos cumplidos, se ha recuperado el calendario de visitas guiadas al Edificio Histórico, a la Facultad de Medicina y a la Finca Pedro i Pons, con una demanda creciente. También se ha realizado una amplia difusión del nuevo Museo Virtual de la UB, tanto a través de los canales habituales (web o redes sociales) como con la producción de audiovisuales dedicados a diferentes colectivos patrimoniales. Se ha puesto en marcha el proyecto de conmemoración del 150 aniversario de la inauguración del primer curso académico en el Edificio Histórico (1872-1873), con el concurso del cartel, el diseño del logotipo o el diseño y la publicación de la web sobre el proyecto. También se ha redactado el Reglamento de patrimonio cultural, que está pendiente de aprobación por el Consejo de Gobierno.
- La publicación en papel del primer volumen del catálogo de pintura de la UB, sin embargo, se ha aplazado por temas técnicos vinculados con la edición.

## Objetivos para el curso 2022-2023

- Abrir la torre del Reloj a la ciudadanía a través de visitas comentadas.
- Celebrar la conmemoración del 150 aniversario del acceso a la Universidad de M.<sup>ª</sup> Elena Maseras como primera mujer en toda España y organizar un acto institucional de homenaje a las personas de la UB represaliadas por el franquismo.
- Crear la nueva sección «El blog del MVUB» en la web del Museo Virtual de la UB, donde se publicarán periódicamente contenidos de actualidad o relevantes sobre patrimonio cultural y se permitirá la participación de los usuarios a través de sus comentarios.
- Constituir el Nuevo Coro UB como asociación sin ánimo de lucro.

---

# Antiguos alumnos y profesores

[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 su vida y en su carrera profesional.

El Consejo de Notables<sup>27</sup> (con **50** miembros en 2022) y una unidad administrativa de apoyo coordinan Alumni UB, que junto con los **12** [clubes](#)<sup>28</sup> creados por sus miembros ofrece distintas actividades y servicios.

## ACTIVIDADES REALIZADAS

Durante el año 2022, se han ofrecido **101** actividades (en 2021, **106**) asociadas a dos tipos de acciones: las organizadas en el marco de algún club temático (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, como la revisión de currículums, la orientación profesional o la mejora de las competencias profesionales).

---

27. 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.

28. 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, 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.

	2019	2020	2021	2022
Actividades grupales para mejorar la empleabilidad	20	8	22	30
Ofertas presentadas en la bolsa de trabajo	2.394	1.129	2.198	2.048
Orientaciones profesionales personalizadas	148	90	82	89

Fuente: Alumni UB.

## ATENEO UB

El [Ateneo UB](#), creado en 2020, es un lugar de encuentro institucional abierto a todo el profesorado jubilado de la UB, que tiene como objetivo aprovechar su experiencia y conocimiento para mejorar las relaciones y la colaboración entre el profesorado, los estudiantes y la sociedad en general. Desde el Ateneo UB se promueven actividades dirigidas tanto a la comunidad universitaria como a la ciudadanía, que pueden ser en formato virtual o presencial. Todas las actividades llevadas a cabo durante el año 2022 se pueden encontrar [aquí](#).

### 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.

### Contribución al ODS 10



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

## Objetivos para el año 2024

Se mantienen los objetivos que se marcaron en el [Informe 2019-2020](#) para el año 2024.

---

# 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 necesidad de ninguna formación previa. Los programas tienen una duración de uno, dos o tres cursos.

La Universidad de la Experiencia también ofrece una oportunidad al profesorado de la UB en régimen de dedicación parcial y al profesorado jubilado (todo el profesorado es de la UB), que así puede continuar vinculado a proyectos de la institución. Durante el curso 2021-2022 ha habido **348** profesores (**51,43%** mujeres y **48,57%** hombres).

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PROGRAMAS, CURSOS Y ESTUDIANTES				
	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Programas	13	14	14	14
Cursos	33	32	38	41
Estudiantes	1.414	1.512	1.110	1.321

Fuente: Universidad de la Experiencia.

Del total de **1.321** alumnos (**62,67%** mujeres y **37,33%** hombres) del curso 2021-2022, **585** (**59,87%**) han comenzado un programa y **530** (**40,13%**) han realizado el segundo o el tercer curso.

## ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

La Universidad de la Experiencia ofrece actividades complementarias a los programas de estudio, abiertas al público en general. Durante el curso 2021-2022, se han mantenido las actividades ya consolidadas de otros cursos (coral, teatro, cursos en el Conservatorio del Liceo, los

itinerarios del CRAI con visitas a archivos históricos, chi kung y escritura creativa), y también se han añadido bastantes nuevas que se recogen a continuación:

- Los martes, ¡HABLAMOS!
- Historia crítica del primer cristianismo.
- Movimiento saludable y conciencia corporal.
- Literatura y filosofía: el primer romanticismo alemán.
- Curso teórico y práctico de primeros auxilios.
- El mundo de los hongos.
- La novela de formación europea.
- El universo a debate.
- Introducción a la civilización del antiguo Egipto.

#### 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 2021-2022

- Se han satisfecho los objetivos de crear el segundo curso del programa de Humanidades y de ofrecer nuevas actividades complementarias.

### Objetivos para el curso 2022-2023

- Crear seminarios de profundización en los programas universitarios para que la oferta formativa de la Universidad de la Experiencia se concrete en tres bloques (programas universitarios, seminarios de profundización y actividades complementarias).
- Hacer que todos los programas se ajusten a una misma estructura académica (**2** asignaturas en el primer semestre y **2** en el segundo) y que consten del mismo número de horas.
- Crear un programa también transversal en el ámbito científico (con materias de diferentes disciplinas científicas) visto el éxito que ha tenido el programa transversal del ámbito humanístico.

---

# 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](#).

En el marco de la [Hoja de ruta de sostenibilidad](#), se ha constituido un grupo de trabajo para incorporar requisitos de sostenibilidad en la contratación administrativa y en las concesiones y compras de la UB.

## PROPORCIÓN DE GASTO HECHO 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 invertidos 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 de 2022 realizado en la provincia de Barcelona (**52.937.813,44** euros) respecto del total (**81.438.698,98** euros) es del **65%** (el año 2021 fue del **63,15%**).

GASTOS EN PROVEEDORES (EN EUROS)*						
	CANTIDAD		PORCENTAJE		TOTAL	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Proveedores españoles	75.022.047,02	74.855.196,91	89,92	91,92	83.430.294,61	81.438.698,98
Proveedores de fuera de España	8.408.247,59	6.583.502,07	10,08	8,08		
Proveedores catalanes	56.046.236,20	56.191.226,56	74,71	75,07	75.022.047,02	74.855.196,91
Proveedores del resto de España	18.975.810,82	18.663.970,35	25,29	24,93		
Proveedores de la provincia de Barcelona	52.687.875,93	52.937.813,44	94,01	94,21	56.046.236,20	56.191.226,56
Proveedores del resto de Cataluña	3.358.360,27	3.253.413,12	5,99	5,79		

\* 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 **5.492.543,80** euros en 2021 y **5.171.114,61** euros en 2022, 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 PROVEEDORES

La evaluación ambiental de los pliegos de contratación se materializa de una de las siguientes formas: a través de la solvencia técnica exigible para poder ser seleccionado, mediante los criterios de valoración de las ofertas o incorporando condiciones especiales de ejecución referidas expresamente a aspectos sociales medioambientales.

Los resultados de los contratos adjudicados durante el año 2022<sup>29</sup> se recogen en la siguiente tabla:

TIPO	PROCEDIMIENTO	NÚMERO DE CONTRATOS	% DE CONTRATOS QUE INCLUYEN ASPECTOS MEDIOAMBIENTALES	% DE NUEVOS ADJUDICATARIOS (NO HABÍAN TRABAJADO ANTES CON LA UB)
Obras	Abierto	15	100	6,66
	PNSP*	0	-	-
<b>Total de obras</b>		<b>15</b>	<b>100</b>	<b>6,66</b>
Servicios	Abierto	43	41,19	46,51
	PNSP*	28	7,14	39,29
<b>Total de servicios</b>		<b>71</b>	<b>29,58</b>	<b>43,66</b>
Suministros	Abierto	49	24,49	34,69
	PNSP*	17	52,94	29,41
<b>Total de suministros</b>		<b>66</b>	<b>31,81</b>	<b>33,33</b>
<b>Total de contratos</b>		<b>152</b>	<b>37,50</b>	<b>35,53</b>

\* Procedimiento negociado sin publicidad.

Fuente: Unidad de Contratación.

29. No se incluyen los contratos basados en acuerdos marco, ni las prórrogas o modificaciones de los contratos adjudicados antes de 2022, ni los contratos menores (menos de **40.000** euros en el caso de obras y menos de **15.000** euros en el caso de servicios y suministros).



Tal y como se observa en la tabla, el **37,50%** de los contratos adjudicados en 2022 han incluido criterios medioambientales. También cabe destacar que un **35,53%** de los contratistas eran nuevos (no habían trabajado anteriormente con la Universidad), hecho que muestra una creciente capacidad de diversificar la repercusión económica de trabajar con la UB.

En cuanto a aspectos sociales, se tienen en cuenta como criterio de desempate entre dos empresas que han quedado empatadas, o a través de la declaración responsable que entregan los licitadores, donde se les pregunta si cumplen la normativa de integración de discapacitados y si han elaborado e implantado un plan de igualdad entre mujeres y hombres.

#### Contribución a los ODS 8 y 12



**Meta 8.4.** El alto porcentaje de consumo de productos locales (el **65%** del gasto se hace en la provincia de Barcelona) contribuye al consumo eficiente de los recursos mundiales.



**Meta 12.7.** La evaluación y selección de proveedores de acuerdo con criterios sociales y ambientales es una práctica evidente de contratación pública sostenible.

### Cumplimiento de los objetivos del año 2022

- Se ha satisfecho el objetivo de incorporar criterios sociales y/o ambientales en las contrataciones de la UB. En este sentido, debe hablarse de la aprobación de la Hoja de ruta de sostenibilidad que incluye el objetivo de incorporar estos criterios a las contrataciones de la UB y el grupo de trabajo con el resto de universidades públicas catalanas que está preparando pliegos de condiciones en las concesiones de bares, restaurantes y *vending* que también incluyen estos criterios.
- No se ha podido cumplir con el objetivo de incorporar progresivamente criterios sociales y ambientales a los procedimientos abiertos simplificados abreviados (POSA).

## Objetivo para el año 2023

- Revisar la política de viajes de la UB para mejorar la sostenibilidad de los desplazamientos corporativos (debe darse preferencia a las formas de transporte que conlleven bajas emisiones de carbono, fomentar los encuentros virtuales y evitar las escalas aéreas).
- Llevar a cabo formaciones para dar a conocer a las unidades de la UB que compren los criterios de sostenibilidad que pueden incorporarse, y concienciar también sobre la necesidad de racionalizar las compras.
- Realizar las compras conjuntas más sostenibles, añadiendo requerimientos de sostenibilidad (especialmente en los casos relacionados con la compra de reactivos, material de laboratorio y gases técnicos) de obligado cumplimiento para los proveedores que deban homologarse.
- Establecer criterios e indicadores de control que permitan realizar el seguimiento de los criterios de sostenibilidad de obligado cumplimiento (como los tipos de materiales, los embalajes y el transporte) y actuar en el caso de incumplimientos aplicando sanciones.
- Establecer en los pliegos criterios que le permitan a la UB, en el desempeño de su actividad, fomentar y contribuir a la sostenibilidad económica y medioambiental.
- Preparar un protocolo o una guía de actuación destinado a fomentar que las unidades promotoras incorporen criterios ambientales o sociales, y ayudarlas en la tramitación de estos contratos.
- En las licitaciones de las obras, incorporar en el pliego criterios medioambientales.
- Incluir como criterio de valoración, criterio de solvencia y/o condición especial de ejecución, las etiquetas (certificados de calidad, de medioambiente, etc.) en los pliegos de cláusulas.

---

# COMPROMISO AMBIENTAL

---

Volver  
pág. 12

Volver  
pág. 18



---

# Principales actuaciones ambientales desarrolladas por la OSSMA

Las actividades de la Unidad de Medioambiente de la [OSSMA](#) durante el año 2022 se han llevado a cabo en torno a diferentes proyectos, que se detallan a continuación.

## COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

### Metas CA1 y CA3 de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona

Algunas de las actuaciones de comunicación y sensibilización de la OSSMA descritas más abajo se corresponden con los objetivos de información y sensibilización sobre consumo y eficiencia energética (**CA3**), y de información y sensibilización sobre el consumo de agua (**CA1**).

La **serie de ecoconsejos 3.0** presenta buenas prácticas ambientales con infografías a través de los canales de Twitter e Instagram (@mediambient\_ub), que después se recogen en la página web de la OSSMA. En 2022 han versado sobre los [beneficios que nos aporta la naturaleza](#).

También ha tenido continuidad la **información sobre los consumos de energía y agua**, generada a partir de los datos facilitados por el Área de Infraestructuras y Servicios Generales. Se realizaron dos oleadas de información, una correspondiente a los [consumos del año 2021](#), y la otra a los del [primer semestre de 2022](#).

**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, CA9 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**).

La ampliación de la red de fuentes de agua está alineada con el objetivo de conseguir espacios libres de plástico de un solo uso (**CA9**).

**Mejora de la recogida selectiva**

Se ha seguido impulsando la reubicación de contenedores de recogida selectiva para facilitar que todos puedan separar correctamente los residuos en los edificios, al poner más al alcance las papeleras para papel, envases, vidrio o materia orgánica, hasta ahora disponibles en menor cantidad que las de la fracción resto. Se han realizado actuaciones en el CRAI Biblioteca del Campus Mundet, en la Facultad de Información y Medios Audiovisuales y en el Edificio Histórico de la plaza de la Universitat.

**Residuo Cero: fuentes de agua**

Se está ampliando la red de fuentes de agua disponibles en los edificios, para que toda la comunidad universitaria pueda acceder a puntos de hidratación más fácilmente, lo que contribuye a la reducción de residuos de plástico de un solo uso. En 2022, se han instalado [fuentes nuevas en la Facultad de Medicina-Campus Clínic](#), en el [Edificio Histórico y el aulario Josep Carner](#), y en las [facultades de Física y de Química](#), la mayor parte adaptadas para personas con movilidad reducida.

**Contribución al ODS 12**



**Meta 12.5.** Las acciones para fomentar la recogida selectiva y la acción Residuo Cero: las fuentes de agua contribuyen a disminuir de forma sustancial la generación de residuos mediante políticas de prevención, reducción, reciclaje y reutilización.

## MOVILIDAD SOSTENIBLE

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

La Flota UBici, la mejora de los aparcamientos de vehículos de movilidad personal y el proyecto Punto Bici UB promueven la movilidad sostenible de toda la comunidad UB (CA7) y ayudan a reducir el impacto ambiental de la actividad universitaria (CA4).

### Encuesta de movilidad

Del 15 de febrero al 15 de marzo de 2022 se ha abierto una encuesta dirigida a toda la comunidad universitaria (se han obtenido un total de **5.877** encuestas válidas) para conocer cómo se desplaza hasta los centros de la UB, para así planificar una movilidad más sostenible.

Entre las personas participantes se han sorteado cuatro bicicletas del proyecto Rebiciclem de Biciclot. Esta es la tercera edición de la encuesta de movilidad de la UB, que se lleva a cabo cada cuatro años.

### Flota UBici

En marzo de 2022, se distribuyó en las facultades de Biología y de Ciencias de la Tierra, los CCiTUB, Deportes UB, La UB divulga y el Servicio de Obras del Área de Infraestructuras y Servicios Generales, la [primera fase de bicicletas de la Flota UBici](#) (**10** bicicletas), como medio de transporte para desplazamientos por motivos de trabajo (reuniones, visitas, etc.), con un uso compartido entre el personal que quiera utilizarlas.

Las bicicletas están incluidas en el seguro general de la UB, con las coberturas básicas de responsabilidad civil, siempre que se utilicen por motivos de trabajo.

En octubre, se hizo una [segunda entrega de bicicletas de la Flota UBici](#) (se entregaron **7** bicicletas), con destino a la Facultad de Matemáticas e Informática, los Servicios Lingüísticos, la Facultad de Derecho, la Facultad de Bellas Artes y la Unidad de Proceso Técnico del CRAI.

### Mejora de los aparcamientos de vehículos de movilidad personal y proyecto Punto Bici UB

Se ha dado continuidad a esta iniciativa, puesta en marcha en 2021. En el marco de la campaña de mejora de los aparcamientos de patinete y bicicleta en los edificios de la UB, se han instalado taquillas en las facultades de Filosofía y de Geografía e Historia, en la de Medicina-Clínica y en el edificio Florensa de la Facultad de Bellas Artes, que se pueden utilizar gratuitamente con un código de seguridad de cuatro cifras. Los vehículos solo se pueden guardar en la taquilla durante el día, y deben retirarse al final de cada jornada.

Dentro de las actuaciones de promoción de la bicicleta, que se agrupan bajo el proyecto Punto Bici UB, se incluye una nueva edición del taller móvil Punto Bici, que ofrece una revisión gratuita de la bicicleta, pequeños ajustes de urgencia e informaciones básicas de mantenimiento y consejos sobre cómo circular por la ciudad de forma segura. También se llevaron a cabo acti-

vidades de formación: un taller de reparación de bicicletas, dos cursos para aprender a montar en bici y otro de circulación segura. Se ha contratado a Biciclot, SCCL, para llevarlas a cabo.

### 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 (CA4) y a mejorar la eficiencia energética de los edificios e integrar las energías renovables (CA2).

### Acuerdos voluntarios para la reducción de gases de efecto invernadero (GEI)

La OSSMA coordina la elaboración del inventario de emisiones y el programa de acción de reducción, que permite a la UB mantener la condición de entidad actuante en el Programa de acuerdos voluntarios para la reducción de GEI de la Oficina Catalana del Cambio Climático de la Generalitat de Cataluña.

El inventario se ha llevado a cabo de acuerdo con la norma UNE-EN ISO 14064-1:2019, y las emisiones totales en 2021 (24.755 toneladas equivalentes de CO<sub>2</sub>) han aumentado un 38% respecto al año anterior, debido a la recuperación de la actividad después de la pandemia de COVID-19.

Las emisiones directas, que incluyen el consumo de gas, la combustión de los vehículos propios y las emisiones fugitivas de refrigerantes, han sido de 3.948 toneladas equivalentes de CO<sub>2</sub> (un 17% más que el año anterior). El incremento de actividad en los edificios no ha afectado a las emisiones fugitivas, que disminuyen un 6%. En cambio, los otros dos componentes experimentan incrementos, del 26% en el caso del consumo de gas y del 52% en vehículos propios.

Las emisiones indirectas han sumado un total de 20.807 toneladas equivalentes de CO<sub>2</sub> (un 42% más que en 2020). De este bloque, las emisiones que más han aumentado en términos absolutos son las del transporte de la comunidad universitaria para acceder a diario a las facultades y centros de trabajo (8.000 toneladas más que en 2020), y en términos relativos las de los residuos (un 63% más), tanto por el incremento de actividad como porque se han incorporado en el inventario nuevas categorías de residuo que hasta ahora no se contabilizaban.



### Contribución al ODS 13

Los acuerdos para reducir los gases de efecto 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.

## OTRAS ACCIONES

### CONAMA 2022

La OSSMA ha coordinado la participación de expertos de la UB en los comités técnicos del Congreso Nacional de Medio Ambiente (CONAMA 2022), que tuvo lugar en Madrid en noviembre de 2022. Gracias al convenio firmado entre la UB y el CONAMA, la UB dispone de un número limitado de inscripciones gratuitas para presentar comunicaciones.

### Consejo Ciudadano por la Sostenibilidad de Barcelona

La UB ha sido designada, junto con la Universidad Politécnica de Cataluña, como representante del sector de universidades en el Consejo Ciudadano por la Sostenibilidad de Barcelona. Este es un órgano consultivo y de participación sectorial de ciudad, que actúa en los ámbitos relacionados con la sostenibilidad, y que quiere convertirse en promotor de nuevas estrategias de implicación, corresponsabilización y participación de las organizaciones ciudadanas.

# Indicadores de seguimiento del impacto ambiental

CONSUMO DE PAPEL				
	2019	2020	2021	2022
Consumo total de papel (kg)	120.925	42.408	55.687	57.418
% de papel reciclado	19,7	22,7	17,7	17,5
% de papel totalmente libre de cloro	65,2	78,2	78,4	74,6
% de papel con certificación de explotación forestal sostenible	63,7	66,9	72,1	59,9

Fuente: [Memoria de actividad de la OSSMA 2022](#)

CONSUMO DE AGUA				
	2019	2020	2021	2022
Consumo total (m <sup>3</sup> )	166.174	105.227	124.491	145.005
Consumo por unidad de superficie (litros/m <sup>2</sup> )	290	184	219	255

Fuente: [Memoria de actividad de la OSSMA 2022](#)

CONSUMO DE ENERGÍA				
	2019	2020	2021	2022
Consumo de electricidad (MWh)	38.049	29.453,6	33.681,7	36.015,3
Consumo de electricidad por unidad de superficie (kWh/m <sup>2</sup> )	66,5	51,4	58,9	62,9
Consumo de gas (miles de m <sup>3</sup> )	1.241,4	973,7	1.304,0	1.092,3
Consumo de gas por unidad de superficie (m <sup>3</sup> /m <sup>2</sup> )	2,17	1,70	2,29	1,91

Fuente: [Memoria de actividad de la OSSMA 2022](#)



**GENERACIÓN DE ENERGÍAS RENOVABLE**

	2019	2020	2021	2022
Producción de energía solar fotovoltaica del Atrio Solar de Física y Química	28.682	27.609	23.607	22.796

Fuente: [Memoria de actividad de la OSSMA 2022](#)

**RESIDUOS MUNICIPALES**

	2019	2020	2021	2022
<b>Total de residuos municipales generados diariamente en los edificios de la UB (kg diarios)</b>	<b>5.834</b>	<b>2.438</b>	<b>5.878</b>	<b>7.614</b>
Fracción resto (kg diarios)	2.436	1.043	2.552	3.665
Materia orgánica (kg diarios)	973	328	600	979
Papel y cartón (kg diarios)	1.476	641	1.741	1.903
Envases ligeros (kg diarios)	257	109	250	278
Vidrio (kg diarios)	692	317	734	789
<b>% de residuos municipales recogidos selectivamente</b>	<b>58,2</b>	<b>57,2</b>	<b>56,6</b>	<b>51,9</b>

Fuente: [Memoria de actividad de la OSSMA 2022](#)

RESIDUOS ESPECIALES				
	2019	2020	2021	2022
<b>Cantidad total de residuos especiales (kg)</b>	<b>88.262</b>	<b>54.930</b>	<b>81.608</b>	<b>73.725</b>
Residuos químicos (kg)	52.287	32.954	53.488	51.969
Residuos sanitarios (kg)	28.461	14.989	18.610	15.374
Residuos de animales de experimentación (kg)	7.514	6.987	9.711	6.382

Fuente: [Memoria de actividad de la OSSMA 2022](#)

OTROS RESIDUOS				
	2019	2020	2021	2022
Equipos electrónicos (kg)	9.421	10.923	19.483	15.155
Pilas (kg)	647	278	555	197
Fluorescentes (kg)	1.993	1.233	1.502	1.424
Cartuchos de tinta y tóneres (kg)	2.381	s.d.	341	807

Fuente: [Memoria de actividad de la OSSMA 2022](#)

INVENTARIO DE EMISIONES (EN TONELADAS DE CO <sub>2</sub> )				
	2019	2020	2021	2022
<b>Emisiones totales</b>	<b>40.582,6</b>	<b>15.419,4</b>	<b>24.754,6</b>	<b>s. d.</b>
<b>Emisiones directas</b>	<b>4.232,8</b>	<b>3.266,8</b>	<b>3.947,7</b>	<b>s. d.</b>
Combustión de fuentes fijas (gas)	2.662,9	2.038,4	2.769,1	s. d.
Combustión de fuentes móviles (vehículos propios)	43,6	19,6	41,1	s. d.
Fugitivas (refrigerantes)	1.526,4	1.208,8	1.137,5	s. d.
<b>Emisiones indirectas</b>	<b>36.349,8</b>	<b>12.152,5</b>	<b>20.806,9</b>	<b>s. d.</b>
Energía adquirida (electricidad)	0,0	0,0	130,4	s. d.
Transporte de distribución	48,0	4,3	5,2	s. d.
Transporte <i>in itinere</i> (PAS y PDI)*	28.171,8	2.094,8	2.929,4	s. d.
Transporte de clientes y visitantes (alumnos)	-	4.516,8	11.716,5	s. d.
Viajes de negocio	1.555,2	166,9	288,9	s. d.
Tratamiento de residuos municipales	470,4	140,8	327,0	s. d.
Tratamiento de otros residuos	s.d.	11,2	85,1	s. d.
Consumo de agua	63,8	42,9	49,6	s. d.
Compra de materiales y productos (papel)	338,3	33,0	42,2	s. d.
Bienes de capital (construcción de edificios, compra de AEE)	5.702,3	5.142,3	5.232,7	s. d.

\* Los valores de 2019 incluyen las emisiones del transporte de clientes y visitantes.

Fuente: [Memoria de actividad de la OSSMA 2022](#)

+ información sobre el impacto de la UB en el medioambiente en la [Memoria de actividad de la OSSMA del año 2022](#).

---

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

Fuente: Área de Finanzas.

En diciembre de 2022, se constituyó una nueva fundación del Grupo UB, la Fundación Colegios Mayores UB, que empezó a operar en enero de 2023 y que, por tanto, se integró al Grupo UB en 2023.

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

# Flujos monetarios

FLUJOS MONETARIOS EN 2022 (EN EUROS)	
Ingresos*	
Transferencias del sector público**	398.975.583,06
Tasas académicas	83.238.675,29
Prestación de servicios	32.315.194,14
Ingresos patrimoniales	4.064.814,02
Préstamos***	0
Gastos	
Adquisición de bienes y servicios a terceros	66.035.539,92
Nómina del personal incluida la retención de impuestos y las cuotas de la Seguridad Social	344.377.119,02
Pagos al sector público: impuestos y Seguridad Social	126.271.336,16
Inversión	66.035.539,92
Subvenciones concedidas	23.545.001,12
Otros gastos****	9.690.642,83

\* No incluye la venta del Colegio Mayor Sant Jordi por el importe de 24.560.000,00 euros.

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

\*\*\* No incluye como ingreso y como gasto unas imposiciones financieras a corto plazo de 58 millones de euros por motivo de norma contable.

\*\*\*\* Incluye los gastos financieros, los activos financieros y los pasivos financieros. No incluye como gasto unas imposiciones financieras a corto plazo de 58 millones de euros por motivo de norma contable.

Fuente: Área de Finanzas.

# Impactos económicos directos e indirectos

Volver  
pág. 154

## EFEKTOS 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 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.

---

# CONTENIDO DEL INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2021-2022

---



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

Volver  
pág. 28

Volver  
pág. 153

## DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Los **tres** documentos de referencia del Informe de sostenibilidad 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

El proceso para determinar los contenidos del Informe no ha cambiado en los últimos años.

- Un equipo de trabajo de la UB y la UPF adaptó en 2018 el [Conjunto consolidado de estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad](#) a la realidad de una universidad del sector público catalán. Esta adaptación hace una primera selección de los contenidos que deben notificarse y se utiliza como principal referencia para elaborar los informes de sostenibilidad de la UB.
- 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 a la delegada del rector para la Sostenibilidad, que analicen la [Adaptación de los estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad en universidades](#) desde la perspectiva del grupo de interés que representan y el último informe de sostenibilidad publicado, en este caso el correspondiente al curso 2020-2021. A partir de ahí, se ha decidido qué contenidos se notificaban 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.

- La Comisión de DS, integrada por representantes de los distintos grupos de interés, ha aprobado el Informe de sostenibilidad del curso 2021-2022. Esta comisión tiene la capacidad de decidir si se elimina algún contenido e, incluso, si se incorporan nuevos, si por plazos es posible.

Contribución al ODS 16	
	<p><b>Meta 16.7.</b> En el proceso para determinar los contenidos del Informe de sostenibilidad 2021-2022 han participado los grupos de interés de la UB, que así han contribuido a la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas.</p>

## LISTA DE CONTENIDOS REPORTADOS

Los contenidos reportados son los mismos durante los últimos [informes de sostenibilidad](#).

## CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL DOCUMENTO

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

A continuación, se muestran tres índices. El primero contiene la información sobre los contenidos de la GRI, y se especifica en qué página se ha contestado cada contenido o se deriva al apartado [Notas](#) cuando se haya contestado allí. En la tabla se emplea la siguiente simbología:

- ✓ Contenido proporcionado
- NM Contenido no material<sup>30</sup>
- Contenido proporcionado 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 en la Agenda 2030 de la UB y la página en que se encuentra la actuación llevada a cabo.

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

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

Volver  
pág. 10

ESTÁNDAR	OC	CÓDIGO	CONTENIDO	ESTADO	PÁGINAS
<b>Serie 100. Estándares universales</b>					
101. Fundamentos			Los fundamentos establecen los principios que se deben seguir para elaborar 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 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.		
102. Contenidos generales		<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	✓	13
	*	102-7	Tamaño de la universidad	✓	14-15
	*	102-8	Información sobre la plantilla y otros trabajadores	✓	65-69
	*	102-9	Cadena de suministro	<b>NM</b>	
	*	102-10	Cambios significativos	✓	16-17
	*	102-12	Principios e iniciativas suscritos por la universidad	✓	→
	*	102-13	Afiliación a asociaciones y organizaciones	✓	→
	*	102 Contenido nuevo 1	Infraestructura de la universidad	✓	114
*	102 Contenido nuevo 2	Calidad	✓	→	

ESTÁNDAR	OC	CÓDIGO	CONTENIDO	ESTADO	PÁGINAS
102. Contenidos generales	*	102 Contenido nuevo 3	Internacionalización de la universidad	✓	56-62
	*	102 Contenido nuevo 4	Titularidad de la universidad	✓	→
	<i>Estrategia</i>				
	*	102-14	Declaración del rector o rectora y del Consejo Social	✓	6-8
	*	Agrup. 102-15 y 102-11	Precaución, repercusión, oportunidades y riesgos	✓	18-19
	*	102 Contenido nuevo 5	Estructuras y estrategia en RS	✓	20-21
	<i>Ética e integridad</i>				
	*	102-16	Valores, principios, estándares y códigos de conducta de la universidad	✓	22-23
		102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	✓	23-24
	<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	✓	25-26
		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 a la hora de establecer los propósitos, los valores y la estrategia de la universidad	✓	→
		102-27	Conocimientos colectivos de los órganos de gobierno	✓	→
		102-28	Evaluación de las directrices estratégicas de la universidad	✓	→
		Agrup. 102-29 y 102-31	Identificación, gestión y evaluación de los impactos económicos, ambientales y sociales	✓	→
		102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	✓	→
		102-32	Órganos de revisión y aprobación del informe de sostenibilidad	✓	→
		Agrup. 102-33 y 102-34	Comunicación de preocupaciones	✓	→
		102-35	Políticas retributivas de los órganos de gobierno	✓	→
		102-36	Procesos para determinar las retribuciones	✓	→
		102-37	Implicación de los grupos de interés en cuanto a retribuciones	✓	→
		102-38	Comparativa de las retribuciones	✓	76-77
		102-39	Ratio del incremento porcentual de la retribución anual bruta	✓	→
	<i>Participación de los grupos de interés</i>				
	*	Agrup. 102-40, 102-42, 102-43 y 102-44	Grupos de interés	✓	27-28

ESTÁNDAR	OC	CÓDIGO	CONTENIDO	ESTADO	PÁGINAS
102. Contenidos generales	*	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	✓	139
	*	102-46	Definición de los contenidos del informe de sostenibilidad y las coberturas del tema	✓	143-144
	*	102-47	Lista de temas materiales	✓	144
	*	102-48	Reexpresiones de la información	✓	→
	*	102-49	Cambios en la elaboración de informes de sostenibilidad	✓	144
	*	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 GRI	✓	→
	*	102-55	Índice de contenidos de la GRI	✓	145-149
	*	102-56	Verificación externa	✓	→
103. Enfoque de gestión		103-1	Explicación del tema material y su cobertura	✓	29-32
		103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	✓	29-32
		103-3	Evaluación del enfoque de gestión	✓	32
<b>Serie 200. Estándares económicos</b>					
201. Desempeño e impactos económicos directos		Agrup. 201-1 y 201-4	Flujos monetarios e impactos económicos directos	✓	140-141
		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	✓	141
204. Prácticas de adquisición		204-1	Proporción de gasto realizado a proveedores locales	✓	125-126
205. Anticorrupción		Agrup. 205-1 y 205-3	Medidas de control de la corrupción, casos confirmados y sus consecuencias	✓	→
		205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	✓	→
206. Competencia desleal		206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal, las prácticas monopolistas y contra la libre competencia	✓	→
<b>Serie 300. Estándares ambientales</b>					
307. Cumplimiento ambiental		307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	✓	→
A excepción de la información relativa al cumplimiento normativo en materia ambiental, proporcionada por los Servicios Jurídicos de la UB, el resto de la información ambiental se basa en el documento que publica la OSSMA con los principales efectos sobre la seguridad, la salud y el medioambiente de la UB, y por tanto se desvincula de los estándares ambientales de la <i>Adaptación de los estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad en universidades</i> .				Información ambiental pp. 129-137	

ESTÁNDAR	OC	CÓDIGO	CONTENIDO	ESTADO	PÁGINAS
<b>Serie 400. Estándares sociales</b>					
401. Trabajo	401-1		Número de incorporaciones, rotaciones y jubilaciones del personal	✓	70-72
	401-2		Beneficios sociales para el personal con jornada completa y con vinculación laboral indefinida que no se le ofrecen al resto de personal	✓	→
	401-3		Permisos relativos a la maternidad o la paternidad	✓	75
402. Relaciones entre el personal y entre el personal y la universidad	402-1		Preaviso de cambios en las condiciones laborales	✓	76
	402 Contenido nuevo 1		Adecuación de la relación de puestos de trabajo a la realidad de la universidad	✓	76
	402 Contenido nuevo 2		Temporalidad del personal	✓	73
	402 Contenido nuevo 3		Consecución de un buen clima laboral	✓	77-79
	402 Contenido nuevo 4		Políticas de conciliación de la vida personal y profesional	✓	73-74
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 tanto se desvincula de este estándar.		Información sobre salud y seguridad pp. 84-89
404. Formación y enseñanza del personal	404-1		Media de horas y coste económico anual de la formación de personal	✓	81-83
	Agrup. 404-2 y 412-2		Programas para mejorar la formación, la empleabilidad y la transición	✓	80-81
	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	✓	92-94
	405-2		Ratio del salario base, retribución de las mujeres frente a la de los hombres y techo de cristal	✓	94-95
	405 Contenido nuevo 1		Precio de los estudios, becas y otras medidas de inclusión	✓	97-99
	405 Contenido nuevo 2		Personal y alumnado con discapacidad, necesidades educativas específicas y altas capacidades	✓	94, 100-102
	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	✓	106-111
413. Entorno de la universidad	Agrup. 413-1 y 413-2		Influencia de la universidad en el entorno próximo	✓	113
	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	✓	122
	413 Contenido nuevo 3		Servicios de la universidad ofrecidos al conjunto de la ciudadanía	✓	113, 115-124
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	✓	126-128
417. Transparencia y marketing sobre la oferta académica	Agrup. 417-1 y 417-2		Transparencia en la información sobre los estudios ofrecidos	✓	→
	417-3		Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	✓	→

ESTÁNDAR	OC	CÓDIGO	CONTENIDO	ESTADO	PÁGINAS
418. Privacidad de los miembros de la comunidad universitaria		418-1	Reclamaciones por violación de la privacidad y por pérdida de datos de miembros de la comunidad universitaria	✓	→
419. Cumplimiento normativo		419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas	✓	→
<b>Serie 500. Estándares de docencia, investigación, transferencia e innovación</b>					
501. Docencia	501 Contenido nuevo 1		Principales magnitudes relacionadas con la docencia	✓	34-38, 51, 62
	501 Contenido nuevo 2		Otras magnitudes de la docencia relacionadas con la RS	✓	52-55
502. Investigación, transferencia e innovación	502 Contenido nuevo 1		Principales magnitudes relacionadas con la investigación	✓	39-42, 51
	502 Contenido nuevo 2		Otras magnitudes de la investigación relacionadas con la RS	✓	44-47
	502 Contenido nuevo 3		La RRI en la Universidad	✓	43-44



CÓDIGO	NOTAS
<a href="#">102-1</a>	Universidad de Barcelona
<a href="#">102-3</a>	Gran Vía de les Corts Catalanes, 585, 08007 Barcelona
<a href="#">102-4</a>	Las dos actividades principales de la UB (docencia e investigación) se desarrollan fundamentalmente en España. 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.
<a href="#">102-5</a>	Artículos <a href="#">1-11</a> (título I) del EUB
<a href="#">102-12</a>	<p>La UB ha intentado que, mediante los principios y las iniciativas suscritos, se consolide su compromiso con la sostenibilidad. Así, por ejemplo, en 2022, la UB forma parte del Consejo de Sostenibilidad del Ayuntamiento de Barcelona.</p> <p>También cabe destacar que la LERU, integrada por las principales universidades intensivas en investigación de Europa, ha elaborado una encuesta y un documento en el que analiza cómo pueden contribuir sus miembros a educar a las generaciones futuras en el DS, y revisa las estrategias de las distintas universidades de la LERU en educación para la sostenibilidad y compartiendo el conjunto de buenas prácticas en este ámbito. El documento final, en el que han participado miembros de la UB, hace recomendaciones que pueden aplicarse tanto a instituciones de educación superior como a otros tipos de organizaciones educativas.</p>  <p><b>Meta 17.16.</b> Los principios y las iniciativas suscritos por la UB en materia de sostenibilidad contribuyen a fortalecer la Alianza Mundial para el DS.</p>
<a href="#">102-13</a>	Se está actualizando la lista de asociaciones y organizaciones a las que está adherida la UB. Por el momento, solo se puede remitir a la información que se facilitó en el <a href="#">Informe de sostenibilidad 2018-2019</a> , donde faltan asociaciones estratégicas para la UB, como la Coalition for Advancing Research Assessment (COARA), a la que se ha sumado en 2022. Existe un proyecto de actualización de esta información, pero se ha detenido por falta de medios.
<a href="#">102 Contenido nuevo 4</a>	La UB es una universidad pública del sistema universitario catalán. Los datos provisionales (de 13 de abril de 2023) muestran que el <b>72,73%</b> de los fondos con los que se ha financiado durante 2022 tienen su origen en la financiación pública.
<a href="#">102-21</a>	Las consultas que tienen los grupos de interés en cuanto a cuestiones económicas, ambientales o sociales, así como su capacidad para participar e influir en la toma de decisiones en estos ámbitos se articulan mediante su participación en los órganos de gobierno de la Universidad que, al ser <i>multistakeholders</i> , tienen representantes de los principales grupos de interés en los distintos órganos de gobierno.

CÓDIGO	NOTAS
102-23	<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 <a href="#">artículos del 71 al 76 del EUB</a>.</p>
102-24	<p>Los miembros de los órganos de gobierno se designan de acuerdo con lo establecido en el <a href="#">título III</a> (artículos 54 a 83) del EUB.</p> <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"> <li>• 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.</li> <li>• Las personas sancionadas con expediente disciplinario, en función de lo que disponga la resolución del expediente.</li> </ul> <p>Tampoco se recomienda nombrar a personas sobre las que se haya elevado una observación por contravenciones del <a href="#">Código ético de integridad y buenas prácticas de la UB</a> o del resto de normativa de integridad de la UB.</p>
102-25	<p>Con la aprobación de la <a href="#">Política antifraude</a> y del <a href="#">Código de conducta de los cargos y altos cargos (ya explicados en este informe)</a>, 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 concretas para la comunidad UB en relación con la detección y prevención de conflictos de intereses:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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, lo que evita 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.</li> <li>2. La obligación, establecida en la Política antifraude, de que los expedientes de gasto de un importe superior a los <b>15.000 euros</b> (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.</li> </ol> <p>En 2022 no ha habido incidencia alguna en esta materia.</p> <p>Desde el IDP-ICE se han organizado dos sesiones formativas que, a pesar de no ser específicas sobre conflictos de interés, están vinculadas a ellos. Su título era «El papel de las personas que trabajan en las universidades en la lucha contra la corrupción. Formación básica para la implantación de planes de integridad en las universidades públicas», en colaboración con la Oficina Antifraude de Cataluña, y han asistido <b>58</b> miembros del PDI. Además, la propia política antifraude y el Código de conducta de los cargos y altos cargos implica la necesidad de informarse por parte de los trabajadores y altos cargos de la UB.</p> <p><b>Contribución al ODS 16</b></p> <p>La sesión formativa sobre lucha contra la corrupción, la política antifraude y el Código de conducta de los cargos y altos cargos...</p> <div data-bbox="325 1624 422 1720"> </div> <p><b>Metas 16.5 y 16.6.</b> 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.</p> <p><b>Cumplimiento de los objetivos del año 2022</b></p> <p>No se han podido satisfacer ni el objetivo de formar a los cargos y altos cargos en principios éticos y conflictos de intereses, ni el de ofrecer a todo el personal formación continua en materia de fraude y de integridad, ya que estas sesiones solo se han ofrecido al PDI (<b>58</b> asistentes).</p> <p><b>Objetivos para el año 2023</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar cursos formativos sobre conflictos de intereses conjuntamente con la Oficina Antifraude de Cataluña.</li> <li>• Colaborar con la OCI para desarrollar actividades en el ámbito del conflicto de intereses.</li> <li>• Ofrecer tres formaciones (<b>2</b> al PAS y <b>1</b> al PDI) sobre transparencia, buen gobierno e integridad institucional.</li> </ul>

CÓDIGO	NOTAS
<p><a href="#">102-26</a></p>	<p>El Consejo de Dirección de la Universidad de Barcelona fue el órgano encargado de aprobar en 2022, previo contraste con el equipo de gerencia y la Conferencia de Decanos y Decanas, el <a href="#">Plan de Gobierno 2022-2024 de la UB</a>, que es el documento estratégico que orientará la actuación de la Universidad durante este periodo. Durante el año, el documento también se ha presentado, a título informativo y de contraste, tanto en el Consejo de Gobierno como en el Claustro.</p> <p>En cuanto a los valores, la misión y la visión de la Universidad se recogen en los <a href="#">artículos 3 y 4</a> del EUB. Como ya se ha comentado a lo largo de este documento, el EUB lo elaboró el Claustro Universitario (órgano de gobierno de la UB con representantes de los grupos de interés) y se aprobó en 2003.</p>
<p><a href="#">102-27</a></p>	<p>No ha habido cambios respecto a la información que se facilitó en el <a href="#">último Informe de sostenibilidad</a> sobre los conocimientos colectivos de los órganos de gobierno respecto a los aspectos ambientales, sociales y económicos.</p> <p><b>Objetivo para el año 2023</b></p> <p>El plan de ahorro energético que se pondrá en marcha en el año 2023 da consejos para ahorrar a la comunidad universitaria y, por tanto también a los miembros de los diferentes órganos de gobierno.</p>
<p><a href="#">102-28</a></p>	<p>Las actuaciones de la Universidad hasta 2024 se basan, fundamentalmente, en el <a href="#">Plan UB 2022-2024</a>, que incluye un sistema de indicadores que permite que el Gabinete Técnico del Rectorado lleve a cabo un seguimiento exhaustivo de la ejecución del Plan y mida la repercusión de sus acciones. Las líneas estratégicas de este plan de gobierno sirven de base para establecer un plan estratégico y de calidad del conjunto de la institución que, al mismo tiempo, sirve de marco para que las distintas facultades y centros desarrollen sus planes estratégicos y planes directores.</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 ofrecidas, para evaluar su calidad. 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><a href="#">Agrup. 102-29</a> <a href="#">Y 102-31</a></p>	<p>En el seguimiento de los riesgos, es necesario diferenciar las tareas que desarrollan las unidades de las tareas de los órganos de gobierno, que se llevan a cabo desde dos perspectivas diferentes, la de la gestión administrativa y la de gobierno.</p> <p>En el ámbito de la gestión administrativa cabe destacar la aprobación definitiva de un mapa de riesgos enfocados a la prevención del fraude, la corrupción y el conflicto de interés. Esta nueva vertiente del enfoque de la gestión de los riesgos es consecuencia directa de exigencias normativas en el ámbito europeo. La gestión de los riesgos orientada a esta prevención tiene efectos en el ámbito económico, al prever todo un conjunto de riesgos para evitar el desperdicio de recursos públicos, y en el ámbito social, al introducir, potenciar y sensibilizar todo el entorno que interactúa con la UB en esa cultura de la lucha contra el fraude. Este aspecto contribuye a un avance social en la gestión de los recursos públicos, a una mayor transparencia y a la mejora de la confianza en las instituciones.</p> <p>Cabe destacar también la creación de una comisión antifraude y de un buzón público para comunicar cualquier incidencia o sospecha en esta materia, explicadas en <a href="#">otros espacios del Informe</a>. La gestión diaria del mapa de riesgos corresponde a la OCI y regularmente da cuentas a la Comisión Antifraude, al Consejo de Gobierno y al Consejo Social.</p> <p>Las dos unidades especializadas en el seguimiento de los riesgos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La OCI, que elabora un mapa actualizado de riesgos.</li> <li>• El equipo de gobierno, centralizado y coordinado por la jefa del Gabinete del Rectorado.</li> </ul> <p>A partir de las conclusiones expresadas por la Gerencia y la OCI, se adoptan las medidas correctivas o paliativas que se consideran pertinentes.</p> <p>En cuanto a los órganos de gobierno:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El Consejo de Gobierno toma las decisiones relativas a la prestación del servicio público, pero en temas medioambientales y de seguridad laboral, la gestión y el seguimiento de los riesgos están a cargo del Claustro y de la OSSMA.</li> <li>• La Comisión de DS realiza el seguimiento de la sostenibilidad medioambiental y social.</li> <li>• El Consejo Social es el órgano competente en cuanto a sostenibilidad económica y suficiencia financiera, tanto de la Universidad como del Grupo UB.</li> </ul> <p>Tanto el Consejo de Gobierno como el Consejo Social se reúnen periódicamente, si bien el análisis más importante y regular de los 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>

CÓDIGO	NOTAS
<a href="#">Agrup. 102-29 y 102-31</a>	Se puede concluir, por tanto, que la dinámica de funcionamiento de la Universidad, de sus unidades y de sus órganos de gobierno establece, de manera informal, mecanismos permanentes de detección de los efectos, los riesgos y las oportunidades de carácter económico, social y ambiental.
<a href="#">102-30</a>	No se realiza un análisis formal de la eficacia de los procesos de gestión del riesgo, pero el sistema de funcionamiento de la UB tiene integrado este análisis en sus dinámicas de trabajo, tal y como se ha explicado en el apartado <a href="#">Precaución, repercusión, oportunidades y riesgos</a> .
<a href="#">102-32</a>	La evaluación y aprobación del Informe de sostenibilidad está a cargo de la Comisión de Sostenibilidad de la UB.
<a href="#">Agrup. 102-33 y 102-34</a>	<p>La UB tiene un modelo de gobernanza <i>multistakeholder</i>: sus grupos de interés forman parte de sus órganos de gobierno. Así pues, los grupos de interés transmiten sus preocupaciones a la UB 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"> <li>• <a href="#">Web institucional</a>.</li> <li>• Personas responsables de las unidades administrativas (para el contacto y la canalización de preocupaciones, quejas, etc.).</li> <li>• Canales de comunicación ofrecidos por las intranets de PDI, PAS y estudiantes.</li> <li>• Circuito de quejas establecido en los centros dentro del SAIQU de las enseñanzas.</li> <li>• <a href="#">Buzones de ética e integridad y antifraude</a>.</li> <li>• <a href="#">Protocolo contra el acoso y las violencias machistas y LGBTQ+ fóbicas</a>.</li> </ul> <p>Asimismo, existen otros mecanismos indirectos, como el <a href="#">Observatorio del Estudiante</a>, <a href="#">las encuestas de satisfacción</a> (de profesorado, PAS, estudiantes de grado y máster, y graduados) y la <a href="#">Sindicatura de Agravios de la UB</a> (para el conjunto de la comunidad universitaria).</p> <p>También, dando cumplimiento a la normativa vigente, está el <a href="#">Portal de Transparencia</a>, 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>
<a href="#">102-35</a>	No existe una política retributiva específica para los órganos de gobierno.
<a href="#">102-36</a>	Las remuneraciones del PDI y el 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.
<a href="#">102-37</a>	Los grupos de interés no tienen ningún papel en las retribuciones. La razón se explica en el contenido 102-36.
<a href="#">102-39</a>	En 2022, se ha aplicado en la nómina del PDI y el PAS el incremento retributivo del 3,5%, con efectos a 1 de enero, establecido por la Ley 22/2021, de presupuestos generales del Estado para 2022, y el Real Decreto Ley 18/2022, por el que se aprueban medidas de refuerzo de la protección de los consumidores de energía y de contribución a la reducción del consumo de gas natural.
<a href="#">102-41</a>	<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;">  <p><b>8</b> TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p> </div> <div> <p><b>Metas 8.5 y 8.8.</b> 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> <div style="margin-top: 10px;">  <p><b>16</b> PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS</p> <p><b>Meta 16.7.</b> El acuerdo entre los trabajadores (o sus representantes) y la Universidad garantiza la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas.</p> </div>
<a href="#">102-48</a>	Las únicas reexpresiones sobre información proporcionada en informes de sostenibilidad anteriores se dan cuando los datos de los años anteriores eran provisionales.
<a href="#">102-50</a>	Del año 2019 al 2022 o del curso 2018-2019 al 2021-2022, 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 2021 (es decir, para los que todavía no hay datos de 2022), se han aportado las cifras de 2018 para continuar abarcando un periodo de cuatro años.
<a href="#">102-51</a>	<a href="#">El Informe de sostenibilidad 2020-2021</a> se publicó en catalán el <a href="#">5 de octubre de 2022</a> . Las versiones en castellano e inglés se publicaron antes de terminar 2022.
<a href="#">102-52</a>	Anual
<a href="#">102-53</a>	Oficina de Control Interno, Riesgos y Responsabilidad Social Corporativa (c. e.: <a href="mailto:responsabilitatsocial@ub.edu">responsabilitatsocial@ub.edu</a>   tel.: 934 031 388)

CÓDIGO	NOTAS
<a href="#">102-54</a>	Este informe se ha elaborado de conformidad con la opción exhaustiva de los estándares GRI. <sup>31</sup>
<a href="#">102-56</a>	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.
<a href="#">201-2</a>	<p>Los riesgos del cambio climático son, por un lado, de tipo económico (aumento de costes por el funcionamiento ordinario dadas las condiciones más extremas, por ejemplo) y, por otro, de tipo regulador (la UB podría no estar preparada para hacer frente a leyes que forzarán un cambio en la forma 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 o a unas nuevas condiciones externas, por ejemplo. En este sentido, la UB se alinea con la Agenda 2030 para mitigar estos efectos negativos y está trabajando para formalizar medidas dirigidas a minimizar el efecto de la huella de carbono en varios ámbitos (suministros, servicios y proveedores; movilidad, consumo responsable; restauración, y residuos) además de ya estar implementando varias actuaciones en este sentido, como la <a href="#">Hoja de ruta para implementar acciones de sostenibilidad en la Universidad de Barcelona</a>, las <a href="#">medidas para favorecer la conducta ecológica responsable</a> o el <a href="#">Plan de ahorro energético</a>, que empezará a implementarse a principios de 2023.</p> <p>Respecto de las oportunidades, el cambio climático podría llevar a nuevas líneas de investigación, e incluso a la creación de alguna empresa que trabajara 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 a la hora de 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>
<a href="#">Agrup. 205-1 y 205-3</a>	<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. Cabe destacar también la reciente creación del Buzón antifraude, instrumento que permite la denuncia, anónima, y con ello es posible realizar un control tanto de presuntos fraudes como de deficiencias en el control que puedan aumentar la vulnerabilidad de la Universidad al fraude.</p> <p>Durante el año 2022 no se han detectado casos de corrupción en la UB ni consta que el Buzón haya recibido denuncia alguna.</p>
<a href="#">205-2</a>	<p>Durante el año 2022 se han realizado <b>dos</b> actividades formativas relacionadas con el antifraude. Por un lado, la Oficina Antifraude de Cataluña ha organizado una (<b>4</b> horas de duración) destinada a todos los trabajadores de las universidades públicas catalanas. Se han realizado dos sesiones. En segundo lugar, Formación de PAS de la UB ha organizado otra jornada, para el PAS y el PDI de la UB, que ha impartido el personal de la Oficina Antifraude de Cataluña (<b>4</b> horas de duración).</p> <p><b>Contribución al ODS 16</b></p> <p>Las actividades formativas relacionadas con el antifraude...</p> <div style="display: flex; align-items: flex-start;">  <p><b>Metas 16.5 y 16.6.</b> 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 en todos los ámbitos.</p> </div> <p><b>Cumplimiento de los objetivos del año 2022</b></p> <p>Tal y como se acaba de explicar, se ha ofrecido formación al PAS y al PDI sobre la Oficina Antifraude de Catalunya.</p> <p><b>Objetivos para el año 2023</b></p> <p>En colaboración con la OCI, organizar una formación interna sobre política antifraude.</p>
<a href="#">206-1</a>	En 2022, no ha habido ningún caso de competencia desleal ni prácticas monopolísticas o contra la libre competencia en la UB.

31. 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 GRI, sino una versión adaptada a la Universidad.

CÓDIGO	NOTAS
<a href="#">307-1</a>	En 2022, no consta ninguna multa o sanción no monetaria por el incumplimiento de las leyes o normativas en materia medioambiental.
<a href="#">401-2</a>	La Ley de Presupuestos de la Generalitat de Cataluña estableció para 2022 la imposibilidad de hacer aportaciones a planes de pensiones de ocupación y de otorgar ayudas en concepto de fondos 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.
<a href="#">404-3</a>	<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, y tampoco de un programa de carreras profesionales.</p>
<a href="#">413 Contenido nuevo 1</a>	<p>Toda la información referente a los estudios disponibles sobre el impacto económico de la Universidad se ha detallado en el apartado <a href="#">Estudios sobre el impacto económico de la UB</a>.</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 <a href="#">Compromiso social</a> del presente informe.</p> <p>La información sobre los efectos medioambientales de la Universidad se puede encontrar sobre todo en la web de la <a href="#">OSSMA</a> y en su <a href="#">memoria de actividad del año 2022</a>.</p>
<a href="#">Agrup. 417-1 y 417-2</a>	<p>Toda la normativa sobre transparencia en la información relativa a los estudios que se ofrecen en la UB está contenida en la <a href="#">Normativa de evaluación y planes docentes</a> y en el <a href="#">Decreto de precios</a>. Es esta normativa la que determina las garantías de cumplimiento de la norma y las medidas sancionadoras correspondientes. La organización académica de las enseñanzas utiliza la aplicación GR@D para introducir la información (durante el curso, el porcentaje de asignaturas de cada titulación de grado y máster programadas correctamente en el GR@D ha sido del <b>70,25%</b>), lo que facilita en gran medida el cumplimiento de la norma.</p> <p>Por otra parte, el SAIQU incluye un estándar sobre la pertinencia de la información pública en la que se especifica lo siguiente: «La institución debe informar de manera adecuada a todos los grupos de interés sobre las características del programa y sobre los procesos de gestión que garantizan su calidad». Todos los centros de la UB tienen establecido un SAIQU que asegura el cumplimiento de los estándares de calidad, entre otros, el que se refiere a la transparencia en la información sobre los estudios ofrecidos.</p> <p><b>Objetivo para el curso 2022-2023</b></p> <p>Sigue vigente el objetivo que se marcó en el <a href="#">último informe de sostenibilidad</a>.</p>
<a href="#">417-3</a>	En 2022, 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 incumplimiento alguno de la normativa o de los códigos voluntarios relacionados con las comunicaciones de marketing, como publicidad, promoción y patrocinio.
<a href="#">418-1</a>	<p>Durante el curso académico 2021-2022, la Autoridad Catalana de Protección de Datos no ha abierto ningún procedimiento sancionador en la UB.</p> <p>Sin embargo, la Universidad ha recibido la reclamación de <b>tres</b> personas que han considerado vulnerado su derecho a la protección de datos personales. Asimismo, <b>12</b> personas han solicitado ejercitar alguno de los derechos reconocidos por la Normativa de protección de datos personales (acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación del tratamiento o portabilidad).</p> <p>En cuanto a las violaciones de seguridad de los datos personales, la UB ha registrado <b>cuatro</b> internamente, aunque no se ha notificado a la Autoridad Catalana de Protección de Datos al considerar que no se había producido un riesgo para los derechos y las libertades de las personas afectadas.</p> <p>En 2022, ha habido varias actividades formativas sobre protección de datos. A principios de año se organizaron <b>dos</b> sesiones estratégicas impartidas por Ricard Martínez: la primera dirigida al equipo rectoral y al decanato, y la segunda a la Gerencia y a las administraciones de centro.</p> <p>Seguidamente, se pusieron en marcha los cursos en línea sobre protección de datos personales, dirigidos al PAS y al PDI. La primera edición del curso para el PAS se dirigía solo a los mandos (<b>89</b> asistentes). Posteriormente, se ofreció el curso a todo el PAS (<b>180</b> asistentes). Al curso para el conjunto del PDI, por su parte, asistieron <b>53</b> personas.</p> <p>También se ha publicado en la <a href="#">web de la Oficina de Protección de Datos</a> la <a href="#">Guía sobre la protección de datos en la investigación científica</a>, dirigida al PDI de la UB, que viene acompañada de un conjunto de modelos de documento para facilitar el cumplimiento de algunas de las obligaciones que establece la Normativa de protección de datos personales.</p>



CÓDIGO	NOTAS
<p><a href="#">418-1</a></p>	<p><b>Cumplimiento de los objetivos del curso 2021-2022</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se han organizado las <b>dos</b> jornadas formativas y el curso en línea sobre la protección de datos previstos. También se ha designado a una persona encargada de la protección de datos dentro de cada facultad, que sirve de contacto sobre esta materia para los investigadores.</li> <li>• No se ha llegado a tiempo de publicar el protocolo para que se dé cumplimiento a la Normativa de protección de datos en la organización de seminarios y otras actividades análogas, que se publicará finalmente en el curso 2022-2023.</li> </ul> <p><b>Objetivos para el curso 2022-2023</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofrecer cursos de formación presenciales con contenido específico sobre los ámbitos de la gestión de la investigación, la gestión académica y la gestión de recursos humanos.</li> <li>• Elaborar y difundir una nota informativa para cumplir con la Normativa de protección de datos en la organización de las graduaciones.</li> <li>• Elaborar y difundir una nueva política de seguridad de la información.</li> <li>• Garantizar la participación del delegado de protección de datos en la Comisión de Bioética de la UB.</li> <li>• Actualizar la web de protección de datos personales de la UB para que incorpore información de más utilidad para la comunidad universitaria</li> </ul>
<p><a href="#">419-1</a></p>	<p>En 2022, no consta ninguna multa ni sanción no monetaria por incumplimiento de la legislación.</p>

# Índice de los objetivos de desarrollo sostenible

Volver  
pág. 10

ODS	META	PÁGINA
	Meta 5	104
	Meta 7	75
	ODS 3 general	88, 90, 91, 105
	Meta 3	13, 118
	Meta 4	35, 36, 42, 45, 102
	Meta 5	13, 88, 101, 103
	Meta 7	44, 53, 54, 58, 90, 116, 117 (2)
	Meta c	35
	Meta 1	13, 42, 108
	Meta 4	74, 75
	Meta 6	75
	Meta c	74, 75
	Meta 4	116
	Meta a	116
	Meta 1	141
	Meta 3	42
	Meta 4	127
	Meta 5	38, 71, 101, 103, 122, 141, 152
	Meta 8	24, 38, 43, 74, 75, 79, 89, 90, 108, 152

ODS	META	PÁGINA
	Meta 2	13, 89, 93, 94, 99, 101, 103, 104, 108, 117, 118, 122, 124
	Meta 3	13, 54, 93, 94, 99, 104, 117, 118
	Meta 4	99
	Meta 1	113, 118
	Meta 2	133
	Meta 4	62, 120
	Meta a	103
	Meta 5	89, 131
	Meta 7	127
	Meta 8	131
	Meta 1	19, 134
	Meta 3	131, 133
	Meta 3	117
	Meta 5	24, 43, 150, 153
	Meta 6	10, 19, 24, 42, 43, 50, 60, 111, 150, 153
	Meta 7	28, 42, 43, 93, 116, 117, 144, 152
	Meta 9	58
	Meta 14	21
	Meta 16	47, 53, 54, 58, 60, 116, 117, 149

# Índice de la Agenda 2030 de la Universidad de Barcelona<sup>32</sup>



ÁMBITO	META	PÁGINA
GOBERNANZA	G1	9, 29
	G2	20
	G3	9
	G4	52, 54, 57, 60
DOCENCIA Y APRENDIZAJE	D1	52, 54, 57, 84, 106
	D2	52, 54, 57
	D3	43, 52, 54, 80, 84
INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA	R1	44, 45, 47, 48
	R2	44, 45
	R3	57
	R4	43, 45
COMPROMISO SOCIAL	CS1	115
	CS2	115
	CS3	115
	CS4	54, 97, 100, 115
	CS5	84, 92, 100
	CS6	97, 100

32. En el índice solo aparecen aquellas metas de la Agenda 2030 a las que la UB ha hecho alguna contribución durante el curso 2021-2022.

ÁMBITO	META	PÁGINA
COMPROMISO SOCIAL	CS7	84
	CS8	73, 77, 84, 100
	CS9	41, 106
	CS10	119
COMPROMISO AMBIENTAL	CA1	130
	CA2	133
	CA3	130
	CA4	131, 132, 133
	CA5	18
	CA7	132
	CA8	125
	CA9	131
	CA10	131