

Balanç Social

2020



Bosch i Gimpera
UNIVERSITAT DE BARCELONA

1 MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ

1.1 MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ BOSCH I GIMPERA

La Fundació Bosch i Gimpera (FBG) és el centre de transferència de coneixement, tecnologia i innovació de la Universitat de Barcelona. La seva missió és transformar el coneixement en valor econòmic i social.

Pel que fa a l'àmbit geogràfic, l'FBG vol ser una peça clau de l'ecosistema d'innovació a nivell català, estatal i europeu per contribuir a generar un impacte social i econòmic a partir de la recerca de la Universitat de Barcelona. La Fundació exerceix les seves funcions majoritàriament a Catalunya. No obstant això, també pot actuar tant a la resta del territori de l'estat espanyol com a escala internacional.

1.2 ACTIVITATS I PROJECTES

La Fundació Bosch i Gimpera, com a centre de transferència de coneixement, tecnologia i innovació de la Universitat de Barcelona, té per objecte promoure, difondre i transferir, principalment en el marc de Catalunya, la recerca en tots els àmbits relacionats amb les àrees de coneixement de la Universitat de Barcelona i servir la societat en què aquesta s'insereix.

A fi de dur a terme la finalitat fundacional, la Fundació desenvolupa les activitats que, sense ànim exhaustiu, s'enumeren a continuació:

- a) Recordar la persona i l'obra del professor Pere Bosch i Gimpera, que va ser rector de la Universitat de Barcelona, i honorar la memòria dels professors que al llarg de la història han lluitat per la llibertat i per la democràcia.
- b) Impulsar, promoure i gestionar activitats científiques, tècniques o artístiques amb les empreses i altres institucions públiques o privades, prestant assessorament tècnic i suport legal per a la seva execució. Aquestes activitats seran realitzades per persones, grups, instituts, centres o altres unitats orgàniques de la Universitat de Barcelona, eventualment en col·laboració amb altres centres de recerca i tecnològics.
- c) Col·laborar en la creació, l'establiment i la gestió d'unitats, consorcis de recerca col·laborativa, entitats o centres destinats a la investigació i, en general, en totes aquelles activitats que puguin contribuir a la realització dels objectius principals de la Fundació.
- d) Potenciar la transferència de coneixement, tecnologia i innovació de la Universitat de Barcelona mitjançant: i) la participació en la recerca col·laborativa, ii) la utilització, difusió i comercialització dels resultats de la recerca, iii) el suport en l'elaboració d'estudis, la formació específica derivada d'aquests estudis, l'avaluació del negoci, la promoció i gestió de xarxes de referència i la gestió de contractes i programes, tant a nivell nacional com internacional.

- e) Fomentar la cultura emprenedora dins l'entorn del Grup UB. Donar suport a la creació de noves empreses basades en el coneixement, mitjançant la identificació, la valoració i l'avaluació dels projectes i la definició del model integral del negoci, facilitant informació sobre els ajuts públics i les fonts de finançament privades que permetin iniciar i desenvolupar els projectes empresarials. Participar en les polítiques d'incubació dels projectes empresarials sorgits de l'entorn del Grup UB.
- f) Promoure la protecció a través de patents i altres títols de propietat industrial i intel·lectual en relació amb els resultats de la recerca portada a terme al Grup UB, d'acord amb la política de protecció i comercialització de la Universitat de Barcelona. Assessorar en el procés de valorització per tal d'apropar la tecnologia al mercat i en el procés de comercialització de la propietat intel·lectual i industrial, ja sigui a través de cessió o llicència a una empresa establerta, a una empresa *spin-off* de recent creació o a una institució. Participar en el seguiment de les patents llicenciades i cedides i de les empreses participades per la Universitat de Barcelona, d'acord amb la seva normativa vigent.
- g) Promoure, fomentar, coordinar i desenvolupar tasques, treballs, accions d'assessorament, investigacions i altres activitats de qualsevol naturalesa i participar-hi, d'acord amb la política internacional de la Universitat de Barcelona.
- h) Recaptar fons, fins i tot recurrent al finançament extern, per utilitzar-los en la promoció i el finançament dels objectius de la Fundació.
- i) Col·laborar amb d'altres entitats del Grup UB que realitzin activitats dins la funció de transferència de coneixement, tecnologia i innovació, i coordinar-s'hi.

Tot seguit destaquem les activitats rellevants per impulsar la innovació dutes a terme durant el període objecte d'aquest balanç social, l'any 2020.

- **Science + Partners (S+P).** L'any 2020 se'n va fer la sisena edició. L'S+P és un programa que té com a objectiu posar en contacte investigadors (Science) amb persones del món de l'empresa i inversors (Partners). Amb un format àgil i dinàmic, la trobada permet polir i millorar el salt de les innovacions científiques al mercat. La trobada va girar entorn de projectes de l'àmbit de la salut i les ciències de la vida.
- **Fons Impuls Innovació (F2I).** El 2020 va tenir lloc la cinquena edició d'aquesta línia d'ajuts propis, que té dues modalitats: la modalitat Fons de Valorització (FVal), dotada amb un total de 125.000 euros i destinada a assolir la prova de concepte d'un projecte de recerca, i el programa Mentor in Residence (MiR), dotat amb un total de 30.000 euros i amb el qual es pretén impulsar la creació de noves *spin-offs*. Es van atorgar cinc ajuts Fons de Valorització i un ajut Mentor in Residence.
- **Tiquets d'Innovació.** Aquest programa d'incentius per impulsar projectes d'R+D+I té com a objectiu incentivar la generació de nous projectes col·laboratius entre empreses i institucions i grups de recerca. Durant el 2020 s'han concedit vuit Tiquets.

- **Laboratori d'Innovació Social.** Durant el 2020 es va inaugurar oficialment el Living Lab UB, el laboratori d'innovació social de la UB. L'objectiu d'aquesta iniciativa és donar resposta a reptes, provinents tant de l'entorn públic com privat, relacionats amb el comportament de les persones, mitjançant solucions innovadores i amb la participació dels agents socials de la quàdruple hèlix: empreses i institucions, clients i usuaris, experts universitaris i responsables de polítiques. Destaca, de l'any 2020, el projecte sobre bon govern i regulació.
- **Open Innovation Forum.** El 2020 es va organitzar la tercera edició de l'Open Innovation Forum, en el qual van participar 23 empreses i 101 solucionadors i en què es van dur a terme 137 reunions per intentar resoldre els 52 reptes d'innovació plantejats per les companyies.
- **De la Ciència al Mercat.** L'any 2020 va tenir lloc la tercera edició del programa "De la Ciència al Mercat", un programa conjunt organitzat per la UB, la UPC, la UAB i la UPF orientat a promoure la transferència de coneixement entre els estudiants i titulats de màster i de doctorat.
- **Altres jornades.** Organització d'una jornada de presentació dels grups de recerca de la Universitat de Barcelona que comptin amb línies d'investigació en l'àmbit de la microbiota amb l'objectiu d'identificar possibles sinergies i interessos comuns de cara a establir col·laboracions Universitat-Empresa. Participació en la jornada "Deeptech, com les universitats responen als reptes de la societat i l'empresa – innovant conjuntament empresa i universitat" en el marc de la fira Biz Barcelona. Organitzada per Barcelona Activa, juntament amb la UB, la UAB, la UPC, la UPF i la UOC, la jornada pretenia posar en valor l'activitat generada des de les universitats en l'àmbit de la transferència tecnològica i el seu impacte a la societat i a l'empresa.
- **Presència en clústers.** L'FBG està present en cinc clústers acreditats per la Generalitat de Catalunya amb l'objectiu d'intensificar la col·laboració amb empreses, conèixer de primera mà les seves necessitats i poder oferir la recerca duta a terme a la UB.
- **Premis del Consell Social de la UB i de la Fundació Bosch i Gimpera a la recerca i la transferència de coneixement.** Premi Antoni Caparrós, al millor projecte de transferència de coneixement, atorgat a David Gallardo Pujol amb el projecte "Desenvolupament de l'assessment a mida, basat en la metodologia True Fit®"; i premi Senén Vilaró, a la millor empresa innovadora, atorgat a Bluephage, SL, una *spin-off* de la Universitat de Barcelona. El reconeixement a l'empresa i institució amb una trajectòria de col·laboració en projectes d'R+D+I va ser per al Grupo Repsol.
- **Casos d'èxit.** Entre els exemples de tecnologies que han sortit de la UB i que s'utilitzen al mercat, de l'any 2020 en destaquem els següents relacionats amb la millora de l'alimentació de pacients oncològics, amb el control biològic

de les malalties dels cultius i amb imatges en 3D per millorar el tractament de les arrítmies. http://www.fbg.ub.edu/casos_exit/

- **Entrevistes.** Realitzem entrevistes a investigadors de la Universitat de Barcelona amb la finalitat de donar visibilitat als seus projectes, de fer-ne difusió i de donar a conèixer la importància de la transferència de coneixement cap a la societat. Des que es va iniciar aquest projecte, l'any 2016, s'han realitzat 51 entrevistes.

1.3 USUARIS I BENEFICIARIS DE L'ACTIVITAT DE LA FUNDACIÓ BOSCH I GIMPERA

El públic objectiu al qual va destinada l'activitat que es desenvolupa a l'FBG són empreses i institucions susceptibles d'incorporar innovació, el personal investigador de la UB, inversors i mentors que ens han d'ajudar a apropar la recerca al mercat i a crear empreses més competitives, l'administració pública, i la societat en general.

Els canals de comunicació dels quals disposa la Fundació per comunicar-se amb els usuaris i els beneficiaris de la seva activitat són els següents:

- Sessions informatives i jornades tècniques
- Fullets informatius
- Un butlletí d'informació (*newsletter*) en format digital que s'edita mensualment per mantenir informat el públic objectiu de l'FBG sobre temes de transferència. Aquesta *newsletter* s'envia per correu electrònic
- Altres llistes de difusió
- Pàgines web: la institucional i d'altres més específiques, com serien la del Living Lab UB, la de del F2i, la dels premis de l'FBG i la de models experimentals. També incidim en webs d'agents afins a la Fundació i en la web de la UB
- Xarxes socials – Utilitzem Twitter i LinkedIn
- Mitjans de comunicació

Nombre de persones i empreses i institucions usuàries			
Persones usuàries	2020	2019	Variació 2020-2019
Nombre de persones usuàries de les activitats de dinamització	522	647	-19,32%
Nombre d'empreses i institucions que col·laboren amb la UB	623	779	-20,03%

Pel que fa al nombre de beneficiaris, com que és la societat en general, aportem dades de contractes signats i de notícies redactades

Nombre de beneficiaris			
Beneficiaris	2020	2019	Variació 2020-2019
Contractació de projectes	720	826	-12,83%
Notícies redactades	73	55	32,73%

1.4 ACTIVITAT ECONÒMICA

L'FBG percep els seus ingressos a través de les activitats i accions que desenvolupa, que s'indiquen a continuació:

- projectes de recerca per contracte
- convenis i ajuts
- llicències de tecnologies

L'activitat de l'FBG va destinada principalment al col·lectiu investigador de la Universitat de Barcelona i a les empreses i institucions, bàsicament les que estan establertes a Catalunya.

Ingressos per activitat			
Ingressos per activitat (milions en euros)	2020	2019	Variació 2020-2019
Valor monetari	30,55 €	29,41 €	3,88%

Amb el lema "Una recerca d'èxit és aquella que és capaç de generar un impacte positiu en la societat", a l'FBG, com a oficina de transferència de coneixement i tecnologia de la Universitat de Barcelona, fem que la recerca de la UB tingui impacte en la societat a través d'empreses i institucions. Aportem solucions per a les persones facilitant la creació de nous productes que millorin la vida de la gent, i ho fem posant en contacte investigadors, empreses i inversors.

Un exemple d'indicador relacionat amb l'impacte ambiental i social serien els casos d'èxit relacionats amb les tecnologies que han sortit de la UB i que s'utilitzen al mercat. De l'any 2020 en destaquem els següents:

- Millorar l'alimentació de pacients oncològics
- Control biològic de les malalties dels cultius
- Imatges en 3D per millorar el tractament de les arrítmies

A l'FBG treballem per complir els objectius de desenvolupament sostenible (ODS) a través d'activitats de transferència que impacten en els disset ODS.

2 PERSONES

2.1 PERSONES DE L'ORGANITZACIÓ

2.1.1 Perfil de l'organització

L'FBG compta amb dos centres de treball: un vinculat a projectes, i per tant amb personal contractat en funció de la durada del projecte, i un altre – activitat pròpia - amb personal més estable.

Nombre de dones a l'equip directiu / Nombre d'homes a l'equip directiu			
Equip directiu (a 31 de desembre)	2020	2019	Variació 2020-2019
Dones	4	4	0,00%
Homes	0	0	-
Total	4	4	0,00%

Nombre de dones en plantilla / Nombre d'homes en plantilla			
Personal en plantilla (a 31 de desembre)	2020	2019	Variació 2020-2019
Dones	268	260	3,08%
Homes	232	189	22,75%
Total	500	449	11,36%

2.1.2 Igualtat d'oportunitats i diversitat

L'FBG va aprovar l'any 2012 i va revisar l'any 2019 el protocol de prevenció de l'assetjament, que recull diverses modalitats d'assetjament (assetjament sexual, assetjament per raó de gènere i assetjament laboral).

L'objectiu d'aquest protocol és prevenir, dissuadir, evitar i sancionar les conductes d'assetjament que es puguin produir a l'FBG. El protocol està penjat permanentment al portal de la transparència de la web de la Fundació.

Les persones de referència que consten en el protocol donen suport a la persona que presenta una queixa per tal d'identificar si un comportament pot ser susceptible o no de constituir assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o assetjament laboral. Tot seguit es redacta un informe que s'envia a la Direcció de la Fundació per prendre les mesures que corresponguin.

En el moment de signar-se un contracte laboral s'explica als nous treballadors que existeix aquest protocol i se'ls indica el lloc on poden consultar-lo.

Ús del llenguatge neutre: a l'FBG vetllem perquè les comunicacions internes i externes es facin des d'una perspectiva no sexista del llenguatge; promovem per tant un llenguatge inclusiu i no exclouent, per tal de donar compliment a l'acord signat entre la Universitat de Barcelona, la Generalitat de Catalunya i el Grup d'Estudis de Llengües Amenaçades (GELA).

L'FBG disposa d'un codi ètic, aprovat l'any 2012, que recull el seu compromís amb la no-discriminació dels seus treballadors, clients i proveïdors per motiu de sexe, cultura, religió o ètnia, així com el respecte a la diversitat i al pluralisme.

Composició de l'equip directiu, per sexes (%)		
Equip directiu (a 31 de desembre) (%)	2020	2019
Dones	100,00%	100,00%
Homes	0,00%	0,00%

Composició de la plantilla, per sexes (%)		
Personal en plantilla (a 31 de desembre) (%)	2020	2019
Dones	53,60%	57,91%
Homes	46,40%	42,09%

Personal contractat en situació de risc d'exclusió social o de vulnerabilitat			
Personal contractat en situació de risc d'exclusió social o de vulnerabilitat (a 31 de desembre)	2020	2019	Variació 2020-2019
Total	3	2	50,00%

2.1.3 Condicions laborals i conciliació

Al gener del 2015 es va signar el document marc en què s'estableix la política de conciliació per a les entitats del Grup UB, en el qual es recullen totes les mesures destinades a la conciliació de la vida personal i laboral en l'àmbit del Grup UB (Universitat de Barcelona). Entre aquestes mesures, destaquen les següents:

- Donar resposta a situacions reals, per no haver de renunciar al que ambdues esferes, la personal i la professional, poden aportar a les persones que treballen al Grup UB.
- Ajudar a millorar el clima laboral i a incrementar la motivació i el compromís de les plantilles.
- Reduir determinats conflictes laborals generats per la incompatibilitat amb les obligacions de la feina.
- Atraure persones i retenir les actuals.
- Afavorir el canvi cultural: és important destacar que poden gaudir de la gran majoria de mesures recollides tant els homes com les dones, de manera que es garanteix l'accés, en les mateixes condicions, a tothom. Tot i això, les estadístiques actuals posen de manifest una gran diferència en el gaudiment de les mesures de conciliació entre ambdós sexes. És per això que es vol posar un èmfasi especial en aquest aspecte, per tal de contribuir al foment de l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars.

La política de conciliació recull les mesures legals actuals en matèria de conciliació, així com una sèrie de millores que ja s'anaven aplicant anteriorment.

En data 7 de febrer del 2020 es va signar el document relatiu a la política de flexibilitat de l'FBG per al seu personal estructural. L'objectiu d'aquest document és homogeneïtzar horaris i afavorir la vida personal, familiar i laboral, respectant la jornada laboral pactada.



Personal amb contracte indefinit, per sexes (%) / Personal amb contracte temporal, per sexes (%)		
Personal en plantilla segons tipus de contractació, per sexes (a 31 de desembre)	2020	2019
Personal en plantilla amb contracte indefinit	19,40%	22,27%
Dones en plantilla amb contracte indefinit	27,61%	29,62%
Homes en plantilla amb contracte indefinit	9,91%	12,17%
Personal en plantilla amb contracte temporal	80,60%	77,73%
Dones en plantilla amb contracte temporal	72,39%	70,38%
Homes en plantilla amb contracte temporal	90,09%	87,83%

[TAULA AUXILIAR] Persones en plantilla segons tipus de contractació, per sexes	2020	2019
Persones amb contracte indefinit	97	100
Dones	74	77
Homes	23	23
Persones en plantilla amb contracte temporal	403	349
Dones	194	183
Homes	209	166
Dones totals en plantilla	268	260
Homes totals en plantilla	232	189
Plantilla total	500	449



Personal acollit a mesures de conciliació, per sexes		
Personal acollit a mesures de conciliació, per sexes (%)	2020	2019
Dones	5%	5%
Homes	1%	1%
Plantilla total	3%	3%

[TAULA AUXILIAR] Nombre de persones acollides a mesures de conciliació	2020	2019
Dones	13	13
Homes	2	2
Total	15	15
[TAULA AUXILIAR] Persones en plantilla	2020	2019
Dones	268	260
Homes	232	189
Plantilla total	500	449



2.1.4 Igualtat retributiva

Ràtio salari més alt / salari més baix		
Ràtio salari més alt / salari més baix	2020	2019
Ràtio	5,07	5,21

[TAULA AUXILIAR]	2020	2019
Salari més alt	79.784,74 €	78.220,38 €
Salari més baix	15.749,52 €	15.000,00 €

Ràtio salari mitjà dels homes / salari mitjà de les dones, per categories professionals		
Diferència salari mitjà homes / salari mitjà dones, per grups professionals	2020	2019
Cap d'equip	9,88%	8,64%
Col·laborador Investigador	16,71%	20,62%
Ajudant d'investigador	10,26%	6,97%
Titulat Superior	-6,13%	-6,78%

[TAULA AUXILIAR] Salari mitjà per grups professionals i per sexes	2020	2019
Cap d'equip		
Dones	43.698,20 €	41.503,00 €
Homes	48.486,34 €	45.428,92 €
Col·laborador Investigador		
Dones	29.569,20 €	26.353,80 €
Homes	35.500,00 €	33.200,16 €
Ajudant d'investigador		
Dones	19.499,76 €	19.359,12 €
Homes	21.728,52 €	20.809,32 €
Titulat Superior		
Dones	30.896,00 €	30.704,00 €
Homes	29.111,00 €	28.753,47 €

2.1.5 Desenvolupament professional

L'FBG està adherida a la política de formació del Grup UB, signada durant el primer trimestre de l'any 2017. Els objectius són els següents:

- Potenciar una formació i un perfeccionament professionals del personal de les entitats del Grup UB adequats a les funcions del lloc de treball, d'acord amb les responsabilitats assignades dins l'organització. Buscar la màxima adaptació entre persona i lloc de treball, d'acord amb les necessitats identificades.
- Contribuir a la millora de la qualitat i de l'eficiència dels diferents serveis interns o externs de cada entitat del Grup UB.
- Potenciar i possibilitar que tot el personal del Grup UB pugui participar en les accions formatives.
- Posar èmfasi en les activitats formatives per a aquells àmbits temàtics o col·lectius que en cada moment es prioritzin en el Pla de Formació corresponent, d'acord amb l'estratègia de cada entitat.
- Facilitar els processos de selecció interna i de promoció d'acord amb cada política.

PERSONAL ESTRUCTURAL

L'FBG elabora un pla de formació anual, basat en les necessitats del seu personal. Durant el procés de detecció es treballa amb diferents fonts d'informació, tant documentals (avaluacions d'activitats formatives d'edicions anteriors, reunions amb els cap d'equips, propostes de la Direcció...) com personals (enquesta a tot el personal). El personal també pot fer propostes i suggeriments de formació al Departament de Recursos Humans. A partir de la informació recollida s'avaluen les necessitats de tot el col·lectiu i també a nivell personal, com a base per elaborar el pla de formació. El pla de formació recull la informació següent:

- Nombre de cursos o d'accions formatives previstos
- Àrea o departament al qual pertany cada persona
- Modalitat de formació
- Durada prevista
- Calendari d'execució

El pla és elaborat per Recursos Humans i és aprovat pel Comitè de Direcció, i la formació és a càrrec de professionals externs.

Avaluació del pla de formació: és important fer-ne una avaluació, ja que aquest és un component clau per garantir l'eficàcia de les accions formatives desenvolupades. Per poder avaluar el pla de formació s'envien enquestes de satisfacció, que posterior s'analitzen per extreure'n les conclusions corresponents.

Durant els anys anteriors a la pandèmia es va fer una formació específica per al lloc de treball (Office, idiomes i cursos específics per a cada departament) i una formació en competències (gestió del temps, organització, treball en equip...). L'any 2020, en canvi,

s'han prioritzat els cursos vinculats al teletreball (eines de Google, Zoom, Teams, xarxes socials..).

PERSONAL INVESTIGADOR

Els treballadors amb un contracte predoctoral tenen la matrícula del doctorat gratuïta.

Percentatge de personal que ha rebut formació		
Personal en plantilla que ha rebut formació	2020	2019
Personal que ha rebut formació	7%	12%

[TAULA AUXILIAR] Nombre de persones que han rebut formació	2020	2019
Total	36	53
[TAULA AUXILIAR] Nombre de persones en plantilla	2020	2019
Plantilla total	500	449

Hores de formació			
Nombre d'hores totals de formació que ha rebut el personal	2020	2019	Variació 2020-2019
Hores de formació	584	1040	-43,85%

Despesa en formació			
Inversió en formació	2020	2019	Variació 2020-2019
Valor monetari *	7.188,57 €	17.944,25 €	-59,94%

*Durant l'any 2020 algunes de les activitats de formació programades no es van poder dur a terme degut a la Pandemia.

2.1.6 Salut, seguretat i benestar del personal

La Fundació Bosch i Gimpera disposa d'una política de prevenció de riscos laborals de la qual s'informa tots els treballadors en el moment de la signatura del contracte, i també se n'informa els becaris. També posa a disposició dels treballadors, a través de la web del Portal de l'Empleat, aquesta Política de Prevenció de Riscos, el Pla de Prevenció de Riscos i altres protocols, com el de Protecció a la Maternitat.

Així mateix, l'FBG té contractat un servei de prevenció aliè (SPA), que s'encarrega de redactar la majoria dels informes d'avaluació de riscos laborals i de portar la vigilància de salut dels treballadors.

Donat que els espais on estan els treballadors i els becaris de l'FBG són espais externs a la mateixa Fundació, els resultats de les avaluacions es notifiquen als titulars dels centres per tal que puguin establir una planificació de les millores correctores. L'FBG també realitza totes les activitats de coordinació empresarials que calgui amb aquestes empreses titulars dels espais on es desenvolupen les tasques de la Fundació.

L'FBG també disposa d'un servei de prevenció propi (SPP), les activitats del qual són avaluades en les auditories legals de prevenció que es fan cada dos anys.

L'SPP i l'SPA realitzen visites a tots els centres de treball on es troben ubicats els treballadors i els becaris per comprovar les condicions dels llocs de treball i fer l'avaluació de riscos en conseqüència.

Cada mes es realitzen accions formatives en matèria de prevenció de riscos laborals per a aquells treballadors que s'han incorporat per primera vegada a l'entitat, i accions formatives de reciclatge per a aquells treballadors que fa més de dos o tres anys que van fer la formació. Se'ls ofereix una plataforma digital, que inclou una acció formativa obligatòria, que l'SPP estableix en funció dels riscos que el desenvolupament de la tasca comporta, i accions formatives voluntàries relacionades igualment amb la prevenció de riscos.

A part de les avaluacions de riscos, també es realitzen estudis de condicions ambientals (temperatura, humitat, CO2, soroll...) i estudis psicotècnics.

Formació en matèria de prevenció de riscos laborals			
Nombre d'hores totals de formació que ha rebut el personal	2020	2019	Variació 2020-2019
Hores de formació	2.929	2.780	5,36%

2.1.7 Comunicació interna

S'utilitzen diversos canals de comunicació interna, segons el que s'hagi de comunicar o allò de què s'hagi d'informar.

Així, s'utilitza el correu electrònic per informar de temes puntuals com poden ser nomenaments, noves normatives o informes, nous procediments o actualitzacions de manuals, entre d'altres. Setmanalment s'envia un correu electrònic amb un recull de premsa de les notícies més destacades de l'entorn de l'FBG.

Disposem també amb un butlletí mensual amb informació sobre l'ecosistema i les activitats organitzades per l'FBG, que s'envia a tot el personal.

S'organitzen, també, reunions d'equips i grups de treball.

Les xarxes socials són també un canal de comunicació interna que tenim en compte. Utilitzem Twitter i LinkedIn per comunicar els casos d'èxit i l'impacte de la transferència, i encoratjarem el personal de l'FBG a ser "ambaixadors de l'FBG", animant-los a fer-se seguidors nostres i a compartir les activitats que desenvolupen des de cada àrea (assistència a fires i congressos, jornades, etc.).

Un projecte de comunicació interna interessant és l'Espai de Trobada. Aquest consisteix a fer una sessió amb tot el personal d'estructura de l'FBG i un investigador que l'FBG hagi ajudat a dur a terme un projecte de transferència. L'Espai de Trobada consta de dues parts; en la primera part la directora de l'FBG explica breument les novetats i les actuacions que s'estan fent i que es faran a l'FBG, i després hi ha una segona part en què l'investigador convidat explica el seu projecte de transferència. Es demana a l'investigador que comparteixi els seus coneixements, de manera distesa i divulgativa, amb els treballadors de l'FBG, per tal que tots els treballadors de l'oficina de transferència –de perfils molt diferents– tinguin l'oportunitat de conèixer persones rellevants en el seu camp amb projectes i experiències interessants i puguin veure el resultat final de la seva feina. Aquesta és una manera d'enfortir la relació entre els investigadors i les persones que treballen a l'FBG.

2.2 VOLUNTARIAT

No tenim personal voluntari.

3 BON GOVERN

3.1 TRANSPARÈNCIA

La Fundació Bosch i Gimpera té publicada al seu portal de transparència (<http://www.fbg.ub.edu/portal-de-transparencia/>) la informació a què està obligada per normativa vigent.

3.2 PATRONAT

La composició i l'estructura del Patronat de la Fundació Bosch i Gimpera estan regulades en el "Capítol II. Del patronat, de la presidència i de la secretaria" dels Estatuts de la Fundació Bosch i Gimpera (http://www.fbg.ub.edu/wp-content/uploads/2019/04/DOC.-2938-ESTATUTS-FBG-21122012-CATAL%C3%80-vigentsarticle_r.pdf).

En l'article 10. Composició i estructura, punt 2, s'estableix que els membres del Patronat són un mínim de dotze i un màxim de setze. Així mateix, en aquest punt, es descriu l'estructura del Patronat, que és la següent:

I. Són membres nats del Patronat:

- El rector de la Universitat de Barcelona
- El president del Consell Social de la Universitat de Barcelona
- El vicerector encarregat del Grup UB
- El vicerector encarregat de recerca i innovació i transferència de coneixement de la Universitat de Barcelona
- El secretari general de la Universitat de Barcelona
- El gerent de la Universitat de Barcelona

II. El Patronat està format, a més, pels patrons designats següents:

- Dos pel Consell de Govern de la Universitat de Barcelona, a proposta del rector
- Dos pel Consell Social de la Universitat de Barcelona, a proposta del seu president
- Un pel rector de la Universitat de Barcelona entre els degans i directors d'escoles universitàries de la Universitat de Barcelona, una vegada escoltada la Conferència de degans i directors d'escoles universitàries
- Fins a tres designats lliurement pel rector de la Universitat de Barcelona
- Un pel Grup Banc Santander
- Un per Catalunya Caixa

En l'article 11 s'estableix la durada del càrrec de patró, que és de quatre anys, sense perjudici de la possibilitat de reelecció indefinida per períodes iguals.

La composició actualitzada del Patronat de la Fundació Bosch i Gimpera es pot consultar a <http://www.fbg.ub.edu/qui-som/patronat/>

Nombre de dones al Patronat / Nombre d'homes al Patronat			
Patronat (a 31 de desembre)	2020	2019	Variació 2020-2019
Dones	2	1	100,00%
Homes	13	14	-7,14%
Total	15	15	0,00%

Responsabilitats i deures del Patronat

L'article 10. Composició i estructura, del Capítol II. Del Patronat, de la presidència i de la secretaria dels Estatuts de la Fundació Bosch i Gimpera estableix que "la representació, el govern i l'administració de la Fundació corresponen al Patronat, sens perjudici de la delegació de facultats que pugui acordar en algun dels seus membres, en la Comissió Delegada i en el director general". L'article 14 dels Estatuts de l'FBG estableix les facultats i funcions del Patronat.

Funcionament del Patronat

L'article 15.1 dels Estatuts de l'FBG estableix que el Patronat s'ha de reunir, com a mínim, dues vegades l'any, una dins els sis primers mesos de cada exercici i l'altra dins el quart trimestre de cada any natural. En el punt 2 del mateix article s'estableix que en la reunió que ha de tenir lloc dins els sis primers mesos de l'exercici s'han d'examinar i, si escau, aprovar, els comptes de l'exercici anterior i les memòries d'activitats. I en el punt 3 s'estableix que en la reunió del quart trimestre de l'any s'ha d'aprovar el pressupost i s'han de determinar les activitats que es duran a terme durant l'exercici següent.

3.3 CONTROL I SUPERVISIÓ FINANCERA

La Direcció fa un seguiment mensual de la situació econòmica i financera de la Fundació, transmet mensualment aquesta informació als òrgans de govern de la Universitat de Barcelona. Dos cops l'any, la Direcció de la Fundació ret comptes al Patronat. A la reunió del Patronat del mes de juny es porten a aprovació els comptes anuals auditats de l'exercici anterior i s'explica la situació econòmica de l'exercici en curs. A la reunió del Patronat de final de l'any es presenta la previsió de tancament i es porta a aprovació el pressupost de l'any següent. Tota la informació econòmica es pot trobar al portal de transparència de l'FBG.

3.4 ÈTICA I PREVENCIÓ DE LA CORRUPCIÓ

La Fundació disposa d'un codi ètic per a tot el personal i, tal com es va acordar en la reunió del Patronat del 19 de juny del 2018, es va adherir al "Reglament de transparència, accés a la informació pública i bon govern" de la Universitat de Barcelona.

4 XARXA, COMUNITAT I CIUTADANIA

4.1 COL·LABORACIONS

L'FBG, com a oficina de transferència de tecnologia i coneixement de la UB, contribueix a fer que la recerca de la UB tingui impacte en la societat a través d'empreses i institucions. I per assolir aquest objectiu, col·labora amb més de sis-centes empreses i institucions.

L'any 2020 destaca la signatura de convenis de col·laboració amb la Fundació Barcelona Zoo per al seguiment de la població de goril·les del Santuari de Fauna de Lossi (República del Congo) quinze anys després de l'epidèmia de l'Ebola; amb la Fundación Conocimiento y Desarrollo per promoure la recerca en totes aquelles activitats relacionades amb la funció social de l'ensenyament superior i, en particular, en aquells aspectes vinculats a la contribució de la universitat al desenvolupament, i amb Fundación para la Sostenibilidad Energética y Ambiental en el marc de la tercera addenda al conveni de col·laboració per a la creació de la Càtedra de Sostenibilitat Energètica de la Universitat de Barcelona.

5 MEDI AMBIENT

5.1 GESTIÓ AMBIENTAL

Davant les conseqüències innegables de la contaminació, la Fundació Bosch i Gimpera treballa activament en la recollida selectiva de residus. Dins els espais de la Fundació hi ha instal·lats uns contenidors que permeten aquesta selecció. En relació amb el plàstic, la Fundació s'ha compromès a intentar deixar d'utilitzar articles d'un sol ús i a avançar cap a un estil de vida sostenible.

6 PROVEÏDORS

6.1 GESTIÓ I RELACIÓ AMB ELS PROVEÏDORS / COMPRA RESPONSABLE

A l'hora de seleccionar un proveïdor per comprar un producte o contractar un servei, la Fundació Bosch i Gimpera prioritza les compres a través dels proveïdors homologats per un concurs públic, ja sigui per una licitació pròpia o bé de la Universitat de Barcelona a la qual la Fundació s'ha adherit. Per a aquelles compres superiors a 3.000 euros se sol·licita sempre una oferta a tres proveïdors, segons les especificacions de compra. La Fundació Bosch i Gimpera té en compte les següents condicions especials d'execució del contracte en les seves licitacions:

- Que s'apliquin a l'equip de treball que executi el contracte, com a mínim, les condicions de treball establertes per l'últim conveni col·lectiu sectorial vigent en què

s'enquadri i desenvolupi la prestació contractual, sense perjudici de les millores que pugui establir.

- Que s'afavoreixi l'estabilitat d'ocupació, la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i la integració social dels col·lectius més desfavorits.
- Que es disposi de mitjans propis per al desenvolupament de la prestació objecte del contracte.
- Que el contracte s'executi amb criteris d'equitat i de transparència fiscal, per la qual cosa els ingressos o beneficis procedents d'aquest contracte privat han de ser íntegrament declarats i tributs d'acord amb la legislació fiscal vigent, sense que en cap cas es puguin utilitzar domicilis fiscals inclosos en algun país de la llista de paradisos fiscals establerta per l'OCD o per la Comissió Europea, ja sigui directament o través d'empreses filials.
- Com a criteri econòmic es valora principalment el preu.

Nombre total de proveïdors			
Proveïdors	2020	2019	Variació 2020-2019
Nombre total de proveïdors	1.021	1.378	-25,91%

7 ALTRES

7.1 INNOVACIÓ

L'FBG promou la generació d'un ecosistema que fomenti la cooperació i l'establiment d'aliances estratègiques entre empreses i la Universitat dirigides a la transferència de coneixement, tecnologia i talent.

Un projecte col·laboratiu és l'Open Innovation Forum, una trobada en què les universitats catalanes s'uneixen per trobar solucions a reptes d'innovació empresarials. S'hi ha treballat conjuntament amb la Universitat Autònoma de Barcelona –a través del Parc de Recerca UAB–, la Universitat Politècnica de Catalunya, l'IQS Tech Factory, ACCIÓ i Expoquímia-World Chemical Summit.

Amb l'objectiu d'intensificar la col·laboració amb empreses, conèixer de primera mà les seves necessitats i poder oferir la recerca duta a terme a la UB, l'FBG està present en cinc clústers acreditats per la Generalitat de Catalunya: el Beauty Cluster Barcelona, el Catalonia Bio & Health Tech, el Clúster de l'Energia Eficient de Catalunya i el Clúster en Salut Mental.

L'FBG, juntament amb la Universitat Autònoma de Barcelona, la Universitat Politècnica de Catalunya, la Universitat Pompeu Fabra, la Universitat Oberta de Catalunya i Barcelona

Activa van organitzar una jornada per posar en valor l'activitat generada des de les universitats en l'àmbit de la transferència tecnològica i el seu impacte a la societat i a l'empresa.

La Fundació Bosch i Gimpera forma part del Patronat del Parc Científic de Barcelona (PCB) i del Consell d'Administració de CIC-UB. Som així mateix membres de la Junta de Govern de l'Escola Universitària d'Hoteleria i Turisme (CETT-UB) i del Consorci Escola Superior d'Ensenyaments Universitaris de Gestió Hotelera. També estem en el Consell de Direcció d'StartUB!, del qual l'FBG és entitat fundadora, juntament amb la UB; i membres del comitè del Barcelona Centre Universitari (BCU). També participem en el grup de treball de polítiques d'empresa i innovació de la Lliga Europea d'Universitats de Recerca (LERU).