



Bosch i Gimpera

UNIVERSITAT DE BARCELONA

# Balanç social

## 2022



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 promoure i facilitar que el coneixement i els resultats de la recerca generats a la Universitat de Barcelona es traslladin a la societat, a través de contractes d'R+D+I, de consultoria i serveis, de contractes de llicència, de la protecció i la valorització prèvies del coneixement o la tecnologia, i de la creació de noves empreses basades en el coneixement.

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 seva 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 duta 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 creació recent 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 recorrent al finançament extern, per utilitzar-los en la promoció i el finançament dels objectius de la Fundació.
- i) Col·laborar amb 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 2022.

- **Cockroaches vs Unicorns: punt de trobada de les *spin-offs* de la Universitat de Barcelona.** A l'octubre vam organitzar una trobada amb les *spin-offs* de la Universitat de Barcelona amb l'objectiu que poguessin conèixer-se, compartir experiències i crear sinergies entre elles. El nom de la trobada, "Cockroaches vs Unicorns", fa referència a dos conceptes amb els quals es poden definir les *start-ups* i les *spin-offs* segons el seu creixement i la seva capacitat d'adaptació al canvi. Les 'cockroaches', com l'insecte, són empreses emergents dures, resilents, que suporten els canvis del sector empresarial i econòmic. L'objectiu de les 'cockroaches' és créixer a llarg termini, pas a pas, i augmentar els ingressos de manera sostenible. Des del punt de vista de l'inversor, una panerola és una inversió de baix risc (almenys en comparació amb un unicorn). Les empreses unicorns són aquelles que tenen un creixement més

exponencial en un període curt de temps, i que sovint es fixen més en la cerca de capital que en el producte.

- **Science + Partners (S+P).** L'any 2022 se n'ha fet la vuitena 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 2022 ha tingut lloc la setena edició de l'ajut Prova de Concepte. La convocatòria, amb un pressupost de 100.000 euros, té com objectiu millorar les oportunitats d'explotació de resultats d'investigació i valoritzar projectes de recerca de la Universitat de Barcelona amb un alt potencial de transferència.
- **Tiquets d'Innovació.** En relació amb aquest programa d'incentius per impulsar projectes d'R+D+i, el 2022 s'han concedit un total d'onze tiquets d'innovació. La distribució per branques de coneixement ha estat la següent: quatre tiquets en l'àmbit de les ciències socials, quatre en l'àmbit de les ciències i tres en l'àmbit de les ciències de la salut.
- **Laboratori d'Innovació Social.** L'any 2022 del Laboratori d'Innovació Social de la UB en destaquem dos projectes:
  - La cinquena edició del Living Lab del **Bon govern i regulació**. El tema de la jornada va ser l'experimentació en l'àmbit regulador i el paper dels *sandboxes* –un terme que designa un entorn de proves per a noves regulacions i la seva implicació en nous models de negoci supervisats per les institucions reguladores– en el marc de l'avaluació de polítiques públiques i qualitat normativa en l'àmbit local.
  - Un laboratori d'innovació social promogut per la catedràtica de la UB Carme Llasat, directora del Grup d'Anàlisi de Situacions Meteorològiques Adverses (GAMA) i Creu de Sant Jordi 2022, per proposar **accions compartides entre universitat, empresa, Administració i els ciutadans per adaptar-se al canvi climàtic**, amb l'objectiu de millorar la resiliència de la societat, concretament a l'àrea metropolitana de Barcelona, davant fenòmens meteorològics extrems causats pel canvi climàtic, com ara les pluges torrencials o les onades de calor.
- **Open Innovation Forum.** Durant el 2022 ha tingut lloc la cinquena edició de l'Open Innovation Forum, que ha dut a terme dues trobades, una al juliol i l'altra al desembre. Hi va haver 75 participants i es van fer 57 reunions per tractar 31 reptes empresarials.
- **Let's UB.** L'any 2022 s'ha organitzat la segona Jornada d'Innovació i Emprenedoria de la UB, Let's UB!, una trobada entre la comunitat universitària i agents del món de l'emprenedoria del país. Inversors, directius de diverses firmes, impulsors de *start-ups*

i de *spin-offs* i estudiants universitaris van compartir al llarg del dia tallers, fòrums i taules rodones.

- **De la Ciència al Mercat.** El 2022 ha tingut lloc la quarta edició del programa “De la ciència al mercat”, que ha impulsat 25 projectes emprenedors. Les propostes empresarials van ser tant de caràcter tecnològic com social, vinculades a la salut, al medi ambient o a l’educació, entre altres àmbits. Algunes d’aquestes propostes són: una eina per gestionar dades de consum per lluitar contra la pobresa energètica i l’emergència climàtica, un projecte per produir bioplàstics, un robot autònom de lliurament de paquets o un tractament alternatiu de l’osteosarcoma basat en plasma fred.
- **Altres activitats.** Durant el 2022 s’han organitzat cinc sessions adreçades a investigadors de diferents disciplines per promoure i incentivar la transferència de coneixement a la UB. Aquestes sessions anaven adreçades, respectivament, a investigadors de les facultats de **Biologia, Matemàtiques i Informàtica, Informació i Mitjans Audiovisuals**, i **Psicologia**, així com a investigadors de l’**Institut de Neurociències**. Pel que fa a l’assistència a fires, la UB, de la mà de StartUB! i la Fundació Bosch i Gimpera, va participar en el 4YFN del Mobile World Congress amb una representació de les *spin-offs* i les *start-ups* de la UB. A més, també vam assistir a la fira Bioeurope Winter i a una Jornada de Matchmaking dins l’EIT Health.
- Presència en **clústers i xarxes**. La UB participa activament, a través de l’FBG, en diferents agrupacions empresarials, amb l’objectiu de facilitar el contacte del personal investigador i els grups de recerca de la Universitat de Barcelona amb empreses i altres agents del mateix sector. Presència en clústers a través de l’FBG: Beauty Clúster Barcelona, KID’S CLUSTER, Clúster de Salut Mental de Catalunya (CSMC) i CataloniaBio & Health Tech. Presència en clústers a través de grups de recerca, instituts, etc.: Catalan Water Partnership (CWP), Clúster Audiovisual de Catalunya, Clúster de Materials Avançats de Catalunya (MAV), Clúster Òptica i Fotònica (secpho). Comunitats: Deep Tech Community i TECNIO. Destaquem també de l’any 2022 la participació de la Universitat de Barcelona en el primer congrés Deep Tech per posicionar l’emprenedoria de base científica a la ciutat. En el marc d’aquest congrés, Qilimanjaro, una *spin-off* de la UB pionera en computadors quàntics, va ser reconeguda amb el premi a “la millor start-up deep tech”.
- **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 Santi Seguí, pel projecte “Intel·ligència artificial per millorar el diagnòstic del càncer colorectal”, i a Josep Maria Suñé, pel projecte “Un medicament veterinari per tractar el dolor dels gossos”; i premi Senén Vilaró, a la millor empresa innovadora, atorgat a ColorSensing, una *spin-off* de la Universitat de Barcelona.

- **Casos d'èxit.** Entre els exemples de tecnologies que han sortit de la UB i que s'utilitzen al mercat, de l'any 2022 en destaquem els següents: un videojoc contra el TDAH i la dislèxia; un test que permet ajustar el tipus de tractament del càncer de mama; la coordinació de la vigilància de SARS-CoV-2 en aigües residuals a l'estat espanyol, i la personalització del tractament contra la dermatitis atòpica. ([http://www.fbg.ub.edu/casos\\_exit/](http://www.fbg.ub.edu/casos_exit/))
- **Entrevistes.** Fem videoentrevistes 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 fet 67 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 i s'envia mensualment per correu electrònic per mantenir informat el públic objectiu de l'FBG sobre temes de transferència.
- Altres llistes de difusió.
- Pàgines web: la institucional i altres de més específiques, com serien la del Living Lab UB, la de l'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: Twitter i LinkedIn.
- Mitjans de comunicació.

<b>Nombre de persones i d'empreses i institucions usuàries</b>			
	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>Variació 2022-2021</b>
Nombre de persones usuàries de les activitats de dinamització	243	755	-67,81%
Nombre d'empreses i institucions que col·laboren amb la UB	729	670	+8,81%

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

<b>Nombre de beneficiaris</b>			
	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>Variació 2022-2021</b>
Contractació de projectes	819	697	+17,50%
Notícies redactades	64	69	-7,25%

## **1.4 ACTIVITAT ECONÒMICA**

L'FBG percep els seus ingressos a través de les activitats i les 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			
	2022	2021	Variació 2022-2021
Valor monetari (en milions d'euros)	27,70 €*	30,00 €	-7,67%

\* L'FBG ha gestionat 33,4 milions d'euros en projectes, dels quals 5,70 milions són ingressos de projectes de la UB i 27,70 milions són ingressos de projectes de l'activitat pròpia de l'FBG.

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 2022 en destaquem els següents:

- Un videojoc contra el TDAH i la dislèxia.
- Un test que permet ajustar el tipus de tractament del càncer de mama.
- Coordinació de la vigilància de SARS-CoV-2 en aigües residuals a l'estat espanyol.
- Una app per identificar i tractar trastorns dels cultius de l'Orient Mitjà i el nord d'Àfrica.

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

Nombre de dones / homes a l'equip directiu			
Equip directiu (a 31 de desembre)	2022	2021	Variació 2022-2021
Dones	5	4	+25,00%
Homes	0	0	-
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>+25,00%</b>

Nombre de dones / homes en plantilla			
Personal en plantilla (a 31 de desembre)	2022	2021	Variació 2022-2021
Dones	245	267	-8,24%
Homes	168	200	-16,00%
<b>Total</b>	<b>413</b>	<b>467</b>	<b>-11,56%</b>

#### 2.1.2 Igualtat d'oportunitats i diversitat

L'any 2022 s'ha treballat en les mesures establertes en el [Pla d'Igualtat](#) per a l'any i s'ha fet un seguiment de les altres mesures.

S'ha revisat el [protocol d'assetjament](#) i se n'ha fet difusió a totes les persones contractades per l'FBG, i s'ha elaborat i enviat una enquesta –enquesta de sortida– amb l'objectiu de poder avaluar la relació entre el treballador i la Fundació.

Un cop avaluades les mesures i distribuïdes durant els quatre anys de vigència del Pla, per a l'any 2022 es van establir un total de 26 mesures dividides en diferents àmbits de l'empresa.

## Mesures executades l'any 2022:

Núm.	Mesura
1	Dotar d'un pressupost el present projecte d'igualtat.
2	Definir el sistema de treball de la Comissió de Seguiment i Avaluació, la periodicitat de reunions, la distribució de responsabilitats, el seguiment del Pla, l'elaboració d'informes i el traspàs d'informació.
3	Difondre a tota la plantilla el Pla d'Igualtat i les mesures acordades i indicar el lloc en què es troba perquè tothom el pugui consultar.
5	Crear un manual d'acollida al qual s'incorporin les polítiques d'igualtat i els instruments preventius de l'assetjament de què disposa l'FBG.
6	Establir contacte amb les referents d'igualtat a la Universitat de Barcelona per a la coordinació d'accions.
7	Formar la Comissió de Seguiment i Avaluació perquè incorpori la perspectiva LGTBI a les polítiques d'igualtat de l'FBG.
9	Oferir formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats i equitat a les persones que ocupen llocs de comandament o gestionen equips.
15	Elaborar un fluxograma de comunicació que reculli els canals de comunicació entre el personal investigador i la Fundació i compartir-lo amb el personal investigador de la Fundació.
23	Elaborar una base de dades en què es recullin les contractacions realitzades per projectes, amb les dades estiguin desagregades per sexe.
24	Dissenyar i incorporar una entrevista de sortida des de la perspectiva de gènere en el cas de baixes voluntàries.
33	Elaborar una base de dades amb el personal de recerca en què se'n reculli el tipus de contracte, el temps de contracte, el grup, l'IP responsable (desagregat per sexe), la remuneració i el sexe de la persona contractada.
36	Desenvolupar un acord de teletreball negociat que s'apliqui al personal d'estructura i projectes i en el qual es tingui en compte, entre altres coses, el temps de desplaçament al lloc de treball.
41	Fer una formació específica sobre el protocol a les persones de referència.
42	Revisar el protocol de prevenció i d'actuació davant l'assetjament i modificar les deficiències identificades en la diagnosi.
45	Fer una formació específica a la Comissió de Seguiment i Avaluació sobre com treballar el projecte d'igualtat.

**Mesures en execució entre el 2022 i el 2023:**

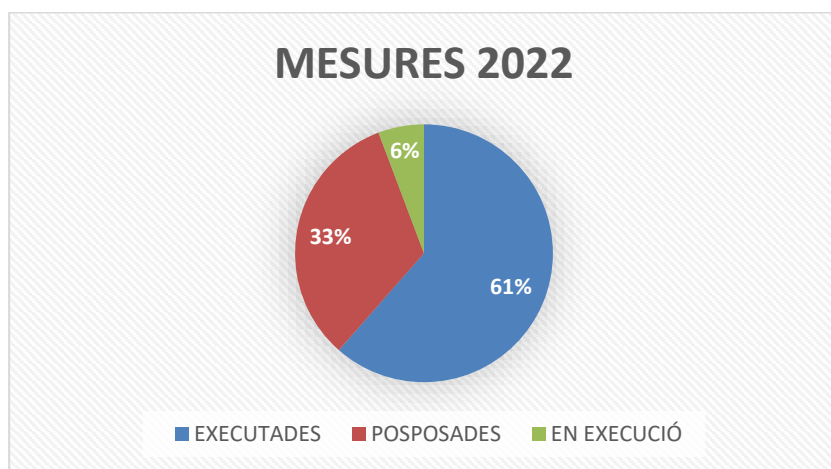
<b>Núm.</b>	<b>Mesura</b>
25	Elaborar un sistema de valoració de llocs de treball i una posterior auditoria retributiva, d'acord amb el que preveu el Reial Decret 902/2020.
31	Actualitzar els documents en els quals es recullen les mesures de conciliació (segons el Reial Decret 6/2019) que es poden aplicar en l'organització.
32	Elaborar un resum divulgatiu de les mesures de conciliació de què es disposa a l'organització i enviar amb caràcter trimestral o semestral una comunicació a tot el personal de l'organització en què se'ls indiqui el lloc on està situat el document complet perquè puguin consultar-lo.

**Mesures ajornades al 2023:**

<b>Núm.</b>	<b>Mesura</b>
10	Indicar en les ofertes de treball que l'FBG té el compromís de promoure el principi d'igualtat d'oportunitats i de tracte, i que aquest compromís es desenvolupa amb accions concretes a través del Pla d'igualtat de l'FBG.
18	Desenvolupar un procés de selecció estandarditzat amb perspectiva de gènere.
19	Elaborar un model d'oferta de treball des de la perspectiva de gènere, en què es visibilitzi el compromís de l'FBG amb la igualtat de gènere.
20	Desenvolupar un model d'entrevista estandarditzat amb perspectiva de gènere, al qual s'associï una rúbrica d'avaluació.
21	Constituir tribunals paritaris de selecció, amb un mínim de tres persones, per a l'avaluació de les diferents candidatures dins el procés de selecció.
22	Desenvolupar un model d'informe estandarditzat amb perspectiva de gènere, que s'elabori com a resultat del procés de selecció i en què es recullin les dades de tot el procés i la resolució final.
40	Fer formació en matèria de prevenció i d'actuació davant l'assetjament des de la perspectiva de gènere a tota la plantilla.
43	Fer una campanya de difusió del protocol de prevenció i d'actuació davant l'assetjament i facilitar el procediment a seguir en cas de trobar-se en aquesta situació.

Per a cadascuna de les mesures implementades s'ha preparat una fitxa explicativa, amb les accions dutes a terme i els indicadors de seguiment.

## RESUM DE LES MESURES IMPLEMENTADES L'ANY 2022



Tant aquest informe com el grau d'assoliment de les diferents mesures executades durant l'any 2022 formen part de la mesura número 4 del 2023. Com a mesura de difusió i conscienciació del personal de l'FBG, s'envia a tots els treballadors.

### Composició de l'equip directiu, per sexes (%)

Equip directiu (a 31 de desembre)	2022	2021
Dones	100%	100%
Homes	0,00%	0,00%

### Composició de la plantilla, per sexes (%)

Personal en plantilla (a 31 de desembre)	2022	2021
Dones	59,32%	57,17%
Homes	40,68%	42,83%

### 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)	2022	2021	Variació 2022-2021
<b>Total</b>	4	6	-33,33%

### 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 tant els homes com les dones poden gaudir de la gran majoria de les mesures recollides, de manera que s'hi garanteix l'accés, en les mateixes condicions, a tothom. Tot i això, les estadístiques actuals posen de manifest una gran diferència en el gaudi 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 a fomentar una assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars.

Una de les mesures especificades en el Pla d'Igualtat era revisar la política de conciliació, atès que s'han anat aprovant noves lleis que han de permetre una conciliació més eficient. Aquesta revisió s'ha fet durant l'any 2022, i ha donat lloc a un document específic en què es recullen les noves mesures en matèria de conciliació.

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 conciliació entre la vida personal i familiar i la vida laboral, respectant la jornada laboral pactada.

A l'octubre del 2021 es va aprovar la política de teletreball negociada per al personal estructural, i al gener del 2022 la corresponent al personal de projecte (que va ser aprovada pel Patronat). Aquesta política permet realitzar un 40% del temps de treball de manera no presencial.

Aquestes dues polítiques (de flexibilitat i de teletreball) han continuat vigents durant l'any 2022, i han afavorit la conciliació de la vida familiar i la vida laboral, ja que permeten, respectivament, adaptar l'horari d'entrada i sortida i evitar desplaçaments al lloc de treball.

### Personal amb contracte indefinit / temporal, per sexes

Personal en plantilla segons el tipus de contractació, per sexes (a 31 de desembre)	2022	2021
<b>Personal en plantilla amb contracte indefinit</b>	<b>54,48%</b>	<b>21,20%</b>
Dones en plantilla amb contracte indefinit	60,41%	27,34%
Homes en plantilla amb contracte indefinit	45,83%	13,00%
<b>Personal en plantilla amb contracte temporal</b>	<b>45,52%</b>	<b>78,80%</b>
Dones en plantilla amb contracte temporal	37,96%	72,66%
Homes en plantilla amb contracte temporal	56,55%	87,00%

[TAULA AUXILIAR] Persones en plantilla segons tipus de contractació, per sexes	2022	2021
<b>Persones en plantilla amb contracte indefinit</b>	<b>225</b>	<b>99</b>
Dones	148	73
Homes	77	26
<b>Persones en plantilla amb contracte temporal</b>	<b>188</b>	<b>368</b>
Dones	93	194
Homes	95	174
Dones totals en plantilla	245	267
Homes totals en plantilla	168	200
<b>Plantilla total</b>	<b>413</b>	<b>467</b>

Personal acollit a mesures de conciliació, per sexes		
	2022	2021
Dones	3%	4%
Homes	1%	1%
<b>Plantilla total</b>	<b>2%</b>	<b>3%</b>

[TAULA AUXILIAR] Nombre de persones acollides a mesures de conciliació	2022	2021
Dones	7	11
Homes	2	2
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>13</b>
[TAULA AUXILIAR] Persones en plantilla	2022	2021
Dones	245	267
Homes	168	200
<b>Plantilla total</b>	<b>413</b>	<b>467</b>

## 2.1.4 Igualtat retributiva

Ràtio salari més alt / salari més baix		
	2022	2021
Ràtio	5,43	5,09

[TAULA AUXILIAR]	2022	2021
Salari més alt	86.799,96 €	80.502,80 €
Salari més baix	15.986,40 €	15.825,36 €

Ràtio salari mitjà dels homes / salari mitjà de les dones, per categories professionals		
Diferència salari mitjà homes / salari mitjà dones, per grup professional	2022	2021
Cap d'equip	12,64%	11,56%
Col·laborador investigador	9,13%	11,90%
Ajudant d'investigador	0,64%	9,13%
Titulat superior	8,48%	-5,38%

[TAULA AUXILIAR] Salari mitjà per grups professionals i per sexes	2022	2021
<b>Cap d'equip</b>		
Dones	45.764,02 €	44.762,10 €
Homes	52.383,52 €	50.612,10 €
<b>Col·laborador investigador</b>		
Dones	32.454,48 €	31.308,00 €
Homes	35.715,48 €	35.535,10 €
<b>Ajudant d'investigador</b>		
Dones	21.298,44 €	20.613,78 €
Homes	21.436,32 €	22.685,10 €
<b>Titulat superior</b>		
Dones	33.221,83 €	32.638,00 €
Homes	36.301,26 €	30.970,56 €



## 2.1.5 Desenvolupament professional

L'FBG està adherida a la política de formació del Grup UB, que es va establir i signar l'any 2017. Els objectius d'aquesta política de formació, que són vigents des d'aleshores, 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 per a aquells 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

La Fundació Bosch i Gimpera elabora un pla de formació anual, basat en les necessitats del seu personal. Durant el procés de detecció de necessitats es treballa amb diferents fonts d'informació, tant documentals (avaluació de les activitats formatives d'edicions anteriors) com personals (enquesta a tot el personal), i es fan així mateix reunions amb els cap d'equips i amb la Direcció per atendre les seves propostes. 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, tant per al conjunt del col·lectiu com 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 una avaluació del pla de formació, ja que 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 posteriorment s'analitzen per extreure'n les conclusions corresponents.

L'any 2022 s'han dut a terme cursos específics en el lloc de treball. Així, s'han continuat oferint cursos d'anglès a tot el personal, i també un curs de Teams avançat, i s'han fet diverses accions formatives amb la UB (Grup UB) sobre el programa SAP, el reglament europeu de protecció de dades, pautes per prioritzar i eines Google. Prioritzant la formació prevista en el Pla d'Igualtat, s'han dut a terme les accions formatives següents: eines per al seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat, incorporació de la perspectiva LGTBI a les polítiques d'igualtat, formació d'oportunitats a comandaments, i formació en detecció, prevenció i abordatge en l'assetjament a l'organització. Continuarem treballant perquè les accions formatives vinculades al Pla d'Igualtat arribin al major nombre possible de personal contractat.

D'altra banda, s'ha assistit a diverses jornades i seminaris web vinculats al lloc de treball, com ara el LERU New Year's Debate, la Cinquena Jornada de Recerca i les jornades "Superar els gaps en el desenvolupament de productes innovadors", Meetings Innovació UB i "Definint invertership", entre d'altres.

<b>Percentatge de personal que ha rebut formació</b>		
	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Personal que ha rebut formació	<b>68%</b>	<b>7%</b>
[TAULA AUXILIAR] Nombre de persones que han rebut formació	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Total	282	34
[TAULA AUXILIAR] Nombre de persones en plantilla	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Plantilla total	413	467

<b>Hores de formació</b>			
Nombre d'hores total de formació que ha rebut el personal	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>Variació 2022-2021</b>
Hores de formació	<b>1.487</b>	<b>846</b>	<b>+75,77%</b>

Despesa en formació			
Inversió en formació	2022	2021	Variació 2022-2021
Valor monetari	<b>13.096,83 €</b>	<b>8.930,95 €</b>	+46,65%

### 2.1.6 Salut, seguretat i benestar del personal

La Fundació Bosch i Gimpera té 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. Tant la política de prevenció de riscos laborals i el corresponent Pla de Prevenció de Riscos com altres protocols, com ara el de Protecció a la Maternitat, estan a disposició dels treballadors de l'FBG a través de la web del Portal de l'Empleat.

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 corresponents per tal que puguin establir una planificació de les mesures 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 disposa així mateix 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 fan visites a tots els centres de treball on es troben els treballadors i els becaris per comprovar les condicions dels llocs de treball i fer-ne l'avaluació de riscos.

Cada mes es fan accions formatives en matèria de prevenció de riscos laborals per als treballadors de nova incorporació, i es programen així mateix accions formatives de reciclatge per a aquells treballadors que fa més de dos o tres anys que van fer la formació inicial. 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.

Formació en matèria de prevenció de riscos laborals			
Nombre d'hores total de formació que ha rebut el personal	2022	2021	Variació 2022-2021
Hores de formació	<b>1.424</b>	<b>1.922</b>	-25,91%

## 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 qüestions 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 d'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 encoratgem el personal de l'FBG a esdevenir "ambaixadors de l'FBG", seguint-nos a les xarxes i compartint les activitats que es 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 la 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/2021/10/DOC.-1260-ESTATUTS-FBG-09092021-CATALA.pdf>).

En l'article 11. Composició i estructura, punt 3, s'estableix que els membres del Patronat són onze. Així mateix, en aquest punt es descriu l'estructura del Patronat, que és la següent:

- I. Són membres nats del Patronat:
  - El rector o rectora de la Universitat de Barcelona
  - El president o presidenta del Consell Social de la Universitat de Barcelona
  - El secretari o secretària general de la Universitat de Barcelona
  - El gerent o gerenta de la Universitat de Barcelona
  - La persona responsable de les entitats del Grup UB del Consell de Direcció de la Universitat de Barcelona
  
- II. El Patronat està format, a més, pels patrons designats següents:
  - Una persona designada pel rector o rectora entre els vicerectors de la Universitat de Barcelona
  - Tres persones designades pel rector o rectora de la Universitat de Barcelona
  - Dues persones del Consell Social de la Universitat de Barcelona

En l'article 12 s'estableix la durada del càrrec de patró, que és de quatre anys, sens 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/>.

<b>Nombre de dones / homes al Patronat</b>			
Patronat (a 31 de desembre)	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>Variació 2022-2021</b>
Dones	3	4	-25,00%
Homes	7	7	0,00%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>-9,09%</b>

#### *Responsabilitats i deures del Patronat*

L'article 11. Composició i estructura, punt 2, 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 o directora general". L'article 15 dels Estatuts de l'FBG estableix les facultats i funcions del Patronat.

#### *Funcionament del Patronat*

L'article 16.1 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, i 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.

L'any 2022 el Patronat de la Fundació Bosch i Gimpera va aprovar, en data 27 de juny, la seva política antifrau (publicada al Portal de Transparència <http://www.fbg.ub.edu/portal-de-transparencia/bon-govern/>), que inclou mesures preventives, de detecció, d'investigació i de correcció de les conductes de frau. La política antifrau de l'FBG estableix que les denúncies pel que fa al cas s'han de presentar a la Comissió Antifrau de la Universitat de Barcelona a través de la web de la Universitat: <https://www.ub.edu/bustiaetica/>. En aquesta adreça es pot escollir l'opció "Bústia antifrau" o bé l'opció "Bústia ètica i d'integritat".

## 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 2022 destaca la signatura de convenis de col·laboració amb Sanofi-Aventis, SA, per promoure el projecte "Pla de publicacions sobre mecanismes immunològics en patologies dermatològiques"; 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; amb Hamilton Investigación Estratégica, SL, per promoure el projecte "Impacte de la pandèmia en el sector de la restauració i avaluació del concepte Dark Kitchen com a alternativa de negoci"; amb la Fundación Sostenibilidad Energética y Ambiental, per promoure activitats relacionades amb la funció social de la transferència de coneixement i la relació universitat-empresa en l'àmbit de la sostenibilitat energètica i ambiental, així com per promoure la Càtedra de Sostenibilitat Energètica de la Universitat de Barcelona; amb FIATC Mutua de Seguros y Reaseguros, per promoure les activitats de recerca i divulgació que desenvolupa l'Observatori dels Sistemes Europeus de Prevenció Social Complementària; amb Aon Iberia Correduría de Seguros y Reaseguros SAU, per promoure les activitats de recerca i divulgació que desenvolupa l'Observatori dels Sistemes Europeus de Prevenció Social Complementària; amb Grupo Catalana Occidente, SA per promoure les activitats de recerca i divulgació que desenvolupa l'Observatori dels Sistemes Europeus de Prevenció Social Complementària; amb BancSabadell Vida SA de Seguros y Reaseguros, per promoure les activitats de recerca i divulgació que desenvolupa l'Observatori dels Sistemes Europeus de Prevenció Social Complementària; amb Vidacaixa, SAU per promoure les activitats de recerca i divulgació que desenvolupa l'Observatori dels Sistemes Europeus de Prevenció Social Complementària; amb la Fundació Privada Auditorium d'Assegurances, per promoure les activitats de recerca i divulgació que desenvolupa l'Observatori dels Sistemes Europeus

de Prevenció Social Complementària; amb la Mutualitat dels Enginyers MPS, per promoure les activitats de recerca i divulgació que desenvolupa l'Observatori dels Sistemes Europeus de Prevenció Social Complementària; amb la Mutualidad General de la Abogacia, Mutualidad de Previsión Social a Prima Fija, per promoure les activitats de recerca i divulgació que desenvolupa l'Observatori dels Sistemes Europeus de Prevenció Social Complementària; amb la Caja de Seguros Reunidos Cía de Seguros y Reaseguros, SA, per promoure les activitats de recerca i divulgació que desenvolupa l'Observatori dels Sistemes Europeus de Prevenció Social Complementària; amb Zurich Vida, Cía Seguros y Reaseguros SA, per promoure les activitats de recerca i divulgació que desenvolupa l'Observatori dels Sistemes Europeus de Prevenció Social Complementària, i amb Consultora de Pensiones y Previsión Social, Sociedad de Asesores, SL, per promoure les activitats de recerca i divulgació que desenvolupa l'Observatori dels Sistemes Europeus de Prevenció Social Complementària.

## 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 fer 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 mitjançant una licitació pròpia o bé de la Universitat de Barcelona a la qual la Fundació s'hagi adherit. Per a les compres superiors a 3.000 euros se sol·licita 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 desenvolupar 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 tributats 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			
	2022	2021	Variació 2022-2021
Nombre total de proveïdors	1.409	1.127	+25,02%

## 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.

L'any 2022 s'ha iniciat un projecte col·laboratiu i innovador en el camp de les *spin-offs* de la UB: la jornada Cockroaches vs Unicorns. Aquesta trobada té com a objectiu que les *spin-offs* de la Universitat de Barcelona puguin conèixer-se, compartir experiències i crear sinergies entre elles.

Altres projectes col·laboratius que volem destacar de l'any 2022 són la cinquena edició de l'Open Innovation Forum, que ha dut a terme dues trobades, una al juliol i l'altra al desembre, i la vuitena edició del Science + Partners, que enguany va estar centrat en les tecnologies industrials i digitals.

L'any 2022 del Laboratori d'Innovació Social de la UB en destaquem dos projectes: la cinquena edició del Living Lab del Bon govern i regulació, i un laboratori d'innovació social per proposar accions compartides entre universitat, empresa, Administració i els ciutadans per adaptar-se al canvi climàtic.

La UB participa activament, a través de l'FBG, en diferents agrupacions empresarials amb l'objectiu de facilitar el contacte entre el personal investigador i els grups de recerca de la Universitat de Barcelona amb empreses i altres agents del mateix sector.

Presència en clústers a través de l'FBG: Beauty Clúster Barcelona, KID'S CLUSTER, Clúster de Salut Mental de Catalunya (CSMC) i CataloniaBio & Health Tech.

Presència en clústers a través de grups de recerca, instituts, etc.: Catalan Water Partnership (CWP), Clúster Audiovisual de Catalunya, Clúster de Materials Avançats de Catalunya (MAV) i Clúster Òptica i Fotònica (secpho).

Comunitats: Deep Tech Community i TECNIO.

Destaquem també d'aquest 2022 la participació de la Universitat de Barcelona en el primer congrés Deep Tech per posicionar l'emprenedoria de base científica a la ciutat. En el marc d'aquest congrés, Qilimanjaro, una *spin-off* de la UB pionera en computadors quàntics, va ser reconeguda amb el premi a la "millor start-up deep tech".

Durant el 2022 s'han organitzat cinc sessions adreçades a investigadors de diferents disciplines per promoure i incentivar la transferència de coneixement a la UB. Aquestes sessions anaven adreçades, respectivament, a investigadors de les facultats de **Biologia**, **Matemàtiques i Informàtica**, **Informació i Mitjans Audiovisuals**, i **Psicologia**, així com a investigadors de l'**Institut de Neurociències**.

La Fundació Bosch i Gimpera forma part del Patronat del Parc Científic de Barcelona (PCB) i del Consell d'Administració de Cultura Innovadora i Científica UB (CIC-UB). Som així mateix membres de la Junta de Govern de l'Escola Universitària d'Hoteleria i Turisme (CETT-UB). També som presents en el Consell de Direcció de StartUB! (del qual l'FBG és entitat fundadora, juntament amb la UB), som membres del comitè executiu del Barcelona Centre Universitari (BCU) i representem, juntament amb el vicerectorat d'Emprenedoria, Innovació i Transferència, la Universitat de Barcelona en el Grup de Política d'Empresa i Innovació (ENTE) de la Lliga Europea d'Universitats de Recerca (LERU). D'altra banda, participem, dins la RedOTRI, en el grup de treball permanent de la Sectorial de I+D+i de la CRUE, i som presents també a la Red Transfer, l'associació de professionals de transferència, innovació i gestió de la recerca.

Destaquem d'aquest 2022 la reunió a la UB del grup de política d'empresa i innovació de la LERU, que ha aplegat els responsables d'aquest àmbit de tretze universitats de la xarxa.