



Bosch i Gimpera

UNIVERSITAT DE BARCELONA

Balanç social

2023



Bosch i Gimpera

UNIVERSITAT DE BARCELONA

ÍNDIX

1	MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ	3
1.1	MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ BOSCH I GIMPERA	3
1.2	ACTIVITATS I PROJECTES.....	3
1.3	USUARIS I BENEFICIARIS DE L'ACTIVITAT DE LA FUNDACIÓ BOSCH I GIMPERA	7
1.4	ACTIVITAT ECONÒMICA.....	8
2	PERSONES.....	10
2.1	PERSONES DE L'ORGANITZACIÓ.....	10
2.1.1	Perfil de l'organització.....	10
2.1.2	Igualtat d'oportunitats i diversitat.....	10
2.1.3	Condicions laborals i conciliació.....	12
2.1.4	Igualtat retributiva	14
2.1.5	Desenvolupament professional	14
2.1.6	Salut, seguretat i benestar del personal.....	16
2.1.7	Comunicació interna.....	17
2.2	VOLUNTARIAT	18
3	BON GOVERN.....	18
3.1	TRANSPARÈNCIA.....	18
3.2	PATRONAT	18
3.3	CONTROL I SUPERVISIÓ FINANCERA.....	20
3.4	ÈTICA I PREVENCIÓ DE LA CORRUPCIÓ	20
4	XARXA, COMUNITAT I CIUTADANIA	20
4.1	COL·LABORACIONS.....	20
5	MEDI AMBIENT	21
5.1	GESTIÓ AMBIENTAL	21
6	PROVEÏDORS	21
6.1	GESTIÓ I RELACIÓ AMB ELS PROVEÏDORS / COMPRA RESPONSABLE	21
7	ALTRES	22
7.1	INNOVACIÓ.....	22

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 participant d'aquesta recerca i amb el compromís de servei a 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 2023.

- **Science + Partners (S+P)**. L'any 2023 se n'ha fet la novena 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.
- **Fons Impuls Innovació (F2I)**. Aquest fons té dos tipus d'ajuts, el Prova de Concepte i el Mentor in Residence. El 2023 ha tingut lloc la vuitena edició de l'ajut Prova de Concepte. La convocatòria, amb un pressupost de 100.000 euros, té com a 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. Així mateix, s'ha convocat la cinquena edició de l'ajut Mentor in Residence, amb un

pressupost de 18.000 euros, que té com a finalitat complementar l'equip emprenedor amb un mentor especialitzat que acompanyi en les diferents fases de concreció i cerca de fons, per impulsar la creació d'spin-off de la UB més fortes des del moment de la constitució.

- **Tiquets d'Innovació.** En relació amb aquest programa d'incentius per impulsar projectes d'R+D+I, el 2023 s'han concedit un total de dos tiquets d'innovació, ambdós de l'àrea de coneixement de la química.
- **Laboratori d'Innovació Social.** El 6 de novembre del 2023 va tenir lloc a la seu de Barcelona de la Comissió Nacional espanyola dels Mercats i la Competència (CNMC) el cinquè Living Lab de Bon Govern i Qualitat de la Regulació. En aquesta ocasió, el *living lab* va versar sobre les aportacions de les ciències conductuals a la millora de les polítiques públiques i de la gestió pública, amb un èmfasi especial en el nivell local.
- **De la Ciència al Mercat.** Al desembre de 2023 va tenir lloc la cinquena edició del programa "De la Ciència al Mercat", un programa impulsat per la Universitat de Barcelona, la Universitat Autònoma de Barcelona, la Universitat Politècnica de Catalunya i la Universitat Pompeu Fabra, amb l'objectiu de fomentar la transferència de tecnologia i de coneixement de la mà de doctorands o investigadors que vulguin transformar la seva tesi o tesina en un projecte empresarial. Aquest any 2023 hi ha participat 32 estudiants de doctorat.

Al llarg de les cinc edicions el programa ha ajudat a crear vuit noves empreses emergents. El programa "De la Ciència al Mercat" està subvencionat pel Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya i és cofinançat pel Fons Social Europeu.

- **I Jornada d'Oficines de Transferència de les Universitats Catalanes.** El 23 de març va tenir lloc, al campus del Poblenou de la Universitat Pompeu Fabra, la I Jornada d'Oficines de Transferència de les Universitats Catalanes. Aquesta iniciativa, impulsada per les mateixes oficines de transferència (OTCs) de les diferents universitats, la UB, la UAB, la UPC, la UPF, la UdG, la UdL, la URV, la URL, la UOC, la UVic-UCC i la UIC Barcelona, va aglutinar a més de cent professionals de tot Catalunya que treballen, des de diferents perspectives i funcions, en la promoció i la gestió de la transferència del coneixement. L'objectiu de la trobada era crear un nou espai de trobada i interacció per a tots aquests professionals per tal que puguin compartir bones pràctiques, inquietuds i propostes de futur.
- **Altres activitats.** L'any 2023 s'han organitzat conjuntament amb el Vicerectorat d'Emprenedoria, Innovació i Transferència i els equips deganals de les facultats i l'FBG, **dues jornades** destinades a incentivar la participació del PDI de la UB en programes de transferència, innovació i empenedoria. Aquestes jornades han tingut lloc, respectivament, a la **Facultat de Química** i a la **Facultat d'Economia i Empresa**. Aquestes jornades no només serveixen com a plataforma informativa, sinó també com

un espai de treball en xarxa on els investigadors poden establir contactes amb col·legues i experts en projectes de valorització o de transferència.

Per altra banda, durant el mes d'abril, es van organitzar **dos Tallers per a investigadors** per tractar els aspectes bàsics sobre com transferir els resultats de la recerca a empreses i institucions.

Pel que fa a l'**assistència a fires**, l'FBG va ser present a deu fires sectorials (com ara el 4YFN del Mobile World Congress, Biospain, Alimentaria Food Tech, entre altres) per seguir amb l'estratègia d'apropament als entorns empresarials per tal d'estar al dia de noves innovacions i desenvolupaments i entrar en contacte amb les empreses que més destaquen per la seva innovació.

- **Presència en clústers i xarxes.** Els grups de recerca de la UB (sigui directament o bé a través de l'FBG) participen activament en diferents xarxes o clústers 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 o de col·laborar amb els diferents grups de recerca que integren les xarxes. Els clústers en els quals hi ha participació de la UB/FBG són: Beauty Clúster Barcelona, KID'S CLUSTER, Clúster de Salut Mental de Catalunya (CSMC), CataloniaBio & Health Tech, Materials avançats (MAV), Clúster de l'aigua (CWP), Clúster òptica i fotònica, Clúster audiovisual i Clúster de nutrició i salut.

Les xarxes d'R+D+I sectorials a les quals participa la UB són: Xarxa d'Innovació de Noves Tecnologies en Salut Mental (TECSAM), Xarxa X_AGRITECH, Xarxa d'R+D+I per la Supercomputació (X4HPC), Xarxa d'R+D+I d'Intel·ligència Artificial, Xarxa XARSMART, Xarxa I4KIDS, Xarxa de Referència en Fabricació Additiva (XaRFA), AccessCat i BlueNetcat.

Pel que fa a les comunitats, la UB forma part de la Deep Tech Community que el 2023 fa fer la segona edició del congrés de tecnologia profunda (deep tech) que té com a objectiu posicionar l'emprenedoria de base científica a la ciutat, i s'ha reconegut la spin-off de la Universitat de Barcelona Nimble Diagnostics com la millor *start-up deep tech*.

Així mateix, la UB té set grups de recerca reconeguts amb el segell **TECNIO** que apleguen més de dos-cents investigadors. Aquests grups han ingressat deu milions d'euros, dels quals el 54% provenen de contractes d'R+D+I amb empreses i d'ajuts públics concedits per desenvolupar projectes d'R+D+I empresarial. Durant aquest període un total de dinou investigadors han estat transferits a l'empresa.

- **Premis del Consell Social de la UB i de la Fundació Bosch i Gimpera a la transferència de coneixement.** Premi Antoni Caparrós, al millor projecte de transferència de coneixement, atorgat a Hibai López González pel projecte

“Desmuntant mites del joc d’atzar a través d’Instagram”, i a Antoni Ibarz Valls pel projecte “Estudi no invasiu de l’estat dels peixos i resposta a possibles additius alimentaris mitjançant biomarcadors del mucus epidèrmic”; i premi Senén Vilaró, a la millor empresa innovadora, atorgat a Gate2Brain, SL, una spin-off de la Universitat de Barcelona.

- **Casos d’èxit.** Entre els exemples de tecnologies de l’any 2023 que han sortit de la UB i que s’utilitzen al mercat en destaquem els següents: un estudi per combatre el biaix de gènere en la música clàssica a Catalunya i un enllumenat intel·ligent per minimitzar la contaminació lumínica i protegir la biodiversitat. (http://www.fbg.ub.edu/casos_exit/).
- **Entrevistes.** Fem videoentrevistes a personal investigador 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.
- **Nous projectes de divulgació**

Tecnologies per llicenciar: és un nou projecte que destaca per explicar de manera més divulgativa les tecnologies per llicenciar, perquè a banda de comercialitzar-les pels canals habituals, es dissenya una campanya per promoure-les a través d’altres canals.

El Diccionari: és una campanya per xarxes socials, *newsletter* o web que té l’objectiu de familiaritzar investigadors i la societat en general amb diverses paraules relacionades amb la transferència de coneixement, tecnologia i innovació.

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: X i LinkedIn.
- Mitjans de comunicació.

Nombre de persones i empreses i institucions usuàries			
Persones usuàries	2023	2022	Variació 2023-2022
Nombre de persones usuàries de les activitats de dinamització	800	243	229,22%
Nombre d'empreses i institucions que col·laboren amb la UB	618	729	-15,23%

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

Nombre de beneficiaris			
Beneficiaris	2023	2022	Variació 2023-2022
Contractació de projectes	717	819	-12,45%
Notícies redactades	98	64	53,13%

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			
Ingressos per activitat (Milions en euros)	2023	2022	Variació 2023-2022
Valor monetari	28,50 €*	27,70 €	2,89%

* L'FBG ha gestionat 46,4 milions d'euros en projectes, dels quals 17,9 milions són ingressos de projectes de la UB i 28,5 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 2023 en destaquem els següents:

- Un mètode no invasiu per avaluar l'estat de salut dels peixos.
- Un enllumenat intel·ligent per minimitzar la contaminació lumínica i protegir la biodiversitat.
- Un estudi per combatre el biaix de gènere en la música clàssica a Catalunya.

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)	2023	2022	Variació 2023-2022
Dones	4	5	-20,00%
Homes	1	0	-
Total	5	5	0,00%

Nombre de dones / homes en plantilla			
Personal en plantilla (a 31 de desembre)	2023	2022	Variació 2023-2022
Dones	201	245	-17,96%
Homes	144	168	-14,29%
Total	345	413	-16,46%

2.1.2 Igualtat d'oportunitats i diversitat

Durant l'any 2023 s'han anat treballant les mesures establertes en el Pla d'igualtat per aquest any i se n'ha fet un seguiment de les altres.

Respecte a les mesures s'ha donat molta importància a la revisió del protocol d'assetjament, la política de conciliació i a elaborar un procediment de selecció en perspectiva de gènere.

L'enquesta de sortida, que es fa arribar mensualment als treballadors que han causat baixa a la institució, és una eina molt important per poder millorar els processos a l'FBG.

Un cop avaluades les mesures i distribuïdes durant els quatre anys de vigència del Pla, per a l'any 2023 es van establir un total d'11 mesures dividides en diferents àmbits de l'entitat.

Mesures en execució entre 2022, 2023 i 2024:

Núm.	Mesura
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.

Mesures realitzades al 2023:

Núm.	Mesura
1	Dotar d'un pressupost el present projecte d'igualtat.
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.
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.
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.

La distribució de l'equip directiu de tota la plantilla per sexe és la següent:

Composició de l'equip directiu, per sexes (%)		
Equip directiu (a 31 de desembre)	2023	2022
Dones	80,00%	100,00%
Homes	20,00%	0,00%

Composició de la plantilla, per sexes (%)		
Personal en plantilla (a 31 de desembre)	2023	2022
Dones	58,26%	59,32%
Homes	41,74%	40,68%

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)	2023	2022	Variació 2023-2022
Total	6	4	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 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. A partir de la revisió feta el 2022 i el nou redactat del 2023, l'FBG disposa d'un document específic en què es recullen les noves mesures en matèria de conciliació, que s'ha enviat a tot el personal contractat per l'FBG.

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 2023, 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 tipus de contractació, segons sexe (a 31 de desembre)	2023	2022
Personal en plantilla amb contracte indefinit	84,93%	54,48%
Dones en plantilla amb contracte indefinit	86,07%	61,41%
Homes en plantilla amb contracte indefinit	83,33%	44,77%
Personal en plantilla amb contracte temporal	15,07%	45,52%
Dones en plantilla amb contracte temporal	13,93%	38,59%
Homes en plantilla amb contracte temporal	16,67%	55,23%

Personal acollit a mesures de conciliació, per sexes		
Personal acollit a mesures de conciliació, per sexes	2023	2022
Dones	2%	3%
Homes	1%	1%
Plantilla total	2%	2%

2.1.4 Igualtat retributiva

Ràtio salari més alt / salari més baix		
Ràtio salari més alt / salari més baix	2023	2022
Ràtio	4,71	5,43

Ràtio salari mitjà dels homes / salari mitjà de les dones, per categories professionals		
Diferència salari mitjà homes / salari mitjà dones, per grup professional	2023	2022
Cap d'equip	13,54%	12,64%
Col·laborador Investigador	8,05%	9,13%
Ajudant d'investigador	2,41%	0,64%
Titulat Superior	5,22%	8,48%

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 encara són vigents, 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 prioritzen 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 caps d'equip 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 per la 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 2023 novament s'han ofert cursos per tot el personal (anglès, política antifrau, primers auxilis i conciliació del temps) i s'ha introduït el curs de benestar, que ha tingut molt bona acollida. S'han fet diverses accions formatives amb la UB (Grup UB), com ara protecció de dades, curs d'indicadors, gestió econòmica de la recerca, concepte, organització i gestió de la recerca estatal, autonòmica i UB.

Alguns departaments necessiten actualitzar els seus coneixements quan es publiquen noves Lleis o procediments. És per aquest motiu que es realitzen cursos específics de les noves matèries. S'han realitzat cursos de contractació pública, Microsoft azure, iniciació al SAP, curs de valoracions en perspectiva de gènere, curs de comunicació persuasiva i presentacions eficaces, entre altres.

Un any més s'ha tingut en compte els cursos relacionats amb el Pla d'igualtat i s'ha ofert el curs de llenguatge no inclusiu per a un ús no sexista, que impartia la UB, a tot el personal d'estructura.

D'altra banda, s'ha assistit a diverses jornades i seminaris web vinculats al lloc de treball:

- ABC del bon govern de la fundació
- Obligació de factura antifrau
- Canal de denúncies
- Els probiòtics i el microbioma
- Innovation Toolkit per docents
- Curs de nous permisos laborals

Percentatge de personal que ha rebut formació		
Personal en plantilla que ha rebut formació	2023	2022
Personal que ha rebut formació	73%	68%

Hores de formació			
Nombre d'hores totals de formació que ha rebut el personal	2023	2022	Variació 2023-2022
Hores de formació	1.917	1.487	28,92%

Despesa en formació			
Inversió en formació	2023	2022	Variació 2023-2022
Valor monetari	10.087,57 €	13.096,83 €	-22,98%

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 a tots els treballadors en el moment de la signatura del contracte, i també se n'informa als 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.

Atès 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 totals de formació que ha rebut el personal	2023	2022	Variació 2023-2022
Hores de formació	1.732	1.424	21,63%

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 comissions actives durant el 2023 on participa el personal són la Comissió d'Igualtat, el Comitè de Seguretat i Salut i la CoPAntifrau.

Les xarxes socials són també un canal de comunicació interna que tenim en compte. Utilitzem X 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'investigador convidat explica el seu projecte de transferència; comparteix els seus coneixements, de manera distesa i divulgativa, amb els treballadors de l'FBG - de perfils molt diferents - perquè 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 següent informació:

- Publicitat activa
- Accés a la informació pública
- Bon govern
- Grups d'interès
- Normativa
- Dades obertes
- Espai per a suggeriments i queixes

3.2 PATRONAT

La composició i l'estructura del Patronat de la Fundació Bosch i Gimpera estan regulades en el Capítol II dels seus Estatuts (<http://www.fbg.ub.edu/portal-de-transparencia/normativa/>).

L'article 11, punt 2, relatiu a la composició i estructura del seu patronat, estableix que els membres del Patronat són onze. Així mateix, en aquest punt se'n descriu l'estructura, 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

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
- Quatre persones designades pel rector o rectora de la Universitat de Barcelona
- Dues persones designades pel Consell Social de la Universitat de Barcelona, a proposta del president o presidenta

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/>.

Nombre de dones / homes al Patronat			
Patronat (a 31 de desembre)	2023	2022	Variació 2023-2022
Dones	3	3	0,00%
Homes	7	7	0,00%
Total	10	10	0,00%

Responsabilitats i deures del Patronat

L'article 11. Composició i estructura, punt 1, del Capítol II. 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

D'acord amb l'article 16.1 dels Estatuts de l'FBG, 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 es fa constar 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 que en la reunió del quart trimestre de l'any s'ha d'aprovar el pressupost i s'ha 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 de 2018, es va adherir al Reglament de Transparència, Accés a la Informació Pública i Bon Govern de la Universitat de Barcelona.

La política antifrau de l'FBG (aprovada pel Patronat de l'FBG l'any 2022 i publicada al Portal de Transparència <http://www.fbg.ub.edu/portal-de-transparencia/bon-govern/>) inclou mesures preventives, de detecció, d'investigació i de correcció de les conductes de frau.

L'FBG s'ha adherit l'any 2023 al sistema intern d'informació de la Universitat de Barcelona per a la protecció de les persones que tenen la consideració d'informants, en els termes establerts en la Llei 2/2023, de 20 de febrer.

Així mateix, és vigent el Protocol de mesures per a la prevenció del blanqueig de capitals i el finançament del terrorisme.

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 2023 destaquem la signatura de convenis de col·laboració amb les entitats Mutualitat dels Enginyers MPS, MÚTUA DELS ENGINYERS – SOCIALCORP, Caja de Seguros Reunidos Compañía de Seguros y Reaseguros, SA (CASER), VIDACAIXA, SAU de Seguros y Reaseguros, BANSABADELL VIDA SA, de Seguros y Reaseguros, Grup la Mutua dels Enginyers, Fundació privada Auditorium d'Assegurances, Mutualidad General de la Abogacia Mutualidad de Previsión Social a Prima Fija, Loreto Mutua, Mutualidad de Previsión Social, Grupo Catalana Occidente, SA, Consultora de Pensiones y Previsión Social, Sociedad de Asesores SL -, Mercer Consulting, SL, ALTER Mútua de los Abogados y Abogadas i Aon Consulting Services, SAU, per promoure les activitats de recerca i divulgació que desenvolupa l'Observatori dels Sistemes Europeus de Prevenció Social Complementària i l'elaboració

d'investigacions sobre previsió social complementària; amb la Fundación Conocimiento y Desarrollo, per promoure el projecte "Contribució de la universitat al desenvolupament"; amb Cultura Innovadora i Científica UB, SLU, per promoure la col·laboració entre CIC-UB i l'FBG per al desenvolupament i l'execució del programa F2I.

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 cinc mil euros es 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 tributatats 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	2023	2022	Variació 2023-2022
Nombre total de proveïdors	1.258	1.409	-10,72%

7 ALTRES

7.1 INNOVACIÓ

L'any 2023 la Fundació ha iniciat un procés de canvi adaptant l'estructura a un model més complex de la ciència i la recerca amb l'objectiu de donar una resposta adequada a les necessitats, iniciatives i oportunitats dels investigadors de la Universitat de Barcelona. Els principals reptes que té la Fundació en aquesta nova etapa són la millora en la digitalització dels processos, la reducció de la burocràcia en la gestió amb la complicitat de l'Administració, la retenció del talent sent competitiu amb l'entorn i poder donar un bon recolzament als investigadors per ajudar-los a aconseguir finançament per tal que puguin portar a terme la seva recerca.

A l'octubre la Fundació Bosch i Gimpera va commemorar el seu quarantè aniversari com a centre de transferència de coneixement i innovació de la Universitat de Barcelona, en un acte al Paraninf de l'Edifici Històric. L'acte va incloure una taula rodona que va permetre projectar una mirada cap al futur i reflexionar sobre els reptes i les oportunitats que hauran d'encarar la transferència i la innovació de la Universitat en els pròxims anys. A l'acte de celebració hi van assistir 270 convidats, entre els quals hi havia antics rectors de la UB, autoritats acadèmiques i de l'ecosistema, treballadors i antics treballadors de l'FBG.

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 en el grup de treball de spin-offs i d'indicadors, aquest darrer juntament amb la UB, dins de RedOTRI. Som presents a la vicepresidència del Comitè Executiu de RedTransfer, l'associació de professionals de transferència, innovació i gestió de la recerca. L'FBG ha

col·laborat amb l'aliança universitària europea CHARM-EU, coordinada per la UB, i amb el projecte TORCH, que desenvolupa la dimensió de recerca i innovació de CHARM-EU.