

Claustre 4 de juliol de 2018

Bon dia a tothom

Permeteu-me que comenci la meva intervenció donant la benvinguda i traslladant la meva felicitació a tots els membres que han estat elegits, pels seus companys i companyes, com a representants del Claustre tant els membres de Personal d'Administració i Serveis com el Personal Acadèmic, com per suposat els nostres Estudiants, tant de grau com de Màster i Doctorat. Felicitats a tots i totes.

És un honor comptar amb la vostra presència i participació, pel que significa d'implicació en els òrgans de representació de la nostra Universitat. Sou, sens dubte, un exemple de compromís, responsabilitat i sentit de servei públic.

No vull oblidar-me tampoc de tots els membres que fins el moment han format part d'aquest Claustre i ara ja no hi són. És de justícia fer-los arribar el nostre agraïment per la seva entrega i la seva dedicació.

Com recordareu, al darrer claustre del mes de desembre vàrem presentar un pla d'objectius per a l'any 2018, que respon al nostre programa electoral i als compromisos que conté. En aquell mateix claustre vàrem comprometre'ns a informar abans de l'estiu del nivell d'assoliment d'aquests objectius.

L'informe que avui presentem és precisament un primer rendiment de comptes de les accions portades a terme pel nostre equip de govern en els primer sis mesos de l'any, amb especial atenció a les accions que considerem més importants per informar en aquest Claustre.

Començaré per la nostra docència

La docència, entesa en un sentit ampli, es troba davant d'un procés de canvi i adaptació que resultarà crític per a l'evolució futura de les universitats. La incorporació de les tecnologies a l'aula, la captació i foment del talent dels nostres estudiants i professorat i la responsabilitat ètica en el desenvolupament de l'activitat docent plantegen importants reptes. Els eixos sobre els quals s'assenta la docència han canviat i un dels factors més dinàmics d'aquest canvi són els nous estudiants.

Transcorreguts deu anys des de l'adaptació a l'Espai Europeu d'Educació Superior, sembla clara la necessitat de fer una revisió de l'oferta formativa actual per adequar-la a la realitat de la societat. En aquest sentit, s'està fent una anàlisi de l'actual mapa de titulacions i, d'acord amb els diferents centres, es proposaran els canvis necessaris.

Durant aquesta primera meitat de l'any els responsables de les diferents unitats de l'Àrea Acadèmica s'han reunit amb els equips deganals de tots els Centres.

Per a cadascuna d'aquestes reunions s'ha elaborat un dossier amb tota la informació disponible sobre els diferents aspectes acadèmics del centre: titulacions acreditades; dades VSMA, verificació-seguiment-modificació-acreditació, de les titulacions del centre; preinscripció dels màsters 2017-2018; matrícula d'alumnes nous als graus; oferta d'ensenyaments 2017-2018; activitats d'acollida, captació i orientació; inserció de graduats; innovació i millora de la docència; i pràctiques externes.

L'oferta resultant es formularà atenent a les necessitats de cada centre i d'acord amb ells. Ara per ara, i després de les converses i reunions mantingudes, disposem de les conclusions que serviran de base per a l'anàlisi.

La necessària reflexió sobre l'oferta formativa va acompanyada també d'una anàlisi en profunditat de les diferents normatives lligades directa o indirectament a l'àmbit de la docència. En aquest sentit, s'ha fet una revisió de les diferents normatives acadèmiques i s'ha detectat la necessitat urgent de revisar-les pràcticament en la seva totalitat, prioritzant la modificació de les d'Avaluació i Plans Docents i la d'Itineraris dobles. A la penúltima reunió de la Comissió Acadèmica es van crear les comissions específiques per a tal fi, les quals començaran la seva feina en les properes setmanes.

S'ha detectat també una mancança important en l'àmbit de l'acció tutorial. En aquest sentit, es va fer una reunió amb els responsables d'acció tutorial dels diferents centres i titulacions de grau, en la qual es va presentar un pla d'acció consistent en l'elaboració d'un web específic d'acció tutorial per a tutors i per a estudiants, que ja s'està elaborant. Igualment, s'estan recollint els diferents documents de PAT dels diferents centres i titulacions per tal de tenir-los ordenats i publicats, i, a partir d'aquí, poder elaborar una normativa marc de la UB.

La revisió de la relació entre els centres adscrits i la UB és també una necessitat en aquests moments. Amb l'objectiu de revisar, si escau, els convenis amb cada centre adscrit i elaborar una carta de serveis per a aquesta tipologia de centres, s'estan analitzant, juntament amb els serveis jurídics, els convenis d'adscripció. Aquesta anàlisi està palesant les enormes diferències entre el contingut dels mateixos i els compromisos adquirits per la UB al respecte. La carta de serveis que tenim com a objectiu final serà el resultat de la regularització realitzada.

Per poder oferir una docència de qualitat, el nostre personal acadèmic ha de disposar d'eines que li permetin millorar la seva tasca docent. Per això, durant aquests mesos des del Servei de Suport a la Docència del CRAI s'ha creat, dins del Campus Virtual, la categoria corresponent del programari antiplagi URKUND per a Treballs de Fi de Grau i de Màster, que estarà a disposició de tot el professorat al començament del curs vinent.

Així mateix, s'ha iniciat l'optimització de la millora de la innovació docent, i la posada en marxa de projectes de foment de la qualitat docent, en els quals participen més de 200 professors de diferents ensenyaments. Aquesta qualitat docent passa per emprar sistemes d'aprenentatge innovadors en l'estratègia de millora docent, com ara l'Aula inversa, l'Aprenentatge basat en problemes, l'Aprenentatge basat en projectes, el Simulador d'empresa, la Gamificació i l'Avaluació per competències.

En la mateixa línia de potenciar la millora i la innovació docent i amb l'objectiu específic de millorar i promoure la innovació docent, s'ha elaborat el nou web del programa RIMDA i s'han posat en marxa dos Projectes institucionals de foment de la qualitat docent, un al campus Bellvitge, participen amb la participació de més de 70 professors, i l'altre a la Facultat d'Economia i Empresa, participen amb 120 professors implicats. I s'està treballant en la posada en marxa de sengles projectes més en les Facultats de Biologia i de Química.

Vull ara fer referència al desplegament del Pla d'objectius en l'àmbit dels Estudiants, en el qual també s'ha fet palès que cal un procés de revisió i actualització.

En relació a la política de beques i l'objectiu fixat per aquest any de mantenir i ampliar els programes propis de beques i ajuts que garanteixin el dret a l'accés i seguiment dels estudis, cal assenyalar que durant aquests mesos s'ha estat treballant en la convocatòria de la BKUB, valorant l'adequació de les seves tres modalitats a les necessitats actuals dels estudiants. Està previst publicar aquesta convocatòria de la BKUB al setembre.

S'ha elaborat també un nou reglament de beques de col·laboració que revisa i actualitza el procediment de gestió de les beques de col·laboració, alhora que en subratlla el caràcter formatiu. En aquest cas el seu principal objectiu és la formació de l'estudiant tant en competències associades a la seva titulació i a la seva formació integral, com en les vinculades a la seva incorporació al món laboral.

Aquest nou reglament corregeix problemes greus de gestió i ús d'aquesta modalitat, la qual cosa contribuirà a clarificar la relació dels nostres estudiants amb la universitat quan s'hi vinculen mitjançant aquesta modalitat.

Seguint en el mateix àmbit de l'atenció a l'estudiant, i en relació a l'objectiu de millorar la gestió de les pràctiques externes en institucions i empreses, s'ha organitzat una jornada de treball sobre les pràctiques acadèmiques externes per a compartir bones pràctiques en aquest camp; s'està desplegant tot un seguit de millores en el programari de gestió de les pràctiques externes-GIPE; i s'està elaborant material informatiu orientat a les empreses i institucions sobre les pràctiques acadèmiques externes i la seva gestió a la Universitat de Barcelona per tal de millorar la captació d'empreses i entitats.

Pel que fa a l'atenció als estudiants i amb l'objectiu de mantenir i reforçar els programes d'orientació universitària i la col·laboració amb els centres d'educació secundària, en els darrers mesos, a més de mantenir totes les accions que es venien realitzant fins ara, s'ha

estat treballant en tres noves accions. En primer lloc, s'ha iniciat una col·laboració amb un portal, web especialitzat en donar informació sobre l'oferta universitària molt utilitzat pels centres de batxillerat i cicles formatius, així com també pels estudiants i famílies.

En segon lloc, per tal d'incrementar els centres que demanden les activitats organitzades des de la Universitat de Barcelona, s'ha treballat conjuntament amb les Facultats per avançar les dates de publicació de les activitats que s'organitzen destinades als estudiants de secundària, batxillerat i cicles formatius. L'objectiu és que aquesta informació estigui disponible al web de la Universitat de Barcelona durant el mes de juliol, que és quan els centres programen les seves activitats per al curs següent.

I, en tercer lloc, per tal de facilitar l'accés dels centres i els futurs estudiants a tota la informació que els pugui ser d'interès, en especial aquelles activitats que s'organitzen per a ells, s'han iniciat les gestions per millorar el web orientat als futurs estudiants de grau.

D'altra banda, amb la finalitat d'ajudar l'associacionisme i la participació a la universitat, s'ha elaborat una base de dades actualitzada de les associacions registrades i actives, i s'ha fet un nou web que dona més visibilitat a les diferents associacions de la Universitat, a la tasca que realitzen i a les activitats que organitzen, així com als serveis que la universitat els ofereix. Actualment s'està treballant amb el secretari del Consell de l'Alumnat per millorar la web del Consell de l'Alumnat per tal que esdevingui una eina útil de comunicació i informació sobre la representació dels estudiants als òrgans de govern.

Vull fer esment també de l'activitat realitzada pel Observatori de l'Estudiant d'acord amb l'objectiu de donar-li un nou impuls. Cal destacar en aquest sentit, el Seminari Internacional celebrat el dia 22 de juny sota el títol "Repensant la formació universitària".

Per últim i pel que fa a la política lingüística i l'objectiu de fer més visibles els serveis lingüístics que s'ofereixen i oferir-ne de nous per tal de garantir la màxima qualitat en l'ús de les llengües a la UB, s'ha elaborat el catàleg de serveis i recursos lingüístics i s'està treballant per publicar-lo al web.

D'igual forma es segueix treballant en l'objectiu d'incrementar el nombre d'assignatures impartides en llengua estrangera. Cal incidir en la importància que té per al futur ampliar la nostra oferta en aquest àmbit, essent una acció coherent per atreure talent i mantenir l'existent.

A continuació em referiré al nostre personal acadèmic

No hi ha dubte que, si volem estar entre les millors universitats europees hem de promoure canvis en relació amb el personal docent i investigador. Com ja vàrem anunciar al claustre del mes de desembre, hem fixat una política clara que permeti millorar i adaptar-nos als nou reptes.

Aquesta voluntat política es concreta en tres línies estratègiques:, en primer lloc, la definició de la carrera acadèmica atenent a la valoració de la docència, la recerca i la gestió; en segon, la reducció del grau de temporalitat i dedicació parcial lligada a necessitats estructurals; i, en tercer, la renovació generacional d'acord amb les mancances i necessitats dels departaments.

Quant a la primera línia estratègica, cal destacar que l'oferta pública del 2018 inclou la incorporació de 57 places noves de lectors del pla Serra Hunter, i la convocatòria de, per una banda, places d'agregat, que permetrà establir a la totalitat del professorat interí, i, per una altra, places de promoció de càtedres. En total, enguany, es convocaran unes 275 places.

Dins d'aquesta mateixa línia estratègica, els concursos d'accés a professorat permanent es fan amb criteris d'excel·lència docent i recerca, aplicant els requeriments europeus en polítiques de recursos humans (HRS4R), human-resources-for-researchers. En els darrers processos selectius de professorat permanent, els perfils de les places són genèrics, identificant-se, generalment, amb les àrees de coneixement. Quant a la composició de les comissions de selecció, els seus membres han d'acomplir uns criteris d'expertesa fonamentats en l'experiència docent i investigadora.

La segona i tercera línies estratègiques convergeixen en la necessitat d'elaborar un pla que integri els diferents projectes que s'estan desenvolupant en relació al Personal Docent i Investigador. Aquest pla haurà de proporcionar la informació suficient per prendre les decisions més adequades en cada moment. En aquest sentit, cal definir el model de plantilla docent i investigadora dels diferents departaments.

Vull destacar també el pla d'actuació de polítiques de professorat per al període 2018-2024, que en aquests moments s'està negociant amb els òrgans de representació sindical. Aquest Pla proposa dos eixos: un primer eix triennal, amb caràcter d'urgència, que té com a objectiu principal reparar els efectes de les mesures restrictives en la taxa de reposició. El segon eix planteja accions estructurals de política de professorat.

Un altre objectiu vinculat a la plantilla de professorat és l'ordenació dels recursos mitjançant un Pla d'Ordenació Acadèmica que permeti gestionar la força docent en previsió de les necessitats dels departaments. Amb aquest objectiu, estan treballant conjuntament els vicerectorats de PDI i de Docència i Ordenació Acadèmica, i s'ha fet ja

una reunió de treball amb els membres de la Comissió Acadèmica de Consell de Govern. En breu es constituirà una comissió mixta vinculada als vicerectorats de PDI, de Docència i Ordenació Acadèmica, i de Doctorat i Promoció de la Recerca.

Passaré ara a referir-me a l'organització universitària i els recursos econòmics

Una de les finalitats de la remodelació de l'equip al mes d'abril va ser la d'integrar de manera efectiva la gerència en l'equip de direcció. Les funcions principals respecte dels àmbits transversals com ara organització, RR HH, economia i Serveis generals aconsella que aquestes funcions tinguin una direcció integrada.

Exposaré a continuació les activitats desenvolupades durant el primer semestre de 2018 dins l'àrea d'economia, gestió del personal d'administració i serveis, i organització, tenint en compte que des de primers d'abril aquestes activitats estan incloses en l'àmbit competencial de gerència.

Després d'establir **el marc organitzatiu** dels òrgans de govern, l'objectiu fixat per a 2018 és la revisió del marc organitzatiu de les Facultats. Per tal de disposar d'un model per a tots els centres s'estan establint unes línies estratègiques que han de servir per disposar d'un model suficientment flexible per donar resposta a les especificitats i factors estratègics de cada facultat, i que alhora permetin cobrir les seves necessitats estructurals clau. Així doncs, es pretén crear unes línies d'actuació generals que, òbviament, s'hauran d'adaptar als centres on s'implantin però sense perdre la seva visió de conjunt.

En **l'àmbit econòmic**, les actuacions durant el 2018 han estat vinculades a dues línies estratègiques fixades el 2017: per una banda, incrementar el finançament de la UB i, per una altra, establir una política econòmica basada en criteris d'eficiència i equitat.

Pel que fa a l'obtenció de recursos, un primer objectiu del pla de gestió per al 2018 de l'equip de govern fa referència a millorar el finançament extern. Seguint el criteri de prioritzar l'obtenció d'ingressos procedents de determinats espais patrimonials, les accions realitzades han estat quatre: en primer lloc, els espais de Can Jaumandreu podran ser llogats a tercers a partir del segon semestre d'aquest any i, a més, per mitjà d'un conveni amb l'Ajuntament de Barcelona, Barcelona Activa utilitzarà aquests espais. En segon lloc, l'aulari que fins fa uns mesos ocupava Relacions Laborals podrà ser llogat a tercers, estant en procés d'execució en aquests moments la signatura d'acord amb centres de formació per a llogar aules i espais comuns. En tercer lloc, s'està treballant en un pla per millorar els recursos econòmics que generen Esports UB i Alumni. I, per

últim, s'està treballant en el trasllat de la Clínica Psicològica dins del campus de Mundet, la qual cosa ha de permetre ampliar i millorar les instal·lacions existents.

De manera complementària, el Consell de Direcció, a partir de la proposta del Dr. Escardíbul, va organitzar el 22 de març de 2018 el I Seminari sobre sistemes de finançament de les universitats públiques, amb la participació d'experts nacionals i internacionals. L'objectiu d'aquest seminari, que vol ser anual, és liderar el debat del finançament universitari a Catalunya.

D'altra banda, amb la finalitat d'establir una política econòmica basada en criteris d'eficiència i equitat, s'ha procedit a reformar el model de finançament dels departaments. El Consell de Govern ja ha aprovat aquest any un nou model impulsat pel Vicerector d'Economia. Aquest model dona més importància a la recerca desenvolupada pels departaments, substitueix la subvenció fixa per una subvenció lineal en funció del conjunt de persones que integren els departaments i introdueix conceptes vinculats amb l'eficiència i el retiment de comptes tant en docència com en recerca.

Aquest canvi va propiciar també la creació d'un grup de treball per definir millor el pes de les pràctiques al nou model, que ja acabat la seva tasca.

En aquesta mateixa línia política i donant continuïtat a la reforma en el finançament dels departaments, s'està treballant en la reforma del finançament de les facultats, amb la idea que pugui incorporar-se al pressupost del 2019.

Així mateix, per tal de millorar la gestió pressupostària de la nostra universitat, el pressupost del 2018 es va aprovar en el primer trimestre, i estem treballant per poder tenir aprovat el pressupost de 2019 abans del 31-12-2018, i formular la liquidació del pressupost de 2018 sense dèficit en el primer trimestre de 2019.

Per últim, cal subratllar que es va reformar la política de viatges amb la finalitat de millorar la satisfacció de la Comunitat UB, permetent la flexibilització de les reserves. D'aquesta manera, els investigadors no estan obligats a usar l'agència de viatges que gestiona aquest servei, tot i que estan sotmesos a determinades condicions.

Paso ara a comentar les accions dutes a terme en l'àmbit del nostre personal d'administració i serveis

La Universitat de Barcelona té, com a repte per als propers anys, millorar la seva organització i orientar l'estratègia de recursos humans per donar estabilitat, formació i una carrera professional als treballadors existents, així com per atraure talent, quan calgui, per tal d'aprofundir en la professionalització i millora de l'eficàcia en la gestió que requereix un institució d'aquestes dimensions. El relleu generacional de la plantilla és una oportunitat per poder avançar en aquesta direcció.

Pel que fa a la situació actual, estem aplicant polítiques per corregir i resoldre problemes derivats de la inestabilitat laboral i les mancances produïdes durant el període de la crisi.

Per aquesta raó, els dos objectius fonamentals en aquest àmbit han estat: primer, desenvolupar un pla d'estabilització de la plantilla del PAS i, segon, impulsar les millors pràctiques en els procediments de contractació del personal, com ara procediments de provisió, d'avaluació i reducció dels terminis de contractació i publicació.

L'enorme temporalitat de la plantilla i la necessitat de rejuveniment apareixen com a principal problema més quan les limitacions derivades de la legislació pressupostària en matèria de convocatòria de places, condicionen qualsevol actuació en aquest sentit.

Des de Gerència s'està treballant per mantenir i estabilitzar en plantilla el PAS corresponent als col·lectius amb vinculació temporal. Amb aquesta finalitat, s'ha demanat al Consell Social de la UB l'acord d'encarregar a la Gerència l'anàlisi i revisió de l'estructuralitat de les tasques efectuades pel personal amb contractació laboral temporal, per tal de modificar la Relació de Llocs de Treball abans del 31 de desembre de 2018. D'aquesta manera, es podran prorrogar determinades contractacions laborals d'obra i servei fins a final d'aquest mateix any 2018.

Així mateix, es demanarà al Consell Social que acordi encomanar a la Gerència l'elaboració del procés de selecció de personal contractat amb càrrec al programa d'inversió en recerca de la Generalitat de Catalunya (PROFOR), de manera que, garantint la celeritat necessària, es respectin els principis d'igualtat, publicitat, mèrit i capacitat. Aquests acords ja han estat aprovats en Comissió Econòmica delegada del Consell Social, i han permès renovar 62 treballadors que veien finalitzat el seu contracte a partir de 31 de maig.

També, hem pogut ocupar-nos de l'acceleració de concursos que porten bastant temps oberts i que generen certa inestabilitat a l'estructura de la UB i al seu personal (per exemple, concursos del Full 183- full 186 full 187).

En la mateixa línia d'estabilització, s'ha publicat en el DOGC el procés selectiu per a l'ingrés a l'escala d'auxiliars administratius (56 places), així com el procés selectiu, en torn de nou ingrés, d'auxiliars de serveis en règim de contracte laboral indefinit (11 places). Amb aquests processos es convoquen les places d'auxiliars administratius i d'auxiliars de serveis corresponents a les ofertes d'ocupació pública dels anys 2016 i 2017.

Així mateix, la Gerència està treballant per a què la Universitat de Barcelona es pugui beneficiar de la taxa addicional per a l'estabilització d'ocupació temporal que es preveu que s'inclougui a la Llei de Pressupostos per a l'any 2018, segons "Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y de condiciones de Trabajo", signat pel Ministeri d'Hisenda i Funció Pública i els agents socials. Aquesta previsió de taxa addicional inclouria les places de PAS que, responent a necessitats estructurals, hagin estat dotades pressupostàriament

i ocupades de forma temporal i ininterrompuda, en els tres anys anteriors al 31/12/2017. Al respecte, s'està treballant en l'anàlisi de tota la contractació laboral temporal i de nomenaments de funcionaris interins, i la seva vehiculació mitjançant llocs de treball de l'RLT.

Val a dir que aquestes actuacions es porten a terme prèvia informació i amb negociació amb el Comitè d'Empresa i la Junta de PAS, a més d'altres actuacions vinculades a propostes de modificacions de l'RLT. És en aquest marc de negociació que s'han incorporat la major part de demandes del Comitè d'Empresa en una modificació del procediment establert per a la jubilació parcial que permet agilitzar el procés de contractació del rellevista i, així, poder jubilar les persones que, complint els requisits, ho sol·licitin. Aquest procediment, vigent fins el 31/12/2018, recull unes condicions de jubilació parcial més avantatjoses per al PAS laboral que les que seran d'aplicació a partir de l'1/1/2019, quan entri en vigor la nova normativa de la Seguretat Social.

No voldria acabar aquest apartat dedicat al Personal d'Administració i Serveis sense felicitar a tot l'equip del CRAI de la nostra universitat per haver aconseguit el Segell d'Excel·lència Europea EFQM 500+, reconeixement atorgat pel Club Excelencia en Gestión (CEG), entitat que representa a la *European Foundation for Quality Management* (EFQM), i per Bureau Veritas, líder mundial en serveis de certificació.

Aquest és el nivell més alt dels segells que es concedeixen i ha estat el resultat d'un procés de millora des que vam obtenir el segell 400+ al gener de 2016.

Parlaré a continuació de Com ho fem: referint-me en primer lloc al bon govern, transparència i valors UB

Amb l'objectiu que el model de govern de la Universitat de Barcelona sigui obert, accessible i participatiu a tota la comunitat universitària i a la societat, hem fixat tres objectius a assolir al llarg d'aquest any: en primer lloc, impulsar un model de govern obert i de cultura ètica en la gestió; en segon lloc, simplificar la gestió administrativa i impulsar l'administració electrònica; i en tercer lloc, garantir i incentivar la participació de la comunitat universitària en l'activitat administrativa universitària.

Per tal d'impulsar un model de govern obert i de cultura ètica en la gestió, vàrem presentar i es va aprovar pel Consell de Govern un nou Reglament de Transparència que permeti retre comptes de manera participativa i informada de la producció, acadèmica, científica i de gestió dels recursos i els serveis de la nostra universitat. A partir del Reglament, està en fase de definició el nou Portal de la Transparència i dels processos interns que han de garantir la gestió i actualització del portal.

En el mateix sentit, i des del Comitè d'Ètica, s'ha elaborat un Codi Ètic d'Integritat i Bones Pràctiques per a la UB. Aquesta proposta, que el Consell de Direcció ha fet seva i ja ha aprovat, es presentarà al proper Consell de Govern.

Per últim i per tancar el cercle, estem elaborant un Pla d'integritat destinat a disposar d'un sistema de revisió de riscos.

El desenvolupament d'aquests instruments esperem que suposi un impacte positiu en la nostra Universitat, tot situant-nos al costat de les universitats europees de referència en bon govern institucional. Alhora esdevé també una manifestació clara de l'ús responsable de la autonomia universitària.

Pel que fa a l'objectiu de simplificar la gestió administrativa i impulsar la gestió electrònica, hem adquirit programes i diverses aplicacions per tal que facilitin el treball del nostre personal administratiu actualitzant-lo, optimitzant processos i tenint en compte la legalitat i interès dels nostres col·lectius i la preservació de les dades. Exemples d'aquest programari són els dedicats a la gestió d'òrgans de govern, a les queixes i reclamacions, a la contractació administrativa, al registre d'autoritats de la UB o una, suposo ben coneguda per vostès, com és l'aprovada darrerament d'identificació i signatura digital.

Finalment, el desplegament del tercer objectiu relatiu a garantir i incentivar la participació de la comunitat universitària a l'activitat administrativa de la universitat s'ha focalitzat en prioritzar les normes internes de la Universitat que han d'iniciar el seu tràmit de reforma per a la seva corresponen actualització, tot seguint amb un nou procés normatiu reglamentari de la UB, que es troba en fase de disseny d'acord amb les pautes de l'informe que en el 2017 es va emetre en relació a l'exercici de la potestat reglamentària en l'àmbit universitari.

Malgrat aquesta prioritització, s'ha fet també seguiment del protocol de les Fundacions del Grup UB en relació a les reunions de Patronat, l'execució dels acords presos i les renovacions de patrons.

***Continuo ara referint-me a com ho fem: centrant-me en la
sensibilitat necessària i solidària***

Dins l'objectiu de garantir la igualtat i el respecte dels drets de les persones de la comunitat UB, les accions dutes a terme han estat les següents: s'ha elaborat i aprovat, per part de la Comissió d'igualtat UB, el Reglament marc de les comissions d'igualtat de centre, i s'ha creat la Comissió d'igualtat del Col·legi Penyaforç i dels Centres Científics i Tecnològics. Així mateix, s'han creat en el sí de la comissió d'igualtat les subcomissions de treball per al 3er Pla d'igualtat i per a la reforma del Protocol d'assetjament de la UB.

Vull destacar especialment l'organització dels actes per a la celebració del dia 8 de març, dia internacional de les dones, i el tractament de diversos casos d'assetjament.

Amb l'objectiu de fomentar la responsabilitat social a la UB s'han dut a terme les següents accions: s'ha adaptat la matriu del Bé Comú a la Universitat de Barcelona; s'ha participat en el projecte UNIBILITY (Projecte Erasmus+ de Responsabilitat Social); s'ha treballat, juntament amb la UPF, en l'adaptació dels estàndards de "Global Reporting Initiative" a la realitat universitària; s'ha participat en la confecció de la Memòria de Responsabilitat Social de la UB, que serà sotmesa a aprovació el proper mes de juliol; i s'ha organitzat el "Cicle Debats UB: Catalunya i Espanya", des de l'esforç conjunt de tres Vicerectorats, el d'Igualtat i Acció Social, el de Comunicació i Coordinació, i el d'Arts, Cultura i Patrimoni.

Per promoure la qualitat de vida i la integració de la gent gran, s'han ampliat i reforçat els cursos que s'ofereixen dins de la Universitat de l'Experiència i s'ha dut a terme un conjunt d'accions puntuals, com ara la participació activa en el grup de treball de programes sènior de la Xarxa Vives, l'organització d'una Jornada de Salut el passat 22 de maig, l'organització d'una conferència sobre alimentació saludable, i la participació a la Fira de la Gent Gran.

Durant el segon semestre de l'any, el Vicerectorat d'Igualtat i Acció Social, juntament amb el Vicerectorat de Docència i Ordenació Acadèmica, treballarà en la confecció i aprovació d'un Màster-Sènior pensat per a les persones de més de 55 anys.

D'altra banda, el Vicerectorat d'Igualtat i Acció Social, juntament amb el Vicerectorat de PDI, continua impulsant la creació de l'Ateneu-UB amb l'objectiu que els professors jubilats puguin mantenir una relació amb la UB que els permeti seguir gaudint d'alguns dels seus serveis. Es preveu que a finals d'any ja estigui en marxa.

Amb l'objectiu de potenciar la UB com a promotora de salut, s'ha començat a treballar en la coordinació de les diferents unitats l'activitat de les quals té una incidència en la salut de la nostra comunitat. També s'han iniciat els contactes per elaborar i oferir un "Programa Saludable PAS-PDI" i un "Programa Saludable Estudiant", i s'estan revisant els plecs de condicions "vending" i restauració per tal d'introduir hàbits saludables en els nostres serveis de bar.

Finalment, s'ha potenciat el Gabinet de Mediació mitjançant diferents accions i s'ha millorat la coordinació entre les diferents Unitats de Responsabilitat Social fent diverses reunions amb altres Unitats de Responsabilitat Social per millorar la gestió de casos i l'enviament d'informació.

***I per acabar els apartats dedicats a com ho fem: vull referir-me a
cuidar la nostra història, estimar l'art***

Dins de les línies estratègiques d'enfortir el sentiment de pertinença i de participació de tots els col·lectius de la UB a través de les arts, la cultura i el patrimoni, i la seva repercussió en la societat; i de reforçar i ampliar els instruments de preservació, valoració i enriquiment del patrimoni de la Universitat de Barcelona, des del vicerectorat d'Arts, Cultura i Patrimoni s'han establert per aquest 2018 tres accions fonamentals, accions que han de tenir, per a la seva correcta implementació i desenvolupament, una vigència temporal superior a un any. Si bé aquest informe es centrarà en les accions dutes a terme al llarg d'aquests primers mesos de 2018, en certs casos, cal recordar actuacions precedents que els contextualitzen i fer menció de la seva continuïtat més enllà de l'horitzó de desembre de 2018.

La primera acció a destacar és la millora i ampliació de la difusió, la comunicació i la participació. En la millora de la difusió i la comunicació està jugant un paper molt important el web específic de cultura. Podem considerar consolidada la primera fase de la seva implementació, encara que amb continguts centrats en el cicle de música. Ara per ara, el portal del Museu Virtual complementa la informació i les notícies culturals (25) que programa el vicerectorat, amb 1.164 visites.

S'ha treballat en el nou disseny i s'han definit els nous continguts, que abasten totes les activitats i notícies relatives a l'art, la cultura i el patrimoni de la UB, en col·laboració directa amb el gestor de continguts, que es preveu estigui enllestit abans de l'estiu.

S'ha mantingut i reforçat la col·laboració i participació de les unitats de la UB (facultats, departaments, grups de recerca, CRAI, Col·leccions, Publicacions UB) i de les institucions externes (Ajuntament de Badalona, Museu d'Història de Catalunya, Seminari Conciliar), alhora que s'han obert nous espais de col·laboració interna (Facultat de Medicina, Finca Pedro Pons) i externa (ESMUC, Conservatori Municipal, ImagineCafe, entre d'altres) que ha significat un augment i diversificació de la difusió i del públic que ha pogut gaudir i participar en les activitats programades.

La segona acció fa referència a augmentar el coneixement i reconeixement de les col·leccions, com a base del futur projecte de museu UB. La prefiguració dels estàndards de qualitat i requeriments que han de reunir les col·leccions de la Universitat de Barcelona i l'establiment de procediments i processos comuns per a totes les col·leccions s'han iniciat amb un primer esborrany de normativa sobre col·leccions, que ha de ser coherent amb un futur corpus normatiu, que ara també emprenem, sobre la gestió, la preservació i l'enriquiment del patrimoni històric i cultural de la UB.

Per últim, per al coneixement i difusió del nostre patrimoni i dels seus valors s'han recollit propostes de visibilitat, interna i externa, que s'han concretat en exposicions i

activitats diverses, com ara l'exposició al Museu d'Història de Catalunya o la iniciativa ArtalCRAI, que tindran la seva continuïtat al llarg del segon semestre de 2018.

La tercera i última acció fa referència a implementar accions d'enriquiment i de preservació del nostre patrimoni cultural. L'adquisició de fons i la donació o dipòsit temporal d'obres han estat una via clara d'enriquiment del nostre patrimoni històric i cultural. L'altra, menys evident, és l'ennobliment dels béns patrimonials ja existents com a conseqüència d'una intervenció de conservació i de restauració curosa i amb criteri.

Totes aquestes accions ajuden a la difusió i la participació de la comunitat universitària i de la societat en el coneixement i reconeixement del nostre patrimoni històric i cultural, i a evidenciar la Universitat de Barcelona com a Universitat Històrica del País.

***A continuació parlaré del què ens ajuda, és a dir les eines
tecnològiques al nostre abast***

Certament, l'actual pla d'estratègia digital respon a la necessitat i a la realitat de la societat i economia digital. Per adquirir recursos, per reduir incerteses i per donar eines tant al nostre personal acadèmic com administratiu, s'estan fent i organitzant diverses jornades de diferent caire, totes elles enfocades a la transformació digital i prenent les dades com a valor estratègic. Està en marxa un concurs de mems per copsar l'opinió de l'estudiantat i unes jornades d'estratègia digital amb els equips de govern de les facultats, entre d'altres.

Pel que fa als projectes que estan ja en fase d'execució o han finalitzat, vull destacar, en primer lloc, el campus virtual al núvol, el Moodlerooms, iniciativa que s'està treballant en col·laboració amb el CRAI i els vicerectorats de Docència i Ordenació Acadèmica, i d'Estudiants i Política Lingüística. Algunes de les millores que ofereix respecte de l'actual entorn d'aprenentatge són: l'aprenentatge adaptatiu que permet adaptar els resultats i el treball de l'alumne, la integració de la *learning analytics*, o analítica de l'aprenentatge, que permet conèixer l'evolució de l'alumne i detectar situacions de risc o abandonament, i la compartició de continguts, que simplifica el manteniment dels continguts i evita la duplicitat. Aquest projecte ja està en fase avançada de desenvolupament i està previst fer una prova pilot en el proper curs en quatre titulacions de la UB.

En relació a la valorització de les dades a casa nostra, s'està creant un marc que permeti donar millor suport a les dades operacionals, que possibiliti el creuament eficient entre dades i que també impulsi l'analítica de dades d'aprenentatge i la visibilitat de les dades de recerca. És evident que tot això s'ha de realitzar garantint la màxima seguretat en la protecció de dades, la qual cosa implica impulsar el pla director de seguretat, així com impulsar, de manera necessària i compromesa, la Ciberseguretat.

D'altres projectes de nom en clau Ciberseguretat, Dashboard i SIRA, han avançat i en el transcurs dels propers mesos estaran disponibles. Cal destacar també, com ja hem mencionat anteriorment, que ha finalitzat el projecte d'identificació i signatura i s'està adaptant a altres processos.

Pel que fa a nous projectes vull destacar per la seva importància i el servei que oferiran el CampusApp, un servei d'ajut i comunicació amb l'estudiantat en forma d'aplicació mòbil. El BlockCert basada en blockchain centrada en la certificació de títols propis. I per últim el CRM, projecte conjunt amb els vicerectorats de Docència i Ordenació Acadèmica, i d'Estudiants i Política Lingüística, que ofereix la possibilitat d'implantar un sistema gestor d'usuaris per tal de millorar el suport a coordinadors de titulacions i secretaries.

Ens preguntem ara què cal promoure: cal promoure l'esperit creatiu i empenedor

En la nostra Universitat hi ha exemples de diferents projectes d'empreses spin-off que han sorgit de l'esperit empenedor de recercadors. Certament, podem dir que, en xifres absolutes, obtenim bons resultats en transferència de coneixement. Tot i així, ens cal impulsar més en els nostres actuals estudiants aquest esperit tan propi i singular de la nostra societat, per tal de promoure'l.

La importància estratègica d'aquest àmbit de la nostra activitat justifica la creació del nou vicerectorat d'Emprenedoria, Transferència i Innovació. Després de l'anàlisi prèvia de la situació actual i d'acord amb l'esmentada visió, s'han fixat quatre objectius que han d'orientar la nostra política en aquest àmbit: primer, la realització d'un Pla d'emprenedoria adreçat a estudiants i investigadors en formació; segon, l'anàlisi i reformulació de la Fundació Bosch i Gimpera; tercer, la millora qualitativa de la transferència de coneixement; i, finalment, els programes de recerca avançada en el límit de la transferència.

Pel que fa al primer objectiu de realització d'un pla d'emprenedoria adreçat a estudiants i investigadors en formació, cal dir que els exemples d'emprenedoria a la nostra universitat semblen ser coherents amb una visió contemporània sobre l'emprenedoria i acceleració, visió compartida per molts experts, en el sentit que l'emprenedoria ha de ser present en la formació als estudiants i que l'acceleració ha de formar part d'un ecosistema ampli i heterogeni, del qual formin part tots els possibles actors.

Les accions previstes en aquest sentit són: la promoció de l'emprenedoria en graus, màsters i doctorat; la identificació d'actors i funcions dins i fora de la UB; i la realització d'un pla d'emprenedoria.

Respecte al segon objectiu, anàlisi i reformulació de la Fundació Bosch i Gimpera, les línies de treball previstes són: l'anàlisi de la situació legal i les possibles alternatives; l'anàlisi, estructura i eficiència del model actual; i l'estructura, promoció i finançament del model de transferència a la UB.

El tercer objectiu de millora qualitativa de la transferència de coneixement apunta no només a millorar quantitativament els resultats de la transferència de coneixement, sinó també a promoure una cultura interna a la universitat envers el resultat final de la generació de coneixement i el seu potencial impacte final.

Per últim, el quart objectiu de programes de recerca avançada en el límit de la transferència es materialitza en les següents accions: promoció de la participació en programes EITHealth i RIS3CAT, i accions de participació en nous programes.

En aquesta mateixa línia de relació amb la societat vull destacar que, a proposta dels vicerectorats d'Economia i de Docència i Ordenació Acadèmica, el Consell de Govern va aprovar una nova normativa de Càtedres i Aules UB, que estableix el procediment de creació i fixa les pautes d'organització, funcionament i control de les Càtedres i Aules de la Universitat de Barcelona, amb la flexibilitat necessària per adaptar-se a les diferents realitats existents i a les que es puguin crear. Actualment hi ha 16 càtedres actives, i en procés d'aprovació hi ha tres més.

Per a què ho fem: sentit i objectiu de la creació científica

Amb l'objectiu d'impulsar una nova política de doctorat, s'ha procedit a la reforma de l'Escola de Doctorat, mitjançant la seva descentralització, la simplificació dels processos administratius i la captació dels millors doctorands, delegant als centres la resolució de l'accés dels doctorands amb titulació estrangera i dissenyant un aplicatiu de preinscripció, admissió, accés i matrícula, que funciona amb administració electrònica i en tres idiomes, la qual cosa permet una major agilització dels processos administratius.

Impulsar uns estudis de doctorat de referència és un altre dels nostres objectius. En aquest sentit, s'han millorat el web i els mecanismes d'informació de l'Escola de Doctorat, s'ha creat un perfil de *twitter*, s'ha dissenyat una *newsletter*, i per primera vegada, s'ha editat un fulletó de promoció dels programes de doctorat.

Per tal de millorar el sentiment de pertinença dels doctorats a la UB i a l'Escola de Doctorat, s'ha realitzat una *welcome session* per als doctorands amb contracte predoctoral. I, per primera vegada, i per tal de emfatitzar els estudis de doctorat, es va celebrar un acte específic de lliurament de premis extraordinaris, junt amb els premis del claustre de doctors, amb una notable assistència.

També s'ha reforçat el premi Tesi doctoral en 3 minuts del Grup de Coimbra i el nou premi Tesi doctoral en 4 minuts. En el concurs hi han participat 48 tesis de les quals 12 participaren en la final. Cal destacar que la guanyadora de la UB ha estat classificada per participar en la final europea del Grup de Coimbra.

Igualment, amb l'objectiu de reforçar els mecanismes de seguiment, suport a l'estudiant i control de qualitat, s'ha portat a terme l'informe de seguiment de tots els programes de doctorat, com a preparació per a la propera acreditació. Per tal de tenir les evidències pertinents, s'ha dissenyat un sistema d'enquestes de satisfacció –fins ara inexistent al doctorat– que s'implementarà a tots els programes de doctorat a partir d'octubre.

I, a partir dels informes de seguiment i d'acord amb els centres, s'està revisant el mapa dels programes de doctorat. Així mateix, s'ha dissenyat un nou model de finançament tant dels programes de doctorat com de les tesis i s'està impulsant una millor internacionalització del doctorat, dissenyant una convocatòria d'Erasmus Plus per als doctorands, que els permetrà obtenir més ajudes per a assolir la menció internacional.

La nostra Universitat fa una aposta clara per la promoció de la recerca i per això s'està definint una nova política de contractes predoctorals que incrementi el suport al doctorat. En aquest sentit, malgrat les dificultats econòmiques, s'ha mantingut el mateix pressupost de 3,1 milions d'euros per a la convocatòria APIF, que es concreta en 50 contractes predoctorals. A més, s'ha realitzat una convocatòria conjunta de beques APIF i de contractes FI, unificant criteris que ha suposat per als candidats un millor coneixement de les condicions d'aquests ajuts i les possibilitats pròpies per aconseguir millors resultats. Això també ha assegurat la màxima transparència i equitat en el procés d'atorgament.

Certament, és important posar en valor la recerca que fem impulsant una política decidida de difusió dels resultats, d'una manera professional i entenedora per al gran públic. En aquesta línia cal destacar que la Unitat UB Divulga ha continuat la seva tasca de divulgació de manera creixent i ha esdevingut així un element de referència entre les universitats catalanes.

Establir una millor política comunicativa sobre els rànquings i seguir amb mesures tècniques i de recerca per a la millora de les nostres posicions és també un dels nostres objectius. Per aquesta raó, s'ha creat una comissió que establirà una política de comunicació de rànquings i coordinarà els diferents serveis de la UB que hi treballen, des de les dades fins als aspectes comunicatius.

Cal dir, en tot cas, que la UB segueix amb un bon posicionament en els rànquings més importants a nivell internacional.

Em referiré ara a la recerca d'excel·lència i a l'esperit competitiu i de qualitat

Renovar i enfortir el capital humà és, sens dubte, un dels principals reptes que té la UB. En efecte, hem d'identificar recursos i vies que permetin retenir i incorporar talent en forma de nous professors i investigadors. Això ha de fer-se, d'una banda, assegurant el màxim rigor en les convocatòries ordinàries de professorat i, d'altra, emprant els mitjans proporcionats per a les convocatòries públiques de recursos humans o apel·lant al mecenatge extern.

Pel que fa a les convocatòries públiques específiques de recursos humans, s'ha creat un *welcome pack* consistent en doblar la dotació assignada pel MINECO als investigadors Ramon y Cajal que s'incorporin a la Universitat de Barcelona amb posterioritat al dia 1 d'octubre de 2017. I també s'ha finalitzat la primera fase del nou programa Beatriz Galindo presentant cinc possibles places d'investigador distingit subvencionables, quatre de caràcter sènior i una de júnior. Vull assenyalar que el nivell de les 30 propostes que van arribar per part de Facultats i Instituts va ser excel·lent.

Pel que fa a la cerca de mecenatge extern, s'han mantingut converses amb la Fundació La Caixa per tal de dotar d'un ajut inicial als investigadors ICREA que així ho requereixin per la naturalesa de la seva recerca. Aquesta idea ha estat assumida per la Fundació ICREA i actualment es troba pendent de concreció definitiva, però amb bones perspectives per tal que es pugui ja donar suport a algun investigador a partir de la tardor de 2018.

També s'ha dissenyat un programa COFUND amb la UE que hauria de permetre incorporar i retenir talent jove. Cerquem finançament privat per a, aproximadament, un 20% del cost total de 30 contractes anuals (dues convocatòries en anys successius) per períodes de 4 anys. La universitat, prèvia avaluació, incorporaria una fracció predeterminada com professorat lector o agregat després dels 4 anys. Es prioritzarien sol·licituds en àmbits que oferissin co-finançament (al nivell del 10% del cost total).

El Vicerectorat de Recerca, conjuntament amb Gerència, té com un dels objectius, el disseny d'una plantilla de tecnòlegs i gestors de la recerca, tot i la dificultat que ha suposat la irrupció de la problemàtica representada per la legislació vigent que impedeix la concatenació de contractes d'obra i servei. Tanmateix, aquest obstacle administratiu ha permès identificar diverses categories de PAS relacionat amb la recerca.

Una figura progressivament més important és la del gestor de projectes associats a facultats i instituts. Les seves tasques van molt més enllà de les pròpiament administratives i podrien, per tant, acollir-se a l'excepció que diversos dictàmens jurídics

admetrien a la normativa actual de concatenació de contractes. En qualsevol cas, resulta imprescindible establir un mapa d'aquests llocs de treball específics.

Pel que fa a la implementació del HRS4R, cal destacar que al novembre de 2017 es va remetre a Brussel·les el *Mid-term Review*, especificant el grau de compliment dels compromisos adquirits al moment d'obtenir l'anomenat "HR logo". Es va constatar que no s'havia fet al llarg de 2016 i per corregir-ho i assegurar una avaluació positiva d'aquí dos anys, tot tenint en compte també les més grans exigències dictades per Brussel·les, s'ha dissenyat un ambiciós pla de treball. Per a això, s'ha creat una àmplia comissió de treball, co-presidida pels vicerectors de PDI i de Recerca que ha determinat unes actuacions prioritàries.

Les actuacions realitzades s'han centrat fonamentalment en millorar l'acollida al nou personal investigador, havent-se realitzat ja dues reunions de benvinguda; en ampliar la informació de què disposen els nous investigadors i en millorar la integració a la UB de l'anomenat "personal extern". S'està enllestit també l'elaboració d'una nova normativa de contractació de personal amb càrrec a projecte que sigui àgil i doni compliment a les exigències del HR logo.

Per a la recerca les persones són fonamentals, però hem de comptar que també és necessari l'equipament, la infraestructura. En aquest sentit, tenim la intenció de publicar una convocatòria de renovació d'equipament obsolet. Es preveu poder dedicar-hi una quantitat entre 500.000 i 600.000 euros, la major part dels quals es destinaria a equipament compartit per grups als departaments i instituts i, en segon lloc, als Centres Científics i Tecnològics. S'establirà un requeriment de cofinançament per accedir-hi que sigui realista.

El manteniment del sistema científic-tècnic en la nostra Universitat implica una reorganització adient per aconseguir una productivitat més eficient. Per a això, estar en disposició d'oferir serveis a altres institucions pot garantir la reinversió i el rendiment necessaris de les infraestructures.

Finalment, cal fer esment al foment de l'ètica a la recerca. El codi ètic de la Universitat de Barcelona també afecta a la recerca ja que preveu l'adopció del codi ètic ALLEA, recomanat per la LERU.

En aquesta mateixa línia, cal destacar que s'està millorant la informació disponible on-line, i s'està començant a dissenyar el desenvolupament específic a la UB de la normativa sobre *Research Integrity* continguda als codis esmentats. Així mateix, es preveu la propera incorporació a la Comissió d'Ètica d'un representant del Comitè Ètic d'experimentació Animal (CEEA).

En un món global cap institució pot viure tancada en si mateixa. Per tant em referiré ara a la necessària internacionalització: cooperar per a competir

La cooperació internacional és un camp que considero essencial, com ho demostra el fet que darrerament he assumit la presidència de la sectorial d'internacionalització i cooperació de la CRUE. En el meu informe de finals d'any ja vaig avançar que una de les prioritats en aquest terreny consistia en establir aliances estratègiques que ens permetin assolir la grandària necessària per a competir internacionalment en la docència i la recerca. Això no és una reflexió imaginativa. De la mateixa manera que en l'àmbit econòmic la globalització ha obligat a una fusió d'entitats amb l'objectiu d'engrandir la seva dimensió, així mateix està passant amb les institucions acadèmiques.

Aquesta nova realitat està marcant l'agenda: ineludiblement hem d'obrir el ventall de les nostres relacions internacionals perquè una part de la nostra activitat estarà condicionada pel grau de desenvolupament de la nostra xarxa de relacions. Ja és una realitat que la nostra evolució futura depèn de la incorporació a la nostra estratègia institucional d'aquests nous elements.

Vull ara detenir-me sobre les accions més destacades que hem realitzat els darrers mesos.

En una primera fase, hem centrat els esforços en la regió mediterrània amb l'ambició que la nostra universitat esdevingui clau en les relacions d'ambdós marges del mar Mediterrani. Això, ha portat a intensificar la nostra participació a UNIMED, una xarxa que engloba 103 universitats de 23 països dels marges nord i sud del Mediterrani, així com a crear el Campus Transnacional del Mediterrani, juntament amb les Universitats d'Aix-Marsella, la Sapienza de Roma i l'Autònoma de Madrid. Igualment, s'ha reforçat la nostra relació amb la Universitat de Montpel·lier en el si de l'Aliança Montpel·lier Barcelona Plus (AMB+) i, a banda de diverses accions conjuntes, en aquest mes de juliol tenim previst celebrar la segona trobada d'investigadors d'ambdues universitats.

S'han seguit reforçant les aliances amb universitats d'Amèrica Llatina amb accions com l'intercanvi d'investigadors entre la UB i la Universitat de Sao Paulo, o com les activitats que es duen a terme sota el paraigua de la Unió Iberoamericana d'Universitats. També en Amèrica Llatina s'ha ampliat la col·laboració amb la Fundació Carolina, incrementant el nombre de beques i de màsters participants.

Pel que fa a altres àrees geogràfiques s'estan reforçant els lligams i els mecanismes de mobilitat amb universitats del continent asiàtic i, d'una manera molt particular, amb les de Xina, Singapur, Japó, Corea i Índia.

La UB va presentar més de 800 propostes al programa HORIZON de la UE, amb un import superior als 41 milions d'euros. La taxa d'èxit de la nostra Universitat està en un 12% per sobre de la mitjana europea i cal indicar que el 21% dels projectes obtinguts són liderats per investigadors de la UB. És especialment destacable el nombre de projectes obtinguts en les diferents convocatòries de *l'European Research Council*.

Pel que fa als projectes internacionals de cooperació acadèmica, dins del programa Erasmus Plus la UB ha tingut una notable activitat en els darrers anys, tant en accions de mobilitat com en projectes.

Finalment, no podem oblidar la producció editorial de la UB com un element central en la nostra política de projecció. Publicacions UB ha continuat molt activa, ha participat a 11 fires nacionals i internacionals, ha organitzat 48 presentacions de llibres i ha obtingut durant el darrer any 162 impactes a mitjans de comunicació. Per tal de reforçar encara més aquesta activitat, s'ha posat en marxa un programa de mecenatge per permetre la publicació d'obres de particular qualitat i obrir noves línies editorials, i això ha permès que, durant el 2017, s'hagi obtingut finançament extern per a un total de 19 projectes editorials.

També em satisfà dir que Publicacions i Edicions de la UB ha obtingut, amb la col·lecció Instrumenta, dirigida pel Dr. José Remesal, el segell de qualitat en Edició Acadèmica-Academic Publishing Quality CEA-APQ promogut per la Unió d'Editorials Universitàries Espanyoles i avalat per l'ANECA i la FECYT.

Per acabar farà referència a la imprescindible presència en els mitjans. Per ser i estar s'ha de comunicar: s'ha de fer l'esforç de compartir

La reputació és l'intangible més valuós que pot tenir qualsevol empresa o institució. S'entén per reputació el conjunt de percepcions que es té sobre una organització per part dels diversos agents, tant interns com externs. La reputació és estructural, mentre que la imatge (visió que en té el públic) és conjuntural. El manteniment continuat d'una bona imatge corporativa genera reputació, que ajuda a crear valor, superar les crisis i fidelitzar el capital humà.

La comunicació és cabdal per garantir que aquesta reputació es mantingui al llarg del temps i per protegir-la de qualsevol crisi que hagi d'afrontar l'organització. És fonamental, doncs, establir uns criteris i una estratègia que regeixi la comunicació d'una institució, insistint en la idea que la comunicació serveix per a construir la reputació i mantenir la credibilitat d'una institució, cohesionar els públics interns al voltant d'uns objectius i generar sentiment de pertinença.

Per aquest motiu, s'està elaborant un Pla de comunicació que fixi l'estratègia i criteris per aconseguir aquest tres objectius. De moment s'han cobert les següents etapes: s'han identificat totes les unitats que cal considerar en aquest pla de comunicació; s'ha fet una consulta al col·lectiu d'estudiants, PDI i PAS per conèixer la seva valoració de punts forts i punts febles; s'ha elaborat un DAFO; i s'han identificat i analitzat els diversos canals de comunicació amb una anàlisi d'avantatges i inconvenients en el cas de la nostra universitat.

S'està posant ara en comú aquest pla de comunicació per integrar-lo amb altres peces importants com són el Pla de Màrqueting, el Reglament de Marca i els Reglaments relacionats amb temes de protocol i la renovació del web institucional. Creiem que hi ha un consens clar en tota la comunitat universitària que és urgent i imprescindible renovar el web institucional. Per moltes raons, entre elles raons de tipus comunicatiu que són aquelles a les que fem referència en aquest apartat.

En relació amb aquest objectiu, cal tenir molt present que la renovació d'un web institucional com el que té la Universitat de Barcelona és una tasca molt complexa i que requerirà un gran esforç. Una primera etapa que ha servit precisament per avaluar possibilitats, dificultats i aspectes a tenir en compte ha estat la renovació de la intranet de PAS i PDI. Podríem considerar que ha estat una prova "pilot".

A partir d'aquí, i com a continuació natural, s'ha identificat la renovació del portal MónUB i, fins al moment, s'ha treballat en la conceptualització i en la definició del mapa de continguts. Això s'ha fet de manera coordinada des dels Vicerectorats de Comunicació i Coordinació, d'Estudiants i Política Lingüística, i amb el Servei d'Atenció a l'Estudiant.

En tot cas, per assolir l'objectiu de renovació del web institucional, es va crear un grup de treball que, durant els darrers mesos, s'ha centrat en la conceptualització de requeriments d'aquest web. Recentment s'ha creat un altre grup de treball que és el que haurà de portar el projecte des d'ara fins a completar la implementació del web. Les fases a seguir per part d'aquest grup són: la definició estratègica, la conceptualització, la implementació tecnològica, la migració i la publicació.

Disposem ja d'estimacions del seu cost econòmic i del temps necessari en cadascuna d'elles, essent la previsió que abans de final d'any s'hagi completat aquesta planificació, amb tots els detalls, i s'hagi iniciat ja la primera etapa.

Finalment, cal esmentar dos aspectes més que, tot i que no apareixien inicialment en la llista d'objectius del 2018, s'han considerat de manera prioritària durant aquest any. Concretament, dins la línia d'actuació estratègica referida a la valorització de la marca UB, s'ha actuat en dos sentits:

En primer lloc, s'ha endegat una campanya institucional que tingués, com a principal característica, la seva simplicitat i claredat. En aquest sentit, es va elaborar una

campanya apel·lant directament a allò que entenem que caracteritza millor a la UB per diferència amb la resta d'universitats: els valors. El lema escollit per a aquesta campanya va ser "Soc pública, soc innovadora, soc crítica, soc ètica, soc plural, soc la universitat".

En segon lloc, s'ha dedicat també un esforç important a establir, a nivell funcional, una estructura de funcionament conjunt i coordinat, sota la direcció del Director de Comunicació, i d'acord amb els criteris fixats pel Vicerectorat de Comunicació i Coordinació, de les unitats que tenen més impacte en l'execució de la política comunicativa: Audiovisuals, Comunicació, Entorns web, Màrqueting, Publicacions i edicions, i Relacions institucionals i protocol.

Fins aquí la informació més destacada de les accions dutes a terme per l'equip de govern en els primers sis mesos de l'any. Si bé aquest informe s'ha centrat en les accions realitzades al llarg d'aquests primers mesos de 2018, en certs casos, cal recordar actuacions precedents que els contextualitzen i fer menció de la seva continuïtat més enllà de l'horitzó de desembre de 2018.

En aquest sentit vull anunciar que hem començat a treballar en el pla estratègic UB2025. L'elaboració del Pla es realitza tenint especial cura de la comunicació i difusió de la informació mitjançant un **web** que s'està elaborant. En aquesta **Fase preliminar, que comprèn els mesos de Maig a Juliol d'enguany**, s'està realitzant la proposta inicial de línies estratègiques, la definició de canals de participació i l'anàlisi comparativa dels plans estratègics d'altres universitats, espanyoles i estrangeres. Es preveu que tot el procés de redacció i aprovació d'aquest pla estratègic estigui finalitzat el juny del 2019.

Moltes gràcies.