

# VI DIAGNÓSTICO

sobre la Igualdad de Género en la  
Universidad Autónoma de Madrid

Curso 2021-2022



**UAM**



Unidad de  
Igualdad de Género

## Índice

<b>PRESENTACIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>1. REPRESENTACIÓN DE GÉNERO EN ÓRGANOS DE GOBIERNO DE LA UAM .....</b>	<b>5</b>
1.1.- ÓRGANOS DE GOBIERNO COLEGIADOS. ....	5
1.2. EQUIPOS DE DIRECCIÓN Y JUNTAS DE LOS CENTROS. ....	8
1.2.1.- Equipos de dirección de los centros. ....	8
1.2.2.- Juntas de centro. ....	10
1.3. ÓRGANOS UNIPERSONALES. ....	11
<b>2.- EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI/PDIF) DE LA UAM. ....</b>	<b>14</b>
2.1. COMPOSICIÓN POR SEXO DEL PDI/PDIF DE LA UAM. ....	14
2.1.1.- Profesorado según categoría profesional (incluido el profesorado emérito). ....	15
2.1.2.- Profesorado según su tramo etario. ....	17
2.1.3.- Corresponsabilidad y cuidados en el PDI/PDIF. ....	19
2.2. SITUACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO POR FACULTAD. ....	20
2.2.1.- Escuela Politécnica Superior (EPS). ....	21
2.2.2.- Facultad de Ciencias. ....	23
2.2.3.- Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. ....	25
2.2.4.- Facultad de Derecho. ....	27
2.2.5.- Facultad de Filosofía y Letras. ....	29
2.2.6.- Facultad de Formación del Profesorado y Educación. ....	31
2.2.7.- Facultad de Medicina. ....	33
2.2.8.- Facultad de Psicología. ....	35
2.3.- LA IGUALDAD EN LA INVESTIGACIÓN EN LA UAM. ....	37
2.4.- OTROS DATOS RELEVANTES SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SENO DEL PDI. ....	43
2.4.1.- Doctorado Honoris Causa. ....	43
2.4.2.- Medallas. ....	43
2.4.3.- Lecciones Inaugurales. ....	44
2.4.4.- Formación del PDI/PDIF. ....	44
<b>3. LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PTGAS) DE LA UAM.....</b>	<b>46</b>
3.1. LA COMPOSICIÓN DEL PTGAS, EN SU CONJUNTO Y POR CATEGORÍAS PROFESIONALES. ....	46
3.2. EL PTGAS SEGÚN DESTINO. ....	50
3.3. LA COMPOSICIÓN DEL PTGAS POR TRAMO ETARIO. ....	52
3.4. LA COMPOSICIÓN POR SEXO DEL PERSONAL DE APOYO A LA INVESTIGACIÓN. ....	53
3.5. UTILIZACIÓN DE PERMISOS POR EL PTGAS. ....	54
3.6. PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES DEL PTGAS EN EL PLAN DE FORMACIÓN. ....	55
<b>4. LA SITUACIÓN DE LA IGUALDAD EN EL COLECTIVO ESTUDIANTIL DE LA UAM.....</b>	<b>56</b>
4.1.- CARACTERÍSTICAS DEL COLECTIVO ESTUDIANTIL EN SU CONJUNTO Y POR TIPO DE TITULACIONES. ....	56
4.1.1.- Estudiantado matriculado en la UAM. ....	56
d) El alumnado extranjero en la UAM. ....	62
4.1.2.- Estudiantado graduado en la UAM. ....	64
4.1.3.- Otros datos de interés sobre el estudiantado. ....	69
4.2. LA SITUACIÓN DE LA IGUALDAD EN EL ESTUDIANTADO POR CENTROS. ....	70
4.2.1.- Escuela Politécnica Superior (EPS) ....	70
4.2.2.- Facultad de Ciencias. ....	74

4.2.3.- Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales .....	78
4.2.4.- Facultad de Derecho.....	82
4.2.5.- Facultad de Filosofía y Letras.....	85
4.2.6.- Facultad de Formación del Profesorado y Educación.....	90
4.2.7.- Facultad de Medicina.....	94
4.2.8.- Facultad de Psicología.....	97
4.2.9.- Centros Adscritos.....	101
4.3. LA SITUACIÓN DE LA IGUALDAD EN LA ESCUELA DE DOCTORADO.....	104
<b>5. LA LUCHA CONTRA EL ACOSO EN LA UAM.....</b>	<b>106</b>
<b>6.- CONCLUSIONES .....</b>	<b>107</b>
<b>ANEXO 1.- RECOMENDACIONES .....</b>	<b>111</b>

# Presentación

El IV Plan de Igualdad de Género (2013-2017) establece, en su objetivo estratégico 1.2, la obligación de la UAM de “monitorizar la situación de la igualdad de género y dar a conocer sus resultados”<sup>1</sup>. Para ello, desde la Unidad de Igualdad de Género (UIG), se ha elaborado este **VI diagnóstico** con la finalidad de disponer de información, lo más exhaustiva posible, sobre la situación de las mujeres y los hombres que forman la comunidad universitaria de la UAM y poder identificar, así, las principales **brechas de género** que subsisten en sus órganos de gobierno y en cada uno de los tres colectivos que la componen: el Personal Docente e Investigador (en adelante PDI), el Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS)<sup>2</sup> y el colectivo estudiantil.

Este VI diagnóstico es, en realidad, el séptimo de los publicados hasta el momento al existir una actualización del V diagnóstico con los datos relativos al curso académico 2020/2021. En este nuevo diagnóstico se incluyen los resultados del análisis del curso **2021-22**<sup>3</sup>, analizando, en primer lugar, la presencia de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y representación de la UAM. Posteriormente, en los dos apartados siguientes, se analiza la composición del PDI y PTGAS<sup>4</sup>, respectivamente, con el objeto de identificar tanto los avances en igualdad como las posibles brechas de género. Se aborda, asimismo, en la concesión de los doctorados honoris causa, la concesión de medallas y cuantas mujeres y hombres han impartido lecciones inaugurales, así como la participación del PDI y PTGAS en los planes de formación. Se estudia, en cuarto lugar, la composición por sexo del estudiantado, tanto en el conjunto del colectivo como por centros y titulaciones<sup>5</sup>. Como novedad, respecto a anteriores diagnósticos, se ha incluido un quinto apartado para informar sobre los casos investigados durante ese curso académico en el marco del Protocolo de lucha contra el Acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género en la UAM<sup>6</sup>.

Es necesario puntualizar que, para la elaboración de este diagnóstico, se ha llevado a cabo una revisión del sistema de indicadores utilizados en anteriores diagnósticos con el objetivo de adecuarlos a las nuevas exigencias establecidas en la normativa vigente sobre planes de igualdad<sup>7</sup>. Además, aunque se ha mantenido la anterior estructura con la finalidad de disponer de series estadísticas que nos permitan observar la evolución de

---

<sup>1</sup> Aprobado por el Consejo de Gobierno de 13 de julio del 2023.

<sup>2</sup> El PTGAS se denominaba PAS, Personal de Administración y Servicios, hasta la entrada en vigor de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU).

<sup>3</sup> Los anteriores seis diagnósticos (del I al V y el V actualizado) se encuentran en la web de la UIG y cubren desde el curso 2007-2008 hasta el curso 2020-21.

<sup>4</sup> Los datos para el PDI y PTGAS son a 31 de diciembre del 2022 para que sean los mismos que los utilizados tanto en la auditoría retributiva como en el diagnóstico de situación, anexo al IV Plan. En cambio, para el caso del estudiantado, se han tomado los últimos datos publicados en *UAM en cifras*, correspondientes al curso 2021/2022. En ambos casos han sido proporcionados por la Oficina de Análisis y Prospectiva.

<sup>5</sup> Los centros a los que se refiere este diagnóstico son las Facultades de Ciencias, Ciencias Económicas y Empresariales, Derecho, Filosofía y Letras, Formación del Profesorado y Educación, Medicina, Psicología y la Escuela Politécnica Superior. En algunas tablas y gráficos los nombres aparecen abreviados.

<sup>6</sup> Protocolo aprobado en el año 2015 y posteriormente actualizado en dos ocasiones, una en julio del 2022 y otra en julio del 2023. Los datos han sido suministrados por la Delegación de la Rectora para la prevención de las violencias sexuales.

<sup>7</sup> Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y la resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de la función pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las administraciones públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.

la igualdad en la UAM a lo largo de los años, se ha reducido la extensión y contenido del diagnóstico, sin que, por ello, se pierda información relevante. Para ello, por ejemplo, se han reducido al máximo el número de tablas y gráficos, sintetizando la información e incluyendo en el informe aquellos aspectos donde se han identificados retos en materia de igualdad<sup>8</sup>.

Otra de las novedades de este VI diagnóstico es que busca mejorar las capacidades institucionales de la UAM para integrar un enfoque de **interseccionalidad**, en este caso, en el análisis de las brechas de género identificadas con la finalidad de contribuir, como establece el IV Plan de Igualdad (IVPI), “a adoptar medidas correctoras que aseguren un horizonte de igualdad”<sup>9</sup>. De ahí que, a lo largo del informe, se hayan recogido diferentes recomendaciones en ese sentido, así como sobre otros aspectos que se consideran que deberían incluirse en futuros diagnósticos.

Un último apunte de esta presentación para resaltar que el análisis se ha realizado sobre el conjunto de la comunidad universitaria de la UAM conformada por las plantillas del PDI, el PTGAS y el colectivo estudiantil a diciembre del 2022. Según datos de *UAM en cifras*, en ese momento, el PDI estaba conformado por **3.300 personas** y el PTGAS por **1.081 personas** y el colectivo estudiantil por **12.584 personas**<sup>10</sup>. La mayor parte de los datos de este análisis han sido proporcionados por la Delegación de la Rectora para la gestión y explotación de datos y la Oficina de Análisis y Planificación de la UAM, dependientes del Vicerrectorado de Planificación y Estrategia Digital, si bien también se han contado con otras fuentes de información como la Delegación de Prevención de Violencias Sexuales, o el informe “[Anexo sobre la situación de Igualdad \(IV Plan\)](#)”<sup>11</sup>. Se han tenido en cuenta, asimismo, las valoraciones y sugerencias recibidas por quienes participaron, durante el curso 2022-23, en la elaboración del IV Plan<sup>12</sup>.

---

<sup>8</sup> Por ese motivo, se ha optado por no incluir todos los ítems analizados ni las tablas de evolución de cada indicador, salvo en los casos en los que no hubiese paridad. Toda esa información analizada se encuentra, no obstante, a disposición de quien precise de ella previa consulta a la UIG.

<sup>9</sup> Línea de Acción 1.2.4. del IV Plan de Igualdad de la UAM.

<sup>10</sup> Datos accesibles en [www.datapublic.uam.es](http://www.datapublic.uam.es)

<sup>11</sup> Dicho informe se elaboró como marca la legislación vigente en el contexto de elaboración del IV Plan de Igualdad por parte de la Comisión Negociadora del IV Plan y fue aprobado, como anexo al Plan, en el Consejo de Gobierno de julio del 2023.

<sup>12</sup> En total, durante todo este proceso, 215 personas (150 mujeres y 65 hombres). Véase IV Plan, página 24.

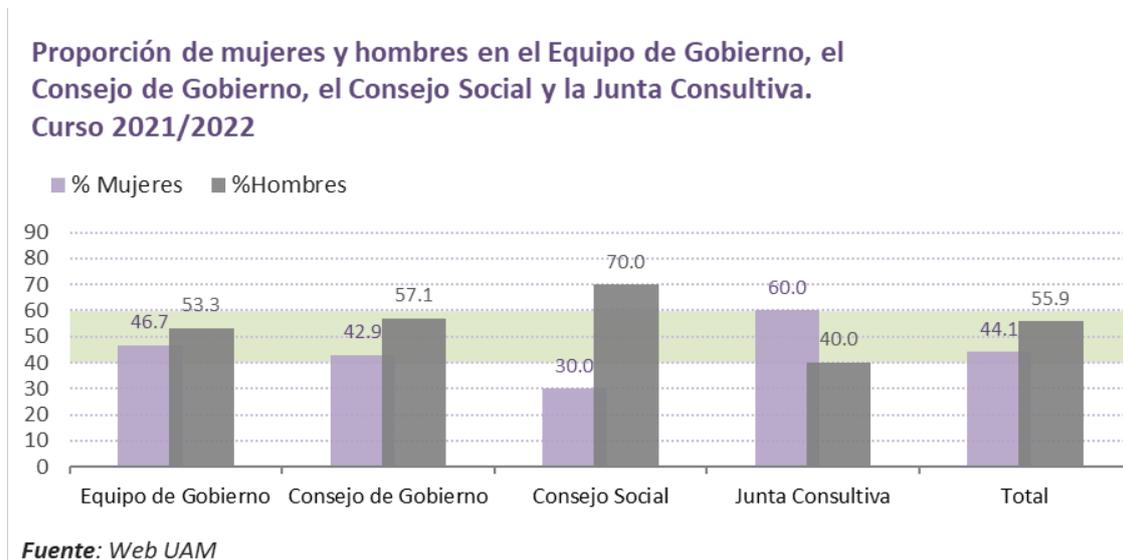
# 1. Representación de género en órganos de gobierno de la UAM

En este apartado se analiza el grado de cumplimiento de la UAM de su obligación de garantizar una **representación paritaria** en sus órganos de gobierno<sup>13</sup>, de forma que haya una presencia equilibrada de mujeres y hombres, esto es, que, en el caso de los órganos colegiados, “las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40 %”. Así lo establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>14</sup>, la Ley 17/2022 de la Ciencia<sup>15</sup> y la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (en adelante LOSU). Esta última, en su artículo 44.5, establece que “Los Estatutos establecerán las normas electorales aplicables, las cuales deberán garantizar en todos los órganos de gobierno el principio de composición equilibrada, entre mujeres y hombres...”<sup>16</sup>. Además, el pasado 1 de agosto del 2024, entraba en vigor la Ley Orgánica 2/2024, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, que viene a reforzar esa obligación.

## 1.1.- Órganos de Gobierno Colegiados.

Como se puede observar en el gráfico siguiente, a diciembre del 2022, la UAM contaba con una representación equitativa de mujeres y hombres en todos sus órganos de gobierno colegiados, con la excepción del Consejo Social.

Gráfico N°1. Proporción de mujeres y hombres en órganos de gobierno colegiados.



<sup>13</sup> Artículo 18.1 de los Estatutos de la UAM indica cuáles son esos órganos colegiados.

<sup>14</sup> Artículo 52 y siguientes incluidos en el capítulo II titulado “El principio de presencia equilibrada en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella”.

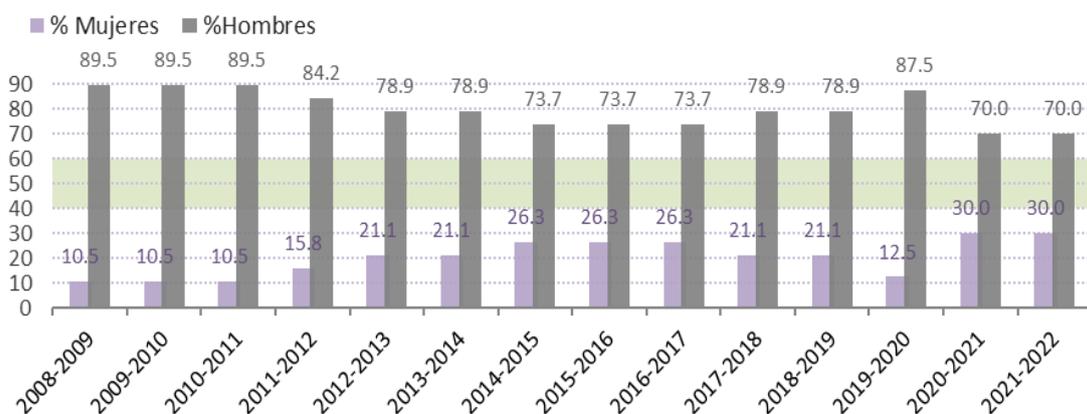
<sup>15</sup> En su disposición adicional primera establece que “a los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60 % ni serán menos del cuarenta por ciento”.

<sup>16</sup> Dicho artículo remite a la mencionada disposición adicional primera de la LO 3/2007.

En efecto, en consonancia con las tendencias del resto del sistema universitario español<sup>17</sup>, a lo largo de los últimos años, la UAM ha consolidado la presencia de mujeres, en todos sus órganos de gobierno, incluso en el caso del Consejo Social<sup>18</sup>. Aunque este último órgano mantiene, desde el año 2008, un fuerte desequilibrio en su composición por sexo, en los últimos dos cursos (2020-21 y 2021-22), la presencia de mujeres ha aumentado hasta el 30%, todavía lejos de la franja de paridad.

Gráfico N.º2. Evolución de la proporción de mujeres y hombres en el Consejo Social. Cursos 2008/2009 - 2021/2022

### Evolución de la proporción de mujeres y hombres en el Consejo Social. Cursos 2008/2009-2021/2022



Fuente: Web UAM

Es necesario recordar que el Consejo Social es el órgano colegiado de participación de la sociedad, a través de sus diversos sectores, en el gobierno y la administración de la Universidad. Se trata, por tanto, de un órgano relevante en el sistema de gobernanza de la UAM, correspondiéndole, entre otras funciones, la de “supervisar las actividades de carácter económico y el rendimiento de sus servicios, así como promover [...] la colaboración de la sociedad en la financiación de la misma”<sup>19</sup>. Aunque su composición viene establecida por ley, la UAM tiene cierta capacidad de maniobra para alcanzar la franja de paridad, a través de los tres cargos que elige el Consejo de Gobierno<sup>20</sup>.

Recomendación N.º 1:

**“En la medida de sus posibilidades, la UAM debe intentar corregir la brecha existente en la composición por sexo del Consejo social, dado que siempre ha estado por debajo de la franja de paridad”.**

<sup>17</sup> Informe Científicas en Cifras de 2023.

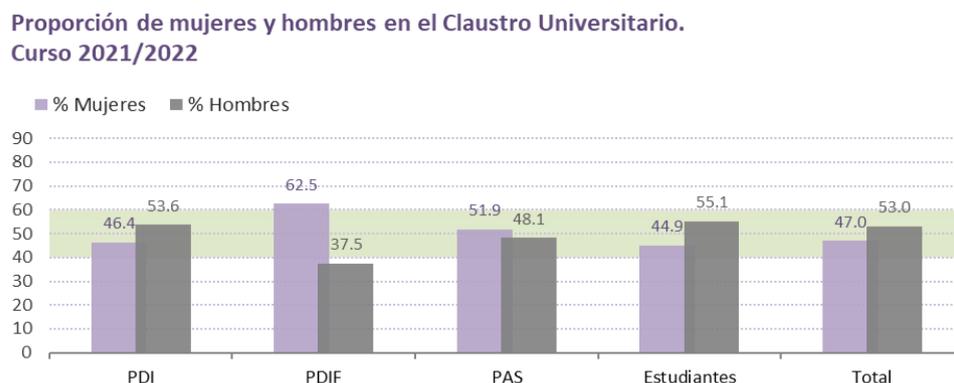
<sup>18</sup> La cantidad en cifras de mujeres (M) y hombres (H) en estos Órganos de gobierno en el curso 2021/2022 se divide de la siguiente manera: Equipo de Gobierno M:7 y H:8, Consejo de Gobierno M:24 y H:32, Consejo Social M: 6 y H:14, Junta Consultiva M:12 y H:8.

<sup>19</sup> Artículo 27 de los Estatutos. Véase, igualmente, la Ley 12/2002, de los Consejos Sociales de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid.

<sup>20</sup> Artículo 25 de los Estatutos de la UAM. La representación de la comunidad universitaria está compuesta por la Rectora, la Secretaría General, la Gerencia de la Universidad, así como una persona integrante del PDI, del colectivo estudiantil y del PTGAS, elegidas por el Consejo de Gobierno. Por su parte, la presidencia del Consejo es nombrada por la Comunidad de Madrid.

En relación con los demás órganos de gobierno colegiados (el Consejo de Gobierno, la Junta Consultiva, el Equipo de Gobierno y el Claustro Universitario<sup>21</sup>), se observa que su composición por sexo es, desde hace años, equilibrada. Sin embargo, en el caso de este último, al desagregar los datos por los colectivos que lo integran, se observa una breve brecha de género en la representación del colectivo del PDIF en el Claustro, ya que existe una mayor presencia de mujeres (63%) que de hombres (37%), si bien no es un desequilibrio significativo<sup>22</sup>.

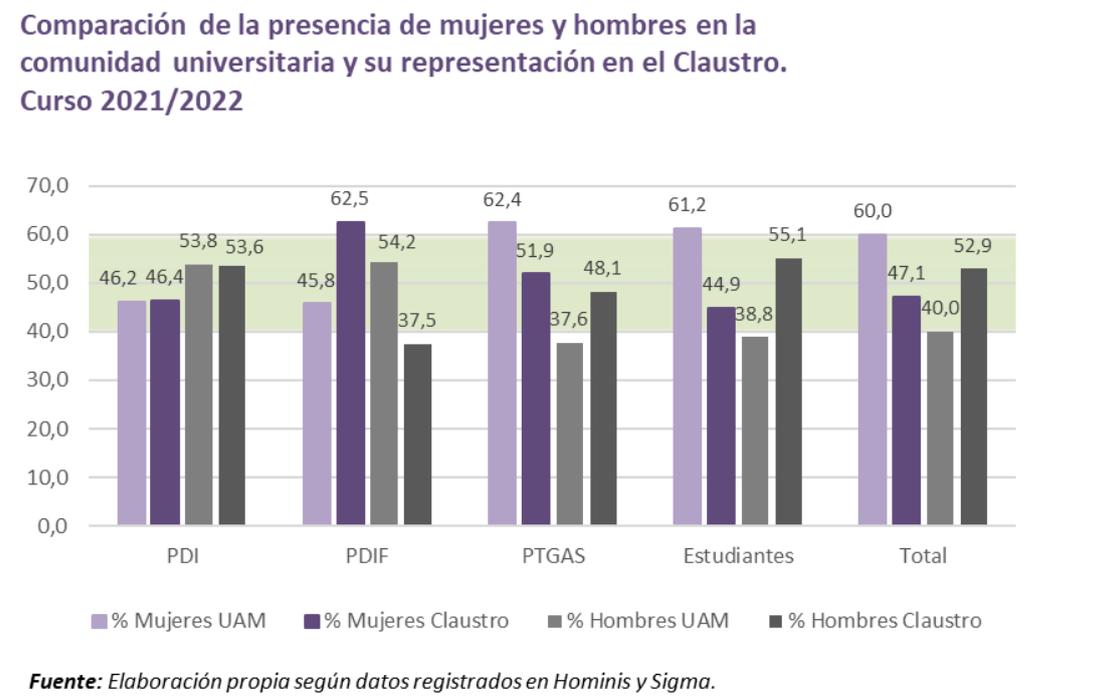
Gráfico N°3. Proporción de mujeres y hombres en el Claustro Universitario. Curso 2021/2022



Fuente: Web UAM

A continuación, se comparan los porcentajes de representación de las mujeres y hombres en el Claustro con los relativos a la presencia de ambos sexos en los diferentes colectivos de la comunidad universitaria:

Gráfico N°4. Comparación de la presencia de mujeres y hombres en el Claustro y la comunidad UAM.



Fuente: Elaboración propia según datos registrados en Hominis y Sigma.

<sup>21</sup> El equipo de gobierno está formado por los siguientes cargos unipersonales: Rectorado, Vicerrectorados, Gerencia y Secretaría General.

<sup>22</sup> Al ser sólo 8 personas y de ellas 5 mujeres y 3 hombres.

Con todo, es importante precisar que, durante el proceso de elaboración del IV Plan de Igualdad, se ha identificado la necesidad de analizar con más detalle la composición de todos los órganos colegiados para indagar qué tipo de tareas desempeñan, dentro de los mismos, mujeres y hombres<sup>23</sup>. Y ello debido a que se percibía la existencia de cierta desigual distribución de cargos, por ejemplo, entre quienes llevaban asuntos económicos, de profesorado o investigación y quienes se dedican a otras tareas consideradas menos “prestigiosas”<sup>24</sup>.

Recomendación N.º 2:

**“Estudio sobre los cargos desempeñados por mujeres y hombres en órganos colegiados de la UAM”.**

Por último, en la serie de diagnósticos previos, no se había incluido el análisis de la composición por sexo de los órganos de representación (Junta de Personal, Comités de Empresa), considerándose necesario su inclusión para identificar la posible existencia (o no) de brechas de género en la representación sindical, así como en otros espacios de gobernanza<sup>25</sup>.

Recomendación N.º 3:

**Inclusión, en sucesivos diagnósticos, del análisis de la composición por sexo de los órganos de representación sindical y estudiantil, así como de la Mesa del claustro, la Junta General y las Comisiones delegadas del Claustro y del Consejo de Gobierno.**

## 1.2. Equipos de dirección y Juntas de los centros.

### 1.2.1.- Equipos de dirección de los centros.

La representación paritaria en los equipos de dirección de los ocho centros existentes en la UAM (siete facultades<sup>26</sup> y la Escuela Politécnica Superior -EPS-) es una constante desde hace años. Se observa, incluso, una tendencia ascendente en los últimos tres cursos, al aumentar la presencia de mujeres del 45% (curso 2019-20) al **52%** (curso 2021/2022). De esta forma, la UAM forma parte del **57%** de las universidades españolas que mantienen una **representación equilibrada** en este nivel<sup>27</sup>. Con todo, en el curso analizado, continuaba existiendo un enorme desequilibrio en la EPS con un equipo decanal (9 personas) formado exclusivamente por hombres.

<sup>23</sup> Esta necesidad se identificó durante el proceso de elaboración del IV Plan de Igualdad de Género (2023-24).

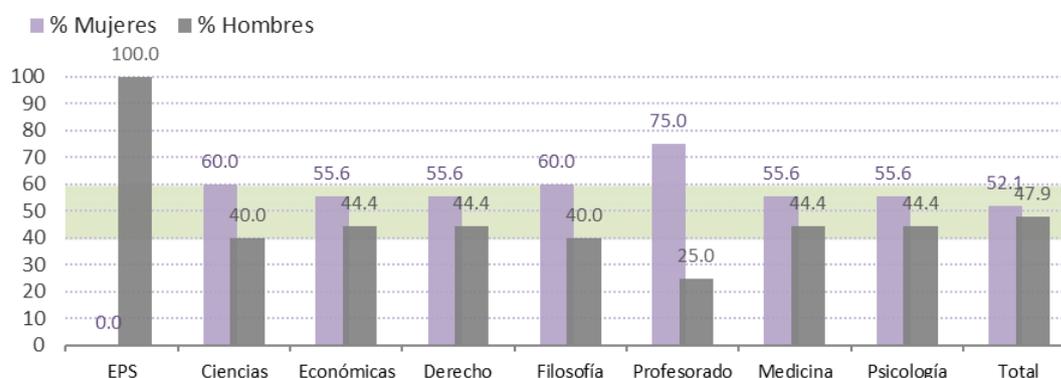
<sup>24</sup> Aspecto identificado durante las reuniones de elaboración del diagnóstico de situación que acompaña al IV Plan.

<sup>25</sup> Línea de acción 1.3.4.1 del IV Plan de Igualdad.

<sup>26</sup> Las facultades de Ciencias, Ciencias Económicas y Empresariales, Derecho, Filosofía y Letras, Formación del Profesorado y Educación, Medicina, Psicología.

<sup>27</sup> [Informe Científicas en Cifras, 2023.](#)

**Proporción de mujeres y hombres en los equipos de dirección de los centros. Curso 2021/2022**



Fuente: Web UAM

Esta brecha de género se debe, en gran medida, a la pervivencia en la UAM (y en el resto de las universidades españolas), de una fuerte **segregación horizontal** en las titulaciones que se imparten en dicho centro, así como de una intensa segregación vertical en el seno de su PDI. En ambos casos, en la EPS, el número de mujeres es inferior a **15%**. De ahí, la importancia de aumentar la presencia de **mujeres** en las **carreras denominadas STEM** (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) y, en particular, en el caso de la UAM en la EPS donde no se cumple la franja de paridad<sup>28</sup>. Con todo, hay otra facultad en la UAM, la de Formación del Profesorado y Educación, que no tiene a su equipo decanal en la franja de paridad, si bien, en este caso, la brecha de género es a favor de las mujeres, históricamente infrarrepresentadas en este tipo de cargos (75%-25%).

En tercer lugar, es necesario señalar que la existencia de representación equitativa en el equipo de dirección de un centro podría estar indicando, en realidad, la existencia de segregación (**horizontal y/o vertical**). Tal es el caso, por ejemplo, de aquellas facultades en las que, en su PDI, haya brechas de género, por ejemplo, con una mayoría significativa de mujeres en su plantilla. Por ese motivo, se recomienda la inclusión del análisis de este aspecto en futuros diagnósticos.

Recomendación N.º 4:

**Inclusión, en sucesivos diagnósticos, del análisis de la comparativa entre la composición de sexo de los equipos de dirección de los centros y de la composición del PDI de ese centro.**

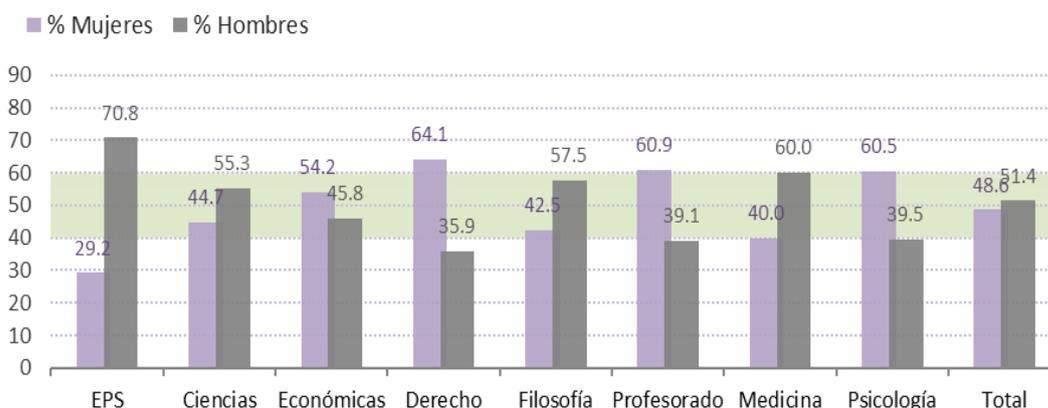
<sup>28</sup> Véanse los apartados 3 y 5 para conocer la composición del PDI y del colectivo estudiantil respectivamente.

## 1.2.2.- Juntas de centro.

La mayoría de las Juntas de los 8 centros de la UAM tiene una composición paritaria, con excepción, de nuevo, de la EPS en donde las mujeres no superan el **30%** y, en ese caso, también de la facultad de Derecho en donde las mujeres son el **64,1%**, 4 pp. por encima de la franja de paridad (40%-60%).

Gráfico N°6. Proporción de mujeres y hombres en las Juntas de Centro. Curso 2021/2022.

### Proporción de mujeres y hombres en las Juntas de Centro. Curso 2021/2022



Fuente: Web UAM

No se disponen datos de la composición por sexo de otros órganos colegiados de los centros como son los consejos de departamento, así como de las juntas (o consejos) de los [institutos universitarios](#) de la UAM, por lo que:

Recomendación N.º 5:

**Inclusión en sucesivos diagnósticos del análisis de la composición por sexo de los Consejos de Departamento y de las Juntas (o Consejos) de los institutos universitarios, con el tiempo, su evolución a lo largo del tiempo.**

Por último, es necesario recordar que, además de garantizarse la representación equitativa en los órganos de gobierno colegiados de los centros (equipos directivos, juntas y consejos de departamento), debe comprobarse la existencia (o no) de posibles segregaciones horizontales de carácter ocupacional en su seno. Por ello, se ha incluido la realización de un estudio sobre esta temática en el IV Plan (Línea de acción 1.3.4.1).

Recomendación N.º 6:

**Estudio cualitativo para identificar los posibles sesgos de género (segregación horizontal) existentes en los órganos de gobierno colegiados de todas las facultades y centros.**

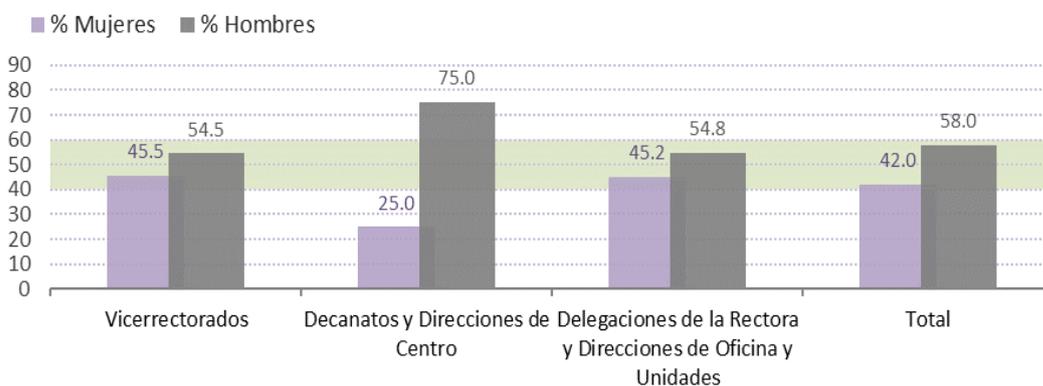
### 1.3. Órganos unipersonales.

Al igual que en diagnósticos anteriores, en este apartado se analiza la composición por sexo de los siguientes órganos: vicerrectorados, delegaciones, direcciones y coordinaciones nombradas desde el Rectorado, así como las direcciones de los decanatos y direcciones de centro y de los institutos universitarios<sup>29</sup>. Recordar, en primer lugar, que, desde el año 2021, el cargo de dirección del Rectorado lo ocupa una mujer, Amaya Mendikoetxea Pelayo, siendo la segunda mujer, junto a Josefina Gómez Mendoza (1984-85), en ocupar ese cargo desde la fundación de la UAM<sup>30</sup>.

En segundo lugar, hay que precisar que, en términos globales, en el curso 2021/2022 la cifra de mujeres que ostenta este tipo de cargos asciende a 21, lo que supone el **42%** frente al 58% de varones, cuya cifra absoluta se sitúa en 29. Se sitúa, por tanto, dentro de la franja de paridad, si bien, al desagregarse esa cifra por los diferentes órganos unipersonales, se detecta que las **mujeres están infrarrepresentadas** en la dirección de los Decanatos y direcciones de Centro, dado que sólo son el **25%**.

Gráfico N°7. Proporción de mujeres y hombres en Órganos Unipersonales. Curso 2021/2022.

#### Proporción de mujeres y hombres en los órganos unipersonales. Curso 2021/2022



Fuente: Web UAM

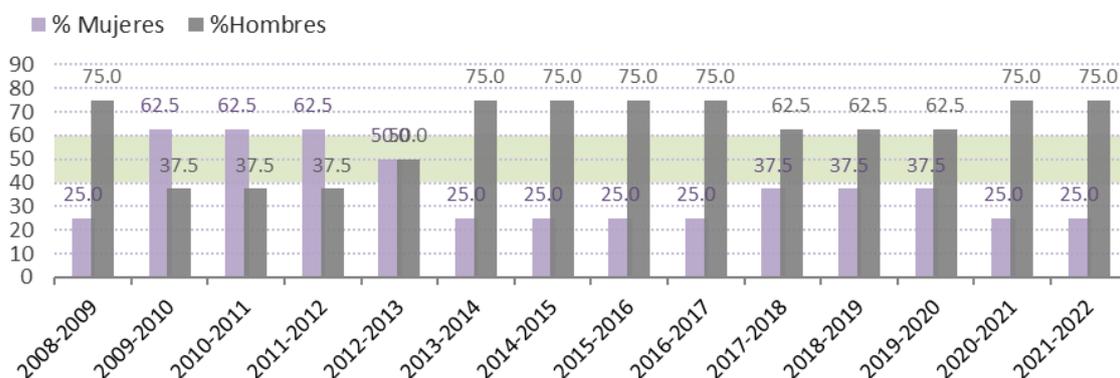
Como se puede observar en el gráfico siguiente, este desequilibrio de género en la **dirección de los centros** se remonta a hace muchos años, puesto que el porcentaje de mujeres que, sobre el total (8 facultades y centros), ocupan ese cargo siempre ha estado muy por debajo de la franja de paridad.

<sup>29</sup> Artículo 18.2 de los Estatutos.

<sup>30</sup> Doce personas han ocupado ese cargo: 10 hombres y dos mujeres, véase [aquí](#) sus nombres.

Gráfico N°8. Evolución de la proporción de mujeres y hombres en los decanatos y direcciones de centro.

### Evolución de la proporción de mujeres y hombres en los decanatos y direcciones de centro. Cursos 2008/2009 - 2021/2022



Fuente: Web UAM

Ello es debido, entre otros factores, a las brechas de género identificadas en la carrera académica del PDI de la UAM (véase infra). De ahí que sería deseable que todas las líneas de acción incluidas en el IV Plan de Igualdad tendientes a promover la igualdad en la carrera del PDI (OE 1.4) contribuyan, junto a otros factores, a revertir esa infrarrepresentación.

Por último, en la tabla siguiente, se refleja la composición por sexo de las **direcciones de Departamento** y de los **Institutos Universitarios de Investigación**, ubicándose en ambos casos dentro de la franja de paridad.

Tabla N°1. Composición por sexo de Direcciones de Departamento e Institutos Universitario.

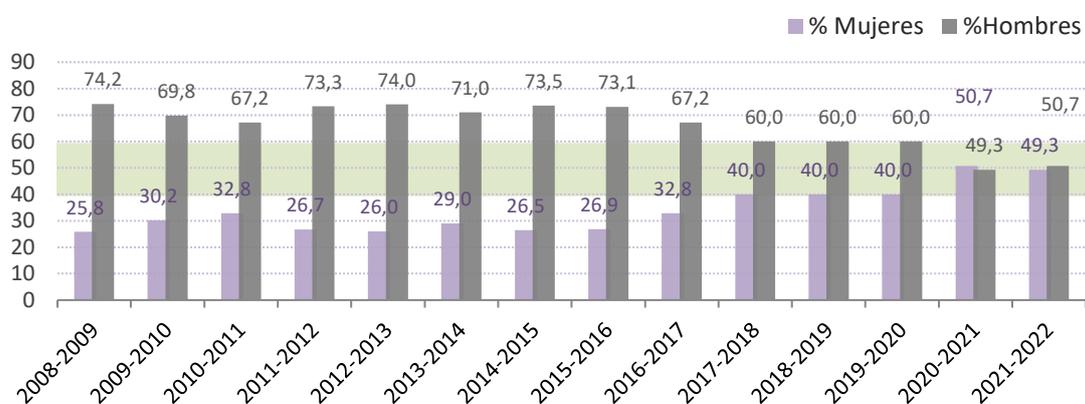
Tipo de cargo	Mujer	Varón	Total	Porcentaje mujeres
Dirección de departamento	42	55	97	43,30%
Dirección de instituto universitario	11	15	26	42,31%

Fuente: Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Planificación.

Este dato es consistente con la serie histórica recogida en diagnósticos anteriores, como se puede constatar en el siguiente gráfico:

Gráfico N°9. Evolución de la proporción de mujeres y hombres en las direcciones de departamento.

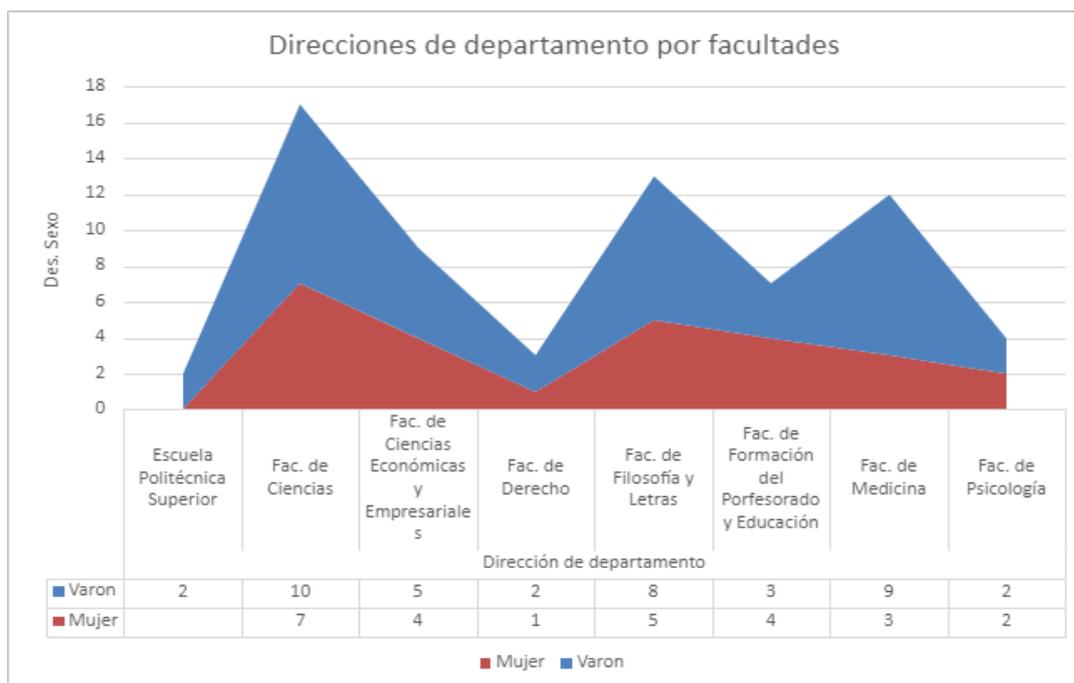
### Evolución de la proporción de mujeres y hombres en las direcciones de departamento. Cursos 2008/2009 - 2021/2022



Fuente: Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Planificación

Sin embargo, al desagregar los datos por facultades, se detecta una mayor presencia de **varones** en los **órganos de gobierno unipersonales** en las facultades con un alto porcentaje de mujeres en su PDI/PDIF, lo que apunta a la necesidad de indagar las causas y factores que pueden estar sosteniendo este “**techo de cristal**” y, por tanto, un desigual acceso de mujeres y hombres a puestos de responsabilidad.

Gráfico N°10. Presencia de mujeres y hombres en las direcciones de departamento por facultades.



Fuente: Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Planificación.

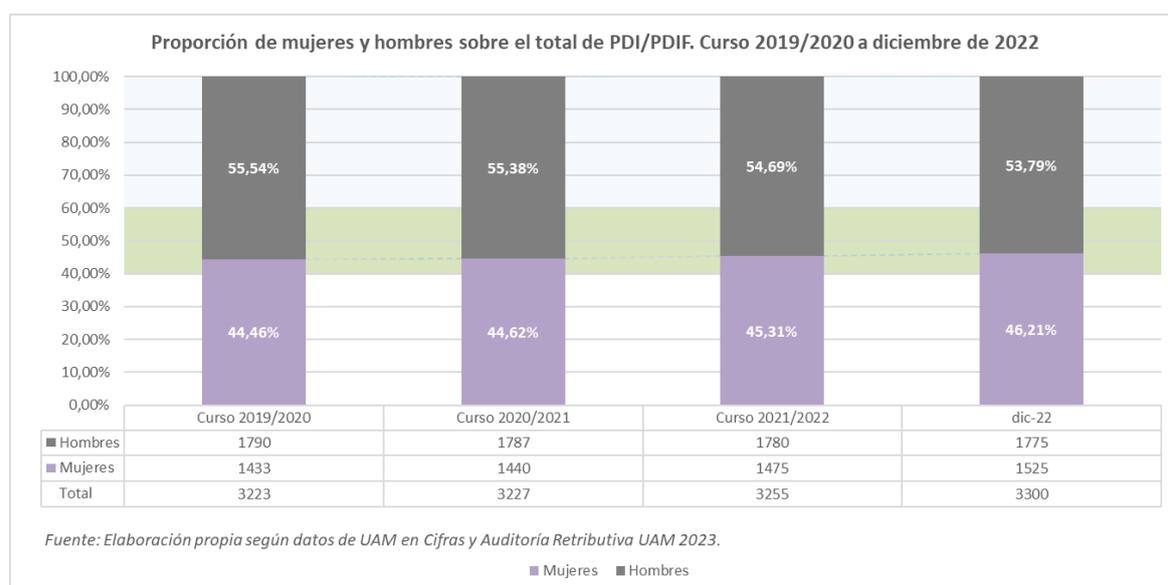
## 2.- El Personal Docente e Investigador (PDI/PDIF) de la UAM.

En este apartado, se analiza la composición por sexo del colectivo de PDI/PDIF tanto en el conjunto de la UAM como en cada uno de los centros, a partir de los datos disponibles a diciembre del 2022<sup>31</sup>.

### 2.1. Composición por sexo del PDI/PDIF de la UAM.

En esa fecha, la plantilla del PDI /PDIF estaba formado por 3.300 personas, de las cuales, **1.525** eran mujeres y **1.775** hombres. De la comparativa con los cursos anteriores, recogida en el gráfico siguiente, se observa un paulatino aumento tanto de la plantilla (en **2,38** puntos porcentuales -en adelante pp.-)<sup>32</sup> como de la proporción de mujeres.

Gráfico N°11.- Evolución de la proporción de mujeres y hombres en el colectivo PDI/PDIF.



Al analizar con más detalle la evolución de la composición por sexo de este colectivo en esos cuatro años (2019-2022), se observa, en **primer** lugar, un mayor incremento en el número de mujeres (en 6,4 pp.) y una reducción del número de hombres (en un 0,83 pp.). Se ha producido, por tanto, una disminución de la brecha de género existente previamente, situándose el conjunto del **PDI/PDIF** en la **franja de paridad** (40%-60%).

Con todo, las mujeres representan el **46,21%** del colectivo, 3,7 pp. por debajo del 50%<sup>33</sup>. Tendencia similar a la del resto de las universidades públicas españolas, dado que, según el [Informe de Científicas en Cifras](#) del 2023, las mujeres sólo son el **43%** del conjunto del PDI/PDIF universitario, mientras que los hombres son el 57%.

<sup>31</sup> Los datos de este apartado son relativos a la plantilla de la UAM a diciembre del 2022, al no disponer de datos al cierre del curso 2021-22. Estos mismos datos han sido los utilizados para realizar la [auditoría retributiva del 2023](#) de la UAM.

<sup>32</sup> En ese curso, la plantilla del PDI estaba formada por 3.223, de las cuales 1.433 eran mujeres y 1.790 hombres, siendo las primeras el 45,31%.

<sup>33</sup> Según el INE, a 1 de enero del 2023, España tenía 48.085.361 habitantes, de los cuales el 50,99% eran mujeres (24.519.768).

## 2.1.1.- Profesorado según categoría profesional (incluido el profesorado emérito).

Al desagregar los datos según su categoría profesional (cátedras, titulares, contratos laborales permanentes, no permanentes<sup>34</sup>, personal investigador contratado) se constata que, en la plantilla del PDI/PDIF de la UAM, continúa existiendo una significativa **brecha de género** en la categoría de **cátedras**, dado que, a diciembre del 2022, había el doble de hombres (**66,9%**) que de mujeres (**33,1%**)<sup>35</sup>.

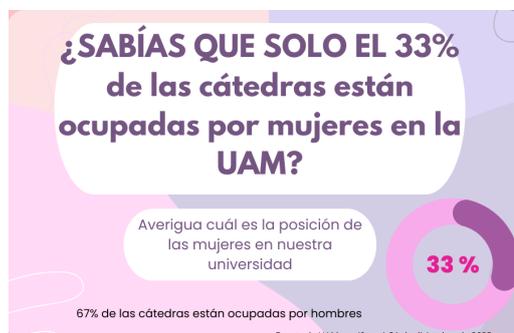
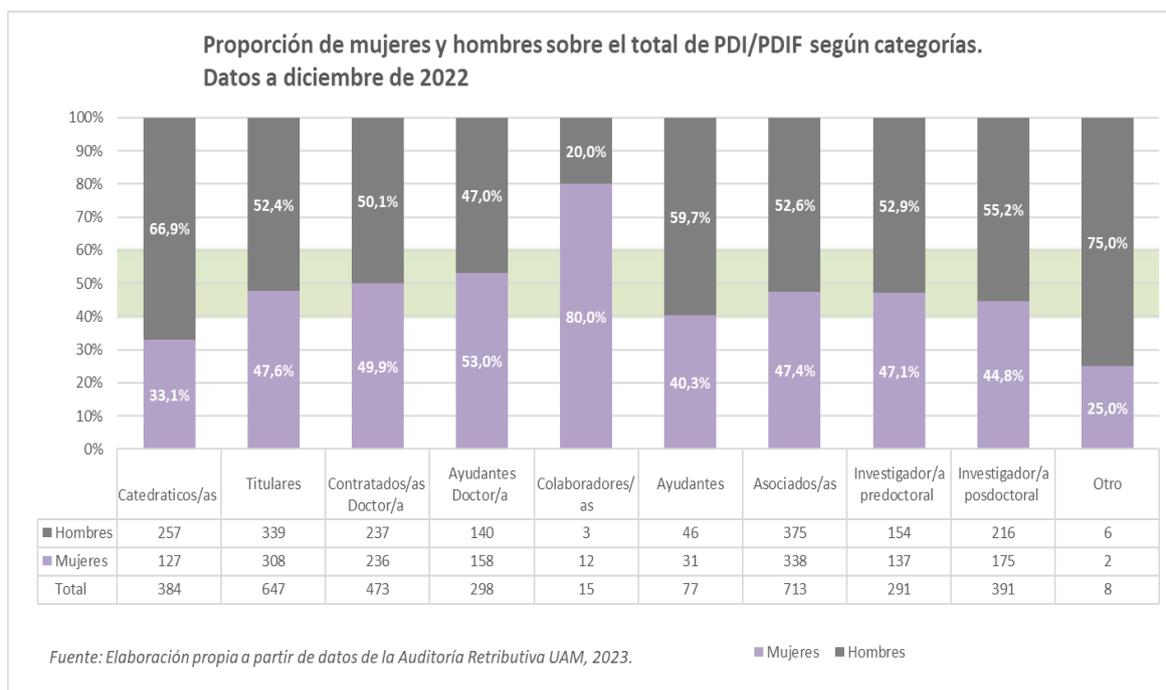


Gráfico N°12.- Proporción de mujeres y hombres del PDI por categorías, 2022.



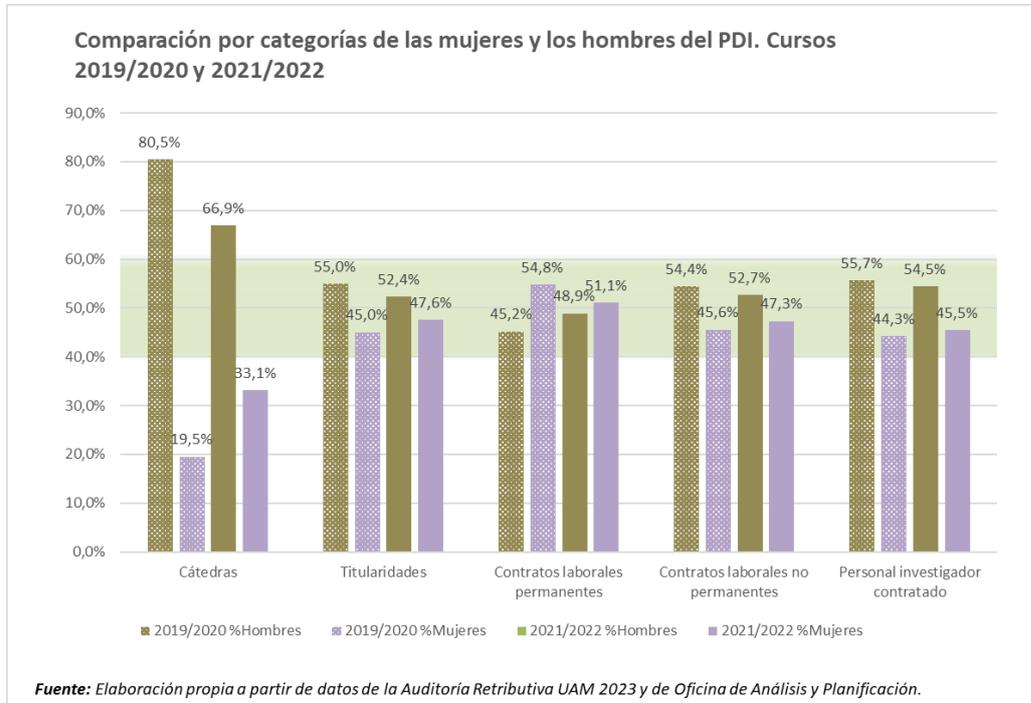
Es necesario señalar, en segundo lugar, que esta brecha de género ha ido disminuyendo paulatinamente en los últimos cursos académicos, de la misma manera que lo ha hecho, en mayor medida, en el resto de las categorías. En efecto, salvo las cátedras, en el **resto de las categorías**, el **PDI/PDIF** no sólo se sitúa **en la franja de paridad**, sino que, además, la proporción de mujeres se acerca al 50%, salvo en el caso del personal investigador contratado. Por ese motivo, sería interesante indagar qué factores explican el aumento

<sup>34</sup> Se refiere a las figuras de profesorado titular interino, personal contratado doctor interino/a, ayudantes doctores/as, personal asociado, ayudantes y visitantes.

<sup>35</sup> En anteriores diagnósticos había un apartado específico para estudiar la distribución de mujeres y hombres del colectivo por categorías docentes. En aras de resumir y sintetizar la información recogida en los diagnósticos se ha decidido su inclusión en este apartado.

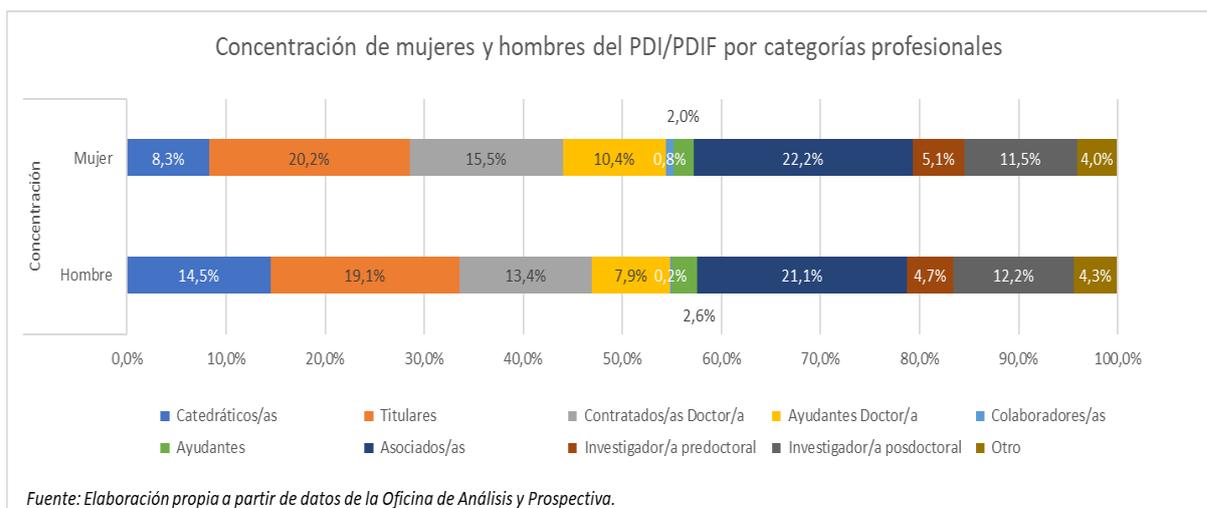
de la proporción de hombres en esa figura, al haber pasado del 55,7% (curso 2019/20) al **58,2%**, y las mujeres que, por el contrario, han pasado del 44,3% al **41,8%**<sup>36</sup>.

Gráfico N°13.- Comparación de la proporción de mujeres y hombres del PDI por categorías entre los cursos 2019/20 y 2021/22.



Si se analiza, en tercer lugar, el grado de concentración de las mujeres y hombres del colectivo por categoría profesional, como se puede observar en el siguiente gráfico, no se observa ninguna concentración especial, salvo, de nuevo, en el caso de **las cátedras**, en donde hay **6,2 pp.** menos de mujeres que de hombres.

Gráfico N°14.- Concentración de mujeres y hombres del PDI/PDIF por categorías profesionales.



<sup>36</sup> En este diagnóstico no se incluye no se han incluido las tablas y datos para mostrar la evolución de la distribución de mujeres y hombres en cada bloque de categorías del PDI desde el 2008/2009 hasta el curso objeto del diagnóstico, como hacían anteriores diagnósticos. Se ha considerado que dicha información viene recogida, de otra forma, en este apartado. Sin embargo, todos esos datos, tablas y gráficos están a disposición de cualquier persona, previa solicitud a la UIG.

Un último apunte para mencionar la composición por sexo de la categoría del **profesorado emérito**, para constatar que continúa existiendo una enorme **brecha de género**, una brecha identificada desde hace más de una década. En efecto, como se menciona en el V diagnóstico actualizado, entre los cursos 2011/12 a 20/21, del total de las 135 personas que habían sido nombradas en esta categoría, solo 19 fueron mujeres. En el curso 2021/22, sólo 6 mujeres (de 17) han sido nombradas profesoras eméritas, el 35,2% del total. Y, en la serie histórica, eso supone, el **16,4%** (25 mujeres de 152). En la tabla siguiente, se muestran las propuestas de nombramiento por facultades:

Tabla N.º 2.- Propuestas de nombramiento de Profesorado Emérito para el curso 2021-2022 por centro y sexo

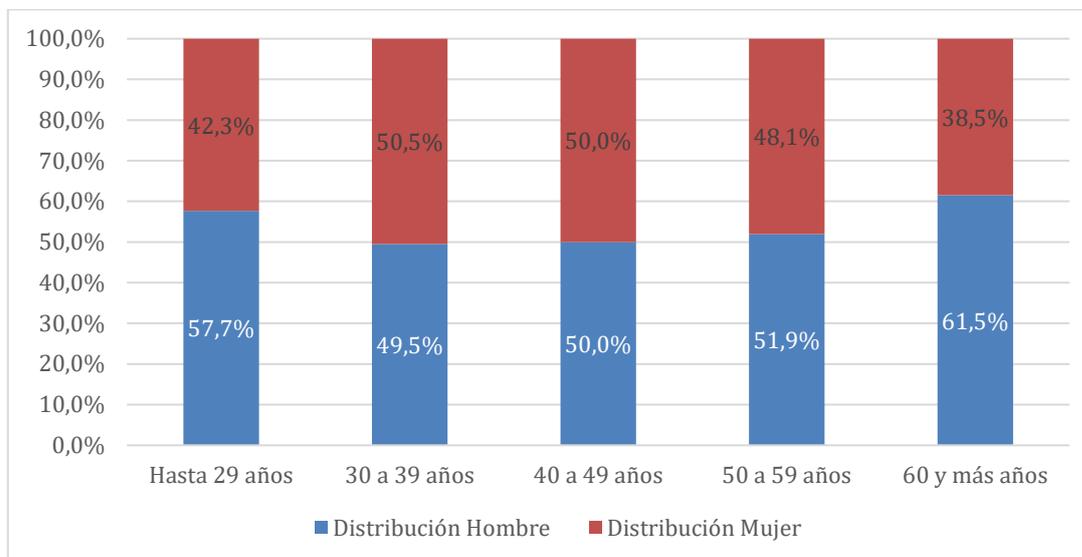
Propuesta de nombramiento de Profesorado Emérito para el curso 2021-2022 por centro y sexo		
CENTRO	TOTAL	MUJERES
CIENCIAS	6	2
CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	2	0
ESCUELA POLITÉCNICA SUPERIOR	1	0
FILOSOFÍA Y LETRAS	3	2
MEDICINA	2	0
PSICOLOGÍA	3	2
<b>TOTAL PROFESORADO EMÉRITO (CURSO 2020/21)</b>	<b>17</b>	<b>6</b>

*Fuente: Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Planificación.*

## 2.1.2.- Profesorado según su tramo etario.

Otro dato por resaltar del colectivo PDI-/PIDF de la UAM es su composición por sexo según su **tramo etario**, recogida en el siguiente gráfico.

Gráfico N°15.-Proporción de mujeres y hombres del PDI/PDIF de la UAM por tramo etario.

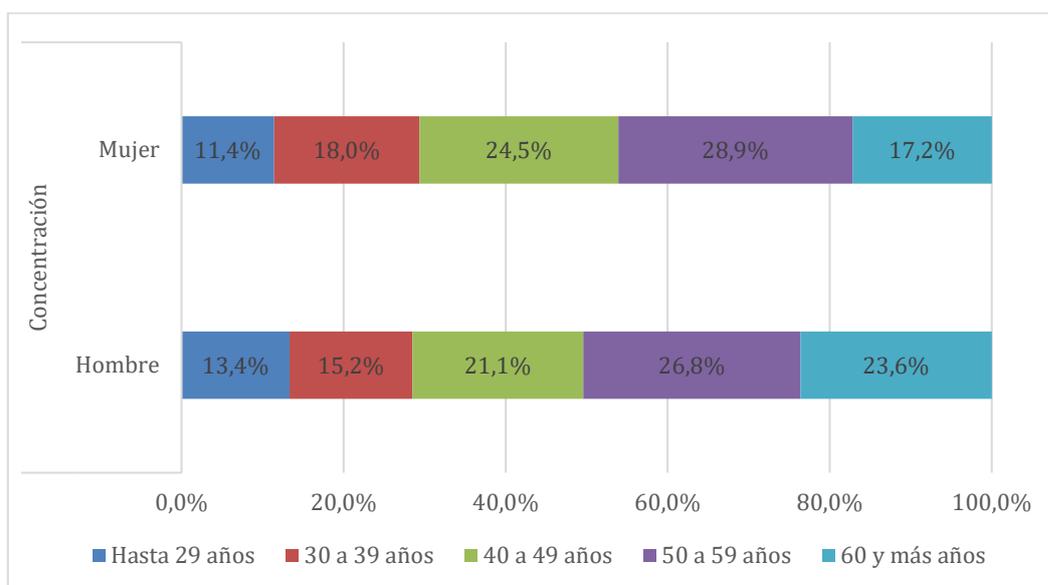


*Fuente: Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Planificación.*

Como se puede observar, aunque casi todos los tramos se sitúan dentro de las franjas de paridad, se constata que, en el tramo más bajo, **de 20 a 29 años**, los hombres son el **57,7%**, y que, en el más alto (60 años y más), se sitúa en un **61,5%**, 1,5 pp. fuera de la franja de paridad. El primer dato es especialmente significativo puesto que parece indicar la existencia de obstáculos añadidos para las mujeres para acceder a la carrera académica. Motivo por el que, en el IV Plan de Igualdad, se ha incluido un estudio más en detalle de este aspecto, así como de las brechas de género detectadas en el colectivo estudiantil en los tramos de Máster y Doctorado, paso previo para el acceso al colectivo del PDI/PDIF (Línea 1.2.4).

Por otro lado, al analizar el grado de concentración de las mujeres y hombres en cada tramo etario, se observa que, aunque no hay diferencias estadísticas significativas entre géneros, hay una **mayor concentración**, tanto de mujeres y hombres en los tramos de **mayor edad**. Dato que constata, de nuevo, la brecha de género identificada en las cátedras, al haber una diferencia de 6 pp. en la proporción de hombres de más de 60 años que de mujeres.

Gráfico N°16.- Distribución de género por tramo etario del PDI/PDIF de la UAM.



**Fuente:** Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Planificación.

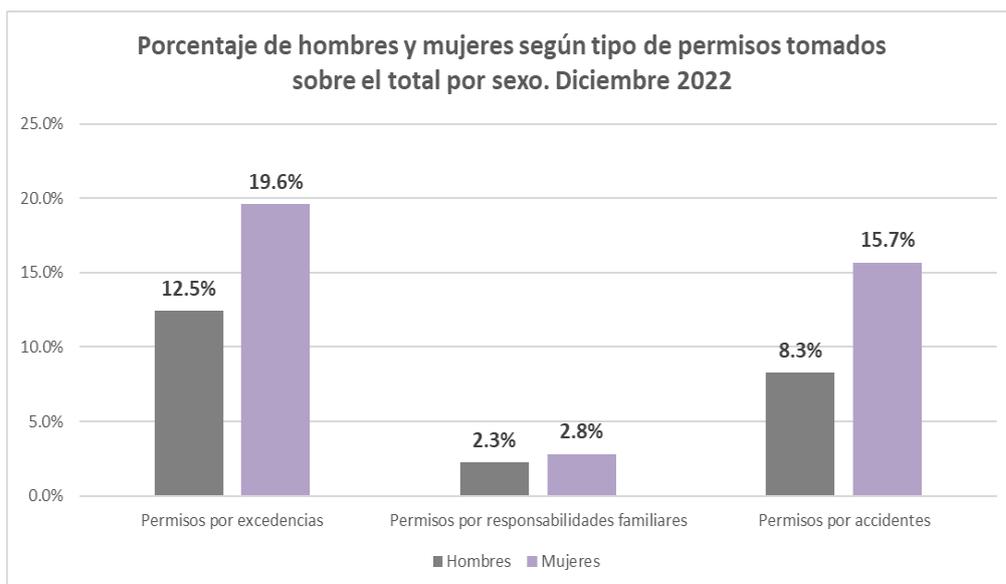
Recomendación N.º 8.-

**Estudio sobre las brechas existentes en el acceso y promoción de la carrera académica, con especial atención a la puerta de entrada, la figura de investigadores/as y a las cátedras con objeto de medidas correctoras que aseguren un horizonte de igualdad en la UAM.**

### 2.1.3.- Corresponsabilidad y cuidados en el PDI/PDIF

Un último apunte para incidir en un dato que refleja la diferente carrera académica de las mujeres y hombres del colectivo, incidiendo, junto a otros factores, en la desigual promoción de unas y otros. Nos referimos a la desigual utilización de los permisos por excedencia, responsabilidades familiares y por accidentes, como se refleja en el siguiente gráfico<sup>37</sup>:

Gráfico N°17.- Porcentaje de hombres y mujeres según tipo de permisos tomados sobre el total por sexo.



**Fuente:** Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Planificación.

En efecto, se constata que, del total de mujeres y hombres del colectivo PDI/PDIF, pocas personas han disfrutado de permisos por excedencias, responsabilidades familiares o accidentes durante el año 2022. El permiso más utilizado fue el de **excedencia**, siendo más mujeres (el **19,6%** del total) quienes lo utilizaron, mientras que, del total de hombres (1.775), solo lo hizo el **12,5%**. Por otro lado, el permiso menos utilizado es el de **responsabilidades familiares** que en ninguno de los casos supera el **3%**. Aspectos que deben ser analizados con más detalle para entender las razones de tanto su escaso uso como de su mayor uso, en todos los tipos, por las mujeres.

#### Recomendación N.º 9:

**Incluir en futuros diagnósticos el análisis de los datos relativos a la distribución por sexo y por rama de conocimiento del PDI, así como el análisis del uso por el colectivo del PDI/PDIF de los permisos por excedencias, responsabilidades familiares o accidentes.**

<sup>37</sup> Este dato se ha incluido en este diagnóstico, no figurando en los anteriores.

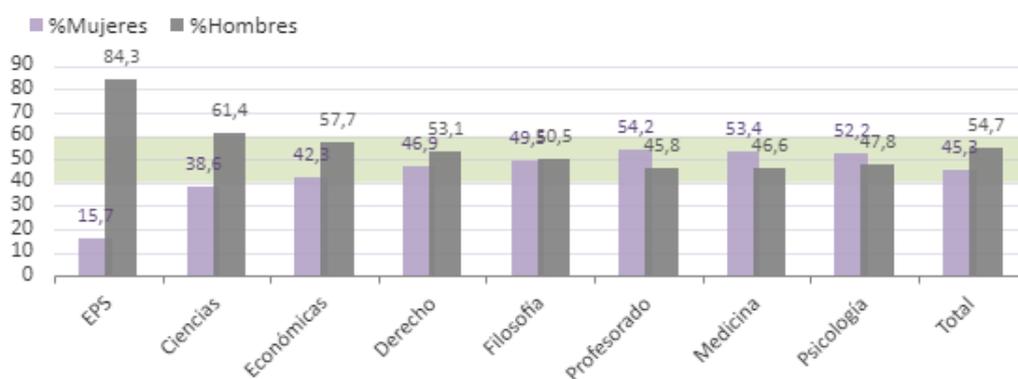
## 2.2. Situación de la Igualdad de Género por Facultad.

En este apartado se analiza la distribución del PDI/PDIF de la UAM en el curso 2021/22 por cada centro, comparando los datos con lo analizado en diagnósticos anteriores.

Señalar, en primer lugar, que, como se puede observar en el siguiente gráfico, en las 7 facultades, su PDI/PDIF se sitúa dentro de la **franja de paridad**. No es el caso, como ya se adelantó en el apartado anterior, de la Escuela Politécnica Superior (EPS) donde existe una importante brecha de género con sólo 22 mujeres en un colectivo de 162 personas, esto es, un 15,7%, siendo los hombres un 84,3.

Gráfico N°18.- Proporción de mujeres y hombres en el PDI/PDIF según centros.

**Proporción de mujeres y hombres en el PDI/PDIF según centros.  
Curso 2021/2022**



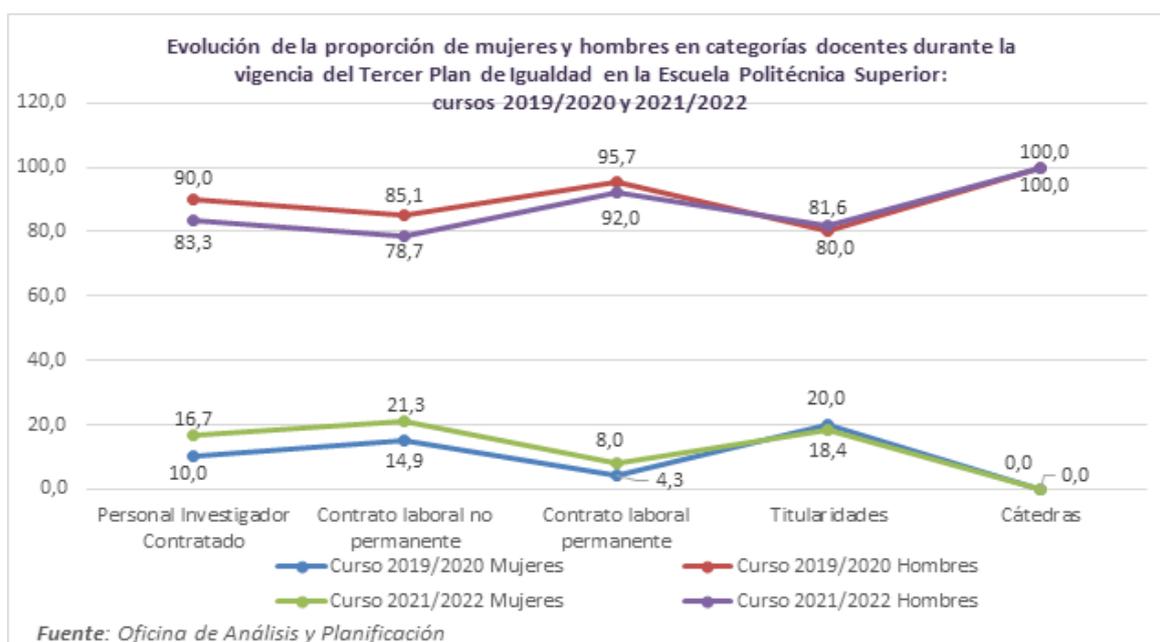
Fuente: Oficina de Análisis y Planificación

Sin embargo, al adentrarnos en el análisis de cada centro, se identifican retos importantes en pro de la igualdad en todos ellos.

## 2.2.1.- Escuela Politécnica Superior (EPS).

Al analizar la evolución de la composición por sexo del PDI/PDIF de este centro, se constata un ligero descenso de la mencionada **brecha de género**, en particular, en las categorías profesionales inferiores, donde se concentran la mayoría (13) de las mujeres (22). Es decir, como se observa en el gráfico siguiente, en el curso 2021/22, continúa existiendo una mayor concentración de mujeres (el **21%**) en la categoría de Contrato laboral no permanente.

Gráfico N°19.-Evolución proporción de mujeres y hombres, PDI/PDIF EPS, según categorías profesionales.



Fuente: Elaboración propia según datos de la oficina de Análisis y Planificación.

Se observa, en segundo lugar, que sigue sin haber **mujeres catedráticas** (0 de 12), así como un ligero incremento de las mujeres titulares (7 de 45), aumentando su representación en esa categoría del 18,4% al 20%, es decir, un aumento de sólo **1.6 pp.** en 3 años. Sería interesante dar seguimiento a esta tendencia, dado que en los cursos siguientes se ha llevado a cabo un proceso de estabilización de la plantilla en la UAM y, por tanto, también en este centro.

### Recomendación N.º 10:

**Estudiar en sucesivos diagnósticos los impactos del proceso de estabilización del colectivo del PDI/PDIF de la UAM en las brechas de género identificadas en la EPS.**

Es interesante señalar que, durante el proceso de elaboración de IV Plan y por el propio personal de la EPS, se identificaron algunas posibles causas de la pervivencia de estas brechas de género (segregación horizontal y vertical) en este centro. Se mencionaron, por ejemplo, la pervivencia de sesgos de género sobre esas carreras en la sociedad

española, las escasas referencias a mujeres científicas e investigadoras en medios de comunicación, el mundo cultural, así como en el sistema educativo.

Otro de los factores mencionados durante la reunión fue que se imparten en la facultad unas titulaciones que continúan siendo muy masculinizadas y las dificultades de conciliar la carrera con las responsabilidades familiares tanto por la cultura organizativa y/o investigadora existente en el centro (al exigirse mucha disponibilidad de tiempo para ciertas investigaciones) como por la desigual carga de cuidados existente en la sociedad española. Se señaló, asimismo, la pervivencia de micromachismos en el seno del colectivo, la invisibilización de las autoras en el contenido de las asignaturas y la pervivencia del “efecto Matilda”<sup>38</sup>. Sobre todos estos factores, se han incluido medidas correctoras en el IV Plan de Igualdad: entre otras, las líneas de acción para desarrollar los objetivos estratégicos del eje 1 (promover la igualdad en la gobernanza de la UAM y en sus tres colectivos), pero también del eje 4 “promover la igualdad y la diversidad en la sociedad y las relaciones internacionales de la UAM”.

---

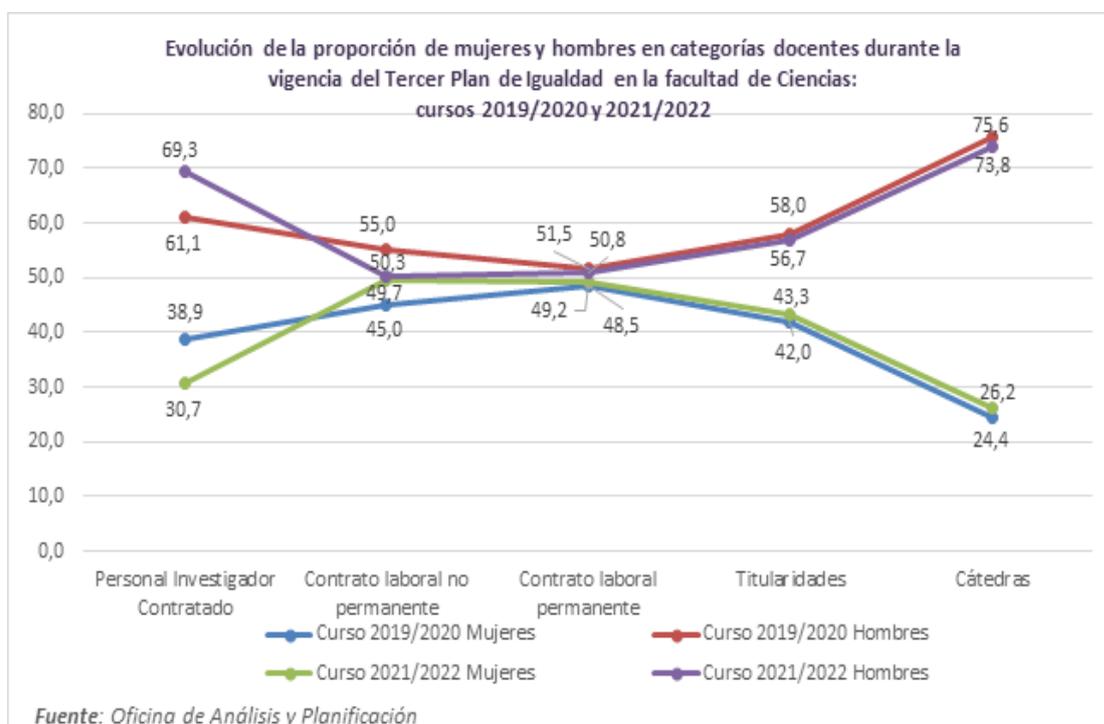
<sup>38</sup> Se denomina así al fenómeno por el cual se silencian y discriminan los logros de las mujeres científicas cuyas aportaciones, en muchas ocasiones, se han atribuido a hombres.

## 2.2.2- Facultad de Ciencias.

En la facultad de Ciencias, el panorama de la igualdad es algo mejor, dado que, de un colectivo de 941 personas, 363 son **mujeres**, lo que supone el **38,5%** de la plantilla, por lo que tampoco el PDI/PDIF de esta facultad se encuentra en franja de paridad, en este caso, por un 1,5 pp. Además, al igual que en la EPS, la mayor parte de mujeres, en concreto, el **46,83%** (170 sobre 363) tienen contratos laborales no permanentes: o bien de duración determinada (ayudantes doctoras, contratadas doctoras, interinas, ayudantes, profesorado visitante, asociadas, etc.) o bien como personal investigador (Ramón y Cajal, Juan de la Cierva, Formación Personal Investigador, Formación de Profesorado Universitario y otros contratos). El resto (193 mujeres) tienen contratos indefinidos (funcionarias y contratadas doctoras), representando el **40,63%** de la plantilla fija de la facultad.

Es necesario resaltar, en tercer lugar, que, como se observa en el gráfico siguiente, la presencia de mujeres en la categoría de **titulares** ha aumentado sólo un 1.3 pp. en tres años, al pasar del 42% del curso 2019/2020 al **43,3%**, en el curso 2021/22. Y, en el caso de las cátedras, el aumento ha sido de un 1,8 pp., pasando de 24,4% al 26,2%, por lo que se mantiene una importante **brecha de género** en esta última categoría que se encuentra a más a 13,8 pp. de alcanzar la franja de paridad.

Gráfico N°20. Evolución de la proporción de mujeres y hombres del PDI/PDIF de la Facultad de Ciencias, según categorías profesionales.



Fuente: Elaboración propia según datos de la oficina de Análisis y Planificación

En el caso de esta facultad, y de cara a próximos diagnósticos, sería interesante analizar los datos desagregados de la composición por sexo de la plantilla de la facultad por

departamentos y ramas de conocimiento, dado que, durante el taller para elaborar el IV Plan celebrado en esta facultad<sup>39</sup>, se percibía que había algún tipo de segregación horizontal, esto es, una desigual concentración de hombres y mujeres.

Recomendación N.º 11:

**Inclusión en próximos diagnósticos del análisis de la composición por sexo del PDI/PDIF de la facultad por departamentos y ramas de conocimiento**

En este sentido, durante dicha reunión, se mencionaron otros factores para explicar esta brecha de género<sup>40</sup>. Se incidió, por un lado, en los desiguales tiempos de promoción en la carrera académica, probablemente por posibles impactos discriminatorios (indirectos) de la normativa de sexenios. Pero también, en opinión de una de las personas participantes, porque, en general “hay menos promociones en las carreras de ciencias y diferencias a favor de los hombres”. Segundo, se constató la pervivencia de sesgos de género similares a los del resto de la Universidad o la sociedad española, como sería, por ejemplo, la desigual responsabilidad en el ámbito de los cuidados.

Se mencionaron, en tercer lugar, sesgos específicos en el tipo de cultura investigadora imperante en la facultad. Se incidió, en especial, en el mayor desgaste emocional y físico que afrontan las mujeres científicas. Un aspecto avalado por la literatura especializada al constatar varios estudios que las mujeres necesitan dedicar un esfuerzo 3,5 veces superior al trabajo (frente al dedicado por los hombres) para ser igualmente reconocidas<sup>41</sup>.

Se resaltó, en cuarto y último lugar, la existencia de barreras internas en algunas mujeres para acceder a puestos de responsabilidad en la facultad, debido a estereotipos de género y su mayor dedicación a tareas de gestión, consideradas de “cuidados”: atención a las y los estudiantes, tareas administrativas informales, cuidados al resto de la plantilla. Aspectos infravalorados y que afectan a la consecución de los requerimientos académicos que se exigen para promocionar. De ahí que, como ya se ha mencionado, se hayan incluido en el IV Plan algunas líneas de acción para analizar con más detalle esta problemática.

Recomendación N.º 12:

**Estudio de las especificidades de cada centro de la UAM que puedan estar dificultando la consecución de una representación paritaria en su colectivo del PDI/PIDF en todas las categorías profesionales.**

<sup>39</sup> Esta reunión se llevó a cabo el 09 de marzo de 2023 y contó con la participación de 8 mujeres y 3 hombres pertenecientes al colectivo PDI.

<sup>40</sup> Dicha información está recogida en la relatoría de dicha reunión, archivada en el archivo de la UIG.

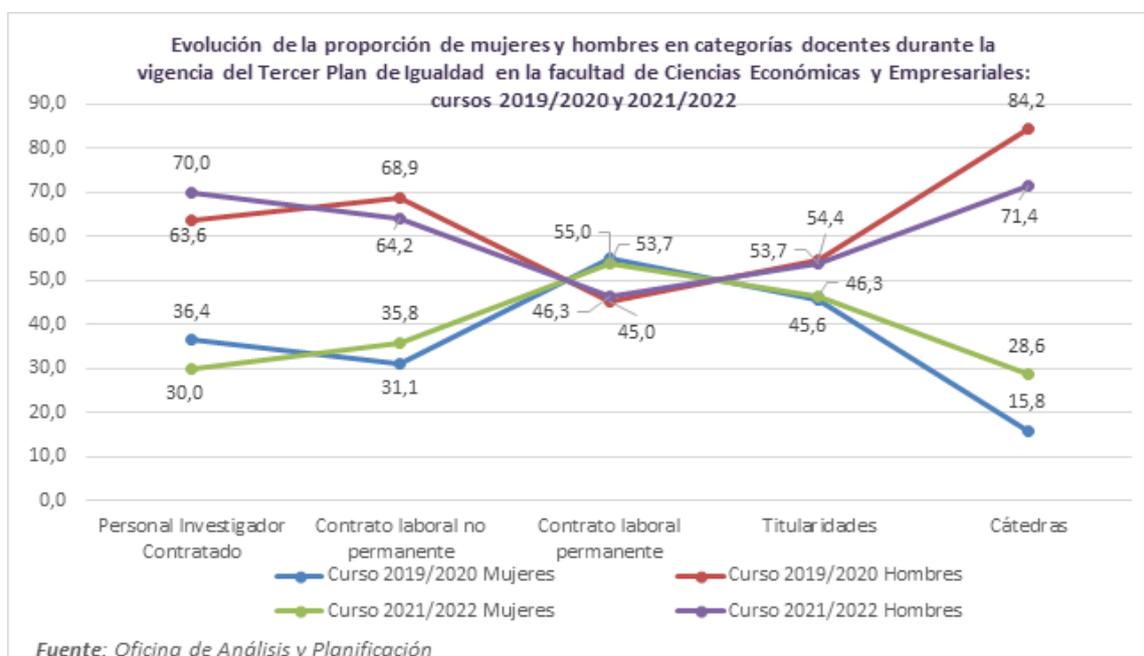
<sup>41</sup> Teresa Samper Gras, Marcela Jabbar, Sergio Tomás y Andrea Ferrer: “¡No son las criaturas, es la Academia! Brechas salariales de género y carrera investigadora en la Universidad”, ASPAEKIA, nº 39, 2021.

### 2.2.3.- Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.

A diciembre del 2022, el PDI/PDIF de la facultad estaba formado por 300 personas de las cuales el **42,3%** son mujeres (127), situándose, por tanto, dentro de la **franja de paridad**, aunque todavía lejos (casi 8 pp.) del 50%. Sin embargo, al desagregar este dato por categorías profesionales, solo dos de las 5 categorías del PDI de este centro se encuentran en franja de paridad: las titularidades con 30 mujeres de 65 (el 46,3%) y el profesorado con contrato indefinido con 44 mujeres de 82 (53,65%). En las otras tres categorías, la **brecha de género** continúa siendo significativa: en particular en las cátedras con un **28,57%** (6 mujeres de 21), el personal investigador con duración determinada con un 30% (3 sobre 10) y, en menor medida, el PDI con contrato de duración determinada con un 35,5% de mujeres (42 sobre 118 personas).

Un segundo rasgo sobresaliente de la composición por sexo de este colectivo en este centro es que, al analizar la evolución desde el curso 2019/20, recogida en el siguiente gráfico, se observa que las mujeres son el **47,67%** de la plantilla permanente (funcionarias o con contrato indefinido), un porcentaje inferior en casi 8 pp., al que había en el curso 2019-2020, cuando ascendía al 55%. Resulta, por tanto, necesario monitorizar este aspecto en sucesivos diagnósticos, así como indagar sobre sus posibles causas.

Gráfico N°21 Evolución de la proporción de mujeres y hombres del PDI/PDIF de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, según categorías profesionales.



Fuente: Elaboración propia con datos de la oficina de Análisis y Planificación.

Se constata, en tercer lugar, la pervivencia en la facultad del denominado **efecto tijera**, tanto en el acceso a puestos permanentes como en especial, en el caso de las cátedras. También es cierto que, en esa figura, la brecha de género se ha ido reduciendo a lo largo de los últimos tres cursos, pasando el porcentaje de mujeres del 15,8% en el curso 2019-

20 al **28,6%** del curso analizado, lo que supone un aumento de **12,8 pp**. Esperemos que esta tendencia ascendente continúe en cursos sucesivos hasta situarse en la preceptiva franja de paridad. Para ello, será esencial que, en el marco de implementación del IV Plan, se adopten **medidas temporales** de carácter específico que contribuyan a hacer desaparecer los factores que generan esta discriminación de género. Factores que, como se viene insistiendo, guardan relación con las diferentes carreras académicas que afrontan mujeres y hombres en las distintas disciplinas existentes en esta facultad.

En este sentido, durante el taller de participación en la elaboración del IV Plan celebrado en dicha facultad<sup>42</sup>, se mencionaron entre las posibles causas de la situación de la igualdad: entre otras, el conocido desigual reparto de las responsabilidades familiares o el cambio generacional. Se enfatizó, en especial, un aspecto que puede estar afectando al conjunto del colectivo de la UAM: los criterios recogidos en la normativa interna de promociones puesto que, en su opinión, han perjudicado claramente a las mujeres. Así, se señalaba que el criterio de antigüedad en la acreditación ha supuesto que muchas mujeres hayan esperado cerca de 10 años para poder promocionar. Otro criterio que ha podido tener efectos discriminatorios, en su opinión, es el de prevalencia por número de sexenios dado que, como es sabido, es un criterio que perjudica a las mujeres, debido a su menor acceso a ese complemento por factores como la no-corresponsabilidad en los cuidados, la pervivencia de sesgos de género en la academia, etc.

Este último aspecto, la existencia de sesgos de género en los sexenios, fue evidenciado por la propia ANECA. Así, por ejemplo, en su informe de evaluación de la primera convocatoria del Sexenio de Transferencia e Innovación, publicado en el 2022 identifica varios sesgos: comisiones no paritarias, criterios menos precisos en las ramas de conocimiento con más presencia de mujeres, que se presentaran muchas más solicitudes por parte de los hombres que de las mujeres y, sobre todo, que las tasas de concesiones fueran **notablemente inferiores** para las mujeres, incluso “en los campos científicos más feminizados”. En el caso concreto de las Ciencias Económicas, de los 524 hombres y las 382 mujeres que solicitaron el sexenio, se les concedió a 263 hombres (el 50%) y a 111 mujeres (el 29%)<sup>43</sup>.

A la vista de este informe y otros similares, el pasado 28 de febrero, la Directora de la ANECA hacia pública una [Resolución](#) por la que se hacen públicos los criterios para garantizar la igualdad, la conciliación y la inclusión sean más efectivas en las evaluaciones del profesorado universitario y del personal investigador.

Recomendación N.º 13:

**Inclusión en próximos diagnósticos el análisis de los resultados del PDI de la UAM (por centros y ramas de conocimiento) en las convocatorias de sexenios para identificar posibles sesgos de género y, adoptar, en el marco del IV Plan, medidas correctoras si fuera necesario.**

<sup>42</sup> Esta reunión se llevó a cabo el 14 de marzo de 2023 y contó con la participación de 5 mujeres y 1 hombre pertenecientes al colectivo PDI y PTGAS. La información recogida durante la misma está recogida en la relatoría de dicha reunión, archivada en el archivo de la UIG.

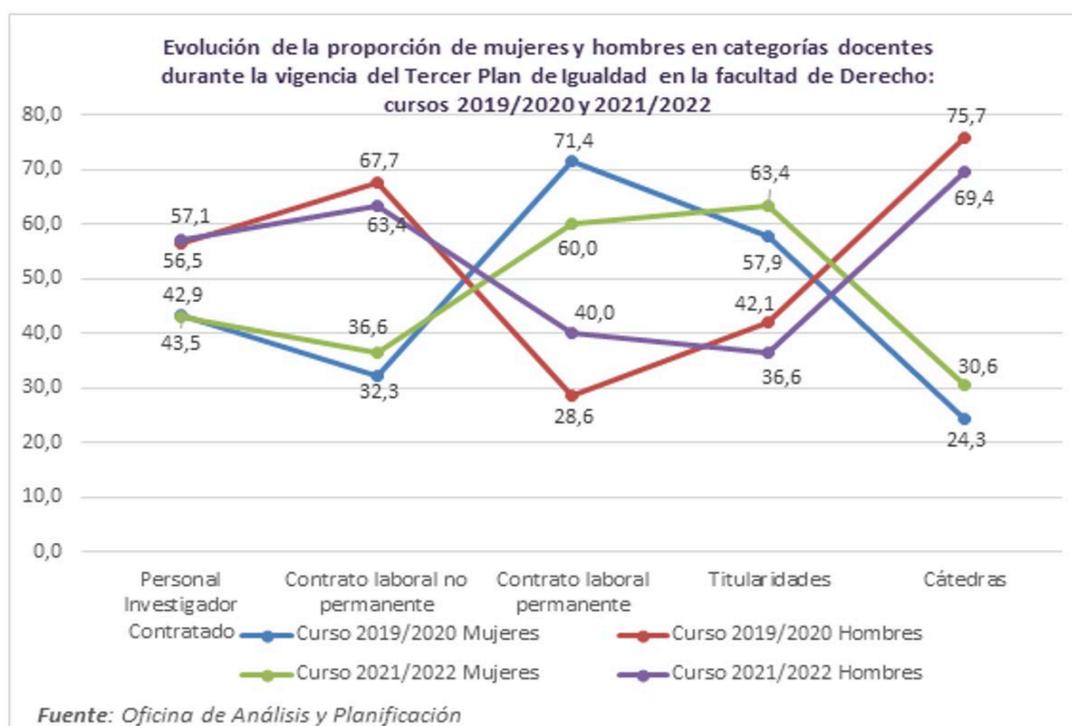
<sup>43</sup> Elena Castro et al.: “Análisis de la primera convocatoria del sexenio de transferencia de conocimiento e innovación, focalizado en los tipos de aportaciones. (Aneca, 2022), pp. 29.

## 2.2.4.- Facultad de Derecho.

A diciembre del 2022, la plantilla de este centro estaba formada por 254 personas de las cuales el **46,8%** son mujeres (119), a 4 pp. del 50%. En el caso del personal permanente (funcionarias y con contrato indefinido), las mujeres son el **52,25%** (81 de 155), si bien se detecta, de nuevo, una importante **brecha de género**, similar al resto de facultades y centros en las **cátedras** con sólo 15 mujeres de 49 personas. Es decir, el porcentaje de hombres (69,4%) es más del doble que de mujeres (30,6%), por lo que están lejos de la franja de paridad. En este centro se observa, por el contrario, un mayor equilibrio en la representación entre hombres y mujeres en las otras dos figuras permanentes. Así, por ejemplo, en el caso de las Titularidades, las mujeres eran el 63,4% (45 sobre 71) y en el del PDI con contrato indefinido, el 60% (21 de 35).

Sin embargo, como se observa en el gráfico siguiente, la evolución de la proporción de mujeres y hombres en las diferentes categorías docentes en esta facultad muestra una tendencia positiva a la **reducción** de la brecha de género en las cátedras, pasando las mujeres del 24,3% en el curso 2019/20 al mencionado 30,6% en el curso 2021/22. Se ha reducido, asimismo, la brecha en los contratos laborales no permanentes, acercándose a la franja de paridad, al pasar las mujeres de representar el 32,3% al **36,6%**. También se va reduciendo la brecha de género, en este caso a favor de las mujeres, en los contratos laborales permanentes, al haber descendido del 71,4% al 60% (entrando en franja de paridad). Por el contrario, en la figura de titularidad ha aumentado el porcentaje de mujeres pasando del 57,9 al **63,4%**, situándose, por tanto, 3,4 pp. por encima de la franja de paridad.

Gráfico N°22 Evolución de la proporción de mujeres y hombres en las categorías docentes del PDI/PIDF en la facultad de Derecho.



Fuente: Elaboración propia según datos de la oficina de Análisis y Planificación

También en esta facultad, durante el taller para la elaboración del IV Plan<sup>44</sup>, se planteó la necesidad de analizar en profundidad la composición por sexo de la plantilla del PDI, desagregándola por departamentos y áreas de conocimiento al percibirse cierta **segregación horizontal**. Se mencionó, por ejemplo, la mayor concentración de hombres dentro del Departamento de Ciencia Política y Relaciones Internacionales en el área de comportamiento electoral y una mayor concentración de mujeres en las de gestión pública o Relaciones Internacionales. Se enfatizaba, asimismo, en los obstáculos añadidos que encuentran las mujeres con responsabilidades familiares y una cultura organizativa informal de apoyarse más en las mujeres en casos de eventualidades o imprevistos.

Otro aspecto que requiere atención, en la opinión de algunas de las personas participantes en la reunión, es la necesidad de actuar sobre el denominado **síndrome de la impostora** y la auto-desconfianza hacia (o infravaloración de) su propio desempeño profesional por parte de muchas mujeres. Pero también, sobre lo que perciben como una especie de acuerdo tácito por el que “las mujeres van a los puestos de gestión y/o atención a las y los estudiantes mientras que los hombres a los puestos de investigación”, así como que, en investigaciones y congresos, “se priorizan temas y objetos de estudios masculinizados”<sup>45</sup>.

Recomendación N.º 14:

**Analizar, en próximos diagnósticos, la composición por sexo de los cargos de la facultad, según tipo de tareas, así como de las áreas y departamentos de la facultad de Derecho.**

---

<sup>44</sup> Esta reunión se llevó a cabo el 09 de febrero de 2023 y contó con la participación de 5 mujeres y 1 hombre pertenecientes al colectivo PDI, PTGAS y estudiantado.

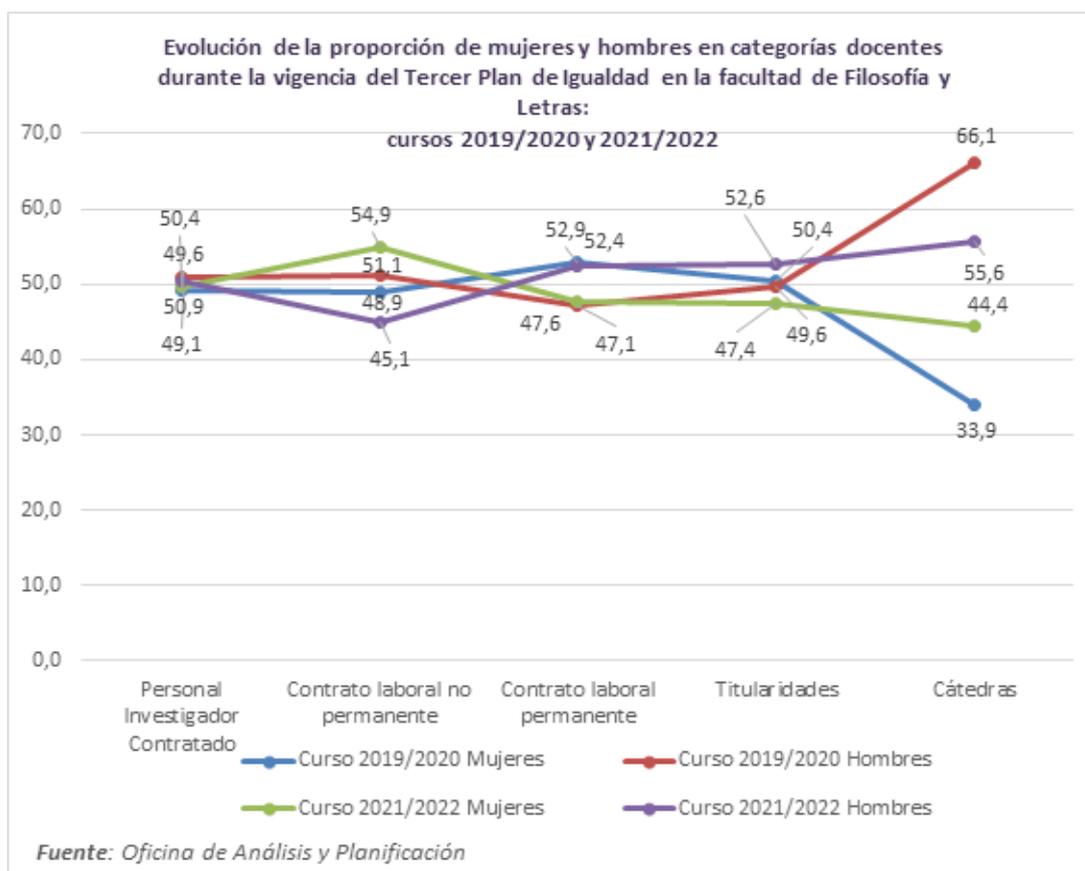
<sup>45</sup> La información recogida durante la misma está recogida en la relatoría de dicha reunión, archivada en el archivo de la UIG.

## 2.2.5.- Facultad de Filosofía y Letras.

Se trata de una de las facultades que, en el curso analizado, tenía a todas las categorías del PDI en **franja de paridad**. Su plantilla, a diciembre del 2022, estaba formada por 533 personas de las cuales el **49,53%** eran mujeres (227). Y, en concreto, en la plantilla permanente (271 personas), las mujeres (126) representan el **46,49%** (a más de 3 pp. del 50%) y el 52% (138 mujeres) en la plantilla no permanente (262 personas).

Un tercer aspecto positivo es que, al analizar la evolución de la composición de la plantilla en los últimos cursos (durante la implementación del III Plan), se observa una **significativa reducción** de la brecha de género que existía previamente en las **Cátedras**, pasando las mujeres de ser el 33,9% del colectivo en el curso 2019/2020, al 44,4%, en el curso 2021/2022. Es decir, ha habido un aumento de 10,5 pp. en 3 años, ubicándose, por fin, en la franja de **paridad**, un aspecto que debe seguir manteniéndose.

Gráfico N°23 Evolución de la proporción de mujeres y hombres en del PDI/PIDF en la facultad de Filosofía y Letras.



**Fuente:** Elaboración propia según datos de la oficina de Análisis y Planificación.

A pesar de los buenos resultados en la reducción de las brechas de género en esta facultad, es necesario realizar dos puntualizaciones. La primera es que las carreras que se imparten en este centro están fuertemente feminizadas, al igual que muchas de las salidas profesionales del estudiantado formado en la misma. Por ello, el hecho de que el PDI/PDIF se encuentre, en todas las categorías, dentro de la franja de paridad, si bien

es lo que establece la ley, está evidenciando la existencia la pervivencia de sesgos de género tanto en las ramas de conocimiento en las que investiga y enseña su plantilla como en la propia carrera académica, en especial en el acceso, por la menor presencia de mujeres en los estudios de Máster y Doctorado (véase infra, apartado 4). Por ello, en el IV Plan de Igualdad se contempla la necesidad de estudiar con más detalle, los factores que pueden estar provocando ese **efecto tijera** (Línea 1.4.1 y Línea 1.5.1.).

Recomendación N.º 15:

**Estudio sobre la pervivencia (o no) de posibles impactos discriminatorios (indirectos) en el acceso a la carrera académica de las ramas de conocimiento de la Facultad y en la promoción.**

La segunda puntualización es la percepción generalizada durante el taller celebrado en la facultad en el marco de la elaboración del IV Plan<sup>46</sup>, de la pervivencia de retos importantes en la facultad. Aunque se celebraba que ya no existiera segregación vertical, se enfatizó que pervivía cierta **segregación horizontal**, de forma que el equilibrio de género no se reproducía en todos los departamentos o áreas. Se proponía, asimismo, analizar en qué medida se reproduce cierta división de funciones y tareas con sesgos de género en los puestos de responsabilidad de la facultad. Se mencionaba la existencia, por ejemplo, de un fuerte desgaste emocional y sobrecarga, entre otros factores por la ausencia de corresponsabilidad en los cuidados familiares, que desmotivaba la consecución de los méritos exigidos para promocionar, así como cierto rechazo a la cultura competitiva existente en la carrera.

Recomendación N.º 16.-

**Estudio cualitativo para identificar los posibles sesgos de género (segregación horizontal) existentes en el reparto de las tareas de gestión y de responsabilidad en la facultad.**

---

<sup>46</sup> Esta reunión se llevó a cabo el 16 de febrero de 2023 y contó con la participación de 13 mujeres del colectivo PDI y PTGAS. La información recogida durante la misma está recogida en la relatoría de dicha reunión, archivada en el archivo de la UIG.

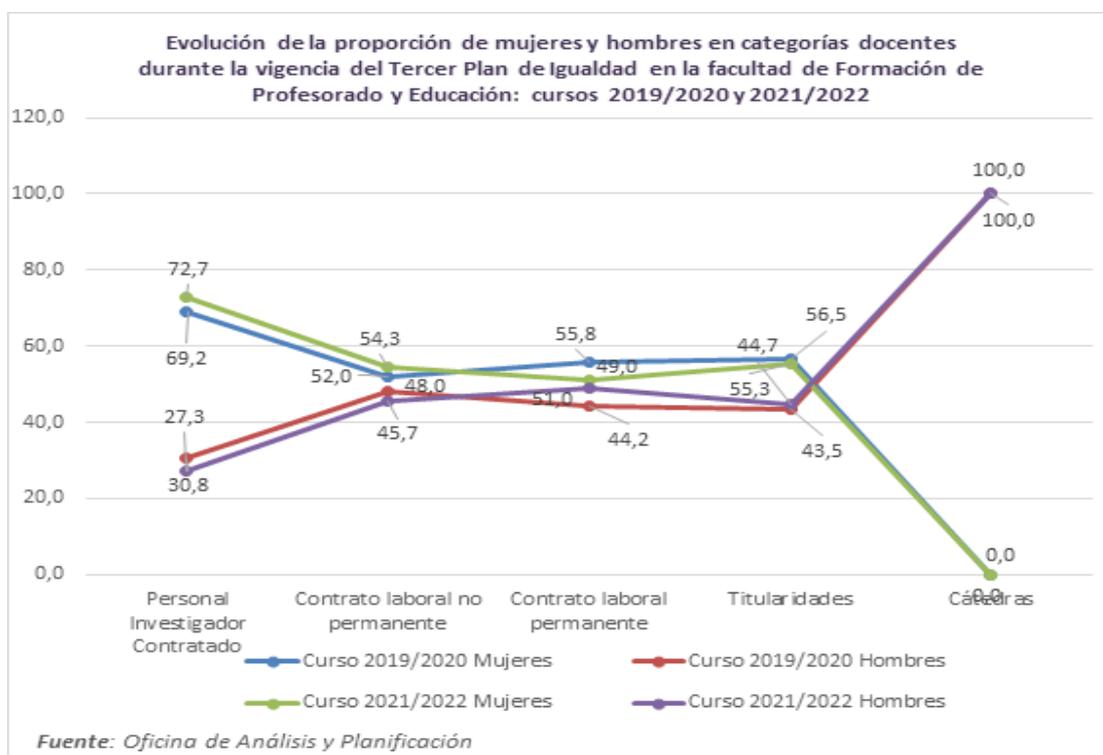
## 2.2.6.- Facultad de Formación del Profesorado y Educación.

La composición por sexo de esta facultad, a diciembre del 2022, era la siguiente: de las 227 personas que integraban la plantilla del PDI/PDIF, 123 eran mujeres, lo que supone el 54%, dentro de la franja de paridad. Sin embargo, al desagregar por categorías profesionales, se observa, en primer lugar, que los **hombres** ocupan el **100%** de las **cátedras** (2) y el **41,6%** de las titularidades (15), mientras que las mujeres (21) representan el 58% de esta última categoría. Es decir, en esta facultad, en la que se imparten carreras muy feminizadas con una abrumadora presencia de mujeres en el colectivo estudiantil, sólo hay 7 mujeres titulares y ninguna catedrática.

En segundo lugar, el resto de las categorías se encuentran en franja de paridad, dado que, en el PDI con contrato indefinido (49 personas), las mujeres (25) representan el 51%, aumentando al 54,3% en el caso del PDI con contrato indefinido y al 72,7% en la figura de Personal Investigador contratado. Es necesario señalar que, en este centro, la plantilla no permanente supone el 55,9% del total del PDI/PDIF de la facultad, aspecto que debería ser monitorizado con más detalle en sucesivos diagnósticos.

Tercero, al analizar la evolución durante la implantación del III Plan se observa que no ha habido grandes variaciones en la composición por sexo de la plantilla, manteniéndose prácticamente igual **el efecto tijera** que venía produciéndose con anterioridad.

Gráfico N°24: Evolución de la proporción de mujeres y hombres del PDI/PDIF de la facultad de Formación del Profesorado y Educación.



Fuente: Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Planificación.

Por último, destacar que, al igual que en el resto de los centros, durante el taller celebrado en esta facultad en el marco de la elaboración del IV Plan, se identificaron las principales barreras existentes para la igualdad<sup>47</sup>. Además de insistir en los impactos en la carrera académica del desigual reparto de las responsabilidades familiares y de cuidados y las dificultades prácticas que muchas mujeres encuentran en la planificación de la docencia por parte de los departamentos y áreas, se identificó la pervivencia de sesgos de género masculinizantes que impactan, incluso, en áreas de conocimiento muy feminizadas como son las de las facultades.

Recomendación N.º 17.-

**Estudio sobre las razones por las que, en esta facultad, perdura en el tiempo el efecto tijera y los techos de cristal.**

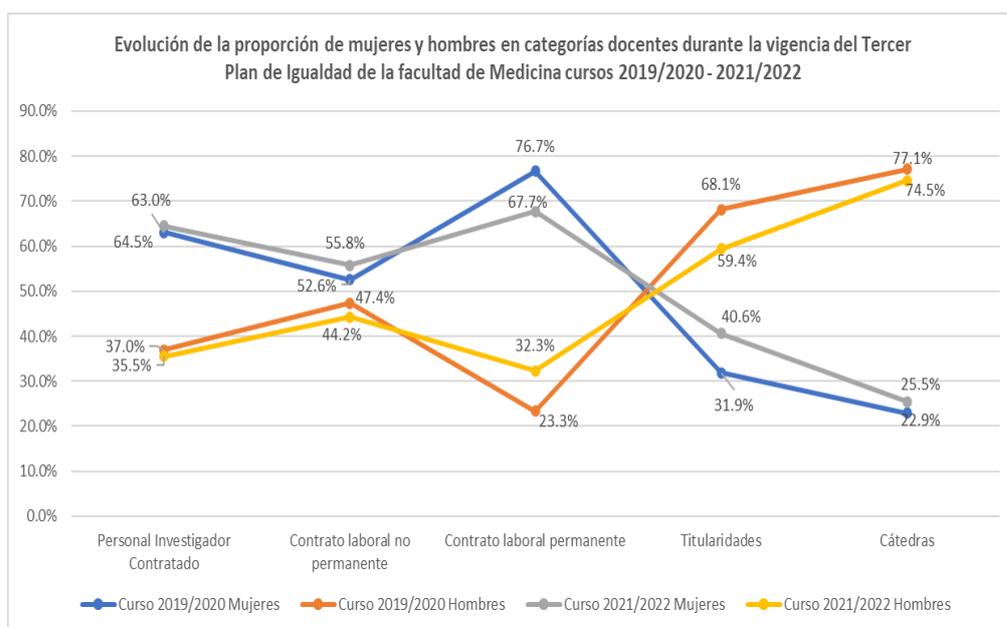
---

<sup>47</sup> Esta reunión se llevó a cabo el 22 de febrero de 2023 y contó con la participación de 4 mujeres y 2 hombres pertenecientes al colectivo PDI y PTGAS. La información recogida durante la misma está recogida en la relatoría de dicha reunión, archivada en el archivo de la UIG.

## 2.2.7.- Facultad de Medicina.

La plantilla del PDI/PDIF de la facultad de Medicina estaba compuesta, a diciembre del 2022, por 655 personas de las cuales el **53,4%** eran mujeres (350). Además, existía una brecha de género, a favor de las mujeres, en las categorías de Personal Investigador Contratado (63%) y de personal con contrato laboral permanente (67,7%). Al contrario de lo que ocurre en las **titularidades**, donde el porcentaje de mujeres es del **45,1%** (28 de 62) y, en las **cátedras** con un **25,5%** de mujeres (13 sobre 51), 14,5 pp. por debajo de la franja de paridad y **24,5 pp. por debajo** de la representación paritaria (50%). Nos encontramos, por tanto, de nuevo, con el ya mencionado **efecto tijera**, producto de la **segregación vertical** y especialmente llamativo en una facultad con titulaciones muy feminizadas (Enfermería) o cada año más feminizadas (Medicina) (véase apartado 4.3). Un efecto y un fenómeno que se viene manteniendo, con variaciones a lo largo de los últimos cursos (del curso 2019/2020 al 2021/2022), como se constata en el siguiente gráfico:

Gráfico N.º 25: Evolución de la proporción de mujeres y hombres en las categorías docentes del PDI/PIDF, facultad de Medicina.



**Fuente:** Elaboración propia según datos de oficina de Análisis y Planificación

Esta preocupación fue muy visible también durante el taller celebrado en esta facultad en el marco de la elaboración del IV Plan, resaltando sus participantes como las cifras globales, encuadradas en la franja de paridad, ocultan la existencia de brechas de género. De ahí la propuesta de analizar la composición por sexo del PDI/PDIF de este centro, desagregando los datos de los departamentos y entre Medicina y Enfermería, dado que, es en esta última, donde se concentra un número elevado de las mujeres que forman parte del PDI de la facultad. De hecho, mencionaron que la inmensa mayoría de las mujeres catedráticas son de enfermería. Además, se mencionó que, en algunas especialidades médicas, incluso las más feminizadas como Obstetricia, no hay mujeres catedráticas.

Se identificaron, asimismo, prácticas discriminatorias entre el personal de Medicina respecto al de Enfermería, formado mayormente por mujeres, así como estereotipos y sesgos de género, y comentarios sexistas hacia las mujeres del PDI. Se insistió, por último, en la **segregación vertical** existente en la facultad con manifestaciones como, por ejemplo, “a mí un compañero me preguntó si las enfermeras podíamos investigar”, o “quienes toman las decisiones de quién publica, de quién investiga, son hombres, dentro de la investigación ocupamos puestos menores que los hombres, ‘todas somos becarias’”<sup>48</sup>.

Recomendación N.º 18:

**Estudio de las razones de la pervivencia tanto de segregación horizontal como vertical en la facultad de Medicina.**

Recomendación N.º 19:

**Inclusión en sucesivos diagnósticos de datos desagregados de la composición por sexo del PDI/PDIF de la facultad de Medicina por departamentos, áreas y de forma separada Medicina y Enfermería.**

---

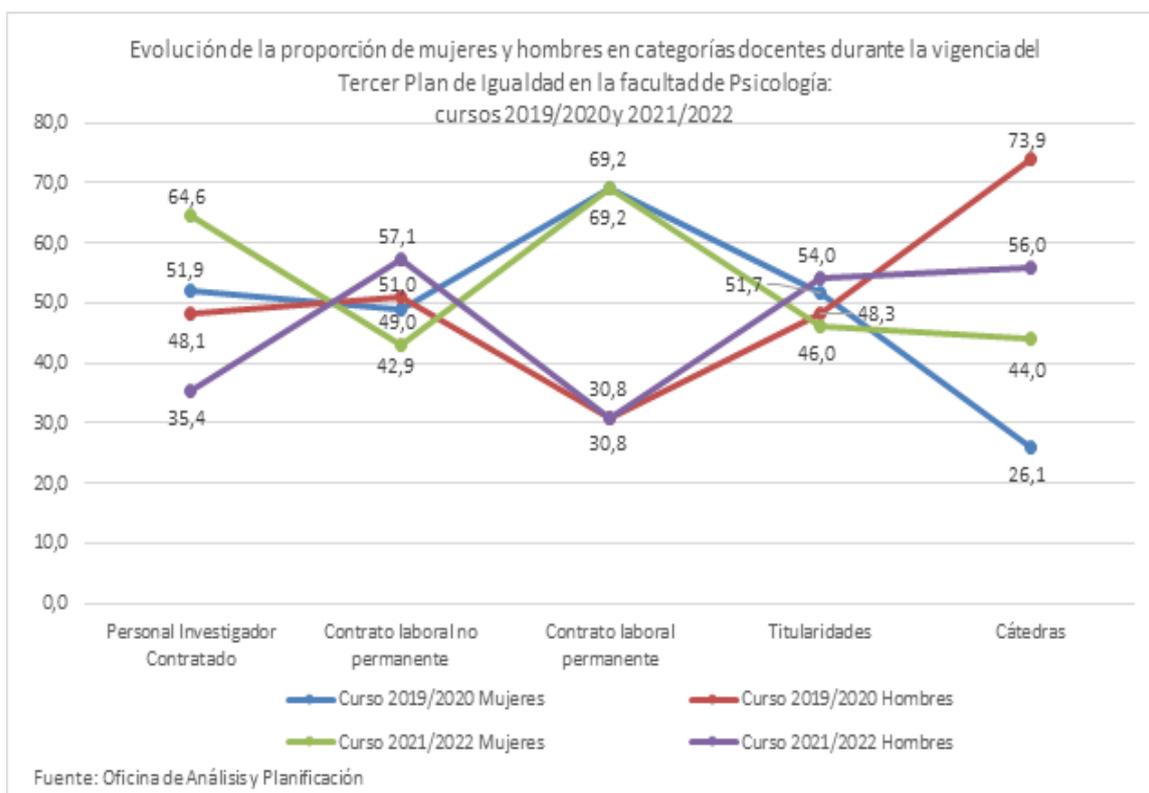
<sup>48</sup> Recogidas y anonimizadas de la relatoría de esa reunión.

## 2.2.8.- Facultad de Psicología.

A diciembre del 2022, esta Facultad tiene una **representación paritaria** tanto en el conjunto del PDI/PDIF como en la práctica de las categorías profesionales. En efecto, las mujeres (107) representaban el **52,2%** de la plantilla formada por 205 personas y todas las categorías del PDI estaban en franja de paridad, salvo en el Personal Investigador Contratado (H:35,4% y M:64,6%) y el personal con contrato laboral permanente (H:30,8% y M:69,2%), donde la brecha de género es a favor de las mujeres.

Otro dato significativo de la evolución de la plantilla es que, entre el curso 2019/2020 y el 2021/2022, se ha reducido significativamente la brecha existente en las Cátedras, duplicándose el número de mujeres en esa categoría (11) hasta situarse, con un **44%**, en franja de paridad. De esta forma, esta facultad es la única que cumple la legislación y alcanza ese objetivo en toda la UAM.

Gráfico N.º 26: Evolución de la proporción de mujeres y hombres en las categorías docentes del PDI/PIDF en la facultad de Psicología.



**Fuente:** Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Planificación

Con todo, en opinión de las personas que participaron en el taller del IV Plan<sup>49</sup>, pervive cierta concentración de mujeres y hombres en áreas y líneas de investigación, siendo necesario analizar este aspecto en profundidad para identificar las posibles razones. Así, por ejemplo, se mencionó que “mientras en el Máster de Intervención Social

<sup>49</sup> Esta reunión se llevó a cabo el 2 de marzo de 2023 y contó con la participación de 9 mujeres y 1 hombre pertenecientes al colectivo PDI, PTGAS y estudiantado.

predominan mujeres, en el de Deporte, los hombres”. Otro dato que se indicó para corroborar esta percepción es que, en el departamento de Metodología, “solo había una mujer docente”. Se consideraba, asimismo, necesario identificar las razones de que, en una facultad con titulaciones tan feminizadas, vaya disminuyendo la proporción de mujeres en los Másteres y Doctorado, puerta de entrada de la carrera académica.

Recomendación N.º 20:

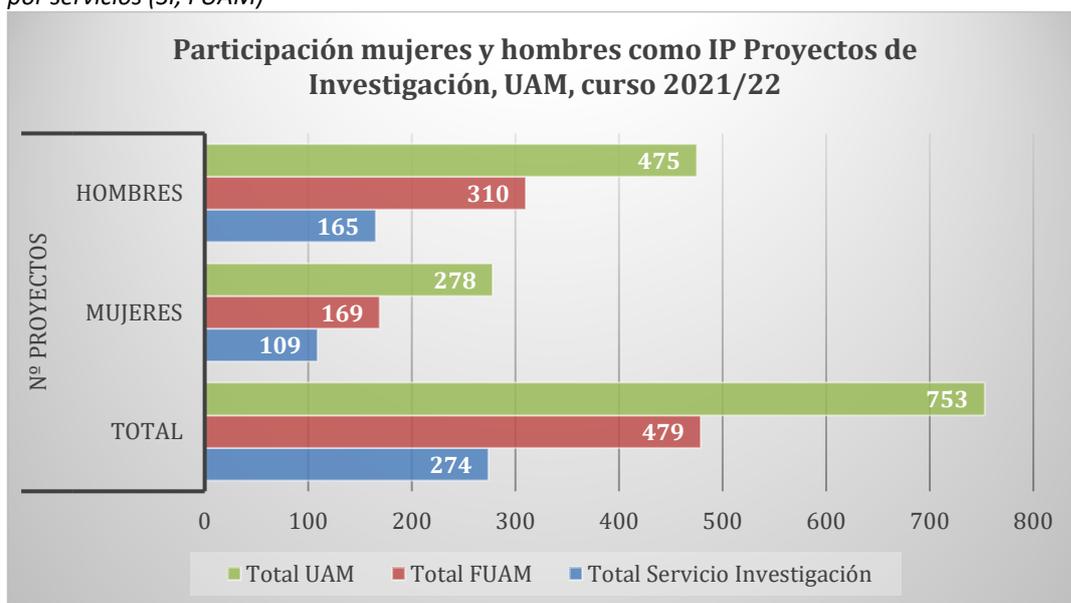
**Inclusión en sucesivos diagnósticos de datos desagregados de la composición por sexo del PDI/PDIF de la facultad de Psicología por departamentos, áreas.**

## 2.3.- La igualdad en la investigación en la UAM.

En ese apartado se analiza la composición por sexo de las direcciones (Investigadores/as Principales -IP-) de los proyectos de investigación conseguidos por la UAM en el curso 2021/22, tanto los gestionados por el Servicio de Investigación como por la Fundación de la UAM (FUAM). El objeto del análisis es identificar, si las hubiera, posibles brechas de género. Se trata de un indicador importante a la hora de analizar la situación de la igualdad, puesto que la investigación es, hoy en día, uno de los ámbitos universitarios más relevantes (sino el que más) tanto en las carreras académicas del PDI/PDIF como para la universidad dado el volumen de ingresos propios que entran por esta vía.

En efecto, a lo largo del año 2022, el número de proyectos concedidos a la UAM fueron de 753, de los cuales, 274 se gestionaron por el Servicio de Investigación y 479 a través de la FUAM, esto es, en el marco del artículo 83 de la Ley Orgánica de Universidades, por entonces vigente<sup>50</sup>. De ese total, sólo el **39,78%** de dichos proyectos tenían como IP a una mujer (278 proyectos), si bien, al desagregar los datos se observa que, en el caso del Servicio de Investigación, son el **35,28%** y en el de la FUAM, el **36,91%**, recogándose en el siguiente gráfico el número de proyectos.

Gráfico N.º 27. Participación de mujeres y hombres del PDI como IP de proyectos de investigación, total y por servicios (SI, FUAM)



Fuente: Elaboración propia según datos de la oficina de Análisis y Planificación.

A continuación, en los dos siguientes gráficos, se muestra la presencia de mujeres y hombres en los proyectos de investigación gestionados por el Servicio de Investigación y la FUAM, respectivamente, desagregados por centros:

<sup>50</sup> Tras la aprobación de la LOSU pasan a estar regulados por el artículo 60.

Gráfico N.º 28. Presencia de mujeres y hombres entre IP de proyectos de investigación gestionados por el Servicio Investigación, según centros.

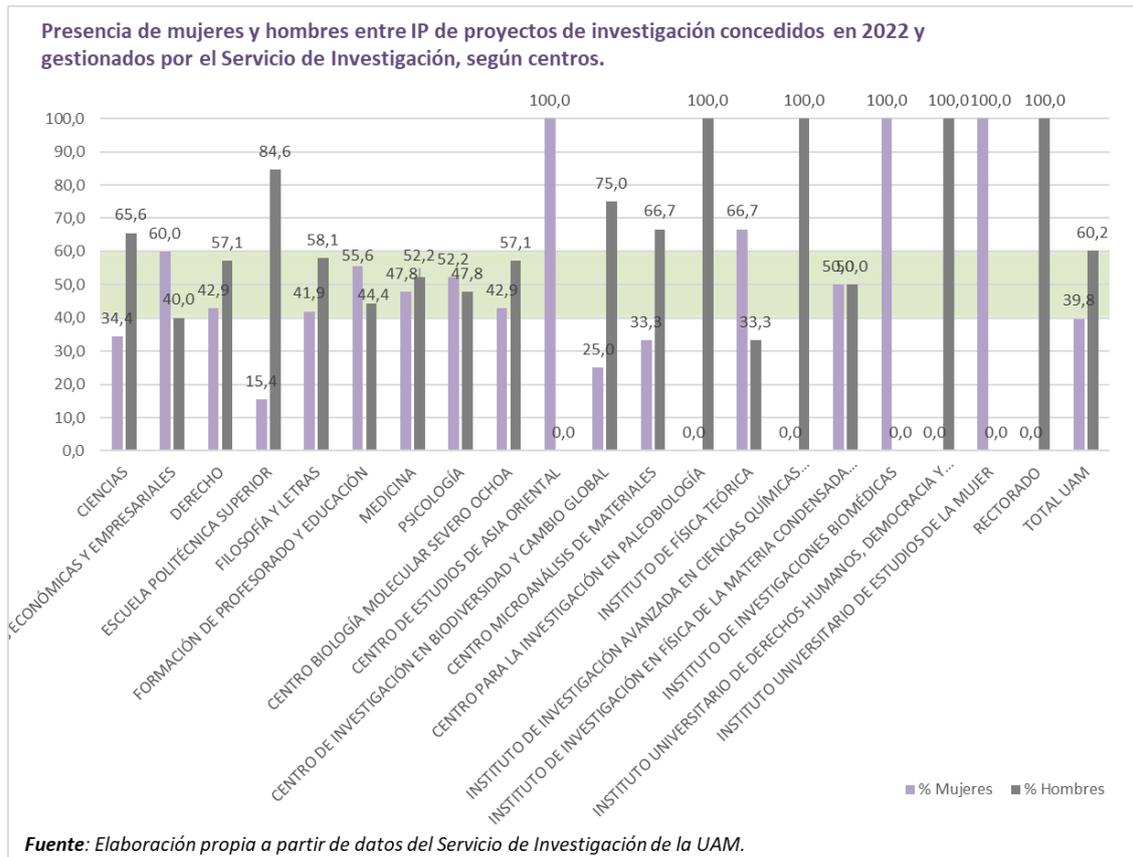
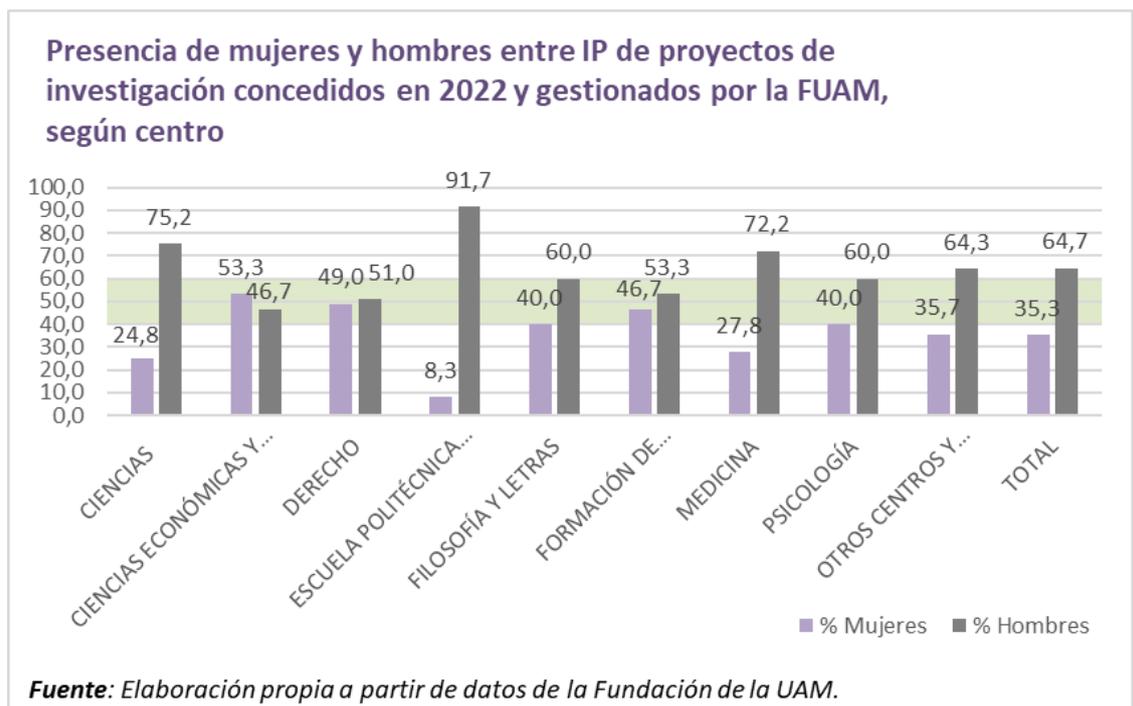


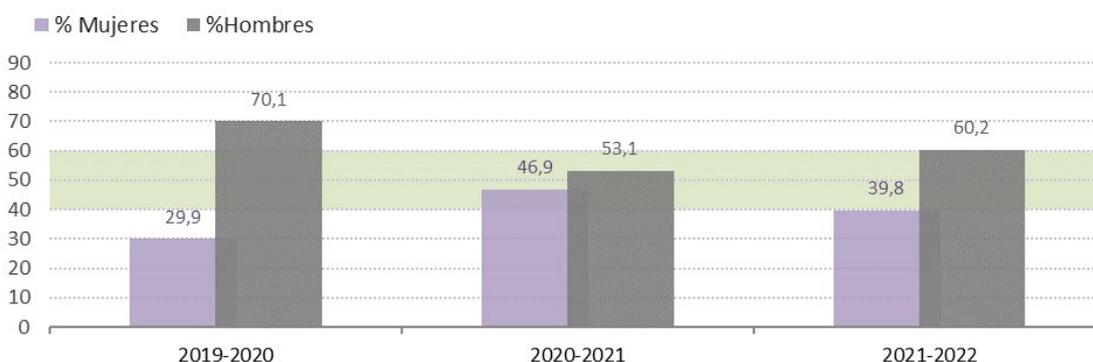
Gráfico N.º 29. Presencia de mujeres y hombres entre IP de proyectos de investigación gestionados por la FUAM, según centros



La existencia de estas brechas de género, a favor de los hombres se viene constando desde hace años, como se puede observar en los anteriores diagnósticos o, en el caso de los proyectos gestionados por el servicio de investigación y la FUAM en los dos siguientes gráficos:

Gráfico N.º 30. Evolución de la proporción de mujeres y hombres como IPs en proyectos del Servicio de Investigación.

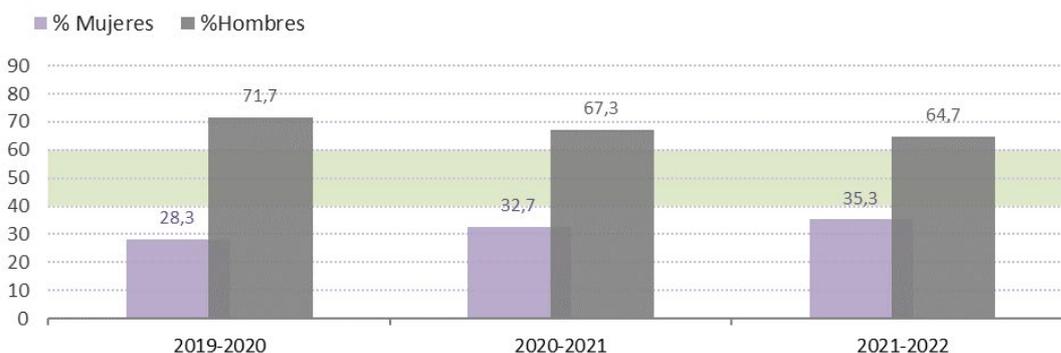
**Evolución de la proporción de mujeres y hombres entre IP de proyectos gestionados por el Servicio de Investigación de la UAM. Cursos 2019/2020-2021/2022**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Análisis y Planificación

Gráfico N.º 31. Evolución de la proporción de mujeres y hombres como IPs en proyectos de la FUAM.

**Evolución de la proporción de mujeres y hombres entre IP de proyectos gestionados por la FUAM. Cursos 2019/2020-2021/2022**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Análisis y Planificación

Por otro lado, en relación con la cuantía de los ingresos obtenidos con esos proyectos de investigación, la cifra total del año 2022 ha sido de **51.716.110 euros**, siendo cerca del **27%** la cantidad conseguida por proyectos liderados por mujeres. Una participación que aumenta al **30%** en el caso de los proyectos del Servicio de Investigación y que desciende al **21,58%** en el de los proyectos gestionados por la FUAM. En el gráfico siguiente se han incluido las cantidades totales, así como desagregadas por ambos servicios:

Gráfico N.º 32. Participación de mujeres y hombres del PDI como IP de proyectos de investigación, por ingresos obtenidos y por total y servicios (SI, FUAM)



Fuente: Elaboración propia según datos de la oficina de Análisis y Planificación

En las siguientes tablas se recogen los datos sobre el número de proyectos investigación gestionados por el Servicio de Investigación y la FUAM, respectivamente (totales y liderados por mujeres,) por centros de la UAM y cuantías obtenidas.

Tabla N.º 3- Fondos externos concedidos para el año 2022 por centro y sexo del o la IP de cada proyecto (Servicio de Investigación).

CENTRO	Nº PROYECTOS		% Mujeres	CUANTÍA	
	TOTAL	MUJERES		TOTAL	MUJERES
CIENCIAS	122	42	34,426	23.692.960,14 €	6.156.553,15 €
CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	10	6	60	516.129,10 €	266.012,60 €
DERECHO	14	6	42,857	823.802,26 €	179.465,85 €
ESCUELA POLITÉCNICA SUPERIOR	13	2	15,385	2.810.216,00 €	371.940,00 €
FILOSOFÍA Y LETRAS	31	13	41,935	976.680,21 €	550.071,80 €
FORMACIÓN DE PROFESORADO Y EDUCACIÓN	9	5	55,556	403.581,36 €	87.116,50 €
MEDICINA	23	11	47,826	3.764.662,64 €	1.300.674,00 €
PSICOLOGÍA	23	12	52,174	1.496.303,80 €	774.208,30 €
CENTRO BIOLOGÍA MOLECULAR SEVERO OCHOA	7	3	42,857	1.075.810,00 €	446.050,00 €
CENTRO DE ESTUDIOS DE ASIA ORIENTAL	1	1	100	50.215,00 €	50.215,00 €
CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN BIODIVERSIDAD Y CAMBIO GLOBAL	4	1	25	683.050,00 €	176.660,00 €
CENTRO MICROANÁLISIS DE MATERIALES	3	1	33,333	697.108,50 €	133.100,00 €
CENTRO PARA LA INVESTIGACIÓN EN PALEOBIOLOGÍA	1	0	0	13.363,00 €	0,00 €
INSTITUTO DE FÍSICA TEÓRICA	3	2	66,667	895.905,00 €	806.365,00 €
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN AVANZADA EN CIENCIAS QUÍMICAS (IADCHEM)	1	0	0	285.200,00 €	0,00 €
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN EN FÍSICA DE LA MATERIA CONDENSADA (IFIMAC)	2	1	50	175.000,00 €	8.250,00 €

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES BIOMÉDICAS	2	2	100	387.200,00 €	387.200,00 €
INSTITUTO UNIVERSITARIO DE DERECHOS HUMANOS, DEMOCRACIA Y CULTURA DE PAZ Y NO-VIOLENCIA (DEMOSPAZ)	1	0	0	81.070,00 €	0,00 €
INSTITUTO UNIVERSITARIO DE ESTUDIOS DE LA MUJER	1	1	100	22.602,00 €	22.602,00 €
RECTORADO	3	0	0	245.825,00 €	0,00 €
<b>TOTAL UAM</b>	<b>274</b>	<b>109</b>	<b>39,78%</b>	<b>39.096.684,01 €</b>	<b>11.716.484,20 €</b>

*Fuente: Elaboración propia según datos del Servicio de Investigación de la UAM.*

En el primer caso, en el de los proyectos gestionados por el Servicio de Investigación, se evidencia que, salvo en la EPS (con un **15,38%** de mujeres como IP) y la Facultad de Ciencias (con un **34,42%**), en las demás facultades, la participación de las mujeres como IP se encuentra dentro de la **franja de paridad**. No ocurre lo mismo con los institutos donde, salvo en el caso del Instituto de Estudios de la Mujer (100%), el Instituto de Investigaciones Biomédicas (100%) y el de IFIMAC (50%), en el resto de los institutos universitarios, la participación de las mujeres como IP es mínima o ninguna. **La brecha de participación** en el total de los proyectos gestionados por el Servicio de Investigación es de **10,22 pp.** (sobre el 50%), si bien, estaría prácticamente en franja de paridad.

En el caso de los proyectos gestionados por la FUAM, sólo se dispone la información de las facultades y centros, pero no de los Institutos.

*Tabla N.º 4.- Fondos externos artículo 83 LOU, concedidos para el año 2022 por centro y sexo del o la IP de cada proyecto (FUAM)*

CENTRO	Nº PROYECTOS		% de Mujeres	CUANTÍA	
	TOTAL	MUJERES		TOTAL	MUJERES
CIENCIAS	113	28	<b>24,77</b>	1.678.605,80 €	351.400,26 €
CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	45	24	<b>53,33</b>	758.665,55 €	374.928,50 €
DERECHO	100	49	<b>49</b>	2.054.481,46 €	975.878,99 €
ESCUELA POLITÉCNICA SUPERIOR	36	3	<b>8,33</b>	2.642.901,96 €	36.565,29 €
FILOSOFÍA Y LETRAS	35	14	<b>40</b>	598.230,74 €	29.621,81 €
FORMACIÓN DE PROFESORADO Y EDUCACIÓN	15	7	<b>46,66</b>	239.236,33 €	99.322,18 €
MEDICINA	72	20	<b>27,77</b>	3.059.680,72 €	446.137,81 €
PSICOLOGÍA	35	14	<b>40</b>	367.764,77 €	122.126,77 €
OTROS CENTROS Y SERVICIOS	28	10	<b>35,711</b>	1.219.858,62 €	287.495,48 €
<b>TOTAL UAM</b>	<b>479</b>	<b>169</b>	<b>35,28</b>	<b>12.619.425,95 €</b>	<b>2.723.477,09 €</b>

*Fuente: Elaboración propia según datos de la FUAM.*

En este segundo caso, de nuevo, la proporción de las mujeres IP en los proyectos del **artículo 83** de la LOU, legislación entonces vigente<sup>51</sup>, está **fuera de la franja de paridad** en el caso de la EPS (8,33%) y las facultades de Ciencias (24,77%), Medicina (27,77%) y otros centros y servicios (35,71%). La brecha de participación en el total de los proyectos de la FUAM es de **14,72 pp.**

Recomendación N.º 21:

**Estudio de las posibles causas de la pervivencia de brechas de género en la dirección de los proyectos de investigación y de los proyectos del artículo 83 de la LOU (o del artículo 60 actual)**

Por último, es necesario señalar que, durante el proceso de revisión de los indicadores que se tienen en cuenta a la hora de realizar los diagnósticos, se ha identificado la necesidad de incluir en futuros diagnósticos el análisis con más detalle de la participación del PDI de la UAM en las actividades que realiza la Fundación de la UAM.

Recomendación N.º 22:

**Inclusión, en sucesivos diagnósticos, del análisis de la participación de mujeres y hombres del colectivo PDI/PDIF en los contratos realizados con empresas e instituciones al amparo del artículo 83 de la antigua LOU o de la actual LOSU. (según tipo de convenio y por centros**

---

<sup>51</sup> La LOU ha sido sustituida a partir de febrero del 2023, por la Ley Orgánica del Sistema Universitario pasando estos proyectos a estar regulados por el artículo 60. Aspecto a tener en cuenta en los diagnósticos que se realicen a partir del curso 2023/24.

## 2.4.- Otros datos relevantes sobre la igualdad de género en el seno del PDI.

Durante el proceso de elaboración del diagnóstico de la situación de la igualdad de género, Anexo al IV Plan, se detectó la necesidad de incluir en el sistema de seguimiento y, por tanto, en sucesivos diagnósticos, algunos nuevos indicadores como serían:

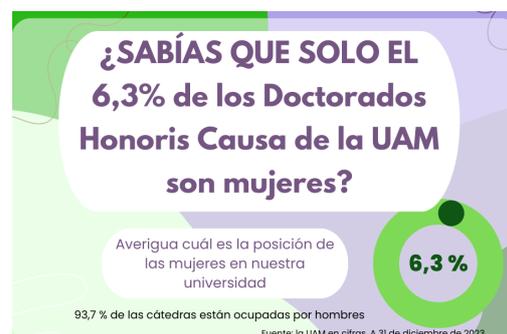
Recomendación N.º 23:

**Incluir en sucesivos diagnósticos, el análisis de la composición por sexo del PDI que participa en tribunales de tesis doctorales y en comisiones de contratación y oposición del PDI de la UAM.**

### 2.4.1- Doctorado Honoris Causa.

En este diagnóstico se incluyen, por ejemplo, los datos relativos a la concesión del **doctorado Honoris Causa** durante el curso 2021/22, una categoría donde la UAM incumple desde su fundación, sus obligaciones en pro de la igualdad. En efecto, en dicho curso, se concedieron 3 Doctorados Honoris causa, el 100% a hombres. De esta forma, sobre el total de concesiones desde el curso 1972-73 (96 personas), el 93,8% han sido hombres y, sólo se les ha

concedido a 6 mujeres: Bärbel Inhelcer, Lynn Margulis, Rigoberta Menchú, M<sup>a</sup> Ángeles Durán, Fiona Watt y Margaret Atwood.



### 2.4.2.- Medallas.

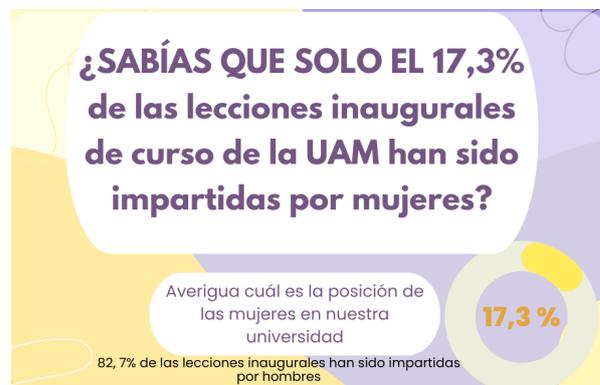
Similar tendencia se produce en la concesión de **Medallas**. Desde que se otorgó la primera en el curso 1972-73 y hasta el curso 2022-23<sup>52</sup> se han concedido 72 distinciones, a 64 hombres y 5 mujeres, lo que supone un exiguo 7,2%.



<sup>52</sup> En el curso objeto de análisis en este diagnóstico se ha concedido una a Fernando Agulló López.

### 2.4.3.- Lecciones Inaugurales.

Tampoco en el ámbito de las lecciones inaugurales de curso ha habido grandes avances, siendo la brecha de género a favor de los hombres, inmensa. Entre los cursos 1971 y 2022, de las 50 personas que han impartido esta sesión magistral, sólo 9 han sido mujeres, lo que supone el **17,3%**, lejos de la franja de paridad. El último año en el que impartió esta lección una mujer fue en el curso 2019-20.



Recomendación N.º 24:

**Revisar la normativa y procedimiento de concesión de doctorados honoris causa, medallas y lecciones inaugurales para adoptar medidas temporales que permitan reducir de forma significativa las brechas de género actualmente existentes.**

Recomendación N.º 25:

**Incluir en sucesivos diagnósticos el análisis de la composición por sexo de los doctorados honoris causa, medallas, etc.**

### 2.4.4.- Formación del PDI/PDIF.

Para tener una visión más completa de las carreras académicas de las mujeres y hombres del PDI/PDIF de la UAM se ha considerado necesario incluir en este diagnóstico el estudio de quienes han participado en el [Plan de Formación Docente de la UAM](#). Un aspecto que, en la actualidad, es uno de los méritos que cuentan en los procesos de acreditaciones o de evaluación de la docencia (DOCENTIA).

A partir de los datos facilitados por la Unidad de Apoyo a la Docencia, durante el curso 2021-22, ha habido 53 cursos dentro del Plan de Formación, siendo 1.450 personas las que realizan los cursos y 709 las que conseguían el certificado con créditos. De ellas, **927** fueron mujeres, esto es, el 63,9% y de ellas, 429 consiguieron el certificado. No se dispone de información, sin embargo, para desagregar estos datos por centros y/o ramas de conocimiento.

Recomendación N.º 26:

**Inclusión, en sucesivos diagnósticos, del análisis de la participación de mujeres y hombres del colectivo PDI/PDIF en los cursos de formación docente, por centros, categorías, tipos de cursos (programa de formación inicial, el Título de Experto/a en Metodología Docente Universitaria y en el de Experto/a en Mentoría Universitaria).**

### 3. La Igualdad de Género en el Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS) de la UAM

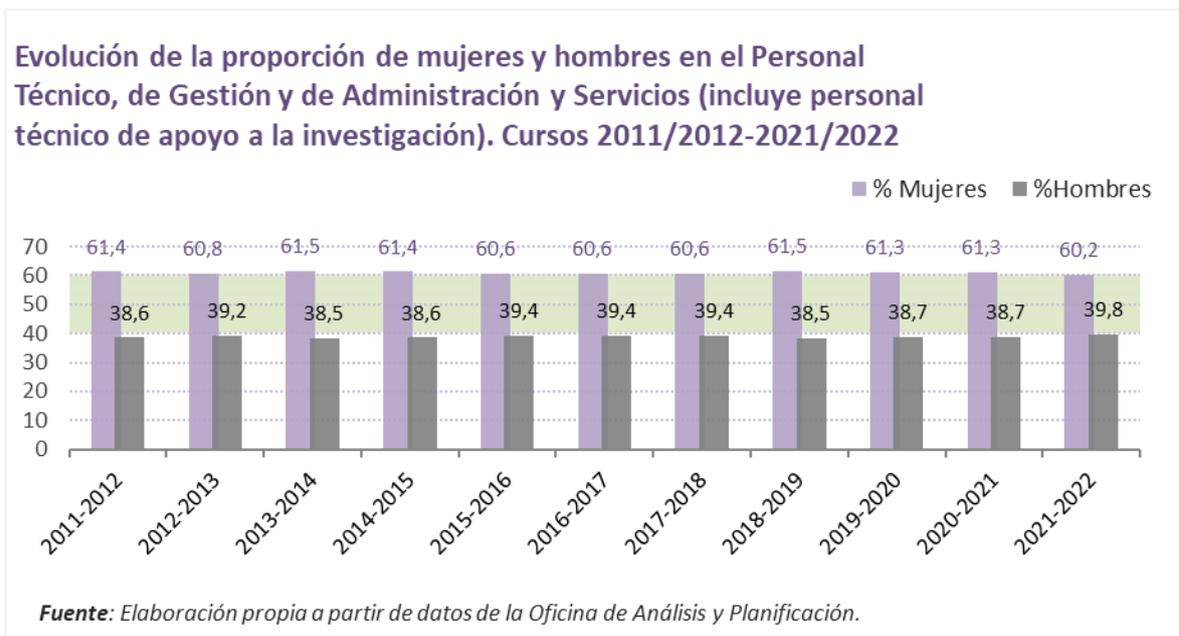
Como viene siendo habitual en anteriores diagnósticos, en este apartado se analiza la distribución de mujeres y hombres en el colectivo del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS). Al igual que en el caso del PID, los datos de este apartado se refieren a diciembre del 2022 y se han extraído de la información facilitada por la Oficina de Análisis y Planificación para la elaboración de la [auditoria retributiva de la UAM del 2023](#).

La estructura de este apartado es la siguiente: primero se analiza la composición por sexo del colectivo en conjunto y por categorías profesionales. En segundo lugar, se analiza al colectivo por tramos de edad y por años de antigüedad, dedicándose el tercer apartado al análisis del colectivo de personal técnico de apoyo a la investigación. Por su parte, el cuarto apartado analiza la utilización por parte del PTGAS de los permisos de excedencias y responsabilidades familiares y, en el quinto apartado, la participación de mujeres y hombres del colectivo en el [Plan de Formación de la UAM](#).

#### 3.1. La composición del PTGAS, en su conjunto y por categorías profesionales.

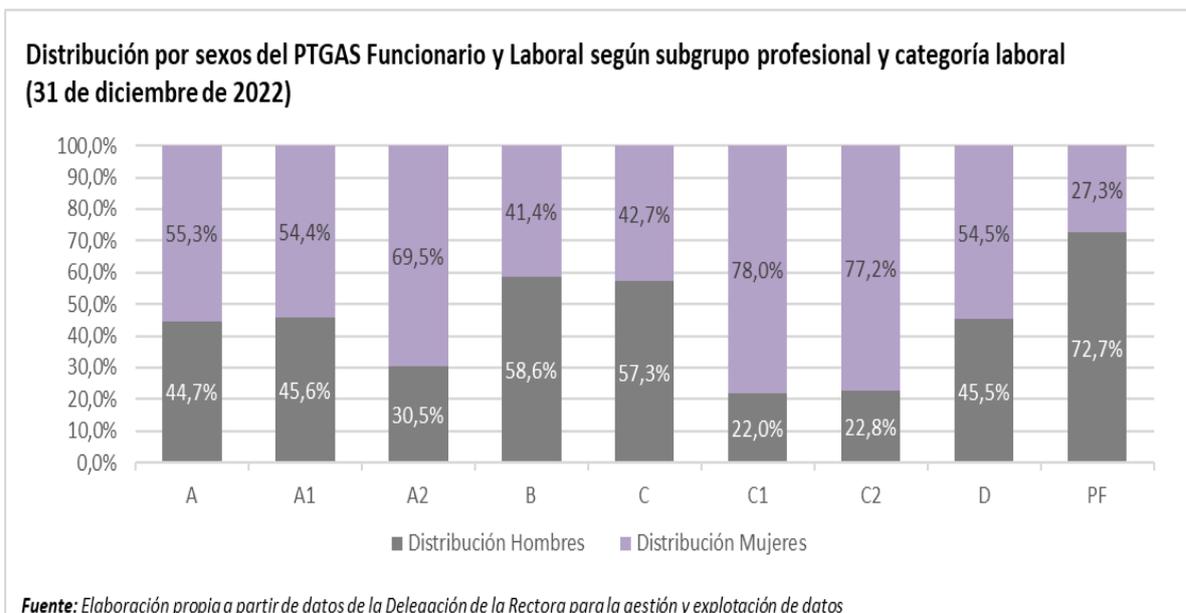
A diciembre de 2022, el colectivo estaba formado **por 1.080 personas**, de las cuales el **61,4%** eran **mujeres**, un 1,4 pp. por encima de la franja de paridad. Si se desagregan los datos según la relación laboral, se observa que la brecha de género, a favor de las mujeres, se agranda en el caso del personal funcionario (612 personas) dado que las mujeres son **74%** (453 personas), mientras que en el caso del personal laboral (467 personas), son el **45%** (210 personas). Esta composición, según los diagnósticos previos, se mantiene, con ligeras oscilaciones, desde el curso 2011-12, como se puede constatar en el siguiente gráfico, donde se presentan los datos por de los últimos académicos, situándose prácticamente en la franja de paridad en su conjunto, pero no en el caso de la categoría **funcionarial** que se encuentra claramente **feminizada**.

Gráfico n.º. 33.- Evolución de la proporción de mujeres y hombres del PTGAS entre los cursos 2019/20 a 2021/22.



Sin embargo, es necesario señalar que, cuando se analiza la composición por sexo del colectivo, desagregando los datos por categorías profesionales (subgrupo profesional) de cada una de las categorías laborales (funcionarial y laboral), la situación de la igualdad de género en el PTGAS de la UAM es algo más compleja, como refleja el siguiente gráfico:

Gráfico N.º. 34.-Distribución por Sexos del PTGAS funcionarial y laboral, según categorías profesionales.

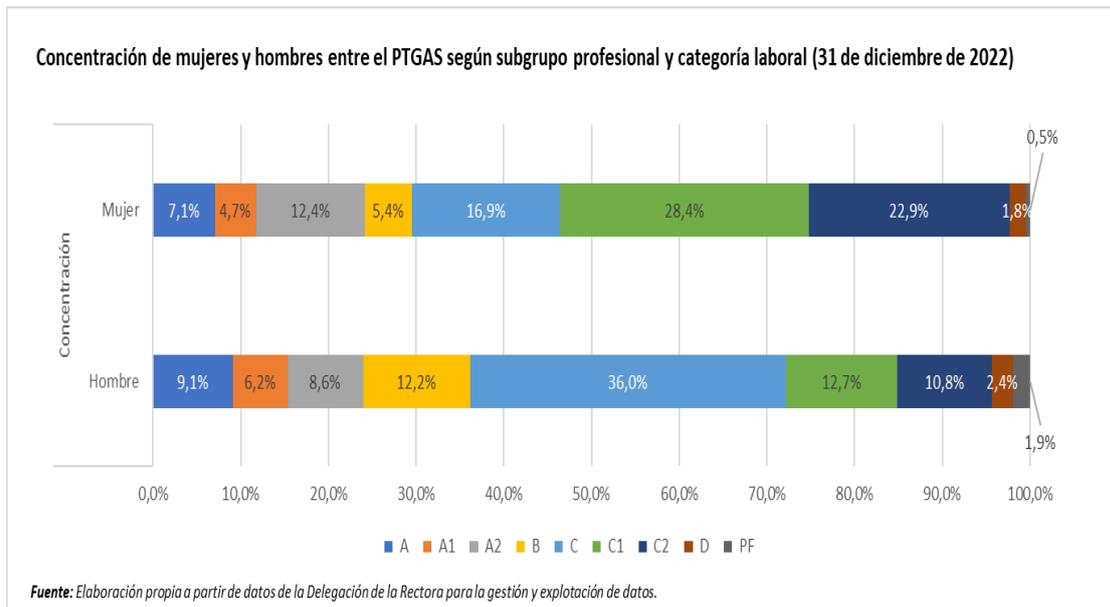


En dicho gráfico, se observa que en el nivel más alto del PTGAS tanto funcionarial como laboral (grupos A y A1, respectivamente) están **en franja de paridad**, algo que también ocurre en los niveles B, C y D (los tres de la categoría de PTGAS laboral). Por el contrario,

en el resto de los niveles hay una brecha de género. En el caso, del personal funcionario, el nivel A2 y los dos niveles más bajos (C1 y C2), están fuertemente feminizados, dado que las mujeres representan, respectivamente, el **69,5%**, el **78%** y el **77,2%** del total. Estos datos, junto al hecho de que, en el conjunto de esta categoría, las mujeres son, como se ha mencionado, el 61,4%, evidencian la existencia de un **techo de cristal** y de cierta **segregación vertical** que requiere ser analizada con más profundidad.

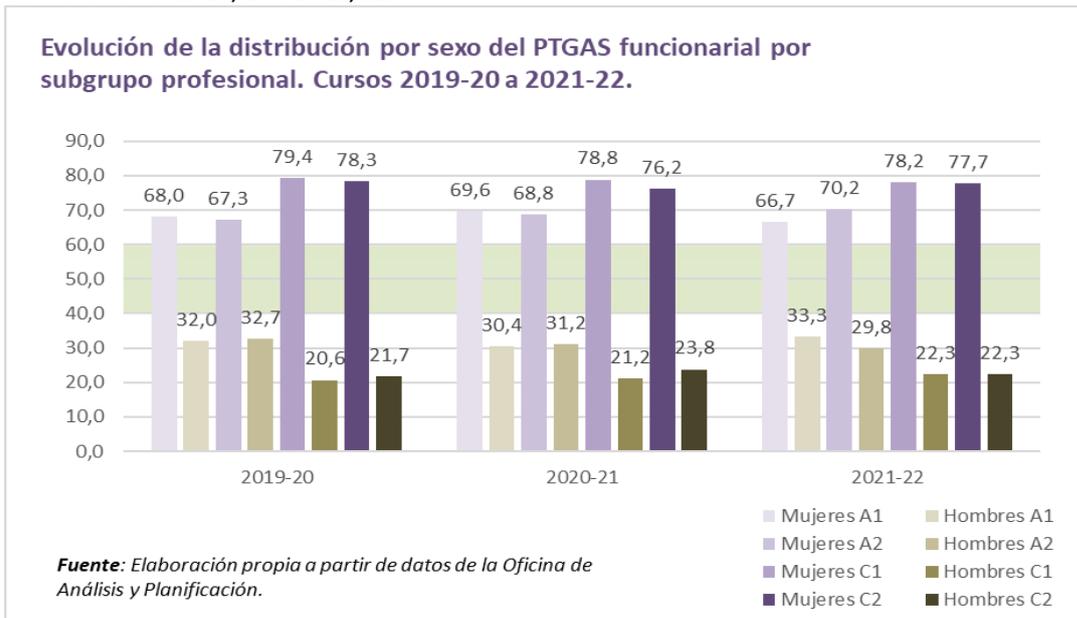
En el siguiente gráfico, se muestra la concentración de mujeres y hombres (porcentual) en cada uno de los subgrupos profesionales:

Gráfico N.º. 35.-Distribución porcentual de las mujeres y hombres del PTGAS por subgrupo profesional.



A continuación, se muestra la evolución de la proporción de mujeres y hombres en el PTGAS entre los cursos 2019/20 a 2021/22.

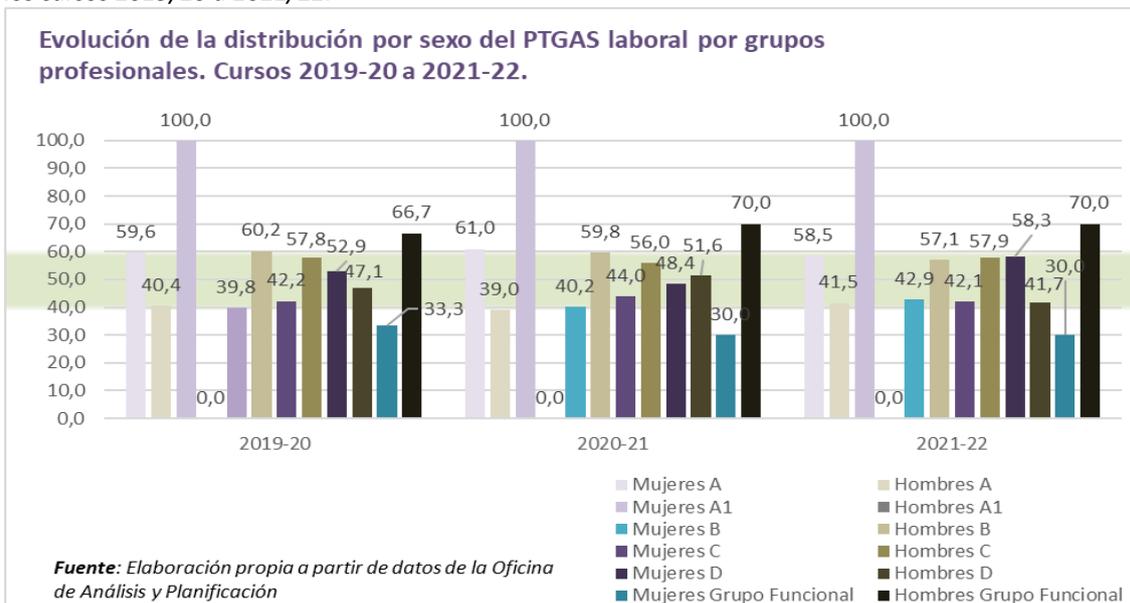
Gráfico N.º 36. Evolución de la distribución por sexo del PTGAS funcional, por subgrupo profesional, entre los cursos 2019/20 a 2021/22.



Es importante recordar que, en los subgrupos C1 y C2 del personal funcionario, fuertemente feminizados en la UAM, los requisitos de acceso son menores (C1: Bachiller o Técnico y C2: Educación Secundaria Obligatoria), al igual que lo es la remuneración. Sería interesante conocer en qué medida en estos grupos hay una sobrecualificación de las personas que ocupan esos puestos.

**Recomendación N.º 27.-**  
**Estudio de las causas de las brechas de género existentes en el PTGAS de la UAM (Línea 1.4.2 del IV Plan) y, en particular, la formación previa de las personas que ocupan puestos de los subgrupos C1 y C.**

Gráfico N.º 37. Evolución de la distribución por sexo del PTGAS laboral, por subgrupo profesional, entre los cursos 2019/20 a 2021/22.



## 3.2. EL PTGAS según destino.

Al analizar la composición por sexo del PTGAS (y del personal técnico de apoyo a la investigación), según **su destino**, en las facultades y centros o en otros servicios (Servicios del Rectorado, Colegios Mayores, Escuela Infantil, Instalaciones Deportivas, etc.), se observa que, del total de la plantilla (de ambos colectivos) destinada a las facultades y centros (847 personas), el **59,9%** son mujeres (508) y está, por tanto, dentro de la **franja de paridad**. Por el contrario, el porcentaje de mujeres en esos otros servicios es de un 63%, 3 pp. por encima de la franja.

Con todo, al desagregar la información destacan algunos datos. En primer lugar, del total de la plantilla de la **Escuela Infantil Bárber Inhelder**, formada por 20 personas, 19 son mujeres, esto es, el **95%**. En segundo lugar, las **Bibliotecas de Humanidades y Ciencias**, con un **76,4%** y un **70%** de mujeres en su plantilla respectivamente. Porcentaje que aumenta para el conjunto de las **Bibliotecas** en las cuales el porcentaje de mujeres sube al **76,7%**.

A continuación, se muestra la proporción de mujeres y hombres del PTGAS en el curso académico 2021-2022, primero del funcional y después del laboral, según destino (facultades, servicios UAM), apreciándose la evidente feminización de la plantilla en el primer caso y una menor brecha de género en el segundo.

Gráfico N.º 38.- Distribución porcentual de mujeres y hombres del PTGAS funcionario según destino.

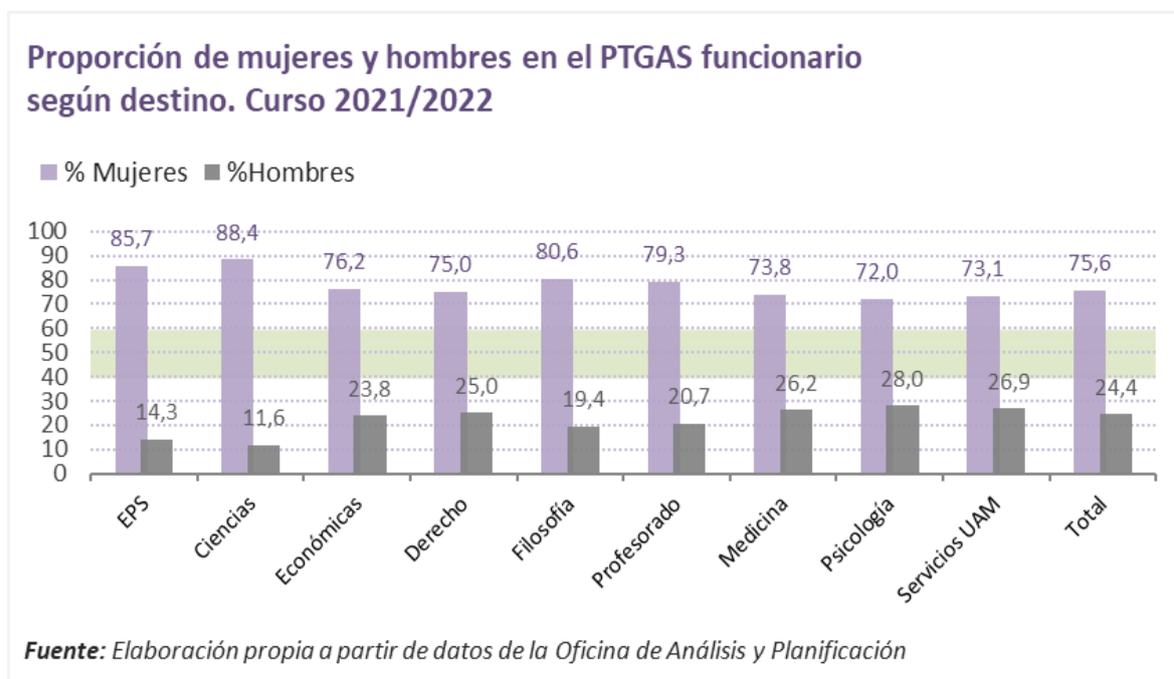
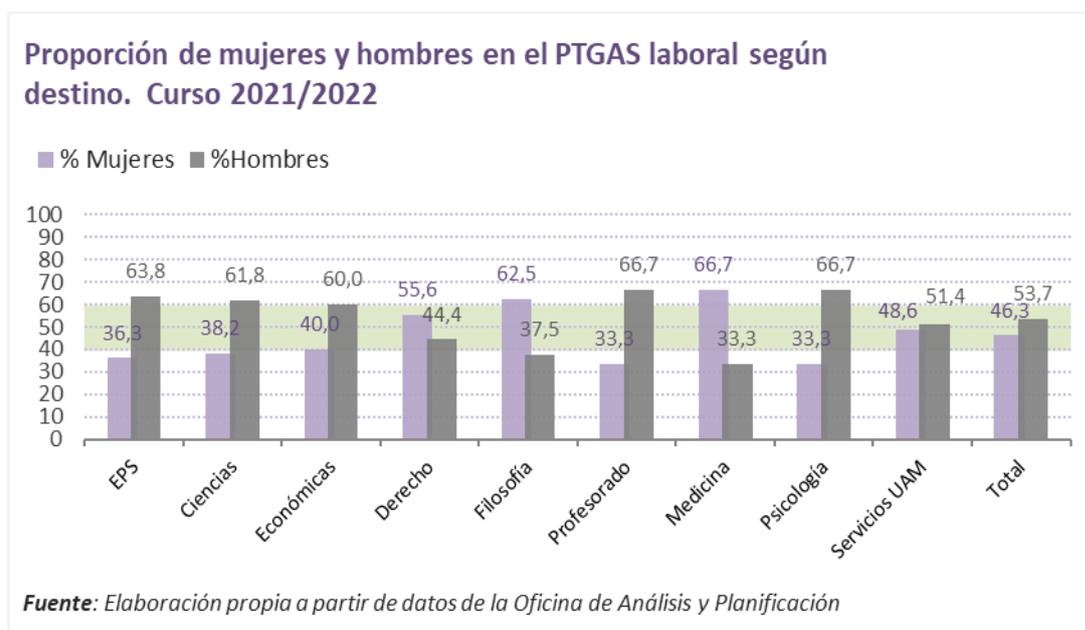


Gráfico N.º 39. Distribución porcentual de mujeres y hombres del PTGAS laboral según destino.



Un último aspecto para estudiar con más detalle en próximos diagnósticos es la composición por sexo de los **puestos de libre designación** tanto dentro de la Gerencia como en los centros, dado que, a lo largo del proceso de elaboración del IV Plan, se percibía una sobrerrepresentación masculina en algunos puestos como eran los de Gerencia, Vicegerencias o la Administración-gerencia de las facultades y centro.

Recomendación N.º 28:

**Inclusión, en próximos diagnósticos, de la composición por sexo o de los puestos de libre designación, así como de los niveles más altos del organigrama de la administración de la UAM y los centros.**

Por último, de cara a próximos diagnósticos sería interesante analizar los datos de la composición por sexo del PTGS con contratos temporales y de los impactos en la plantilla del proceso de estabilización que se va a llevar a cabo en los cursos siguientes.

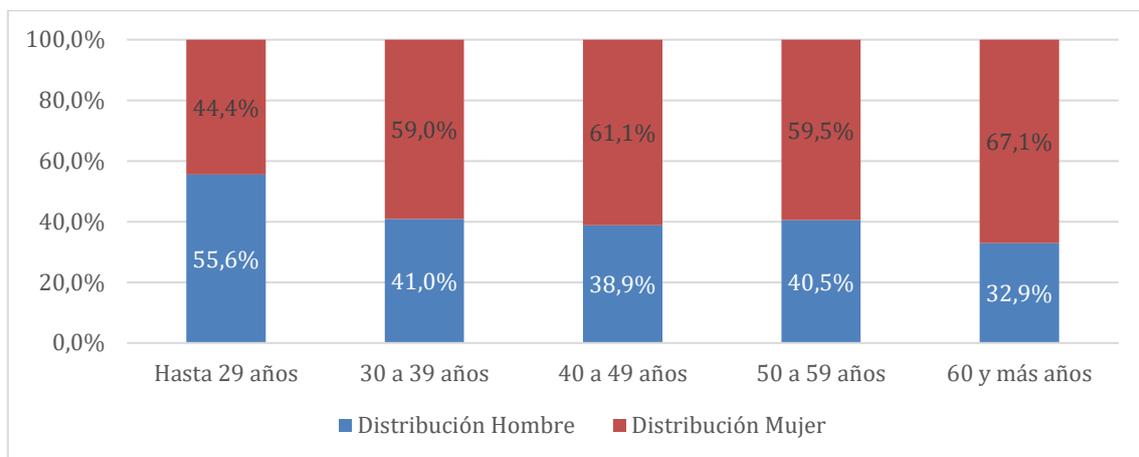
Recomendación N.º 29:

**Inclusión, en próximos diagnósticos, del análisis de los datos desagregados por sexo y tipo de contrato (permanente y temporal) y del estudio del proceso de estabilización de la plantilla.**

### 3.3. La composición del PTGAS por tramo etario.

Al analizar la distribución por sexo del PTGAS por tramos de edad, se observa que la plantilla se va **feminizando** más, conforme **avanza la carrera profesional**. Hasta el punto de que es en el tramo de 60 y más años donde hay una mayor brecha de género. En este caso, a favor de las mujeres (151), al representar el 57,1% del colectivo (formado por 225 personas). El tramo de los 40 a 49 tampoco está en la franja de paridad, aunque por muy poco (61,1% de mujeres y 38,9% de hombres). El tercer aspecto por destacar es que es el tramo de hasta 29 años, el que se encuentra más cerca de la paridad con un 55,6% de hombres (5) y un 44.4% de mujeres (4).

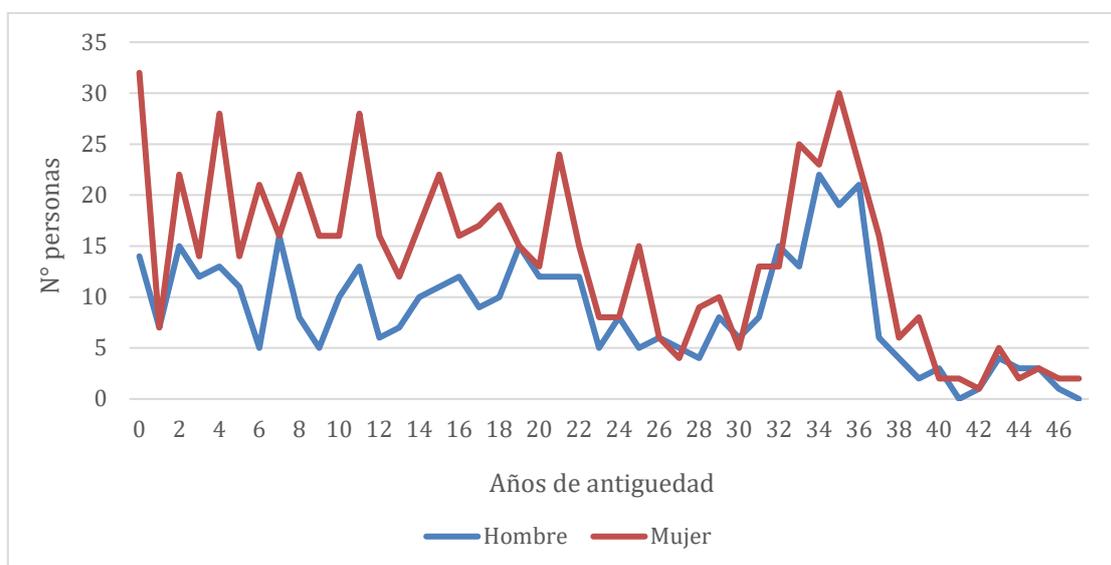
Gráfico N.º 40. Porcentaje de mujeres y hombres del PTGAS de la UAM por tramo de edad.



Fuente: Elaboración propia según datos de la oficina de Análisis y Planificación.

Otro aspecto interesante para analizar es las posibles (o no) diferencias entre mujeres y hombres en los años de antigüedad en la UAM, recogido en el siguiente gráfico:

Gráfico N.º 41- Distribución por sexo del PTGAS de la UAM, según años de antigüedad.



Fuente: Elaboración propia según datos de la oficina de Análisis y Planificación.

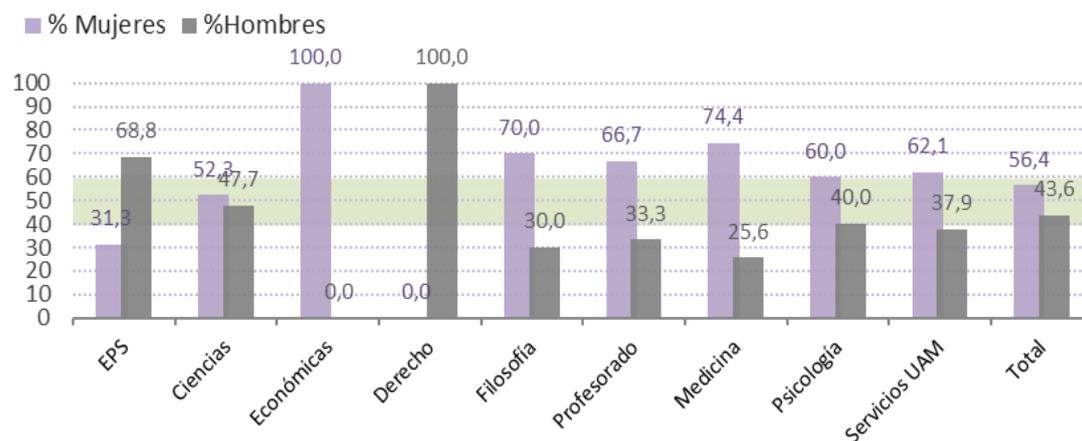
Recomendación N.º 30.-  
**Inclusión del seguimiento de la composición por sexo del PTGAS por años de antigüedad en próximos diagnósticos.**

### 3.4. La composición por sexo del personal de apoyo a la investigación.

A diciembre del 2022, la plantilla del personal técnico de apoyo a la investigación estaba formada por 353 personas, de las cuales 199 eran mujeres, lo que significa el **56,4%**, estando, por tanto, dentro de la **franja de paridad**. En el siguiente gráfico se muestra la distribución porcentual de mujeres y hombres de este colectivo según destino en los diferentes centros de la UAM, desvelándose como **ninguna de las facultades se encuentra en la franja de paridad**, destacando los casos de la Facultad de Derecho con el 100% de su personal hombres (dos personas), la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, también con el 100% en este caso de mujeres, o la EPS con el 68,8% de hombres.

Gráfico N.º 42.- Presencia de mujeres y hombres en el Personal técnico de apoyo a la investigación, según destino.

#### Proporción de mujeres y hombres en el Personal técnico de apoyo a la investigación según destino. Curso 2021/2022



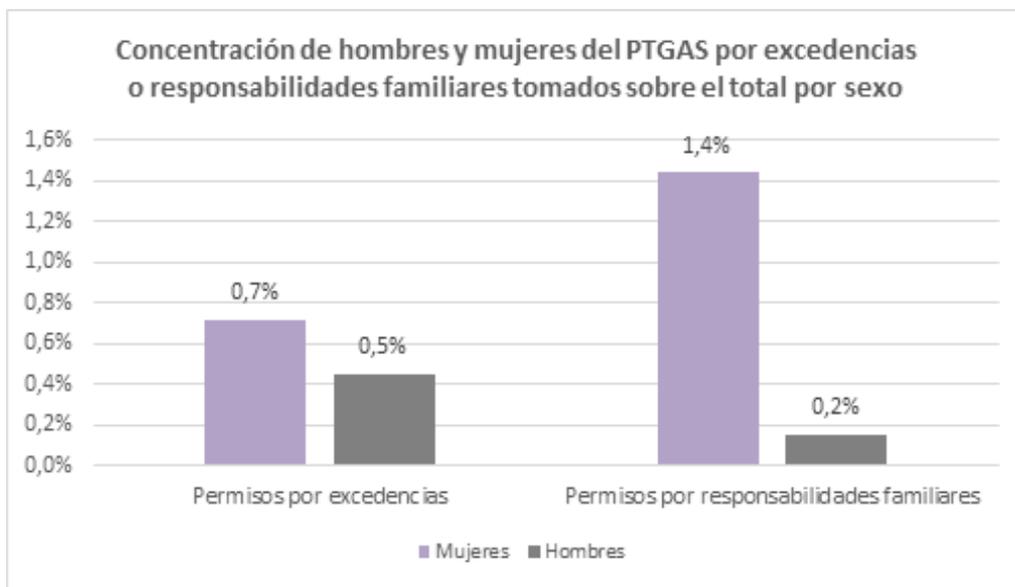
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Análisis y Planificación

Recomendación N.º 31-  
**Inclusión de un apartado específico para analizar al colectivo del personal técnico de apoyo a la investigación en próximos diagnósticos.**

### 3.5. Utilización de permisos por el PTGAS.

Al igual que, con el colectivo del PDI (apartado 2.1.4), es interesante analizar cómo, dentro del colectivo del PTGAS, se distribuye por sexo la utilización de los permisos excedencia, responsabilidades familiares y por accidentes<sup>53</sup>. Como se constata en el siguiente gráfico, además del escasísimo uso de los permisos (tanto por excedencia como por responsabilidades familiares), existe una diferencia importante en el caso de los permisos por responsabilidades familiares, lo que indica la pervivencia de una muy desigual distribución de los cuidados en este colectivo, como en el resto de la plantilla de la UAM, reflejo de lo que ocurre en la propia sociedad española.

Gráfico N.º. 43.- Porcentaje de mujeres y hombres del PTGAS que han solicitado permisos, por tipos.



**Fuente:** Elaboración propia según datos de la Vicegerencia de Recursos Humanos y Organización.

Durante el proceso de elaboración del IV Plan de Igualdad, personas del PTGAS de la UAM participaron en varios de los talleres en los centros<sup>54</sup> así como en otras reuniones, siendo reiterada la opinión de las dificultades de conciliar la carrera profesional y la promoción con las responsabilidades familiares y de cuidados. Con todo, se valora como una medida positiva la [Guía de Conciliación y Corresponsabilidad](#) de la UAM, si bien se insistió en la necesidad de que se adopten medidas específicas que faciliten la promoción de personas con responsabilidades de cuidados.

<sup>53</sup> Este dato se ha incluido en este diagnóstico, no figurando en los anteriores.

<sup>54</sup> Se realizaron 8 reuniones entre febrero y marzo del 2023 con participantes hombres y mujeres miembros del PTGAS.

### 3.6. Participación de Mujeres y Hombres del PTGAS en el Plan de Formación.

Resulta interesante pararse a revisar la composición por sexo de la plantilla del PTGAS que ha participado en el [Plan de Formación](#) de la UAM durante el curso 2022-23. Destaca, en primer lugar, el alto grado de participación dado que **2.116 personas** de PTGAS ha cursado algún curso de formación<sup>55</sup>. De ellas 1.488 son mujeres y 628 hombres, es decir que el **70,3%** de las personas del PTGAS han cursado alguna formación son mujeres, un porcentaje mayor que el de la composición del conjunto del PTGAS de la UAM que, como se ha mencionado al inicio del apartado 3.1, era de un 61%.

Gráfico N.º 44. Porcentaje de mujeres y hombres han cursado cursos de formación, curso 2021-22.



A lo largo del curso se han llevado a cabo 57 cursos, de muy variado contenido (habilidades sociales, seguridad en el trabajo, riesgos laborales, normativa universitaria, habilidades informáticas, teletrabajo), así como algunos sobre técnicas de laboratorio y gestión de animales (11 cursos). En la inmensa mayoría de los cursos, en concreto en 50, las mujeres han sido mayoría con porcentajes entre el 60 y 70%. Los hombres sólo han sido mayoría en los siguientes 5 cursos: “Curso específico sobre legislación para el PAS laboral” (con un 52,2%), “**Avanzar en Igualdad. El trabajo administrativo con perspectiva de género**” (54,5%), “Básico de prevención de riesgos laborales en el ámbito de las universidades (58%), “Seguridad en instalaciones Láser (63,6%), “Apple Support Professional macOS 12 Monterey” (100%). En otros dos cursos, ha habido empate: “Inglés nivel A2” y “Prevención y protección contra incendios”. Otro dato para destacar es que, en **cinco cursos**, no ha habido un solo hombre: “Asertividad: como relacionarse en el mundo laboral (11 participantes), “Generador de informes de UXXI-RRHH 86)” (6), “Sigma: Acceso a Máster y Doctorado” (4), “Normas internacionales de auditoria adaptadas al sector público español” (12), “Visión general de los modelos preclínicos disponibles para la enfermedad del hígado graso no alcohol” (11).

Recomendación N.º 32:

**Inclusión de un apartado específico para analizar la participación del PTGAS en el plan de Formación en próximos diagnósticos, así como sobre otros aspectos: programas de movilidad**

<sup>55</sup> El dato se refiere al total de personas que han cursado algún curso del Plan de Formación, por lo que puede una misma persona haber realizado varios.

## 4. La situación de la Igualdad en el colectivo estudiantil de la UAM.

Este apartado se centra en el análisis del colectivo estudiantil de la UAM durante el curso 2021/22 para identificar cuáles pueden ser las principales brechas de género que subsisten en dicho colectivo. Para ello, se analiza primero, su composición por sexo en su conjunto y por tipo de centros (propios y adscritos) y titulaciones (Estudios de Grado, de Máster y de Doctorado), así como por tipo de alumnado (matriculado y titulado).

Se analiza, en segundo lugar, la composición por sexo del estudiantado de cada una de las facultades (7) y centros (la EPS) de la UAM, constatándose, como en anteriores diagnósticos, la pervivencia de **sesgos de género**, en la elección de las carreras y durante su posterior desempeño académico. Dichos sesgos generan, por un lado, lo que se denomina **segregación horizontal**, esto es, fomentan que muchas mujeres y hombres, no todos, encaminen sus carreras académicas hacia diferentes áreas de conocimiento, siendo evidente las diferencias existentes entre ellas, en términos de prestigio social, mejores contratos, mayor financiación, etc. Esta segregación horizontal se reproduce, como se ha visto, en el acceso a la carrera docente e investigadora (véase apartado 2).

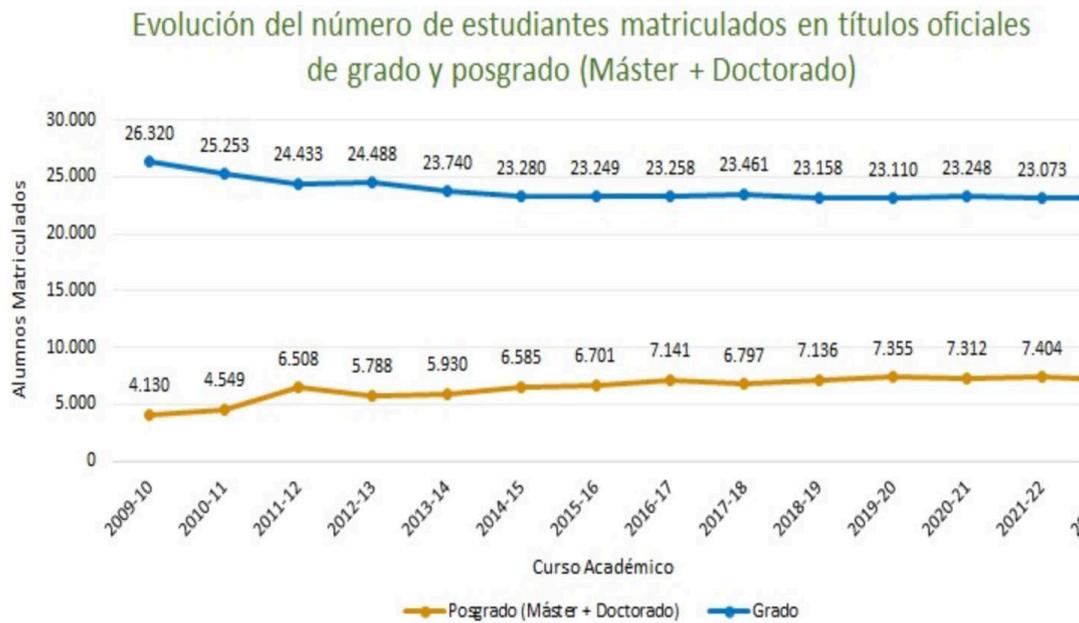
Por otro lado, al incluir en el análisis los datos sobre el alumnado matriculado y titulado en ese curso, se puede indagar sobre la pervivencia (o no) de cierta **segregación vertical** que, en este caso, sería cuando hay una representación menor (de mujeres u hombres) conforme se avanza en la carrera universitaria. Un tipo de segregación que, a su vez, conformaría uno de los principales obstáculos para un acceso igualitario de mujeres y hombres a la carrera académica, dado que la puerta de entrada es la realización de Estudios de Posgrado (Máster y Doctorado).

### 4.1.- Características del colectivo estudiantil en su conjunto y por tipo de titulaciones.

#### 4.1.1.- Estudiantado matriculado en la UAM.

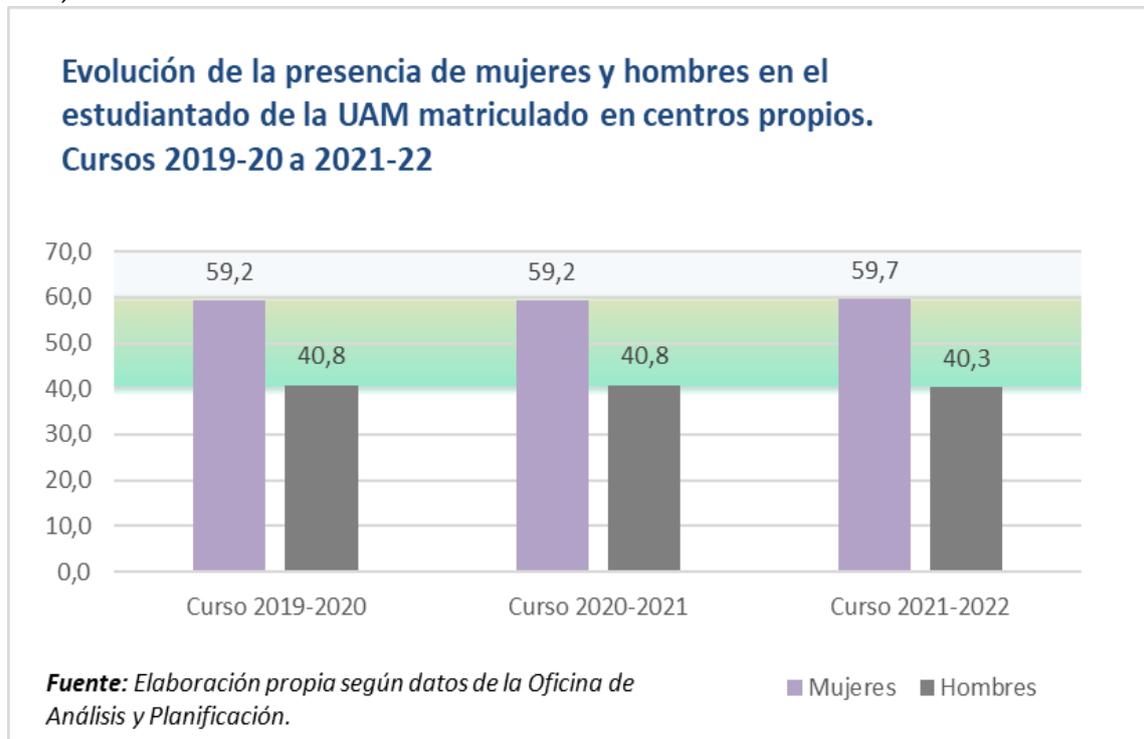
Durante el curso objeto de análisis, el estudiantado de la UAM estaba formado por **30.288** personas, de las cuales **18.493** eran mujeres lo que representa el **61%**. Un porcentaje similar al de cursos anteriores, manteniéndose bastante estable tanto el número total de estudiantes matriculados, como se puede apreciar en el gráfico siguiente, como en el % de participación de mujeres y hombres.

Gráfico N.º 45. Evolución del número de estudiantes matriculados en la UAM.



**Fuente:** Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Planificación.

Gráfico N.º 46 Evolución de la participación de mujeres y hombres entre el alumnado matriculado en la UAM, cursos 2019-20 a 21-22.

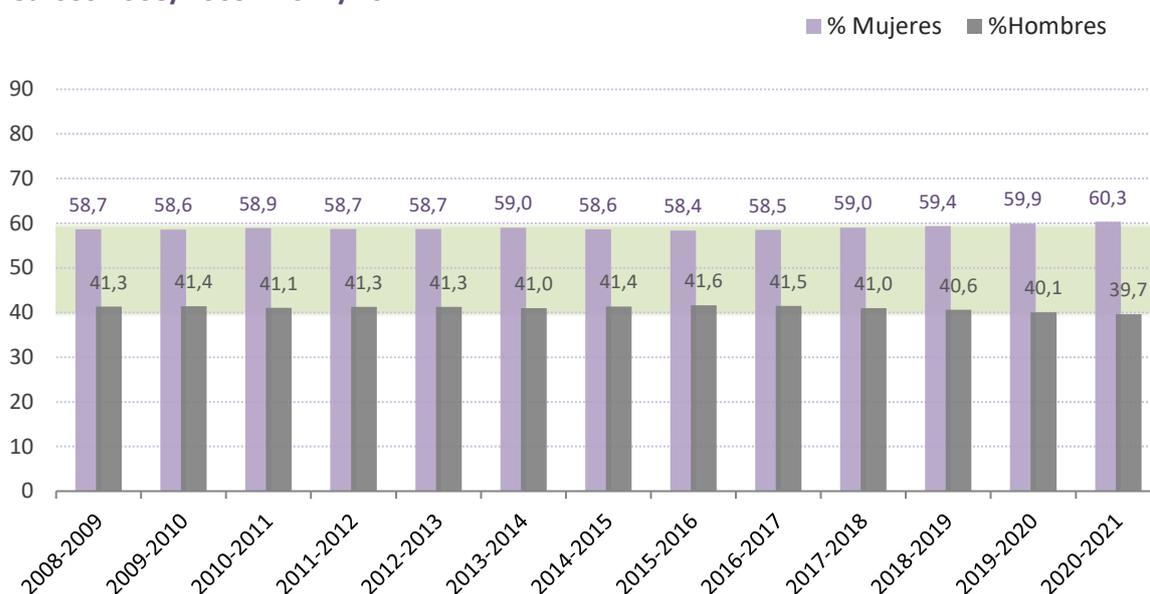


a) El alumnado de grado.

Al desagregar estos datos por tipo de titulaciones, se evidencia que, en los estudios de **Grado** (tanto en centros propios como adscritos), las mujeres (**14.435**) representan el **62,6%** (sobre un total de **23.048** personas)<sup>56</sup>, **2,6** pp. por encima de la franja de paridad. Con todo, en el caso de los centros propios, la proporción de mujeres y hombres matriculados en grado se situó casi en la franja de paridad (60,9%), manteniéndose la tendencia existente desde el curso 2008-09<sup>57</sup>.

Gráfico N.º.47 Evolución de la participación de mujeres y hombres entre el alumnado de grado matriculado en centros propios.

**Evolución de la proporción de mujeres y hombres entre el alumnado matriculado en grado y licenciatura en centros propios  
Cursos 2008/2009 - 2021/2022**



Fuente: Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Planificación

Por el contrario, en las matrículas (2.400) en los grados de los centros adscritos existe una **brecha de género**, al ser las mujeres (1851), el **77,1%** del estudiantado. Es necesario recordar que las titulaciones de esos centros (Escuela Universitaria de Enfermería de la Cruz Roja, Escuela Universitaria de Enfermería Jiménez Díaz, la Escuela Universitaria de Fisioterapia de la ONCE y el Centro Superior de Estudios Universitarios La Salle) están muy feminizadas (Véase apartado 2.2.9).

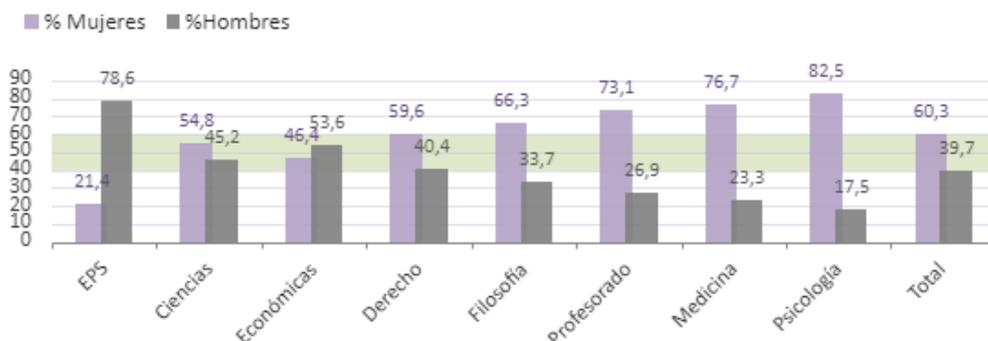
Otro aspecto interesante para estudiar la situación de la igualdad de género dentro del colectivo estudiantil matriculado en estudios de Grado es analizar su composición por sexo, según los centros en los que se han matriculado:

<sup>56</sup> Ello supone un aumento de 2.042 personas respecto al curso 2020-21 en el que se habían matriculado 21.006 personas, consolidándose la tendencia en aumento de los últimos cursos, si bien todavía no se ha alcanzado la cifra del 2008-09 de 24.292 personas. Véase la Tabla 4.1 y el gráfico 4.1 del V diagnóstico actualizado (pp. 91 y 92).

<sup>57</sup> En el curso 2021-22, se matricularon un total de 20.648 personas de las cuales 12.584 eran mujeres.

Gráfico N.º 48.-Porcentaje de mujeres y hombres matriculados en Estudios de Grado en centros propios, por centros.

### Proporción de mujeres y hombres entre el alumnado matriculado en grado en centros propios. Curso 2021/2022



Fuente: Oficina de Análisis y Planificación

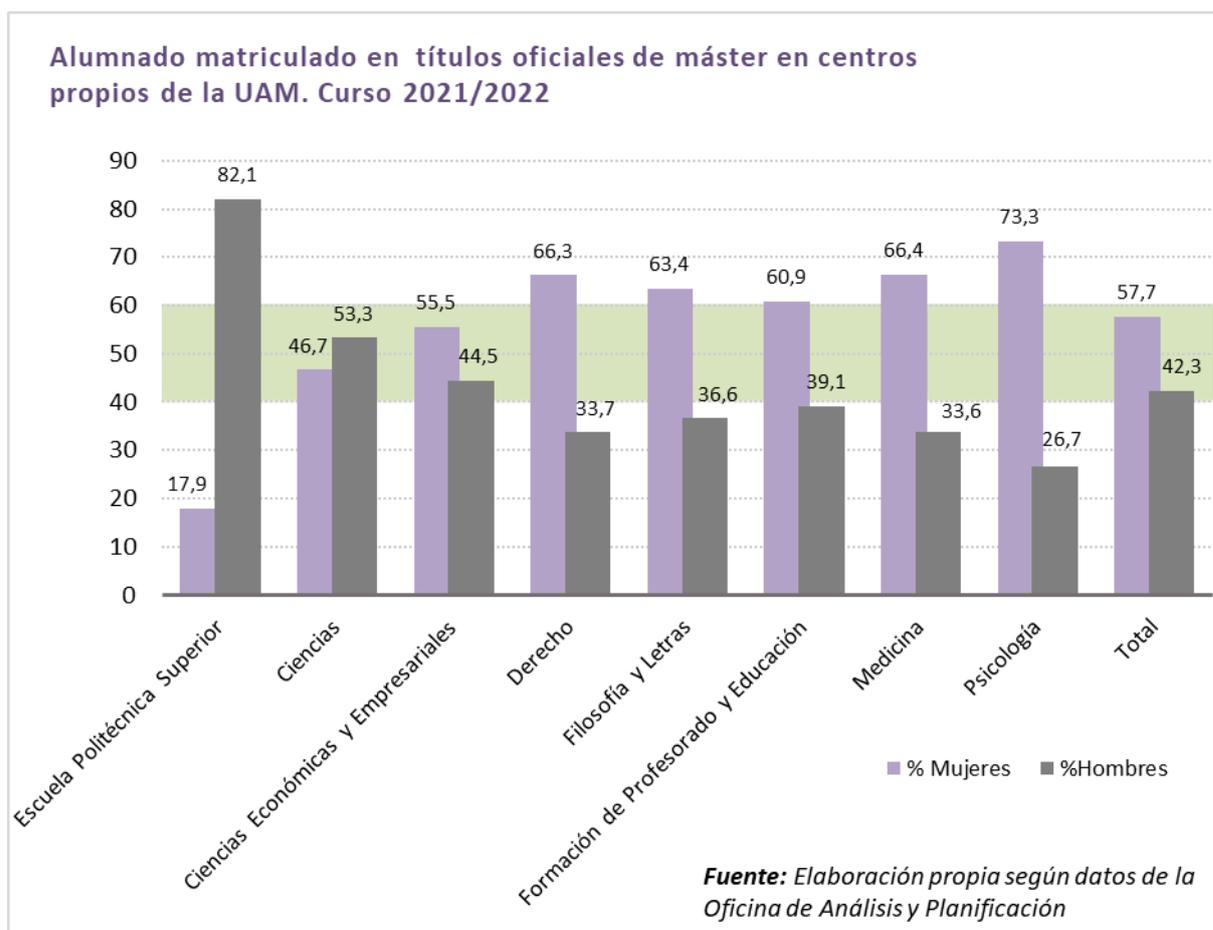
Como se puede constatar, sólo en **tres facultades** (Ciencias, Ciencias Económicas y Empresariales y Derecho), el alumnado matriculado se encuentra dentro de la **franja de paridad**. Por el contrario, en las facultades de Filosofía y Letras, Formación de Profesorado y Educación, Medicina y Psicología, el porcentaje de mujeres es superior: 66,3%, 73,1%, 76,7% y 82,5%, respectivamente. Se trata, por tanto, de facultades con un colectivo estudiantil fuertemente **feminizado**. Resaltar, por último, que continúa siendo un colectivo muy masculinizado el de la EPS, con sólo un 21,4% de alumnas matriculadas. De ahí la importancia que, en el IV Plan de Igualdad se le ha dado a promover referentes mujeres científicas de las carreras STEAM en el sistema educativo y dentro de la comunidad universitaria.

#### B) El alumnado de estudios de posgrado (Máster y Doctorado).

En las titulaciones de **Máster**, el porcentaje de mujeres matriculadas en el curso 2021-22 fue del **57,82%**, al haberse matriculado **1.874 mujeres** (1.770 en centros propios y 104 en centros adscritos) sobre un total de 3.241<sup>58</sup>. De esta forma, en ese tipo de titulaciones, el colectivo estudiantil también se sitúa dentro de la **franja de paridad** (40-60%). Sin embargo, al comparar los porcentajes de mujeres en Grado y Máster, se evidencia una reducción del porcentaje de mujeres según avanza la carrera estudiantil.

<sup>58</sup> 3.075 personas se matricularon en centros propios y 166 en centros adscritos). Esta cifra supone un aumento de 194 personas respecto al curso 2020-21 en el que se matricularon 3.047 personas, por lo que continúa la tendencia ascendente en el número del alumnado matriculado en Másteres en centros propios, como se puede ver en la tabla y gráfico número 4.89 del VI diagnóstico actualizado (pp. 176.77).

Gráfico N.º 49.-Porcentaje de mujeres y hombres matriculados en Másteres, por centros.

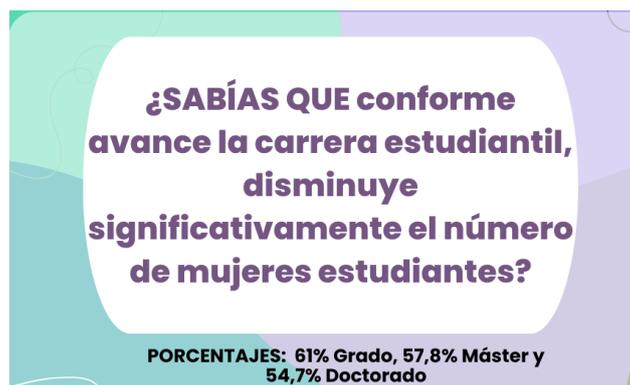


Como se puede observar en dicho gráfico, sólo en **dos facultades** (Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales), el alumnado está en **franja de paridad**. En el resto, la **brecha de género** es a favor de las mujeres, salvo en el caso de la EPS que es a favor de los hombres (82.1%). En el gráfico siguiente se observa, sin embargo, que el porcentaje de mujeres matriculadas en Máster desciende en comparación con los estudios de grado en las facultades fuertemente feminizadas. Es por ello, que se ha incluido, dentro del IV Plan de Igualdad (2023-27), en el Objetivo Estratégico 1.5. dedicado a promover la igualdad entre estudiantes, una Línea de acción para contribuir a revertir esta tendencia.

Recomendación N.º 33:  
**Estudio sobre las barreras de acceso a los estudios de posgrado y, en especial, al doctorado para identificar posibles sesgos de género y otros posibles obstáculos.**

Por su parte, en los programas de **Doctorado**, el porcentaje de mujeres que accede a la última etapa de la carrera universitaria en dicho curso fue de un **54,7%**, porcentaje muy inferior al porcentaje que inicia los estudios de Grado (61%)<sup>59</sup>. Para más detalles, véase el apartado 4.4.

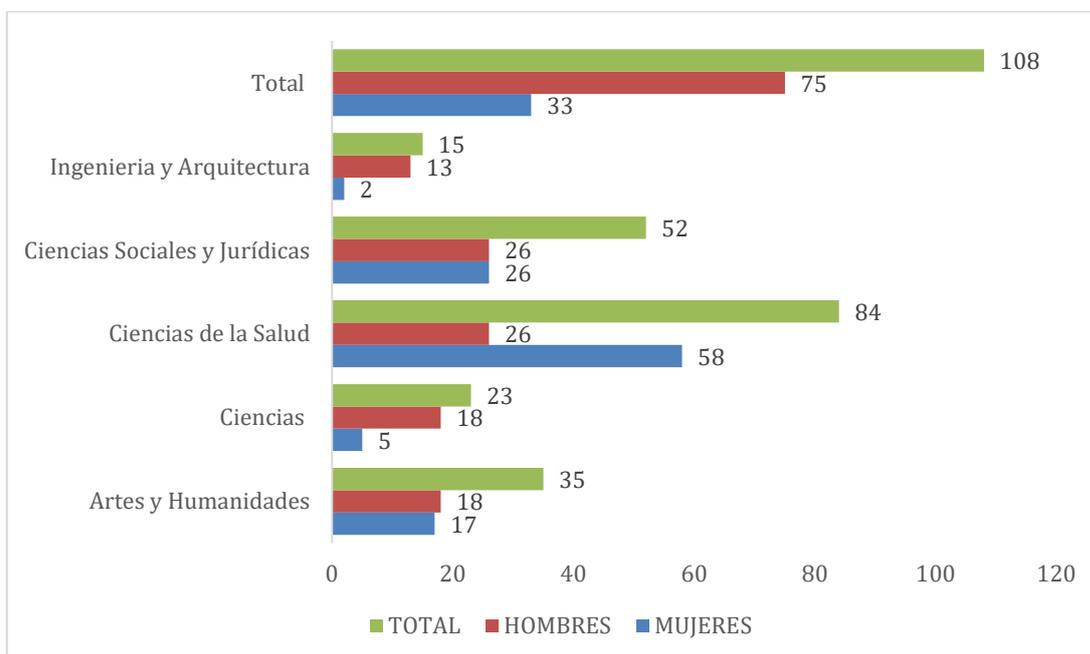
<sup>59</sup> Es importante señalar que este dato es indicativo dado que hay que comparar los datos de matrícula en Grado y Doctorado teniendo en cuenta la evolución y el tiempo que se tarda, de media, de realización de la carrera universitaria.



b) El alumnado por el turno de reserva para personas con discapacidad.

Con el objetivo de, en la medida que sea posible, empezar a integrar un enfoque de interseccionalidad en este tipo de diagnósticos, se ha incluido este apartado, analizando la composición por sexo del alumnado de la UAM que ha accedido a los estudios universitarios por el turno de reserva para personas con discapacidad.

Gráfico N.º 50. Alumnado matriculado por el turno de reserva para personas con discapacidad por ramas de conocimiento



**Fuente:** Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Planificación.

Como se puede observar, salvo en Artes y Humanidades (48,5% de mujeres) y Ciencias Sociales y Jurídicas (50%), en el resto de las ramas de conocimiento, el colectivo estudiantil **con discapacidad**, formado por 35 personas, **no está en la franja de paridad**. En Ciencias sólo hay un 21,7% de mujeres y en Ingeniería y Arquitectura un 13,3%. De ahí que, en el IV Plan de Igualdad, se ha incluido una línea de acción, para “promover

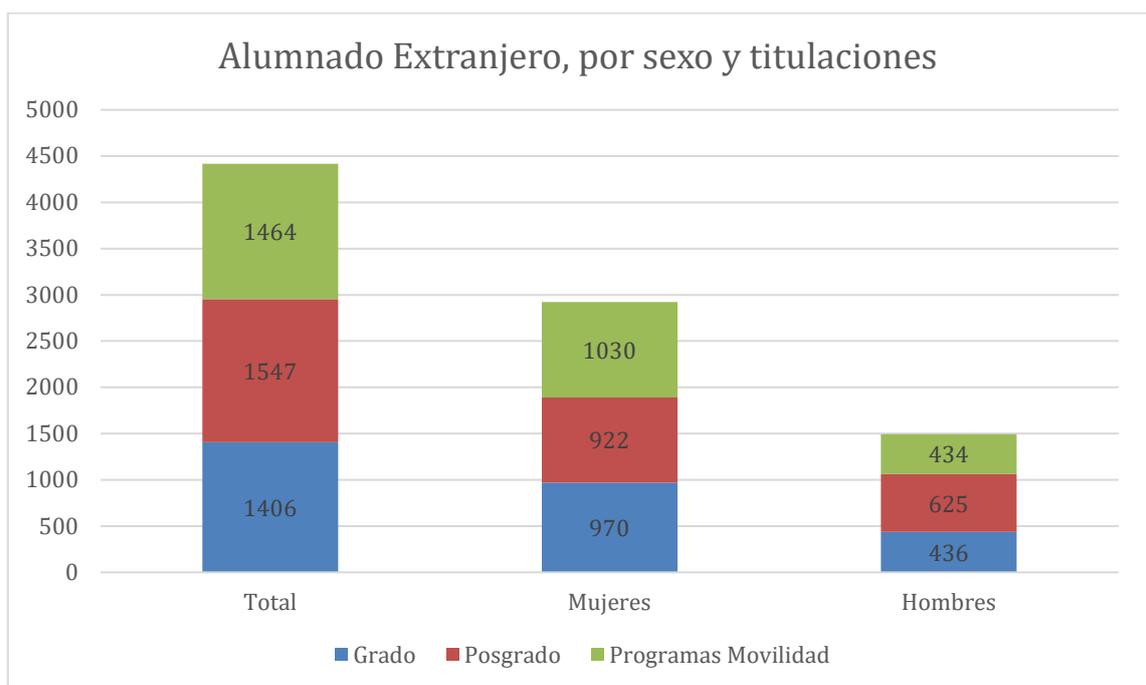
una atención a la diversidad funcional sensible al género y la diversidad. Se ha incluido, asimismo, la necesidad de incluir en este tipo de análisis variables diferentes a las del sexo a la hora de monitorizar la situación de la igualdad en la UAM (Línea de Acción 1.2).

Recomendación N.º 34.  
**Inclusión del colectivo estudiantil con reserva de plaza por discapacidad en futuros diagnósticos (composición por sexo por áreas de conocimiento y evolución.**

d) El alumnado extranjero en la UAM.

Resulta interesante detenerse en el estudio de la composición por sexo del alumnado extranjero que estudio en la UAM en el curso 2021-22. Fueron **4.4176** personas, de las cuales el **66,1%** fueron mujeres (2.992), distribuyéndose de la siguiente forma:

Gráfico N.º 51. Alumnado extranjero en la UAM, curso 2021-22, por sexo y tipo de programa.



**Fuente:** Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Planificación.

Si se analiza al colectivo por el tipo de titulaciones, en el curso 2021-22, cursaron estudios de Grado, 1.406 personas, siendo el 69% mujeres (970). En el caso de los Estudios de Máster fueron 574 estudiantes extranjeros, siendo el **66%** mujeres (378), 6 pp. por encima de la franja de paridad. Y la Escuela de Doctorado tuvo 973 personas extranjeras matriculadas, de las cuales el 56% fueron mujeres (544)<sup>60</sup>. Se detecta de nuevo una progresiva disminución de las mujeres conforme avanza la carrera universitaria también en el colectivo extranjero. En el IV Plan, se ha incluido una media

<sup>60</sup> Datos del Anuario de la UAM del curso 21-22, pp. 70 y siguientes.

para estudiar las posibles brechas de género en los programas de movilidad (4.5.1.1.) dentro del OE. 4.5 Promover la igualdad de género y la diversidad en (y a través de) las políticas de internacionalización.

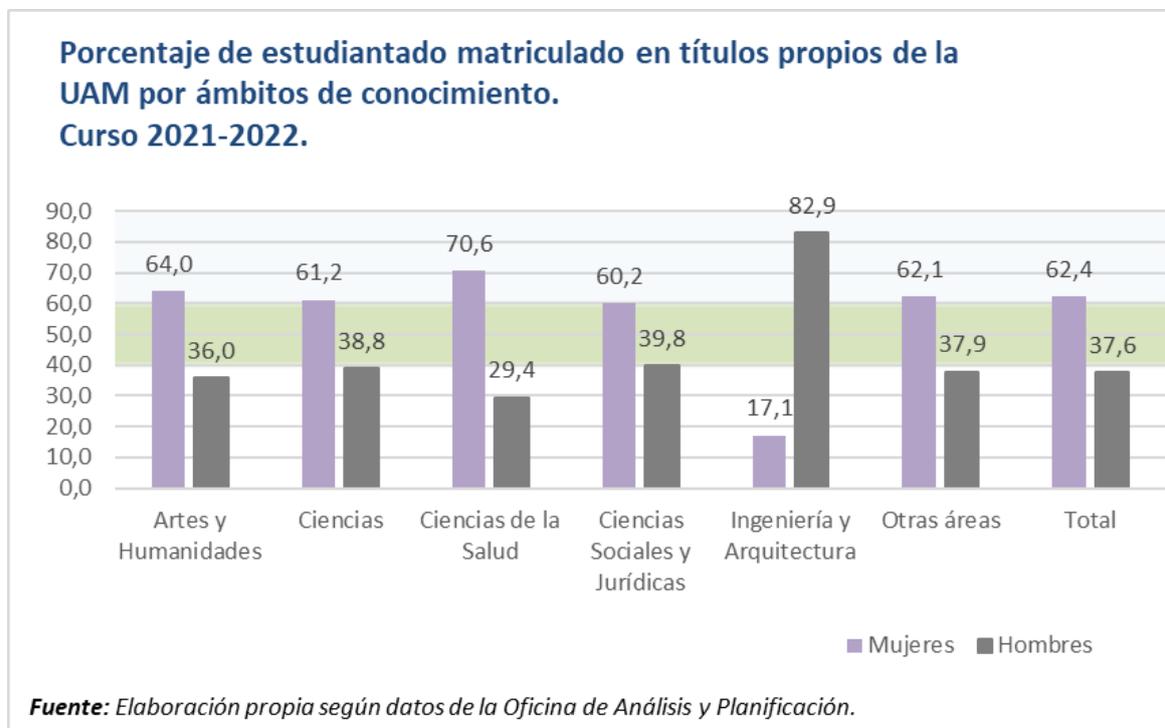
Recomendación N.º 35.

**Inclusión del colectivo estudiantil extranjero en futuros diagnósticos (composición por sexo, por programa y también por tipo de titulaciones (Y/o centros) y evolución y por nacionalidades) y por programas de movilidad**

e) El alumnado matriculado en Títulos propios.

Un último apunte sobre la composición por sexo del colectivo estudiantil de la UAM, en este caso, en relación con los **Títulos propios**. En el curso 2021-22 se matricularon **3.039** personas, lo que supone un aumento de 1.338 personas respecto al curso anterior, en el que se habían matriculado 1.701 personas. En este caso, el porcentaje de mujeres sobre el total del colectivo es del **62%**, 2 pp. por encima de la franja de paridad y a 12 pp. del 50%.

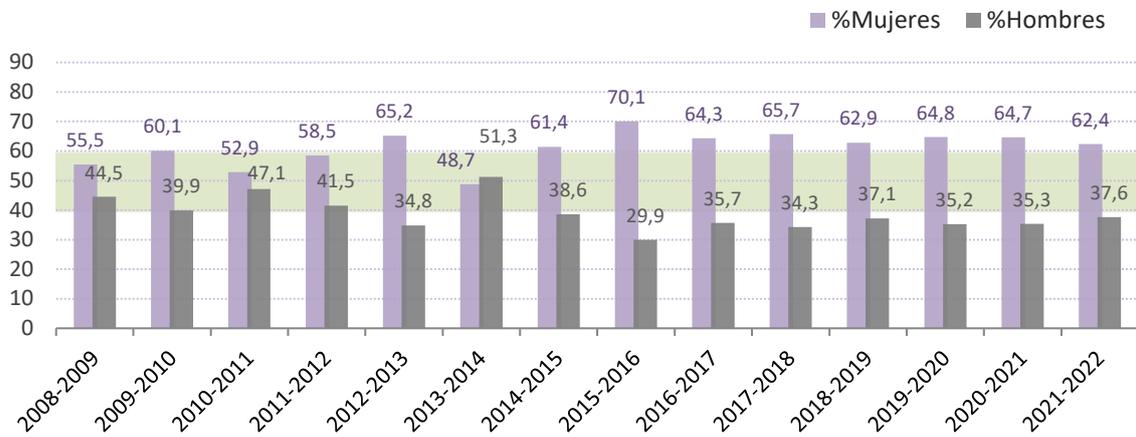
Gráfico N.º 52 Proporción de mujeres y hombres entre el alumnado matriculado en títulos propios, curso 2021-22, por titulaciones.



Una tendencia que, como se puede observar en el gráfico siguiente, se ha mantenido a lo largo de los cursos, dado que el porcentaje de mujeres ha sido siempre superior al de los hombres, situándose desde hace varios cursos en brecha de género.

Gráfico N.º 53.-Evolución de la proporción de mujeres y hombres entre el alumnado matriculado en títulos propios, cursos 2019-20 a 2021-22.

### Evolución de la proporción de mujeres y hombres entre el alumnado matriculado en títulos propios. Cursos 2008/2009 - 2021/2022

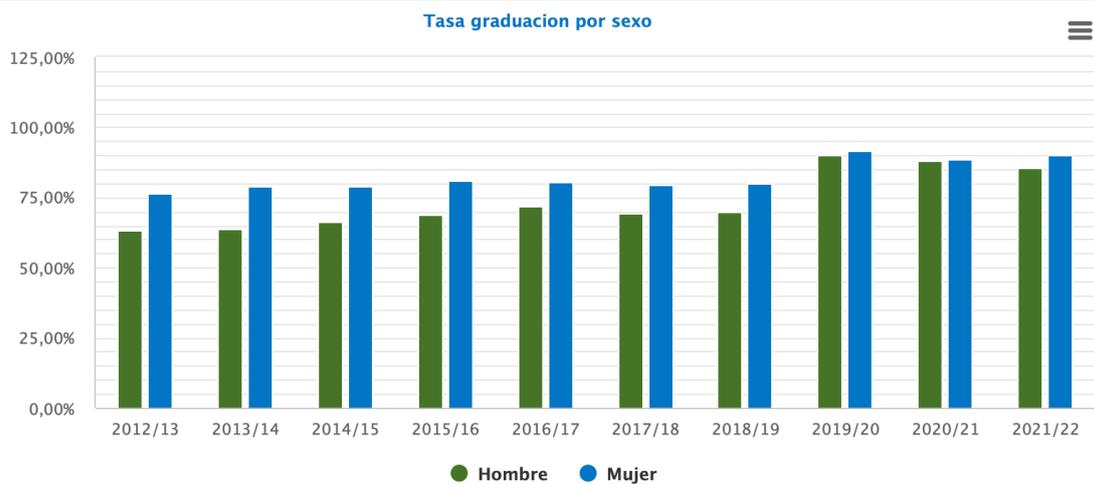


Fuente: Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Planificación

#### 4.1.2.- Estudiantado graduado en la UAM

El estudiantado que se ha graduado en los centros propios de la UAM en el curso 2021-22 asciende a 3.887 estudiantes, 205 o menos que en el curso 2020-21 que fueron 4.092 personas. De ellas 2.478 son mujeres, el 63,8%. Sin embargo, al desagregar esos datos por sexo, se constata que, en dicho curso, se graduó el **85,34%** de los estudiantes y el **89,84%** de las estudiantes. Unos porcentajes que, como se muestra en el gráfico siguiente, han ido en aumento en los últimos años:

Gráfico N.º 54.-Evolución del porcentaje de mujeres y hombres se ha graduado en la UAM

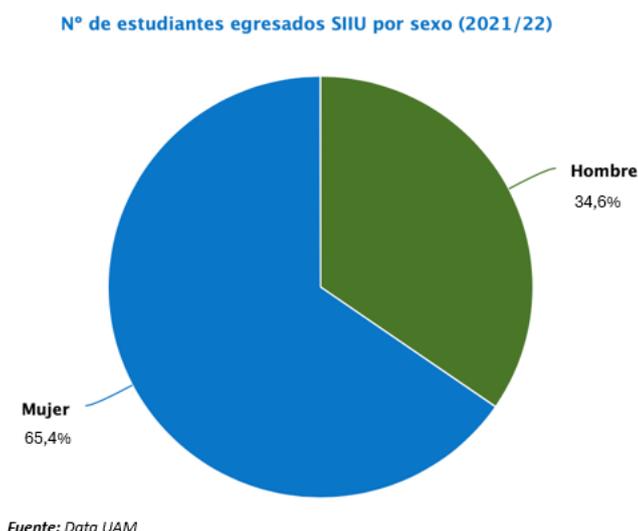


	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22
Hombre	63,30%	63,89%	66,27%	69,07%	71,68%	69,42%	69,95%	89,86%	88,23%	85,34%
Mujer	76,66%	78,71%	78,86%	81,03%	80,36%	79,42%	79,92%	91,58%	88,52%	89,84%

Fuente: Elaboración propia según datos disponibles en Data UAM.

Por otro lado, en el gráfico siguiente se muestra el porcentaje del estudiantado SIIU por sexo de ese curso ha sido de un 65,4% de mujeres y de un 34,6 de hombres:

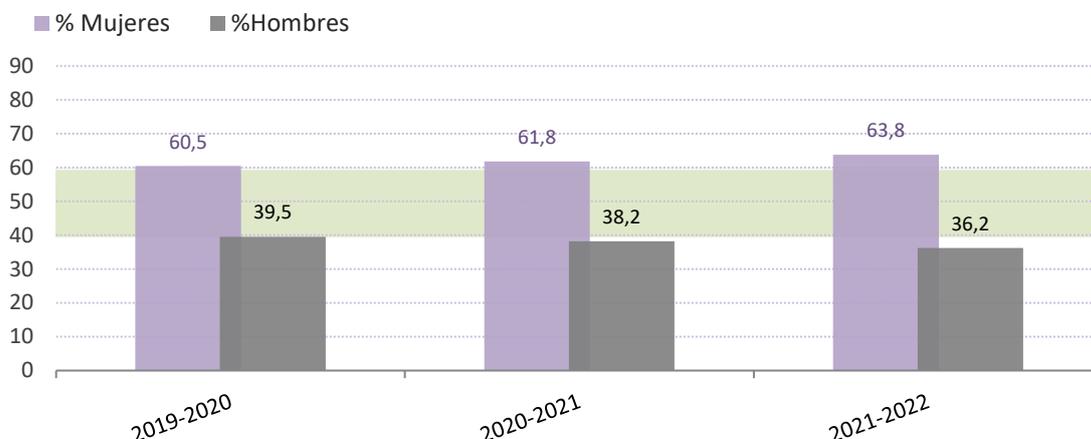
Gráfico N.º 55.- Porcentaje del estudiantado egresado por sexo, curso 2021-22.



Resulta necesario, en segundo lugar, analizar la composición por sexo del alumnado titulado (graduado) en estudios de Grado. En el curso objeto de análisis, se han graduado **4.340** personas, siendo las mujeres (**2.840**), el **65,4%**. Desagregado por centros, en los centros propios, el porcentaje fue del **63,75%** y en los centros adscrito, casi un **80%**. Una brecha de género, esta última, que responde, como se ha visto, a la fuerte feminización de las titulaciones que se imparten en estos últimos centros (enfermería, fisioterapia, etc.).

Gráfico N.º 56.- Evolución del porcentaje de mujeres y hombres que se han graduado en el UAM, por centros propios, cursos 2019-20 a 21-22-

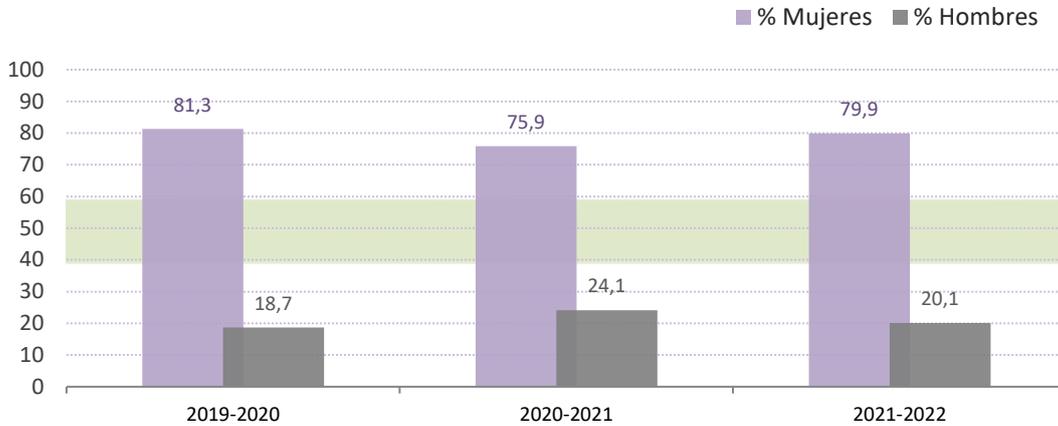
### Evolución de la presencia de mujeres y hombres entre el alumnado graduado en centros propios. Cursos 2019/2020 - 2021/2022



**Fuente:** Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Planificación

Gráfico N.º 57.- Evolución del porcentaje de mujeres y hombres que se han graduado en el UAM, total y por centros adscritos, cursos 2019-20 a 21-22

**Evolución de la presencia de mujeres y hombres entre alumnado graduado en centros adscritos. Cursos 2019/2020 - 2021/2022**

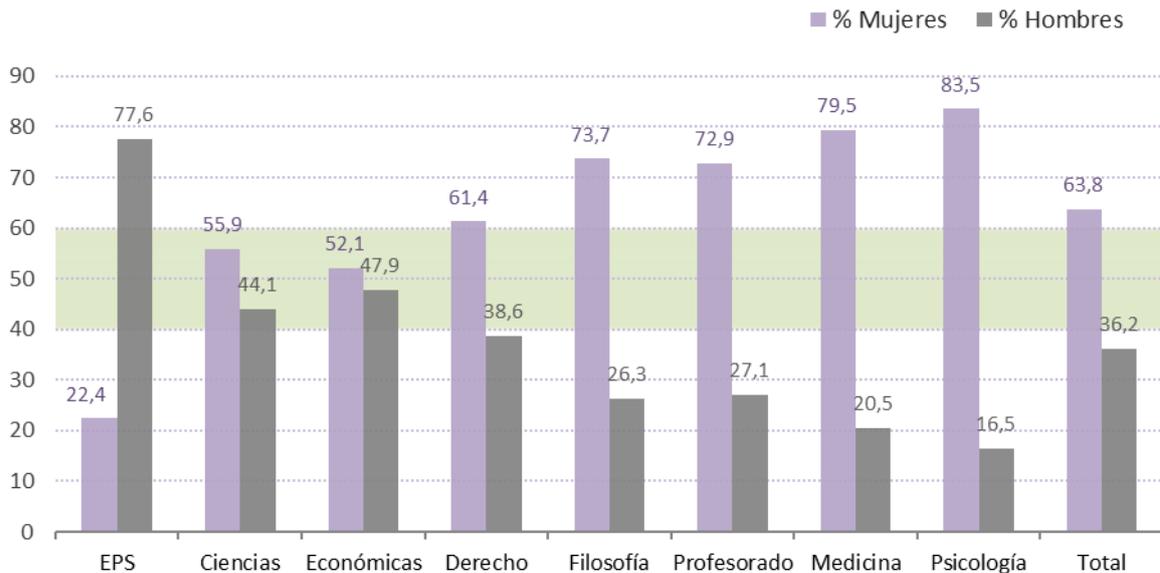


**Fuente:** Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Planificación

En tercer lugar, hay que señalar que, al desagregar los datos por centros, se mantienen las brechas de género en casi todas las facultades (salvo en las de Ciencias y Ciencias Económicas y Empresariales, que se encuentran en franja de paridad), como consta en el gráfico siguiente:

Gráfico N.º 58 Proporción de mujeres y hombres entre el alumnado graduado en estudios de Grado por centros propios.

**Presencia de mujeres y hombres entre el alumnado graduado en centros propios. Curso 2021/2022**

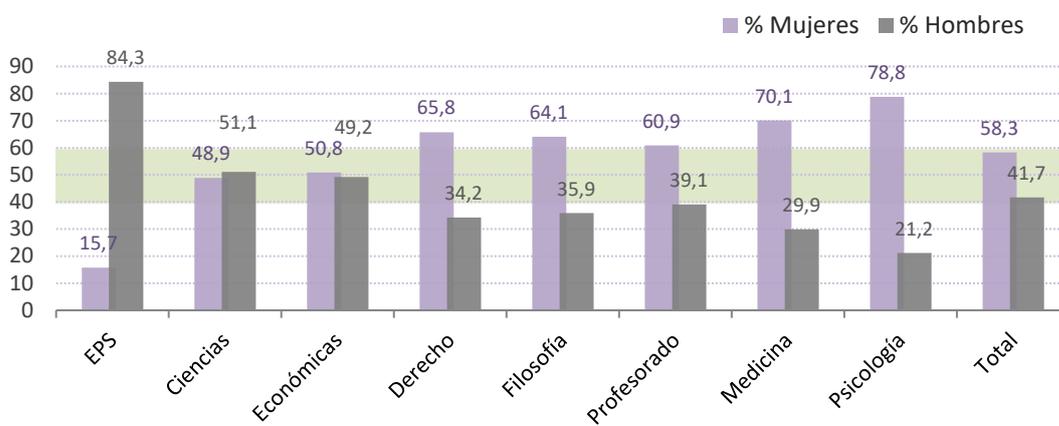


**Fuente:** Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Prospectiva

Por el contrario, en el caso de los Estudios de Máster, el alumnado que se graduó en los centros propios de la UAM en el curso 2021 fue de **1.834** personas, siendo las mujeres (1.069) el 58,28%, dentro de la franja de paridad. Sin embargo, es un porcentaje inferior en **7,1 pp.** al de alumnas tituladas en Estudios de Grado, lo que, junto a otros datos, parece corroborar que se produce una significativa reducción de las mujeres que, tras graduarse, optan por realizar estudios de Máster. Algo que, como se puede constatar en el siguiente gráfico, se produce de forma especial en las carreras más feminizadas:

Gráfico N.º 59. Número de mujeres y hombres graduados en Estudios de Máster en el curso 2021-22, por centros

### Presencia de mujeres y hombres entre el alumnado titulado en Máster en centros propios. Curso 2021/2022

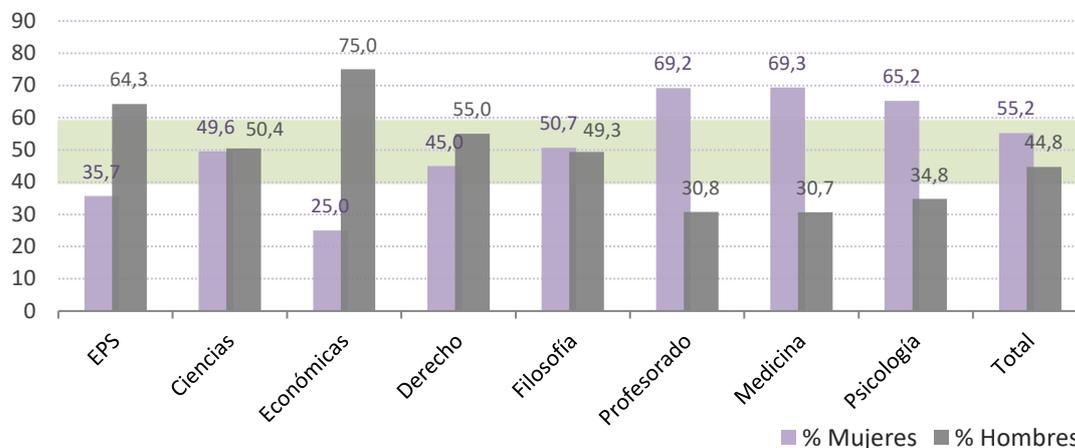


Fuente: Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Planificación

Y, por último, en relación con los estudios de Doctorado, salvo en el total y en Ciencias, Derecho y Filosofía y Letras, el resto no se encuentran en franja de paridad.

Gráfico N.º 60. Participación de mujeres y hombres graduados en Estudios de Doctorado, por centros

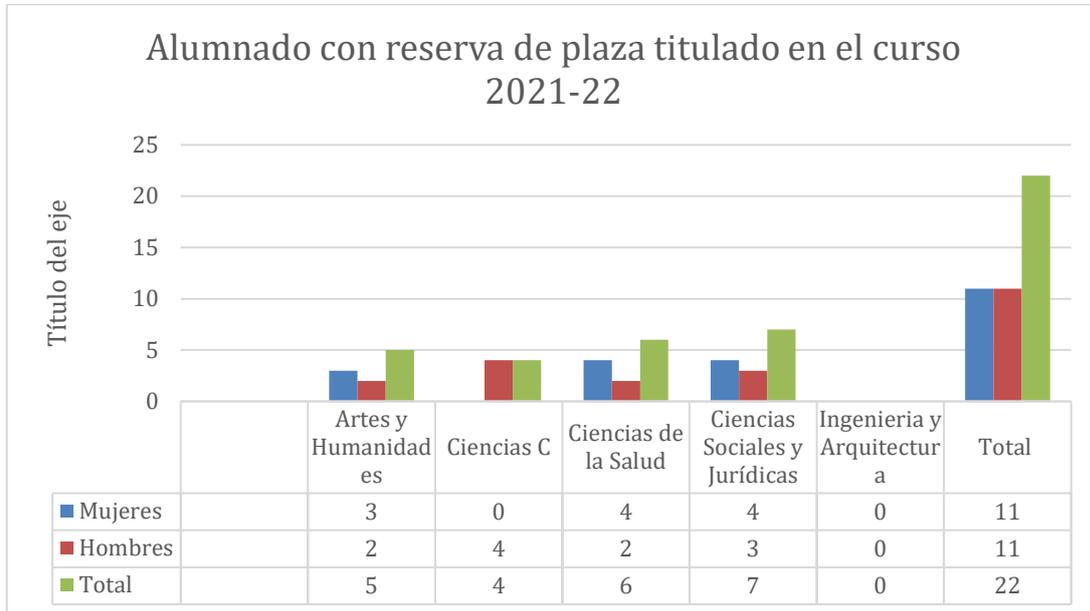
### Presencia de mujeres y hombres entre el alumnado titulado en Doctorado en centros propios. Curso 2021/2022



Fuente: Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Planificación

Constatar, por último, la composición por sexo del alumnado con reserva de plaza que se graduó en el curso analizado en este diagnóstico, recogida en el siguiente gráfico:

Gráfico N.º 61. Alumnado con reserva de plaza titulado en el curso 2021-22, por sexo.



**Fuente:** Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Planificación.

#### 4.1.3.- Otros datos de interés sobre el estudiantado.

Para avanzar en la integración de un enfoque de interseccionalidad en este tipo de diagnósticos sería interesante abordar el análisis de la situación de la igualdad en el colectivo estudiantil en ciertos programas como serían:

Recomendación N.º 36:

**Inclusión en futuros diagnósticos del análisis de la composición por sexo y su evolución del estudiantado en:**

**-Los programas de becas y ayudas (grado, Máster)**

**Los programas de prácticas curriculares y extracurriculares  
(incluidas las ayudas de estudios de la OPE),**

**Las becas de investigación y posgrado.**

**Los programas de movilidad.**

**El Servicio de Idiomas.**

**El Servicio de Educación Física y Deporte.**

**La oficina de Acción Solidaria y Cooperación.**

## 4.2. La situación de la igualdad en el estudiantado por centros.

Para poder conocer con más detalle la situación de la igualdad en el alumnado de la UAM, es necesario analizar la situación de cada uno de los ocho centros (7 facultades y la EPS) dado que, de esta forma, se puede evidenciar de forma más exacta la existencia (o no) tanto de **segregación horizontal** como **vertical** en el seno de este colectivo. Además, al analizar la composición por sexo del alumnado de cada titulación, se puede evidenciar, de forma más precisa, cómo continúa habiendo titulaciones fuertemente feminizadas y otras fuertemente masculinizadas. Permite indagar, en tercer lugar, cuál es la situación de la igualdad tanto en el alumnado matriculado como el que se gradúa en cada centro. Es, por todo ello, por lo que se ha optado por incluir todo ello en este apartado, como una de las novedades de este diagnóstico<sup>61</sup>.

Recomendación N.º.- 37.

**Incluir en los próximos diagnósticos un apartado específico sobre la situación de la igualdad del colectivo estudiantil de cada centro/facultad de la UAM.**

### 4.2.1.- Escuela Politécnica Superior (EPS)

#### a) Alumnado matriculado en la EPS.

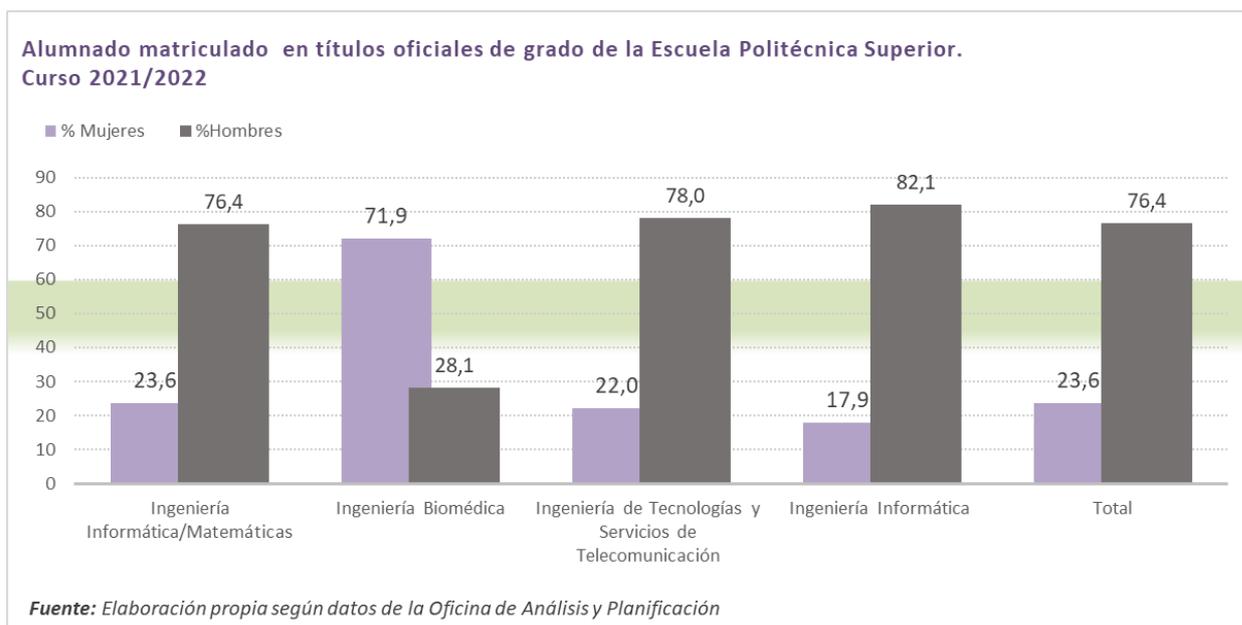
En ese curso académico, se matricularon en las titulaciones de **Grado** que se imparten en la EPS **1.264** personas, de las cuales **298** eran mujeres representando sólo el **23,4%** y situándose, por tanto, **28 pp.** por debajo de la representación paritaria existente en la sociedad española.

Sin embargo, al desagregar los datos por titulaciones, se evidencia que **la brecha de género** es muy elevada en todas las titulaciones del centro, salvo en el caso de Ingeniería Biomédica, donde dicha brecha se invierte a favor de las mujeres (71,9%). De hecho, el 21% de las alumnas de la EPS son de esta titulación, existiendo la percepción en el centro de que algunas han optado por esta carrera al no haber podido entrar en Medicina<sup>62</sup>.

<sup>61</sup> En anteriores diagnósticos la información recogida en este apartado venía incluida en los apartados dedicados al conjunto del alumnado de Grado, Máster y Doctorado.

<sup>62</sup> Opinión que se manifestó durante el Taller para la elaboración del IV Plan que se celebró en la EPS.

Gráfico N.º 62.- Porcentaje de mujeres y hombres matriculados en los grados de la EPS, total y por titulaciones

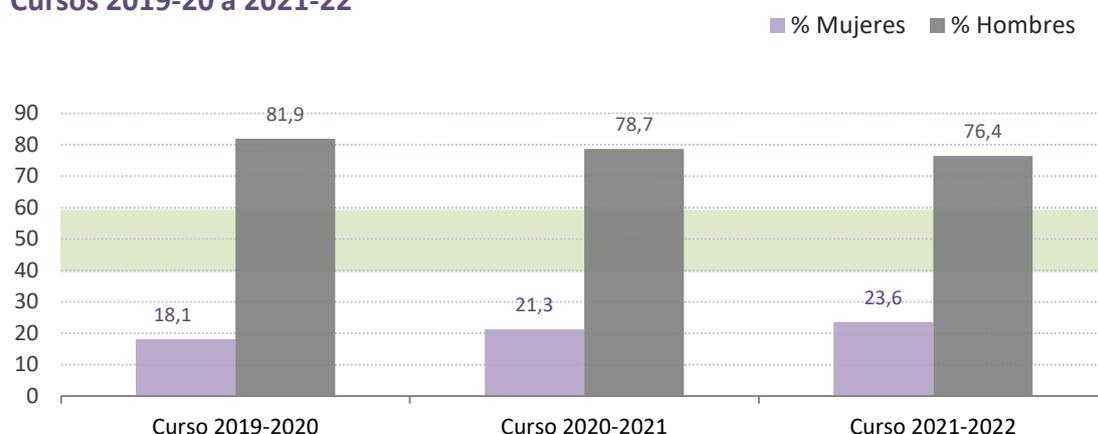


En el resto de las titulaciones de Grado, el número de mujeres matriculadas ha sido de 48 en el grado de Ingeniería Informática y de Matemáticas (sobre 203 personas matriculadas), 65 en el de Ingeniería de Tecnologías y Servicios de Telecomunicaciones (sobre 295) y de 121 en Ingeniería Informática (677).

Un último apunte sobre los estudios de grado de este centro para resaltar que estas brechas de género se vienen repitiendo, con escasas variaciones, desde hace años, como se puede constatar en el siguiente gráfico:

Gráfico N.º 63. Evolución de los porcentajes de mujeres y hombres matriculados en grados de la EPS cursos 2019-22.

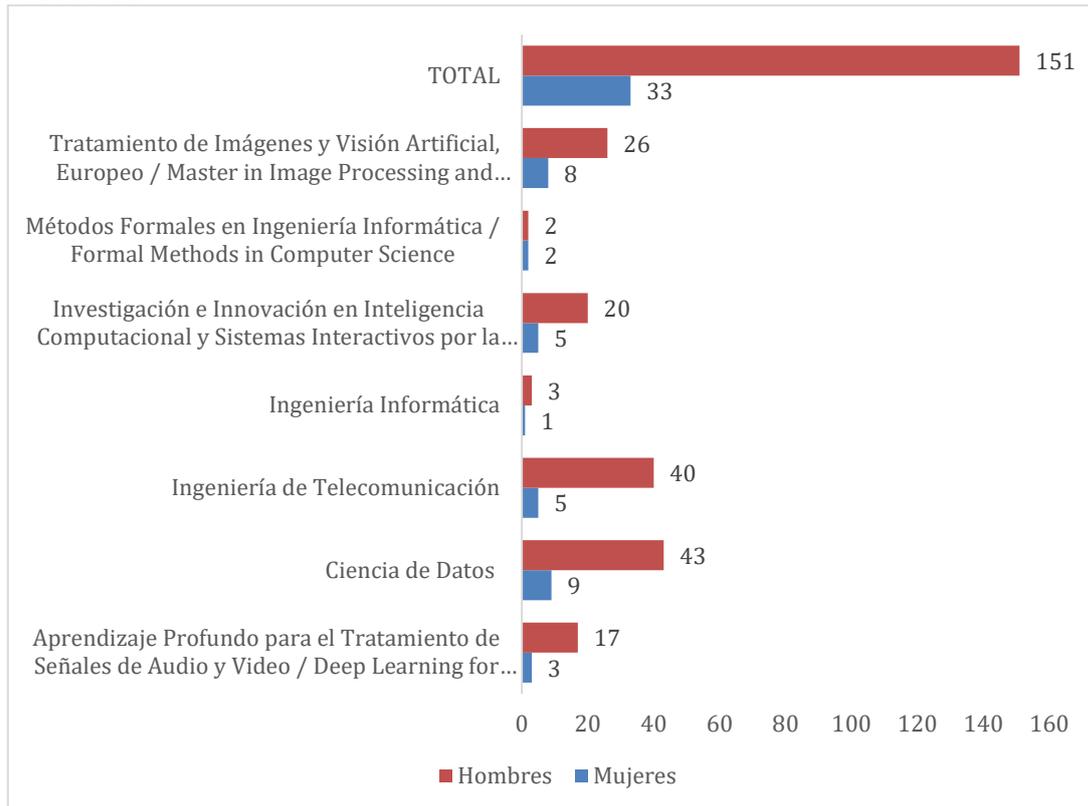
**Evolución del estudiantado matriculado en grados en la EPS. Cursos 2019-20 a 2021-22**



*Fuente: Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Prospectiva*

La situación del alumnado matriculado en los Estudios de **Máster** que se imparten en la EPS es, incluso, mucho más preocupante dado, que ese curso, de las 184 personas que se matricularon en las 7 titulaciones, sólo se matricularon **33** mujeres. Ello representa un **17%** del total y supone una reducción de **6,5 pp.** respecto a las alumnas matriculadas en grado en ese centro. La única excepción es, como se puede constatar en el siguiente gráfico, el Máster en Métodos Formales en Ingeniería Informática que, con 4 estudiantes, se sitúa dentro de la **paridad de género** con un 50% (2) de mujeres.

Gráfico N.º 64.- Distribución de mujeres y hombres matriculados en Máster en la EPS, total y por las siete titulaciones.



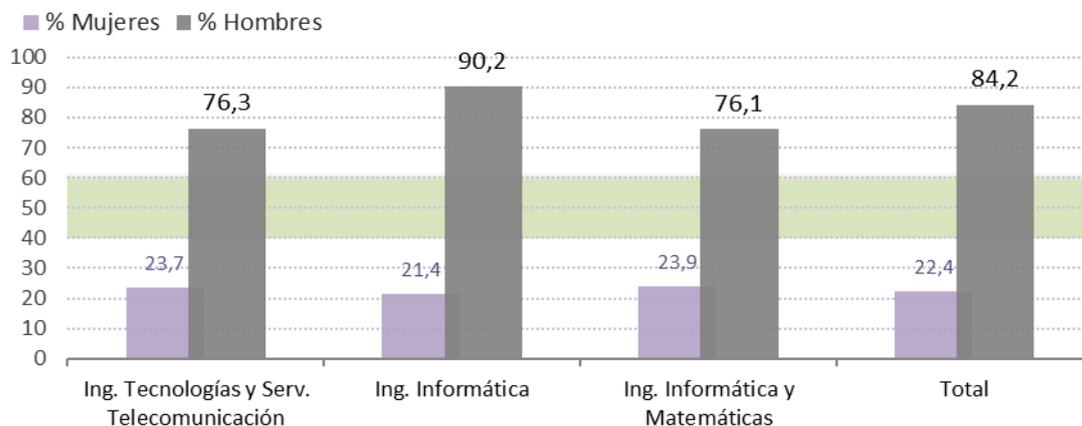
**Fuente:** Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Planificación.

#### b) Alumnado graduado en la EPS.

Por último, debe señalarse que el alumnado de Grado de este centro que se graduó en el curso analizado fue de **196** personas, de los cuales **44** son mujeres, lo que representa el **22,4%**. Y en el caso de los Estudios de Máster fueron **70** las personas que se graduaron de las cuales **11** son mujeres (un **15,7%**). Ambas cifras parecen indicar la necesidad de indagar si hubiera un mayor abandono de las mujeres a lo largo de las titulaciones impartidas en esta Escuela.

Gráfico N.º 65.- Porcentaje de mujeres y hombres graduados en Estudios de Grado en la EPS, total y por titulaciones.

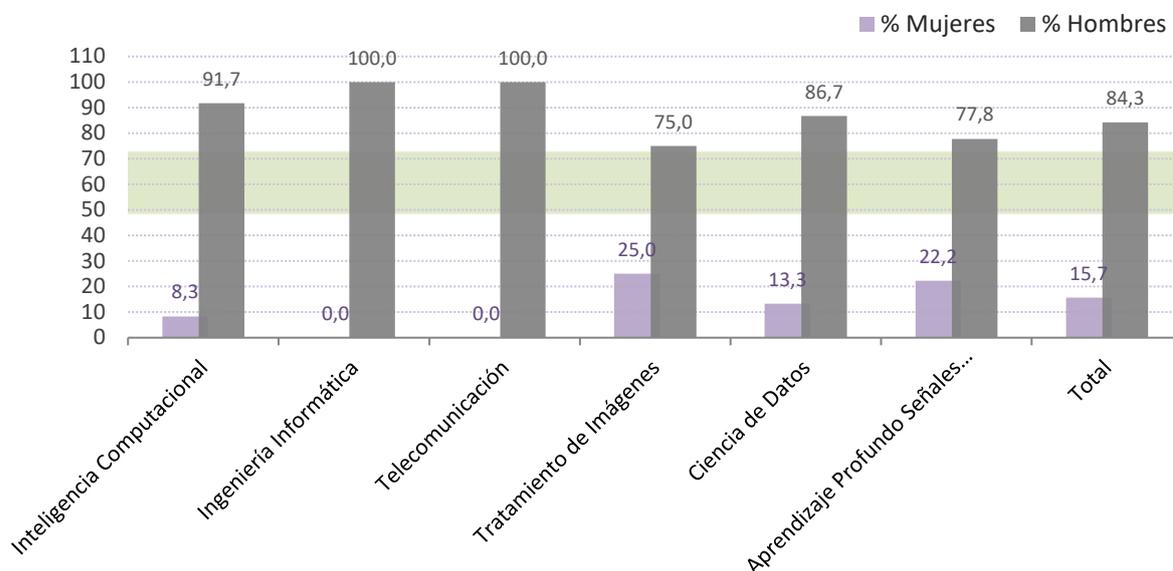
### Presencia de mujeres y hombres entre el alumnado graduado en la Escuela Politécnica Superior. Curso 2021/2022



Fuente: Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Planificación

Gráfico N.º 66.- Porcentaje de mujeres y hombres graduados en Estudios de Máster en la EPS, total y por titulaciones.

### Proporción de mujeres y hombres entre el alumnado titulado en máster en la Escuela Politécnica Superior. Curso 2021/2022



Fuente: Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Planificación

Recomendación N.º.- 39:  
Realizar un seguimiento específico de las carreras universitarias de las estudiantes de la EPS para identificar si se produce un mayor abandono y sus posibles causas.

## 4.2.2.- Facultad de Ciencias.

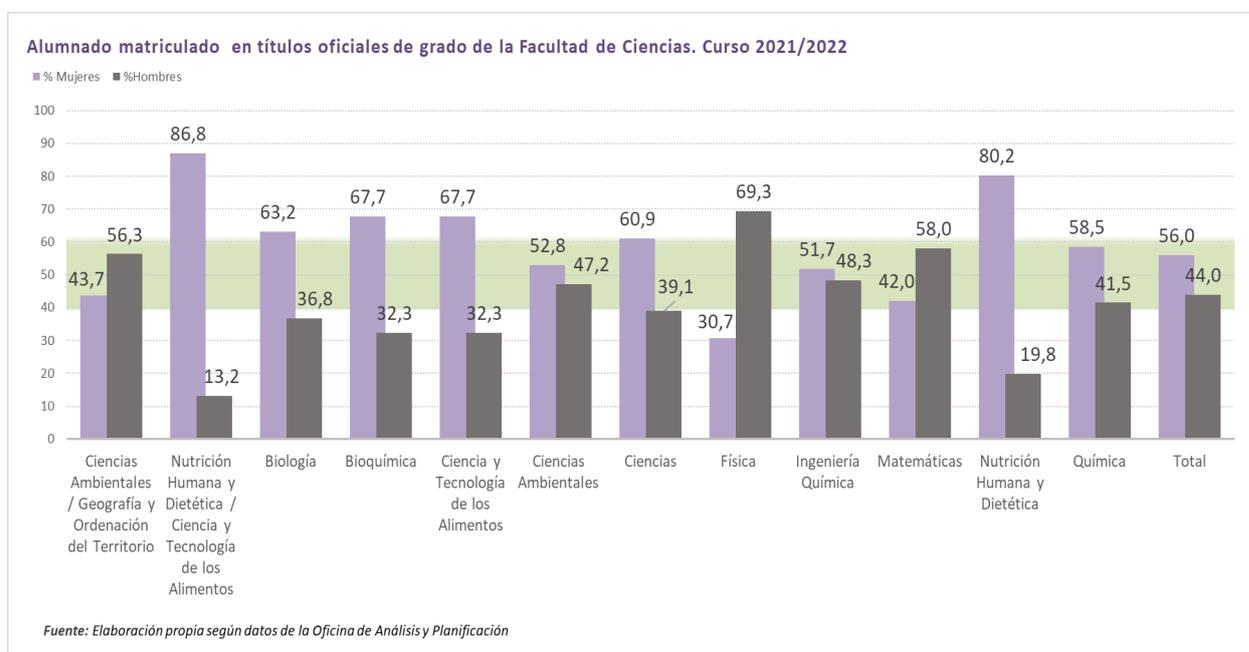
### a) Alumnado matriculado.

El alumnado de estudios de Grado de esta facultad en el curso 2021-22 estaba compuesto por **4.106** personas, de las cuales, el **56%** son **mujeres** (2.301). Se sitúa, por tanto, dentro de la franja de paridad.

No obstante, al desagregar estas cifras por las **12 titulaciones de Grado** que se imparten en la facultad, se constata que sólo en **5** grados, el alumnado está dentro de franja de paridad: Ciencias Ambientales y Geografía y Ordenación del Territorio (con un 43,7% de mujeres), Ciencias Ambientales (47,2%), Ingeniería Química (52,8%), Matemáticas (42%) y Química (58,5).

Por el contrario, en las otras **siete** existe una **brecha de género** a favor de **las mujeres** en 6 titulaciones y, de forma muy acuciada en Nutrición Humana y Dietética y Tecnología de Alimentos (86,8% de mujeres) y en Nutrición Humana y Dietética (80,2%), lo que refleja la pervivencia de importantes **sesgos de género**. Una problemática que se constata, igualmente, con el hecho de que en la única titulación de la facultad donde la brecha de género es a favor de los **hombres** sea la de **Física** (con sólo un 30,7% de mujeres).

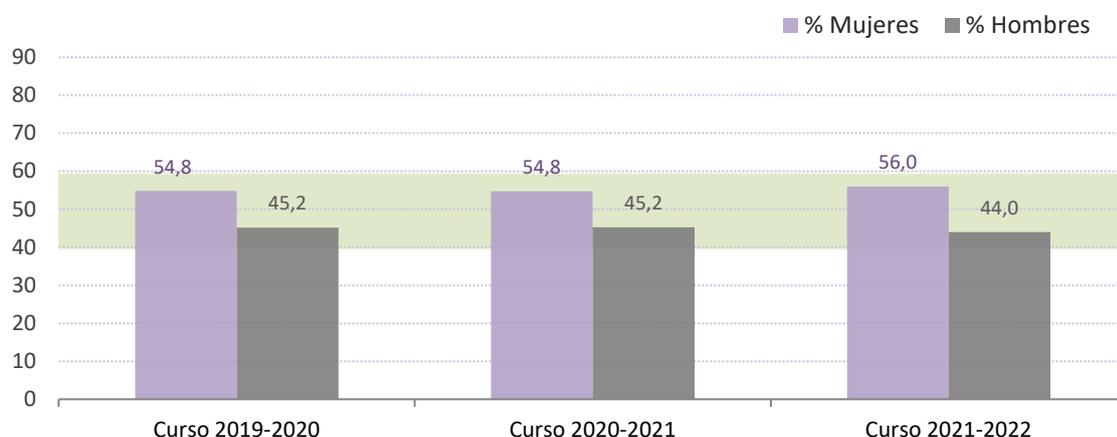
Gráfico N.º 67. Porcentaje de mujeres y hombres matriculados en los grados de la Facultad de Ciencias, por titulaciones.



Al existir brechas de género en algunas titulaciones se ha analizado la evolución de estas a lo largo de los últimos cursos:

Gráfico N.º 68.- Evolución de los porcentajes de mujeres y hombres matriculados en los Estudios de Grados de la Facultad de Ciencias, cursos 2019-20 a 2021-22.

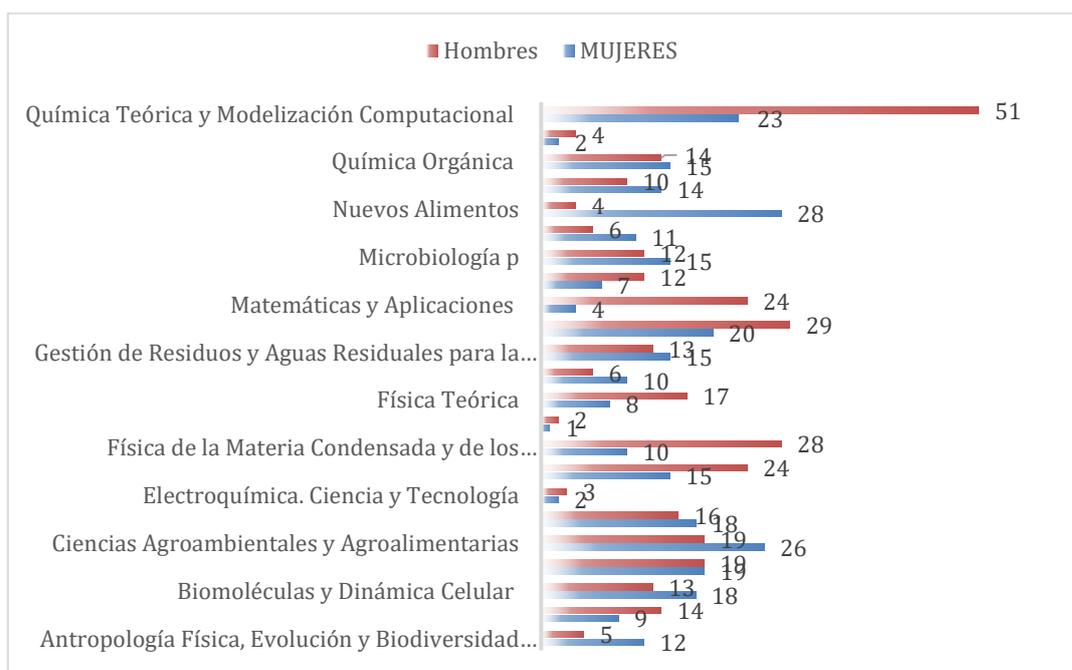
### Evolución del estudiantado matriculado en grados en la Facultad de Ciencias. Cursos 2019-20 a 2021-22



**Fuente:** Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Prospectiva

En el caso de los 23 títulos de **Máster** ofrecidos por esta facultad encontraremos que, aunque en la mayoría, existe una representación paritaria en algunas titulaciones se produce, al igual que en los grados, una sobrerrepresentación de mujeres. Tal es el caso de los Másteres de Nutrición y Tecnología Alimenticia y de Antropología Física, Evolución y Biodiversidad Humanas. Se produce, asimismo, una infrarrepresentación en las líneas de Física Teórica, Matemáticas y Aplicaciones.

Gráfico N.º 69. Presencia de mujeres y hombres matriculados en los Estudios de Máster de la Facultad de Ciencias, por titulaciones.



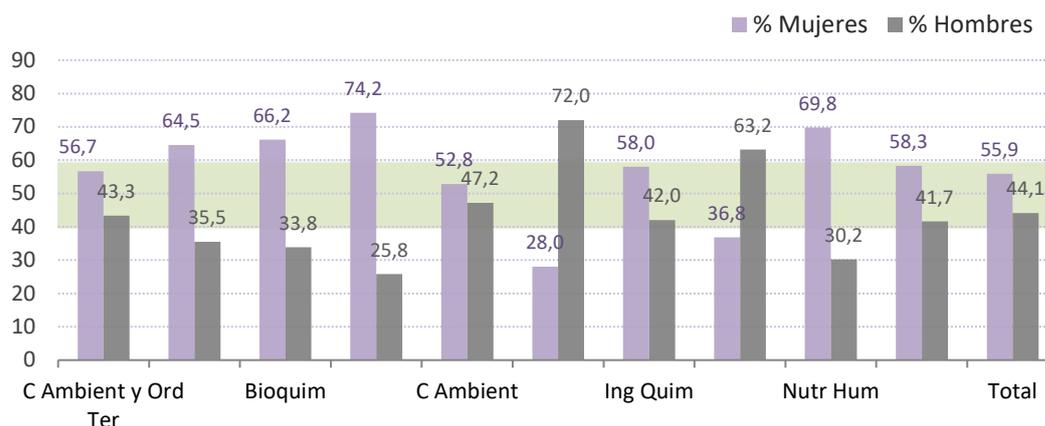
**Fuente:** Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Planificación.

b) Alumnado graduado en la Facultad de Ciencias.

En la Facultad de Ciencias, durante el curso 2021-22, **814** personas se graduaron en Estudios de Grado, de las cuales 455 son mujeres, lo que representa el **55,9%**.

Gráfico N.º 70.- Porcentaje de mujeres y hombres graduados en Estudios de Grado en la Facultad de Ciencias, total y por titulaciones.

**Presencia de mujeres y hombres entre el alumnado graduado en la Facultad de Ciencias. Curso 2021/2022**

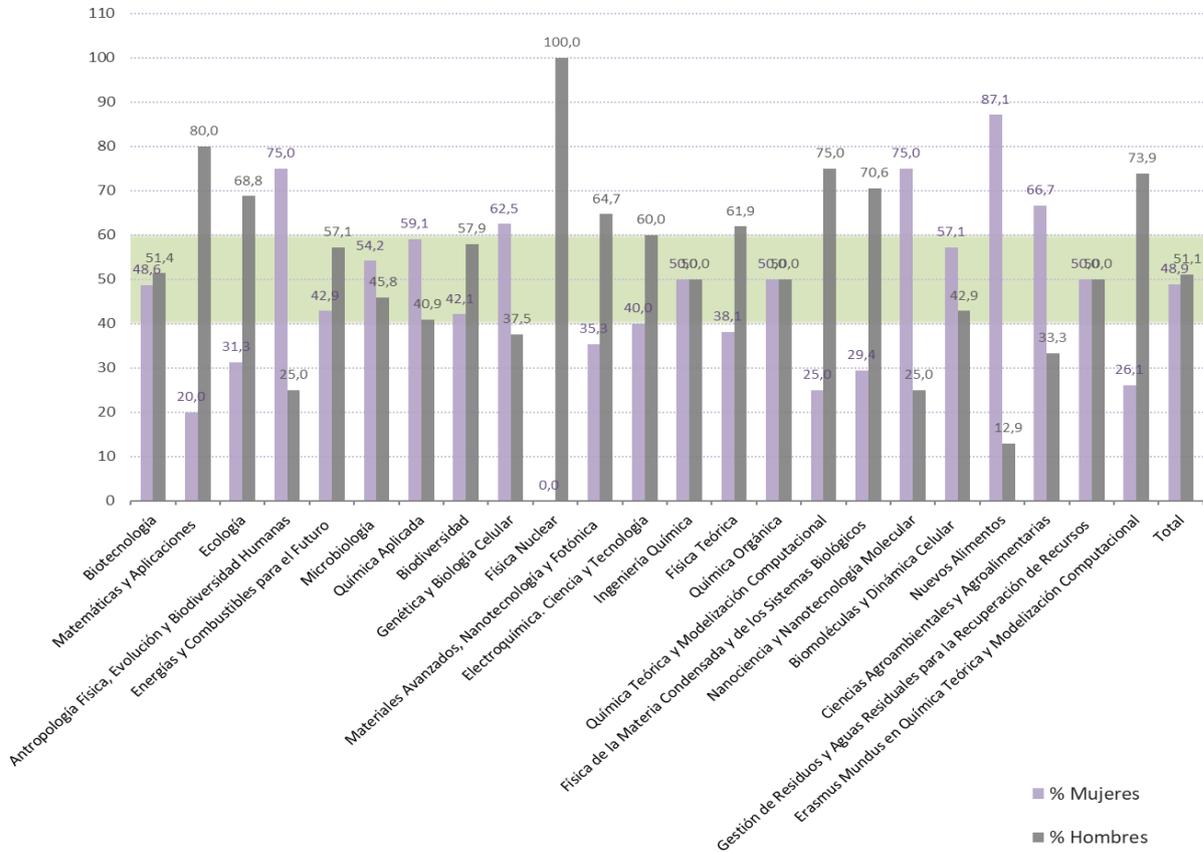


**Fuente:** Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Prospectiva

Y en el caso de los Estudios de Máster fueron 481 personas que se titularon, siendo el 48,8% mujeres (235). De nuevo, parece producirse una reducción en la participación de las mujeres conforme avanza la carrera.

Gráfico N.º 71.-. Porcentaje de mujeres y hombres graduados en Estudios de Máster en la Facultad de Ciencias, total y por titulaciones.

**Proporción de mujeres y hombres entre el alumnado titulado en máster en la Facultad de Ciencias. Curso 2021/2022**



Fuente: Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Planificación

**Recomendación N.º- 40.**  
**Realizar un seguimiento específico de las carreras universitarias de las estudiantes de la Facultad de Ciencias para identificar si se produce un mayor abandono y sus posibles causas**

### 4.2.3.- Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.

#### a) Alumnado matriculado en la Facultad.

Durante el curso 2021-22, el alumnado de **estudios de Grado** de esta facultad estaba compuesto por 2.964 personas, siendo las mujeres (2.301), el **56%**. Se sitúa, por tanto, dentro de la franja de paridad. No obstante, al desagregar estas cifras por las 7 **titulaciones de Grado** de facultad, se constata que, existe franja de paridad en 4 titulaciones (Administración y Dirección de Empresas, Economía y Finanzas, Gestión Aeronáutica y Filosofía, Política y Economía -con la Universidad de Barcelona), mientras que en las otras **tres** existen una **brecha de género**. En el caso de la de Turismo, a favor de las mujeres (64,8) y en la de Económicas de los hombres (64,5%), mientras que en la de Filosofía, Política y Economía, la infrarrepresentación femenina es mucho mayor con un 16,7%.

Gráfico N.º 72. Porcentaje de mujeres y hombres matriculados en los grados de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, por titulaciones.

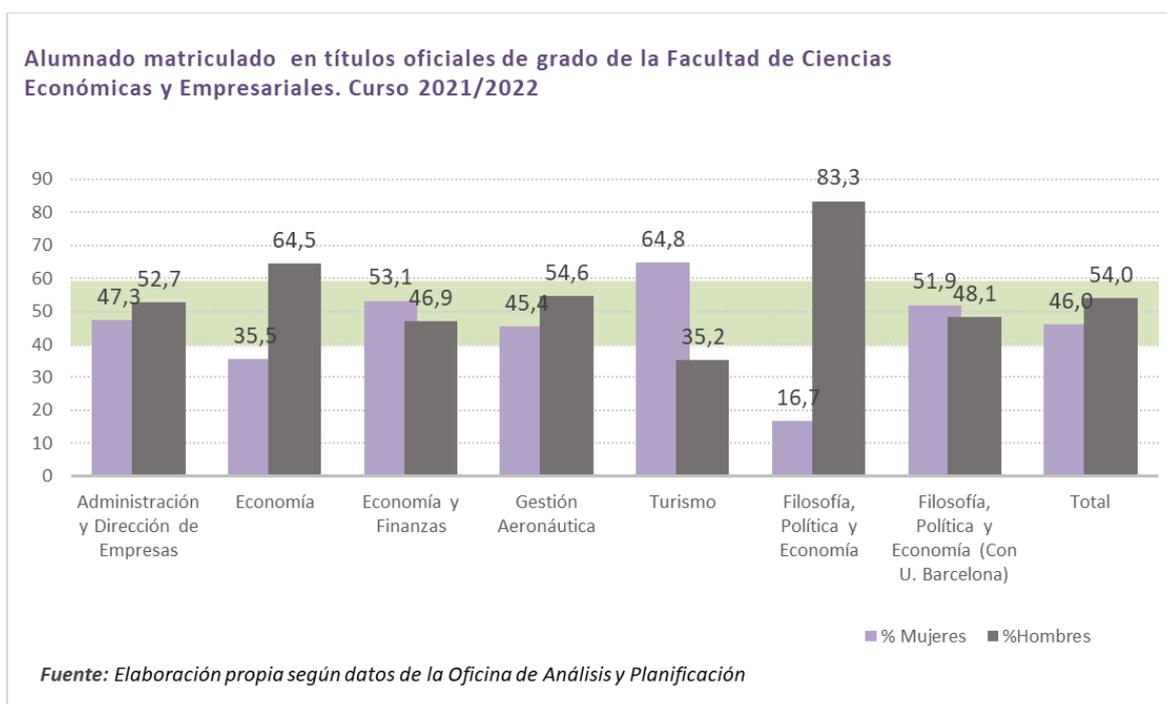
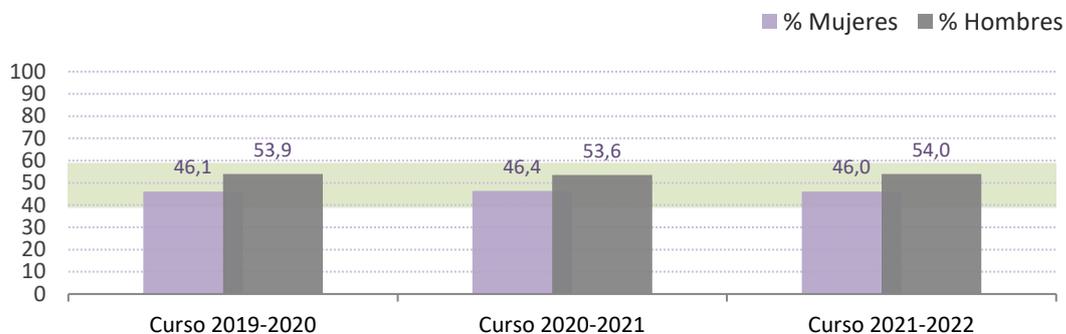


Gráfico N.º 73. Evolución de los porcentajes de mujeres y hombres matriculados en grados de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales., total y por titulaciones, cursos 2019-22.

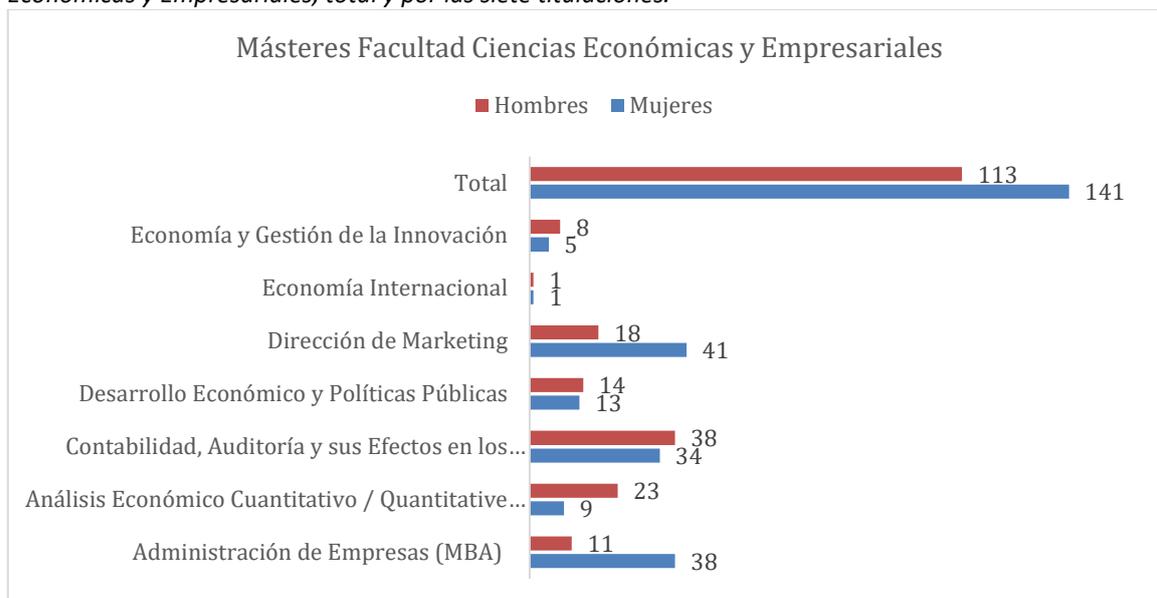
**Evolución del estudiantado matriculado en grados en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Cursos 2019-20 a 2021-22**



**Fuente:** Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Planificación

Por su parte, en los estudios de Máster que se imparten en dicha facultad, el colectivo estudiantil estuvo, aquel curso, compuesto por 646 personas de las cuales 299 son mujeres, es decir, el 46,28%, casi 10 pp. inferior que en los Estudios de Grado. En el gráfico siguiente, se desglosan los datos por titulaciones, constatándose que sólo dos titulaciones están en franja de paridad: el Máster Universitario en Contabilidad, Auditoría y sus efectos en el Mercado de Capitales (47,2% de mujeres) y el Máster en Desarrollo Económico y Políticas Públicas (48,1%). Por el contrario, en el de Análisis Económico Cuantitativo, en el de Economía Internacional y en el de Economía y Gestión de la innovación las mujeres están infrarrepresentadas con un 28%, un 33,3% y un 38,4% respectivamente. Por su parte, en el Máster en Administración de Empresas, la infrarrepresentación es masculina con un 24%.

Gráfico N.º 74. Distribución de mujeres y hombres matriculados en los Másteres en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, total y por las siete titulaciones.



**Fuente:** Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Planificación.

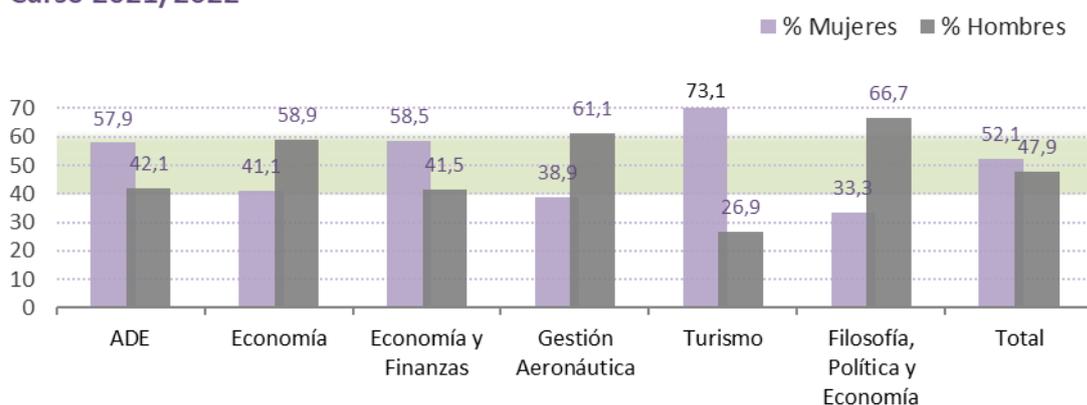
b) Alumnado graduado en la Facultad.

En esta Facultad, durante el curso 2021-22, **560** personas se graduaron en Estudios de Grado, siendo el porcentaje de **mujeres** (292) del **52,1%**, mostrándose en el siguiente gráfico su distribución por las titulaciones:

Gráfico N.º 75.- Porcentaje de mujeres y hombres graduados en Estudios de Grado en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, total y por titulaciones.

**Presencia de mujeres y hombres entre el alumnado graduado en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.**

**Curso 2021/2022**



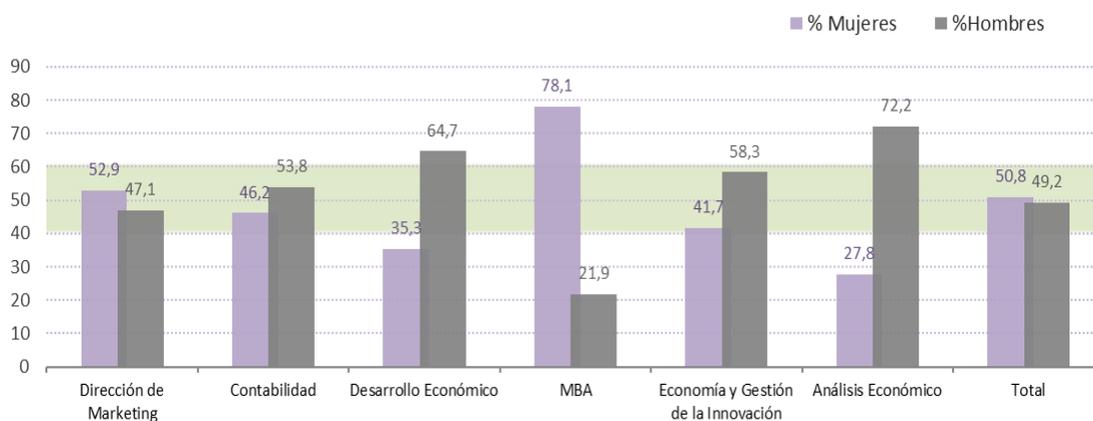
**Fuente:** Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Prospectiva

Por su parte, el colectivo estudiantil que se tituló en los Estudios de Máster que se imparten en este centro fueron 560 personas con una representación femenina del 52,1%, al graduarse 292 mujeres. También en esta facultad se produce, por tanto, una reducción en la participación de las mujeres conforme avanza la carrera.

Gráfico N.º 76.- Porcentaje de mujeres y hombres graduados en Estudios de Máster en la Facultad de Ciencias, total y por titulaciones.

**Proporción de mujeres y hombres entre el alumnado titulado en máster en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.**

**Curso 2021/2022**



**Fuente:** Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Planificación

Recomendación N.º.- 41.

**Realizar un seguimiento específico de las carreras universitarias de las estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales para identificar si se produce un mayor abandono y sus posibles causas**

#### 4.2.4.- Facultad de Derecho.

##### a) Alumnado matriculado en la Facultad.

En esta facultad y en el curso analizado, fueron **3.104** las personas que se matricularon en Estudios de Grado. De ellas, el **60,8%** son mujeres (1.887), situándose el porcentaje en un **60,8%**, muy cerca de la franja de paridad. Salvo en el Grado en Derecho que tiene cierta sobrerrepresentación femenina (66,1%), en los otros tres grados, el colectivo se sitúa dentro de la franja de paridad.

Gráfico N.º 77. Porcentaje de mujeres y hombres matriculados en los grados de la Facultad de Derecho, por titulaciones.

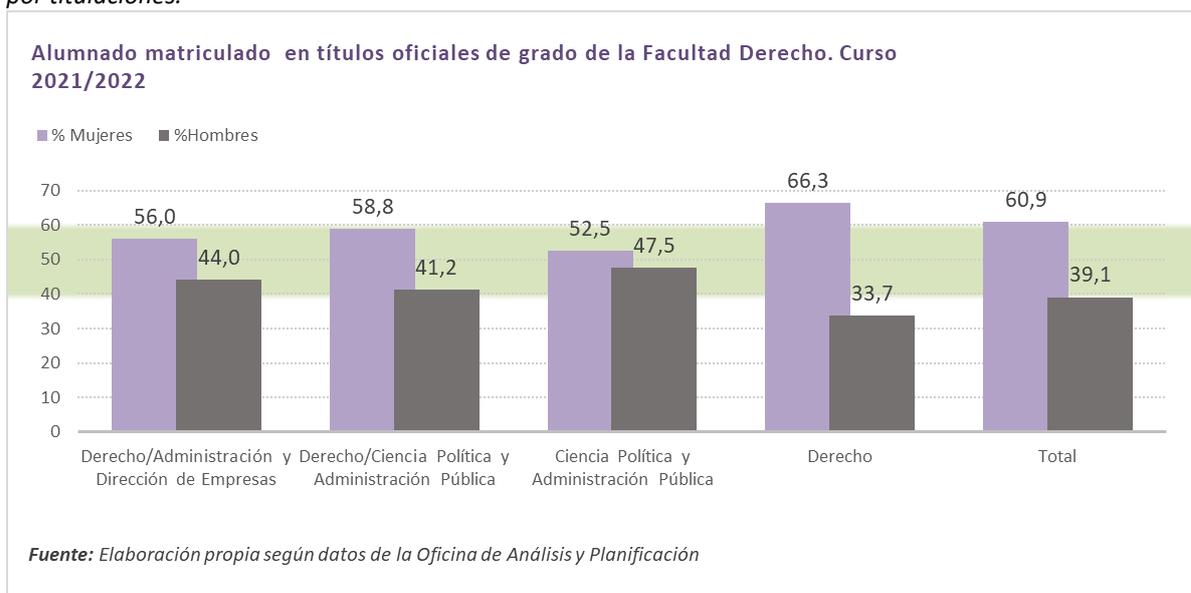
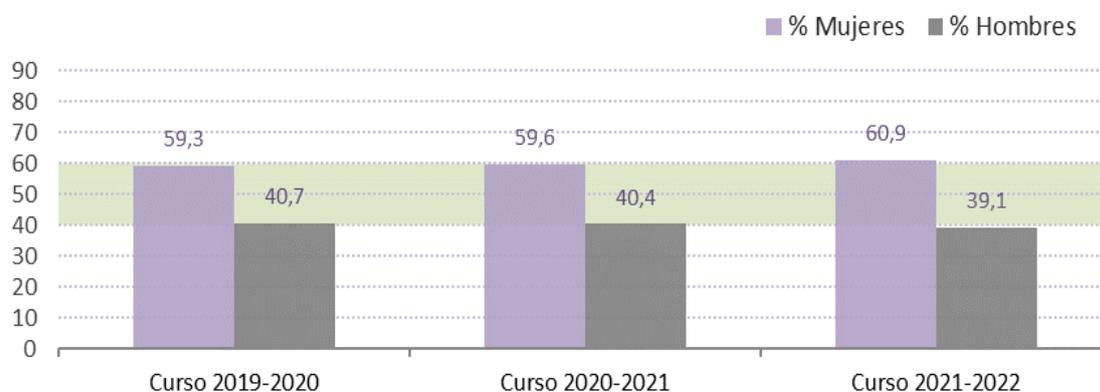


Gráfico N.º 78. Evolución de los porcentajes de mujeres y hombres matriculados en grados de la Facultad de Derecho, total y por titulaciones, cursos 2019-22

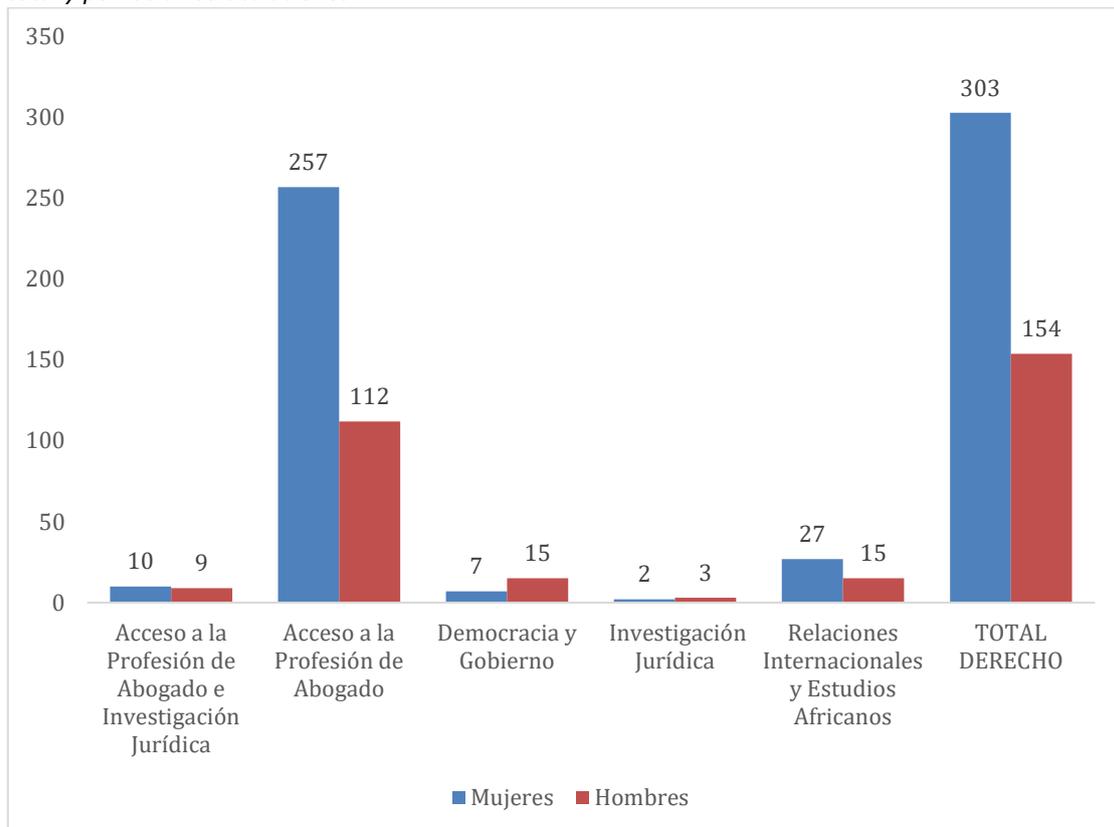
#### Evolución del estudiantado matriculado en grados en la Facultad de Derecho. Cursos 2019-20 a 2021-22



*Fuente: Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Prospectiva*

Por su parte, en los Estudios de Máster, el colectivo estudiantil estaba formado por 458 personas, siendo las mujeres (304), el **66,3%**, 6,3 pp. por encima de la franja de paridad. En esta facultad, por tanto, no desciende la representación femenina en estas titulaciones en comparación con la del estudio de grado. No obstante, al desagregar los datos por titulaciones de Máster, se evidencia que su participación aumenta hasta el 69% en el caso del Máster en Acceso a la Profesión de la Abogacía y desciende enormemente en el Máster de Democracia y Gobierno con sólo un 34,78% (8 de 23). En el Máster de Relaciones Internacionales y Estudios Africanos, por el contrario, la sobrerrepresentación es femenina (64,2%).

Gráfico N.º 79. Distribución de mujeres y hombres matriculados en los Másteres de la Facultad de Derecho, total y por las cinco titulaciones.



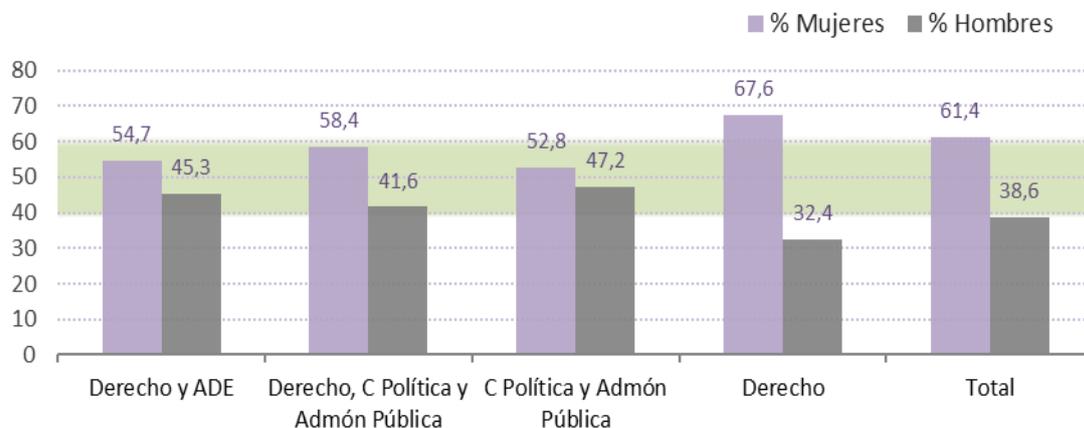
Fuente: Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Planificación.

#### a) Alumnado graduado en la Facultad.

En esta Facultad, durante el curso 2021-22, 541 personas se graduaron en estudios de Grado, siendo el porcentaje de **mujeres** (332) del **54,1%**, mostrándose en el siguiente gráfico su distribución por las titulaciones:

Gráfico N.º 80.- Porcentaje de mujeres y hombres graduados en Estudios de Grado en la Facultad de Derecho, total y por titulaciones.

### Presencia de mujeres y hombres entre el alumnado graduado en la Facultad de Derecho. Curso 2021/2022

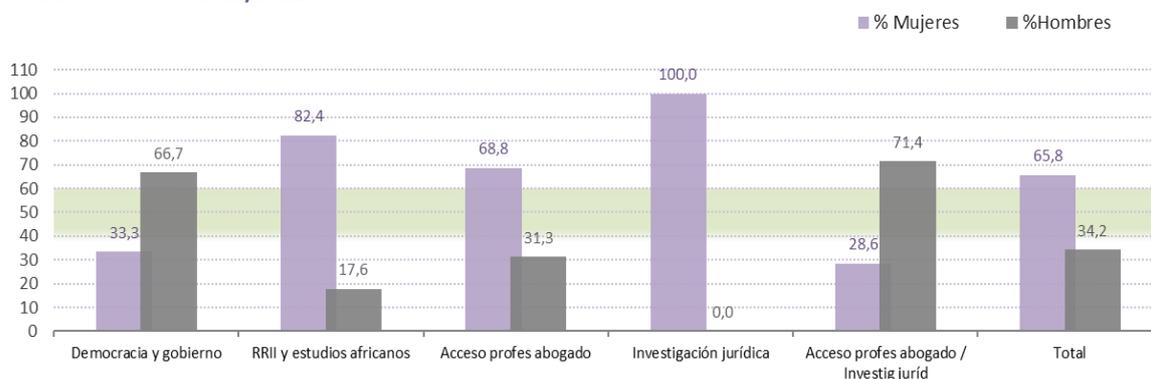


**Fuente:** Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Prospectiva

En el caso de los Estudios de Máster, por su parte, se graduaron 219 personas, con una representación femenina del **65,7%** (144 mujeres).

Gráfico N.º 81.- Porcentaje de mujeres y hombres graduados en Estudios de Máster en la Facultad de Derecho, total y por titulaciones.

### Proporción de mujeres y hombres entre el alumnado titulado en máster en la Facultad de Derecho. Curso 2021/2022



**Fuente:** Oficina de Análisis y Planificación

#### Recomendación N.º.- 42:

**Realizar un seguimiento específico de las titulaciones de la Facultad de Derecho que no están en franja de paridad.**

## 4.2.5.- Facultad de Filosofía y Letras

### a) Alumnado matriculado en la Facultad.

En el caso de este centro, el colectivo estudiantil de Grado en el curso 2020-21 estuvo formado por 3.582 personas con una representación femenina del **67,4%** (2.415 mujeres), es decir, **17,4 pp.** por encima de la paridad (50/50). En el gráfico siguiente se muestra como, salvo el Grado en Filosofía y Grado en Historia y Ciencias de la Música y Tecnología Musical que está en franja de paridad con un 49,4% de mujeres, en el resto (14 titulaciones) hay brechas de género. En dos casos a favor de los hombres: el Grado de Filosofía con una infrarrepresentación femenina (37,5%) y el Grado de Geografía y Ordenación del Territorio (28,6%). El resto de las titulaciones están fuertemente feminizadas, en **tres** casos con porcentajes superiores al 80% de mujeres como serían los Grados de Historia y Ciencias y Lenguas de la Antigüedad (81,3%), Lenguas Modernas, Cultura y Comunicación (85,2%) y Traducción e Interpretación (82,1%). Y, en otros **seis** casos por encima del **70%**: Estudios Internacionales (79,13), Historia del Arte (79,4%), Estudios Ingleses (76,6% Estudios de Asia y África (75,4%), Ciencias y Lenguas de la Antigüedad (73%), Estudios Hispánicos (72,6%).

Gráfico N.º 82.- Porcentaje de mujeres y hombres matriculados en los grados de la Facultad de Filosofía y Letras, total y por titulaciones.

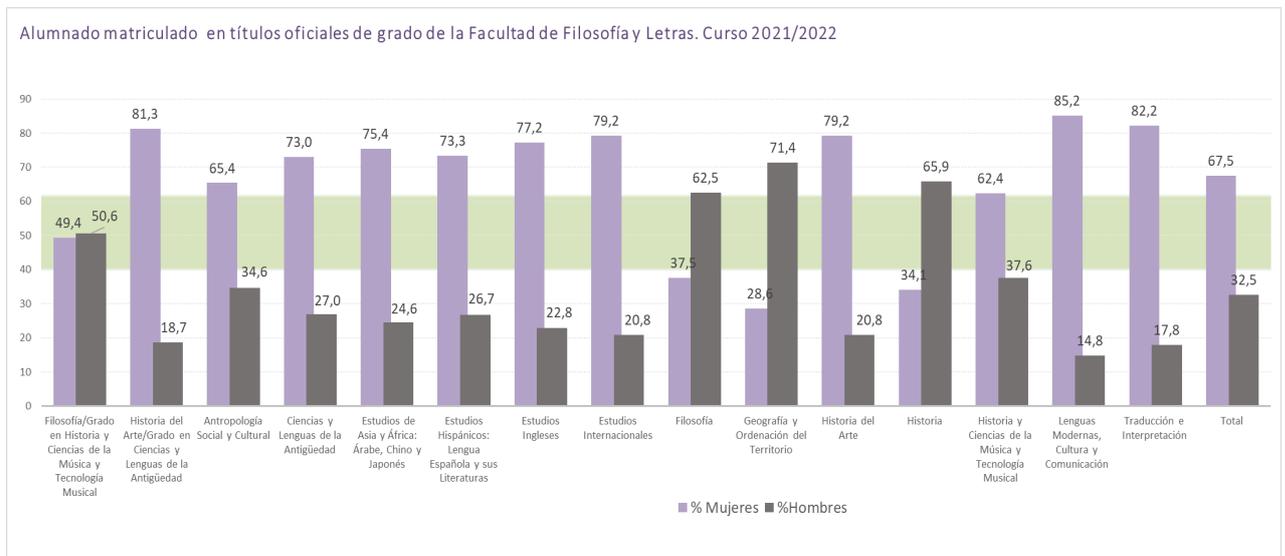
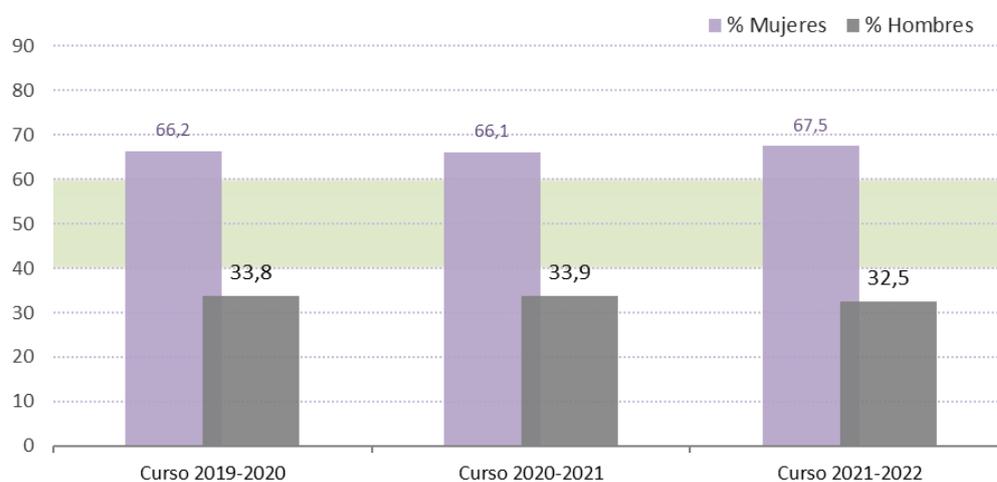


Gráfico N.º 83.- Evolución del estudiantado matriculado en la facultad de Filosofía y Letras, cursos 2019-20 a 2021-22

### Evolución del estudiantado matriculado en grados en la Facultad de Filosofía y Letras. Cursos 2019-20 a 2021-22



Fuente: Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Prospectiva

Como se puede constatar en el V Diagnóstico, la evolución de los porcentajes de mujeres y hombres matriculados en los grados de la Facultad de Filosofía y Letras no ha sufrido muchas variaciones a lo largo de los años<sup>63</sup>.

En tercer lugar, en el análisis de la composición por sexo del alumnado matriculado ese curso en los Estudios de **Máster** de la Facultad formado por 326 personas, se produce una cierta disminución de la representación femenina, comparada con la de los Estudios de Grado (67,4), al descender al 64,1% el porcentaje de mujeres (**209**), matriculadas en este tipo de titulaciones.

<sup>63</sup> Véase el V Diagnóstico Actualizado, pp. 171.

Gráfico N.º 84. Distribución de mujeres y hombres matriculados en los Másteres de la Facultad de Filosofía y Letras, total y por titulaciones.



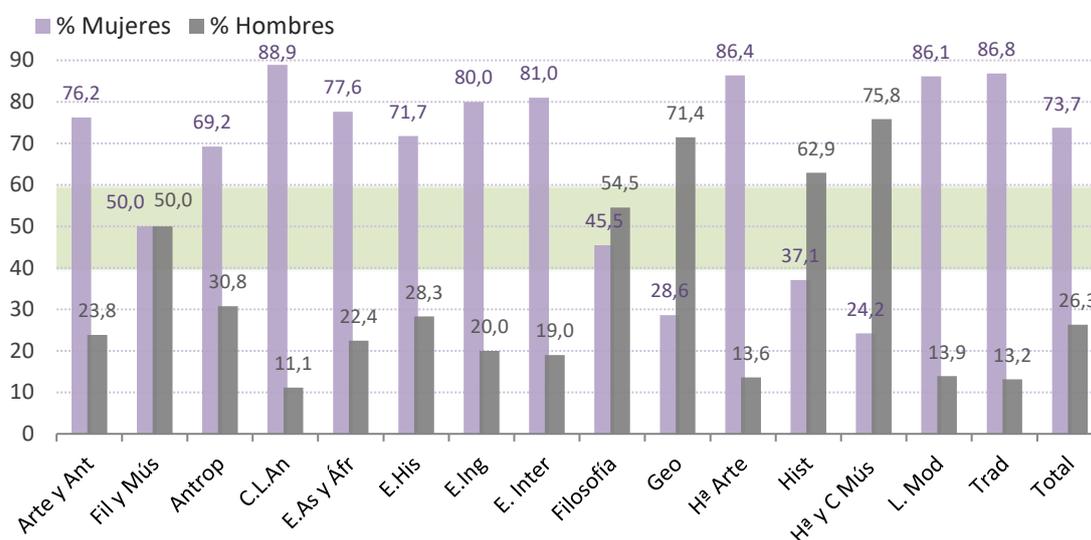
Como se evidencia en dicho gráfico, sólo **4 de los 23 Másteres Universitarios** tiene su alumnado dentro de la **franja de paridad**: Estudios de Asia Oriental, Antropología de Orientación Pública, Historia Moderna “Monarquía de España: Siglos XVI-XVIII”. En otras 14 titulaciones, existe una clara sobrerrepresentación de mujeres, en algunos casos de más del 80% como son el Máster de Estudios Interdisciplinarios de Género (con un 97,3%), el de Estudios Internacionales Francófonos (83,3%) y el de Pensamiento Español e Iberoamericano (85,1%). En cambio, en 5 Másteres, la brecha de género favorece a los hombres como son los de Historia Contemporánea (19,2% de mujeres), Filología Clásica (25%), Filosofía de la Historia: Democracia y Orden Mundial, Estudios Árabes e Islámicos Contemporáneos (38%), Historia y Ciencias de la Antigüedad (38,4%). Se mantiene, por tanto, la tendencia identificada en los estudios de Grado de la facultad, un centro muy feminizado, salvo en las áreas de Historia Contemporánea y Filosofía que, a nivel de estudios de posgrado, se mantienen masculinizadas.

a) Alumnado graduado en la Facultad.

En esta Facultad, durante el curso 2021-22, 647 personas se graduaron en Estudios de Grado, siendo el porcentaje de **mujeres** (477) del **73,7%**, mostrándose en el siguiente gráfico su distribución por las titulaciones:

Gráfico N.º 85.- Porcentaje de mujeres y hombres graduados en Estudios de Grado en la Facultad de Filosofía y Letras, total y por titulaciones.

**Presencia de mujeres y hombres entre el alumnado graduado en la Facultad de Filosofía y Letras. Curso 2021/2022**

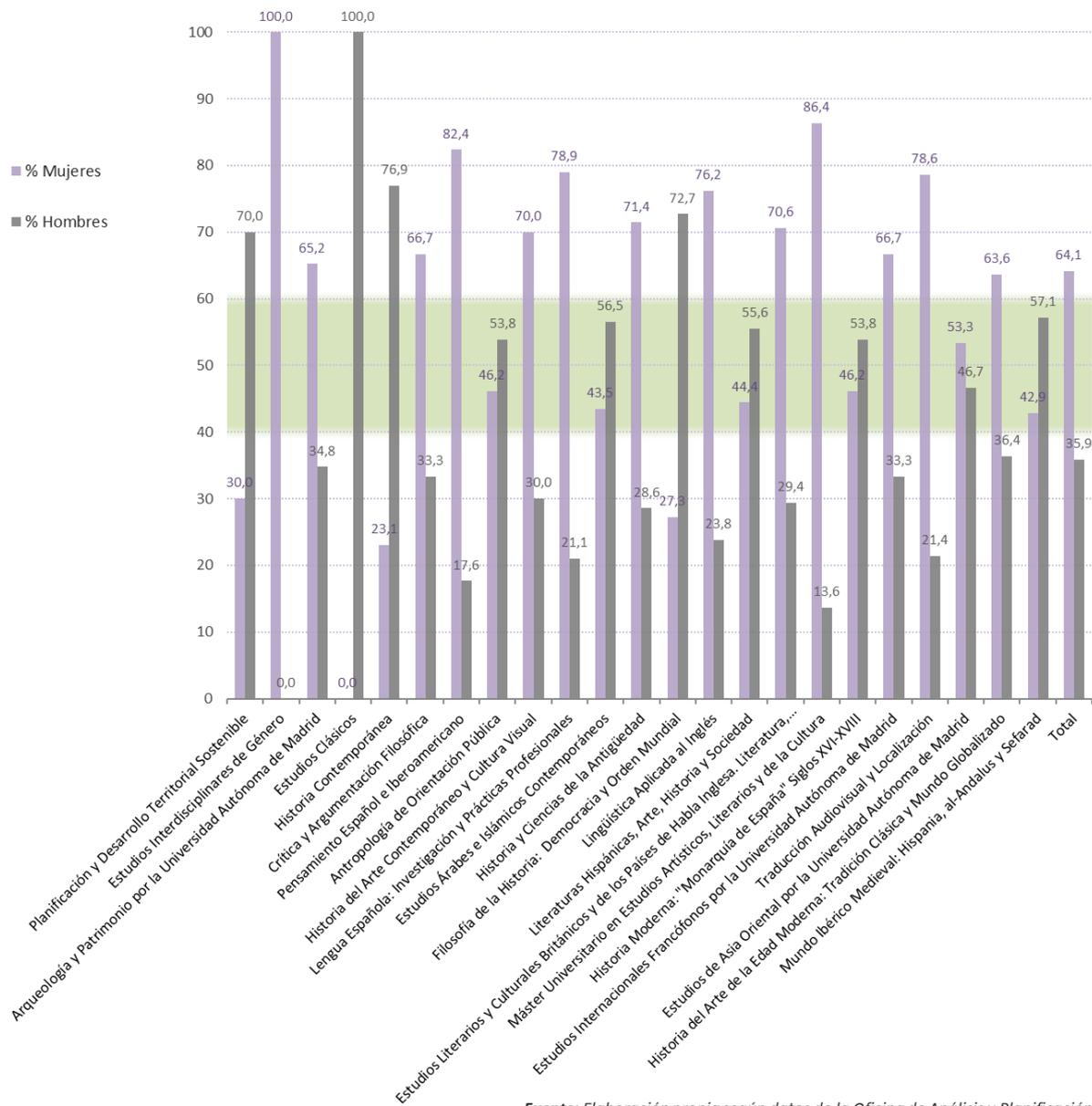


**Fuente:** Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Planificación

En el caso de los Estudios de Máster, por su parte, se graduaron 326 personas, con una representación femenina del **64.1%** (209 mujeres), desagregándose estos datos por titulaciones en el siguiente gráfico:

Gráfico N.º 86.-. Porcentaje de mujeres y hombres graduados en Estudios de Máster en la Facultad de Grado en la Facultad de Filosofía y Letras, total y por titulaciones.

**Proporción de mujeres y hombres entre el alumnado titulado en máster en la Facultad de Filosofía y Letras. Curso 2021/2022**



Fuente: Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Planificación

**Recomendación N.º.- 43:**  
**Realizar un seguimiento específico de las titulaciones de la Facultad de Filosofía y Letras que no están en franja de paridad.**

#### 4.2.6.- Facultad de Formación del Profesorado y Educación.

En esta Facultad se acentúan las brechas de género identificadas en otras Facultades, al impartirse las titulaciones del área de conocimiento de Educación, tradicionalmente muy feminizadas.

##### a) Alumnado matriculado en la Facultad.

En concreto, en el curso 2020-21, estuvieron matriculadas en las 4 titulaciones de **Grado** de esa facultad, **2.318** personas, con una representación femenina del **74,7%** (1.709 mujeres), concentrándose la mayoría de las mujeres en las titulaciones de Educación Infantil y Primaria:

Gráfico N.º 87.- Porcentaje de mujeres y hombres matriculados en los grados de la Facultad de Profesorado y Educación.

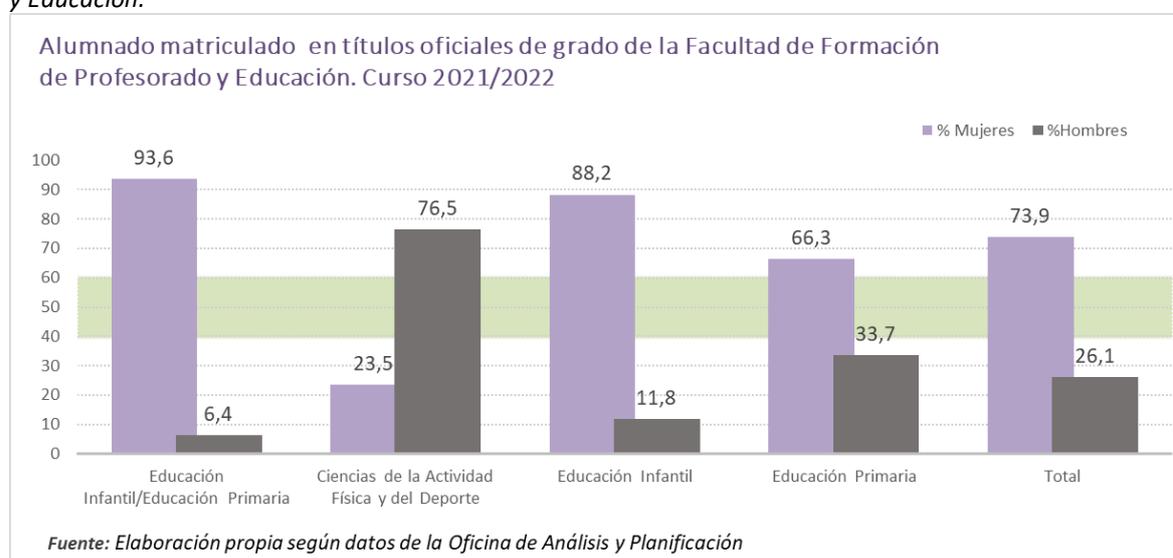
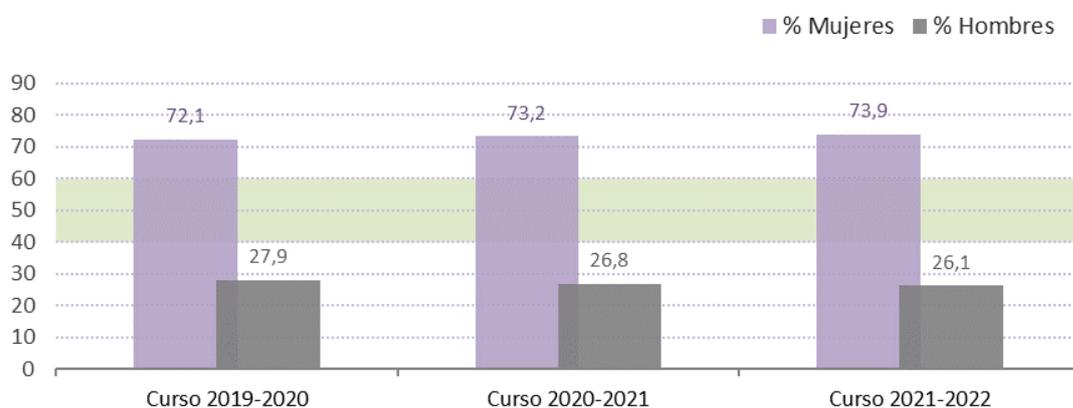


Gráfico N.º 88.- Evolución del estudiantado matriculado en la facultad de Profesorado y Educación, cursos 2019-20 a 2021-22

##### Evolución del estudiantado matriculado en grados en la Facultad de Formación de Profesorado y Educación. Cursos 2019-20 a 2021-22



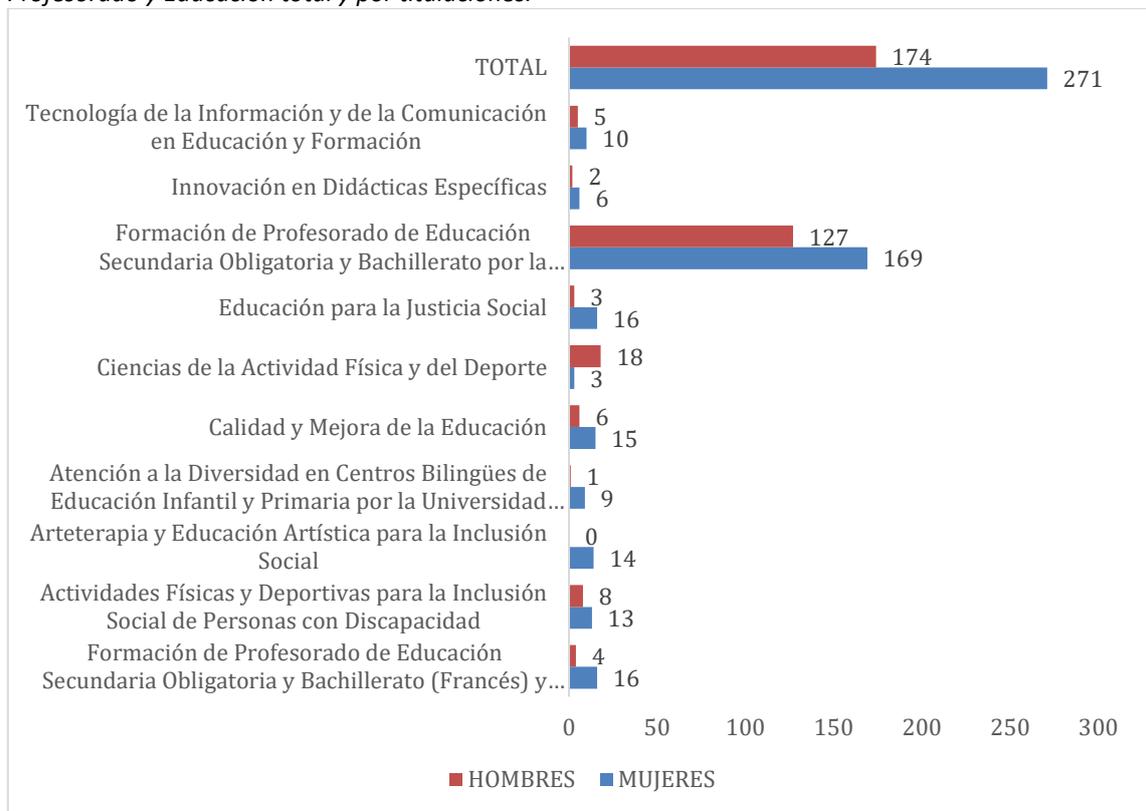
Es necesario señalar, sin embargo, que un **39,5%** de los estudiantes varones (609) de la Facultad cursaban el Grado de Ciencias de la **Actividad Física y del Deporte** (241). Por el contrario, en el Doble Grado de Maestro de Educación Infantil/ Maestro de Educación Primaria, de **566** personas matriculadas, sólo **37** son varones, siendo el resto (529) mujeres (un **93,46%**). Aun así, el título de los tres grados de Educación Primaria e Infantil, siguen, oficialmente, siendo de “Maestro”.

Recomendación N.º 44:  
**Impulsar las acciones necesarias para modificar la denominación oficial de los grados de esta facultad, incorporando un lenguaje inclusivo.**

Estas brechas de género se mantienen, sin grandes variaciones, desde hace años, como evidencian los anteriores diagnósticos<sup>64</sup>.

En relación con los Estudios de Máster, el alumnado estaba compuesto por **445** personas, de las cuales 270 eran **mujeres** (el **60,6%**), distribuyéndose entre las 10 titulaciones de posgrado que se imparten en la facultad, de la siguiente forma:

Gráfico N.º 89. Distribución de mujeres y hombres matriculados en los Másteres en la Facultad de Profesorado y Educación total y por titulaciones.



Fuente: Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Planificación.

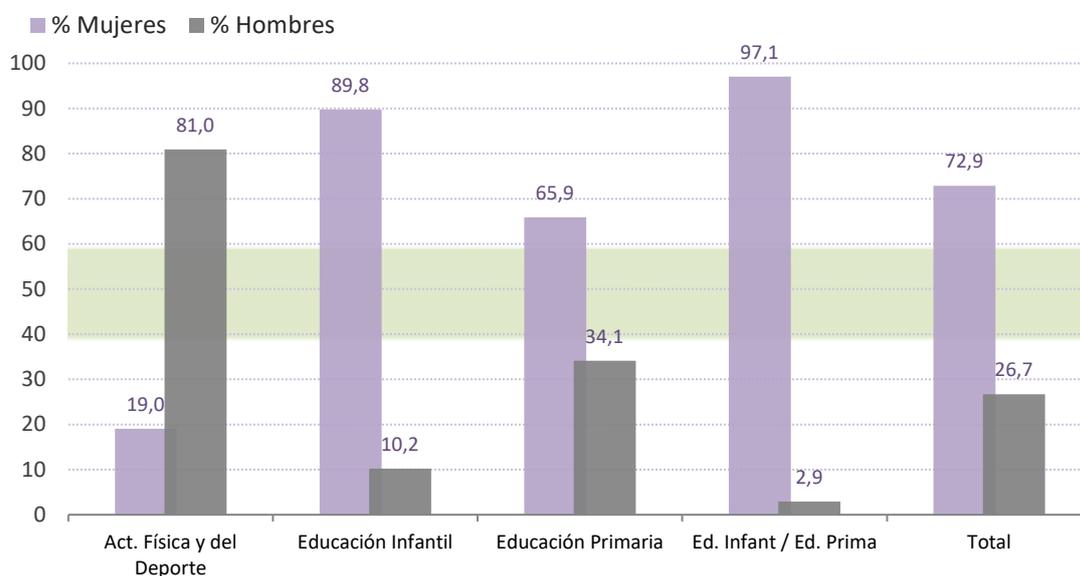
<sup>64</sup> Véase, por ejemplo, el V Diagnóstico Actualizado, pp. 172.

b) Alumnado graduado en la Facultad.

483 personas son las que se matricularon en los Estudios de **Grado** de la Facultad de Formación del Profesorado y Educación, con una representación femenina del 72,8% (con 352 mujeres) graduadas. Se recoge, a continuación, su distribución por las cuatro titulaciones, reproduciéndose, con escasas variaciones, las brechas de género identificadas en las matrículas:

Gráfico N.º 90.-Porcentaje de mujeres y hombres graduados en Estudios de Grado en la Facultad de Profesorado y Educación, total y por titulaciones.

**Presencia de mujeres y hombres entre el alumnado graduado en la Facultad de Formación de Profesorado y Educación. Curso 2021/2022**

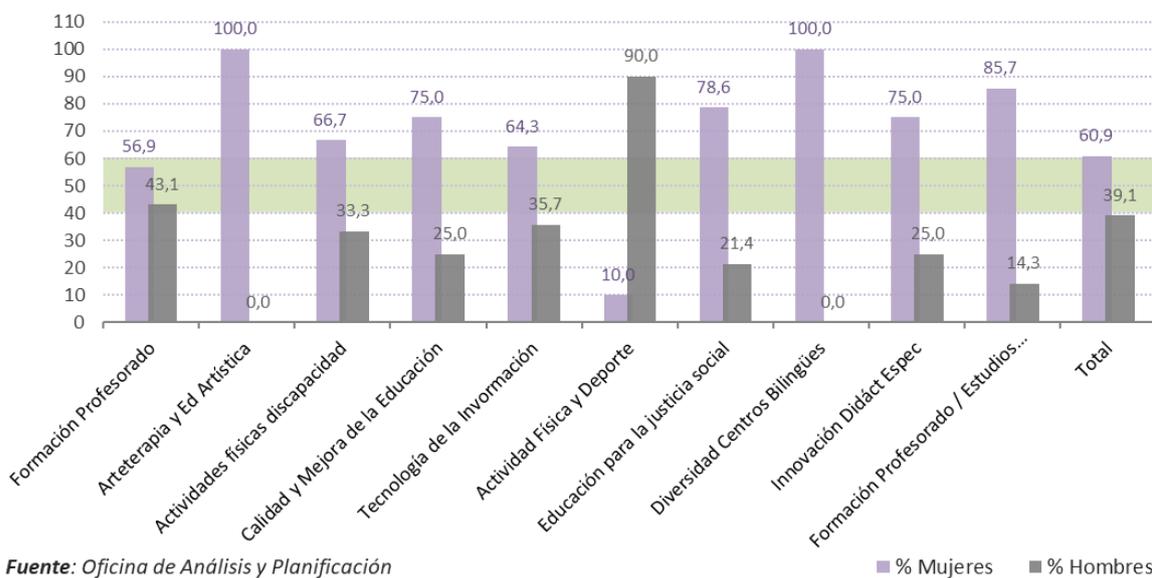


**Fuente:** Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Planificación

Por el contrario, se advierte en el colectivo estudiantil titulado en los Estudios de Máster de la Facultad una reducción de esas brechas, puesto que, de las **371** personas que se graduaron, **226** son mujeres, lo que supone un porcentaje de **un 60,9%**. Es decir, de nuevo, como en el resto de las facultades, disminuye la presencia de mujeres conforme se avanza en la carrera académica.

Gráfico N.º 91 Porcentaje de mujeres y hombres graduados en Estudios de Máster en la Facultad de Profesorado y Educación, total y por titulaciones.

**Proporción de mujeres y hombres entre el alumnado titulado en máster en la Facultad de Formación de Profesorado y Educación. Curso 2021/2022**



Recomendación N.º.- 45.  
**Realizar un seguimiento específico de las titulaciones de la Facultad de Formación de Profesorado y Educación al percibirse una clara segregación tanto horizontal como vertical.**

## 4.2.7.- Facultad de Medicina.

### a) Alumnado matriculado en la Facultad.

El colectivo de esta facultad, en el curso 2021-22 estaba compuesto por 1.940 personas de las cuales 1.709 son mujeres (el **76,85%**). Sin embargo, como se constata en el siguiente gráfico, en el Grado de Enfermería, ese porcentaje aumenta al **88,3%**, mientras que en el de Medicina desciende al **71,47%**. O, dicho de otra forma, mientras en el primero, sólo hay 73 varones (sobre un colectivo de 622 personas) en el segundo, fueron 376 (sobre 1.318 personas). Porcentajes similares al de cursos anteriores<sup>65</sup>.

Gráfico N.º 92.- Porcentaje de mujeres y hombres matriculados en los grados de la Facultad de Medicina.

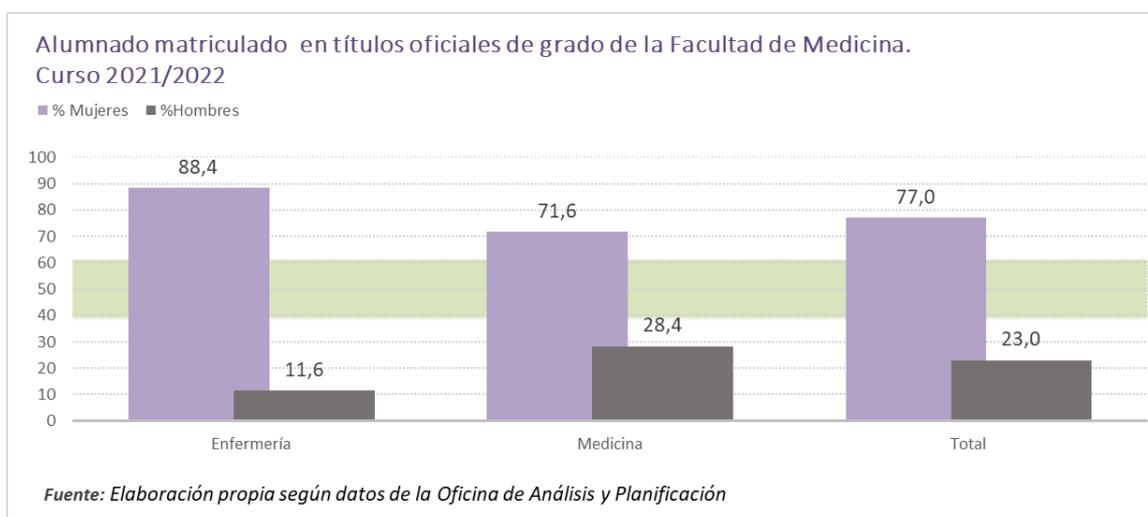
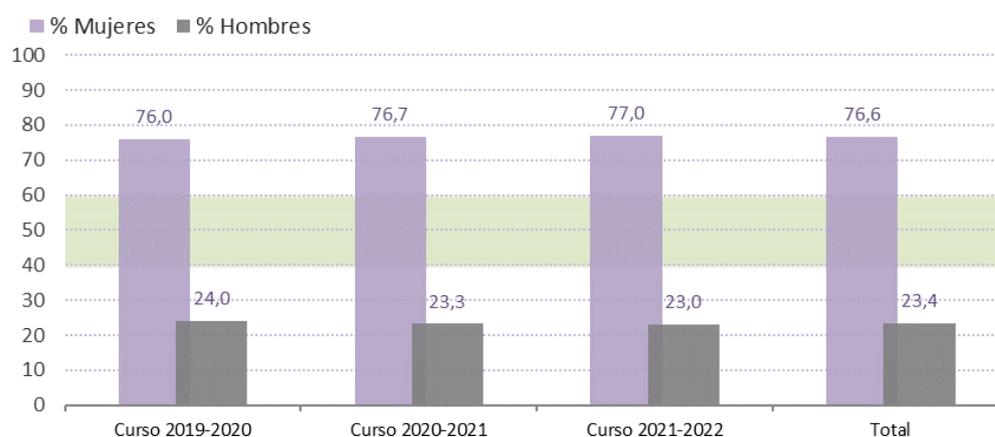


Gráfico N.º 94.- Evolución del estudiantado matriculado en la facultad de Profesorado y Educación, cursos 2019-20 a 2021-22

### Evolución del estudiantado matriculado en grados en la Facultad de Medicina. Cursos 2019-20 a 2021-22

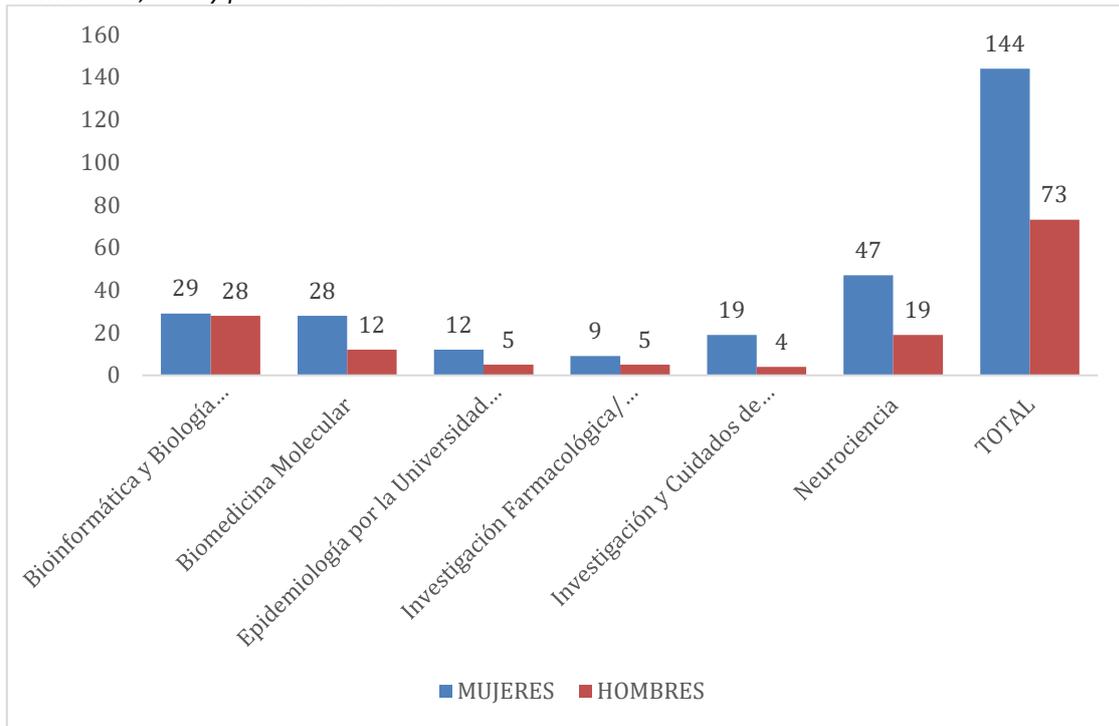


Fuente: Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Prospectiva

<sup>65</sup> Véase, por ejemplo, el V Diagnóstico Actualizado, pp. 172-73.

Por su parte, en el conjunto de los Estudios de Máster, el colectivo estudiantil de la Facultad ascendió a 217 con un porcentaje del 66,3% de mujeres (144), constatándose que también esta Facultad desciende la representación femenina entre los Estudios de Grado y Máster. Con todo, en las seis titulaciones de Máster, su alumnado está fuertemente feminizado con algunos estudios con un porcentaje de mujeres del 70% o más:

Gráfico N.º 94. Distribución de mujeres y hombres matriculados en los Estudios de Máster en la Facultad de Medicina, total y por titulaciones.

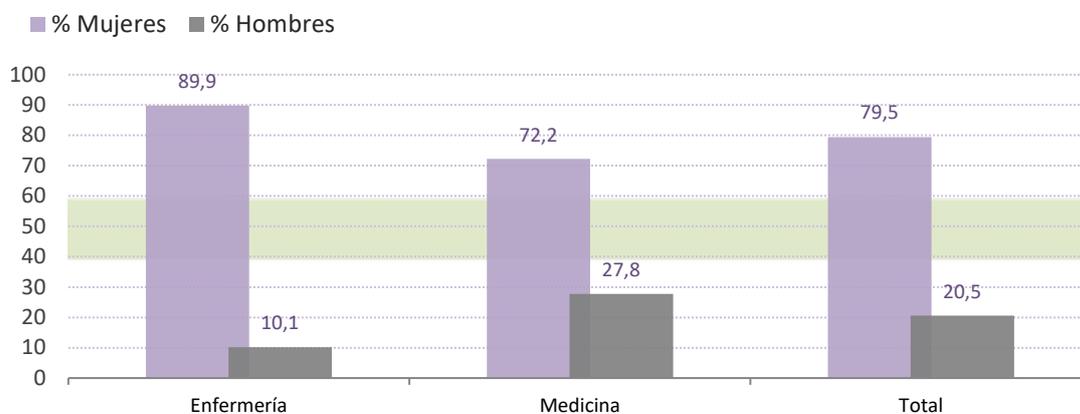


b) Alumnado graduado en la Facultad.

En esta Facultad, durante el curso 2021-22, se graduaron en Estudios de Grado **336** personas, siendo el porcentaje de **mujeres** (267) del **79,46%**, mostrándose en el siguiente gráfico su distribución por las dos titulaciones (Medicina y Enfermería):

Gráfico N.º 95.- Porcentaje de mujeres y hombres graduados en Estudios de Grado en la Facultad de Medicina, total y por titulaciones.

### Presencia de mujeres y hombres entre el alumnado graduado en la Facultad de Medicina. Curso 2021/2022

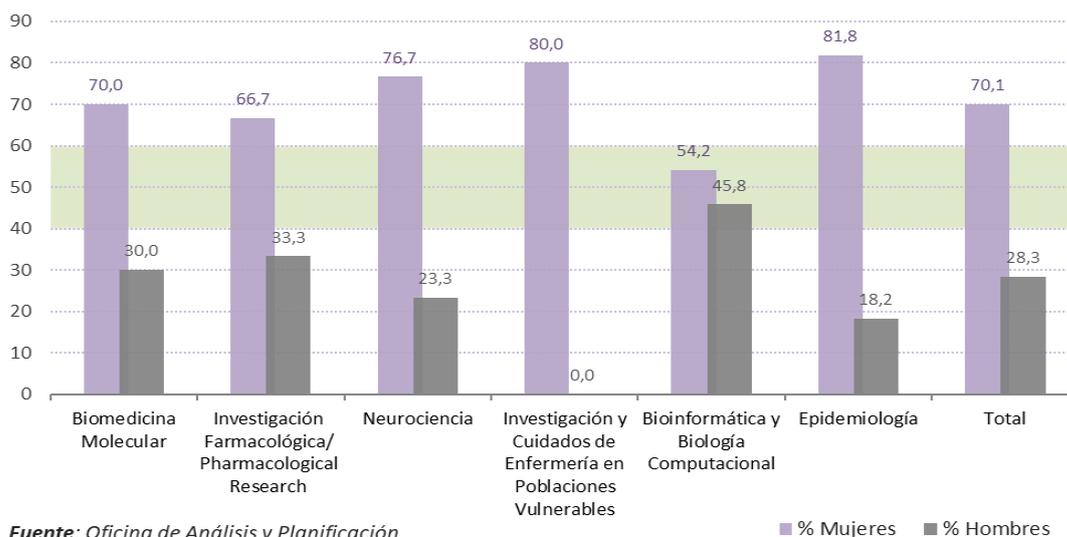


**Fuente:** Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Planificación

Por su parte, en los Estudios de Máster, el colectivo estudiantil graduado estuvo compuesto por **127** personas, con una representación femenina del **70%** (89 mujeres), si bien su distribución por las 6 titulaciones de Máster de la facultad es un tanto diferente como muestra el siguiente gráfico:

Gráfico N.º 96.- Porcentaje de mujeres y hombres graduados en Estudios de Máster en la Facultad de Grado en la Facultad de Filosofía y Letras, total y por titulaciones.

### Proporción de mujeres y hombres entre el alumnado titulado en máster en la Facultad de Medicina. Curso 2021/2022



**Fuente:** Oficina de Análisis y Planificación

Recomendación N.º.- 46:  
**Realizar un seguimiento específico de las titulaciones de la Facultad de Medicina que no están en franja de paridad.**

## 4.2.8.- Facultad de Psicología.

### a) Alumnado matriculado en la Facultad.

En esta Facultad sólo se imparte una titulación de grado, el Grado en Psicología. En el curso 2021-22, su alumnado estuvo compuesto por **1.370 estudiantes**, 1.118 mujeres y 252 hombres. Por tanto, con una representación mayoritariamente (**81,6%**) femenina, esta titulación continúa teniendo una importante brecha de género, ya constatada en años anteriores.

Gráfico N.º 97.- Porcentaje de mujeres y hombres matriculados en el Grado de Psicología.

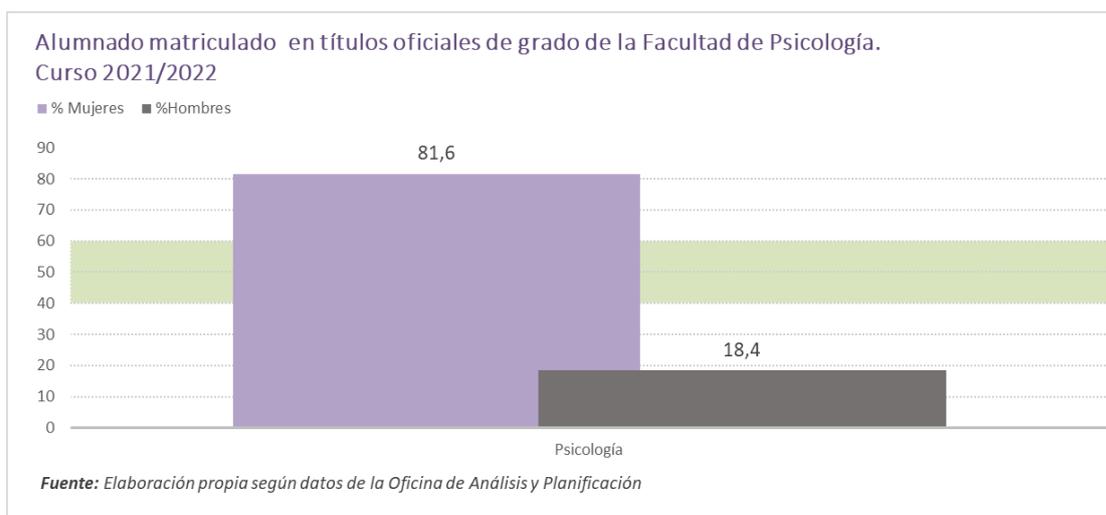
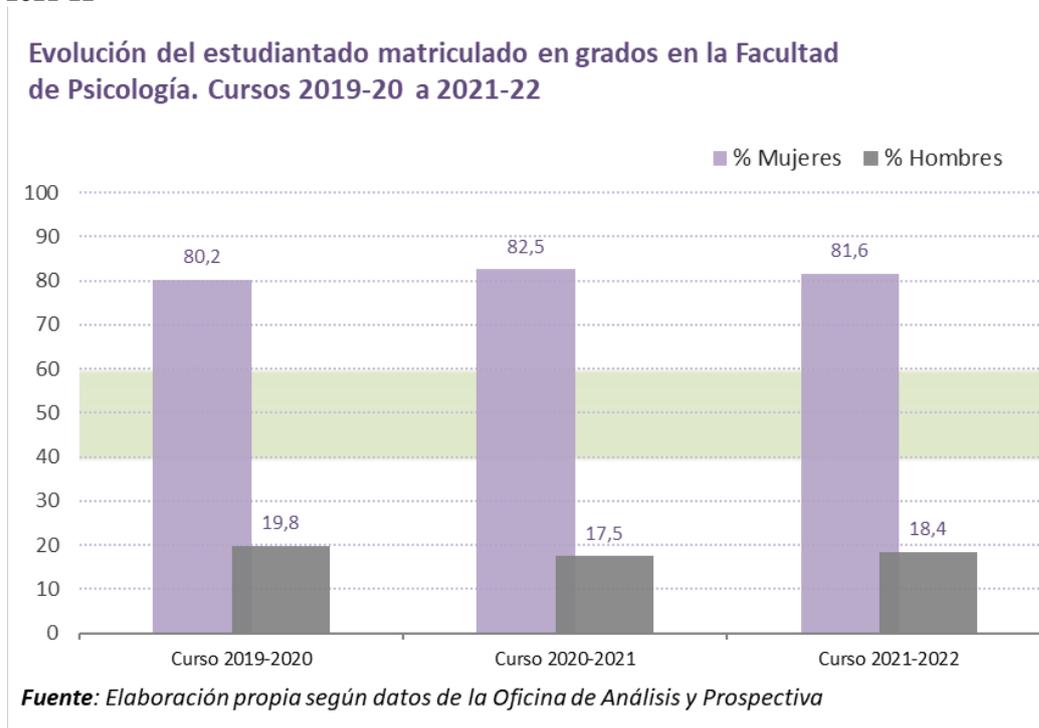
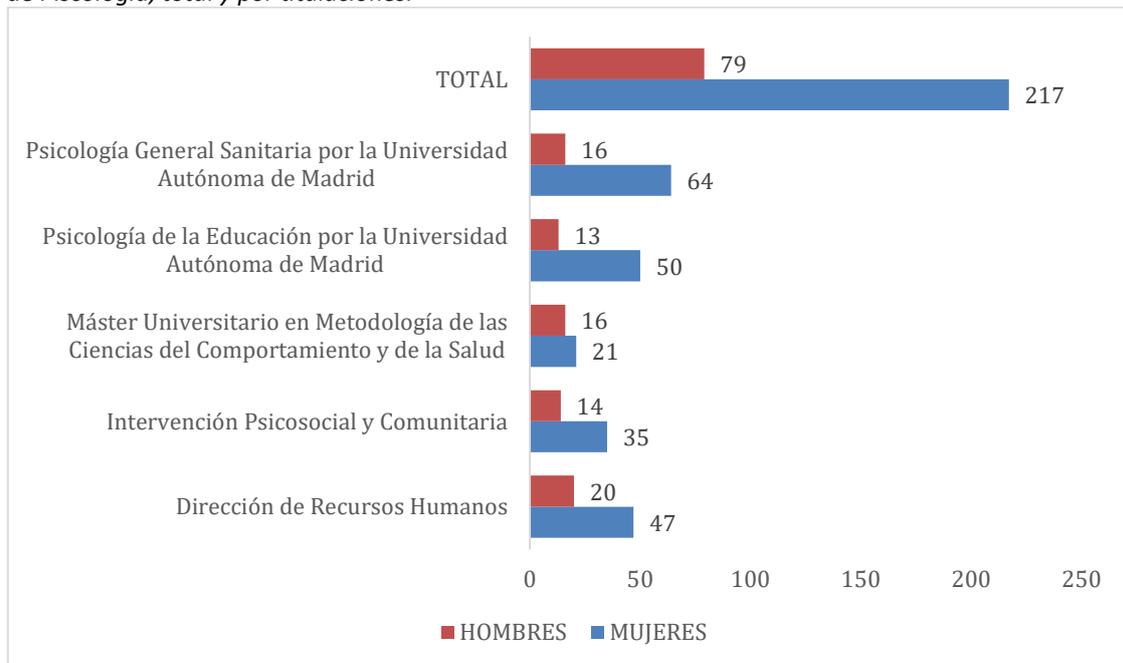


Gráfico N.º 98.- Evolución del estudiantado matriculado en la facultad de Psicología, cursos 2019-20 a 2021-22



Algo similar ocurre con el colectivo estudiantil matriculado en los cinco Másteres de la facultad durante el curso 2021-22. De las 296 personas matriculadas, 217 son mujeres, lo que representa el 73,3%. Sólo en una de las titulaciones (el Máster en Metodología de las Ciencias del Comportamiento y de la Salud), su alumnado se encuentra dentro de la franja de paridad con un 56,75% de mujeres, mientras que, en los otros tres, la representación femenina es superior al 70%.

Gráfico N.º 99. Distribución de mujeres y hombres matriculados en los Estudios de Máster en la Facultad de Psicología, total y por titulaciones.



Fuente: Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Planificación.

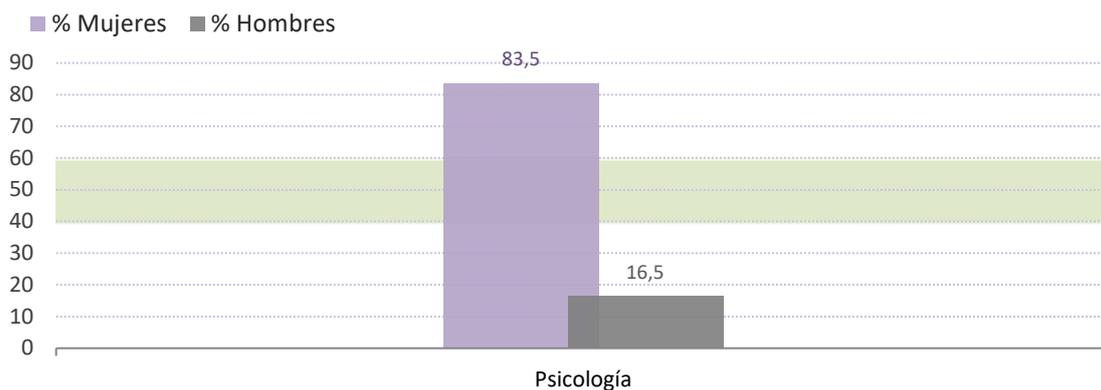
Es necesario recordar, como se vio en el apartado 2.2.8, que estos porcentajes no se reproducen en el colectivo del **PDI** de la facultad que, a diciembre del 2022, estaba formado por 205 personas, de las cuales 98 eran varones, es decir, que el **47,8%** del profesorado **es masculino**. Dato que indica la existencia de importantes sesgos de género en el acceso y promoción a la carrera académica, dado que, como vimos en el citado apartado, el PDI de la facultad se encuentra en todas las categorías dentro de la franja de paridad. Algo que, en este caso, refleja en realidad la pervivencia de una **segregación vertical**.

a) Alumnado graduado en la Facultad.

En esta Facultad, durante el curso 2021-22, se graduaron en el grado de Psicología 310 personas, siendo el porcentaje de **mujeres** (259) del 83,5:

Gráfico N.º 100.- Porcentaje de mujeres y hombres graduados en Psicología, curso 2021-22.

**Presencia de mujeres y hombres entre el alumnado graduado en la Facultad de Psicología. Curso 2021/2022**

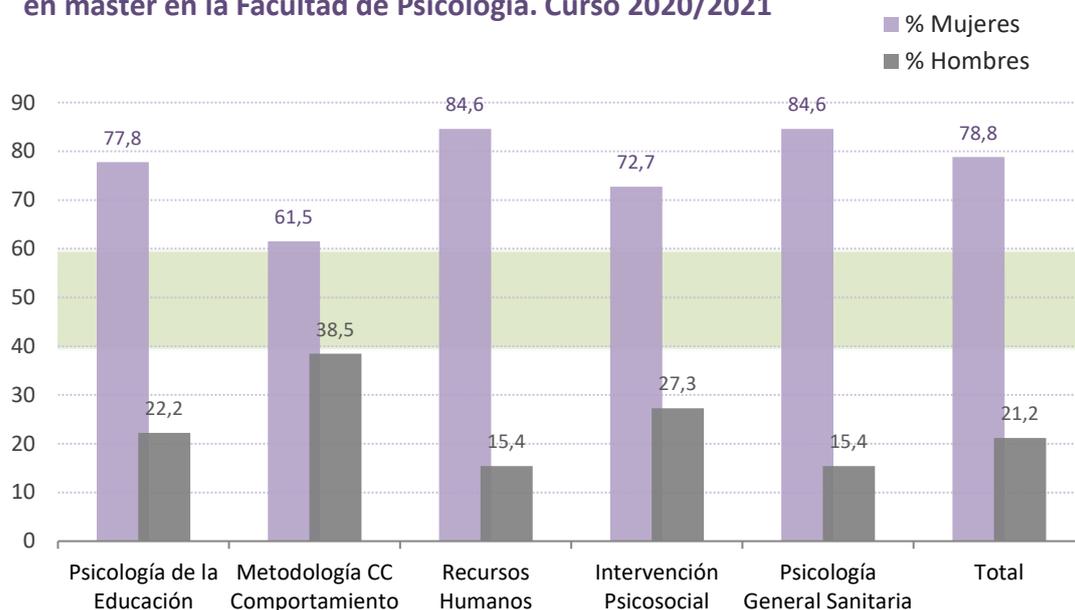


**Fuente:** Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Planificación

Por su parte, en los Estudios de Máster, el colectivo estudiantil graduado estuvo compuesto por **127** personas, con una representación femenina del **70%** (89 mujeres), si bien su distribución por las 6 titulaciones de Máster de la facultad es un tanto diferente como muestra el siguiente gráfico:

Gráfico N.º 101.- Porcentaje de mujeres y hombres graduados en Estudios de Máster en la Facultad de Psicología, total y por titulaciones.

**Proporción de mujeres y hombres entre el alumnado titulado en máster en la Facultad de Psicología. Curso 2020/2021**



**Fuente:** Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Planificación

Recomendación N.º.- 47.  
**Realizar un seguimiento específico de las titulaciones de la Facultad de Psicología que no están en franja de paridad.**

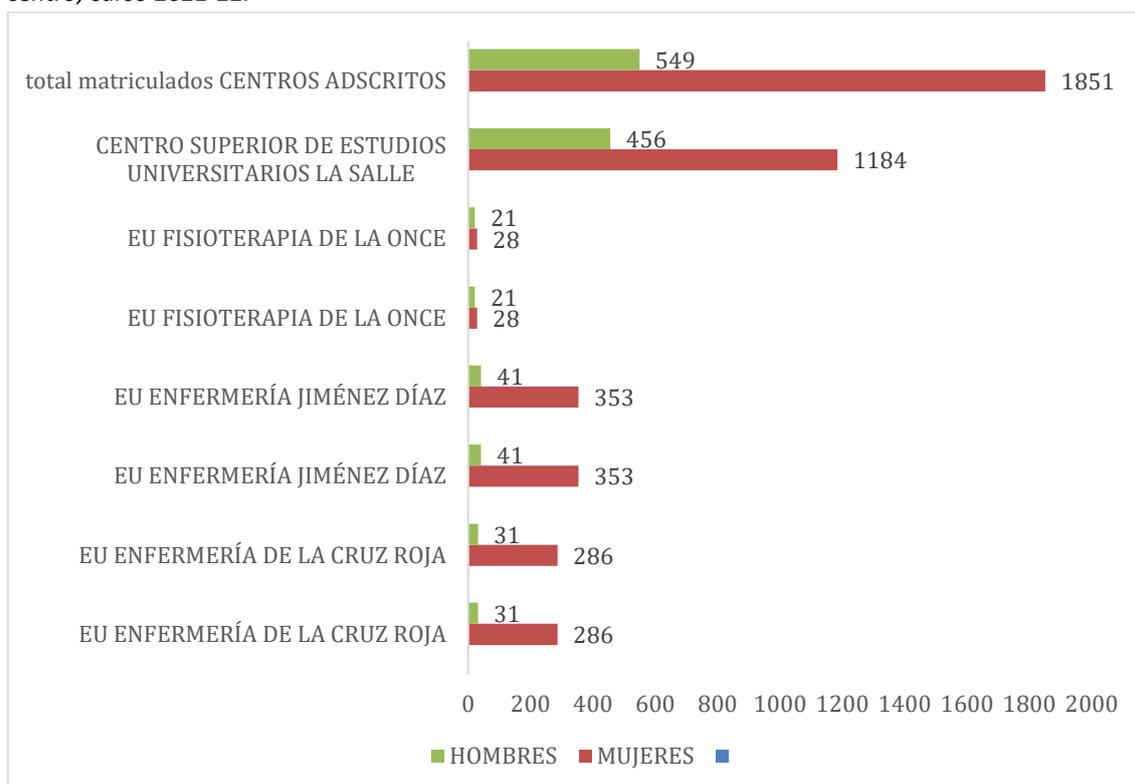
#### 4.2.9.- Centros Adscritos.

Como la Universidad Autónoma de Madrid tiene 4 centros adscritos en los que se imparten tanto titulaciones de Grado como de Máster, a continuación, se analiza la composición por sexo de su alumnado, tanto el matriculado como el que se graduó en el curso 2021-22. Curso en el que, como ya se mencionó en el apartado 4.1.4, en el conjunto de estos centros se matricularon **2.400** personas, siendo el **77,1%** mujeres (1.851).

##### a) Alumnado matriculado en los centros adscritos.

Para ello, en primer lugar, en el gráfico siguiente se recogen el número de mujeres y hombres matriculados en los **Estudios de Grado** de los centros adscritos de la UAM, tanto el total, ya mencionado, como los datos desagregados por centro:

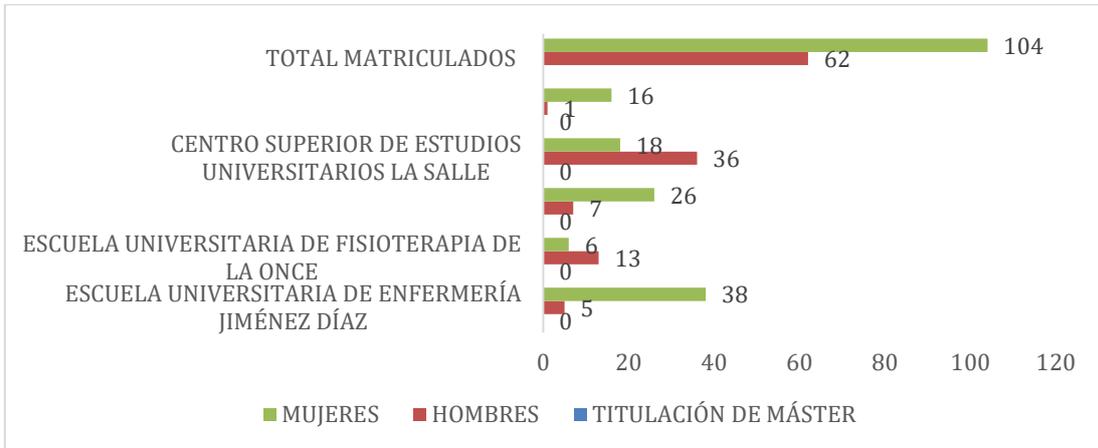
Gráfico N.º 102.- Alumnado matriculado en Estudios de Grado en centros adscritos de la UAM, por sexo y centro, curso 2021-22.



**Fuente:** Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Planificación.

En segundo lugar, hay que señalar que el alumnado matriculado en Estudios de Grado en dichos centros fue, en el curso 2021-22, de 166 personas, con un porcentaje de mujeres (104) del 62,6%.

Gráfico N.º 103.- Alumnado matriculado en Estudios de Máster en centros adscritos de la UAM, por sexo y centro, curso 2021-22.

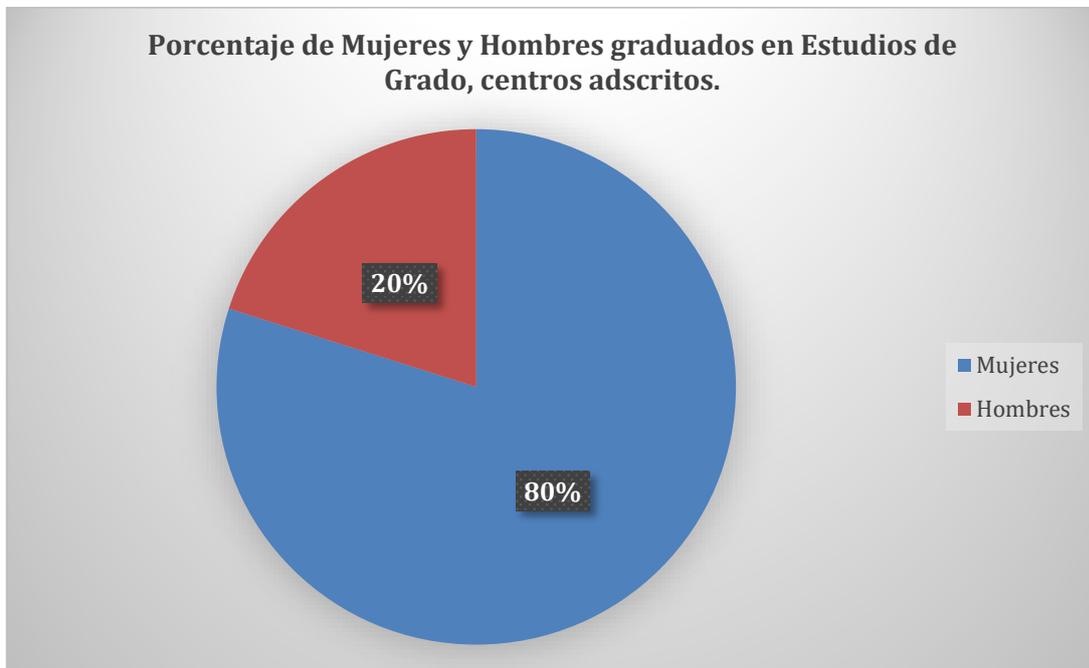


Fuente: Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Planificación.

b) Alumnado graduado en los centros adscritos.

El alumnado que se tituló en las titulaciones de grado impartidas por los centros adscritos durante el curso 2021-22, fue de 453 personas, siendo el porcentaje de **mujeres (362) del 79,9%**:

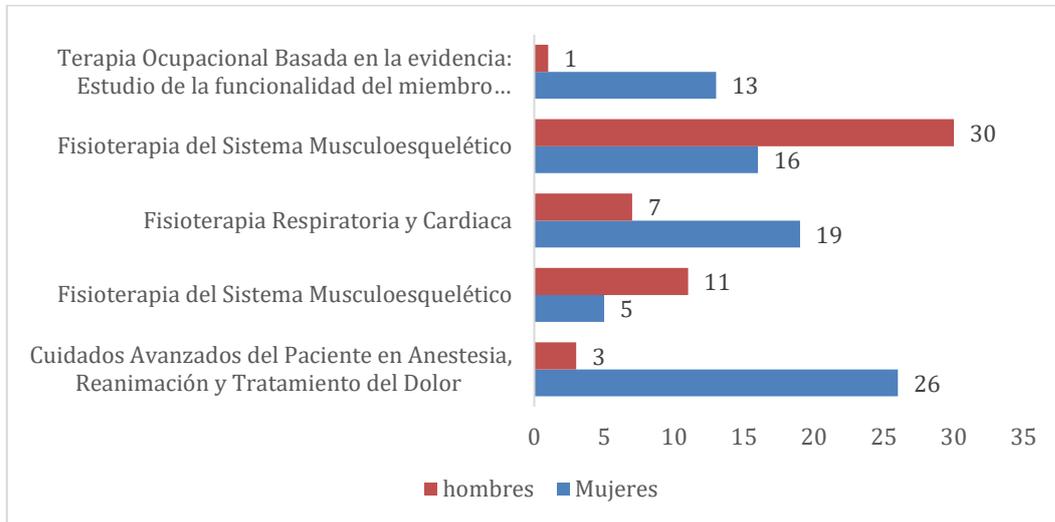
Gráfico N.º 104.- Porcentaje de mujeres y hombres graduados en Estudios de Grado en Centros Adscritos, curso 2021-22.



Fuente: Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Planificación.

Por su parte, en los Estudios de Máster, el colectivo estudiantil graduado estuvo compuesto por **131** personas, con una representación femenina del **60,3%** (79 mujeres), como muestra el siguiente gráfico:

Gráfico N.º 105. Mujeres y hombres graduados en Estudios de Máster en los centros adscritos, cursos 2021-22.

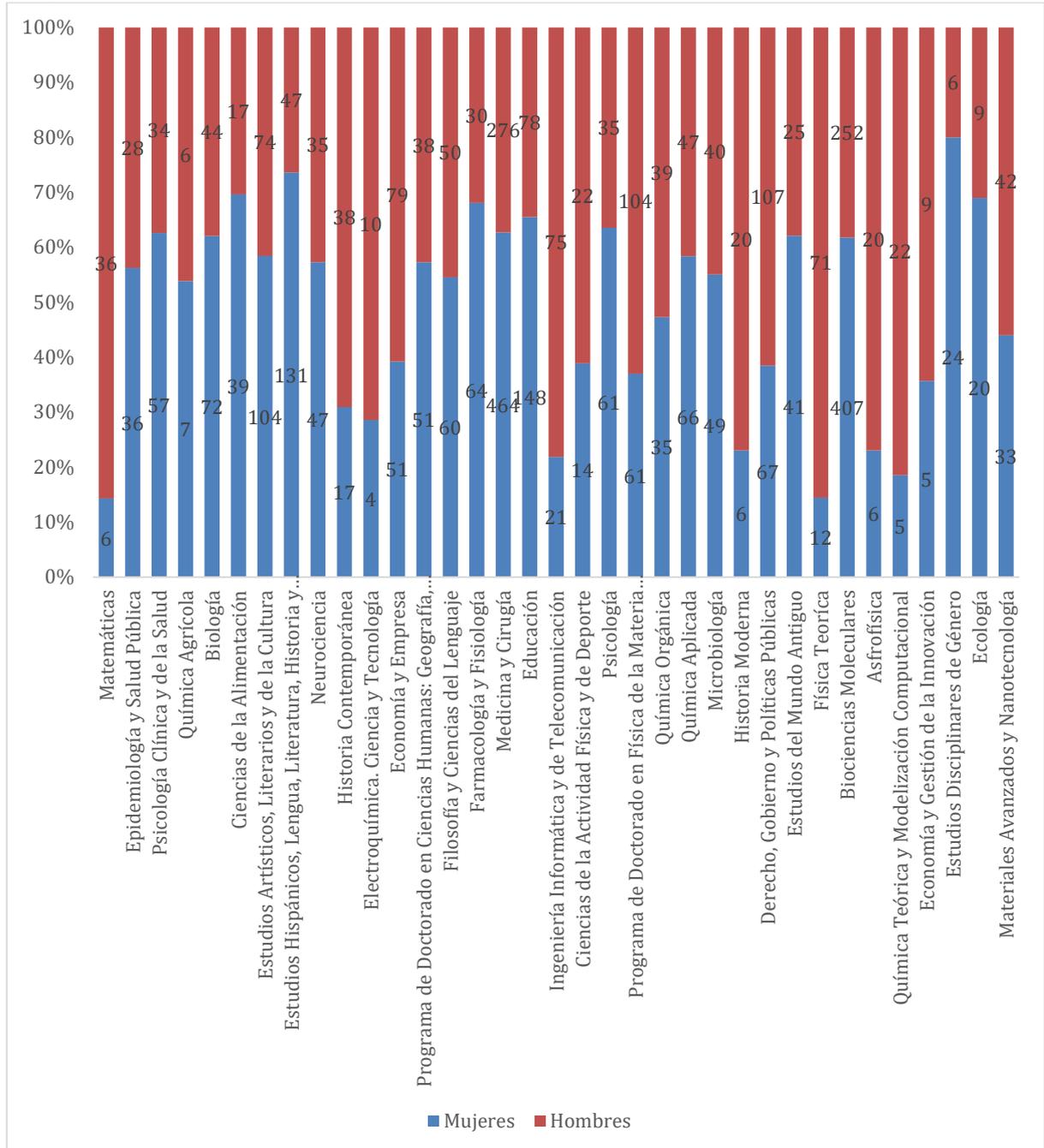


**Fuente:** Elaboración propia según datos de la Oficina de Análisis y Planificación.

### 4.3. La situación de la igualdad en la Escuela de Doctorado

En el caso del curso 2021-22, en concreto, se matricularon **2.279** mujeres en la Escuela de Doctorado, sobre un total de **4.164** personas<sup>66</sup>, lo que supone una representación del **54,73%**. En el gráfico siguiente, se muestra la distribución del alumnado entre los 35 programas de Doctorado que se imparten en la UAM:

Gráfico N.º 106.-Alumnado matriculado en programas de doctorado de la UAM, por programas. Curso 2021/2022



Fuente: Elaboración propia según datos de la Escuela de Doctorado.

<sup>66</sup> Una cifra muy similar a la del curso anterior en el que se habían matriculado 3.998 personas e inferior al número de matrículas de cursos anteriores: 2016-17 (4.086), 2018-19 (4.112) y 2019-20 (4.234). Véase la tabla y gráfico 4.97 del V diagnóstico actualizado (pp. 183-84).

Resulta preocupante constatar la pervivencia de la segregación horizontal identificada en el resto de las titulaciones. Así, por ejemplo, sólo en 12 programas de doctorado, el colectivo estudiantil se encuentra en la **franja de paridad**<sup>67</sup>. En otros **11** programas, la **brecha** de género es a favor de las **mujeres**<sup>68</sup> (**en carreras feminizadas**) y en los 12 restantes a favor de los **hombres (carreras masculinizadas)**<sup>69</sup>. Situación que, junto a otros factores, afecta, de forma determinante, al acceso a la carrera académica.

Recomendación N.º 34:

**Inclusión en futuros diagnósticos la composición por sexo del alumnado de los programas de doctorado, en porcentaje y por programas, centros y ramas de conocimiento o temáticas, así como de los premios extraordinarios de doctorado.**

---

<sup>67</sup> Epidemiología y Salud Pública, Química Agrícola, Estudios Artísticos, Literarios y de la Cultura, Economía y Empresa, Ciencias Humanas: Geografía, Antropología y Estudios de África y Asia, Filosofía y Ciencias del Lenguaje, Química Orgánica, Química Aplicada, Microbiología, Economía y Gestión de la Innovación, Ecología, Materiales Avanzados y Nanotecnología.

<sup>68</sup> Psicología Clínica y de la Salud, Biología, Ciencias de la Alimentación, Estudios Hispánicos, Lengua, Literatura, Historia y Pensamiento, Neurociencia, Farmacología y Fisiología, Medicina y Cirugía, Educación, Psicología, Biociencias Moleculares, Estudios Interdisciplinarios de Género.

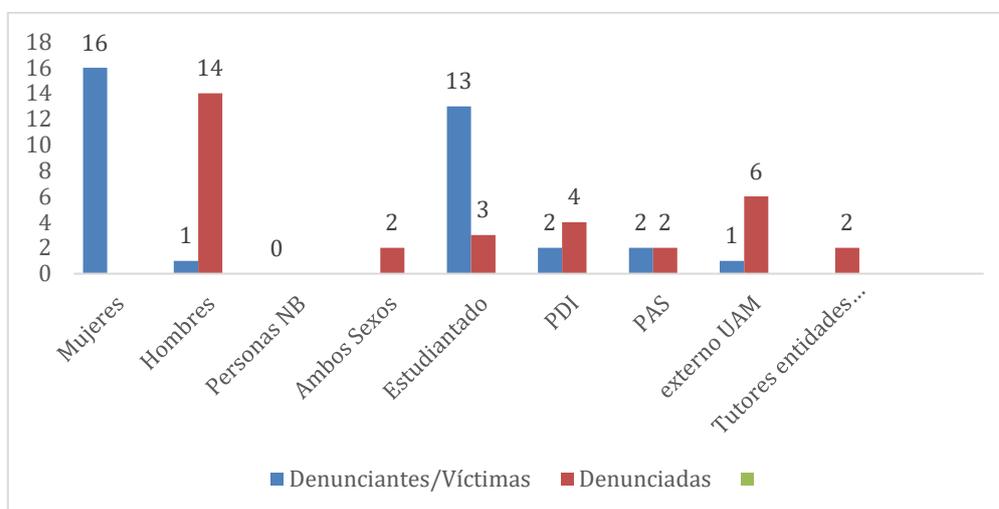
<sup>69</sup> Matemáticas, Historia Contemporánea, Electroquímica. Ciencia y Tecnología, Ingeniería Informática y de Telecomunicación, Ciencias de la Actividad Física y de Deporte, Física de la Materia Condensada, Nanociencia y Biofísica, Historia Moderna, Derecho, Gobierno y Políticas Públicas, Estudios del Mundo Antiguo, Física Teórica, Astrofísica, Química Teórica y Modelización Computacional.

## 5. LA LUCHA CONTRA EL ACOSO EN LA UAM.

Como se mencionaba en la introducción, una de las novedades de este diagnóstico es la inclusión de información sobre el número de casos investigados durante el curso 2021-22 en el marco del Protocolo contra el acoso sexual, sexista, por orientación sexual y por identidad y expresión de género<sup>70</sup>. Dos son las razones para dicha inclusión. Primero, la estrecha vinculación con la promoción de la igualdad de género que tiene la lucha contra el acoso universitario y conseguir que la UAM sea un entorno seguro. Segundo, por transparencia y porque así lo establece el IV Plan de Igualdad<sup>71</sup>.

Pues bien, a lo largo del curso 2021/2022, la Delegación de la Rectora para la Prevención de Violencias Sexuales, formada entonces por el profesor Daniel Rodríguez Horcajo (Delegado), la profesora Gemma Minero (Delegada adjunta) y la entonces Directora de UIG, la profesora Carmen Fernández Montraveta, llevó a cabo **17 intervenciones**. De ellas, 10 entraban dentro del protocolo y otras 7 fueron consideradas “no procedentes”, derivándose la denuncia, cuando fue preceptivo, a otras instancias universitarias (protocolo de acoso moral, defensoría universitaria, etc.)<sup>72</sup>. En el siguiente gráfico se incluye información anonimizada sobre los casos atendidos por la Delegación durante el curso 2021-22:

Gráfico N.º 109.-Casos atendidos por la Delegación para la Prevención de Violencias Sexuales. Curso 2021/2022.



**Fuente:** Elaboración propia según datos de la Delegación de la Rectora para la Prevención de Violencias Sexuales.

<sup>70</sup> Su denominación oficial es [Protocolo para la prevención, detección e intervención ante situaciones de violencia sexual, por razón de sexo, de orientación sexual e identidad y expresión de género en la UAM](#). Aprobado por el Consejo de Gobierno el 16 de junio del 2023.

<sup>71</sup> El IV Plan de Igualdad de Género que en su eje 5, dentro del entorno seguro, recoge como medida la de “publicar en el Portal de Transparencia y en la web de la UIG, información estadística anonimizada sobre el número de denuncias recibidas y su gestión”. Se incluye, asimismo, la creación de un aplicativo para el registro de casos y automatización de los informes anuales preceptivos en materia de avances de las políticas antidiscriminatorias (informes de casos de acoso, etc.) y en el ámbito de las normas de convivencia (OO 5.1.3.7).

<sup>72</sup> Sin embargo, es necesario señalar que, incluso en alguno de los casos “no procedentes”, la Delegación recomendó a la autoridad competente, la adopción de algún tipo de medida académico-docente de acompañamiento a la persona denunciante.

## 6.- Conclusiones

A lo largo de las últimas décadas, son muchos los **avances** que, en pro de la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, se han producido en el seno de la sociedad española y, por tanto, dentro de la universidad española. Sin embargo, como se ha podido constatar a lo largo de este VI diagnóstico, subsisten importantes **brechas de género** dentro de la UAM y sus tres colectivos: PDI, PTGAS y estudiantado.

Con todo, es importante recordar que, en el curso 2021-22, la UAM cuenta con una **representación equitativa** de mujeres y hombres en todos sus **órganos de gobierno colegiados** (Equipo de Gobierno, Consejo de Gobierno, Claustro, Junta Directiva), con la excepción del Consejo Social. Además, aunque dicho órgano ha tenido un fuerte desequilibrio en su composición por sexo desde el año 2008, en los últimos dos cursos (2020-21 y 2021-22), la presencia de mujeres ha aumentado hasta el 30%.

Resaltar, en segundo lugar, que, en ese curso, se mantiene la **representación paritaria** en la inmensa mayoría de los **equipos de dirección** de los 8 centros<sup>73</sup>. No sólo se confirmaba, así, una constante de años, sino que la tendencia ascendente de los últimos cursos, al aumentar la presencia de mujeres en dichos equipos del 45% (curso 2019-20) al 52%. Situación similar a la de las **Juntas de Centro** que, en el curso 2021-22, tenían, en casi todas, una composición paritaria. La excepción en ambos casos es la **EPS**, en la que, desde siempre, se mantiene una enorme brecha de género. Hasta el punto de que, en dicho curso, todo su equipo directivo estuvo formado entonces por hombres y en su Junta de Centro, las mujeres sólo representaban el 29,2%. Brecha de género que, como veremos, se refleja también en el colectivo estudiantil de dicho centro, así como en su PDI. En ambos casos, el número de mujeres es inferior a 15%. Un último apunte para recordar que, tampoco la junta de la Facultad de **Derecho** tenía una composición paritaria dado que las mujeres eran el 64,1%, 4 pp. por encima de la franja de paridad.

Hay que destacar, en tercer lugar, los avances en la presencia de mujeres en los **órganos unipersonales** de la UAM, en especial, en el Rectorado<sup>74</sup>, la Secretaría General, los Vicerrectorados, y las Delegaciones de la Rectora, etc. No es el caso, sin embargo, de la dirección de los Decanatos y direcciones de Centro, dado que, durante el citado curso, sólo el 25% de dichos cargos estaban ocupados por mujeres, 15 pp. por debajo de la preceptiva franja de paridad (40-60%). Una franja en la que, en ese curso, se situaban las direcciones de Departamento y de los Institutos Universitarios de Investigación, si bien ese dato, al menos en el caso de facultades con un alto porcentaje de mujeres en sus plantillas, podría estar indicando, en realidad, una mayor presencia de varones en los puestos de responsabilidad más relevantes y, por tanto, reflejar, la presencia de un **“techo de cristal”**.

---

<sup>73</sup> Facultades de Ciencias, Ciencias Económicas y Empresariales, Derecho, Filosofía y Letras, Formación del Profesorado y Educación, Medicina, Psicología y la Escuela Politécnica Superior.

<sup>74</sup> Sin embargo, a lo largo de sus 50 años de historia, la UAM sólo ha contado con dos Rectoras: Josefina Gómez Mendoza (1984-85) y Amaya Mendikoetxea Pelayo (2021-actualidad).

En cuanto a los tres colectivos que conforman la comunidad universitaria de la UAM en el curso 2021-2022, destacar los siguientes aspectos de la situación de la (des)igualdad en su seno:

*a) En el caso del PDI-PDIF:*

La plantilla a diciembre del 2022 era de 3.300 personas, 1.525 mujeres y 1.775 hombres, situándose, por tanto, dentro de la **franja de paridad** (40-60). Se observa una disminución de la brecha de género existente con anterioridad al 2019, si bien las mujeres sólo suponen, en el 2022, el **46,21%** del colectivo, casi 4 pp. por debajo del 50%. Cifras similares a las del resto de las universidades españolas.

Segundo, al desagregar esos datos por categorías profesionales, destaca que sólo el **33,1% de las cátedras** están ocupadas por mujeres, mientras los hombres ocupan el doble: el 66,9% restante. Y, ello a pesar de que esta brecha de género ha ido disminuyendo paulatinamente respecto a años anteriores. Disminución que también ha habido, en mayor medida, en el resto de las categorías profesionales, al situarse su PDI/PDIF en la **franja de paridad**. Es más, la proporción de mujeres se acerca al 50% en todas ellas, salvo en las figuras de **personal investigador contratado**<sup>75</sup> y del **profesorado emérito**. En este último caso, la brecha sigue de género siendo muy elevada, dado que desde el curso 2011/12, sólo 25 mujeres han estado en esa categoría (de 152 personas), lo que supone el **16,4%**.

Tercero, al analizar la composición por sexo del colectivo, por tramos de edad, se constata que la preceptiva franja de paridad no se mantiene para todos los **tramos de edad**, ni tampoco en el seno de las facultades y centros. Al contrario, en el caso del PDI/PDIF más joven (20 a 29 años) y el de más edad (60 años y más), hay una sobrerrepresentación masculina dado que los hombres son el 57,7% y el 61,5% respectivamente. Dato que apuntala otros muchos datos analizados en este diagnóstico que constatan la existencia de obstáculos específicos para que las mujeres accedan a la carrera académica (**segregación horizontal**) pero también para que promocionen (**segregación vertical**). Uno de ellos, sin duda uno de los más importantes, guarda relación con la desigual distribución de las responsabilidades familiares y de cuidados, existente en la sociedad española y, por tanto, en el seno de la comunidad universitaria de la UAM. Aspecto que se evidencia, por ejemplo, en el desigual disfrute de los permisos de responsabilidades familiares, accidentes y, en particular, el de por excedencia por parte del colectivo del PDI/PDIF. Aunque éste último permiso es el más utilizado, lo usaron mucho más mujeres (19,6%) que hombres (12,5%).

Cuarto, estos dos tipos de segregaciones (vertical y horizontal) se producen en todas las facultades y centros, a pesar de que, como se analizó en el apartado 2.2, el PDI/PDIF de cada centro se encuentra dentro de la **franja de paridad en seis facultades**. Las excepciones son, de nuevo, la EPS y en este caso la Facultad de Ciencias. En el primer caso, como ya se indicó, no hay ninguna mujer catedrática y sólo 7 mujeres (de 45) son titulares y la mayoría de las mujeres se concentran en las categorías profesionales

---

<sup>75</sup> En ese caso, como se constata en el apartado 2.1.1, parece haber aumentado el porcentaje de hombres del 55,7% en el curso 2019-20 al 58,2% en el curso 20221-22, reduciéndose el de mujeres (del 44,2 al 41,8).

inferiores y, en especial, en la figura de contrato laboral no permanente. En la Facultad de Ciencias, por el contrario, las mujeres ascienden al 38,5% del PDI/PDIF, a 1,5 pp. de la franja de paridad. Sin embargo, también en dicho centro, la mayor parte de las mujeres (el 46,83%) está en las categorías inferiores. Con todo, a lo largo de los últimos años, ha mejorado la presencia de mujeres en las cátedras (26,2%) y titularidades (43,3%).

Similar tipo de segregación vertical, con diferencias en cada centro, se evidencia, en quinto lugar, en el análisis del resto de facultades cuyos PDI/PDIF, en su conjunto, están dentro de la **franja de paridad**. En todas ellas, salvo en Filosofía y Letras y Psicología, al desagregar los datos por categorías profesionales, se observa la existencia del conocido **efecto tijera**, según el cual, conforme avanza la carrera académica, se reduce la presencia de mujeres, si bien cada centro tiene su idiosincrasia. Con todo, este efecto es especialmente llamativo en el caso de aquellas facultades donde se imparten carreras fuertemente feminizadas como es el caso de Filosofía y Letras o la de Formación del Profesorado y Educación. Se constata, por último, que resulta necesario analizar con más detalle los datos sobre la composición por sexo del colectivo en todos los centros para identificar en qué medida (o no) pervive cierta segregación horizontal, de forma que el equilibrio de género a nivel de facultad no se reproduce en departamentos y áreas de conocimiento.

*b) En el caso del PTGAS.*

Al igual que sus predecesores, en el VI diagnóstico se constata que, entonces, este colectivo estaba formado por 1.080 personas, de las cuales eran mujeres (el **61,4%**). Dicho porcentaje aumentaba al **74%** en el personal funcionario y descendía al **45%** del personal laboral.

Otro dato para destacar es que, en varias categorías profesionales (nivel A2, C1 y C2), el personal está **muy feminizado**, mientras que en las categorías de mayor nivel (A y A1) están en franja de paridad. También se encuentra en esa franja las categorías B, C y D. Sin embargo, esa (des)igual presencia de mujeres y hombres en las categorías más elevadas, junto a la clara feminización de la plantilla en la pirámide etaria, parece indicar la existencia de un **techo de cristal** y de cierta **segregación vertical**.

En tercer lugar, al analizar los datos según destino, se constata que, del total del PTGAS (847 personas) destinado a facultades y centros, el **59,9%** son mujeres, mientras que forman el 63% del colectivo trabajando en otros servicios. En este último caso, se aprecia una evidente feminización de algunos servicios, como es el caso de la **Escuela infantil Bárber Inhelder** (con un 95% de mujeres) y las **Bibliotecas** (con un 76,7%), así como cierta sobrerrepresentación masculina en **puestos de libre designación** (Gerencia, Vicegerencias o en la administración-gerencia de las facultades o centros).

Señalar, por último, que el **personal de apoyo a la investigación**, formado entonces por 353 personas, estaba, en su conjunto, en franja de paridad (56,4% M). No es el caso, sin embargo, de las facultades en las que, en ninguna de ellas, éste colectivo está en esa

franja. Así, por ejemplo, en la Facultad de Derecho el 100% eran hombres o en la de Ciencias Económicas y Empresariales el 100% eran mujeres

*c) En el caso del colectivo estudiantil:*

A pesar de que se mantiene la tendencia desde hace años y el colectivo (30.288 personas,) se situaba en **franja de paridad** (61% de mujeres y 39% de hombres), la presencia de las estudiantes era del 62,6 % en los estudios de grado, del 57,8 % en Máster y del 54,7 % en Doctorado.

En segundo lugar, sigue existiendo una intensa **segregación horizontal** con titulaciones de grado fuertemente feminizadas y otras muy masculinizadas:

- El alumnado de la EPS está muy masculinizado con un 21,4% de alumnas.
- En las Facultades de Filosofía, Formación de Profesorado y Educación, Medicina y Psicología, el porcentaje de mujeres matriculadas en grado es del 66,3%, 73,1%, 76,7% y 82,5%, respectivamente.
- Sólo tres facultades están en franja de paridad: Ciencias Económicas y Empresariales, Derecho y Ciencias.
- Pero no ocurre lo mismo a nivel de titulaciones. Así, por ejemplo, en la Facultad de Ciencias, sólo 5 de las 12 titulaciones de grado está en franja de paridad. Otras siete están muy feminizadas y, de forma muy acuciada, las vinculadas a la Nutrición y a la Tecnología de los Alimentos. Por el contrario, en el grado en Física sólo el 30,7% son mujeres.

En tercer lugar, en los **Estudios de Máster**, aunque en su conjunto el alumnado está en franja de paridad con un 57,82% de mujeres, a nivel de facultades, sólo dos (Ciencias y Ciencias Económicas y Empresariales) estaban en franja de paridad. Sin embargo, en las titulaciones, en prácticamente todas las facultades se reproduce la segregación horizontal de grado o, en ocasiones, se acentúa en el caso de las titulaciones más feminizadas. Tendencia que se acentúa en los programas de doctorado.

En cuarto lugar, el colectivo **estudiantil extranjero** esta feminizado con un 69% de mujeres, porcentaje que se reduce al 66% en los estudios de Máster y al 56% en los programas de doctorado. Estas tendencias de masculinización y feminización de las titulaciones se reproducen, con matices, en los datos de graduación, así como en los **títulos propios** y en el **estudiantado con discapacidad**.

Recordar, por último, que el apartado 5 incluye información sobre los 17 casos atendidos por la Delegación de la Rectora para la Prevención de Violencias Sexuales.

# ANEXO 1.- RECOMENDACIONES

## 1.-Medidas dentro de las líneas de Acción del IV Plan de Igualdad:

- Corregir la composición por sexo del Consejo social (Línea de acción 1.2.4) (Rec. 1)
- Estudio de los cargos desempeñados por mujeres y hombres en los órganos colegiados (Rec. 2) y de la facultades y centros (Rec. 6).
- Estudio sobre acceso y promoción de la carrera académica, con especial atención a la puerta de entrada, la figura de investigadores/as y a las cátedras (Rec. 8).
- Estudio de las causas de las brechas de género existentes en el PTGAS y de la formación previa de las personas de los subgrupos C1 y C (Rec. 27).
- Realizar un estudio sobre el acceso a los estudios de máster y doctorado (Rec. 33).
- Modificar la denominación oficial de los grados de esta facultad, incorporando un lenguaje inclusivo. (Rec. 44)

## 2.- Propuestas de nuevos estudios sobre:

- Los obstáculos específicos existentes en las carreras académicas del PDI/PIDF de cada centro y rama de conocimiento y en todas las categorías profesionales (Rec. 12, 15, 17) para identificar y eliminar efectos tejera y techos de cristal
- Los posibles sesgos de género (segregación horizontal) existentes en el reparto de las tareas de gestión y de responsabilidad en todas las facultades (Rec. 16).
- Las causas de la pervivencia de brechas de género en la investigación de la UAM) (Rec. 21)
- La ausencia de paridad en aquellas titulaciones que no estén en franja de paridad: Medicina (Rec. 46), Psicología (Rec. 47), Derecho (Rec. 42), Filosofía y Letras (Rec. 43) y Formación del profesorado y Educación (Rec. 45)
- La revisión de la normativa de doctorados honoris causa, medallas y lecciones inaugurales (Rec. 23, 24).
- Las causas del posible mayor abandono de las estudiantes en sus carreras universitarias (Rec. 38, 39, 41, 42, 43).

## 4.- Inclusión en sucesivos diagnósticos de datos desagregados por sexo de:

- Los órganos de representación sindical y estudiantil,
- La Mesa del claustro, la Junta General y las Comisiones delegadas el Claustro y del Consejo de Gobierno (Rec. 3).
- Los Consejos de Departamento y las Juntas (o Consejos) de los institutos universitarios (Rec. 4, 5).
- Las subdirecciones de departamento y las secretarías académicas (Rec. 7).
- El PDI/PDIF cada facultad por departamentos y ramas de conocimiento (Rec. 11, 19,20).
- Uso por el colectivo del PDI/PDIF de los permisos por excedencias, responsabilidades familiares o accidentes (Rec. 9).
- Los impactos del proceso de estabilización del colectivo del PDI/PDIF de la UAM (Rec. 10).
- Las convocatorias de sexenios (por centros y ramas de conocimiento) (Rec. 13).
- Los cargos de la facultad, según tipo de tareas, así como de las áreas y departamentos de la facultad de Derecho (Rec. 14).
- Los contratos realizados con empresas e instituciones según tipo de convenio y por centros (Rec. 22).
- Los tribunales de tesis doctorales y en comisiones de contratación y oposición del PDI de la UAM (Rec. 23).

- Los cursos de formación docente, desagregada por centros, categorías, tipos de cursos (programa de formación inicial, el Título de Experto/a en Metodología Docente Universitaria y en el de Experto/a en Mentoría Universitaria (Rec. 26).
- De PTGAS por los puestos de libre designación (Rec. 28), años de antigüedad (Rec. 30) y por tipo de contrato (permanente y temporal) (Rec. 29).
- Programas de movilidad del PTGAS y formación (Rec. 32).
- Del colectivo estudiantil con reserva de plaza por discapacidad en futuros diagnósticos (composición por sexo por áreas de conocimiento y evolución (Rec. 34).
- Del colectivo estudiantil extranjero en futuros diagnósticos (composición por sexo, por programa y también por tipo de titulaciones (y/o centros) y evolución y por nacionalidades) y por programas de movilidad (Rec. 35).
- Información del alumnado de títulos propios por ramas de conocimiento o temáticas y su evolución en (Rec. 26)
- Los programas de becas y ayudas (grado, Máster)
- Los programas de prácticas curriculares y extracurriculares (incluidas las ayudas de estudios de la OPE)
- Las becas de investigación y posgrado
- Los programas de movilidad.
- El Servicio de Idiomas
- El Servicio de Educación Física y Deporte
- La oficina de Acción Solidaria y Cooperación
- Del alumnado de los programas de doctorado, en porcentaje y por programas, centros y ramas de conocimiento o temáticas (Rec. 48). Premios extraordinarios de doctorado.