

# INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO AL PRESUPUESTO DE LA UAM, 2025



**UAM** Universidad Autónoma  
de Madrid

 Unidad de  
Igualdad de Género

Vicerrectorado de Compromiso  
Social y Sostenibilidad



## Índice

|  |    |
|--|----|
| 1.- INTRODUCCIÓN.....  | 3  |
| 2.- LA REALIDAD EN LA UAM .....  | 5  |
| 2.1.- La composición por sexo del PDI y el PTGAS .....   | 5  |
| 2.1.1.- La composición por sexo del PDI.....   | 6  |
| 2.1.2.- La composición por sexo de los diferentes grupos profesionales del PTGAS.....              | 9  |
| 2.2.- La composición por sexo del colectivo estudiantil.....                                       | 10 |
| 2.2.1.- Estudiantado matriculado en la UAM en estudios oficiales.....                              | 10 |
| 2.2.1.- El colectivo estudiantil de la UAM con becas de Ministerio o Ayudas del Fondo Social ..... | 12 |
| 3.- LA REPRESENTACIÓN EN LA UAM.....   | 14 |
| 3.1.- Avances significativos en la representación paritaria en los órganos de gobierno .....       | 15 |
| 3.2.- Subsisten importantes brechas de género en el colectivo del PDI .....                        | 17 |
| 3.3.- Brechas de género en el colectivo PTGAS.....   | 20 |
| 3.4.- Brechas retributivas en la plantilla de la UAM .....   | 21 |
| 3.4.1.- Principales brechas salariales de género en el colectivo del PDI.....                      | 22 |
| 3.4.2.- Principales brechas retributivas de género en el PTGAS .....                               | 24 |
| 3.5.- Brechas de género en el colectivo estudiantil.....   | 26 |
| 4.- RECURSOS-REPRESENTACIÓN .....  | 29 |
| 4.1.- Ingresos previstos por matrículas y ayudas al colectivo estudiantil.....                     | 30 |
| 4.2.1.- Presupuesto de gastos del personal PDI .....   | 31 |
| 4.2.2.- Presupuesto de gastos del personal del PTGAS .....   | 33 |
| 4.2.- Presupuesto de gastos para Compromiso Social y Sostenibilidad .....                          | 33 |



Unidad de  
Igualdad de Género

## 1.- INTRODUCCIÓN

Este informe de impacto de género del presupuesto de la Universidad Autónoma de Madrid (UAM) para el año 2025, se emite en virtud del mandato establecido en el artículo 57.3 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (en adelante LOSU), que establece que la Universidad “en el procedimiento de elaboración de su presupuesto, incluirá informes de impacto de género y de impacto medioambiental”.

Con carácter general, un informe de **impacto de género** tiene como finalidad identificar y valorar los diferentes resultados, consecuencias e impactos que, tanto los mecanismos de ingreso previstos como los gastos propuestos en el **presupuesto**, pueden producir, de forma separada, sobre mujeres y hombres, así como sobre las desigualdades y discriminaciones de género que, como veremos, existen en el seno de la UAM. Se trata, por tanto, de una herramienta esencial para promover la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres y para, como exige la legislación española, transversalizar el enfoque de género en el conjunto de políticas que se van a desplegar en la UAM a lo largo del año 2025. Contribuye, asimismo, al cumplimiento del [IV Plan de Igualdad de Género](#) de la UAM (2023-2027), fortaleciendo las capacidades de la UAM para introducir la perspectiva de género en futuros ejercicios presupuestarios (Línea de Acción 1.1.3).

Sin embargo, es importante resaltar que este segundo informe de impacto de género se tiene que emitir sin que, hasta la fecha, exista un desarrollo reglamentario del mencionado artículo 57.3 de la LOSU en el que se establezca, de forma homogénea para todas las universidades españolas, cuál debe ser el procedimiento y metodología para su elaboración, así como su estructura y contenido. Por ese motivo, y al igual que ocurrió con el primer informe (presupuesto del 2024), se ha optado seguir la [Guía metodológica sobre informes de impacto de género](#) del Ministerio de Hacienda y Función Pública y, por tanto, usar, como referencia metodológica, el **método de las 3-Rs**, esto es, el análisis de la “Realidad”, la “Representación” y los “Recursos-Resultados”. Por ello, este informe se estructura de la siguiente manera.

Tras esta introducción, en su segundo apartado, se aborda la variable de la **Realidad**, mostrándose la actual composición por sexo de los tres colectivos que conforman la UAM: el Personal Docente e Investigador (PDI), el Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS) y el colectivo estudiantil. A continuación, en el tercer apartado, el de la **Representación**, se analizan las principales brechas de género de los tres colectivos con los datos disponibles a 31 noviembre del 2024, teniendo en cuenta, además, las principales conclusiones del VI Diagnóstico de Igualdad de la UAM, aprobado en septiembre del 2024 por la Comisión de Seguimiento del IV Plan (2023-27)<sup>1</sup> y la información recogida en el registro retributivo del 2023.

El cuarto y último de los apartados de este informe, el de **Recursos-Resultados**, incluye un análisis preliminar con perspectiva de género de algunos de los programas del Presupuesto del 2025 que se han seleccionado por su vínculo directo con alguna de los tres colectivos que conforman la comunidad universitaria de la UAM: el Personal Docente e Investigador (PDI), el Personal Técnico, de Gestión, Administración y Servicios (PTGAS) y el colectivo estudiantil. Se analizan, en concreto, la partida de ingresos por matrículas (precios públicos oficiales) y las ayudas al colectivo estudiantil (compensaciones becarios/as ME), así como las partidas de gastos de personal (retribuciones y cuota

---

<sup>1</sup> En dicho diagnóstico se analiza la situación de la igualdad en la UAM con datos del curso 2021-22.

patronal). Se ha incluido, por último, las partidas del presupuesto de gasto destinadas al Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad en el que se encuentran las partidas específicamente destinadas a la promoción de la igualdad de género. En un futuro sería conveniente poder identificar en todo el presupuesto, los esfuerzos que se realicen para dar cumplimiento del IV Plan de Igualdad (2023-27), a través de la integración del enfoque de género en todas las actividades de la UAM y, en particular, en la gobernanza, la docencia, la investigación, la transferencia de conocimiento, las relaciones con la sociedad, etc.

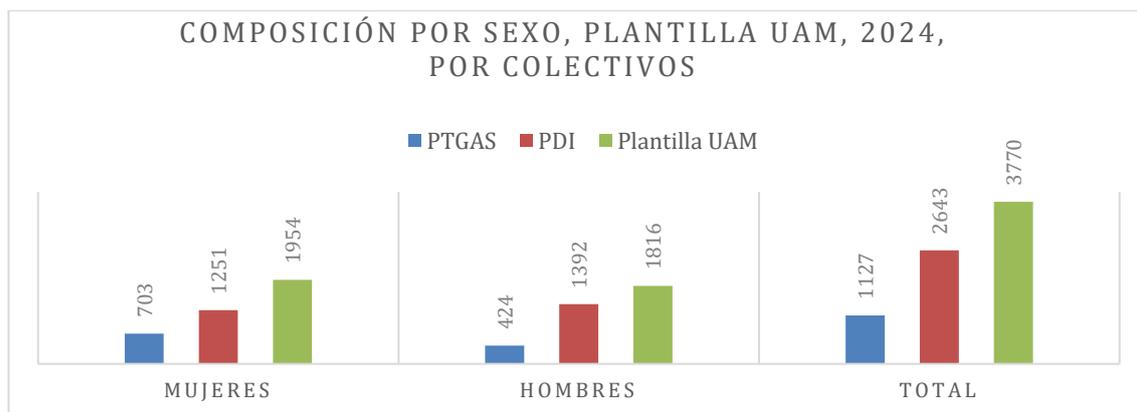
## 2.- LA REALIDAD EN LA UAM

En este apartado se realiza una sucinta **radiografía** de la composición de los tres colectivos que conforman la comunidad universitaria de la UAM con objeto de contextualizar la realidad en la que se desarrollarán las políticas universitarias que se desplegarán gracias al presupuesto del 2025. Se han utilizado, para ello, los datos más actualizados posibles, a 30 de noviembre del 2024, para el caso del PDI y del PTGAS<sup>2</sup>, mientras que, para el estudiantado, se han tenido en cuenta los datos publicados en el informe [UAM en cifras](#), de la Oficina de Análisis y Planificación, relativos a las personas matriculadas en estudios oficiales en el curso 2024-25.

### 2.1.- La composición por sexo del PDI y el PTGAS

A 30 de noviembre del año 2024, la plantilla de recursos humanos de la UAM está formada por **3.770 personas** (1.954 mujeres y 1.816 hombres). Se trata de una plantilla, por tanto, bastante igualitaria (51,83% de mujeres y 48,16% de hombres). Sin embargo, al desagregar los datos por colectivos (PDI y PTGAS), se observan algunas diferencias, como se puede constatar en el siguiente gráfico:

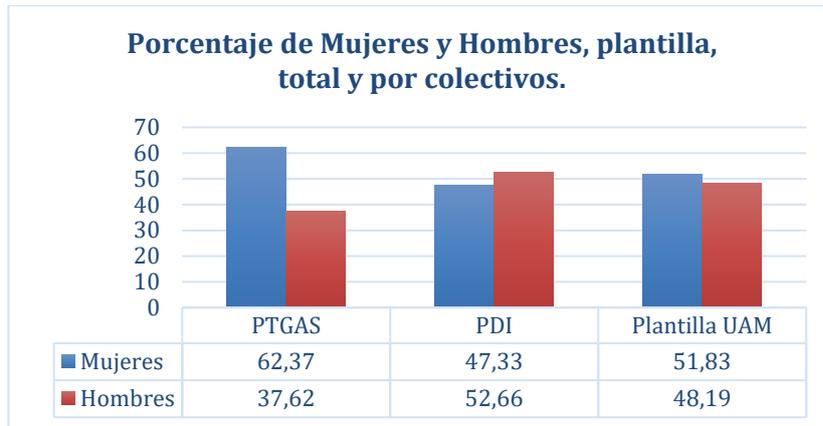
Gráfico N.º 1. Plantilla de la UAM, 2024, según colectivo y sexo:



En efecto, mientras el colectivo del PDI se caracteriza por tener más hombres (1.392) que mujeres (1.251), en el del PTGAS ocurre lo contrario. Hasta el punto de que, como se evidencia en el siguiente gráfico, el porcentaje de mujeres en este último caso es del **62,37%**, mientras que en el del primero desciende al **47,33%**:

<sup>2</sup> Datos facilitados por Gerencia.

**Gráfico N.º 2. Porcentaje de mujeres y hombres en la plantilla de la UAM, total y por colectivo.**

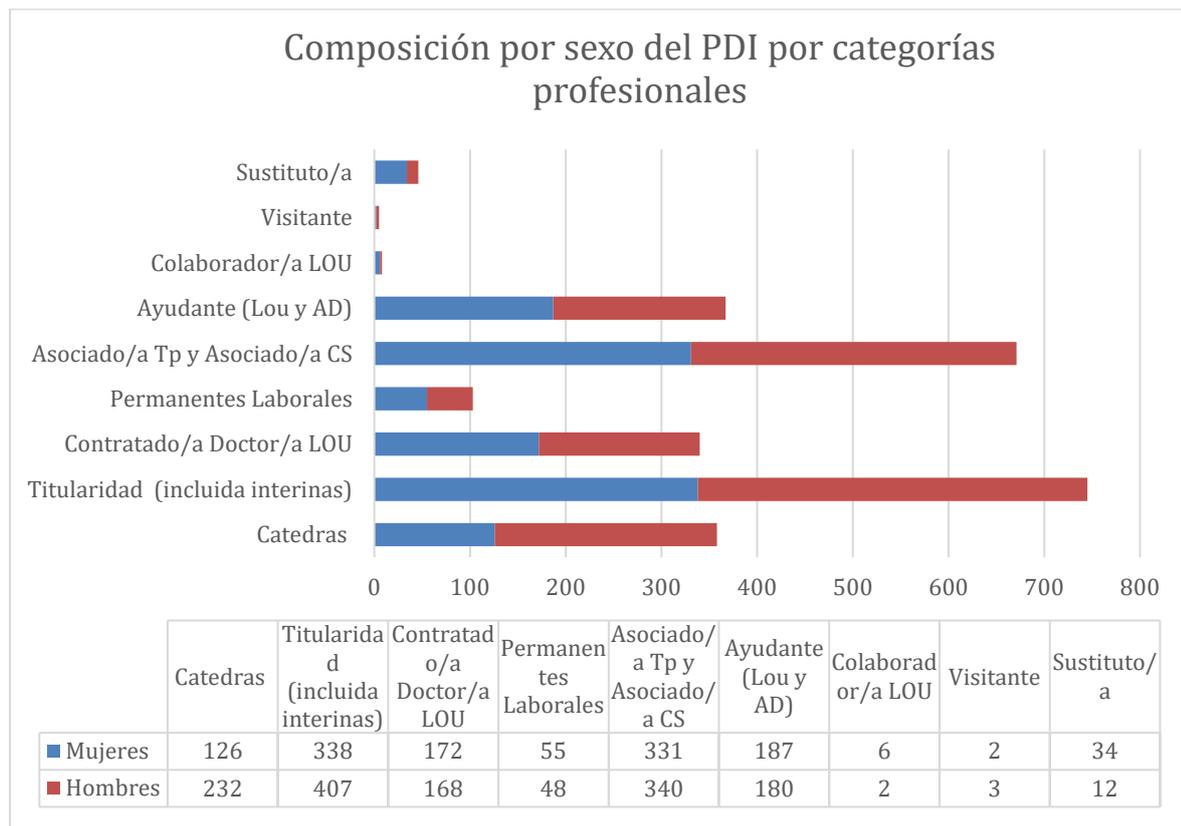


Veamos con más detalle, la composición por sexo de cada uno de esos dos colectivos.

### 2.1.1.- La composición por sexo del PDI

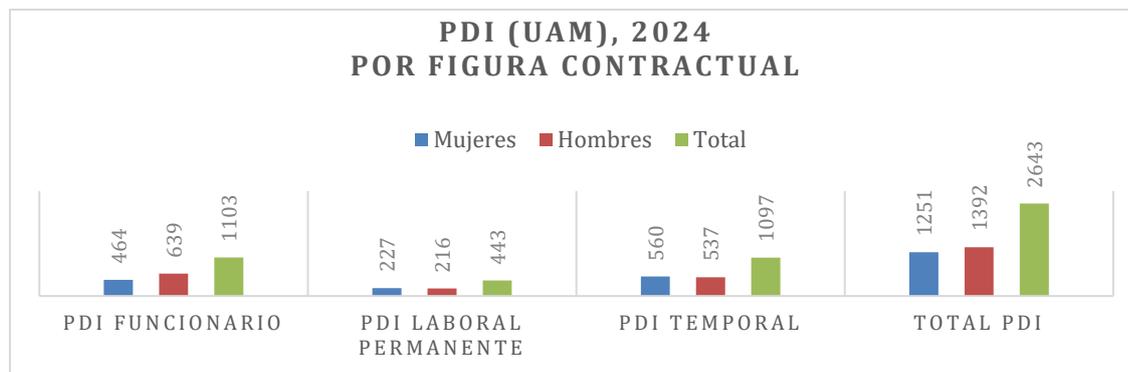
A 30 de noviembre del 2024, la plantilla del PDI de la UAM está formada por 2.643 personas, de las cuales **1.392** son hombres (52,66%) y **1.251** mujeres (47,33%), por lo que se encuentra en franja de paridad (40%/60%). Sin embargo, para realizar una adecuada radiografía de su composición por sexo es necesario desagregar los datos por categorías profesionales:

**Gráfico N.º 3. Composición por sexo del PDI del 2024, por categorías profesionales.**

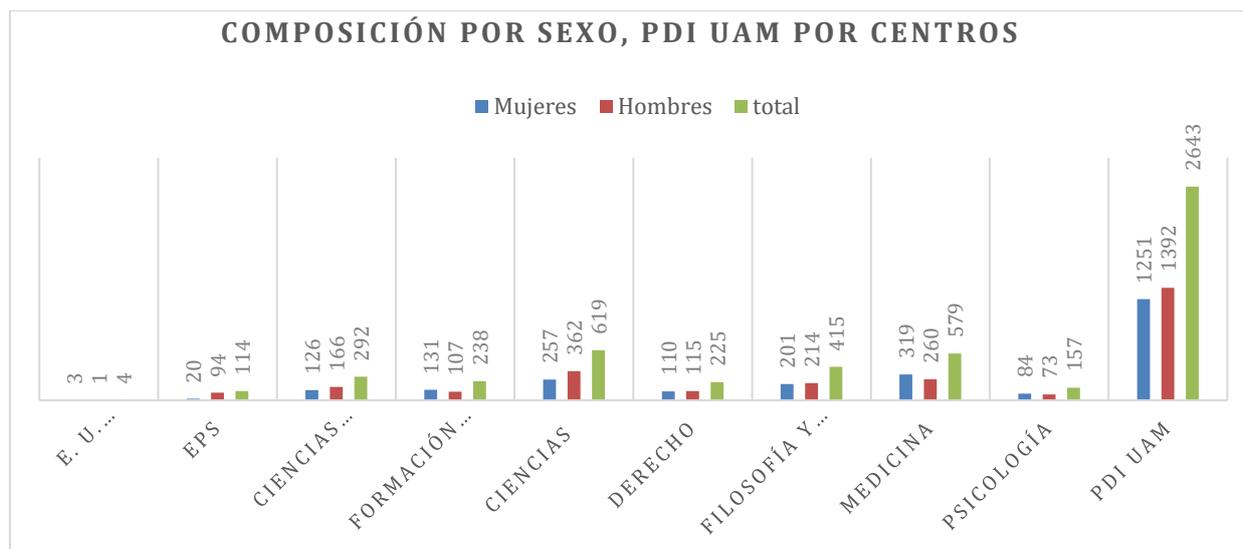


Un segundo aspecto relevante para conocer la situación de la igualdad de este colectivo es la composición por sexo de la plantilla por figura contractual (PDI funcional, contratos indefinidos y temporales), así como su distribución por los centros, recogiendo esa información en los siguientes dos gráficos:

**Gráfico N.º 4. Composición por sexo del PDI por figuras contractuales en 2024.**

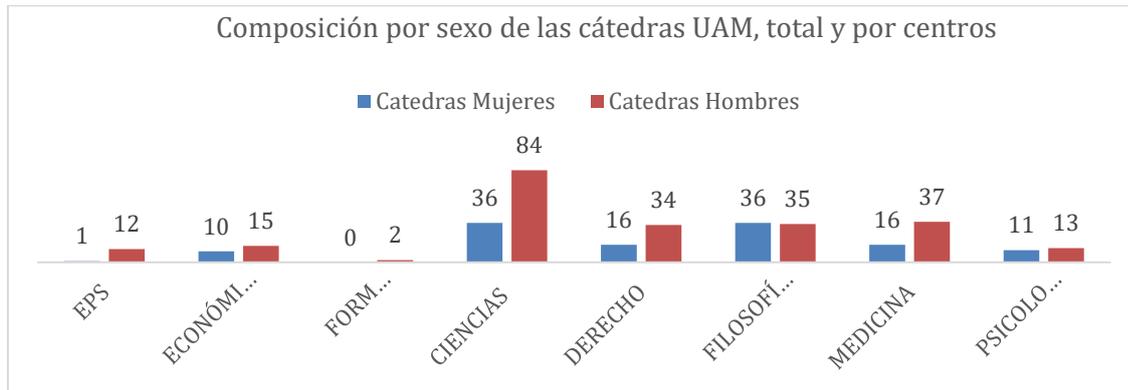


**Gráfico N.º 5. Composición por sexo del PDI por centros en 2024.**

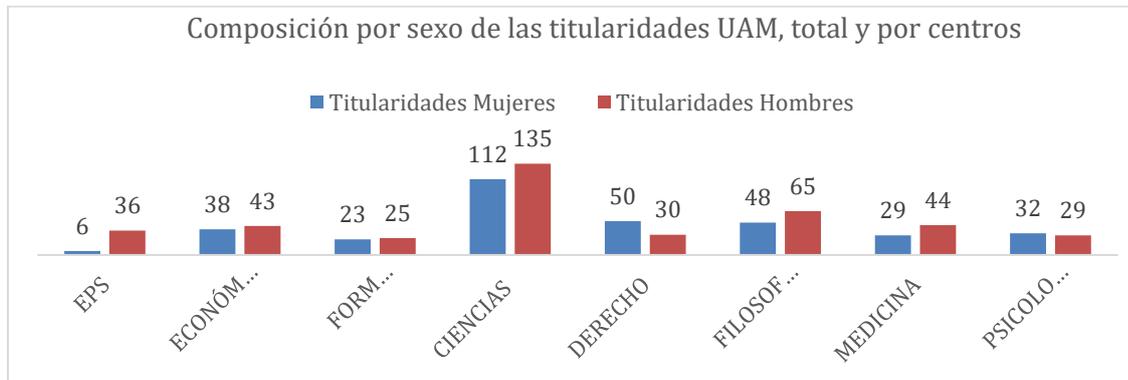


Por último, se ha considerado relevante mostrar la composición por sexo de la plantilla del PDI de cada facultad (o centro), desagregándola, en los siguientes cuatro gráficos, por categorías profesionales, si bien se ha agrupado en el último gráfico todas las figuras con contrato definido. Será, más adelante, en el apartado de Representación, donde se realizará una sucinta valoración de lo que estos gráficos indican en relación con la situación de la igualdad de género en la UAM.

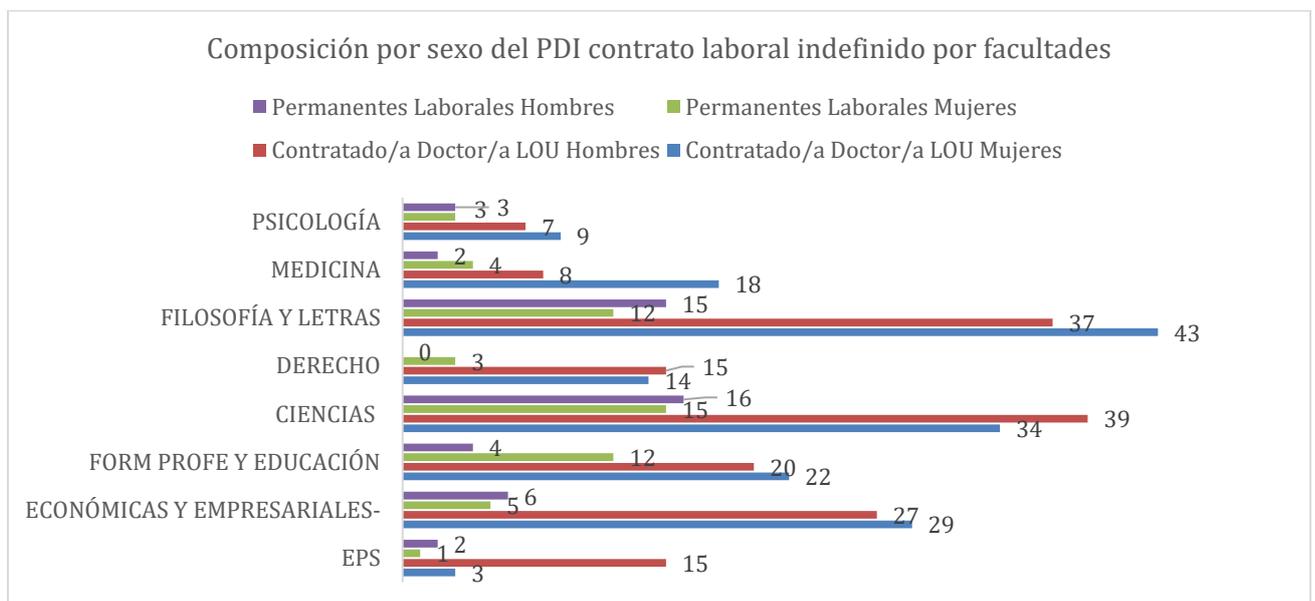
**Gráfico N.º 6. Composición por sexo y facultades de las cátedras de la UAM.**



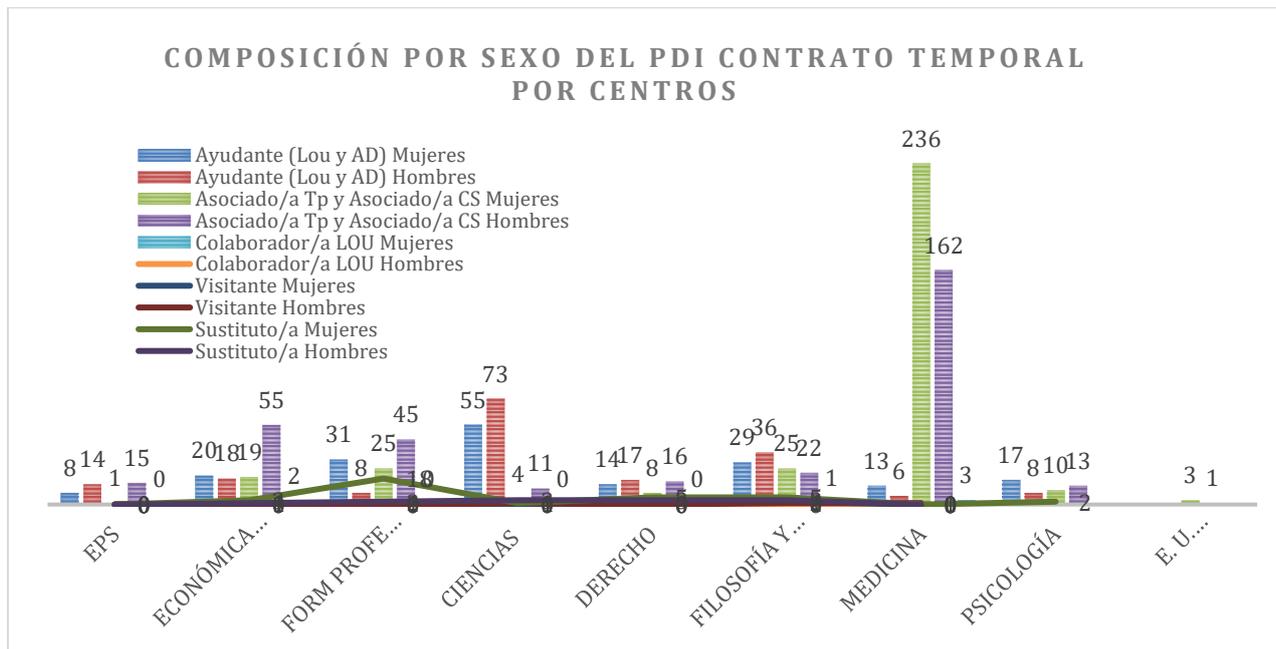
**Gráfico N.º 7. Composición por sexo y facultades de las titularidades de la UAM.**



**Gráfico N.º 8. Composición por sexo y facultades de los contratos indefinidos (contratados/as doctores/as y personal permanente laboral) de la UAM.**



**Gráfico N.º 9. Composición por sexo y facultades de los contratos de duración determinada.**



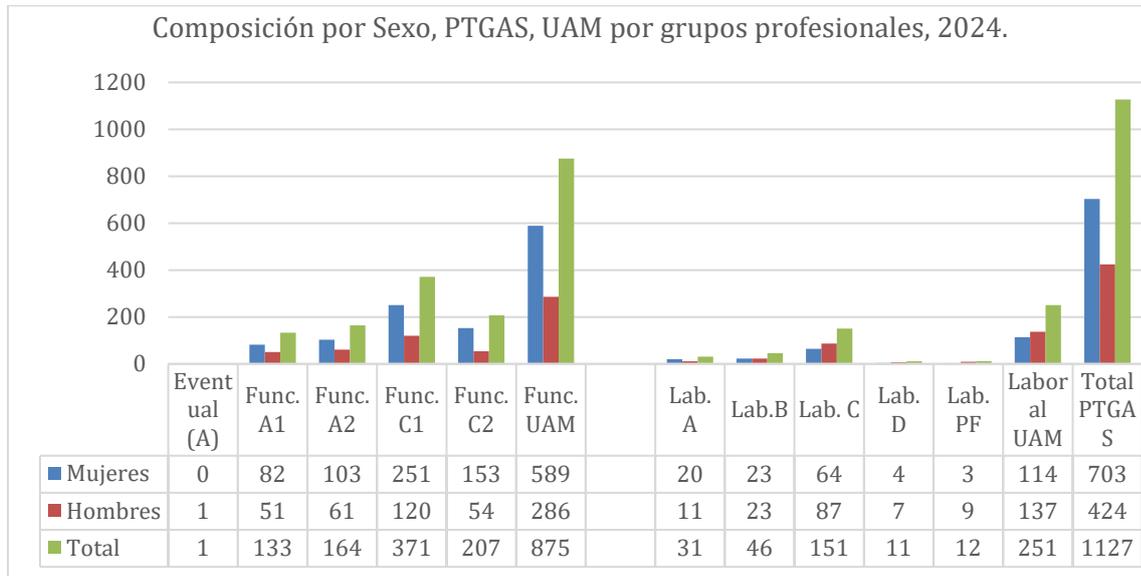
### 2.1.2.- La composición por sexo de los diferentes grupos profesionales del PTGAS

En este subapartado se muestra la composición del PTGAS de la UAM que, a 30 de noviembre del 2024, está conformado por **1.127 personas**, 703 mujeres y 424 hombres. Se trata, por tanto, de una plantilla feminizada con un 62,38% de mujeres y un 37,62% de hombres. En el gráfico siguiente se refleja la composición por sexo de los tres colectivos que conforman la plantilla del PTGAS: personal eventual, personal funcionario y personal laboral. En el primer caso, se trata de la gerencia ocupada en la actualidad por un varón.

**Gráfico N.º 10. Composición por sexo por categoría del PTGAS.**



**Gráfico N.º 11. Composición por sexo por grupos profesionales y niveles del PTGAS.**



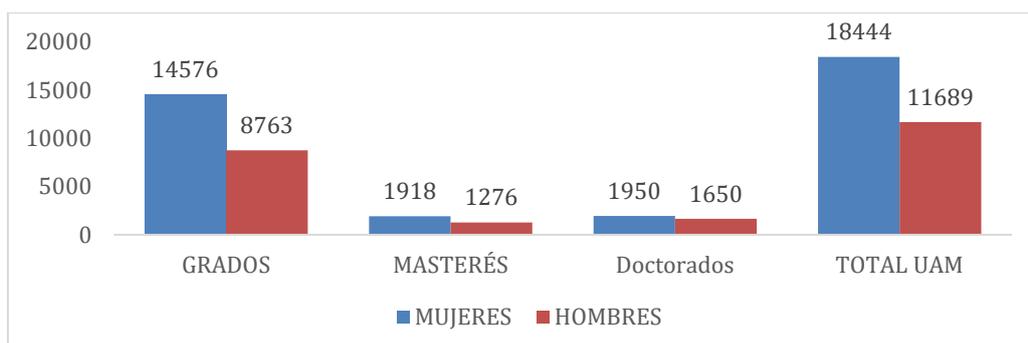
## 2.2.- La composición por sexo del colectivo estudiantil

A continuación, se analiza la composición por sexo del estudiantado de la UAM, desagregando los datos por tipo de estudios (Grado, Máster, Doctorado), así como por centros. Se incluye, asimismo información sobre el colectivo estudiantil que recibió becas del Ministerio o del Fondo Social.

### 2.2.1.- Estudiantado matriculado en la UAM en estudios oficiales

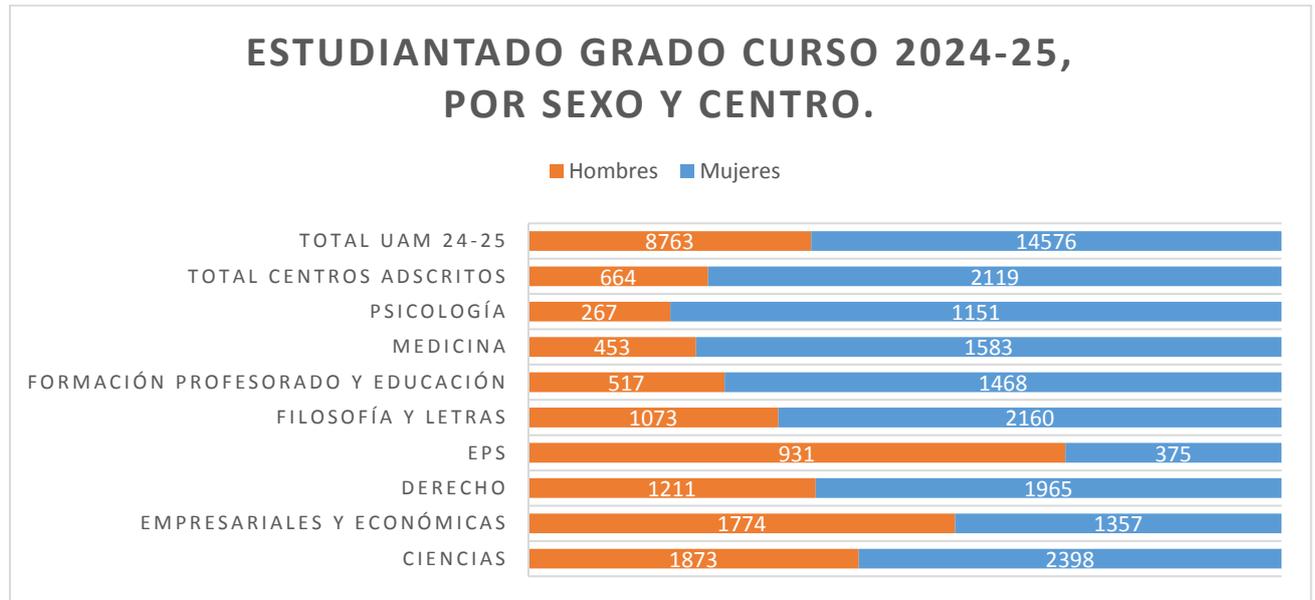
El alumnado de la UAM matriculado en estudios oficiales en el curso 2024-25 asciende a **30.133** personas, siendo mujeres 18.444 y 11.689 hombres. Como se puede observar en el gráfico siguiente, al desagregar los datos por tipo de titulaciones, se constata que se han matriculado 14.576 mujeres y 8.763 hombres en estudios de grado, siendo el total **23.399** personas. Por su parte, en los estudios de máster, se han matriculado **3.194** personas, 1.918 mujeres y 1.276 hombres. Por último, en los programas de doctorado se han matriculado **3.600** personas, 1.950 mujeres y 1.650 hombres.

**Gráfico N.º 12. Estudiantado matriculado en la UAM en estudios oficiales por sexo, curso 2024-25.**



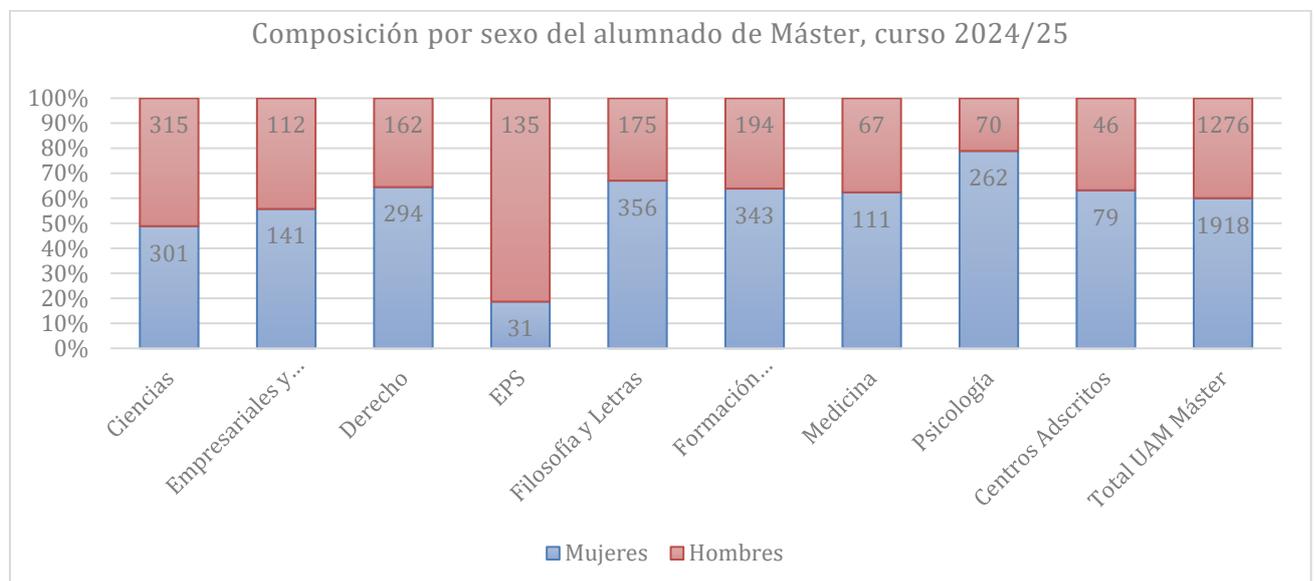
En el caso de los estudios de Grado, de las **23.399** personas matriculadas (20.556 en centros propios y 2.783 en centros adscritos), son mujeres **14.576** (12.457 y 2.119 en centros propios y adscritos, respectivamente) y **8.763** hombres. En el siguiente gráfico se refleja la composición por sexo del colectivo, desagregando los datos de los 8 centros de la UAM (7 facultades y la EPS).

**Gráfico N.º 13. Estudiantado matriculado en grado en el curso 2024-25, por sexo y facultades y centros.**



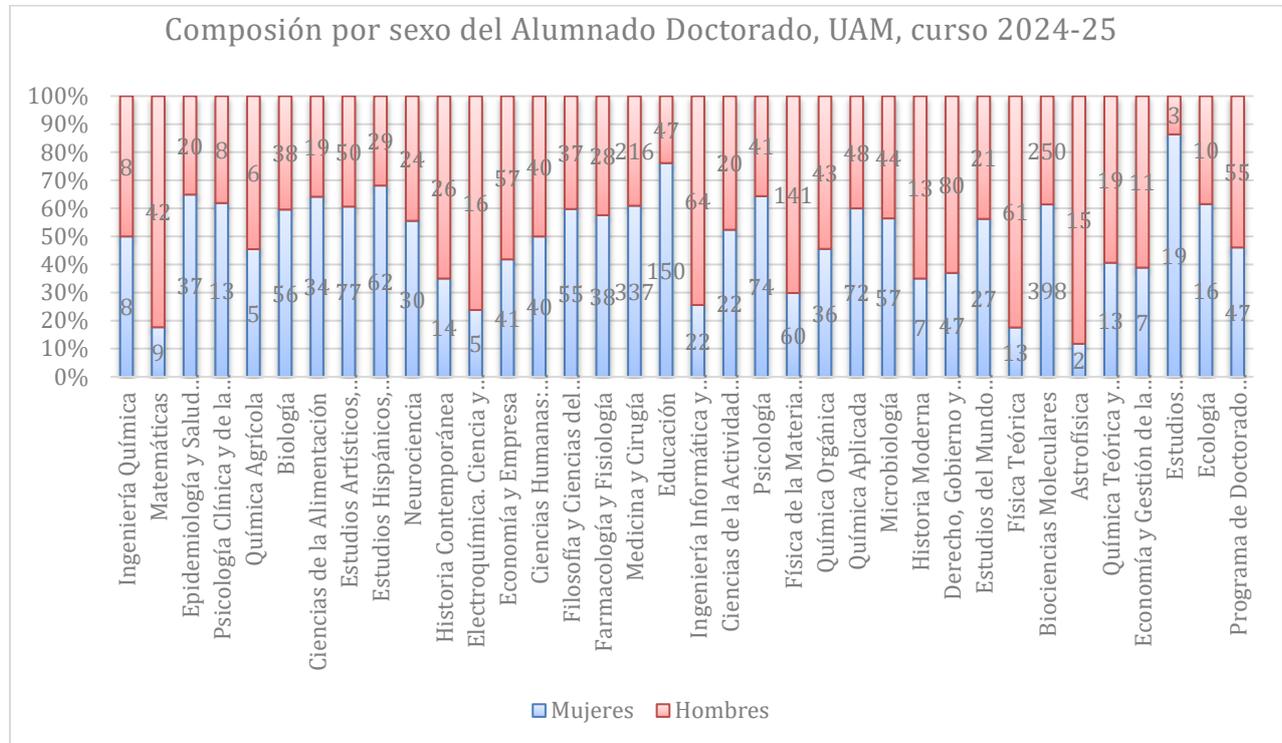
En el caso de los estudios de posgrado, durante el curso 2024-25, se han matriculado **3.148** personas. De ellas, 3.069 personas lo han hecho en titulaciones oficiales de Máster en centros propios y 125 en centros adscritos, lo que, en total, suponen 1.918 mujeres y 1.276 hombres, respectivamente. En el siguiente gráfico, se muestra la composición por sexo del estudiantado de este tipo de estudios de posgrado en cada uno de los 8 facultades y centros de la UAM:

**Gráfico N.º 14. Estudiantado matriculado en Máster en el curso 2024-25, por sexo y facultades y centros.**



Y, por último, en el gráfico siguiente, se recoge la composición por sexo de los diferentes programas de doctorado de la UAM:

**Gráfico N.º 15. Estudiantado matriculado en programas de doctorado de la UAM.**



### 2.2.1.- El colectivo estudiantil de la UAM con becas de Ministerio o Ayudas del Fondo Social

Para poder realizar el análisis presupuestario de las partidas de ingresos del presupuesto de la UAM del 2025 seleccionadas (véase apartado 4), se ha considerado necesario incluir en este apartado, la composición por sexo del colectivo estudiantil que durante el curso 2024-24 ha obtenido ayudas del Fondo Social o Becas del Ministerio.

Se trata de un colectivo de 5.387 personas, de las cuales el 68,68% son mujeres (3.700) y el 31,31% hombres (1.687), evidenciándose, por tanto, una brecha de género a favor de las primeras. Brecha que se produce en los tres tipos de ayuda, situándose, en el caso de las Ayudas del Fondo Social para Grado y Máster en un 70,17% de mujeres y en las del Doctorado en un 68,75%. Es necesario recordar que, como se señaló en el subapartado anterior, la presencia de mujeres disminuye conforme avanza la carrera universitaria.

| Enseñanzas Oficiales                   | Pres.2025    | % Mujeres       | % Hombres      |
|--|--------------|-----------------|----------------|
| Estudios de Grado                      | 17.371.000 € | 10.848.780,83 € | 6.522.219,16 € |
| Estudios de Posgrado,<br>Máster        | 4.295.000 €  | 2.579.151,53 €  | 1.715.848,46 € |
| Estudios de posgrado,<br>Doctorado     | 1.232.000 €  | 667.333,33 €    | 564.666,66 €   |
| Compensación matrículas<br>becarios ME | 5.910.000 €  | 4.056.284,72 €  | 1.853.715,27 € |

### 3.- LA REPRESENTACIÓN EN LA UAM

Tal y como se recoge en el [VI Diagnóstico de Igualdad](#), la UAM afronta grandes retos para conseguir ser un entorno igualitario y situar a sus tres colectivos (PDI, PTGAS y estudiantado) dentro de las denominadas franjas de paridad (40%-60%) y, por tanto, para avanzar hacia una situación de mayor igualdad entre mujeres y hombres.

Antes de abordar, de forma sucinta, cuáles son las principales brechas de género que existen en el seno de la UAM, es necesario señalar que, como indican numerosos estudios<sup>3</sup>, las causas de su pervivencia son múltiples e interrelacionadas. Destaca, en primer lugar, el carácter estructural de la **discriminación de género** dentro de la sociedad española, lo que se refleja, entre otras cuestiones, en el hecho incuestionable de que las mujeres tienen carreras profesionales mucho más accidentadas que los hombres en todos los sectores profesionales, incluido en el sector público y la Universidad. En gran parte, esto último es debido, en segundo lugar, a la pervivencia de un **desigual reparto** de los **cuidados** que continúan recayendo, de forma desproporcionada, sobre las mujeres, lo que, a su vez, implica que estas últimas disponen de menor tiempo para dedicarse a sus carreras profesionales. Ello supone, en tercer lugar, que muchas mujeres encuentran mayores obstáculos para promocionar en sus trabajos y acceder, así, a las categorías profesionales con mayor estatus, poder y mejores salarios. También suelen ser quienes utilizan, en mayor medida, los permisos por cuidados de menores o personas dependientes o quienes abandonan (de forma temporal o definitiva) sus estudios o profesión.

Otra manifestación del carácter estructural de la discriminación de género dentro de la sociedad española es, en quinto lugar, la pervivencia de las **violencias machistas**. Dicho fenómeno afecta, como es sabido, de forma desproporcionada, a mujeres y niñas y se manifiesta de diversas formas: violencia física, psíquica, económica, sexual, transhomofobia, así como, a través del acoso sexual o sexista en el ámbito laboral y/o universitario.

Un sexto aspecto que explica la pervivencia de la desigualdad en la UAM, es la existencia, en su seno, de importantes **sesgos de género**: la invisibilización de las mujeres científicas y sus contribuciones, su infrarrepresentación en puestos de responsabilidad, en particular, en aquellos que tienen más poder y estatus, la menor participación de las estudiantes en las aulas o en puestos de representación, así como la segregación vertical con sus “techos de cristal” y sus “suelos pegajosos” y la segregación horizontal<sup>4</sup>. Mientras la primera, la **segregación vertical**, explica, como veremos en el apartado 3.2, el escaso número de mujeres catedráticas que trabajan en la UAM, la segunda, la **segregación horizontal**, se manifiesta en el elevado número de mujeres u hombres que, dentro del colectivo estudiantil, se concentran en ciertas titulaciones u ocupaciones. Así, mientras muchas estudiantes tienden a orientarse hacia ciertas áreas de conocimiento y carreras (ciencias sociales, jurídicas, sanitarias, educación, etc.), muchos más hombres optan por las áreas de conocimiento de ingenierías, ciencias, matemáticas, tecnología, etc., titulaciones que, en general, tienen mejores salidas profesionales, mejores salarios y mayor reconocimiento y prestigio social.

---

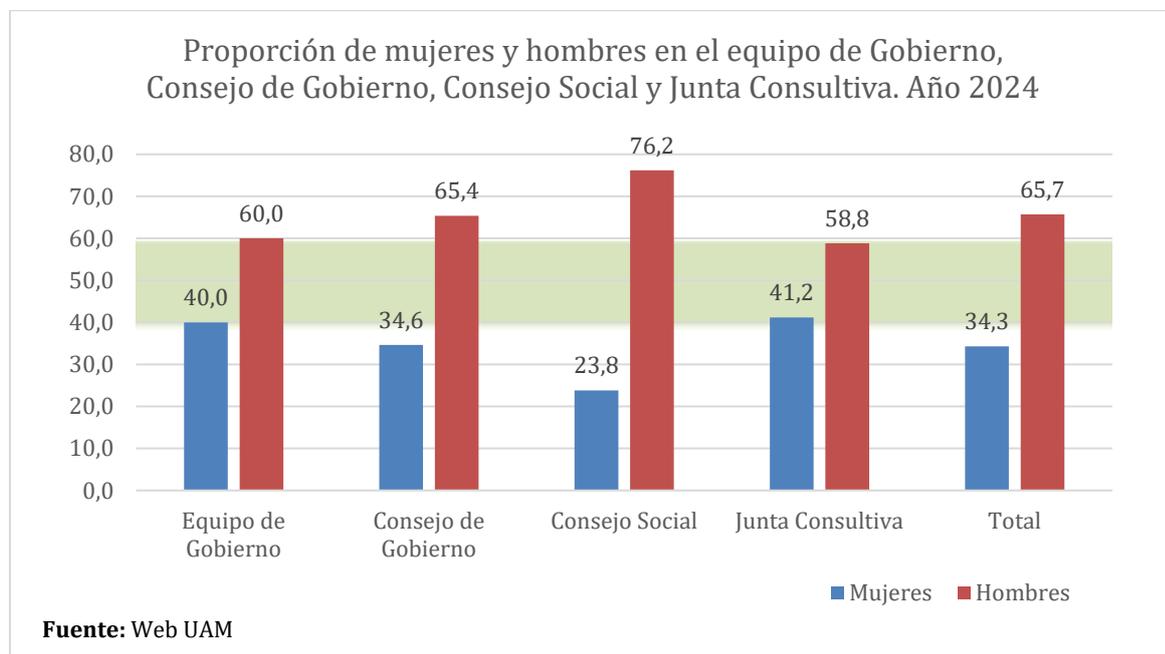
<sup>3</sup> Entre otros muchos, los sucesivos diagnósticos de igualdad de la UAM o el informe Anexo al IV Plan de Igualdad que se pueden encontrar en la [web de la UIG](#).

<sup>4</sup> Para una definición de todos estos términos, véase el [glosario del IV Plan de Igualdad de Género](#) (2023-27).

### 3.1.- Avances significativos en la representación paritaria en los órganos de gobierno

En este apartado se incluyen los principales datos sobre la situación de la igualdad en los órganos de gobierno de la UAM en el año 2024. Destaca, en primer lugar, que la UAM cuenta con una **representación equitativa** de mujeres y hombres en el equipo de gobierno y la junta consultiva pero no así en el Consejo de Gobierno (65,4% H y 34,5%M) y, en especial en el **Consejo Social** con una brecha de género a favor de los hombres (76,2%) y un 23,8% de mujeres. Una brecha que, como se constata en los [siete diagnósticos](#) de igualdad de la UAM que cubren el periodo entre el 2011 y el 2022, se mantiene desde hace años.

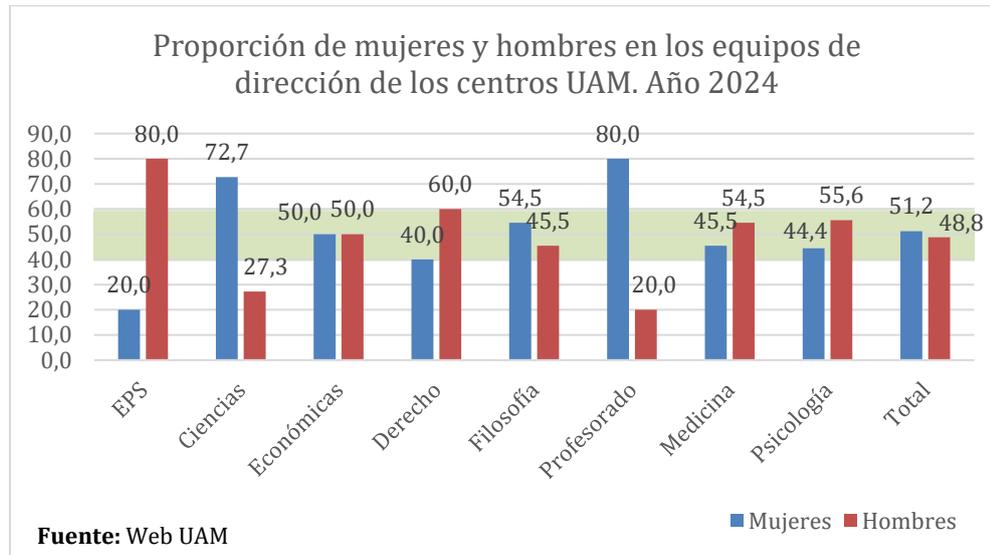
**Gráfico N.º 16. Porcentaje de mujeres y hombres en los órganos de gobierno colegiados de la UAM.**



En segundo lugar, existe representación paritaria en seis de los ocho equipos de dirección de las facultades y centros<sup>5</sup>. Sin embargo, en este último año, han aumentado los equipos de dirección que no se encuentran en franja de paridad respecto al informe anterior, dado que, además de la **Escuela Politécnica Superior** (que ha visto reducida levemente la brecha a favor de los hombres -del 100% al 80%-), hay otros dos centros que han dejado de estar en franja de paridad y han pasado a tener, en el año 2024, una (leve) brecha de género, bien a favor de los hombres (la facultad de Ciencias con un 72,7%H-27,3M%) o a favor de las mujeres (la facultad de Formación de Profesorado y Educación, 80%M-20%H).

<sup>5</sup> Facultades de Ciencias, Ciencias Económicas y Empresariales, Derecho, Filosofía y Letras, Formación del Profesorado y Educación, Medicina, Psicología y Escuela Politécnica Superior.

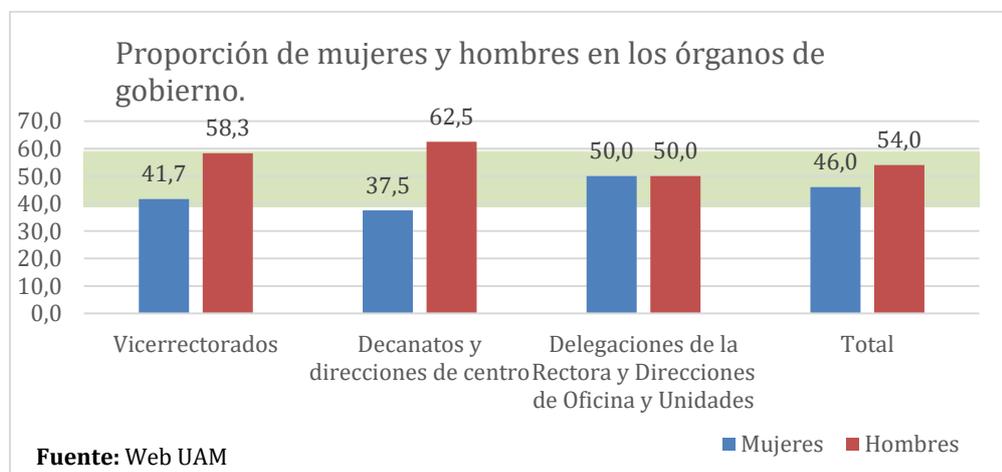
**Gráfico N.º 17. Porcentaje de mujeres y hombres en los equipos de dirección de los centros UAM.**



Ambas brechas de género responden, entre otros factores a que las áreas de conocimiento y facultades concernidas están las dos primeras fuertemente masculinizadas y la tercera fuertemente feminizada. De ahí, la importancia de implementar las medidas previstas en el IV Plan de Igualdad (2023-27) para aumentar, por un lado, la presencia de mujeres en las carreras denominadas STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) y, por otro, la presencia de hombres en las carreras de la facultad de Formación de Profesorado y Educación<sup>6</sup>.

Un último apunte sobre la composición de los órganos de gobierno unipersonales para señalar que, en este año 2024, la cifra de mujeres que, en términos globales, ostenta este tipo de cargos asciende a 23 (lo que supone el **46%**) frente al 54% de varones, cuya cifra absoluta se sitúa en 27. Por tanto, se sitúan, en conjunto, en la franja de paridad, salvo (por poco) en el caso de los decanatos y las direcciones de Centro (62,5% hombres y 37,5% mujeres). Con todo, en este último caso, es significativa la reducción de la brecha de género respecto al curso 2021-22, cuando las mujeres sólo representaban el 25%.

**Gráfico N.º 18. Porcentaje de mujeres y hombres en los órganos de gobierno unipersonales de la UAM.**



<sup>6</sup> Véanse los apartados 2.1.1. y 2.2 para conocer la composición del PDI y del colectivo estudiantil de ese centro, respectivamente.

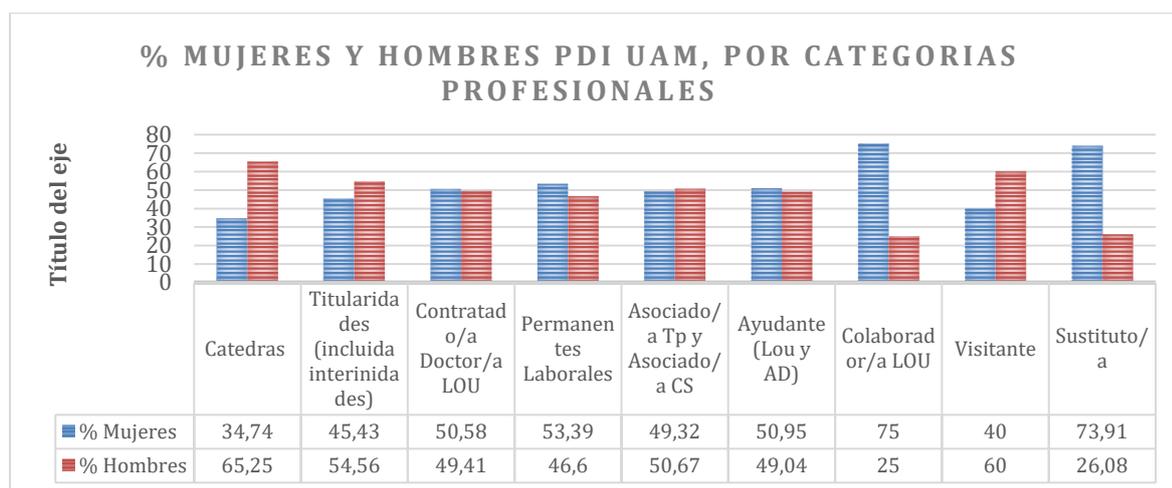
Por último, es necesario recordar que el IV Plan de Igualdad incluye el estudio detallado del tipo de funciones y responsabilidades que desempeñan las mujeres y los hombres en el seno de los órganos de gobierno colegiados con objeto de identificar la existencia (o no) de una desigual distribución de tareas.

### 3.2.- Subsisten importantes brechas de género en el colectivo del PDI

El primer gran reto para promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres dentro del colectivo del PID es reducir las **brechas de género** existentes en la carrera académica, en especial, el desequilibrio de la categoría profesional de “**cátedras**”. Aunque el resto de las figuras permanentes (titularidades, personal contratado doctor/a y permanente laboral) y tres de las figuras con contrato definido (personal asociado a tiempo parcial y el de Ciencias de la Salud, ayudantes doctores/as y visitantes) están en franja de paridad. Por el contrario, las figuras de personal colaborador y de sustituto/a presentan importantes brechas de género como se verá, a continuación.

En efecto, en el gráfico siguiente, se muestra cómo, a pesar del tiempo transcurrido desde la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sigue existiendo un “**efecto tijera**” en la carrera académica y, por tanto, pervive una cierta **segregación vertical** dentro del colectivo del PDI.

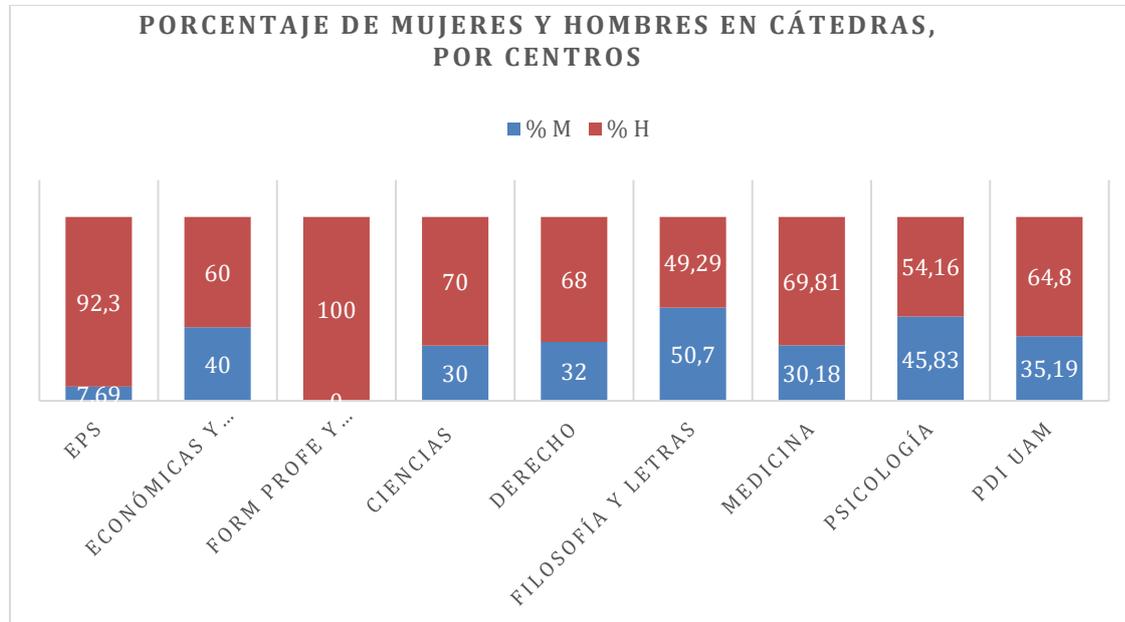
**Gráfico N.º 19. Concentración por categoría de las mujeres y de los hombres del PDI.**



En el caso de la categoría profesional más alta, la de las cátedras, se mantiene la muy significativa brecha de género a favor de los hombres que viene detectándose desde que se publican los diagnósticos de situación de la igualdad de la UAM (2011). A pesar de la lenta disminución de dicha brecha, en el año 2024, sólo el **34,74%** de las cátedras de la UAM está ocupada por mujeres, 5,26 puntos porcentuales (pp) por debajo de la franja y 15,26 pp por debajo de la paridad. En el siguiente gráfico se desagrega la situación en las facultades, constatándose que sólo hay tres facultades con el

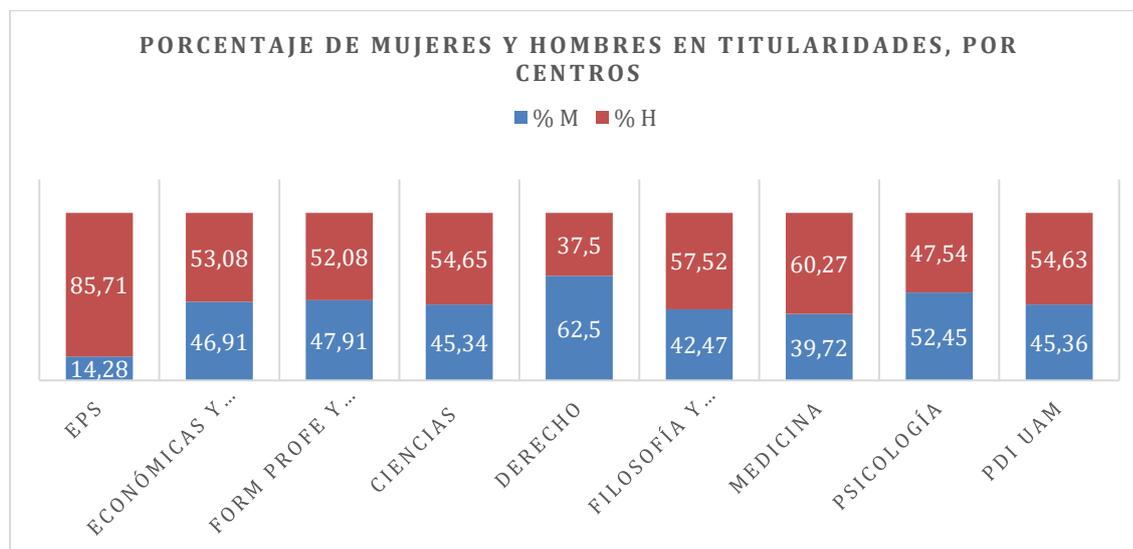
colectivo de cátedras en franja de paridad: Filosofía y Letras, Psicología y Ciencias Económicas y Empresariales.

**Gráfico N.º 20. Concentración de mujeres y hombres en las cátedras de la UAM.**



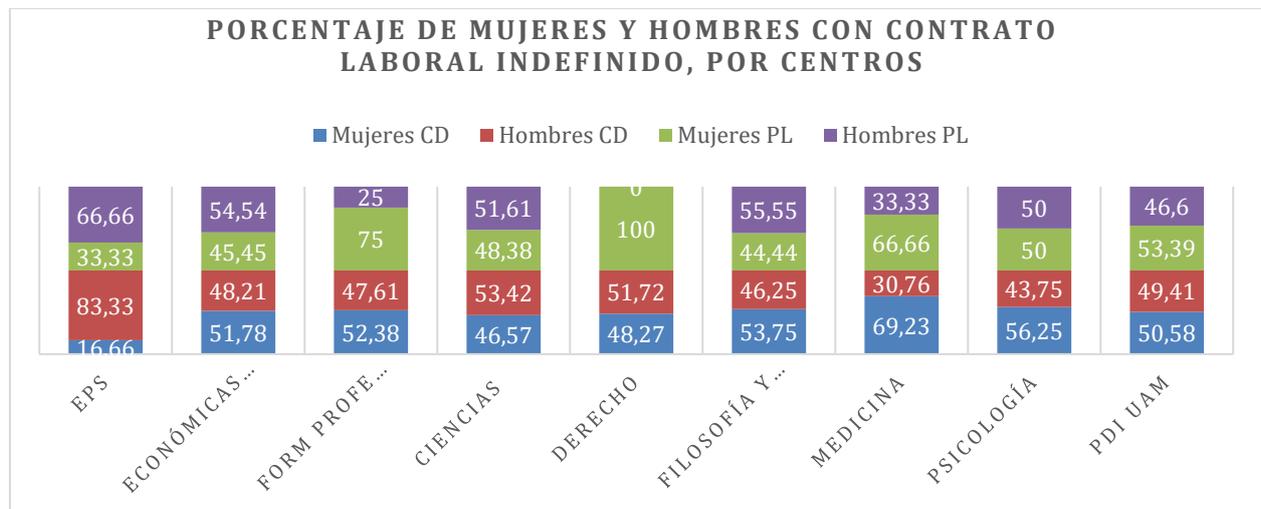
En el caso de la categoría “Titularidades”, la distribución de mujeres y hombres se mantiene, en su conjunto, en franja de paridad ya desde hace varios cursos. En el 2024, subsiste, sin embargo, una brecha de género a favor de los hombres en esta categoría en la EPS con sólo un 14,28% de mujeres. Por otro lado, en la facultad de Derecho, el porcentaje de mujeres titulares está 2,5 pp por encima de la franja de paridad (62,5%). En el resto de las facultades, esta categoría está en franja de paridad.

**Gráfico N.º 21. Concentración de mujeres y hombres en las titulares de la UAM.**



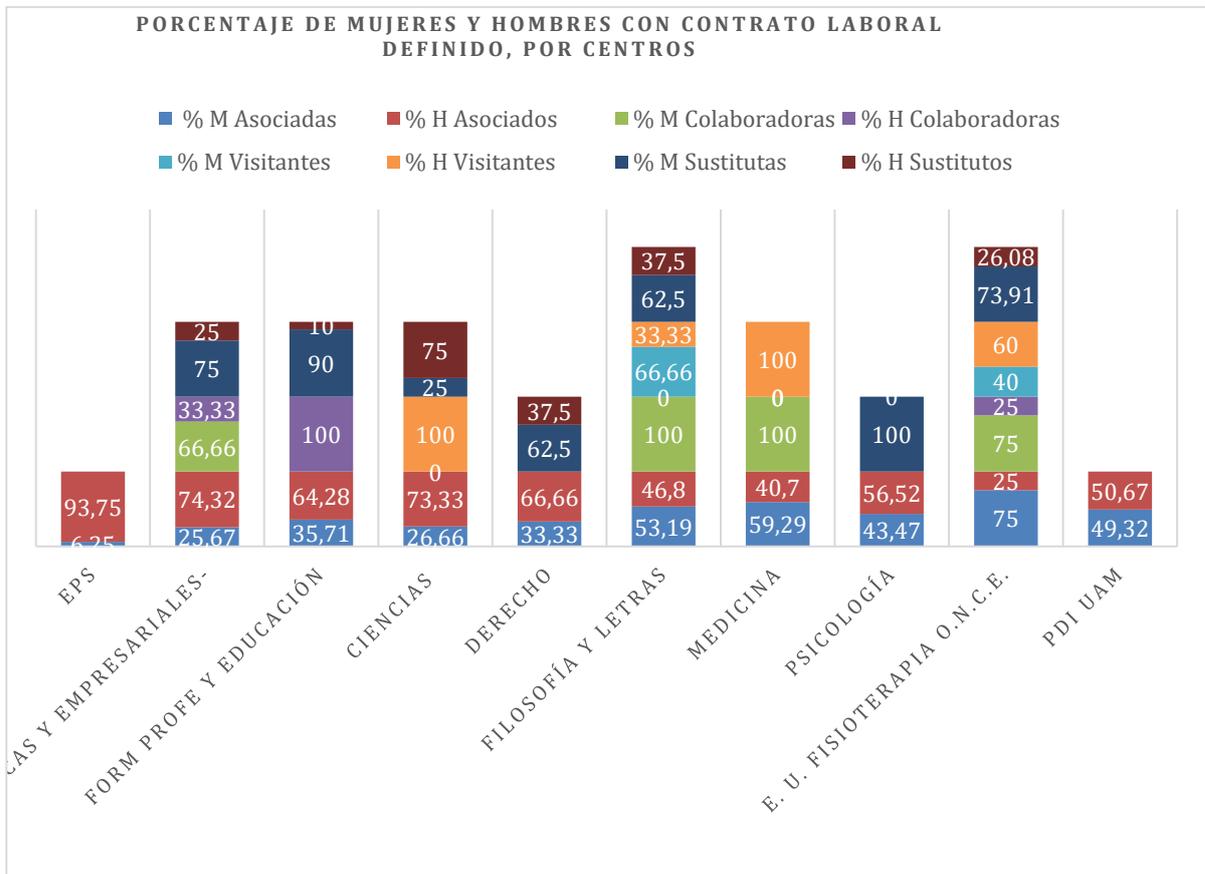
Respecto a los contratos laborales indefinidos, como se observa en el siguiente gráfico, en el caso de la figura de personal contratado doctor/a está en franjas de paridad en todas las facultades con las excepciones de Medicina con una brecha de género a favor de las mujeres (30,76% H y 69,23% M) y la EPS con otra a favor de los hombres (16,66% M y 83,33% H). Por su parte, la figura de personal permanente laboral (nueva categoría de la LOSU) se encuentra dentro de la franja de paridad en cinco facultades. No es el caso, de nuevo, de la EPS con un 33,33% de mujeres, Medicina con un 33,33% de hombres, Formación de Profesorado y Educación con un 25% de hombres y Derecho con un 100% de mujeres en esta categoría.

**Gráfico N.º 22. Concentración de las mujeres y hombres del PDI por la categoría de contratos laborales indefinidos.**



La situación es algo diferente en la categoría del PDI con contratos temporales (Ayudantes doctores/as, Asociados/as a Tiempo Parcial, Asociados/as de Ciencias de la Salud, personal colaborador, visitante y sustitutos/as). En el primer caso, en las ayudantías doctores, hay tres brechas de género, dos a favor de las mujeres, en Medicina (con un 31,57% de hombres) y Psicología (con un 32% de hombres) y la tercera a favor de los hombres en la EPS con un 36,36% de mujeres. En el segundo caso, sólo en cuatro facultades el PDI de esa categoría está en franja de paridad, subsistiendo brechas a favor de los hombres en la EPS, Ciencias Económicas y Empresariales, Formación del Profesorado y Educación, Ciencias y Derecho, así como en la Escuela Universitaria de Fisioterapia de la ONCE. En el caso del personal colaborador, sólo hay en cuatro facultades y en ninguna el colectivo está en franja de paridad. Tampoco lo está el personal sustituto/a en las tres facultades donde hay esta categoría, al igual que están en brecha de género, en este caso a favor de las mujeres, en todas las facultades (salvo Medicina que no tiene personal con este tipo de contrato).

Gráfico N.º 23: Concentración de las mujeres y hombres del PDI por la categoría de contratos laborales de duración determinada.

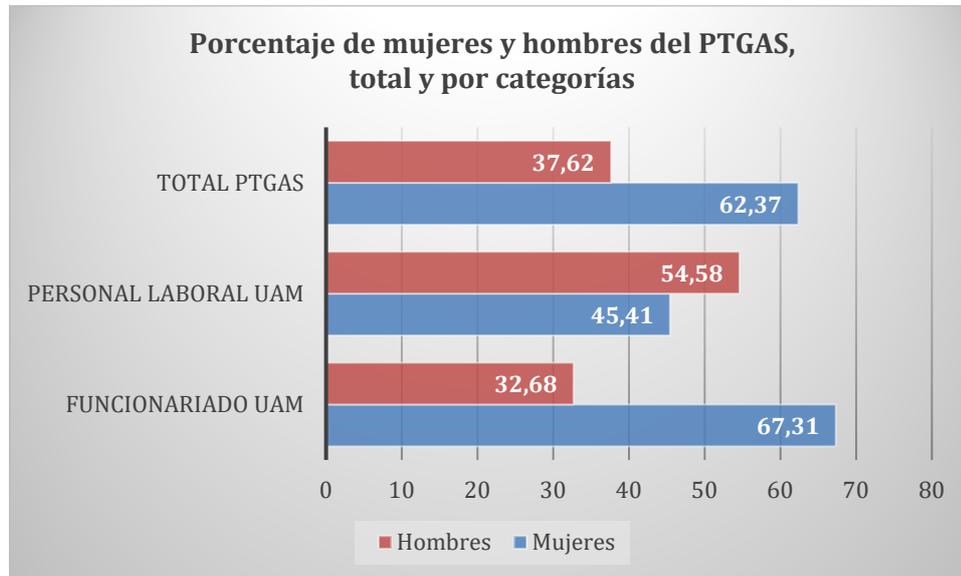


### 3.3.- Brechas de género en el colectivo PTGAS

La situación de la (des)igualdad de género dentro del Personal Técnico de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS) también ha sido objeto de seguimiento durante la vigencia de los primeros tres Planes de Igualdad de la UAM. Y lo volverá a ser, durante la implementación del IV Plan, a la vista de los resultados tanto de la mencionada auditoría retributiva de junio del 2023, como del informe (diagnóstico) de la situación de la Igualdad en la UAM, anexo al IV Plan de Igualdad.

Es necesario recordar, en primer lugar, que, a 30 de noviembre del 2024, el colectivo del PTGAS está formado por **1.127** personas, de las cuales **703** son mujeres y **424** hombres. Es decir, la UAM tiene una plantilla algo feminizada (con un 62,37%), una situación que se mantiene, con ligeras oscilaciones, desde el curso 2011-12. Con todo, se observa que la presencia de mujeres es mayor en el caso del funcionariado que presenta una brecha de género a favor de las mujeres (67,31%). En cambio, el personal laboral se encuentra en franja de paridad, como se puede constatar en el gráfico siguiente:

**Gráfico N.º 24. Distribución por sexo del PTGAS de la UAM.**



Para la elaboración de este informe no se disponen de datos actualizados sobre la composición por sexo del PTGAS por grupos y niveles profesionales.

### 3.4.- Brechas retributivas en la plantilla de la UAM

A continuación, se analiza, de forma sucinta, la información recogida en el registro retributivo de la UAM del 2024 (con datos a diciembre del 2023), así como las principales conclusiones de la última [auditoría retributiva](#) (del 2023, con datos a diciembre del 2022) con objeto de mostrar la pervivencia de importantes brechas salariales de género tanto en el colectivo del PDI como el del PTGAS.

Es necesario señalar, en primer lugar, que la información recogida en el registro retributivo del 2024 es sobre la plantilla a 31 de diciembre del 2023 formada, entonces, por 6.411 personas. De ellas 2.377 eran PTGAS y Personal de Apoyo a la Investigación y 4.034 PDI, recogándose en la siguiente tabla su distribución por categoría y grupo profesional:

**Tabla nº 1: La plantilla de la UAM a diciembre del 2023, por categorías y grupos profesionales.**

| CATEGORÍA  | AGRUPACIÓN POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL |          |          |          |          |          |          |          |          |
|--|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
|  | GRUPO 01                                 | GRUPO 05 | GRUPO 04 | GRUPO 06 | GRUPO 07 | GRUPO 02 | GRUPO 08 | GRUPO 03 | GRUPO 09 |
| PTGAS Funcionario  | 124                                      |          | 193      |          | 380      |          | 322      |          |          |
| PTGAS Laboral  |  | 103      |          | 305      |          | 103      |          | 11       | 34       |
| PDI Funcionario  | 1156                                     |          |          |          |          | 7        |          |          |          |
| PDI Laboral  |  |          |          |          |          | 1911     |          |          |          |
| Personal Investigador (incluido) Asociado Permanente LRU | 16                                       |          |          |          |          | 943      |          |          |          |
| PDI contratado   |  |          |          |          |          | 1        |          |          |          |
| Personal de Apoyo a la Investigación                     |  | 2        |          | 96       |          | 694      |          |          | 9        |
| PTGAS Eventual (Gerencia)                                |  |          |          |          |          | 1        |          |          |          |

Fuente: Registro retributivo, 2024.

A continuación, en la siguiente tabla, se muestran los importes efectivos (promedios) del personal de la UAM, por grupos profesionales.

**Tabla nº 2: Las retribuciones salariales del personal de la UAM (importes promedios) por grupos profesionales.**

| IMPORTES EFECTIVOS PERSONAL UAM. PROMEDIOS. |      |       |                 |                |                |                |                |                |                |                |                |                   |                  |               |               |                      |                 |
|---|------|-------|-----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-------------------|------------------|---------------|---------------|----------------------|-----------------|
|   | Nº   | Nº SC | SALARIO BASE Ef | Comp. Salarial | Tot COMPL.SA L Ef | TOTAL SALARIO Ef | Extrasalarial | Extrasalarial | Tot Extrasalarial Ef | TOTAL Retrib Ef |
| <b>GRUPO 01</b>                             |      |       | 2%              | -7%            | 70%            | -4937%         | 10%            | 48%            | -35%           | -164%          | 11%            | 11%               | 8%               |               | 52%           | 52%                  | 8%              |
| Hombre                                      | 709  | 733   | 19.531          | 131            | 330            | 0              | 38.774         | 779            | 1              | 11             | 40.025         | 59.556            | 0                | 31            | 31            | 59.587               |                 |
| Mujer                                       | 540  | 563   | 19.059          | 140            | 98             | 1              | 34.975         | 405            | 1              | 29             | 35.649         | 54.708            | 0                | 15            | 15            | 54.723               |                 |
| <b>GRUPO 02</b>                             |      |       | 0%              | -124%          | 93%            | -88%           | -5%            | 51%            | 42%            | -2%            | -3%            | -1%               | 7%               | 38%           | 13%           | 0%                   |                 |
| Hombre                                      | 1697 | 1900  | 16.108          | 133            | 19             | 2              | 2.333          | 224            | 123            | 11             | 2.846          | 18.953            | 214              | 43            | 256           | 19.210               |                 |
| Mujer                                       | 1603 | 1760  | 16.140          | 297            | 1              | 4              | 2.447          | 109            | 71             | 11             | 2.941          | 19.081            | 198              | 26            | 224           | 19.305               |                 |
| <b>GRUPO 03</b>                             |      |       | -29%            |                |                |                | -9%            | 100%           |                |                | -16%           | -28%              |                  |               |               | -28%                 |                 |
| Hombre                                      | 8    | 8     | 55.452          | 0              | 0              | 0              | 4.253          | 157            | 0              | 0              | 4.410          | 59.863            | 0                | 0             | 0             | 59.863               |                 |
| Mujer                                       | 3    | 3     | 71.310          | 484            | 0              | 0              | 4.651          | 0              | 0              | 0              | 5.136          | 76.445            | 0                | 0             | 0             | 76.445               |                 |
| <b>GRUPO 04</b>                             |      |       | -25%            | 6%             |                | -3667%         | -23%           | -215%          | -224%          | 52%            | -22%           | -23%              | -308%            |               |               | -308%                | -24%            |
| Hombre                                      | 64   | 72    | 10.229          | 856            | 0              | 2              | 16.603         | 21             | 60             | 79             | 17.620         | 27.850            | 31               | 0             | 31            | 27.880               |                 |
| Mujer                                       | 102  | 121   | 12.775          | 806            | 0              | 59             | 20.376         | 68             | 195            | 38             | 21.542         | 34.317            | 126              | 0             | 126           | 34.443               |                 |
| <b>GRUPO 05</b>                             |      |       | 15%             | -119%          |                |                | 4%             | -225%          |                | 100%           | -23%           | 9%                | -258%            |               |               | -258%                | 9%              |
| Hombre                                      | 53   | 54    | 27.910          | 1.102          | 0              | 0              | 3.946          | 28             | 0              | 59             | 5.135          | 33.045            | 31               | 0             | 31            | 33.076               |                 |
| Mujer                                       | 47   | 51    | 23.801          | 2.412          | 0              | 16             | 3.789          | 91             | 0              | 0              | 6.309          | 30.110            | 112              | 0             | 112           | 30.222               |                 |
| <b>GRUPO 06</b>                             |      |       | 18%             | 24%            |                | -4%            | 35%            | 12%            |                | 61%            | 32%            | 21%               | -13%             |               |               | -13%                 | 21%             |
| Hombre                                      | 188  | 201   | 21.034          | 1.130          | 0              | 41             | 3.791          | 113            | 0              | 41             | 5.116          | 26.150            | 180              | 0             | 180           | 26.329               |                 |
| Mujer                                       | 182  | 200   | 17.230          | 861            | 0              | 43             | 2.453          | 100            | 0              | 16             | 3.473          | 20.704            | 203              | 0             | 203           | 20.906               |                 |
| <b>GRUPO 07</b>                             |      |       | -36%            | -42%           |                | 97%            | -37%           | 20%            | -269%          | -2%            | -37%           | -37%              |                  |               |               | -37%                 |                 |
| Hombre                                      | 107  | 115   | 7.760           | 827            | 0              | 24             | 12.361         | 43             | 68             | 94             | 13.416         | 21.177            | 0                | 0             | 0             | 21.177               |                 |
| Mujer                                       | 248  | 265   | 10.548          | 1.170          | 0              | 1              | 16.893         | 34             | 249            | 96             | 18.444         | 28.991            | 0                | 0             | 0             | 28.991               |                 |
| <b>GRUPO 08</b>                             |      |       | -4%             | 13%            |                | 71%            | -5%            | 76%            | -239%          | 61%            | -4%            | -4%               | 65%              |               |               | 65%                  | -3%             |
| Hombre                                      | 59   | 80    | 5.317           | 615            | 0              | 130            | 10.418         | 13             | 58             | 79             | 11.313         | 16.630            | 337              | 0             | 337           | 16.967               |                 |
| Mujer                                       | 181  | 242   | 5.538           | 535            | 0              | 38             | 10.959         | 3              | 196            | 31             | 11.761         | 17.299            | 119              | 0             | 119           | 17.418               |                 |
| <b>GRUPO 09</b>                             |      |       | 4%              | -89%           |                | -8%            | 38%            | 35%            |                | 100%           | 6%             | 5%                | -203%            |               |               | -203%                | 2%              |
| Hombre                                      | 15   | 18    | 13.517          | 971            | 0              | 147            | 2.387          | 270            | 0              | 167            | 3.942          | 17.459            | 211              | 0             | 211           | 17.670               |                 |
| Mujer                                       | 23   | 25    | 12.927          | 1.838          | 0              | 158            | 1.518          | 175            | 0              | 0              | 3.689          | 16.616            | 640              | 0             | 640           | 17.256               |                 |
| <b>TOTAL</b>                                |      |       |                 |                | 80%            |                | 9%             | 56%            | -3%            | -14%           |                | 8%                | 6%               | 48%           | 14%           | 8%                   |                 |
| Hombre                                      | 2743 | 3181  | 16.786          | 270            | 88             | 9              | 11.744         | 325            | 79             | 21             | 12.535         | 29.321            | 150              | 33            | 183           | 29.504               |                 |
| Mujer                                       | 2765 | 3230  | 15.484          | 459            | 18             | 12             | 10.628         | 145            | 81             | 24             | 11.366         | 26.850            | 141              | 17            | 158           | 27.008               |                 |

Para finalizar este subapartado, un breve resumen de las principales conclusiones de la [Auditoría Retributiva](#) respecto al colectivo del PDI y del PTGAS.

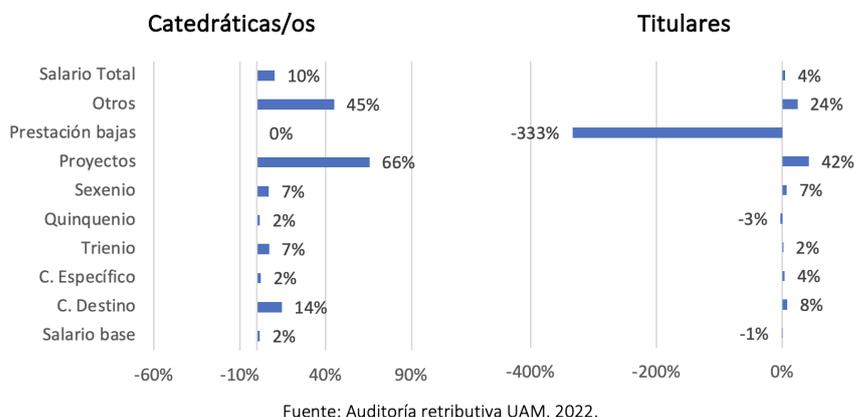
### 3.4.1.- Principales brechas salariales de género en el colectivo del PDI

A pesar de la creencia popular en el seno de la Universidad de que las retribuciones que recibe la plantilla de la UAM son igualitarias al ser salarios públicos, lo cierto es que tanto [los estudios de brecha salarial de género en las universidades públicas españolas](#) (publicados por el Ministerio de Universidades, la ANECA y la CRUE) como las auditorías retributivas de la UAM y el resto de universidades españolas muestran la existencia de una importante brecha salarial entre los hombres y mujeres del PDI del sistema universitario español que, de media, se sitúa en un 12,7% en el 2023.

En el caso de la UAM, la auditoría retributiva del 2023, anexa al IV Plan de Igualdad, constata que, aunque “se parte de una situación cercana a la igualdad del salario base”, las mujeres del PDI dejan de percibir “un 10% del salario de hombres, a causa de la brecha existente en todos los complementos, de los que destacan el complemento por proyectos (34%), otros (26%) y el de sexenio (16%)”. Evidencia, en segundo lugar, que la brecha salarial aumenta significativamente a lo largo de la carrera académica. Hasta el punto de que, como se puede observar en el siguiente gráfico “los catedráticos perciben un salario total medio (81.957,2€) superior al de las catedráticas (73.438,9€), con una diferencia absoluta de **8.418,3€**. Y, en el caso de las titularidades, “se constata una brecha

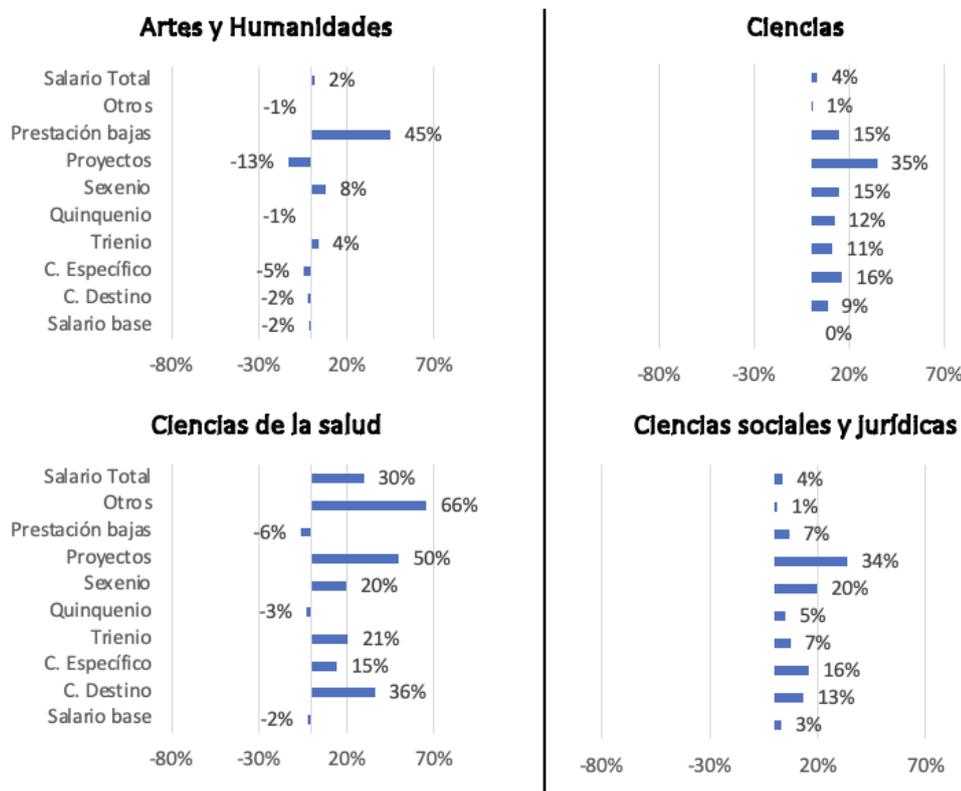
salarial total de género de 4%, debiéndose fundamentalmente a la brecha de 42% en el complemento por proyectos y de 24% en otros complementos”<sup>7</sup>.

**Gráfico N.º 25. Brecha salarial de género según categoría laboral (cátedras y titularidades)**

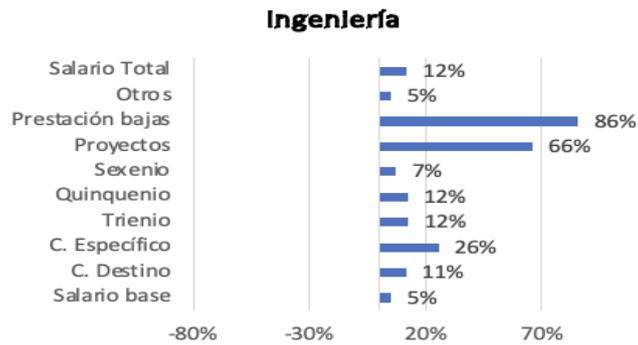


Una tercera conclusión de la mencionada auditoría es que, como se muestra en el gráfico siguiente, la desigualdad retributiva es diferente dentro del colectivo del PDI de la UAM por cada rama de conocimiento:

**Gráfico N.º 26. Brecha salarial de género según rama de conocimiento.**



<sup>7</sup> Para más información, véase el apartado 3 de la Auditoría Retributiva 2023 donde se detallan las brechas retributivas existentes en el PDI de la UAM por tramo etario, jornada laboral, categoría laboral y rama de conocimiento.



Fuente: Auditoría retributiva UAM, 2022.

Como señala la citada auditoría retributiva del 2023, existe una “acuciante brecha de género que se produce en las categorías profesionales más elevadas en todas las áreas de conocimiento”, lo que evidencia que la desigualdad retributiva de género se va generando a lo largo de la carrera académica por factores diversos como son, entre otros, las diferentes edades con las que se accede, por ejemplo, a las categorías funcionariales (cátedras y titularidades) o en las que se consiguen sexenios y otros complementos. Deben introducirse, asimismo, en el análisis, los factores externos a la universidad que se han mencionado al inicio de este apartado, el desigual tiempo de dedicación que mujeres y hombres pueden realizar a las diferentes funciones académicas (investigación, docencia, transferencia de conocimiento, gestión académica) debido tanto a factores internos (sesgos de género en el reparto de tareas en los departamentos) como externos (desigualdad reparto de las responsabilidades de cuidados). “Todos ellos actúan, de forma interrelacionada para que se vaya acumulando una diferencia significativa en los puestos de mayor jerarquía y salario, constatándose la persistencia de techos de cristal dentro del colectivo del PDI”<sup>8</sup>. Por esa razón, el IV Plan de Igualdad dedica varios objetivos estratégicos del eje del Entorno Igualitario a remover todas estas brechas de género e impulsar, por un lado, “la paridad en todos los ámbitos de participación, representación y toma de decisiones” (OE.1.3), la igualdad dentro del PDI y el PTGAS tanto “en el acceso, carrera, promoción y condiciones de trabajo” (OE 1.4) y a promover la “igualdad entre estudiantes” (OE 1.5).

### 3.4.2.- Principales brechas retributivas de género en el PTGAS

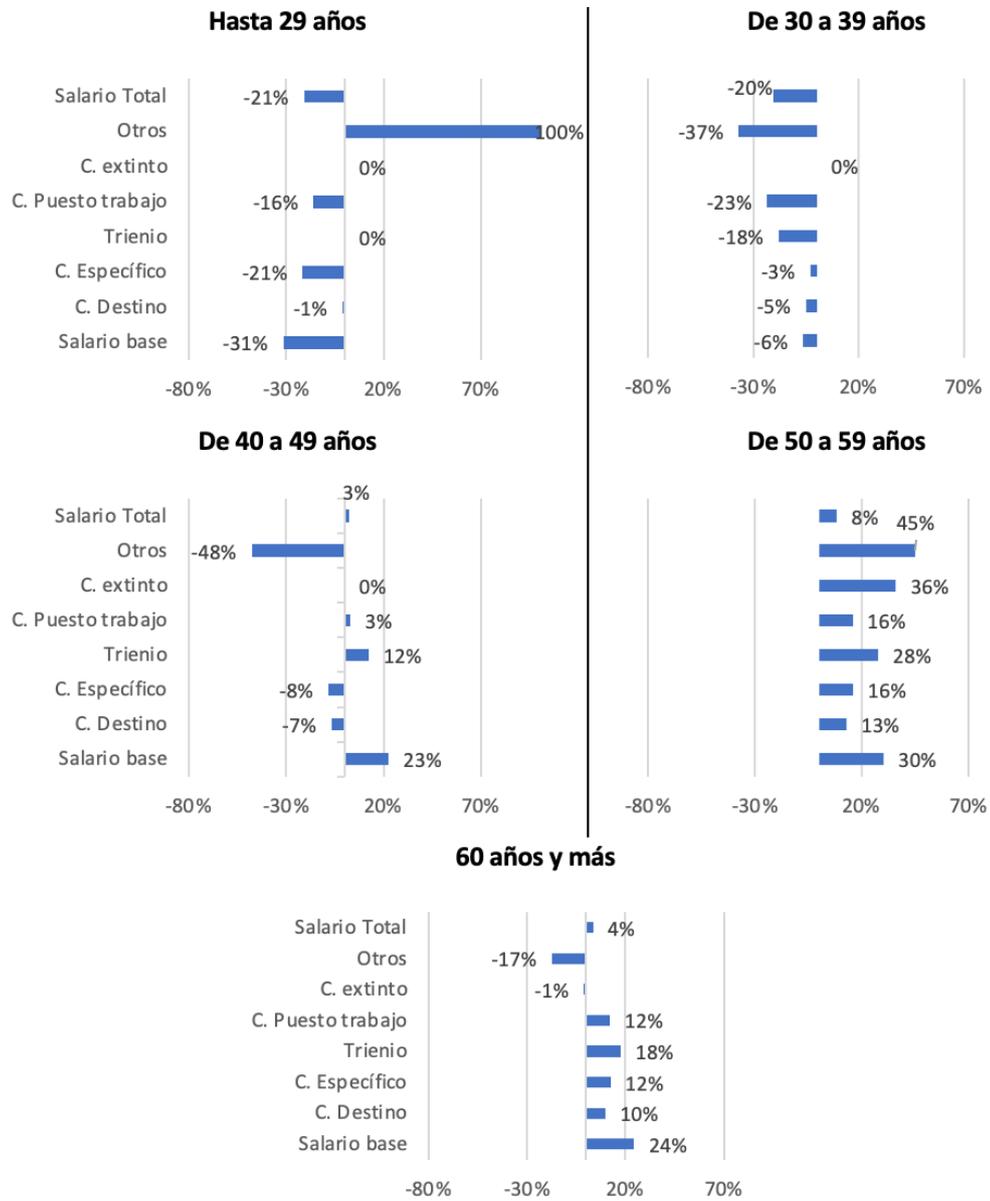
En el caso de la plantilla del PTGAS, la auditoría retributiva del 2023 muestra la existencia de una brecha retributiva de género dado que el “25% de las mujeres con mayores ingresos recibe un salario menor al ingreso base del 50% de los hombres”. Es cierto que dicha brecha se reduce algo en el caso del salario total, al recibir las mujeres un mayor ingreso por ciertos complementos, en su mayoría, asociados a excesos de trabajo<sup>9</sup>. Con todo, en el tramo de edad con más personal (de 50 a 59 años), la brecha retributiva a favor de los hombre se situaba, a diciembre del 2022, en un **8%** con “brechas salariales tanto en el salario base como en todos los complementos y, de forma muy significativa en otros complementos (45%) y en el de <<extintos>> (36%)”<sup>10</sup>.

<sup>8</sup> UIG de la UAM: Auditoría Retributiva 2023, página 21.

<sup>9</sup> UIG: Auditoría retributiva, págs. 36 y 37.

<sup>10</sup> UIG: Auditoría retributiva, págs. 41

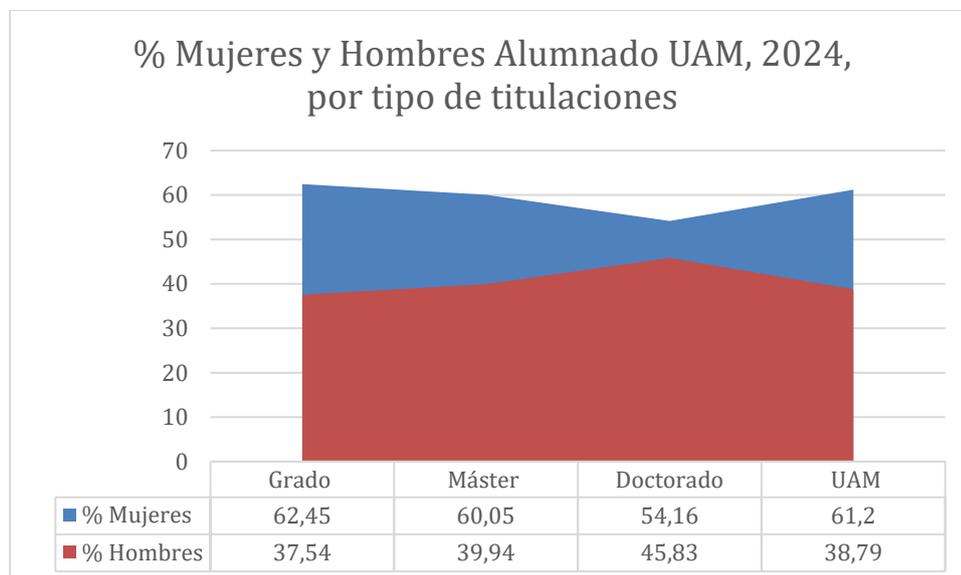
Gráfico N.º 27. Brecha salarial de género según tramo etario.



### 3.5.- Brechas de género en el colectivo estudiantil

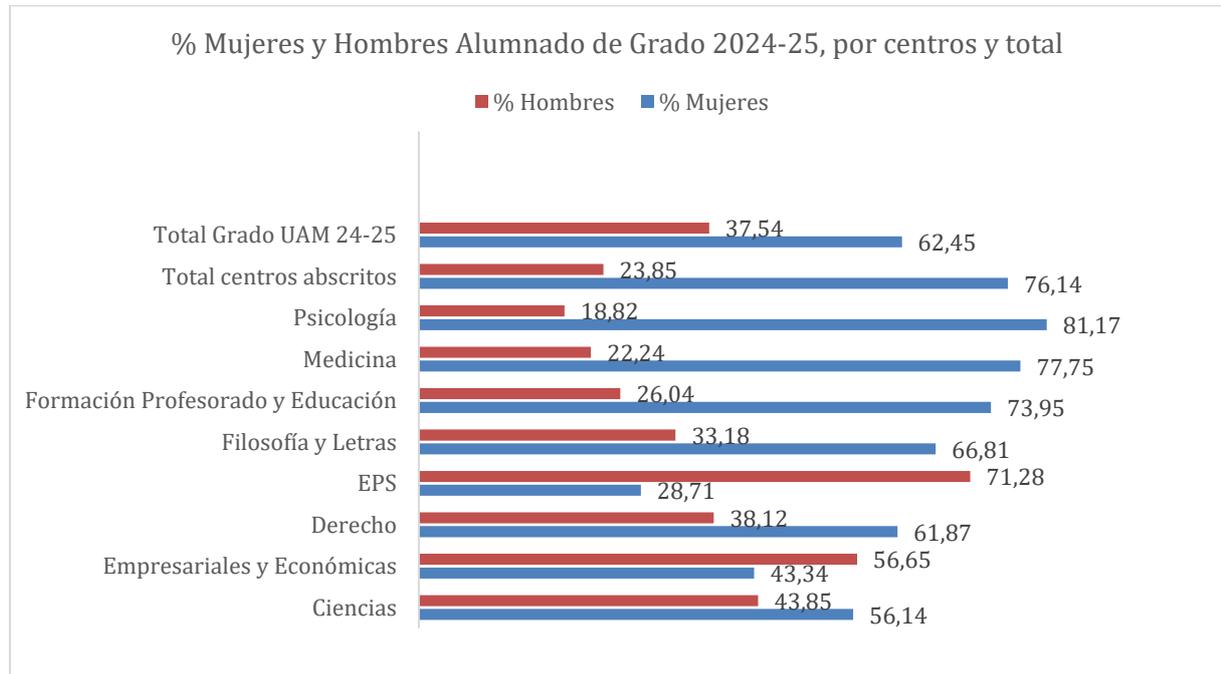
Como ya se mencionó en el apartado 2.3, el colectivo estudiantil de la UAM matriculado en el curso 2024-25 asciende a **30.133** personas, de las cuales el **61,2%** son mujeres (18.444) y un **38,79%** hombres (11.689). Al analizar la composición por sexo del estudiantado por titulaciones, se constata que mientras las mujeres representan el **62,45%** del alumnado de grado, descienden al **60,05%** en los estudios de máster y al **54,17%** en los programas de doctorado. Es decir, existe una progresiva disminución de la presencia de mujeres conforme avanza la carrera universitaria, tal y como se indicaba en el informe de impacto de género del presupuesto del 2024 y en los sucesivos diagnósticos de igualdad de la UAM.

**Gráfico N.º 28. Porcentaje de mujeres y hombres en el alumnado de la UAM, por titulaciones.**



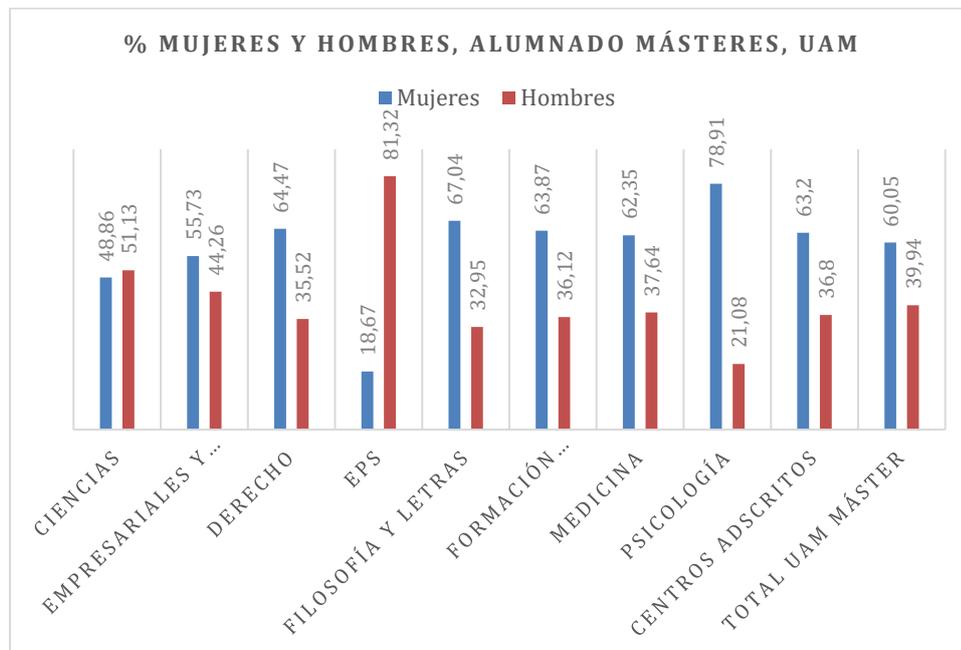
Otra de las grandes brechas de género existentes dentro del colectivo estudiantil de la UAM que se mantiene en el curso 2024-25, es la pervivencia de cierta **segregación horizontal** al continuar existiendo carreras fuertemente **masculinizadas** como las de la EPS (con un 71,21% de estudiantes varones) y carreras **fuertemente feminizadas**: las facultades de Profesorado (73,95% de estudiantes mujeres), Medicina (77,75%) y Psicología (81,17%). Las otras cuatro facultades (Ciencias, Empresariales y Económicas, Derecho y Filosofía y Letras) se sitúan dentro de las franjas de paridad si se analizan en su conjunto.

**Gráfico N.º 29. Porcentaje de mujeres y hombres en el alumnado de Grado de la UAM, por centros**

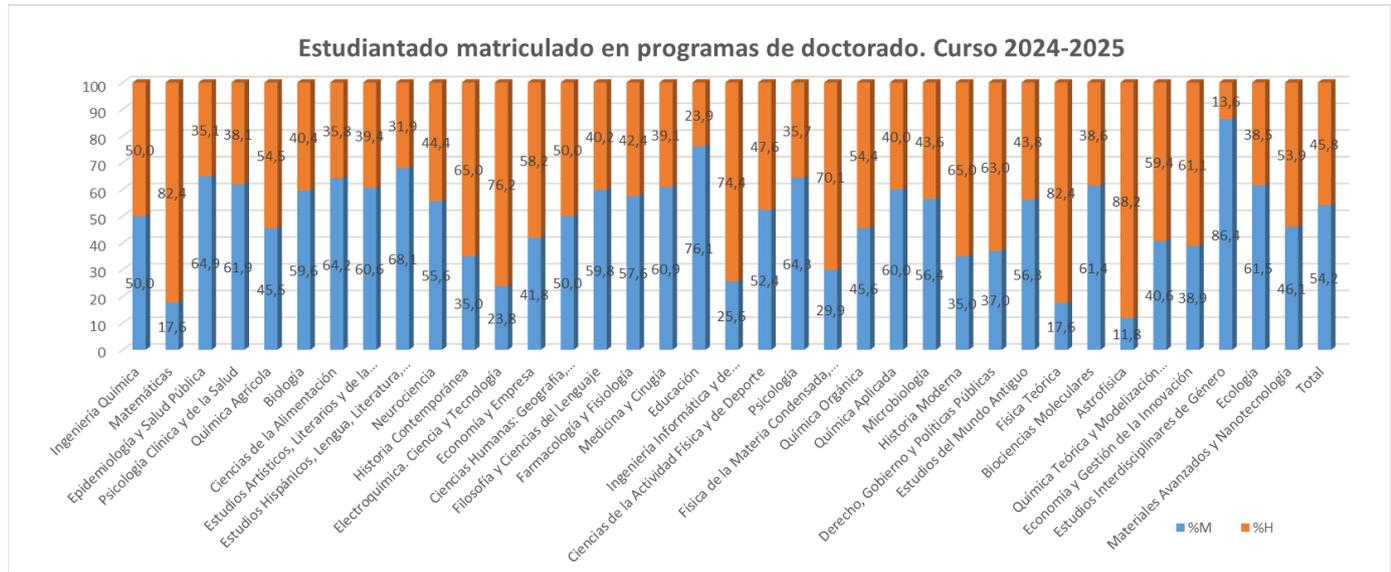


Algo similar ocurre en el caso de las titulaciones de Máster, si bien, se produce un significativo abandono de estudiantes mujeres en las carreras más feminizadas.

**Gráfico N.º 30. Porcentaje de mujeres y hombres en el alumnado de Máster de la UAM, por centros.**



**Gráfico N.º 31. Porcentaje de mujeres y hombres en el alumnado de Doctorado de la UAM, por centros.**



Como se señala en dicho informe, anexo al IV Plan, las razones de la pervivencia de esta brecha de género en el seno del colectivo estudiantil en la UAM son muy diversas y requieren un estudio más cualitativo que se llevará a cabo durante la vigencia del IV Plan de Igualdad (2023-27). Sin embargo, se puede suponer que guardan relación con la segregación ocupacional que, de manera general, persistente en la sociedad española. Por ello, su abordaje exige la adopción de múltiples iniciativas no sólo dentro de la UAM, sino también en el resto del sistema educativo y, en especial, en las etapas de la escuela infantil y primaria. De ahí que el IV Plan incluye dos ejes, dentro del entorno inclusivo y diverso, dedicados a promover la igualdad de género en los sistemas educativo y universitario (OE 4.2 y 4.3), así como en el resto de la sociedad y en sus relaciones internacionales (OE 4.1 y 4.5).

## 4.- RECURSOS-REPRESENTACIÓN

Tal y como se indicó en la introducción de este informe de impacto de género al presupuesto de la UAM del 2025, al usarse como referencia metodológica, el denominado **método de las 3-Rs**, este apartado tiene como finalidad avanzar en la integración del enfoque de género en el análisis de los presupuestos de la UAM y, por tanto, en el “fortalecimiento de las capacidades institucionales y normativas de la UAM para promover la igualdad entre mujeres y hombres”<sup>13</sup>.

Con ese fin, para su análisis desde una perspectiva de género, se han seleccionado algunas de las partidas presupuestarias que guardan directa relación con alguno de los tres colectivos de la comunidad universitaria de la UAM. En el caso del estudiantado, se ha seleccionado la partida de precios públicos títulos oficiales y la de “compensación matrículas becarios/as ME” (ambas incluidas en el apartado 4.- “Ingresos Generales” -pp 14-). En el caso del PDI y del PTGAS, se ha seleccionado el programa de Gastos de personal (programa 422H) con objeto de correlacionar las partidas de costes de personal del PDI y del PTGAS con la “realidad” (apartado 2), esto es, con la composición por sexo del colectivo afectado por dicha partida. Aunque lo deseable hubiera sido incorporar al análisis la información recogida en el apartado de “Representación” (apartado 3), es decir, sobre las brechas de género existentes en los tres colectivos que conforman la comunidad universitaria, sólo se ha podido hacer de forma parcial. Por ello, de cara a futuros informes, se considera necesario mejorar las capacidades para realizar análisis presupuestarios sensibles al género del personal encargado de su realización en la Gerencia y la Unidad de Igualdad de Género. Asimismo, se debería establecer un procedimiento de recogida de información que permita disponer de los datos necesarios para poder emitirse este informe en una fase más temprana de la elaboración del presupuesto.

Un último apunte, antes de pasar a ese análisis, para recordar el resumen del presupuesto del 2025, señalándose, en la tabla siguiente, aquellos programas donde se ubican las partidas que se analizan con más detalle a continuación:

**Tabla N.º 4. Resumen del Presupuesto de la UAM del 2025.**

| PROGRAMA  | 2024        |                      |                           | 2025      |              |               |                      |                           | Diferencia aportaciones 2024/2025 |
|---|-------------|----------------------|---------------------------|-----------|--------------|---------------|----------------------|---------------------------|-----------------------------------|
|   | GASTOS      | INGRESOS ESPECÍFICOS | APORT. INGRESOS GENERALES | GASTOS    | % incremento | INGRESOS 2023 | INGRESOS ESPECÍFICOS | APORT. INGRESOS GENERALES |                                   |
| 422A ESTUDIOS DE GRADO                                | 65.000      | 439.882              | 1.597.594                 | 65.000    | 0,00         | 0             | 0                    | 65.000                    | -1.532.594                        |
| 422B ESTUDIOS DE POSGRADO Y FORMACIÓN CONTINUA        | 706.874     | 5.415.254            | 1.291.620                 | 17.500    | -99,74       | 287.654       | 287.654              | -270.154                  | -1.561.774                        |
| 422C RELACIONES INTERNACIONALES                       | 6.393.500   | 6.393.500            | 0                         | 550.000   | -91,40       | 550.000       | 550.000              | 0                         | 0                                 |
| 541D INVESTIGACIÓN, BIBLIOTECA Y PROMOCIÓN CIENTÍFICA | 76.323.661  | 76.323.661           | 7.686.482                 | 1.481.221 | -98,24       | 0             | 0                    | 1.481.221                 | -6.205.261                        |
| 541E INNOVACIÓN                                       | 19.499.152  | 19.400.941           | 98.211                    | 0         | -100,00      | 225.000       | 225.000              | -225.000                  | -323.211                          |
| 422F TRANSFORMACIÓN DIGITAL: SOPORTE Y DESARROLLO     | 203.244     | 0                    | 7.203.244                 | 0         | -100,00      | #REF!         | 0                    | 0                         | -7.203.244                        |
| 422G INFRAESTRUCTURAS UNIVERSITARIAS                  | 1.350.000   | 1.001.250            | 348.750                   | 120.000   | -91,11       | 0             | 0                    | 120.000                   | -228.750                          |
| 422H PERSONAL   | 186.077.053 | 4.329.457            | 181.747.596               | 7.300     | -100,00      | 116.550       | 116.550              | -109.250                  | -181.856.846                      |
| 422I CAMPUS, RELACIONES INSTITUCIONALES Y SERVICIOS   | 27.995.046  | 310.000              | 27.085.046                | 100.000   | -99,63       | 450.000       | 450.000              | -350.000                  | -27.435.046                       |
| 422J EMPLEABILIDAD                                    | 504.500     | 240.000              | 264.500                   | 128.000   | -74,63       | 6.000         | 6.000                | 122.000                   | -142.500                          |
| 422K CULTURA  | 431.970     | 126.000              | 305.970                   | 308.975   | -28,47       | 0             | 0                    | 308.975                   | 3.005                             |
| 422L CENTROS DOCENTES Y DEPARTAMENTOS                 | 2.810.060   | 0                    | 2.810.060                 | 85.900    | -96,94       | 0             | 0                    | 85.900                    | -2.724.160                        |
| 422M SECRETARÍA GENERAL                               | 150.000     | 0                    | 150.000                   | 75.000    | -50,00       | 0             | 0                    | 75.000                    | -75.000                           |
| 422N CONSEJO SOCIAL                                   | 168.867     | 168.867              | 0                         | 7.000     | -95,85       | 0             | 7.000                | 0                         | 0                                 |
| 422P DEFENSORÍA UNIVERSITARIA                         | 4.500       | 0                    | 4.500                     | 6.000     | 33,33        | 0             | 0                    | 6.000                     | 1.500                             |
| 422R COMPROMISO SOCIAL Y SOSTENIBILIDAD               | 1.193.311   | 922.111              | 271.200                   | 120.000   | -89,94       | 120.000       | 120.000              | 0                         | -271.200                          |

## 4.1.- Ingresos previstos por matrículas y ayudas al colectivo estudiantil

La partida presupuestario de Ingresos por Precios públicos de los títulos oficiales, asciende a **17.371.000** euros, un 2,45% menos que la prevista en el presupuesto anterior (2024) que era de 17.807.415 euros. A continuación, se analiza la correlación entre dicha partida con la composición por sexo del colectivo estudiantil con objeto de calcular los ingresos que se prevé que, por ese concepto, obtendrá la UAM. Para ello, además de las cantidades totales, se ha tenido en cuenta la concentración porcentual de ambos colectivos en los tres tipos de enseñanzas oficiales que se imparten en la UAM: Grado, Másteres y Doctorados. También se ha incluido la partida de ingresos “Compensación matrículas *becarios ME*”, calculando, en este caso, las cuantías que se ingresarían en función de la composición por sexo del colectivo estudiantil que recibe dichas becas.

**Tabla N.º 5. Propuesta de ingresos previstos Presupuesto 2025 (precios públicos títulos oficiales)**

| Enseñanzas Oficiales                | Pres.2025  | % Mujeres     | % Hombres    | Diferencia          |
|-------------------------------------|------------|---------------|--------------|---------------------|
| Estudios de Grado                   | 17.371.000 | 10.848.780,83 | 6.522.219,16 | <b>4.326.561,67</b> |
| Estudios de Posgrado, Máster        | 4.295.000  | 2.579.151,53  | 1.715.848,46 | <b>863.303,07</b>   |
| Estudios de posgrado, Doctorado     | 1.232.000  | 667.333,33    | 564.666,66   | <b>102.666,67</b>   |
| Compensación matrículas becarios ME | 5.910.000  | 4.056.284,72  | 1.853.715,27 | <b>2.202.569,45</b> |

Como se puede observar, en todas las partidas hay una diferencia sustancial entre las cantidades aportadas por las mujeres y hombres del alumnado de la UAM a favor de las primera que, en el caso de los estudios de Grado asciende a más de 4,3 millones de euros. Resulta también llamativa la partida de “compensación de matrículas *becarios ME*” dado que la diferencia supera los 2,2 millones de euros.

## 4.2.- Gastos de personal

A continuación, se analizan desde una perspectiva de género, las partidas del Presupuesto de la UAM del 2025, dedicadas a los gasto de personal, y en concreto, el Programa 422H Personal, desagregando la información por los dos colectivos (PDI y PTGAS) y seleccionado aquellas partidas (retribuciones y cuotas patronales) sobre las que se dispone de información para correlacionarla con la composición por sexo de ambas plantillas.

#### 4.2.1.- Presupuesto de gastos del personal PDI

En el caso del PDI, a continuación, se recoge la propuesta presupuestaria del Programa 422HO, desagregado por los diferentes conceptos (gastos del personal funcionario, contratado laboral, personal PDI vinculado y personal asociado a programas):

**Tabla N.º 6. Presupuesto de Gastos, 2025. Programa 422H0 (PDI)**

| Programa 422 H Personal                            |                        |                     |                   |
|--|------------------------|---------------------|-------------------|
| Presupuesto de Gastos                              | Pres. 2024             | Pres. 2025          | % 25/25           |
| <b>422H0 Personal Docente e Investigador (PDI)</b> | <b>-8.488.979</b>      | <b>-180.783.930</b> | <b>2.029,63</b>   |
| <b>422H000 Personal funcionario</b>                | <b>-9.346.269</b>      | <b>-83.029.180</b>  | <b>788,37</b> (1) |
| Sueldos  | -10.203.559            | -922.714            | -90,96            |
| Trienios   | -11.060.848            | -2.247.793          | -79,68            |
| Complemento destino                                | -11.918.138            | -3.572.871          | -70,02            |
| Complemento específico general                     | -12.775.428            | -4.897.950          | -61,66            |
| Complemento específico méritos docentes            | -13.632.718            | -6.223.029          | -54,35            |
| Complemento específico autonómico                  | -14.490.008            | -7.548.107          | -47,91            |
| Productividad investigación                        | -15.347.298            | -8.873.186          | -42,18            |
| Cargos académicos                                  | -16.204.587            | -10.198.265         | -37,07            |
| Incentivación jubilación                           | -17.061.877            | -11.523.343         | -32,46            |
| Promociones  | -17.919.167            | -12.848.422         | -28,30            |
| Cuota Seguridad Social                             | -18.776.457            | -14.173.501         | -24,51            |
| <b>422H001 Personal contratado LRU</b>             | <b>-19.633.747</b>     | <b>0</b>            |                   |
| Sueldos (incluye complemento destino)              | -20.491.037            | 0                   | -100,00           |
| Complemento específico autonómico                  | -21.348.327            | 0                   | -100,00           |
| Cuotas Seguridad Social                            | -22.205.616            | 0                   | -100,00           |
| <b>422H002 Personal contratado laboral</b>         | <b>-23.062.906</b>     | <b>-106.146.143</b> | <b>360,25</b> (1) |
| Sueldos  | -23.920.196            | -2.744.642          | -88,53            |
| Prestación IT Universidad                          | -24.777.486            | -4.125.643          | -83,35            |
| Trienios   | -25.634.776            | -5.506.645          | -78,52            |
| Complemento específico méritos docentes            | -26.492.066            | -6.887.646          | -74,00            |
| Complemento específico autonómico                  | -27.349.356            | -8.268.648          | -69,77            |
| Paga adicional                                     | -28.206.645            | -9.649.649          | -65,79            |
| Promociones  | -29.063.935            | -11.030.651         | -62,05            |
| Nuevas contrataciones                              | -29.921.225            | -12.411.652         | -58,52            |
| Cuotas Seguridad Social                            | -30.778.515            | -13.792.654         | -55,19            |
| Productividad investigación                        | -31.635.805            | -15.173.655         | -52,04            |
| Transformaciones a contratado doctor               | -32.493.095            | -16.554.657         | 0,00              |
| <b>422H003 Personal PDI Vinculado</b>              | <b>-33.350.384</b> (1) | <b>6.856.144</b>    | <b>-120,56</b>    |
| Sueldos  | -34.207.674            | 624.107             | -101,82           |
| Trienios   | -35.064.964            | 637.775             | -101,82           |
| Complemento de destino                             | -35.922.254            | 651.443             | -101,81           |
| Complemento específico general                     | -36.779.544            | 665.112             | -101,81           |
| Complemento específico docente                     | -37.636.834            | 678.780             | -101,80           |
| Complemento específico autonómico                  | -38.494.124            | 692.449             | -101,80           |
| Productividad investigación                        | -39.351.413            | 706.117             | -101,79           |
| Cargos académicos                                  | -40.208.703            | 719.785             | -101,79           |
| Retribuciones con cargo hospitalares               | -41.065.993            | 733.454             | -101,79           |
| Seguridad Social con cargo hospitalares            | -41.923.283            | 747.122             | -101,78           |
| <b>422H005 Asociados programas específicos</b>     | <b>-42.780.573</b>     | <b>760.790</b>      | <b>-101,78</b>    |
| <b>422H006 Tribunales de profesorado</b>           | <b>-43.637.863</b>     | <b>774.459</b>      | <b>-101,77</b>    |

En este caso, para analizar estas partidas y correlacionarlas con la composición por sexo del PDI de la UAM, se han utilizado los datos recogidos en la tabla del Anexo 7.2 (Costes de personal) al Presupuesto que corresponden a una plantilla de 2.649 personas, de las cuales 1.249 son mujeres y 1.391 hombres. Ello nos ha permitido correlacionar directamente los salarios (retribuciones y cuotas) con el número de mujeres y hombres de cada una de las categorías profesionales y, de esta forma, como se evidencia tanto en las dos tablas siguientes (N.º 7 y N.º 8) como en el siguiente gráfico (N.º. 32), se puede constatar la existencia de

similares brechas salariales a las detalladas en el apartado 3.

**Tabla N.º 7. Correlación de las mujeres y hombres del PDI y el presupuesto destinado al coste de personal, por tipo de personal.**

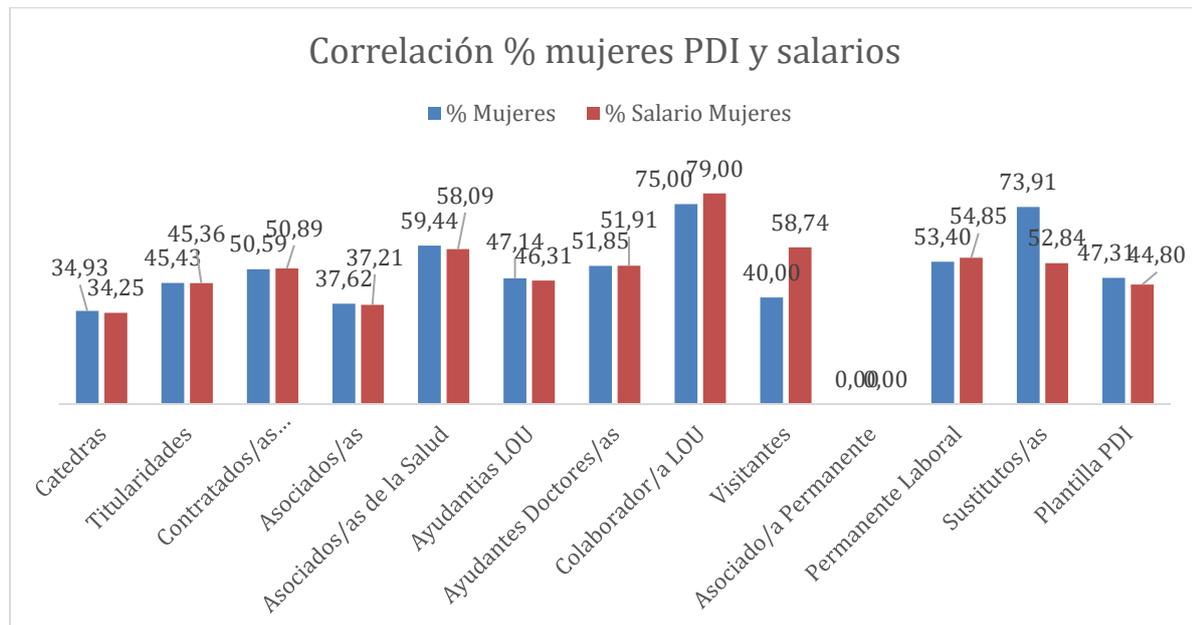
|                        | N.º Mujeres | N.º Hombres | Presupuesto Mujeres | Presupuesto Hombres |
|------------------------|-------------|-------------|---------------------|---------------------|
| <b>PDI Funcionario</b> | 464         | 639         | 31.235.999,17 €     | 43.016.817,83 €     |
| <b>PDI Laboral</b>     | 787         | 753         | 28.624.831,46 €     | 27.388.180,54 €     |
| <b>PDI Total</b>       | 1251        | 1392        | 61.658.173,32 €     | 68.607.655,68 €     |

**Tabla N.º 8. Salarios totales de las mujeres y hombres del PDI de la UAM, por categorías profesionales.**

| Cuerpo/Escala/Categoría    | Mujeres | Hombres | Salarios M      | Salarios H      | Salarios Plantilla |
|----------------------------|---------|---------|-----------------|-----------------|--------------------|
| Catedras                   | 124     | 231     | 10.476.533,77 € | 20.110.393,99 € | 30.586.927,76 €    |
| Titularidades              | 338     | 406     | 21.941.809,43 € | 26.427.695,63 € | 48.369.505,06 €    |
| Contratados/as Doctores/as | 172     | 168     | 12.061.738,33 € | 11.640.462,78 € | 23.702.201,11 €    |
| Asociados/as               | 117     | 194     | 1.491.322,86 €  | 2.516.453,48 €  | 4.007.776,34 €     |
| Asociados/as de la Salud   | 214     | 146     | 1.374.754,39 €  | 991.655,99 €    | 2.366.410,38 €     |
| Ayudantías LOU             | 33      | 37      | 1.206.404,27 €  | 1.398.504,44 €  | 2.604.908,71 €     |
| Ayudantes Doctores/as      | 154     | 143     | 6.984.657,18 €  | 6.470.088,47 €  | 13.454.745,65 €    |
| Colaborador/a LOU          | 6       | 2       | 444.668,49 €    | 118.171,08 €    | 562.839,57 €       |
| Visitantes                 | 2       | 3       | 144.812,89 €    | 101.720,25 €    | 246.533,14 €       |
| Asociado/a Permanente      |         | 1       |                 | 74.053,00 €     | 74.053,00 €        |
| Permanente Laboral         | 55      | 48      | 1.621.065,46 €  | 1.334.556,25 €  | 2.955.621,71 €     |
| Sustitutos/as              | 34      | 12      | 92.811,11 €     | 82.850,86 €     | 175.661,97 €       |
| Plantilla PDI              | 1249    | 1391    | 57.840.578,18 € | 71.266.606,22 € | 129.107.184,40 €   |

Fuente: Elaboración propia, datos Anexo 7.2

**Gráfico N.º 32. Correlación entre el porcentaje de mujeres del PDI y el presupuesto destinado a cubrir su salario.**



#### 4.2.2.- Presupuesto de gastos del personal del PTGAS

Similar análisis presupuestario se ha realizado con las partidas del presupuesto relacionadas con los gastos del personal PTGAS, recogándose, a continuación, la información recogida en el Presupuesto del 2025:

**Tabla N.º 9. Presupuesto de Gastos, 2025. Programa 422H1 (PTGAS).**

| 422H1 Personal Técn., de Gest. y de Administración y Servicios (PTGAS) | Pres. 2024         | Pres. 2025          | % 25/26 |                                |
|--|--------------------|---------------------|---------|--------------------------------|
| <b>422H100 Personal funcionario y eventual</b>                         | <b>-16.819.075</b> | <b>-242.374.499</b> |         | <b>1.341,07</b> <sup>(3)</sup> |
|  | <b>-17.201.082</b> | <b>-243.363.699</b> |         | <b>1.314,82</b>                |
| Sueldos  | -17.583.088        | -15.498.579         |         | -11,86                         |
| Trienios   | -17.965.095        | -16.823.658         |         | -6,35                          |
| Complemento destino  | -18.347.102        | -18.148.737         |         | -1,08                          |
| Complemento específico general   | -18.729.109        | -19.473.815         |         | 3,98                           |
| <b>42: Complemento específico méritos docentes</b>                     | <b>-19.111.115</b> | <b>-20.798.894</b>  |         | <b>8,83</b> <sup>(3)</sup>     |
| Complemento específico autonómico                                      | -19.493.122        | -22.123.973         |         | 13,50                          |
| Productividad investigación  | -19.875.129        | -23.449.051         |         | 17,98                          |
| Cargos académicos  | -20.257.136        | -24.774.130         |         | 22,30                          |
| Incentivación jubilación   | -20.639.142        | -26.099.209         |         | 26,45                          |
| Promociones  | -21.021.149        | -27.424.287         |         | 30,46                          |
| <b>42: Cuota Seguridad Social</b>                                      | <b>-21.403.156</b> | <b>-28.749.366</b>  |         | <b>34,32</b> <sup>(4)</sup>    |
| <b>422H001 Personal contratado LRU</b>                                 | <b>-21.785.163</b> | <b>989.200</b>      |         |                                |
| Sueldos (incluye complemento destino)                                  | -22.167.169        | 395.680             |         | -101,78                        |
| <b>422H103 Formación PTGAS</b>   | <b>-22.549.176</b> | <b>593.520</b>      |         | <b>-102,63</b>                 |

Para ello, se ha correlacionado los salarios (retribuciones y cuotas) previstos con el número de mujeres y hombres de cada una de las categorías profesionales del PTGAS (personal funcionario y laboral) para identificar las cuantías que, en el presupuesto del 2025, se han previsto para ambos colectivos, evidenciándose desequilibrios vinculados a las brechas de género existentes en la plantilla, incluidas las salariales que han sido detalladas en el apartado 3.

**Tabla N.º 10. Correlación de las mujeres y hombres del PTGAS y el presupuesto destinado al coste de personal, por tipo de personal.**

|                          | Nº Mujeres | Nº Hombres | Presupuesto Mujeres | Presupuesto Hombres |
|--------------------------|------------|------------|---------------------|---------------------|
| <b>PTGAS Funcionario</b> | 589        | 286        | 55.890.499,45 €     | 27.138.680,55 €     |
| <b>PTGAS Laboral</b>     | 114        | 137        | 492.236,10 €        | 591.546,90 €        |
| <b>PTGAS Total</b>       | 703        | 423        | 52.514.576,37 €     | 31.598.386,63 €     |

#### 4.2.- Presupuesto de gastos para Compromiso Social y Sostenibilidad

A continuación, se muestra la partida del presupuesto del 2025 destinada al Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad incidiendo, en concreto, en la partida destinada a la Unidad de Igualdad de Género que asciende a 21.750 euros, de los cuales, en torno a 11.500 se

destinan al pago del convenio de acompañamiento jurídico para víctimas de casos incluidos en los [protocolos de acoso](#) de la UAM. Se tendría que tener en cuenta, asimismo, los costes del personal de la unidad (dos personas) y los complementos salariales que recibe su directora por su cargo como Delegada de la Rectora para la Igualdad.

**Tabla N.º 11. Gastos Programa 422R Compromiso Social y Sostenibilidad.**

| <b>Programa 422R Compromiso Social y Sostenibilidad</b>      |                   |                   |                |
|--|-------------------|-------------------|----------------|
| <b>Presupuesto de Gastos</b>                                 | <b>Pres. 2024</b> | <b>Pres. 2025</b> | <b>% 25/24</b> |
| <b>422R1 Cooperación, Igualdad de Género y Equidad</b>       | <b>1.179.111</b>  | <b>1.083.000</b>  | <b>-8,15</b>   |
| 422R100 Oficina y actividades acción solidaria y cooperación | 10.000            | 10.000            | 0,00           |
| 422R101 Programas y proyectos cooperación                    | 642.111           | 550.000           | -14,35         |
| 422R102 Programa para personas con discapacidad              | 128.500           | 128.500           | 0,00           |
| 422R103 Voluntariado   | 35.000            | 31.000            | -11,43         |
| 422R104 Unidad de Igualdad de género                         | 21.750            | 21.750            | 0,00           |
| 422R106 Fondo Social Solidario                               | 60.000            | 60.000            | 0,00           |
| 422R107 Unidad de Equidad Social                             | 161.750           | 161.750           | 0,00           |
| 422R108 Centro de Psicología Aplicada                        | 120.000           | 120.000           | 0,00           |
| <b>422R2 Sostenibilidad</b>                                  | <b>14.200</b>     | <b>80.867</b>     | <b>469,49</b>  |
| 422R200 Oficina de Sostenibilidad                            | 14.200            | 80.867            | 469,49         |
| <b>Total gastos</b>  | <b>1.193.311</b>  | <b>1.163.867</b>  | <b>-2,47</b>   |

(1) Se incrementa por una nueva financiación externa

| <b>Presupuesto de Ingresos</b>                         | <b>Pres. 2024</b> | <b>Pres. 2025</b> | <b>% 25/24</b> |
|--|-------------------|-------------------|----------------|
| <b>422R1 Cooperación, Igualdad de Género y Equidad</b> | <b>922.111</b>    | <b>796.000</b>    | <b>-13,68</b>  |
| 422R101 Programas y proyectos cooperación              | 642.111           | 520.000           | -19,02         |
| 422R103 Voluntariado                                   | 20.000            | 16.000            | -20,00         |
| 422R107 Unidad de Equidad Social                       | 140.000           | 140.000           | 0,00           |
| 422R108 Centro de Psicología Aplicada                  | 120.000           | 120.000           | 0,00           |
| <b>422R2 Sostenibilidad</b>                            | <b>0</b>          | <b>66.667</b>     |                |
| 422R200 Oficina de Sostenibilidad                      | 0                 | 66.667            |                |
| <b>Total ingresos</b>                                  | <b>922.111</b>    | <b>862.667</b>    | <b>-6,45</b>   |

(1) Nueva financiación externa