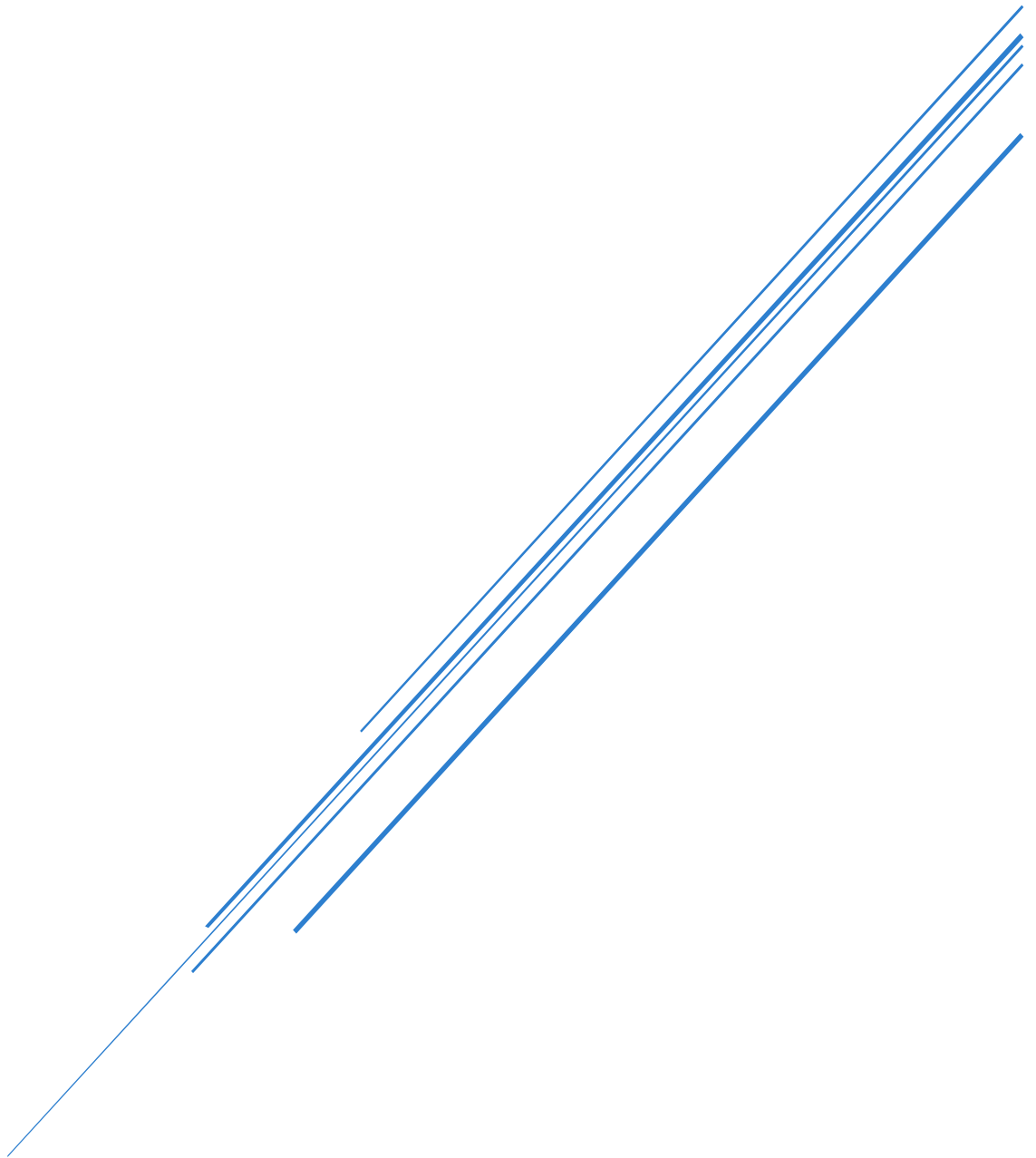


DIRECTRICES PARA ELABORAR EL INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO AL PRESUPUESTO DE LA UAM.

Aprobada en octubre del 2025



1.- INTRODUCCIÓN

Según el artículo 57.3 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (en adelante LOSU) la Universidad “en el procedimiento de elaboración de su presupuesto, incluirá informes de impacto de género y de impacto medioambiental”.

Con carácter general, este tipo informes 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 existentes, en este caso, en el seno de la UAM. Se trata, por tanto, de una **herramienta esencial** para promover la igualdad de oportunidades y de trato y para, como exige la legislación española, transversalizar el enfoque de género en el conjunto de políticas que, anualmente se van a desplegar en la UAM. 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).

Para poder llevar a cabo este mandato legal, hasta la fecha de este informe, la UAM ha elaborado sendos **informes de impacto de género** (en adelante IIGP) para los dos últimos presupuestos (2024 y 2025). Es importante señalar que se han elaborado sin que, hasta la fecha, exista un desarrollo reglamentario del 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.

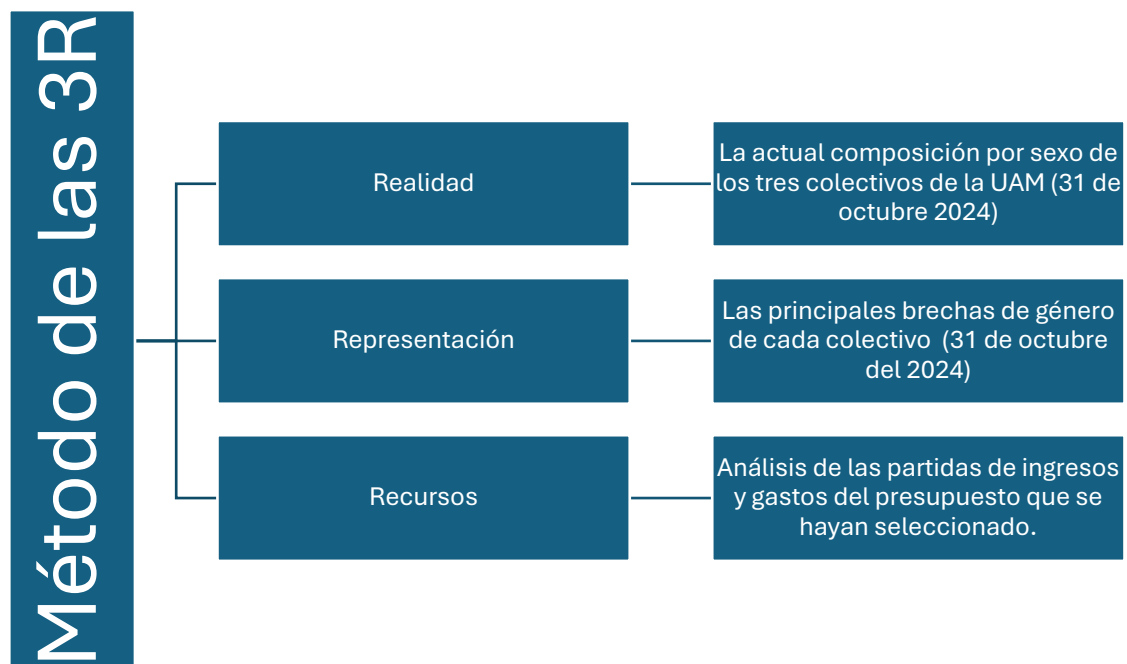
Por otro lado, durante el proceso de elaboración de ambos informes, se ha detectado la necesidad de:

- a) Fortalecer las capacidades para realizar este tipo de informes por parte del personal involucrado en su elaboración: Gerencia y Unidad de Igualdad de Género (UIG).
- b) Acordar un procedimiento interno para la elaboración del informe que determine:
 - Quién hace qué, qué metodología se usará, plazos, en qué momento del proceso de elaboración del presupuesto debe estar finalizado, etc.
 - La información que debe suministrarse, en qué plazos y por quién.
- c) Avanzar en la paulatina inclusión en el informe de los resultados de la incorporación al ciclo presupuestario de indicadores sensibles al género para, de esta forma, cumplir con el IV Plan de Igualdad.

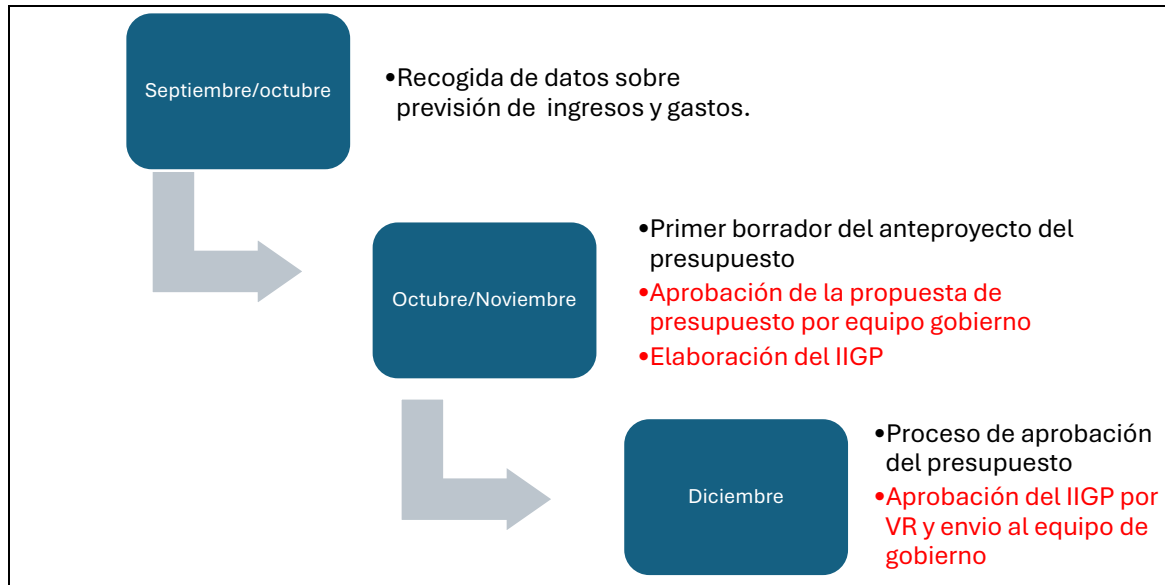
Para todo ello, desde la UIG, se han llevado a cabo una serie de reuniones con la Vicegerencia de Recursos Humanos y Organización, la Vicegerencia de Economía y Recursos Materiales, la Vicegerencia de Estudios y Extensión Universitaria y las jefas de los servicios de PTGAS y Nóminas, así como con la Directora de Coordinación de Proyectos, Patrimonio y Salud laboral, para acordar los pasos a dar, dentro de la UAM, para poder elaborar el informe de impacto de género al presupuesto, recogiendo, a continuación, el procedimiento para ello.

2.- METODOLOGÍA DE LAS TRES RS.

En principio, y a la espera de conocer si habrá instrucciones desde el Ministerio de Ciencia y Universidades con objeto de homogeneizar los informes de todas las universidades, se ha optado, como en los dos primeros IIGP de la UAM, por 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”. (véase apartado 4).



3.- FECHAS CLAVES DEL CICLO PRESUPUESTARIO DE LA UAM.



4.- Recogida de información sobre los tres colectivos universitarios.

A lo largo de los meses de octubre y noviembre, se procederá a recopilar por las vicegerencias involucradas la información necesaria para su envío a la UIG con la finalidad de que pueda elaborar el informe:

4.1.- Desde la Vicegerencia de Recursos Humanos y Organización, remitirán los datos sobre la **composición de la plantilla** de la UAM que se van a utilizar para realizar la **primera previsión** de gastos de personal en relación con la plantilla estable (tanto funcionaria como laboral y permanente y temporal).

Se remitirán dos archivos (uno para el PDI y otro para el PTGAS) en fichero Excel con la siguiente información que deberá ir en pestañas separadas):

- Para el PDI:
 - Pestaña 1ª: Composición de la plantilla a 31 de octubre: Número de efectivos (total, mujeres y hombres) por régimen, categoría profesional, dedicación, en el total de la UAM y por centros (para los apartados 1º y 2º del informe). En anteriores ciclos presupuestarios, se han usado los datos a 31 de octubre (anexo 7.2 de la propuesta de presupuesto).
 - Pestaña 2ª: Retribuciones de dicha plantilla, desagregada por sexo con los datos utilizados para calcular la previsión de gastos de personal: Retribuciones totales y desagregadas por salario base, complementos (y desagregado por tipo de complementos) y cuota patronal (para el apartado 3º del informe).

- Para el PTGAS
 - Pestaña 1ª: Composición de la plantilla a 31 de octubre: Número de efectivos (total, mujeres y hombres) por régimen jurídico, grupo/subgrupo/ nivel. (para los apartados 1 y 2 del informe)
 - Pestaña 2ª: Retribuciones de la plantilla desagregada por sexo utilizados para el cálculo de los gastos de personal. Se necesita que esos datos sean los de la pestaña 3º añadiendo en las columnas siguientes los siguientes datos adicionales sobre retribuciones: coste total, retribuciones (total y desagregado salario base y complementos y por tipo de complementos) y cuota patronal. (para el apartado 3º del informe).

4.2.- Desde la Vicegerencia de Recursos Humanos y Organización se enviarán los datos sobre la previsión de gastos de personal relacionada con posibles nuevas incorporaciones a las plantillas del PDI y PTGAS durante el ejercicio presupuestario siguiente. Se pueden remitir dichos datos en pestañas adicionales (3ª pestaña) de los dos ficheros Excel mencionados en el apartado anterior.

- Para el PDI: Pestaña 3ª (para el apartado 2º del informe).
 - Promociones a Titularidades y Cátedras: Nº de efectivos, por áreas de conocimiento y centros y previsión de costes de personal.
 - Nuevas incorporaciones del PDI laboral (permanente y temporal): Nº de efectivos, categorías, por áreas de conocimiento y centros y previsión de costes de personal.
- Para el PTGAS: Pestaña 3ª (para el apartado 2º del informe).
 - Nuevas incorporaciones del PTGAS (funcionario o laboral), por régimen jurídico, grupo/subgrupo/ nivel

4.3.- Desde la Vicegerencia de Recursos Humanos y Organización se enviarán los datos relativos (a 30 de noviembre) a la composición por sexo del personal que se haya incorporado durante el ejercicio presupuestario vigente, en un tercer fichero Excel (diferente del anterior) con cuatro pestañas. El análisis de esta información se incluirá en un nuevo apartado del IIGP (respecto a los dos anteriores informes) para evaluar el impacto de esas incorporaciones en la reducción (o no) de las brechas de género existentes en los dos colectivos.

- Pestaña 1ª: Composición de la plantilla del PDI que se ha incorporado (nuevo ingreso o promoción) en ese año (hasta el 30 de noviembre): Número de efectivos (total, mujeres y hombres) por categoría profesional, dedicación, en el total de la UAM y por centros.
- Pestaña 2ª: Datos sobre el número de convocatorias de plazas realizadas ese año: número de candidaturas (desagregadas por sexo) que se han

presentado en cada plaza, por categoría profesional, dedicación, y por área de conocimiento y/o centro.

- Pestaña 3ª: Composición de la plantilla del PTGAS que se ha incorporado (nuevo ingreso o promoción) en ese año (hasta el 30 de noviembre): Número de efectivos (total, mujeres y hombres) por régimen jurídico, grupo/subgrupo/nivel.
- Pestaña 4ª: Datos sobre el número de convocatorias de plazas realizadas ese año: número de candidaturas (desagregadas por sexo) que se han presentado en cada plaza, por régimen jurídico, grupo/subgrupo/nivel.

Con estos datos, veremos el impacto del aumento de la plantilla en la pervivencia (o no) de brechas de género en las diferentes áreas de conocimiento o centros y la existencia (o no) de posibles sesgos de género en los procedimientos de contratación.

4.4.- Desde la Vicegerencia de Recursos Humanos y Organización se enviará a la UIG el último registro retributivo que se disponga.

4.5.- Desde la Vicegerencia de Estudios y Extensión Universitaria, se remitirán los datos relativos a la **composición del estudiantado de la UAM del último curso**. En concreto, se remitirán los datos que se vayan a utilizar para calcular la previsión de ingresos por precios públicos (matrículas del estudiantado) que se van a utilizar para la elaboración del presupuesto. Suelen ser los datos de matrícula del último curso académico sobre el que la UAM (Oficina de Análisis y Planificación) tenga datos cerrados: p.e para el presupuesto del 2026, los datos del curso 2024-25.

La información se remitirá en un archivo fichero Excel (5º fichero) con la siguiente información (en pestañas separadas):

- Pestaña 1ª: Composición por sexo del estudiantado matriculado en la UAM en ese curso, total, por tipo de titulaciones y por centros.
- Pestaña 2ª: Composición por sexo del colectivo estudiantil con becas del Ministerio y Ayudas del Fondo Social, total, por titulaciones y por centros.

4.6.- Desde la Secretaría General se remitirán la información relativa a la composición por sexo (a 30 noviembre) de los siguientes órganos de gobierno:

- Equipo de Gobierno, Consejo de Gobierno, Consejo Social, Junta Consultiva, Claustro.
- Las direcciones y equipos de gobierno de las facultades y centros.
- Los órganos de gobierno unipersonales: Vicerrectorados, delegaciones de la rectora y direcciones de oficinas y unidades.

5.- Realización por la UIG del informe.

Con la información remitida desde los diferentes servicios de la Gerencia, durante los meses de noviembre y primera semana de diciembre, desde la UIG se procederá a elaborar la propuesta de IIGP, recogiendo, a continuación, la estructura y un breve resumen del contenido de los principales apartados del documento.

5.1. - Apartado (2º): la realidad

Tras una breve introducción en el apartado 2º del IIGP, se realizará una sucinta **radiografía** de la composición de los tres colectivos (PDI, PTGAS y estudiantado) 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 año sobre él que versa el informe.

Constará de dos o tres subapartados, siguiendo la siguiente estructura:

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

5.2.- Apartado (3º): Representación.

En este apartado (el 3º del informe) se analizan las principales brechas de género de los tres colectivos a partir de lo recogido en el apartado anterior (el 2º).

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

En el apartado 3.4, es donde se analizará el contenido del registro retributivo. Y, en los siguientes IIGP, en este apartado habrá, antes del apartado sobre brechas en el estudiantado (que pasará a ser el 3.6), un nuevo apartado 3.5 en el que se analizará la incorporación de personal de nuevo ingreso (PDI y PTGAS) durante ese ejercicio

presupuestario y sus impactos en la situación de la igualdad en la plantilla (Véase apartado 4.3).

5.3.- Apartado 4º: Recursos.

La finalidad última de este apartado es avanzar en la integración del enfoque de género en el análisis de los presupuestos de la UAM. En concreto, se analizan algunas de las partidas presupuestarias que guardan directa relación con alguno de los tres colectivos de la comunidad universitaria de la UAM.

- a) En el caso del estudiantado, se analizarán las partidas de **precios públicos de los títulos oficiales, “compensación matrículas becarios/as ME”** y “otros ingresos por ayudas” (becas CAM, etc.).
- b) En el caso del PDI y del PTGAS, se analizará el programa presupuestario de Gastos de Personal (Programa 422H) con objeto de correlacionar esa partida con la información recogida en el apartado sobre la “realidad” (apartado 2º), esto es, con la composición por sexo del colectivo afectado por dicha partida.
- c) Las partidas presupuestarias de gastos que guarden relación directa con la promoción de la igualdad y la no discriminación.

En el caso de la plantilla de la UAM, el objetivo de este análisis es visibilizar las posibles desigualdades retributivas que existan en la misma, para ir identificando las medidas a adoptar para avanzar, tal y como marca la normativa vigente (LO 3/2007, RD 902/2020) hacia la igualdad retributiva.

La existencia de este tipo de desigualdades retributivos se producen, a pesar de la existencia de una creencia en el sentido contrario, no sólo en el sector privado sino también en el seno de la administración pública y, por tanto, de las universidades. Son reflejo, en gran medida, de las desigualdad y discriminación estructural que, todavía hoy, afrontan las mujeres, entre otros factores, por el desigual reparto de las responsabilidades de cuidados, la pervivencia de segregación horizontal y vertical y otros sesgos de género (y de otro tipo, p.e racistas, capacitistas, etc.) que afectan tanto al acceso como a la promoción tanto del PDI como del PTGAS. Para realizar el análisis de los Recursos, se tendrá en cuenta, por un lado, el registro retributivo y por otro, la información de los apartados anteriores del IIGP.

Por todo ello, este apartado tendrá la siguiente estructura:

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

En la introducción de este apartado (el 4º del IMGP), se incluirá la tabla resumen que contenga la propuesta de presupuesto de la UAM, resaltando en naranja las partidas analizadas.

Tabla similar a esta del IIGP del presupuesto 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	6.706.874	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	84.010.143	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	7.203.244	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	27.395.046	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

Se incluirá, asimismo una segunda tabla donde se identifican las partidas de ingresos y gastos a analizar, en función del código alfanumérico que identifica los programas seleccionados:

Tabla similar a esta del IIGP del Presupuesto 2025.

Ingresos	• Precios públicos de títulos oficiales: total y por titulaciones • Compensación matrículas becarios ME • Otras ayudas
Gastos de personal	• Programa 422H Personal desagregado por colectivos • Retribuciones y cuotas patronales
Gastos vinculados al código funcional (IG)	• Presupuesto de la Unidad de Igualdad • Presupuesto Unidad de Equidad Social? • Otras partidas de compromiso social??

Con posterioridad, se analizarían cada una de esas partidas en varios subapartados:

5.3.1.- Ingresos previstos por matrículas y ayudas al colectivo estudiantil con una tabla similar a ésta del IIGP del 2025.

Tabla similar a esta del IIGP del presupuesto 2025.

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	4.326.561,67
Estudios de Posgrado, Máster	4.295.000	2.579.151,53	1.715.848,46	863.303,07
Estudios de posgrado, Doctorado	1.232.000	667.333,33	564.666,66	102.666,67
Compensación matrículas becarios ME	5.910.000	4.056.284,72	1.853.715,27	2.202.569,45

5.3.2.- *Gastos de personal que incluirá dos subapartados, uno (4.2.1) para el PDI y otro (4.2.2) para el PTGAS.*

En el primero, se incluirá en primer lugar, la tabla (de la propuesta del presupuesto) sobre ese programa, similares a éstas del IMGP del 2025.

Tabla similar a esta del IIGP del presupuesto 2025 pero modificada.

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

Programa 422 H Personal			
Presupuesto de Gastos	Pres. 2024	Pres. 2025	% 25/25
422H0 Personal Docente e Investigador (PDI)	-8.488.979	-180.783.930	2.029,63
422H00 Personal funcionario	-9.346.269	-83.029.180	788,37 (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 (2)
422H01 Personal contratado LRU	-19.633.747	0	
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
422H02 Personal contratado laboral	-23.062.906	-106.146.143	360,25 (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 (3)
422H03 Personal PDI Vinculado	-33.350.384	6.856.144	-120,56
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
422H05 Asociados programas específicos	-42.780.578	760.790	-101,78
422H06 Tribunales de profesorado	-43.637.863	774.459	-101,77

Y después vendrá el análisis, correlacionando esta información con la composición por sexo del PDI de la UAM (apartado 2.1 del IIGP). Ello nos permitirá correlacionar

directamente los salarios (retribuciones y cuotas) con el número de mujeres y hombres de cada una de las categorías profesionales. **Se incluirán dos tablas similares a las siguientes, si bien deberán aportarse información separada de sueldo base y complementos.**

Tabla similar a esta del IIGP del Presupuesto 2025, pero modificada.

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

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

Tabla similar a esta del IIGP del presupuesto 2025, pero modificada.

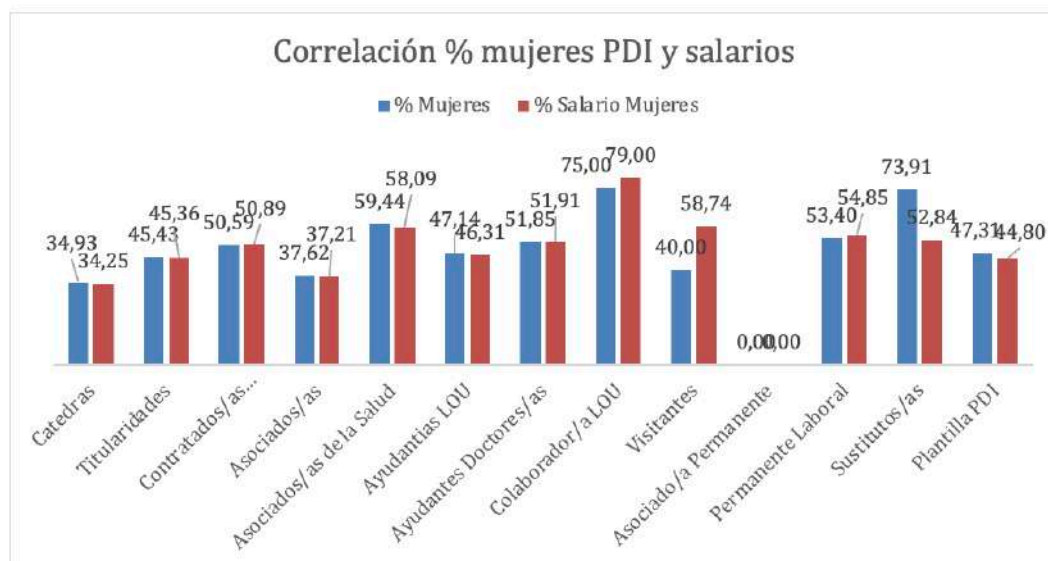
Tabla N.º 8. Salarios totales de las mujeres y hombres del PDI de la UAM, por categorías profesionales.

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

Tabla similar a esta del IIGP del Presupuesto, pero modificada.

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



Y en relación con el PTGAS, similar análisis contendrá ese subapartado. Primero, la propuesta de presupuesto para ese programa.

Tabla similar a esta del IIGP del presupuesto 2025, pero modificada.

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	
422H100 Personal funcionario y eventual	-16.819.075	-242.374.499	1.341,07	↑(3)
	-17.201.082	-243.363.699	1.314,82	
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	
42 Complemento específico méritos docentes	-19.111.115	-20.798.894	8,83	↑(3)
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	
42 Cuota Seguridad Social	-21.403.156	-28.749.366	34,32	↑(4)
422H001 Personal contratado LRU	-21.785.163	989.200		
Sueldos (incluye complemento destino)	-22.167.169	395.680	-101,78	
422H103 Formación PTGAS	-22.549.176	593.520	-102,63	

Y el análisis de esta tabla en la que se correlacionarán 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 la propuesta de presupuesto, se han previsto para ambos colectivos, evidenciándose desequilibrios vinculados a las brechas de género existentes en la plantilla, incluidas las salariales (detalladas en el apartado 3 IMGP).

Tabla similar a esta del IIGP del Presupuesto 2025, pero modificada.

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
PTGAS Funcionario	589	286	55.890.499,45 €	27.138.680,55 €
PTGAS Laboral	114	137	492.236,10 €	591.546,90 €
PTGAS Total	703	423	52.514.576,37 €	31.598.386,63 €

5.4.- PARTIDAS DESTINADAS A TEMAS DE IGUALDAD.

En este apartado del IIGP, se incluirán, en primer lugar, las partidas directamente vinculadas a la promoción de la igualdad:

UIG	Proyectos específicos vinculados al IV Plan	Partidas código Promover la igualdad de género.
•Gastos de personal de la UIG (técnicas y complementos directora) •Propuesta de presupuesto anual de la UIG	•Ingresos por proyectos •Otras partidas del VR de Compromiso Social •¿U. Equidad Social?	•Paulatina inclusión de indicadores presupuestarios de partidas con impactos en la IG

Desde el Vicerrectorado de Compromiso Social, se enviarán a la UIG la información sobre la previsión presupuestaria que, para las partidas que entren en su competencia, se incluirá en la propuesta de presupuesto.

6.- POSIBLES NUEVOS CONTENIDOS DEL INFORME EN EL FUTURO.

De forma progresiva se intentará incluir nuevos apartados que analicen las partidas que se han destinado a la promoción de la igualdad en la ejecución del presupuesto del año en curso (previo al IIGP). Para ello, a lo largo del curso 2025-26, en el marco del grupo de trabajo sobre presupuestos sensibles al género, se adoptarán diversas iniciativas tendentes a fortalecer las capacidades de la UAM para introducir la perspectiva de género en futuros ejercicios presupuestarios (Línea de Acción 1.1.3):

6.1.- La adopción de un código funcional para que, durante la ejecución presupuestaria se puedan identificar gastos o ingresos vinculados a la promoción de la igualdad y puedan ser analizados en el IIGP del siguiente presupuesto.

6.2.- La valoración de las respuestas a las preguntas sobre igualdad recogidas en las memorias explicativas de la propuesta de presupuesto de las facultades y centros.

Durante el proceso de elaboración del presupuesto del 2025, se llevó a cabo una reunión de la Vicegerencia de Economía y Recursos Materiales, la Directora de Coordinación de Proyectos, Patrimonio y Salud laboral y la Dirección de la UIG con los administradores

gerentes de las facultades y centros para informarles de la puesta en marcha de la elaboración de los IIGP, de los resultados de la jornada sobre presupuestos sensibles al género organizada por la Universidad Carlos III en el marco de la RUIGEMA y de los primeros pasos en el camino para hacer de los presupuestos de la UAM unos presupuestos sensibles al género. Entre otras iniciativas, se propuso que desde las facultades se contestará a las siguientes preguntas:

- ¿Hay algún marco normativo de igualdad (general o sectorial) que afecte a la competencia que desarrollas en tu programa presupuestario?
- Especificar las actividades, medidas o actuaciones a realizar con incidencia en la igualdad de género que se vayas a desarrollar en el ejercicio.
- ¿A qué problemática, necesidad, demanda o interés responden los objetivos de tu programa/subprograma? ¿Es el mismo para mujeres que para hombres, afecta de forma directa o indirecta en la misma medida o se manifiesta de la misma forma?
- ¿Se desagrega la información diferenciando a personas por sexo y existen indicadores de género en tu programa/subprograma?
- ¿En qué medida la ejecución de tu programa presupuestario puede incidir en alguna de las líneas o estrategias de la política de igualdad de la universidad? -en este enlace, encontrarás el IV Plan de igualdad que recoge dichas líneas y estrategias:
- <https://www.uam.es/uam/media/doc/1606940156840/iv-plan-igualdad-uam.pdf> -

La UIG recibió 26 informes, recogiendo en la tabla siguiente de qué servicios o centros:

RESPUESTAS PERSPECTIVA DE GÉNERO	PROGRAMAS
Colegio Mayor Juan Luis Vives	422I
Consejo Social	422N
Escuela Politécnica Superior	422L
Facultad de Ciencias	422L
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales	422L
Facultad de Derecho	422L
Facultad de Filosofía y Letras	422L
Facultad de Formación de Profesorado y Educación	422L
Facultad de Medicina	422L
Facultad de Medicina	422L
Facultad de Psicología	422L
Oficina de Cooperación	No consta
Servicio de Contratación	422I
Servicios a la Comunidad Universitaria	422I
Servicios Centrales	422A, 422B, 422C, 422F, 422H, 422J, 422K, 422M, 422P, 541D
Servicios de Prevención y Salud Laborales	No consta
Vicegerencia de RRHH y organización	442H

+++++

Anexo suele ir como anexo 7.2 a la propuesta presupuestaria:

COSTE DE PERSONAL								
COSTE DEL PDI A 31 DE OCTUBRE DE 2024								
Régimen Jurídico	Cuerpo/Escala/Categoría	Dedicación	Nº de efectivos		Retribuciones		Cuota patronal	
			MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
F	Catedrático de Universidad	C08	123	216	10.256.833,78 €	19.135.414,17 €	152.430,57 €	236.487,75 €
F	Catedrático de Universidad	P03	0	3	- €	51.565,04 €	- €	- €
F	Catedrático de Universidad	P06	0	7	- €	178.798,51 €	- €	5.982,11 €
F	Catedrático de Universidad	P06V	0	5	- €	475.656,45 €	- €	26.489,96 €
			123	231				
F	Catedrático de Escuela Universitaria	C08	1	0	67.269,42 €	- €	- €	- €
			1	0				
F	Profesor Titular Universidad	C08	337	394	19.823.350,52 €	23.686.211,90 €	2.095.114,08 €	2.337.888,19 €
F	Profesor Titular Universidad	P03	0	1	- €	1.911,65 €	- €	- €
F	Profesor Titular Universidad	P06	1	7	19.530,73 €	108.555,28 €	3.814,10 €	13.530,50 €
F	Profesor Titular Universidad	P06V	0	2	- €	178.392,80 €	- €	13.244,98 €
			338	404				
F	Profesor Titular Escuela Universitaria	C12	0	1	- €	62.151,95 €	- €	- €
			0	1				
F	Profesor interino Titular Universidad	P06	0	1	- €	19.581,11 €	- €	6.227,27 €
			0	1				
L	Profesor Contratado Doctor LOU	C08	172	168	9.215.849,60 €	8.815.823,17 €	2.682.828,48 €	2.626.442,33 €
L	Prof. Contratado Doctor Interino LOU	C08	0	0	108.214,62 €	136.114,75 €	54.845,63 €	62.082,53 €
			172	168				
L	Profesor/a Asociado/a	P03	25	35	142.276,77 €	228.065,94 €	39.704,85 €	72.588,36 €
L	Profesor/a Asociado/a	P04	27	59	174.040,48 €	430.732,57 €	47.555,12 €	119.622,43 €
L	Profesor/a Asociado/a	P05	5	14	61.369,36 €	137.013,43 €	16.810,31 €	31.517,13 €
L	Profesor/a Asociado/a	P06	60	86	805.662,58 €	1.185.107,12 €	203.903,39 €	311.806,50 €
			117	194				

L	Profesor/a Asociado/a Ciencias Salud	P03	214	146	1.081.027,34 €	786.135,99 €	293.727,05 €	205.520,00 €
			214	146				
L	Ayudante Universidad LOU	C08	33	37	908.970,41 €	1.058.836,16 €	297.433,86 €	339.668,28 €
			33	37				
L	Profesor/a Ayudante Doctor	C08	154	143	5.266.535,86 €	4.860.876,05 €	1.718.121,32 €	1.609.212,42 €
			154	143				
L	Profesor Colaborador LOU	C12	6	2	355.138,38 €	90.032,74 €	89.530,11 €	28.138,34 €
			6	2				
L	Profesor/a Visitante	C08	2	3	108.217,95 €	77.697,37 €	32.125,80 €	23.831,19 €
L	Profesor/a Visitante	P06	0	0	3.386,22 €	191,69 €	1.082,92 €	- €
			2	3				
L	Profesor Asociado Permanente LRU	C08	0	0	- €	59.107,92 €	- €	14.945,08 €
			0	0				
L	Profesor/a Permanente laboral	C08	55	48	1.266.732,12 €	1.035.897,44 €	354.333,34 €	298.658,81 €
			55	48				
L	Profesor sustituto (LOSU)	P03	5	5	15.622,95 €	30.114,91 €	4.521,84 €	8.970,77 €
L	Profesor sustituto (LOSU)	P04	29	7	55.824,91 €	33.434,52 €	16.841,41 €	10.330,66 €
			34	12				
TOTAL PARCIAL			1.249	1.390	49.735.854,00 €	62.863.037,25 €	8.104.724,18 €	8.403.185,59 €
TOTAL EFECTIVOS				2.639	COSTE TOTAL			129.106.801,02 €