

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO AL PRESUPUESTO DE LA UAM 2026



ÍNDICE

1.- INTRODUCCIÓN.....	3
2.- LA REALIDAD EN LA UAM.	4
2.1.- La composición por sexo del PDI y el PTGAS.	4
2.1.1.- La composición por sexo del PDI.....	5
2.1.2.- La composición por sexo del PTGAS.	10
2.2.- La composición por sexo del colectivo estudiantil.....	12
2.2.1.- Estudiantado matriculado en la UAM en estudios oficiales.....	12
2.2.2.- El estudiantado con becas de Ministerio y ayudas propias de la UAM.	15
3.- LA REPRESENTACIÓN EN LA UAM.....	20
3.1.- Avances y retrocesos en la representación paritaria en los órganos de gobierno.....	21
3.2.- Brechas de género en el PDI.....	23
3.3.- Brechas de género en el PTGAS.	26
3.4.- Brechas retributivas en la plantilla de la UAM.	29
3.4.1.- Principales brechas salariales de género en el PDI.....	30
3.4.2.- Principales brechas retributivas de género en el PTGAS.	35
3.5.- Brechas de género en el colectivo estudiantil.....	38
3.5.1.- El estudiantado con becas de Ministerio y ayudas de la UAM.	41
4.- RECURSOS-REPRESENTACIÓN.	45
4.1.- Ingresos previstos por matrículas y ayudas al colectivo estudiantil.....	46
4.2.- Gastos de personal.	48
4.2.1.- Presupuesto de gastos del PDI.....	48
4.2.2.- Presupuesto de gastos del PTGAS.....	53
4.3.- Presupuesto de gastos para Compromiso Social y Sostenibilidad.	56
5.- CONCLUSIONES.....	58
5.- ANEXOS.....	1
Anexo I.....	1
Anexo II.....	2

1.- INTRODUCCIÓN

Este **tercer informe** de impacto de género del presupuesto (en adelante informe de IGP) de la Universidad Autónoma de Madrid (UAM) para el año 2026, 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 IGP 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 entre mujeres y hombres y para, como exige la legislación española, transversalizar el enfoque de género en el conjunto de políticas que, anualmente, se despliegan 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 dicho enfoque en futuros ejercicios presupuestarios (Línea de Acción 1.1.3).

Para poder llevar a cabo este mandato legal, la UAM ha elaborado otros dos informes de IGP (para los ejercicios 2024 y 2025), los cuales, ante la ausencia de desarrollo reglamentario del artículo 57.3 de la LOSU, fueron elaborados en base al denominado **método de las 3-Rs**. La misma metodología que utiliza el Ministerio de Hacienda y Función Pública para la elaboración de los presupuestos generales del estado y que se recoge en su [Guía metodológica sobre informes de impacto de género](#).

Durante 2025, ante la ausencia de una normativa que unifique en el Sistema Español Universitario (SEU) la metodología, estructura y contenido del IGP previsto en la LOSU, la UAM constituyó un grupo de trabajo integrado por la Vicegerencia de Economía y Recursos Materiales, la Vicegerencia de Recursos Humanos y Organización, la Vicegerencia de Estudios y Extensión Universitaria, la Dirección de Coordinación de Proyectos, Patrimonio y Salud laboral, las jefaturas de los servicios de PTGAS y Nóminas y la Dirección de la Unidad de Igualdad de Género (UIG). Este grupo elaboró unas [directrices para la elaboración del informe de IGP](#) de la UAM que fueron aprobadas en octubre del 2025 y que han servido como guía para la elaboración de este tercer informe, el cual, al igual que los anteriores, adopta como referencia metodológica el método **de las 3-Rs**.

Con el objetivo de evaluar la propuesta de presupuesto del 2026 desde una perspectiva de género, se ha realizado un triple análisis. Tras esta introducción, el segundo apartado aborda la **Realidad**, es decir, la composición por sexo, a 31 noviembre del 2025, de los tres colectivos universitarios: el Personal Docente e Investigador (PDI) y el Personal Técnico de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS) y el estudiantado. El tercer apartado, dedicado a la **Representación**, analiza la existencia (o no) de brechas de género tanto en los órganos de gobierno de la UAM como en dichos colectivos e incluye un breve estudio sobre posibles brechas retributivas de género, a partir del último registro retributivo (2024). El cuarto apartado, **Recursos-Resultados**, examina el presupuesto del 2026 con enfoque de género, tomando como referencia las directrices mencionadas y analizando las partidas siguientes: ingresos por precios públicos (grado, máster y doctorado), compensación de matrículas becarios/as MEC, así como los gastos de personal. Asimismo, se incorpora información

sobre las partidas destinadas a la Unidad de Igualdad de Género y otras unidades y oficinas del Vicerrectorado de Compromiso Social.

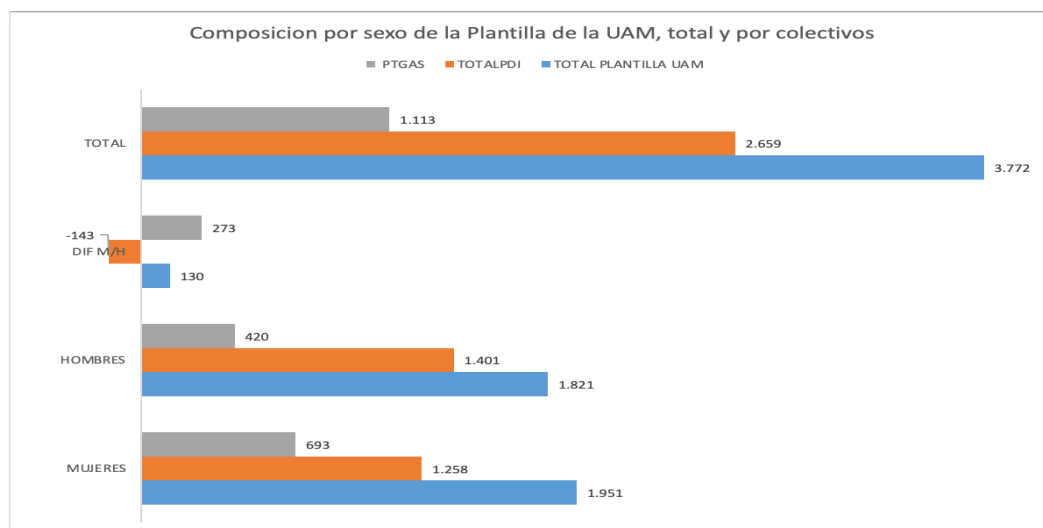
2.- LA REALIDAD EN LA UAM.

A continuación, se presenta una breve **radiografía** de la composición de los tres colectivos que integran la comunidad universitaria de la UAM, con el objetivo de contextualizar el marco en el que se implementarán las políticas universitarias previstas en el presupuesto del 2026. Para ello, se han utilizado los datos más recientes disponibles facilitados por la Vicegerencia de Recursos Humanos y Organización, para el caso del PDI y del PTGAS, y para el estudiantado, la información proporcionada por la Vicegerencia de Estudios y Extensión Universitaria sobre las personas matriculadas en estudios oficiales en el curso 2025-26, así como los datos relativos a las becas concedidas por el Ministerio Educación y las concedidas por la UAM: las ayudas del Fondo Social de la UAM, de la Oficina de Practicas Renumeradas -OPE- y otros fondos propios.

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

A fecha de 3 de diciembre del 2025, la plantilla de la UAM está compuesta por **3.772 personas**: 1.951 mujeres y 1.821 hombres. Esta distribución muestra una ligera mayoría femenina con una diferencia de 130 mujeres más que hombres.

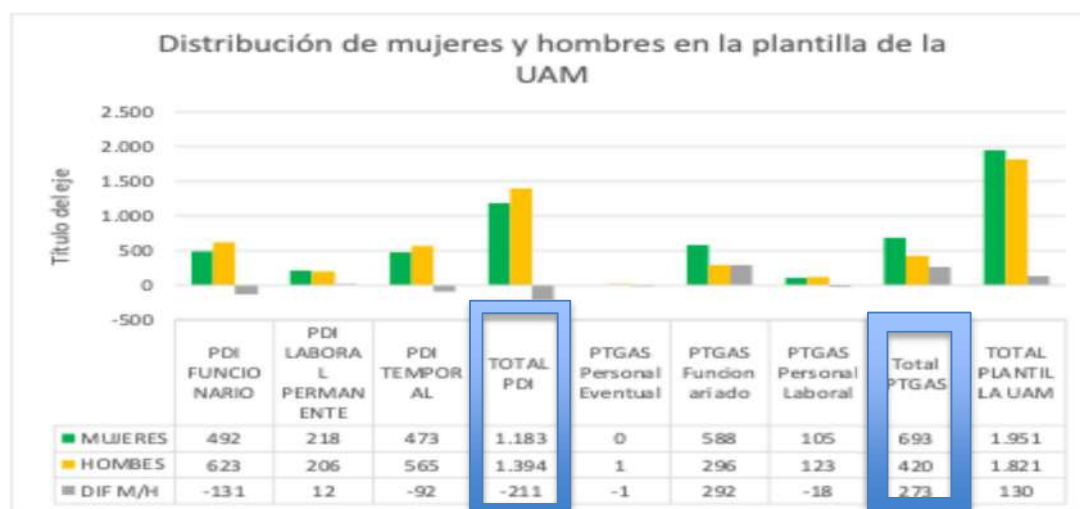
Gráfico N.º 1. Plantilla de la UAM, diciembre 2025, según colectivo y sexo:



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Recursos Humanos de la UAM

No obstante, al analizar los datos por colectivos (PDI y PTGAS), se observan variaciones significativas que se reflejan en el siguiente gráfico:

Gráfico N.º 2. Composición por sexo de la plantilla de la UAM (PDI y PTGAS) por figuras.



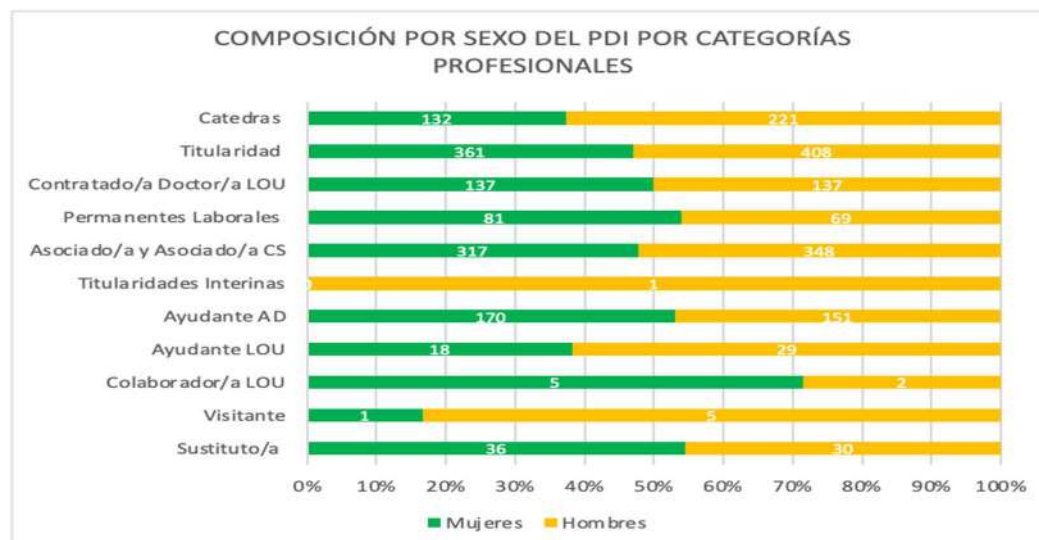
Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Recursos Humanos de la UAM

En efecto, el colectivo del PDI muestra una **mayor presencia masculina** con **1.394** hombres frente a **1.183** mujeres, lo que supone una diferencia de 211 a favor de los primeros. Por el contrario, en el PTGAS, se observa la **tendencia opuesta**: 693 mujeres frente a 420 hombres, con una diferencia de 273 a favor de las mujeres. Veamos con más detalle, la composición por sexo de cada uno de esos dos colectivos, por categorías profesionales, centros, etc.

2.1.1.- La composición por sexo del PDI.

A 3 de diciembre del 2025, la plantilla del PDI de la UAM está formada por **2.659** personas, de las cuales **1.401** son hombres y **1.258** mujeres, por lo que existe, en el total del colectivo, una **sobrerrepresentación masculina**. Sin embargo, para realizar una adecuada radiografía de la composición por sexo del colectivo es necesario desagregar los datos por categorías profesionales:

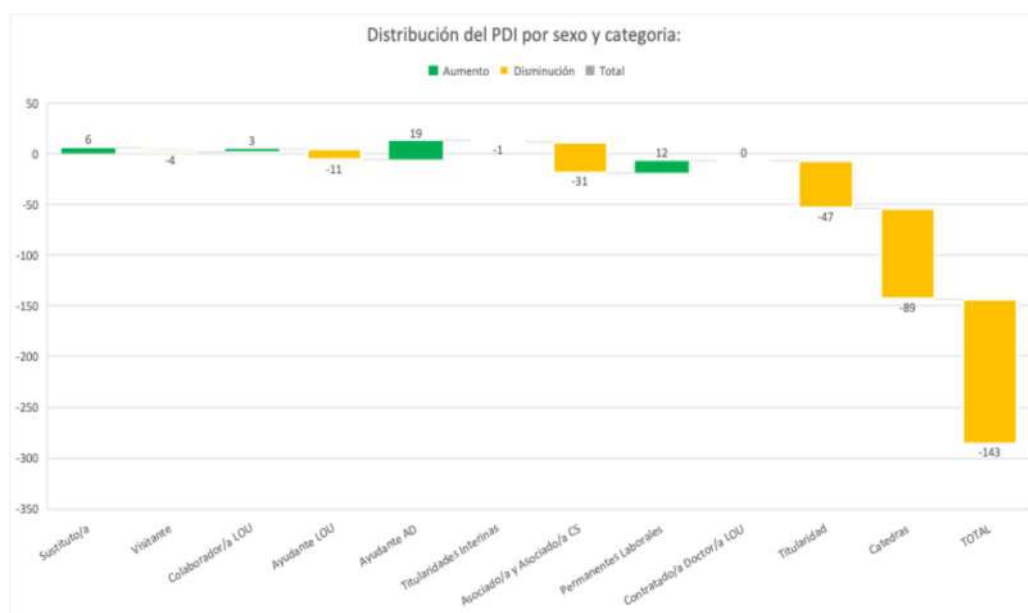
Gráfico N.º 3. Composición por sexo del PDI del 2025, por categorías profesionales.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Recursos Humanos de la UAM

De esta forma se puede constatar que, en la categoría más alta del profesorado universitario (380 cátedras), existe una **sobrerrepresentación masculina**: 221 hombres frente a 132 mujeres, lo que supone una diferencia de **89 a favor** de los primeros. Algo similar ocurre en la otra categoría de PDI funcionario, las **titularidades**, donde la diferencia es de **47**, con 407 hombres y 323 mujeres. En el resto de las categorías, como muestra el gráfico siguiente, las diferencias son menos acusadas, salvo en el profesorado asociado donde hay 105 más hombres, si bien dentro de esa categoría, en el caso de quienes ejercen en Ciencias de la Salud hay 55 más mujeres.

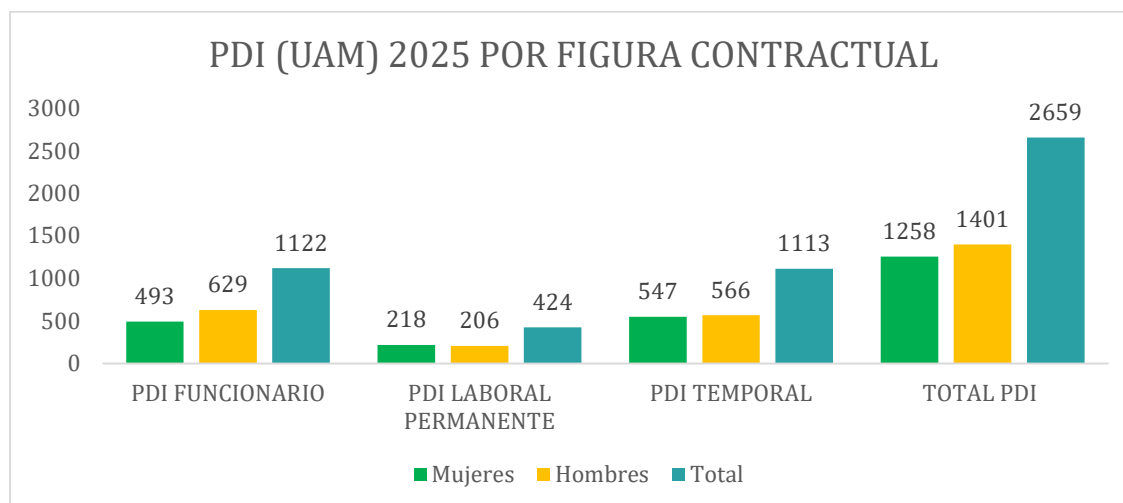
Gráfico N.º 4. Distribución del PDI por sexo y categoría.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Recursos Humanos de la UAM

Un segundo aspecto relevante para conocer la situación de la igualdad del PDI es la composición por sexo de la plantilla por figura contractual (PDI funcionario, contratos indefinidos y temporales), reflejada en el siguiente gráfico:

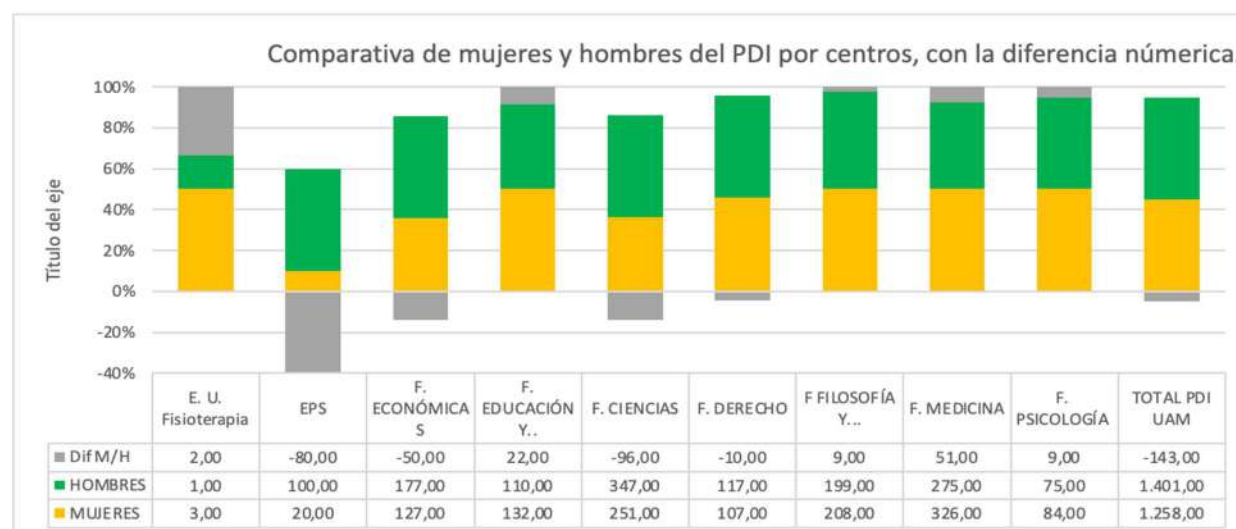
Gráfico N.º 5. Composición por sexo del PDI por figuras contractuales.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Recursos Humanos de la UAM

Además de la **sobrerrepresentación masculina** en el PDI funcionario -cátedras y titularidades-, con una diferencia total de **136** a favor de los hombres, los datos reflejan un **mayor equilibrio** en el PDI laboral permanente (profesorado contratado doctor/a y permanente laboral), donde la diferencia es ligera y favorece a las mujeres (12). En el PDI temporal, la diferencia vuelve a ser ligera, aunque algo mayor, pero a favor de los hombres (19). Sin embargo, al desagregar por facultades, la sobrerrepresentación masculina se **intensifica** en Ciencias (96), la EPS (80), y económicas (50), siendo más leve en Derecho (10). Por el contrario, en Medicina y Educación, se observa una sobrerrepresentación femenina, con diferencias de 50 y de 22 respectivamente.

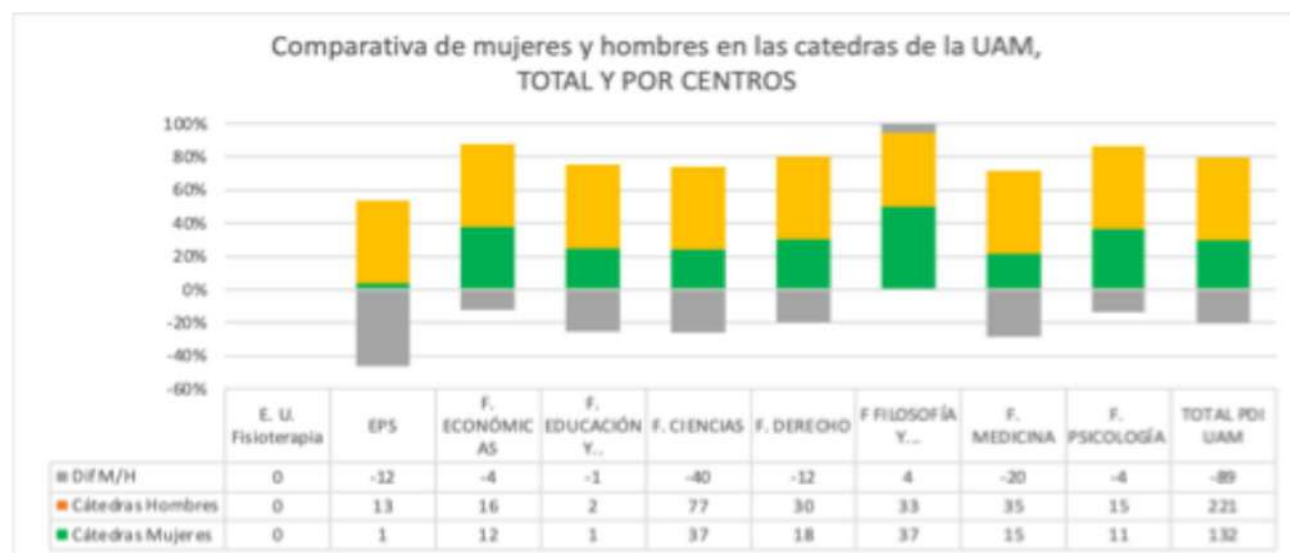
Gráfico N.º 6. Comparativa de mujeres y hombres del PDI de la UAM (2025) por centros



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Recursos Humanos de la UAM

Finalmente, se ha considerado relevante analizar la composición por sexo del PDI en cada centro, desagregada por categorías profesionales, debido a las diferencias detectadas en el gráfico nº 3. Este análisis permitirá identificar las variaciones existentes. No obstante, será en el apartado 3.2. (Representación) donde se abordarán en detalle las brechas de género que reflejan estos gráficos:

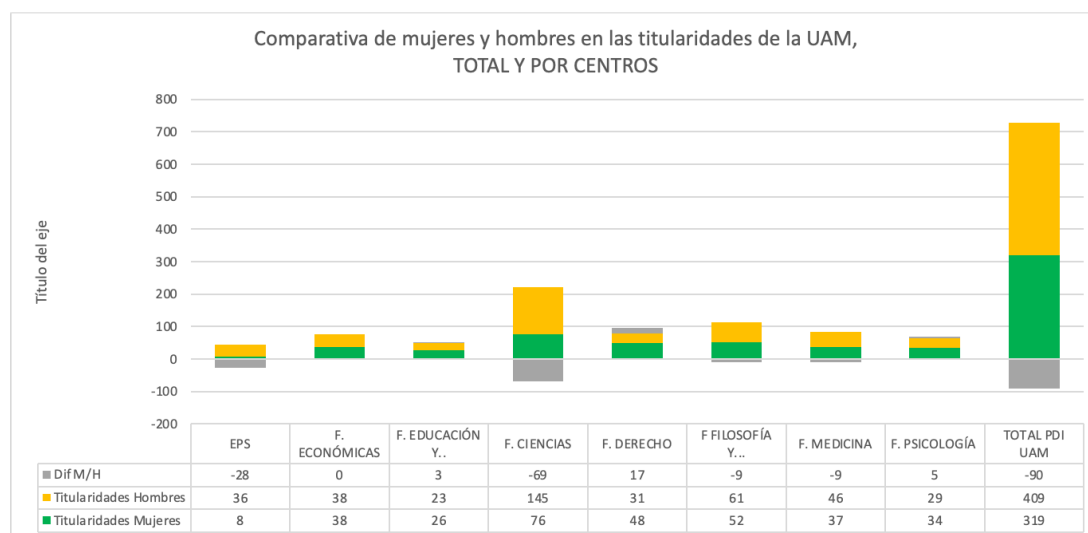
Gráfico N.º 7. Composición por sexo y facultades de las Cátedras de la UAM.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Recursos Humanos de la UAM

En este caso, la **sobrerrepresentación masculina** se observa en todos centros, salvo en la Facultad de Filosofía y Letras, donde la diferencia es de 4 a favor de las mujeres. Las diferencias más significativas se registran en el total (89) y en las facultades de Ciencias (40), Medicina (20), así como en Derecho (12) y en la EPS (12). Estas brechas se reducen ligeramente cuando se analiza la categoría de titularidades:

Gráfico N.º 8. Comparativa de mujeres y hombres en las titularidades de la UAM, total y por centros.

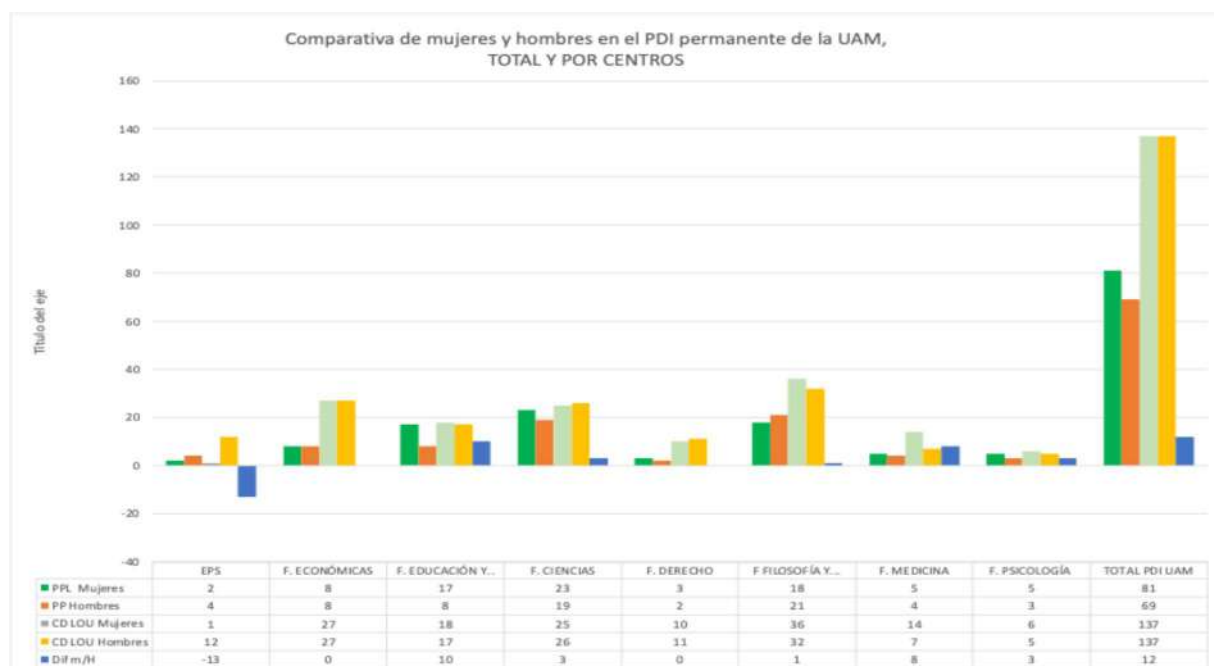


Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Recursos Humanos de la UAM

A pesar de la mencionada reducción de la brecha esta última categoría, persiste una notable **sobrerrepresentación masculina** tanto en el conjunto (diferencia de 90) como, especialmente, en la facultad de Ciencias (69) y en la EPS (28). También se observa, aunque en menor medida, en Medicina y en Filosofía y Letras (9 hombres más que mujeres en cada caso). Sólo la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales presenta **equilibrio**, mientras que en Psicología y Formación de Profesorado y Educación la diferencia es mínima a favor de las mujeres (5 y 3, respectivamente).

El análisis de la composición por sexo y facultades de las figuras del PDI laboral permanente, reflejado en el gráfico siguiente, indica que la **sobrerrepresentación masculina** presente en las categorías superiores **desaparece**, salvo en la EPS (13 más que mujeres). Por el contrario, en el resto de las facultades **predominan las mujeres**: Educación (10 más que hombres), Medicina (8), Psicología y Ciencias (3). En Derecho y Económicas, la distribución se mantiene equilibrada.

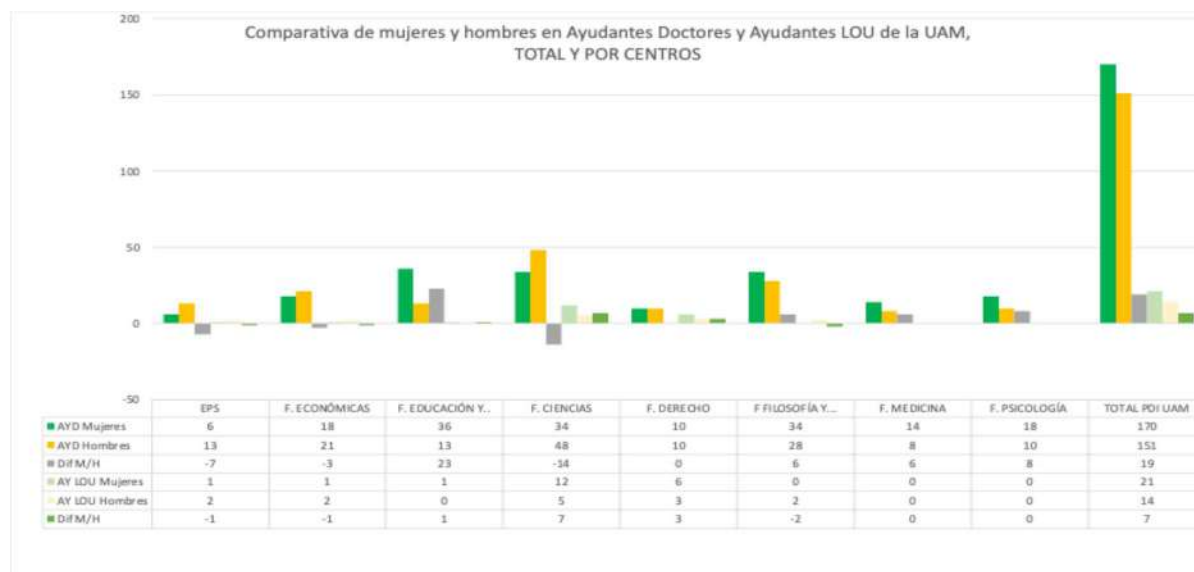
Gráfico N.º 9. Composición por sexo y facultades de los contratos indefinidos (contratados doctores/as, y personal permanente laboral) de la UAM.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Recursos Humanos de la UAM

Para el análisis de la composición por sexo del PDI laboral con contratos de duración determinada, se han agrupado los datos en dos gráficos: uno para el profesorado ayudante doctor/a y ayudantes LOU; y otro para las figuras de profesorado sustituto, visitante, asociado y asociado de la salud.

Gráfico N.º 10. Comparativa de mujeres y hombres en Ayudantes Doctores y Ayudantes LOU de la UAM, total y por centros.

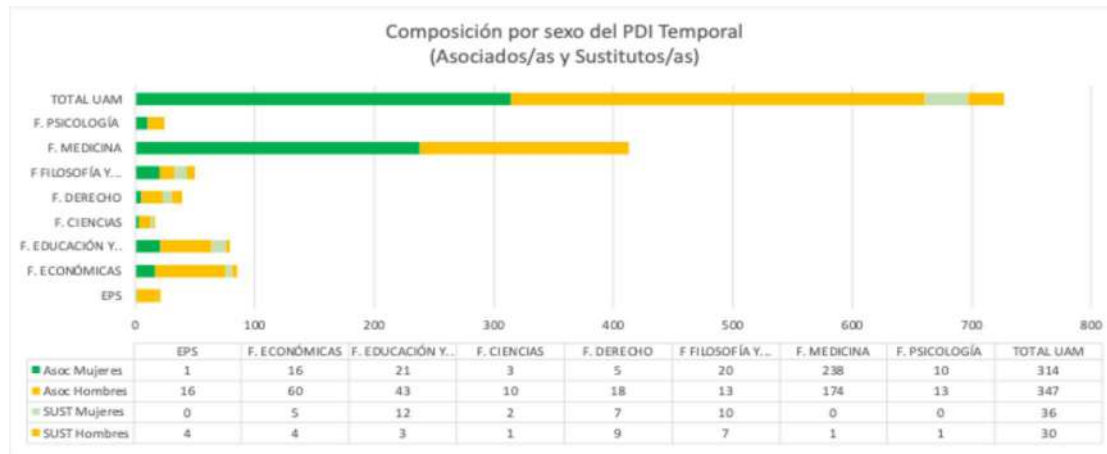


Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Recursos Humanos de la UAM

En este gráfico, destaca la categoría de **Ayudantías de Doctor/a**, puesto que, aunque en conjunto se trata de un colectivo feminizado (170 mujeres frente a 151 hombres), se observan diferencias por

facultades. Salvo en Derecho donde existe equilibrio, hay más ayudantes doctores que doctoras en Ciencias (14), la EPS (7) y Económicas (3), mientras que predominan las mujeres en Psicología (8), Filosofía (6) y Medicina (6).

Gráfico N.º 11. Composición por sexo del profesorado Asociado y Sustituto/a.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Recursos Humanos de la UAM

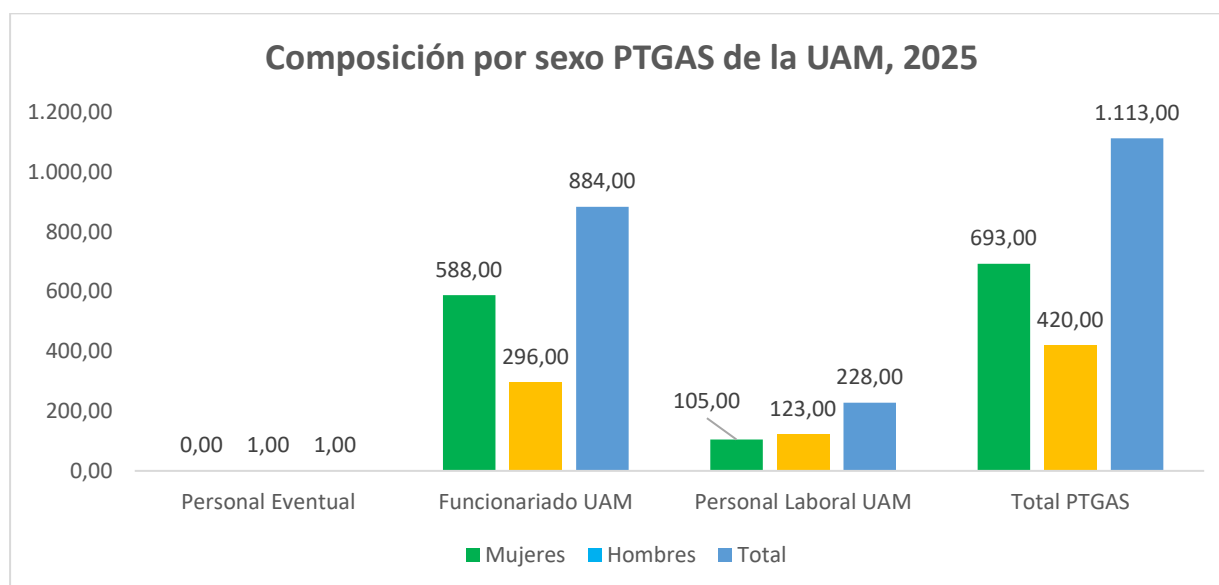
En este último gráfico, destacan los datos relativos a la categoría del **profesorado asociado y asociado de Ciencias de la Salud**. Como ya se mencionó, es un colectivo masculinizado con una diferencia total de **33 hombres** más que mujeres, aunque las variaciones por facultades son significativas. Las mayores diferencias se registran en Económicas (44 a favor de los hombres), Educación (22), EPS (15) y Derecho (13). En contraste, en Medicina la diferencia a favor de las mujeres es de **64**.

2.1.2.- La composición por sexo del PTGAS.

En este subapartado se muestra la composición del PTGAS de la UAM que, a 3 de diciembre del 2025, está conformado por **1.113 personas**, 693 mujeres y 420 hombres. En el gráfico siguiente se refleja la composición por sexo de los tres colectivos que integran la plantilla del PTGAS: personal eventual¹, personal funcionario y personal laboral. Se observa, por un lado, una marcada **sobrerrepresentación femenina** en el PTGAS **funcionario**, con una diferencia de 292 mujeres respecto a hombres; y, por otro lado, una **mayor presencia masculina** en el PTGAS **laboral**, donde la diferencia a favor de los hombres de 18. En conjunto, la plantilla presenta un perfil claramente **feminizado**, con una diferencia global de 273 mujeres más que hombres.

¹ El puesto eventual, es la Gerencia y está ocupada por un varón.

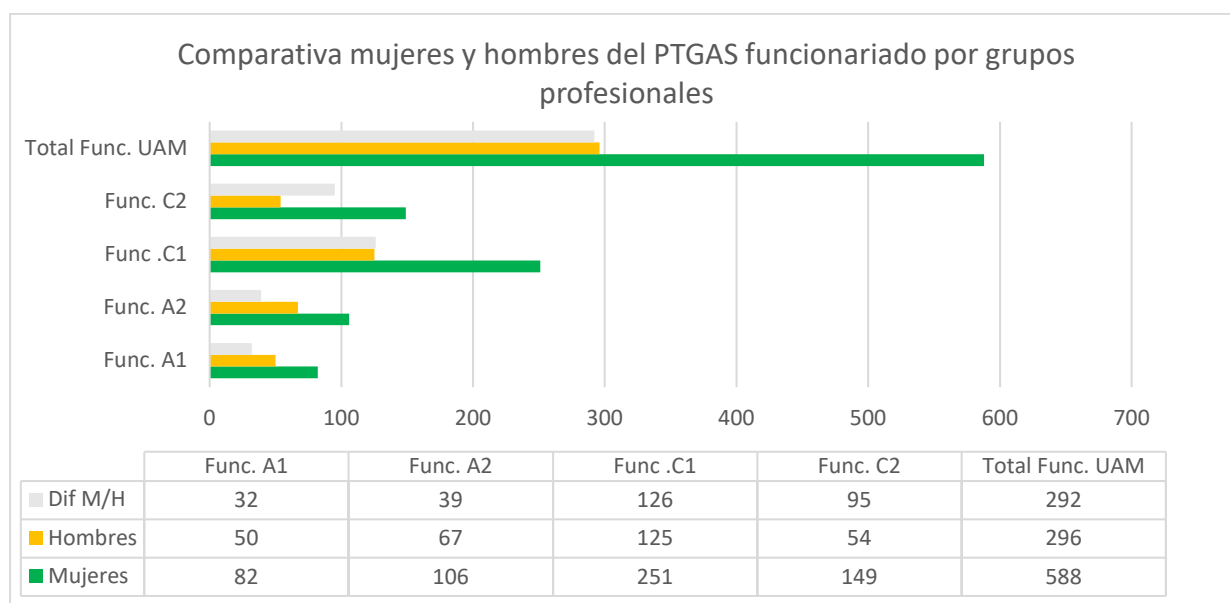
Gráfico N.º 12. Composición por sexo por tipo de PTGAS.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Recursos Humanos de la UAM

Al igual que en el caso del PDI, resulta relevante analizar la composición por sexo del PTGAS según los grupos profesionales. Como muestra el gráfico siguiente, todas las **categorías (de A1 a C2)** presenta una marcada **feminización**, con una diferencia total de **292** mujeres más que hombres. Esta diferencia se concentra principalmente en las escalas inferiores: C1 (126) y C2 (95). Por el contrario, en las dos categorías superiores, la brecha **se reduce**, siendo de 32 en A1 y 39 en A2.

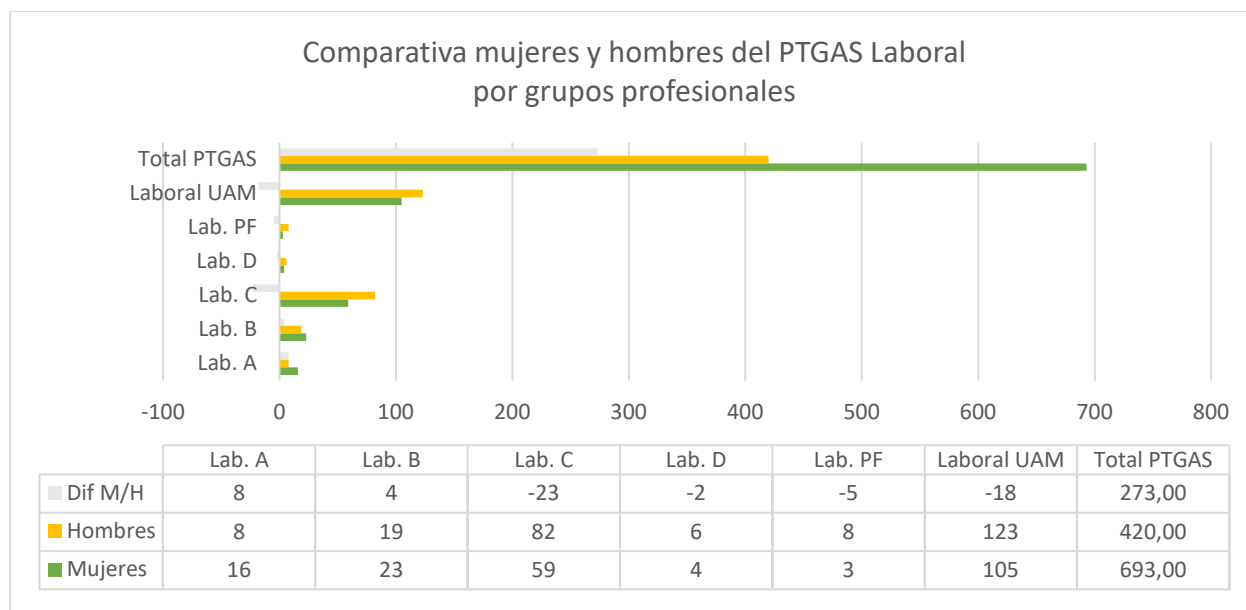
Gráfico N.º 13. Composición por sexo de grupos profesionales del PTGAS Funcionariado.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Recursos Humanos de la UAM

Por el contrario, como muestra el siguiente gráfico, en el caso del PTGAS **Laboral** la **feminización** es mucho **menos marcada**. De hecho, tanto en el conjunto como en los grupos profesionales (C, D y PF), la diferencia favorece a los hombres con brechas de 23, 2 y 5, respectivamente.

Gráfico N.º 14. Composición por sexo de grupos profesionales del PTGAS Laboral.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Recursos Humanos de la UAM

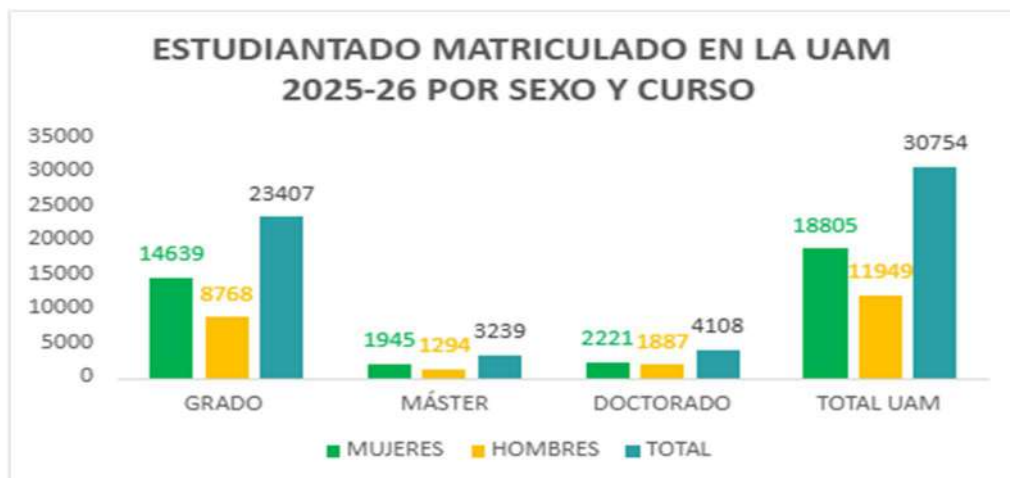
2.2- La composición por sexo del colectivo estudiantil.

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 de Educación y ayudas propias de la UAM, incluidas las del Fondo Social.

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

En el curso 2025-26, la UAM cuenta con **30.754** estudiantes matriculados en **estudios oficiales**: 18.805 mujeres y 11.949 hombres, lo que supone **6.856** mujeres más que hombres y una clara mayoría femenina. Este hecho se observa en los tres tipos de titulaciones oficiales. En los estudios de Grado, de las **23.407** personas matriculadas, 14.639 son mujeres y 8.768 hombres (una diferencia de 5.871). En los estudios de Máster, se han matriculado **3.239** personas, 1.945 mujeres y 1.294 hombres (diferencia de 651). Por último, en los programas de Doctorado se han matriculado **4.108** personas, 2.221 mujeres y 1.887 hombres (diferencia de 334). Tal y como se viene observando en los diagnósticos de igualdad de la UAM, la **mayoría femenina**, presente en el **conjunto y en los tres ciclos**, tiende a reducirse a medida que se avanza en la trayectoria universitaria, hasta aproximarse a la paridad en el tercer ciclo. Resulta necesario profundizar en las causas que explican esta disminución, por lo que en el curso 2025-26 se llevará a cabo un estudio sobre esta temática.

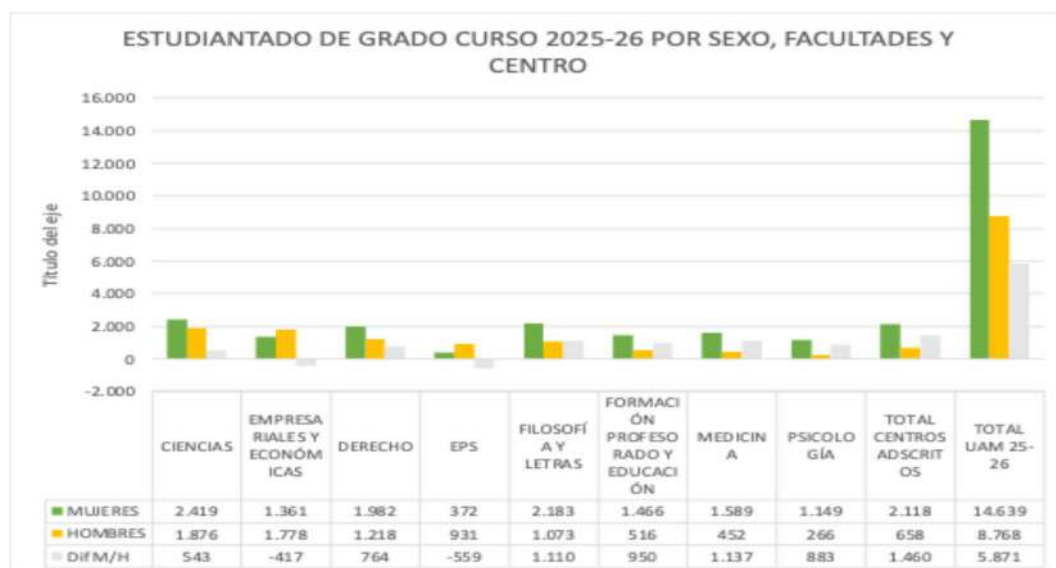
Gráfico N.º 15. Estudiantado matriculado en la UAM en estudios oficiales por sexo, curso 2025-26.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Estudios y Extensión Universitaria

A continuación, se examina la distribución por sexo en los tres colectivos que conforman el estudiantado de la UAM: Grado, Máster y Doctorado, a través de los tres gráficos siguientes que presentan los datos desagregados por los ocho centros de la UAM (siete facultades y la EPS).

Gráfico N.º 16. Estudiantado matriculado en grado en el curso 2025-26, por sexo y facultades y centros.

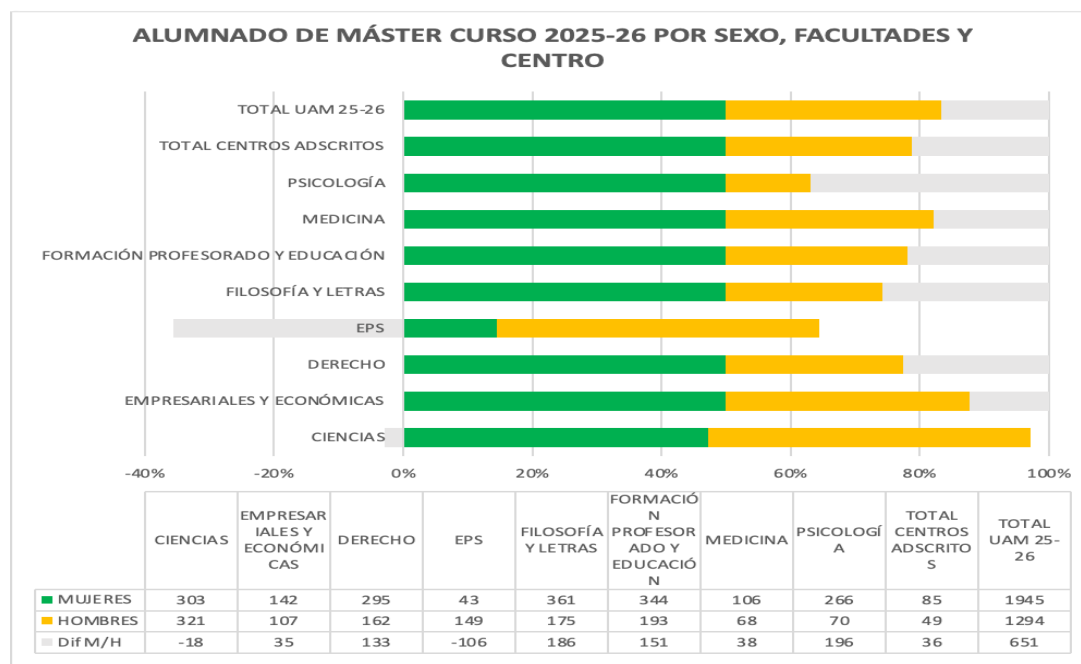


Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Estudios y Extensión Universitaria

En el caso de los estudios de Grado que concentran el 85,6% del **excedente femenino**, las facultades más feminizadas son Medicina (1.134 mujeres más que hombres), Filosofía y Letras (1.110), Educación (950), Psicología (883), Derecho (764) y Ciencias (417). Por el contrario, en Ciencias Económicas y Empresariales y en la EPS, la diferencia favorece a los hombres, con 417 y 559 respectivamente. Por su parte, los **centros adscritos** (E.U. de Enfermería de la Cruz Roja, E.U. de Enfermería de la Fundación Jiménez Díaz, E.U. de Fisioterapia de la ONCE y el Centro Superior de Estudios Universitarios La Salle) presentan también una **marcada feminización**, con 2.118 mujeres frente a 658 hombres, lo que supone una diferencia de 1.460 a favor de las mujeres.

En los estudios de **posgrado**, el estudiantado también muestra una **mayoría femenina**, con 1.945 mujeres frente 1.294 hombres², lo que supone una diferencia **615** a favor mujeres. El siguiente gráfico presenta la distribución por sexo en cada uno de las 8 facultades y centros de la UAM, donde se observa que, salvo la **EPS** -que registra una **mayoría masculina** con una diferencia de 106 hombres más-, el resto de los centros mantiene un predominio femenino, aunque con brechas menores que en los estudios de Grado.

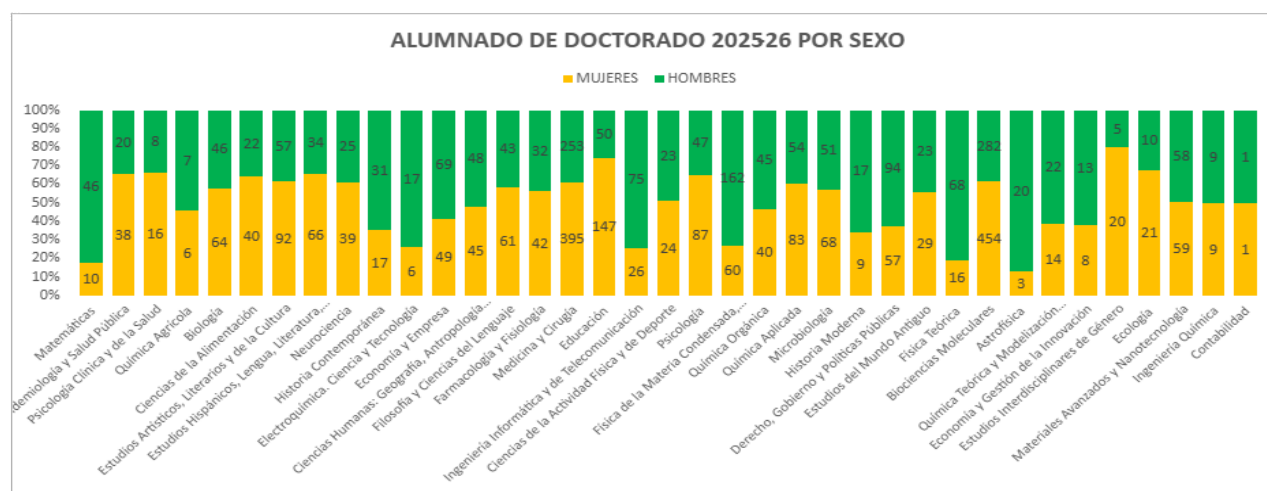
Gráfico N.º 17. Estudiantado matriculado en Máster en el curso 2025-26, por sexo y facultades y centros.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Estudios y Extensión Universitaria

Una tendencia que se intensifica en el caso del alumnado de **doctorado**, cuya distribución por sexo se muestra desagregada por programas en el siguiente gráfico:

Gráfico N.º 18. Estudiantado matriculado en programas de doctorado de la UAM.

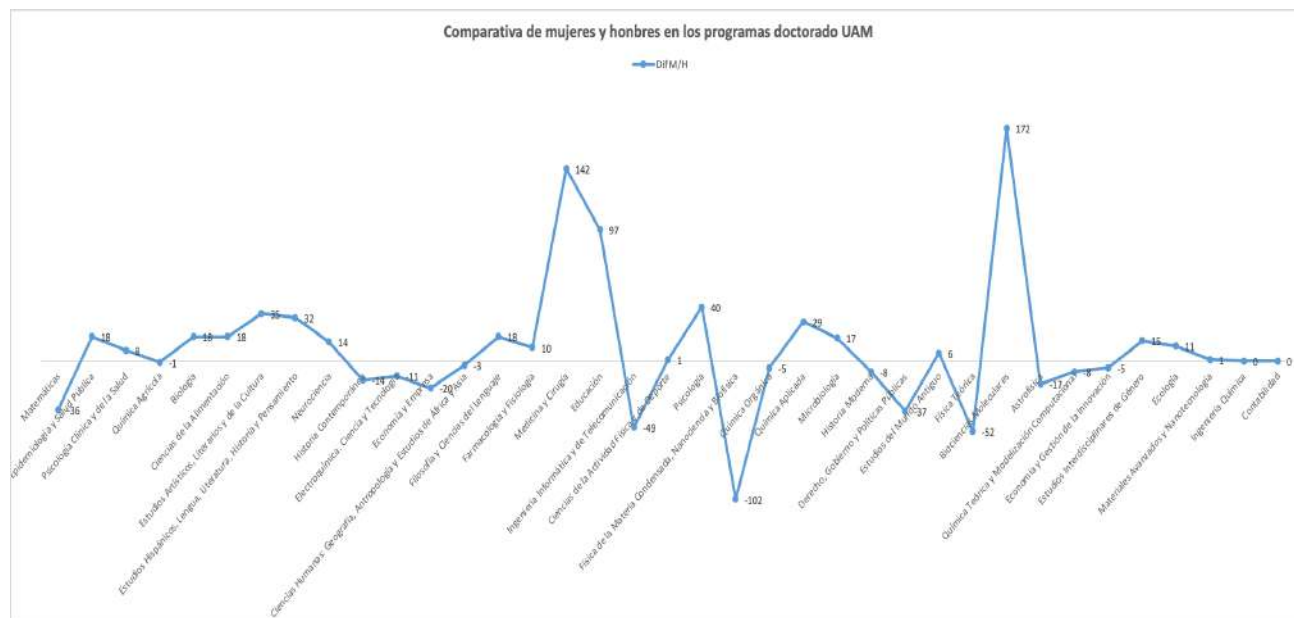


Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Estudios y Extensión Universitaria

² Del colectivo de 3.239 personas, 3.105 personas están matriculadas en titulaciones oficiales de Máster en centros propios y 134 personas en centros adscritos.

Las brechas existentes se aprecian en este otro gráfico donde la línea representa la diferencia Mujeres-Hombres (M-H) por programa de doctorado, de forma que los programas con números superiores a 0 estarían más feminizados y los que tienen números inferiores más masculinizados.

Gráfico N.º 19. Comparativa de mujeres y hombres en los programas de doctorado de la UAM.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Estudios y Extensión Universitaria

La composición por sexo del alumnado matriculado en programas de **Doctorado** evidencia una **marcada segmentación**. Aunque la mayoría de los programas presenta diferencias reducidas y cercanas a la paridad, incluso en áreas de conocimiento tradicionalmente feminizadas en Grado y Máster, un número limitado concentra los mayores desequilibrios. Destacan **máximos de hasta 172** estudiantes más hombres en Biociencias Moleculares y de hasta **102** en Física de la Materia Condensada, Nanociencia y Biofísica, frente a diferencias **igualmente extremas** a favor de las mujeres en Medicina y Cirugía.

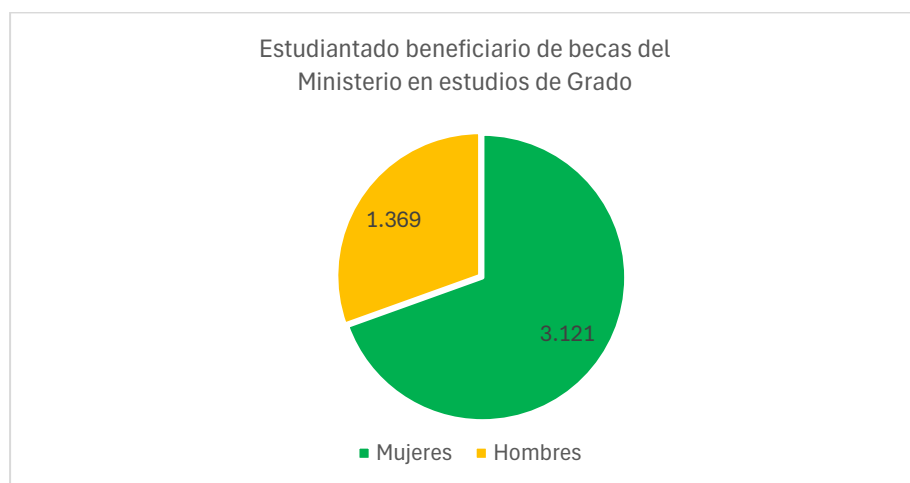
2.2.2.- El estudiantado con becas de Ministerio y ayudas propias de la UAM.

Para poder realizar el análisis presupuestario de las partidas de ingresos del presupuesto de la UAM del 2026 seleccionadas (véase apartado 4), se ha considerado necesario incluir en este apartado, la composición por sexo del colectivo estudiantil que, durante el curso 2025-26, ha obtenido becas del Ministerio de Educación, así como ayudas de la UAM (Ayudas del Fondo Social, o de la Oficina de Prácticas Externas, por ejemplo).

a) Becas del Ministerio de Educación

El colectivo más numeroso es el beneficiario de becas del Ministerio de Educación para estudios de **grado**. Este está conformado por un total de 4.490 estudiantes, de las cuales **3.121** son mujeres y **1.369** hombres, con una diferencia a favor de las primeras de **1.752**.

Gráfico N.º 20. Estudiantado beneficiario de becas del Ministerio en estudios de Grado de la UAM.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Estudios y Extensión Universitaria

Por su parte, el estudiantado beneficiario de becas del Ministerio de Educación para estudios de **Máster** es notablemente más reducido y está compuesto por un total de 503 estudiantes siendo 326 mujeres y 177 hombres, es decir, 185 mujeres más.

Gráfico N.º 21. Estudiantado beneficiario de becas del Ministerio en estudios de Máster de la UAM.

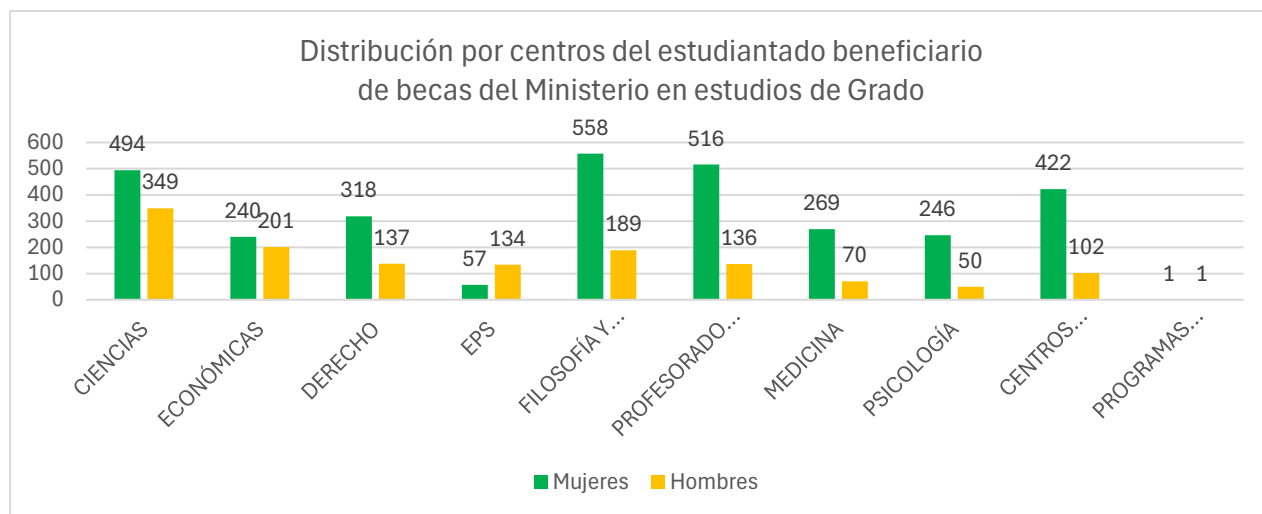


Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Estudios y Extensión Universitaria

Respecto a la distribución por centros del estudiantado beneficiario de becas del Ministerio, destaca que, con mayor o menor diferencia, en todos ellos son **mayoría** las estudiantes **mujeres** adjudicatarias de este tipo de becas, excepto en la EPS, algo que se corresponde con la sobrerrepresentación masculina de este centro.

Por otro lado, como puede observarse en el gráfico siguiente, los centros que tienen más estudiantado que disfruta de este tipo de becas son las facultades de Ciencias, Filosofía y Letras y Formación de Profesorado y Educación.

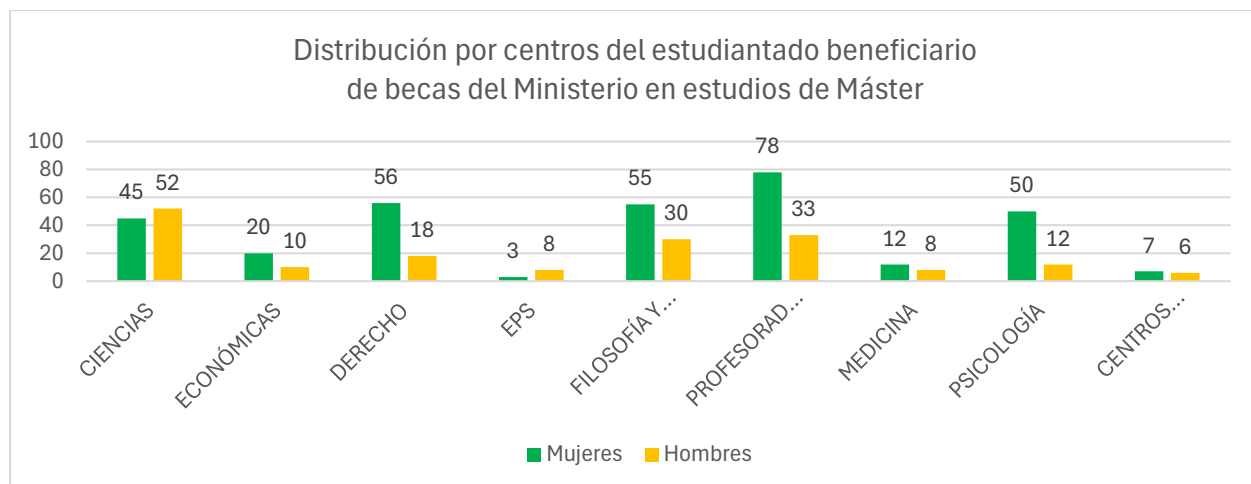
Gráfico N.º 22. Distribución por centros del estudiantado beneficiario de becas del Ministerio en estudios de Grado por facultades y centros.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Estudios y Extensión Universitaria

Por su parte, el estudiantado beneficiario de becas del Ministerio para estudios de **Máster**, aunque notablemente inferior al que cursa estudios de Grado, se distribuye de manera algo similar siendo las facultades de Formación de Profesorado y Educación, Ciencias y Filosofía y Letras las que cuentan con un mayor número de estudiantes con beca de este tipo.

Gráfico N.º 23 Distribución por centros del estudiantado beneficiario de becas del Ministerio en estudios de Máster por facultades y centros.



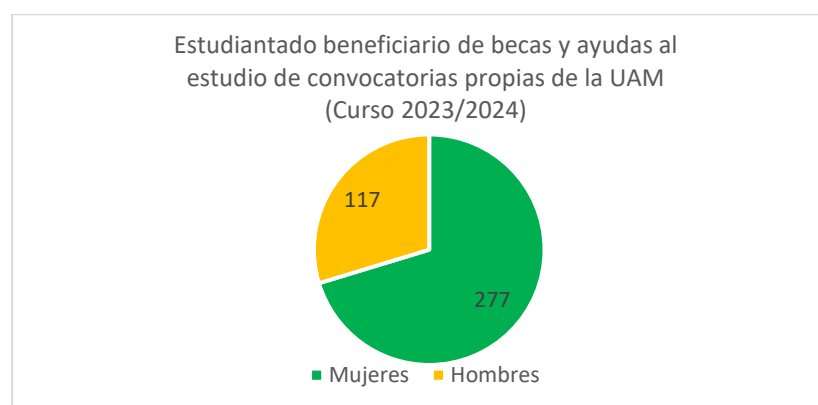
Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Estudios y Extensión Universitaria

b) Becas y Ayudas a estudios propios de la UAM

El segundo colectivo analizado en este apartado es el colectivo estudiantil que ha obtenido becas y ayudas propias de la UAM. Se incluyen bajo este paraguas las ayudas del Fondo Social, de Atención Psicológica al Estudiantado, de la Oficina de Prácticas Externas (tanto para estudios de grado como de posgrado), de UAM-Banco Santander (tanto su programa de becas para estancias en América

Latina como para estudios en la UAM), de prácticas en Cooperación al Desarrollo, para estudiantado refugiado o solicitante de asilo, de la Escuela Universitaria de Enfermería de Cruz Roja y del Centro Superior de Estudios La Salle. Como puede observarse en el siguiente gráfico, hay 277 estudiantes mujeres beneficiarias de este tipo de ayudas o becas frente a 117 estudiantes varones.

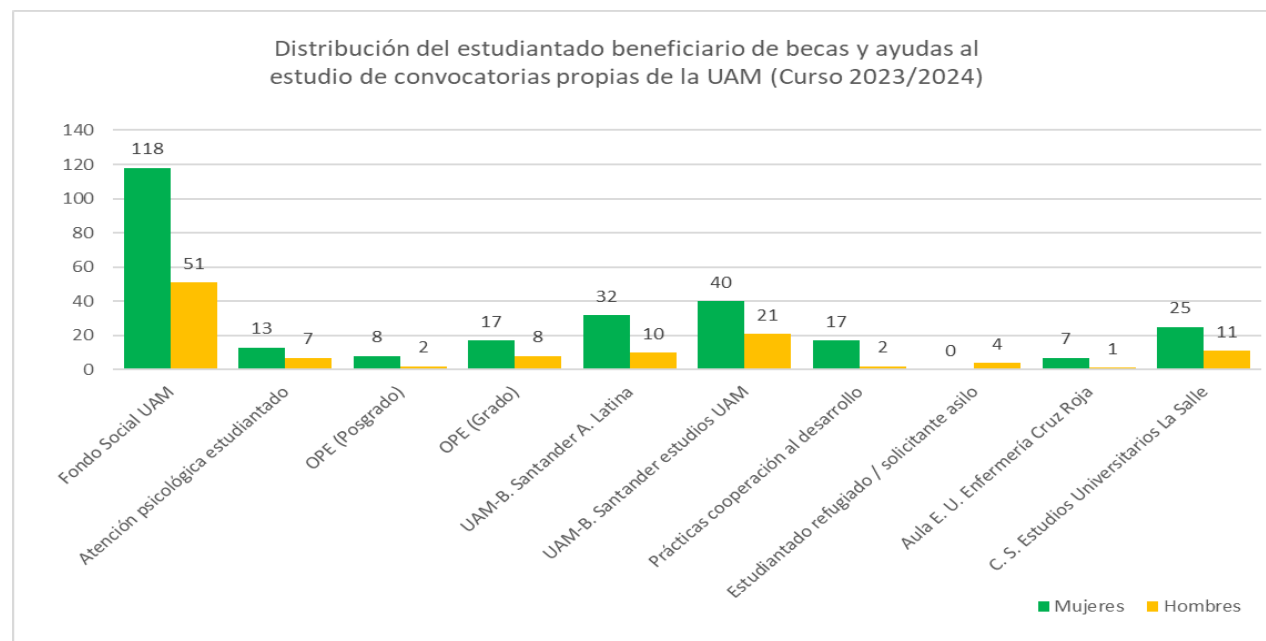
Gráfico N.º 25. Estudiantado beneficiario de becas y ayudas al estudio de convocatorias propias de la UAM (Curso 2023/2024).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Estudios y Extensión Universitaria y UAM CIFRAS

Estas ayudas se distribuyen tal y como se muestra en el siguiente gráfico, destacando numéricamente las correspondientes al Fondo Social de la UAM y siendo las ayudas al estudiantado refugiado o solicitante de asilo casi testimoniales.

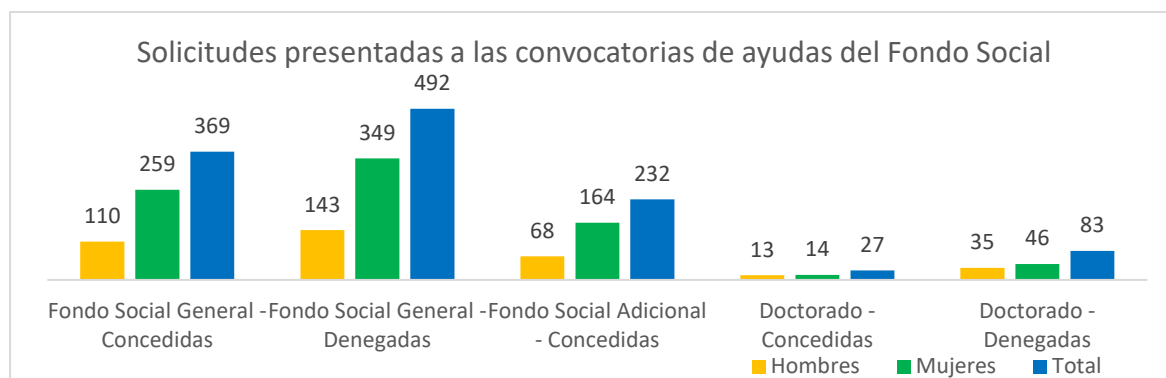
Gráfico N.º 26.- Distribución del estudiantado beneficiario de becas y ayudas al estudio de convocatorias propias de la UAM (Curso 2023/2024) por facultades y centros.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Estudios y Extensión Universitaria

Si nos centramos en las ayudas correspondientes al **Fondo Social** podemos observar que hay más ayudas denegadas que concedidas, tanto para el caso de las mujeres como para el de los hombres, probablemente por incumplimiento de requisitos o errores en la forma de la solicitud.

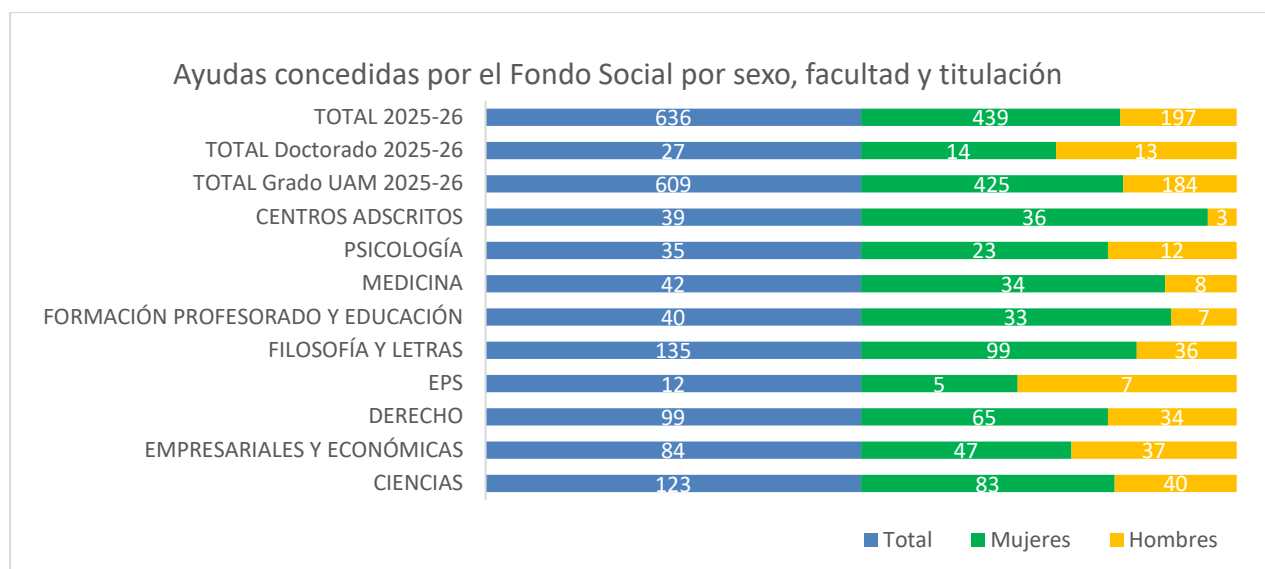
Gráfico N.º 27.- Nº de solicitudes presentadas a las convocatorias de ayudas del Fondo Social



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Estudios y Extensión Universitaria

En el siguiente gráfico se puede apreciar la distribución de estas ayudas según sexo, centro y tipo de estudios. Puede verse que son mucho más significativas numéricamente las ayudas concedidas para estudios de Grado frente a las de estudios de Doctorado y que las facultades de Filosofía y Letras, Ciencias y Derecho van a la cabeza. Respecto a la desagregación por sexos, mientras que el estudiantado beneficiario de ayudas para estudios de **Grado** está conformado mayoritariamente por **mujeres**, en el caso de las ayudas para estudios de **Doctorado** esta cifra está prácticamente igualada. En todos los centros, a excepción de la EPS, son mayoría las estudiantes beneficiarias de este tipo de ayudas.

Gráfico N.º 28. Ayudas concedidas por el Fondo Social por sexo, facultad y titulación oficial.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Estudios y Extensión Universitaria

3.- LA REPRESENTACIÓN EN LA UAM.

Tal y como se constata en el apartado anterior y se recoge en el [VI Diagnóstico de Igualdad](#), la UAM continúa afrontando 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 hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres.

Los dos informes anteriores ya mencionaban, de forma resumida, las principales causas -múltiples e interrelacionadas- que explican la pervivencia de importantes brechas de género en el seno de la comunidad universitaria. Resulta oportuno recordarlas. Numerosos estudios³ destacan el carácter estructural de la **discriminación de género** en la sociedad española, reflejado en que las mujeres enfrentan trayectorias profesionales más discontinuas y accidentadas que los hombres en todos los sectores incluido el sector y la Universidad. Esto se debe, en gran medida, al **desigual reparto** de los **cuidados** que recae de forma desproporcionada sobre las mujeres, limitando su tiempo para la carrera profesional. Como consecuencia, muchas encuentran mayores obstáculos para promocionar y acceder a categorías con mayor estatus, poder y mejores salarios. Además, son quienes más recurren a permisos por cuidados o quienes más interrumpen -temporal o definitivamente- sus estudios o profesión.

Un tercer aspecto que contribuye a las brechas de género que persisten en la UAM son los **sesgos de género** presentes en su estructura: la invisibilización de las mujeres científicas y sus contribuciones, su escasa presencia en puestos de responsabilidad -especialmente en aquellos con mayor poder y estatus-, la menor participación de las estudiantes en aulas y órganos de representación, así como la segregación vertical y la horizontal⁴. La primera, con sus “techos de cristal” y “suelos pegajosos”, se refleja, como se ha visto en el apartado 2.1.1, en la sobrerrepresentación masculina en las cátedras y titularidades, así como en la menor presencia de mujeres en las categorías superiores del PTGAS funcionario. La segunda, la **segregación horizontal**, se manifiesta en la concentración de mujeres u hombres en determinadas titulaciones (estudiantado), así como, en su desigual distribución en el PDI (áreas de conocimiento y/o facultades o centros). Así, por ejemplo, en ambos casos, la presencia femenina es muy superior en ciertas áreas de conocimiento y carreras (Ciencias Sociales, Jurídicas, Sanitarias, Educación, etc.) y, por el contrario, es muy inferior en las ingenierías, ciencias, matemáticas, tecnología, etc. Áreas de conocimiento que suelen ofrecer mejores salidas profesionales, mejores salarios y mayor reconocimiento y prestigio social, incluido dentro de la carrera académica o el resto del sector público.

En cuarto lugar, otra manifestación del carácter estructural de la discriminación de género en la Universidad (y sociedad) es la persistencia de las **violencias machistas**. Este fenómeno afecta, de manera desproporcionada a mujeres y niñas y se expresa en múltiples formas: violencia física, psíquica, económica, sexual, trans-homofobia, así como, a través del acoso sexual o sexista en el ámbito laboral y/o universitario.

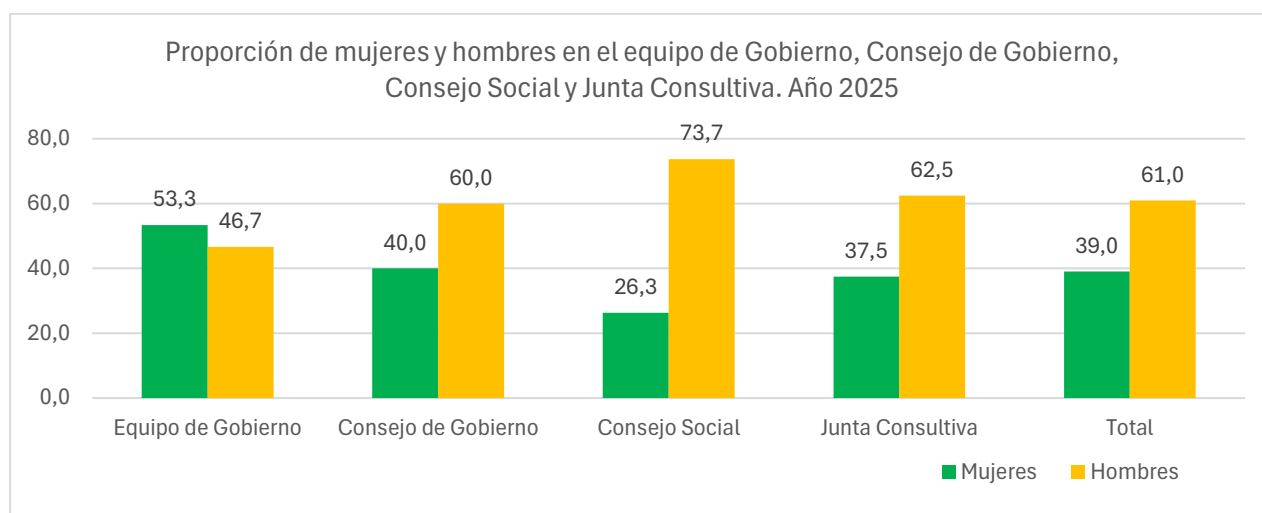
³ Entre otros muchos, los sucesivos diagnósticos de igualdad de la UAM o el informe Anexo al IV Plan de Igualdad que se pueden encontrar en la [web de la UIG](#).

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

3.1.- Avances y retrocesos en la representación paritaria en los órganos de gobierno.

Este apartado recoge, de manera resumida, los datos más relevantes sobre la situación de la igualdad en los órganos de gobierno de la UAM en 2025. Cabe destacar que la Universidad presenta una **representación equitativa** de mujeres y hombres tanto en el Equipo de Gobierno como en el Consejo de Gobierno. Sin embargo, esa paridad no se observa en la **Junta Consultiva** (62,5% hombres y 37,5% mujeres) y, especialmente, en el **Consejo Social**, donde la brecha de género se amplía a favor de los hombres (73,7% hombres y 26,3% mujeres). Esta brecha persiste en el tiempo, tal y como reflejan los [siete diagnósticos](#) de igualdad elaborados en la UAM entre el 2011 y el 2022.

Gráfico N.º 29. Porcentaje de mujeres y hombres en los órganos de gobierno colegiados de la UAM.



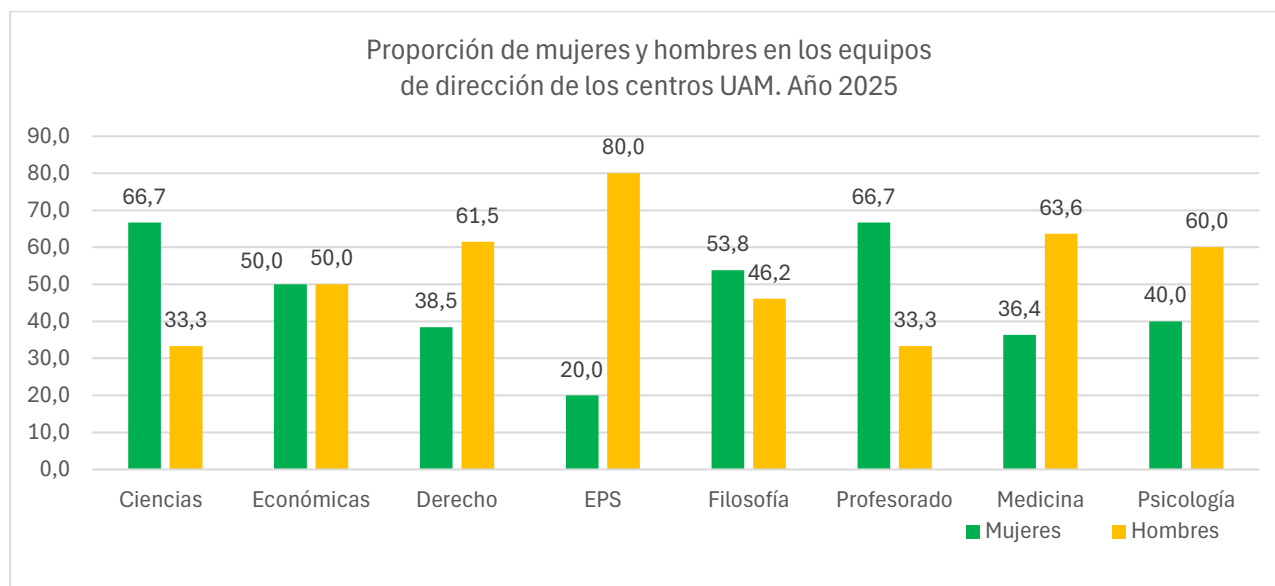
Fuente: Elaboración propia a partir de datos web UAM

En segundo lugar, solo **tres** de los ocho **equipos de dirección** de las facultades y centros presentan una **composición paritaria**, frente a los seis que lo hacían en 2024⁵. Se observa una **sobrerrepresentación masculina** en la Escuela Politécnica Superior y en las facultades de Derecho y Medicina, mientras que en Ciencias y Formación de Profesorado y Educación la sobrerrepresentación es femenina. Estas brechas de género responden, entre otros factores, a la fuerte masculinización de facultades como la EPS y la **feminización** de otras como la Facultad de Formación de Profesorado y Educación. De ahí la relevancia de las medidas previstas en el IV Plan de Igualdad (2023-27), orientadas a incrementar la presencia de mujeres en titulaciones STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) y la de hombres en las titulaciones vinculadas a la educación⁶. Sin embargo, la sobrerrepresentación masculina en los puestos de dirección en otras facultades (Derecho o Medicina) requieren estudios cualitativos, previstos en el IV Plan.

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

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

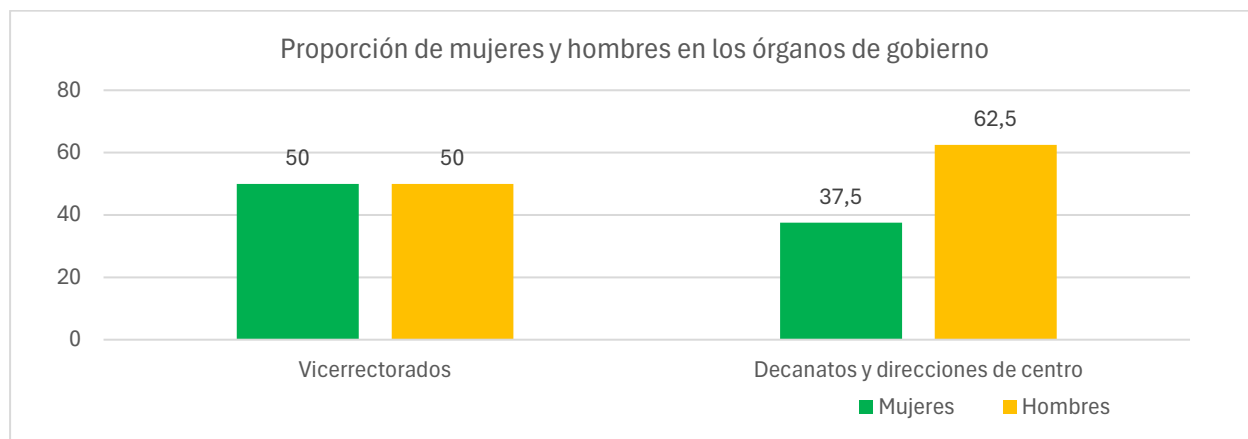
Gráfico N.º 30. Porcentaje de mujeres y hombres en los equipos de dirección de los centros UAM.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos web UAM

En relación con la composición de los **órganos de gobierno unipersonales** podemos señalar que, en este año 2025, la composición de los distintos vicerrectorados continúa siendo paritaria. Sin embargo, también hay que aludir a que en la composición los decanatos y la dirección de la EPS **no hay** una representación **equilibrada** (62,5%H-37,5%M).

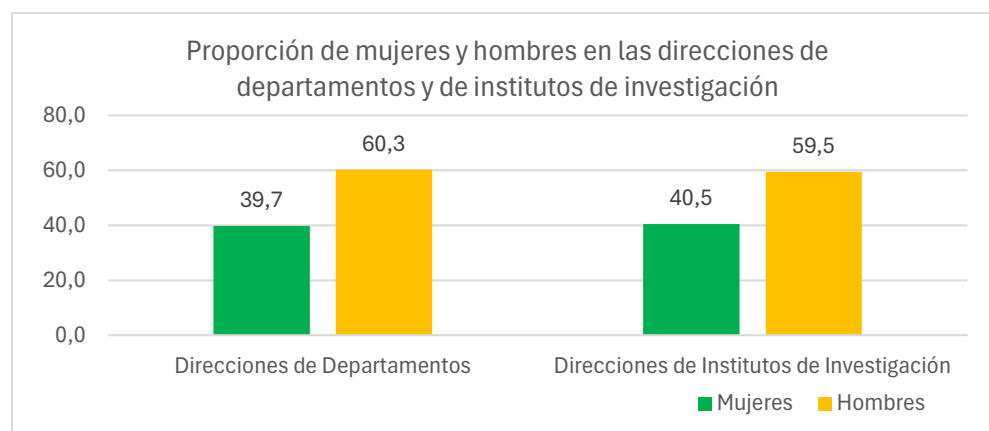
Gráfico N.º 31. Porcentaje de mujeres y hombres en los órganos de gobierno unipersonales de la UAM.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos web UAM

Por su parte, las **direcciones de departamentos** por poco tampoco se sitúan en la franja de paridad, estando sobrerrepresentados los varones (60,3%H-39,7%M), mientras que en las direcciones de institutos de investigación sí existe una representación equilibrada (59,5%H-40,5%M).

Gráfico N.º 32. Porcentaje de mujeres y hombres en las direcciones de departamentos y de institutos de investigación de la UAM.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos web UAM

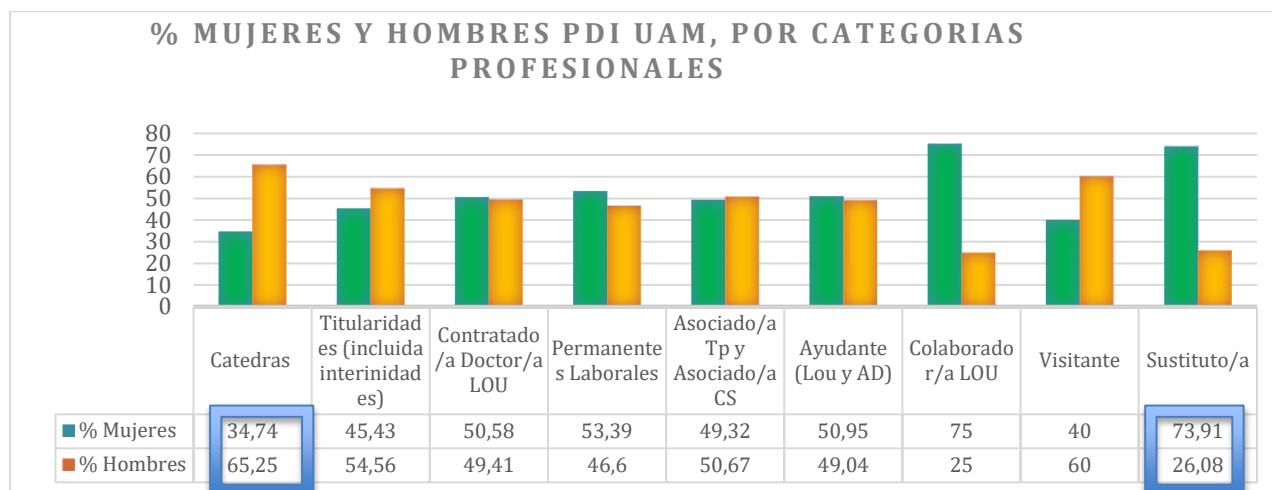
Por último, es necesario recordar que el IV Plan de Igualdad incluye el estudio detallado del tipo de funciones y responsabilidades que desempeñan las mujeres y los hombres en el seno de los órganos de gobierno colegiados con objeto de identificar la existencia (o no) de una desigual distribución de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

3.2.- Brechas de género en el PDI.

El principal reto para avanzar en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el PDI de la UAM es reducir las **brechas de género** en la carrera académica, en especial, el desequilibrio en la categoría de “**cátedras**”. A pesar del tiempo transcurrido desde la aprobación de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (2007), persiste el denominado “**efecto tijera**”, lo que evidencia cierta **segregación vertical** dentro del colectivo.

El gráfico siguiente muestra la distribución porcentual de mujeres y hombres por categoría profesional. Las brechas de género a favor de los hombres se concentran, como ya se indicó previamente, en la categoría más alta (cátedras), así como en dos de las más bajas: personal colaborador/a y sustituto/a. En contraste, el resto de las categorías se sitúan en rangos de paridad: titularidades, personal contratado doctor/a, personal permanente laboral, ayudantes doctores/as, así como el personal asociado a tiempo parcial, incluido el de Ciencias de la Salud y el profesorado visitante.

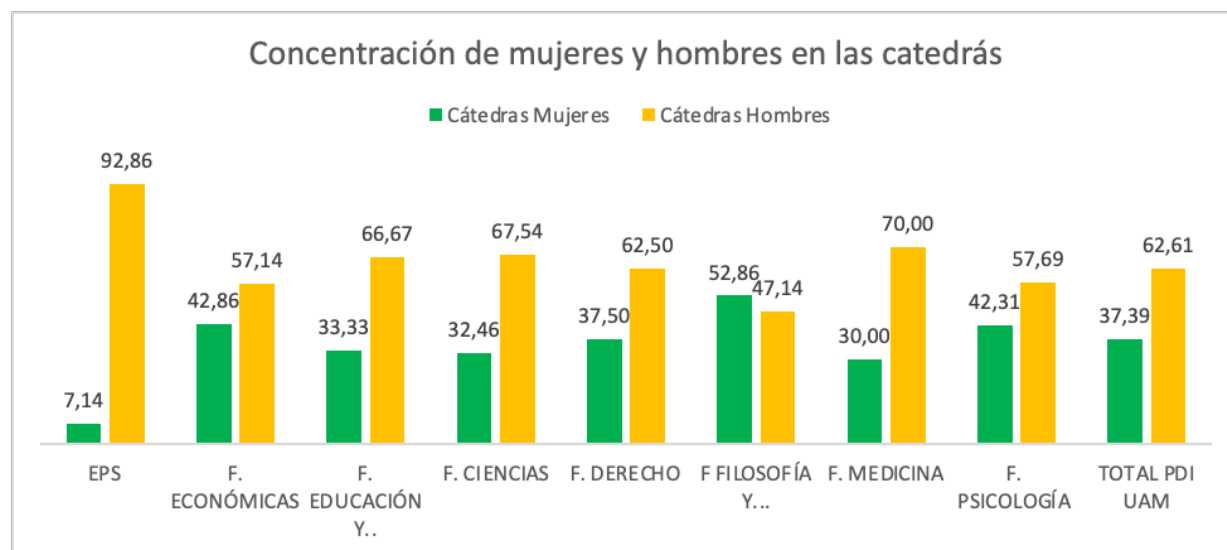
Gráfico N.º 33: Concentración por categoría de las mujeres y hombres del PDI.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Recursos Humanos de la UAM

En la categoría profesional más alta, la de cátedras, persiste una brecha de género muy significativa a favor de los hombres, presente desde la publicación de los primeros diagnósticos de igualdad de la UAM en 2011. Aunque esta brecha se ha reducido lentamente, en 2024 sólo el **34,74%** de las cátedras está ocupada por mujeres, lo que supone 5,26 puntos porcentuales por debajo de la franja y 15,26 puntos por debajo de la paridad. El gráfico siguiente desagrega la situación por facultades, constatándose que únicamente tres de ellas -Filosofía y Letras, Psicología y Ciencias Económicas y Empresariales- se encuentran en franja de paridad:

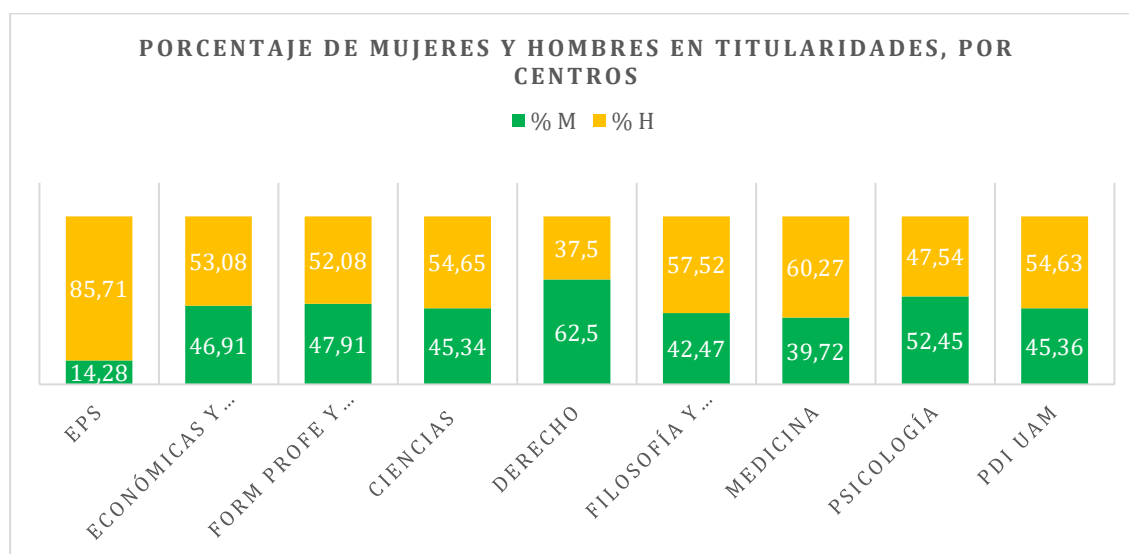
Gráfico N.º 34. Distribución porcentual de las mujeres y hombres en las cátedras de la UAM.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Recursos Humanos de la UAM

En la categoría “**Titularidades**”, la distribución entre mujeres y hombres se mantiene globalmente en franja de paridad desde hace varios cursos. No obstante, en el 2024, persiste una brecha de género a favor de los hombres en la EPS, donde sólo el 14,28% son mujeres. Por el contrario, en la Facultad de Derecho, el porcentaje de mujeres titulares supera la franja de paridad en 2,5% puntos porcentuales (62,5%). En el resto de las facultades, esta categoría se sitúa dentro de los márgenes de paridad.

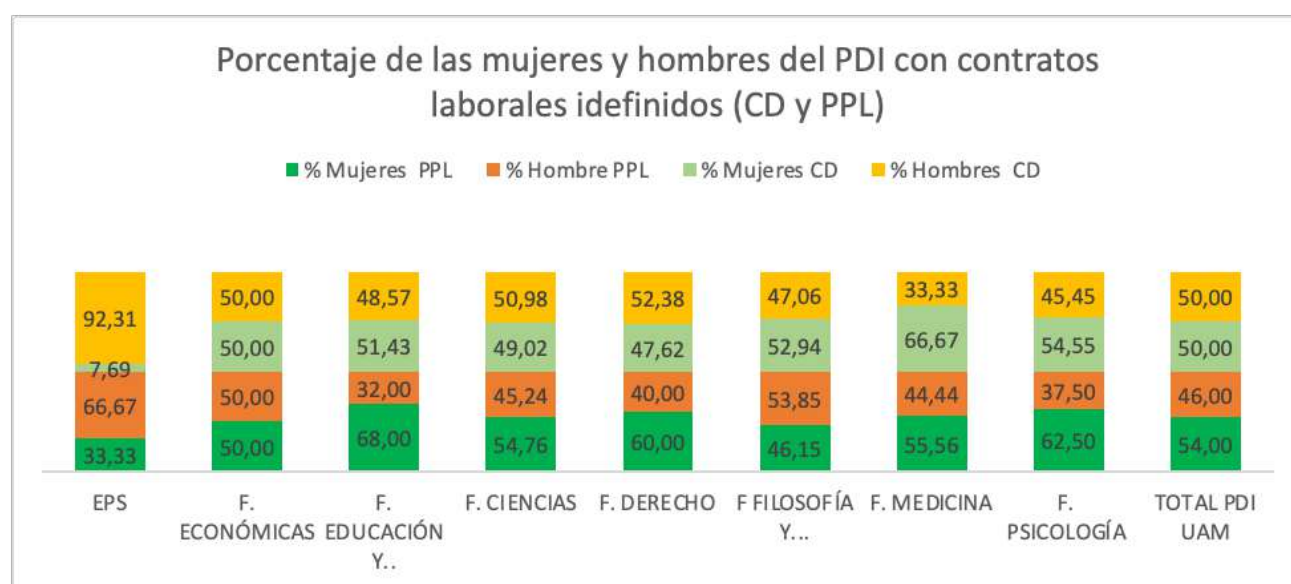
Gráfico N.º 35. Distribución porcentual de las mujeres y hombres en las titularidades.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Recursos Humanos de la UAM

Con relación a los **contratos laborales indefinidos**, como se observa en el siguiente gráfico, en el caso de la figura de personal contratado doctor/a esta está en franja 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 del profesorado y Educación con un 25% de hombres y Derecho con un 100% de mujeres en esta categoría

Gráfico N.º 36: Distribución porcentual de las mujeres y hombres del PDI con contratos laborales indefinidos.



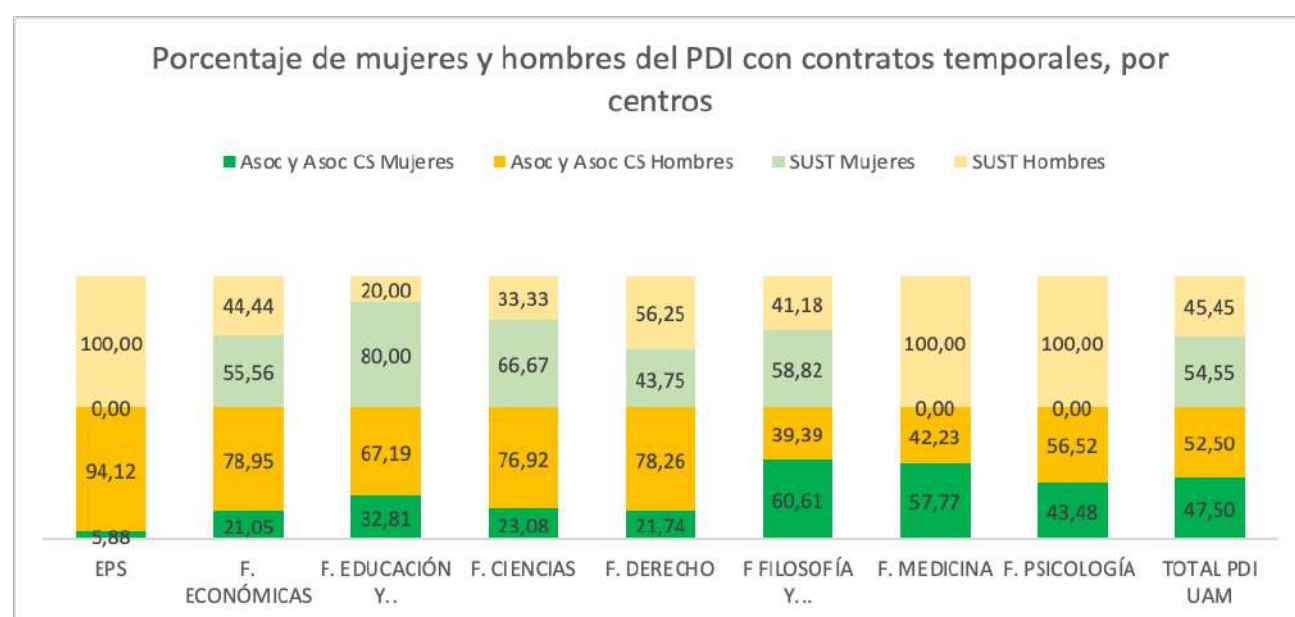
Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Recursos Humanos de la UAM

La situación varía 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 sustituto/a). En el caso de las ayudantías doctoras/es, se observan tres brechas de género: dos a favor de las mujeres, en Medicina (31,57% de hombres) y Psicología (32% de hombres), y una a favor de los hombres, en la EPS (36,36% de mujeres).

En cuanto al personal asociado, sólo **cuatro facultades** se encuentran en franja de paridad, mientras que persisten **brechas** a favor de los hombres en la EPS, Ciencias Económicas y Empresariales, Formación del Profesorado y Educación, Ciencias y Derecho y en la Escuela Universitaria de Fisioterapia de la ONCE.

Respecto al **personal colaborador**, presente en cuatro facultades, en ninguna se encuentra en franja de paridad. Tampoco lo hace el personal sustituto/a en las tres facultades donde existe esta categoría, registrándose en este caso brechas a favor de las mujeres en todas ellas, salvo Medicina, donde no hay persona con este tipo de contrato.

Gráfico N.º 37: Distribución porcentual de las mujeres y hombres con contratos laborales de duración determinada.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Recursos Humanos de la UAM

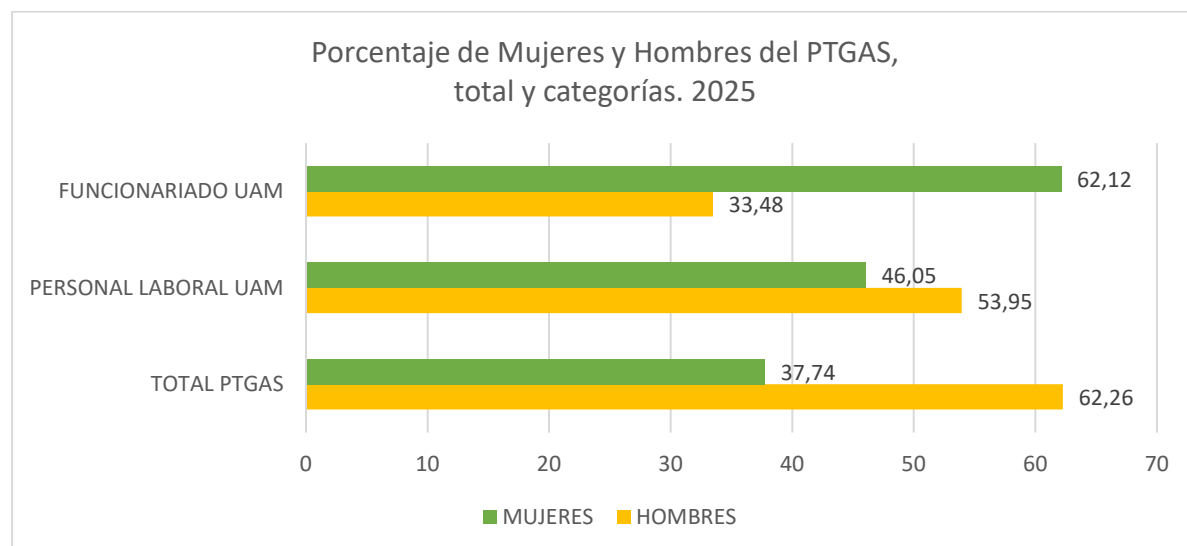
3.3.- Brechas de género en el PTGAS.

La situación de la (des)igualdad de género en el Personal Técnico de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS) ha sido objeto de seguimiento durante la vigencia de los primeros tres Planes de Igualdad de la UAM y continúa siéndolo en el marco del IV Plan (2023-27), a partir de los resultados obtenidos en los sucesivos diagnósticos de igualdad de la UAM y también en los dos anteriores informes de impacto de género al presupuesto.

Conviene recordar que, a 30 de noviembre del 2025, el colectivo del PTGAS está integrado por **1.113** personas: **693** mujeres y **420** hombres. Esto supone que la UAM cuenta con una plantilla **ligeramente feminizada** (62.26%), una tendencia que se mantiene, con pequeñas oscilaciones, desde el curso

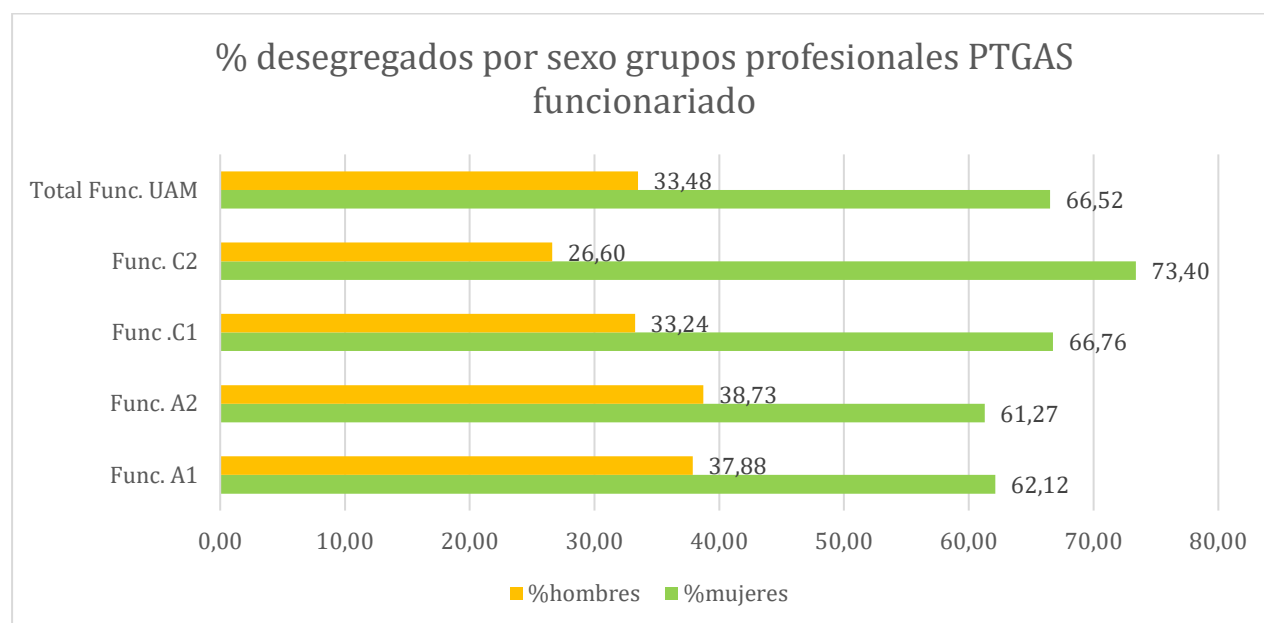
2011-12. Además, la presencia de mujeres es mayor en el funcionariado, donde se observa una brecha de género a favor de las mujeres (66,12%). En cambio, el personal laboral se sitúa en franja de paridad, como se aprecia en el gráfico siguiente:

Gráfico N.º 38: Distribución por sexo del PTGAS de la UAM



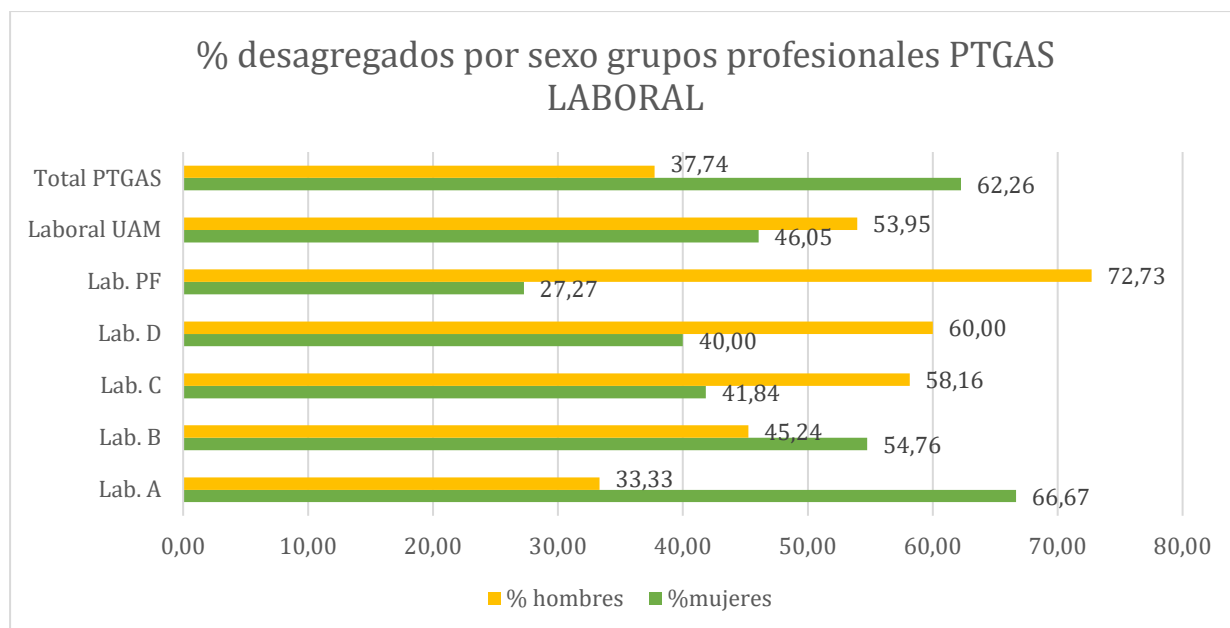
Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Recursos Humanos de la UAM

Gráfico N.º 39 Porcentaje desagregado por sexo de los grupos profesionales del PTGAS Funcionariado.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Recursos Humanos de la UAM

Gráfico N.º 40 Porcentaje desagregado por sexo de los grupos profesionales del PTGAS Laboral.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Recursos Humanos de la UAM

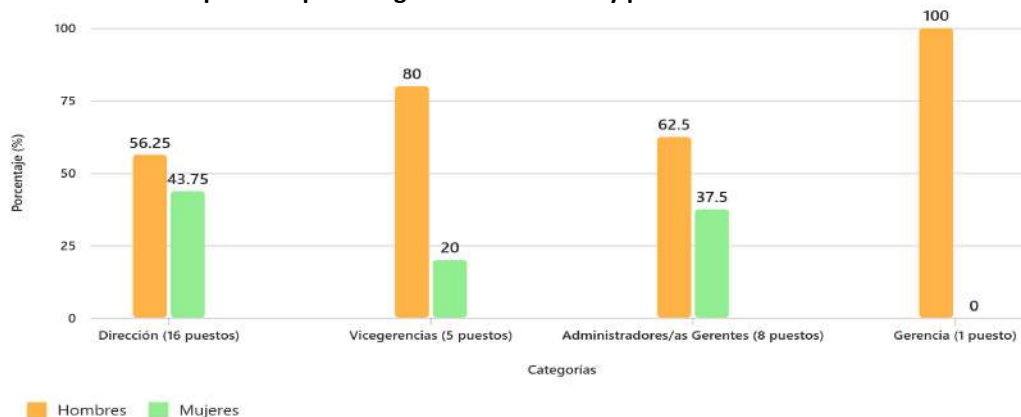
El análisis de los datos desagregados muestra una presencia destacada de mujeres en los grupos profesionales que requieren un mayor nivel de formación, tanto en los grupos A y B del personal laboral como en los subgrupos A1 y A2 del personal funcionario. Esta distribución resulta coherente con la elevada feminización de la plantilla y con los avances formativos y académicos logrados por las mujeres en el mercado laboral en las últimas décadas. No obstante, es importante tener presente que persiste una marcada segregación horizontal, que concentrando en las mujeres la mayoría de los puestos administrativos o de gestión intermedia, y en general, los roles de tareas de apoyo, gestión y administración. Esta tendencia evidencia que, pese a la creciente cualificación femenina, la distribución de funciones dentro del PTGAS sigue reproduciendo patrones tradicionales de género.

Por otro lado, el registro retributivo pone de manifiesto otro dato especialmente significativo: pese a que el PTGAS constituye una plantilla ampliamente feminizada, los cargos de dirección continúan ocupados mayoritariamente por hombres. De los **16 puestos de dirección** identificados, **9 están desempeñados por hombres**, lo que representa un **56,25%**.

La tendencia se acentúa al analizar las **vicegerencias**, según los datos del 2024, de las cinco vicegerencias existentes, cuatro están ocupadas por hombres -Vicegerente General, Vicegerente de Biblioteca, Vicegerente de Economía y Recursos Materiales y Vicegerente de RR HH y Organización- lo que supone un **80 %** del total. Únicamente la **Vicegerencia de Estudios y Extensión universitaria** está ejercida por una mujer.

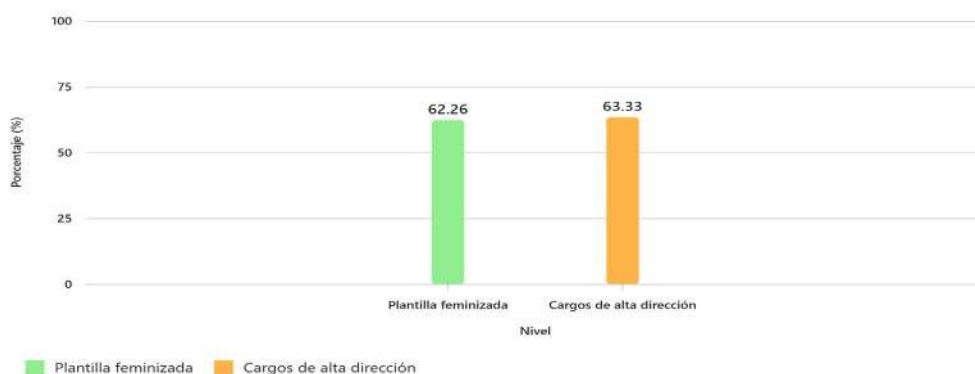
Una situación similar se observa en los y las **administradores/as-gerentes/as**. De los ocho cargos de este tipo registrados, cinco están desempeñados por hombres, lo que representa un **62,5 %**. Además, el puesto de **Gerencia** está ocupado por un hombre.

Gráfico Nº 41 Comparativo por categorías de dirección y puesto de alta administración del PTGAS.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Recursos Humanos de la UAM, datos del Registro Retributivo de 2025 (enero-noviembre de 2024).

Gráfico Nº 41 Comparativa general: feminización de la plantilla vs masculinización en la cúspide del PTGAS



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Recursos Humanos de la UAM, datos del Registro Retributivo de 2025 (enero-noviembre de 2024).

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

En los dos informes anteriores sobre el impacto de género en el presupuesto, las principales brechas salariales entre mujeres y hombres en los colectivos del PDI y el PTGAS, se analizaron a partir de la [auditoría retributiva](#) del 2023. En esta ocasión, sin embargo, el análisis de dichas brechas de género se ha realizado utilizando los datos del registro retributivo de la UAM correspondiente a 2025 (con información actualizada a noviembre del 2024). El objetivo principal de este apartado es evidenciar que, pese a la creencia extendida de que, en la Administración Pública -y, por tanto, en la UAM-, no existen brechas salariales de género (BSG), numerosos estudios, incluida la citada auditoría de la UAM y las realizadas en otras universidades españolas, demuestran lo contrario. Así, por ejemplo, el estudio "[Brecha Salarial de Género en las Universidades Públicas Españolas](#)" (publicado por el Ministerio de Universidades, la ANECA y la CRUE) evidenciaba que, en el caso del PDI, dicha BSG se situaba, de media, en un 12,7% en el 2023, si bien había importantes variaciones según las categorías profesionales, edad, etc.

Antes de abordar el análisis de la BSG de ambos colectivos, resulta conveniente presentar, de forma sintética, la composición de la muestra incluida en el registro retributivo⁷. Para ello, se ha optado por presentar, en la tabla siguiente, la clasificación utilizada por el propio registro retributivo (grupos 01 a 09), aunque no coincida con la empleada en el resto del informe. El anexo nº 1 detalla qué categorías y grupos profesionales del PDI y PTGAS se incluyen en cada grupo.

Tabla nº 42: La plantilla de la UAM a noviembre del 2024, por categorías y grupos profesionales del Registro Retributivo.

CATEGORIAS/ESCALA	GRUPO01	GRUPO02	GRUPO03	GRUPO04	GRUPO05	GRUPO06	GRUPO07	GRUPO08	GRUPO09
PTGAS LABORAL (mujer)		35	3		34	95	1		11
PTGAS LABORAL (hombre)		23	9		31	118			10
PTGAS FUNCIONARIADO (mujer)	85			119			286	210	210
PTGAS FUNCIONARIADO (hombre)	58			70			134	82	82
PTGAS EVENTUAL GERENTE		1							
PERSONAL INVESTIGADOR (mujer)	6	397							
PERSONAL INVESTIGADOR (hombre)	8	490							
PDI LABORAL (mujer)		968							
PDI LABORAL (hombre)		949							
P. APOYO A LA INVESTIGACIÓN (mujer)		307				47			
P. APOYO A LA INVESTIGACIÓN (hombre)		279				31			
PDI FUNCIONARIO (mujer)	453								
PDI FUNCIONARIO (hombre)	637								

Fuente: Registro retributivo, 2025. Los grupos son las categorías del Registro Retributivo. Se adjunta correspondencia en anexo

3.4.1.- Principales brechas salariales de género en el PDI.

La auditoría retributiva del 2023 de la UAM constataba que, aunque la situación parte de una relativa igualdad en el salario base, las **mujeres** del PDI perciben un **10% menos** del salario de hombres, debido a la brecha existente en todos los complementos, destacando el de proyectos (34%), otros complementos (26%) y el sexenio (16%). Asimismo, se constató que la **brecha salarial se amplía** significativamente a lo largo de la carrera académica, hasta el punto de que los catedráticos alcanzaban en diciembre del 2022, un salario total medio (81.957,2€) superior al de las catedráticas (73.438,9€), lo que supone una diferencia absoluta de **8.418,3€**. En el caso de las **titularidades**, la brecha salarial total a favor de los hombres era del **4%**, atribuida principalmente a la diferencia en el complemento por proyectos (42%) y en otros complementos (24%)⁸.

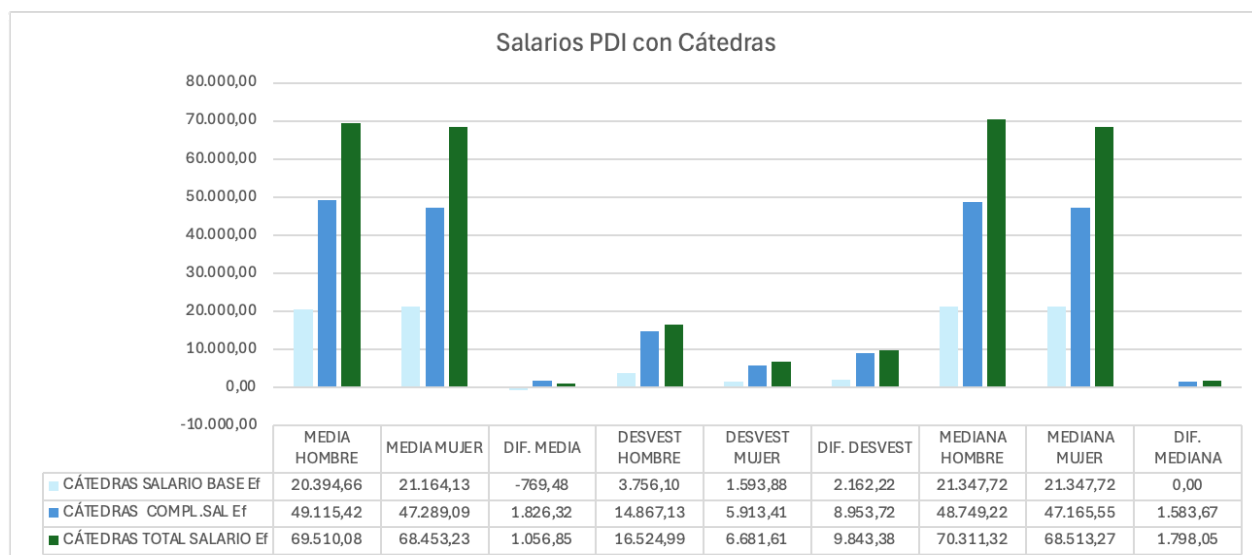
Veamos cuál es la situación a noviembre del 2024. El análisis de los datos del registro retributivo correspondiente a esa fecha pone de manifiesto que las brechas de género persisten en ambas categorías en línea con lo señalado en numerosos estudios en prácticamente todas las áreas de conocimiento. Los dos gráficos siguientes permiten observar que las **brechas retributivas** se concentran en los **complementos salariales**. En el caso del PDI con cátedras, la diferencia a favor de los hombres se aprecia tanto en la **media** (1.826,32€) como en la **mediana** (1.583,67€). En el caso del profesorado titular, la diferencia en las medias se sitúa en 1.335,35€, desapareciendo en el caso de la mediana. En ambos casos, la brecha se intensifica al analizar la **desviación típica**, tanto en el salario base como en los complementos y en la retribución total. En este último componente la

⁷ Dichos datos difieren brevemente de los utilizados para realizar los análisis de los apartados 2.1 y 2.2 y 3.2 y 3.4.

⁸ 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.

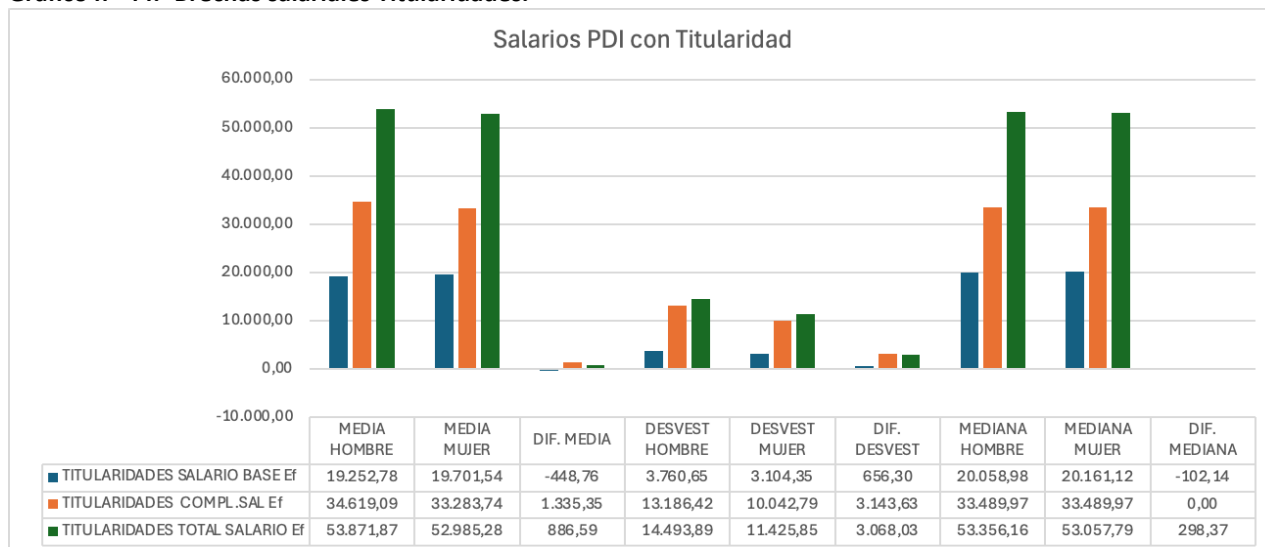
diferencia alcanza su mayor valor en el caso de las cátedras con **9.843,38€** a favor de los hombres, mientras que las titularidades la brecha se sitúa en **6.068,03€**.

Gráfico nº 43.- Brechas salariales Cátedras.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Recursos Humanos de la UAM, datos del Registro Retributivo de 2025 (enero-noviembre de 2024).

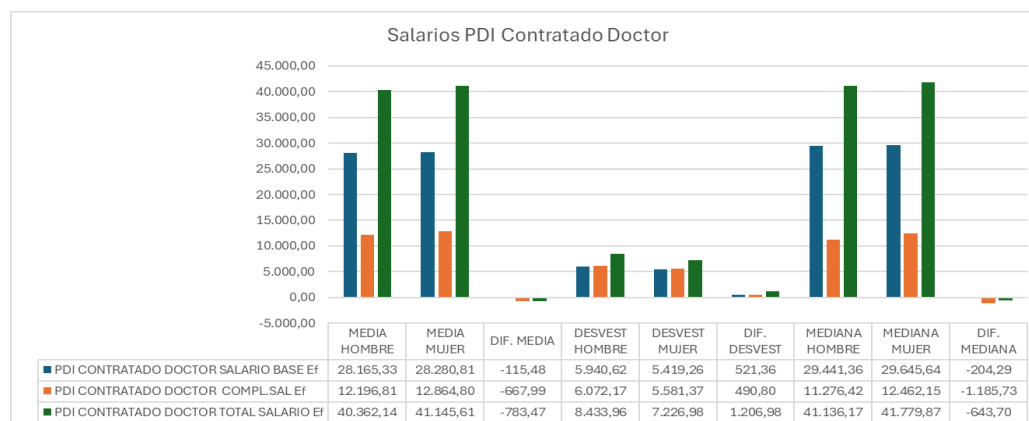
Gráfico nº 44.- Brechas salariales Titularidades.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Recursos Humanos de la UAM, datos del Registro Retributivo de 2025 (enero-noviembre de 2024).

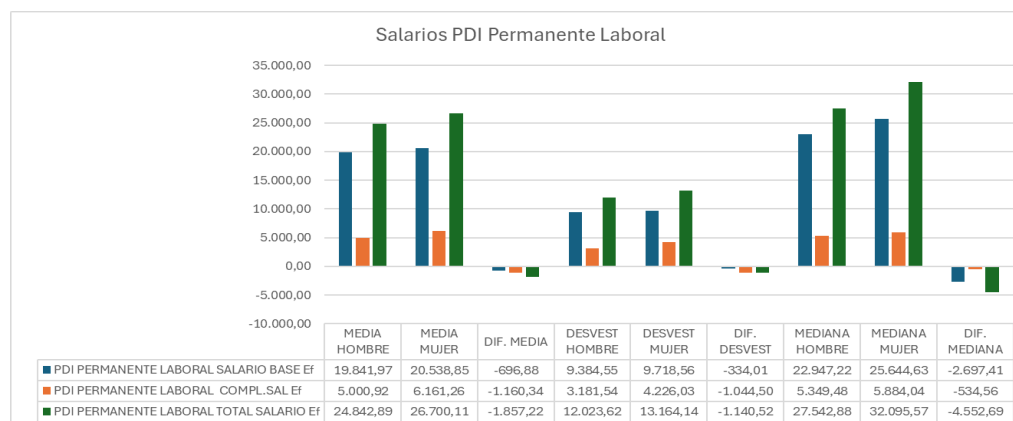
En los tres gráficos siguientes, se muestran las diferencias salariales en el PDI laboral permanente (Contratados/as doctores/as y Permanente Laborales) y en la figura de Ayudantes Doctores/as donde las diferencias salariales también se concentran en los complementos salariales, si bien en unos casos favorecen a las mujeres y en otros a los hombres.

Gráfico nº 45.- Brechas salariales PDI Contratado/a Doctor/a.



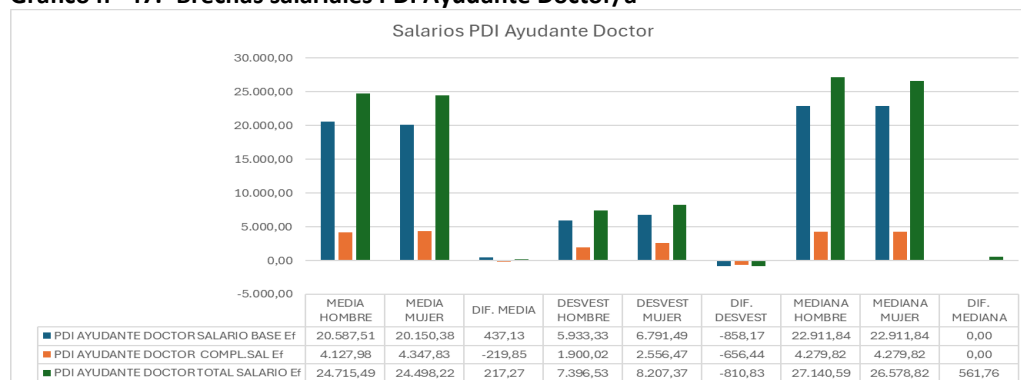
Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Recursos Humanos de la UAM, datos del Registro Retributivo de 2025 (enero-noviembre de 2024).

Gráfico nº 46.- Brechas salariales PDI Permanente Laboral



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Recursos Humanos de la UAM, datos del Registro Retributivo de 2025 (enero-noviembre de 2024).

Gráfico nº 47.- Brechas salariales PDI Ayudante Doctor/a



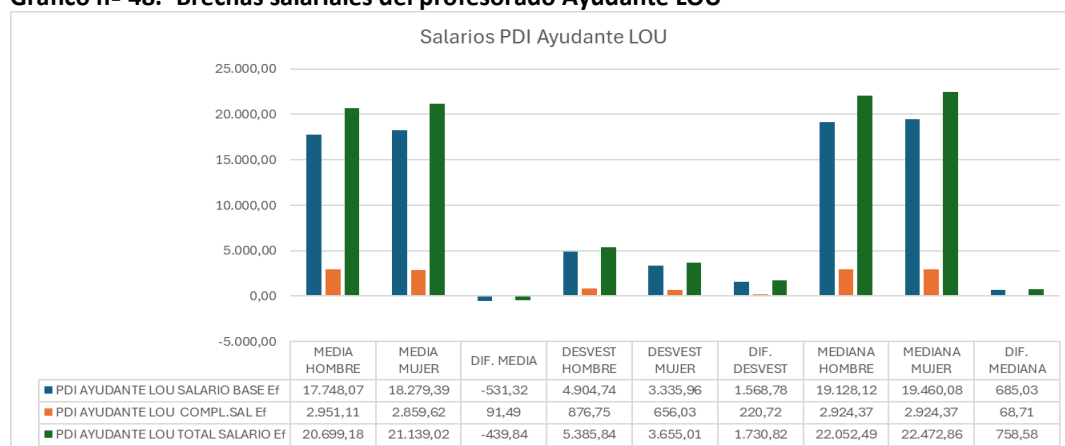
Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Recursos Humanos de la UAM, datos del Registro Retributivo de 2025 (enero-noviembre de 2024).

La acuciante brecha de género que se manifiesta en las categorías analizadas, en especial en el caso del PDI funcional, pone de relieve que la desigualdad retributiva se va generando progresivamente a lo largo de la carrera académica. Ello responde a múltiples factores: entre otros, las diferentes edades y ritmos con los que mujeres y hombres acceden a las categorías funcionariales (cátedras y titularidades) muy vinculadas, a su vez, a la obtención de sexenios y otros complementos

retributivos. Sin embargo, es necesario resaltar que existen condicionantes externos a la universidad: entre otros, la desigual disponibilidad de tiempo que, como se señalaba en anteriores IIGP, mujeres y hombres pueden estar dedicando a las tareas de investigación, docencia, transferencia de conocimiento, gestión académica. Dicha desigualdad se produce tanto por dinámicas internas (sesgos de género en la distribución de tareas de gestión) como por factores externos – especialmente el desigual reparto de las responsabilidades de cuidados. La interrelación de todos estos factores y dinámicas generan diferencias significativas en las tareas que realizan las mujeres y hombres del PDI, impactando en sus retribuciones, lo que evidencia, a su vez, la persistencia de techos de cristal dentro del colectivo⁹.

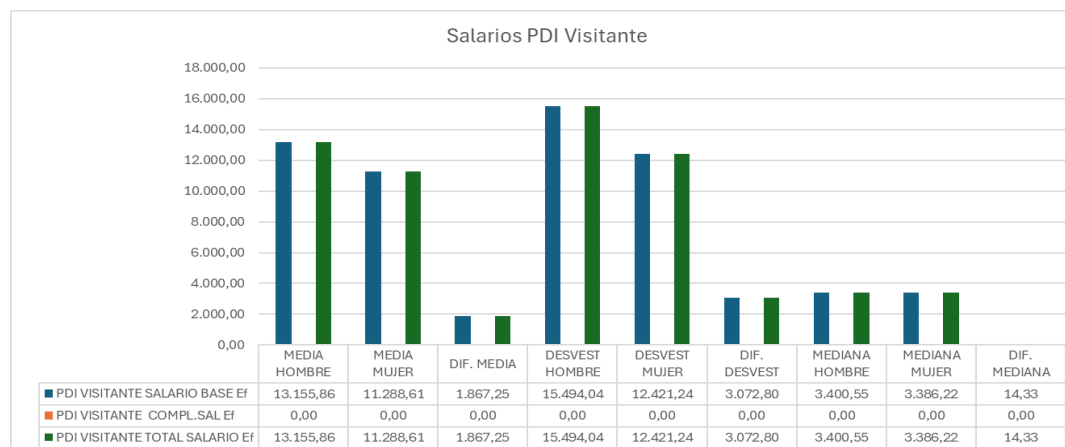
Finalmente, en las categorías del PDI laboral temporal, como se aprecia en los siete gráficos siguientes, las diferencias salariales son menores, se concentran en los complementos salariales y en ocasiones favorecen a las mujeres y en otras a los hombres.

Gráfico nº 48.- Brechas salariales del profesorado Ayudante LOU



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Recursos Humanos de la UAM, datos del Registro Retributivo de 2025 (enero-noviembre de 2024).

Gráfico nº 49.- Brechas salariales profesorado Visitante



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Recursos Humanos de la UAM, datos del Registro Retributivo de 2025 (enero-noviembre de 2024).

⁹ UIG de la UAM: Auditoría Retributiva 2023, página 21.

Gráfico nº 50.- Brechas salariales del profesorado Colaborador/a LOU

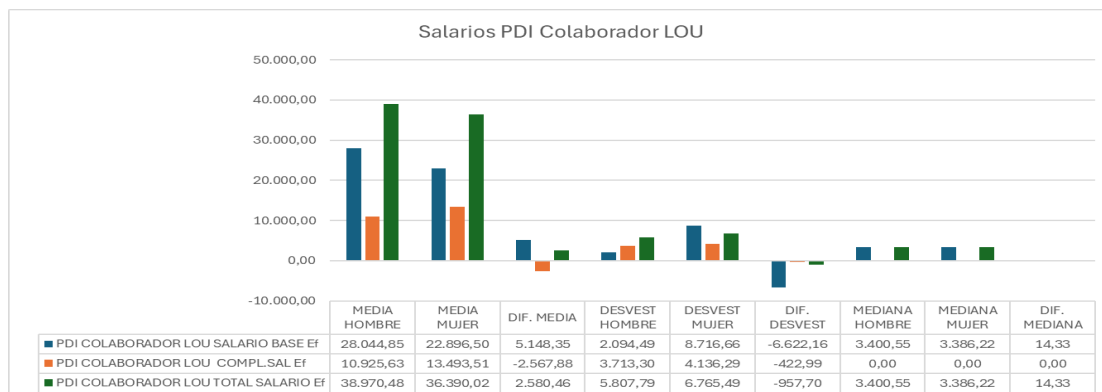
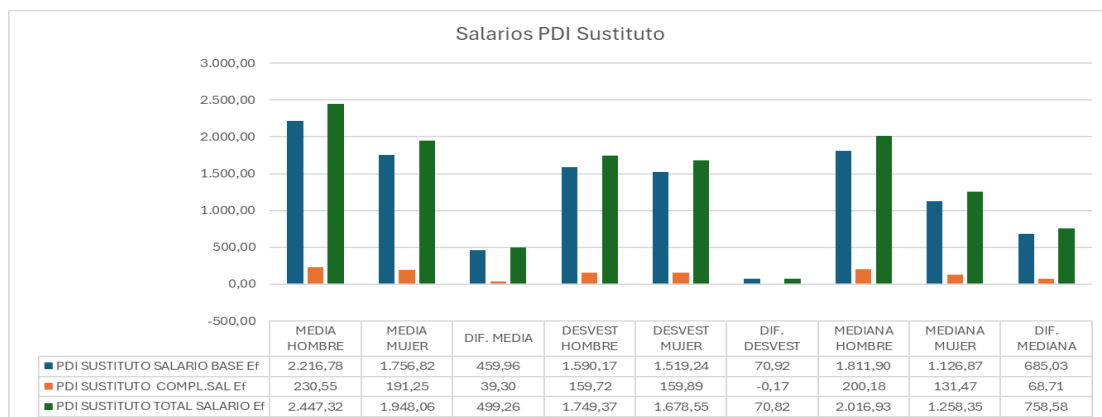
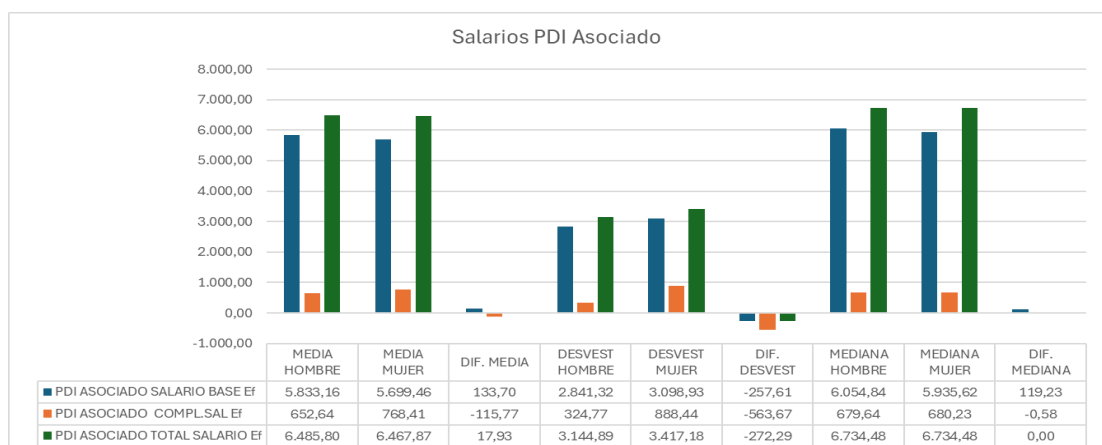


Gráfico nº 51.- Brechas salariales profesorado sustituto



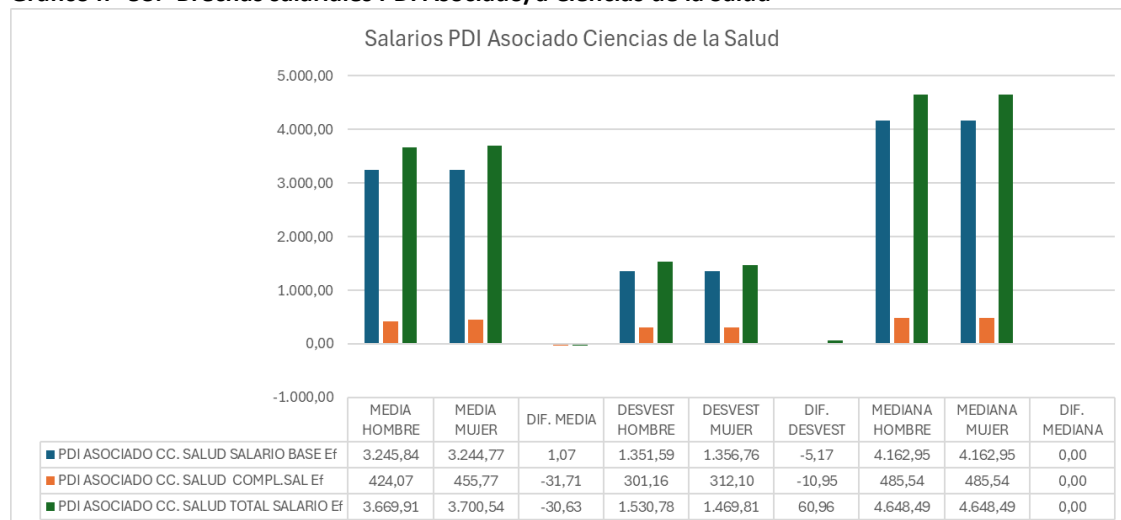
Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Recursos Humanos de la UAM, datos del Registro Retributivo de 2025 (enero-noviembre de 2024).

Gráfico nº 52.- Brechas salariales profesorado Asociado/a



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Recursos Humanos de la UAM, datos del Registro Retributivo de 2025 (enero-noviembre de 2024)

Gráfico nº 53.- Brechas salariales PDI Asociado/a Ciencias de la Salud



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Recursos Humanos de la UAM, datos del Registro Retributivo de 2025 (enero-noviembre de 2024).

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

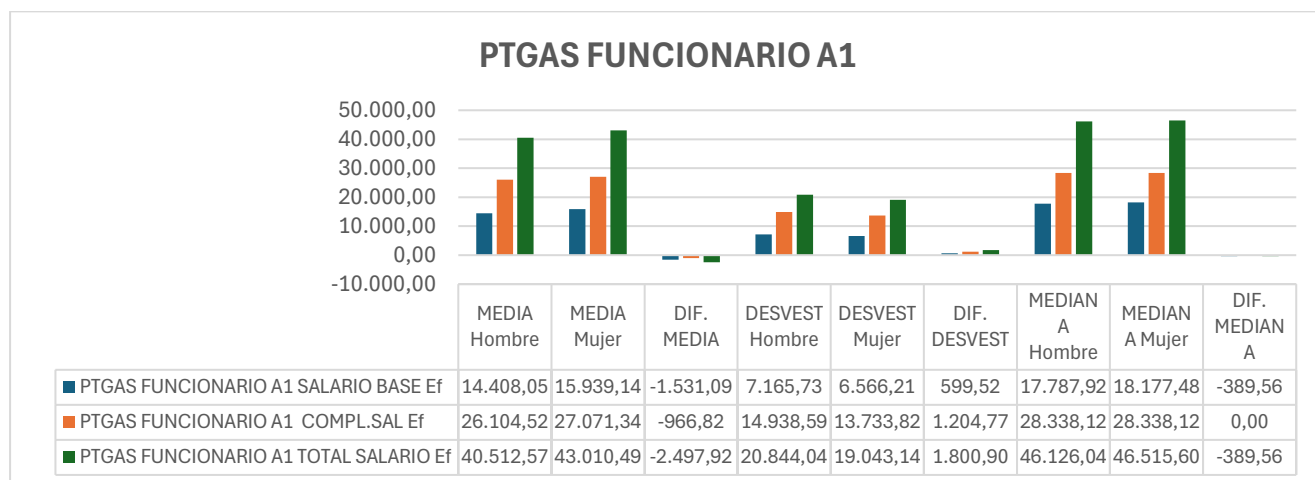
Al igual que con el PDI, la auditoría retributiva del 2023 de la UAM mostraba la existencia de algunas significativas brechas retributivas en el PTGAS hasta el punto de que “el 25% de las mujeres con mayores ingresos reciben un salario menor al ingreso base del 50% de los hombres”. Además, tanto el salario base medio como el salario total medio arrojaba diferencias a favor de los hombres de 5.317,5€ y 1.238€ respectivamente. Sin embargo, la brecha de género en el salario total no era tan alta al recibir las mujeres del colectivo un mayor ingreso por otros complementos, en su mayoría asociados a excesos de trabajo (horas extras, mayor cantidad de trabajo, etc.)¹⁰.

En este contexto, el examen de los datos procedentes registro retributivo (a noviembre del 2024) nos muestra una situación parecida. En primer lugar, se evidencia que, si bien a nivel general no se aprecia una brecha salarial de género, el panorama se vuelve más complejo al examinar en detalle la distribución de los complementos. Pero antes, es necesario recordar que la muestra (el PTGAS de la UAM a noviembre del 2024) está compuesta por 1.113 personas: 693 mujeres, 420 hombres.

En los dos gráficos siguientes se presentan las diferencias salariales entre hombres y mujeres PTGAS funcional pertenecientes a las categorías A1 y A2. En el primer caso, las medias y medianas muestran una ventaja retributiva para las mujeres del colectivo con diferencias de **2.497€** y **389,56€** respectivamente. Sin embargo, al analizar la desviación típica, las diferencias retributivas se invierten: la **dispersión salarial es mayor** entre los **hombres** con 599,52€ más en el salario base, 1.204,77€ más en los complementos y, en consecuencia, **1.800,90€** adicionales en la retribución total.

¹⁰ Auditoría retributiva del 2023, pp 36 y siguientes.

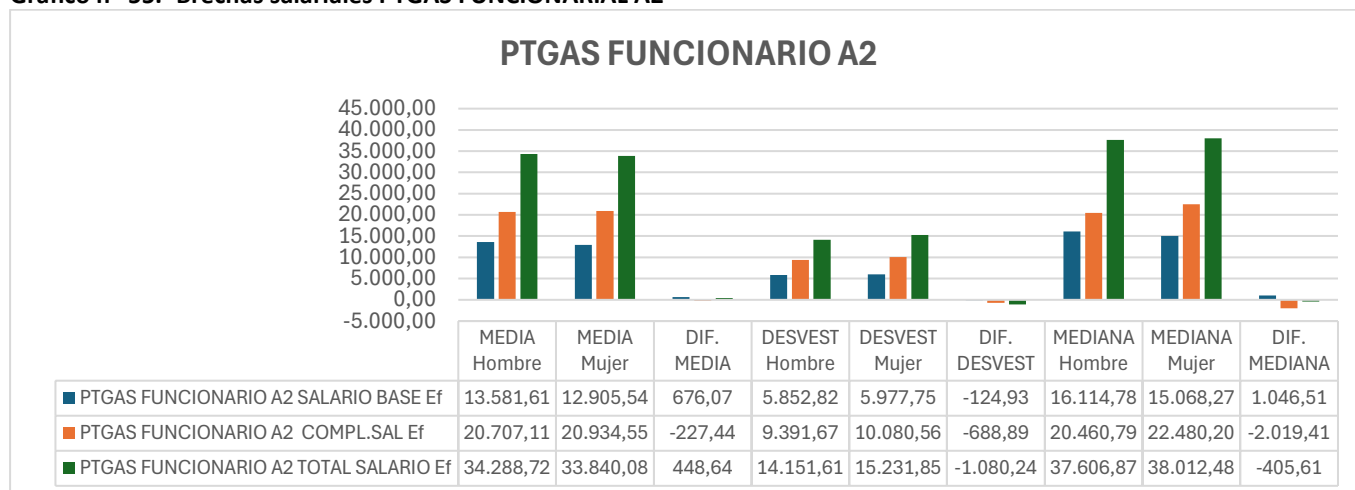
Gráfico nº 54.- Brechas salariales PTGAS FUNCIONARIAL A1



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Recursos Humanos de la UAM, datos del Registro Retributivo de 2025 (enero-noviembre de 2024).

En el caso del PTGAS funcional A2, las diferencias salariales se inclinan, de nuevo, a favor de los hombres en las medias del salario base -con **676,07€** de ventaja- y del salario base -**448,63€** de diferencia- como en la mediana del salario base donde la brecha asciende a **1.046,51€**. En cambio, las mujeres presentan valores superiores en la mediana de los complementos (2.019€) y del salario total (405,61€) como en las desviaciones típicas, donde la dispersión es menor, lo que indica una distribución retributiva más homogénea en este grupo.

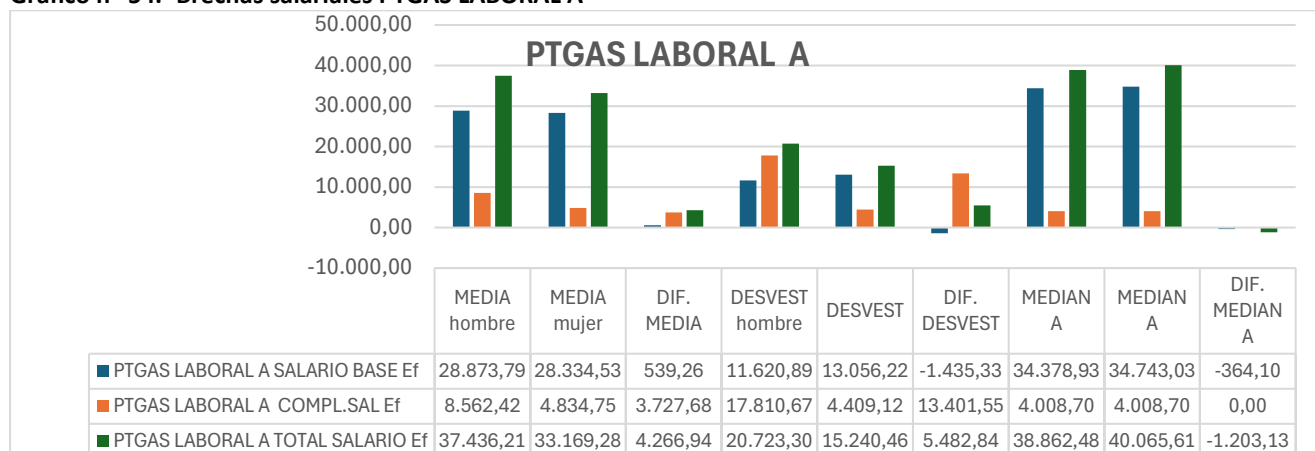
Gráfico nº 55.- Brechas salariales PTGAS FUNCIONARIAL A2



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Recursos Humanos de la UAM, datos del Registro Retributivo de 2025 (enero-noviembre de 2024).

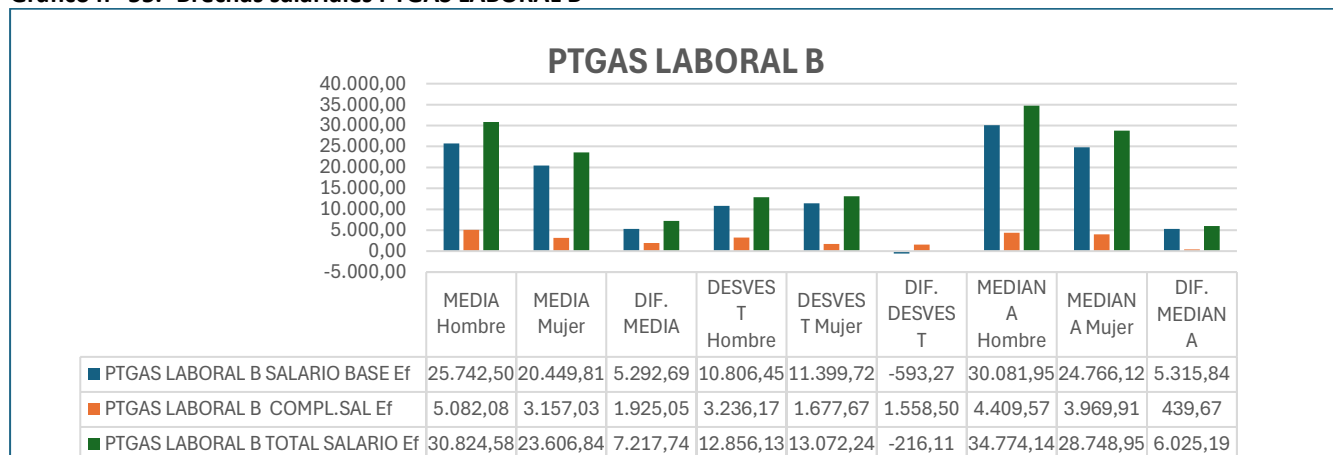
En los cinco gráficos siguientes se muestran las diferencias salariales en el PTGAS laboral (A, B, C, D, PF) tanto en los salarios base, complementos salariales y total salario, mostrando las diferencias en las medias, medianas y desviación típica.

Gráfico nº 54.- Brechas salariales PTGAS LABORAL A



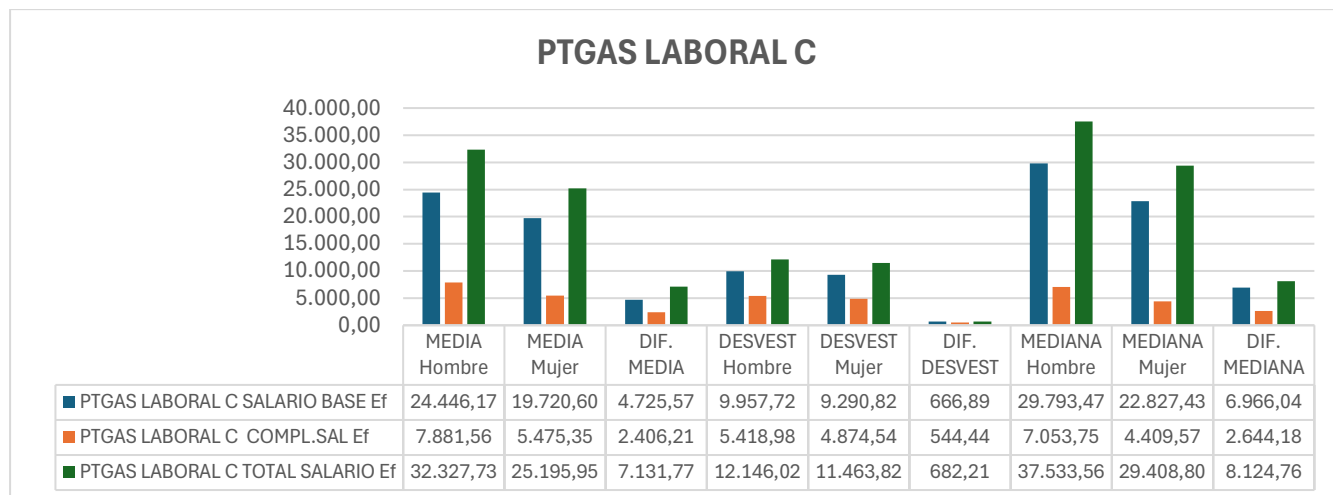
Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Recursos Humanos de la UAM, datos del Registro Retributivo de 2025 (enero-noviembre de 2024).

Gráfico nº 55.- Brechas salariales PTGAS LABORAL B



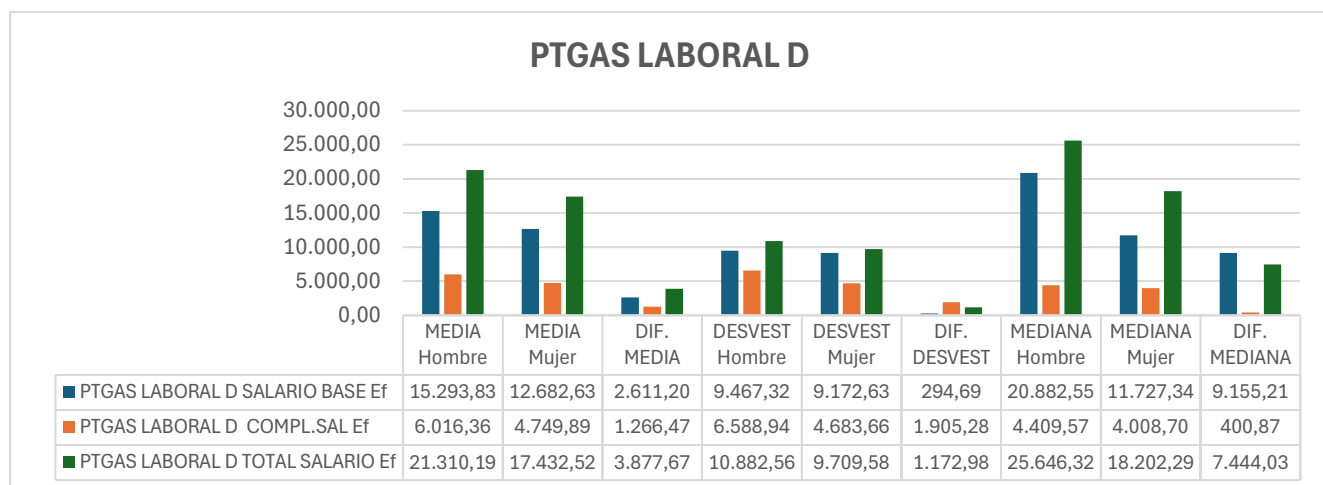
Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Recursos Humanos de la UAM, datos del Registro Retributivo de 2025 (enero-noviembre de 2024).

Gráfico nº 56.- Brechas salariales PTGAS LABORAL C



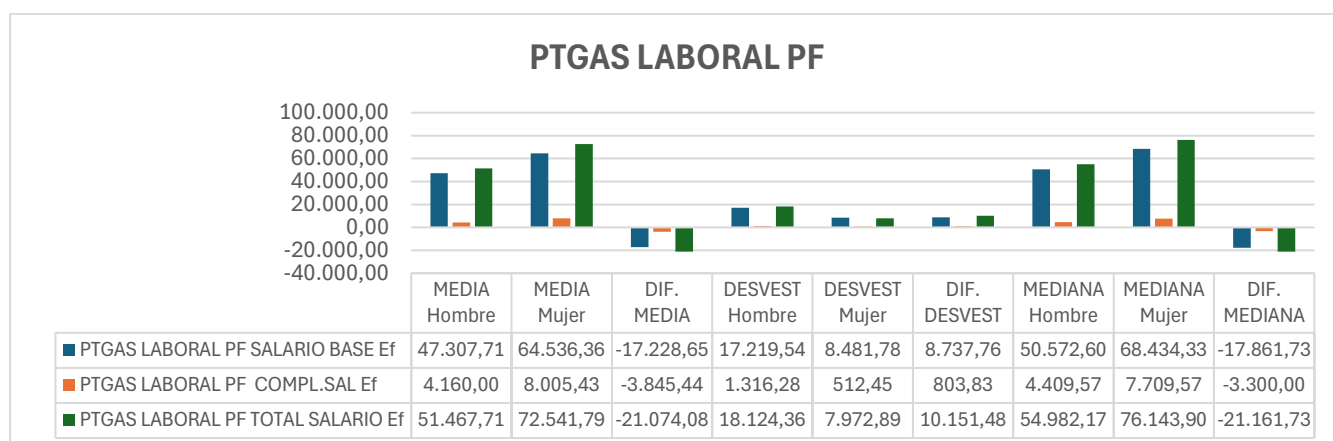
Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Recursos Humanos de la UAM, datos del Registro Retributivo de 2025 (enero-noviembre de 2024).

Gráfico nº 57.- Brechas salariales PTGAS LABORAL D



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Recursos Humanos de la UAM, datos del Registro Retributivo de 2025 (enero-noviembre de 2024).

Gráfico nº 58.- Brechas salariales PTGAS LABORAL PF

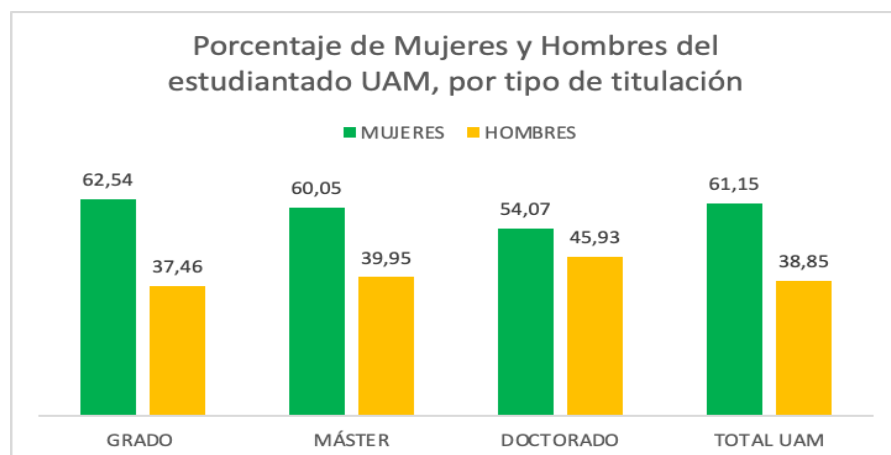


Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Recursos Humanos de la UAM, datos del Registro Retributivo de 2025 (enero-noviembre de 2024).

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 alumnado 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 los IIGP anteriores y en los sucesivos diagnósticos de igualdad de la UAM.

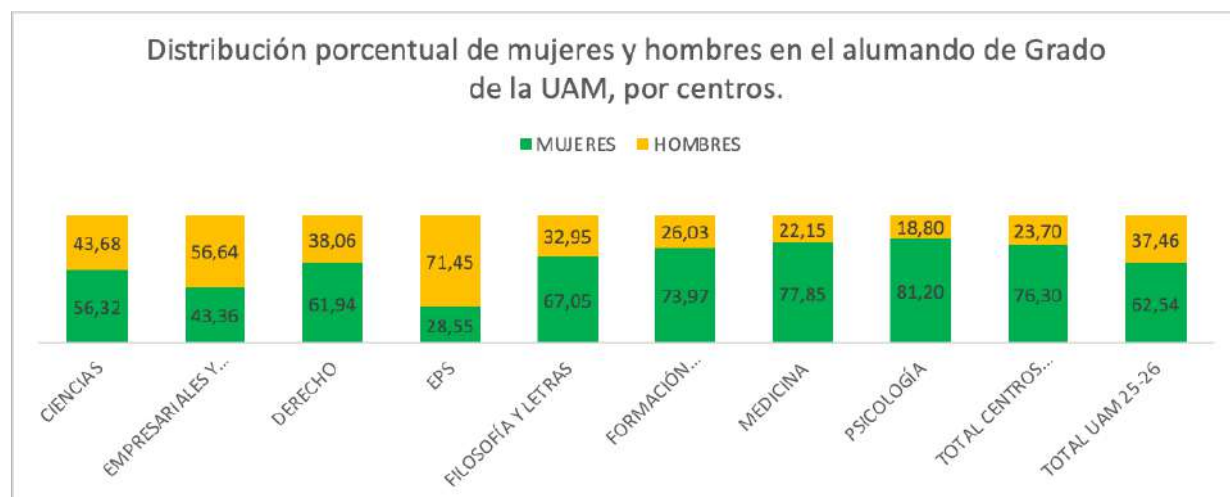
Gráfico N.º 61. Porcentaje de mujeres y hombres en el alumnado de la UAM, por titulaciones.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Estudios y Extensión Universitaria

Otra de las principales brechas de género que persiste en el colectivo estudiantil de la UAM del curso 2024-25 es, como veíamos en el apartado 2.2.1, la continuidad de cierta **segregación horizontal**. Se mantienen titulaciones con una marcada masculinización, como la EPS (71,45% de estudiantes varones), frente a otras claramente feminizadas, como las facultades de Profesorado (73,85% de mujeres), Medicina (77,85%) y Psicología (81,20%). Por su parte, las facultades de Ciencias, Ciencias Empresariales y Económicas, Derecho y Filosofía y Letras se sitúan, en conjunto, dentro de los márgenes de paridad.

Gráfico N.º 62. Porcentaje de mujeres y hombres en el alumnado de Grado de la UAM, por centros

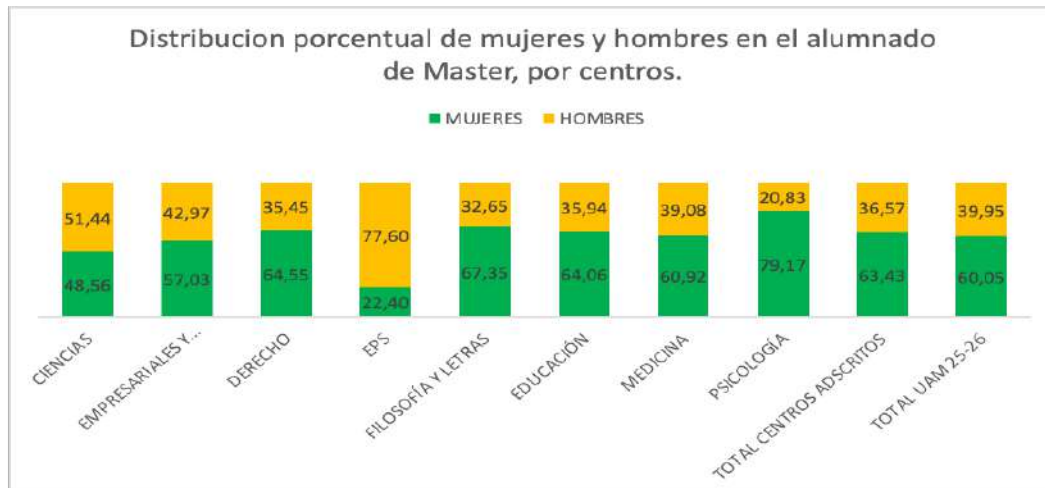


Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Estudios y Extensión Universitaria

De manera análoga, en los estudios de Máster se observa la persistencia de una marcada **segregación horizontal**. Las titulaciones de la EPS continúan fuertemente masculinizadas (77,60%), mientras que Psicología (79,17%), Filosofía y Letras (67,35%), Derecho (64,55%), Educación (64,06%) y los centros adscritos (63,43%), presentan una clara feminización. Únicamente los Másteres de Ciencias y de Ciencias Económicas, junto al conjunto del colectivo, se sitúan en la franja de paridad. La comparación con los datos del gráfico anterior, tal y como también se indicó en el apartado 2.2.,

confirma la tendencia a una menor presencia femenina conforme avanza la carrera universitaria, incluso en las titulaciones tradicionalmente feminizadas.

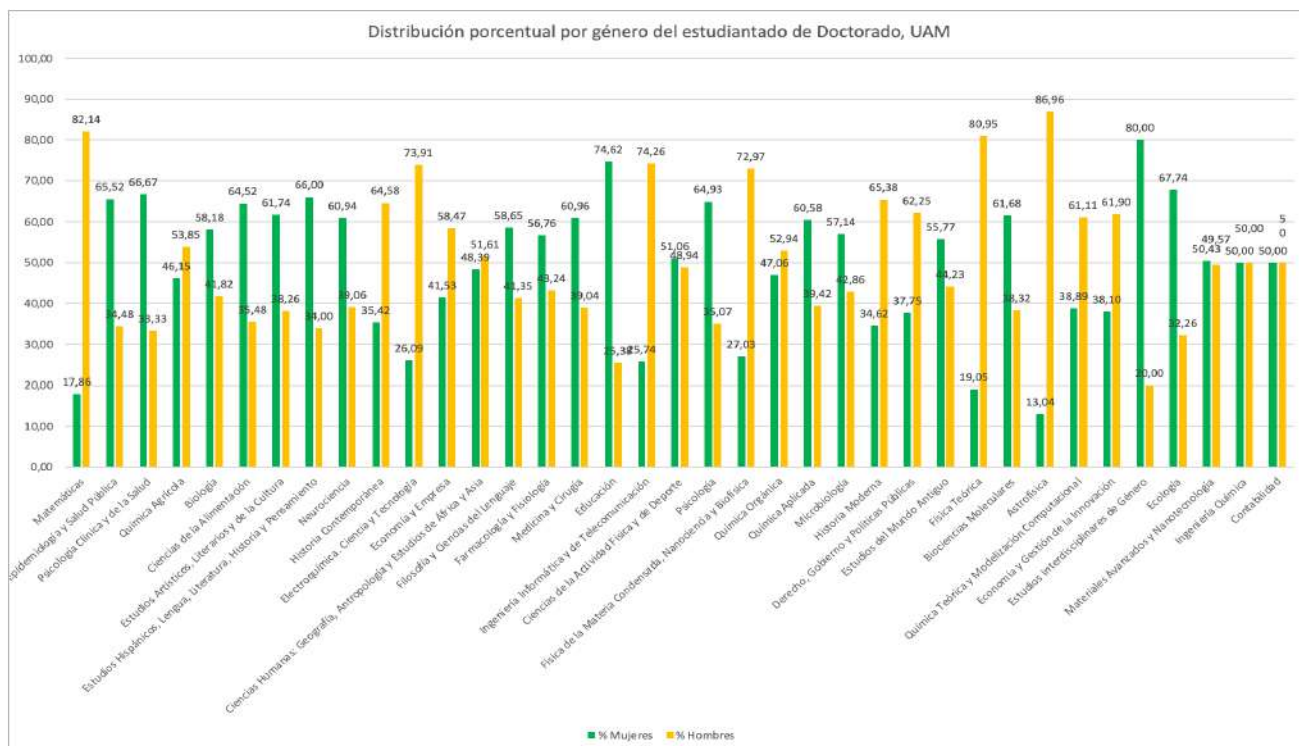
Gráfico N.º 63. Porcentaje de mujeres y hombres en el alumnado de Máster de la UAM, por centros.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Estudios y Extensión Universitaria

El análisis de la composición por sexo del estudiantado de doctorado revela la pervivencia de brechas de género significativas, como puede observarse en el gráfico siguiente, donde sólo un número reducido de programas se sitúa en franja de paridad. Conviene recordar que el doctorado constituye la **vía de acceso** a la carrera académica; por ello, la continuidad de esta **segregación horizontal** en la mayoría de las áreas de conocimiento anticipa una probable reproducción de esas desigualdades en el PDI en los próximos años.

Gráfico N.º 64. Porcentaje de mujeres y hombres en el alumnado de Doctorado de la UAM.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Estudios y Extensión Universitaria

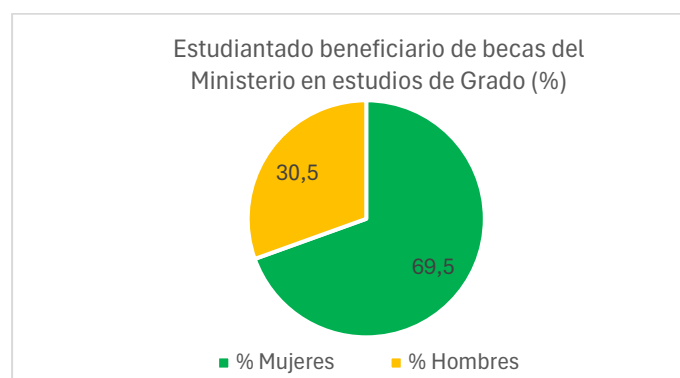
En suma, del análisis de la representación por género del colectivo estudiantil de la UAM se constata la pervivencia tanto de una segregación horizontal como de una segregación vertical, cuyas razones son muy diversas y requieren, como se ha señalado en los diagnósticos de la UAM y los IIGP anteriores, un estudio más detallado, tal y como se recoge en el IV Plan (2023-27).

3.5.1.- El estudiantado con becas de Ministerio y ayudas de la UAM.

a) Becas del Ministerio de Educación

El estudiantado beneficiario de las becas generales del Ministerio de Educación está altamente feminizado, al igual que el propio colectivo estudiantil en su conjunto. El 69,5% de las becas concedidas para cursar estudios de Grado está conformado por estudiantes mujeres, frente al 30,5% que representan los estudiantes varones.

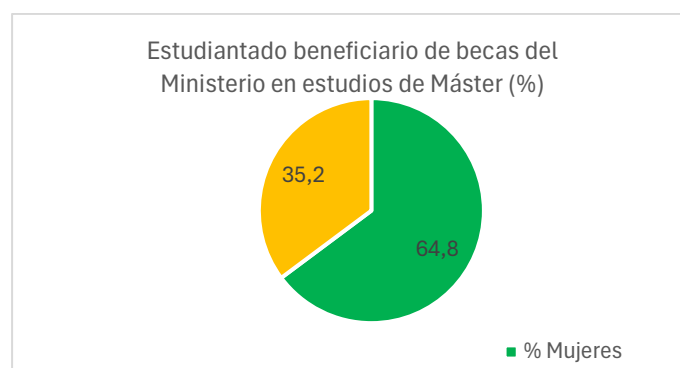
Gráfico N.º 65. Porcentaje de Estudiantado beneficiario de becas del Ministerio en estudios de Grado.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Estudios y Extensión Universitaria

Algo similar ocurre con el estudiantado beneficiario de becas del Ministerio para estudios de Máster que, a pesar de ser un grupo numéricamente muy inferior, también se trata de un colectivo feminizado. Sin embargo, el porcentaje de estudiantes mujeres que disfruta de estas becas es sensiblemente inferior al mostrado en el gráfico anterior descendiendo en 4,7 puntos.

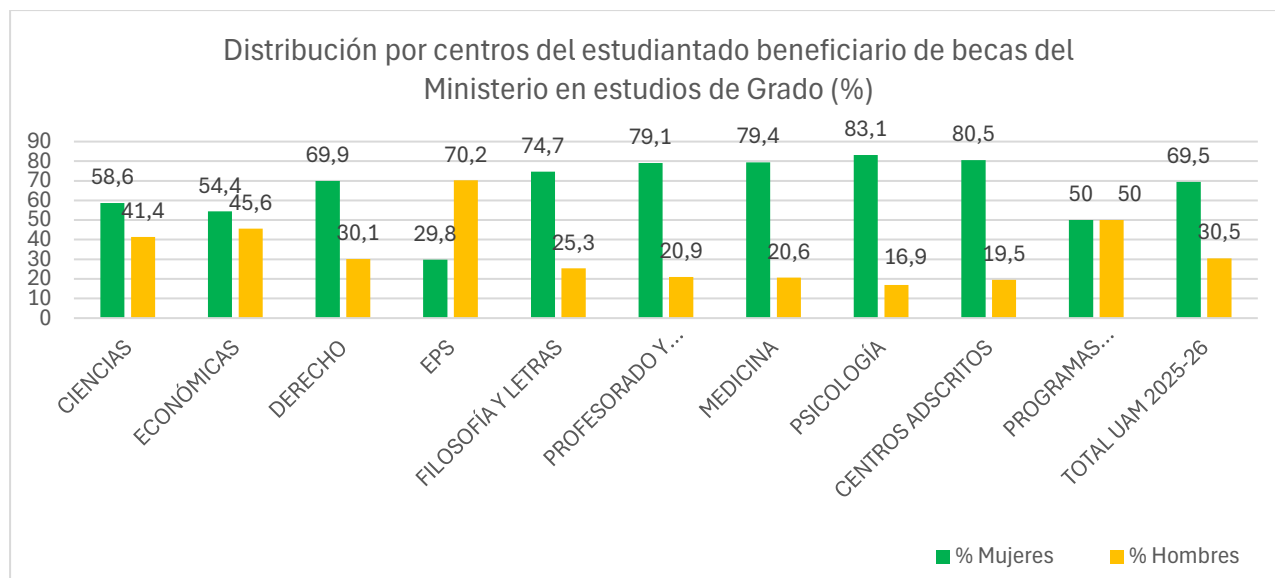
Gráfico N.º 66. Porcentaje de Estudiantado beneficiario de becas del Ministerio en estudios de Máster.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Estudios y Extensión Universitaria

En relación con la distribución por centros de las y los estudiantes que disfrutan de una beca del Ministerio para cursar estudios de Grado, destaca que solo están en franja de paridad las facultades de Ciencias y Ciencias Económicas y Empresariales. El estudiantado becado de, resto de centros está feminizado, a excepción de la Escuela Politécnica Superior donde, al igual que ocurre con la propia composición de su estudiantado, hay una sobrerrepresentación masculina.

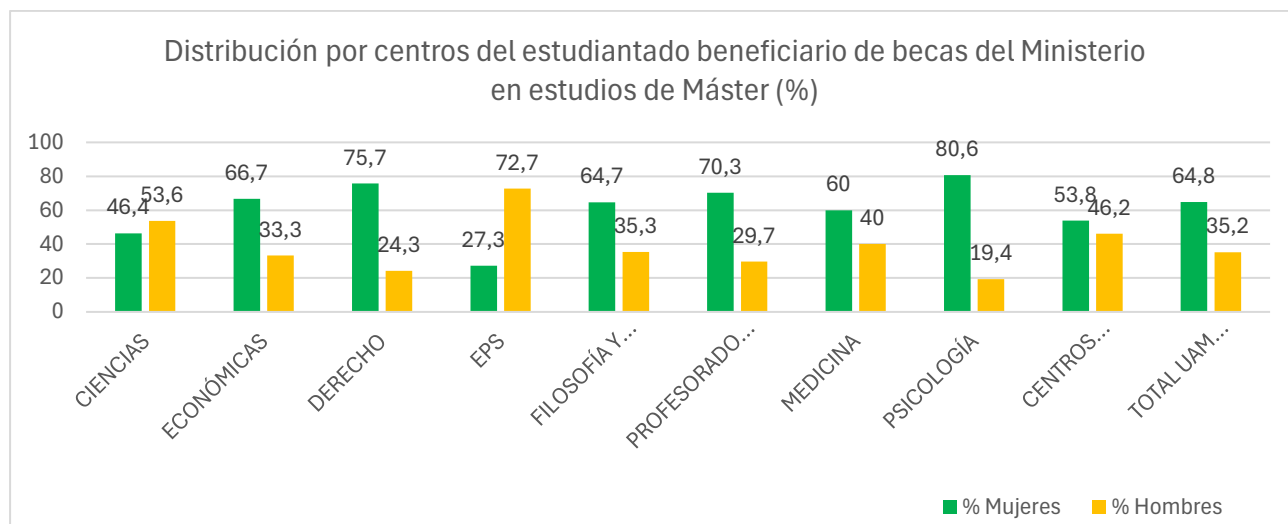
Gráfico N.º 67. Porcentaje de Estudiantado beneficiario de becas del Ministerio en estudios de Grado por facultades y centros.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Estudios y Extensión Universitaria

Por su parte, la distribución del estudiantado beneficiario de becas del Ministerio en estudios de Máster es, como puede comprobarse en el siguiente gráfico, sensiblemente diferente. Si bien en todos los centros vuelve a haber una notable sobrerrepresentación femenina, a excepción nuevamente de la EPS, la facultad de Ciencias pasa a tener más estudiantes hombres beneficiarios de este tipo de becas, a diferencia de lo que ocurría en el caso de las becas para estudios de Grado.

Gráfico N.º 68. Porcentaje de Estudiantado beneficiario de becas del Ministerio en estudios de Máster.



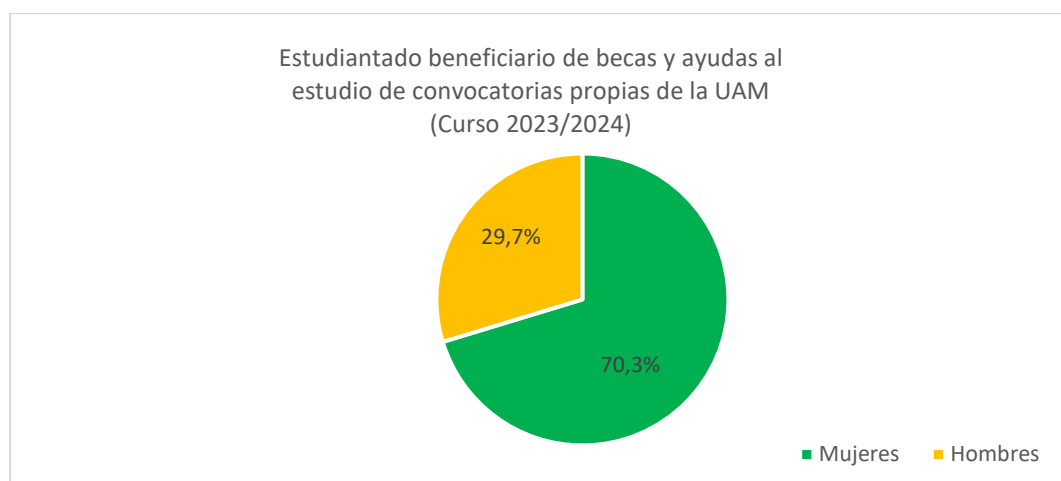
Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Estudios y Extensión Universitaria

b) Becas y Ayudas a estudios propios de la UAM

En este apartado se incluyen las ayudas del Fondo Social de la UAM, de Atención Psicológica al Estudiantado, de la Oficina de Prácticas Externas (tanto para estudios de grado como de posgrado), de UAM-Banco Santander (tanto su programa de becas para estancias en América Latina como para estudios en la UAM), de prácticas en Cooperación al Desarrollo, para estudiantado refugiado o solicitante de asilo, de la Escuela Universitaria de Enfermería de Cruz Roja y del Centro Superior de Estudios La Salle.

El estudiantado beneficiario de estas ayudas en conjunto está fuera de la franja de paridad suponiendo las estudiantes más de un 70% de las personas que conforman este grupo.

Gráfico N.º 68. Porcentaje de Estudiantado beneficiario de becas y ayudas al estudio de convocatorias propias de la UAM (Curso 2023/2024)

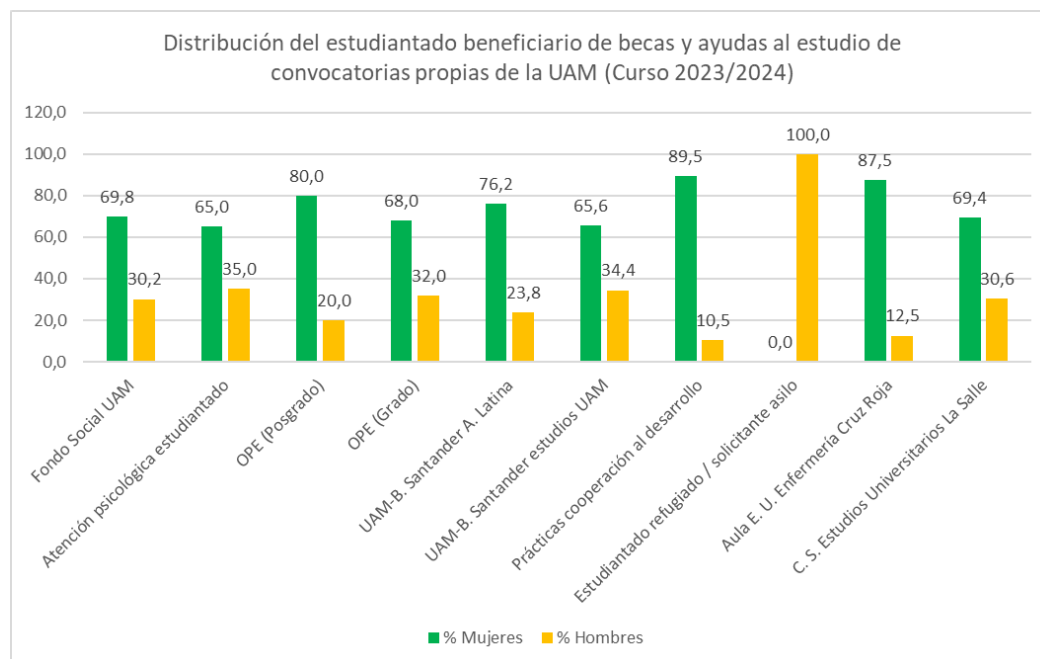


Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Estudios y Extensión Universitaria

Respecto a la distribución de estas ayudas, es destacable que todas ellas se encuentran fuera de la franja de paridad. Mientras que las ayudas para el estudiantado refugiado y/o solicitante de asilo hay una notable sobrerrepresentación masculina (100%), en el resto de casos las estudiantes mujeres están siempre por encima del 60%.

Destaca el caso de las becas para prácticas en Cooperación al Desarrollo y para la Escuela Universitaria de Enfermería de la Cruz Roja, donde las mujeres suponen respectivamente el 89,5% y el 87,5% de las personas beneficiarias. Ambos ámbitos, tanto el de la cooperación como el de los estudios de enfermería, son ámbitos fuertemente feminizados y la concesión de becas en estos casos va en esa misma línea.

Gráfico N.º 69. Porcentaje de Estudiantado beneficiario de becas y ayudas al estudio de convocatorias propias de la UAM (Curso 2023/2024)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Vicegerencia de Estudios y Extensión Universitaria

4.- RECURSOS-REPRESENTACIÓN.

De acuerdo con las directrices establecidas para la elaboración del Informe de Impacto de Género en el presupuesto de la UAM (2025) y tomando como referencia metodológica el denominado **método de las 3-Rs**, en este apartado corresponde efectuar un análisis con perspectiva de género de la propuesta presupuestaria de la UAM para el ejercicio 2026. Este análisis persigue un doble objetivo: por un lado, visibilizar cómo las decisiones presupuestarias reflejan las **brechas de género** presentes en la comunidad universitaria y/o generan impactos diferenciados en mujeres y hombres; y, por otro, fortalecer las capacidades institucionales de la UAM para que, a través de dichas decisiones, se avance en la garantía de la igualdad entre mujeres y hombres y en la reducción de dichas brechas de género.

Para llevar a cabo el análisis de la planificación económica correspondiente al ejercicio del 2026, se han identificado determinadas partidas presupuestarias con el propósito de evaluar su distribución entre las mujeres y hombres en los tres colectivos que integran la comunidad universitaria. En el caso del estudiantado, se consideran las partidas incluidas en el apartado de “Ingresos Generales” (apartado 4): “precios públicos títulos oficiales” y “compensación matrículas becarios/as ME”. En cuanto a los colectivos del PDI y del PTGAS, el análisis se centra en las partidas de “Gastos de personal” (programa 422H-personal) con el objetivo de establecer correlaciones con la información recogida en los apartados 2 (“realidad”) y 3 (“representación”). Dichas correlaciones permiten examinar la composición por sexo de los colectivos afectados y las brechas de género que aún persisten en determinadas categorías o grupos profesionales dentro de la universidad.

Cabe destacar que, de cara a futuros informes, las directrices aprobadas en octubre del 2025 contemplan la ampliación de las partidas objeto de análisis en este apartado. En este sentido, y con el propósito de continuar fortaleciendo progresivamente las capacidades de la UAM para llevar a cabo evaluaciones presupuestarias con perspectiva de género, la Vicegerencia de Economía y Recursos Materiales, ha autorizado la incorporación de un **nuevo código funcional** sobre Igualdad (422L008) en el ciclo presupuestario del 2026. Esta incorporación permitiría examinar los esfuerzos presupuestarios realizados a lo largo de dicho ejercicio para dar cumplimiento al IV Plan de Igualdad (2023-27).

Finalmente, antes de proceder al análisis con perspectiva de género de las partidas seleccionadas, se presenta en la tabla siguiente el resumen del presupuesto correspondiente al ejercicio 2026. En dicha tabla se destacan en color verde los programas en los que se ubican las partidas que serán objeto de análisis en los apartados posteriores:

Tabla n.º 70 Resumen del Presupuesto de la UAM del 2026.

PROGRAMA	2025			2026				Diferencia aportaciones 2025/2026
	GASTOS	INGRESOS	APORT. INGRESOS GENERALES	GASTOS	% Incremento	INGRESOS	APORT. INGRESOS GENERALES	
422A ESTUDIOS DE GRADO	2.568.601	1.074.649	1.493.952	2.567.041	-0,06	1.084.450	1.482.591	-11.361
422B ESTUDIOS DE POSGRADO Y FORMACIÓN CONTINUA	6.307.866	4.958.383	1.349.483	5.979.763	-5,20	4.510.311	1.469.452	119.969
422C RELACIONES INTERNACIONALES	5.498.500	5.498.500	0	7.190.500	30,77	7.190.500	0	0
541D INVESTIGACIÓN, BIBLIOTECA Y PROMOCIÓN CIENTÍFICA	72.685.496	64.215.788	8.469.708	69.803.849	-3,96	60.212.540	9.591.309	1.121.601
541E INNOVACIÓN	18.698.994	18.422.684	276.310	13.601.111	-27,26	13.008.302	592.809	316.499
422F TRANSFORMACIÓN DIGITAL: SOPORTE Y DESARROLLOS	7.238.459	0	7.238.459	7.542.674	4,20	0	7.542.674	304.215
422G INFRAESTRUCTURAS UNIVERSITARIAS	1.350.000	1.001.250	348.750	2.402.250	77,94	2.202.250	200.000	-148.750
422H PERSONAL	188.767.410	4.505.850	184.261.560	190.755.735	1,05	6.807.685	183.948.050	-313.510
422J CAMPUS, RELACIONES INSTITUCIONALES Y SERV.GENERALES	22.931.377	487.000	22.444.377	21.562.689	-5,97	502.000	21.060.689	-1.383.688
422J EMPLEABILIDAD	577.500	289.000	288.500	587.500	1,73	288.000	299.500	11.000
422K CULTURA	503.975	209.102	294.873	436.506	-13,39	154.600	281.906	-12.967
422L CENTROS DOCENTES Y DEPARTAMENTOS	2.824.660	0	2.824.660	2.824.660	0,00	0	2.824.660	0
422M SECRETARÍA GENERAL	184.500	0	184.500	138.500	-24,93	0	138.500	-46.000
422N CONSEJO SOCIAL	168.867	168.867	0	168.867	0,00	168.867	0	0
422P DEFENSORÍA UNIVERSITARIA	6.000	0	6.000	6.000	0,00	0	6.000	0
422R COMPROMISO SOCIAL Y SOSTENIBILIDAD	1.163.867	862.667	301.200	1.123.280	-3,49	758.230	365.050	63.850
TOTAL	331.476.072	101.693.740	229.782.332	326.690.925	-1,44	96.887.735	229.803.190	20.858

Fuente: Elaboración propia a partir del Anteproyecto de Presupuesto UAM 2026.

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

La partida presupuestaria de Ingresos por “Precios públicos de los títulos oficiales” asciende a 28.495.100€, un 11% menos que en el presupuesto del 2025 (32.484.000€) y se desglosa como se muestra en la tabla siguiente:

Tabla n.º 71. Partida de precios públicos de títulos oficiales en el Presupuesto de la UAM del 2026.

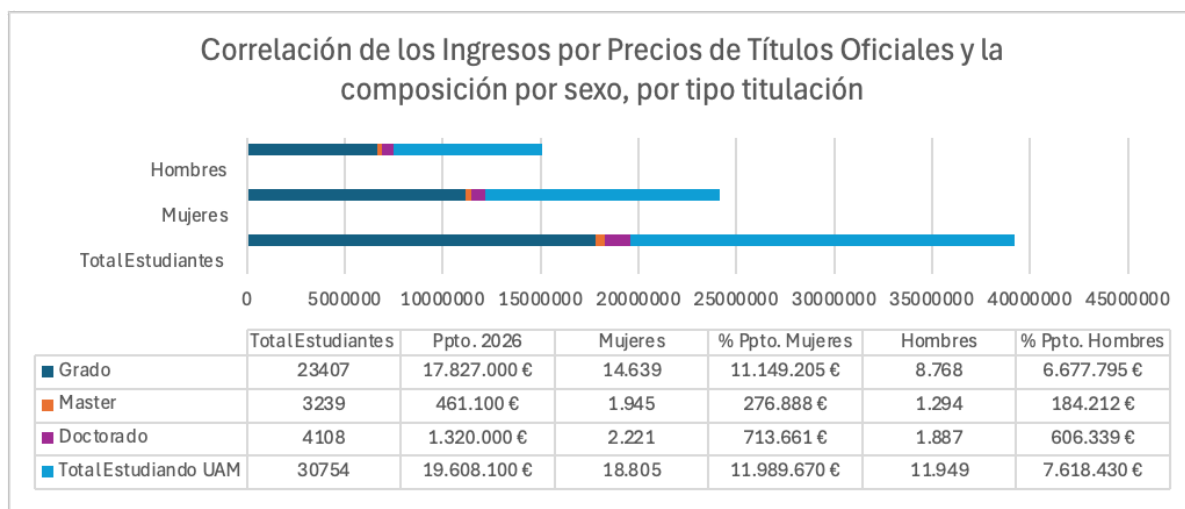
INGRESOS GENERALES			
Concepto	Pres.2025	Pres.2026	% 26/25
Precios públicos títulos oficiales			
Enseñanzas oficiales estudios de grado	17.371.000	17.827.000	2,63 (1)
Programas oficiales de posgrado, Máster	4.295.000	4.611.000	7,36 (1)
Programas oficiales de posgrado, Doctorado	1.232.000	1.320.000	7,14 (1)
Compensación matrículas becarios ME	5.910.000	5.114.000	-13,47 (1)
Compensación matrículas familias numerosas ME	2.073.000	2.147.000	3,57 (1)
De servicios administrativos	1.603.000	1.626.000	1,43 (1)

Fuente: Anteproyecto de Presupuesto UAM 2026.

En lo que sigue, se examina la relación entre las tres primeras partidas -precios públicos correspondientes a las enseñanzas oficiales de grado, posgrado, doctorado- y la composición por sexo del colectivo estudiantil con el fin de estimar los ingresos que la UAM prevé obtener por este concepto. Para dicho cálculo, además de las cifras totales, se ha considerado la distribución porcentual de mujeres y hombres en los tres niveles de enseñanzas oficiales que se imparten en la UAM: Grado, Másteres y Doctorados, en base a la información recogida en el apartado 2.2.1¹¹.

¹¹ Datos de matrícula del curso 2024-25.

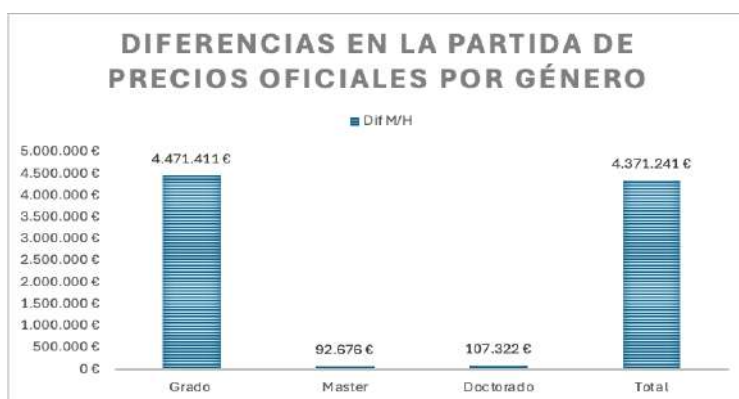
Gráfico nº. 72. Correlación entre precios públicos por títulos oficiales y composición por sexo del estudiantado de la UAM, por titulaciones.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por Gerencia.

Tal y como muestra el gráfico siguiente, en el conjunto de los ingresos previstos por **precios públicos** de títulos oficiales se aprecia una diferencia significativa favorable a las mujeres del colectivo estudiantil. Esta concentración se observa especialmente en las titulaciones de Grado, donde el importe alcanza los **4.471.411€**. Sin embargo, dichas diferencias se atenúan en los programas de postgrado (máster y doctorado), lo que pone de manifiesto en el propio presupuesto la reducción progresiva de la presencia femenina conforme avanza la trayectoria universitaria (véanse supra apartados 2.2.1 y 3.5).

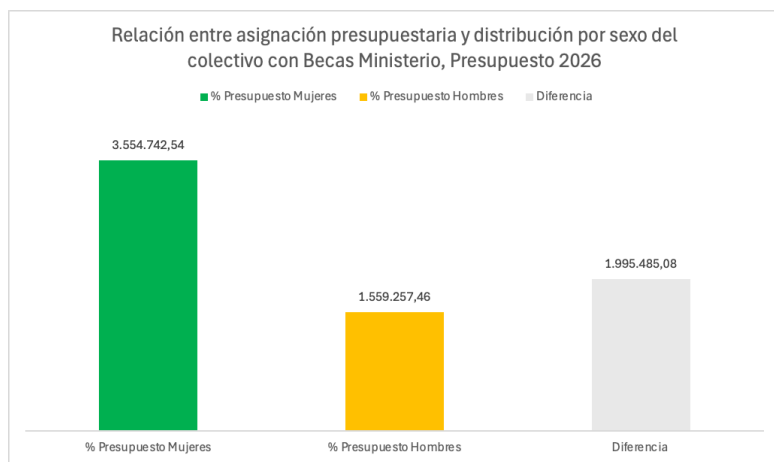
Gráfico nº 73 Distribución de los ingresos por precios oficiales por género.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por Gerencia.

Dentro de las partidas de ingresos analizadas en este informe se incluye en segundo lugar la relativa a la “compensación de matrículas becarios ME”, cuyo importe para el presupuesto 2026 asciende a **5.114.000€**, lo que representa una disminución del 13,47% en comparación con el ejercicio 2025 (5.910.000€). Para analizar la distribución de esta partida entre el estudiantado beneficiario, tal y como se muestra en el gráfico siguiente, se ha utilizado la información disponible en el apartado 2.2.2. relativa al número total de personas beneficiarias de esas becas en el curso 2024-25 (4.490) y su composición por sexo: 3.121 mujeres y 1.369 hombres.

Gráfico nº 74 Correlación Ingresos por becas Ministerio y composición por sexo del colectivo beneficiario.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por Gerencia.

El análisis con perspectiva de género de esta correlación nos muestra el **carácter feminizado** del colectivo beneficiario de este tipo de becas.

4.2.- Gastos de personal.

A continuación, se presenta el análisis con perspectiva de género de las partidas del Presupuesto de la UAM correspondiente al ejercicio 2026, específicamente destinadas a gastos de personal y, en particular, el Programa 422HPersonal. La información se desagrega en los dos colectivos (PDI y PTGAS), seleccionando aquellas partidas -retribuciones y cuotas patronales- sobre las que se dispone de datos para establecer correlaciones con la composición por sexo de ambas plantillas. Cabe señalar, antes de dicho análisis, que el presupuesto asignado a esos dos colectivos para el ejercicio 2026 asciende a **189.832.692€**, lo que representa un incremento de un 2% respecto al ejercicio anterior (190.755.735€).

4.2.1.- Presupuesto de gastos del PDI.

En lo que respecta al PDI, la partida correspondiente al subprograma 422HO asciende a **131.959.722€**, e incluye las dotaciones destinadas al personal funcionario (422H000), al personal contratado laboral (422H002) y al personal PDI vinculado (422H003) que engloba a las figuras de PDI temporal. Este último agrupa, a su vez, las figuras de carácter temporal adscritas a la UAM, pero no integradas en su plantilla permanente. En la tabla siguiente se detallan las partidas de gastos previstas que comprenden conceptos como sueldo, trienios, complementos, entre otros.

Tabla nº 75. Presupuesto de Gastos, 2026. Programa 422H0 (PDI)

Programa 422 H Personal			
<u>Presupuesto de Gastos</u>	<u>Pres. 2024</u>	<u>Pres. 2025</u>	<u>% 25/24</u>
422H0 Personal Docente e Investigador (PDI)	129.235.880	130.565.629	1,03
422H000 Personal funcionario	68.280.249	74.252.817	8,75 (1)
Sueldos	16.109.048	18.120.973	12,49
Trienios	6.061.423	6.332.741	4,48
Complemento destino	12.814.969	14.208.220	10,87
Complemento específico general	10.234.418	11.125.974	8,71
Complemento específico méritos docentes	7.982.026	8.187.873	2,58
Complemento específico autonómico	3.149.034	3.190.476	1,32
Productividad investigación	6.556.223	6.658.305	1,56
Cargos académicos	1.377.393	1.361.741	-1,14
Promociones	601.659	630.267	4,75
Cuota Seguridad Social	3.394.056	4.436.247	30,71 (2)
422H002 Personal contratado laboral	54.625.242	49.889.663	-8,67 (1)
Sueldos	30.742.923	27.465.922	-10,66
Trienios	2.405.010	2.215.750	-7,87
Complemento específico méritos docentes	2.131.079	2.276.542	6,83
Complemento específico autonómico	3.462.493	3.145.441	-9,16
Paga adicional	231.525	201.150	-13,12
Promociones	373.046	442.777	18,69
Nuevas contrataciones	543.307	657.316	20,98
Cuotas Seguridad Social	13.006.327	11.669.755	-10,28
Productividad investigación	1.729.532	1.815.010	4,94
422H003 Personal PDI Vinculado	6.045.389	6.123.149	1,29
Sueldos	853.074	800.438	-6,17
Trienios	67.000	65.000	-2,99
Complemento de destino	981.651	957.673	-2,44
Complemento específico general	182.455	169.471	-7,12
Complemento específico docente	176.005	154.158	-12,41
Complemento específico autonómico	140.459	130.880	-6,82
Productividad investigación	283.803	314.599	10,85
Cargos académicos	46.410	46.930	1,12
Retribuciones con cargo hospitales	3.000.532	3.150.000	4,98
Seguridad Social con cargo hospitales	314.000	334.000	6,37
422H005 Asociados programas específicos	185.000	200.000	8,11
422H006 Tribunales de profesorado	100.000	100.000	0,00

Fuente: Anteproyecto de Presupuesto UAM 2026.

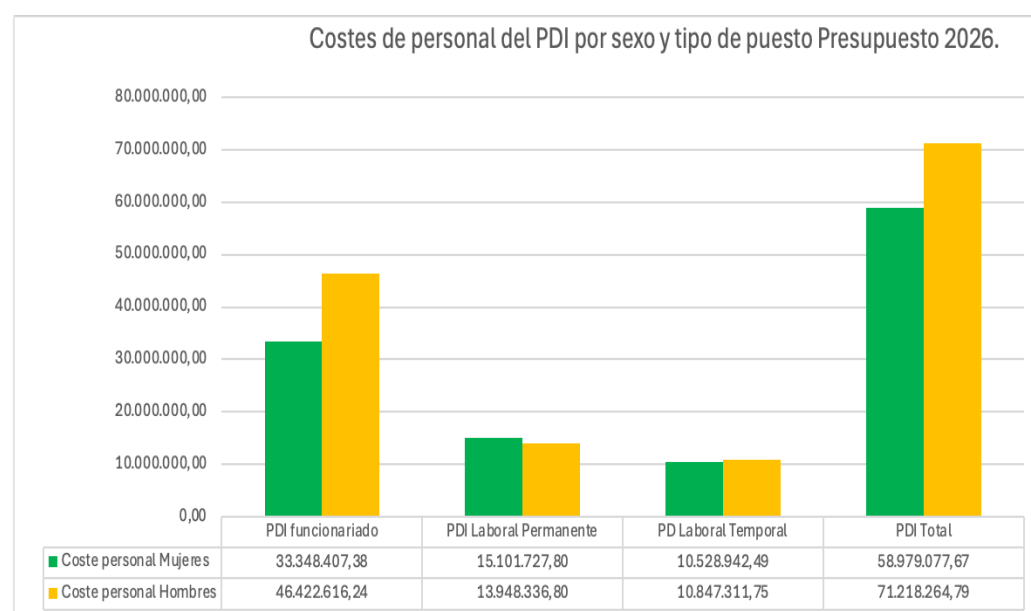
Para el análisis de estas partidas y su correlación con la composición por sexo del PDI de la UAM se han empleado los datos recogidos en la tabla del Anexo 7.2 (Costes de personal a 31 de octubre de 2025) -anexo II de este informe- del Presupuesto correspondientes a una plantilla de 2.659 personas, de las cuales 1.258 son mujeres y 1.401 hombres. Cabe señalar que estas cifras coinciden exactamente con las reflejadas en el apartado 2 (“Realidad”), aunque estas últimas se refieran al 3 de diciembre. Esto ha permitido contar con los datos relativos a las retribuciones y cuotas de mujeres y hombres en cada categoría profesional. De este modo, como se muestra en los gráficos siguientes, es posible realizar un análisis detallado de la distribución salarial con perspectiva de género.

Es oportuno señalar, en primer lugar, que -tal y como se expuso en el apartado 3.4.1, el PDI de

la UAM se mantiene, en términos generales, dentro de la franja de paridad con un **47,31%** de mujeres y un **52,68%** de hombres. Esta distribución refleja una diferencia de 5,36 puntos porcentuales a favor de los hombres, prácticamente idéntica a la registrada el año anterior cuando, según el 2º IIGP, la brecha alcanzaba los **5,38** puntos porcentuales. En otras palabras, persiste la sobrerrepresentación masculina en el colectivo, aunque con una reducción mínima y apenas imperceptible.

Veamos ahora cómo se proyecta esta situación en el presupuesto. En el gráfico siguiente se representa la relación entre la composición por sexo del PDI y las partidas presupuestarias asignadas para los costes de personal de mujeres y hombres, total y por tipo de puesto.

Gráfico n.º 76. Costes del personal PDI la UAM por sexo y tipo de puesto.

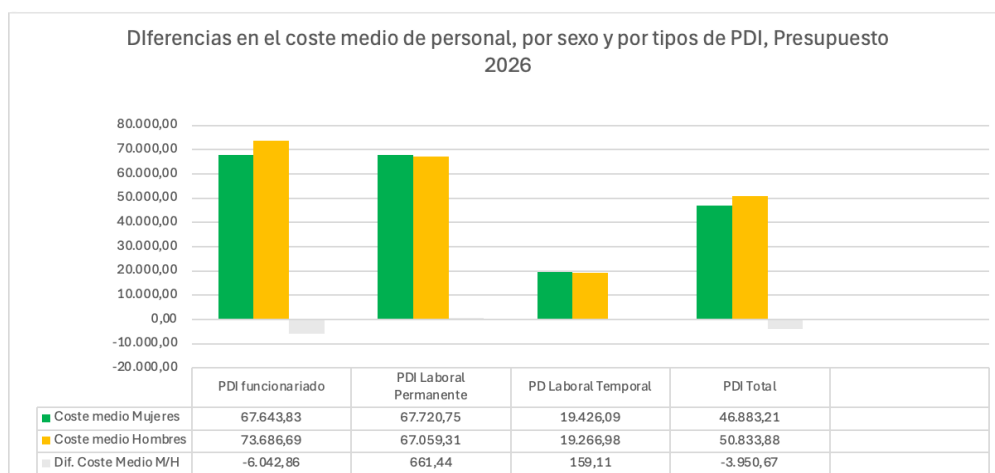


Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por Gerencia.

La primera conclusión del análisis de esta correlación es que siendo las mujeres el **47,31%** de la plantilla, el porcentaje del presupuesto asignado a ellas desciende a un **45,30%**, mientras que el asignado a los hombres asciende al 54,70%, es decir, que hay una diferencia de 9,4 puntos porcentuales y una cantidad de **12.239.187,12** euros a favor de los segundos. Además, el **coste medio** estimado anual por persona es también diferente, puesto que asciende a 50.834€ en el caso de los hombres y a 46.883€ en el de las mujeres. Se aprecia, por tanto, una diferencia salarial anual para todo el PDI, de media, de **3.950,7€**.

La segunda conclusión apunta a que la **elevada brecha** de género a favor de los **hombres** se concentra en el PDI funcionarial. En este tipo de puesto, la diferencia entre el coste de personal de los hombres (**46.422.616,2€**) y el de las mujeres (**33.348.407,4€**) es de **13.074.208,9€**, lo que equivale a una variación porcentual de un **16,39%** en favor de los hombres. En el gráfico siguiente se ilustran las diferencias entre mujeres y hombres en el coste medio correspondiente a cada una de las figuras de PDI:

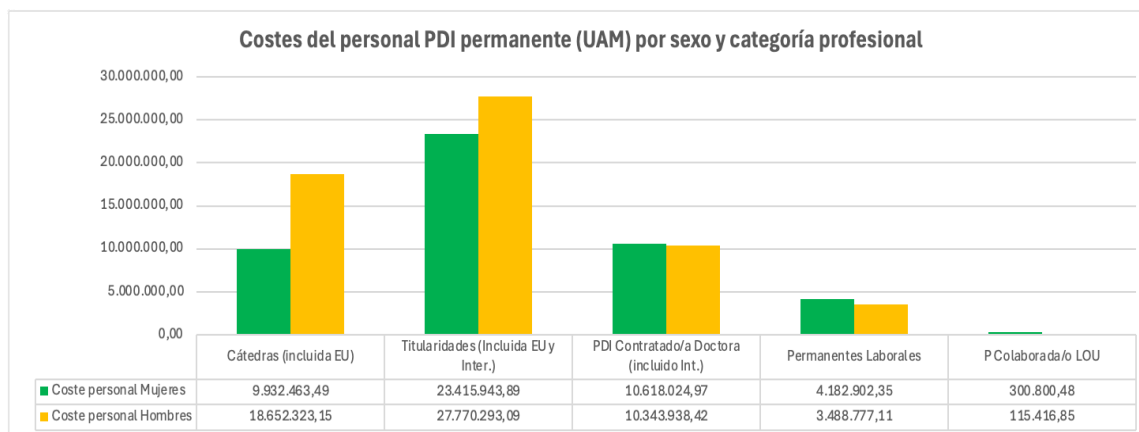
Gráfico n.º 77. Diferencias en el coste medio del personal PDI la UAM por sexo y tipo de puesto, Presupuesto 2026.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por Gerencia.

Para profundizar en el análisis de esa brecha de género en la partida presupuestaria destinada al PDI funcional, en el gráfico siguiente, se muestra desagregados los costes de personal del PDI permanente por sexo y categoría profesional, evidenciando donde se concentra la brecha retributiva de género a favor de los hombres: en las categorías de cátedras y titularidades.

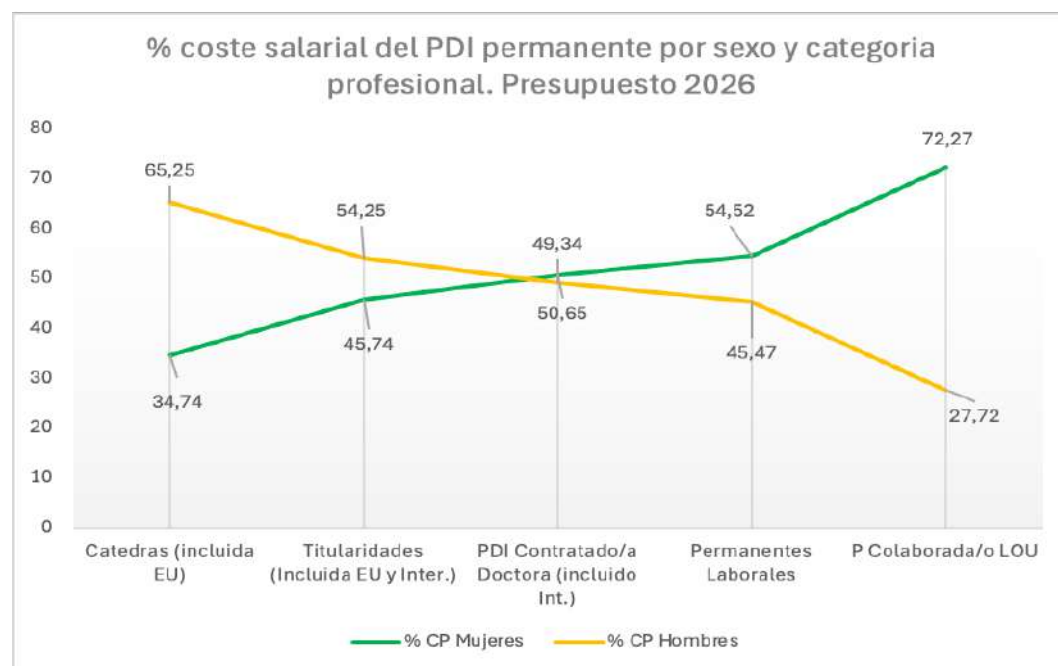
Gráfico N.º 78 Costes del personal PDI permanente de la UAM por sexo y categoría profesional.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por Gerencia.

En segundo lugar, se ha determinado el **porcentaje de las partidas presupuestarias asignadas a cada categoría** que corresponde a mujeres y hombres dentro del colectivo. Tal y como se aprecia en el gráfico siguiente, los resultados evidencian la presencia de un **marcado efecto tijera**.

Gráfico nº 79. Distribución porcentual entre mujeres y hombres del PDI del coste salarial por categorías profesionales.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por Gerencia.

Tal y como se ha señalado previamente en este informe, la brecha de género más significativa dentro del PDI de la UAM se concentra en las cátedras y se refleja igualmente en el presupuesto de 2026. Los **costes de personal** de los **catedráticos (221)** alcanza los 18.652.323,15€, mientras que los de **las catedráticas (132)** ascienden a 9.932.463,49€, lo que supone una diferencia absoluta de **8.719.859,66€**. Esta desigualdad retributiva, cómo se aprecia en el gráfico siguiente, se representa, en términos porcentuales, una brecha de **30,5** puntos a favor de los hombres.

En relación con esta brecha de género -ya constatada en los dos informes de IGP anteriores y en los distintos [diagnósticos](#) sobre la situación de la (des)igualdad en la UAM-, conviene destacar que, en los últimos cursos, la desigualdad en las cátedras a favor de los hombres ha mostrado una tendencia a la reducción. Tal y como se recoge en el apartado 2.1.1, durante el último año, el número de **mujeres catedráticas** pasó de 124 (a 30 de noviembre del 2024) a **132** (12 meses después), subiendo su **representación** dentro del colectivo del **34,74 %** al **37,39%**. En consecuencia, la **brecha a favor de los hombres** se reducido en 2,65 % puntos porcentuales. No obstante, la diferencia continúa siendo relevante: 221 hombres frente a 132 mujeres, sobre un total de 353 personas, es decir, una 62,60%, una diferencia porcentual de **25,21 puntos**. Esta diferencia, como muestra el gráfico anterior, se amplía al considerar la **asignación presupuestaria** destinada a ambos colectivos, ya que el porcentaje correspondiente a los catedráticos asciende al **65,25%**, mientras que el de las catedráticas se mantiene en **34,74%**. Ello supone una brecha porcentual de **30,51 puntos** a favor de los hombres.

En el caso de las **titularidades**, el número de mujeres ha pasado de 338 (en noviembre del 2024) a 361 (12 meses después), 23 mujeres más. Por su parte los hombres subieron de 406 a 409, por lo que la representación de las primeras se incrementó sólo en un 1.45 puntos porcentuales situándose en el 46,88 % frente al 53,12 % de los hombres. Al considerar en su

caso la asignación presupuestaria se constata que el porcentaje correspondiente a los titulares es el **54,25%** del coste de personal que en su caso alcanza los 27.770.293,09€ y el de las mujeres un **45,74%** (23.415.943,89€). Ello supone una brecha porcentual de **8,50 puntos** a favor de los hombres. Se constata, por último, una diferencia de **3.033,92€** en los **costes de personal medios** dado que el de las mujeres titulares es de 64.864,11€ y el de los hombres titulares de 67.898,08€.

4.2.2.- Presupuesto de gastos del PTGAS.

Similar análisis presupuestario se ha realizado con las partidas del presupuesto relacionadas con los gastos del personal PTGAS, partida correspondiente al subprograma 422H1 que, en el presupuesto del 2026, asciende a 57.282.932,09€, e incluye las dotaciones destinadas al personal funcionario (422H100) y al personal laboral (422H101). En la tabla siguiente se detallan las partidas de gastos previstas con conceptos como sueldo, trienios, complementos, entre otros.

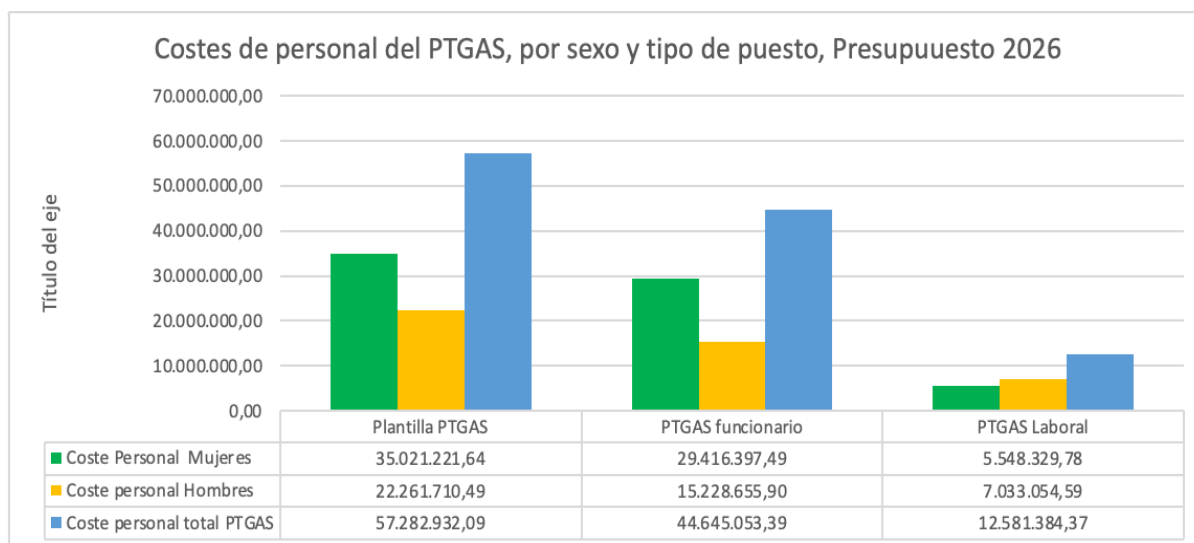
Tabla N.º 80. Presupuesto de Gastos, 2026. Programa 422H1 (PTGAS).

422H1 Personal Técn., de Gest. y de Administración y Servicios (PTGAS)	55.928.130	57.283.738	2,42
422H100 Personal funcionario y eventual	40.549.965	44.448.477	9,61 (3)
Sueldos	10.813.603	11.263.751	4,16
Trienios	2.016.870	2.349.037	16,47
Retribuciones complementarias	18.183.350	21.095.592	16,02
Productividad	180.000	200.319	11,29
Gratificaciones por servicios extraordinarios	165.000	178.000	7,88
Cuotas Seguridad Social	9.191.142	9.361.778	1,86
422H101 Personal laboral	14.867.190	11.699.913	-21,30 (3)
Sueldos	9.078.744	6.651.963	-26,73
Complementos	1.522.365	1.362.751	-10,48
Puestos funcionales	501.000	510.000	1,80
Servicios y horas extraordinarias	50.097	11.768	-76,51
Cuotas Seguridad Social	3.714.984	3.163.431	-14,85
422H102 Otros gastos de personal	313.135	937.508	199,39 (4)
Contrataciones y Personal de apoyo	213.245	752.103	252,69
Cuotas Seguridad Social	99.890	185.405	85,61
422H103 Formación PTGAS	197.840	197.840	0,00
422H4 Acción Social	885.943	885.943	0,00
422H400 Préstamos al personal	350.000	350.000	0,00
422H401 Anticipos de nómina	150.000	150.000	0,00
422H402 Subvención al transporte	230.000	230.000	0,00
422H406 Seguro riesgos personal UAM	155.943	155.943	0,00
422H5 Gastos publicación procesos selectivos	15.000	20.000	33,33
422H500 Gastos publicación procesos selectivos	15.000	20.000	33,33 (5)
422H6 Órganos de Representación y sec. sindicales	7.300	7.300	0,00
422H600 Gastos funcionamiento	7.300	7.300	0,00
422H7 Estudiantes	4.800	4.800	0,00
422H700 Cargos Académicos	4.800	4.800	0,00
Total gastos	186.077.053	188.767.410	1,45

Fuente: Anteproyecto a los Presupuestos 2026 UAM.

El gráfico siguiente ilustra el análisis de la correlación entre los salarios previstos (retribuciones y cuotas) y el número de mujeres y hombres en cada una de las categorías profesionales del PTGAS: 588 mujeres y 296 hombres en el caso del personal funcionario y 105 mujeres y 124 hombres en el del PTGAS laboral. Este estudio pone de manifiesto, en primer lugar, la existencia de diferencias salariales entre ambos colectivos.

Gráfico nº 81. Costes del personal PTGAS de la UAM por sexo y tipo de puesto.

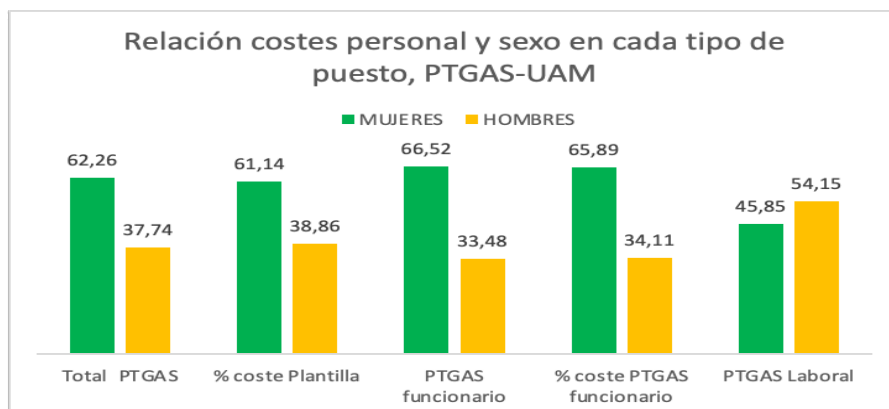


Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por Gerencia.

Tal y como se expuso en el apartado 2.1.2., el PTGAS de la UAM constituye un colectivo mayoritariamente feminizado (**62,26%** de mujeres). Sin embargo, el porcentaje del presupuesto destinado a cubrir sus costes de personal es del **61,14%**, es decir 1,13 puntos porcentuales menos. En cambio, los hombres representan el 37,74% de la plantilla y reciben el 38,86% de la partida presupuestaria, lo que supone esa misma diferencia (1,13) a su favor. Además, el **coste medio estimado** anual por persona también presenta diferencias: asciende a **50.535,67€** en el caso de las mujeres y a **53.004,07€** en el caso de los hombres. Esto implica una diferencia salarial anual de **2.468,40€ a favor de los hombres** en el conjunto del PTGAS.

Un patrón similar se observa al desagregar los datos por tipo de puesto (PTGAS funcionario y laboral), tal y como muestra el gráfico siguiente en el que se constatan, de nuevo, diferencias de 0,63 puntos porcentuales a favor de los hombres en el caso del PTGAS funcionario y de 1,75 puntos en el caso del PTGAS laboral en el que, es necesario recordar, hay más hombres (124) que mujeres (105).

Gráfico n.º 82. Relación porcentual entre los costes de personal y la composición por sexo en cada tipo de puesto del PTGAS.

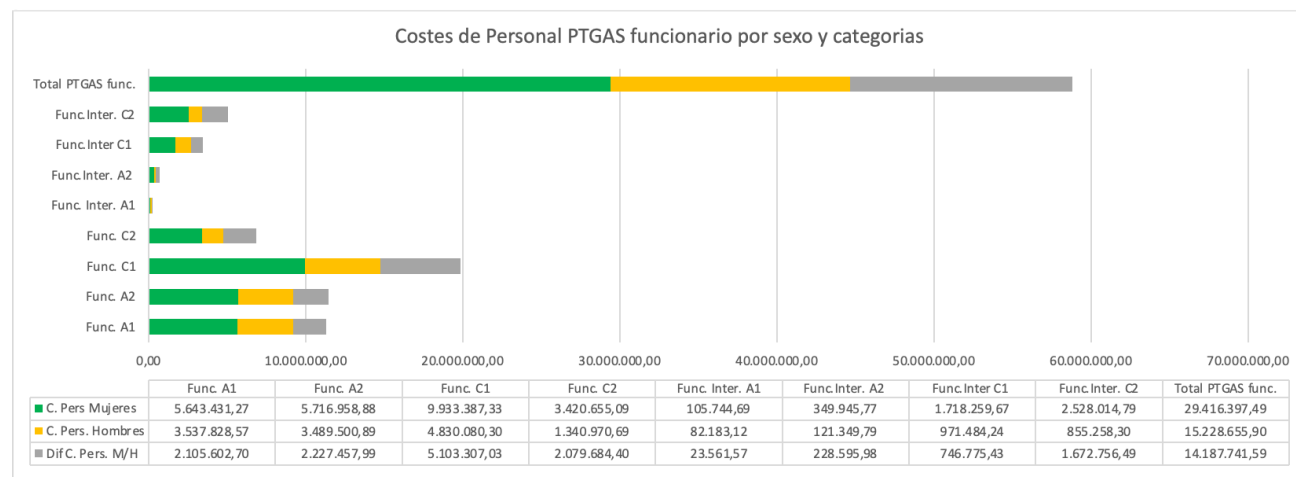


Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por Gerencia.

Del análisis realizado en los apartados anteriores, se desprende que la brecha de género a favor

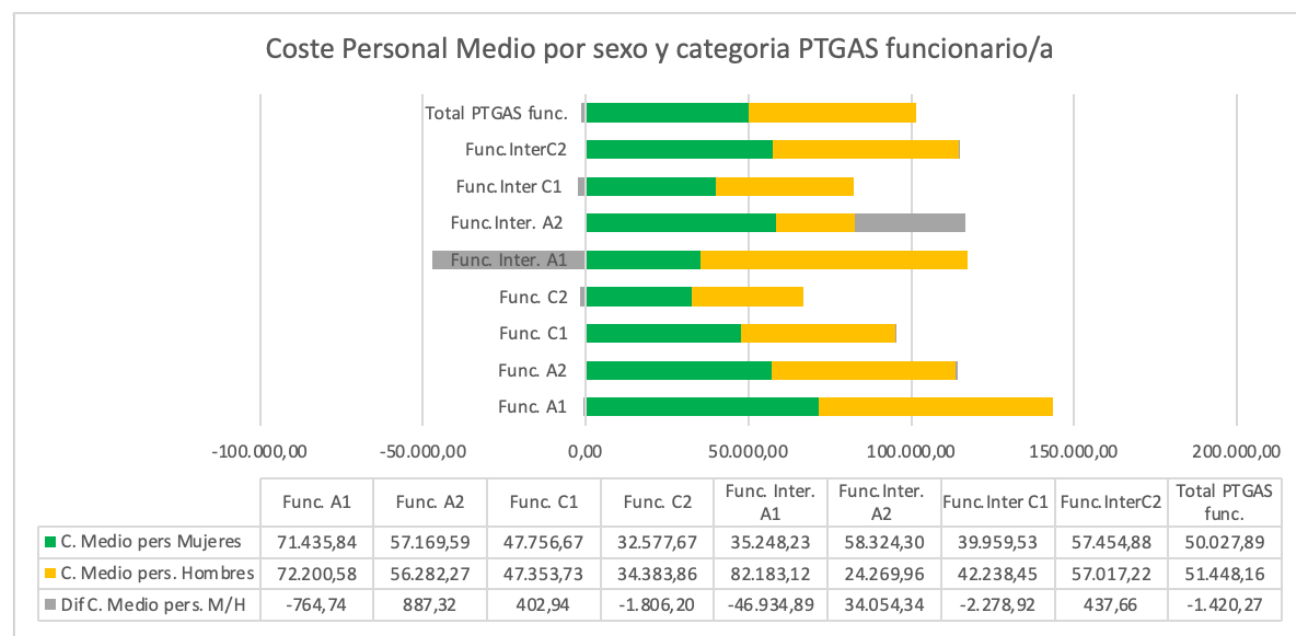
de las mujeres se observa tanto en el conjunto del PTGAS (62,26%) como en el personal funcionario, mientras que el PTGAS laboral se sitúa en franja de paridad: 45,85% de mujeres y 54,15% de hombres. A continuación, se examina qué ocurre en el ámbito salarial. El gráfico siguiente la correlación entre la composición del PTGAS funcionario por categorías profesionales y los costes de personal, permitiendo identificar posibles brechas retributivas.

Gráfico nº 83. Relación entre la composición por sexo del PTGAS funcionario/a y los costes de personal.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por Gerencia.

Gráfico nº 84 Coste Personal Medio por sexo y categoría PTGAS funcionario/a



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por Gerencia.

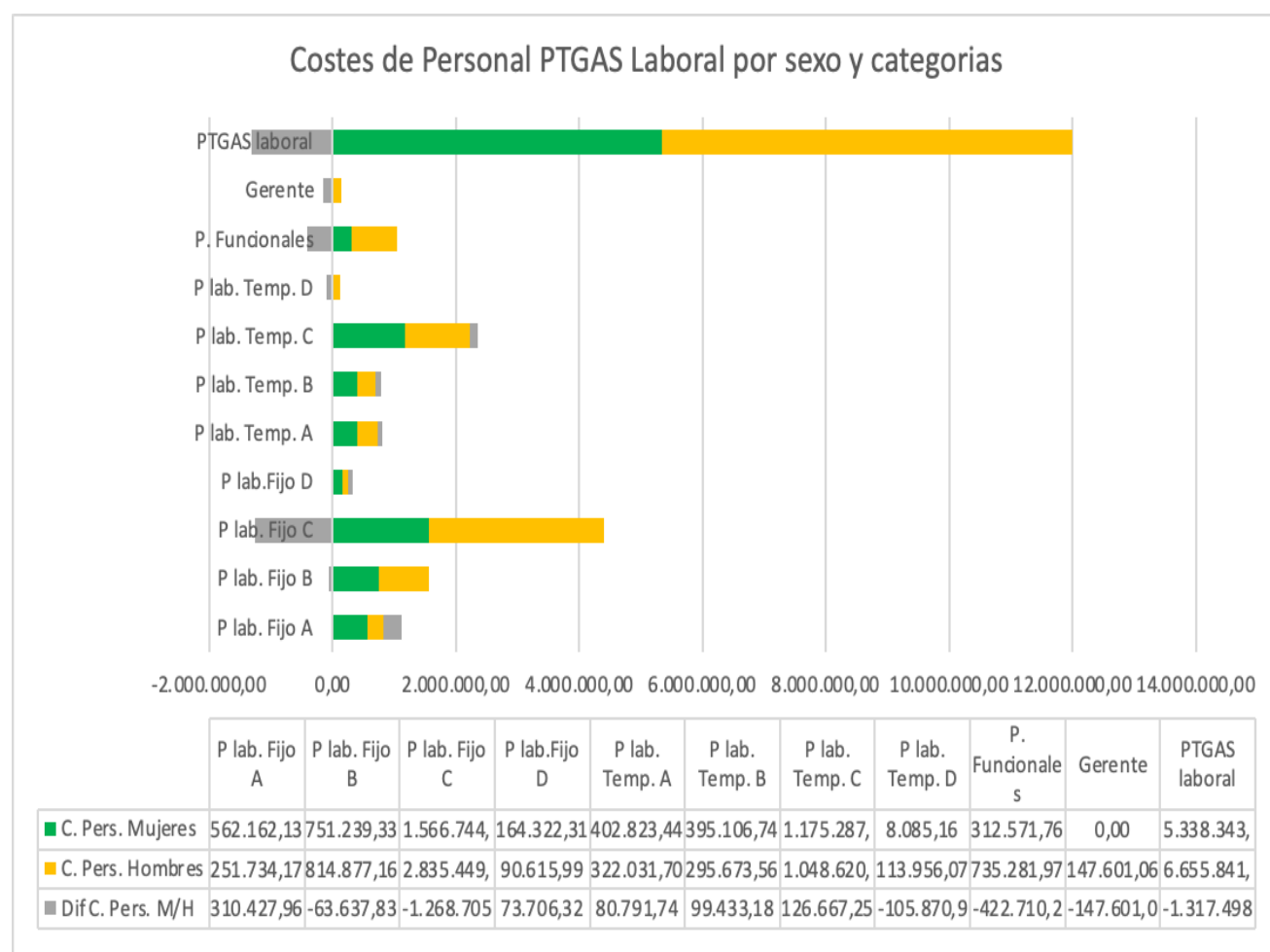
En el caso del PTGAS laboral¹², tal y como se observa en el gráfico siguiente, también se aprecian diferencias en el **coste de personal** que resultan favorables a los hombres en el total, con una brecha de **1.137,5€**, así como en varias categorías específicas: **laboral fijo B** donde la

¹² Se han eliminado los datos relativos al PTGAS laboral jubilado: 7 mujeres y 13 hombres.

diferencia asciende a **63.637,93€**; en **laboral fijo C** con un incremento de 1.268.705€; en **Laboral temporal D** con 105.870,91€ de diferencia; y en **puestos funcionales** donde alcanza los **422.710€**.

Por el contrario, las diferencias que favorecen a las mujeres se encuentran en las categorías **laboral fijo A** (con 310.427€), **Laboral fijo D** (73.706,32€), **temporal A** (80.791,74€) y **temporal B** (99.433,18€).

Gráfico nº 85 Coste personal por sexo y categoría PTGAS Laboral



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por Gerencia.

En definitiva, a luz de las evidencias y de los datos procedentes de este apartado como de las auditorías y otros informes, resulta difícil sostener que las retribuciones en el sector público puedan considerarse igualitarias.

4.3.- Presupuesto de gastos para Compromiso Social y Sostenibilidad.

A continuación, se detalla la partida presupuestaria del 2026 correspondiente al Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad, con especial atención destinada a la Unidad de Igualdad de Género que, al igual que en el ejercicio anterior, asciende a **21.750€**. De esta cantidad,

aproximadamente **4.308,38€** se reservarán para financiar el convenio de acompañamiento jurídico a víctimas contempladas en los protocolos de acoso de la UAM cuya vigencia finaliza en julio del 2026.

Tabla N.º 86 Presupuesto de Gastos, 2026. Programa 422R (Compromiso Social)

Programa 422R Compromiso Social y Sostenibilidad			
Presupuesto de Gastos	Pres. 2025	Pres. 2026	% 26/25
422R1 Cooperación, Igualdad de Género y Equidad	1.083.000	1.109.080	2,41
422R100 Oficina y actividades acción solidaria y cooperación	10.000	5.800	-42,00 (1)
422R101 Programas y proyectos cooperación	550.000	518.905	-5,65
422R102 Programa para personas con discapacidad	128.500	93.500	-27,24 (2)
422R103 Voluntariado	31.000	127.275	310,89 (3)
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
422R2 Sostenibilidad	80.867	14.200	-82,44
422R200 Oficina de Sostenibilidad	80.867	14.200	-82,44 (4)
Total gastos	1.163.867	1.123.280	-3,49
(1) Se ajusta a las necesidades previstas (2) Reajuste a voluntariado (3) Reajuste entre partidas y nueva financiación externa (4) Se ejecutarán acciones con los remanentes de financiación afectada del ejercicio anterior			
Presupuesto de Ingresos	Pres. 2025	Pres. 2026	% 26/25
422R1 Cooperación, Igualdad de Género y Equidad	796.000	758.230	-4,74
422R101 Programas y proyectos cooperación	520.000	420.855	-19,07
422R103 Voluntariado	16.000	77.375	383,59 (1)
422R107 Unidad de Equidad Social	140.000	140.000	0,00
422R108 Centro de Psicología Aplicada	120.000	120.000	0,00
422R2 Sostenibilidad	66.667	0	-100,00
422R200 Oficina de Sostenibilidad	66.667	0	-100,00
Total ingresos	862.667	758.230	-12,11
(1) Nueva financiación externa			

Fuente: Anteproyecto de Presupuesto UAM 2026,

Es importante señalar que dichas partidas no son las únicas que se destinan de forma específica a las políticas de igualdad y/o implementación del IV Plan de Igualdad de la UAM. Se debería tener en cuenta, asimismo:

- Los costes de personal (retribuciones y cuota patronal) de las dos personas del PTGAS adscrito a la UIG: funcionario A2 y laboral permanente B1.
- Los complementos salariales de la dirección de la UIG por su cargo como delegada de la Rectora.
- Los complementos salariales que reciben la delegada y la delegada adjunta para la Prevención y Lucha contra el Acoso que atienden las denuncias de acoso y discriminación de los dos protocolos antiacoso (acoso sexual y acoso discriminatorio por todos los motivos prohibidos por la legislación universitaria).

Cabe señalar, de manera especial, las partidas destinadas a la implementación del I Plan de Diversidad, cuyo diseño y desarrollo se encuentra recogido en el IV Plan de Igualdad y, por tanto, el presupuesto de la Unidad de Equidad Social que, como se muestra en la tabla anterior, es de 161.750€, si bien 140.000 son por un proyecto específico, siendo el resto de la partida (21.500€) el destinado para las actividades de implementación del I Plan de Diversidad.

Señalar, por último, que, en la Convocatoria de subvenciones destinadas a actividades relacionadas con la promoción e implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en España del Ministerio de Derechos Sociales (**223.611€**) se ha conseguido financiación adicional para el desarrollo del IV Plan de Igualdad, tras presentarse un proyecto titulado “La agenda de género de los ODS en la UAM: Fortalecimiento de sus capacidades para ser un entorno más igualitario, inclusivo, diverso, seguro y cuidadoso”.

5.- CONCLUSIONES

A lo largo de este 3º informe de IIGP se ha constatado tanto los avances en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la UAM como la pervivencia de importantes brechas de género en los tres colectivos de la UAM y en sus órganos de gobierno, así como de importantes brechas retributivas. Todas ellas tienen importancia, de una forma u otra y como no podía ser de otra manera, en el presupuesto previsto para el ejercicio 2026. Se trata, por tanto, de un informe que, por un lado, sirve para visibilizar avances y retrocesos en la situación de la igualdad y, por otro, para avanzar en la inclusión de medidas en futuros presupuestos para ir corrigiendo dichas brechas de género, en especial, en el ámbito de los gastos de personal donde se han identificado importantes brechas retributivas, en especial en las categorías más altas en el caso del PDI y de los puestos de mayor responsabilidad en el PTGAS.

Durante el proceso de elaboración de este informe se han detectado, asimismo, algunos aspectos a reformar tanto en el proceso de elaboración de este tipo de informes como en su contenido, debido, por ejemplo, a la ausencia de datos para realizar el análisis con perspectiva de género de algunas partidas. Por ese motivo, una de las actividades a realizar durante el año 2026 será la modificación de las directrices aprobadas en octubre, así como la celebración de algunos seminarios con personas expertas en presupuestos sensibles al género para continuar avanzando en el fortalecimiento de las capacidades. La inclusión de un nuevo código funcional en la gestión presupuestaria con objeto de registrar las actividades en pro de la igualdad será, sin duda, otro elemento esencial a la hora de realizar los próximos informes de IGP.

5.- ANEXOS

Anexo I

Grupos del Registro Retributivo

Grupo 01

PTGAS FUNCIONARIO (A1)
PDI FUNCIONARIO
PERSONAL INVESTIGADOR

Grupo 02

PTGAS LABORAL Y PTGAS EVENTUAL (A)
PERSONAL INVESTIGADOR
APOYO A LA INVESTIGACIÓN
PDI LABORAL

Grupo 03

PTGAS PUESTO FUNCIONAL

Grupo 04

PTGAS FUNCIONARIO (A2)

Grupo 05

PTGAS LABORAL B (B1 Y B2)

Grupo 06

PTGAS LABORAL GRUPO C
PERSONAL DE APOYO A LA INVESTIGACIÓN

Grupo 07

PTGAS C1

Grupo 08

PTGAS C2 FUNCIONARIO

Grupo 09

PTGAS LABORAL D

Anexo II

Costes de personal a 31 de octubre de 2025

COSTE DE PERSONAL								
COSTE DEL PDI A 31 DE OCTUBRE DE 2025								
Régimen Jurídico	Cuerpo/Escala/Categoría	Dedicación	Nº de efectivos		Retribuciones		Cuota patronal	
			MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
F	Catedrático de Universidad	C08	131	213	9.696.262,05	17.707.373,08	167.379,78	252.415,05
F	Catedrático de Universidad	P03	0	0	-	46.164,21	-	-
F	Catedrático de Universidad	P06	0	4	-	158.597,27	-	6.124,16
F	Catedrático de Universidad	P06V	0	4	-	453.581,87	-	28.067,51
			131	221				
F	Catedrático de Escuela Universitaria	C08	1	0	68.821,66	-	-	-
			1	0				
F	Profesor Titular Universidad	C08	360	397	20.859.477,49	24.715.842,02	2.532.143,82	2.640.311,04
F	Profesor Titular Universidad	P03	0	1	-	2.164,18	-	-
F	Profesor Titular Universidad	P06	1	7	19.683,08	123.087,55	4.639,50	14.508,92
F	Profesor Titular Universidad	P06V	0	2	-	178.600,12	-	14.081,31
			361	407				
F	Profesor Titular Escuela Universitaria	C12	0	1	-	55.767,39	-	-
			0	1				
F	Profesor interino Titular Universidad	P06	0	1	-	19.683,30	-	6.247,26
			0	1				
L	Profesor Contratado Doctor LOU	C08	137	137	8.237.325,15	7.989.717,43	2.380.578,08	2.351.128,08
L	Prof. Contratado Doctor Interino LOU	C08	0	0	121,74	3.092,91	-	-
			137	137				
L	Profesor/a Permanente laboral	C08	81	69	3.212.153,66	2.668.703,41	970.748,69	820.073,70
			81	69				
L	Profesor Asociado Permanente LRU	C08	0	0	-	204,42	-	-
			0	0				
L	Profesor Colaborador LOU	C12	5	2	229.362,37	87.133,08	71.438,11	28.283,77
			5	2				
L	Profesor/a Asociado/a	P03	26	34	143.412,60	223.087,73	40.268,50	63.859,79
L	Profesor/a Asociado/a	P04	64	139	250.760,96	558.426,75	71.976,12	159.209,06
L	Profesor/a Asociado/a	P05	0	2	33.715,91	122.996,97	8.198,10	28.534,52
L	Profesor/a Asociado/a	P06	11	12	585.168,56	849.047,63	144.050,98	223.908,76
			101	187				

L	Profesor/a Asociado/a Ciencias Salud	P03	216	161	1.090.999,42	788.046,75	288.120,60	211.516,33
			216	161				
L	Profesor/a Ayudante Doctor	C08	170	151	4.956.025,75	4.691.208,23	1.590.393,49	1.507.667,99
			170	151				
L	Ayudante Universidad LOU	C08	18	29	645.870,72	857.125,38	202.969,12	258.770,93
			18	29				
L	Profesor sustituto (LOSU}	P03	6	5	22.543,17	29.055,69	5.683,68	9.301,74
L	Profesor sustituto (LOSU}	P04	30	25	264.254,75	121.047,36	82.040,34	39.448,59
			36	30				
L	Profesor/a Visitante	C08	1	5	77.708,49	78.763,25	24.764,63	26.288,30
L	Profesor/a Visitante	P06	0	0	16,60	-	-	-
			1	5				
TOTAL PARCIAL			1.258	1.401	50.393.684,13	62.528.517,98	8.585.393,54	8.689.746,81
TOTAL EFECTIVOS				2.659	COSTE TOTAL 130.197.342,46 €			

NOTAS:

Régimen Jurídico:

L - Laboral
F - Funcionario

Dedicación:

C12	Tiempo Completo: 12 horas lectivas
C08	Tiempo Completo: 8 horas lectivas
P03	Tiempo Parcial: 3 horas lectivas
P04	Tiempo Parcial: 4 horas lectivas
P05	Tiempo Parcial: 5 horas lectivas
P06	Tiempo Parcial: 6 horas lectivas
V	Plaza vinculada Instituciones Sanitarias

COSTE DE PLANTILLA DE PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS							
A 31 DE OCTUBRE DE 2025							
RÉGIMEN JURÍDICO	GRUPO/SUBGRUPO	Nº de efectivos		Retribuciones		Cuota patronal	
		MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Personal eventual	A1	0	0	44.245,61	-	12.248,76	
Funcionario de carrera	A1	79	49	4.580.442,60	2.863.541,87	1.062.988,67	674.286,70
Funcionario de carrera	A2	100	62	4.687.580,83	2.789.588,60	1.029.378,05	699.912,29
Funcionario de carrera	C1	208	102	8.209.678,17	3.890.962,12	1.723.709,16	939.118,18
Funcionario de carrera	C2	105	39	2.821.699,22	1.105.004,71	598.955,87	235.965,98
Funcionario Interino	A1	3	1	79.594,98	62.766,21	26.149,71	19.416,91
Funcionario Interino	A2	6	5	267.241,09	90.064,09	82.704,68	31.285,70
Funcionario Interino	C1	43	23	1.329.651,86	753.692,53	388.607,81	217.791,71
Funcionario Interino	C2	44	15	1.944.662,57	665.044,30	583.352,22	190.214,00
Laboral fijo	A	6	3	438.151,54	210.572,45	124.010,59	41.161,72
Laboral fijo	B	11	13	607.696,08	623.432,33	143.543,25	191.444,83
Laboral fijo	C	33	50	1.353.028,01	2.224.853,51	213.716,22	610.596,13
Laboral fijo	D	4	2	125.094,03	70.283,00	39.228,28	20.332,99
Laboral temporal	A	7	5	309.013,51	245.782,67	93.809,93	76.249,03
Laboral temporal	B	9	6	301.995,29	222.700,55	93.111,45	72.973,01
Laboral temporal	C	25	23	924.058,76	801.278,82	251.229,16	247.341,85
Laboral temporal	D	0	3	6.409,99	95.042,55	1.675,17	18.913,52
Laboral jubilados parciales	A	3	0	55.965,09	21.302,26	34.811,02	20.894,15
Laboral jubilados parciales	B	3	0	29.452,13	29.708,66	32.660,33	27.509,97
Laboral jubilados parciales	C	1	9	30.759,19	121.768,05	26.339,00	120.774,00

Laboral jubilados parciales	D	0	1	-	18.503,02	-	11.119,83
Laboral jubilados parciales	PF	0	1	-	5.632,66	-	-
Puestos Funcionales	PF	3	7	255.742,72	586.550,62	56.829,04	148.731,35
Gerente	A	0	1	-	127.735,52	-	19.865,54
SUBTOTAL		693	420	28.402.163,27	17.625.811,10	6.619.058,35	4.635.899,37
TOTAL			1.113				57.282.932,09 €

