Universidad Autónoma
de Madrid

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO

DEL PRESUPUESTO DEL 2024

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID

Diciembre 2023

Firmado por MARTA MORGADE SALGADO - ***9359** el día 18/12/2023 con un certificado emitido por AC CAMERFIRMA FOR NATURAL PERSONS - 2016

UAM
Universidad Autónoma de Madrid

1.- INTRODUCCIÓN

Este informe de impacto de género del presupuesto de la Universidad Autónoma de Madrid (UAM) para el año 2024, se emite en virtud del mandato establecido en el artículo 57.3 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (en adelante LOSU) que establece que la Universidad "en el procedimiento de elaboración de su presupuesto, incluirá informes de impacto de género y de impacto medioambiental".

Con carácter general, un informe de **impacto de género** tiene como finalidad identificar y valorar los diferentes resultados, consecuencias e impactos que, tanto los mecanismos de ingreso previstos como los gastos propuestos en el **presupuesto**, pueden producir, de forma separada, sobre mujeres y hombres, así como sobre las desigualdades y discriminaciones de género que, como veremos, existen en el seno de la UAM. Se trata, por tanto, de una herramienta esencial para promover la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres y para, como exige la legislación española, transversalizar el enfoque de género en el conjunto de políticas que se van a desplegar en la UAM a lo largo del año 2024.

Este informe pretende ser, asimismo, un primer paso en el camino de dotar a la UAM de las capacidades y herramientas necesarias para introducir, de forma efectiva, la perspectiva de género en futuros ejercicios presupuestarios. De hecho, dicho compromiso se encuentra recogido en el IV Plan de Igualdad de Genero de la UAM (2023-2027) aprobado en el Consejo de Gobierno de julio del 2023, dentro del eje sobre el Entorno Igualitario y, en particular, dentro del objetivo estratégico (OE 1.1) dedicado a "fortalecer las capacidades institucionales y normativas de la UAM para promover la igualdad entre mujeres y hombres"[1].

Sin embargo, es importante resaltar que este informe se emite sin que, hasta la fecha, exista un desarrollo reglamentario del mencionado artículo 57.3 de la LOSU en él que se establezca, de forma homogénea para todas las universidades españolas, cuál debe ser el procedimiento y metodología para la elaboración de dicho informe de impacto de género, así como cuál debe ser su estructura y contenido. Por ese motivo, para la elaboración de este **primer informe** de impacto de género del presupuesto del 2024, se ha tenido en cuenta las directrices existentes para la elaboración de los informes de impacto de género del Presupuesto General del

[1] Dos son los objetivos operativos recogidos en la línea de actuación (1.1.3) dedicada a "introducir la perspectiva de género en los presupuestos de la universidad: realizar un análisis de las necesidades de la UAM para realizar presupuestos sensibles al género (1.1.3.1) y fortalecer las capacidades de la UAM para realizar presupuestos sensibles al género (1.1.3.2).

estado[2]. Se ha revisado, igualmente, la metodología empleada por las tres universidades públicas que, con anterioridad a la entrada en vigor de la LOSU, venían realizando presupuestos sensibles al género[3], así como la Guía metodológica sobre informes de impacto de género del Ministerio de Hacienda y Función Pública.

Por todo lo anterior, en este informe se ha optado por usar, como referencia metodológica, el denominado **método de las 3-Rs**, fundamentado en el análisis de la "Realidad", la "Representación" y los "Recursos-Resultados", al ser él utilizado para elaborar el informe de género de los Presupuestos Generales del estado. Para ello, en el segundo apartado de este informe, se aborda la variable de la **Realidad,** mostrándose la actual composición por sexo de los tres colectivos que conforman la UAM: el Personal Docente e Investigador (PDI), el Personal Técnico de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS)[4] y el colectivo estudiantil. Por su parte, en el tercer apartado, él de la **Representación**, se analizan las principales brechas de género existentes en esos tres colectivos, a partir, por un lado, de los datos recogidos en el apartado segundo y, por otro, de las principales conclusiones recogidas en el informe sobre la situación de la igualdad en la UAM que, como Anexo al IV Plan de Igualdad de la UAM (2023-2027), se aprobó en el Consejo de Gobierno de julio del 2023. En dicho apartado tercero, se recogen, asimismo, los principales resultados de la Auditoria Retributiva de la UAM, aprobada, inicialmente, por la Comisión Negociadora del IV Plan y, posteriormente, por el Consejo de Gobierno de junio del 2023.

El cuarto y último de los apartados de este informe, él de **Recursos-Resultados**, se incluye un análisis preliminar y en términos de género de los principales programas presupuestarios referentes a los ingresos por tasas y gastos de personal del presupuesto de la UAM para el año 2024, así como los referentes a los principales partidas del presupuesto directamente dirigidas a la promoción de la Igualdad.

2.- LA REALIDAD EN LA UAM.

A continuación, se realiza una sucinta **radiografía** de la composición tanto de la **plantilla** de recursos humanos que dispone la UAM como de su **alumnado** para contextualizar la realidad en la que se desarrollarán las políticas universitarias que se desplegarán gracias al presupuesto del 2024. Se han utilizado, para ello, los datos más actualizados posibles, a 31 de

[2] Con la aprobación de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estados para el 20231, se incorporó, a través de la disposición final décima séptima, la obligación de acompañar al proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estados, de varios informes, entre ellos, él de impacto de género. Se modificó, para ello, el artículo 37 de la Ley General Presupuestaria, incluyéndose, además, los informes de impacto en la infancia, adolescencia y en la familia y el impacto de alineamiento de los presupuestos generales del Estado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030. Véase, por ejemplo, el informe de Impacto de género del proyecto de presupuestos generales del estado, 2023

[3] Se trata de la Universidad del País Vasco que lo realiza desde el año 2010, la Universidad de Granada (desde el año..) y la Universi.dad Pablo de Olavide

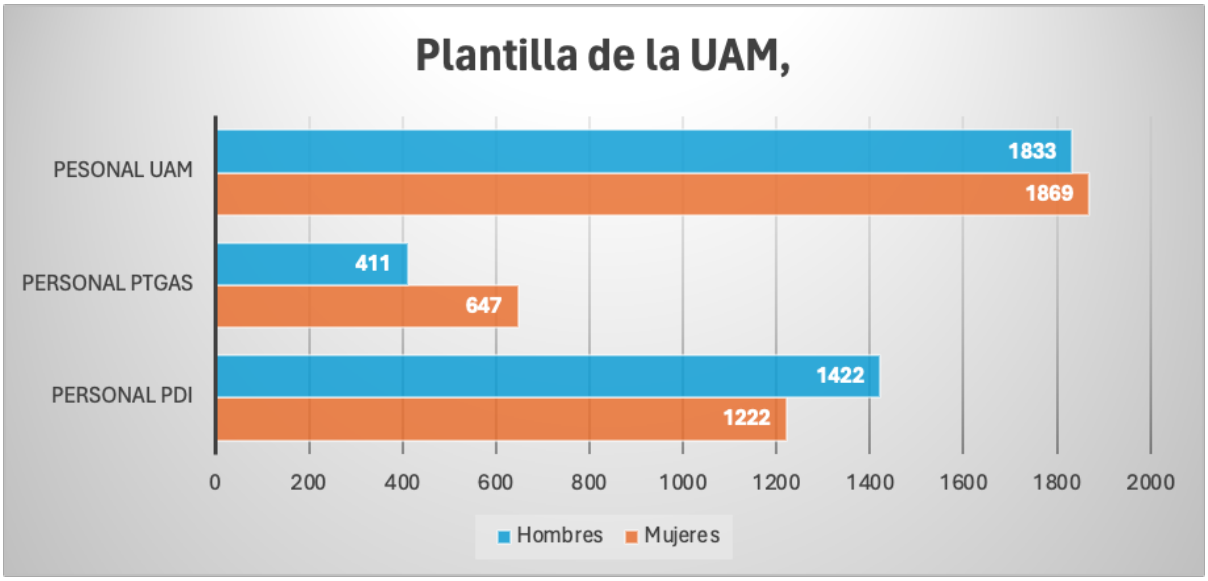
[4] Con anterioridad a la LOSU del 2023, la denominación de este colectivo era Personal de Administración y Servicios (PAS).

octubre del 2023, para el caso del PDI y del PTGAS[5], mientras que, para el estudiantado, se han tenido en cuenta los datos sobre las personas matriculadas en el curso 2023-24, a partir de la información publicada en la web "UAM en cifras".

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

A 31 de octubre del año 2023, la plantilla de recursos humanos de la UAM está formada por **3.702 personas**, de las cuales, **1.833** son **hombres** y 1.869 son **mujeres**, siendo, por tanto, de una distribución por sexo bastante igualitaria. Se observa, sin embargo, una pequeña diferencia entre ambos colectivos, como se puede constatar en el siguiente gráfico:

Gráfico nº 1. Personal UAM según colectivo y sexo:



En efecto, mientras el colectivo del PDI se caracteriza por tener más hombres que mujeres, en el colectivo PTGAS ocurre lo contrario. Hasta el punto de que, en éste último caso, el porcentaje de mujeres trabajando es del **61,15%** mientras que, en el caso del primero, ese porcentaje desciende al **46,21%**. Veamos con más detalle, la composición por sexo de cada uno de esos dos colectivos:

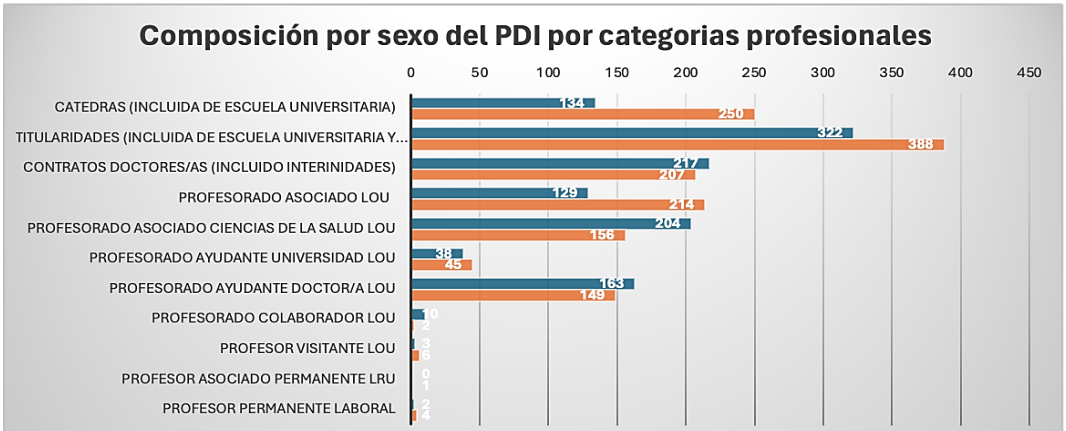
2.1.1.- La composición por sexo de las diferentes categorias profesionales del PDI.

En el caso del colectivo PDI, a 31 de octubre del 2023, trabajan en la UAM **2.644** personas, de las cuales **1.422** son **hombres** y **1.222 mujeres**. Sin embargo, para realizar una adecuada

[5] Datos facilitados por Gerencia.

radiografía de su composición es necesario mostrar, primero la diferente composición por sexo por categorías profesionales:

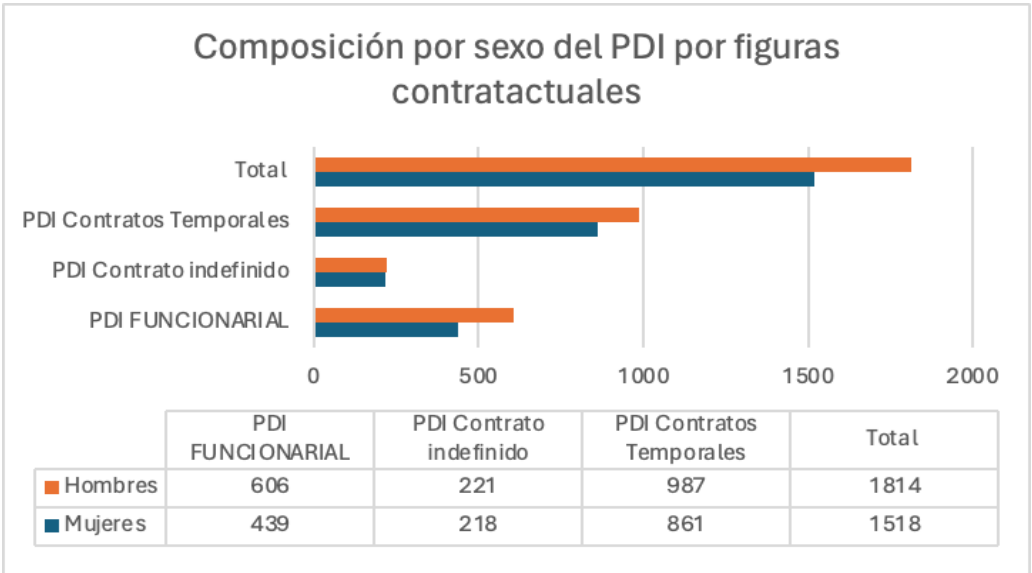
Gráfico 2. Composición por sexo del PDI por categorías profesionales.



	Profesor Permanente Laboral	Profesor Asociado Permanente LRU	Profesor Visitante LOU	Profesorado Colaborador LOU	Profesorado Ayudante Doctor/a LOU	Profesorado Ayudante Universidad LOU	Profesorado Asociado Ciencias de la Salud LOU	Profesorado Asociado LOU	Contratos Doctores/as (incluido interinidades)	Titularidades (incluida de escuela universitaria y titularidades interinas)	Catedras (incluida de Escuela Universitaria)
Mujeres	2	0	3	10	163	38	204	129	217	322	134
Hombres	4	1	6	2	149	45	156	214	207	388	250

Se observa claramente como en las categorías profesionales más altas, aumenta la brecha de género, en especial en el caso de las cátedras, con un **34,8%** de **mujeres**. Es necesario, en segundo lugar, conocer la composición por sexo de la plantilla del PDI por tipo de figura contractual (PDI funcionarial, contratos indefinidos y temporales), reflejada en el siguiente gráfico:

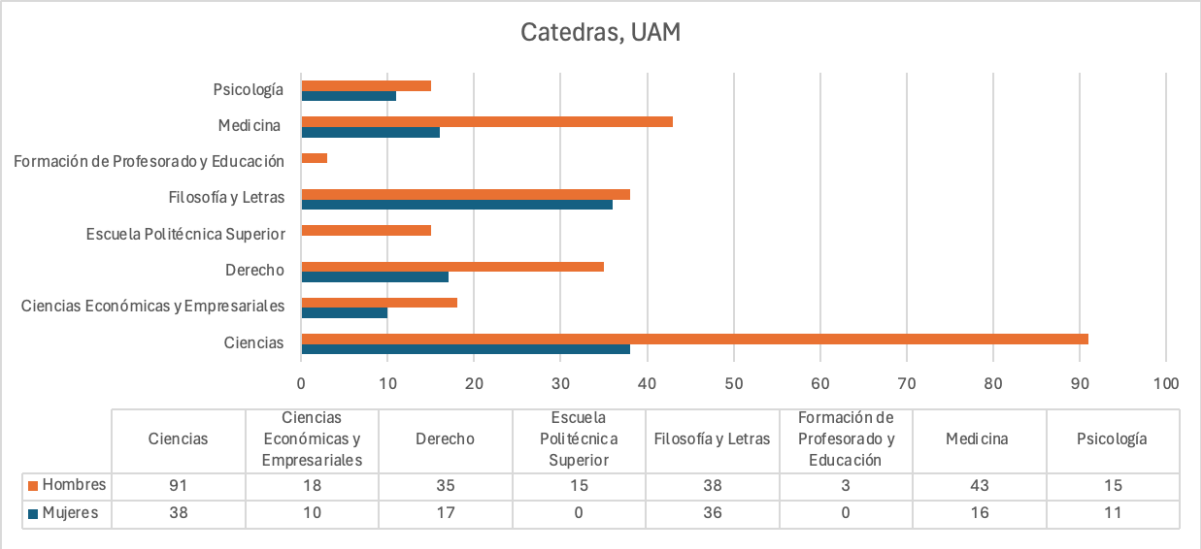
Gráfico 3. Composición por sexo del PDI por figuras contractuales.



	PDI FUNCIONARIAL	PDI Contrato indefinido	PDI Contratos Temporales	Total
Hombres	606	221	987	1814
Mujeres	439	218	861	1518

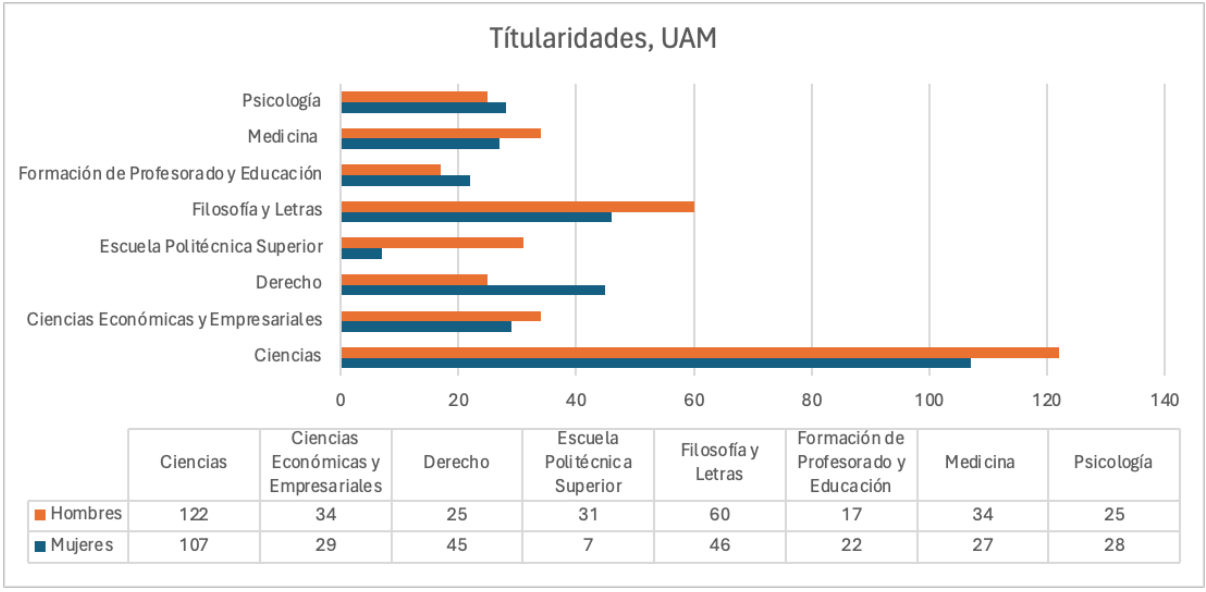
Por último, se ha considera relevante mostrar la composición por sexo de la plantilla del PDI de cada facultad (o centro), desagregándola, en los cinco siguientes gráficos, por categorías profesionales. Será, más adelante, en el apartado de Representación, donde se realizará una sucinta valoración de lo que estos gráficos indican en relación con la situación de la igualdad de género en la UAM. En este caso concreto, se han utilizado los datos disponibles a 31 de diciembre del 2022.

Gráfico 4. Composición por sexo y facultades de las Cátedras de la UAM.



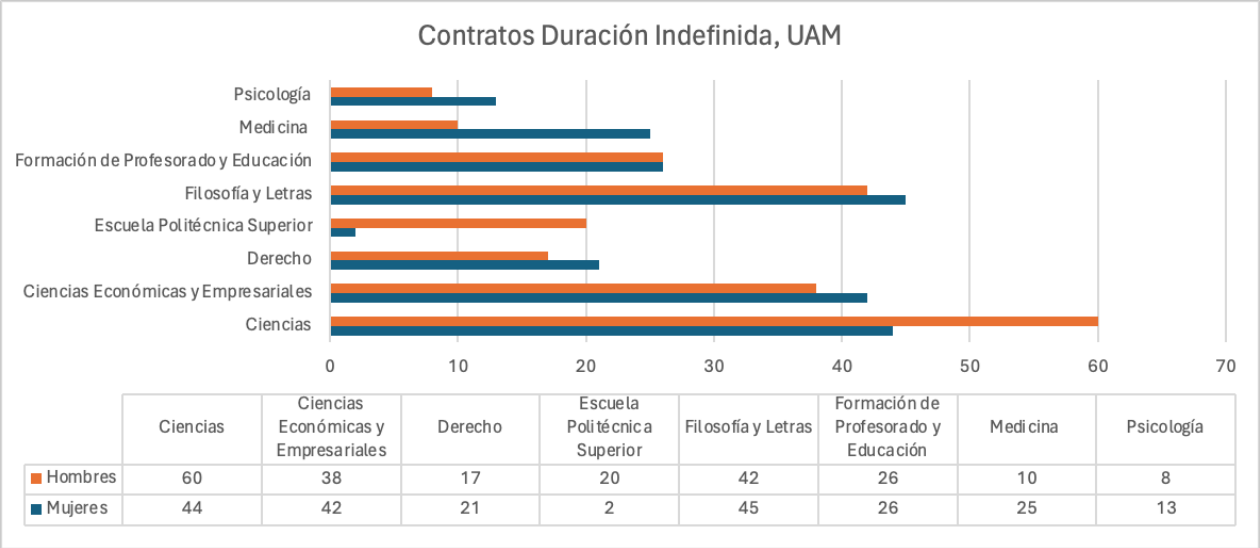
	Ciencias	Ciencias Económicas y Empresariales	Derecho	Escuela Politécnica Superior	Filosofía y Letras	Formación de Profesorado y Educación	Medicina	Psicología
Hombres	91	18	35	15	38	3	43	15
Mujeres	38	10	17	0	36	0	16	11

Gráfico 5. Composición por sexo y facultades de las Titularidades de la UAM.



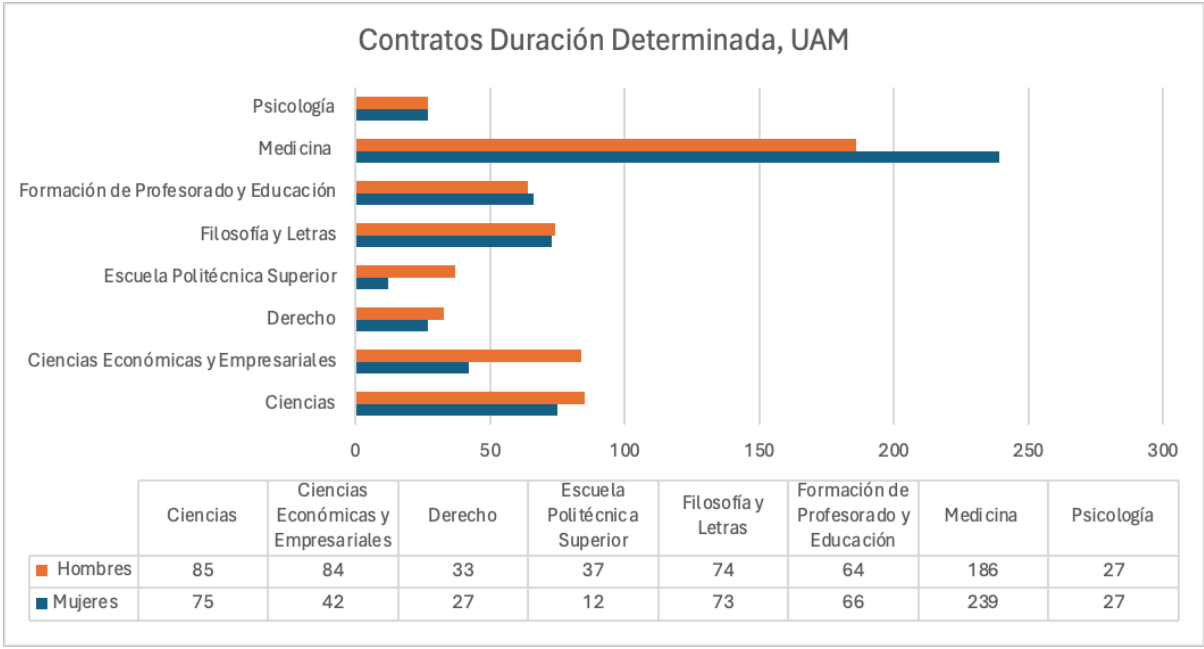
	Ciencias	Ciencias Económicas y Empresariales	Derecho	Escuela Politécnica Superior	Filosofía y Letras	Formación de Profesorado y Educación	Medicina	Psicología
Hombres	122	34	25	31	60	17	34	25
Mujeres	107	29	45	7	46	22	27	28

Gráfico 6. Composición por sexo y facultades de los contratos indefinidos (contratados doctores/as, etc.,) de la UAM.



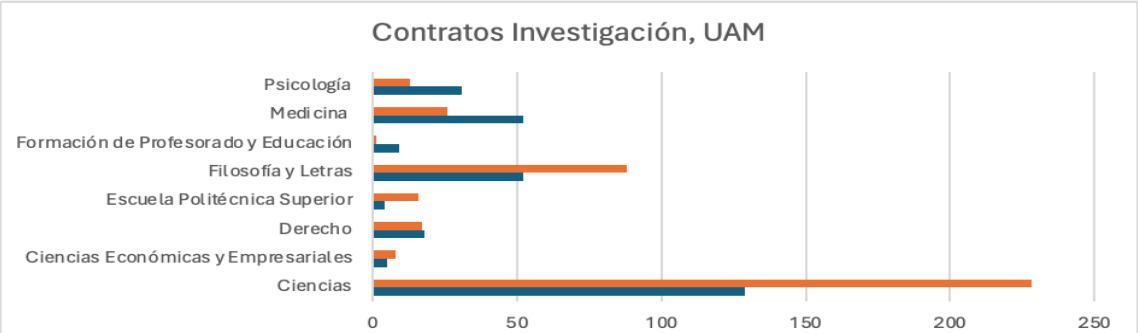
	Ciencias	Ciencias Económicas y Empresariales	Derecho	Escuela Politécnica Superior	Filosofía y Letras	Formación de Profesorado y Educación	Medicina	Psicología
Hombres	60	38	17	20	42	26	10	8
Mujeres	44	42	21	2	45	26	25	13

Gráfico nº 7. Composición por sexo y facultades de los contratos de duración determinada (Ayudantes Doctores, Ayudantes, Asociados, Asociados Ciencias de la Salud, Colaboradores, Visitantes)



	Ciencias	Ciencias Económicas y Empresariales	Derecho	Escuela Politécnica Superior	Filosofía y Letras	Formación de Profesorado y Educación	Medicina	Psicología
Hombres	85	84	33	37	74	64	186	27
Mujeres	75	42	27	12	73	66	239	27

Gráfico 8. Composición por sexo y facultades de los contratos de investigación.

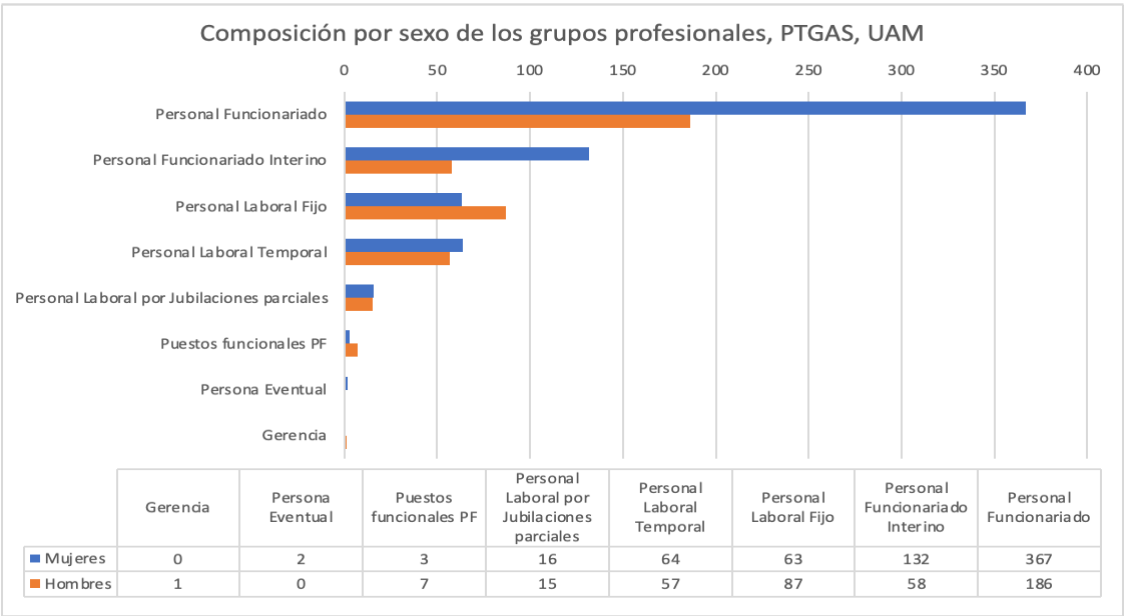


	Ciencias	Ciencias Económicas y Empresariales	Derecho	Escuela Politécnica Superior	Filosofía y Letras	Formación de Profesorado y Educación	Medicina	Psicología
Hombres	228	8	17	16	88	1	26	13
Mujeres	129	5	18	4	52	9	52	31

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

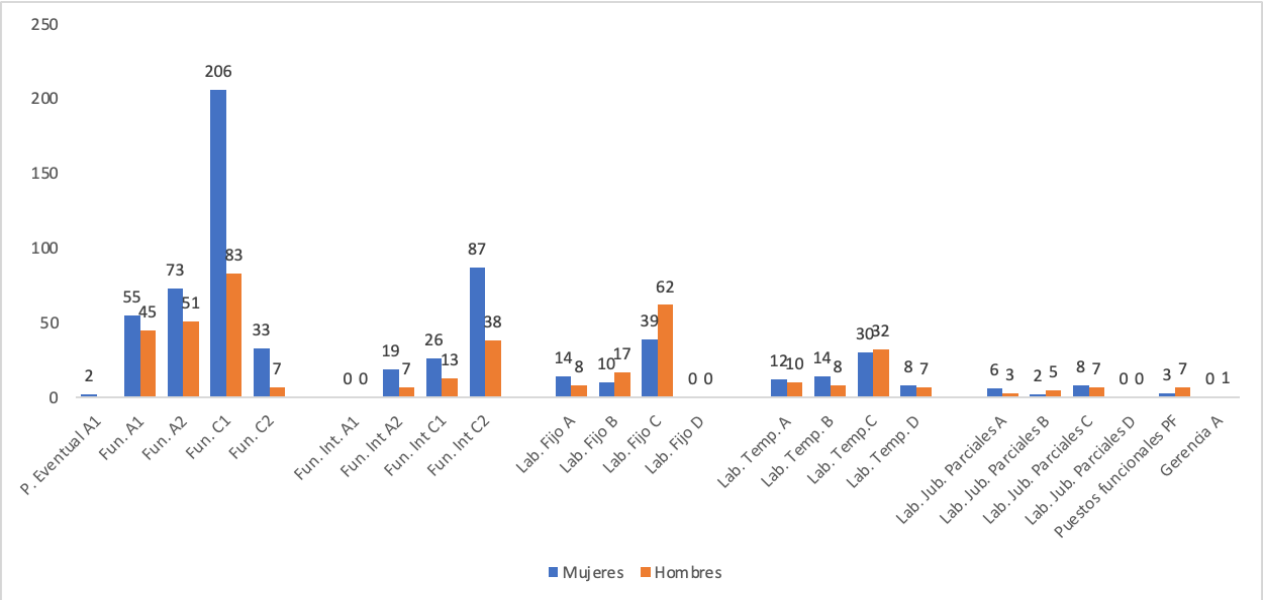
En este subapartado, se muestra la composición del PTGAS de la UAM que está formada, a 31 de octubre del 2023, por **1.058 personas**, **647 mujeres** y **411 hombres.** Sin embargo, al desagregar los datos por las diferentes figuras contractuales (funcionariado, funcionariado interino, laborales fijos, laborales temporales, laborales por jubilaciones parciales, personal eventual, etc.), se observa un panorama más complejo (gráfico 9), en particular, al incluir los datos de cada grupo profesional por niveles (gráfico 10):

Gráfico nº 9. Composición por sexo por grupos profesionales del PTGAS.



	Gerencia	Persona Eventual	Puestos funcionales PF	Personal Laboral por Jubilaciones parciales	Personal Laboral Temporal	Personal Laboral Fijo	Personal Funcionariado Interino	Personal Funcionariado
Mujeres	0	2	3	16	64	63	132	367
Hombres	1	0	7	15	57	87	58	186

Gráfico 10. Composición por sexo por grupos profesionales y niveles del PTGAS.



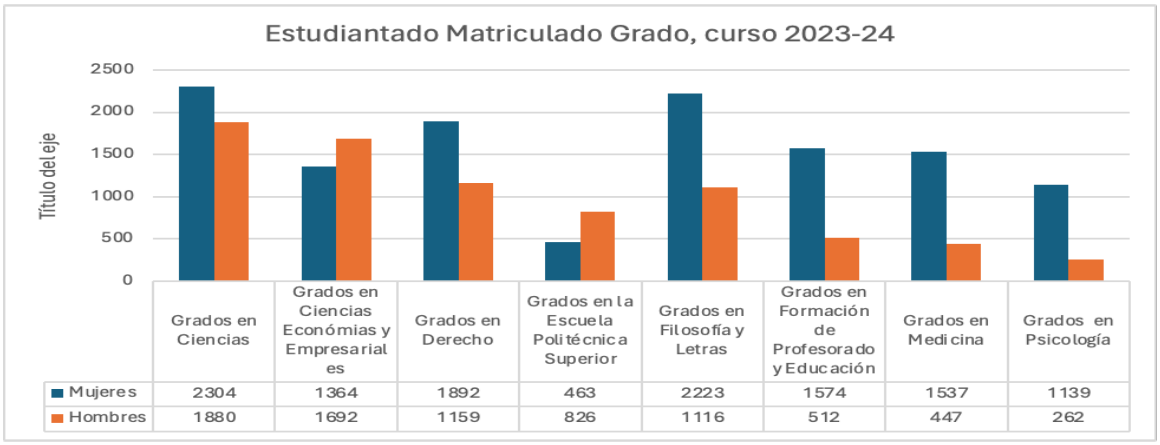
2.2- La composición por sexo del colectivo estudiantil.

El alumnado de la UAM en el curso 2023-24 asciende a **29.139** personas, de las cuales **17.996** son **mujeres**, lo que, en términos porcentuales, se traduce en el **61,75%**. Mientras en el caso de las alumnas matriculadas en **grado (14.501)** el porcentaje asciende al **63 %** del estudiantado **(23.012 personas)**, en él de los **másteres**, desciende a un **59,27%** dado que se han matriculado **1.822 mujeres**, sobre un total de **3.074 personas**. El porcentaje es incluso menor (un **54,8%**) en el caso de los programas de **doctorado**, al haberse matriculado **1.673 mujeres**, sobre un total de **3.053** personas matriculadas. Son 8,2 puntos porcentuales menos, es decir, conforme avanza la carrera estudiantil, disminuye significativamente el número de mujeres.

En el caso de las titulaciones de **grado**, durante el curso **2023-24**, se han matriculado **23.012** personas (20.390 en centros propios y 2.622 en centros adscritos), de las cuales el **63%** son **mujeres** (**14.501**). En el siguiente gráfico se refleja la composición por sexo del estudiantado de todos los grados que se imparten en las 8 facultades y centros de la UAM.

UAM
Universidad Autónoma de Madrid

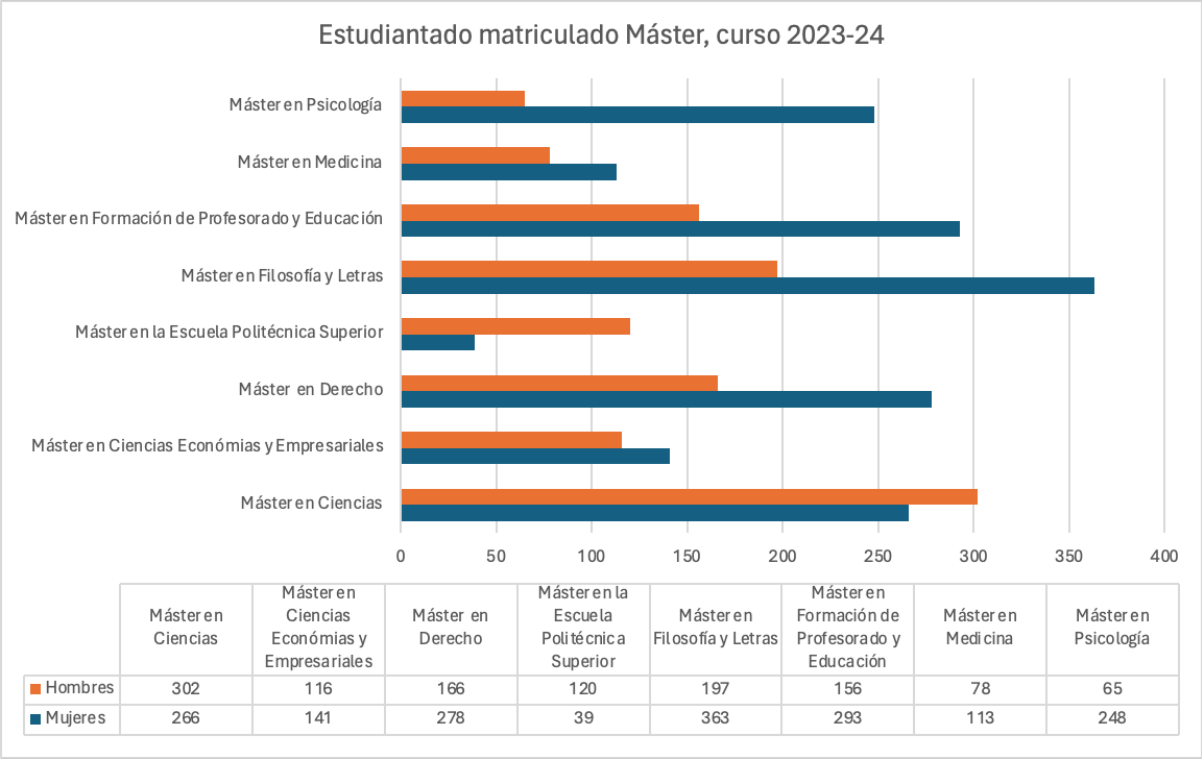
Gráfico 11. Estudiantado matriculado en titulaciones de grado de la UAM.



	Grados en Ciencias	Grados en Ciencias Económias y Empresariales	Grados en Derecho	Grados en la Escuela Politécnica Superior	Grados en Filosofía y Letras	Grados en Formación de Profesorado y Educación	Grados en Medicina	Grados en Psicología
Mujeres	2304	1364	1892	463	2223	1574	1537	1139
Hombres	1880	1692	1159	826	1116	512	447	262

En el caso de las titulaciones de **posgrado**, durante el curso **2023-24**, se han matriculado un total de **2.941** personas en los Másteres de la UAM, de las cuales el **59,2%** eran **mujeres** (**1.741**). En el siguiente gráfico, se muestra la composición por sexo del estudiantado de este tipo de titulaciones en cada uno de los 8 facultades y centros de la UAM:

Gráfico 12. Estudiantado matriculado en los Másteres de la UAM.

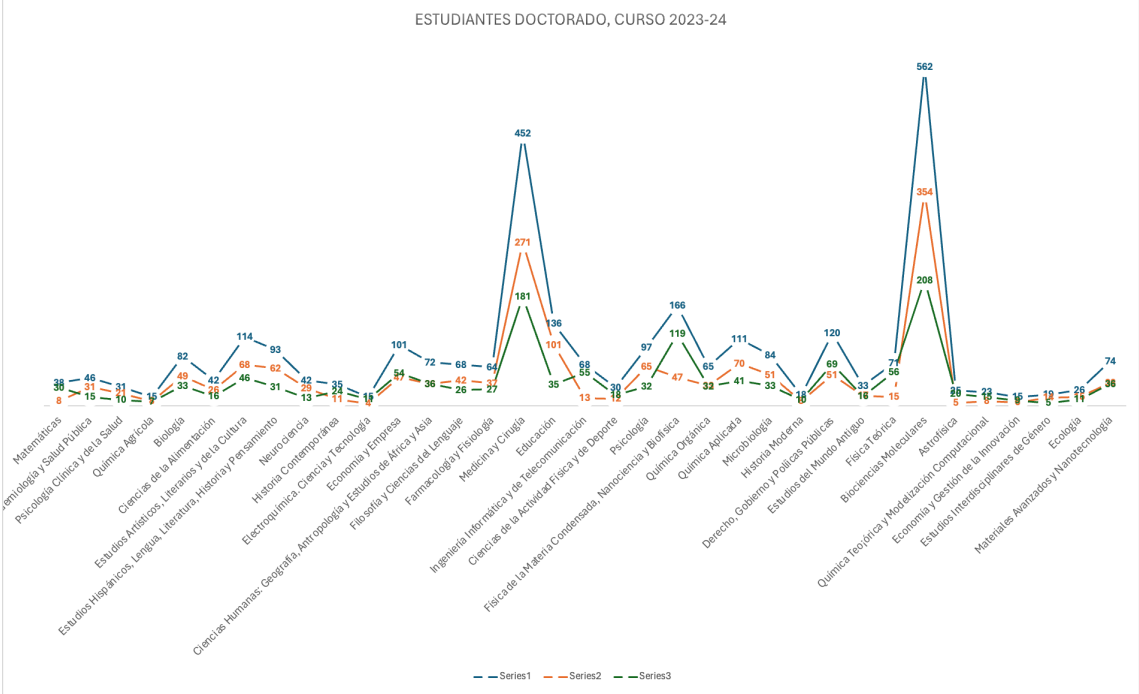


	Máster en Ciencias	Máster en Ciencias Económias y Empresariales	Máster en Derecho	Máster en la Escuela Politécnica Superior	Máster en Filosofía y Letras	Máster en Formación de Profesorado y Educación	Máster en Medicina	Máster en Psicología
Hombres	302	116	166	120	197	156	78	65
Mujeres	266	141	278	39	363	293	113	248

En el caso de los programas de **doctorado** de la UAM, durante el curso **2023-24** se han matriculado **3.053** personas, siendo el **54,79% mujeres (1.673)**, reflejándose en el gráfico

siguiente la composición por sexo de los diferentes programas de doctorado que se imparten en las 8 facultades y centros de la UAM:

Gráfico 13. Estudiantado matriculado en programas de doctorado de la UAM.



3.- LA REPRESENTACIÓN EN LA UAM.

Tal y como se recoge en el informe sobre la situación de la igualdad de género en la UAM, Anexo al IV Plan, la UAM afronta grandes retos para conseguir ser un entorno igualitario y situar a sus tres colectivos (el PDI, el PTGAS y alumnado) dentro de las denominadas franjas de paridad (40%-60%) y, por tanto, para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres.

Antes de abordar, de forma sucinta, cuáles son las principales brechas de género que existen en el seno de la UAM, es necesario señalar que las causas de su pervivencia son múltiples e interrelacionadas. Destaca, en primer lugar, el carácter estructural de la **discriminación de género** dentro de la sociedad española, lo que se refleja, entre otras cuestiones, en el hecho incuestionable de que las mujeres tienen carreras profesionales mucho más accidentadas que los hombres en todos los sectores profesionales, incluido en el sector público y la Universidad. En gran parte, esto último es debido, en segundo lugar, a la pervivencia de un **desigual reparto** de los **cuidados** que continúan recayendo, de forma desproporcionada, sobre las mujeres, lo que, a su vez, implica que éstas últimas disponen de menor tiempo para dedicarse a sus carreras profesionales. Ello supone, en tercer lugar, que muchas mujeres encuentran mayores obstáculos para promocionar en sus trabajos y acceder, así, a las categorías

profesionales con mayor estatus, poder y mejores salarios. También suelen ser quienes utilizan, en mayor medida, los permisos por cuidados de menores o personas dependientes o quienes abandonan (de forma temporal o definitiva) sus estudios o profesión. Otra manifestación del carácter estructural de la discriminación de género dentro de la sociedad española es, en quinto lugar, la pervivencia de las **violencias machistas**. Dicho fenómeno afecta, como es sabido, de forma desproporcionada, a mujeres y niñas y se manifiesta de diversas formas: violencia física, psíquica, económica, sexual, tránsfoba, etc., así como, a través del acoso sexual o sexista en el ámbito laboral y/o universitario.

Un sexto aspecto que explica la pervivencia de la desigualdad en la UAM, es la existencia, en su seno, de importantes **sesgos de género**: la invisibilización de las mujeres científicas y sus contribuciones, su infrarrepresentación en puestos de responsabilidad, en particular, en aquellos que tienen más poder y estatus, la menor participación de las estudiantes en las aulas o en puestos de representación, así como la segregación vertical con sus "techos de cristal" y sus "suelos pegajosos" y la segregación horizontal[6]. Mientras la primera, la **segregación vertical** explica, como veremos en el apartado 3.2, el escaso número de mujeres catedráticas que trabajan en la UAM, la segunda, la **segregación horizontal**, se manifiesta en el elevado número de mujeres u hombres que, dentro del colectivo estudiantil, se concentran en ciertas titulaciones u ocupaciones. Así, mientras muchas estudiantes tienden a orientarse hacia ciertas áreas de conocimiento y carreras (ciencias sociales, jurídicas, sanitarias, educación, etc.), muchos más hombres optan por las áreas de conocimiento de ingenierías, ciencias, matemáticas, tecnología, etc.), titulaciones que, en general, tienen mejores salidas profesionales, mejores salarios y mayor reconocimiento y prestigio social.

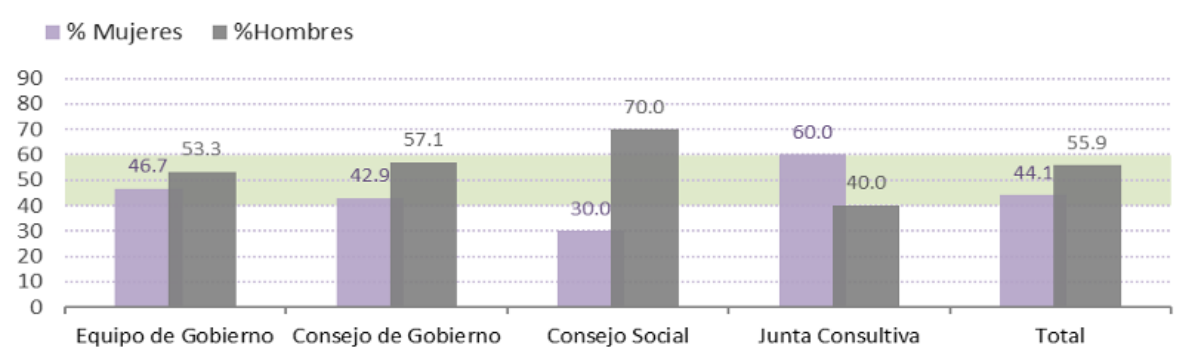
3.1.- Avances significativos en la representación paritaria en los órganos de gobierno.

En este apartado se incluyen, de forma sucinta, los principales datos sobre la situación de la igualdad en los órganos de gobierno de la UAM, a partir de la información disponible que, en este caso, es del curso 2021-22. Destaca, en primer lugar, que la UAM cuenta con una **representación equitativa** de mujeres y hombres en todos sus órganos de gobierno colegiados, con la excepción del **Consejo Social.**

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

Universidad Autónoma de Madrid

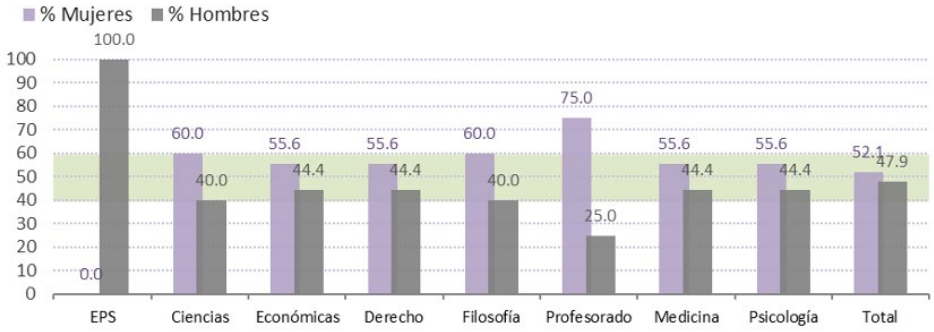
Gráfico 14. Proporción de mujeres y hombres en el equipo de Gobierno, el Consejo de Gobierno, el Consejo Social y la Junta Consultiva (21/22)



***Fuente**: Web UAM*

En segundo lugar, existe representación paritaria en la inmensa mayoría de los equipos decanales de las 8 facultades y centros[7] de la UAM. Una tendencia que viene siendo una constante desde hace años, observándose, incluso, una tendencia ascendente en los últimos tres cursos, dado que la presencia de mujeres ha ascendido del 45% en el curso 2019-20 a un 52% en el curso 2021/2022.

Gráfico 15. Proporción de Mujeres y Hombres en los equipos de dirección de los centros UAM. Curso 21/22



***Fuente**: Web UAM*

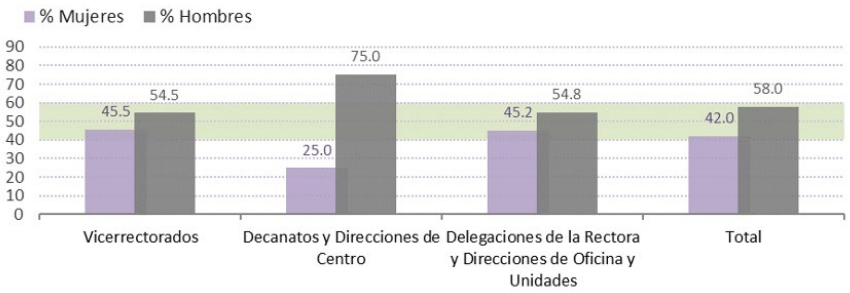
La excepción es la **Escuela Politécnica Superior**, debido a que todo el equipo decanal (9 personas) son hombres. Esta brecha de género que subsiste desde hace años responde a la fuerte segregación horizontal y vertical existentes en dicho centro, siendo el porcentaje de mujeres inferior al **15%** tanto en el estudiantado como en el PDI. De ahí, la importancia de implementar las líneas de acción del IV Plan de Igualdad (2023-27) para aumentar la presencia de mujeres en las carreras denominadas STEAM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Artes y

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

Matemáticas) y, en particular, en el caso de la UAM, en aquellas donde no se cumple la franja de paridad[8].

Un último apunte sobre la composición de los órganos de gobierno unipersonales para señalar que, en términos globales, en el curso 2021/2022, la cifra de mujeres que ostenta este tipo de cargos asciende a 21, lo que supone el **42% de mujeres** frente al **58% de varones**, cuya cifra absoluta se sitúa en 29. Sin embargo, al analizar con más detalle los datos desagregados por órganos unipersonales, se observa que, en el máximo nivel de autoridad, esto es, en los decanatos y en las direcciones de Centro, las mujeres están claramente infrarrepresentadas, siendo solo el 25%.

Gráfico 16. Proporción de Mujeres y Hombres en los órganos de gobierno curso 21/22.



Fuente: Web UAM

Por último, es importante precisar que, durante la elaboración del IV Plan, se ha identificado la necesidad de estudiar con más detalle la composición de los órganos colegiados, incluso de aquellos cuya composición es paritaria, para indagar qué tipo de tareas desempeñan, dentro de los mismos, mujeres y hombres. Y ello debido a que, existe cierta percepción de que podría existir una desigual distribución de tareas, de forma que habría cargos más masculinizados (profesorado, investigación) y otros más feminizados como los dedicados a la atención y gestión de estudiantes.

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

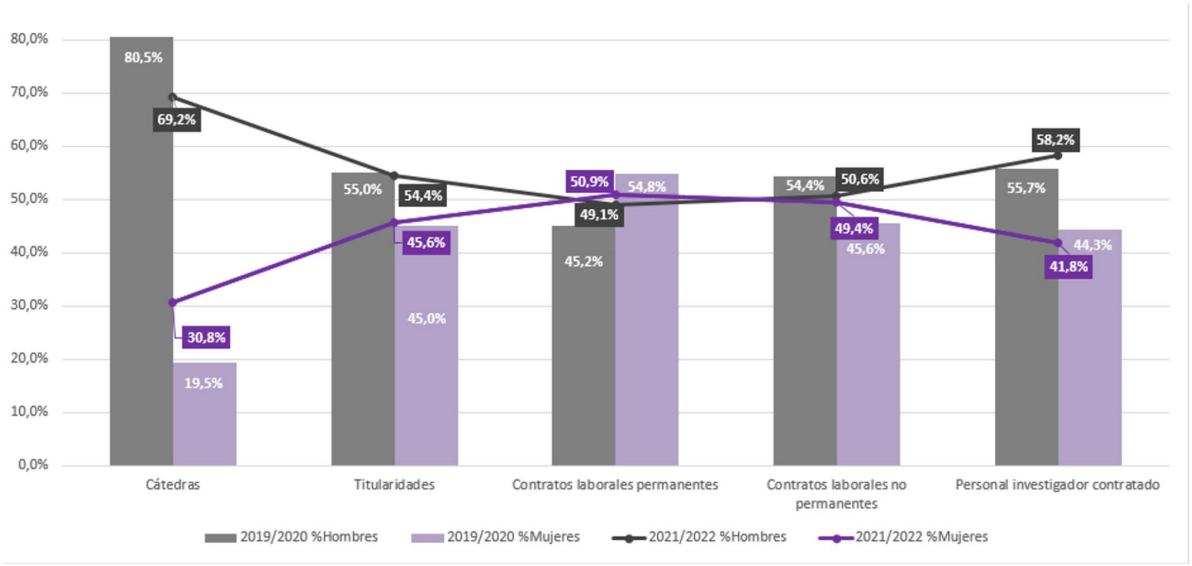
El primer gran reto para promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres dentro del colectivo del PID es reducir las **brechas de género** existentes en la carrera académica, en especial, el desequilibrio que persiste dentro la categoría profesional de **"cátedras"**.

En el gráfico siguiente, se muestra cómo, a pesar del tiempo transcurrido desde la aprobación de la LOI en 2004, sigue existiendo un **"efecto tijera"** en la carrera académica y, por tanto, de la pervivencia de **segregación vertical** dentro del **colectivo del PDI**.

[8] Véanse los apartados 2.2. y 2.3 para conocer la composición del PDI y del colectivo estudiantil de ese centro, respectivamente.

Universidad Autónoma de Madrid

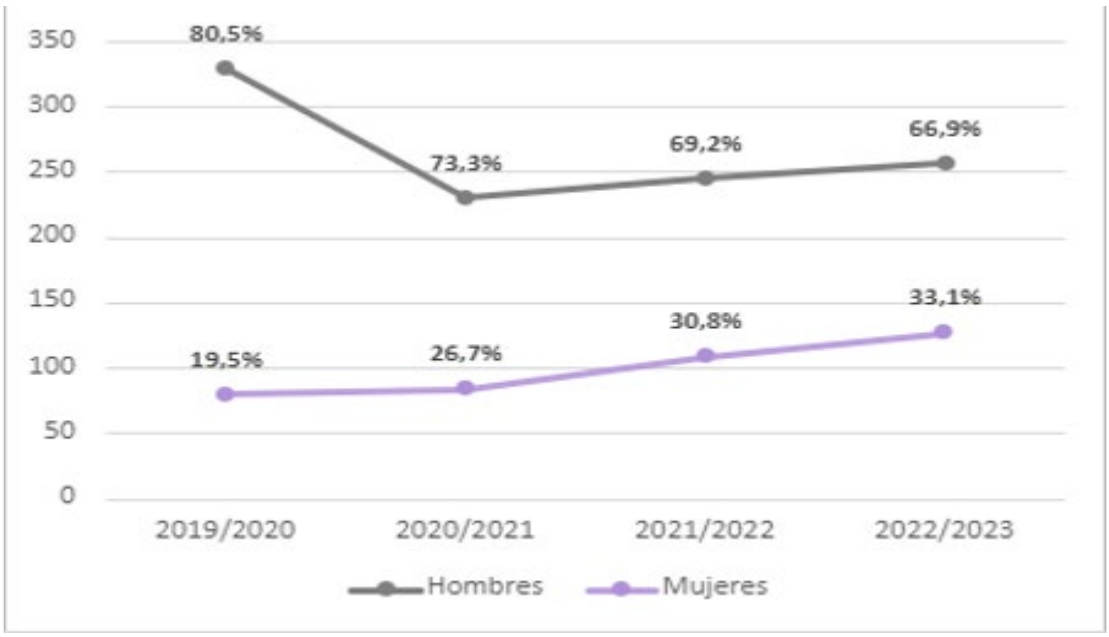
Gráfico 17: Concentración por categoría de las mujeres y de los hombres del PDI.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Delegación de la Rectora para la gestión y explotación de Datos.

La mayor brecha se concentra dentro de la categoría de las "cátedras", aunque es cierto que, como se puede observar en el gráfico siguiente, entre los cursos 2019/2020 y 2022/23, ha habido un aumento del peso relativo de las mujeres en ese colectivo de 13.6 puntos.

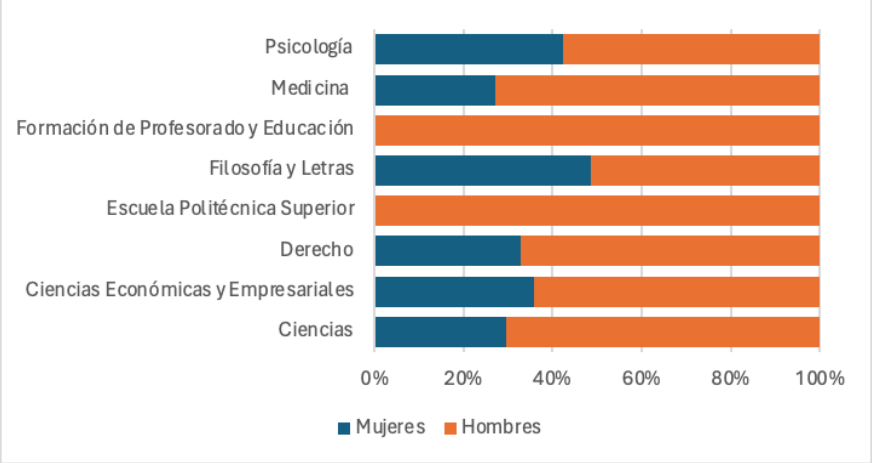
Gráfico 18. Evolución de la composición por sexo de la categoría de "cátedras" del PDI.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Delegación de la Rectora para la gestión y explotación de Datos

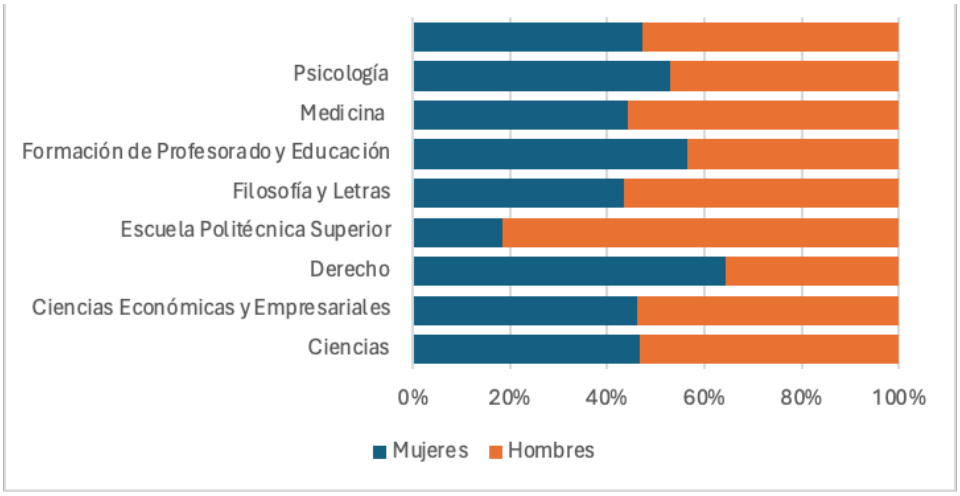
Sin embargo, la composición por sexo de esta categoría sigue estado por **debajo** de la **franja de paridad (40%-60%)** en todas las facultades con la excepción de Filosofía y Letras, como se constata en el siguiente gráfico:

Gráfico 19. Concentración de las mujeres y hombres del PDI por la categoría de cátedras.



Por el contrario, como se puede constatar en el informe de situación de la Igualdad de Género, Anexo al IV Plan de Igualdad (2023-27) la distribución de mujeres y hombres en la categoría de "Titularidades" se ha mantenido, en los últimos cursos, dentro de la franja de paridad. A 31 de octubre del 2023, como ya se ha mencionado en el apartado 2, la composición por sexo de esta categoría del PDI continua dentro de la franja de paridad en todas las facultades, con la excepción, de nuevo, de la EPS y, en este caso, también de la facultad de Derecho, con un porcentaje de mujeres titulares algo por encima de la franja de paridad (64%).

Gráfico 20. Concentración de las mujeres y hombres del PDI categoría "Titularidades".



En el caso de los contratos laborales indefinidos y de duración determinada, todas las facultades se mantienen dentro de las franjas de paridad con las excepciones de Ciencias Económicas y EPS, como se observa en los dos siguientes gráficos:

Gráfico 21: Concentración de las mujeres y hombres del PDI en la categoría de contratos laborales indefinidos

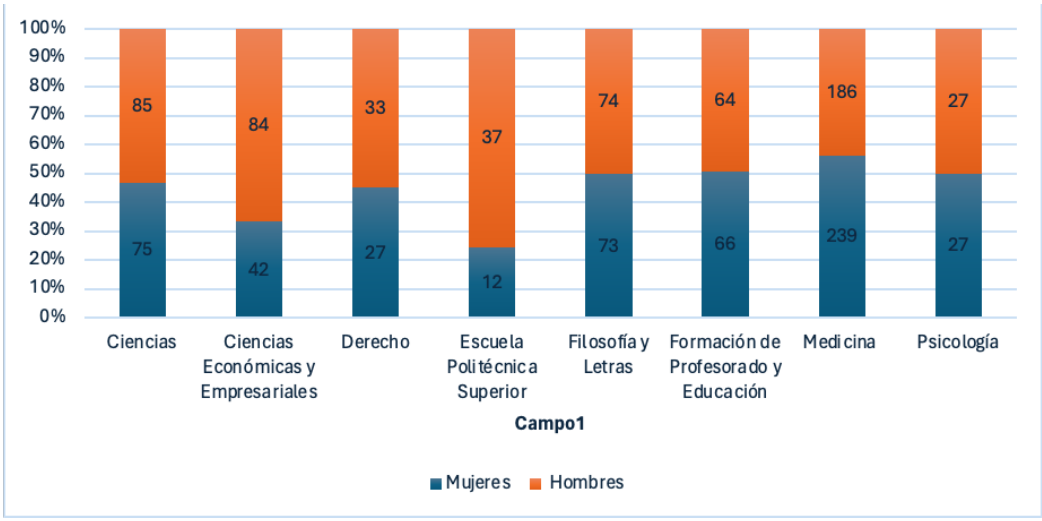
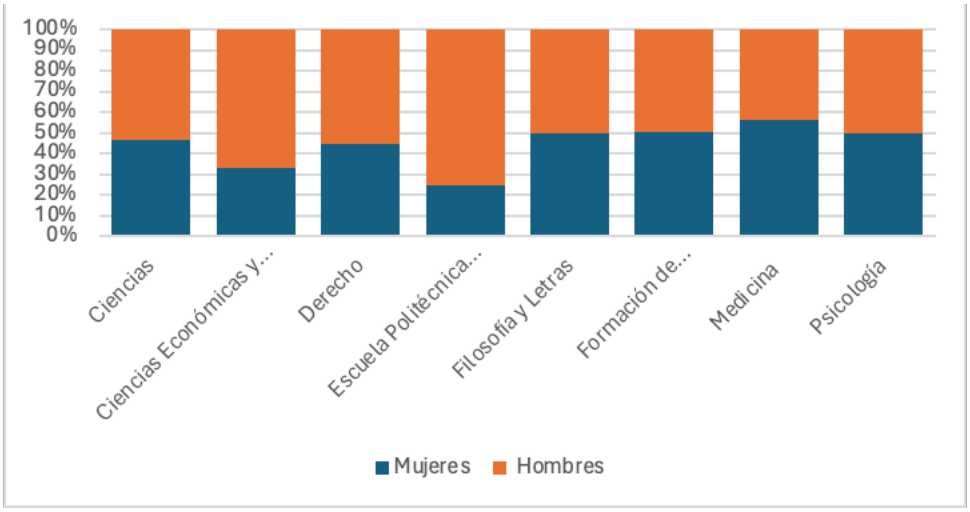
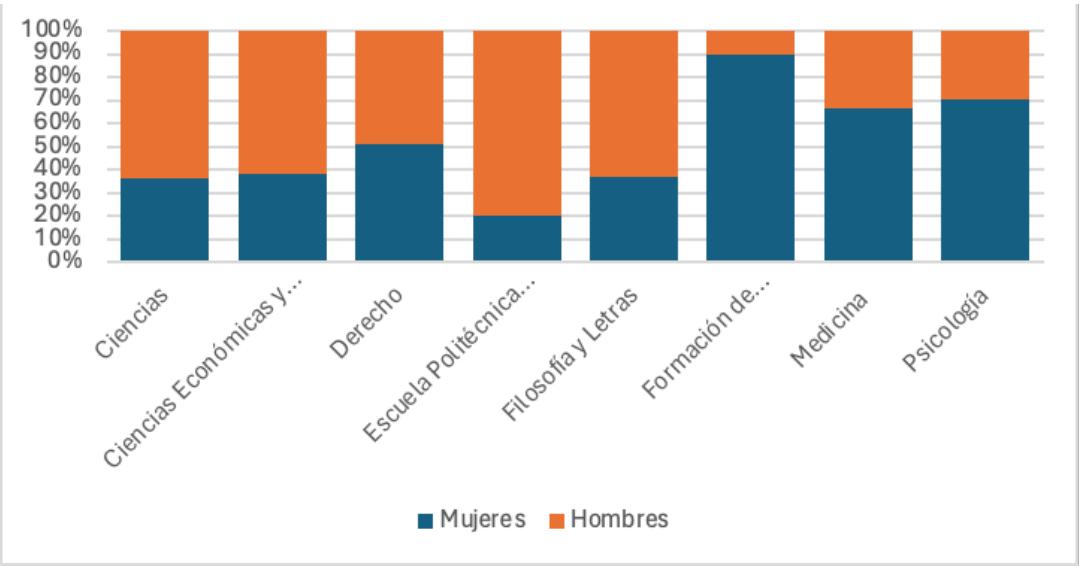


Gráfico 22: Concentración de las mujeres y hombres del PDI por la categoría de contratos laborales de duración determinada.



Por el contrario, al analizar la distribución por sexo de la categoría de "contratos de investigación temporales", se constata que sólo se encuentra dentro de la franja de paridad la facultad de Derecho, existiendo desequilibrios a favor de los hombres en las facultades de Ciencias, Ciencias Económicas, Filosofía y Letras y en la EPS y a favor de las mujeres en las facultades de Formación del Profesorado, Medicina y Psicología.

Gráfico 23: Concentración de las mujeres y hombres del PDI por la categoría de contratos de investigación.

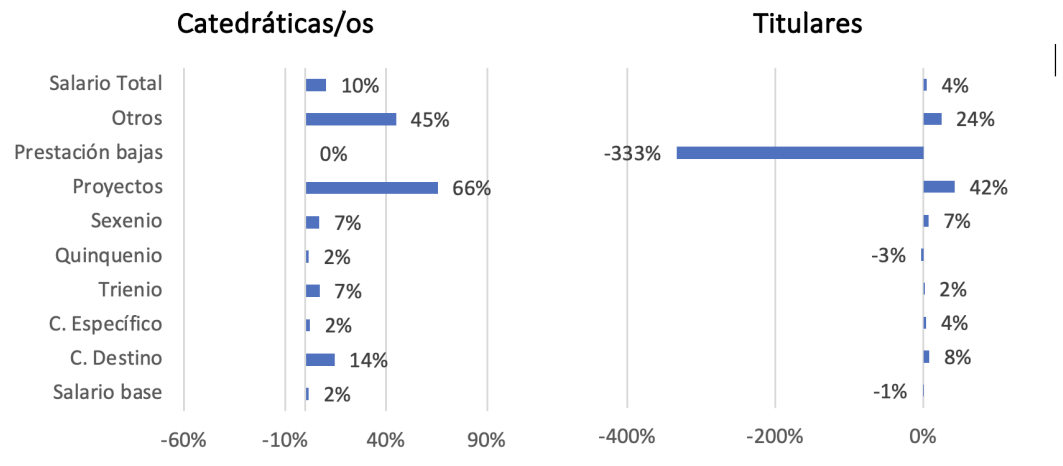


Un último aspecto que destacar en relación con el colectivo del PDI es que, según los resultados de la **auditoría retributiva del 2022,** anexa al IV Plan que demuestran que, aunque "se parte de una situación cercana a la igualdad del salario base", "al revisar el salario total **las mujeres** están dejando de **percibir un 10%** del salario de hombres, a causa de la brecha existente en todos los complementos, de los que destacan el **complemento por proyectos (34%), otros (26%) y el de sexenio (16%)**." Asimismo, la auditoría demuestra que la brecha salarial aumenta a lo largo de la carrera académica, puesto que "las mujeres en los últimos 3 tramos de edad van dejando de percibir una diferencia cada vez mayor con respecto a los hombres". Hasta el punto de que, como se puede observar en el siguiente gráfico "los **catedráticos** perciben un salario total medio (**81.957,2€**) superior al de las **catedráticas** (**73.438,9€**), con una diferencia absoluta de **8.418,3€**"[4]. Y, en el caso de las **titularidades**, "se constata una brecha salarial total de género de **4%,** debiéndose fundamentalmente a la **brecha de 42% en el complemento por proyectos** y de 24% en otros complementos"[9].

[9] 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.

Universidad Autónoma de Madrid

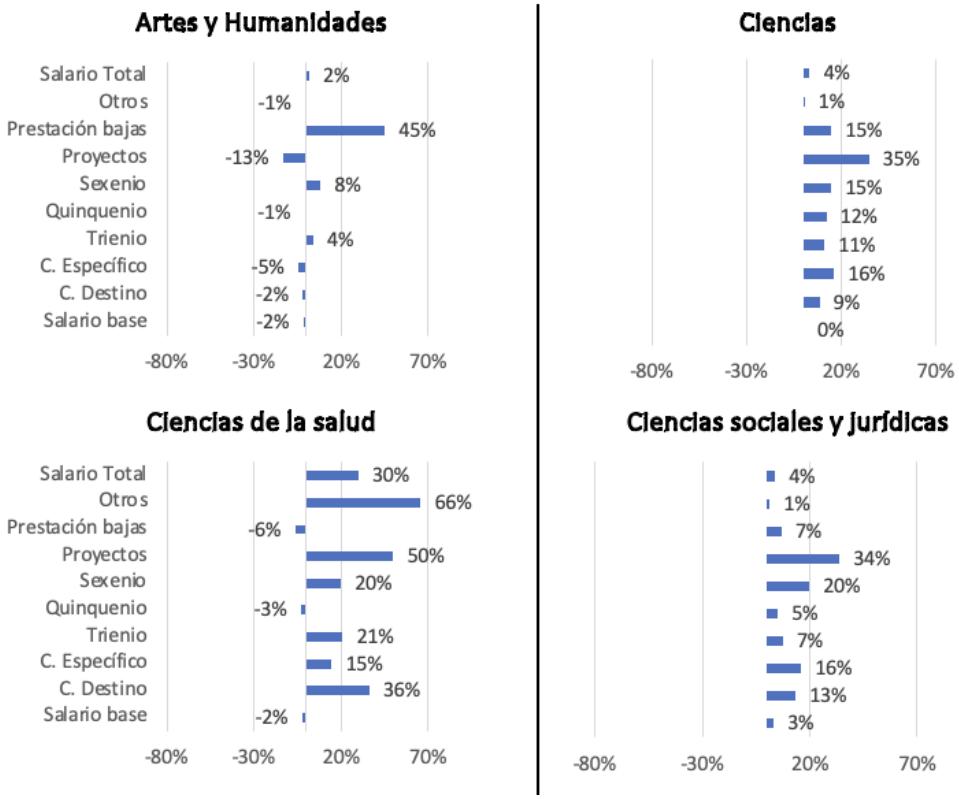
Gráfico 24: Brecha salarial de género según categoría laboral (Catedráticos y titulares)

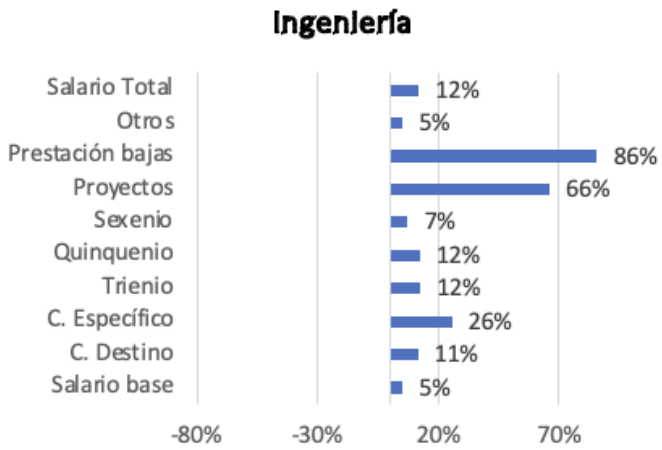


Fuente: Auditoría retributiva UAM, 2022.

Otra de las conclusiones de la auditoría sobre la desigualdad retributiva en el PDI de la UAM es que, como se muestra en el gráfico siguiente, la brecha es diferente dentro del colectivo del PDI en cada rama de conocimiento:

Gráfico 25: Brecha salarial de género según Rama de conocimiento.





Fuente: Auditoría retributiva UAM, 2022.

Como ya se señaló en la auditoría retributiva del 2022, "la acuciante brecha de género que se produce en las categorías profesionales más elevadas en todas las áreas de conocimiento evidencia cómo la desigualdad de género en las retribuciones que reciben mujeres y hombres se va acumulando a lo largo de toda la carrera académica tanto por la diferente edad con la que llegan a ciertos puestos como por otros factores como la antigüedad laboral, la permanencia, el tiempo de dedicación a las diferentes funciones académicas (investigación, docencia, transferencia de conocimiento, gestión académica), la diferente valoración de dichas funciones a efectos de acreditaciones o complementos, así como el acceso a proyectos de alto valor (de investigación o transferencia)<3. Deben introducirse, asimismo, en el análisis, los factores externos a la universidad que se han mencionado al inicio de este apartado. "Todos ellos actúan, de forma interrelacionada para que se vaya acumulando una diferencia significativa en los puestos de mayor jerarquía y salario, constatándose la persistencia de techos de cristal dentro del colectivo del PDI"[10].

Por todo ello, el IV Plan de Igualdad dedica varios objetivos estratégicos del eje del entorno igualitario a remover todas estas brechas de género e impulsar, por un lado, "la paridad en todos los ámbitos de participación, representación y toma de decisiones" (OE.1.3), la igualdad dentro del PDI y el PTGAS tanto "en el acceso, carrera, promoción y condiciones de trabajo (OE 1.4) y a promover la "igualdad entre estudiantes (OE 1.5).

3.3.- Brechas de género en el colectivo PTGAS.

La situación de la (des)igualdad de género dentro del Personal Técnico de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS) también ha sido objeto de seguimiento durante la vigencia de los primeros tres Planes de Igualdad de la UAM. Y lo volverá a ser, durante la

[10] UIG de la UAM: Auditoría Retributiva 2023, página 21.

implementación del IV Plan, a la vista de los resultados tanto de la mencionada auditoría retributiva de junio del 2023, así como del informe (diagnóstico) de la situación de la Igualdad en la UAM, anexo al IV Plan.

Es necesario recordar, en primer lugar, que, a 31 de octubre del 2023, el colectivo del PTGAS está formado por **1.054** personas, de las cuales **647** son **mujeres** y **411 hombres.** Es decir, la UAM tiene una plantilla marcadamente feminizada, una situación que se mantiene, con ligeras oscilaciones, desde el curso 2011-12. Con todo, se observa que la presencia de mujeres es notablemente superior en las figuras funcionariales, pero no tanto en el caso del personal laboral, como se puede constatar en los tres gráficos siguientes:

Gráfico 26: Distribución por sexo del PTGAS de la UAM

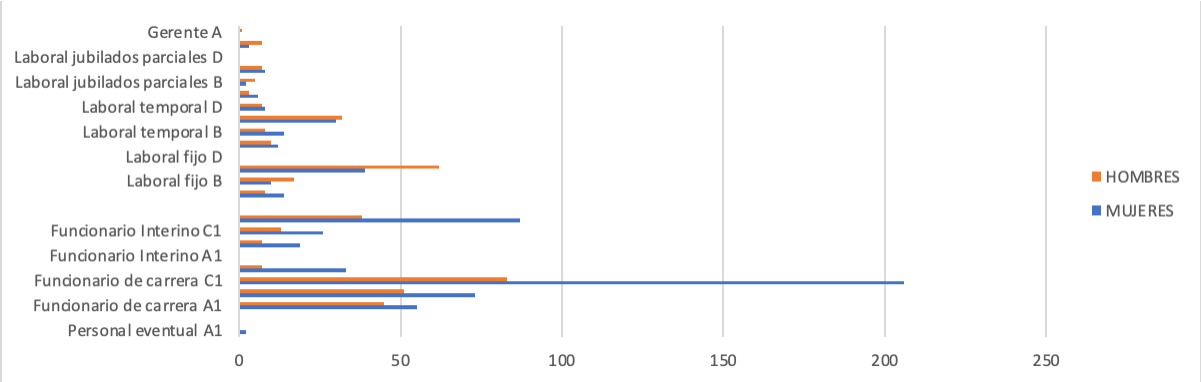
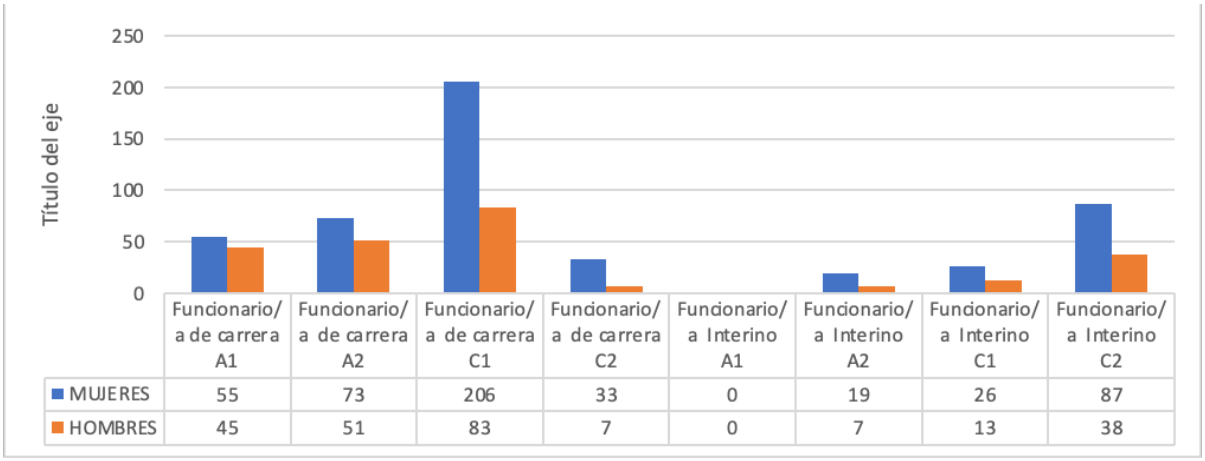


Gráfico 27: Distribución por sexo del PTGAS funcionarial de la UAM.

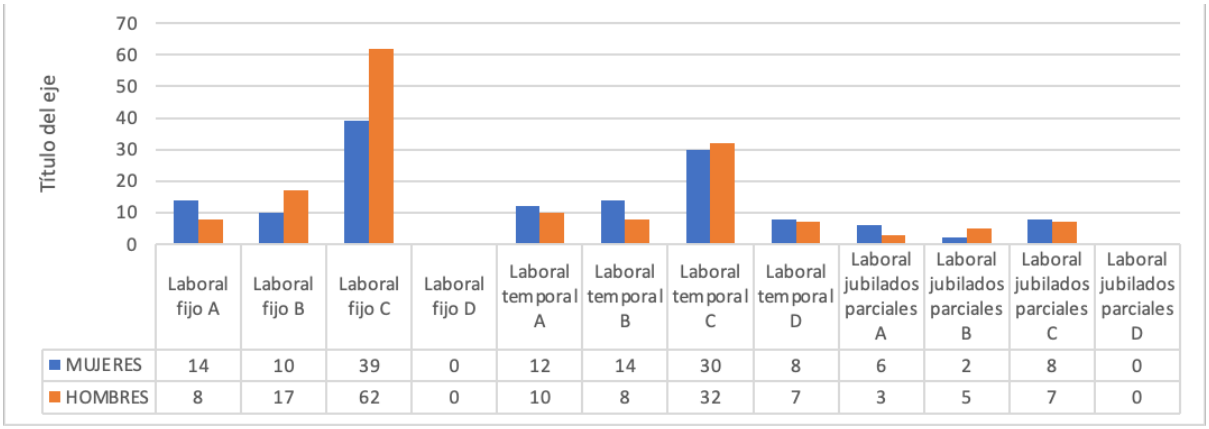


	Funcionario/a de carrera A1	Funcionario/a de carrera A2	Funcionario/a de carrera C1	Funcionario/a de carrera C2	Funcionario/a Interino A1	Funcionario/a Interino A2	Funcionario/a Interino C1	Funcionario/a Interino C2
MUJERES	55	73	206	33	0	19	26	87
HOMBRES	45	51	83	7	0	7	13	38

En dicho gráfico se percibe que, aunque las **mujeres** suponen el **67,1 %** del total del personal **funcionario** (743 personas, incluidas las figuras de funcionariado interino), el porcentaje desciende al **58,8 %** en las categorías profesionales más elevadas (los niveles **A1 y A2**), esto es, la presencia de mujeres desciende según se avanza hacia los niveles funcionariales más altos.

Por su parte, en el caso del PTGAS laboral, tanto fijo como temporal e incluida para cubrir jubilaciones parciales, está formado por **312** personas, de las cuales, **166 son hombres y 146 son mujeres**, lo que significa el **46,8%.**

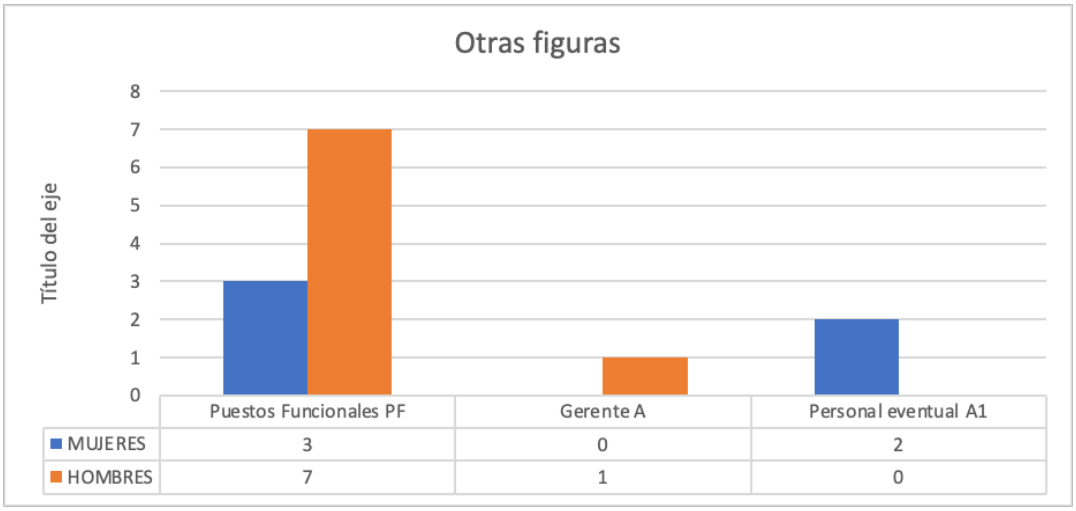
Gráfico 28: Distribución por sexo del PTGAS laboral de la UAM.



	Laboral fijo A	Laboral fijo B	Laboral fijo C	Laboral fijo D	Laboral temporal A	Laboral temporal B	Laboral temporal C	Laboral temporal D	Laboral jubilados parciales A	Laboral jubilados parciales B	Laboral jubilados parciales C	Laboral jubilados parciales D
MUJERES	14	10	39	0	12	14	30	8	6	2	8	0
HOMBRES	8	17	62	0	10	8	32	7	3	5	7	0

Sin embargo, en las categorías más elevadas (A y B) y tanto laboral fijo como temporal con un total de 93 personas, el porcentaje de **mujeres** asciende al **53,76%**. Se observa una mayor concentración de hombres en el nivel laboral fijo C, con 62 hombres y 39 mujeres.

Gráfico 29: Distribución por sexo del PTGAS por otras categorías.



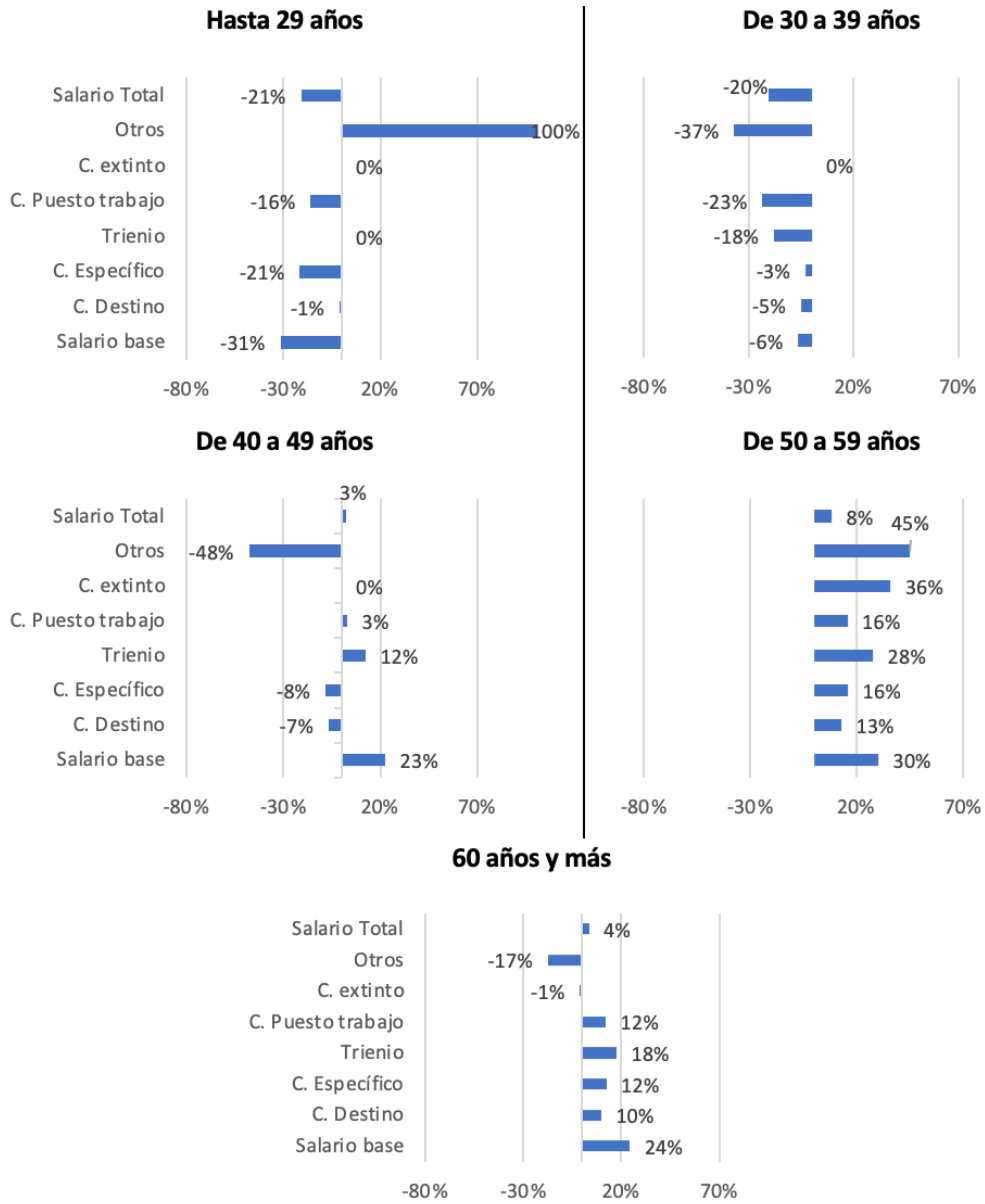
	Puestos Funcionales PF	Gerente A	Personal eventual A1
MUJERES	3	0	2
HOMBRES	7	1	0

Para finalizar un breve apunte sobre los resultados de la Auditoría Retributiva respecto al colectivo del PTGAS. En dicho informe se constata, en primer lugar, que el "25% de las mujeres con mayores ingresos reciben un salario menor al ingreso base del 50% de los hombres", si bien esta brecha de género se reduce algo en el caso del salario total, debido a que las mujeres reciben un mayor ingreso por ciertos complementos, en su mayoría, asociados a excesos de trabajo[11].

[11] UIG: Auditoría retributiva, págs 36 y 37.

Una segunda conclusión de la mencionada Auditoría, es que la brecha retributiva es de un 8% en el tramo de edad con más personal, de 50 a 59 años, al constatarse, cómo se puede observar en el gráfico siguiente, "brechas salariales tanto en el salario base como en todos los complementos y, de forma muy significativa en otros complementos (45%) y en él de "extintos" (36%)".[12]

Gráfico 30: Brecha salarial de género según tramo etario.



[12] UIG: Auditoría retributiva, págs 41

UAM
Universidad Autónoma de Madrid

3.4.- 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 **2023-24** asciende a **29.139** personas, de las cuales el **61,75% son mujeres (17.996)**, si bien, se constataba una disminución significativa de las estudiantes, de hasta 8,2 puntos porcentuales menos, conforme avanza la carrera estudiantil. Un dato que, como se recoge en anteriores diagnósticos es muy similar al de cursos anteriores.

Otra de las grandes brechas de género existentes dentro del colectivo estudiantil de la UAM, y tal y como recoge, por ejemplo, el informe sobre la situación de la igualdad, Anexo al IV Plan, con datos de matrícula de los cursos 2019-20 a 2021-22, es la pervivencia de la segregación horizontal dado que, como ya se ha mencionado, continúan existiendo carreras masculinizadas como las de la EPS y carreras fuertemente feminizadas como las de las facultades de Profesorado, Medicina y Psicología, estando las demás facultades dentro de las franjas de paridad. Algo similar ocurre en el caso de las titulaciones de Máster, si bien, se produce un significativo abandono de estudiantes mujeres en las carreras más feminizadas.

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

4.- RECURSOS-REPRESENTACIÓN.

Tal y como era indicado al inicio de este informe, 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) se ha optado por usar, como referencia metodológica, el denominado **método de las 3-Rs**, fundamentado en el análisis de la “Realidad”, la “Representación” y los “Recursos-Resultados”.

Universidad Autónoma de Madrid

Con carácter general, un informe de **impacto de género** tiene como finalidad identificar y valorar los diferentes resultados, consecuencias e impactos que, tanto los mecanismos de ingreso previstos como los gastos propuestos en el **presupuesto**, pueden producir, de forma separada, sobre mujeres y hombres, así como sobre las desigualdades y discriminaciones de género que, como hemos visto, existen en el seno de la UAM. Se trata, por tanto, de una herramienta esencial para transversalizar el enfoque de género en el conjunto de políticas que se van a desplegar en la UAM a lo largo del año 2024.

Ante la falta, actualmente de un desarrollo reglamentario del mencionado artículo 57.3 de la LOSU en él que se establezca, de forma homogénea para todas las universidades españolas, cuál debe ser el procedimiento y metodología para la elaboración de dicho informe de impacto de género, así como cuál debe ser su estructura y contenido, este informe será un primer paso en el camino de dotar a la UAM de las capacidades y herramientas necesarias para introducir, de forma efectiva, la perspectiva de género en futuros ejercicios presupuestarios. Todo ello tal y como es recogido en el IV Plan de Igualdad de Genero de la UAM (2023-2027) dentro del eje sobre el Entorno Igualitario y, en particular, dentro del objetivo estratégico (OE 1.1) dedicado a "fortalecer las capacidades institucionales y normativas de la UAM para promover la igualdad entre mujeres y hombres"[13].

Por todo ello, este cuarto y último apartado, **Recursos-Resultados**, incluye un análisis preliminar y en términos de género de los principales programas presupuestarios referentes a los ingresos por tasas y gastos de personal del presupuesto de la UAM para el año 2024, así como los referentes a la principal partida del presupuesto directamente dirigida a la promoción de la Igualdad y prevención de violencias de género desde una perspectiva interseccional.

En la tabla que sigue a continuación se presenta el resumen de los presupuestos 2024 atendiendo a las diferentes partidas, en ella se identifican azul aquellas directamente relacionadas con los apartados anteriores del presente informe y su la dotación presupuestaria con respecto al personal, 422H PERSONAL, así como la partida directamente relacionada con la promoción y transversalización del género en el funcionamiento de la UAM 422R Compromiso Social y Sostenibilidad. Serán esas partidas en las que nos detendremos en su análisis por género a continuación.

No obstante, cabe señalar el análisis del resto de partidas desde una perspectiva de género, tarea que se deberá de afrontar en futuros presupuestos, sería igualmente relevante, tal y como adelantan algunos de los datos presentados en los apartados anteriores. Por ejemplo, las diferencias encontradas en las brechas salariales entre hombres y mujeres del PDI en los complementos por investigación, pueden ser comprendidos, analizados y corregidos con un

[13] Dos son los objetivos operativos recogidos en la línea de actuación (1.1.3) dedicada a "introducir la perspectiva de género en los presupuestos de la universidad: realizar un análisis de las necesidades de la UAM para realizar presupuestos sensibles al género (1.1.3.1) y fortalecer las capacidades de la UAM para realizar presupuestos sensibles al género (1.1.3.2).

análisis de género en los ingresos y gastos desde las partidas 541D y 422B, directamente relacionados con el desarrollo de la carrera investigadora de hombres y mujeres. Este primer informe, en todo caso, comienza la tarea de analizar el detalle en los ingresos por matricula oficial atendiendo al género y las áreas de estudio, con el objetivo de tener una primera panorámica desde los presupuestos tanto de los gastos de personal, 422H (PDI y PTGAS), Estudiantes (Ingresos por matrícula) y la partida presupuestaria dedicada a la promoción de la Igualdad de género, y prevención de violencias, 422R.

Tabla 1. Presupuestos UAM2024 y programas analizados

PROGRAMA	GASTOS 2023	INGRESOS 2023	APORT. INGRE. GRALES 2023	GASTOS 2024	%	Ingresos 2024	APORT. INGRE. GRALES 2024	Diferencia 2023/24
422A ESTUDIOS DE GRADO	1872809	399756	1473053	2037476	8,79	439882	1597594	124541
422B ESTUDIOS DE POSGRADO Y FORMACIÓN CONTINUA	7949022	6935347	1013675	6706874	-15,63	5415254	1291620	277945
422C RELACIONES INTERNACIONALES	5703214	5703214	0	6393500	12,1	6393500	0	0
541D INVESTIGACIÓN, BIBLIOTECA Y PROMOCIÓN CIENTÍFICA	93828333	84901886	8926447	84010143	-10,46	76323661	7686482	-1239965
541E INNOVACIÓN	16467071	16179516	287555	19499152	18,41	19400941	98211	-189344
422F TRANSFORMACIÓN DIGITAL: SOPORTE Y DESARROLLOS	7290474	506989	6783485	7203244	-1,2	0	7203244	419759
422G INFRAESTRUCTURAS UNIVERSITARIAS	1350000	1001250	348750	1350000	0	1001250	348750	0
422H PERSONAL	177476690	3772398	173704292	186077053	4,85	4329457	181747596	8043304
422I CAMPUS, RELACIONES INSTITUCIONALES Y SERV.GENERALES	34055619	117000	33938619	27395046	-19,56	310000	27085046	-6853573
422J EMPLEABILIDAD	314500	50000	264500	504500	60,41	240000	264500	0
422K CULTURA	445800	174697	271103	431970	-3,1	126000	305970	34867
422L CENTROS DOCENTES Y DEPARTAMENTOS	2799560		2799560	2810060	0,38	0	2810060	10500
422M SECRETARÍA GENERAL	130000		130000	150000	15,38	0	150000	20000
422N CONSEJO SOCIAL	168867	168867	0	168867	0	168867	0	0
422P DEFENSORÍA UNIVERSITARIA	4500		4500	4500	0	0	4500	0
422R COMPROMISO SOCIAL Y SOSTENIBILIDAD	1519242	1248042	271200	1193311	-21,45	922111	271200	0
TOTAL	351375701	121158962	230216739	345935696	-1,55	115070923	230864773	648034

4.1 Programa 422H. Gastos de Personal por género.

La descripción del personal que trabaja en la UAM tanto en el sector del PDI, como del PTGAS ha sido ampliamente realizada en los apartados anteriores, a continuación, podemos observar la relación de esa descripción ligada a los gastos recogidos en el programa 422H, y que se detallaran especialmente en el apartado de gastos para las dos figuras de personal. En la tabla que se muestra a continuación se detalla el incremento de gastos de personal que como se detallan en los presupuestos obedece especialmente al incremento de los sueldos por el acuerdo de Gobierno y Sindicatos, procesos de funcionarización y estabilización. No

recogiéndose en términos generales ningún aspecto especialmente reseñable en cuanto a aspectos de género en esa subida.

Tabla 4.2 Programa 422H Gastos de personal

Subprogramas	Pres. 2023	Ingresos	Aportación Ingr. Grales.	Pres. 2024	% 24/23	Ingresos específicos	Aportación Ingr. Grales.
422H0 Personal Docente e Investigador (PDI)	123557841	3717098	119840743	129235880	4,6	4170707	125065173
422H1 Personal Técn., de Gest. y de Administración y Servicios (PTGAS)	53005806	55300	52950506	55928130	5,51	158750	55769380
422H4 Acción Social	885943	0	885943	885943	0	0	885943
422H5 Gastos publicación procesos selectivos	15000	0	15000	15000	0	0	15000
422H6 Órganos de Representación y sec. sindicales	7300	0	7300	7300	0	0	7300
422H7 Estudiantes	4800	0	4800	4800	100	0	4800
Total 422H	177476690	3772398	173704292	186077053	4,85	4329457	181747596

Sin embargo, es interesante atender a los costes de cada una de las figuras de personal, atendiendo al género, el detalle por sector se recoge en las siguientes dos siguientes tablas. 4.3 Costes de Personal en PDI y 4.2 Costes de Personal en PTGAS. Ambas tabla se muestran en consonancia con la brecha salarial anteriormente detallada. Un aspecto, especialmente relevante para ser corregido una vez detectado en siguientes años presupuestarios según se vaya avanzando en las causas subyacentes a esas brechas.

UAM
Universidad Autónoma de Madrid

Tabla 4.3 Coste de Personal PDI A 31 de octubre de 2023

Régimen Jurídico	Cuerpo/Escala/Categoría	Dedicación	MUJERES	HOMBRES	Retribuciones	Cuota patronal
F	Catedrático de Universidad	C08	133	235	29,214,145.50 €	274,706.22 €
F	Catedrático de Universidad	P03	0	3	49,972.33 €	_
F	Catedrático de Universidad	P06	0	7	175,753.37 €	5,972.59 €
F	Catedrático de Universidad	P06V	0	5	459,136.91 €	23,537.65 €
			133	250		
F	Catedrático de Escuela Universitaria	C08	1	0	65,320.78 €	_
			1	0		
F	Profesor Titular Universidad	C08	321	376	39,507,941.18 €	3,170,299.36 €
F	Profesor Titular Universidad	P03	0	1	1,859.10 €	_
F	Profesor Titular Universidad	P06	1	6	67,394.52 €	348.18 €
F	Profesor Titular Universidad	P06V	0	2	272,684.68 €	23,373.83 €
			322	385		
F	Profesor Titular Escuela Universitaria	C12	0	2	108,932.91 €	_
			0	2		
F	Profesor interino Titular Universidad	P06	0	1	18,995.49 €	5,936.54 €
			0	1		
L	Profesor Contratado Doctor LOU	C08	203	192	20,518,381.00 €	6,227,122.06 €
L	Prof. Contratado Doctor Interino LOU	C08	14	15	942,063.89 €	291,667.36 €
			217	207		
L	Profesor Asociado LOU	P03	28	34	379,446.30 €	108,701.22 €
L	Profesor Asociado LOU	P04	19	52	525,300.76 €	141,216.70 €
L	Profesor Asociado LOU	P05	7	16	226,815.00 €	55,072.00 €
L	Profesor Asociado LOU	P06	75	112	2,269,230.40 €	598,389.19 €
			129	214		
L	Asociado Ciencias de la salud LOU	P03	204	156	1,774,516.74 €	457,760.41 €
L	Ayudante Universidad LOU	C08	38	45	2,066,005.61 €	650,491.96 €
L	Profesor Ayudante Doctor LOU	C08	163	149	9,340,781.87 €	3,033,845.96 €
			163	149		
L	Profesor Colaborador LOU	C12	10	2	642,910.94 €	159,221.10 €
L	Profesor Visitante LOU	C08	3	6	216,871.60 €	70,193.56 €
L	Profesor Visitante LOU	P06	0	0	5,003.16 €	1,572.30 €
			3	6		
L	Profesor Asociado Permanente LRU	C08	0	1	65,327.06 €	16,715.36 €
			0	1		
L	Profesor Permanente laboral	C08	2	4	17,911.58 €	5,512.02 €
TOTAL PARCIAL			1,222	1,422	108,932,702.68 €	15,321,655.57 €
				2,644	COSTE TOTAL	124,254,358.25 €

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

Universidad Autónoma de Madrid

Tabla 4.4 Coste de Personal PTGAS A 31 de octubre de 2023

RÉGIMEN JURÍDICO	GRUPO/SUBGRUPO	MUJERES	HOMBRES	RETRIBUCIONES	CUOTA PATRONAL
Personal eventual	A1	2	0	139,765.95 €	32,066.91 €
Funcionario de carrera	A1	55	45	3,629,014.74 €	692,532.91 €
Funcionario de carrera	A2	73	51	4,817,645.53 €	1,061,816.52 €
Funcionario de carrera	C1	206	83	8,025,066.22 €	1,738,078.50 €
Funcionario de carrera	C2	33	7	1,469,964.14 €	307,238.75 €
Funcionario Interino	A1	0	0	- €	- €
Funcionario Interino	A2	19	7	963,556.99 €	290,428.14 €
Funcionario Interino	C1	26	13	1,606,997.83 €	490,970.01 €
Funcionario Interino	C2	87	38	4,497,338.23 €	1,312,877.26 €
Laboral fijo	A	14	8	2,891,209.47 €	815,655.17 €
Laboral fijo	B	10	17	2,485,484.42 €	680,676.75 €
Laboral fijo	C	39	62	6,356,472.42 €	1,776,883.68 €
Laboral fijo	D	0	0	77,668.19 €	25,920.56 €
Laboral temporal	A	12	10	1,112,910.08 €	342,908.23 €
Laboral temporal	B	14	8	897,745.13 €	245,831.97 €
Laboral temporal	C	30	32	2,446,685.92 €	692,415.28 €
Laboral temporal	D	8	7	540,151.47 €	149,657.73 €
Laboral jubilados parciales	A	6	3	126,679.10 €	92,526.87 €
Laboral jubilados parciales	B	2	5	74,273.70 €	66,637.56 €
Laboral jubilados parciales	C	8	7	218,835.66 €	234,515.88 €
Laboral jubilados parciales	D	0	0	5,335.92 €	4,978.40 €
Puestos Funcionales	PF	3	7	690,611.71 €	166,017.44 €
Gerente	A	0	1	123,373.83 €	17,358.88 €
SUBTOTAL		647	411	43,196,786.66 €	11,237,993.39 €
TOTAL			**1,058**		**54,434,780.05 €**

4.2 Ingresos por Matrícula Oficial en la UAM por Género.

Seguidamente recogemos los datos por género de los presupuestos referentes a los ingresos por matricula oficial agrupados por género a fecha 1 de diciembre de 2023, para el curso 23/24. Los datos se refieren a los datos de las matrículas hechas, por lo que su consolidación a través del abono de las mismas. habrá de esperar, por tanto, igualmente también a los ingresos que se perciban por compensación becas y ayudas.

La primera tabla recoge el resumen con los totales por género y centro de la UAM, de nuevo las diferencias en los ingresos se encuentran en consonancia, como no podría ser de otra forma, con las áreas en las que aparecen esas brechas de género, más ingresos por tasas en hombres, en los estudios de ingeniería especialmente, también en económicas y empresariales. El resto de los centros las tasas son mayores por ingresos desde matriculas de mujeres. Así resaltar también que los ingresos de ciencias no son significativos en tasas de ingresos por matrícula por hombres, debido a la desigual distribución por titulación, unos datos que se ha analizado para la realización de este informe, y que serán tenidos en cuenta en mayor profundidad en el primer diagnóstico del IV plan de Igualdad de la UAM a realizar en el año 2024. El resto de las titulaciones presenta una claro mayor ingreso por tasas de matrícula oficial de mujeres.

UAM
Universidad Autónoma de Madrid

Tabla 4.5. Importes Totales por Matricula Oficial en todos los Centros UAM, diciembre 2023

Centro	Mujer	Hombre	Total
E. Doctorado	547.402,74	465.812,55	1.013.215,29
E. Politécnica Superior	345.905,37	994.290,51	1.340.195,88
F. Profesorado y Educación	1.279.493,54	530.885,58	1.810.378,96
F. Medicina	1.484.504,81	531.149,45	2.015.654,26
F. Psicología	1.127.737,74	262.916,46	1.390.654,2
F. Ciencias	2.414.286,56	2.130.936,22	4.545.222,78
F. Filosofía y Letras	2.499.112,57	1.219.411,07	3.718.524,05
F. Derecho	1.786.870,31	1.176.585,19	2.963.455,5
F. Económicas y Empresariales	1.648.415,47	1.970.688,81	3.619.104,28
Escuelas de Enfermería	174.811,46	29.435,02	204.247,87
Totales	**13.308.540,6**	**9.312.110,86**	**22.620.653,1**

Las siguientes tablas muestran con mayor detalle estas diferencias, esta vez al detallarse las diferencias entre los estudios de grado y posgrado para los diferentes centros y por género. En ambos casos se mantienen las diferencias antes detalladas.

Tabla 4.6. Importes Totales por Matricula Oficial de Estudios de Máster en todos los Centros UAM, diciembre 2023

Centro	Mujer	Hombre	Total
E. Politécnica Superior	43.218,2	172.337,76	**215.555,96**
F. Profesorado y Educación	377.704,42	183.373,89	**561.078,42**
F. Medicina	216.237,71	144.493,95	**360.731,66**
F. Psicología	301.631,39	73.822,81	**375.454,2**
F. Ciencias	375.186,26	500.517,25	**875.703,51**
F. Filosofía y Letras	698.892,71	267.509,11	**966.402,23**
F. Derecho	221.802,86	128.916,29	**350.719,15**
F. Económicas y Empresariales	298.130,8	222.065,56	**520.196,36**
Totales	**2.532.804,35**	**1.693.036,62**	**4.225.841,49**

UAM
Universidad Autónoma de Madrid

Tabla 4.7 Importes Totales por Matricula Oficial Estudios de Grado en todos los Centros UAM, diciembre 2023

Centro	Mujer	Hombre	Total
E. Politécnica Superior	302.687,17	821.952,75	**1.124.639,92**
F. Profesorado y Educación	901.637,65	347.332,68	**1.248.970,06**
F. Medicina	1.267.785,15	386.655,5	**1.654.440,65**
F. Psicología	826.106,35	189.093,65	**1.015.200**
F. Ciencias	2.039.100,3	1.630.418,97	**3.669.519,27**
F. Filosofía y Letras	1.800.219,86	951.901,96	**2.752.121,82**
F. Derecho	1.565.067,45	1.047.668,9	**2.612.736,35**
F. Económicas y Empresariales	1.350.284,67	1.748.623,25	**3.098.907,92**
Totales	**10.052.888,6**	**7.123.647,66**	**17.176.536**

4.4 Programa 422R Compromiso y Sostenibilidad.

Finalmente, en este informe analizamos el programa relativo a las unidades y proyectos del presupuesto relacionado directamente con la promoción de la Igualdad y transversalización del género en el funcionamiento de la Institución.

En este programa la aportación de ingresos generales, 271.200 euros para el año 2024 se mantiene con respecto al 2023. A destacar, que desaparece los ingresos provenientes del proyecto de A2030 subvencionado por el Ministerio Derechos Sociales y A2030 para el año 2023 y que ha servido para establecer estructuras de participación tanto en igualdad como en diversidad en la UAM. Dicho proyecto consignado en el subprograma 422R200, en el principal motivo de esa diferencia del -93%. No obstante, el haber abordado en el año 2023 una de las tareas importantes en el área de Igualdad, la aprobación del IV Plan de Igualdad de la UAM, así como la actualización de los dos protocolos para la prevención de violencias por acoso o discriminación, y de la brecha salarial, permite mantener para este año el presupuesto de la Unidad de Igualdad prácticamente igual, dedicado para el presente año en apoyar y consolidar los primeros objetivos del IV Plan. En ese sentido, la incorporación de una perspectiva interseccional en los objetivos de igualdad de nuestro plan, además de las obligaciones recogidas en la LOSU en su articulo 15 apartado I la obligación de realizar un plan de diversidad genera el otro cambio reseñable. El nuevo plan de Diversidad será abordado a partir del presupuesto de la Unidad de Equidad Social como coordinadora de es I Diagnóstico y Plan de diversidad.

Otro aspecto a destacares que, al igual que ocurría en los datos por ingresos de matrícula, o en la descripción de las plantillas de estudiantes y personal, la participación en los diferentes subprogramas de este programa 422R siempre es mucho mayor por parte de las Mujeres que

UAM
Universidad Autónoma de Madrid

por parte de los hombres, en todas sus áreas, Cooperación (más estudiantes de prácticas mujeres), Voluntariado, refugio, Diversidad Funcional.

Cabe señalar finalmente, y de manera especial, en el caso de la prevención de las violencias el desarrollo de programas de formación en actuación ante situaciones de acoso a cargo de los presupuestos de Igualdad y Equidad, así como la intervención de las dos delegadas de la rectora para la prevención de violencias por acoso, dos cargos que se mantienen para atender el incremento de denuncias por acoso y discriminación sufrido ante la apertura del nuevo canal de denuncias, con sus protocolos correspondientes.

Tabla 4.8 Programa 422R Compromiso Social y Sostenibilidad. Presupuesto de Gastos

	Pres. 2023	Pres. 2024	% 24/23	
422R1 Cooperación, Igualdad de Género y Equidad	1299242	1179111	-9,25	
422R100 Oficina y actividades acción solidaria y cooperación	10000	10000	0	
422R101 Programas y proyectos cooperación	777017	642111	-17,36	
422R102 Programa para personas con discapacidad	145000	128500	-11,38	
422R103 Voluntariado	35000	35000	0	
422R104 Unidad de Igualdad de género	25000	21750	-13	
422R105 Juventud en Acción	14580	0	-100	-1
422R106 Fondo Social Solidario	60000	60000	0	
422R107 Unidad de Equidad Social	112645	161750	43,59	-2
422R108 Centro de Psicología Aplicada	120000	120000	0	
422R2 Sostenibilidad	220000	14200	-93,55	
422R200 Oficina de Sostenibilidad	220000	14200	-93,55	-3
Total gastos	**1519242**	**1193311**	**-21,45**	

(1) Finaliza el programa
(2) Se incrementa la dotación presupuestaria y la financiación externa
(3) Desaparece la financiación externa

Tabla 4.9 Programa 422R Compromiso Social y Sostenibilidad. Presupuesto de Ingresos

	Pres. 2023	Pres. 2024	% 24/23
422R1 Cooperación, Igualdad de Género y Equidad	1042242	922111	-11,53
422R101 Programas y proyectos cooperación	777017	642111	-17,36
422R103 Voluntariado	20000	20000	0
422R105 Juventud en Acción	14580	0	-100
422R107 Unidad de Equidad Social	110645	140000	26,53
422R108 Centro de Psicología Aplicada	120000	120000	0
422R2 Sostenibilidad	205800	0	-100
422R200 Oficina de Sostenibilidad	205800	0	-100
Total ingresos	**1248042**	**922111**	**-26,12**