

# Informe

CARMEN FENOLLOSA\*

---

## Acercamiento al fenómeno de la desigualdad sexual en la Universitat Jaume I

### ÍNDICE

- I.- Introducción.
- II.- La división sexual del trabajo en el colectivo docente e investigador.
- III.- La desigual participación, en razón del sexo, en las instancias formales de poder.
- IV.- La segregación ocupacional en el área de administración y servicios.
- V.- Análisis de las opciones de cualificación del alumnado en función del sexo.
- VI.- Conclusiones.

### I.- INTRODUCCIÓN

Una de las primeras tareas que se ha marcado el Seminari d'Investigació Feminista al reiniciar su andadura ha sido realizar una descripción y una aproximación al análisis de la diferente presencia de las mujeres y los varones en las distintas instancias de la Universitat Jaume I: el personal docente e investigador, el alumnado, el personal de administración y servicios y en los ámbitos de dirección de la Universidad. Comenzamos por el estudio de la institución en la que nace y se ubica el Seminari.

El objetivo del estudio radica en describir cómo se reproduce en la institución universitaria la asimetría social en función del sexo que caracteriza nuestro sistema social. Al mismo tiempo, se ofrecerán tentativas de explicación sobre

\* Profesora de Sociología de la Universitat Jaume I.

los factores que han contribuido al diseño y configuración de los estudios universitarios en frecuencia patriarcal.

El interés de esta primera aproximación al fenómeno de la desigualdad sexual en la Universitat Jaume I radica tanto en la constatación sincrónica de este fenómeno, como en las líneas de investigación y estudio que quedan abiertas para futuros trabajos.

La metodología empleada para dar cuenta del objetivo planteado ha sido la distributiva o cuantitativa, la cual permite realizar el estudio de las frecuencias, pero aporta escasos elementos para el análisis comprensivo de los datos, así como para indagar las tendencias futuras. La perspectiva metodológica utilizada ha estado determinada por la parquedad de las técnicas de investigación seleccionadas, las cuales se han ajustado a la información asequible. Únicamente se ha utilizado la técnica de la documentación a partir de las fuentes secundarias disponibles.

La información que se ha manejado ha sido la generada por el funcionamiento administrativo de la Universidad, ya que desde el inicio se desdeñó la posibilidad de introducir nuevos dispositivos instrumentales de producción de material empírico diferenciado del ya disponible y que permitiese ahondar desde una perspectiva comprensiva en las causas y tendencias futuras de las divisiones sexuales del trabajo y la cualificación en la Universidad.

El material empírico a partir del cual se han realizado los cálculos, tablas de frecuencias y posterior análisis, consiste en listados facilitados por distintos servicios de la Universidad y reelaborados por las personas que componen el Seminario.

Lo parcial de la materia prima, así como de la metodología empleada, únicamente permite esbozar hipótesis de trabajo y tendencias que serán refrendadas mediante la realización de estudios de carácter longitudinal durante los próximos cursos. La información diseccionada en este estudio, será punto de partida necesario para posteriores análisis comparativos y principalmente para observar en el transcurso de los años las trayectorias profesionales y de cualificación de varones y mujeres.

Este análisis no escinde la vida intrauniversitaria de su entorno, pues es necesario partir de la interdependencia existente entre el ámbito de la producción y el de la reproducción para comprender la posición diferencial que ocupan las mujeres y los varones<sup>1</sup>. Son las relaciones sociales en que están inmersas las personas que conforman la comunidad universitaria las que permiten comprender la desigual participación de las mujeres y los varones en la actividad laboral, formativa y en los poderes universitarios. Poderes desprendidos de la asimetría curricular, de la desigual participación en las responsabilidades de gestión, de la diferente adscripción a las titulaciones erigidas como más rele-

1 R.E. Pahl: *Divisiones del trabajo*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, 1991.

vantes y prestigiosas socialmente, así como de la desigual posición de mujeres y varones en la escala laboral.

El estudio abarca diferentes contextos, con las consiguientes implicaciones diferenciales tanto en lo que respecta a factores explicativos, como en las modalidades de discriminación en función del sexo de que da cuenta. Así, es conveniente diferenciar las claves desde las que se realiza el análisis de la segregación en función del sexo en la esfera laboral, abordar la participación diferenciada, (tanto en cantidad como en calidad) en cuanto trabajadores/as de la institución universitaria del PDI y del PAS, del análisis de la segmentación sexual existente en las opciones educativas del alumnado.

Teniendo en cuenta los diferentes ámbitos de la realidad que confluyen en el estudio de la situación de las mujeres en la Universidad de Castellón, distinguiremos los apartados referidos a la situación laboral, de los específicos del alumnado. Este último apartado se circunscribe a los estudios sobre la relación entre las trayectorias de cualificación y el sexo.

En el seno del análisis de la estructura del mercado de trabajo universitario, hemos de diferenciar la comprensión y estudio de la situación del personal docente e investigador del contratado como personal de administración y servicios, tanto desde la perspectiva horizontal como vertical.

Es conveniente recordar en este punto, que la institución que nos ocupa imparte estudios y titulaciones superiores. Este factor puede condicionar la participación diferencial de profesorado, respecto a las tendencias de distribución sexual de la participación de los docentes en otros niveles de la enseñanza. Comparación que no será abordada en este estudio pero de gran importancia para captar íntegramente la desigual distribución de las mujeres en los distintos estadios institucionales de la actividad docente.

El carácter parcial e introductorio de este estudio queda patente en la datación del material sobre el que se ha realizado el estudio. La información sobre la que trabajamos corresponde a la situación de la Universitat Jaume I de Castelló en el mes de marzo del año 1992. Desde esta fecha hasta la actualidad los datos han sufrido modificaciones. Ha variado la composición del rectorado, se han realizado nuevas contrataciones de PDI y de PAS, y es posible que ello afecte a alguna de de las conclusiones aquí expuestas.

## II.- LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO EN EL COLECTIVO DOCENTE E INVESTIGADOR.

### II.1. Desde la perspectiva horizontal.

En este apartado pretendemos indagar en la forma que adopta la división sexual del trabajo desde la perspectiva horizontal, es decir, la incidencia de la variable sexo respecto a la distribución-segregación del colectivo docente en los distin-

tos departamentos y áreas de conocimiento en la Universitat Jaume I. Esta mirada sobre las distintas materias o disciplinas de conocimiento que configuran la oferta curricular de la Universidad, nos permitirá ahondar en la particular tipificación sexual del conocimiento que se produce en este ámbito social. Las tasas de feminización y masculinización posiblemente transcurrirán paralelas al grado de consideración o reconocimiento de determinada actividad académica o intelectual.

TABLA 1  
DISTRIBUCIÓN DEL PDI. POR DEPARTAMENTOS Y SEXO  
(en porcentajes y números absolutos)

	Mujeres	Varones	Total
Psicología	41'7% 10	58'7% 14	24
Filología	40'6% 13	59'4% 19	32
Humanidades	35'3% 12	64'7% 22	34
Educación	58'8% 20	41'2% 14	34
Derecho	34'6% 18	65'4% 34	52
Economía y Dirección de Empresas	25'7% 9	74'3% 26	35
CC. Experimentales	27% 10	73% 27	37
Ingeniería Química	25% 4	75% 12	16
Matemáticas e Informática	21'7% 15	78'3% 54	69
	33'3% 111	66'7% 222	333

**Fuente:** elaboración propia a partir de datos del Centro de Cálculo de la U.J.I.

Se inicia la lectura de la tabla revisando los datos referidos al acceso diferencial de varones y mujeres al profesorado, como primer indicador de las presencias. En el conjunto de la Universidad existe el doble de PDI de sexo masculino (66,7%)

que femenino (33,3%). Según estas cifras un tercio del profesorado universitario son mujeres, la puerta de acceso a la función docente en la enseñanza superior está más abierta a los varones, por lo que estaríamos en un ámbito educativo de clara raigambre masculina, que a pesar de las modificaciones, prevalece.

Este desfase en el acceso al colectivo docente e investigador entre mujeres y varones será un dato relevante para el conjunto del estudio, y principalmente cuando a la perspectiva horizontal le incorporemos los datos referidos a la estructura jerárquica.

La proporción referida, el total de profesores y profesoras, no se distribuye de forma homogénea (proporcional respecto al sexo) entre las distintas titulaciones, encontrando marcadas diferencias que cabe reseñar. Si agrupamos los datos de los departamentos en que están presentes las disciplinas tradicionalmente consideradas «de ciencias»: Matemática Informática, Ingeniería Química, Ciencias Experimentales y Economía y Dirección de Empresa, vemos que se reduce de forma ostensible el número de mujeres que trabajan en estas áreas. La desigual distribución de partida (una mujer por cada dos varones en el conjunto de la Universidad), alcanza la proporción de 1 mujer por cada 3,3 varones si acotamos la comparación a las titulaciones reseñadas.

Este significativo desequilibrio, se mantiene si realizamos el cálculo segregado de los datos en cada uno de los departamentos del ámbito «científico-técnico».

Si centramos el análisis en el resto de departamentos, agrupándolos bajo la denominación de ámbito humanístico y social: Derecho, Educación, Humanidades, Filología y Psicología, varía ostensiblemente la proporción entre PDI masculino y femenino, respecto a la obtenida en el ámbito científico-técnico. En este caso, la relación es de 1 mujer por cada 1,4 varones. Aunque prevalece la mayoría masculina, existe una marcada tendencia al equilibrio. Equiparación numérica que amortigua, a efectos de la media global de la Universidad, el marcado abismo existente en el ámbito científico-técnico.

El desfase ya reseñado, en general, no se debe a contrataciones realizadas antaño, pues estamos analizando los datos de departamentos que han experimentado un elevado número de contrataciones durante el curso académico 91-92, con la puesta en marcha de la Universidad.

El fenómeno social de la división sexual del trabajo se reproduce de forma marcada y acorde con los estereotipos tradicionales en la Universitat Jaume I. Indicador relevante de esta afirmación es la reducida presencia femenina en el terreno científico-técnico y el fuerte incremento de ésta en el ámbito humanístico. Mayor presencia femenina en los ámbitos docentes e investigadores que coinciden con los terrenos más devaluados para las instancias universitarias, para el mercado de trabajo, para el contexto social y para el alumnado. Disciplinas que, en general, quedan fuera de las prioridades marcadas en la política universitaria del Estado, que a su vez tienen menor incidencia, valor de cambio e inserción en los ámbitos pujantes del mercado de trabajo, y que son menos-

preciadas por el conjunto de la sociedad y por el alumnado en particular. Materias docentes que curiosamente coincidirán con las titulaciones a las que se adscribirán mayoritariamente las mujeres, como posteriormente veremos.

La marcada tipificación sexual de las disciplinas académicas, podría comprenderse como legado de opciones de cualificación adoptadas en contextos que cercenaban o limitaban la incorporación de las mujeres a los estudios superiores. La relativa tranquilidad proveniente del recurso al pasado se esfuma al constatar la tipificación de las áreas de conocimiento y la edad del PDI (estamos en una Universidad de reciente creación).

Actualmente cabe desestimar como posibles explicaciones del desigual acceso femenino a determinadas cualificaciones académicas un conjunto de argumentaciones trasnochadas y puestas en entredicho por múltiples investigaciones realizadas durante la década de los 80 en España: las que recurren a predisposiciones naturales diferenciadas para legitimar las diferencias, las argumentaciones basadas en el acceso cuantitativamente menor a los sistemas reglados de enseñanza o que hacen hincapié en el desigual rendimiento académico.

Es necesario interrogarse acerca de cuáles son los obstáculos, aún hoy en pie, que recortan las cifras de las mujeres que eligen cursar su formación en una titulación de la rama científico-técnica, hecho que limita a posteriori el acceso como docentes o investigadoras a estos ámbitos académicos. ¿Es casualidad que la incorporación femenina a la Universidad se haya realizado en el ámbito humanístico y social?

A este gran desequilibrio subyace una larga tradición que marca de forma diferenciada unos ámbitos de estudio respecto a otros como «femeninos». Esta atribución de valor configurada socialmente, interiorizada por el individuo vía proceso de socialización, prefigura las expectativas y los gustos de mujeres y varones a la hora de realizar la elección de la profesión en la que les interesa y desean cualificarse, así como para la que se perciben aptas/os.

Si atendemos a los rasgos que presenta la división social del trabajo en función del sexo en el conjunto del mercado laboral, es patente la diferenciación entre las profesiones masculinizadas y las profesiones cuantitativa y socialmente feminizadas, con escasa participación de varones. Esta fragmentación del mercado de trabajo no consta de términos equivalentes, sino producidos asimétricamente mediante los distintos mecanismos generadores de desigualdad social entre los géneros. La desigualdad social producida por los principios patriarcales que configuran nuestro sistema social, se ha concretado históricamente en la atribución diferencial de tareas a varones y a mujeres. Esto supone que las mujeres estén relegadas a los ámbitos laborales o tareas socio-económicas más devaluadas. Infravaloración concatenada, no con la tarea en sí, sino con el género a ésta adscrita en un determinado período histórico<sup>2</sup>.

De forma paralela a los rasgos que presenta la fragmentación en función del género en el mercado de trabajo, la división social del trabajo docente e investigador se concreta en el presente contexto histórico en la escisión entre licenciaturas-diplomaturas cuantitativa y socialmente masculinizadas, con escasas incursiones femeninas y titulaciones a las que nos hemos incorporado mayoritariamente las mujeres.

La existencia de profesiones socialmente masculinizadas (en las que existe escasa presencia femenina), y la representación social que configuran, favorece la reproducción y preservación de espacios propios, marcados por el género. La inaccesibilidad es la mejor garantía para mantener el elevado valor y reconocimiento social de estas profesiones, sin requerir para ello la utilización de instrumentos legales o de mecanismos de disuasión explícitos que dificulten la incorporación de las mujeres a todos los ámbitos de la vida social.

Uno de los mecanismos que contribuye a la reproducción social es la carencia de referentes femeninos en ciertas profesiones o ámbitos científicos hoy escasamente contemplados en las opciones barajadas por las mujeres al establecer sus preferencias de estudio-cualificación. Es decir, es necesario dimensionar el efecto inducido por la ausencia de referentes o en todo caso por las presencias «excepcionales» que confieren rasgos de anormalidad, (por su escasa frecuencia), a dichas elecciones.

Las mujeres tradicionalmente han estado relegadas, y lo están aún hoy, de aquellas ciencias cuyo objeto de estudio es generalmente inanimado, siendo menos visible (que no real), la incidencia y dimensión social de la investigación que se realiza.

En consecuencia, se han incorporado en menor medida, en las áreas de conocimiento que actualmente poseen mayor reconocimiento social e institucional. Áreas que las directrices de la política universitaria dotan con mayor financiación, apoyo a proyectos de investigación, asignación de becarios, etc. El auge del paradigma científico-técnico favorece la creación y diversificación de titulaciones en este ámbito cultural.

Últimamente se afirma reiteradamente y los estudios recientes muestran que la incorporación cuantitativamente equilibrada, de profesionales de sexo femenino a determinados empleos, tiene como efecto colateral devaluar esa actividad ocupacional, (en términos de salario, reconocimiento social y prestigio), tal y como ha venido sucediendo a lo largo de la historia en diversos oficios y profesiones.

## **II.2.- Desde la perspectiva vertical.**

En este apartado se considera la dimensión vertical de la distribución. Es decir, se revisan los datos y rasgos referidos a la diferencial presencia de varones y mujeres en los distintos estratos socio-profesionales estipulados y catalo-

gados en la L.R.U. Las categorías jerarquizadas en la institución universitaria son indicadores de las distintas condiciones laborales del conjunto del PDI. Así, la distinta participación de mujeres y varones desde la perspectiva vertical nos aportará información sobre las diferencias en: cualificación, trayectorias de promoción laboral, remuneración, prestigio, etc.

TABLA 2  
DISTRIBUCIÓN DEL PDI. POR CATEGORÍA LABORAL Y SEXO  
(en porcentajes y en números absolutos)

	Mujeres	Varones	Total
Catedrático/a de Universidad		100% 8	8
Catedrático/a de Escuela Universitaria	14'3% 1	85'7% 6	7
Titular de Universidad	16'6% 8	83'4% 40	48
Titular de Escuela Universitaria	56'8% 25	43'2% 19	44
Titular de Universidad Interino		100% 1	1
Titular de Escuela Universitaria Interino	37'4% 58	62'6% 97	155
Asociado/a	12'5% 6	87'5% 42	48
Ayudante	50% 4	50% 4	8
	111	222	333

**Fuente:** elaboración propia a partir de datos del Centro de Cálculo de la U.J.I.

En la tabla adjunta, se presentan los datos referidos a la desigual presencia en las distintas categorías laborales. Esta exposición articula información sobre la ordenación jerárquica de las distintas modalidades contractuales aplicadas en el contexto universitario al PDI (*cátedra*, *titular de Universidad*, *titular de Escuela Universitaria*, *asociado*), con información sobre la estabilidad o eventualidad de la relación laboral (*funcionariado*, *interinidad*).

El análisis segregado de estos estratos permite ahondar en los sutiles meca-

nismos sociales que reproducen en la institución universitaria la desigual distribución de posiciones sociales en función del sexo. Todo ello, sin menoscabo de exponer las dinámicas sociales comunes, y que perviven como dispositivos efectivos que aseguran la desigualdad de resultados, en lo que respecta a participación social entre varones y mujeres.

Para caracterizar la diferencial posición jerárquica de varones y mujeres, únicamente se dispone de información sobre la distribución del colectivo docente en las distintas categorías laborales vigentes. En base a estos datos, se revisará la desigual presencia en cada uno de los estratos de forma segregada.

### *II.2.1.- Cátedra.*

Siendo reducido el número de personas catedráticas en la Universitat Jaume I, es destacable la ausencia de mujeres en esta categoría laboral e institucional. En concreto las cifras presentan a 8 varones que disponen de esta titulación, no existiendo mujeres que compartan esta posición.

Esta dispar presencia, no es un hecho específico de esta Universidad, sino tónica general en el campus universitario español.

No conformes con la mera descripción numérica e informativa, hemos de profundizar en la constelación de factores que favorece la situación expuesta.

Es importante comenzar por un hecho históricamente constatable, tal cual es el desfase temporal y/o lo reciente de la incorporación de las mujeres a los espacios universitarios.

La actividad docente e investigadora requiere gran constancia y progresividad en la dedicación. Años de intenso trabajo universitario son truncados por cualquier recorte temporal o de otra índole. El ciclo vital de las mujeres generalmente comprende la maternidad, hecho que supone un alto en la perspectiva profesional, un freno temporal que suele ir acompañado de una transposición en el orden de prioridades personales. La asunción de responsabilidades familiares, bien sea por hijos o familiares cercanos, abre un proceso continuado de tensión personal respecto a la distribución y utilización del tiempo. La dimensión laboral es eventualmente postergada; esto puede suponer renuncia a categorías profesionales superiores a la que se posee o retardar el período temporal considerado necesario para acceder.

La insatisfacción por la continua lucha interna y la constante presión social, favorece la representación negativa e incluso lleva a desestimar como expectativa el esfuerzo por la promoción en el terreno laboral; adecuando las miras de lo deseable a las posiciones laborales que ya se han alcanzado<sup>3</sup>.

Otro factor a contemplar es el fenómeno de la inhibición de las mujeres ante situaciones o conquistas de poder. Retraimiento incrementado en los contextos de competitividad, en general antesala de la presentación a las plazas de cátedra.

3 P. Bourdieu: *La distinción: criterios y bases sociales del gusto*. Madrid. Taurus, 1988.

Hasta ahora, hemos esgrimido alguno de los factores que inciden y permiten comprender el desigual acceso a la función docente universitaria de las mujeres, veamos cuáles son las consecuencias de esta realidad sociológica.

No acceder a la categoría de catedrática o hacerlo en un número reducido impide, según la normativa universitaria en vigor, acceder a la responsabilidad de rectora, quedar relegadas a un segundo plano en la dirección de las Unidades departamentales. Así, para encabezar la constitución de las futuras unidades predepartamentales, tienen preferencia quienes han accedido a la cátedra y en su defecto los/as titulares.

La composición de tribunales a cátedra es extraída de entre el conjunto de personas que disponen de esta categoría. En términos proporcionales es inevitable la mayor presencia de varones como miembros de los tribunales de acceso.

El motivo de reseñar estas consecuencias aparentemente obvias, es su carácter de indicadores de los obstáculos que actualmente tienen las mujeres para alcanzar mayor presencia en las posiciones de poder. Poder, entendido en sentido amplio y comprendiendo sus distintas modalidades, en este caso, referido al ámbito universitario. Estar excluidas de estas responsabilidades, como posteriormente se comprobará al analizar la actual distribución de cargos, supone reforzar y sedimentar socialmente la representación social, consciente o inconscientemente interiorizada, de que los varones poseen mayores aptitudes para el correcto ejercicio del poder, siéndole concedido a alguna mujer únicamente como deferencia o como reconocimiento de su excepcionalidad. Mientras sean hombres los que gobiernen el espacio público, serán quienes tendrán mayor predisposición a aceptarlo y sobrellevar los conflictos que le acompañan, a la vez que serán percibidos como personas más idóneas para hacerse cargo de estas tareas.

Merece la pena reflexionar sobre la «aparente» falta de capacidad de las mujeres para el ejercicio del poder, ya que tal vez sea el lastre histórico de no haber participado en condiciones de normalidad, en lo que respecta a números y período, en el desarrollo de las tareas que suponen esta posición jerárquica. Las situaciones de excepcionalidad, parecen tener valor de prueba, siendo objeto de mayor número de miradas cargadas de juicio.

### *II.2.2.- Titulares funcionarios/as*

Entre los miembros del colectivo docente e investigador que ya son personal funcionario de la Universidad, también es patente la desigual presencia de varones y mujeres. Desfase que adquiere distinta proporción según se utilicen los datos referidos a personas que adscriben su titularidad a Escuela Universitaria o a Universidad. Para comprender la relevancia de esta diferencial participación es conveniente revisar cuáles son los requisitos de acceso a uno u otra categoría laboral. La importancia de esta distinción, más allá del juego de palabras, radica en la exigencia de haber obtenido el grado de Doctor para poder aspirar a ser profesorado de Universidad.

A partir de los datos recogidos en la tabla número 2 se observa que de un total de 48 personas titulares de Universidad, el 16,6% (8) son mujeres y el 83,4% restante son varones (40). Por tanto, la relación es de 1 mujer T.U. por cada 5 varones que poseen esta misma categoría profesional. La plantilla fija de la Universidad está compuesta en su práctica totalidad por varones.

Por lo que respecta a los datos correspondientes a profesorado titular de Escuela Universitaria la relación varía, pues de un total de 54 T.E.U., 25 son mujeres y 29 son varones. La proporción ha sufrido grandes diferencias respecto a la anterior, acercándose a la unidad. Cabe reseñar que 3/5 partes de las mujeres que han alcanzado esta categoría laboral, provienen de la Escuela de Magisterio (titulación feminizada y de larga implantación temporal en Castellón).

Esta notable diferencia, en lo que respecta a la presencia femenina comparada, entre los dos tipos de titularidad contrastados, puede obedecer a factores de diversa índole. Por una parte, las titulaciones académicas más feminizadas son diplomaturas, en las cuales la promoción laboral posible se concreta en titularidades de Escuela Universitaria, no de Universidad. Otro factor relevante es la dificultad añadida que han de sobrellevar las mujeres para elaborar la Tesis Doctoral y obtener el grado de Doctora en una determinada especialidad. Las circunstancias que confluyen en las mujeres son las derivadas de la coincidencia temporal entre los años posteriores a la licenciatura, generalmente período académico de elaboración de la Tesis, y los años de fertilidad de la mujer, a no ser que opte conscientemente por postponer la maternidad, renunciar a ella o participar de forma compartida en las interminables tareas de crianza. La atribución de género de las tareas de atención y cuidado de los familiares a cargo (padres y/o hijos), incide de forma adversa en la trayectoria laboral de las mujeres, al alargar el período requerido por éstas para la elaboración del trabajo de investigación referido.

Mientras la proyección laboral masculina se asienta y adquiere mayor propulsión con el respaldo femenino, la promoción profesional femenina carece de red, de soporte continuado en el que delegar las importantes, cotidianas y costosas tareas domésticas. El ascenso socio-profesional del esposo goza de gran reconocimiento social y familiar, mientras que las exigencias de las aspiraciones socio-profesionales femeninas son fuente de tensiones, extrañezas y conflictos en el ámbito social y particularmente en el núcleo familiar<sup>4</sup>.

La estructuración diferencial del ciclo vital masculino y femenino, marca de forma notable el itinerario laboral diferencial entre varones y mujeres. El de ellas es atravesado por múltiples circunstancias que se convierten en obstáculos. Estos en muchos casos paralizan la proyección laboral femenina, compensada por el valor añadido a otras esferas vitales, o prolongan en el tiempo los períodos de promoción socio-profesional.

4 J.I. Casas: «Características del trabajo de la mujer: el caso español», en *El trabajo a través de la mujer. Revista Sociología del Trabajo*, nº 3. Madrid. S. XXI, 1988.

La presencia femenina competitiva en términos del mercado universitario exige de grandes dosis de autonomía, y de «mayores» cuotas de renuncia (según la vivencia, distinta representación masculina y femenina), que la presencia masculina.

La reclusión de las mujeres al ámbito privado en el período(s) de crianza, coincide con los momentos álgidos de la vida profesional y académica. La eventual retirada de los espacios universitarios exige un sobreesfuerzo de reincorporación para alcanzar el grado de inserción laboral de que anteriormente se disponía.

### *II.2.3.- Titulares interinos/as.*

Tras la observación de los datos reseñados en la tabla adjunta, es notorio que excepto en un caso las titularidades interinas se concentran en titularidades de Escuela Universitaria.

Bajo esta categoría se encuentra el colectivo de profesorado cuantitativamente más numeroso, ciento cincuenta y cinco personas, es decir, engloba alrededor de la mitad del profesorado de la Universitat Jaume I. De este conjunto, el 37,4% son mujeres y el 62,6% son varones.

La elevada cuantía de profesorado incluido en esta categoría laboral, obedece, entre otras razones, a que ha sido la principal modalidad contractual aplicada para la incorporación de nuevos/as docentes durante el curso 1991-92.

En esta categoría laboral que aglutina a gran parte del profesorado de reciente incorporación, aparece de forma nítida la razón (una mujer por cada dos varones) que da cuenta de la desigual presencia masculina y femenina en el conjunto del PDI de la Universidad.

El sector del profesorado comprendido en esta franja será referente para la realización de análisis comparativos desde la perspectiva diacrónica. Es decir, las oscilaciones que devienen pautas diferenciadas en lo que respecta a la promoción dentro de la escala docente, serán informativas de los ritmos y dinámicas adoptadas por varones y mujeres respecto a su promoción laboral, de sus distintos itinerarios académicos. El análisis estático realizado en este estudio, pues únicamente se ha realizado el trabajo sobre cifras referidas al actual curso, se enriquecerá con la contrastación diacrónica a partir de los datos de los próximos cursos.

### *II.2.4.- Asociados/as.*

En este apartado se comentan los datos referidos al profesorado asociado, sector del colectivo docente cuya gran diferencia respecto al estudiado hasta ahora radica en el tipo de jornada laboral que realiza. El profesorado asociado, en general, y en concreto el radicado en la Universitat Jaume I, está contratado a tiempo parcial, no posee dedicación exclusiva. Esta modalidad contractual que pretende, en su definición, incorporar al mundo Universitario a profesionales de reconocido prestigio y experiencia en su especialidad, permite la compa-

tibilidad de dos empleos distintos. De ahí que se haya establecido como modalidad contractual a tiempo parcial.

La remuneración estipulada para esta categoría laboral, refuerza el carácter de complementariedad con otro empleo o actividad principal.

Según los datos presentados en la tabla número 2, del total de 48 personas incluidas en este apartado, el 12,5% son mujeres y el resto, 87,5% son varones. Respecto a la categoría de T.E.U.I. ha descendido el 25% la presencia femenina.

Entre los posibles factores explicativos de este hecho, habría que considerar, además de los ya expuestos, la mayor disponibilidad masculina a incrementar su jornada de trabajo extradoméstico, a compatibilizar su empleo principal con otro. Disponibilidad referida a la distinta estructuración vital, a la diferente vivencia del tiempo entre varones y mujeres, así como a la distinta forma que adopta la exigencia colectiva en función del género. En general, para las mujeres, el tiempo de no empleo, «tiempo libre para otros», es tiempo para la realización de las múltiples tareas que tienen adscritas socio-culturalmente y que les identifican como género, y que consciente o inconscientemente asumen o presentan menos reticencias para realizar o aceptar. Trabajo no remunerado, ni socialmente reconocido en el terreno público, por formar parte del cultivo y realización de lo que debe ser, de lo normal y adecuado, que está muy enraizado en la vida, en su preservación, cuidado, etc. Valores que no son traducibles en el terreno público<sup>5</sup>.

### III.- LA DESIGUAL PARTICIPACIÓN, EN RAZÓN DEL SEXO, EN LAS INSTANCIAS FORMALES DE PODER<sup>6</sup>.

Otro apartado relevante para el análisis de la presencia de las mujeres docentes desde la perspectiva vertical consiste en revisar los datos que informan de la participación de las mujeres y los varones en los órganos institucionales de poder. Consideramos la esfera del poder (su ejercicio) como uno de los ámbitos más significativos e informativos respecto a la real incorporación de la mujer a la «vida activa».

Se ha estudiado en el capítulo anterior la asimetría existente entre varones y mujeres en el ejercicio del poder informal. Así, el poder del saber convertido en capital curricular, moneda traducible en mayores posibilidades de promoción profesional, mayor reconocimiento social y mayor premio dinerario, tanto en el ámbito académico como en el extraacadémico. Por otro lado, el mayor poder acumulado por el PDI masculino al haberse cualificado en las profesiones y tareas más valoradas desde la primacía del valor progreso técnico-tecnológico, en las so-

5 M.J. Izquierdo: «¿Son las mujeres objeto de estudio de las ciencias sociales?» en *Papers*, nº 30.

6 Los datos base de este análisis eran previos a la remodelación del equipo rectoral que se realizó en junio de 1992, por lo que no coinciden con la situación presente.

ciudades industriales del Norte. La oportunidad, socialmente condicionada, de su «elección» les abre las puertas a la financiación de programas y proyectos de investigación. También cabe reseñar como otra manifestación del poder diferencial la convencional mayor disponibilidad temporal de los varones respecto de las mujeres. Es otra importante fuente de poder, en cuanto favorece la movilidad, la disponibilidad para ofertas atractivas, la mayor dedicación a la cualificación, etc<sup>7</sup>.

El concepto poder es acotado, en este caso, al conjunto de cargos y responsabilidades que tienen asignado de facto las tareas de dirección y gestión de la vida universitaria en la Jaume I.

Si se revisan los informes y estudios realizados sobre la participación de las mujeres en los órganos de gestión de Enseñanza General Básica y Enseñanzas Medias<sup>8</sup>, es notable la discrepancia cuantitativa existente entre la incorporación laboral femenina a este sector profesional y su participación formal en los órganos de gestión de los centros docentes. Es decir, en las enseñanzas no universitarias a las que las mujeres acceden en proporción similar a los varones, existe correlativamente una reducida implicación femenina en tareas de dirección, a excepción de la responsabilidad de secretaria. Trasladado este hecho al terreno universitario, en el que el acceso de las mujeres a la función docente es menor, cabe esperar una menor presencia de éstas en las tareas de dirección y gestión.

Acorde con la tónica del resto de las universidades del estado español, el Rector, máximo responsable de la institución que nos ocupa en esta investigación, es un varón. El equipo rectoral está formado por cuatro Vicerrectorados y la Secretaría General, cuyos responsables son elegidos directamente por el Rector. De entre los Vicerrectores, tres son varones y una mujer. Mientras que la Secretaría General de la Universidad está asignada a una mujer.

Un posible apartado del estudio, que aquí no se aborda, consistiría en analizar las tareas que se asignan a cada cargo como posible factor explicativo, entre otros, de la asignación de una responsabilidad a mujeres o varones.

En lo que respecta a las direcciones técnicas, que desarrollan el trabajo que ocupa a cada uno de los vicerrectorados, existen diez de las cuales únicamente dos son ocupadas por mujeres. Junto a estas responsabilidades existe una adjuntía que es ocupada por una mujer.

Si se analiza el reparto de responsabilidades en otros niveles de dirección distintos del rectorado, aparecerá de forma patente la tendencia anteriormente expuesta, pues está exclusivamente asignada a varones la dirección de los distintos centros académicos y de las unidades pre-departamentales, tan relevantes en el modelo universitario implantado con la L.R.U. Así, los tres puestos de decanos y directores de Facultad o Escuela, son todos ellos ocupados por varo-

7 Para un análisis más detallado de las modalidades del ejercicio del poder, ver texto del seminario realizado por Celia Amorós en la Universitat Jaume I; mayo de 1992, mecanografiado.

8 *La mujer en cifras*. Instituto de la Mujer, Ministerio de Asuntos Sociales. Madrid, 1990.

nes; a la vez, que son tres varones quienes tienen a su cargo el vicedecanato o subdirección de las Facultades o Escuelas anteriormente referidas.

En cuanto a los Departamentos son el más claro reflejo de la segregación de las mujeres de los ámbitos de responsabilidad de gestión de la Universidad, tal cual venimos exponiendo en los distintos niveles analizados. Las nueve unidades pre-departamentales existentes son coordinadas por nueve varones, siendo asumidas las secretarías de las mismas sólo en dos casos por mujeres.

Una vez descrita la distribución de mujeres y varones en la esfera de dirección, detectamos una serie de fenómenos relevantes entre los datos ya expuestos. Aun formando parte del P.D.I. de la Universitat Jaume I el doble de profesorado de sexo masculino que femenino, esta proporción es totalmente sobrepasada en lo que respecta a la participación en los distintos escalones de la jerarquía que dirige la Universidad, pues la relación es de cinco hombres por cada mujer. En suma, el 84% de las personas con responsabilidad en la gestión universitaria son varones.

Esta desigual incorporación de las mujeres a las tareas de dirección, es indicador de una exclusión explícita de las mujeres de uno de los ámbitos universitarios más visibles de poder, así como de cierta tendencia femenina de renuncia a desempeñar las tareas asociadas a estos cargos de gestión.

#### IV.- LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL EN EL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS.

Se inicia en este apartado el estudio de la división sexual del trabajo en otro de los colectivos de trabajadores de la Universitat Jaume I. El análisis de la presencia de mujeres y varones en el colectivo de trabajadores de administración y servicios de la Universidad, se ciñe a la mirada desde la perspectiva vertical, dejando al margen la adscripción de mujeres y varones a las distintas ocupaciones, en función de las tareas asignadas a cada oficio o profesión. Es decir, se revisa la participación de los trabajadores/as en las distintas categorías administrativas fijadas en la escala laboral. Se atiende al peso de la variable sexo en las distintas categorías laborales porque éstas determinan la remuneración, el prestigio, así como el reconocimiento en el resto de la institución universitaria.

TABLA 3  
DISTRIBUCIÓN DEL PAS. POR ESCALA LABORAL Y SEXO

	Mujeres	Varones	Total
Categoría A	28'6% 2	71'4% 7	9
Categoría B	42'3% 11	57'7% 15	26

	Mujeres	Varones	Total
Categoría C	54'5% 6	45'5% 5	11
Categoría D	71'4% 55	28'6% 22	77
Categoría E	47'6% 20	52'4% 22	44
	56'9% 94	43'1% 71	165

**Fuente:** elaboración propia a partir de datos del Centro de Cálculo de la U.J.I.

En la primera aproximación a los datos (tabla 3) cabe reseñar que de un conjunto de 165 personas contratadas, 94 (56,9%) son mujeres y 71 (43,1%) son varones. La mayoritaria presencia global de las mujeres en este colectivo es coincidente con la feminización del sector de administración en otras empresas o instituciones del mercado de trabajo<sup>9</sup>. Esta mayor incorporación femenina a las tareas de administración no se distribuye de forma homogénea en el conjunto de la escala laboral. La distribución piramidal que da cuenta de la posición laboral diferenciada del personal de administración y servicios, es ocupada en los estratos superiores por varones, mientras que en los estratos medios e inferiores, en la base de la pirámide, se incorporan de forma mayoritaria las mujeres. Esta tendencia queda patente cuando se analizan las proporciones relativas de cada categoría laboral segregada.

De las 9 personas contratadas en la categoría A, según la escala laboral vigente, 2 (28,6%) son mujeres y 7 (71,4%) son varones. En la categoría B se ha contratado a 26 personas, de las cuales 11 (42,3%) son mujeres y 15 (57,7%) son varones. La mayor presencia de los varones en los escalones laborales presentados se equilibra en el estadio intermedio y se invierte en los peldaños inferiores de la escala laboral. Así, de las 11 personas contratadas en la categoría C, 6 son mujeres y 5 varones. De las 77 personas contratadas y que realizan tareas correspondientes a la categoría D, 55 (71,4%) son mujeres y 22 (28,6%) son varones. Por último, la categoría E comprende a 42 personas, de ellas, 20 (47,6%) son mujeres y 22 (52,4%) son varones. En general, se constata que las categorías más valoradas, por estar mejor remuneradas y estar asociadas a posiciones de mayor prestigio (plazas de acceso restringido al exigir mayor cualificación y existir menor números de plazas), son ocupadas mayoritariamente por varones.

9 M. Poveda: «El trabajo de la mujer» en AA.VV. *La sociedad valenciana de los 90*, IVEI. Valencia, 1992.

Las ocupaciones más descualificadas<sup>10</sup> (según la catalogación que de ellas se realiza), comparativamente peor remuneradas, con menor capital en prestigio y más alejadas del ejercicio del poder, presentan una marcada feminización. Por otro lado, las mujeres ocupan la base de la jerarquía que sustenta el trabajo del conjunto de los/as empleados/as en las tareas de administración y servicios.

En conjunto, las mujeres están presentes principalmente en trabajos de administración, secretaría y de forma exclusiva en el servicio de limpieza (del personal que trabaja en el servicio de limpieza carecemos de información).

## V.- ANÁLISIS DE LAS OPCIONES DE CUALIFICACIÓN DEL ALUMNADO EN FUNCIÓN DEL SEXO.

En este apartado se abandona la perspectiva centrada en el análisis de la institución universitaria como empresa y correlativamente el estudio de la diferencial situación de sus trabajadores/as, para revisar la influencia que en la «elección» de los estudios superiores tiene la variable sexo. Se pretende dar cuenta de los rasgos específicos de las trayectorias, «opciones de cualificación» de los varones y de las mujeres.

Los datos que serán analizados servirán de base para el estudio inicial de la segmentación de la formación en función del sexo en el contexto universitario, así como para describir la particular forma que adoptó ésta, en el curso 1991-2.

El análisis sobre la tipificación sexual de los estudios será un aporte de información relevante para la comprensión de la diferenciación sexual de los currícula desde una perspectiva diacrónica. ¿Se reproducen en el alumnado las tendencias constatadas en las «opciones»- preferencias de quienes hoy trabajan como PDI de la Universidad?

Tras una primera revisión de los datos que figuran en la tabla referidos a la matriculación de los/as estudiantes hemos segmentado el conjunto de titulaciones en las que se matricularon en el curso 1991-92 en varios grupos, de acorde con el criterio analítico utilizado para el estudio del profesorado, es decir, en función de la analogía de las titulaciones, de la familiaridad de las cualificaciones. El primer grupo comprende a las titulaciones técnicas, de reciente creación y referidas a las nuevas tecnologías (Ingeniería Informática, Ingeniería Técnica de Diseño Industrial, Ingeniería Técnica en Informática de Gestión), así como las Licenciaturas de Química y Matemáticas, tradicionalmente consideradas «ciencias puras». El segundo conjunto de titulaciones tiene como nexo común el englobar a las materias relacionadas con el mundo de la empresa, la economía y el derecho: Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas, Di-

10 Para una reflexión crítica sobre cómo incide el sexo en la fijación del grado de cualificación de un oficio ver: S. Dex: *La división sexual del trabajo*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, 1990.

plomatura en Ciencias Empresariales, Diplomatura en Relaciones Laborales, Diplomatura en Graduado Social. En el tercer grupo están agrupadas las titulaciones del ámbito humanístico-social no técnicas: Licenciaturas en Derecho, en Filología, en Filología Inglesa, en Filosofía y CC. Educación, en Psicología, en Geografía e Historia, así como la Diplomatura de Profesorado de E.G.B.

Al no considerar los datos fruto de azarosas coincidencias individuales, la mirada comprensiva exige indagar en la raíz socio-cultural de la segregación académica de hecho, en la diferencial presencia masculina y femenina en las distintas titulaciones ofertadas en la Universitat Jaume I.

Los datos aquí presentados corresponden a las recientes preferencias de estudio-cualificación del alumnado, decisiones actuales que marcarán el posterior acceso diferencial y presencia de mujeres y varones en el mercado de trabajo. La década transcurrida entre las opciones profesionales de las profesoras y las de las alumnas, convierte, a estas últimas, en indicadores de las tendencias de estudio ocupación presente-futuras de las mujeres.

TABLA 4  
DISTRIBUCIÓN DEL ALUMNADO POR TITULACIONES Y SEXO

	Mujeres	Varones	Total
Ingeniería en Informática	14'4% 18	85'6% 107	125
Ingeniería Técnica en Diseño Industrial	30'4% 38	69'6% 87	125
Ingeniería Técnica en Informática de Gestión	25'5% 49	74'5% 143	192
Licenciatura en Químicas	40'2% 148	59'8% 220	368
Licenciatura en Matemáticas	63'3% 28	37'7% 17	45
Licenciatura en Derecho	56'7% 647	43'3% 495	1142
Licenciatura en Dirección y Administración de Empresas	54'2% 72	45'8% 61	133
Diplomatura en Ciencias Empresariales	47'7% 382	52'3% 419	801
Diplomatura en Relaciones Laborales	56'4% 182	43'6% 141	323

	Mujeres	Varones	Total
Graduado Social	59'3% 378	40'7% 260	638
Licenciatura en Filología	72'1% 80	27'9% 31	111
Licenciatura en Filología Inglesa	73'8% 90	26'2% 32	122
Licenciatura en Filosofía, CC. Educación y Psicología	77% 197	23% 59	256
Licenciatura en Psicología	79,2% 163	20'8% 43	206
Licenciatura en Geografía e Historia	53'9% 104	46'1% 89	193
Diplomatura en Formación de Profesorado de E.G.B.	71'1% 263	28'9% 76	339

**Fuente:** elaboración propia a partir de datos del Centro de Cálculo de la U.J.I.

En números absolutos y desde la perspectiva de conjunto, es más elevado el número de estudiantes mujeres que varones. Sin embargo, si se revisan los datos parciales de cada grupo de titulaciones segregado, hay que reseñar la matriculación diferencial en función del sexo, que a la postre transformará la presencia cuantitativamente mayoritaria de las mujeres en minoritaria desde la perspectiva cualitativa:

Del total de personas matriculadas en el grupo de titulaciones relativas a las nuevas tecnologías (855), el 32,9% (281) son mujeres y el 67,1% (574) son varones. Es decir, por cada mujer que cursa las titulaciones reseñadas, existen dos varones. Esta proporción global es análoga a la existente en la Ingeniería Técnica en Diseño Industrial, pero sufre importantes desviaciones si analizamos los datos diferenciados de cada una de las titulaciones. Así, en Ingeniería Informática la presencia masculina es seis veces mayor que la femenina. Mientras que en la Ingeniería Técnica en Informática de Gestión la relación que da cuenta de la asimétrica presencia en función del sexo es de una mujer por cada tres varones.

El amplio margen que explicita la desigual matriculación de varones y mujeres en las nuevas titulaciones técnicas, reduce sus dimensiones en la licenciatura de Químicas. Esta titulación científico-técnica con larga tradición entre los estudios universitarios españoles, acoge a 220 varones (59,8%) y a 148 mujeres

(40,2%). Aunque la diferencia en la matriculación por sexos es cercana al 20% supone una reducción significativa, en términos cuantitativos, respecto a las opciones de cualificación en otros estudios de la misma rama.

Los datos relativos a la licenciatura en Matemáticas: 17 varones y 28 mujeres, invierte la tendencia hasta ahora observada en el resto de disciplinas convencionalmente tipificadas como «ciencias».

Pasemos a comentar los datos referidos a las titulaciones agrupadas en el segundo grupo de opciones de cualificación. Tal como podemos observar en la tabla adjunta en todas las titulaciones se han matriculado mayor número de mujeres que de varones, a excepción de la Diplomatura en CC. Empresariales, en la que estos últimos están presentes en un 5% más que las mujeres. En el resto de opciones de cualificación la matriculación es relativamente equilibrada respecto a la variable sexo, ya que los varones están presentes siempre en proporción superior al 40%, aunque en todos los casos por debajo del umbral de matriculación femenina. El mayor desfase se aprecia en las Diplomaturas de Graduado Social, Relaciones Laborales y en la Licenciatura de Derecho con una elevada cuota de matriculación de mujeres. Este agregado de titulaciones hace las veces de bisagra respecto a las titulaciones del primer grupo, cuyas virtualidades se atribuyen a los rasgos del género masculino y el subgrupo de las titulaciones humanísticas asociadas a atributos propios del género femenino.

Si revisamos el tercer conjunto de titulaciones, en que hemos incluido las opciones académicas vulgarmente consideradas «de letras», observamos una fuerte variación en las proporciones extraídas como tónica general en el primer y segundo grupo. Así, la presencia de los varones en estas titulaciones se ha reducido ostensiblemente, moviéndose en la franja entre el 20 y el 30% de las personas matriculadas. Correlativamente la proporción en que están presentes las mujeres supera, en general, la cuota del 70% sobre el total de cada una de las titulaciones. La distribución de valores reseñada únicamente es distinta en la Licenciatura de Geografía e Historia, pues en ella, los niveles de matriculación masculina y femenina tienden a equilibrarse.

La serena contemplación de los datos reseñados y agrupados para facilitar el análisis al lector/a, muestra el perfil de la nueva forma de reproducirse la desigualdad social por razón de sexo.

Captar la vigencia y las nuevas modalidades de la desigualdad abre una constelación de interrogantes. En qué radica el menor atractivo de las disciplinas técnico-instrumentales, de las tradicionalmente denominadas ciencias puras, cuando sus nuevas ramificaciones temáticas coinciden con los saberes, destrezas más valoradas según los cánones socio-económicos.

Por qué las nuevas titulaciones implantadas paralelamente a la profusión de las nuevas tecnologías sin aparente marcaje de género presentan unas tasas tan diferenciadas de presencia de varones y mujeres.

Cuál es el estigma presente en la matemática, el razonamiento formal, la ex-

perimentación que hace las veces de cerco preconsciente a la «libre» elección femenina. En qué radica la no femineidad de titulaciones como: Ingeniería en Informática, Ingeniería Técnica en Diseño Industrial, Ingeniería Técnica en Informática de Gestión y Licenciatura en Química. ¿Será la palabra ingeniería o tal vez las mujeres continúan menospreciando sus capacidades o tienen mayor cautela ante el posible fracaso al incorporarse a titulaciones consideradas socialmente más difíciles o complejas?

Son las que manejan en mayor número los ordenadores (tareas y empleos administrativos) pero se «autoexcluyen» de pensar sobre ellos, de participar en las disciplinas que indagan la entraña de la microelectrónica. De nuevo se hace presente la constante históricamente contrastada, según la cual, las mujeres participan de lo prestigioso cuando ya ha sido devaluado.

Las nuevas titulaciones directamente relacionadas con la implantación de las nuevas tecnologías tienen como rasgo característico que su concreción profesional supone empleos distanciados del contacto directo con otras personas.

En suma, los nuevos adalides del saber, ídolos de la formación, nuevos enigmas del conocimiento para quienes no se inician en sus misterios, continúan manteniendo la asimetría saber-poder entre los géneros.

## VI.- CONCLUSIONES.

En la aproximación que se ha realizado a las formas que adopta la división sexual del trabajo en la Universitat Jaume I se apuntan hipótesis que invitan a nuevos estudios e investigaciones, al mismo tiempo que se reconocen los principales trazos que configuran la desigualdad en razón de sexo en la sociedad española de finales del siglo XX. Desigualdad que preserva su integridad, tras el velo facilitado por la generalización de las afirmaciones sobre la extensión de la igualdad entre los sexos. En el discurso público la asimetría sexual ha pasado a ser en pocos años un fenómeno residual. Este proceso de ocultamiento ha sido facilitado por la supresión de los mecanismos productores y reproductores de la igualdad, de tipo material o explícito (ordenamiento legal, convenios laborales, etc).

Aún cuando se han recortado las pretensiones investigadoras por ser difícil dar cuenta de la incidencia de la variable sexo en la configuración de una universidad de reciente creación, al carecer de la perspectiva diacrónica y al disponer de información sobre un número limitado de variables (no poseemos datos sobre la edad, el número de doctorados, los años de experiencia docente universitaria, el contexto familiar del profesorado, etc.), es posible esbozar los aspectos más relevantes e informativos de las nuevas y viejas desigualdades en razón del sexo en el contexto universitario.

A lo largo de los distintos apartados que componen esta exposición se han

reseñado circunstancias que afectan de forma diferencial a varones y a mujeres; circunstancias que concatenadas dan forma a distintas trayectorias académico-laborales en función del sexo. Aquí únicamente quedan apuntados a modo de hipótesis los distintos ritmos académicos masculinos y femeninos en el nivel de enseñanza superior, así como los distintos ciclos que configuran, en general, sus trayectorias laborales.

La asimetría característica de la estructura social tiene su fiel reflejo en la desigual presencia de varones y mujeres del PDI tanto desde la perspectiva horizontal como vertical. De partida, existe una sustancial diferencia cuantitativa entre el profesorado de sexo masculino y el de sexo femenino. En el contexto de la enseñanza superior de la Universidad Jaume I el número de profesores duplica al de profesoras, por lo que estamos en el nivel educativo que presenta la tasa de masculinidad más elevada. Aun cuando la enseñanza absorbe una elevada proporción de mano de obra femenina, ésta se ha incorporado principalmente en los niveles primario y secundario.

Las dos veces mayor presencia masculina que femenina, se distribuye de forma irregular entre el conjunto de las titulaciones. Aun siendo superior en todos los casos, se intensifica la presencia masculina en los departamentos y titulaciones con mayor reconocimiento social y proyección académica y económica. Del mismo modo la menor presencia femenina no se distribuye de forma homogénea en el conjunto de titulaciones, pues se ha constatado que la feminización se ha producido en las titulaciones comprendidas en la categoría de ciencias humanas o humanidades, en las disciplinas social y académicamente postergadas y menospreciadas.

Al menor relieve académico de las mujeres desde la perspectiva horizontal, debido a las disciplinas en que se han incorporado, se suma la menor significación jerárquica de las categorías laborales y académicas a las que se adscriben las mujeres. Las posiciones de mayor rango según la jerarquía vigente en el contexto universitario son ocupadas, en la práctica totalidad, por varones.

La diferencial presencia docente e investigadora dependiendo de la materia teórica o de la gradación laboral se mantiene como realidad constatable y perspectiva laboral futura en los estudios iniciados por la generación de estudiantes que ha inaugurado la Universitat Jaume I.

Aún no existiendo trabas formales que coarten el acceso femenino a las distintas opciones de cualificación (existe una mayor matriculación de mujeres que de varones), son múltiples los mecanismos informales que recortan, en el caso de las mujeres, las opciones barajadas como posibles, deseables e interesantes. Es un hecho alarmante su ausencia en las titulaciones referidas a la formación en nuevas tecnologías, su perseverante distanciamiento de las tradicionales disciplinas de «ciencias», a la par que su concentración en las disciplinas del ámbito humanístico social. La exclusión femenina de los nuevos saberes

técnicos, tiene su fiel reflejo en las nuevas formas de desigualdad en razón del sexo, que se reproducen en el ámbito de las empresas de producción, tanto de bienes como de servicios<sup>11</sup>.

La menor presencia y visibilidad de las mujeres en el ejercicio de los poderes en el ámbito universitario (tanto en las formas de poder convencional, como en las modalidades informales expuestas), convierte a este medio en otra instancia que contribuye a reproducir el orden social patriarcal que estructura nuestro contexto social.

La segmentación laboral presente en las distintas categorías profesionales del personal de administración y servicios corre paralela a la variable sexo, pues las mujeres son las que principalmente realizan las tareas consideradas no cualificadas y por consiguiente ocupan los escalones más cercanos a la base de la pirámide.

En conjunto se constatan los trazos análogos de la segregación ocupacional y formativa en razón del sexo en la Universitat Jaume I. La asimétrica participación de las mujeres y los varones en los niveles superiores de enseñanza aquí abordados, será contrastada en futuros estudios en el contexto más amplio de la Universidad española.

11 C. Cockburn: «Maquinaria de dominación: mujeres, hombres y know-how técnico», en *El trabajo a través de la mujer*. Revista Sociología del Trabajo, nº 3. S. XXI, Madrid, 1988.