APROXIMACIÓN A UN MODELO DE ANÁLISIS DE LA VISIBILIDAD EN LA UNIVERSIDAD DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO[1]

Approach to a Visibility Analysis Model in University from a Gender Perspective

MARINA TOMÀS, DIEGO CASTRO, MARÍA DEL MAR DURÁN
Universitat Autònoma de Barcelona

Este artículo presenta una investigación cuyo objetivo es ofrecer un marco comprehensivo sobre la visibilidad de las profesoras en la universidad española a través del estudio de los elementos que la configuran. Se ha adoptado una metodología cualitativa. El trabajo de campo se ha desarrollado en dos centros universitarios públicos: la Universidad Autónoma de Barcelona y la Universidad de Sevilla. Se han utilizado tres instrumentos de recogida de datos: la entrevista semiestructurada, el análisis de los sitios web institucionales y el grupo de discusión. En las conclusiones se presenta un modelo sobre la visibilidad de las profesoras en la universidad que queda configurado por tres dimensiones (participación, experticia y poder) relacionadas con tres ámbitos de actuación profesional (docencia, investigación y gestión) con distintos grados de intensidad (alta, media y baja).

Palabras clave: *Visibilidad, Género, Universidad, Igualdad de oportunidades.*

Mujer, visibilidad y universidad

Acker (1992) demostró que en el contexto universitario europeo las mujeres eran una minoría entre el profesorado (13,9%) en la década de los noventa y, además, que este porcentaje disminuía aún más a medida que se incrementaba la categoría profesional de los académicos. Por otra parte, el informe del equipo ETAN realizado por la Dirección General de Investigación de la Unión Europea (Osborn, 2001) puso de relieve la infrarrepresentación de la mujer dentro de las universidades europeas.

En el quinto Programa Marco (1998-2002) la Comisión Europea se comprometió a realizar esfuerzos significativos para incrementar la participación de las mujeres en los diversos campos de investigación. La mayoría de los países europeos ha diseñado políticas o ha aprobado proyectos destinados a erradicar las desigualdades de género existentes en la Educación Superior, para ello se han incorporado disposiciones específicas sobre igualdad en la legislación o en las estrategias y acciones gubernamentales. Aunque el porcentaje de profesorado femenino se ha ido incrementado en los últimos años, el informe Eurydice (2010) continúa

Fecha de recepción: 20-06-11 • Fecha de aceptación: 02-12-11

poniendo en evidencia que el principal reto de los países europeos, en lo que se refiere a desigualdad de género en la enseñanza superior, continua siendo acabar con la segregación horizontal y con la vertical. La primera hace referencia al desequilibrio en número entre hombres y mujeres pertenecientes a algunas disciplinas que acaban considerándose «feminizadas» o «masculinizadas»'. Las ingenierías, por ejemplo, se consideran masculinas en tanto que siguen habiendo poquísimas profesoras ejerciendo la profesión. La enfermería, otro ejemplo, se considera, en cambio, feminizada ya que pocos miembros del profesorado son hombres. La segunda segregación, la vertical, considera la escasez de profesoras que acceden a puestos de poder y que consiguen los máximos rangos en los escalafones académicos. A tenor de este informe el Ministerio de Educación de España publicó en 2010 que solo el 36,6% del personal académico es femenino y, que solo un 15,5% ha alcanzado la cátedra.

En nuestro estudio nos referimos al concepto de visibilidad como al grado de presencia y reconocimiento de las mujeres en el ámbito académico. Dube (1989) afirma que en la mayoría de ciencias, las mujeres han sido invisibles debido a que sus contribuciones no fueron suficientemente reconocidas, quedaban «ausentes» o no se les «hacia caso». Para Ardener (1989) y Alemany (1995) esta invisibilidad o ausencia de mujeres puede entenderse en relación a la imagen que se les ha otorgado tradicionalmente como seres pasivos en contraposición con la imagen de seres activos de la comunidad que tienen y han tenido los hombres.

En la actualidad se puede afirmar que el principal criterio para valorar la valía académica del profesorado universitario es el de productividad en forma de aportaciones escritas valoradas positivamente por la comunidad científica. Por ello, el grado de competitividad en la producción científica es elevado (Stephan y Levin, 1992). Para medir dicha productividad se utilizan fundamentalmente dos criterios, el primero: el recuento de artículos publicados por la persona investigadora, ponderado por el prestigio de la revista en la cual aparece. El prestigio de una revista se considera en relación a su factor de impacto. Este indica con qué frecuencia un artículo de una revista es citado en otras revistas u otros artículos; el dato lo publica el Institute for Scientific Information Journal Citation Reports. El segundo criterio es: el número acumulado de citas que los artículos de cada investigador ha recibido; este dato lo determina el ISI Web of Science. Así, el número de publicaciones contenidas en el currículum de una persona, el prestigio de las revistas en la que se ha publicado y el número de citaciones conseguido, se convierten en aspectos de medida del rendimiento y productividad académica (Wanner, Lionel y David, 1981). Productividad y visibilidad empiezan a tener cierta vinculación.

No hay duda de que cada vez más la visibilidad en una comunidad científica surge de la buena posición y del lugar donde se cita una investigación (Baldi, 1998). Por tanto, la productividad y la visibilidad son dos indicadores importantes para considerar la excelencia en la investigación, y se toman en cuenta para distribuir recursos valiosos tales como sueldos, subvenciones y reconocimientos prestigiosos (Ward, Julie y Grant, 1992). A pesar de los esfuerzos por la objetividad del sistema establecido, lo cierto es que no puede olvidarse que esta forma de medir la calidad académica también pasa por las autocitas, una práctica que según Baldi (1998) está más extendida entre los profesores que entre sus colegas femeninas, lo que puede llegar a condicionar los resultados en los índices de productividad científica. Además, como afirman Xie y Shaumann (1998), la productividad y la visibilidad que ella conlleva para la carrera de quien investiga, son componentes críticos de éxito académico definidos por aquellos que gozan de ellos, constituyendo en sí mismos vías para que la desigualdad —en particular la desigualdad de género como se verá a continuación— se perpetúe.

Las diferencias de género en la productividad y en la visibilidad entre científicos en función del género son temas que han recibido cierta atención por parte de los investigadores (Cole y Zuckerman, 1984) ya que tanto en los autoinformes como en los referentes bibliométricos utilizados para medir la productividad se observa una persistente ventaja masculina. En la década de los años ochenta los esfuerzos para explicar esta diferencia fueron diversos y aunque incompletos esta línea de estudio se denominó el «rompecabezas de la productividad». Desde entonces los estudios han podido explicar algunas, pero no la totalidad, de las diferencias de género en la productividad científica (Xie y Shauman, 1998). Tal vez debido a la amplia recopilación de datos necesarios para llegar a conclusiones fiables y válidas, o al debate sobre lo que realmente indica la bibliometría sobre citas (Baldi, 1998). En cualquier caso aún hoy día podemos decir que existe escasez en la investigación sobre la visibilidad entendida como resultado o producto de la labor académica.

El estudio de Long (1992), por ejemplo, constata que los hombres tienen un puntaje de citación más alto que las mujeres y el estudio de Ward, Julie y Grant (1992) muestra como también ellos son citados con más rapidez en el ámbito de conocimiento correspondiente, que ellas. Una explicación puede ser que todavía hay diferencias de género en el reparto de roles y las mujeres siguen desempeñando principalmente funciones docentes y no funciones relacionadas con la investigación (Bagilhole yWhite, 2003) y la gestión (Bagilhole, 2007; Tomàs, Duran, Guillarmon y Lavié, 2008), por ello tienen menos oportunidades de publicar y, por tanto, de ser visibles.

Aparte de los indicadores de productividad analizados, la visibilidad en la universidad también se construye en función de otros criterios. Por ejemplo, la presencia en puestos de decisión y liderazgo en la vida universitaria. Pocas mujeres ocupan puestos de responsabilidad en comparación con el número de hombres que se dedican a la gestión institucional (Godden, 1996; Sagaria y Agans, 2006; Smeby y Try, 2005; Lips y Keener, 2007). Por su parte, Chanana (2003) explora las desigualdades en los modelos de carrera que siguen hombres y mujeres y la presencia desigual en las posiciones de autoridad en las universidades indias, utilizando el concepto de «visibilidad» acuñado por Ardener (*op. cit*). Su investigación concluye que las reglas organizativas, las normas y los procedimientos no están exentos de limitaciones culturales y sociales debidas a actitudes y valores de género.

Podemos afirmar, en resumen, que tanto en relación a los criterios relacionados con la visibilidad derivada del reconocimiento obtenido a través de las publicaciones, como aquellos relacionados con el estatus conseguido en las organizaciones universitarias, las profesoras parten con evidentes desventajas y, por consiguiente, son menos visibles que sus compañeros masculinos. A pesar de ello, no hay estudios suficientes para poder profundizar sobre la cuestión de la visibilidad académica por causa de género. Con el objetivo de avanzar en el tema, aportamos a continuación el resultado de nuestra reflexión teórico-sistemática. Consideramos que la visibilidad está directamente relacionada, o constituida, por diversos elementos o variables:

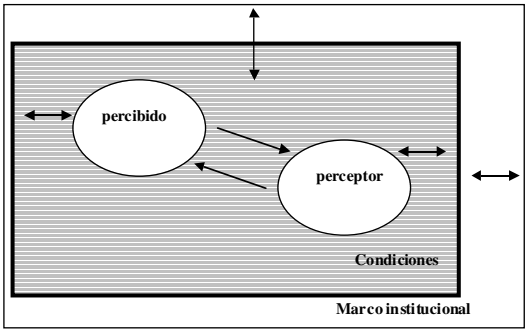
Los sujetos. En la visibilidad hay que distinguir dos tipos de sujetos: el perceptor y el percibido. Tanto uno como otro pueden ser una persona, un grupo o una organización. En este artículo nos preocupamos de cómo y cuánto los perceptores se dan cuenta de la existencia en la universidad de las profesoras (personas a las que hay que percibir).

El contexto o marco institucional. La mayor o menor percepción de la existencia de las profesoras en la universidad depende del escenario en el que se estudie la visibilidad. En los contextos de alto nivel de toma de decisiones parecen inexistentes las mujeres, por ejemplo.

Las condiciones situacionales. El conjunto de rasgos y circunstancias que caracterizan el contexto o escenario, configuradas por la cultura institucional, el clima organizativo, los sistemas y redes de comunicación, las directrices políticas, etc.

La organización gráfica de los elementos de la visibilidad podría representarse como sugiere la figura 1 (Tomàs, 2011):

FIGURA 1. Elementos de la visibilidad



Las variables interactúan y se influencian mutuamente de forma constante y, a su vez, interaccionan con elementos externos, lo que configura un sistema abierto y dinámico. Así, cualquier modificación sobre alguno de los elementos que caracterizan la visibilidad la condicionan y, por tanto, esta cambia en función de dichas actuaciones. Por ejemplo: en la universidad (marco institucional), un profesor o una profesora (perceptor/a) pueden pasar de ser más visibles a serlo menos (percibidos) si se da un cambio en el sistema de valores de un departamento universitario concreto (condiciones).

Metodología

El objetivo de la investigación es aportar un marco comprehensivo de la visibilidad de las profesoras en la universidad a través del estudio de los elementos que la configuran. Para ello hemos utilizado una metodología cualitativa dentro del paradigma interpretativo, que se fundamenta en comprender los significados sociales que las personas desarrollan en relación al contexto, los objetos y las otras personas (Rincón, 1995). Los métodos utilizados para la recogida de datos han sido la entrevista semiestructurada, el análisis de los sitios Web institucionales y el grupo de discusión.

La muestra para realizar las entrevistas semiestructuradas en profundidad se estableció utilizando criterios no probabilísticos. Participaron 22 informantes seleccionados a partir de cuatro variables: 1) centro universitario: UAB, US; 2) perfil académico: docencia, investigación, gestión, mixto; 3) género: hombre, mujer, y; 4) ámbito de conocimiento: ciencias sociales y humanidades, tecnología, ciencias de la salud, ciencias experimentales. Las entrevistas tuvieron una duración de aproximadamente una hora y fueron todas ellas grabadas en audio. El análisis de la información procedente de las entrevistas y del grupo de discusión se realizó a través del diseño de un sistema de categorías que combinó las variables previamente establecidas con otras de carácter emergente. Se empleó una codificación utilizando el programa MAXQDA para el procesamiento y análisis del conjunto de la información. La muestra final queda reflejada en la tabla 1.

TABLA 1. Muestra de informantes para las entrevistas

Total informantes	Perfil				Género		Ámbito de conocimiento				Universidad	
	Docencia	Investigación	Gestión	Mixto	Hombre	Mujer	Ciencias Sociales y Humanidades	Tecnología	Ciencias Experimentales	Ciencias de la Salud	UAB	USE
22	6	5	5	6	11	11	8	4	5	5	11	11

El grupo de discusión permitía: a) contrastar los puntos de vista de los informantes acerca del concepto de visibilidad del profesorado en la universidad, b) construir una definición comprensiva y contextualizada de las principales dimensiones que constituyen la visibilidad, y c) consolidar una base de conocimientos compartidos que contribuyese a dar consistencia, estabilidad e inteligibilidad de los datos. En el grupo de discusión participaron siete personas que respondían a los siguientes perfiles: un experto en tecnología educativa; una experta en tecnología educativa y representante departamental en igualdad de género, un representante del Observatorio de Igualdad de Oportunidades de la UAB, una responsable de la escuela de Posgrado en temas de marketing y gestión de la información, una experta en políticas educativas para la inclusión, un representante departamental encargado de temas de igualdad de género; una responsable de la gestión de la información en una biblioteca en la escuela de ingeniería y un representante de facultad en temas de igualdad de género. La duración del grupo de discusión fue de 90 minutos.

El análisis documental se centró en la recopilación de evidencias directas sobre el diseño, organización y contenidos específicos sobre la visibilidad de los académicos en función del género en los sitios Web de las dos universidades seleccionadas (UAB y USE) utilizando los criterios propuestos por Froidevaux (2003) y Marqués (2004):

- Autoridad: identificar quien es el responsable intelectual de la información y el grado de capacidad que tiene para tratarla.
- Rigor: ligado a las ideas de precisión, exactitud y relevancia. Identificar la audiencia a la que se dirige. La finalidad para la que se creó: convencer, crear opinión, hacer publicidad, proporcionar datos, etc.
- Objetividad: observar si se habla de hechos o datos, si la información aparece sesgada y las influencias externas que puede tener.
- Actualidad: el índice de obsolescencia de los contenidos
- Cobertura: cantidad de información, temas que trata, si se adecua a la audiencia, etc.
- Acceso: rapidez de conexión, carga de imágenes, accesos restringidos
- Diseño: usabilidad, posibilidades de interacción (direcciones de correo electrónico, formularios adecuados…), opciones de impresión y descarga, si existe propaganda, etc.
- Navegación: presentación, estructuración de contenidos, enlaces de navegación.

Específicamente la pauta de análisis de las páginas Web para la recogida de datos sobre la visibilidad en función del género entre el profesorado universitario consideró (Tomàs, Rexachs, Castro, Feixas y Rodríguez, 2010):

- Identificador de la noticia.
- Titular.
- Imagen. Se trata de ver si la noticia va acompañada de fotografía o vídeo-clip y en caso afirmativo, se analiza cómo es la imagen.
- Tamaño de la noticia. Se analiza el tamaño respecto al tamaño de la página en términos de grande/ pequeño.
- Tipo de lenguaje. Se analiza si el lenguaje utilizado tiene en cuenta aspectos de género (se acompaña de la transcripción de las palabras).
- Ubicación en la página. Se analiza la situación: de la noticia en términos de central/ lateral.
- Autor. Se analiza la existencia de autoría y lugar que ocupa dicha autoría dentro de la organización.
- Audiencia a la que se dirige. Se analiza la amplitud, restricción y perfil de los destinatarios de la noticia.
- Finalidad para la que se creó. Se analizan las funciones de dicha web: informar,

convencer, crear opinión, hacer publicidad, proporcionar datos, etc.

Análisis de los resultados

Hemos organizado los datos recogidos a partir de los tres instrumentos utilizados a partir de tres aspectos fundamentales: a) las atribuciones de significado otorgadas al concepto «visibilidad del profesorado» en función del género, b) la relación entre la visibilidad y el desarrollo de las diferentes funciones académicas y, c) las dimensiones que conforman la visibilidad: la participación, la experticia y el poder.

a) Atribuciones de significado otorgadas al concepto 'visibilidad del profesorado' en función del género

Parece constatarse una cierta univocidad en definir a alguien visible, hombre o mujer, como una persona «segura de sí, asertiva, evidente a los demás por sus méritos y trayectoria con cierto éxito y reconocimiento en su campo y que se proyecta en un colectivo más o menos amplio [...] queda claro que es algo contextual y que lo que ahora llama la atención mañana cae en el olvido» (Teresa, investigadora).

La duda entonces aparece al querer averiguar si la visibilidad es una cuestión vinculada al género. A ese respecto nuestro análisis apunta que la visibilidad no depende exclusivamente del género pero sí de cómo se ha ido construyendo la identidad social del género, por lo que al final hombres y mujeres se visibilizan de forma distinta.

> «Creo que es muy importante ser visible, pero no creo que la visibilidad dependa del género. Es muy importante ser visible cada uno en lo que hace. Es importante dejar huella pero no creo que sea una cuestión que vaya ligada al género» (Sebastián, director de equipo de investigación).

Se abunda en esa idea cuando reconocemos en el estilo específico de trabajo de las mujeres, mayor sutileza y menor visibilidad que en el de sus colegas masculinos, aunque esa situación, muy frecuente en el pasado, se empieza a equilibrar.

> «Como me he socializado como mujer no me he atrevido a ser visible. Porque las mujeres siempre hemos estado en la cocina de las cosas, donde se hacían las comidas, pero estabas en lo secreto. Yo creo que hemos aprendido: hemos aprendido a hacer tareas docentes e investigadoras que nos gustan, que nos apasionan (afortunadamente, cuando conseguimos estar en ellas), y no hemos considerado nunca que la visibilidad y el éxito sea algo nuestro, porque no ha sido un mandato de género» (Rosa, decana).

También se ha manifestado que la visibilidad depende de la proporción entre hombres y mujeres en un equipo de trabajo, comisión o unidad organizacional y, por tanto, de los ámbitos de conocimiento ya que hay algunos más masculinizados (por ejemplo, ingenierías) o feminizados (por ejemplo, enfermería) que otros.

> «Cuando en el equipo del rectorado éramos 9 vicerrectores y yo era la única mujer, si yo iba a un acto o a una reunión se notaba muchísimo» (Felicidad, vicerrectora).

> ˆEn mi área de Química Inorgánica el número de catedráticas era relativamente pequeño, entonces lo que los alumnos veían era que los catedráticos de química inorgánica eran hombres. Es importante que los alumnos vean que la situación ha cambiado pues tienen que empezar a ver que lo de ser catedrático no es por ser hombre» (Teresa, investigadora).

También depende del momento, hay interés en ser visible cuando hay algo que hacer notar, pero si las condiciones del entorno no son favorables, no interesa llamar la atención.

> «Hay veces que nos interesa ser visible y veces que no. Te lo digo por experiencia propia. Yo creo que sí, que es importante la visibilidad cuando tienes interés en algo, una meta, y quieres destacar, hacerte notar, cuando tienes un interés de cualquier tipo. Pero luego, en mi vida profesional hay veces que no me ha interesado ser visible. Porque las condiciones que me rodean no creo que me vengan bien, intento conseguir lo que quiero sin llamar la atención porque no me interesa [...] pero con la visibilidad, yo por lo menos juego; pero no sé si todos los profesores y profesoras» (Julián, decano).

Algunas pautas de comportamiento que diferencian las conductas y actuaciones entre hombres y mujeres también se manifiestan a la hora de la visibilización académica entre unos y otras. Los hombres prefieren ser más visibles que las mujeres en opinión de algunas personas entrevistadas entre ellas:

> «Para el hombre sí, para ellos el éxito es un mandato de género de la masculinidad patriarcal, para nosotras no. Cuando un hombre es catedrático o titular siempre lo dice al presentarse. Nosotras decimos que somos profesoras de la universidad, independientemente de la categoría. Van con el título por delante» (Esperanza, investigadora).

En el estudio del tipo de lenguaje utilizado en los sitios Web hay que destacar una corrección en cuanto a un uso del lenguaje sexista en las noticias e informaciones de portada (home page). En cambio el uso del lenguaje es menos escrupuloso con las cuestiones sexistas en páginas secundarias o en enlaces de segundo y tercer nivel.

b) La visibilidad y el desarrollo de las funciones académicas

La visibilidad se manifiesta de forma heterogénea en las diferentes funciones asignadas al profesorado universitario y estas mismas pueden otorgar mayor o menor visibilidad. Los resultados apuntan que la función relacionada con la docencia es la que menor visibilidad otorga, no así la gestión, que es valorada como una función que puede generar mucha más visibilidad. De todas formas, la visibilidad que otorga la investigación es la que se considera como más deseable y objetivable (tramos, producciones, artículos). La investigación da un mayor prestigio externo y la producción en investigación es la que decide sobre las posibilidades de promoción del profesorado en el ámbito académico. La investigación facilita la visibilidad exterior del profesorado, sin embargo, la docencia, visibiliza al profesorado en el seno de su facultad, su departamento o ante sus estudiantes.

> «Ahora, tal y como se evalúan las cosas, si uno tiene cargos de gestión es visible, si uno tiene publicaciones de investigación y proyectos y estas cosas, es visible; si uno hace clase no lo ve nadie» (Ignacio, coordinador de titulación).

> «Me parece a mí que en docencia no tiene tanta importancia aunque sí en la investigación. En la gestión también es importante la visibilidad porque está relacionado con algo muy politizado. La gestión [...] es una tarea que yo la veo diferente a los temas docentes e investigadores y por eso creo que su visibilidad debe ser diferente. Desde el punto de vista investigador, la audiencia, los visualizadores de la ciencia son grupos diferentes a los que pueden visualizar la docencia. Creo que tienen connotaciones diferentes» (Óscar, profesor).

> «La visibilidad docente solo tiene que ver con tu propio alumnado y el marco más cercano en el que te mueves. La visibilidad investigadora yo creo, en primer lugar, necesariamente te remite a una comunidad científica y, en segundo, lugar en cuanto a tu preferencia de conocimiento a toda la sociedad y en ese sentido hay gente que es más hábil para ser visible, tanto en un plano como en otro. Y en cuanto a la gestión, yo -que he sido directora de departamento- diría que uno aspira a ser invisible» (Teresa, investigadora).

En el análisis de los sitios Web institucionales hemos comprobado como en la mayoría de las ilustraciones fotográficas aparecen las mujeres en el desempeño de la función docente o tutorizando equipos de alumnos.

c) Dimensiones de la visibilidad: la participación, la experticia y el poder

El análisis de los resultados evidencia un tercer ámbito de significados que permite identificar los componentes intrínsecos de la visibilidad del profesorado universitario. Estas dimensiones son el poder, la experticia y la participación.

Sobre la dimensión «poder» se distingue entre el poder asociado a los cargos de gestión, que conlleva la posibilidad de tomar decisiones organizativas, del poder derivado de la categoría académica o estatus proveniente de las relaciones interpersonales que puedan desarrollarse. En ocasiones ambos espacios de poder coinciden, siendo entonces cuando más visibilidad se consigue. En cualquier caso parece existir cierto consenso en otorgar al poder proveniente del estatus (sea académico o jerárquico) mayor visibilidad académica. El poder en relación al género se arbitra a favor de los profesores aunque a medida que transcurre el tiempo parece que la presencia femenina en los puestos de gestión se va incrementando y, con ella, la visibilidad:

> «Es sencillo de comprender, hay más rectores, directores de departamento, catedráticos que rectoras, directoras de departamento y catedráticas, normal que ellos ostenten más poder [...] además ese poder lleva implícitos manejar más recursos, tener equipos más potentes y poder influir en más espacios de decisión» (Felicidad, vicerrectora).

Los cargos aún interesan más a los hombres que, por otro lado, siguen teniendo más fácil el acceso a ellos. Por consiguiente, la mayoría de órganos de gobierno están aún constituidos mayoritariamente por profesores. Además, parece que las profesoras no tienen tanto interés por ejercer el poder. Parte de esta desmotivación se debe a la cultura todavía muy masculinizada que impera en los órganos de gobierno de las universidades. Este hecho, sumado a otros como las tareas de cuidado ejercidas casi exclusivamente por las mujeres, hace que aquellas profesoras que logran acceder a los cargos tengan también más difícil mantenerse en ellos o promocionarse a otros de mayor responsabilidad. Finalmente, parece que es bastante común la opinión sobre las diferencias entre géneros en la forma de gestionar. Según los resultados recolectados la falta de modelos femeninos en puestos de gestión hace patente que en algunos casos las mujeres imiten el talante y las formas de hacer de los hombres, además cuando eso sucede acostumbran a radicalizar las posturas.

> «Las mujeres son más cautas a la hora de intervenir en una reunión, más capaces de hacer dos cosas a la vez, escuchan más, se esmeran en ser persuasivas más que impositivas, dedican más tiempo a hablar con las personas, buscan el consenso; son, en general, más comprensivas. Muestran tesón en el trabajo y son operativas, prácticas, 'van al grano' y velan por el rigor a la par que cuidan los detalles. A los profesores ejerciendo el poder se les considera, en comparación con ellas, más exhibicionistas y desinhibidos, más interesados en 'la micro política' del intercambio de favores y, en general, más motivados por alcanzar puestos de más responsabilidad y mucho más claros al manifestar su interés al respecto» (Esperanza, investigadora).

En el análisis de los sitios web institucionales es más frecuente ver fotografías de profesores que de profesoras en las imágenes que acompañan a textos, cartas, saludos y notas de bienvenida en determinados niveles organizativos.

Sobre la dimensión «participación», los datos obtenidos permiten analizar las respuestas que recogen los significados sobre las formas de

intervención, actuación e implicación del profesorado en las diferentes unidades organizativas y actividades de la universidad. Se valoran las condiciones en las que esta se produce y si son favorecedoras o dificultantes en función del género. La composición, naturaleza y objeto de la participación y el contexto dónde se desarrolla son también elementos de análisis.

La participación se asocia con el ejercicio del poder en cualquiera de sus manifestaciones y además se vincula de forma particular con los órganos de gestión y gobierno institucional. La institución universitaria ofrece muchos espacios de participación a los diferentes colectivos y estamentos que conforman la estructura universitaria a través de órganos de participación colegiada. Los resultados ilustran que actualmente nadie, y menos de forma explícita, obstaculiza la participación de otros miembros de la comunidad por cuestión de género, aunque la participación puede verse afectada por diferentes factores, como las áreas de saber, la composición de los estamentos de participación, el área geográfica, o la propia estructura, etc.

Las profesoras participan más que sus colegas masculinos en cargos de gestión que ellas mismas califican de «segundo nivel». En ellos desempeñan tareas de gestión interna de su facultad o departamento. Igualmente participan activamente en órganos colegiados que implican asumir funciones de menor prestigio aunque suponen mucho trabajo y una altísima dedicación. Los profesores asumen mayoritariamente órganos de gestión unipersonal con una orientación más global, estratégica y de corte político. La participación en comisiones y tribunales de evaluación se ha identificado como una estrategia vital para asegurar la visibilidad de profesoras en el ámbito universitario. La explicación del porqué el profesorado participa, o no, en las comisiones y órganos establecidos en la universidad pivota entre dos concepciones: la participación cómo un tema personal y privado, y la participación como un tema público o de interés colectivo.

> «Yo he estado de coordinadora de internacional de mi centro durante muchos años y es una comisión que no te da dinero ni prestigio. En este tipo de comisiones siempre somos mujeres coordinadoras. Dan mucho trabajo, es un ejemplo típico. En las comisiones de biblioteca, en todo esto síi. Es muy laborioso, porque eso sí, las mujeres suelen ser muy laboriosas y el trabajo le rinden pero de poco lustre exterior» (Roser, directora de un equipo de investigación).

El análisis de cómo participan hombres y mujeres permite hacer distinciones que presentan implicaciones en la visibilidad entre ambos. Mientras el profesorado masculino opina que no hay diferencias, o si las hay son mínimas, las profesoras consideran que sí hay diferencias notables. Resumidamente, ellas consideran que la participación de las mujeres se caracteriza por: reflexión, prospección, comunicación, moderación y sencillez; mientras que la de los hombres viene marcada por: extroversión, agresividad y un intento de llamar la atención.

> «Me vienen a la cabeza dos o tres profesores que siempre intervienen y son muy llamativos, montan siempre espectáculos en sus intervenciones, y son hombres. Las mujeres van más al grano. Algunas son fantásticas, buenísimas y lo hacen con humildad. A lo mejor yo, sin darme cuenta, por la sociedad machista en que estamos valoro más los discursos de los hombres y digo "qué bien habla, qué discurso" y me da a veces mucha pena por esa humildad, esa cosa, pero bueno, es lo que hay» (Julián, decano).

Un elemento que caracteriza la participación en la actualidad es el tema de las cuotas. Se consideran una estrategia utilizada para forzar la representatividad equitativa entre hombres y mujeres aunque se considera que tienen lecturas y consecuencias poco favorecedoras; por ejemplo, satura a determinadas profesoras en algunas áreas del saber, y acostumbran a ser una medida de discriminación positiva de carácter «normativo» y que no refleja el «mérito» profesional.

La dimensión «experticia» del profesorado se caracteriza por la dedicación intensiva a una temática concreta en la que se constata un cierto desarrollo, prestigio y algunos éxitos profesionales. Se considera, además, que va ligada a la experiencia y a la capacidad de aplicar, transferir y aprender permanentemente.

La mayoría de los datos incluyen la investigación cómo uno de los rasgos que imprimen experticia a un académico, aunque sobre este aspecto hay voces discrepantes. Los criterios que determinan la experticia son fundamentalmente haber investigado en una temática concreta durante un periodo largo de tiempo y gestionar proyectos que permitan manejar un equipo potente que produzca resultados en forma de publicaciones.

> «Experto es una persona que lleva años dedicado a esa temática, porque ha trabajado los aspectos y además tiene monográficos, esto para mi es experto. Tengo compañeros dentro de medicina muy considerados a nivel nacional e incluso internacional, pero lo que te comentaba es experto en que, en nada porque lo ha tocado todo. Si tú lo tocas todo no puedes ser especialista. Todo eso hace que puedas dar respuestas y saber mucho en tú campo» (Miguel, director de equipo de investigación).

Se ha manifestado una cierta relación entre la experticia y la aparición en los medios de comunicación. Parece evidente pensar que es más visible el profesorado que se proyecta a través de medios de comunicación, o que es tomado por ellos como referente en un área o temática específica. Existen docentes considerados muy mediáticos, buenos comunicadores y que aparecen frecuentemente en los medios de comunicación, y a los que en algunas ocasiones también se les relaciona con ser expertos en una temática o con tener proyectos de investigación, por ello, aparecer en los medios de comunicación es un elemento que favorece la visibilidad del profesorado.

> "En mi departamento si miro a la gente que ha estado en programas de televisión normalmente son profesores que hablan de su investigación. Sí, claramente hay más hombres y no sé si es así realmente pero es mi percepción. En relación con el género son mayoritariamente los profesores los que suelen aparecer con más frecuencia en los medios de comunicación» (Miguel, director de equipo de investigación).

Conclusiones

El estudio realizado nos ha revelado la existencia de elementos que han de permitir el análisis de la visibilidad de las profesoras en los ámbitos académicos de la universidad contemporánea. Dichos elementos los presentamos de forma integrada en un modelo que representa la síntesis de este artículo. Existen una serie de condicionantes individuales (personalidad, género, etc.) y del entorno (cultura institucional, entorno social, etc.) que favorecen o impiden la visibilidad.

Los condicionantes personales de la visibilidad no afectan de igual modo a ambos géneros: a ellas les cuesta más ser visibles porque están en minoría y mostrar el éxito no ha sido uno de los valores educativos en los que han sido socializadas. En cambio ellos sí tienen la visibilidad como claro objetivo en sus carreras académicas. Dicha visibilidad no es consustancial a la persona sino que depende del momento, las circunstancias y la propia voluntad de ser visible. Por otra parte, el entorno universitario y las diferentes funciones que desarrolla el profesorado influyen en la visibilidad. Ser más o menos visible en la comunidad universitaria se relaciona con las diferentes funciones que el profesorado tiene asignadas. La actividad gestora y la investigadora facilitan la visibilidad, siendo esta última la percibida como más prestigiosa. La actividad docente sin embargo genera menos visibilidad.

La visibilidad también se ve afectada por tres dimensiones: la participación, el poder y la experticia.

Los profesores tienen mayor interés y facilidad de acceso en el ejercicio del poder asociado a cargos académicos de mayor nivel que las profesoras. Estas, a su vez, tienden a desempeñar cargos de gestión de «segunda línea», aquellos que tienen menos proyección externa y en cambio conllevan más horas de trabajo poco visible. Estas afirmaciones coinciden en gran medida con las aportaciones que hacen Ardener (1989) y Chanana (2003).

La participación de las profesoras en comisiones y tribunales de evaluación se considera relevante para su visibilidad. Sin embargo, se afirma que las políticas de cuotas presentan efectos secundarios poco deseables, como saturar de trabajo a determinadas mujeres que pocas cumplen con los requisitos necesarios para ser convocadas a los distintos eventos académicos.

Parece que el estilo de participación femenino, con diferencias respecto al masculino, puede influir en la visibilidad que consiguen las profesoras. Su moderación y prudencia las hace pasar más desapercibidas que a los profesores que tienden a mostrarse más extrovertidos y agresivos en perseguir la consecución de sus logros.

La experticia se manifiesta fundamentalmente por una actividad investigadora continuada en una determinada temática. Esta investigación suele desarrollarse en el seno de grupos de investigación que producen resultados en forma de publicaciones de impacto. La experticia relacionada con la producción científica en función del género ya fue objeto de atención de Baldi (1998). La aparición en los medios de comunicación también contribuye a caracterizar a un profesor o profesora como experta en un tema y favorece, en consecuencia, su visibilidad.

Todo ello nos ha dado pie a diseñar un modelo que aglutinaría los principales elementos de un marco comprehensivo de la visibilidad. Contempla 3 dimensiones: participación, poder y experticia y 3 ámbitos en donde se aplican estas dimensiones: investigación, gestión y docencia. A su vez cada dimensión tiene diversos niveles de presencia (alto, medio y bajo). La combinación de estos elementos nos permitirá describir el grado de visibilidad de un colectivo determinado en una unidad organizativa de la universidad, por ejemplo un departamento, un centro de investigación, una facultad o escuela universitaria, o la misma universidad como un todo.

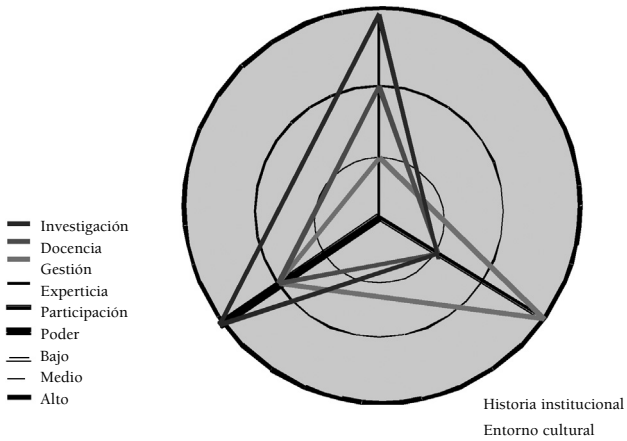
TABLA 2. Variables para describir la visibilidad de las profesoras en la universidad

	Investigación	Gestión	Docencia
Participación	Alto	Alto	Alto
	Medio	Medio	Medio
	Bajo	Bajo	Bajo
Poder	Alto	Alto	Alto
	Medio	Medio	Medio
	Bajo	Bajo	Bajo
Experticia	Alto	Alto	Alto
	Medio	Medio	Medio
	Bajo	Bajo	Bajo

La visibilidad podría plasmarse en un gráfico formado por tres triángulos construidos sobre tres ejes que representan los ámbitos (participación, poder y experticia) y a su vez en tres círculos concéntricos de menor a mayor nivel (bajo, medio y alto). Cada triángulo muestra la visibilidad en una dimensión siendo mayor la visibilidad en esta dimensión si la superficie de este triángulo es mayor. La mayor o menor intersección de los tres triángulos denotaría una mayor o menor visibilidad en todos los apartados. Veámoslo representado la figura siguiente (ver página siguiente).

Finalmente queremos señalar que este modelo es una primera aproximación al intento de describir la visibilidad de las profesoras en la universidad, que debe ser sometido a mayores contrastes antes de ser considerado como

FIGURA 2. Modelo de visibilidad de las profesoras en el ámbito universitario



definitivo. En cualquier caso consideramos que aunque en fase inicial el modelo presume poseer algunas utilidades:

- Servir como diagnóstico de visibilidad de un departamento, centro, facultad, etc. La tabla 2 puede ser transformada en preguntas del tipo «Califique de alta, media o baja la participación de las profesoras del departamento en la investigación/ gestión/ docencia» y a través de la respuesta (alto, medio, bajo) de los encuestados de la unidad en cuestión se trasladan a la figura 2 los resultados con lo que obtenemos la fotografía de visibilidad de las profesoras en dicha unidad.
- Servir de reflexión a quien dirige una unidad organizativa. Sin necesidad de obtener la percepción en forma de cuestionario puede la persona que dirige hacer una aproximación al nivel de visibilidad de las profesoras en base a las distintas dimensiones señaladas.
- Ser un punto de partida de futuras investigaciones propias o ajenas.

Notas

1. Este artículo es fruto de una investigación competitiva (convocatoria I+D+i Ref. 005/07) del Instituto de la Mujer. El equipo de investigación lo conforman: Dolors Bernabéu, Diego Castro, M. Mar Durán, Mónica Feixas, Georgeta Ion, José M. Lavié, María R. Sánchez y Marina Tomàs (IP).

Referencias bibliográficas

ACKER, S. (1992). New perspectives on an old problem: the position of women academics in British higher education, *Higher Education*, 24 (1), 57-75.

ALEMANY, C. (1995). Sobre la invisibilidad y la ignorancia en la institución del saber. En *Invisibilidad y presencia: Seminario Internacional Genero y Trayectoria Profesional del Profesorado Universitario*. Madrid: Instituto de Investigaciones Feministas UCM.

ARDENER, E. (1989). *The voice of prophecy and other essays*. Oxford: M. Chapman.

BAGILHOLE, B. (2007). Challenging women in the male academy: think about draining the swamp. En P. Cotterill, S. Jackson, & G. Letherby (eds), *Chanllenges and negotiations for women in higher education* (pp. 21-32). Dordrecht: Springer.

BAGILHOLE, B. y WHITE, K. (2003). Created in their image: An analysis of male cultural hegemony in higher education in Australian and the United Kingdom. En B. Groombridge & V. Mackie (eds.), *Re-searching research agendas: women, research and publication in higher education. Proceedings of the Australian Techology network-women's executive development* (ATN-WEXDEV) 2003 Research Conference (1-12). Perth: Curtin University of Technology Learning Support Network.

BALDI, S. (1998). Normative versus Social Constructivist Processes in the Allocation of Citations: A Network-Analytic Model, *American Sociological,* 63 (6), 829-46.

CHANANA, K. (2003). Visibility, gender, and the careers of women faculty in an Indian university, *Journal of Education*, 38 (3), 381-390.

COLE, J. R. y ZUCKERMAN, H. (1984). The productivity puzzle: persistence and change in patterns of publication of men and women scientists, *Advances in Motivation and Achievement*, 2: 217-258.

DUBE, L. (eds.) (1989). *Visibility and power: Essays on women in society and development*. Delhi: Oxford University Press.

EURYDICE (2010). *Diferencias de género en los resultados educativos: medidas adoptadas y situación actual en Europa*. Bruselas: Eurydice.

FROIDEVAUX, J. (2003). *A librarian's guide to the Internet: searching and evaluating information.* Oxford: Chandos.

GODDEN, J. (1996). *From new to successful researcher: Enhancing the research skills of academics*. En Godden, J. Brew, A. & Roe, E. *Learning research skills: Programs and issue: reports on the research skills development program for academic staff 1990-1995* (pp. 4-15). Sydney: University of Sydney Centre for Teaching and Learning.

LIPS, M. y KEENERE. (2007). Effects of Gender and Dominance on Leadership Emergence: Incentives Make a Difference, *Sex Roles*, 56: 563-571.

LIPS, H. M. y KEENER, E. (2007). Effects of Gender and Dominance on Leadership Emergence: Incentives Make a Difference, *Sex Roles* 56, 563-571.

LONG, J. (1992). Measures of Sex Differences in Scientific Productivity, *Social Forces,* 7, 9-17.

MARQUES, P. (2004). Las webs docente: instrumentos eficaces para la mejora de los sistemas educativos, *Bordón,* 56 (3-4), 493-506

OSBORN, M. (2001). *Política científica de la Unión Europea. Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros*. Bruselas: Dirección General de Investigación.

RINCÓN, D. (1995). *Técnicas de investigación en ciencias sociales*. Madrid: Dykinson.

SAGARIA, M. y AGANS, L. (2006). *Gender equality in US higher education: International framing and institutional realities.* Higashi- Hiroshima City: research Institute for Higher Education, Hiroshima University.

SMEBY, S. y TRY, S. (2005). Departmental contexts and faculty research activity in Norway. *Research in Higher Education,* 46 (6), 593-619.

STEPHAN, E. y LEVIN, G. (1992). *Striking the Mother Lode in Science: The Importance of Age, Place, and Time.* Oxford: University Press.

TOMÀS, M. (2011). *La universidad vista desde la perspectiva de género.* Barcelona: Octaedro.

TOMÀS, M.; DURÁN, M. M.; GUILLAMÓN, C. y LAVIÉ, J. M. (2008). Profesoras universitarias y cargos de gestión, *Contextos educativos*, 11, 113-129.

TOMÀS, M.; REXACHS, D.; CASTRO, D.; FEIXAS, M. y RODRÍGUEZ, S. (2010). La visibilidad de las profesoras en la Universidad a través de las webs. El caso de las Ingenierías en XXXVI Conferencia Latinoamericana de Informática-CLEI. Uruguay.

WANNER, A.; LIONEL S. y DAVID, I. (1981). Research Productivity in Academia: A Comparative Study of the Sciences, Social Sciences, and Humanities, *Sociology of Education*, (54) 41, 238-53.

WARD, B.; JULIE G. y GRANT, L. (1992). Visibility and Dissemination of Women's and Men's Sociological Scholarship, *Social Problems,* 39 (3), 291-298.

XIE, Y. y SHAUMAN, A. (1998). Sex Difference in Research Productivity. New Evidence about an Old Puzzle, *American Sociological Review*, (6) 63, 847-70.

Fuentes electrónicas

European Commission (2009). Gender Equality. Disponible en: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en &catId=418 [Fecha de consulta: 7/junio/2011].

European Commission (2010) *Gender Differences in Educational Outcomes: Study on the Measures Taken and the Current Situation in Europe. Education*. Brussels: Audiovisual and Culture Executive Agency (EACEA P9 Eurydice). Disponible en: http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/120EN.pdf [Fecha de consulta: 7/junio/2011].

http:// www.cordis.lu/rtd2002/science-society/women.html [Fecha de consulta: 9/junio/2011].

Abstract

Approach to a Visibility Analysis Model in University from a Gender Perspective

This paper presents an investigation designed to provide a comprehensive framework on the visibility of university professors in Spain, through the study of the elements that shape it, following a qualitative methodology. Three data collection methods have been used: semi-structured interviews, applied to twenty-two informants, analysis of institutional webs and focus group. The study was developed in two public universities: Universitat Autònoma de Barcelona and Universidad de Sevilla. The conclusions present a model that synthesizes the visibility of the teaching staff at the university. This model is formed by three dimensions (participation, expertise and power) applied to three professional scopes (teaching, researching and managing) with different intensity degrees (high, medium and low).

Key words: *Visibility, Gender, University, Equality.*

Résumé

Approximation au modèle d'analyse de la visibilité à l'université à partir d'une perspective de genre

Cet article présente une recherche visant à fournir un cadre compréhensif concernant la visibilité des enseignantes à l'université espagnole, à traves de l'étude des différents éléments qui la façonnent. Nous adoptons une méthodologie qualitative. Le travail de terrain a été mené au sein de deux universités publiques : l'Université Autonome de Barcelone et l'Université de Séville. Nous avons utilisé trois instruments de collecte de données : l'entretien semi-structuré, l'analyse de sites Web institutionnels et le groupe de discussion. Les conclusions présentent un modèle sur la visibilité des enseignantes universitaires configuré par trois dimensions (la participation, l'expertise et le pouvoir) avec des différents degrés d'intensité (haute, moyenne et faible).

Mots clés: *Visibilité, Genre, université, Égalité de chances.*

Perfil profesional de los autores

Marina Tomàs

Es maestra, licenciada en Pedagogía y Doctora en Ciencias de la Educación por la Universidad de Barcelona. Profesora titular de la UAB. Ha escrito numerosos libros y artículos en revistas españolas e internacionales. Dirige desde 1999 el equipo CCUC (Cambio de Cultura en la Universidad Contemporánea), que gestiona diferentes investigaciones regionales, nacionales y europeas sobre la universidad.
Correo electrónico de contacto: marina.tomas@uab.cat

Diego Castro

Es diplomado en Educación Social y licenciado en Pedagogía. Máster en Dirección de Recursos Humanos y doctor en Ciencias de la Educación. Es profesor del Departamento de Pedagogía Aplicada de la Universidad Autónoma de Barcelona. Especializado en el ámbito de la gestión de centros siendo una de su línea de trabajo principal la gestión y la gobernanza universitaria y sus procesos de innovación y mejora.
Correo electrónico de contacto: diego.castro@uab.cat_

María del Mar Durán

Es licenciada en Pedagogía por la UAB y doctora en Filosofía y Ciencias de la Educación. Profesora del Departamento de Pedagogía Aplicada. Desempeña sus líneas de investigación y especialización en el ámbito del liderazgo educativo y la psicología y dinámica de los grupos.
Correo electrónico de contacto: mariadelmar.duran@uab.cat