

LA INVESTIGACIÓN EUROPEA SOBRE COMUNICACIÓN DE GÉNERO Y CIENCIA: DE LAS GUÍAS DE BUENAS PRÁCTICAS AL CAMBIO ESTRUCTURAL¹

Dra. Dimitrina Jivkova Semova

Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España.

d.jivkova@ccinf.ucm.es

Dra. Graciela Padilla Castillo

Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España.

gracielp@ucm.es

RESUMEN

En el año 2007, fue puesto en marcha el 7º programa marco y desde entonces, la Comisión Europea ha financiado varios proyectos que analizan las causas de la actual subrepresentación de las mujeres en la ciencia y tecnología. Este estudio se centra en el análisis de los proyectos que se encuentran en fase de ejecución: Gender Time Project, FESTA, Genis Lab, INTEGER, Gen PORT y STAGES. El objetivo es demostrar un cambio de paradigma: los nuevos estudios se enfocan, cada vez más, en la implementación de un cambio estructural en las políticas organizacionales, una nueva línea en la gestión de los recursos humanos, marcada por la existencia de una conciencia de género, que resulta ser la única vía que conduce a la plena utilización del talento.

Palabras clave: 7º programa marco; Comisión Europea; estudios de género; subrepresentación; conciencia de género.

¹ Este artículo es producto del proyecto de investigación I+D+i nº 2011-004-INV-00016, titulado *Proyecto de Investigación para el Fomento de la Igualdad de Género en la Información Científica*. Importe total de la subvención concedida: 33.528 euros. Duración del proyecto: 3 años (2012, 2013 y 2014). Secretaría de Estado de Igualdad, Instituto de la Mujer, Dirección General. Subvenciones destinadas a la realización de investigaciones relacionadas con los estudios de las mujeres y del género para el año 2011. Investigadora principal: Dña. María Teresa García Nieto, Facultad de Ciencias de la Información, Universidad Complutense de Madrid.

EUROPEAN RESEARCH ON GENDER AND SCIENCE COMMUNICATION: FROM GOOD PRACTICE GUIDES TO STRUCTURAL CHANGE

ABSTRACT

In 2007, it was launched the 7th framework program and since then, the European Commission has funded several projects examining the causes of the current underrepresentation of women in science and technology. This study focuses on the analysis of the projects currently in progress: Gender Time Project, FESTA, Genis Lab, INTEGER, Gen PORT y STAGES. The objective is to demonstrate a paradigm shift: the new studies focus increasingly on the implementation of a structural change in organizational policies, a new line in the management of human resources, marked by the existence of an awareness of gender, which happens to be the only way leading to the full use of talent.

Key words: 7th Framework Programme; European Commission; gender studies; underrepresentation; gender awareness.

INTRODUCCIÓN

La investigación sobre cuestiones de género y ciencia forma parte importante de la agenda de la Unión Europea, donde se apuesta, cada vez más, por proyectos colaborativos integrados por participantes de distintos países. Esta táctica aporta a la investigación en el campo un carácter transfronterizo. En este estudio, nos centramos en los proyectos del 7º Programa Marco Europeo, que se encuentran en fase de ejecución: Gender Time Project, FESTA, Genis Lab, INTEGER, Gen PORT y STAGES.

Desde el año 2007, cuando fue puesto en marcha el 7º programa marco, la Comisión Europea ha financiado varios proyectos que analizan las causas de la actual subrepresentación de las mujeres en la ciencia y tecnología. A modo de resumen, podemos decir, que a partir de 2011, observamos un cambio de paradigma debido al hecho de que los nuevos estudios se enfocan, cada vez más, en la implementación de un cambio estructural en las políticas organizacionales. Bajo “cambio estructural” entendemos una nueva línea en la gestión de los recursos humanos, marcada por la existencia de una conciencia de género, que resulta ser la única vía que conduce a la plena utilización del talento.

Visto desde este ángulo, los programas de igualdad de género muestran, hoy en día, una fuerte orientación estratégica. El camino para llegar a este punto ha sido largo: las primeras iniciativas se centraban en la creación de un entorno favorable para el desarrollo profesional de las mujeres científicas. Los principales objetivos derivados de las actuaciones incluían: promover el cambio en la cultura y los comportamientos tradicionales; apoyar el equilibrio entre trabajo y vida familiar; facilitar la fase inicial de desarrollo profesional.

La siguiente etapa tuvo como objetivo la inclusión de la dimensión de género en los procesos de investigación y diseño de la innovación. Los principales objetivos fueron: la superación de los estereotipos y la influencia sobre los contenidos y métodos científicos.

La actual etapa se centra en la promoción del liderazgo femenino en el campo científico. En este caso, se crearon distintos planteamientos y estrategias. El proyecto Prages propuso en su momento los siguientes objetivos:

- Apoyar el liderazgo de las mujeres en la práctica de la investigación;
- Apoyar el liderazgo de las mujeres en la gestión de la investigación;
- Apoyar el papel de la mujer en la comunicación de la ciencia;
- Aumento de la presencia y el peso de las mujeres en la gestión de los procesos de innovación y en las relaciones ciencia – sociedad.

MÉTODOS

A continuación, ofrecemos un análisis de los proyectos europeos sobre cuestiones de género y ciencia en proceso de ejecución. Nos centraremos en los objetivos y las estrategias propuestas en cada uno de los casos. La hipótesis es que la investigación sobre cuestiones de género y ciencia forma parte importante de la agenda de la Unión Europea, donde se apuesta, cada vez más, por proyectos colaborativos integrados por participantes de distintos países.

Esta investigación es parte imprescindible del proyecto de investigación I+D+i nº 2011-004-INV-00016, titulado *Proyecto de Investigación para el Fomento de la Igualdad de Género en la Información Científica*, concedido por la Secretaría de Estado de Igualdad, Instituto de la Mujer, Dirección General, dentro de las subvenciones destinadas a la realización de investigaciones relacionadas con los estudios de las mujeres y del género para el año 2011.

MARCO TEÓRICO

Por qué analizar la subrepresentación de las mujeres en la ciencia y tecnología.

En la segunda mitad del siglo XX, y sobre todo a partir de los años sesenta, comenzaron a desarrollarse los *women studies* o estudios sobre las mujeres en el

contexto de diferentes ámbitos disciplinarios. En los años setenta, nació el “género” como una categoría de análisis, transformándose así en un factor esencial en la interpretación de la realidad. La perspectiva de género se incorporó paulatinamente a la investigación académica a partir de los años sesenta. Existe un consenso científico que define el género como una construcción social, relegando su carácter biológico predominante durante siglos. Como consecuencia de su consideración social, el género se hace susceptible al cambio.

Asimismo, el estudioso de la innovación formal Mihály Csíkszentmihályi (1988, 1999) planteaba una teoría sistémica sobre la innovación en ciencia. Ponía en relieve dos conceptos: el dominio y el campo científico. Afirmaba que la innovación en ciencia, y el avance y consolidación científicos en un sector, no solamente dependen del crecimiento ontológico del dominio teórico y metodológico, es decir, del cuerpo y conocimientos e innovaciones metodológicas, tecnológicas o materiales en un área de conocimiento humano, sino del espacio sistémico y social del campo; es decir, de la comunidad, instituciones e interacciones humanas que rodean, envuelven y recogen la creación científica y la capacidad innovadora.

La teoría sistémica de la creatividad de Csíkszentmihályi es una teoría vital para entender por qué dramático de la falta de desarrollo de la ciencia en un país, y para encajar una teoría de género sobre la innovación científica en una nación aquejada de una falta de desarrollo del dominio científico que acoge, fomenta y desarrolla la innovación científica. Si un país tiene problemas para integrar un campo científico, es decir, para recoger, reconocer y aportar una infraestructura social de apoyo al capital científico humano que ve surgir, el mismo problema, pero acrecentado, se presenta si ese capital científico es de mujeres.

Por otro lado, Martín, Hernández y Beléndez (2013: 106) citan cómo “las principales declaraciones internacionales en materia de conciliación e igualdad mencionan a los medios de comunicación como herramientas cruciales para la sensibilización o toma de conciencia”. Los autores explican que esas menciones no son fruto de la casualidad, porque “la comunicación colectiva tiene la capacidad de

visibilizar y fomentar el conocimiento público de cuestiones que pueden convertirse en problemas sociales” (Martín, Hernández y Beléndez, 2013: 106). Del mismo modo, por ese poder de definir las, pueden impulsar determinaciones para solventarlas (Martín, Hernández y Beléndez, 2013: 106).

Piñeiro-Otero (2011: 99) se centra en el papel mediador de la publicidad y cómo en ella se dan determinadas representaciones femeninas. La autora considera que la presencia de la mujer en la publicidad es fruto de los nuevos roles sociales (Piñeiro-Otero, 2011: 100). Sin embargo, alertaba de la poca sensibilidad de algunos creativos para reflejar el cambio social de las mujeres en los mensajes publicitarios y explica los peligros de ello. Al ser un agente socializador principal, la publicidad se convierte en marco de referencia fundamental de las representaciones sociales de género y sus mensajes exponen ideas socialmente establecidas sobre hombres y mujeres, con los peligros que conlleva (Piñeiro-Otero, 2011: 100).

Marín, Armentia y Ganzabal (2010: 35-56) también analizaban estereotipos de género en la publicidad de revistas femeninas y masculinas. Explicaban que las instituciones fomentan políticas de igualdad, pero estas publicaciones siguen reflejando estereotipos tradicionales sexistas y patriarcales (Marín, Armentia y Ganzabal, 2010: 35). Como hacía Piñeiro (2011: 99), detectan los cambios sociales en roles e identidades, asumidos por hombres y mujeres, y revelan contradicciones sociales y discursivas que no tienen que ver con la realidad de la mujer (Marín, Armentia y Ganzabal, 2010: 36).

Atendiendo a ideas semejantes, aunque esta vez centradas en el discurso televisivo, Aran Rampost (2011: 146) investiga el impacto social y las posibilidades de desarrollo que ofrecen los medios de comunicación. Considera el relato televisivo como una forma de acercarse al discurso social contemporáneo y a través de éste, analiza las relaciones amorosas entre hombres y mujeres (Aran Rampost, 2011: 145-170). Como bien dice, en las primeras líneas de su exposición, el estudio de esas relaciones incluye, desde luego, el estudio de la violencia de ficción y de los

estereotipos por género (Aran Rampost, 2011: 146). Acabar con los estereotipos en la ficción contribuiría a acabar con los estereotipos en la realidad, y viceversa.

En definitiva, el tratamiento igualitario y equilibrado de las mujeres y los hombres debe llegar a todas las parcelas de la información, la comunicación y el entretenimiento. Concretamente, si hablamos de mujer y ciencia, o de mujeres como protagonistas de la información científica especializada en los medios de comunicación, esta información bien podría constituir un catalizador necesario para fomentar la igualdad en los procesos de gestión, diseño y producción en los ámbitos científicos y tecnológicos. De ahí se comprende que el 7º programa marco y la Comisión Europea financie proyectos que analizan las causas de la subrepresentación de las mujeres en la ciencia y tecnología.

RESULTADOS:

Análisis comparativo de los proyectos europeos de investigación sobre cuestiones de género y ciencia en fase de ejecución.

La siguiente tabla presenta un resumen de los proyectos europeos sobre género y ciencia en fase de ejecución, de sus áreas de interés, objetivos y estrategias dentro del 7º programa marco.

Cuadro 1: Proyectos europeos sobre cuestiones de género y ciencia en fase de ejecución:

Nombre del proyecto	Areas de interés	Objetivos	Duración en años	Participantes	Países
Gender Time Project	Promoción profesional de las mujeres investigadoras/ Conciencia de género en la gestión de los recursos humanos.	Indicadores a medida (<i>tailor-made</i>) para proporcionar herramientas de gestión para futuros planes de acción en las instituciones interesadas en enfoques similares.	4	10	Francia, Austria, Serbia, España, Italia, Suecia, Alemania, Reino Unido.
FESTA	Cambio estructural a través de la plena utilización del talento.	Empoderamiento de la mujer en las Ciencias y Tecnologías	5	7	Suecia, Dinamarca, Alemania, Irlanda, Italia, Turquía, Bulgaria.
Genis Lab	Metodología incl. auditoría de género/ Presupuestos para la política de	Activar el debate entre todos los agentes (gestores, investigadores, personal	3	9	España, Alemania, Serbia, Eslovenia, Italia,

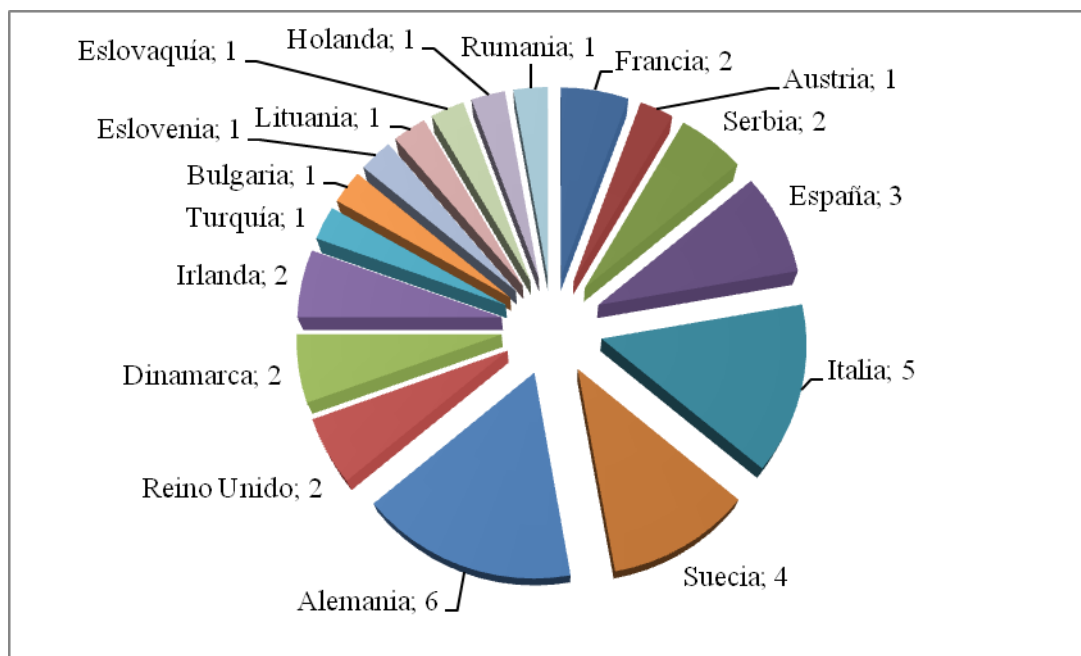
	género/Formación de conciencia de género en los equipos de recursos humanos.	administrativo) de las organizaciones/ Identificación de los obstáculos y definición de estrategias para su superación.			Suecia.
INTEGER	El aumento de la participación de las mujeres en el campo de la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM).	Transformación Institucional con el fin de conseguir igualdad de género en la investigación.	5	4	Irlanda, Francia, Lituania, Alemania.
Gen PORT	<i>Online</i> comunidad/ Igualdad de género en la ciencia, tecnología e innovación.	Portal de Internet para compartir conocimiento/ colaboración en materia de género y ciencia.	4	5	España, UK, Eslovaquia, Suecia, Italia, Alemania.
STAGES	Estrategias de cambio estructural/ Gestión de los recursos humanos en las instituciones de investigación.	El aumento de la participación y la promoción profesional de las mujeres investigadoras/ Creación de ambientes favorables/ Ciencia con conciencia de género/ Liderazgo de la mujer en la ciencia.	4	7	Italia, Alemania, Holanda, Dinamarca, Rumania.

Fuente: Elaboración propia a partir de las fuentes.

A través de la creación de una nube de etiquetas, podemos detectar los conceptos más utilizados a la hora de describir los objetivos y las áreas de interés de los proyectos europeos sobre género y ciencia en fase de ejecución: gestión, recursos humanos, conciencia. También: debate, enfoque, estrategias, formación, indicadores, promoción, etc.

Centrándonos en el resumen que nos ofrece la **Cuadro 1**, podemos decir que el número mínimo de participantes es de 4 y el máximo- 10 mientras la media es de 7. La duración media de los proyectos es de 50 meses. En el caso de los países participantes, Alemania es el país involucrado en todos los proyectos europeos sobre género y ciencia actualmente vigentes. El siguiente país más representado es Italia, con 5 proyectos, seguido de Suecia- 4 y España- 3.

Cuadro 2: Países participantes en los proyectos europeos sobre género y ciencia:

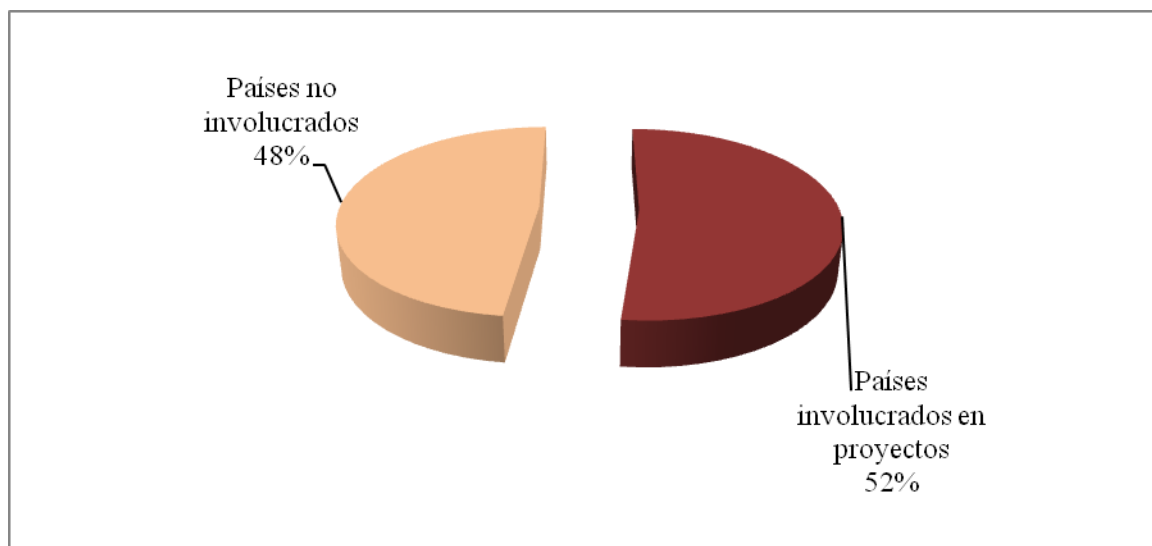


Fuente: elaboración propia a partir de las fuentes.

En este caso, debemos decir que nos encontramos con un porcentaje importante (el 48%) de países miembros de la Unión Europea que actualmente no está tomando

parte en ninguno de los seis proyectos vigentes. Estos países son: Bélgica, Chipre, República Checa, Estonia, Finlandia, Grecia, Hungría, Islandia, Letonia, Luxemburgo, Malta, Polonia y Portugal.

Cuadro 3: Porcentaje de países participantes en proyectos sobre género y ciencia sobre el total de miembros de la Unión Europea.



Fuente: Elaboración propia a partir de las fuentes.

Descripción y análisis de los proyectos en fase de ejecución.

Gender Time Project²

Se centra en las medidas para aumentar la participación y promoción profesional de las mujeres investigadoras en determinadas instituciones, a través de planes y estrategias desarrollados y ejecutados en función del caso. Los planes incluyen actividades como: políticas de reclutamiento, promoción, la conciliación de la vida laboral y familiar, normas de gestión en la investigación, etc. Se trata, además, de un proyecto experimental que intentará conseguir la aplicación real de las propuestas de

² La página Web del proyecto es: <http://www.gendertime.org/>

cambios estructurales en varias instituciones, a través de los llamados “agentes de transferencia”.

El proyecto está dividido en siete *work packages* que incluyen: gestión y coordinación, seguimiento de los planes de acción, transferencia del conocimiento, fase de evaluación externa independiente, diseño de las herramientas para el cambio estructural, aplicación y análisis de resultados.

Los entregables en la primera fase son:

- Compilación y sistematización de los planes de acción objeto de implementación en las instituciones.

- *Monitoring*.

- Análisis comparativo de los indicadores del nominado *Tailor Made Performance* (estrategias a medida).

- Talleres didácticos para la transferencia del conocimiento dirigido a los agentes de transferencia.

- Desarrollo del pack de herramientas para la ejecución del cambio estructural en las instituciones parte del experimento.

- Talleres didácticos para la transferencia del conocimiento abierto a todos los sectores interesados en emprender un cambio estructural.

A fecha de hoy, tenemos información sobre los resultados conseguidos durante la primera etapa, donde debemos destacar el desarrollo de una herramienta de medición sintética de la igualdad de género a través de un Índice de Igualdad de Género³. Se trata de la elaboración de un mapa integral sobre cuestiones de género en los países miembros de la Unión Europea.

³ Para más información sobre el Gender Equality Index: <http://eige.europa.eu/content/gender-equality-index>

Genis Lab⁴

El enfoque de este proyecto es experimental y el principal objetivo consiste en involucrar a todos los agentes (gestores, investigadores, personal administrativo) en los procesos de identificación de obstáculos y definición de estrategias para su superación. Todas las estrategias serán puestas a prueba a través de un plan de acción con una duración total de tres años. Los participantes en Genis Lab crearon un laboratorio virtual⁵ donde todos los resultados e instrumentos son evaluados y posteriormente reajustados.

El proyecto propone medidas que ayudan a romper con el círculo vicioso de los estereotipos en el campo y lo hacen a través de propuestas muy novedosas como, por ejemplo, eliminar la división artificial de humanidades y ciencias. En particular, se sugiere que la filosofía puede proporcionar herramientas de reflexión sobre la implementación de las tecnologías que, hasta ahora, se ha hecho sin la suficiente predicción de efectos. Todo esto, según Genis Lab, se puede conseguir cumpliendo las siguientes metas:

- Necesidad de una visión holística del mundo;
- Necesidad de proporcionar tiempo y espacio para el pensamiento ético-filosófico;
- Necesidad de mentes libres capaces de moverse en espacios interdisciplinarios;
- Necesidad de un diálogo responsable con la sociedad;

Los expertos de Genis Lab proponen diferentes estrategias para combatir los estereotipos: buscar la manera de cambiar la influencia recíproca entre estereotipos de género- roles sociales; proponer nuevas generalizaciones transitorias; contribuir a la

⁴ La página Web del proyecto es: <http://www.genislab-fp7.eu/>

⁵ Para acceder al Laboratorio Virtual: <http://www.genislab-fp7.eu/index.php/virtual-lab>

creación de estereotipos positivos. La identificación de herramientas específicas de gestión y la definición de planes de acción deben centrarse en los cambios estructurales internos para evitar un significado disperso y difícil de ajustar a los casos concretos. Es decir, partimos de la experiencia más próxima para llegar a un cambio estructural.

Por otra parte, la formación de los equipos de recursos humanos debe incluir un conjunto de herramientas destinadas a la lucha contra los estereotipos y la deconstrucción de la relación estereotipada mujeres-ciencia. Los procesos de formación deben promover también un cambio cultural dentro de la organización, a través de la redefinición de los criterios de evaluación de la excelencia. Todos estos procedimientos deben ser llevados a nivel europeo transnacional para un impacto mayor.

Genis Lab recomienda la creación de redes de aprendizaje entre las organizaciones científicas para apoyar el intercambio de experiencias, prácticas y herramientas de gestión eficientes. La acción debe incluir las siguientes estrategias:

- Cambio en las políticas de contratación y promoción existentes.
- Promover los cambios estructurales.
- Proporcionar formación a la dirección y al equipo de recursos humanos sobre las necesidades e intereses de hombres y mujeres.
- Proporcionar modelos positivos a los más jóvenes.

INTEGER

Es un proyecto que se centra en la búsqueda de mecanismos y estrategias que persiguen una representación equilibrada de ambos sexos en todas las categorías profesionales de las organizaciones e institución. Se trata de un cambio transformacional, que empieza por un examen estadístico de los procesos de contratación, promoción y evaluación. Uno de los principales objetivos de INTEGER es el diseño y difusión de manuales de orientación basados en el estudio de casos

prácticos sobre transformación estructural que, según los expertos, pueden servir de guía en la implementación de la igualdad de género, una condicionante de la excelencia investigadora.

Dentro de los siete *work packages* destacamos el segundo, que desarrolla la planificación de las acciones transformacionales. Se prevé la creación de equipos de aplicación a dos niveles: institucional y local. También, una evaluación de las cuestiones que deben abordarse dentro de los departamentos e instituciones participantes con el fin de medir el grado de implementación de las nuevas políticas a nivel local. Esta primera etapa termina con la creación de indicadores de medición que serán verificados en el futuro por un experto externo antes de su puesta en funcionamiento.

El tercer paquete, “Intercambio de Experiencia”, persigue como objetivo la transferencia de conocimiento a través de los denominados “embajadores INTEGER”, que ofrecerán asesoramiento ad hoc para los equipos de implementación dentro las instituciones y organizaciones. Se prevé formación a dos niveles: a la alta dirección para presentar la visión estratégica y el modelo de negocio, por una parte y por otra, a los equipos de implementación para asegurar un mejor entendimiento de los problemas y del enfoque de cambio estructural adoptado.

Después de la implementación experimental y el *monitoring* correspondiente, todos los esfuerzos se centrarán en el desarrollo de un modelo de aplicación fácil de aplicar compuesto por un código de directrices básicas. Las mismas vendrán acompañadas por una guía de ayuda y un conjunto de herramientas de evaluación.

El sexto paquete de INTEGER se centra en la difusión a través de distintos tipos de acciones: internos- dentro de cada organización, en el consorcio- a través de las redes alrededor de cada participante en el proyecto y externa- dirigida a *policy makers*, grupos de interés, etc.

La fase final consiste en una evaluación global que tiene como objetivo mejorar la aplicación de los planes de acción por retroalimentación externa (evaluación formativa), por una parte y por otra, medir su impacto (evaluación sumativa). La

retroalimentación tendrá un papel central en los seminarios de evaluación, donde se ajustarán los procesos de implementación. Además, la evaluación proporcionará datos cuantitativos sobre los indicadores para la comparación de las unidades comparables en las instituciones asociadas.

De momento, INTEGER ha conseguido desarrollar una herramienta práctica de autoevaluación: *Build your Research Profile*⁶. La iniciativa se basa en la premisa de que la excelente investigación es sólo una parte de una carrera académica exitosa, el siguiente paso consiste en hacer visible la propia labor:

Aunque podría ser tentador pensar que el buen trabajo habla por sí mismo, el desarrollo de un perfil profesional aumentará en gran medida el impacto que su trabajo pueda tener ayudando a difundirlo a un público más amplio. También puede dar lugar a otras oportunidades y en concreto, a invitaciones a participar en actividades, que a su vez, despiertan más posibilidades (INTEGER). En este caso, los tres factores más importantes para avanzar en la carrera científica son: el rendimiento, la imagen y la exhibición.

Gen PORT

Persigue la creación de una comunidad en línea de profesionales que trabajan en el ámbito de la igualdad de género en la ciencia, la tecnología y la innovación en todo el mundo. Se trata de sintetizar y poner a disposición una amplia gama de recursos de investigación, materiales prácticos y también, información sobre *policy making* en el campo. De este modo, se pretende generar información para el debate, facilitar el intercambio de experiencias y fomentar la colaboración. La comunidad está compuesta por diversos grupos en Europa, en los Estados Unidos y Canadá, en Australia, América del Sur y Asia. El periodo de ejecución del proyecto es de 20013 a 2017⁷.

⁶ Página Web de la herramienta: <http://www.tcd.ie/wiser/build-profile/>

⁷ La puesta en marcha del portal está prevista para 2016.

Se trata de una iniciativa novedosa porque se pretende crear un área global de trabajo sobre cuestiones de género y ciencia. El portal informativo se va a diseñar como único punto de partida para navegar, buscar y acceder a recursos, organizado en función de temas, idioma o geografía. Además, pretende ser un soporte para los usuarios que buscan asesoría con el fin de avanzar en su comprensión de las cuestiones de género en la ciencia. Por último, incluirá servicios adicionales como noticias y anuncios, calendarios de eventos, traducciones y comentarios, grupos de discusión, etc.

De momento, se ha creado, a modo de borrador, *eument.net*, una red de programas de tutoría para la promoción de una carrera académica y científica. A través de talleres virtuales y tutorías, se busca el fomento del intercambio de experiencias y buenas prácticas, la promoción de estándares de calidad, la transferencia del conocimiento y la cooperación.

FESTA⁸

Es un proyecto de cinco años de duración, que consta de siete *work packages*. En el punto de interés están las universidades e instituciones de investigación de Europa que intentan emplear plenamente las competencias y capacidades del conjunto hombres y mujeres. De nuevo, la apuesta está en la implementación de cambios estructurales en el entorno académico. Se prevé la creación de redes colaborativas alrededor de los miembros del consorcio para la difusión y aplicación de los resultados.

Según los integrantes de FESTA, la creación de una conciencia individual es el punto de partida para la impulsión de una nueva conciencia organizacional. El tercer *work package* desarrolla los procedimientos y estrategias propuestas con el fin de conseguir la meta:

- Asegurar un cambio a través de sensibilización individual y organizacional;

⁸ La página Web del proyecto es: <http://www.festa-europa.eu/site-content/festa-documents>

- Aumentar la conciencia individual a través de la difusión de información sobre éxitos profesionales de mujeres científicas;

- Sensibilización a nivel organización a través de datos estadísticos que ayudarán a comprender mejor la actual situación. El objetivo de esta tarea es, generar estadísticas que servirán de punto de partida para las acciones dirigidas a los distintos grupos y niveles en las instituciones.

FESTA apuesta por la activación de una transformación sostenible de la cultura organizacional que debe favorecer una participación más activa de las mujeres en todos los procesos de toma de decisiones y en la comunicación en general. Una parte importante del proyecto está dedicada a la cuestión de la excelencia. Según los integrantes del proyecto, se deben hacer visibles los procesos de contratación en las instituciones de investigación para poder evaluar cómo todo esto afecta el desequilibrio de género. Con este fin, es necesario, el desarrollo de una guía de variables y objetivos medibles que están en la base del concepto de excelencia. Un papel importante en estos procesos corresponde a los comités de selección del profesorado y de los investigadores.

FESTA propone medidas concretas para reducir al mínimo los efectos negativos de los patrones de interacción de género:

- Mediante reuniones formales e informales basadas en la colaboración y la negociación, en lugar del posicionamiento académico tradicional. De esta manera todos los actuantes - y especialmente las mujeres - obtendrán participación más equitativa.

- En las tareas de supervisión facilitando la socialización de los estudiantes de doctorado, prestando apoyo de esta manera a las mujeres al inicio de su carrera en un entorno dominada por hombres. Según los integrantes de FESTA:

Esto hará avanzar la carrera académica de la mujer de dos maneras: 1) se conseguirá integración en la comunidad de manera más completa y por lo tanto, aumentará el grado de motivación para una carrera académica y, 2) se mejorará la visibilidad de su valor específico ante la comunidad científica (FESTA).

La parte final del proyecto se centrará en el estudio de la resistencia hacia el cambio estructural. Se analizarán los niveles, formas, direcciones, y aspectos de la resistencia tanto por parte de los individuos, como por parte de las organizaciones. Finalmente, se explorarán diferentes maneras de lidiar con la resistencia.

STAGES⁹

Es un proyecto que incluye un plan de ejecución de actividades en tres áreas estratégicas: creación de entornos favorables a la igualdad de género, ciencia con conciencia de género y el liderazgo de las mujeres en la ciencia. El plan de trabajo está compuesto por: iniciativas de sensibilización en los altos niveles de las organizaciones y las institucionales; módulos de capacitación sobre igualdad de género; tutorías de formación para las jóvenes científicas; acciones para mejorar la visibilidad de las mujeres científicas; actualización de la gestión y de las normas de evaluación de la investigación; medidas de conciliación de la vida laboral y familiar; creación de cuotas de género.

Se centra en la aplicación de diferentes medidas de auto adaptación a los planteamientos de conciencia de género. Se busca la producción de un conocimiento más profundo de la dinámica en torno al cambio estructural a través de la puesta en marcha de procedimientos específicos en distintas instituciones objeto de *monitoring*. En todas las etapas, se intentará conseguir la difusión, a nivel europeo y en concreto, entre las universidades e institutos de investigación, de las estrategias de negociación implementadas con éxito en los intentos de construir consenso y compromiso en torno a iniciativas de igualdad de género.

STAGES busca promover el acceso de las mujeres científicas a altos cargos a través de distintos mecanismos en función del marco institucional, el contexto nacional, la dimensión y el alcance de los grupos de presión. Las acciones incluyen

⁹ El proyecto STAGES parte de una Acción Conjunta de Cooperación (2009) enfocada en la elaboración de una guía de buenas prácticas promovidas en distintos países en Europa, Canadá, Australia y los Estados Unidos.

desde actividades de sensibilización, impulsión de debates e intercambios hasta propuestas de políticas y su seguimiento y control. Un punto clave va a ser la difusión de información. Todas estas acciones están dirigidas a ejercer presión (a nivel europeo, nacional y organizacional) con el fin de promover el nuevo paradigma. En todos estos procesos, la mujer debe ocupar un papel clave en la gestión de la comunicación y en la promoción de la visibilidad de las mujeres en la ciencia.

La innovación social incluye el desarrollo de programas de formación. Las actividades de formación son llevadas a cabo principalmente a través de talleres que reúnen a redes de mujeres de la industria, la academia y la administración.

Finalmente, STAGES se centra también en: el desarrollo de programas específicos de financiación orientados a la innovación; en la facilitación de los contactos de las mujeres con actores de la innovación; en la promoción de programas de movilidad que permiten a las mujeres científicas ganar experiencia.

Discusión: las guías de buenas prácticas

Los actuales proyectos europeos sobre género y ciencia se centran, sobre todo, en los futuros cambios estructurales dejando las guías de buenas prácticas en un segundo plano. Consideramos que el debate debe activar este punto con el fin de evitar una posible marginalización de este aspecto de gran importancia, por ejemplo, para cualquier iniciativa de carácter autorregulativo.

Prages fue el primer proyecto sobre género financiado por el 7º programa marco europeo, que creó el *Guidelines for Gender Equality Programmes in Science*, publicado en 2009. A continuación, vamos a hacer un resumen de estos ejemplos positivos que, hoy en día, sirven como punto de partida para la actual investigación en el campo. El término "buenas prácticas" se refiere a cualquier experiencia que muestra las técnicas, métodos o enfoques considerados altamente eficaces en la entrega de un resultado específico y, por lo tanto, merecen ser difundidos a otros contextos organizacionales.

Prages proporcionó un conjunto de ejemplos extraídos de los programas de igualdad de género para distintos tipos de herramienta. En el primer caso, se dan ejemplos de premios y reconocimientos que sirven para aumentar la igualdad de género:

Cuadro 4: Premios y reconocimientos:

PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS				
“Prix Excellencia – Trophée de la Femme Ingenieur High-Tech, Francia.	The women Scientist award, Natural Resources, Canada.	Female expert of the Month, Austria.	L’Oréal- UNESCO Women in Science Prize.	The Grace Hopper Celebration for Women in Computing

Fuente: Elaboración propia a partir del proyecto Prages.

La publicación de informes y libros es otra herramienta de gran importancia. En este caso, Prages recoge los siguientes ejemplos de buenas prácticas:

Cuadro 5: Ejemplos de buenas prácticas:

INFORMES Y LIBROS						
El Informe Ob-serva, Italia.	El Informe de CSIC (España) sobre presencia de la mujer en distintos sectores.	El libro de la Fundación Esteve (España) sobre mujeres científicas destacadas.	“Women in science – Compelling stories of the heroines of science”, libro de la Comisión Europea	El informe de la Comisión de Igualdad Profesional, Francia	Informes de Women in Science and Engineering Leadership Institute (WISELI), University of Wisconsin at Madison	Informes de ADVANCE Programme, Georgia Institute of Technology

Fuente: Elaboración propia a partir del proyecto Prages.

En el caso de los comités y grupos de trabajo que se establecen en las organizaciones para llevar a cabo una o más tareas específicas, Prages destaca las siguientes iniciativas:

Cuadro 6: Comités y grupos de trabajo:

COMITÉS Y GRUPOS DE TRABAJO			
El comité del CSIC (España) para el análisis de los obstáculos en la carrera de las mujeres y el desarrollo de nuevas políticas.	El comité de la Universidad de Michigan para mejorar la diversidad en el PDI de la universidad	El comité de mujeres farmacéuticas, creado por el Gremio de Farmacéuticos de Australia para aumentar su representación en la asociación profesional	El subcomité creado en el Instituto de Tecnología de Massachusetts para la promoción de la contratación de femenina.

Fuente: Elaboración propia a partir de la fuente, el proyecto Prages.

Actualmente, existen diversas iniciativas centradas en la creación de bases de datos e información sobre mujeres científicas. Éstas son algunas de las buenas prácticas en el campo:

Cuadro 7: Bases de datos e información sobre mujeres científicas:

BASES DE DATOS			
Base de datos sobre mujeres científicas y expertas en 25 distintas áreas creada por la Austrian Research Promotion Agency.	Base de datos de carácter interdisciplinario de mujeres científicas de los países de Centroeuropa creada por National Academy of Sciences (Chequia).	La base de datos del Center for Excellence Women in Science (CEWS) sobre mujeres científicas de habla alemán.	La base de datos de la National Foundation for Australian Women (NFAW) sobre mujeres preparadas para formar parte de consejos de administración en el sector privado.

Fuente: Elaboración propia a partir de la fuente, el proyecto Prages.

Los denominados paquetes de difusión y orientación incluyen distintas herramientas tales como guías, libros de referencia, libros de consulta, manuales que puedan ser utilizados directamente por los usuarios e instituciones sin necesidad de apoyo adicional. Las mejoras prácticas llevadas a cabo en este campo incluyen las siguientes herramientas:

Cuadro 8: Paquetes de difusión y herramientas:

PAQUETES DE DIFUSIÓN Y ORIENTACIÓN						
Directrices de contratación desarrolladas por el Instituto de Tecnología de Massachusetts para asegurar diversidad en la contratación de jóvenes profesores.	La guía de lenguaje no sexista, Universidad Autónoma de Barcelona.	La guía para enseñar las TIC desde una perspectiva de género elaborada o por la asociación española Donestech.	Los nuevos recursos del plan de estudios en la enseñanza de las tecnologías, Sydney University of Technology	El manual para investigadores sobre prejuicios de género en la ciencia elaborado por la Academia Checa de Ciencias	Guía sobre cómo hacer la investigación sensible a género, publicada o por la Comisión Europea	Directrices para el liderazgo de las mujeres, Canadian Advanced Technology Alliance (CATA)

Fuente: Elaboración propia a partir del proyecto Prages.

La entrega de fondos en apoyo de las mujeres en la ciencia y la tecnología es una condición importante para conseguir una amplia gama de objetivos. Los mismos se emplean, por ejemplo, para retener a las mujeres en carreras científicas o para ayudarles a conseguir "volver a la pista" después de un periodo de interrupción. Existen también ayudas destinadas a asistencias a conferencias internacionales o a viajes para facilitar la investigación *in situ*. No obstante, la financiación más importante tiene que ver con el apoyo para el inicio de nuevos proyectos de investigación. En este caso, debemos destacar las siguientes buenas prácticas establecidas:

Cuadro 9: Financiación de las buenas prácticas:

FINANCIACIÓN DE LA ACTIVIDAD INVESTIGADORA DE LA MUJER					
Apoyo financiero durante 2 años de la red alemana LaKoG a mujeres científicas con niños para la conciliación de vida laboral y familiar.	Subvenciones concedidas a universidades e instituciones de investigación por VINNOVA, Suecia, para el inicio de una carrera científica.	Fondos independientes para mujeres investigadoras, la Fundación de Ciencias de Eslovenia.	Fondos para el impulso de la carrera científica de mujeres después de acontecimientos como maternidad, enfermedad y el cuidado de personas mayores, University of Illinois Chicago.	Mini-becas de la Universidad Estatal de Nuevo México en apoyo al desarrollo profesional de las mujeres de la facultad.	Fondo creado en la Universidad de Wisconsin en Madison para apoyar a las mujeres en momentos críticos de sus carreras debido a acontecimientos personales.

Fuente: Elaboración propia a partir del proyecto Prages.

La cuestión de la creación de redes colaborativas es un punto importante en la investigación actual. Se trata de creación de grupos o asociaciones formales compuestas generalmente por personas procedentes de distintas unidades o instituciones. Redes, en este caso, se refiere al desarrollo continuo de contactos para el intercambio de información entre las personas incluidas en una red informal. La colaboración, hoy en día, se realiza a través de la Web con encuentros periódicos (reuniones, eventos sociales, etc.).

Cuadro 10: Redes colaborativas.

REDES COLABORATIVAS				
La red universitaria creada por University of Southern Queensland, Australia, dentro del GO-WEST Project.	La red femenina de arqueología, Alemania.	Las actividades de <i>networking</i> realizadas por la Asociación Canadiense de Mujeres Ejecutivas y Empresarias, (CAWEE)	Los <i>network meetings</i> de la Swiss Réseau de <i>monitoring</i> .	

Fuente: Elaboración propia a partir del proyecto Prages.

Cualquier cambio estructural debe ser acompañado por cambio en las normas, leyes, reglamentos, contratos y cualquier otro elemento normativo que regule el trabajo en las distintas organizaciones e instituciones. También, en este campo existen prácticas que podemos señalar como altamente positivas.

Cuadro 11: Cambios normativos y legislativos:

CAMBIOS NORMATIVOS Y LEGISLATIVOS			
El Ongoing Contingent-Funded Research Contract establecido en la Universidad de Australia Occidental para mejorar la estabilidad laboral del personal investigador.	Introducción de cuotas en la Academia Finlandesa.	El sistema de cuotas en el sector de la Ciencia y Tecnología en Grecia.	Las nuevas medidas en apoyo de las mujeres investigadoras en el CSIC, España.

Fuente: Elaboración propia a partir del proyecto Prages.

CONCLUSIONES

Una vez realizado el análisis de los proyectos europeos sobre género y ciencia, podemos extraer una serie de conclusiones que nos ayudarán a abordar mejor el estado de la cuestión. En primer lugar, debemos destacar que estamos ante un paradigma nuevo: hoy en día, hablamos de cambio estructural, lo que supone la superación de la anterior etapa de creación de guías de buenas prácticas y mecanismos de cambio de conducta. La novedad más importante tiene que ver con el enfoque que busca la implementación de estrategias a nivel organización o institución a través de medidas desarrolladas para cada caso específico (*tailor-made*).

En consecuencia, la mayoría de los proyectos se centran en la cuestión de la gestión de los recursos humanos, donde los Departamento de Recursos Humanos juegan un papel decisivo. Por eso, dentro de los objetivos, se prevén medidas de formación del personal responsable de dicha gestión, buscando generar una nueva conciencia de género. Se podrán a disposición, también, talleres, cursos y pack informativos destinados a los equipos directivos.

Dado que estamos hablando de cambio estructural, que debe empezar a implantarse en las instituciones y organizaciones en la mayor brevedad posible, actualmente se está trabajando sobre el desarrollo de la denominada “auditoría de género” como método de inspección de la viabilidad de las estrategias. En este sentido, el diseño de indicadores siempre ha sido un mecanismo de evaluación bastante eficaz, no obstante, los nuevos proyectos delegan esta tarea a un segundo plano (excepto el Gender Time Project), una deficiencia que consideramos que debe ser corregida en el futuro con el fin de aprovechar mejor lo conseguido anteriormente en el campo.

Todo el trabajo realizado a lo largo de los años, por equipos cada vez más transnacionales, ha hecho posible la apertura de esta nueva etapa de cambio estructural, donde se empieza a hablar de liderazgo de la mujer en la ciencia. Se están

creando planes que incluyen actividades como políticas de reclutamiento, promoción, apoyo a las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, normas de gestión en la investigación, cada vez más eficaces.

A veces, se trata de proyectos experimentales que intentarán conseguir la aplicación real de los cambios estructurales en varias instituciones miembros a través de los llamados agentes de transferencia. Todo esto significa que nos estamos acercando a la etapa de implementación y que pronto, vamos a tener los primeros resultados claramente apreciables. Sin lugar a dudas, el proceso va ser largo porque se está empezando desde el caso particular para llegar después a una aplicación a nivel más amplio. Finalmente, en este cambio estructural se debe intentar implicar a todos los países europeos dado que esa es la única vía de conseguir mejores resultados en menos tiempo y que además, sean sostenibles.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

American Association of University Women Educational Foundation (2004): **Under the Microscope. A Decade of Gender Equity Projects in the Sciences.** Washington: AAUW Educational Foundation.

Aran Rampost, S. (2011): “**Las relaciones amorosas en la ficción seriada. Lenguaje audiovisual e imaginarios sociales**”, *Doxa Comunicación*, n. XIII, pp. 145-170.

Australian Vice-Chancellors’ Committee (2006): **The Second AVCC Action Plan for Women Employed in Australian Universities 2006 – 2010.** Canberra.

Blickenstaff, J.C. (2005): “**Women and Science Careers. Leaky Pipeline or Gender Filter?**”, *Gender and Education*, n. 17(4), pp. 369-386.

Brookman, J. et al (2004): **Report on the Cambridge AWiSE, Questionnaire and Discussion Meeting on Experiences of Part-Time and Flexible Working in Science, Engineering and Technology.** Cambridge: AWiSE.

Bührer, S.; Schraudner, M. (2006): **Wie können Gender-Aspekte in Forschungsvorhaben erkannt und bewertet werden?** Karlsruhe: IRB Verlag.

Busolt, U.; Kugele, K.; Tinsel, I. (2009): **ESGI-European Studies on Gender Aspects of Inventions. Final Report.** Schweningen: Hochschule Furtwangen University.

Csikszentmihályi, M. (1988): “**Society, culture and person: a systems view of creativity**”, en Sternberg, R.J. (Ed.): **The nature of creativity: contemporary psychological perspectives.** Cambridge: Cambridge University Press, pp. 325-339.

Csikszentmihályi, M. (1999): “**Implications of a systems perspective for the study of creativity**”, en Sternberg, R.J. (Ed.): **Handbook of creativity.** Cambridge: Cambridge University Press, pp. 39-66.

Correll, S.J.; Benard, S.; Paik, I. (2007): “**Getting a job. Is there a motherhood penalty?**” *American Journal of Sociology*, Vol. 112 (5), pp. 1297-1339.

Council of Europe (1999): “**Role of Women in the Field of Science and Technology**”, *American Journal of Sociology*, Vol. 112, pp. 33-60.

Department of Trade and Industry (2003): **A Strategy for Women in Science, Engineering and Technology**. Government response to SET Fair, Department of Trade and Industry, Londres.

Ellemers, N. et al (2004): “**The Underrepresentation of Women in Science. Differential Commitment or the Queen Bee Syndrome?**”, *British Journal of Social Psychology*, n. 43(3), pp. 1-24.

Equal Opportunity Commission (2002): **Evidence to the House of Commons Science and Technology Group Inquiry**. Londres.

Etzkowitz, H.; Gupta, N. (2006): “**Women in Science. A Fair Shake?**”, *Minerva*, n. 44, pp. 185-199.

Etzkowitz, H. et al (1994): “**Barriers to Women in Academic Science and Engineering**”, en Person, W. Jr.; Fechter, I. (eds.): **Who Will Do Science? Educating the Next Generation**. Baltimore: Johns Hopkins University Press.

European Commission (1999): **Women and Science. Mobilising Women to Enrich European Research**. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Bruselas.

European Commission (2000): **Science Policies in the European Union. Promoting Excellence through Mainstreaming Gender Equality**. ETAN Report. European Communities. Luxemburgo.

European Commission (2001): **Women and Science, the Gender Dimension as a Leverage for Reforming Science**. Commission Staff Working Paper. Bruselas.

European Commission (2002): **Science and Society Action Plan**. Bruselas.

European Commission (2003): **Women in Industrial Research. Analysis of Statistical Data and Good Practices of Companies**. Bruselas.

European Commission (2003): **Women in Industrial Research. Good Practices in Companies across Europe**. Bruselas.

European Commission (2004): **Gender and Excellence in the Making**. Luxemburgo.

European Commission (2005): **Commission Recommendation on the European Charter for Researchers and on the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers**. Bruselas.

European Commission (2005): **Gender Action Plans. A Compendium of Good Practices.** Bruselas.

European Commission (2005): **Reconciliation of Work and Private Life. A Comparative Review of Thirty European Countries.** Bruselas.

European Commission (2005): **Women and Science. Excellence and Innovation – Gender Equality in Science.** Working Document. Bruselas.

European Commission (2005): **Women in Industrial Research. Speeding up Changes in Europe.** Bruselas.

European Commission (2005): **Women in Science and Technology. The Business Perspective.** Bruselas.

European Commission (2007): **Remuneration of Researchers in the Public and Private Sectors. Final Report.** Bruselas.

European Commission (2008): **Gender Equality Report. Framework Programme 6.** Bruselas.

European Commission (2008): **Mapping the Maze. Getting More Women to the Top in Research.** Bruselas.

European Commission (2009): **She Figures 2009. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science.** Bruselas.

European Commission (2009): **The Gender Challenge in Research Funding. Assessing the European National Scenes.** Bruselas.

European Commission (2009): **Women in Science and Technology. Creating Sustainable Careers.** Bruselas.

Fielding, J.; Glover, J. (1999): “**Women and Science Graduates in Britain. The Value of Secondary Analysis of Large-Scale Data Set**”, *Work, Employment & Society*, n. 13(2), pp. 3-41.

Gallagher, M. (2005): **Who Makes the News? Global Media Monitoring Project.** Londres: WACC.

Gupta, N. et al (2005): “**Triple Burden on Women in Science. A Cross-Cultural Analysis**”, *Current Science*, n. 89(8), pp. 1382-1386.

Jensen, K.S.H. (2005): **Women Working in Science, Engineering and Technology. Higher Education and Industry. A Literature Review.** Salford University, Manchester: IRIS (Informatics Research Institute).

Marín, F.; Armentia, J.I.; Ganzabal, M. (2010): **“La publicidad en las revistas femeninas y masculinas: reflejo de los estereotipos de género”**, *Doxa Comunicación*, n. X, pp. 35-56.

Martín, M.; Hernández, A.; Beléndez, M. (2013): **“La cobertura periodística de la conciliación familiar y laboral en el contexto español”**, *Doxa Comunicación*, n. XVI, pp. 105-128.

Nowotny, H.; Scott, P.; Gibbons, M. (2002): **Re-Thinking Science. Knowledge and the Public in an Age of Uncertainty.** Cambridge: Polity Press.

Palomba, R. (2006): **“Does gender matter in scientific leadership?”**, en *OECD: Women in Scientific Careers. Unleashing the Potential.* París: OECD Publishing.

Piñeiro-Otero, T. (2012): **“Ellas hacen, otros dicen, ellas son. Roles femeninos en la publicidad de la radio española”**, *Doxa Comunicación*, n. XIV, pp. 99-122.

Wajcman, J. (2007): **“From Women and Technology to Gendered Technoscience”**, *Information, Communication & Society*, n. 10(3), pp. 287-298.

Zimmer, A. (2003): **Women in European Universities. Final Report 2000-2003 of the Research and Training Network.** Disponible en: <http://www.women-eu.de> [Consultado el 05/03/2014].

SINTESIS CURRICULAR

Dimitrina J. Semova: es Profesora Asociada en la Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Ciencias de la Información desde 2011. Anteriormente, ha sido becaria FPU (2006-2010) en la misma facultad. Es licenciada en Periodismo por la Universidad de Sofía y en Comunicación Audiovisual por la Universidad Complutense. Doctora en Periodismo por la Universidad Complutense con una tesis sobre la radiotelevisión pública en Europa defendida en 2011. Ha realizado estancias de investigación en la Universidad de Harvard y en la Freie Universität Berlin. Es autora de dos libros y varios capítulos de libros y también, de artículos en revistas indexadas en JCR, Scimago, Scopus, Elsevier, SciELO, EBSO, Latindex (International Journal on Media Management, International Review of Information Ethics, OBS Journal, Palabra Clave, Cuadernos de Información y Comunicación, etc.)

Graciela Padilla Castillo: es Doctora en Ciencias de la Información UCM, con Premio Extraordinario de Doctorado, y Licenciada en Periodismo y Comunicación Audiovisual, con Premio Fin de Carrera. Ha completado su formación posdoctoral en la Universidad de California en Los Ángeles (UCLA) y ha impartido docencia en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México (BUAP). Sus líneas de investigación se centran en Ética audiovisual, Teoría de la Información, Ficción televisiva, Redes sociales y Redes profesionales, Análisis Transaccional y Estudios de Género. Es autora y coautora de medio centenar de capítulos de libro y artículos académicos, publicados en revistas de alto impacto (*Revista Latina de Comunicación Social, CIC Cuadernos de Información y Comunicación, Estudios sobre el Mensaje Periodístico, Historia y Comunicación Social, Revista de Análisis Transaccional y Psicología Humanista, Icono 14, Vivat Academia*, entre otras). Asimismo, ha participado en más de una veintena de investigaciones con subvenciones competitivas, subvenciones privadas y proyectos de innovación docente. Es miembro

del Instituto de Investigaciones Feministas (Universidad Complutense de Madrid) y colabora en la coordinación del Máster universitario en Comunicación Política y Empresarial (Universidad Camilo José Cela).