

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades
Seminario “Mujeres en Investigación e Innovación”

Investigación e Innovación en el Marco de la Estrategia 2020

Inés Novella Abril

Cátedra UNESCO de Políticas de Género en Ciencia, Tecnología e Innovación
Universidad Politécnica de Madrid

22 marzo 2018



United Nations
Educational, Scientific and
Cultural Organization



• UNESCO Chair on
• Gender Equality Policies in Science,
• Technology and Innovation



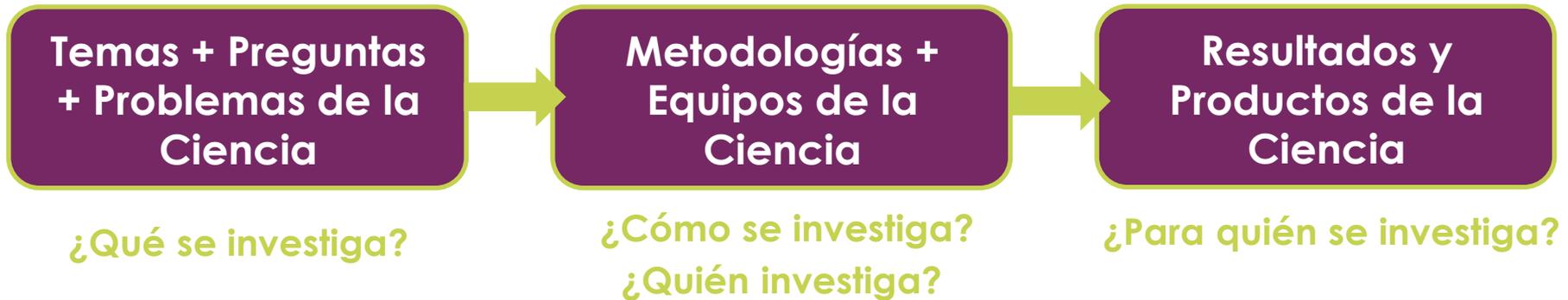
POLITÉCNICA

INTERNATIONAL
CAMPUS OF
EXCELLENCE

RRI

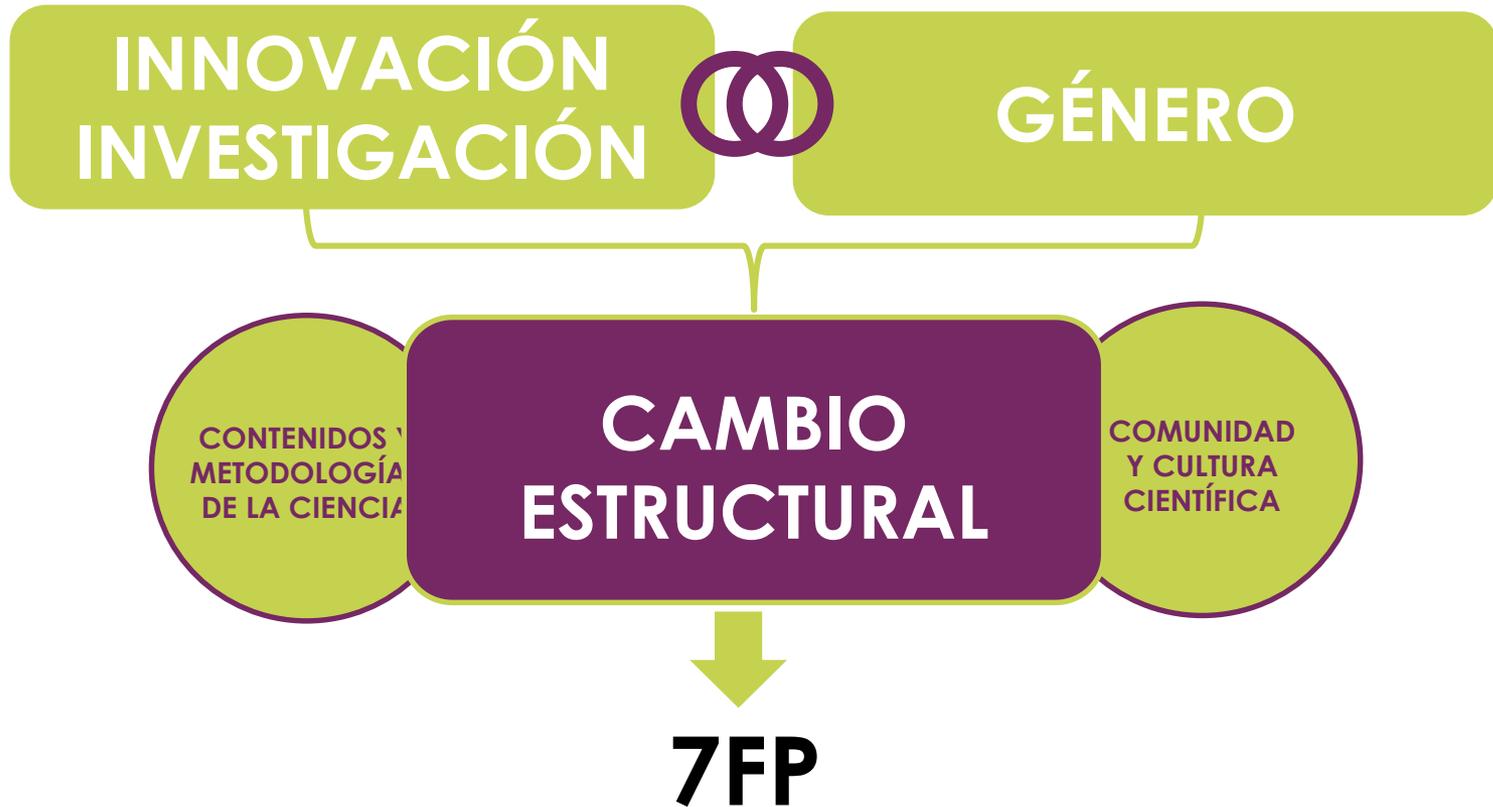








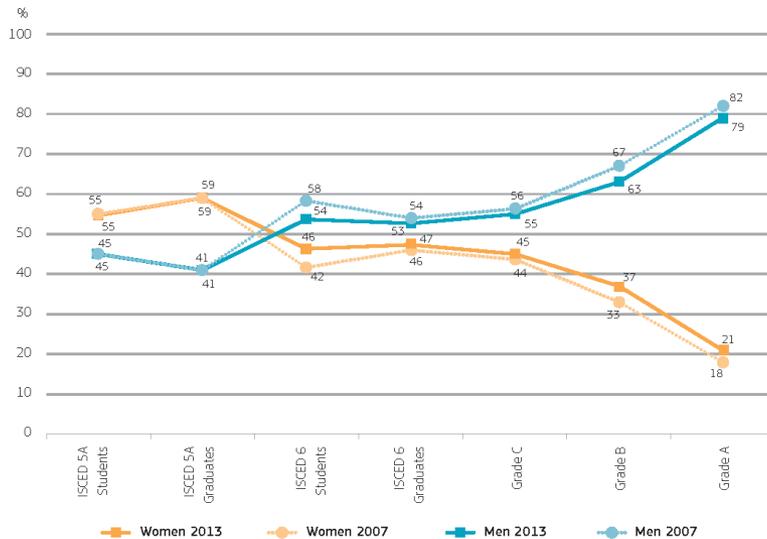




“Fix the women” → “Fix the institutions” → “Fix the knowledge”



Figure 6.1. Proportion of women and men in a typical academic career, students and academic staff, EU-28, 2007–2013



Notes: Reference years Eurostat data: 2007–2012; Reference years for Women in Science (WIS) data: 2007–2013; Exceptions to the reference years (WIS): AT: 2007–2011; BE (FR), LV, RO: 2010–2013; CY, PT: 2007–2012; DK, LU (Grade A and B, C not available) 2009–2013; ES, IE: 2008–2012; BE (FL), NL, FI: 2011–2013; PL, SK: 2012–2013; FR 2012; HR 2014; MT 2015; EE 2004 (She Figures 2012); LT 2007 (She Figures 2012); UK 2006 (She Figures 2012); Data unavailable for: (Eurostat) ISCED 5A Students: LU (2007); ISCED 5A Graduates: FR (2012), LU (2007); ISCED 6 Students: DE (2007), LU (2007); ISCED 6 Graduates: FR (2012), LU (2007).

Source: Women in Science database, DG Research and Innovation and Eurostat – Education Statistics (online data code: educ_grad5)

Figure 6.2. Proportions of women and men in a typical academic career in science and engineering, students and academic staff, EU-28, 2007–2013



Notes: Reference year for Eurostat data: 2007–2012; Reference year for WIS data: 2007–2013; Exceptions to the reference years (WIS): AT: 2007–2011; BE (FR): 2010–2013; BE (FL), NL, FI: 2011–2013; CZ: 2007–2008; DK: 2009–2013; IE: 2008–2012; CY, PT: 2007–2012; EL, MK: 2012; PL, SK: 2012–2013; BA, SI: 2013; HR: 2014; LT: 2007 (She Figures 2012); UK 2006 (She Figures 2012); Data unavailable for: WIS Grade A, B and C: AT, BG, EE, FR, HU, LU, LV, RO; Eurostat: ISCED 5A Students: LU (2007); ISCED 5A Graduates: FR (2012), LU (2007); ISCED 6 Students: DE (2007), LU (2007); ISCED 6 Graduates: FR (2012), LU (2007), PL (2012);

Others: SET fields of education = Science, maths and computing + Engineering, manufacturing and construction; SET fields of science = Engineering and technology + Natural sciences.

Source: Women in Science database, DG Research and Innovation and Eurostat – Education Statistics (online data code: educ_grad5)

“She Figures 2015”

¡¡HAY QUE TOMAR MEDIDAS!!!



Structural change
in research
institutions:
Enhancing
excellence, gender
equality and
efficiency in
research and
innovation

CAMBIO ESTRUCTURAL DE LAS INSTITUCIONES CIENTÍFICAS: IMPULSAR LA EXCELENCIA, LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA EFICIENCIA EN LA INVESTIGACIÓN Y LA INNOVACIÓN

Presidenta
Inés Sanchez de Madariaga, UMyC - MINECO

Relatora
Tiia Raudma , Ministerio de Educación de Estonia

- Thomas Eichenberger, ETH Zurich
- Alice Hogan, US NSF
- Elizabeth Pollitzer, Portia, UK
- Teresa Rees, Cardiff University, UK
- Martina Schraudner, Fraunhofer, Technical University Berlin, DE
- Sophie Sergent, Ifremer, FR



1. PROBLEMAS A LOS QUE SE ENFRENTAN LAS INSTITUC. DE INVESTIGACIÓN

- Opacidad en procesos de toma de decisiones
- Prácticas institucionales que reducen las oportunidades profesionales
- Sesgos inconscientes en la evaluación de la excelencia
- Oportunidades perdidas y errores cognitivos en el conocimiento
- Políticas y prácticas de empleo

2. ELEMENTOS ESENCIALES PARA EL CAMBIO ESTRUCTURAL

- Conocer la institución
- Garantizar apoyo de alto nivel
- Generar prácticas de gestión eficaces

Ojo!!!!

**ESTRATEGIA + ESTRATEGIA
+ ESTRATEGIA +
ESTRATEGIA + ESTRATEGIA**

3. SOLUCIONES: PROVOCAR EL CAMBIO ESTRUCTURAL

- Mejorar la transparencia en la toma de decisiones
- Eliminar el sesgo inconsciente de las prácticas institucionales
- Promover la excelencia por medio de la diversidad
- Mejorar la investigación integrando una perspectiva de género
- Modernizar la gestión de los recursos humanos y el entorno laboral

ARGUMENTOS Y EJEMPLOS ÚTILES

DATOS PRECISOS

Las mujeres, con menos posibilidades de ser promovidas a profesoras (España)

Durante este periodo el Sistema de habilitación nacional constituye un experimento aleatorio natural, con 35.000 candidatos, 7.000 evaluadores en comités de siete, en todos los ámbitos de conocimiento. El resultado :

por cada miembro varón de un comité de siete, una candidata mujer tiene un 14% menos de posibilidades de ser promovida a la cátedra que un candidato varón. En otras palabras, en un comité formado únicamente por varones, la posibilidad de que una mujer obtenga una plaza de catedrática se acerca a cero.

Estudio español sobre promociones a cátedras para el periodo 2002-06. *Natalia ZINOVYEVA, Fedea 2010*

AUTOEVALUACIÓN

Examinar los sesgos ocultos propios: PROYECTO IMPLICIT (Universidad de Harvard)

La investigación indica que los estereotipos implícitos podrían tener influencia sobre la igualdad de género en la ciencia y las matemáticas. Los resultados del estudio indican que los estereotipos implícitos también tienen son causa de que las chicas no escojan carreras científicas.

<http://projectimplicit.net/generalinfo.php>



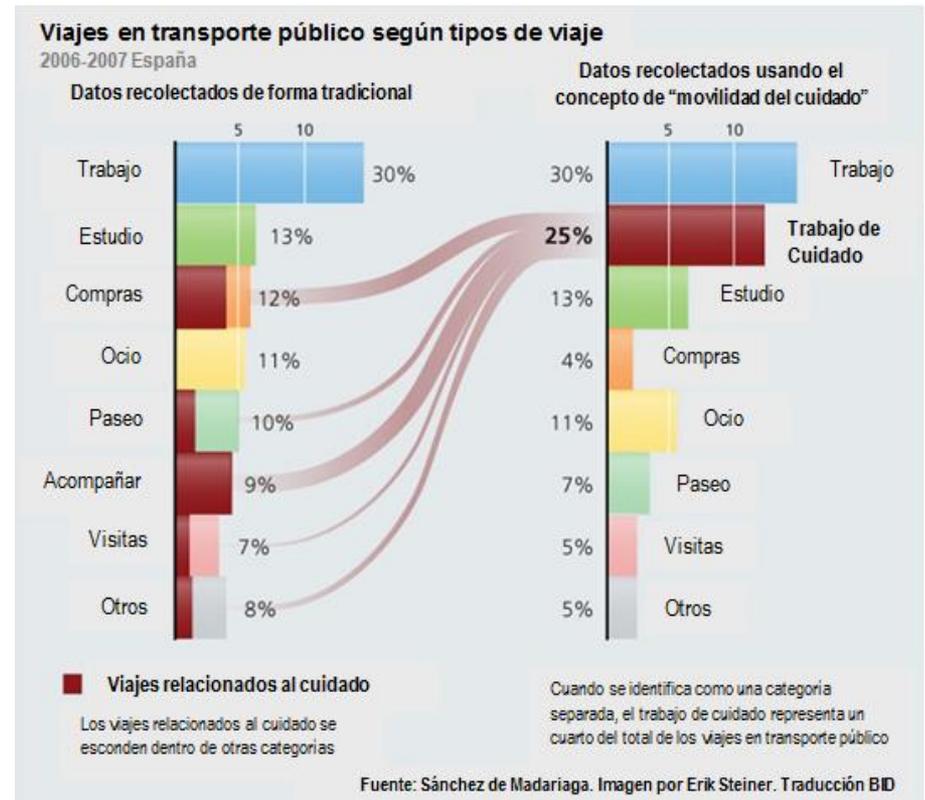
Nuevo concepto: “Movilidad del Cuidado”

Un concepto paraguas

Permite cuantificar y visibilizar los desplazamientos realizados por personas adultas para el cuidado de otros y el mantenimiento del hogar.

Ya introducido en:

- Banco Interamericano de Desarrollo
- Ayuntamiento de Bogotá
- Gobierno Vasco





1. **TRANSPARENCIA** en la toma de decisiones.
2. **Eliminar los sesgos** inconscientes de las practicas institucionales.
3. Promover la excelencia mediante la **diversidad**.
4. Mejorar la investigación integrando la **perspectiva de género**.
5. Modernizar la gestión de los **RR.HH** y el entorno laboral

GÉNERO EN EL PROGRAMA H2020

- A. OBJETIVOS DEL H2020 EN MATERIA DE GÉNERO
- B. BASE LEGAL
- C. IMPLEMENTACIÓN
- D. OTROS ASPECTOS DE INTERÉS
- E. RECURSOS SOBRE GÉNERO Y CIENCIA

GÉNERO EN EL PROGRAMA H2020

A. OBJETIVOS DEL H2020 EN MATERIA DE GÉNERO

1. **Promover el equilibrio de género en los equipos de investigación**, para abordar las brechas en la participación de las investigadoras en los proyectos financiados
2. **Asegurar el equilibrio de género en la toma de decisiones**, con objetivos cuantitativos.
3. **Integrar el análisis de género en el contenido de la investigación y la innovación**, para mejorar la calidad científica y la relevancia social del conocimiento, tecnologías e innovaciones resultantes.

GÉNERO EN EL PROGRAMA H2020

B. BASE LEGAL

1. La regulación del Programa H2020
2. Las reglas de participación
3. El programa específico de implementación

GÉNERO EN EL PROGRAMA H2020

C. IMPLEMENTACIÓN

C.1. Equilibrio de género en la toma de decisiones

C.2. Equilibrio de género en los equipos de investigación

C.3. Integración de la dimensión de género en el contenido de la investigación

C. IMPLEMENTACIÓN

C.1. Equilibrio de género en la toma de decisiones

- GRUPOS ASESORES:
 - * Compuesto 50% mujeres/hombres
 - * Al menos un experto con conocimientos de género
- PANELES EVALUADORES:
 - * Presencia el 40% del sexo infrarrepresentado
teniendo en cuenta la situación en cada campo concreto

GÉNERO EN EL PROGRAMA H2020

C. IMPLEMENTACIÓN

C.2. Equilibrio de género en los equipos de investigación

- Artículo 33 del Modelo de Contrato (GA):

33.1 Obligación de aspirar a la igualdad de género:

El beneficiario debe tomar todas las medidas para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Debe aspirar, en la medida posible, a alcanzar el equilibrio a todos los niveles en el personal asignado al proyecto, incluyendo a los niveles de dirección, gestión y supervisión

- En la ETAPA de EVALUACIÓN:

*Si dos proyectos obtienen la misma calificación, el **equilibrio de género** será factor de **priorización**.*

GÉNERO EN EL PROGRAMA H2020

C. IMPLEMENTACIÓN

C.3. Integración de la dimensión de género en el contenido de la investigación

En el Programa Horizonte 2020:

- El análisis de género se considera un factor de EXCELENCIA

Se recoge en el Primer Capítulo, artículo 16

GÉNERO EN EL PROGRAMA H2020

C. IMPLEMENTACIÓN

C.3. Integración de la dimensión de género en el contenido de la investigación

En el Programa Horizonte 2020:

- Los Programas de Trabajo señalan **(flag)** los temas que tienen una dimensión de género explícita. En el formulario de solicitud, se debe especificar:
“..donde sea relevante, describa de qué modo su proyecto tiene en cuenta el análisis de sexo y género”

ESTO CONTARÁ COMO FACTOR DE EVALUACIÓN, como cualquier otro elemento referido al contenido científico que sea relevante en el contenido de la investigación.

Será recogido en el GRANT AGREEMENT y en los informes del proyecto, como otras partes del mismo

GÉNERO EN EL PROGRAMA H2020

D. OTROS ASPECTOS DE INTERÉS

- * H2020 incorpora al menos un **experto en género en cada uno de los grupos asesores** que trabajan en la preparación de los programas de trabajo.
- * La **formación en materia de género** figura como uno de los **costes elegibles** de los proyectos
- * El programa **Ciencia con y para la Sociedad (SWAFS)** incluye **financiación específica para proyectos de género**, incluyendo la convocatoria existente desde 2010 sobre “Cambio estructural de las organizaciones científicas”.

GÉNERO EN EL PROGRAMA H2020

E. RECURSOS SOBRE GÉNERO Y CIENCIA



GenPort

www.genderportal.eu



Gendered Innovations

<http://ec.europa.eu/research/gendered-innovations/>



genderSTE

www.genderste.eu



**Manual sobre
Género en la
Investigación**

Versión en ESP a través de la web de la UMyC:

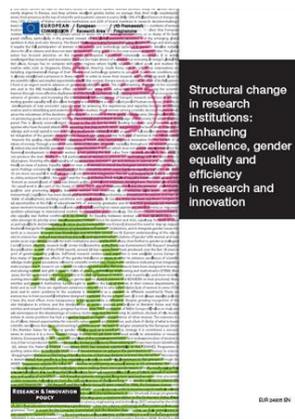
[http://www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Investigacion/FICHE
ROS/el_genero_en_la_investigacion.pdf](http://www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Investigacion/FICHE/ros/el_genero_en_la_investigacion.pdf)

GÉNERO EN EL PROGRAMA H2020

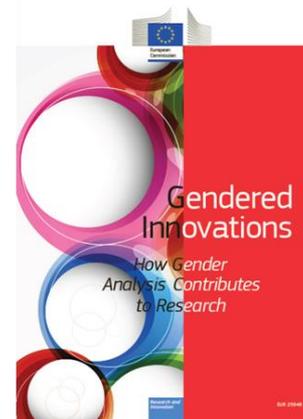
E. RECURSOS SOBRE GÉNERO Y CIENCIA



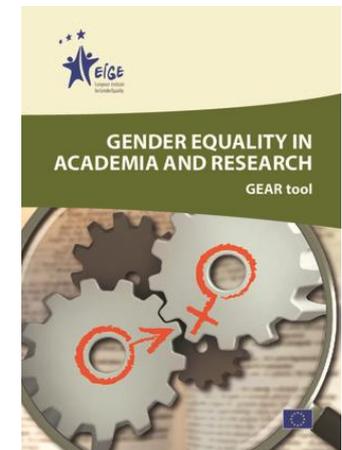
Informe She Figures



Cambio Estructural en Instituciones Científicas



Gendered Innovations



GEAR tool

[Inicio](#)

[Proyecto](#)

[Casos de estudio](#)

[Métodos](#)

[Términos](#)

INNOVACIONES DE GÉNERO

en ciencia, salud & medicina, ingeniería y medio ambiente



[Quién participa](#)



[Cómo citar esta web](#)



[Other languages](#)

<http://genderedinnovationsesp.gendersteunescochair.com>



MARCO EUROPEO:

- TRIGGER es un **proyecto europeo** financiado a través de la convocatoria “Ciencia en Sociedad” del **7º Programa Marco (FP7)**.
- El proyecto tiene **cuatro años de duración** (Enero 2014-Diciembre 2017)

¿QUÉ ES EL PROYECTO TRIGGER?

TRIGGER-Transforming Institutions by Gendering contents and Gaining Equality in Research tiene como principal objetivo iniciar en las instituciones participantes el **cambio estructural** necesario para alcanzar la igualdad efectiva entre las mujeres y los varones que forman parte de su comunidad.

OBJETIVO:

Cambiar la cultura científico-tecnológica para generar un nuevo modelo en el que las mujeres puedan desarrollar su carrera académica y profesional en igualdad de condiciones.



PARTICIPANTES UPM EN TRIGGER

1. UNIDAD DE IGUALDAD

- Dependiente del RECTORADO de la Universidad
- Responsable de la mayoría de las acciones
- Dirigida al conjunto de la comunidad universitaria UPM
- Representante: Paloma García-Maroto Directora de la Unidad

2. ESCUELA DE ARQUITECTURA (ETSAM)

- Coordina TRIGGER en UPM
Gr. Investigación *Generourban*
- A cargo de Acciones específicas
- Representante:
Inés Sánchez de Madariaga (IP)
Cátedra UNESCO de Género

3. ESCUELA DE ING. EDIFICACION (ETSEM)

- A cargo de Acciones específicas
- Representante:
Mercedes del Río
Catedrática y ex-Directora ETSEM

4. ESCUELA DE ING. INDUSTRIAL (ETSII)

- A cargo de Acciones específicas
- Representante: Ana Moreno

5. ESCUELA DE ING. INFORMÁTICA

- A cargo de Acciones específicas
- Representante: Celia Fernández

UPM TRIGGER WORK PACKAGE (WP5)

ÁREA ESTRATÉGICA 1:

La ciencia como un entorno acogedor para las mujeres

1.1. ACCIONES PARA CAMBIAR LA CULTURA ORGANIZATIVA DE LAS INSTITUCIONES CIENTÍFICO-TÉCNICAS

5.1.1 → ESTUDIO SOBRE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES UPM

5.1.2 → CREACIÓN DE UNA RED DE MUJERES UPM

5.1.3 → OFERTA PERMANENTE DE CURSOS SOBRE IGUALDAD

5.1.4 → SEMINARIOS SOBRE MUJERES, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

5.1.5 → ELABORACIÓN DE GUÍA SOBRE PROTOCOLOS DE ACOSO

5.1.6 → DIFUSIÓN DEL TRABAJO DE LA UNIDAD DE GUALDAD

1.2. ACCIONES PARA PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL

5.2.1 → INFORME SOBRE EL ESTADO DE LA CONCILIACIÓN LABORAL EN LA UPM

5.2.2 → PLAN PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL

1.3. ACCIONES PARA APOYAR EL INICIO DE LA CARRERA DE MUJERES

5.3.1 → PROGRAMAS DE MENTORIZACIÓN

ÁREA ESTRATÉGICA 2:

Ciencia con conciencia de género

2.1. ACCIONES PARA ELIMINAR ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

5.4.1 → VIGILANCIA DEL LENGUAJE SEXISTA EN LA UPM

2.2. ACCIONES PARA INCORPORAR EL GÉNERO EN LOS CONTENIDOS Y LA METODOLOGÍA

5.5.1 → CREACIÓN DE UNA CÁTEDRA DE GÉNERO, INNOVACIÓN Y SOSTENIBILIDAD.

5.5.2 → INCORPORACIÓN EXPERIMENTAL DE CONTENIDOS DE GÉNERO EN CURSOS EXISTENTES

ÁREA ESTRATÉGICA 3:

Liderazgo femenino en la ciencia para una sociedad cambiante.

3.1. ACCIONES PARA PROMOVER EL LIDERAZGO FEMENINO EN LA PRACTICA DEL I+D+i

5.6.1 → CREACIÓN DEL ESPACIO MUJERES UPM EN LA WEB DE LA UNIVERSIDAD

3.2. ACCIONES PARA PROMOVER LIDERAZGO FEMENINO EN LA GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE CIENCIA - TECNOLOGÍA

5.7.1 → REVISIÓN DE LA NORMATIVA DE LA UPM

5.7.2 → IDENTIFICACIÓN DE OBJETIVOS PARA LA PRESENCIA DE MUJERES EN PUESTOS DE TOMA DE DECISIONES

3.3. ACCIONES PARA PROMOVER EL LIDERAZGO FEMENINO EN LOS PROCESOS DE I+D+i Y LA RELACIÓN DE ESTOS CON LA SOCIEDAD Y LA INDUSTRIA

5.8.1 → ELABORACIÓN DE LISTAS DE MUJERES CANDIDATAS A HONORIS CAUSA

5.8.2 → APOYO A LA DIVULGACIÓN DE PUBLICACIONES REALIZADAS POR MUJERES

UPM TRIGGER WORK PACKAGE (WP5)

PRODUCTOS FINALES (*Deliverables*)

| | | |
|------|------------------|---|
| 2015 | D. 5.1 | INFORME SOBRE EL 1º ESTUDIO DE LA SITUACIONES DE LAS MUJERES EN LA UPM |
| | D. 5.2 | PROTOCOLO POR ACOSO Y DISCRIMINACIÓN POR SEXO |
| | D. 5.3 | MÓDULOS DE FORMACIÓN A PARTIR DEL 1er CURSO DE FORMATIVO EN IGUALDAD |
| | D. 5.4 | INFORME SOBRE EL ESTUDIO INTERNO sobre MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN LABORAL |
| 2016 | D. 5.5 | DIRECTRICES PARA LA INCORPORACIÓN DE LENGUAGE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. |
| | D. 5.6 | INFORME A PARTIR DEL ESTUDIO FINAL DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN LA UPM |
| 2017 | D. 5.7 | PLAN PARA MEDIDAS PROMOTORAS DE LA CONCILIACIÓN LABORAL EN LA UPM |
| | D. 5.8 | GUÍA PARA LA CREACIÓN DE PROGRAMAS DE MENTORIZACIÓN |
| | D. 5.9 GÉNERO | DOSSIER DE TEMARIOS DE LOS CURSOS DONDE SE HA INCORPRADO LA PERSPECIVA DE |
| | D. 5.10 | RECOPIULATORIO DE MUJERES CANDIDATAS A TÍTULO DE HONORIS CAUSA POR LA UPM |

VISIBILIZACIÓN



ellas
INGENIAN
ellas
INNOVAN
ellas
EDIFICAN

UPM TRIGGER PROJECT – Transforming Institutions by Gendering Contents and Gaining Equality in Research

| Inicio | ACERCA DE | MUJERES UPM | INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA |
|---------------------|---------------|-------------|--------------------------|
| ENTORNO IGUALITARIO | PUBLICACIONES | ACTIVIDADES | Links y Medios |

| | | | |
|---|--|--|--|
| <p>Conferencia Final de TRIGGER</p> <p>El 28 y 29 de noviembre en Bruselas, clausuramos 4 años de trabajo. A través de la conferencia Triggering Gender in</p> <p>Sigue leyendo →</p> | <p>Manual de Lenguaje no sexista</p> <p>Cuida tu lenguaje. Pensamos como hablamos. Hablamos como pensamos. Hemos re-editado el MANUAL DE LENGUAJE NO SEXISTA en la Universidad, porque</p> <p>Sigue leyendo →</p> | <p>Lideramos a la comunidad académica en la Nueva Agenda Urbana</p> <p>INÉS SÁNCHEZ DE MADARIAGA ELEGIDA PRESIDENTA DEL GRUPO DE REPRESENTANTES DE LA ACADEMIA Y LA INVESTIGACIÓN ANTE LA ASAMBLEA GENERAL</p> <p>Sigue leyendo →</p> | <p>Día de la Mujer en la Ingeniería</p> <p>CELEBRAMOS EL DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER EN LA INGENIERÍA. (#INWED17 Women in Engineering Day 2017) – Colaboramos en la</p> <p>Sigue leyendo →</p> |
| <p>Nuestras NUEVAS PUBLICACIONES</p> <p>ECHA UN VISTAZO A NUESTRAS NUEVAS PUBLICACIONES. (CHECK OUT OUR NEW PUBLICATIONS) — “A practical guide to address GENDER BIAS IN RESEARCH</p> <p>Sigue leyendo →</p> | <p>ENGENDERING HABITAT III</p> <p>Los próximos 5, 6 y 7 de octubre la UPM acoge el Congreso Internacional Engendering Habitat III. Tres días para</p> <p>Sigue leyendo →</p> | <p>IX Encuentro Unidades Igualdad</p> <p>Participamos en el 9º ENCUENTRO DE UNIDADES DE IGUALDAD DE LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS celebrado en la Universidad Autónoma de Madrid. La Universidad</p> <p>Sigue leyendo →</p> | <p>En Bruselas para trabajar sobre MUJERES Y TRANSPORTE</p> <p>Inés Sánchez de Madariaga participó en el evento participativo organizado por la Comisión Europea sobre mujeres y transporte, junto a las</p> <p>Sigue leyendo →</p> |

www.triggerprojectupm.wordpress.com

Inicio Programa Ponentes Registro

6 Edición Congreso Internacional *Engendering*

**Más allá del ODS#5:
El género en la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible**

11 Diciembre 2017 / Escuela Técnica Superior de Arquitectura de Madrid

Salón de actos
Avda. Juan de Herrera, 4
Madrid 28040

REGÍSTRATE AHORA

Descargar programa

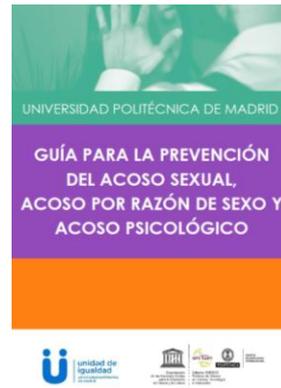
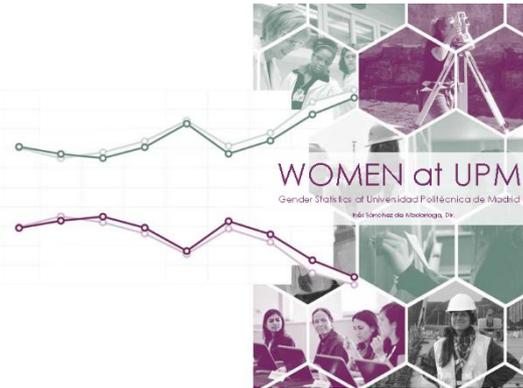
<http://engendering6.gendersteunescochair.com/>

ellas ingenian
ellas innovan
ellas construyen

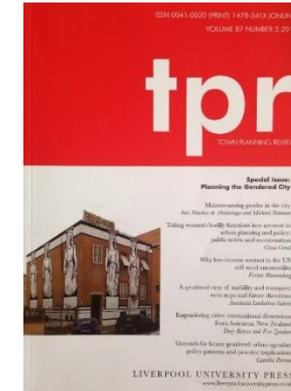
<http://blogs.upm.es/mujeresupm/>

PUBLICACIONES

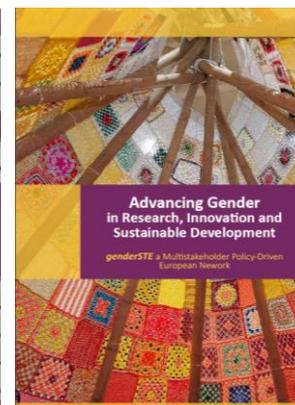
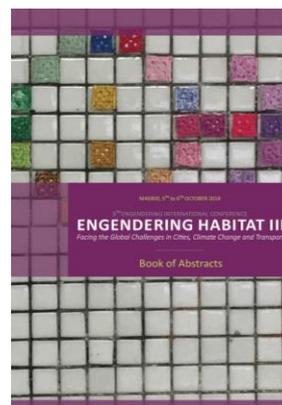
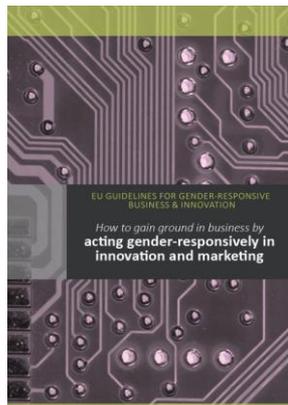
2015



2016



2017



REDES

- Grupo de Trabajo **GENDER4UP** (Asociación UP4)
- Red **RUIGEU**
- Plataforma Universitaria de Estudios Feministas y de Género
- Red Global de Cátedra UNESCO de Género
- Asociación de Mujeres Arquitectas de España
- **REDS** -Red Española de Desarrollo Sostenible
- Fundación **Mujeres X África**
- **COAM** - Colegio Oficial de Arquitectos de Madrid
- EWORA – European Women Rectors Association

DOCENCIA Y FORMACIÓN

- Docencia en grado y máster . Escuela de Arquitectura
- Docencia en grado. Escuela de Ingeniería Industrial
- Docencia en master. Escuela de Ingeniería Forestal
- Training/Mentoring. Escuela de Ingeniería de Edificación
- Formación en género e igualdad a investigadores/as
- Formación en género e igualdad a gestores/as de la investigación
- Seminarios y Jornadas sobre Mujeres en STEM
- Dirección de TFG, TFM y Tesis Doctorales
- Congresos Internacionales
- Participación y Organización de Cursos de Verano

PRINCIPALES LOGROS

- PRIMER PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD
- CREACIÓN DE LA CÁTEDRA UNESCO
- LA GUÍA DE ACOSO RECOGIDA COMO BUENA PRÁCTICA (RRI Y EIGE)
- DENISE SCOTT-BROWN CANDIDATA A HONORIS CAUSA
- LA IGUALDAD DE GÉNERO YA NO ES UN ASUNTO AJENO A LA UPM (Programa Mentorías, Nuevo Máster)

LECCIONES

- EQUIPO. Personal experto en género + Personal experto en institución
- DATOS Y MAPEO DE LA INSTITUCIÓN. Y buena representación gráfica
- EL ESFUERZO EN LA DIFUSIÓN MERECE LA PENA
- IMPRESCINDIBLE EL APOYO DE LAS PERSONAS EN PUESTOS DE RELEVANCIA
- EMPLEAR ARGUMENTOS / LENGUAJE CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS (UPM = Universidad Tecnológica)



Nuestros Objetivos

Promover la participación y el liderazgo de las mujeres en ciencia, tecnología e innovación, a través del cambio estructural en las organizaciones.

Avanzar en la integración de las dimensiones de género en la investigación y la docencia de áreas tecnológicas.

Áreas de Acción

diseño industrial

ingeniería

planificación urbana

vivienda

STEM

arquitectura

diseño de políticas y servicios

transporte y movilidad

cooperación internacional



INVESTIGACIÓN

Investigamos sobre las dimensiones de género en los distintos campos tecnológicos, y ayudamos a otros a integrar el análisis de género en sus proyectos de investigación.

DIFUSIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y COMPROMISO

Promovemos el intercambio de conocimiento entre personal investigador de alto nivel de todo el mundo, y con organizaciones públicas y privadas, involucrando a los distintos actores y apoyando iniciativas de cambio.

CONSULTORÍA & ASISTENCIA TÉCNICA

Proporcionamos asistencia técnica a organizaciones públicas y privadas dirigida a construir capacidad institucional para la integración efectiva del género en su trabajo cotidiano.

EDUCACIÓN Y FORMACIÓN

Apoyamos el proceso para integrar contenidos en materia de igualdad en el currículum académico, en todas sus fases, y a todos los niveles: grado, posgrado y educación continua.

PARA MUJERES PROFESIONALES...

Si eres una mujer profesional y deseas apoyo para desarrollar tu máximo potencial en los campos de la ingeniería, la arquitectura, el urbanismo, el transporte o las ciencias experimentales, puedes contactarnos.



What we do Portfolio Blog Publications About



The UNESCO Chair on Gender Equality Policies in Science, Technology and Innovation.

Promoting women's participation and leadership in STEM.
Advancing the integration of gender in technological areas.

Our activities

1. Research
2. Dissemination, advocacy and engagement
3. Consultancy & technical assistance
4. Education and training
5. Strategic expert advice
6. Support for professional women

Fields of action

| | | |
|---------------------------|------------------------|---------------------------|
| industrial design | engineering | urban planning |
| housing | STEM | architecture |
| service and policy design | transport and mobility | international cooperation |

GRACIAS

contacto:
ines.novella@upm.es
@ines_novella



United Nations
Educational, Scientific and
Cultural Organization



INTERNATIONAL
CAMPUS OF
EXCELLENCE

- UNESCO Chair on
- Gender Equality Policies in Science,
- Technology and Innovation
-