



unesco

Llamada a la acción de la UNESCO

**Cerrar la
brecha de
género en la
ciencia**

Introducción

Hoy en día, apenas uno de cada tres científicos es mujer. Lograr la igualdad de género en la ciencia será fundamental para asumir los serios desafíos mundiales a los que nos enfrentamos, como el cambio climático, la pérdida de biodiversidad, la pobreza extrema y la necesidad de disponer de enfoques éticos de la inteligencia artificial. Las complejidades del siglo XXI requieren enfoques polifacéticos y nuevas perspectivas, que exigen una contribución a la ciencia tanto de hombres como de mujeres. A pesar de que en los últimos decenios se han obtenido algunos avances, la igualdad de género en la ciencia sigue siendo difícil de alcanzar, sobre todo en determinadas disciplinas y países.

La desigualdad de género en la ciencia no es un problema que afecte únicamente a las mujeres, sino que también limita el progreso científico y obstaculiza el desarrollo de los países y sus esfuerzos por construir sociedades pacíficas [i]. Lograr la igualdad de género en la ciencia es aún más importante hoy en día, dado que en algunos países se están produciendo retrocesos en la igualdad de acceso a la educación y el conocimiento, y que está aumentando el número de científicas que viven en zonas de conflicto o afectadas por desastres.

Este *Llamada a la acción* se dirige a la comunidad mundial, concretamente a los encargados de formular las políticas y de adoptar las decisiones a nivel de los gobiernos, las universidades, las instituciones educativas y de investigación, las organizaciones de financiación, las organizaciones filantrópicas y el sector privado.

La llamada tiene por finalidad garantizar de que nunca se disuada a las chicas de hacer realidad sus aspiraciones de convertirse en científicas y transmitirles la idea de que esos objetivos sí pueden alcanzarse. Asimismo, está orientado a derribar las barreras que impiden a las mujeres desarrollar todo su potencial en la ciencia, para así romper el techo de cristal que les bloquea el acceso a puestos de liderazgo en los sistemas científicos de todo el mundo.

Esta *Llamada a la acción* se basa en las ideas y los análisis surgidos del foro mundial titulado "*El futuro de las mujeres y las niñas en la ciencia*" [ii], que organizó la UNESCO en junio de 2023. Incorpora las contribuciones de un gran número de partes interesadas, entre ellas representantes de organizaciones internacionales, instituciones gubernamentales, organizaciones no gubernamentales y el mundo académico, así como de los sectores público y privado. Estas reflexiones han permitido definir los principales desafíos y elementos que constituyen la base de las recomendaciones posteriores destinadas a abordar las causas profundas de la brecha de género en la ciencia.

Situación actual de las mujeres y las niñas en la ciencia

Situación en el mundo

Alrededor del mundo, las mujeres constituyen aproximadamente un tercio de los investigadores científicos, una proporción cuya variación ha sido mínima en los últimos diez años [iii]. En los niveles superiores de las jerarquías del ámbito de la ciencia, esta proporción disminuye. Por ejemplo, solo el 12 % de los miembros de las academias nacionales de ciencias son mujeres [iv]. Estos porcentajes varían de un país a otro, sin que exista una correlación específica entre la riqueza de un país y el logro de la paridad de género en la ciencia [v].

El porcentaje de mujeres científicas varía según la región. Según los datos más recientes del Instituto de Estadística de la UNESCO, este se sitúa entre el 23 % de investigadoras (en personas físicas*) en Asia Meridional y el 27 % en Asia Sudoriental, el 32 % en África Subsahariana, el 34 % en la Unión Europea, el 41 % en los Estados Árabes, el 44 % en América Latina y el Caribe, el 47 % en Asia Central y el 52 % en Europa Sudoriental.

Sin embargo, no todos los países disponen de datos fiables, lo que limita la presentación de información sobre la profundidad de la brecha de género en la ciencia. En el conjunto de datos recopilados por el Instituto de Estadística de la UNESCO, 98 países no suministraron datos para el periodo de 2018 a 2021.

La brecha de género varía según las disciplinas científicas. Algunos ámbitos, como la física, suelen atraer más a los hombres que a las mujeres, mientras que en las ciencias de la vida y las disciplinas relacionadas con la salud suele haber una distribución por géneros más equilibrada y, en algunos países, una mayoría de mujeres [vi]. Las brechas son mayores en la ingeniería y las ciencias de la informática. En el plano mundial, las mujeres representaban solo el 28 % de los graduados en ingeniería y el 40 % de los graduados en ciencias de la informática en 2018 (datos más recientes disponibles) [vii]. En los países de ingreso alto, según Nature Reviews Physics, el porcentaje de mujeres que ocupan puestos de posgrado en física se ha estancado justo por debajo del 20 % [viii]. En general, las mujeres siguen siendo una minoría en ámbitos fundamentales para impulsar la cuarta revolución industrial y configurar el panorama futuro del mercado de trabajo, como en la inteligencia artificial, donde las mujeres apenas representan el 22 % de los profesionales [ix].

*El número de personas físicas indica el número total de personas empleadas en investigación y desarrollo, y su valor incluye al personal empleado tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

Factores que contribuyen a estas tendencias

Las diferencias que se observan en la participación de las mujeres en la ciencia en diversos países y disciplinas científicas demuestran que la brecha de género en la ciencia no es producto de diferencias innatas entre mujeres y hombres ni está correlacionada con el nivel de desarrollo económico de un país. Más bien, estas diferencias reflejan una serie de factores sociales y obstáculos sistémicos que dificultan el acceso de las mujeres y las niñas a las carreras científicas. Algunos de estos obstáculos son las normas sociales, culturales y de género que moldean las expectativas y los roles y que traen consigo bajos niveles de autoeficacia, falta de modelos de conducta visibles, escasa representación en los puestos de liderazgo, docentes poco cualificados, entornos de aprendizaje poco favorables y estructuras profesionales y culturas de trabajo inadecuadas [x]. Todos estos factores influyen en el fenómeno del "techo de cristal", que impide a las mujeres alcanzar puestos más altos o tener el mismo éxito que sus colegas masculinos.

Llamada a la acción

La consecución de la igualdad de género en la ciencia, que incluye romper el techo de cristal para acceder a puestos de liderazgo, no es una aspiración utópica, sino que está a nuestro alcance. Para lograrlo, necesitaremos una acción concertada de múltiples interesados en los sectores público y privado orientada a lo siguiente:

- **Acabar con los estereotipos y prejuicios de género en la ciencia.**
- **Abrir vías de educación para las niñas en la ciencia.**
- **Crear entornos laborales que atraigan, retengan y hagan progresar a las mujeres científicas.**

01

Acabar con los estereotipos y prejuicios de género en la ciencia

mediante una mayor notoriedad de modelos femeninos

Antecedentes:

Los estereotipos de género en el ámbito de la ciencia se arraigan profundamente mediante el proceso de socialización, lo que se traduce en la persistencia de funciones atribuidas al hombre y a la mujer, expectativas y prejuicios en muchos países del mundo. Estos estereotipos perpetúan erróneamente la idea de que los chicos destacan naturalmente en matemáticas y ciencias. Los rasgos que se esperan en un científico, como la objetividad y la racionalidad, a menudo se consideran erróneamente exclusivamente masculinos [xi]. Esta falsa idea alimenta la creencia de que las mujeres, debido a sus rasgos supuestamente "domésticos" y a su menor capacidad de acción, carecen de las cualidades necesarias para tener éxito en carreras de investigación científica o en otros puestos relacionados con la ciencia [xii]. Los prejuicios de género pueden manifestarse, entre otras cosas, en cartas de recomendación prejuiciosas, procesos de examen por homólogos injustos, escasa representación en revistas prestigiosas y pocas invitaciones a las mujeres a hablar en reuniones científicas. Estos prejuicios de género no solo disuaden a las chicas de plantearse la posibilidad de cursar carreras científicas, sino que también afectan a la autopercepción de las mujeres y a su permanencia en la ciencia. Afortunadamente, puede acabarse con estos estereotipos de género mediante medidas específicas, en especial dirigidas a las generaciones más jóvenes [xiii].

Medidas recomendadas:

- **Incluir más descubrimientos e historias de mujeres científicas, junto con imágenes, en los manuales escolares** para crear un vínculo positivo entre las mujeres y la ciencia desde una edad temprana y reconocer las contribuciones de las mujeres a la ciencia.
- **Incrementar la presencia de mujeres científicas en los medios de comunicación** (periódicos, revistas, radios, incluso comunitarias, televisión e Internet), **así como en la cultura popular y el sector del ocio**, para mostrar la variedad de carreras relacionadas con la ciencia y disipar las ideas falsas basadas en el género.
- **Organizar y financiar actividades de divulgación en las que participen mujeres científicas** para que éstas puedan dar a conocer su trayectoria profesional al público en general, así como actividades en entornos educativos formales e informales para ayudar en la orientación profesional.
- **Garantizar una representación equitativa de mujeres y hombres en los consejos, comités y paneles pertinentes** para fomentar una cultura de inclusión dentro de la comunidad científica.
- **Aumentar las oportunidades de las mujeres científicas para acceder a subsidios de investigación** y otras fuentes de financiación de la investigación.
- **Promover una red mundial y plataformas para que las mujeres científicas establezcan contactos profesionales significativos en todo el mundo.**

02 Abrir vías de educación para las niñas en la ciencia

mediante estrategias e iniciativas de educación innovadoras e inspiradoras

Antecedentes:

Aunque la proporción de niñas escolarizadas es la mayor de toda la historia, estas a menudo gozan de menos oportunidades que los chicos, lo que dificulta su capacidad para participar plenamente en la educación y beneficiarse de ella según sus preferencias. Esta desigualdad es especialmente evidente en la educación en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM), en la cual las niñas ya están en desventaja en la atención y educación de la primera infancia. Cuando llegan a la educación superior, las chicas solo representan, por ejemplo, el 28 % de los graduados en ingeniería y el 40 % de los graduados en ciencias informáticas [xiv]. Esta brecha de género en la educación en CTIM es el producto de interacciones complejas entre los procesos de socialización y aprendizaje [xv]. Por lo tanto, es esencial intervenir tempranamente en la vida de los niños para garantizar que cada niño y cada niña pueda tomar decisiones sobre su educación y su carrera profesional cónsonas con sus pasiones. La educación desempeña un papel fundamental para que las carreras científicas resulten atractivas y accesibles. A fin de crear un entorno de igualdad de oportunidades y una educación científica de calidad, debe ayudarse tanto a las chicas como a los chicos a forjarse una identidad personal positiva en lo que se refiere a su capacidad para dedicarse a la ciencia [xvi].

Medidas recomendadas:

- **Garantizar que la ciencia se introduzca en los planes de estudio desde una edad temprana**, empezando en preescolar, y que los docentes empleen métodos que hagan participar a los jóvenes educandos, tanto niños como niñas, de forma lúdica y entretenida para despertar su curiosidad e inculcar una cultura científica desde la más tierna infancia.
- **Eliminar los prejuicios y estereotipos de género de los materiales de enseñanza y aprendizaje** y apoyar la formación de especialistas en planes de estudio y manuales escolares para velar por que exista una representación equilibrada y equitativa de género en los materiales de aprendizaje y promover la igualdad de género.
- **Invertir en recompensar el excelente desempeño** de las chicas en asignaturas de CTIM mediante la concesión de becas, premios y otros incentivos.
- **Involucrar a los padres y cuidadores principales por medio de iniciativas escolares o de promoción** a fin de contrarrestar las ideas falsas comunes sobre los ámbitos de la ciencia, así como las expectativas de género que influyen en las identidades, creencias, comportamientos y elecciones de las chicas.

- ➔ **Dar prioridad a entornos de aprendizaje interactivos, interdisciplinarios e igualitarios en los que se realicen experimentos y actividades prácticas** y se garantice la participación de las niñas, aprovechando las herramientas digitales existentes, entre otras cosas, para construir una sólida base de conocimientos al tiempo que se aviva la pasión por la indagación y la exploración.
- ➔ **Asignar recursos a programas de CTIM extracurriculares**, como clubes, actividades extraescolares, excursiones y programas de inmersión de verano, para ampliar el aprendizaje más allá de las aulas tradicionales y poner a los alumnos en contacto con mujeres que trabajan en ámbitos científicos.
- ➔ **Invertir en formación docente especializada** a fin de dotar a los educadores de las competencias necesarias para impartir una enseñanza interdisciplinaria de calidad en las asignaturas de CTIM que tenga en cuenta las cuestiones de género, en un entorno interactivo y adaptado a los alumnos que elimine los estereotipos de género y los roles de género vinculados a las diversas disciplinas científicas.
- ➔ **Prestar asesoramiento y orientación transformadores en materia de género** en los entornos educativos formales e informales para presentar a los alumnos y a sus padres las múltiples carreras y oportunidades laborales científicas, incluso mediante intercambios con mujeres científicas que puedan actuar como modelos y mentoras.
- ➔ **Animar a las empresas a poner en marcha iniciativas de responsabilidad social empresarial** que apoyen a las mujeres y las niñas en la ciencia mediante programas de divulgación comunitarios y alianzas con instituciones educativas, con el fin de alentar a las mujeres jóvenes y a las niñas a que cursen carreras en ámbitos científicos.

Crear entornos de trabajo que atraigan, retengan y hagan progresar a las mujeres científicas

mediante políticas y medidas que fomenten la inclusión, la diversidad y la equidad

Antecedentes:

Para lograr la igualdad de género en la ciencia deben abordarse los desafíos actuales en el lugar de trabajo. Aunque algunas mujeres optan voluntariamente por abandonar las carreras científicas, muchas lo hacen debido a que las culturas del lugar de trabajo son poco favorables, prejuiciosas o incluso hostiles. A menudo, la falta de medidas de conciliación de la vida laboral y personal que respalden la vida familiar y de guarderías asequibles dificulta la permanencia de los padres (sobre todo de las madres) en el sistema. Además, los casos de acoso sexual y comportamiento indebido siguen siendo muy frecuentes en la ciencia. Así pues, una de cada dos científicas declaró haber sufrido acoso sexual en el trabajo en un estudio realizado en 2022 [xvii]. Se necesita urgentemente cambiar la estructura y la cultura de los lugares de trabajo del ámbito científico si se quiere atraer, retener y hacer progresar a las mujeres científicas. Resulta alentador que el fomento de una fuerza laboral diversa en la esfera científica se considere cada vez más un indicador de la confianza de los inversores y de la excelencia en el sector privado [xviii].

Una tendencia preocupante es la conocida como "fugas en el camino", en la que la brecha de género se ensancha a medida que las mujeres avanzan en sus carreras científicas. En el mundo académico, la representación de las mujeres va disminuyendo en cada etapa de la carrera, a medida que las mujeres pasan de estudiantes de doctorado a profesoras o conferenciantes en el inicio de su carrera, y después a profesoras titulares y a directoras de investigación, decanas u otros cargos directivos. Las mujeres también están escasamente representadas en los altos puestos de las estructuras de gobernanza de la investigación, incluidas las academias de ciencias y los consejos científicos [xix].

Medidas recomendadas:

- ➔ **Aplicar políticas institucionales basadas en datos empíricos que respondan a las cuestiones de género**, en particular de las siguientes maneras:
 - establecer **sesiones de formación obligatorias sobre estereotipos de género y liderazgo con perspectiva de género** para directivos, comités de evaluación y responsables de contratación para que puedan reconocer y abordar los prejuicios implícitos en la toma de decisiones y los procedimientos subyacentes, como la contratación, los ascensos y la asignación de fondos;
 - **aplicar la igual remuneración** por trabajo de igual valor y **exigir transparencia** en las decisiones sobre salarios y ascensos;
 - **dar prioridad a los contratos a más largo plazo** para respaldar las opciones de vida y la planificación familiar;

- ▶ **apoyar activamente la conciliación de la vida laboral y personal** fortaleciendo las medidas de ayuda para el cuidado de los hijos, mejorando la licencia de maternidad, la licencia de paternidad, la licencia por adopción y la licencia compartida por nacimiento de hijos, y ofreciendo horarios de trabajo flexibles y modalidades de teletrabajo;
- ▶ **establecer vías de reinserción** para las científicas cuya carrera se haya visto **afectada por la maternidad y otros motivos familiares**;
- ▶ **establecer vías de reinserción** para las científicas cuya carrera se haya visto interrumpida debido al **acoso o la discriminación**;
- ▶ **realizar un seguimiento de los efectos de las políticas con perspectiva de género** que se apliquen.

→ **Actuar contra la violencia de género, incluidos el sexismo y el acoso sexual**, de las siguientes maneras:

- ▶ **aplicar políticas o estrategias eficaces contra el acoso y directrices claras de recursos humanos**, que abarquen tanto la prevención (formación para abordar el sexismo y el acoso sexual) como la respuesta (castigos severos para los responsables), junto con una evaluación exhaustiva del impacto;
- ▶ **establecer mecanismos y directrices sólidos para denunciar el acoso** en un entorno seguro y dotado de sistemas de apoyo adecuados;
- ▶ **fomentar una cultura de rendición de cuentas y colaboración** en lugar de apoyar entornos de trabajo que elevan a los jefes de equipo a la categoría de "intocables" y favorecen el abuso de poder.

→ **Promover que las mujeres ocupen puestos de liderazgo** de las siguientes maneras:

- ▶ **recabar y comunicar datos desglosados por sexo en cada nivel directivo** para supervisar y promover la igualdad de género en las organizaciones;
- ▶ **apoyar programas de formación de libre acceso sobre aptitudes interpersonales**, como liderazgo y negociación, para mejorar el desarrollo profesional de las científicas;
- ▶ **aumentar el número de mujeres miembros de las academias de ciencias**, proporcionando así figuras ejemplares que inspiren y allanen el camino a otras;
- ▶ **crear bases de datos y plataformas accesibles que pongan de relieve a mujeres líderes en la ciencia indicando sus datos de contacto** con el fin de facilitar su participación en paneles, eventos y comités;
- ▶ **fomentar la colaboración entre científicas**, entre otras cosas mediante programas formales de tutoría, patrocinio y creación de redes que les permitan compartir su experiencia con otras personas y faciliten el aprendizaje colectivo.

→ **Fomentar entornos de investigación colaborativa** que fortalezcan los esfuerzos grupales, recompensen el trabajo en equipo e incentiven la excelencia en la investigación, en especial la que aborda necesidades sociales y beneficia a la sociedad en general, incluidos los más vulnerables y marginados.

- **Fomentar entornos de investigación acogedores** que ofrezcan formación y oportunidades a todos los participantes en el marco de una cultura de igualdad, afianzando normas compartidas de igualdad de género mediante la educación, la formación y las alianzas entre hombres y mujeres en la ciencia.
- **Fomentar las asociaciones de colaboración con empresas pertenecientes a mujeres o dirigidas por ellas** del sector científico.
- **Invertir en la recopilación periódica de datos desglosados por sexo y género en el plano nacional** para formular políticas con base empírica y supervisar los avances en la eliminación de la brecha de género. Estos datos deben indicar la representación e inclusión de las mujeres entre los investigadores y becarios en todas las disciplinas, niveles educativos y niveles profesionales.

Conclusión

El camino hacia la igualdad de género en la ciencia no está exento de dificultades, pero merece la pena recorrerlo. Aunque tanto las mujeres como los hombres tropiezan con impedimentos en su carrera científica, algunos de ellos solo afectan a las mujeres. Estos obstáculos suelen ser el resultado de normas y expectativas sociales profundamente arraigadas. Se están produciendo progresos notorios a medida que más mujeres se incorporan al ámbito científico, avanzan hacia la excelencia en la ciencia y suben a puestos de liderazgo, pero los avances podrían estancarse si bajamos la guardia.

Para derribar las barreras que se erigen ante las mujeres, debemos cuestionar los estereotipos, los prejuicios y las expectativas culturales que imponen nuestras sociedades de género a nivel sistémico. Debemos fomentar la diversidad de pensamiento y perspectivas, asegurándonos de que las jóvenes puedan perseguir sus sueños científicos sin trabas y de que, cuando lo hagan, tengan carreras exitosas. La ciencia se nutre de voces y competencias diversas, por lo que toda mujer que tenga el potencial para hacer aportaciones revolucionarias o modestas a la ciencia debe recibir apoyo para hacer realidad sus aspiraciones.

Es imprescindible ir más allá del debate y adoptar medidas significativas a corto y largo plazo. Esta *Llamada a la acción* es un grito de guerra para que aprovechemos tanto la oportunidad que nos brinda nuestra creciente comprensión de las cuestiones de género en la ciencia como el impulso actual para crear una sociedad inclusiva en la que no se disuada a las mujeres y las niñas de entrar en la ciencia ni se frenen sus avances. Incluso los pequeños cambios a nivel social, como el aumento de la notoriedad de los modelos femeninos, pueden ejercer un impacto considerable. Las medidas que aquí se recomiendan abarcan un amplio espectro, desde estrategias de aprendizaje innovadoras y un asesoramiento profesional adecuado hasta modelos de conducta, y desde el refuerzo de entornos laborales inclusivos y justos hasta la promoción de puestos de liderazgo ocupados por mujeres. La pertinencia de estas medidas y sus posibles repercusiones no se limitan al ámbito científico.

Para aplicar estas recomendaciones se requieren una colaboración y alianzas entre diversas partes interesadas, como gobiernos, legisladores, universidades, centros de investigación, organizaciones no gubernamentales, la sociedad civil y el sector privado. Los responsables políticos deben dar prioridad a la inclusión de los puntos de vista de las mujeres para garantizar una formulación de políticas equilibrada.

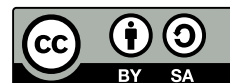
Si no recopilamos y compartimos información, no podremos evaluar nuestros progresos. Recabar periódicamente datos desglosados por sexo y género en el plano nacional es esencial para formular políticas con base empírica y supervisar los avances en la eliminación de la brecha de género. Muchos países han puesto en marcha políticas específicas de igualdad de género en la ciencia, lo que demuestra su creciente compromiso en este sentido.

Gracias a esfuerzos concertados, podremos allanar el camino hacia un futuro en el que la ciencia no tenga fronteras de género.

Bibliografía

- [i] Nair-Bedouelle, S. (2023). La falta de igualdad de género en la ciencia nos afecta a todos. Crónica ONU.
- [ii] Para obtener más información, visite la página del evento.
- [iii] UNESCO. (2021). To Be Smart, the Digital Revolution Will Need to Be Inclusive: Chapter 3 in UNESCO Science Report: The race against time for smarter development. Paris.
- [iv] UNESCO. (2023). UNESCO in Action for Gender Equality: 2022-2023. Paris.
- [v] UNESCO. (2021). To Be Smart, the Digital Revolution Will Need to Be Inclusive: Chapter 3 in UNESCO Science Report. Paris.
- [vi] Pew Research Center. (Abril de 2021). STEM Jobs See Uneven Progress in Increasing Gender, Racial, and Ethnic Diversity. Washington, D.C.
- [vii] UNESCO. (2021). To Be Smart, the Digital Revolution Will Need to Be Inclusive: Chapter 3 in UNESCO Science Report. Paris.
- [viii] Skibba, R. (2019). Women in Physics. *Nature Reviews Physics*, 1, 298–300.
- [ix] UNESCO. (2021). To Be Smart, the Digital Revolution Will Need to Be Inclusive: Chapter 3 in UNESCO Science Report. Paris.
- [x] UNESCO. (2017). Descifrar el código: la educación de las niñas y las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM). París.
- [xi] *Ibíd.*
- [xii] Carli, L. L., Alawa, L., Lee, Y., Zhao, B., & Kim, E. (2016). Stereotypes About Gender and Science: Women ≠ Scientists. *Psychology of Women Quarterly*, 40(2), 244-260.
- [xiii] Miller, D. I., Nolla, K. M., Eagly, A. H., & Uttal, D. H. (2018). The Development of Children's Gender-Science Stereotypes: A Meta-analysis of 5 Decades of U.S. Draw-A-Scientist Studies. *Child Development*, 89(6), 1943-1955.
- [xiv] UNESCO. (2021). To Be Smart, the Digital Revolution Will Need to Be Inclusive: Chapter 3 in UNESCO Science Report. Paris.
- [xv] *Ibíd.*
- [xvi] Vincent-Ruz, P., & Schunn, C. D. (2018). The Nature of Science Identity and its Role as the Driver of Student Choices. *International Journal of STEM Education*, 5, 48.
- [xvii] Ipsos y Fundación L'Oréal. (2023). One in Two Women Scientists Say They Have Experienced Sexual Harassment at Work. Ipsos.
- [xviii] UNESCO. (2021). To Be Smart, the Digital Revolution Will Need to Be Inclusive: Chapter 3 in UNESCO Science Report. Paris.
- [xix] *Ibíd.*

Para más información, sírvase ponerse en contacto con:
UNESCO For Women in Science team
UNESCO, 7 Place de Fontenoy, 75352 París 07 SP (Francia)
Correo electrónico: fwis@unesco.org



Esta publicación está disponible en acceso abierto bajo la licencia Attribution-ShareAlike 3.0 IGO (CC-BY-SA 3.0 IGO) (<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/igo/>). Al utilizar el contenido de esta publicación, los usuarios aceptan las condiciones de utilización del Repositorio UNESCO de Acceso Abierto (<https://www.unesco.org/es/open-access/cc-sa>).