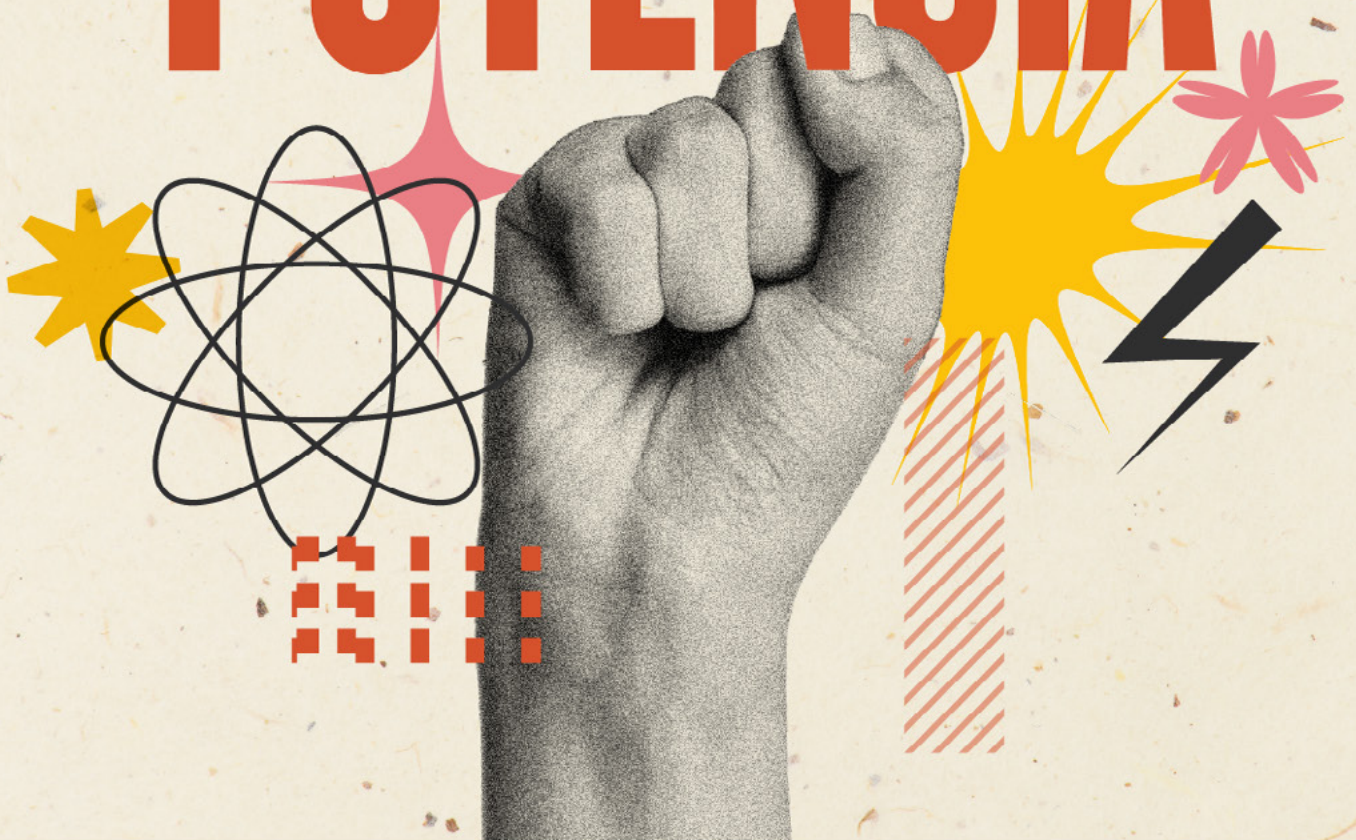


**GUÍA PARA LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SECTOR NUCLEAR DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE**

SOMOS POTENCIA



SOMOS POTENCIA: GUÍA PARA LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL SECTOR NUCLEAR DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Publicación del Acuerdo Regional de Cooperación para la Promoción de la Ciencia y Tecnología Nucleares en América Latina y el Caribe (ARCAL) con apoyo del Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA), en colaboración con el Capítulo Women in Nuclear América Latina y el Caribe -WiN ARCAL-, en el marco del Proyecto Regional de Cooperación Técnica RLA/0/069 – “Promoción de la gestión estratégica y la innovación en las instituciones nucleares nacionales mediante la cooperación y la creación de asociaciones – Fase II (ARCAL CLXXII)”.

Coordinación General

Melina Belinco
Verónica Garea
Delfina Di Lorenzo
Georgia Rothe
Raquel Scamilla Aledo

Diseño, fotografía e ilustración

Estefanía Orcellet

Agradecimientos

Alba Guillén Campos
Adriana Serquis
Karla Kwiatkowski Lepetitgaland
Marcela Zulantay

© Capítulo Women in Nuclear América Latina y el Caribe - WiN ARCAL

win-global.org | womeninnuclear.arcal@gmail.com

2022

El contenido de este material puede ser reproducido total o parcialmente en cualquier forma o por cualquier medio, sea electrónico, mecánico, fotocopiado o de otro tipo, siempre y cuando se cite la fuente.

CONTENIDOS

Introducción	4
1. Conceptos claves	5
2. ¿Por qué es necesario incluir la perspectiva de género en el sector nuclear?	7
3. Obstáculos atravesados por las mujeres en el sector nuclear	9
4. Mapeo de las herramientas para la igualdad de género existentes en las instituciones nucleares nacionales (INN)	19
5. Mapeo de las herramientas para la igualdad de género existentes en la región de América Latina y el Caribe	23
6. Estrategias colectivas para la generación de nuevas formas de habitar el sector nuclear	26
7. Recomendaciones a las INN	36
8. Consideraciones finales	38

Introducción

SOMOS POTENCIA es una iniciativa que pone en valor los esfuerzos alcanzados en materia de igualdad de género en América Latina y el Caribe (ALC), los cuales se erigen como una base catalizadora fundamental en pos crear culturas inclusivas que reconozcan las diversas contribuciones y el liderazgo de las mujeres. Dichos esfuerzos son potencia en forma de voluntad y de acciones impulsadas por un colectivo que continúa siendo excluido e invisibilizado.

Con el apoyo del Organismo Internacional de Energía Atómica y del Acuerdo Regional de Cooperación para la Promoción de la Ciencia y Tecnología Nucleares en América Latina y el Caribe (ARCAL), en colaboración con el Capítulo Women in Nuclear América Latina y el Caribe –WiN ARCAL-, **la presente guía es una herramienta que se suma a las acciones que promueven debates que van más allá de las discusiones técnicas en torno a la energía nuclear y apuntan a pensar el sector desde una perspectiva más amplia, interpellando tanto al ámbito científico-tecnológico así como a la comunidad en general.**

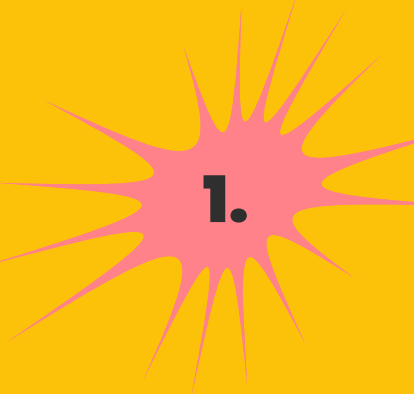
A partir de diferentes instrumentos, los Estados y sus instituciones han asumido compromisos en materia de promoción de los usos pacíficos de la ciencia y tecnología nucleares que exigen la participación plena e igualitaria de las mujeres. Garantizar la sostenibilidad de todos los proyectos del campo nuclear conlleva necesariamente la inclusión de la perspectiva de género. Contamos con grandes fortalezas en ALC, no sólo por los recorridos similares que han atravesado los países de nuestra región, sino también por la fuerte historia de colaboración en dichos usos, destacando como hito la consolidación de la Agencia Brasileño-Argentina de Contabilidad y Control de Materiales Nucleares (ABACC) con sus 30 años de trayectoria.

Este primer documento de referencia en el ámbito nuclear de ALC representará no sólo un hito por el valor agregado y el fuerte carácter simbólico que conlleva, sino también una oportunidad para que la región apoye las acciones con un impacto transformador que ya se han puesto en marcha en otros ámbitos y que buscan fomentar prácticas para **abordar las desigualdades aún existentes, alentando el trabajo en red y la incorporación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones, y apuntando hacia un liderazgo colectivo.**

Desarrollada en el marco del Proyecto Regional de Cooperación Técnica RLA/0/069, esta guía tiene un doble enfoque innovador: Por un lado, permite visibilizar los obstáculos que atraviesan las mujeres narrados desde sus propias experiencias e historias de vida, lo cual dota de legitimidad su necesidad y pertinencia. Y, por otro lado, busca fortalecer las capacidades de las INN y de sus trabajadoras a partir de esfuerzos concretos hacia una estrategia superadora que promueva un cambio cultural en el ámbito nuclear.

1. V. Garea y M. Belinco, "Las mujeres en el sector nuclear argentino: Un presente que exige una profundización de esfuerzos", p.23-28, en "No proliferación nuclear: mujeres, liderazgo y redes en Argentina", Autoridad Regulatoria Nuclear, Buenos Aires, Argentina, 2021.

Conceptos claves



➤ Género

El género se refiere a los roles, comportamientos, actividades, relaciones y atributos que una sociedad determinada, en una época determinada, considera apropiados para las personas dependiendo de su sexo. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización y la crianza. El género determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer, en un hombre o en otras identidades no binarias o normativas. Al ser un constructo social, no es un concepto estático, sino que se transforma y adecúa de acuerdo a los tiempos.

➤ Roles de Género

Los roles de género se refieren a las normas sociales y de conducta que, dentro de una cultura específica, son aceptadas como “socialmente apropiadas” para las personas de un sexo específico. Suelen determinar las responsabilidades y tareas tradicionalmente asignadas a hombres, mujeres desde la niñez. A menudo los roles de género están condicionados por la estructura del hogar, el acceso a los recursos, y otros factores relevantes a cada contexto. Al igual que el género, los roles de género pueden transformarse con el transcurso del tiempo, especialmente con el empoderamiento de las mujeres y la transformación de las masculinidades.³

➤ Igualdad de género

Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las personas no dependerán de si nacieron con determinado sexo. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad existente en esos grupos. La igualdad de género no es un asunto de mujeres sino que concierne e involucra a los varones en igual medida. La igualdad entre mujeres y hombres se considera una cuestión de derechos humanos y tanto un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas.⁴ Actualmente el concepto de igualdad de género también abarca la inclusión en igualdad de condiciones de otras identidades no binarias o normativas.

2. UN Women, OSAGI Gender Mainstreaming – Concepts and definitions | 3. UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. “Gender Equality, UN Coherence and you”. | 4. UN Women, OSAGI Gender Mainstreaming – Concepts and definitions.

↘ **Sexismo**

El sexismo es la falsa creencia de que un sexo es superior al otro. En nuestras sociedades patriarcales, generalmente el sexo que se considera superior es el masculino; esta creencia está basada en los roles de género atribuidos a hombres y a mujeres u a otras identidades no binarias o normativas. Hay muchas manifestaciones del sexismo, tales como androcentrismo, insensibilidad al género, dicotomismo sexual, familismo y sobregeneralización.⁵

↘ **Estereotipos de género**

Los estereotipos de género son generalizaciones simplistas de los atributos, las diferencias y los roles de las mujeres y los hombres. Las características estereotipificadas sobre los varones los describen como competitivos, codiciosos, autónomos, independientes, beligerantes, interesados en los bienes privados. Los estereotipos paralelos sobre las mujeres las representan como cooperadoras, acogedoras, atentas, comunicativas, orientadas al grupo, interesadas en los bienes públicos.⁶

↘ **Violencias de género**

Se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia.⁷ La violencia de género puede ser categorizada en los siguientes tipos: violencia física, sexual, psicológica, económica o patrimonial y simbólica. Dentro de esos tipos, se encuadran a su vez diferentes modalidades según las formas en las que se manifieste.

↘ **Perspectiva de género**

La incorporación de una perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres, para las mujeres y para otras identidades no binarias o normativas, cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles.

5. ONU Mujeres (2012). CEDAW en 10 minutos. Guatemala. | 6. ONU Mujeres Guatemala (2016). Profundicemos en términos: Guía para periodistas, comunicadoras y comunicadores | 7. ONU Mujeres (2021). Ending violence against women. Types of violence. | 8. ONU Mujeres Guatemala (2016). Profundicemos en términos: Guía para periodistas, comunicadoras y comunicadores.

2

¿Por qué es necesario incluir la perspectiva de género en el sector nuclear?

Las cuestiones de género marcan agenda en el plano internacional, ya sea en los Estados y sus instituciones así como en las diferentes organizaciones de la sociedad civil. En este contexto, la plena incorporación de las mujeres no refiere únicamente a una reivindicación igualitaria, sino también a una necesidad en términos de desarrollo socioeconómico. Cuando hablamos de igualdad de oportunidades para las mujeres se pone en juego el pleno ejercicio de sus derechos humanos.

Las mujeres enfrentamos desigualdades estructurales -visibles y solapadas- que se suceden en el ámbito educativo, laboral, etc. Estas desigualdades se manifiestan a menudo a través de diferentes tipos de violencia. En las instituciones hay en general cierta resistencia a considerar como violencia a aquélla que se ejerce a partir de la exclusión de las mujeres en determinados empleos o en el bloqueo de oportunidades de ascenso, diferencias salariales por iguales tareas, entre otras.

La importancia de tener en cuenta un enfoque diverso e inclusivo también es crucial a la hora de avanzar en cerrar otra brecha propia del ámbito nuclear entre especialistas y la sociedad en su conjunto, lo cual implica considerar a las mujeres, que constituyen más del 50% de la población mundial y, al mismo tiempo, el colectivo con la percepción más negativa sobre la energía nuclear y sus aplicaciones.⁹

La falta de datos sobre el rol que desempeñamos las mujeres en las diferentes organizaciones del sector nuclear interfiere con el diseño y ejecución de potenciales estrategias de abordaje de esta problemática. Los datos constituyen evidencia fundamental para diseñar y promover políticas que respondan a nuestras necesidades reales. La ausencia de datos es parte del proceso de invisibilización de las desigualdades que enfrentamos las mujeres; una realidad que, de forma intencional, busca no ser revelada.¹⁰

9. M. Belínco y D. Di Lorenzo, "MUJERES NUCLEARES: Ejes para pensar el plan nuclear con perspectiva de género", <https://enula.org/2020/03/mujeres-nucleares-ejes-para-pensar-el-plan-nuclear-con-perspectiva-de-genero/>. Último acceso 28/3/2022 | 10. V. Gareca y M. Belínco, "Las mujeres en el sector nuclear argentino: Un presente que exige una profundización de esfuerzos", p.23-28, en "No proliferación nuclear: mujeres, liderazgo y redes en Argentina", Autoridad Regulatoria Nuclear, Buenos Aires, Argentina, 2021

NECESITAMOS TRABAJAR PARA QUE LAS PROPIAS MUJERES ESTÉN CONVENCIDAS DE QUE EL ACCESO A PUESTOS DE LIDERAZGO ES UN DERECHO QUE TAMBIÉN LES CORRESPONDE. ÉSTE ES UN ASPECTO CULTURAL QUE DEBE CAMBIAR, ESPECIALMENTE EN NUESTRA REGIÓN.

Karla Kwiatkowski Lepetitgaland, experta senior, Eletronuclear, Brasil.



“LA DIVERSIDAD Y MULTIPLICIDAD DE VISIONES POTENCIA LAS CAPACIDADES Y LAS POSIBILIDADES DE CRECIMIENTO EN TODOS LOS ÁMBITOS Y EL SECTOR NUCLEAR NO ESTÁ EXENTO.”

Adriana Serquis, presidenta de la Comisión Nacional de Energía Atómica, Argentina

“La mujer dirigente es observada de cerca por sus colegas varones: debe demostrar continuamente su capacidad para llevar adelante a un colectivo en el cumplimiento de sus funciones.”

Alba Guillén Campos, ex directora del Centro Nacional de Seguridad Nuclear, Cuba

“ES HORA DE ESTAR A LA ALTURA DE ESTE MOMENTO HISTÓRICO Y DE ROMPER CON LA INERCIA, NO PODEMOS SEGUIR ESPERANDO SER CONSIDERADAS. ESTAMOS PREPARADAS, QUEREMOS QUE NOS INCLUYAN EN EQUIDAD, PERO SOMOS SUBVALORADAS. POR EJEMPLO, EN PROMEDIO, GANAMOS UN MILLÓN DE PESOS MENOS EN EL SECTOR ENERGÉTICO.”

Marcela Zulantay, asesora de género, Ministerio de Energía, Chile



Obstáculos atravesados por las mujeres en el sector nuclear

Con el objetivo de identificar los obstáculos que atraviesan las mujeres en el sector nuclear, se realizó un **cuestionario** dirigido a una población muestral de 300 mujeres e identidades no binarias, logrando la respuesta de 217 de ellas, quienes detallaron su recorrido en el ámbito nuclear, haciendo énfasis en cómo estas barreras dificultan la participación dentro de dicho sector, limitando sus posibilidades de desarrollo en igual medida que sus pares varones. Al mismo tiempo, realizamos entrevistas en profundidad a mujeres pertenecientes a instituciones del sector nuclear para ahondar en sus trayectorias profesionales y sus experiencias.

A continuación, se detallan los resultados del cuestionario alimentados por los datos recabados a través de 3 herramientas: **encuesta regional**, **entrevistas 1:1** y una instancia colectiva de **laboratorio virtual**.

3.1. Perfil de las encuestadas

Participaron de la encuesta **217 personas de ALC**, de las cuales 216 se perciben como mujeres cis y una persona se autopercibe como no binarie. Casi la mitad de las personas encuestadas (48,4%) se declara mestiza, un 44,2%, blanca y el resto se distribuye entre afro, indígena y otra. Casi el 60% manifiesta estar en pareja estable o casada; 28%, soltera, 10%, separada y el resto en otra situación de relación. Más del 97% vive en zona urbana. Un 31% tiene entre 35 y 44 años, el resto se divide de forma bastante homogénea entre el resto de los intervalos etarios definidos: 25-34, 45-54 y 55-64, más los de mayor de 65 y 18-25 combinados.

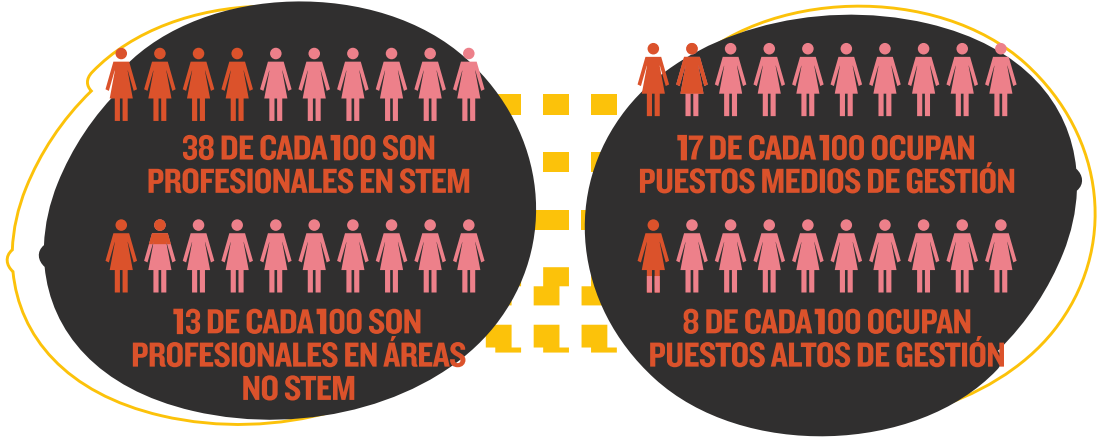
Casi 5 de cada 10 personas tienen título de posgrado (maestría o doctorado) en áreas de ciencia y tecnología o en otros campos del conocimiento y 4 de cada 10 tienen título de grado. Casi un 7% tiene educación profesional y el resto, educación obligatoria. El 82% de las personas que respondieron la encuesta trabaja actualmente en el sector nuclear. También la mayoría (8 de cada 10) se desempeña en organizaciones del ámbito público. Un 12% trabaja en el sector privado y el resto se divide entre organismos internacionales, tercer sector, empresas del estado y otros.

La experiencia en el sector nuclear se divide entre los diversos rangos de tiempo definidos en la encuesta. Hay un número importante de participantes (25,6%) con más de 20 años de experiencia; un 22,8%, entre 11 y 15 años; un 15,8%, entre 6 y 10 años y un 9,8%, tanto entre 3 y 5 años como con menos de 3 años de experiencia.

Personas de 21 países de ALC respondieron la encuesta. Un 34,8% de las respuestas fueron dadas desde Argentina; un 13,3%, desde Perú; 8,6%, desde Brasil; 8,1%, desde Cuba; 5,2%, desde Nicaragua y Venezuela; 3,8%, desde Chile; 3,3%, desde Bolivia; 2,9%, desde Uruguay y Bolivia, y el resto desde Belice, Costa Rica, República Dominicana, Paraguay, México, Jamaica, Honduras, Guatemala. El Salvador, Panamá y Ecuador.

Se observa una gran diversidad de lugares de empleo y de tipo de instalación en la que se desempeñan: el porcentaje más alto refiere a las personas que trabajan en organismos nacionales de energía nuclear (comisiones nacionales, por ejemplo). En segundo lugar, aparecen las centrales nucleares y, en tercero, unidades académicas o universidades. Los órganos reguladores, las organizaciones de apoyo técnico, otras oficinas del sector público y proveedores del sector nuclear son el siguiente grupo en importancia. El resto se divide en diferentes aplicaciones vinculadas a la medicina nuclear, investigación y otras actividades afines.

Un 27,6% informa que sus actividades no han estado relacionadas con ninguna instalación nuclear, mientras que un 13,8% trabaja en reactores nucleares de potencia. Hay mujeres de organizaciones e instalaciones de todo el ciclo nuclear y de diversas actividades relacionadas con la tecnología nuclear.



De esta manera observamos que el grupo de personas que ha respondido la encuesta es diverso tanto en edad como en experiencia y tipo de actividad dentro del sector nuclear.

11. STEM: Acrónimo en inglés de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemática.

3.2. Análisis de los datos recopilados

En este apartado, se presenta un mapeo de las percepciones de las encuestadas sobre la igualdad de género en el sector nuclear, así como los tipos de obstáculos –evidentes, o bien, invisibles– a los que manifestaron estar expuestas las mujeres e identidades no binarias en razón de su género.¹²

Percepciones sobre la igualdad de género en las instituciones del sector nuclear.

Un 37,8% de las encuestadas respondió que sus equipos de trabajo están conformados mayoritariamente por varones, mientras que un 32,3% señaló que es paritario, es decir, que está conformado equitativamente entre varones y mujeres, y un 30% que sus equipos están integrados mayoritariamente por mujeres. Ahora bien, al observar quienes ocupan los cargos jerárquicos de las instituciones del sector nuclear, el 69,1% refiere a varones, un 20,7% menciona que la distribución es equitativa, y tan solo un 10,1% señala que son ocupados por mujeres.

“En el sector nuclear brasilero, entre el 5 y el 10% de los puestos de liderazgo están ocupados por mujeres, quienes lamentablemente no allanan el camino a las demás ya que muchas veces se sienten amenazadas”, **Karla Kwiatkowski Lepetitgaland**, experta senior, Eletronuclear, Brasil.

En cuanto a la participación y representación de las mujeres trabajadoras en el sector nuclear, el 35% de las personas encuestadas considera que las mujeres representan menos del 50%, el 21,2% menos del 30%, el 15,2% menos del 20%, el 9,2% menos del 5% y 7,8% menos del 10%; mientras que el 11,5% estima que las mujeres del ámbito nuclear representan la mitad de la población (el 50%).¹³

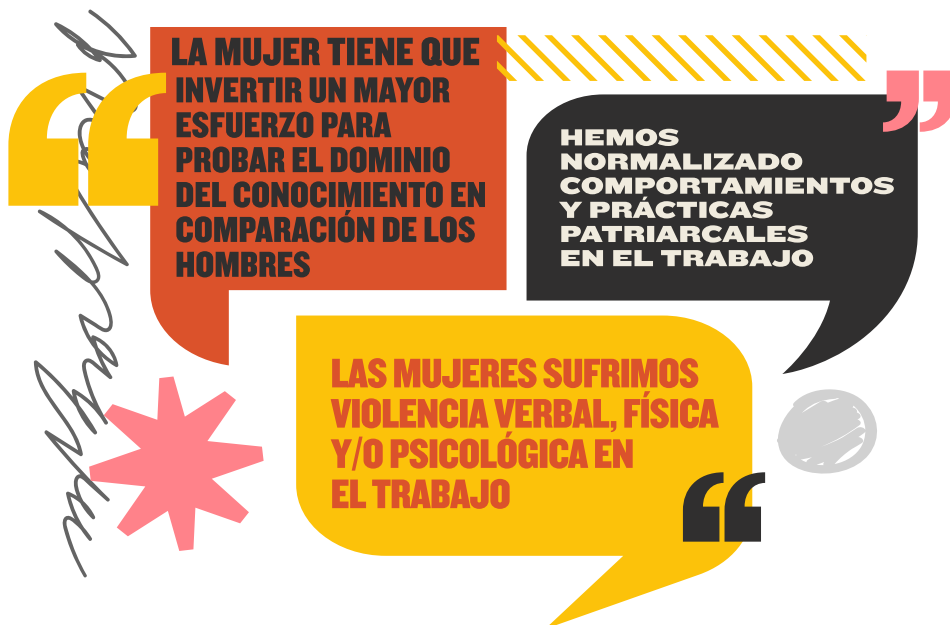
Un amplio porcentaje de las encuestadas consideran que el sector nuclear no está debidamente sensibilizado sobre la necesidad de fomentar la participación de las mujeres. A saber: el 30,9% menciona que le falta un poco, el 28,1% que le falta mucho y el 21,7% indica directamente que no está sensibilizado.

“La capacitación de toda la comunidad nuclear es fundamental para pensar la estructura desde un enfoque distinto que priorice el trabajo en equipo –como base para distribuir

12. Nota sobre la población muestral: Aunque la encuesta fue dirigida a mujeres y a otras identidades no binarias o normativas dentro del sector nuclear, 216 personas de las 217 encuestadas manifestaron percibirse como mujeres cis, y solo 1 se autopercebíó como persona no binaria. A este respecto, el análisis de los datos aquí expresados se toman como representativos de las mujeres cis por no contar con una población muestral representativa para visibilizar la experiencia de las personas no binarias o normativas. | 13. Si bien a la fecha no hay datos relevados sobre la participación de las mujeres en el sector nuclear de ALYC, una encuesta realizada por la Agencia de Energía Nuclear (NEA) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en 2021, revela que, aproximadamente, las mujeres representan el 24% del total de trabajadores de la industria nuclear.

tareas y resolver problemáticas de manera colaborativa- y nuevas formas de liderazgo alejadas del modelo masculino y patriarcal”, **Adriana Serquis**, presidenta de la Comisión Nacional de Energía Atómica de Argentina.

Obstáculos y barreras en el sector nuclear. 7 de cada 10 mujeres que participaron de la encuesta señaló que existen barreras institucionales-ya sean tácitas o explícitas- para la permanencia y promoción de las mujeres en el sector nuclear. Aunada a esta realidad, se suman las dificultades derivadas de la pandemia por COVID-19.



El 50,2% de las encuestadas considera que la situación sanitaria global afectó negativamente y de manera diferenciada la participación de las mujeres en el sector nuclear.

“Se cree que estudiar una carrera en el ámbito ingenieril no es apto para mujeres, es un rol representativo de hombres”.

Algunas de las barreras señaladas refieren a: **estereotipos de género o prejuicios inconscientes sobre las características del liderazgo (36,5%); falta de mujeres con perspectiva de género en puestos de liderazgo(34,1%); percepciones socioculturales de que los trabajos en energía nuclear son para varones (29,9%); la cultura del sector de la energía nuclear desmerita la participación de las mujeres (22,2%); el estilo de**

vida, incluyendo estar de guardia, y el trabajo por turnos, no es conciliador con las tareas del cuidado que recaen sobre las mujeres (19,2%); las exigencias necesarias para el avance profesional no son propicias para la vida laboral (17,4%). atmósfera incómoda para las mujeres (11,4%); barreras para poder relacionarnos de manera efectiva a través de actividades sociales en comparación con los pares masculinos (10,8%) y falta de apoyo o presión de familiares o amistades para no trabajar en energía nuclear (2,4%).

“Las mujeres somos responsabilizadas de manera desproporcionada de las tareas de cuidados, asumiendo una doble o triple jornada laboral”

Es interesante señalar que de las barreras ilustradas un 36,6% está vinculado a las tareas de cuidado y reproducción (porcentaje obtenido de la suma del 19,2% correspondiente al estilo de vida, incluyendo estar de guardia, y el trabajo por turnos, no es conciliador con las tareas del cuidado que recaen sobre las mujeres, y del 17,4%, referido a las exigencias necesarias para el avance profesional, no son propicias para la vida laboral). Al respecto, **se consultó a las mujeres del sector nuclear si consideran que su trabajo se ha visto afectado o podría verse afectado por tener la responsabilidad del cuidado de personas, a lo que un 54,4% respondió afirmativamente.**

Como complemento a la información recabada en el cuestionario, se propuso una instancia de discusión colectiva llamada “Laboratorio Somos Potencia: Perspectiva de Género en el Sector Nuclear Latinoamericano” destinada a pensar colectivamente nuevas formas de habitar el sector nuclear en la región. Este espacio de co-creación contó con la contribución de 52 participantes, entre ellas: mujeres del sector nuclear latinoamericano, integrantes del Capítulo “WiN ARCAL”, Coordinadoras Nacionales y Coordinadoras de Proyecto del Acuerdo ARCAL, mujeres involucradas en Proyectos ARCAL y contrapartes -mujeres y varones- del Proyecto Regional ARCAL RLA/0/069.

En esta instancia, se identificaron obstáculos, de índole familiar, social, institucional y subjetivo, a través de las historias de vida de las participantes relativas a sus trayectorias profesionales. A continuación, se presenta un mural de obstáculos co-construido por las participantes a lo largo de la instancia mencionada:

SUBJETIVOS

NOS CALLAMOS
POR MIEDO,
POR VERGUENZA
O PORQUE
NO SE VALIDAN
NUESTRAS
OPINIONES

Diferencia
entre
equidad
e igualdad

Micromachismos

La mujer
pertenece
a la casa

SOCIALES

ACOSO
LABORAL

TENER QUE ELEGIR
ENTRE FORMAR
UNA FAMILIA O
TU CARRERA

Cuidado parental
asociado a las hijas

FALTA DE
ACCESO
A CARGOS
JERÁRQUICOS

MURAL de obstáculos

Falta de consideración
en embarazos,
maternidad y cuidados
especiales

INSTITUCIONALES

Enseñanza
escolar con
sesgo de
género

FALTA DE SORORIDAD,
CELOS Y ENVIDIA

FAMILIARES

Algunos hombres
piensan que las
mujeres llegan a
un puesto sólo por
ser mujeres

Los hombres
salen entre
ellos y generan
redes

NO CONVOCAN
MUJERES



ESTEREOTIPOS

Nos inculcan la
competencia entre
mujeres



VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL SECTOR NUCLEAR

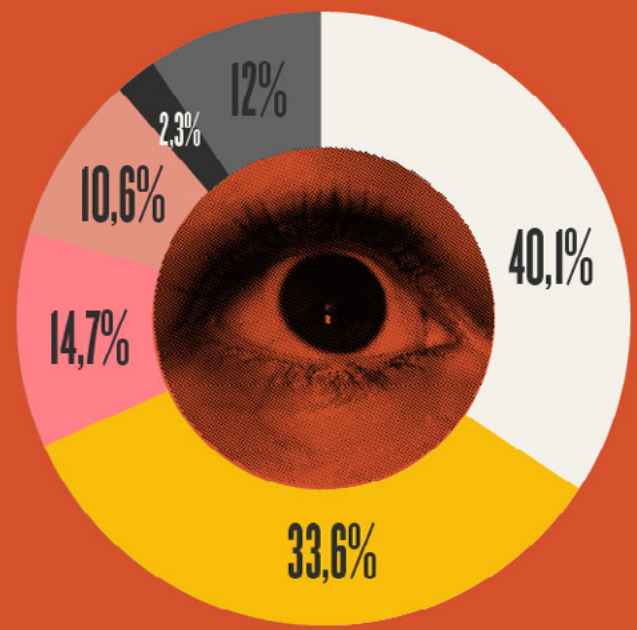


7 DE CADA 10 MUJERES

HAN EXPERIMENTADO O ESCUCHADO RELATOS DE COMPORTAMIENTOS O ACTITUDES QUE SON ABIERTA O TÁCITAMENTE VIOLENTAS HACIA LAS MUJERES EN SUS LUGARES DE TRABAJO

VIOLENCIAS IDENTIFICADAS

- Estereotipos de género, humor sexista, microagresiones o prejuicios inconscientes (40,1%)
- Psicológica (33,6%)
- Económica-patrimonial (14,7%)
- Sexual (10,6%)
- Física (2,3%)
- No identifica el tipo (12%)



Del análisis de la información recabada, queda en evidencia una realidad importante y urgente: La mayoría de las mujeres dentro del sector nuclear (según nuestra población muestral) reconoce a dicho sector como un espacio donde se cometen violencias -eventos o invisibles- contra las mujeres.

Además de los resultados arrojados por la encuesta, las participantes del laboratorio de co-creación Somos Potencia evidenciaron los múltiples obstáculos y las experiencias de discriminación que enfrentan en sus trayectorias laborales sólo por el hecho de ser mujeres. Aun más, que la discriminación no es un hecho aislado, sino que aparece de forma temprana en sus vidas, desde el tipo de educación que reciben las niñas hasta la clase de trabajo al que son relegadas.

3.3. Testimonios

A fin de complementar los datos analizados anteriormente y considerando la relevancia de las propias experiencias y los relatos de las mujeres, desarrollamos una serie de entrevistas en profundidad a cuatro referentas de la región que ocupan cargos de liderazgo.

En primer lugar, **Marcela Zulantay**, asesora ministerial de género en el Ministerio de Energía de Chile, define como un obstáculo fuerte en la trayectoria laboral de las mujeres del sector nuclear la actitud de algunos líderes políticos y ejecutivos que no rompen con los paradigmas y aún no entienden el valor de los equipos diversos. Afirmo que se requiere un Área de Derechos Humanos y Género que desarrolle directrices claras para todas las instituciones del sector energético y fortalezca la Mesa de Trabajo vigente cuya labor ha sido realizar recomendaciones.



Marcela Zulantay

Karla Kwiatkowski Lepetitgaland, coordinadora de investigación, desarrollo e innovación y experta senior en Eletronuclear, Brasil, reconoce la desvalorización de las áreas de apoyo - donde de hecho se desempeñan la mayoría de las mujeres- como otra problemática relevante.

“Siempre digo que para que exista la ciencia, así como la generación de energía nuclear, necesitamos mucho más que las disciplinas STEM. Necesitamos obtener recursos financieros, firmar contratos, vender, comprar, gestionar conocimiento, hacer alianzas, y tantas otras acciones en las que las mujeres tienen una gran participación. Entonces, cuando dicen que hay pocas mujeres en el sector debido a la baja representación en STEM, no es un argumento suficiente para justificar lo que realmente sucede”.



**Karla Kwiatkowski
Lepetitgaland**



Adriana Serquis

Por su parte, **Adriana Serquis**, actual presidenta de la Comisión Nacional de Energía Atómica (CNEA) de Argentina, resalta que *“es necesario dejar de lado la mirada que entiende la problemática como una cuestión individual y naturaliza la idea de que en el sector nuclear están las que eligieron estar y que si alguna mujer no llega a ciertos puestos jerárquicos es porque no cuenta con las capacidades requeridas”*. De esta manera, entiende que es fundamental comprender que se trata de una cuestión social e institucional para avanzar en el desarrollo de medidas concretas que apunten a modificar las condiciones desiguales.

Asimismo, **Alba Guillén Campos**, fundadora del Centro Nacional de Seguridad Nuclear de Cuba en 1991, actual Dirección de Seguridad Nuclear, resalta la incompreensión de algunos jefes cuando las mujeres asumen la maternidad. *“El mayor obstáculo es tener el tiempo necesario para la preparación profesional, así como lograr ser reconocida y respetada; existe aún mucha sobrecarga doméstica y familiar sobre las mujeres”*.



Alba Guillén Campos

Al respecto, **Adriana Serquis** destaca que “la CNEA ha sido pionera al habilitar los jardines maternos”, lo cual fue fundamental para que ella accediera a un espacio donde cuidaran a su hijo e hija y así pudiera terminar su doctorado. En este sentido, resalta que *“este tipo de medidas se lograron con el esfuerzo colectivo y es fundamental que se institucionalicen”*. Analizando las acciones aún pendientes en esta materia, considera que es un paso importante que la cuestión de la corresponsabilidad en el cuidado esté en discusión, pero no alcanza.

Finalmente, los puntos de vista de las cuatro entrevistadas se acercan al vislumbrar un futuro auspicioso, en gran parte, gracias al rol protagónico de las jóvenes mujeres, quienes han tenido un papel activo en el impulso del cambio cultural que se requiere para lograr un impacto contundente frente a creencias culturales tan arraigadas: *“Elas representan los talentos que nutrirán en los próximos años los puestos de toma de decisiones”*, señala **Marcela Zulantay**.

En este sentido, **Marcela** también destaca el fortalecimiento del trabajo en red como esencial, así como la consolidación de nuevas formas de liderazgo: *“Las referentes tienen que salir del laboratorio, no basta quedar satisfechas con el trabajo diario o los diplomas colgando en las murallas”*. Convoca a un cambio de narrativa desde la convicción: *“Desempeñarnos en un sector tan extraordinario como el nuclear nos hace únicas. Somos mujeres capaces y fundadoras de un movimiento con una potencia transformadora irreversible”*.

4

Mapeo de las herramientas para la igualdad de género existentes en las INN

En esta sección se exploran los marcos legales de igualdad de género vigentes en las INN, así como las herramientas y organizaciones autogestionadas que trabajan por la garantía de derechos para las mujeres en el sector nuclear. A continuación, se detalla el análisis de las políticas Institucionales y las herramientas autogestionadas más relevantes para nuestro mapeo.

4.1. Políticas Institucionales

Como punto principal, vale la pena destacar que el **62,2% de las mujeres del sector nuclear encuestadas advierten que los altos cargos no expresan - o no lo hacen lo suficiente- su compromiso con la igualdad de género.** Según sus percepciones, consideran que tampoco se analiza el impacto de las políticas y programas destinados a apoyar y promover la participación de las mujeres en el sector.

Respecto a políticas institucionales inclinadas a brindar capacitación relativas a temas de género, igualdad e inclusión, **7 de cada 10 mujeres encuestadas, manifestó no haber recibido capacitación alguna relacionada a perspectiva de género y/o participación de las mujeres en el ámbito nuclear.** Esta realidad pone de manifiesto la necesidad de generar políticas dedicadas a la sensibilización y formación del personal respecto a estas temáticas.

El 60,8% de las personas entrevistadas mencionó que a pesar de no haber recibido capacitación alguna de manera directa, reconocen que las políticas/herramientas/iniciativas de género existentes en sus lugares de trabajo las han ayudado -en mayor o menor medida- a superarse en su carrera laboral a la par de sus colegas varones.

Entre las iniciativas o herramientas en materia de equidad de género existentes en las INN de la región, conocidas por las mujeres y diversidades encuestadas, se destacan las siguientes:

- **El 19.4% refiere contar con salas de lactancia apropiadas, especialmente acondicionadas, dignas e higiénicas para que las trabajadoras amamanten o extraigan su leche materna durante el horario de trabajo, asegurando su correcta conservación y favoreciendo la continuidad de la lactancia materna.**

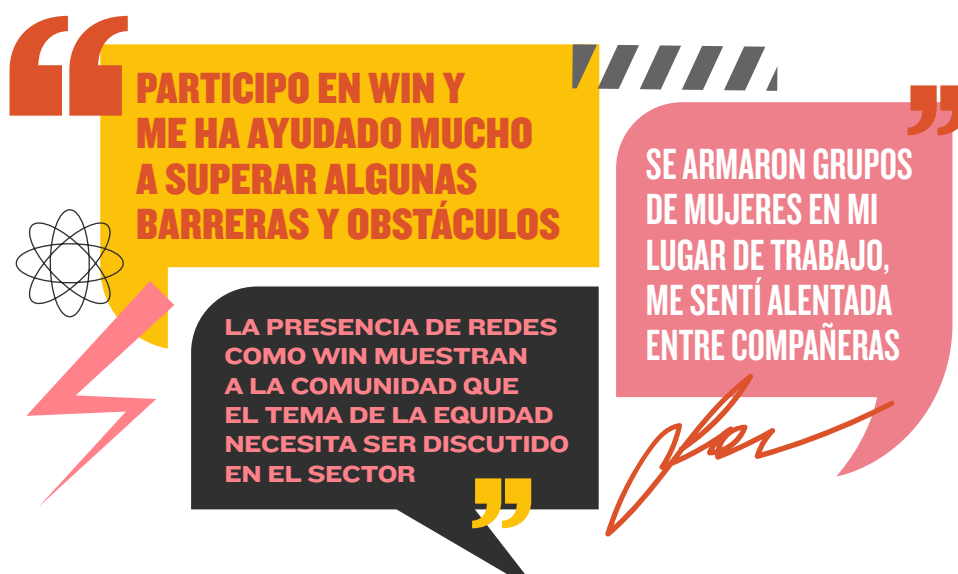
- El 19,4% reconoce la existencia de subvenciones económicas por hijas/os para guardería o jardín de infancia.
- El 17,5% señala que se implementan activamente llamados para puestos vacantes con perspectiva de género dan cuenta de la intención de la organización de brindar iguales oportunidades a mujeres y varones para acceder a todos los puestos.
- El 17,1% menciona la existencia de reglamentos de flexibilización de la jornada laboral presencial en casos de enfermedad de hijas/os.
- El 16,6% de las personas entrevistadas alude contar con extensión del período de lactancia como política institucional.
- Solo el 16,1% confirma la existencia de instalaciones adecuadas en el lugar de trabajo que toman en cuenta las necesidades diferenciadas de las mujeres (vestuarios, baños, disponibilidad de uniformes en diferentes talles, entre otras).
- El 12% indica saber de la existencia de un mecanismo (comisión, referentes) encargado de la recepción y seguimiento de casos de discriminación basada en el género y acoso sexual.
- Tan solo el 9,2% manifiesta que existen en sus lugares de trabajo alguna política de capacitación con perspectiva de género.
- El 8,3% expresó que existe una política institucional específica encargada de regular la prevención, sanción y eliminación del acoso sexual en la organización en base a la legislación nacional.
- El 6,5% de las encuestadas refiere que en sus espacios de trabajo se cuenta con algún manual sobre uso de lenguaje inclusivo en las comunicaciones oficiales.
- Únicamente el 6% afirma la existencia de un manual de procedimiento con perspectiva de género para el reclutamiento de personal, con el propósito de minimizar los posibles sesgos de género en la selección, reduciendo al mínimo la discrecionalidad.

- ▶ **El 4,6% menciona que existen incentivos para impulsar la participación paritaria de varones y mujeres en capacitaciones para garantizar un desarrollo igualitario de las habilidades profesionales.**
- ▶ **Solo el 3,7% de las mujeres entrevistadas manifiesta que existen mecanismos para conciliar las tareas del cuidado y el tiempo productivo de las mujeres. A su vez, únicamente el 3,2% reconoce la existencia en sus organizaciones de una política escrita de corresponsabilidad que garantice la conciliación entre la vida laboral y familiar e implemente medidas para que mujeres y varones puedan desarrollar sus carreras profesionales sin repercusiones al mismo tiempo que ejercen sus responsabilidades familiares.**

Además de las políticas relevadas, algunas de las personas encuestadas expresaron que dentro de sus espacios de trabajo se ha dado lugar a otras iniciativas destinadas a fomentar la igualdad de género como charlas, conferencias y eventos institucionales sobre cuestiones de género y programas de mentoría.

4.2. Herramientas Autogestionadas

Entre las herramientas autogestionadas, se hace un énfasis especial a la participación en redes de mujeres como **Women in Nuclear (WiN)**, grupos de mujeres autoconvocadas y espacios de contención entre pares.



Entre las herramientas que las encuestadas consideran que serían eficaces para crear culturas de trabajo inclusivas que valoren las diversas contribuciones y el liderazgo de las mujeres, se señalaron las siguientes:



5

Mapeo de las herramientas para la igualdad de género existentes en la región de ALC

En esta sección se exploran los marcos legales de igualdad de género vigentes en ALC, así como las herramientas y organizaciones autogestionadas que trabajan por la garantía de derechos para las mujeres de nuestra región. A continuación, se detalla el análisis de las políticas públicas y las herramientas autogestionadas más relevantes para nuestro mapeo.

5.1. Políticas Públicas

La región de **ALC está conformada por 42 países: 21 en el Caribe, 7 en América Central, 13 en América del Sur y 1 en América del Norte**. La mayoría de los países tienen leyes específicas para garantizar los derechos de las mujeres y promover la igualdad entre los géneros que atienden las autonomías de las mujeres, con una marcada diferencia entre los países del Caribe con herencia anglo y los países de América Latina con herencia ibero-portuguesa.

En los países de América Latina, se observa una evolución en las características de las leyes respecto a la autonomía de las mujeres, desde leyes instrumentales en los años 80 a leyes con perspectiva de derechos humanos y de género en los años 2000. Mucha de esta legislación es fruto de la militancia de los movimientos feministas y de las demandas de instrumentos internacionales promovidos por organismos multilaterales, como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).

De los 42 países de ALC, 35 cuentan con un total de 230 leyes relacionadas con el cuidado, las cuales tienen que ver en su mayoría con la protección a la maternidad; en algunos pocos casos se expresa de manera explícita la corresponsabilidad en el cuidado. Este rubro y el de leyes contra la violencia (383 leyes en 40 países) constituyen la mayoría de las leyes por la igualdad de las mujeres. En la región, las mujeres dedican entre el 12% y el 25% de su tiempo a las tareas domésticas no remuneradas, mientras que los varones dedican entre el 3% y el 12% de su tiempo.

Son pocos los países que tienen leyes que abordan el tema de la brecha salarial, imponiendo obligaciones de eliminar la diferencia de salario entre mujeres y varones en el empleo remunerado.

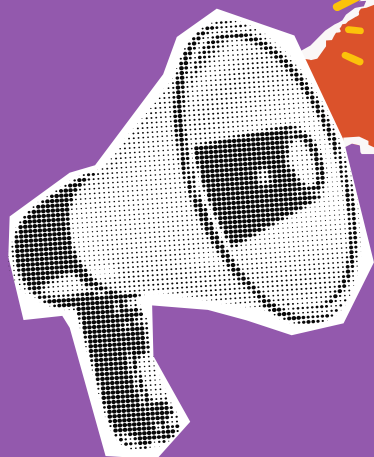
En la región, **el 28% de las mujeres no tienen ingreso propio vs. el 12% de los varones**. Asimismo, pocos países tienen leyes que eliminen la discriminación en el proceso de acceso al empleo. Las mujeres tienen una tasa de desocupación promedio en ALC del 9,3% contra el 6,9% de los varones (datos de 2019 que pueden haberse visto modificados por la pandemia de SARS-CoV-19). La brecha salarial promedio en ALC, de acuerdo con lo señalado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es de alrededor del 15%, con grandes variaciones regionales internas y con una evolución decreciente en el tiempo.¹⁴

DE LOS 42 PAÍSES DE ALC, SOLAMENTE 6 TIENEN CONSIDERACIONES DE IGUALDAD DE GÉNERO EN SU CONSTITUCIÓN (LEY FUNDAMENTAL). 18 PAÍSES DE LA REGIÓN TIENEN LEYES DE PARIDAD PARA LA REPRESENTACIÓN POLÍTICA. SIN EMBARGO, LA PRESENCIA DE MUJERES EN LOS CARGOS ELECTIVOS TODAVÍA NO ALCANZA LA PARIDAD. SÓLO 8 PAÍSES DE LA REGIÓN TIENEN 40% O MÁS DE MUJERES EN PUESTOS LEGISLATIVOS Y ÚNICAMENTE 4 TIENEN MÁS DEL 40% DE LOS MINISTERIOS DEL PODER EJECUTIVO OCUPADOS POR MUJERES.



Por otra parte, 25 tienen planes de igualdad, “instrumentos utilizados por la mayoría de los países de la región, e impulsados por los mecanismos para el adelanto de las mujeres, que permiten orientar el accionar del Estado y planificar y llevar adelante un proceso de trabajo conjunto entre los distintos sectores, potenciando la institucionalización y transversalización de género”.¹⁵

14. La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina: En el camino hacia la igualdad salarial. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2019. 108 p. (OIT Américas, Informes Técnicos 2019/16) ISBN: 978-92-2-132054-8. | 15. CEPAL Observatorio de Género, <https://oig.cepal.org/es>. Último acceso 26/4/2022



5.2. HERRAMIENTAS AUTOGESTIONADAS

El movimiento de mujeres en ALC tiene una larga y rica historia.

Son innumerables las organizaciones de mujeres que luchan por los derechos de las habitantes de los países de nuestra región. Estas organizaciones gestionan refugios para mujeres víctimas de violencia, capacitaciones laborales y financieras, asesoría legal, cabildeo a favor de leyes con perspectiva de género, lucha contra la trata de mujeres para prostitución y trabajo esclavo, organización sindical de mujeres trabajadoras, actividades de la economía popular, apoyo a las mujeres del sector rural, asesoría en salud sexual y reproductiva, entre muchas otras acciones.

La campaña a favor de la Ley de Interrupción Voluntaria del Embarazo en Argentina; los movimientos **“Ni una menos”** (2015) y **“Me too”** (2017); los paros internacionales de mujeres; la participación del **movimiento de mujeres en las protestas en Chile** (2019); la consigna **“la pollera se respeta”** en Bolivia (2019); son ejemplos de la agencia política de las mujeres de ALC, que comienzan en un territorio pero que rápidamente adquieren escala regional y mundial.



6

Estrategias colectivas para la generación de nuevas formas de habitar el sector nuclear

Las estrategias presentadas en este apartado fueron propuestas de manera colectiva en el marco del laboratorio **"SOMOS POTENCIA: Perspectiva de Género en el Sector Nuclear Latinoamericano"**, -mencionado anteriormente en la sección 3.2.- instancia que contó con las valiosas contribuciones de 52 participantes, quienes pensaron y elaboraron de manera conjunta nuevas formas de habitar el sector nuclear en la región.

En este laboratorio, a partir de una dinámica de dos pasos, nos propusimos, primero: **analizar y nombrar los obstáculos evidentes e invisibles que atraviesan las mujeres dentro del ámbito nuclear en ALC**, basado en sus experiencias personales e historias de vida. Para hacer una visibilización colectiva de dichos obstáculos, se llevó a cabo la co-creación de un mural de barreras de diferentes índoles (familiares, sociales, institucionales, personales, políticas) señalando aquéllas que obstaculizan de manera directa la participación de las mujeres en el sector nuclear. Por otro lado, logramos diseñar un **mapa de herramientas y estrategias inclusivas que pusieran en el centro las necesidades diferenciadas de la diversidad de mujeres del sector nuclear**, buscando así no sólo sortear los obstáculos identificados, sino también construir y proponer formas que busquen potenciar la participación y liderazgo de las mujeres de manera igualitaria, libre y plena.

Como información de base se partió de los datos proporcionados de la encuesta previamente mencionada, en el marco de la cual se le solicitó a las personas encuestadas determinar estrategias que considerarían necesarias y eficaces para crear culturas de trabajo inclusivas que valoren las diversas contribuciones y el liderazgo de las mujeres. A este respecto, el **53% de las entrevistadas mencionó la necesidad de brindar capacitación regular a toda la organización para identificar y contrarrestar los estereotipos de género, los prejuicios inconscientes y las microagresiones.**

Por otro lado, **34,1% de las entrevistadas señaló la urgencia de establecer la igualdad de género como una cartera para la gestión ejecutiva**, incluida la presentación de informes y la rendición de cuentas periódicas. Concatenado con esta idea, un **22,1% de ellas expresó que deben realizarse evaluaciones de desempeño, anuncios de trabajo y otros materiales de recursos humanos para fomentar la participación de las mujeres en el sector nuclear.** Asimismo, un **32,3% de ellas manifestó la necesidad crear campañas periódicas internas y externas que promuevan las contribuciones actuales e históricas de las mujeres a la organización y al campo de la energía nuclear.**

Por último, para garantizar la efectividad de las propuestas, **el 29% de las encuestadas recalzó la necesidad de encuestar periódicamente a los/las empleados/as y utilizar grupos determinados de mujeres en diferentes niveles organizacionales para monitorear la cultura laboral y desarrollar nuevas iniciativas que aborden problemas y mejoren las contribuciones de las mujeres a la organización.**

Teniendo en cuenta los resultados de la encuesta, las experiencias de vida y los obstáculos derivados de las trayectorias laborales que fueron narrados por las participantes del laboratorio, a continuación, se proponen una serie de acciones (autogestionadas e institucionales) recomendadas para llevar a cabo dentro del sector nuclear con el propósito de fomentar la inclusión de la perspectiva de género en todos los niveles de dicho sector y, en consecuencia, motivar la participación activa, protagónica e igualitaria de las mujeres.

6.1. Acciones Autogestionadas

A. Red de Mujeres

Uno de los principales obstáculos identificados colectivamente por las mujeres en el sector nuclear fue el constante temor y vergüenza que atraviesan en sus espacios de trabajo al momento de hacer sus aportes, así como de alzar la voz ante una situación de discriminación o violencia; esto tiene que ver, según refieren, con la poca o nula validación que se le da a su experiencia. Este obstáculo está directamente correlacionado al género, ya que, en sus experiencias profesionales destacan que sus aportes se ven subestimados frente a los de sus pares varones. La consecuencia directa de este obstáculo es la baja autoestima laboral y la poca participación de las mujeres en los espacios de discusión.

“Nos callamos por miedo, vergüenza o porque no validan nuestros aportes”.

Como estrategia para sortear esta barrera y en línea con las herramientas autogestionadas mencionadas en el punto 4.2., se propone construir una red de mujeres, la cual se constituiría como un espacio de acompañamiento y contención seguro entre diversas mujeres del sector nuclear con el propósito de identificar, nombrar y reconocer los obs-

táculos que enfrentan en las INN y lograr compartir estrategias que les permitan fortalecer su accionar profesional, ampliar sus redes de apoyo e incrementar su participación. Aunque esta red se propone que sea reconocida como un espacio autogestionado por las propias mujeres, se destaca la importancia de que las instituciones fomenten la construcción de estos espacios como una política institucional asumiendo la responsabilidad de generar ambientes que permitan la participación efectiva, igualitaria y plena de las mujeres.

Al respecto, vale mencionar el rol que ha tenido **WiN Global** dentro del sector nuclear como “red de mujeres para mujeres”, alentando así instancias intergeneracionales e interdisciplinarias que faciliten el intercambio y el acompañamiento entre pares. En particular, **WiN ARCAL**, el capítulo de dicha red en la región, se erige como marco para fomentar estos espacios en ALC, así como en cada uno de los países de la región, al propiciar, al mismo tiempo, la conformación de capítulos nacionales que puedan responder a las necesidades específicas que experimentan las mujeres del sector nuclear en cada nación.

En este sentido, resulta relevante que las instituciones puedan facilitar el acceso a redes tales como **WiN** y se mantengan actualizadas sobre las iniciativas por ellas promovidas. Asimismo, dichas redes constituyen espacios enriquecedores de colaboración en los cuales las INN pueden encontrar valiosos recursos en materia de diseño e implementación de estrategias y acciones, especialmente complementando esfuerzos y evitando duplicaciones en el caso de herramientas que ya están siendo ejecutadas por colectivos como **WiN ARCAL** o sus capítulos nacionales.

“La participación y articulación de las mujeres en sectores masculinizados es altamente positivo porque es una manera de romper con los perfiles/roles atribuidos a las mujeres socialmente, y además, una de las desigualdades notorias es la económica, las mujeres somos más pobres que los varones, por ende que las mujeres puedan acceder y permanecer en estos sectores ayuda a disminuir la brecha económica”.

“Creo que es una virtud encontrar más mujeres en el sector, porque muchas veces se genera una empatía distinta y de más proximidad, lo que permite reconocernos como pares y hacer redes entre nosotras, ya que tenemos las mismas vivencias, problemas y muchas están empezando a ver que son situaciones relacionados con el género y no con las capacidades o actitudes laborales”.

6.2. Acciones Institucionales

A. Plan institucional integral “Visibilizar Igualdad” para implementar políticas de gestión para la inclusión de las mujeres en el sector nuclear

Un obstáculo considerado como prioritario por las mujeres en el sector nuclear está vinculado a los sesgos que existen para la contratación de mujeres o para la plena inserción de las mujeres empleadas dentro del ámbito nuclear. Señalan que existe una valoración desigual de los hombres para los cargos vacantes por cuanto en el imaginario colectivo se mantiene la idea de que los varones ponen en primer lugar en su proyecto de vida el éxito laboral mientras que en el caso de las mujeres se presume que tienen como prioridad las tareas del cuidado, lo cual ha generado una estigmatización para la incorporación de las mujeres dentro del Sector Nuclear.

“Suponen que por ser mujeres no vamos a tener como prioridad lo laboral”.

Como iniciativa institucional para hacerle frente a este obstáculo, las mujeres del sector nuclear proponen la implementación de un plan institucional en todos los niveles que tenga como finalidad implementar políticas de gestión para la inclusión de las mujeres en cada uno de los ámbitos del sector nuclear (desde mesas de trabajo, paneles hasta espacios ejecutivos).

▶▶▶▶ PRÁCTICAS IMPRESCINDIBLES PARA LLEVAR A CABO ESTA ACCIÓN

1. Guía de indicadores de impacto con perspectiva de género: Implementar una guía con indicadores esperados semestralmente y con la exigencia de la divulgación periódica y pública de los resultados alcanzados.

2. Política institucional de sanciones por incumplimiento de los principios de igualdad e inclusión: Disponer procedimientos claros dirigidos a sancionar a las personas responsables y reparar a las víctimas, con el fin de eliminar la impunidad y fomentar espacios seguros en el sector nuclear. Establecer sanciones concretas con el objetivo de lograr una conciencia de género crítica a nivel institucional que se

esfuerce por la inserción laboral de las mujeres y reconozca su aporte diferenciado al sector nuclear.

3. Políticas de contratación y promoción comprometidas con la paridad de género y libres de sesgos: Es necesario revisar las descripciones de los puestos, eliminando requisitos innecesarios, cuidando la selección de palabras y dando prioridad a las habilidades y calificaciones más que a los años de experiencia; son algunas medidas que pueden alentar la postulación de más candidatas. Asimismo, es importante exigir paneles de selección de personal diversos¹⁶. Otros ejemplos concretos se vinculan al desarrollo de un nuevo formato de CVs que busque reflejar las contribuciones y trayectorias integrales que enriquecen el recorrido de las personas, tales como mentorías, actividades de divulgación, trabajos al interior de comités; saliendo así del tradicional énfasis en las listas de publicaciones que dejan en evidencia las fuertes brechas en las trayectorias de las mujeres asociados a la maternidad.¹⁷



B. Conquistar Poder: campaña global (institucional y cultural) para fomentar la participación de las mujeres en el sector nuclear

Uno de los obstáculos percibidos por las mujeres del sector nuclear es la poca participación de las mujeres en los concursos o convocatorias laborales; mencionan que esto se debe principalmente a la socialización del sector nuclear como un espacio de hombres, a la sobreexigencia impuesta a las mujeres y a la falta de visibilización de referentes mujeres dentro del sector nuclear.

“La representación importa. No tenemos mujeres referentas en el Directorio”.

Para hacer frente a este obstáculo, proponen realizar campañas continuas que comprendan una serie de acciones con un enfoque que permita incidir no solo en lo institucional, sino también en lo cultural. La campaña tiene por objetivo impulsar una narrativa destinada a cuestionar y desmasculinizar el poder, especialmente en aquellos espacios históricamente dominados por hombres, como el sector nuclear. En este sentido, se

16. WINS (2021) International Best Practice Guide on Advancing Gender Parity in Nuclear Security, Viena.

17. <https://www.nature.com/articles/d41586-022-00928-4>

busca a nivel Institucional reforzar una conciencia de género que realmente comprenda que la inclusión de las mujeres aporta valor sostenible a las instituciones y a los equipos de trabajo y, por otro lado, derribar mitos relacionados a los roles de género que han sido inculcados a las mujeres y que las llevan a desistir de postulaciones desmotivadas por los estereotipos de género o por la poca participación de otras mujeres que les sirvan como referentes de carrera.

Retomando esta misma idea, se propone además dentro de la campaña elaborar un Directorio de Mujeres en el sector nuclear que fomente la visibilización y el reconocimiento de mujeres para que esto pueda constituirse como un ejemplo a seguir para otras mujeres y niñas.

“La mayor virtud de ser una mujer en el sector nuclear es poder ser un ejemplo y referencia frente a niñas y mujeres que deseen desarrollarse en el campo de las carreras STEM”.

▶▶▶▶ **PRÁCTICAS IMPRESCINDIBLES PARA LLEVAR A CABO ESTA ACCIÓN**

1. Enfoque basado en datos desagregados por género: La existencia y accesibilidad a datos desagregados por género, a partir del establecimiento de una diversidad de instrumentos, es fundamental para diseñar estrategias efectivas, así como para vencer potenciales resistencias y para monitorear y evaluar los logros.¹⁸ Medir el desempeño de una organización a partir de la definición de indicadores de género a nivel institucional, tales como cantidad de mujeres contratadas, promovidas o capacitadas durante el transcurso del año, o bien, el salario que ellas perciben, incluidos los paquetes de compensación total, permite llevar adelante un seguimiento regular, comparar y contrastar progreso a lo largo del tiempo y entre sectores. Asimismo, es otra forma de generar compromiso y transparencia en torno a la igualdad de género en todos los niveles organizacionales.

2. Área responsable en igualdad de género: Es necesario que se institucionalice un área responsable de promover la igualdad de género al interior de las organizaciones, integrada por personal especialista en la materia que puedan proponer planes ajustados a las necesidades de cada INN, acompañados de rutas de acción para su efectiva implementación. Este tipo de programas los

18. EIGE (2016) Gender Equality in Academia and Research – GEAR

Tool: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-academia-and-research-gear-tool>. Último acceso: 25/04/2022.

podemos ver materializados por instancias como el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, el cual presentó mapas de ruta para el desarrollo de Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe.¹⁹



C. Seminarios de Género

Otro de los obstáculos abordados por las mujeres del sector nuclear dentro del laboratorio fue la dificultad para “lograr respeto, validación y valoración en el entorno laboral por sus pares varones”. Las participantes refieren que como mujeres tienen que invertir un mayor esfuerzo para probar el dominio del conocimiento en comparación de los hombres y que, a menudo, por ser mujeres dentro de un espacio mayoritariamente ocupado por varones, se les pide participación para encargarse de tareas administrativas como tomar notas, servir café o dirigir otras actividades relacionadas al cuidado o al servicio, reforzando de esta manera los roles de género y minimizando su participación.

Nos dan más responsabilidades administrativas porque las mujeres somos “ordenadas”. Ante esta realidad expresada por las participantes, colectivamente se propone como política institucional llevar a cabo un programa compuesto de seminarios de género dentro de las INN, garantizando la participación activa de los varones, con el objetivo de fomentar acciones para edificar nuevas masculinidades a través del ejercicio de reconfiguración de escenarios inclinados a reforzar el valor técnico, cultural e institucional que proporcionan las mujeres al sector nuclear, así como sensibilizar en la necesidad de constituir equipos, paneles y mesas de trabajo diversos y paritarios, libres de estereotipos y roles de género tradicionales.

“Tenemos que derribar la idea de que sólo los hombres pueden realizar actividades en el uso y manejo de la energía nuclear; las mujeres también tenemos la habilidad y la formación para ejercer un gran rol dentro de esta área”.

19. Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe. Mapas de ruta para el desarrollo. https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/planes_de_igualdad_de_genero_en_america_latina_y_el_caribe_mapas_de_ruta_para_el_desarrollo.pdf. Último acceso: 25/04/2022.



PRÁCTICAS IMPRESCINDIBLES PARA LLEVAR A CABO ESTA ACCIÓN

1. Instancias de sensibilización y formación permanente y obligatoria en materia de igualdad de género dirigidas a autoridades y tomadores de decisión. Por ejemplo, en Argentina, la Ley Micaela N°27499²⁰ establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación.

2. Compromiso con la paridad en las actividades de divulgación y formación: Es clave facilitar oportunidades de participación igualitaria en instancias de divulgación y formación. El involucramiento activo de expertas envía un mensaje crucial a la audiencia del rol que se le otorga a las mujeres, así como de la experiencia relevante con la que ellas cuentan.



D. Entrenamientos en ciencias y tecnologías nucleares con perspectiva de género

Otra barrera destacada por las participantes en el laboratorio fue la desinformación y desconocimiento sobre las ciencias y tecnologías nucleares desde una perspectiva de género; refieren que existe una errada percepción en la sociedad, en general, e incluso, dentro del mismo sector nuclear, que fomenta la idea de que es un ámbito peligroso para las mujeres o que no concilia con las aspiraciones femeninas o ni con los roles comúnmente asociados a las mujeres. Esto tiene que ver con la falta de entendimiento en torno a las ciencias y tecnologías nucleares desde una perspectiva que incluya a las mujeres, ya que históricamente ha sido un ámbito pensado, diseñado y desarrollado desde la experiencia masculina, invisibilizando de esta manera los recorridos diferenciados de las mujeres.

Como resultado de esta desinformación, destacan que las pocas políticas que se terminan implementando dentro de las instituciones suelen ser por mero cumplimiento administrativo, sin realmente lograr una conciencia integral de género que tenga un impacto positivo en la vida y en la carrera de las mujeres pertenecientes al sector nuclear. En esa misma línea, destacan la falta de estrategias que alienten a desmitificar los sesgos en torno al sector nuclear y fomenten el involucramiento de más mujeres en el mismo.

20. Ley Micaela N° 27.499: <https://www.argentina.gob.ar/generos/ley-micaela>. Último acceso: 25/04/2022.

“No se le da suficiente espacio al tema de género en las instituciones, sino más bien para cumplir con el papeleo”.

Como iniciativa para hacerle frente a este obstáculo, se propone instalar como política institucional entrenamientos que permitan re-pensar las ciencias y tecnologías nucleares desde una perspectiva que ponga en el centro la participación igualitaria de las mujeres, las visibilice como sujetas de acción activas y cuestione las normas tradicionales laborales que han perpetuado la exclusión de las mujeres y, por el contrario, busque colectivamente promover metodologías flexibles de trabajo que permitan la plena integración de las mujeres sobre las cuales recae la responsabilidad de las tareas del cuidado y otras derivadas de la maternidad.

▶▶▶▶ **PRÁCTICAS IMPRESCINDIBLES PARA LLEVAR A CABO ESTA ACCIÓN**

1. Desarrollo profesional continuo: Resulta fundamental elaborar programas de formación, liderazgo y mentoreo que apunten a brindar instrumentos claves para posibilitar el desarrollo profesional permanente, la promoción, la retención y el acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones. Los mismos deben ser diseñados desde una perspectiva inclusiva, considerando que las mujeres no compiten en igualdad de condiciones desde el principio y las situaciones particulares de personas gestantes, a modo de ejemplo.

A este respecto, como una acción concreta y efectiva podría destacarse la política dictaminada por el Comité Pro-Mujer CTI del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC)²¹ de Perú en el año 2020, a través de la cual se estableció como política de igualdad de género que el puntaje de evaluación para mujeres investigadoras con hijas/os de hasta 5 años pondera los años que no han publicado por la crianza, para que no afecte el puntaje final.

2. Políticas de cuidado sin sesgos de género: Licencias de cuidado disponibles para todo el personal, estrategias de evaluación que tengan en cuenta los sesgos introducidos por las actividades de cuidado, tanto de hijos e hijas como de personas con discapacidad y adultas mayores. Estas políticas también deben incluir la ampliación de las licencias por paternidad en pos de equilibrar las tareas domésticas en el núcleo familiar y espacios de cuidado para hijas e hijos del personal, que estén disponibles desde la institución.²²



21. Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. <https://portal.concytec.gob.pe/index.php> . Último acceso: 25/04/2022.
22. “No proliferación nuclear: mujeres, liderazgo y redes en Argentina”, p.30, Autoridad Regulatoria Nuclear, Buenos Aires, Argentina, 2021.

E. Reglamentación institucional con perspectiva de género

Una de las carencias identificadas como factor crítico dentro del sector nuclear es la falta de legislación y la ausencia de aplicación de paridad de género en las Instituciones. Las participantes indican que muchas de las instituciones de diferentes países de ALC se encuentran atrasadas internamente: Al ser este ámbito un espacio dominado tradicionalmente por varones, con un status quo muy fortalecido y con prácticas patriarcales normalizadas, la sociedad afuera parece estar avanzando respecto a la igualdad de género pero dentro de las instituciones ese cambio no se percibe, aún cuando hay normas y buenas prácticas en la región que ya lo están implementando.

“Existe una falta de legislación y ausencia de aplicación de la igualdad de género”.

Al haber evidenciado dicha realidad, se propone implementar una reglamentación institucional con perspectiva de género de carácter obligatoria que prohíba la discriminación y las desigualdades basadas en el género, el sexo, la orientación sexual, entre otras categorías. Para la elaboración de esta regulación, se propone tener una mirada intercultural que pueda tomar de referencia ordenamientos, marcos jurídicos y reglamentarios con perspectiva de género ya existentes en otros países de la región y otras instituciones, así como buenas prácticas y sus indicadores de éxito e impacto que puedan servir de modelo para cada uno de los países teniendo en cuenta su contexto y su cultura.



PRÁCTICAS IMPRESCINDIBLES PARA LLEVAR A CABO ESTA ACCIÓN

1. Políticas de tolerancia cero en materia de acoso e intimidación: Es crucial que el personal conozca los mecanismos para denunciar las violencias, así como contar con un espacio seguro para las víctimas en el cual se ofrezca la contención y comodidad necesarias para reportarlo y abordarlo de manera integral. Podemos evidenciar que este tipo de compromisos ya han sido implementados por otras áreas a nivel regional, como por ejemplo la Declaración de Tolerancia Cero hacia la violencia de género a nivel Educación Superior firmada por la Red de Macrouniversidades de América Latina y el Caribe en 2021. También existen herramientas reconocidas regionalmente que pueden ser tomadas como referencia en las INN, tal es el caso de CIM-OEA y el Protocolo Modelo para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la vida política.²⁴



23. UNAM (2021). Tolerancia cero a la violencia de género, declaran macrouniversidades de América Latina y el Caribe <https://www.udual.org/principal/2021/12/13/unam-tolerancia-cero-a-la-violencia-de-genero/> Último acceso: 25/04/2022. | 24. CIM-OEA. PROTOCOLO MODELO PARA PARTIDOS POLÍTICOS. Prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la vida política. <https://www.oas.org/en/cim/docs/ViolenciaPolitica-ProtocoloPartidos-ES.pdf> / Último acceso: 25/04/2022.


Recomendaciones a las INN*

7.

- * **Crear programas que promuevan la inserción laboral de las mujeres, eliminando los sesgos de género y los estereotipos normalizados en la sociedad que contribuyen a su exclusión del sector nuclear.**
- * **Capacitar y evaluar continua y permanentemente al personal encargado de procesos de reclutamiento para evitar los sesgos de género que impiden la contratación y el ascenso de las mujeres dentro del sector nuclear.**
- * **Facilitar talleres de sensibilización a todo el personal sobre perspectiva de género, humor sexista, violencias de género y otras temáticas relevantes para las mujeres con la finalidad de dismantelar los sesgos de género existentes en los espacios de trabajo donde se desenvuelven las mujeres.**
- * **Elaborar protocolos internos que contemplen la participación de mujeres de manera igualitaria en actividades correspondientes al sector nuclear, tales como: charlas, congresos, conferencias y demás actividades académicas con el propósito de fomentar la participación de las mujeres y la paridad de género en dicho sector.**
- * **Establecer rutas de acción para el abordaje de violencias de género ejercido contra mujeres e identidades no binarias en el ámbito de trabajo. Este protocolo debe contener mecanismos de acción concretos contra el agresor y medidas de protección para evitar la revictimización de las denunciantes.**

* Estas recomendaciones fueron creadas colectivamente por las mujeres que participaron en el Laboratorio SOMOS POTENCIA.





*** Fomentar la creación de espacios seguros y redes autogestionadas por mujeres para el fortalecimiento de sus liderazgos y el desarrollo de estrategias colectivas destinadas a su crecimiento profesional.**

*** Elaborar campañas comunicacionales destinadas a derribar los mitos en torno a la participación de las mujeres en el sector nuclear con el propósito de motivar a su inserción laboral.**

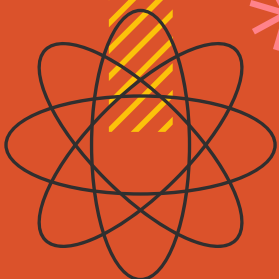
*** Desarrollar e implementar una guía institucional para la promoción de una comunicación con perspectiva de género.**

*** Visibilizar a las mujeres que forman parte del sector nuclear con el propósito de crear referentas y contemplar la representación de las mujeres dentro de este ámbito.**

*** Publicar datos abiertos de manera constante respecto a las políticas destinadas a la inclusión y a la participación igualitaria de las mujeres dentro de las INN.**

*** Exigir rendición de cuenta de cada gestión directiva con el propósito de medir y analizar de manera semestral la situación y el contexto respecto a las mujeres dentro de las INN.**

*** Desmasculinizar las narrativas de poder que perpetúan las desigualdades de género y subestiman el aporte diferenciado que proporcionan las mujeres al sector nuclear.**



08.

Consideraciones finales

Estamos ante una oportunidad histórica, en un contexto internacional y regional en el que innumerables organizaciones de mujeres luchan por una sociedad más justa, representativa e igualitaria en cada espacio que transitan. **La búsqueda de la igualdad es un camino colectivo a ser transitado por todas las mujeres, en todos los espacios, sin que la industria nuclear sea la excepción.**

Paulatinamente, los países y las instituciones han ido implementando avances muy disímiles en materia de igualdad de género; las diversas acciones que se han puesto en marcha constituyen elementos de una sinergia multiplicadora a nivel regional que parte de la premisa de la igualdad de género como derecho humano fundamental. Desde este enfoque, las INN deben necesariamente **asumir el compromiso irrenunciable de trabajar en pos del fortalecimiento de sus capacidades y su sostenibilidad a partir de la promoción de la participación activa y plena de las mujeres de ALC en el sector.** Este proyecto ha permitido crear instancias innovadoras con conciencia de género para proponer acciones de planificación y gestión co-construidas por las mismas trabajadoras de las INN, quienes se edificaron como sujetas políticas y se alejaron de las prácticas que reducían su participación a meros objetos de investigación o categoría de análisis, visibilizando de esta manera el rol protagónico de las mujeres dentro del sector nuclear. **El proceso permitió valorar nuevas formas de liderazgo, reivindicar los lazos entre mujeres para recuperar así su identidad y sus saberes plurales, y enunciar nuevas formas de habitar el sector nuclear, alejadas del modelo patriarcal que históricamente se ha instaurado en todos los espacios dominados por hombres.**

SOMOS POTENCIA es publicada con la intención de poner a disposición **una herramienta accesible para que todas las personas que forman parte del sector nuclear puedan apropiársela y llevarla a sus espacios de acción para fomentar conversaciones y cambiar perspectivas**, entendiendo que transitar el camino hacia la igualdad de género y hacia una vida libre de violencias por motivos de género en el ámbito nuclear de ALC contribuye a la sostenibilidad de las INN y supone accionar en múltiples áreas, niveles y escalas.

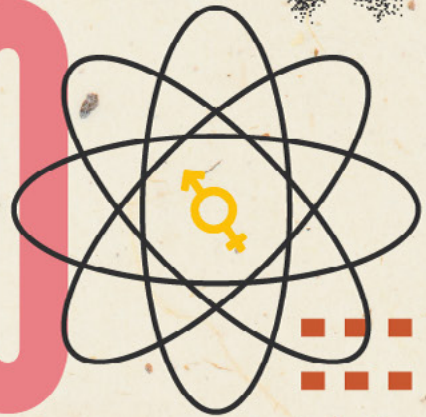
Con la creación de la presente guía se abrió una ventana que puso de manifiesto que la mera voluntad política de asumir a las mujeres como partes de un todo no es suficiente. Quedó en evidencia que estamos frente a la necesidad urgente e impostergable de ofrecer instrumentos que promuevan la conciencia y sensibilización dentro del ámbito nuclear, para garantizar no sólo una trayectoria justa y libre de sesgos de género para las mujeres que en él se desempeñan, sino también un lugar activo en la mesa de decisión para las próximas generaciones de mujeres, asegurando así un desarrollo diverso, inclusivo y sostenible del sector nuclear.



SIN IGUALDAD DE



GENERO



en el sector nuclear hoy,

**NO PODREMOS TENER UN
MAÑANA SOSTENIBLE E**

IGUALITARIO



**SOMOS
POTENCIA**