

Análisis preliminar del cuestionario

Coordinadora: Leticia Pica (ARNR)

Colaboradoras: Gabriela María Acosta y Florencia Lara Renedo (ARN); Irene Plaza González (CSN)

1. Introducción

Argentina presentó el proyecto “Guía de comunicación inclusiva” en la reunión del Comité Técnico Ejecutivo (CTE) del FORO llevada a cabo en Ciudad de México durante el 18 al 21 de junio de 2023.

En esa oportunidad, el Plenario decidió como primera medida formular el posicionamiento del FORO en materia de género, diversidad e inclusión. Asimismo, se acordó que la representante de la Autoridad Reguladora Nacional en Radioprotección (ARNR) de Uruguay sea la coordinadora de la temática en el CTE.

A tal fin se constituyó un grupo coordinado por ARNR en colaboración de la Autoridad Regulatoria Nuclear (ARN) de Argentina y la Consejo de Seguridad Nuclear (CSN) de España. Ese grupo consideró conveniente relevar información de cada organismo regulador miembro para la consolidación del posicionamiento del FORO.

En función de ello, el 24 de octubre se lanzó un cuestionario cualitativo y cuantitativo mediante *Google Forms* titulado como “Encuesta a organismos reguladores miembros del FORO sobre género y diversidad” a los representantes del CTE. El mismo tuvo una duración de dos semanas para ser completado.

El objetivo principal de dicho cuestionario fue recolectar información para acceder a un conocimiento más informado sobre el estado de situación de los organismos reguladores miembros del FORO en materia de género, diversidad e inclusión tanto en sus respectivos países como en sus instituciones.

El mismo fue respondido por los siguientes 11 organismos reguladores miembros del FORO: Agencia Portuguesa de Medio Ambiente (APA), Autoridad Regulatoria Nuclear (ARN), Autoridad Reguladora Radiológica y Nuclear (ARRN) de Paraguay, Comisión Chilena de Energía Nuclear (CCHEN), Ministerio de Minas y Energía (Asuntos – Nucleares) de Colombia, Comissao Nacional de Energia Nuclear (CNEN) de Brasil, Dirección de Seguridad Nuclear (DSN) de la oficina de regulación y seguridad ambiental de Cuba, Consejo de Seguridad Nuclear (CSN) de España, Comisión Nacional de Seguridad Nuclear y

Salvaguardias (CNSNS) de México, Instituto Peruano de Energía Nuclear (IPEN) y Autoridad Reguladora Nacional en Radioprotección (ARNR) de Uruguay.

2. Metodología del cuestionario

El cuestionario se estructuró a partir de un diseño mixto de metodología cualitativa y cuantitativa con preguntas cerradas estructuradas (variables de la 1 a la 6) y semi-estructuradas (variables 10 y 11) y una pregunta abierta (variable 7).

La muestra efectiva fue de 11 organismos de un universo de 11 organismos reguladores miembros del FORO.

Para conocer el estado de situación se seleccionaron como variable independiente a cada organismo miembro del FORO y como variables dependientes las que se detallan a continuación:

Variables	Categorías de control
<i>Sección 1</i>	
1 Promoción de políticas públicas en materia de políticas de género, igualdad, inclusión y diversidad de los países.	Sí
	No
	Ns/Nc
2 Porcentaje de población femenina en el organismo miembro.	+ 75%
	+ 50%
	50%
	- 50%
	- 25 %
3 Porcentaje de mujeres en cargos de liderazgo/gerenciales en el organismo miembro.	+ 75%
	+ 50%
	50%
	- 50%
	- 25 %
4 Expresión de compromiso del nivel directivo en el organismo miembro con el equilibrio de género, impacto de las políticas y programas de apoyo y promoción de la mujer.	Sí
	No
	Ns/Nc
5 Involucramiento y/o promoción de políticas en materia de género, igualdad, inclusión y diversidad por parte de los organismos reguladores	Sí
	No
	Ns/Nc
<i>Sección 2</i>	
6 Existencia de un plan estratégico en materia de igualdad de género y diversidad o algún documento similar.	Sí
	No
	Ns/Nc
	En proceso
7 Participación en foros, grupos de trabajo, redes de organismos	<i>Pregunta abierta</i>

	internacionales, etc. que abordan las cuestiones de género y diversidad en el sector nuclear.	
8	Existencia de un área relativa a cuestiones de género, igualdad, inclusión y diversidad en la estructura organizacional del organismo miembro.	Sí
		No
		En proceso
9	Participación del organismo miembro en proyectos o campañas relacionadas en la materia.	Sí
		No
<i>Sección 3</i>		
10	Barreras o retos más significativos específicos del sector nuclear para la retención, motivación y avance de las mujeres en su ámbito laboral	Participación de mujeres en el sector, incluso en puestos directivos.
		Cultura laboral que apoye a las mujeres.
		Percepción sociocultural de que los empleos en el sector nuclear son para varones.
		Entorno laboral favorable a las mujeres.
		Reconocimiento de trayectoria profesional de las mujeres.
		No existen barreras específicas de la energía nuclear.
		Ausencia de referentes femeninos en el sector nuclear.
Ninguna de las anteriores.		
11	Medidas eficaces para crear culturas de trabajo inclusivas que valoren las diversas contribuciones y el liderazgo de las mujeres.	Otras/os.
		Divulgar información de manera periódica en la institución sobre cómo identificar y contrarrestar los estereotipos de género, los prejuicios inconscientes y las microagresiones. Analizar y desarrollar pautas que aborden el problema del lenguaje sexista en las comunicaciones institucionales.

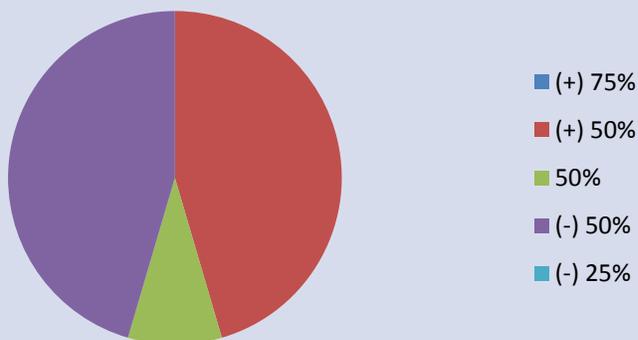
	<p>Identificar y articular regularmente en los más altos niveles ejecutivos el valor mensurable e incommensurable de las mujeres para la salud financiera de la organización y su impacto social.</p>
	<p>Establecer políticas de equilibrio de género para apoyar una cultura de inclusión (Por ejemplo, un código ético de pautas, un comité como opción para resolver conflictos, incluidos los relacionados con el comportamiento, el acoso, etc.)</p>
	<p>Establecer el equilibrio de género como una prioridad dentro de las políticas institucionales establecidas por el nivel directivo, incluyendo informes periódicos y rendición de cuentas.</p>
	<p>Ninguna de las anteriores</p>
	<p>Otras/os</p>

3. Conclusiones preliminares

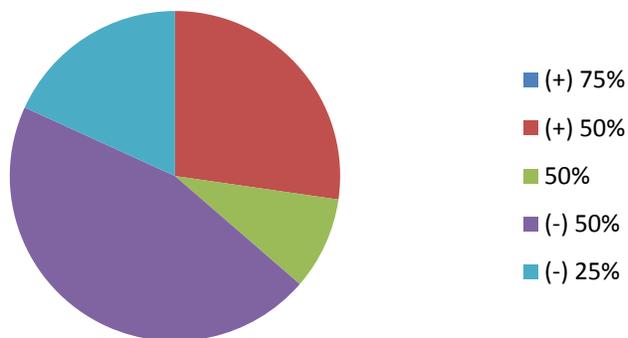
De la información provista por los organismos reguladores miembros, se concluye de manera *preliminar* los siguientes resultados:

En **todos los países** se promueven políticas públicas nacionales en materia de género, igualdad, inclusión y diversidad¹.

Cinco de los organismos reguladores tiene más del 50% de población femenina en su personal laboral. Mientras que otros **cinco de ellos** cuentan con menos del 50% y **uno** con el 50%.

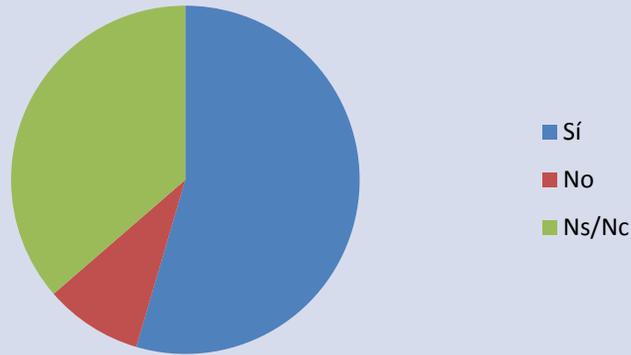


El porcentaje de mujeres en cargos de liderazgo/gerenciales en sus organismos es mayor a 50% en **dos organismos reguladores** e igual a 50% en **uno de ellos**. Mientras que en **cuatro organismos** el porcentaje desciende al 50% y en **dos** al 25%.

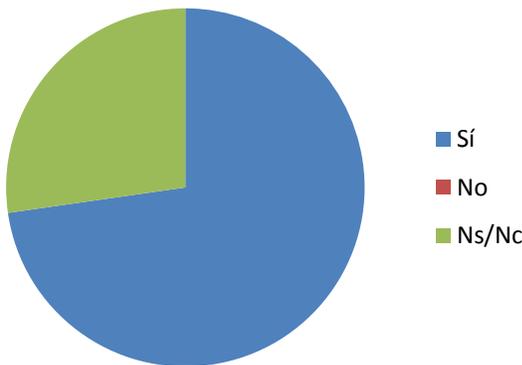


¹ En el anexo a este documento se detalla la normativa provista por los organismos reguladores que respalda dicha afirmación.

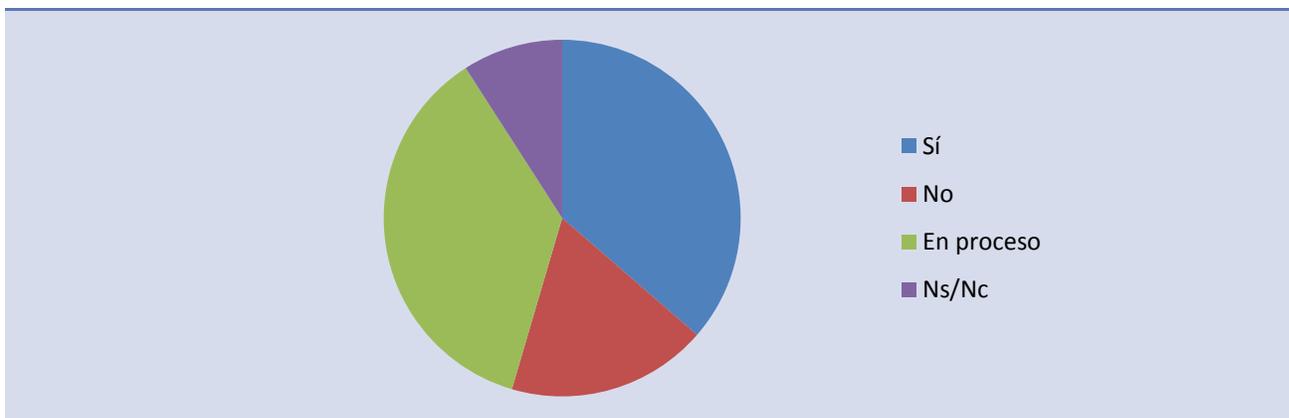
Seis organismos reguladores (60% de la muestra) respondieron que el nivel directivo expresa su compromiso con el equilibrio de género y discuten el impacto de las políticas y programas de apoyo y promoción de la mujer. Mientras que **los restantes** no saben/no contestan (40%).



Ocho organismos encuestados (73%) creen que su institución está involucrada y/o promueve políticas en materia de género, igualdad, inclusión y diversidad. **Tres de ellos** no sabe/no contesta (27%).

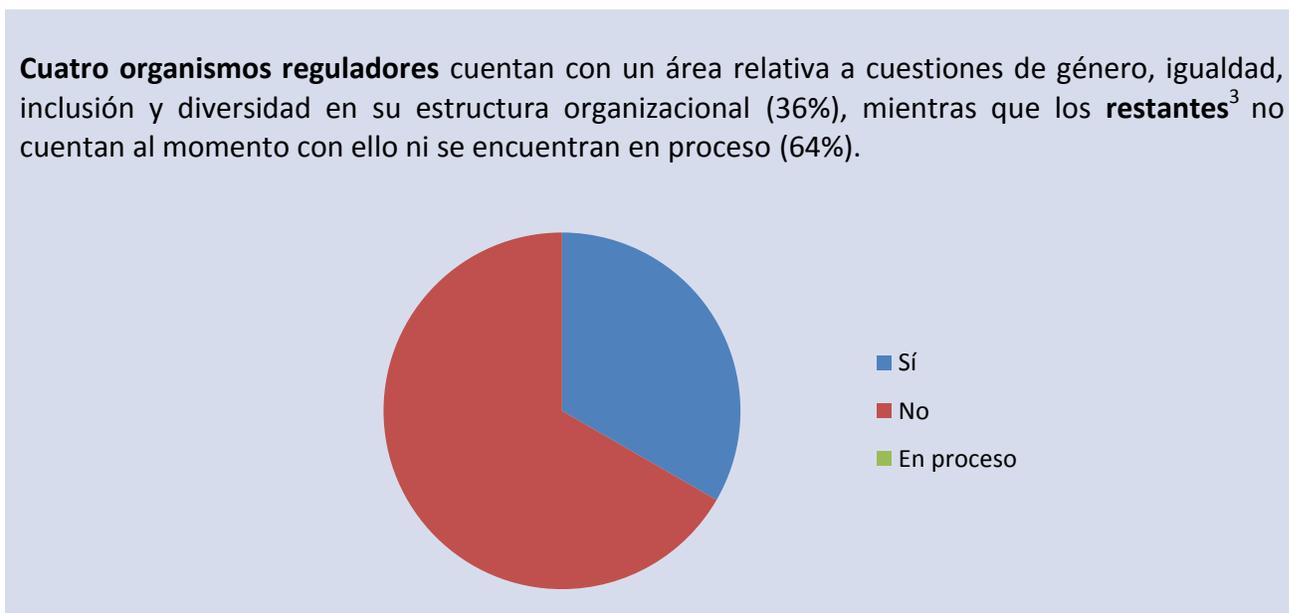


Cuatro organismos tienen un plan estratégico en materia de igualdad de género y diversidad o algún documento similar (36,4%) y **otros cuatro** están en proceso de tenerlo (36,4%). Mientras que de los tres organismos restantes, **dos** informan que no (18,2%) lo tienen y el **otro** no sabe/no contesta (9,1%).



En relación a la participación de los organismos miembros en foros y redes que abordan las cuestiones de género y diversidad en el sector nuclear, **casi en su totalidad²** informan que participan en Women in Nuclear Global (WiN), el capítulo regional (WiN ARCAL) y sus respectivos capítulos nacionales. Asimismo, un organismo forma parte del grupo de expertas WiN for Peace. **Dos organismos** participan en el International Gender Champions Impact Group (IGC-IG), en el cual uno de ellos forma parte del Strategic Working Group dentro de esa red, y en la *NEA Task Group on Improving the Gender Balance in the Nuclear Sector* (NEA GB-TG). Los **mismos** participan de la *Technical Meeting on Human Resource Strategies for Gender Equality* del Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA). Asimismo, de estos dos organismos uno de ellos participa Grupo de Trabajo Mujeres en Radiación (WiR) de la Asociación Internacional de Protección Radiológica (IRPA) y el otro del Grupo de Amigos de Mujeres en el ámbito nuclear (GoF WINS).

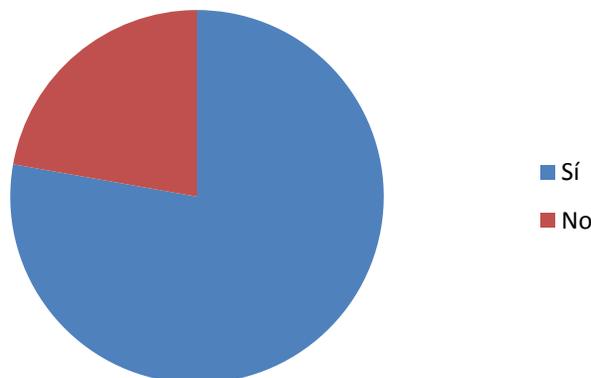
Cuatro organismos reguladores cuentan con un área relativa a cuestiones de género, igualdad, inclusión y diversidad en su estructura organizacional (36%), mientras que los **restantes³** no cuentan al momento con ello ni se encuentran en proceso (64%).



² Todos los organismos informaron que participan de los capítulos nacionales de WiN excepto un organismo.

³ Un organismo regulador informó que tienen un comité de género responsable de definir una agenda con iniciativas en la materia en función de lo establecido por el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género de su país.

La mayoría de los organismos (nueve de once) participaron de proyectos o campañas relacionadas a la materia⁴ (82%).



Las barreras o retos más significativos específicos del sector nuclear para la retención, motivación y avance de las mujeres en su ámbito laboral identificaron fueron los siguientes:

- Cultura laboral que apoye a las mujeres (7 – 63,6%);
- Entorno laboral favorable a las mujeres (6 – 54,5%);
- Participación de mujeres en el sector, incluso en puestos directivos (6 – 63,6%);
- Ausencia de referentes femeninos en el sector nuclear⁵ (5 – 45,5%);
- Percepción sociocultural de que los empleos en el sector nuclear son para varones (3 – 27,3%);
- Reconocimiento de trayectoria profesional de las mujeres (3 – 27,3%);
- No existen barreras específicas de la energía nuclear (2 – 18,2%);
- Ninguna de las anteriores (1 – 9,1%);
- Otras/os⁶ (1 – 9,1%).

⁴ Un organismo regulador renovó un Manual de estilo de la institución con inclusión de un apartado de lenguaje no sexista. Asimismo, otro compartió que se realizan regularmente cursos en materia de igualdad de género y no discriminación.

⁵ En relación a la ausencia de referentes femeninos en el sector nuclear como barrera identificada, notamos que es parcial. En algunas de las áreas específicas de la institución existen tales referentes, pero no en su totalidad.

⁶ Otro reto identificado fue establecer una política de género, en especial en la cuestión de contratación favorable.



Las medidas identificadas como eficaces para crear culturas de trabajo inclusivas que valoren las diversas contribuciones y el liderazgo de las mujeres fueron las siguientes:

- Divulgar información de manera periódica en la institución sobre cómo identificar y contrarrestar los estereotipos de género, los prejuicios inconscientes y las microagresiones (10 – 90,9%);
- Establecer políticas de equilibrio de género para apoyar una cultura de inclusión (Por ejemplo, un código ético de pautas, un comité como opción para resolver conflictos, incluidos los relacionados con el comportamiento, el acoso, etc.) (7 – 63,6%);
- Establecer el equilibrio de género como una prioridad dentro de las políticas institucionales establecidas por el nivel directivo, incluyendo informes periódicos y rendición de cuentas (7 – 63,6%);
- Analizar y desarrollar pautas que aborden el problema del lenguaje sexista en las comunicaciones institucionales (6 – 54,5%);
- Identificar y articular regularmente en los más altos niveles ejecutivos el valor mensurable e incommensurable de las mujeres para la salud financiera de la organización y su impacto social (4 – 36,4%);
- Ninguna de las anteriores (1 – 9,1%);
- Otros/as⁷.

⁷ Un organismo identificó que otra medida podría ser establecer la igualdad de género como elemento transversal en todas las actuaciones de la institución. Además, se destacó la importancia de favorecer medidas de conciliación, por ejemplo: flexibilidad en el teletrabajo, para que las mujeres que ejercen de cuidadoras puedan conciliar, a la vez de realizar formaciones sobre corresponsabilidad, para cambiar el estereotipo cultural que sostiene que las mujeres deben realizar el trabajo doméstico.

