

**PROVINCIA DE LA PAMPA**  
**CONSEJO FEDERAL DE INVERSIONES**  
**“OBSERVATORIO DE LA SECRETARÍA DE LA MUJER”**  
**INFORME FINAL**  
**FEBRERO 2019**

**Autor: Karen Stefania Saitta**  
**Colaborada: Mariana Micaela Vendramini**  
**Colaboradora metodológica: Lorena Elisabet Gigena**

## ÍNDICE

	Pág.
<b>RESUMEN.....</b>	<b>2</b>
<b>1. Introducción .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Objetivos .....</b>	<b>3</b>
<b>2.1. Objetivo general .....</b>	<b>3</b>
<b>2.2. Objetivos específicos .....</b>	<b>3</b>
<b>3. Metodología .....</b>	<b>4</b>
<b>3.1. Reuniones con referentes .....</b>	<b>5</b>
<b>3.2. Herramientas diseñadas para la recolección de la información .....</b>	<b>5</b>
<b>3.2.1. Herramienta aplicada a los Organismos de la Provincia .....</b>	<b>6</b>
<b>3.2.2. Guía de preguntas para realizar las entrevistas a los Gremios y Sindicatos .....</b>	<b>10</b>
<b>3.2.3. Herramienta para ser aplicada a las Áreas Mujer o Social en la segunda etapa del estudio .....</b>	<b>11</b>
<b>4. Presentación de los datos analizados de la encuesta realizada a los Organismos Públicos .....</b>	<b>13</b>
<b>5. Presentación de los datos analizados de las entrevistas realizadas a los referentes de los gremios y/o sindicatos .....</b>	<b>20</b>
<b>6. Análisis de los datos enviados por el Poder Judicial.....</b>	<b>23</b>
<b>7. Presentación de los datos obtenidos del análisis de las encuestas a referentes de Áreas Mujer.....</b>	<b>25</b>
<b>8. Presentación del análisis de las portadas de los diarios.....</b>	<b>31</b>
<b>9. Boletín estadístico.....</b>	<b>40</b>
<b>10. Conclusión.....</b>	<b>41</b>
<b>11. Anexo .....</b>	<b>42</b>
<b>11.1 Nota enviada a los Organismos públicos de la Provincia.....</b>	<b>42</b>
<b>11.2 Listado de Organismos Públicos.....</b>	<b>43</b>
<b>11.2.1. Organismos a los que se visitó.....</b>	<b>43</b>
<b>11.2.2. Organismos que respondieron.....</b>	<b>44</b>
<b>11.3 Nota enviada a los Gremios y Sindicatos.....</b>	<b>45</b>
<b>11.4 Listado de Gremios y Sindicatos.....</b>	<b>46</b>
<b>11.4.1. Gremios y Sindicatos que realizaron la entrevista.....</b>	<b>46</b>
<b>11.4.2. Gremios y Sindicatos que no realizaron la entrevista.....</b>	<b>47</b>
<b>11.5. Localidades y referentes que respondieron a “El semáforo”.....</b>	<b>48</b>

## RESUMEN

El objetivo del trabajo es el contribuir al fortalecimiento de un sistema de información permanente (Observatorio) de la Secretaría de la Mujer de la Provincia de La Pampa a partir de la producción y elaboración de datos de procedencia propia y primaria vinculados con la situación de la mujer y las problemáticas de género.

Cabe aclarar que la creación de la Secretaría de la Mujer a partir del 10 de diciembre de 2015, se constituyó con el objeto de que sea un organismo estratégico, director, articulador y ejecutor de políticas de género para contribuir al desarrollo integral de las mujeres y a la mejora de la calidad de vida de las mismas y de sus familias.

Asimismo, este Organismo puso en funcionamiento los dispositivos necesarios para la efectivización de la Ley 26.485 y de todas las normas vigentes tendientes a la prevención, asistencia, promoción y eliminación de violencia y discriminación contra la mujer.

Continuamente se gestiona para promover y garantizar la eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida; el derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia, el desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres, la remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres, protegiendo los derechos a la salud, la educación y la seguridad personal, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, respetando su dignidad, pudiendo decidir sobre la vida reproductiva, la intimidad, la libertad de creencias y de pensamiento, recibiendo información y asesoramiento adecuado, entre otros derechos.

De esta forma, se trabaja para que la mujer no tenga miedo de tomar sus propias decisiones, para que la mujer pueda ser libre; y fundamentalmente para que toda mujer pueda tener soberanía sobre su cuerpo, sobre su mente y sobre su espíritu.

El informe detalla los aspectos metodológicos del estudio y presenta los resultados obtenidos a través del análisis de los datos de las distintas fuentes de información.

## **1. Introducción**

El presente informe final, da cuenta del cumplimiento del Plan de Tareas del proyecto Observatorio de la Secretaría de la Mujer. El mismo, se presentó a ese Consejo ya que durante el año 2017 el Observatorio de la mencionada Secretaría, analizó información brindada por diferentes fuentes, pero no elaboró estadísticas con datos recabados de forma directa.

Teniendo en cuenta este estado de situación, resulta relevante que el Observatorio produzca información primaria a través de entrevistas y encuestas a informantes clave (referentes de organismos públicos provinciales, municipales, sindicatos) y de esta manera elaborar estadísticas propias como insumo para el análisis y la implementación de políticas públicas en esta materia.

Así, durante seis meses, de acuerdo a los procesos propuestos en los términos de referencia, se llevaron a cabo las diferentes tareas acordadas, que consistieron en la realización de reuniones con referentes de organismos públicos y de sindicatos; la elaboración de cuestionarios ad hoc para entrevistas y encuestas y su posterior realización; la realización de encuestas a referentes de las Áreas Mujer o Social de las localidades de la Provincia; el análisis descriptivo de la portada de los diarios y la carga y procesamiento de la información de todos los datos recabados a través de los distintos instrumentos; la elaboración, escritura e impresión de 300 ejemplares del Boletín Estadístico del Observatorio de la Secretaría de la Mujer, el cual contiene datos que fueron recabados y analizados desde la propia Secretaría y datos que fueron solicitados a otros organismos y que se incluyen ya que están vinculados con la temática de género.

## **2. Objetivos**

### **2.1 Objetivo General**

Contribuir al fortalecimiento de un sistema de información permanente (Observatorio) de la Secretaría de la Mujer de la Provincia de La Pampa a partir de la producción y elaboración de datos de procedencia propia y primaria vinculados con la situación de la mujer y las problemáticas de género.

### **2.2 Objetivos específicos**

✓ Identificar, describir y analizar la situación de las mujeres en la Provincia de La Pampa.

- ✓ Describir y analizar el estado de situación de las Áreas de la Mujer o Social de la Provincia de La Pampa en relación con la implementación de políticas de género.
- ✓ Elaborar un Boletín Estadístico del Observatorio de la Secretaría de la Mujer a partir de los datos recabados y analizados.
- ✓ Imprimir 300 ejemplares del Boletín Estadístico del Observatorio de la Secretaría de la Mujer.

### **3. Metodología**

Durante los dos primeros meses de trabajo, se contactó a través de una nota, a los Organismos Públicos de la Provincia de La Pampa (Poder Ejecutivo, Poder Legislativo, Poder Judicial, UNLPam.) y a los Gremios y Sindicatos de la Provincia para presentar los objetivos de la encuesta de género a través de la que se recabarían los datos para conocer el estado de situación de las dependencias en lo que respecta a la situación laboral de las mujeres comparada con la de los hombres, como así también saber si se realizan actividades en el marco de las temáticas de género. Asimismo, también se solicitó información al Área de Sistemas del Poder Judicial, respecto de los legajos que ingresaron durante el año 2017 y de esta forma poder hacer una comparación con los años anteriores, ya que se disponía de esos datos.

Como resultado, se obtuvieron 17 encuestas que fueron respondidas por referentes de los distintos organismos; también, se entrevistaron a 32 referentes de gremios y sindicatos, de un total de 53 contactados.

Cabe aclarar que algunas de las encuestas a los Organismos de la Provincia, a pedido de sus referentes, fueron enviadas y respondidas a través del correo electrónico, mientras que ciertas entrevistas a los referentes de Gremios y sindicatos, por razones de factibilidad (tiempo) fueron telefónicas. En lo que respecta al Poder Judicial, el encargado del área de Sistemas envió una base de datos con los legajos que ingresaron en el año 2017 para que directamente fueran procesados por nuestro Observatorio.

Asimismo, en esta primera etapa se confeccionó un cuestionario, que fue aplicado en la segunda etapa del proyecto (tercer y cuarto mes) en las Áreas Mujer o Social de las distintas localidades de la provincia, pudiendo obtener información primaria. Este cuestionario se elaboró teniendo como base las preguntas utilizadas en el “Semáforo del Municipio promotor de la equidad de género”.

Esta herramienta es utilizada por el Centro de Capacitación de la ONU (Organización de Naciones Unidas) Mujeres, para facilitar el ejercicio del autodiagnóstico de cada municipio acerca de la situación que guarda la promoción de las políticas de género, según indicadores de proceso y los colores rojo, amarillo y verde que ubican la situación, pero no califican ni evalúan.

Como herramienta práctica, el semáforo sirve de llamada de atención y reflexión colectiva sobre los avances que se han logrado (verde), las insuficiencias (amarillo), o la inacción total (rojo), en cuanto al cumplimiento de la promoción de las políticas de género en el municipio.

Esta metodología implementada es de gran importancia, dado que refleja de manera más eficiente la situación en la que se encuentra el municipio en relación a la promoción de las políticas de género, así como también visualizar mediante la utilización de los indicadores, los planes, programas y acciones que el propio gobierno local lleva a cabo teniendo en cuenta las relaciones, articulaciones y coordinación con otros niveles de gobierno, instancias nacionales y/o provinciales.

Asimismo, y en esta misma línea de investigación, se realizó un análisis descriptivo de las noticias sobre mujeres de las portadas de tres diarios de la Provincia que tienen soporte papel y digital. Para el análisis se consideraron las portadas de los periódicos publicados desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2018.

### **3.1 Reuniones con referentes**

Para poder llevar adelante parte de las tareas acordadas, fue necesario realizar reuniones con referentes de organismos públicos de la Provincia, como así también con representantes de gremios y/o sindicatos. Para concretar dichas reuniones, como se detalló anteriormente se envió una nota, en donde se les pedía colaboración y daba cuenta del objetivo de dicha reunión.

Cabe mencionar que las notas a los Organismos del Poder Ejecutivo de la Provincia, fueron llevadas personalmente por la experta y la colaboradora de este proyecto.

Es dable aclarar que tanto el envío de las notas como las reuniones con cada uno de los referentes se realizaron durante el mes de agosto.

### **3.2 Herramientas diseñadas para la recolección de la información**

Para obtener la información necesaria, durante los meses de agosto y septiembre se confeccionaron cuestionarios ad hoc en el caso de las encuestas y una guía de preguntas para las entrevistas.

La información se relevó a través de preguntas cerradas y abiertas. Esta combinación posibilitó que los datos construidos sean tanto cuantitativos como cualitativos.

En relación al análisis de las respuestas, se realizó a través de los datos que arrojaron las bases de datos armadas en el programa Excel.

Asimismo, en este tiempo también se confeccionó un cuestionario para ser aplicado en las Áreas Mujer o Social de las distintas localidades de la provincia, pero este trabajo de campo recién se realizará a partir del mes de octubre.

### **3.2.1 Herramienta aplicada a los Organismos de la Provincia**

## **ENCUESTA DE GÉNERO**

*El Observatorio de la Secretaría de la Mujer tiene como misión desarrollar un sistema de información permanente, que brinde insumos para el diseño, implementación y monitoreo de políticas públicas tendientes a lograr la igualdad y equidad de género.*

***Su respuesta es sumamente importante para poder lograr este objetivo.***

--	--	--

**Fecha**

**1. Tipo de Empresa/Organismo**

1.Privada/o     2.ONG     3.Dependencia Gubernamental

**2. Nombre de la Empresa/Organismo**

.....

**3. Nombre de quien responde la encuesta**

.....

**4. Cargo dentro de la**

**Empresa/Organismo.....**

*Por favor responda las siguientes preguntas de acuerdo a sus registros y conocimiento del personal de la Empresa/Organismo al que pertenece:*

**5. Cantidad total de empleados que tiene la Empresa/Organismo**

--

**6. Cantidad de empleados según sexo y grupo etario**

Edad	Mujeres	Hombres
1. 18 a 30 años		
2. 31 a 60 años		
3. Más de 60 años		
Total		

**7. Cantidad de empleados según sexo y máximo nivel educativo completado**

Nivel educativo	Mujeres	Hombres
1. Primario		
2. Secundario		
3. Terciario		
4. Universitario		
5. Posgrado		
Total		

**8. Cantidad de empleados según sexo y puesto de trabajo**

Puesto	Mujeres	Hombres
1. Profesionales		
2. Técnicos		
3. Administrativos		
4. Servicios Generales		
5. Otro ( <i>Especificar</i> )		
Total		

**9. Cantidad de empleados con cargos directivos según sexo**

	Mujeres	Hombres
Cargos directivos		
Total		

**10. En puestos equivalentes, ¿mujeres y hombres perciben igual remuneración?**

1. Sí    
 ↓   
**Pasa a pregunta 12**

2. No    
 ↓   
**Pasa a pregunta 11**

**11. Comente brevemente por qué existe esa diferencia**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**12. ¿Considera que la igualdad de género es importante para el funcionamiento de la Empresa/Organismo al que Ud. pertenece?**

1. Sí                       2. No

**12.1. Comente brevemente por qué**

.....

.....

.....

**13. ¿La Empresa/Organismo al que Ud. pertenece dispone de una partida presupuestaria para llevar a cabo actividades relativas a la perspectiva de género?**

1. Sí                       2. No



**13.1. Comente brevemente por qué**

.....

.....

.....

**14. ¿Los empleados de la Empresa/Organismo al que Ud. pertenece se capacitan y/o participan en actividades relativas a la perspectiva de género?**

1.Sí

2.No

**14.1. Comente brevemente por qué**

.....

.....

.....

**15. ¿Existió o existe alguna situación de violencia en su Empresa/Organismo?**

1.Sí   
↓

1.No

**15.1. Comente brevemente**

.....

.....

.....

.....

.....

**16. ¿En su Empresa/Organismo, existe algún procedimiento para abordar situaciones de violencia -Ej.: Protocolo de actuación-?**

1.Sí   
↓

1.No

**16.1. Comente brevemente y pase a pregunta 18**

.....

.....

.....  
.....

**17. ¿Si en su Empresa/Organismo, llegara a ocurrir alguna situación de violencia, sabría cómo actuar, a dónde acudir, o dónde debe realizar la denuncia si fuera necesario?**

1.Sí

1.No



**17.1. Comente brevemente como precedería la Empresa/Organismo al que Ud. Pertenece**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**18. ¿En su Empresa/Organismo hay personal asignado para recabar y/o difundir información sobre perspectiva de género?**

1.Sí

1. No



**18.1. Por favor comente brevemente lo realizado durante el año 2016**

.....  
.....  
.....  
.....

*El Observatorio de la Secretaría de la Mujer agradece enormemente su colaboración en esta encuesta, que contribuirá a instalar en la sociedad la perspectiva de género*

### **3.2.2 Guía de preguntas para realizar las entrevistas a los Gremios y Sindicatos**

#### **Entrevista a referentes de Gremios y/o Sindicatos**

- Cuántos afiliados tiene su gremio/sindicato.
  
- Del total de afiliados, cuántas son mujeres.
  
- Su gremio/sindicato está dirigido por una mujer
  
- Realizan actividades para lograr que más mujeres participen (por ejemplo, campañas incentivando y resaltando la importancia de la participación de las mujeres en el sindicato, campañas de empoderamiento de las mujeres, etc)
  
- En su gremio/Sindicato tienen algún área específica para de la mujer

### 3.2.3 Herramienta aplicada a las Áreas Mujer o Social

#### Diagnóstico del Municipio promotor de las políticas de género

Localidad..... Nombre..... Cargo.....

I. Su Municipio cuenta con un Área específica de la Mujer: Sí  (Pasa a la sig. Pregunta) No  (Por qué?)



.....  
.....  
.....(Pase al semáforo).

II. Nombre del Área.....

III. Nombre del/a funcionario a cargo.....

IV. Observaciones.....

.....

#### “Semáforo”

1. **¿Se conocen, reconocen y difunden los derechos de las mujeres dentro del Gobierno Municipal y entre las mujeres y hombres que viven en el Municipio?**
  - a. No se conocen ni reconocen
  - b. Se conocen pero no se reconocen ni difunden dentro del Gobierno Municipal, ni entre los hombres y mujeres que viven en el Municipio.
  - c. Se conocen, reconocen, respetan y difunden dentro del Gobierno Municipal, así como entre hombres y mujeres que viven en el Municipio. Se encuentran incorporados como valores rectores en los planes, presupuestos y programas del Gobierno Municipal. Existen campañas constantes de difusión y promoción impulsadas desde el Gobierno Municipal.
2. **¿El Gobierno Municipal y la institucionalidad de género establecen relaciones y articulaciones con entidades nacionales y/o Provinciales que promueven los derechos de las mujeres y políticas públicas de igualdad de género? (Si es afirmativo, especificar si es nacional o provincial)**
  - a. No se establecen
  - b. Ocasionalmente se relacionan y articulan para realizar un programa, evento o una campaña.
  - c. Se establecen relaciones y articulaciones programadas de acuerdo a los planes y áreas de trabajo de la instancia de género, a través de convenios o mecanismos formalizados.
3. **¿Existen una política pública y acciones dirigidas a promover y facilitar el acceso de las mujeres y niñas a las actividades culturales y recreativas, en igualdad de oportunidades?**
  - a. No existe una política ni acciones
  - b. Se promueve en ocasiones para eventos o actividades.
  - c. Se ha formulado una política pública y se realizan acciones programadas para promover y facilitar el acceso de mujeres y niñas en igualdad de oportunidades, a las actividades culturales y recreativas. Se cuenta con una política cultural del municipio con enfoque de igualdad de género.

**4. ¿Gestiona y apoya el Municipio un Programa de proyectos generadores de recursos dirigido específicamente a mujeres indígenas (si las hubiera en la localidad)?**

- a. No gestiona ni apoya
- b. Gestiona algunos proyectos generadores de recursos, pero no se les da el apoyo necesario ni seguimiento.
- c. Cuenta con un programa de proyectos generadores de recursos dirigido a mujeres indígenas, al que se le da el apoyo necesario, seguimiento y evaluación.

**5. ¿Existe un Plan de Desarrollo Municipal/Plan Estratégico que incluye la igualdad de género en sus objetivos, política y acciones?**

- a. No existe
- b. Se cuenta con un Plan de Desarrollo Municipal, o Plan Estratégico, pero no incluye la igualdad de género en sus objetivos, políticas y acciones.
- c. Existe un Plan de desarrollo Municipal, o Plan Estratégico, documentado y en ejecución que incluye la igualdad de género en sus objetivos, políticas y acciones.

**6. ¿Existe un espacio y servicios de atención a las violencias de género, con equipo profesional capacitado en igualdad de género y presupuesto propio adecuado?**

- a. No existe el espacio ni los servicios
- b. Existen pero el personal es de una o pocas personas no capacitada en igualdad de género. No se cuenta con un presupuesto propio, o el presupuesto es muy insuficiente.
- c. Existen, con personal profesional y capacitado, con presupuesto propio adecuado y eficacia de los servicios. *(Documentos de los servicios. Información del equipo profesional y del presupuesto. Información de las usuarias y tipos de violencias atendidas. Informes de evaluación de los servicios y resultados. Archivos de noticias, fotos, material audiovisual. Participación en eventos y redes contra las violencias de género).*

**7. ¿Se ha creado una instancia específica de género en la estructura orgánica del gobierno municipal, respaldada por una ordenanza, reglamento, acta?**

- a. No se ha creado
- b. Se ha creado una instancia, pero no tiene todavía una inserción formal en la estructura orgánica y una normativa que le asegure permanencia
- c. Se ha creado una instancia que cuenta con inserción formal en la estructura orgánica y con una normativa que la respalda.

**8. ¿Existen programas y acciones de promoción del conocimiento y ejercicio real de los derechos de las mujeres y apoyo a su participación en la toma de decisiones en el ámbito comunitario y municipal, así como de apoyo a los liderazgos femeninos y a las organizaciones de mujeres?**

- a. No existen programas ni acciones
- b. Se realizan algunas acciones y eventos ocasionales
- c. Existen programas y acciones de promoción del conocimiento y ejercicio real de los derechos de las mujeres y apoyo a su participación en la toma de decisiones en el ámbito comunitario y municipal, así como apoyo a los liderazgos femeninos y a las organizaciones de mujeres. Dichos programas han sido evaluados y presentan resultados significativos.

**9. ¿Existen programas y acciones de fomento al empleo, de apoyo a los proyectos productivos de las mujeres y de otorgamiento de créditos a las mujeres?**

- a. No existen programas ni acciones
- b. Existen algunas acciones de apoyo
- c. Existen programas y acciones de fomento al empleo, de apoyo a los proyectos productivos de mujeres y de otorgamiento de créditos para mujeres, documentados y evaluados, con resultados significativos.

#### **4. Presentación de los datos analizados de la encuesta realizada a los Organismos Públicos**

Durante los meses de agosto y septiembre se visitaron los distintos Organismos de la Provincia de La Pampa para dejarles una nota<sup>1</sup> en donde se presentaron los objetivos de la encuesta a realizarse en esas dependencias y en donde también se les solicitaba la designación de un referente que sería el encargado de responder al cuestionario.

Cabe mencionar que se visitaron: nueve Ministerios, seis Secretarías, Contaduría general, Asesoría letrada de Gobierno, Fiscalía de Estado, Fiscalía de Investigaciones Administrativas, Instituto de Seguridad Social, Tesorería General, Tribunal de cuentas, Cámara de Diputados, Poder Judicial y Universidad Nacional de La Pampa, sin embargo, fueron solamente 17 dependencias la que nombraron a un referente a quien se pudo contactar y que finalmente respondiera a la encuesta<sup>2</sup>.

Los datos obtenidos dan cuenta de la cantidad de empleados discriminados según el sexo, rangos etarios, el máximo nivel de estudios alcanzados, porcentaje de ocupación en distintos puestos y conocimiento sobre determinadas temáticas de género.

A continuación, se detallan los resultados obtenidos:

Del total de empleados que hay en las dependencias que respondieron a la encuesta, el 54% son mujeres y el 46% son hombres.



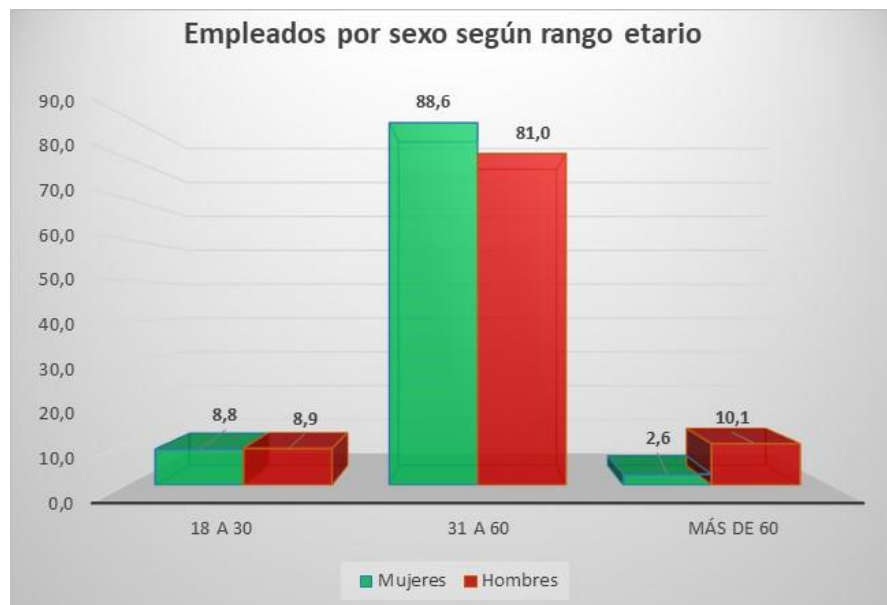
<sup>1</sup> La nota dirigida a los Organismos de la Provincia de La Pampa se puede ver en el Anexo.

<sup>2</sup> Los organismos que fueron visitados y los que respondieron se detallan en el Anexo.

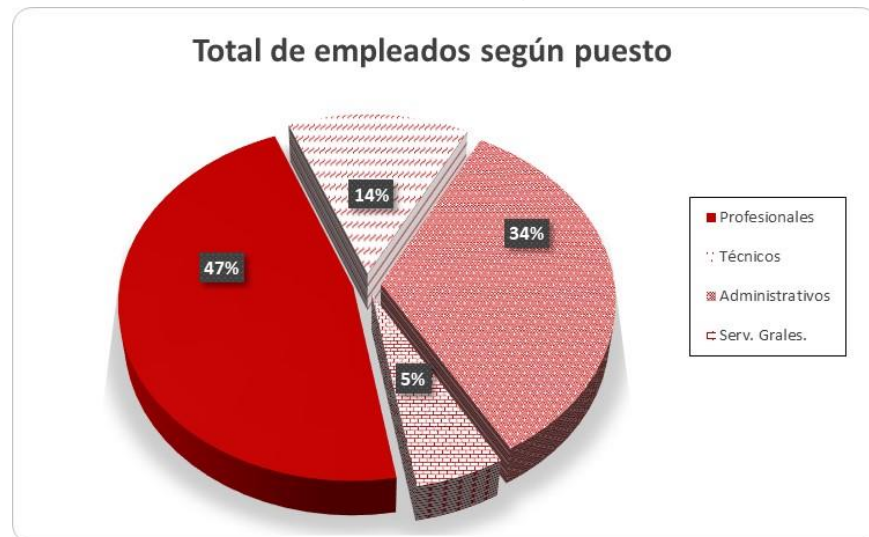
Teniendo en cuenta los rangos etarios de los empleados, se advierte que el mayor porcentaje (85%) tiene entre 31 y 60 años, el 9% entre 18 y 30, mientras que el 6% restante tiene más de 60 años.



Continuando con el rango etario, pero teniendo en cuenta el sexo, advertimos que en la primera franja etaria (18 a 30 años) el porcentaje es muy similar entre mujeres y hombres, ya que llegan casi al 9%. De los empleados que tienen entre 31 y 60 años, el mayor porcentaje (88,6) lo ocupan las mujeres, mientras que los hombres representan el 81%; sucede lo contrario con quienes tienen más de 60 años, ya que el mayor porcentaje (más del 10%) son hombres y menos de un 3% son mujeres.



Al analizar los puestos que ocupan, el 47% están como profesionales, el 34% administrativos, el 14% técnicos y un 5% en servicios generales.

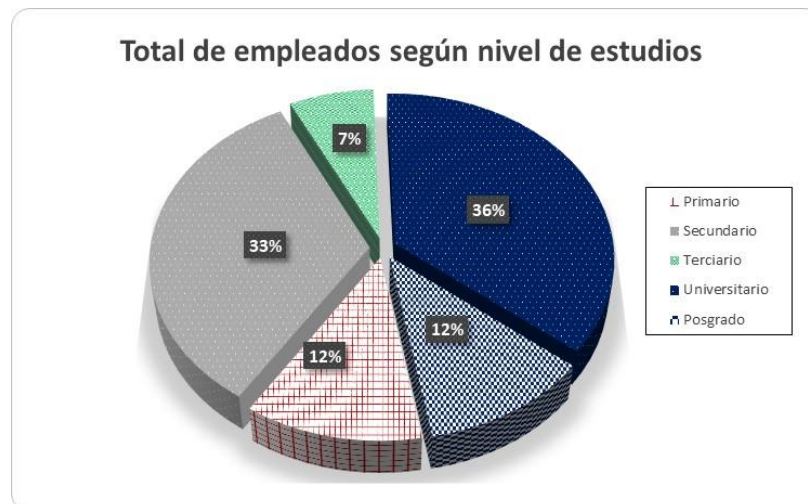


Teniendo en cuenta los puestos, discriminados por sexo, vemos que más del 49% son profesionales hombres, mientras que el 44,5% son mujeres. Sucede lo mismo con los técnicos, es más alto el porcentaje de hombres (15,3%) que el de mujeres (12,3%). Sin embargo, ocurre lo contrario con quienes ocupan puestos administrativos, es más alto el porcentaje de mujeres con casi un 40% y los hombres llegan al 27%. En lo que respecta al puesto de servicios generales, los hombres duplican a las mujeres, ya que representan el 8% y las mujeres casi un 4%.





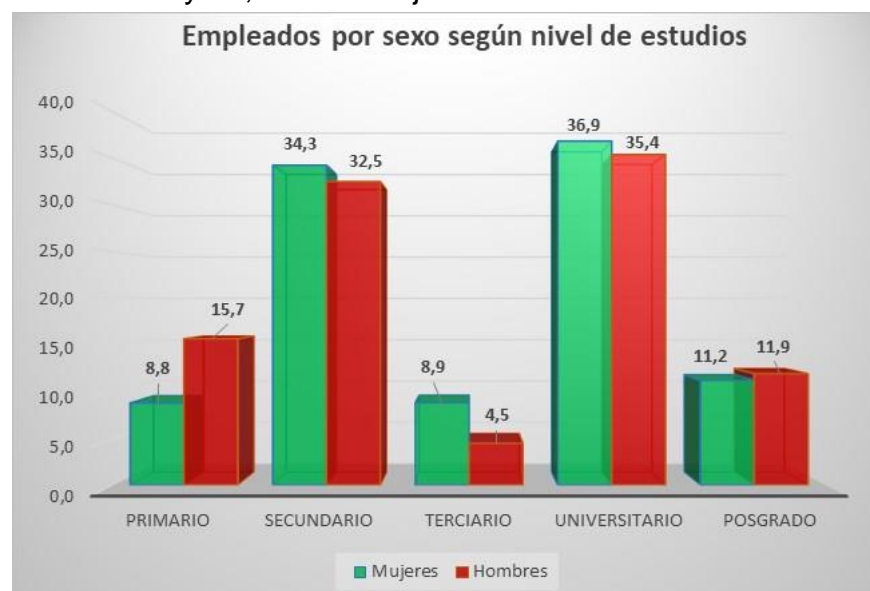
Al analizar el nivel de estudios de los empleados, el mayor porcentaje (36%) tiene estudios universitarios, el 33% estudios secundarios, con el mismo porcentaje (12%) se ubican quienes tienen estudios primarios y posgrados, mientras que el 7% restante tiene estudios terciarios.



Considerando el análisis anterior pero discriminado por sexo, se puede advertir que entre los que tienen estudios primarios, el mayor porcentaje son hombres (15,7%) y las mujeres representan casi el 9%. Con estudios secundario, sucede a la inversa, son más las mujeres (34,3%), con muy poca diferencia con los hombres (32,5%).

Entre quienes cursaron estudios terciarios como máximo nivel alcanzado, las mujeres duplican a los hombres, estos representan el 4,5%, mientras que las mujeres llegan casi al 9%. En cambio, entre quienes tienen un título universitario, el porcentaje es más parejo, pero mayor entre las mujeres con un 36,9% y los hombres 35,4%.

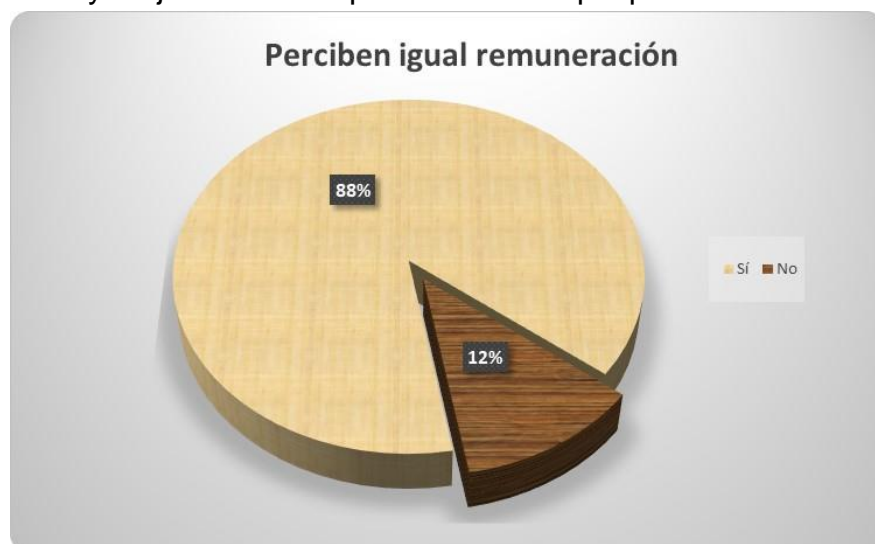
Por último, quienes han realizado un posgrado, también es un porcentaje muy parejo, el 11,9% son hombres y 11,2% son mujeres.



En cuanto a los cargos directivos, los mismos son ocupados por hombres en su mayoría, ya que representan el 62%, mientras que las mujeres ocupan estos cargos en un 38%.



Al consultar sobre si perciben igual remuneración tanto hombres como mujeres, advertimos que el 88% dijo que sí, mientras que el 12% no perciben igual remuneración hombres y mujeres en la dependencia a la que pertenecen.



Cuando se consultó si en la dependencia en la que trabajan disponían de una partida presupuestaria para llevar a cabo actividades relativas a la perspectiva de género, el 76% de los encuestados respondió que no, mientras que el 24% sí dispone de esa partida.



Respecto a la pregunta referida sobre las capacitaciones que reciben por parte del Organismo en actividades relativas a la perspectiva de género, el 82% manifestó que se capacitan, pero el 18% no recibe esas capacitaciones.



Al indagar sobre la existencia de alguna situación de violencia en la dependencia en la que prestan servicios, el 71% manifestó que no, mientras que el 29% dijo que en algún momento hubo situaciones de violencia en su lugar de trabajo.



En lo que respecta a algún tipo de procedimiento para abordar situaciones de violencia, el 65% manifestó no tener en su dependencia y el 35% respondió afirmativamente.



## **5. Presentación de los datos analizados de las entrevistas realizadas a los referentes de los gremios y/o sindicatos**

Durante el mes de agosto se envió una nota<sup>3</sup> a los Gremios y Sindicatos que se encuentran en la ciudad de Santa Rosa, para informar que serían contactados por las referentes del Observatorio con el objetivo de realizar una entrevista.

De esta forma, en estos dos meses, se efectivizaron 32 entrevistas a los referentes de los distintos gremios y/o sindicatos<sup>4</sup>, mientras que en el mes de septiembre se realizó la carga y el análisis de los datos que arrojaron esas entrevistas.

Las variables que se tuvieron en cuenta para realizar ese análisis fueron: cantidad de afiliados; sexo de los afiliados y de los dirigentes; participación de las mujeres dentro del gremio/sindicato; existencia de actividades que impulsen la participación de mujeres dentro de los mismos, existencia de áreas especializadas con temáticas de género dentro del gremio/sindicato.

A continuación, se detallan los resultados obtenidos:

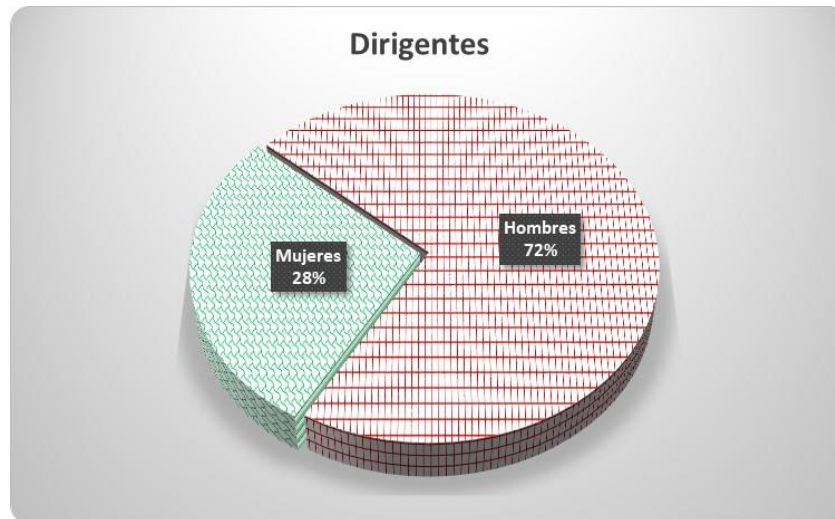
Como resultado del análisis total de los afiliados a los distintos gremios/sindicatos, obtuvimos que el 59% son hombres y el 41% son mujeres.



<sup>3</sup> La nota dirigida a los Gremios y Sindicatos de Santa Rosa se puede ver en el Anexo.

<sup>4</sup> Los gremios y sindicatos que fueron contactados y los que respondieron se detallan en el Anexo.

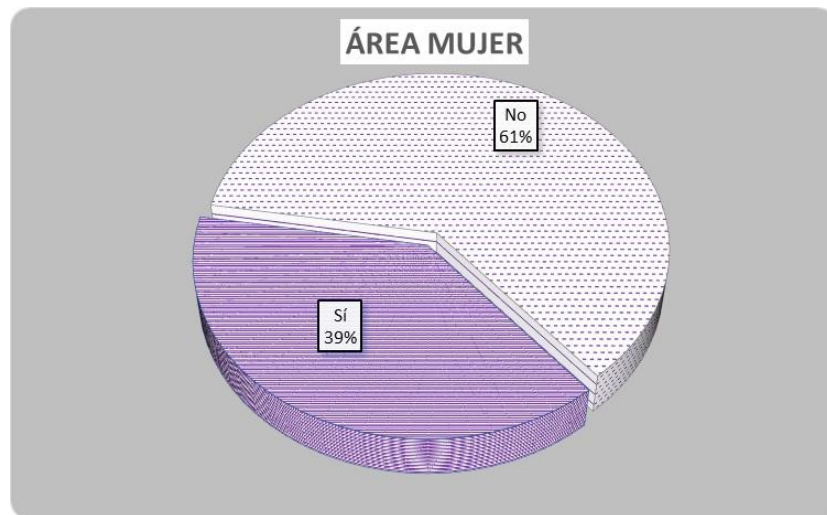
Teniendo en cuenta la dirigencia, de los 32 gremios/sindicatos analizados, se puede observar que el 72% están a cargo de un hombre, mientras que el 28% están dirigidos por mujeres.



Dentro de estas instituciones, la implementación de actividades de fomento de participación de mujeres establece que el 74% realiza este tipo de actividades tales como fiestas de fechas especiales, talleres de capacitación, talleres de instrucción, charlas - debates, encuentros nacionales, provinciales; mientras que un 26% no apunta a este objetivo.



La última pregunta realizada, hizo referencia a la existencia o no dentro de los gremios/sindicatos de un área especializada en temáticas de la mujer, que impulse acciones y medidas necesarias que procuren consolidar y garantizar la preservación de los derechos de las mujeres, la elevación laboral, cultural y social, promoviendo acciones de sensibilización y concientización sobre el trabajo y la participación gremial desde una perspectiva de género. De esta forma, obtuvimos que el 39% de los gremios/sindicatos cuenta con dicha área, mientras que un 61% no cuenta con la misma.



## 6. Análisis de los datos enviados por el Poder Judicial

En el año 2017, Mario Accattoli, referente de la Secretaría de Sistemas del Poder Judicial, envió un archivo en formato Excel con los datos de los legajos ingresados durante los años 2015 y 2016. Con esa información, desde el Observatorio de la Secretaría de la Mujer se procesaron los datos para contar con estadísticas concretas sobre las situaciones referidas a violencia de género.

Teniendo en cuenta que había quedado este contacto y que se habían generado datos estadísticos con la información brindada, este año, facilitó un archivo Excel con datos de los legajos ingresados durante el año 2017 y de esta forma se analizó la información, haciendo una comparación de los años 2015, 2016 y 2017 de algunas variables.

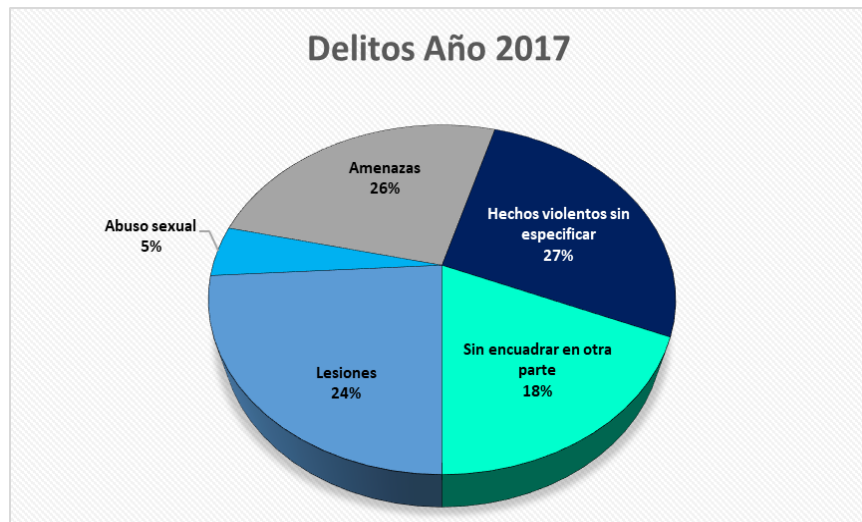
A continuación, se presentan los resultados de los datos enviados a este Observatorio.

De acuerdo a los datos enviados, durante el año 2015 se registraron 549 legajos de hechos relacionados con violencia de género, mientras que en el transcurso de 2016 ese número ascendió a 1127 y en el año 2017 los legajos ingresados fueron 1259.



Teniendo en cuenta la caratulación de los legajos del año 2017 se puede observar que el 26% fueron amenazas, el 24% lesiones, el 5% abuso sexual, el 27% fueron hechos violentos pero que no se pueden especificar, mientras que el 18% fueron situaciones que no se pueden encuadrar en otra parte.





Al considerar los 1127 legajos del año 2016, y los 1259 del año 2017 observamos en el gráfico anterior que se desestimaron 305 y 432 respectivamente, reservados hubo 21 en 2016, y 11 en 2017, asimismo se archivaron 262 en 2016 y 600 en 2017.

En 2016 hubo 245 formalizados, mientras que este número ascendió a 251 en 2017. Con suspensión de proceso a prueba hubo 18 en 2016 y 20 en 2017. Con sentencia condenatoria, 75 en 2016 y ascendieron a 109 en 2017.

Con acusación fiscal hubo 49 en 2016 y descendió a 36 en 2017. Respecto a las sentencias mixtas, hubo 1 en 2016 y 2 en 2017. Mientras que los sobreseimientos fueron 14 en 2016 y 16 en 2017.

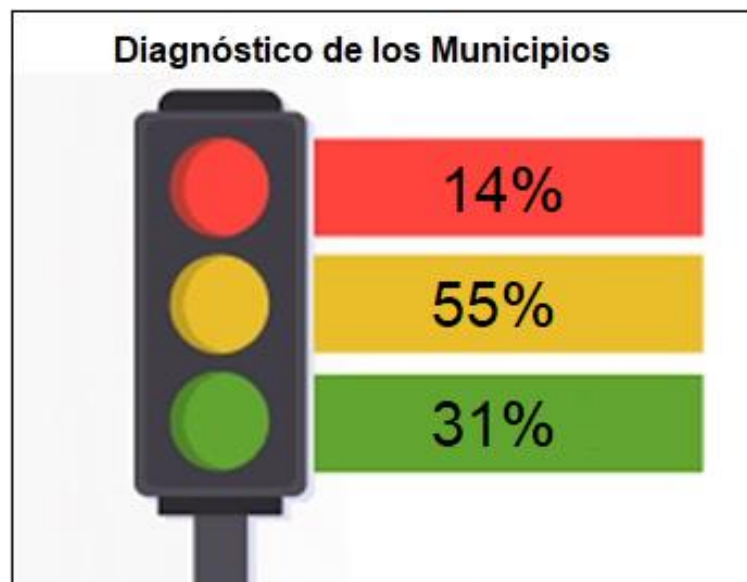


## **7. Presentación de los datos obtenidos del análisis de las encuestas a referentes de Áreas Mujer**

Para realizar las encuestas de Áreas Mujer o Social, se contactó a las y los referentes de las ochenta localidades y se obtuvo una respuesta positiva en todos los casos. En algunas localidades la encuesta no fue respondida por la referente del Área<sup>5</sup>, sino que lo hizo el Intendente o Presidente de la Comisión de Fomento, según el caso, como así también empleados y/o integrantes de los Equipos Técnicos que tenían un amplio conocimiento en la temática.

De esta manera, a continuación, se presentan de forma agregada los resultados del análisis de los datos obtenidos:

Teniendo en cuenta el diagnóstico individual de cada uno de los municipios y/o comisiones de fomento, el resultado general del “semáforo”, nos demuestra que la mayoría (55%) de las localidades presenta color amarillo teniendo una situación en donde existen acciones de mejora, pero son insuficientes y no permanentes dentro de la estructura organizacional de las localidades, el 31% de las dependencias se encuadran dentro del color verde, presentando las mismas una situación mínima aceptable e indispensable, mientras que un 14% se encuentra dentro del color rojo, es decir que representa una situación no deseable o por debajo del mínimo aceptable, en lo que respecta a las acciones y/o políticas orientadas a la equidad de género.



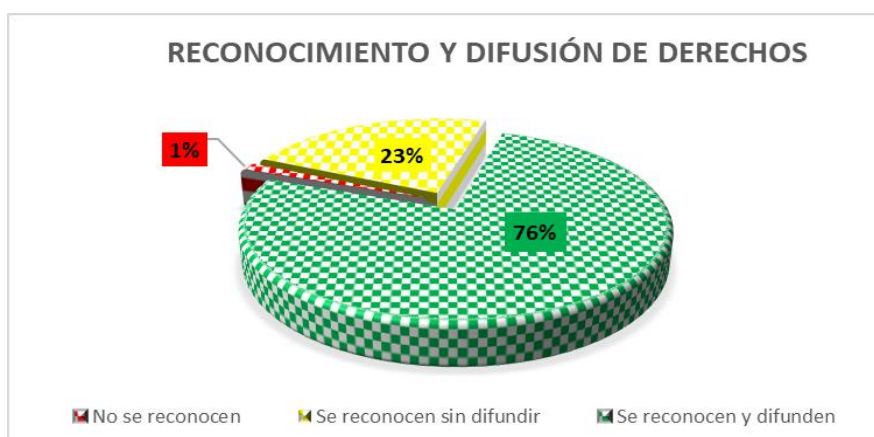
Al consultar sobre un área específica que aborde temáticas de género y que haya sido creada mediante una ordenanza, el 25% de los Municipios cuenta con esa

<sup>5</sup> Las localidades, los referentes y sus cargos se detallan en el Anexo.

área, mientras que el 75% no cuenta con esta instancia creada mediante ordenanza, dentro de su estructura orgánica.

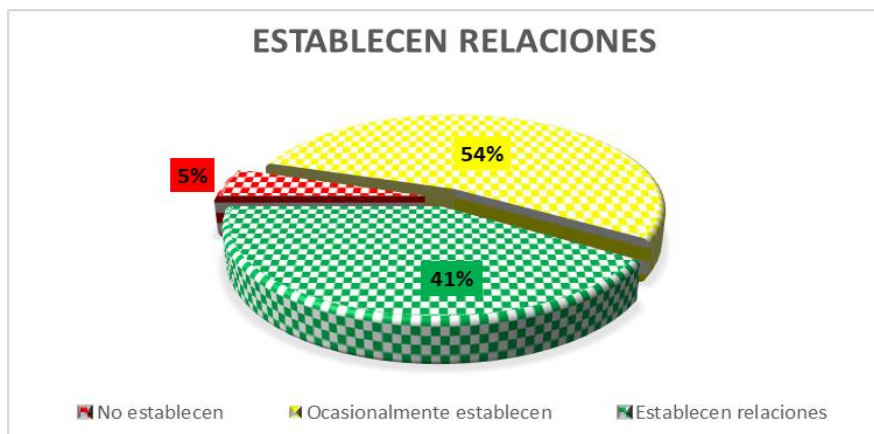


Los derechos de las mujeres abarcan todos los aspectos de la vida, la salud, la educación, la participación política, el bienestar económico entre otros. Las mujeres tienen derecho al disfrute pleno y en condiciones de igualdad de todos sus derechos y a vivir libres de todas las formas de discriminación. Es por ello que el conocimiento, reconocimiento y la difusión de los derechos de las mujeres dentro del gobierno municipal y entre las mujeres y los hombres que viven en el Municipio es de vital importancia; en este sentido el 76% de los Municipios tienen incorporados estos derechos como valores rectores en los planes, presupuestos y programas de gobierno municipal, existiendo campañas constantes de difusión y promoción impulsadas desde el gobierno municipal. El 23 % los conocen, pero no reconocen ni difunden dentro del Gobierno Municipal ni entre los hombres y mujeres que viven en el municipio, y solamente el 1% no conoce ni reconoce dichos derechos.

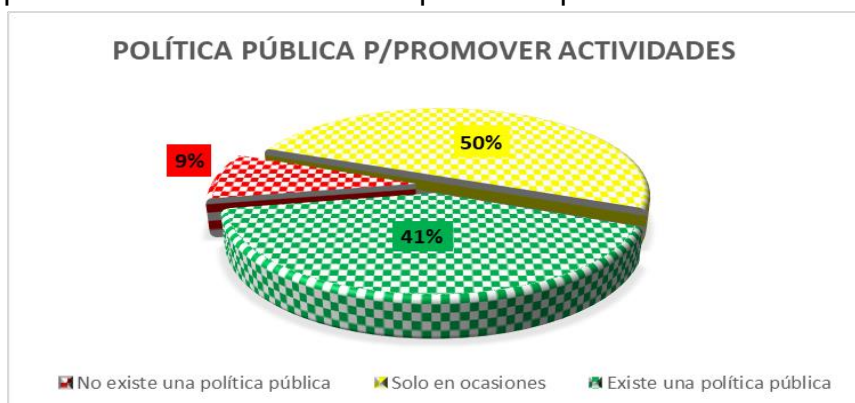


Un gobierno municipal que busca incorporar la perspectiva de género debe integrar a la población en procesos incluyentes y participativos, construir alianzas con actores de los gobiernos provinciales y nacionales; respecto a esto, los gobiernos municipales y la institucionalidad de género, en el 41% de los casos establecen relaciones y articulaciones programadas de acuerdo a los planes y áreas

de trabajo de la instancia de género a través de convenios o mecanismos formalizados para la promoción de derechos de las mujeres y políticas de igualdad de género. El 54% establece y articula de manera ocasional para realizar un programa, evento o una campaña, mientras que el 5% no establece ni articula relaciones.



Para que los municipios puedan cumplir con sus objetivos específicos y facilitar el acceso de las mujeres a las actividades culturales y recreativas en igualdad de oportunidades, deben implementar políticas públicas y acciones para promoverlos, es por ello que el 41% ha formulado una política pública y realiza acciones programadas, contando con una política cultural del municipio con enfoque de igualdad de género. El 50% solo los promueve de manera ocasional en eventos o actividades programadas y solamente un 9% de los Gobiernos municipales no tiene una política ni realiza actividades para la implementación de los mismos.



Los censos nacionales de población realizados en 2001 y 2010 tuvieron como novedad, preguntas sobre pueblos originarios que apuntaban a la identificación de hogares que expresaran su pertenencia a alguno de los pueblos preexistentes que habitan el territorio nacional, y, por otro lado, al reconocimiento de alguno de esos pueblos en particular. Según el censo de 2010, la provincia de La Pampa tenía un total de 318.951 habitantes, de los cuales 14.086 se reconocieron como miembros o descendientes de pueblos originarios. Por lo tanto, en la actualidad el 4.41% de la población pampeana es o se reconoce como descendiente de los pueblos originarios. En este contexto, se destaca la importancia que los

municipios gestionen y apoyen proyectos generadores de recursos dirigidos específicamente a mujeres indígenas con el objetivo de fomentar procesos de desarrollo independiente de las mismas.

De esta forma, de los datos recabados, se determina que el 5% de los municipios cuenta con un programa de proyectos generadores de recursos dirigidos a mujeres indígenas, en el cual se les brinda apoyo, seguimiento y evaluación, el 13% gestiona proyectos generadores, pero no brinda apoyo ni seguimiento y el 82% de los Gobiernos Municipales no gestiona ni apoya dichos programas.



Para corregir las desigualdades y desventajas que existen entre hombres y mujeres, es necesario un plan estratégico de desarrollo que en el ámbito municipal gestione acciones con perspectiva de género desde la planeación, organización, ejecución y control de programas y proyectos en los que se busque conciliar intereses de mujeres y hombres, con el fin de eliminar las brechas de género y promover la igualdad de oportunidades. De acuerdo a esto, el 51% de los gobiernos municipales cuenta con dicho plan, documentado y en ejecución; el 23% de los mismos cuenta con un plan de desarrollo, pero no incluye la igualdad de género en sus objetivos, políticas y acciones, mientras que en el 26% de los municipios no existe dicho plan.

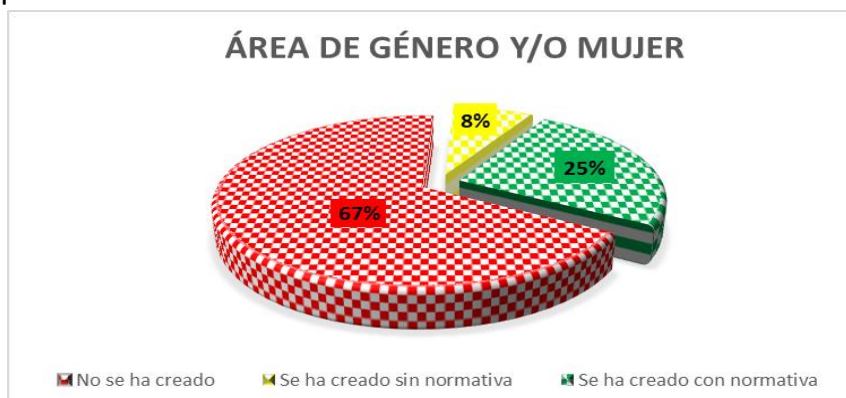


Para enfrentar la violencia de género de un modo efectivo, se planteó la necesidad de adoptar medidas específicas para la prevención, atención y acompañamiento a las mujeres en un marco de integración y promoción de sus

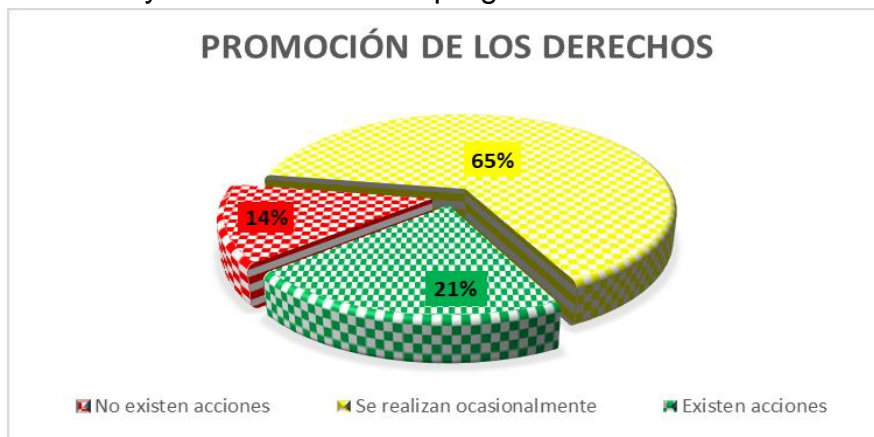
derechos, tendientes a erradicar la vulneración de los derechos de género, favoreciendo al cambio institucional en los sectores que trabajan en la problemática de la violencia, en la planificación y en la asignación y ejecución presupuestaria para favorecer el empoderamiento de las mujeres. Respecto a este punto, el 29% de los municipios cuenta con un espacio y servicio de atención a la violencia de género con personal capacitado, presupuesto propio adecuado y eficaz de los servicios, un 52% tiene personal de una o pocas personas no capacitadas en igualdad de género y no cuenta con presupuesto propio o el presupuesto es insuficiente y el 19% de los Gobiernos Municipales no cuenta con el espacio ni los servicios.



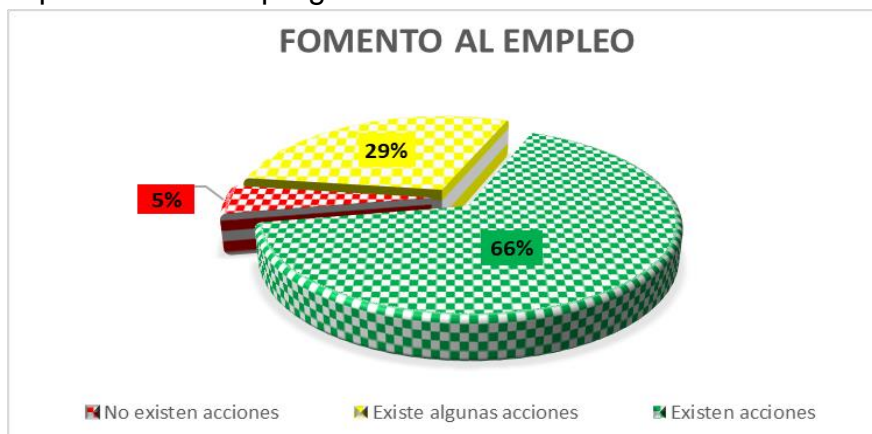
Las políticas de género son el medio por el cual el Estado puede eliminar la desigualdad entre hombres y mujeres. Estas políticas, por ejemplo, buscan el diseño de procedimientos de justicia que garanticen la igualdad en el ejercicio de los derechos, esto significa compensar las desigualdades que existen entre varones y mujeres, asegurando mediante acciones, condiciones de igualdad de oportunidades. Es por esto que se considera importante la creación de una instancia específica municipal de las mujeres como un mecanismo fundamental para trabajar por la equidad entre hombres y mujeres. De esta forma, del total de los municipios analizados, el 25% ha creado una instancia específica que cuenta con inserción formal en la estructura orgánica y con una normativa (ordenanza, acta o reglamento) que la respalda; Un 8% de los Gobiernos Municipales tiene creada una instancia, pero no tiene aún inserción formal en la estructura orgánica y una normativa que le asegure la permanencia y, por otro lado, un 67% de los mismos no tiene una instancia específica creada.



Dentro del gobierno municipal es de vital importancia la realización de programas y acciones de promoción del conocimiento y ejercicio real de los derechos de las mujeres y apoyo a su participación en la toma de decisiones en el ámbito comunitario y municipal, así como de apoyo a los liderazgos femeninos y a las organizaciones de las mujeres; respecto a esto, el 21% de los gobiernos municipales presenta este tipo de programas dentro de su estructura, los cuales han sido evaluados y presentan resultados significativos, el 65% realiza acciones y eventos ocasionales y un 14% no realiza programas ni acciones.



El derecho laboral para las mujeres es trascendental en la lucha por su autonomía e independencia tanto en el ámbito comunitario, municipal e individual. Es por esto que uno de los objetivos de los municipios es la realización de programas y acciones de fomento al empleo, de apoyo productivo de las mujeres y de otorgamiento de crédito. En este sentido el 66% de los municipios lo incluyen dentro de sus objetivos y estos otorgamientos están documentados, evaluados y con resultados significativos, el 29% solo realiza algunas acciones de apoyo y en un 5% de los municipios no existen programas ni acciones.



## **8. Presentación del análisis de la portada de los diarios**

Durante los meses de ejecución del Proyecto, se realizó el análisis de tres diarios de la provincia que tienen sus ediciones en formato digital y en formato papel. Fue en este último formato en donde se hizo la observación, y se tuvieron en cuenta las noticias sobre mujeres publicadas en sus portadas. Las fechas que se analizaron fueron desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2018.

Los tres medios gráficos sobre los que se trabajó fueron: “El Diario de La Pampa”, “La Arena” y “La Reforma”.

“El Diario de la Pampa” fue fundado el 3 de mayo de 1992 en Santa Rosa. Es un periódico matutino cuya edición tiene formato tabloide y se compone de páginas a color y de páginas en blanco y negro.

“La Arena” es un periódico matutino que se distribuyen en todo el ámbito de la provincia de La Pampa y centro del país.

Fundado el 21 de agosto de 1933 cuando Santa Rosa contaba ya con otros seis periódicos, es el único medio periodístico de aquella época que aparece en la actualidad, siendo el diario más importante de La Pampa y de una extensa región central del país.

La edición tiene formato tabloide y se compone de páginas a color y de páginas en blanco y negro.

“La Reforma” es un periódico matutino que, si bien la principal área geográfica de cobertura es la provincia de La Pampa, con mayor penetración y presencia en el norte provincial, también incursiona por una amplia región del Oeste de la provincia de Buenos Aires, Sur de Córdoba y sur de San Luis. También cuenta con distintas corresponsalías y distribuidoras en el interior provincial.

Fue fundado el 2 de junio de 1923 en General Pico. En sus comienzos fue un periódico de una hoja de salida semanal con distribución y venta local.

Tiene una salida diaria con formato tabloide y las páginas son en blanco y negro.

A continuación, se detallan los datos obtenidos en el análisis realizado:

Desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2018 fueron 362<sup>6</sup> los días en los que se editaron los diarios, ya que el 1 de enero, el 1 de mayo y el 25 de diciembre no tuvieron edición por ser estos días feriados.

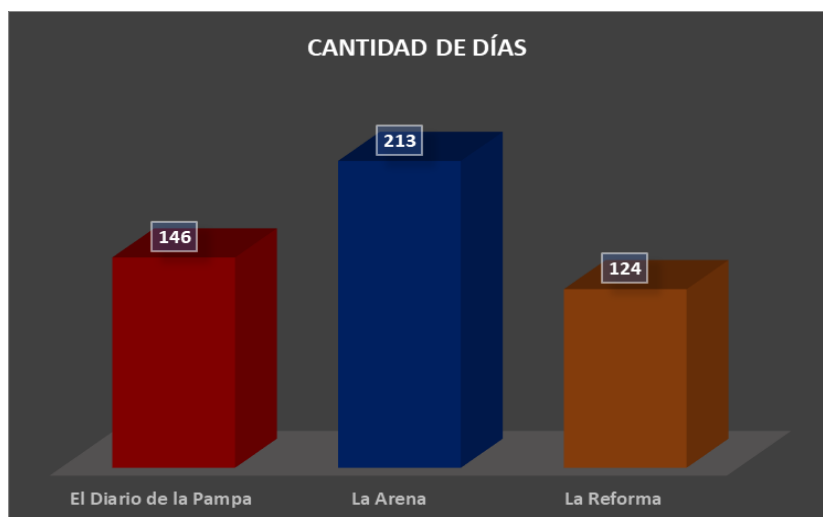
El siguiente gráfico compara la cantidad de días en los que aparecieron noticias referidas a mujeres, en los tres diarios analizados.

De esta forma, podemos observar que el diario “La Arena” es el medio que más días (213) ha publicado en su portada noticias referidas a mujeres, le sigue “El Diario de La Pampa” con 146 días y por último el diario “La Reforma”, que publicó 124 días.

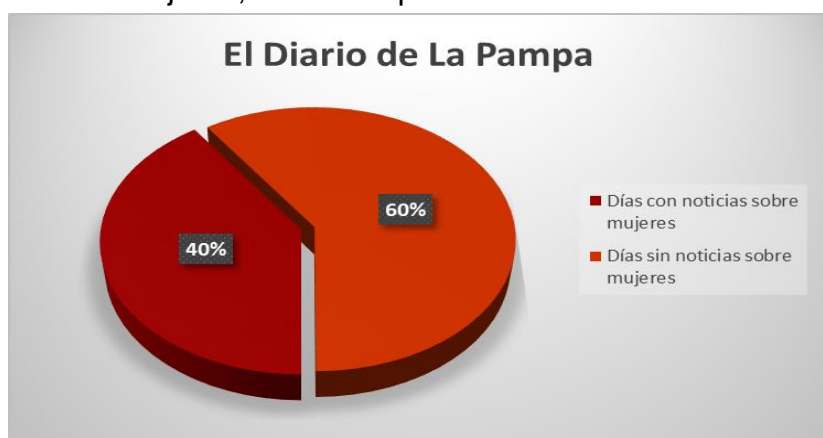
---

<sup>6</sup> A diferencia de los otros dos medios, el análisis del diario “La Reforma se realizó sobre 356 días, ya que hubo seis ediciones que no llegaron a la ciudad de Santa Rosa, o no se publicaron por problemas gremiales.

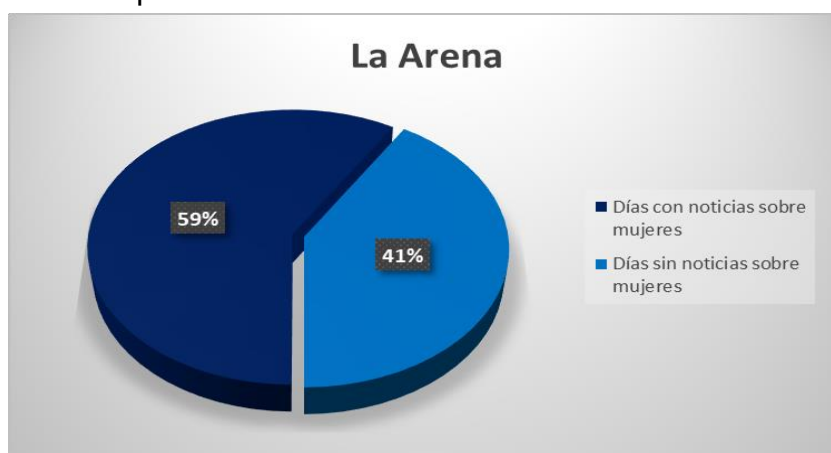




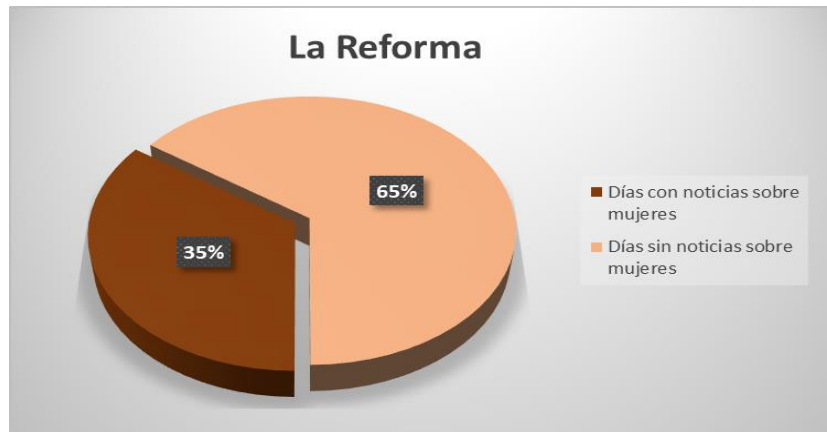
Al hacer este mismo análisis en cada uno de los medios en particular, podemos decir que, “El Diario de La Pampa”, el 40% de los días tuvo en su portada alguna noticia referida a mujeres, mientras que el 60% de los días no hubo ninguna.



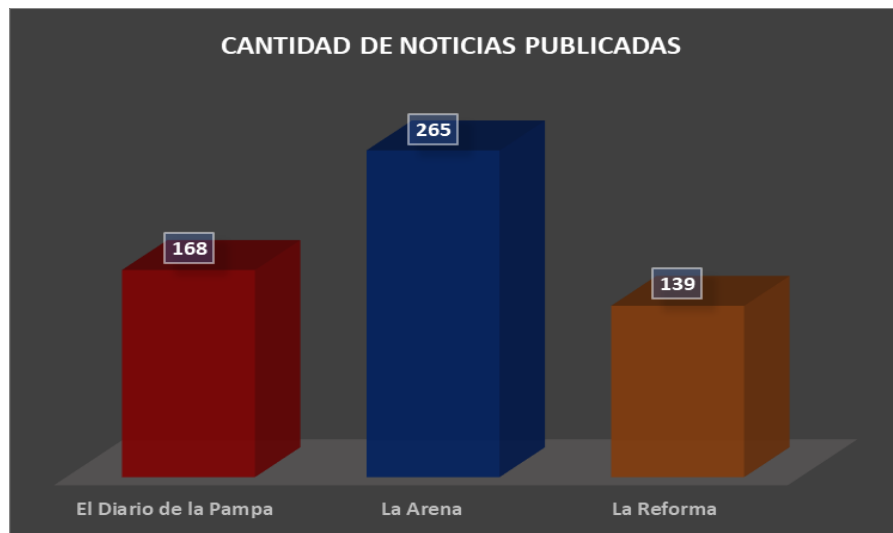
Si tenemos en cuenta las publicaciones de “La Arena”, vemos que el 59% de los días tuvo noticias sobre mujeres en la portada, mientras que el 41% de los días no hubo ninguna noticia que hiciera referencia a ellas.



En el diario “La Reforma”, el 35% de los días publicaron noticias sobre mujeres, mientras que el 65% de los días no hubo ninguna noticia que hiciera referencia en la portada.



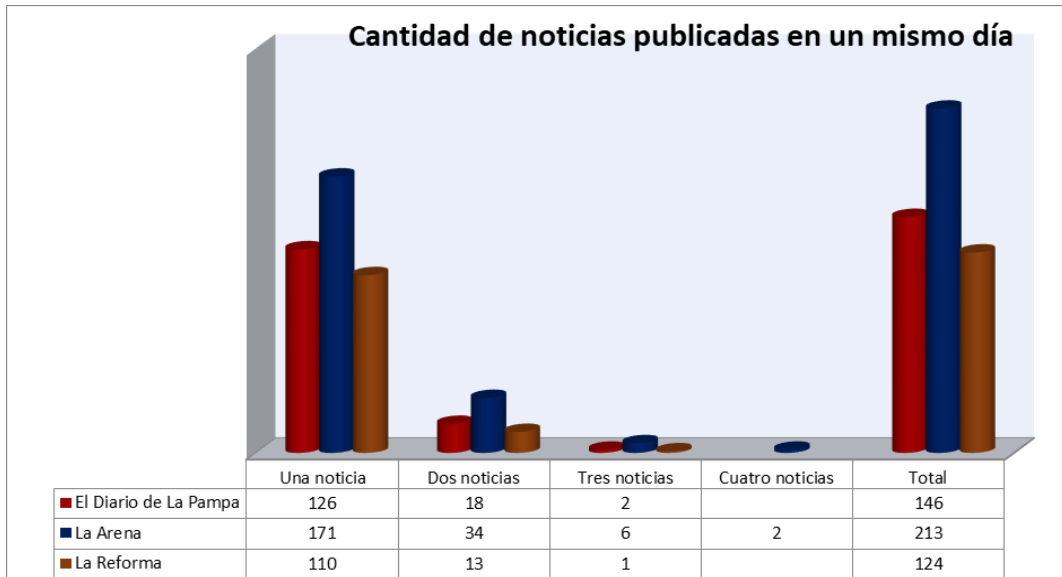
Al realizar el análisis, también se tuvo en cuenta la cantidad de noticias publicadas en la portada en cada uno de los periódicos; de esta forma podemos observar que “La Arena” publicó 265 noticias, “El Diario de La Pampa” 168 y “La Reforma” 139.



Asimismo, considerando la cantidad total de noticias que formaron parte de las portadas durante todo el año, se analizó la cantidad de noticias que se publicaron en un mismo día en los diferentes diarios.

Así, podemos observar en el gráfico anterior que fueron 171 días en los que solamente hubo una noticia referida a mujeres en la portada de “La Arena”, 126 días en “El Diario de La Pampa” y 110 días en “La Reforma”. En lo que respecta a la publicación de dos noticias en un mismo día en la portada, el diario “La Arena”, lo hizo 34 días, “El Diario de La pampa”, publicó dos noticias en una misma portada, 18 días en el período analizado, mientras que “La Reforma” lo hizo 13 días.

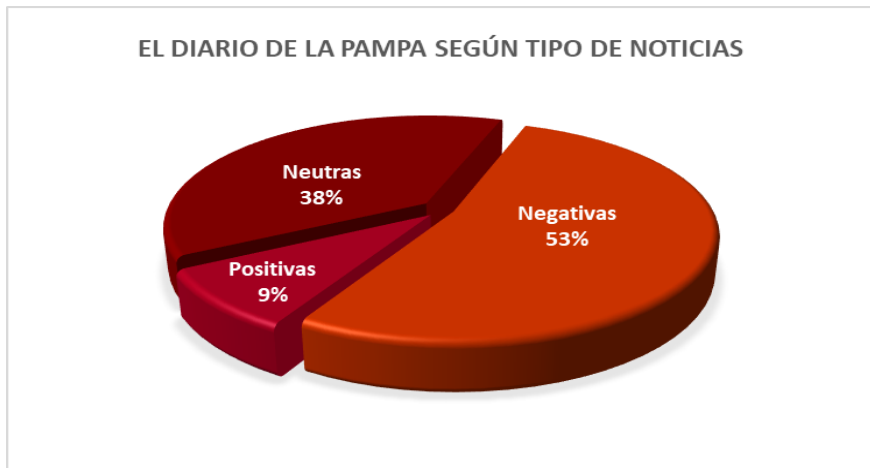
También se han publicado tres noticias en una misma portada, en este caso, “La Arena” lo hizo en seis oportunidades, “El Diario de La Pampa” en dos y “La Reforma” solamente un día. Mientras que es para destacar que “La Arena” fue el único periódico que en un mismo día tuvo cuatro noticias referidas a mujeres en su portada.



Al realizar el análisis del tipo de noticias publicadas, observamos que fueron difundidas 572 noticias sobre mujeres en las portadas de los tres periódicos y de acuerdo a las categorías que se analizaron, 37% corresponden a noticias neutras, 38% a noticias negativas y 25% a noticias positivas.



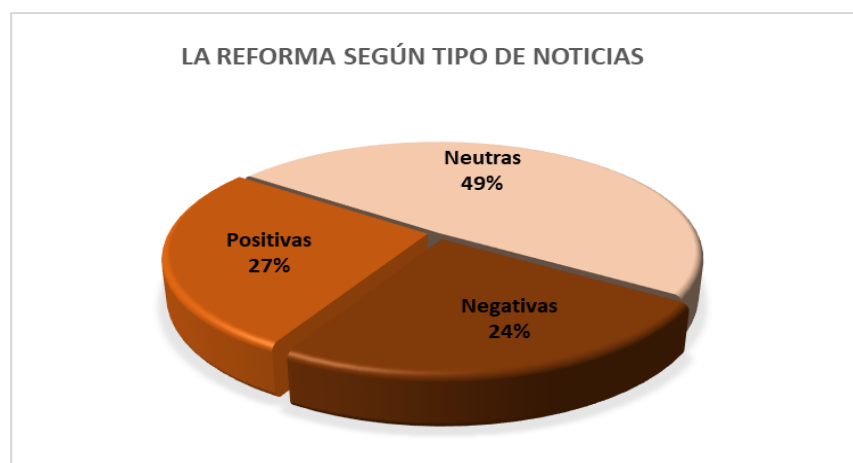
Al considerar cada medio en particular, observamos que “El Diario de La Pampa” tuvo el mayor porcentaje (53%) con la publicación de noticias negativas, el 38% de noticias neutras y solo un 9% fueron noticias positivas.



En las portadas del diario “La Arena”, podemos ver que el mayor porcentaje (36%) es para las noticias negativas, mientras que las positivas representan el 35%, teniendo las neutras un 29%.



El diario “La Reforma” concentra el mayor porcentaje (49%) en la publicación de noticias neutras, 27% en noticias positivas, mientras que el 24% son noticias negativas.



Al realizar el análisis de los distintos tipos de noticias que se publicaron en las portadas de los periódicos, también se consideró si estas correspondían a mujeres del ámbito público o del ámbito privado; de esta forma podemos ver que la mayor cantidad de noticias publicadas (292) correspondieron a mujeres del ámbito privado, siendo 280 las noticias del ámbito público. Asimismo, de estas 280 noticias, la mayor cantidad (174), son noticias neutras, 59 son positivas y 47 negativas. Al analizar el ámbito privado, la mayor cantidad de noticias (171) son negativas, 85 son positivas y 36 neutras.

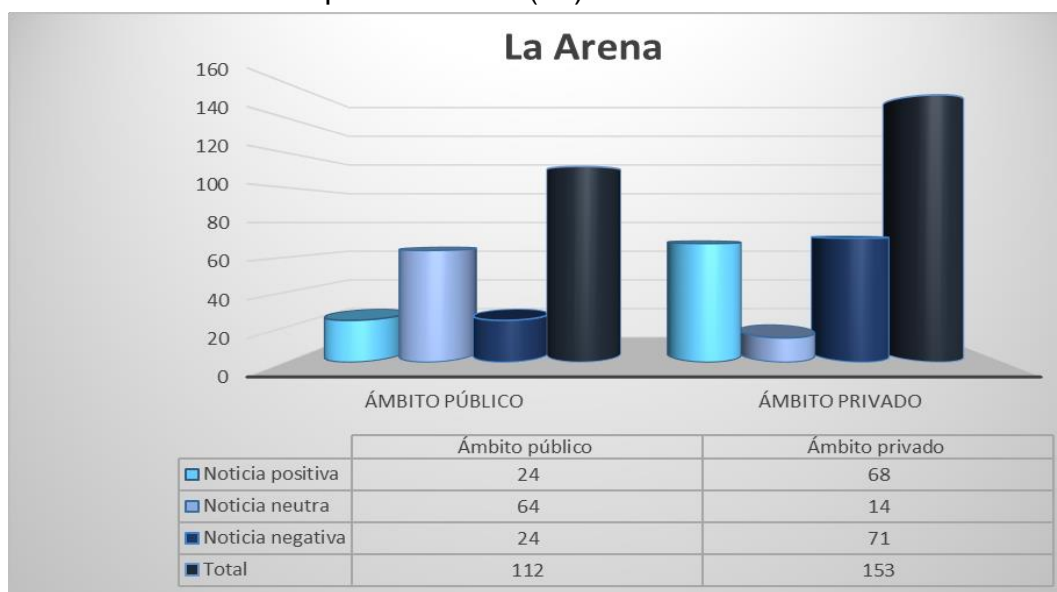


Al realizar el mismo análisis en cada uno de los medios, en “El Diario de La Pampa”, al igual que en el análisis general, la mayor cantidad de noticias (88) son sobre mujeres del ámbito privado, mientras fueron publicadas 80 noticias referidas a mujeres del ámbito público. Teniendo en cuenta este ámbito 50 son noticias neutras, 20 negativas y 10 son positivas. En lo que respecta al ámbito privado, 69 son negativas, 14 neutras y 5 positivas.



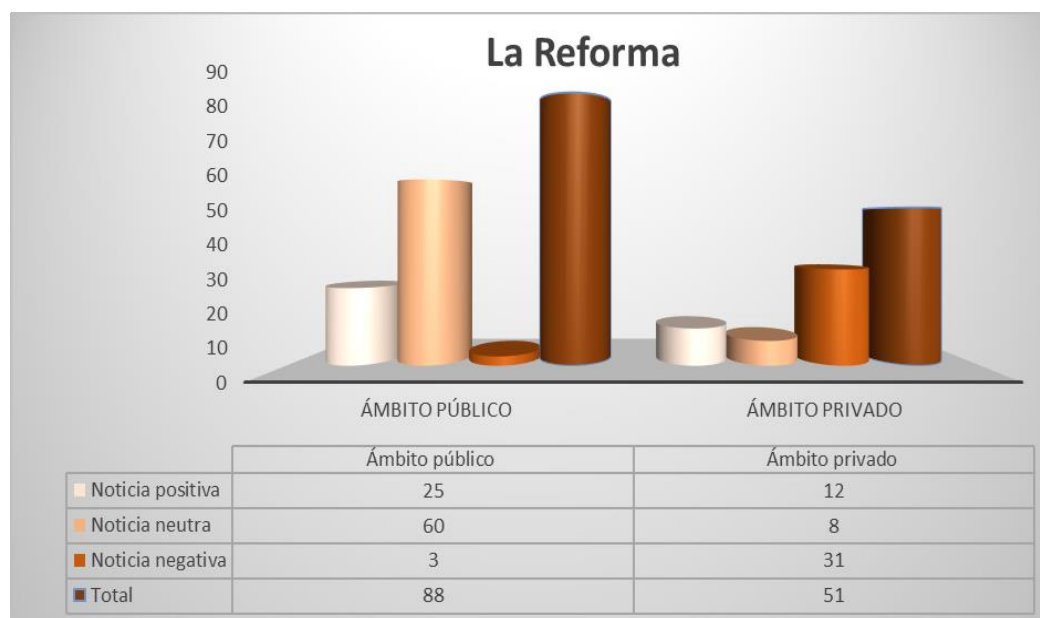
En el diario “La Arena” la mayor cantidad de noticias publicadas fue del ámbito privado (153), mientras que fueron 112 las del ámbito público.

En el ámbito privado, la mayor cantidad de publicaciones fueron negativas (71), 68 positivas y 14 noticias neutras. Mientras que, en el ámbito público, la mayor cantidad de noticias fueron neutras (64), mientras que las negativas y las positivas tuvieron la misma cantidad de publicaciones (24).



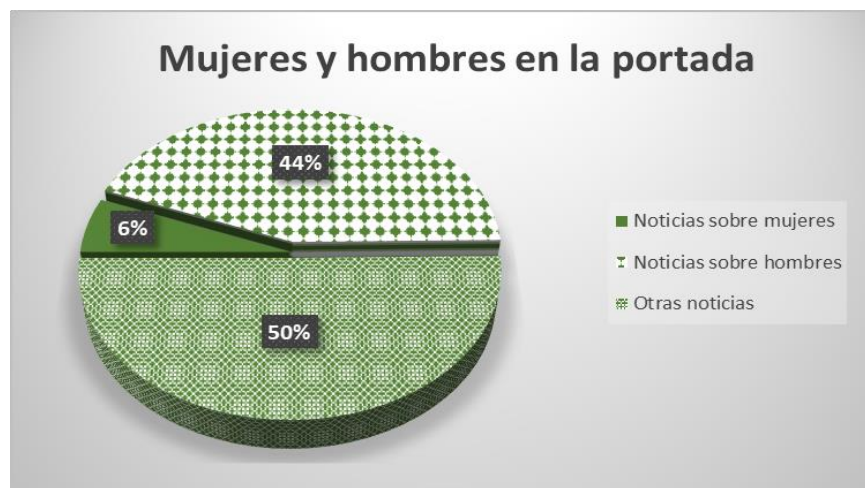
En cuanto a “La Reforma”, la mayor cantidad de noticias publicadas fueron del ámbito público (88) y 51 fueron del ámbito privado.

Dentro del ámbito público, 60 noticias fueron neutras, 25 positivas y solo 3 negativas. Por el contrario, en el ámbito privado, 31 fueron negativas, 12 positivas y solo 8 neutras.

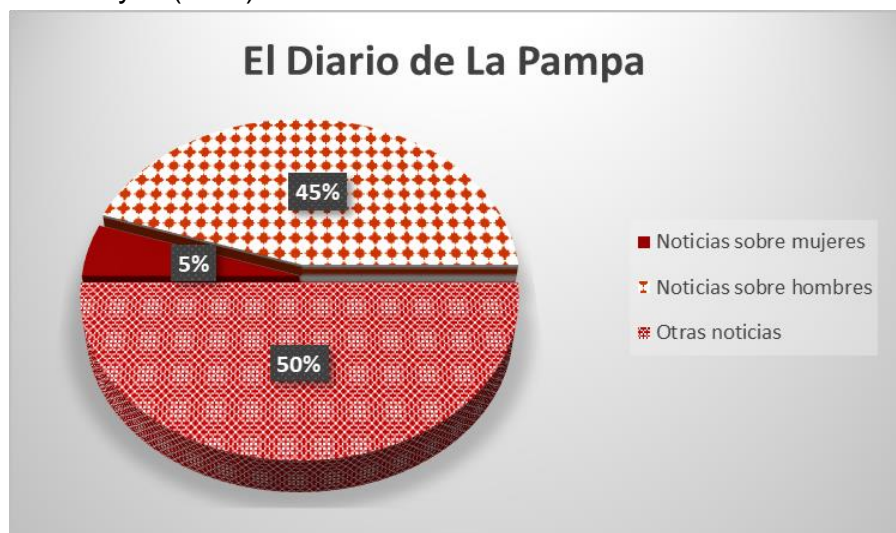


El siguiente gráfico compara el porcentaje total de noticias referidas a mujeres en las portadas, con el porcentaje de noticias referidas a hombres y el de otras noticias (temáticas genéricas, hechos o instituciones); para llegar a estos resultados, se analizaron un total de 1080 portadas correspondientes a los tres diarios en cuestión.

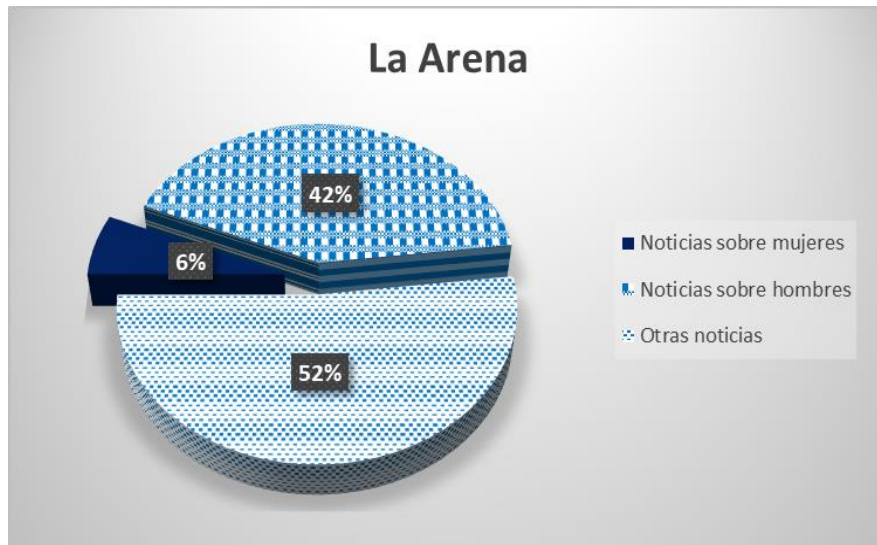
De esos titulares, el 50% corresponde a personas y el otro 50% aborda temáticas genéricas, es decir, hechos o instituciones. Al analizar los titulares referidos a personas, podemos observar que la mayoría de ellos son referidos a hombres, alcanzando un 44%, mientras que los titulares referidos a mujeres solo alcanzan un 6%.



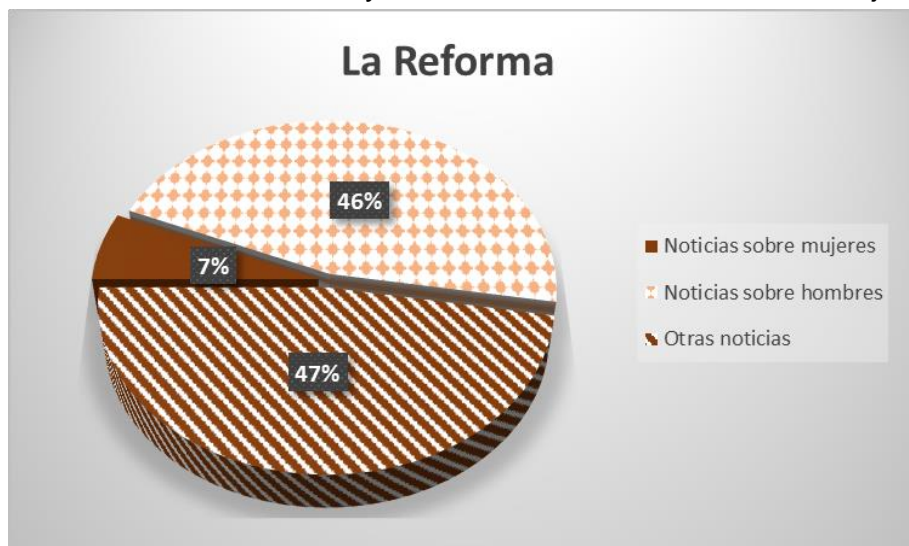
Al desagregar este análisis por medio, los resultados muestran que “El Diario de La Pampa”, de sus 362 portadas publicadas, proporcionalmente también tiene la misma cantidad de noticias referidas a personas y a noticias genéricas; sin embargo, también es mucho menor la cantidad de noticias de mujeres, ya que estas representan el 5%, siendo el porcentaje de noticias referidas a hombres, significativamente mayor (45%).



Con el diario “La Arena” sucede algo similar, de las 362 portadas analizadas, 52% corresponden a otras noticias y 48% a noticias referidas a personas; de ese porcentaje, el 42% son noticias referidas a hombres y tan solo un 6% noticias referidas a mujeres en las portadas.



En el diario “La Reforma” se analizaron 356 portadas, de las cuales el 47% corresponden a otras noticias y el 53% son noticias referidas a personas, siendo el 46% titulares con noticias de hombres y un 7% con noticias referidas a mujeres.





## 9. Boletín estadístico

La información cualitativa y cuantitativa procedente de las entrevistas, encuestas, del análisis crítico de periódicos, como así también la enviada por los distintos Organismos Públicos consultados, fue sistematizada y analizada desde una perspectiva normativa y social, cuyos resultados fueron publicados en el Boletín Estadístico del Observatorio de la Secretaría de la Mujer.

De esta forma, una vez recibida la aprobación desde CFI, se envió a la imprenta para realizar la impresión de 300 ejemplares del mencionado Boletín, con las siguientes características:

- ✓ Tamaño: A4 (cerrado) 21 x 29,7 cm de 55 páginas
- ✓ Papel: ilustración de 115 gramos. 4/4 full color
- ✓ Tapa: Cartulina ilustración de 240 gramos 4/0
- ✓ Terminación: Fresado con lomo cuadrado



## **10. Conclusión**

Por los resultados antes expuestos, hemos podido dar cumplimiento satisfactoriamente a todas y cada una de las tareas que se encontraban estipuladas para este proyecto, logrando la recolección de datos necesarios y llevando a cabo su posterior análisis, alcanzando de esta forma, el objetivo general que es el de contribuir al fortalecimiento de un sistema de información permanente de la Secretaría de la Mujer de la Provincia de La Pampa a partir de la producción y elaboración de datos de procedencia propia y primaria vinculados con la situación de la mujer y las problemáticas de género.

Si bien al principio debimos sortear dificultades, como fueron la concreción de ciertas reuniones y lograr la respuesta favorable de algunas de las encuestas dirigidas a las diversas reparticiones y/o dependencias que integran nuestra Provincia, también es pertinente mencionar que para la segunda etapa del Proyecto se debía informar sobre la realización de entre 50 y 60 encuestas a referentes de las Áreas Mujer o Social de las localidades de la Provincia y sin embargo se logró superar la meta prevista, ya que se pudieron realizar 80, es decir que la totalidad de los referentes de las localidades de la provincia, contestó la misma.

En cuanto a esto, analizando los resultados, consideramos de importancia, promover e impulsar la creación de instancias municipales cuya conformación les permita trascender más allá de un cambio de gobierno y autoridades; y que sean las responsables de encabezar, promover e impulsar políticas para la incorporación de la perspectiva de género en programas y acciones de gobierno que contribuyan a romper barreras, redistribuir el poder y la toma de decisiones entre hombres y mujeres, definir y tomar acciones tendientes a eliminar la discriminación y la violencia en contra de las mujeres y establecer medidas que garanticen el respeto y ejercicio pleno de todos sus derechos.

En lo que respecta al análisis de las portadas de los periódicos, advertimos que las cosas no han cambiado mucho para las mujeres, más aún, si se considera que los medios de comunicación son parte relevante de una sociedad y son un elemento constituyente de la democracia. A su vez, están presentes a diario en la vida de cualquier ciudadano y la portada es, sin duda, la página más importante de un periódico. En ella se priorizan las noticias: se elige algunas por sobre otras y se discute el titular, por lo tanto, obedece a una edición que devela un criterio editorial; y como vemos en el informe, los temas referidos a las mujeres, aún no se toman con la misma importancia que las noticias referidas a hombres o a otras noticias.

Al analizar las respuestas obtenidas a través de las encuestas y entrevistas a organismos públicos y gremios y/o sindicatos, advertimos que, si bien las mujeres han logrado insertarse masivamente en el mercado laboral, aún continúa habiendo desigualdades muy marcadas, obstaculizando el logro de la igualdad.

Por lo antes expuesto con los resultados alcanzados, consideramos que, a pesar de los avances producidos, aún queda mucho por hacer en materia de igualdad de género en los diferentes ámbitos analizados.

## 11. Anexo

### 11.1. Nota enviada a los Organismos públicos de la Provincia.

Santa Rosa, agosto de 2018

A quien corresponda

S \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ D

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. a los efectos de solicitarle quiera tener a bien poder designar a un referente dentro de su Área u Organismo, para que pueda responder a una encuesta que ha sido elaborada desde el Observatorio de la Secretaría de la Mujer.

De esta forma, quienes portan la presente nota, se contactarán nuevamente con quien usted haya designado, para que pueda brindar los datos que serán solicitados en la encuesta antes mencionada.

El objetivo de esta tarea es poder obtener un diagnóstico inicial situacional con información fehaciente; siendo primordial volcar todos estos datos en estrategias transversales en las políticas públicas y el fortalecimiento institucional que permitan la superación de las diferencias garantizando la equidad e igualdad.

Los datos de su referente, se los podrá entregar a las portadoras de esta nota o podrá facilitarlos vía correo electrónico: [observatoriosmlp@gmail.com](mailto:observatoriosmlp@gmail.com) o telefónicamente al 773433 para contactarse con Stefania Saitta o con Micaela Vendramini.

Sin más, me despido de Usted muy atentamente.

## 11.2. Listado de Organismos Públicos

### 11.2.1. Organismos a los que se visitó

ORGANISMOS VISITADOS A LOS QUE SE LES DEJÓ LA NOTA
Ministerio de Desarrollo Social
Ministerio de Desarrollo Territorial
Ministerio de Educación
Ministerio de Gobierno y Justicia
Ministerio de Hacienda y Finanzas
Ministerio de la Producción
Ministerio de Obras y Servicios Públicos
Ministerio de Salud
Ministerio de Seguridad
Secretaría de Asuntos Municipales
Secretaría de Cultura de La Pampa
Secretaría de Derechos Humanos
Secretaría de la Mujer
Secretaría de Recursos Hídricos
Secretaría general de la Gobernación
Asesoría Letrada de Gobierno
Fiscalía de Estado
Fiscalía de Investigaciones Administrativas
Contaduría General
Tesorería General
Tribunal de Cuentas
Instituto de Seguridad Social
Cámara de Diputados
Poder Judicial
Universidad Nacional de La Pampa

### 11.2.2. Organismos que respondieron

ORGANISMO	REFERENTE
Asesoría Letrada de Gobierno	Claudia Machado
Cámara de Diputados	Valeria Ruggieri
Fiscalía de Investigaciones Administrativas	María Agustina Galván
Instituto de Seguridad Social	Eugenia Beascochea
Ministerio de Desarrollo Territorial	María Celeste Segurado
Ministerio de Educación	Cindi Distel
Ministerio de Gobierno y Justicia	Carmen Sierra
Ministerio de Seguridad	Gimena Funes
Poder Judicial	Marien Cazenave
Secretaría de Asuntos Municipales	María Silvia Larreta
Secretaría de Cultura de La Pampa	Juan Echeveste
Secretaría de Derechos Humanos	Ana Inchaurrega
Secretaría de la Mujer	Lorena Gigena
Secretaría de Recursos Hídricos	Pamela Pratts
Secretaría general de la Gobernación	Andrea Stortini
Tribunal de Cuentas	María Laura Engels
Universidad Nacional de La Pampa	Erica Montaña

### 11.3. Nota enviada a los Gremios y Sindicatos

Santa Rosa, agosto de 2018

A quien corresponda

S \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ D

Como referente del gremio/sindicato al que pertenece, tengo el agrado de dirigirme a Ud. a los efectos de solicitarle tenga a bien recibir a personal dependiente de esta Secretaría a los fines de poder realizarle una entrevista y brindarnos datos que son necesarios para que puedan ser analizados desde el Observatorio de la Secretaría de la Mujer.

De esta forma, en los próximos días, se contactará con Ud. Stefania Saitta o Micaela Vendramini, referentes de nuestro Observatorio, para poder acordar el día y horario de la reunión. Asimismo, si Ud. lo desea le facilitamos nuestros medios de contacto para que pueda comunicarse directamente: correo electrónico [observatoriosmlp@gmail.com](mailto:observatoriosmlp@gmail.com); teléfono: 02954-773433.

Cabe aclarar que los datos que Ud. nos pueda brindar, serán analizados junto con otras estadísticas con las que cuenta nuestro Observatorio.

Sin más y esperando una respuesta favorable lo saludo muy atentamente.

## 11.4. Listado de Gremios y Sindicatos

### 11.4.1. Gremios y sindicatos que realizaron a la entrevista

GREMIO/SINDICATO	REFERENTE
A.A.T.R.A.C	Juan Antonio Palacios
A.L.E.A.R.A	Facundo Muñoz - Juan Coelho
A.M.E.T	Jorge Rodriguez
A.P.E.L	Silvina Pellitero- Aldo Bafundo
A.P.U.L.P	Mónica Patricia Ingrassia
A.T.E	Julia Hostarena
A.T.S.A	Mirta Erro
AEFIP	Luis. F. Faggian
APE	Gustavo Acosta
C.E.C	Omar Ceccopieri-Carlos Nemesio-Horacio Beirbach
COOPERATIVA DE TRABAJO LA HISTÓRICA	Raúl Carripilon
F.A.T.F.A	Roque Facundo Garzo
FANAEMFA	Victor Carricarte
LA BANCARIA	Raúl Ibáñez
LUZ Y FUERZA	Daniel Blanco
S.I.G.P.A	Aníbal Schmidt-Alberto Irusta
S.I.P.R.E.N	Milton Fernández
S.M.A.T.A	Mario Roberto Manrique
S.O.E.C.Y.T	Ricardo Gómez
S.U.T.E.R.Y.H	Héctor Pérez
SATSAID	Horacio Arreceygor
SI.PE.TAX.L.P	José Boccalatte
SI.TRA.SAP	Mirta Viola
SINDICATO DE TRABAJADORES VIALES	Carlos Rossi
SIPOS	Darío Caselli
SOEM	Dora Pareda
U.A.T.R.E	Carlos Gil
U.O.C.R.A	Roberto Robledo
U.T.E.D.Y.C	Gustavo Montenegro
U.T.E.L.P.A	Lilia Peralta
UPCN	Jorge Alberto Lezcano
UTI	María Silvia San Pedro

#### 11.4.2. Gremios y sindicatos que no realizaron la entrevista

GREMIO/SINDICATO	REFERENTE
ACEITEROS	Ramón Ratto
AEFIP	Luis Faggiani
AOT	Cesar Medina
APINTA	Mariano Allende
ASIMRA	Martin Oderiz
CAMIONEROS	José Torino
PECIFA	Hilda Dopole
SADEM	José Luis Russo
SADOP	Marcela Urban
SADRA	Raúl Luengo
SAL	Juan Carlos Thorry
SINDICATO DE GAS	Guillermo Pereyra
SIPREM	Milton Fernández
SOESGYPE	Pedro Fiorani
STIGDABB	Claudio Gonzales
SUET	Rafael López
UOMA	Héctor Oscar Cáseres
UOSA	Gastón Orellano
USIMRA	Diego Tripi
UTA	José Oses
UTHGRA	Graciela Ortiz



### 11.5. Localidades y referentes que respondieron a “El semáforo”

LOCALIDAD	REFERENTE	CARGO
Abramo	Piñero Andrea	Encargada del Área de la Mujer
Adolfo Van Praet	Lema Patricia	Equipo Técnico (Trabajadora Social)
Agustoni	Sosa Daniela	Equipo Técnico (Técnica en minoridad y
Algarrobo del Águila	Gatica Oscar	Presidente de Comisión de Fomento
Alpachiri	Granieri Bibiana	Secretaria de Acción Social
Alta Italia	Martino Cristina	Secretaria de Acción Social
Anguil	Vasquez Patricia	Secretaria de Acción Social
Arata	Busso Maria.E.	Secretaria de Gobierno
Ataliva Roca	Goncalvez Vanesa	Secretaria del Área de la Mujer
Bernado Larrudé	Cortaberria Erica	Asistente Social
Bernasconi	Gerassi Claudia	Encargada del Área de la Mujer
Calefú	Taberné Adriana	Secretaria de coordinación y planificación
Carro Quemado	Torres Elizabeth	Secretaria de Acción Social
Casa de Piedra	Vertone Pablo	Sub secretario (Dependencia de
Catriló	Gallardo Clara	Equipo Técnico (Asistente Social)
Ceballos	Garro Cintia	Secretaria de Acción Social
Chacharramendi	Mauna Mónica	Empleada Administrativa
Colonia 25 de Mayo	Salussoglia Aixa	Secretaria de Acción Social
Colonia Baron	Miranda Nélide	Empleada municipal
Colonia Sta. María	Duckardt Daiana	Asistente social (Equipo Técnico)
Conhelo	Sefchek Daniela	Representante de Área de Acción Social
Coronel H. Lagos	Lema Patricia	Equipo Técnico (Trabajadora Social)
Cuchillo Có	Novoni Andrea	Secretaria Administrativa de la
Doblas	Correa Mónica	Secretaria de Acción Social
Dorila	Nizetich Juana	Secretaria de Acción Social
Eduardo Castex	Rubiano Elba	Directora de Acción Social
Embajador Martini	Pratto Adrián	Secretaria Tesorera
Falucho	Vispo Rosario	Administrativa de la Municipalidad
General Acha	Rosalin Cristina	Encargada de Acción Social
General Campos	Schaf Lorena Silvana	Secretaria de la Municipalidad
General Pico	Castro Wachs Alejandra	Encargada Área de la mujer
General San Martín	Cortejarena Ana Pilar	Directora de Acción Social
Gobernador Duval	Laborde Dina	Equipo Técnico (Trabajadora Social)
Guatraché	Salazar Micaela	Coordinadora de Acción Social
Ingeniero Luiggi	Aime, Claudia	Equipo Técnico (Trabajadora Social)
Intendente Alvear	Acedo Vanesa	Equipo Técnico (Trabajadora Social)
Jacinto Arauz	Clemant Belén	Directora de Acción Social (Asistente
La Adela	Vissani Gabriela	Secretaria de Acción Social
La Humada	Maya Adriana	Secretaria de Acción Social
La Maruja	Sánchez Adriana	Equipo Técnico (Psicóloga)

LOCALIDAD	REFERENTE	CARGO
La Reforma	Colado Hugo	Intendente
Limay Mahuida	Echegaray Dalma	Encargada de Acción Social
Lonquimay	Pérez María	Equipo Técnico (Asistente Social)
Loventué	Figueroa Cecilia	Secretaria Tesorera
Luan Toro	Ríos Silvia	Encargada de Acción Social
Macachin	Aguirre, Vanesa	Equipo Técnico (Trabajadora Social)
Maisonnavé	Maya Mariana	Coordinadora Pro-vida
Mauricio Mayer	Mirig Laura	Empleada de Acción Social
Metileo	Maturana Adriana	Secretaria de Acción Social
Miguel Cané	Boeti Gabriela	Secretaria Acción Social
Miguel Riglos	Heck Daiana	Encargada de Acción Social
Monte Nievas	Rios Brenda	Representante de Acción Social
Parera	Mayer Lidia	Secretaria de Desarrollo Social
Perú	Kronemberger Roberto	Presidente de Comisión de Fomento
Pichi Huinca	Picco, Giselle Mariela	Encargada del Área de la Mujer
Puelches	Inchazu Natalia	Equipo Técnico (Asistente Social)
Puelén	Maggio Josefina	Equipo Técnico (Asistente Social)
Quehué	Biancucci Virginia	Empleada de Área Social
Quemú	Arias Camila	Equipo Técnico (Trabajadora Social)
Quetrequen	Leal Adela	Encargada de Acción Social
Rancul	Guardia Mónica	Encargada de Acción Social
Realió	Lange Silvina	Directora de Acción Social
Relmo	Paolis Cassandra	Equipo Técnico (Asistente Social)
Rolón	Exner Adriana	Representante de Acción Social
Rucanelo	Lázaro Pablo	Presidente de Comisión de Fomento
Santa Isabel	Fernández María	Equipo Técnico (Asistente Social)
Santa Rosa	Verdasco Carina	Directora de Políticas de Género
Santa Teresa	Duckardt Daiana	Encargada de Acción Social
Sarah	Suárez Maricel	Equipo Técnico (Trabajadora Social)
Speluzzi	Rios Marcela	Apoyo de Área de Acción Social
Telen	Echeveste Diana	Equipo Técnico (Psicóloga)
Toay	Marchisio M. Antonella	Encargada de la Unidad de Prevención y
Tomas M.	Cabrera Natalia	Equipo Técnico (Asistente Social)
Trenel	Suarez Hilda	Representante del Área de la Mujer
Unanue	Costoya Manuel	Presidente de Comisión de Fomento
Uriburu	Crivelli Nancy	Representante del Área de la mujer
Vertiz	Gacela Valeria	Empleada Municipal
Victorica	Pereyra Hilda	Directora de Políticas de Género
Villa Mirasol	Fernández Victoria	Equipo Técnico (Trabajadora Social)
Winifreda	Sorba Claudia	Encargada de Cultura