

PROYECTO

**“INFRAESTRUCTURA RESILIENTE PARA EL DESARROLLO
ECONÓMICO REGIONAL Y LA CREACIÓN DE EMPLEO - FASE 1 -
PROVINCIA DEL NEUQUÉN”**

P508558

Plan de Acción de Género



1. Introducción	
2. Análisis de Género y Contexto en Neuquén	
3. Objetivos y estrategias del PAG	
4. Medidas e Intervenciones para la Equidad de Género	11
Acciones del PAG	
Expansión de oportunidades de empleo	16
Fortalecimiento de la voz y la autonomía	18
Aumento de la resiliencia	19
Creación de registro audiovisual, escrito y gráfico	
5. Cronograma del PAG	
6. Monitoreo y Evaluación	
Mecanismos de rendición de cuentas y retroalimentación	26
7. Presupuesto	30
8. Anexo	46

Introducción

Contexto del proyecto "Infraestructura resiliente para el desarrollo económico regional y la creación de empleo - Fase 1: Provincia de Neuquén".

El proyecto "Infraestructura resiliente para el desarrollo económico regional y la creación de empleo - Fase 1: Provincia de Neuquén" se inscribe en un marco de desarrollo territorial donde el turismo emerge como eje estratégico para la diversificación productiva, la creación de empleo local y la integración de territorios de la Región Patagónica.

En este contexto, la Provincia de Neuquén impulsa intervenciones de infraestructura (vial, servicios básicos, equipamiento turístico, espacios públicos) financiadas con fondos internacionales y alineadas con políticas públicas de conectividad, regionalización e integración.

El Proyecto tiene un Plan de Compromiso Ambiental y Social (PCAS), define las medidas y acciones materiales que un país prestatario debe implementar para cumplir con los estándares ambientales y sociales durante un proyecto, garantizando la gestión de riesgos e impactos. El PAG debe presentarse como la herramienta que garantiza que los compromisos de género e inclusión allí declarados se ejecuten.

El PCAS establece hitos de cumplimiento. El PAG debe alinearse con el Calendario de Implementación del PCAS, asegurando que las capacitaciones en género y la contratación de especialistas se realicen en los tiempos acordados. El PAG operativiza los compromisos del PCAS relativos a la equidad, asegurando que los indicadores de seguimiento social no sean neutros al género, sino que desagreguen impactos en mujeres y diversidades."

Por otro lado, el Plan de Participación de las Partes Interesadas (PPPI) del Proyecto tiene como objetivo es divulgar información y establecer consultas, comunicación y mecanismos de quejas durante todo el ciclo del proyecto, con énfasis en la participación inclusiva, especialmente de grupos vulnerables. El PPPI dice a quién consultamos; el PAG define cómo garantizamos que las mujeres y grupos vulnerables participen realmente. En línea con ello, el PAG establece metodologías de consulta específicas (reuniones en horarios compatibles con tareas de cuidado, espacios seguros para mujeres y comunidades originarias) para que la voz de las mujeres influya en el diseño de la infraestructura turística. El PPPI desarrolla el Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos (MAQR). El PAG debe fortalecer esto con un enfoque de género en el MAQR.

En el caso del Marco de Gestión Ambiental y Social (MGAS) es un instrumento estructural que define los lineamientos, procedimientos y normativas para gestionar riesgos socioambientales en programas o proyectos complejos. El modelo de PGAS incluye las medidas de mitigación que el PAG propone, especialmente en lo referente a la prevención de Violencia de Género (VG) y el cumplimiento de códigos de conducta para el personal de obra.

El Marco de Política de Reasentamiento (MPR) tiene por objeto evitar o minimizar los impactos adversos asociados con el desplazamiento físico o económico, y para garantizar que se establezcan mecanismos para mitigar los impactos adversos que puedan producirse aplicando los principios, procedimientos y estándares incorporados en el EAS 5 del MAS del

Banco Mundial si la obtención de terrenos para el proyecto causara desplazamiento económico o físico.

Por último, dentro de los instrumentos ambientales y sociales, existe el Marco de Planificación para Pueblos Originarios (MPPO) que tiene como objetivo general establecer un marco integral, intercultural y culturalmente adecuado para la identificación, evaluación y gestión de los aspectos sociales vinculados a los Pueblos Originarios involucrados en el Proyecto o potencialmente afectados, garantizando así, el respeto de sus derechos, su participación efectiva y el acceso equitativo a los beneficios derivados de este.

Descripción del Proyecto

El proyecto responde a desafíos estructurales:

- La dispersión geográfica de la población y los altos costos de conectividad en zonas rurales y de montaña.
- La necesidad de actualizar la infraestructura turística para responder a demandas globales de turismo sostenible, con estándares ambientales, culturales y de calidad.
- La urgencia de promover un desarrollo que sea inclusivo, no sólo desde la dimensión económica, sino socialmente equitativo, incorporando a mujeres, diversidades y comunidades originarias a los beneficios y procesos de decisión.
- El compromiso con el modelo de desarrollo territorial establecido por la Ley N.º 3480 de la Provincia de Neuquén, que define la regionalización como eje para la desconcentración administrativa, la participación local, la sostenibilidad y la diversificación de la matriz productiva.

Desde la perspectiva de género y diversidad, este proyecto adquiere relevancia porque:

- Las intervenciones en infraestructura turística tienen el potencial de modificar la distribución de beneficios económicos (empleo, emprendimientos, servicios), de modo que la manera en que se planifiquen y ejecuten puede incidir directamente en la equidad.
- Las obras y servicios turísticos afectan la vida cotidiana (movilidad, acceso a servicios, espacios públicos, empleo) de mujeres, identidades de género diversas, personas de pueblos originarios, por lo que es clave incorporar el enfoque de género e interculturalidad desde la etapa de diseño.
- La sostenibilidad del proyecto no sólo pasa por los aspectos ambientales, sino también por garantizar condiciones de participación, acceso, seguridad y beneficios compartidos, lo que fortalece la legitimidad social de las intervenciones en territorio.

Alineación del Plan de Acción de Género (PAG) con las políticas de igualdad del Banco Mundial

El presente Plan de Acción de Género (PAG) se enmarca en el Programa de Infraestructura Resiliente para el Desarrollo Económico Regional y la Creación de Empleo, financiado por el Banco Mundial y ejecutado por la Provincia del Neuquén, a través de la Unidad Provincial

de Enlace y Ejecución de Proyectos con Financiamiento Externo (UPEFE). En este contexto, el PAG constituye un instrumento transversal que orienta la incorporación sistemática de la perspectiva de género en todas las fases del ciclo de los subproyectos que integran el programa “Infraestructura resiliente para el desarrollo económico regional y la creación de empleo - Fase 1: Provincia de Neuquén”, garantizando que las inversiones en infraestructura promuevan un desarrollo inclusivo, equitativo y sostenible.

El Programa busca potenciar el turismo como motor de desarrollo económico regional, fortaleciendo la infraestructura, fomentando la diversificación productiva y promoviendo la resiliencia social y ambiental. A través de la mejora de la conectividad entre nodos y activos turísticos, el acceso a servicios básicos en destinos de alto potencial y el fortalecimiento institucional de las capacidades locales, se pretende reducir brechas territoriales y generar empleo de calidad en la Región de los Lagos del Sur, el Pehuén y el Alto Neuquén. En este marco, el enfoque de género adquiere un rol estratégico para garantizar que los beneficios del programa se distribuyan de manera equitativa entre mujeres, varones y diversidades, y que ninguna intervención amplíe las desigualdades existentes.

El Plan de Acción de Género establece un conjunto de principios, directrices y procedimientos institucionales que la UPEFE aplicará rigurosamente a cualquier subproyecto del Programa, asegurando la integración de la igualdad de género como criterio obligatorio en los procesos de planificación, contratación, ejecución, seguimiento y evaluación. El Plan también define mecanismos de fortalecimiento de capacidades, acciones afirmativas y medidas de prevención frente a riesgos sociales diferenciados, en particular aquellos relacionados con la exclusión, la desigualdad en el acceso al empleo y la violencia basada en género.

La elaboración de este Plan se alinea con las políticas de igualdad y sociales del Banco Mundial, especialmente con los Estándares Ambientales y Sociales (EAS) N.º 1, 2, 4, 7 y 10 sobre la gestión de riesgos e impactos ambientales y sociales; trabajo y condiciones laborales; salud y seguridad de la comunidad; pueblos indígenas; y participación de las Partes Interesadas y Divulgación de Información. También considera la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que reconoce la igualdad de género (ODS 5) como condición necesaria para la erradicación de la pobreza y la sostenibilidad ambiental. Asimismo, responde a los compromisos asumidos por la Provincia del Neuquén en materia de derechos humanos y políticas públicas con enfoque de género.

El PAG adopta como marco de referencia la Estrategia de Género del Grupo Banco Mundial 2024–2030, una iniciativa ambiciosa que busca acelerar la igualdad de género para todas las personas y contribuir a poner fin a la pobreza en un planeta habitable. Esta estrategia se articula en tres objetivos estratégicos:

1. Poner fin a la violencia de género y elevar el capital humano, priorizando el bienestar fundamental de las personas y la erradicación de toda forma de violencia y discriminación.
2. Ampliar y facilitar las oportunidades económicas, mediante la eliminación de barreras estructurales que limitan el acceso equitativo al empleo, al crédito, a la tecnología y a los servicios de cuidado y apoyo.

3. Lograr la participación de las mujeres en posiciones de liderazgo, fortaleciendo su representación y poder de decisión en los ámbitos políticos, comunitarios y económicos.

Análisis de Género y Contexto en Neuquén

Análisis de la situación socioeconómica de mujeres y diversidades y la igualdad de género en la provincia

La provincia de Neuquén atraviesa una transición demográfica caracterizada por el envejecimiento poblacional y una marcada feminización de la vejez (126 mujeres por cada 100 varones mayores de 65 años). Esta realidad expone una vulnerabilidad económica histórica: muchas mujeres alcanzan la edad avanzada sin aportes contributivos debido a trayectorias laborales informales o dedicadas exclusivamente al cuidado.

Brechas en el mercado laboral y uso del tiempo.

La desigualdad en Neuquén se sustenta en una división sexual del trabajo profundamente arraigada:

- **Uso del Tiempo:** Las mujeres asumen el 93,6% del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, dedicando 5,36 horas diarias frente a las 3,28 horas de los varones. Esta carga actúa como una barrera de acceso al empleo formal y la formación.
- **Segmentación del Mercado:** Existe una brecha de ocupación del 10,3% a favor de los varones. Además, el desempleo afecta mayoritariamente a las mujeres con el 59,2% del total de desocupadas.
- **Segregación Vertical y Horizontal:** Los varones ocupan el 63,5% de los puestos empleadores. En contraste, el 95,2% del servicio doméstico es femenino. Sectores estratégicos como petróleo y minería mantienen una baja participación de mujeres y diversidades.
- **Brecha de Ingresos:** La diferencia salarial es del 20,7% en el sector formal, disparándose al 41,4% en la informalidad.

Violencia de género y vulnerabilidad:

El Informe de Violencia, correspondiente al año 2023 revela un incremento del 15,4% en los casos registrados, con especial incidencia en la región Confluencia y el Sur. El grupo más afectado es el de mujeres jóvenes (20 a 34 años), quienes coinciden con la etapa de mayor carga de cuidados y menor autonomía económica. El dispositivo “Madre Teresa” aparece como un recurso clave para el refugio de mujeres y sus hijos/as, ante riesgos de femicidio.

Roles, riesgos y oportunidades en el proyecto de infraestructura:

La implementación de proyectos de infraestructura turística en Neuquén no es neutral al género. Dentro de los riesgos identificados, se ubica en primer lugar la exclusión de sectores estratégicos, es decir que los empleos directos de la obra pública y los servicios

turísticos especializados sean ocupados mayoritariamente por varones, reproduciendo estereotipos. En segundo lugar, el agravamiento de la carga de cuidado: si el proyecto no contempla infraestructura de apoyo (centros de cuidado), las mujeres locales no podrán acceder a las nuevas oportunidades laborales. Finalmente, las brechas de seguridad, que hacen referencia al aumento de población flotante en zonas de obra que puede incrementar los riesgos de acoso o violencia si no existen protocolos claros de conducta con sus respectivas sanciones.

Oportunidades de intervención:

El proyecto puede funcionar como un catalizador de equidad a través de tres aspectos. Generando oportunidades para mujeres y diversidades en la contratación de mano de obra y capacitaciones técnicas. Aportando al diseño de espacios públicos y turísticos con perspectiva de género (iluminación, accesibilidad, servicios de cuidado). Y, principalmente, aprovechando la red provincial de género para que el impacto del proyecto fortalezca los dispositivos locales de prevención de violencia.

Políticas programadas e implementadas, por la Secretaría y Subsecretaría de Mujeres y Diversidad, del Ministerio de Gobierno, Mujeres y Derechos Humanos de la provincia de Neuquén.

La política pública en materia de equidad de género y prevención de las violencias por motivos de género, es incumbencia de la Secretaría de Mujeres y Diversidad, dependiente del Ministerio de Gobierno, Mujeres y Derechos Humanos. A través de la Secretaría y la Subsecretaría de Mujeres y Diversidad se articulan acciones con gobiernos locales, organismos provinciales, nacionales e internacionales, organizaciones de la sociedad civil y MiPyMEs.

El trabajo se estructura en tres ejes estratégicos de acción, que conforman una respuesta integral frente a las desigualdades y violencias de género:

- Sensibilización, promoción de derechos y prevención de violencias: a través de acciones de comunicación, organización de jornadas, participación en eventos y fortalecimiento del trabajo de organizaciones comunitarias. Desarrolla propuestas como: Proyecto “Nosotras Transformamos: círculos de mujeres por la comunidad”; Proyecto artístico : “Comunidad, derechos y diversidad: efemérides con nuestros colores”. Inclusión financiera a través de “Neuquen financia”, línea destinada a emprendimientos de Mujeres y personas de la Diversidad; Programa provincial de Acompañamiento Integral a Infancias y Adolescencias Diversas (PAIIAD).
- Capacitación y formación: con eje central en aplicación de Ley Micaela (N° 3201), obligatoria para agentes estatales y talleres de: masculinidades, claves para la inclusión, prevención de la trata de personas.
- Asistencia integral a víctimas de violencia por motivos de género: el Estado Provincial cuenta con 4 (cuatro) dispositivos de refugiabilidad, 3 para situaciones enmarcadas en violencia y 1 para resguardo de mujeres en situación de calle; equipos interdisciplinarios que asisten y abordan situaciones enmarcadas en las leyes provinciales 2785, 2786 y 3238, conformados por profesionales, técnicos/as, ejecutoras sociales y choferes; el Programa de

ayuda económica: “Protección Integral de los Derechos de las Mujeres y Diversidad Neuquén te acompaña”. Además, la Secretaría tiene a su cargo la coordinación del Polo Integral de Mujeres y Diversidad, un dispositivo interinstitucional e interpoderes de atención integral de las violencias por motivos de género.

Por otra parte, la Secretaría cuenta bajo su órbita con el Observatorio de Mujeres y Diversidades, creado mediante la Ley Provincial N° 2.887, cuyo objetivo es la producción, sistematización y análisis de información estadística provincial vinculada a las situaciones de violencia familiar y por motivos de género. Esta herramienta resulta fundamental para el diseño, monitoreo y evaluación de políticas públicas orientadas a la prevención, atención y erradicación de las violencias, permitiendo una toma de decisiones basada en evidencia y en las particularidades del contexto territorial.

Complementariamente, la Línea 148 constituye un dispositivo provincial estratégico destinado a garantizar la protección integral de derechos, la orientación, el acompañamiento y la asistencia frente a situaciones de violencia familiar y por motivos de género. Se trata de un servicio gratuito, confidencial y de atención permanente, disponible las 24 horas del día, los 365 días del año, dirigido a mujeres, niñas, adolescentes, personas mayores, personas LGBTIQ+ y personas con discapacidad que atraviesen situaciones de violencia o requieran orientación y acompañamiento especializado. En este sentido, la Línea 148 se configura como una puerta de acceso fundamental al Sistema de Protección Integral, favoreciendo la intervención temprana, la articulación institucional y la activación oportuna.

Objetivos y estrategias del PAG

Objetivo general con foco en la reducción de la brecha de género en el ámbito laboral aplicado al turismo y la promoción de la igualdad de oportunidades.

Integrar de manera sistemática la perspectiva de género y diversidad sexual y cultural en todas las etapas del ciclo de los subproyectos del *Programa de Infraestructura resiliente para el desarrollo económico regional y la creación de empleo - Fase 1: Provincia de Neuquén*, con el fin de reducir las brechas de participación y acceso de mujeres y diversidades sexuales en sectores económicos estratégicos donde se encuentran subrepresentadas.

Objetivos específicos para promover la igualdad de género

- Desarrollar un diagnóstico provincial con enfoque de género que identifique las brechas de participación femenina en los sectores estratégicos vinculados al Proyecto, construcción, infraestructura vial, transporte, manejo del fuego y turismo, a fin de establecer una línea de base, y para orientar el diseño de acciones, programas de capacitación y mecanismos de inclusión laboral basados en datos.
- Incrementar de manera progresiva la participación y permanencia de mujeres y diversidades en los sectores donde se encuentran subrepresentadas mediante la implementación de cláusulas de equidad en los procesos de contratación del Proyecto, programas de capacitación técnica certificada

vinculados a la demanda sectorial y la adopción de medidas que eliminen barreras estructurales para su inserción laboral.

- Fortalecer la inserción económica y la sostenibilidad de pequeños y medianos emprendimientos turísticos liderados por mujeres y diversidades en la Provincia de Neuquén, mediante el diseño e implementación de una estrategia sectorial basada en el análisis de demanda de mercado, que incluya programas de capacitación y certificación pertinentes, acceso a servicios de desarrollo empresarial, formalización y vinculación con cadenas de valor y canales de comercialización.
- Fortalecer la participación y el liderazgo de mujeres y diversidades en los espacios de consulta, planificación y monitoreo vinculados a los subproyectos del Programa, garantizando mecanismos de participación inclusiva e intercultural en la gestión del desarrollo territorial y de los recursos naturales
- Prevenir, mitigar y responder a riesgos de violencia por motivos de género, incluyendo Explotación y Abuso Sexual / Acoso Sexual (EAS-AS), asociados a la implementación del Proyecto, mediante la adopción y aplicación de un Protocolo específico, mecanismos de denuncia confidenciales y capacitación obligatoria para personal y contratistas.

Relevamiento de Base. Brechas de Participación por Sector:

Los porcentajes estimados de participación femenina en el empleo en la provincia de Neuquén serán utilizados como línea de base para fundamentar y orientar los objetivos del PAG.

<u>Sector</u>	<u>% Estimado Participación Femenina</u>	<u>Barrera Identificada</u>
Construcción	< 5%	Sesgo de género en la contratación y falta de instalaciones (baños/vestuarios) en obra.
Infraestructura Vial	< 3%	Altas barreras de ingreso en operación de maquinaria pesada.
Transporte	~ 8%	Concentración en administración; muy baja en conducción y logística de larga distancia.
Manejo del Fuego	~ 12%	Estereotipos sobre capacidades físicas y riesgos en terreno.

Turismo (General)	~ 60%	Segregación vertical: Alta presencia en base (limpieza/atención), mínima en gerencia.
Gastronomía y Artesanías	> 75%	Alta informalidad y falta de acceso a canales de comercialización masivos.

En relación con la composición sectorial del empleo en la provincia de Neuquén, se observan brechas de género diferenciadas según actividad económica. En el sector de construcción e infraestructura (que representa menos del 5% de participación femenina), los datos del IERIC y del SIPA evidencian una de las brechas más elevadas a nivel nacional, asociada al predominio de la industria hidrocarburífera y de obra vial, históricamente masculinizadas.

En contraste, el sector turístico, que concentra aproximadamente el 60% de participación femenina, presenta una sobrerrepresentación de mujeres, particularmente en hotelería y servicios gastronómicos. Esta configuración reproduce la tendencia observada a nivel nacional, según información del Ministerio de Turismo de la Provincia de Neuquén y del INDEC, y se vincula a la segmentación ocupacional por género en actividades de servicios.

Por su parte, en el ámbito de las artesanías y la economía social, los niveles de informalidad superan el 75%, con una incidencia particularmente alta en mujeres rurales y comunidades mapuche. Estas estimaciones se sustentan en información del Registro Provincial de Artesanos y del Plan de Fomento a la Economía Social, evidenciando una informalidad estructural que limita el acceso a ingresos estables, protección social y cadenas formales de comercialización. En el Anexo es posible ver el detalle de las fuentes utilizadas.

Estrategia de Capacitación y Certificación (Articulación interinstitucional):

En el marco del fortalecimiento institucional para el desarrollo turístico (Componente 3), el Proyecto promoverá la articulación con programas provinciales existentes, como Emplea Neuquén, el sistema público provincial de promoción de empleo, del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Humano, a fin de alinear la oferta formativa con la demanda de empleo generada por las inversiones en infraestructura y desarrollo turístico, incorporando progresivamente herramientas de transversalización de género e inclusión laboral.

Las acciones específicas de capacitación, certificación e inclusión laboral con enfoque de género se detallan en el apartado de “Medidas e intervenciones para la equidad de género”.

Alineación con ONU Mujeres:

La estrategia se alinearán con las iniciativas impulsadas por la Provincia del Neuquén en articulación con ONU Mujeres, promoviendo la adopción de estándares de igualdad de género por parte de las empresas contratistas del proyecto. En particular, se fomentará la incorporación de herramientas y marcos de referencia reconocidos, como el Sello de Igualdad de Género, con el fin de fortalecer las capacidades institucionales del sector

privado en materia de igualdad salarial, prevención de violencias y promoción de entornos laborales inclusivos.

Medidas e Intervenciones para la Equidad de Género

Las acciones previstas deben ajustarse a cada uno de los Subproyectos a ejecutar atendiendo las particularidades de cada uno de ellos.

Acciones del PAG

Componente 1 – Mejora de la conectividad entre nodos y activos turísticos					
Subcomponente	Acción	Responsable principal	Co-Responsable	Fuente de Financiamiento	Momento de implementación
Subcomponente 1.1: Construcción, rehabilitación y modernización de rutas resilientes.	Incorporación de cláusulas de equidad de género, metas de participación femenina y herramientas orientadas a reducir barreras de acceso y permanencia laboral asociadas a responsabilidades de cuidado.	UPEFE	Secretaría y Subsecretaría de Mujeres y Diversidad	Componente 1, Subcomponente 1.1	Etapas de licitación
	Establecimiento de metas mínimas de contratación femenina en obras financiadas por el Proyecto	UPEFE	Empresas contratistas	Componente 1, Subcomponente 1.1	Durante ejecución
	Programas de capacitación técnica certificada en oficios vinculados a obra vial	UPEFE	Ministerio de Trabajo / Instituciones técnicas	Componente 1, Subcomponente 1.1	Previo y durante ejecución
	Implementación de espacios y/o apoyos para cuidados durante jornadas de	UPEFE	Empresas contratistas y organismos	Componente 1, Subcomponente 1.1	Durante capacitaciones

	formación		locales		
	Aplicación obligatoria del Protocolo de Prevención y Abordaje de VBG / EAS-AS en obras	UPEFE	Contratistas	Componente 1, Subcomponente 1.1	Permanente
Subcomponente 1.2: Apoyo para la preparación de inversiones en conectividad.	Realización de diagnóstico sectorial con enfoque de género	Organismo sectorial o Consultoría externa (según corresponda)	UPEFE	Componente 1, Subcomponente 1.2	Año 1
Componente 2 – Mejora de nodos y destinos turísticos,					
Subcomponente 2.1: Mejoramiento de infraestructura y servicios básicos en nodos turísticos.	Inclusión de mujeres en equipos de mantenimiento de infraestructura resiliente	Organismo sectorial	UPEFE	Componente 2, Subcomponente 2.1	Ejecución de subproyectos
Subcomponente 2.2: Infraestructura de visitantes en nodos y corredores turísticos.	Adecuación de instalaciones y campamentos con enfoque de género	Organismo sectorial	UPEFE	Componente 2, Subcomponente 2.2	Durante implementación
Componente 3 – Fortalecimiento institucional para el desarrollo turístico.					

Subcomponente 3.1: Gestión de sostenibilidad y resiliencia.	Formación y certificación de mujeres en brigadas de manejo del fuego	Organismo Provincial de Manejo del Fuego	UPEFE	Componente 3, Subcomponente 3.1	Año 2-4
Subcomponente 3.2: Fortalecimiento institucional y fomento a la inversión privada.	Programa de formalización de emprendimientos liderados por mujeres	Ministerio de Turismo	Organismos fiscales provinciales	Componente 3, Subcomponente 3.2	Año 2-4
	Capacitaciones técnicas y certificaciones ajustadas a demanda del mercado	Ministerio de Turismo	Instituciones formativas organismo sectorial	Componente 3, Subcomponente 3.2	Año 2-4
	Mentoría empresarial y fortalecimiento de cadenas de valor	Ministerio de Turismo	Cámaras sectoriales	Componente 3, Subcomponente 3.2	Año 2-5
	Desarrollo de herramientas de comercialización y acceso a mercados	UPEFE	Ministerio de Turismo	Componente 3, Subcomponente 3.2	Año 3-5
	Fortalecimiento de capacidades institucionales para la incorporación de la perspectiva de género en las estrategias de empleo y formación laboral vinculadas al Proyecto.	Ministerio de Trabajo y Desarrollo Humano / UPEFE	Secretaría y Subsecretaría de Mujeres y Diversidad	Componente 3, Subcomponente 3.2	Durante implementación
	Desarrollo de instancias de capacitación y sensibilización en género y diversidad, destinadas a equipos	Secretaría y Subsecretaría de Mujeres y	Ministerio de Trabajo y Desarrollo Humano /	Componente 3, Subcomponente 3.2	Durante implementación

	técnicos vinculados a las estrategias de empleo y formación asociadas al Proyecto.	Diversidad	UPEFE		
Subcomponente 3.3: Gestión del proyecto.	Implementación y actualización del Protocolo VBG / EAS-AS	UPEFE	Consultoría externa	Componente 3, Subcomponente 3.3	Año 1 y actualizaciones
	Realización de diagnóstico sectorial con enfoque de género	Ministerio de Turismo	UPEFE	Componente 3, Subcomponente 3.3	Año 1
	Capacitación obligatoria en género y diversidad (Ley Micaela + EAS-AS) incluyendo contenidos específicos de prevención de EAS-AS en contextos operativos del proyecto	UPEFE	Secretaría y Subsecretaría de Mujeres y Diversidad	Componente 3, Subcomponente 3.3	Anual
	Implementación de mecanismos de denuncia confidenciales	UPEFE	Organismos provinciales	Componente 3, Subcomponente 3.3	Permanente
	Sistema de monitoreo con datos desagregados por género e identidad	UPEFE	Dirección de Estadística	Componente 3, Subcomponente 3.3	Permanente
	Evaluación intermedia y final del PAG	Consultoría externa	UPEFE	Componente 3, Subcomponente 3.3	Año 3 y Año 5

Barreras de género en Neuquén y propuestas focalizadas alineadas con la política del Banco Mundial.

Barrera Específica en Neuquén	Alineación con Política BM	Propuesta de Acción Focalizada
Baja formalización laboral: Muchas actividades (artesanía, producción rural) son informales o de subsistencia, sin acceso a beneficios.	Fomentar la inclusión laboral formal y la capacidad de ser propietario/a de activos económicos (capital, tierras).	Implementación de acciones de formalización e incubación de emprendimientos orientadas a facilitar la inscripción legal y tributaria de emprendimientos productivos mediante asistencia técnica y talleres territoriales, en el marco de las actividades de fortalecimiento institucional del Componente 3, en articulación entre UPEFE, el Ministerio de Turismo y otros organismos competentes.
Brecha de Habilidades: Las capacitaciones existentes no se adaptan a las necesidades interculturales o al contexto rural/comunitario.	Invertir en Capital Humano más fuerte y resiliente.	Implementación de instancias de formación técnica bilingüe (español-Mapuzungun) e intercultural en oficios vinculados al turismo y actividades productivas locales, integradas a las actividades de capacitación y fortalecimiento institucional del Componente 3 del Proyecto, en articulación entre el Ministerio de Turismo, instituciones de formación técnica y organismos provinciales con competencia en interculturalidad.
Doble Carga de Cuidados: Las responsabilidades familiares limitan el tiempo, la movilidad y las posibilidades de participación en actividades formativas y laborales remuneradas, especialmente en	Abordar las restricciones de la demanda y la oferta laboral (incluyendo el impacto de la maternidad) contribuyendo a reducir barreras estructurales para la participación y	Red de Apoyo Comunitario: Promoción e implementación de espacios de cuidado infantil con enfoque intercultural, integrados a las actividades de capacitación y fortalecimiento institucional del Componente 3 del Proyecto, en articulación con gobiernos locales y dispositivos territoriales existentes, promoviendo además

sectores con jornadas extensas o modalidades de trabajo masculinizadas.	permanencia laboral de mujeres y diversidades.	herramientas de conciliación y corresponsabilidad de cuidados, incluyendo apoyos económicos y mecanismos de reintegro de gastos de cuidado que contribuyan al reconocimiento y formalización del trabajo de cuidado remunerado, a fin de facilitar la participación de mujeres y diversidades en actividades formativas y oportunidades laborales vinculadas al Proyecto.
Baja Participación en la Toma de Decisiones Económicas: Las mujeres suelen estar subrepresentadas en cooperativas o asociaciones productivas.	Fomentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones y la gestión de recursos.	Mentoría y Liderazgo Empresarial: implementación de instancias de mentoría y fortalecimiento del liderazgo para emprendedoras, integradas a las actividades de capacitación y fortalecimiento institucional del Componente 3 del Proyecto, en articulación con cámaras sectoriales y programas existentes.
Riesgo de Violencia de Género (VG): La autonomía económica es clave para reducir la vulnerabilidad a la VG.	Poner fin a la Violencia de Género a través del empoderamiento económico.	Incorporación de contenidos de educación financiera y derechos económicos en las actividades integradas al Componente 3 del Proyecto, en articulación con servicios locales y provinciales de atención a mujeres y diversidades, para la derivación y acompañamiento en situaciones de riesgo de VG.

Las acciones propuestas para las mujeres y diversidades de la provincia de Neuquén se alinean directamente con los tres Objetivos Estratégicos de la Estrategia de Género 2024-2030 del Banco Mundial. Al incorporar a los componentes del Proyecto acciones con enfoque intercultural en formalización, capacitación bilingüe, apoyo a la carga de cuidados y fortalecimiento de la autonomía económica, no sólo se impulsa el desarrollo económico regional, sino que también se contribuye a la reducción de la brecha de género y étnica en el acceso al empleo y oportunidades productivas.

Expansión de oportunidades de empleo

Estrategias para asegurar la participación de mujeres en el mercado laboral, incluyendo la contratación en las obras de infraestructura

Con el objetivo de promover la inserción laboral de mujeres y diversidades en el marco de las obras y servicios vinculados al desarrollo turístico sostenible, el proyecto implementará estrategias que garanticen la igualdad de oportunidades y la reducción de brechas de género.

En este marco, se implementarán las siguientes acciones:

- Incorporación de cláusulas de equidad y cupo laboral en los pliegos de contratación de obras y servicios, promoviendo y priorizando la participación de mujeres y personas trans en puestos de trabajo calificado y no calificado.
- Creación de espacios de cuidado infantil en zonas de obra o entrega de apoyos económicos para la contratación de cuidadoras, a fin de facilitar la participación de mujeres con responsabilidades de cuidado.
- Dictado de formaciones sobre género y diversidad para empresas contratistas, cooperativas y equipos técnicos vinculados al proyecto.
- Capacitación específica en oficios vinculados a la infraestructura turística, con acompañamiento técnico y certificación, destinada a mujeres interesadas en incorporarse al mercado laboral pero que carecen de formación previa..
- Registro y difusión de testimonios, aprendizajes y beneficios concretos asociados a la contratación de mujeres (la mejora en el cuidado y mantenimiento de unidades de transporte y maquinaria, la atención al detalle en tareas específicas y la reducción de rotación laboral) contribuyendo a desmontar prejuicios sobre la participación femenina en sectores tradicionalmente masculinizados.

Acciones para apoyar el emprendimiento femenino y el acceso a cadenas de valor en el sector turístico

Articular con líneas existentes de financiamiento y desarrollo empresarial para el fortalecimiento de los emprendimientos liderados por mujeres y diversidades en el sector turístico, con el fin de ampliar sus oportunidades de ingresos y participación en las cadenas de valor local y regional.

Las principales líneas de acción incluyen:

- Acceso a líneas de crédito, microfinanciamiento y herramientas de educación financiera con enfoque de género, en articulación con organismos provinciales y nacionales, incluyendo Neuquén Financia y otras líneas de financiamiento del IADEP destinadas a mujeres y personas de la diversidad.
- Apoyo técnico para la regularización de emprendimientos y cooperativas lideradas por mujeres, incluyendo asistencia en la formalización, comercialización, acceso a financiamientos y sostenibilidad ambiental.

- Creación o formalización de cooperativas de servicios turísticos, gastronómicos y culturales, integradas por mujeres y diversidades, promoviendo el valor agregado local y la inclusión territorial.
- Capacitaciones en educación financiera, gestión, innovación y marketing digital orientadas al fortalecimiento de capacidades empresariales en turismo sostenible.

Estas acciones consolidan la participación de las mujeres como actoras estratégicas en la diversificación productiva de la provincia y en la gestión del turismo con enfoque comunitario y ambiental.

Fortalecimiento de la voz y la autonomía

Implementar mecanismos de participación de las mujeres en las consultas y la toma de decisiones del proyecto

El proyecto incorporará mecanismos participativos que aseguren la representación y voz activa de mujeres, personas trans y diversidades en los espacios de planificación, ejecución y monitoreo.

Se prevé:

- Mesas de diálogo territorial con enfoque de género e interculturalidad, que incluyan la participación de referentes comunitarias, loncos varones y autoridades locales, garantizando un proceso inclusivo y respetuoso de las formas organizativas propias.
- Instancias participativas de evaluación y seguimiento, en las que las mujeres puedan expresar sus necesidades y propuestas en torno a las obras y políticas del proyecto.
- Incorporación de lideresas y referentes comunitarias en los comités locales de gestión del turismo sostenible y del uso de recursos naturales.

Implementar un protocolo de prevención y respuesta a la violencia y el acoso sexual relacionado con el proyecto

El presente Protocolo es un instrumento técnico-operativo destinado a orientar la implementación efectiva de las medidas previstas, evitando que su contenido se limite a una declaración programática. En tal sentido, su diseño y aplicación se articulan con el Plan de Compromiso Ambiental y Social (PCAS), el Plan de Participación de las Partes Interesadas (PPPI) y el Marco de Gestión Ambiental y Social (MGAS), asegurando coherencia normativa y operativa dentro del sistema de gestión del proyecto.

A fin de garantizar su eficacia, las disposiciones del Protocolo deberán incorporarse de manera obligatoria en los pliegos y contratos suscritos con contratistas y subcontratistas. El incumplimiento de dichas obligaciones dará lugar a la aplicación de medidas correctivas y sanciones contractuales, conforme a lo establecido en los instrumentos legales correspondientes.

Ver documento: [ANEXO I PROTOCOLO](#)

Aumento de la resiliencia

Identificar y abordar los impactos de los riesgos climáticos y otros choques en mujeres y grupos vulnerables

En el contexto de la provincia de Neuquén, las mujeres y diversidades pueden verse particularmente afectadas por los impactos de fenómenos climáticos como inundaciones, cortes de rutas o interrupciones en los servicios básicos, que aumentan su carga de trabajo doméstico y limitan sus posibilidades de acceso al trabajo remunerado, la educación y la salud. Las obras del Programa deben, por tanto, integrar la gestión de riesgos climáticos desde una perspectiva de género e interculturalidad.

En coherencia con el enfoque del Banco Mundial, las soluciones de resiliencia climática deben promover el empoderamiento económico de las mujeres y diversidades, el fortalecimiento de sus capacidades y el acceso equitativo a recursos financieros y productivos que les permitan responder ante emergencias o choques ambientales.

El proyecto implementará las siguientes acciones:

- Formación y empleo para mujeres y diversidades en tareas de emergencia, mantenimiento de infraestructura y estrategias de resiliencia turística y ambiental.
- Criterios de diseño con enfoque de género en las obras: iluminación adecuada, accesos seguros, espacios comunitarios y condiciones que favorezcan la conciliación de responsabilidades de cuidado, que reduzcan riesgos de violencia, movilidad o interrupción de tareas domésticas.
- Mecanismos de monitoreo y evaluación con datos desagregados por género, identidad de género y territorio, priorizando la variable género por sobre el sexo asignado al nacer. Esto permitirá visibilizar la participación y los impactos en mujeres cis, varones cis, personas trans, no binarias y otras identidades.
- Sistemas de alerta y comunicación comunitaria adaptados a los distintos grupos poblacionales (mujeres rurales, comunidades mapuche, diversidades), que garanticen información accesible y confiable en situaciones de emergencia.

Estas acciones fortalecen la resiliencia comunitaria y aseguran que las respuestas frente al cambio climático y los riesgos ambientales no reproduzcan las desigualdades existentes, sino que contribuyan activamente a reducirlas.

Implementar acciones de fortalecimiento del liderazgo femenino en gestión de recursos naturales y resiliencia comunitaria.

Se implementarán instancias de formación técnica en liderazgo ambiental y gestión de recursos naturales, coordinados por UPEFE en articulación con el Sistema Provincial de Manejo del Fuego, organismos provinciales y locales con competencia en ambiente,

garantizando la participación de mujeres.
Entre ellas:

- Formación técnica especializada en gestión y prevención de incendios forestales, en coordinación con Parques Nacionales y Defensa Civil.
- Manejo Sostenible de Tierras (MST): Técnicas de agricultura climáticamente inteligente, conservación de suelos y agua
- Formación de mujeres para su incorporación como guardaparques, guardafaunas y promotoras ambientales comunitarias.
- Espacios de formación en liderazgo ambiental y gestión participativa de los recursos naturales, con énfasis en prácticas sostenibles, turismo responsable y protección de ecosistemas.
- Financiar la creación y el fortalecimiento de Redes de Mujeres en liderazgo ambiental y recursos naturales.

Creación de registro audiovisual, escrito y gráfico.

Objetivo: Difundir y visualizar el trabajo de las mujeres en espacios históricamente ocupados por hombres.

Reporte de Indicadores de Impacto (Datos Duros)

- **Métricas en Obra:**
 - Productividad: Comparación de tiempos de finalización de tareas entre equipos mixtos vs. no mixtos.
 - Seguridad: Tasa de accidentes/incidentes del personal femenino vs. el promedio general. (Generalmente, las mujeres tienen menor siniestralidad).
 - Rotación: Tasa de permanencia laboral de las mujeres capacitadas.
- **Métricas en Turismo:**
 - Calidad de Servicio: Puntuaciones de satisfacción del cliente (si es posible) en los servicios gestionados por mujeres.
 - Rentabilidad: Aumento de reservas o ventas en emprendimientos liderados por ellas.

Registro Audiovisual:

El video es el formato más efectivo para mostrar que las mujeres se están abriendo camino en espacios masculinizados.

A. Mini-Documentales ("Mujeres en Acción")

- **Duración:** 3 a 5 minutos.
- **Enfoque en Obra:** Mostrar a las mujeres operando maquinaria, resolviendo problemas técnicos y liderando equipos. El foco debe ser la competencia y la destreza, no solo el género.

- **Enfoque en Turismo:** Mostrar la calidad de la experiencia ofrecida (ej. guiando un tour, sirviendo un plato gourmet, gestionando un alojamiento). El foco debe ser la calidez y la profesionalidad.
- **Narración:** Usar la voz en *off* de las propias protagonistas y de los empleadores (hombres y mujeres) que las contrataron.

Entrevistas Cortas para Redes Sociales (Reels/TikTok/Spot radial)

- **Formato:** Pregunta-Respuesta ágil.
- **Ejemplos de Preguntas:** "¿Cuál es el mayor mito sobre tu trabajo?", "¿Qué le dirías a una empresa que duda en contratar mujeres?", "¿Qué te hace sentir orgullosa de tu oficio?".
- **Uso Estratégico:** Máxima difusión en plataformas digitales para llegar a un público más amplio y moderno.

Estrategia de Difusión (Para que las empresas contraten)

El registro es útil si llega a quienes toman las decisiones de contratación.

1. **Eventos de Networking:** Organizar un encuentro con Cámaras de la Construcción y de Turismo para presentar el material audiovisual y los datos de impacto.
2. **Difusión Dirigida:** Enviar el *E-book* (Registro Gráfico) directamente a los gerentes de recursos humanos y propietarios de las empresas más grandes de la región.
3. **Portal UPEFE/Gobierno:** Crear un espacio destacado en la web oficial (un micrositio) donde se alojen todos los videos y testimonios.
4. **Alianzas con Medios:** Gestionar notas y reportajes en medios locales y regionales, usando el material creado para garantizar la calidad de la cobertura

Cronograma del PAG

Cronograma de acciones del PAG	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Realización de diagnóstico sectorial con enfoque de género	X				
Incorporación de cláusulas de equidad de género, metas de participación femenina y herramientas orientadas a reducir barreras de acceso y permanencia laboral asociadas a responsabilidades de cuidado.	X				
Establecimiento de metas mínimas de contratación femenina en obras financiadas por el Proyecto	X				
Programas de capacitación técnica certificada en oficios vinculados a obra vial	X	X	X	X	
Implementación de espacios o apoyos para cuidados durante jornadas de formación	X	X	X	X	X
Aplicación obligatoria del Protocolo de Prevención y Abordaje de VBG / EAS-AS en obras	X	X	X	X	X
Formación y certificación de mujeres en brigadas de manejo del		X	X	X	

fuego					
Adecuación de instalaciones y campamentos con enfoque de género	X	X	X	X	X
Inclusión de mujeres en equipos de mantenimiento de infraestructura resiliente		X	X	X	
Realización de diagnóstico sectorial con enfoque de género	X				
Programa de formalización de emprendimientos liderados por mujeres		X	X	X	
Capacitaciones técnicas y certificaciones ajustadas a demanda del mercado	X	X	X	X	
Mentoría empresarial y fortalecimiento de cadenas de valor		X	X	X	X
Desarrollo de herramientas de comercialización y acceso a mercados			X	X	X
Fortalecimiento de capacidades institucionales para la incorporación de la perspectiva de género en las estrategias de empleo y formación laboral vinculadas al Proyecto.	X	X	X	X	X
Desarrollo de instancias de capacitación y sensibilización en género y diversidad, destinadas a equipos técnicos vinculados a las estrategias de empleo y formación asociadas al Proyecto.	X	X	X	X	X
Implementación y actualización del Protocolo VBG / EAS-AS	X	X	X	X	X
Capacitación obligatoria en género y diversidad (Ley Micaela + EAS-AS) incluyendo contenidos específicos de prevención de EAS-AS en contextos operativos del proyecto	X	X	X	X	X
Implementación de mecanismos de denuncia confidenciales	X	X	X	X	X
Sistema de monitoreo con datos desagregados por género e identidad	X	X	X	X	X
Evaluación intermedia y final del PAG			X		X

Cronograma detallado para cada una de las actividades del año 1 del PAG

Cronograma de actividades del PAG	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8	Mes 9	Mes 10	Mes 11	Mes 12
Conformación del equipo técnico de género UPEFE	X											
Elaboración y aprobación del Protocolo VAS		X	X									
Definición de canales de denuncia		X	X									
Capacitación obligatoria inicial en género		X	X									
Incorporación de cláusulas de género y cuidados en pliegos			X	X								
Supervisión de cumplimiento				X	X	X	X	X	X	X		
Socialización del Protocolo VAS			X	X								
Seguimiento trimestral del PAG			X			X			X			X
Materiales bilingües (español–mapuzungun)			X	X								
Taller de sensibilización para contratistas			X	X								
Instancias de capacitación y sensibilización para equipos técnicos vinculados a estrategias de empleo y formación	X			X			X			X		
Asistencia técnica y articulación entre la Subsecretaría de Promoción de Empleo y Formación Profesional, y la Secretaría y Subsecretaría de Mujeres y diversidad		X			X			X			X	
Charlas abiertas y talleres de proximidad.			X	X	X							

Capacitaciones técnicas y operativas para obras				X	X	X	X	X				
Formación en tareas de señalización vial, demarcación y pintura de rutas				X	X	X	X	X				
Formación en oficios turísticos para mujeres				X	X	X	X	X				
Capacitación en turismo comunitario				X	X	X	X	X				
Capacitación y sensibilización en manejo del fuego				X	X	X	X	X				
Espacios de cuidados en jornadas de formación				X	X	X	X	X				
Mentoría para empleabilidad femenina/ emprendimientos turísticos					X	X	X	X	X			
Registro de Mujeres para Empleo Turístico por región					X	X	X	X	X			
Línea de base	X	X										
Evaluación anual del PAG											X	X
Sistematización de buenas prácticas									X	X	X	
Creación registro audiovisual									X	X	X	

Monitoreo y Evaluación

Indicadores de género clave para medir el progreso y los resultados esperados del PAG.

Indicadores de Éxito (Medición)

- Alcance Geográfico: Medir el número de comunidades rurales y urbanas visitadas con la oficina móvil.
- Participación: Registrar el número de mujeres y/o diversidades que asistieron a las charlas y talleres.
- Acción Posterior: Evaluar el aumento en el uso de servicios específicos (ej. incremento de turnos ginecológicos solicitados, aumento de inscripciones a programas de apoyo económico, etc).
- Encuesta de Percepción: Realizar preguntas sobre si la información era clara, si estaba adaptada a su cultura, y si fue fácil de acceder.

Mecanismos de seguimiento y reporte de los avances a la UPEFE y el Banco Mundial

En proyectos de gran envergadura, como el presente, es necesario establecer mecanismos de seguimiento, reporte claros y periódicos. Otorgando transparencia, credibilidad y seriedad del manejo de los recursos.

Sistema de Monitoreo y Evaluación, Basado en Género

El núcleo del seguimiento es un sistema de esta índole que utilice indicadores de desempeño sensibles al género.

- Indicadores Desagregados por Género y Edad: Todos los datos de participación, acceso y resultados deben ser desagregados por género, edad y ubicación geográfica. Esto es crucial para identificar y medir las brechas de equidad.

algunos ejemplos:

- % de mujeres cis y hombres cis capacitados en la Ley Micaela.
 - % de personas trans, no binarias y otras identidades
 - % de personas capacitadas en ley Micaela dentro de una empresa privada, diferenciando puestos laborales que ocupan.
 - % de mujeres y/o diversidades en roles de liderazgo en comités de gestión de recursos naturales.
 - Número de quejas relacionadas con VAS recibidas y resueltas.
- Indicadores de Proceso y Resultado: Monitorear no solo la cantidad de actividades realizadas (indicadores de *proceso*), sino también el impacto cualitativo y los cambios en las normas y el empoderamiento (indicadores de *resultado*).
 - *Ejemplo de Resultado:* Aumento de conocimiento sobre servicios de salud reproductiva en mujeres jóvenes (medido mediante encuestas).

- Herramientas de Recolección de Datos: Utilizar una combinación de herramientas para capturar datos cualitativos y cuantitativos:
 - Encuestas de Línea de Base y Finales: Para medir el cambio en conocimientos, actitudes y prácticas. (mapeo persona y general de capacidades, habilidades y técnicas de conocimiento)
 - Grupos Focales y Entrevistas: Especialmente con mujeres y grupos marginados, para capturar experiencias y barreras.(conocer la realidad de la población de cada zona específica)
 - Registros Administrativos: Del proyecto (ej. listas de asistencia, minutas de reuniones, reportes de quejas).

Reportes Periódicos y Formato

Los reportes deben ser sistemáticos y cumplir con los requisitos de ambas entidades.

Reporte de Avance a la UPEFE:

- Frecuencia: Trimestral.
- Contenido: Resumen del progreso de las actividades del Plan de Género; análisis de los indicadores desagregados; desafíos encontrados y medidas correctivas aplicadas; y el estado del presupuesto asignado a las acciones de género.

Reporte Semestral de Salvaguardas y Cumplimiento (Banco Mundial):

- Frecuencia: Semestral.
- Contenido:
 - Cumplimiento de Compromisos del Plan de Acción de Género: Detalle del avance en las metas específicas acordadas con el Banco.
 - Manejo de Riesgos de Violencia de Género (VG/VAS): Reporte sobre el funcionamiento del Mecanismo de Quejas y Reclamos (GRM) específico para VAS, número de casos (anonimizados) y la respuesta del proyecto.
 - Lecciones Aprendidas: Documentación de buenas prácticas y áreas que requieren ajustes en la implementación.

Reporte Anual de Impacto: Un informe más extenso que evalúe el progreso hacia los objetivos estratégicos del Capital Humano y el liderazgo femenino, incluyendo análisis cualitativos de los cambios a nivel comunitario.

Mecanismos de Rendición de Cuentas y Retroalimentación

- Reuniones de equipo: Realizar reuniones de revisión de progreso periódicas entre el equipo del proyecto, la UPEFE, para discutir los resultados y ajustar el plan de trabajo.
- Rendición de Cuentas Comunitaria: Organizar asambleas o talleres comunitarios periódicos para compartir los avances del proyecto (incluyendo los resultados de género) y recibir retroalimentación directa de los beneficiarios/as, especialmente mujeres líderes y grupos vulnerables.

- Transparencia: Publicar resúmenes de los avances del proyecto (incluyendo resultados de género, de forma que garantice la privacidad) en plataformas accesibles a la ciudadanía.

Cuadro de Indicadores del PAG

OBJETIVO 1: Incrementar participación laboral de mujeres y diversidades en sectores subrepresentados

Indicador	Línea Base	Meta Fase 1	Fuente de verificación	Frecuencia
% de mujeres contratadas en obras viales financiadas por el Proyecto	<5% (estimado inicial)	≥10% al final de Fase 1	Planillas de contratistas, informes mensuales	Anual
% de mujeres en roles técnicos/operativos (maquinaria, inspección, obra)	<3%	≥8%	Registros RRHH contratistas	Semestral
Nº de mujeres capacitadas en oficios vinculados al proyecto	0	≥150	Registros de capacitaciones certificadas	Anual

OBJETIVO 2: Fortalecer emprendimientos turísticos liderados por mujeres

Indicador	Línea Base	Meta	Fuente	Frecuencia
Nº de emprendimientos turísticos liderados por mujeres vinculados a infraestructura financiada	A relevar	+30% respecto línea base	Registros municipales / Ministerio Turismo	Anual
% de mujeres que acceden a salas comunitarias de elaboración de alimentos	A relevar	≥60% de usuarias	Registros de uso de instalaciones	Semestral

Nº de mujeres que acceden a servicios de desarrollo empresarial vinculados al proyecto	0	≥100	Registros institucionales	Anual
--	---	------	---------------------------	-------

OBJETIVO 3: Participación y liderazgo

Indicador	Línea Base	Meta	Fuente	Frecuencia
% de participación de mujeres en instancias de consulta pública del proyecto	Variable	≥50 %	Actas PPPI	Por evento
Nº de mujeres en roles de liderazgo comunitario vinculados a planificación turística	A relevar	+20 %	Registros institucionales	Anual

OBJETIVO 4: Prevención y respuesta ante violencia de género (incluye EAS-AS)

Indicador	Línea Base	Meta	Fuente	Frecuencia
% del personal de obra capacitado en Código de Conducta y prevención EAS-AS	0	100% antes inicio de obra	Certificados de capacitación	Pre-inicio
Nº de denuncias recibidas por en el marco del protocolo vinculadas a VG	0	Registro sistemático y resolución ≥90% en plazo	Registros institucionales	Trimestral
Tiempo promedio de respuesta ante denuncias en el marco del protocolo	No aplica	≤15 días	Registros institucionales	Trimestral

OBJETIVO 5: Infraestructura con perspectiva de género

Indicador	Línea Base	Meta	Fuente	Frecuencia
% de obras que incorporan baños diferenciados y vestuarios adecuados	0	100 %	Pliegos y certificaciones	Por obra
% de proyectos que incluyen análisis de seguridad urbana con enfoque de género	0	100 %	Estudios técnicos	Por proyecto

Resultados esperados, incluyendo indicadores de género para su medición.

Presupuesto del PAG

Los gastos relativos a la contratación de capacitadores y consultores para la ejecución del presupuesto que se detalla serán gestionados con fondos Provinciales y a través de las diferentes Secretarías u Organismos Provinciales de acuerdo a su pertinencia. De la misma manera, otros gastos para la ejecución del Programa serán incorporados de manera progresiva al Plan de Adquisiciones.

I. Rubros Clave del Presupuesto

Las actividades se agrupan en cinco grandes rubros de gasto:

Rubro	Descripción del Gasto	Actividades Relacionadas (Ej.)
1. Recursos Humanos y Honorarios	Sueldos, honorarios profesionales (consultores, capacitadores, traductores).	1.1 (Equipo Técnico), 2.1 (Capacitadores), 3.2 (Mentoras), 4.3 (Lideresas).
2. Capacitación y Talleres	Costos directos de ejecución: <i>catering</i> , alquiler de espacios comunitarios, materiales didácticos, transporte a los talleres.	1.4 (Capacitación obligatoria), 2.1 (Programa de oficios), 2.4 (Talleres de Autonomía), 4.4 (Espacios de infancia).
3. Materiales, Comunicación y Difusión	Diseño gráfico, impresión de materiales bilingües, producción de <i>spots</i> radiales, audiovisuales, cartelería, gastos de publicación.	1.2 (Protocolos), 1.5 (Materiales bilingües), 3.3 (Campañas de difusión).

4. Logística y Operación	Gastos de traslado (viáticos y combustible para el Equipo Técnico), gastos de oficina, <i>software</i> para el registro (Base de Datos).	1.3 (Canales de denuncia), 2.2 (Registro de Mujeres), 3.1 (Negociación).
5. Monitoreo y Evaluación	Contratación de consultores externos para la Línea de Base y la Evaluación Final, costos de encuestas (impresión, tabulación, viáticos).	5.1 (Línea de Base), 5.3 (Evaluación de impacto), 5.4 (Informe final).

II. Estructura Detallada del Presupuesto.

Rubro y Código	Descripción del Gasto	Unidad (Hs/ Unidad/Mes)	Cantidad	Fase de Aplicación
1. RRHH y Honorarios				
1.1	Honorarios Coordinador/a de Género UPEFE	Mes	18	1–5
1.2	Honorarios Consultor/a Experto/a en Protocolos VAS	Horas	80	1
1.3	Honorarios Capacitadores Técnicos (Oficios)	Horas	360	2
1.4	Honorarios Mentoras (Programa de Acompañamiento)	Mes	12	3
2. Capacitación y Talleres				
2.1	Alquiler de espacios comunitarios (Talleres)	Unidades	30	2, 4
2.2	Catering/Refrigerio para Talleres	Personas	600	2, 4
2.3	Transporte para participantes (rurales)	Viajes	50	2, 4
2.4	Certificación Técnica (Arancel)	Alumnas	50	3
3. Materiales y Difusión				

3.1	Diseño Gráfico e Impresión (Bilingües)	Unidades	2.000	1, 3
3.2	Producción de <i>Spots</i> Radiales	Unidades	3	3
3.3	Creación/Mantenimiento de Canales de Denuncia (App/Web/Celular/e-mail)	Mes	18	1
4. Logística y Operación				
4.1	Viáticos y Combustible (Equipo Técnico)	Mes	18	1–5
4.2	Equipamiento Básico para Oficinas / Talleres	Unidades	1	1
4.3	Desarrollo y Mantenimiento del "Registro de Mujeres" (Base de Datos)	Mes	18	2
5. Monitoreo y Evaluación				
5.1	Consultoría Externa Línea de Base y Evaluación Final	Días/Hs	150	5
5.2	Tabulación y Análisis de Encuestas	Unidades	1	5
	SUMA TOTAL DEL PROYECTO			

III. Recomendaciones Clave para el Financiamiento

1. Prioriza RR.HH. Intercultural
2. Costo de la Inserción Laboral
3. Monitoreo Sólido

Plan de Acción de Género (PAG)					
FASE 1 – Preparación y Fortalecimiento Institucional					
Componente	Localidad / Región	Actividad	Descripción	Monto (ARS)	Indicador y resultados esperados
C3 – Fortalecimiento institucional	UPEFE (Neuquén capital)	Conformación del Equipo Técnico de Género	Integración del equipo (comité) interdisciplinario	\$1.200.000	Equipo conformado
C3	UPEFE Equipo Técnico de Género	Elaboración y aprobación del Protocolo VAS	Versión final + validación	\$1.800.000	Protocolo aprobado
C3	UPEFE Equipo Técnico de Género	Definición de canales de denuncia	Email, teléfono, referente	\$600.000	Al menos 3 canales de denuncias operativos
C3	UPEFE	Capacitación obligatoria inicial en género	3 cohortes	\$900.000	70% del personal capacitado
C3	Todas las	Asistencia técnica y	4 instancias de articulación	A definir	Incorporación de

	localidades que cuenten con áreas de empleo provinciales.	articulación interinstitucional.	interinstitucional anuales, entre la Subsecretaría de Promoción de Empleo y Formación Profesional, y la Secretaría y Subsecretaría de Mujeres y diversidad		perspectiva de género en estrategias de empleo y formación.
C2 – Pehuén	Aluminé / Villa Pehuenia	Materiales bilingües (español–mapuzungun)	Diseño + traducción + impresión si se considera	\$2.200.000	Materiales bilingües distribuidos (N°), al menos 2
C2 – Lagos del Sur	Junín de los Andes/ Villa traful	Materiales bilingües (español – mapuzungun)	Diseño + traducción + impresión si se considera	\$2.200.000	Materiales bilingües distribuidos (N°), al menos 2
FASE 2 – Capacitación y Sensibilización					
Componente	Localidad / Región	Actividad	Descripción	Monto (ARS)	Indicador y resultados esperados
C3	equipo técnico de género UPEFE + contratistas	Taller de sensibilización para contratistas	Género + VAS en obra	\$1.400.000	% de contratistas capacitados: 70%
C3	Equipo técnico	Charlas abiertas y	- " Mate con las	\$6.000.000	Número de mujeres que

	de género UPEFE + participación interministerial En todas las regiones y localidades con actividades en el PAG	talleres de proximidad.	<i>Lamngen</i> (Hermanas)" - Talleres de "Acceso a la Autonomía Digital": - Jornadas Interministeriales Móviles - Capacitación a Multiplicadoras Comunitarias		asisten a las charlas/talleres: 200 mujeres y/o diversidades asistentes.
C3	Todas las localidades que cuenten con dependencias de la Subsecretaría de Promoción de Empleo y Formación Profesional	Capacitación y sensibilización para equipos técnicos vinculados a estrategias de empleo y formación	Al menos 4 instancias anuales de capacitación en perspectiva de género e inclusión laboral, en articulación con Secretaría y Subsecretaría de Mujeres y diversidad.	A definir	70% del/los equipos sensibilizados
C2 – Lagos del sur	Junín/ V. Traful	Formación en oficios turísticos para	Curso 4 módulos + materiales + práctica	\$6.000.000	Número de mujeres y/o diversidades que

		mujeres			completan la formación: Al menos 50 mujeres y/o diversidades
C2 – Pehuén	Aluminé	Capacitaciones en manipulación de alimentos	una jornada intensiva, 5 cohortes	\$5.000.000	Número de mujeres y/o diversidades certificadas con carnet de manipulación de alimentos: al menos 100 mujeres y/o diversidades
C2 – Pehuén	Aluminé / Pehuenia	Capacitación en turismo comunitario	2 días + materiales + práctica (Debe incluir Primeros auxilios básicos)	\$2.500.000	Número de mujeres y/o diversidades que completan la formación: Al menos 30 mujeres y/o diversidades
C2 – Lagos del sur	Junín de los Andes/Meliqui na	Capacitaciones en manipulación de alimentos	una jornada intensiva, 5 cohortes	\$5.000.000	Número de mujeres y/o diversidades certificadas con carnet de manipulación de alimentos: al menos 75 mujeres y/o diversidades
C2 – Alto Neuquén	Andacollo	Capacitaciones en manipulación de alimentos	una jornada intensiva, 5 cohortes	\$5.000.000	Número de mujeres y/o diversidades certificadas con carnet de

					manipulación de alimentos: al menos 75 mujeres y/o diversidades
C2 – Pehuén	Aluminé/Pehuenia	Formación en oficios turísticos para mujeres	Curso 4 módulos + materiales + práctica	\$6.000.000	Número de mujeres y/o diversidades que completan la formación: Al menos 50 mujeres y/o diversidades
C2 – Alto Neuquén	Andacollo/Manzano amargo/Varvarco/El Cholar/Huinganco	Formación en oficios turísticos para mujeres	Curso 4 módulos + materiales + práctica	\$6.000.000	Número de mujeres y/o diversidades que completan la formación: al menos 75 mujeres y/o diversidades
C2 – Alto Neuquén	Varvarco/El Cholar	Capacitación en turismo comunitario	2 días + materiales + práctica (Debe incluir Primeros auxilios básicos)	\$2.500.000	Número de mujeres y/o diversidades que completan la formación: Al menos 50 mujeres y/o diversidades

C1 – Alto Neuquén	M. Amargo/ Andacollo/ Guañacos / Pichachén/ Varvarco	Capacitaciones técnicas y operativas para obras de infraestructura y servicios públicos. -Normas de seguridad e higiene laboral - Capacitación en manejo defensivo de vehículos livianos y pesados (ej: camionetas, camiones) - Entrenamiento en el uso de maquinaria específica empleada en obras viales y de mantenimiento (Ej: retroexcavadoras, volcadores y equipos afines)	4 módulos que incluyen prácticas + certificado habilitante.	\$10.000.000	Número de mujeres y/o diversidades que completan la formación: Al menos 75 mujeres y/o diversidades
C1 – Pehuén	Aluminé	Capacitaciones	4 módulos que incluyen	\$10.000.000	Número de mujeres y/o

		técnicas y operativas para obras de infraestructura y servicios públicos. - Normas de seguridad e higiene laboral - Capacitación en manejo defensivo de vehículos livianos y pesados (ej: camionetas, camiones) - Entrenamiento en el uso de maquinaria específica empleada en obras viales y de mantenimiento (Ej: retroexcavadoras, volcadores y equipos afines)	prácticas + certificado habilitante. De ser posible y necesario, ampliar la cantidad de cohortes.		diversidades que completan la formación: 100 mujeres y/o diversidades
C1 – Lagos del Sur	V. Meliquina/ Traful	Capacitaciones técnicas y operativas para obras de infraestructura y	4 módulos que incluyen prácticas + certificado habilitante.	\$10.000.00	Número de mujeres y/o diversidades que completan la formación: 100 mujeres y/o

		servicios públicos. - Normas de seguridad e higiene laboral - Capacitación en manejo defensivo de vehículos livianos y pesados (ej: camionetas, camiones) - Entrenamiento en el uso de maquinaria específica empleada en obras viales y de mantenimiento (Ej: retroexcavadoras, volcadores y equipos afines)			diversidades
C1 – Alto Neuquén	M. Amargo/ Andacollo/ Guañacos / Pichachén/ Varvarco	Formación en tareas de señalización vial, demarcación y pintura de rutas	2 módulos	\$5.000.000	Número de mujeres y/o diversidades que completan la formación: Al menos 50 mujeres y/o diversidades
C1 – Pehuén	Aluminé	Formación en tareas	2 módulos	\$5.000.000	Número de mujeres y/o

		de señalización vial, demarcación y pintura de rutas			diversidades que completan la formación: Al menos 50 mujeres y/o diversidades
C1 – Lagos del Sur	V. Meliquina/ Trafal	Formación en tareas de señalización vial, demarcación y pintura de rutas	2 módulos	\$5.000.000	Número de mujeres que completan la formación: Al menos 50 mujeres y/o diversidades
C3 - todas las regiones		Capacitación y sensibilización en manejo del fuego	Cupo para mujeres y diversidades + espacio de infancias	\$20.000.000	Proporción de mujeres y/o diversidades y diversidades que completan la formación. 30% de mujeres y/o diversidades
FASE 3 – Inserción Laboral y Emprendimientos					
Componente	Localidad / Región	Actividad	Descripción	Monto (ARS)	Indicador y resultados esperados
C1 – Lagos del sur	SMA / Junín / Meliquina / Trafal	Mentoría para empleabilidad femenina	Acompañamiento 3 meses	\$6.200.000	15 % de mujeres y/o diversidades insertadas en empleo
C2 – Pehuén	Aluminé	Mentoría para emprendimientos	Comercialización + redes sociales	\$3.800.000	Cantidad de nuevos emprendimientos

		turísticos			liderados por mujeres y/o diversidades. (medir al inicio y al final del PAG)
C3 – Institucional	UPEFE	Registro de Mujeres para Empleo Turístico por región	Base de datos + difusión	\$3.500.000	N° de mujeres y/o diversidades registradas. Al menos 150 mujeres.
C2 – Todas las regiones		Espacios de cuidados en jornadas de formación	Cuidado infantil con perspectiva de género.	\$15.000.000	40 % de madres / padres que pueden asistir por contar con cuidados resueltos
FASE 4 – Implementación en Obras y Servicios					
Componente	Localidad / Región	Actividad	Descripción	Monto (ARS)	Indicador y resultados esperados
C1	Todas las localidades del tramo	Incorporación de cláusulas de género y cuidados en pliegos	Conformación de equipo especializado + Revisión + aprobación	\$15.000.000	% de pliegos con cláusulas de género: 100% de los correspondientes al presente financiamiento
C1 –	Obras y servicios	Supervisión de cumplimiento	Visitas + reportes	\$5.900.000	% de obras supervisadas: Al menos el 90% de obras supervisadas
C2 –	Nodos turísticos	Socialización del Protocolo VAS	Reuniones + materiales	\$8.000.000	% personal de obra que conoce el protocolo: Al

					menos el 70 % del personal
C3 – Institucional	UPEFE	Seguimiento trimestral del PAG	Informes BM/UPEFE	\$10.500.000	Informes entregados
FASE 5 – Monitoreo, Evaluación y Cierre					
Componente	Localidad / Región	Actividad	Descripción	Monto (ARS)	Indicador y resultados esperados
C3 – Institucional	Equipo técnico de Género UPEFE	Línea de base	Encuestas iniciales	\$4.000.000	Línea de base elaborada
C3	Equipo técnico de Género UPEFE	Evaluación final del PAG	Informe + presentación	\$4.500.000	Cambios observados en indicadores clave
C3	Equipo técnico de Género UPEFE	Sistematización de buenas prácticas	Documento final	\$3.100.000	Documento publicado
C3	Equipo técnico de Género UPEFE + Áreas de prensa institucional	Creación registro audiovisual	Difundir el trabajo de las mujeres en espacios históricamente ocupados por hombres. Formato audiovisual (minidocumentales) y gráfico	\$2.500.000	3 mini-documentales, 1 registro gráfico.

Anexo

El presente anexo detalla las fuentes de información utilizadas para la construcción del relevamiento de base y la identificación de brechas de participación por género en los sectores estratégicos vinculados al proyecto. Las fuentes relevadas corresponden a información estadística oficial, registros administrativos de nivel nacional, provincial y específico por sector de actividad.

- Fuentes de las cuales se extrajo la información para la confección del cuadro (pág. 9):

1. Fuentes Nacionales (INDEC):

- A) Encuesta Permanente de Hogares (EPH - Total 31 Aglomerados): Específicamente los datos correspondientes al Aglomerado Neuquén-Plottier. De aquí se extrae la tasa de actividad y subocupación por género.
- B) Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2022: Proporciona la estructura demográfica y la ocupación según rama de actividad a nivel provincial y por departamento (ej. Confluencia, Pehuenches).
- C) SIPA (Sistema Integrado Previsional Argentino): Es la fuente para el empleo registrado. El Ministerio de Trabajo de la Nación publica el informe de "Situación y Evolución del Trabajo Registrado", que desglosa el empleo por sector (Construcción, Transporte, etc.) y sexo.

2. Fuentes Provinciales (Neuquén):

- A) Dirección Provincial de Estadística y Censos (DPEC) de Neuquén: Publicación de anuarios y boletines de mercado de trabajo específicos de la provincia.
- B) Ministerio de las Mujeres y la Diversidad (Neuquén): A través del Observatorio de Género, se generan datos sobre la participación de mujeres en sectores no tradicionales (Vaca Muerta, Construcción).
- C) Registros Administrativos de Cámaras: Datos de la UOCRA (Construcción) y el Sindicato de Choferes de Camiones (Transporte) para validar la baja tasa en roles operativos frente a los administrativos.

3. Fuentes Sectoriales Específicas:

- A) Manejo del Fuego: Datos del Servicio Nacional de Manejo del Fuego (SNMF) y el Plan Provincial de Manejo del Fuego de Neuquén, que registran la composición de las brigadas.
- B) Turismo: Informes del Ministerio de Turismo de Neuquén y el CST (Centro de Estudios en Turismo), que documentan la "feminización" del sector pero alertan sobre el "techo de cristal".