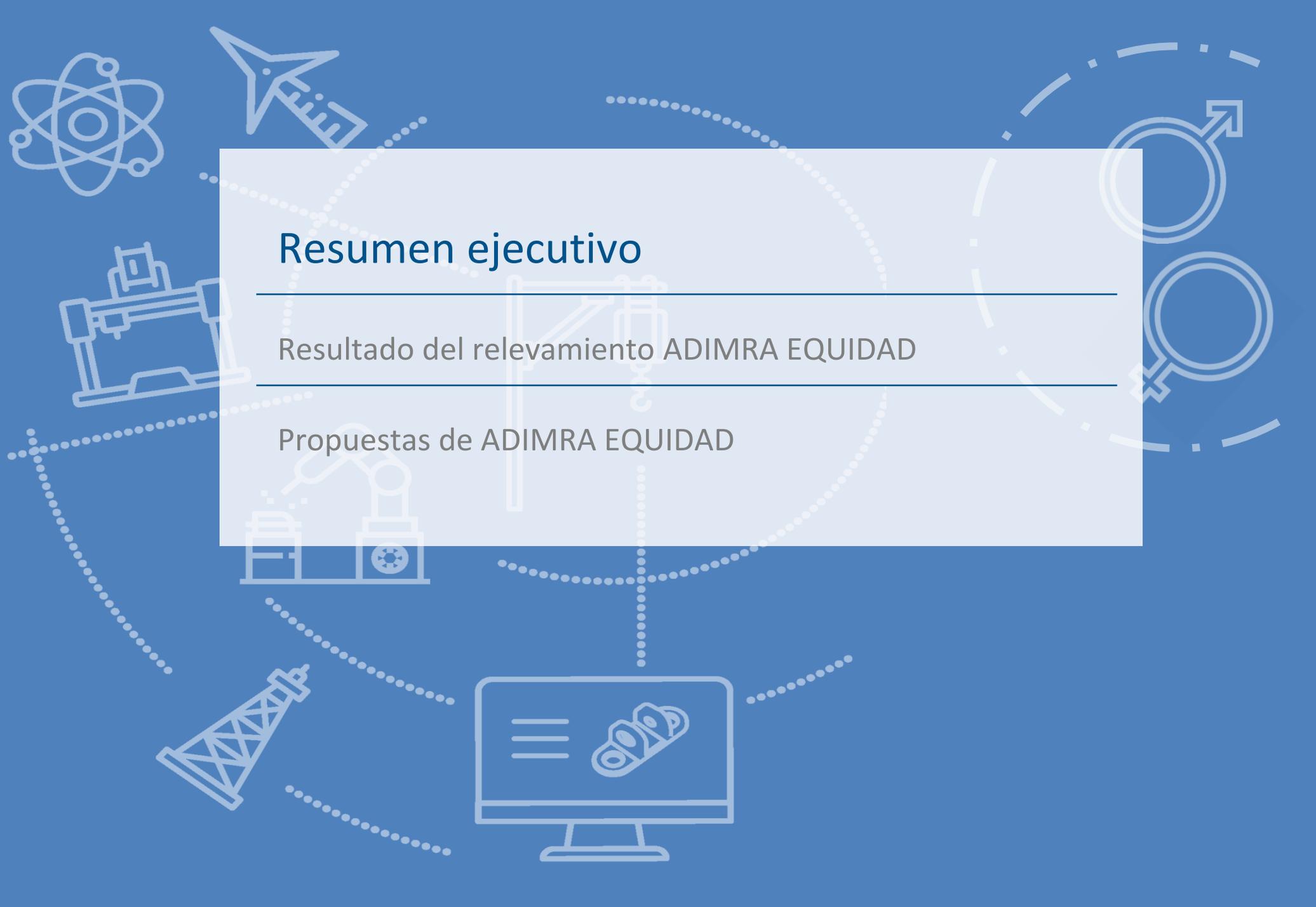


# INFORME ESPECIAL: ADIMRA EQUIDAD

Marzo 2021





## Resumen ejecutivo

---

Resultado del relevamiento ADIMRA EQUIDAD

---

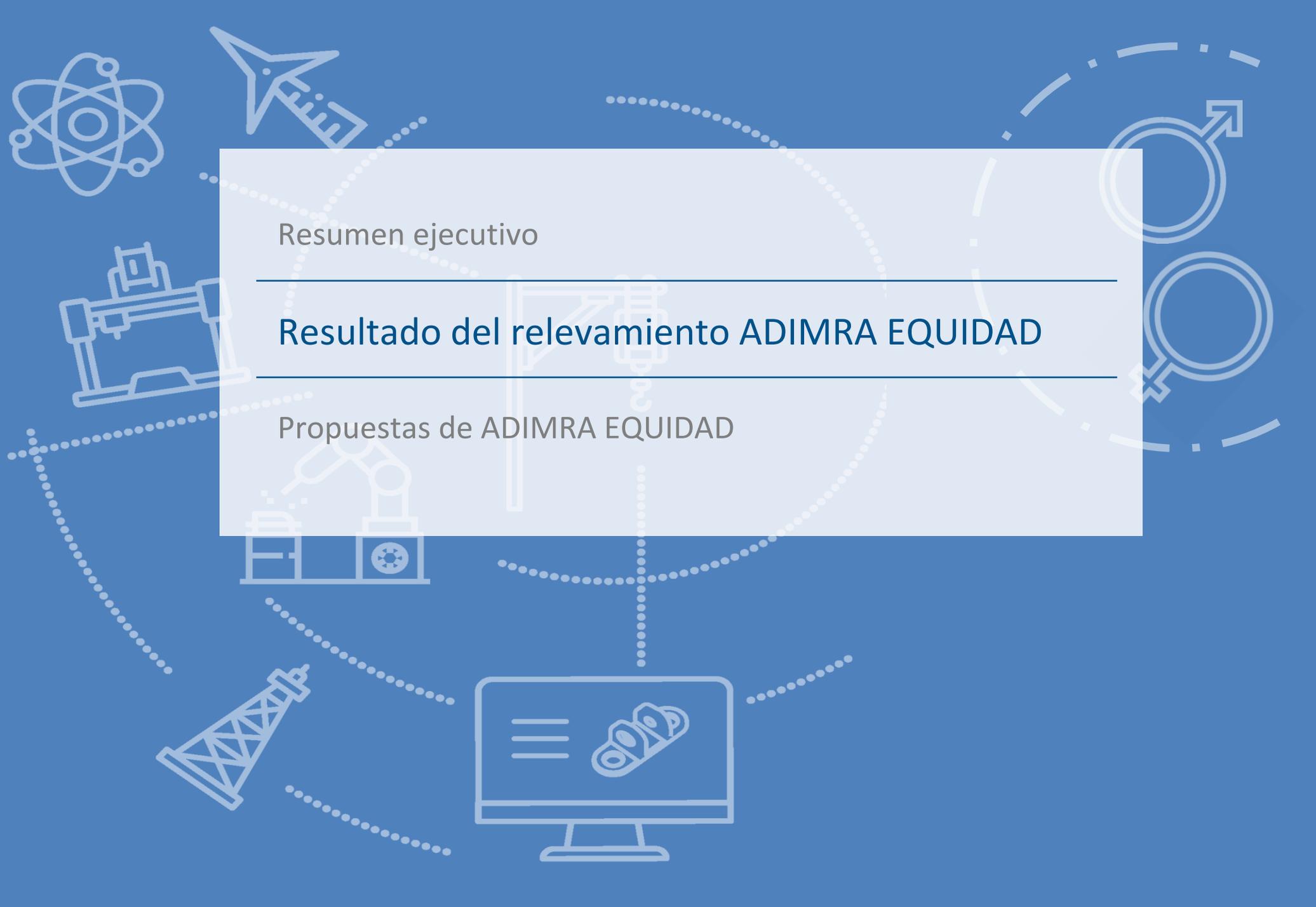
Propuestas de ADIMRA EQUIDAD

## RESUMEN EJECUTIVO

- La encuesta se orientó a conocer de manera integral la situación de las mujeres en la industria metalúrgica. El objetivo es contar con información pertinente que posibilite trabajar en propuestas útiles y adecuadas para el sector.
- En el relevamiento se buscó comprender las necesidades, inquietudes y acciones de los y las industriales vinculadas al tema.
- La información resultante de la encuesta servirá como base para desarrollar la agenda de la mesa de trabajo de ADIMRA Equidad. De este modo, se trabajará en propuestas concretas para garantizar una mayor inclusión y brindar respaldo a las empresas que lleven adelante esta agenda.

## RESUMEN EJECUTIVO

- La mayoría de las empresas no tiene incorporada la perspectiva de género. Sin embargo, existe un significativo universo de empresas interesadas en la temática.
- El 17% de las empresas metalúrgicas está liderada por mujeres.
- Existe un marcado interés de la comunidad metalúrgica en recibir capacitaciones sobre cómo integrar la perspectiva de género.
- Para avanzar en esta dirección, es indispensable contar con el acompañamiento de iniciativas que permitan alcanzar una mayor equidad.
- Se han identificado casos donde, a pesar de estar interesados en aplicar políticas que tienen que ver con la perspectiva de género dentro de la empresa, se encuentran limitados por temas de infraestructura y presupuesto. Es importante contar con herramientas de financiamiento en esta línea.



Resumen ejecutivo

---

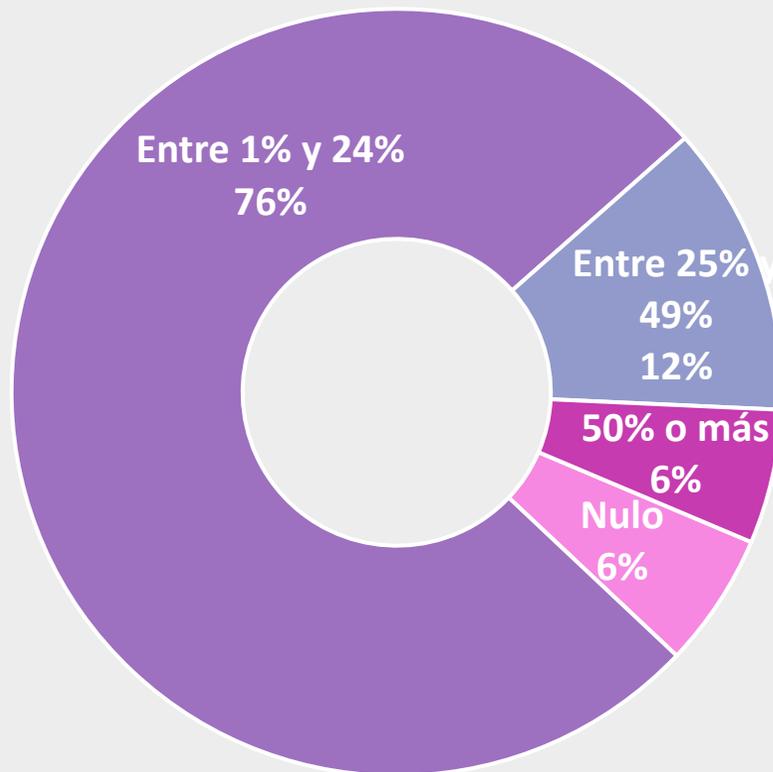
## Resultado del relevamiento ADIMRA EQUIDAD

---

Propuestas de ADIMRA EQUIDAD

## PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN EMPRESAS METALÚRGICAS

Participación de mujeres en empresas metalúrgicas  
(en % de trabajadores)



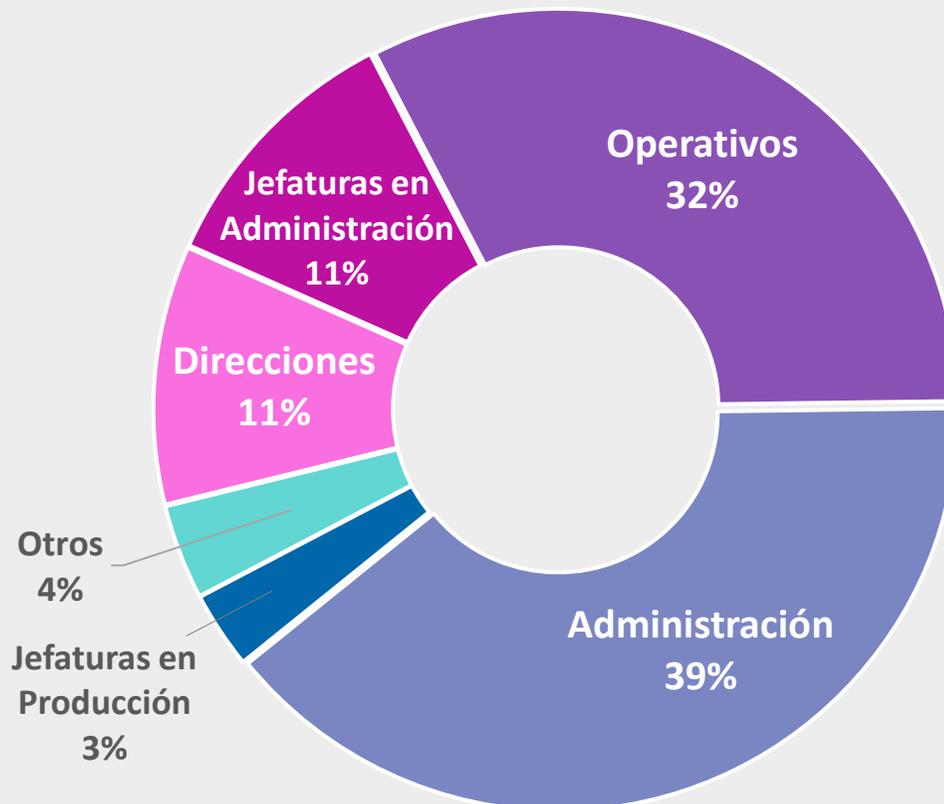
Fuente: Departamento de Estudios Económicos de ADIMRA en base a relevamientos propios.



- > En el 82% de las empresas encuestadas, la participación de trabajadoras mujeres es menor al 25%.
- > En promedio general, el 11% de las personas que trabajan en las empresas metalúrgicas son mujeres.

## QUÉ CARGOS OCUPAN LAS MUJERES EN LAS EMPRESAS

Distribución de los puestos de trabajo  
(en % de trabajadoras mujeres)



Fuente: Departamento de Estudios Económicos de ADIMRA en base a relevamientos propios.

➤ El 39% de las trabajadoras mujeres realiza tareas administrativas.

➤ Solo el 11% de las trabajadoras ocupa cargos directivos.

☞ El 17% de las empresas encuestadas es liderada por mujeres.



## BAJA CONTRATACIÓN DE MUJERES



El 64,4% reconoció no incentivar la contratación de mujeres en actividades no tradicionales.



Una de las razones es no tener posibilidad de adaptar la infraestructura. Ejemplo: Vestuarios, baños, etc.

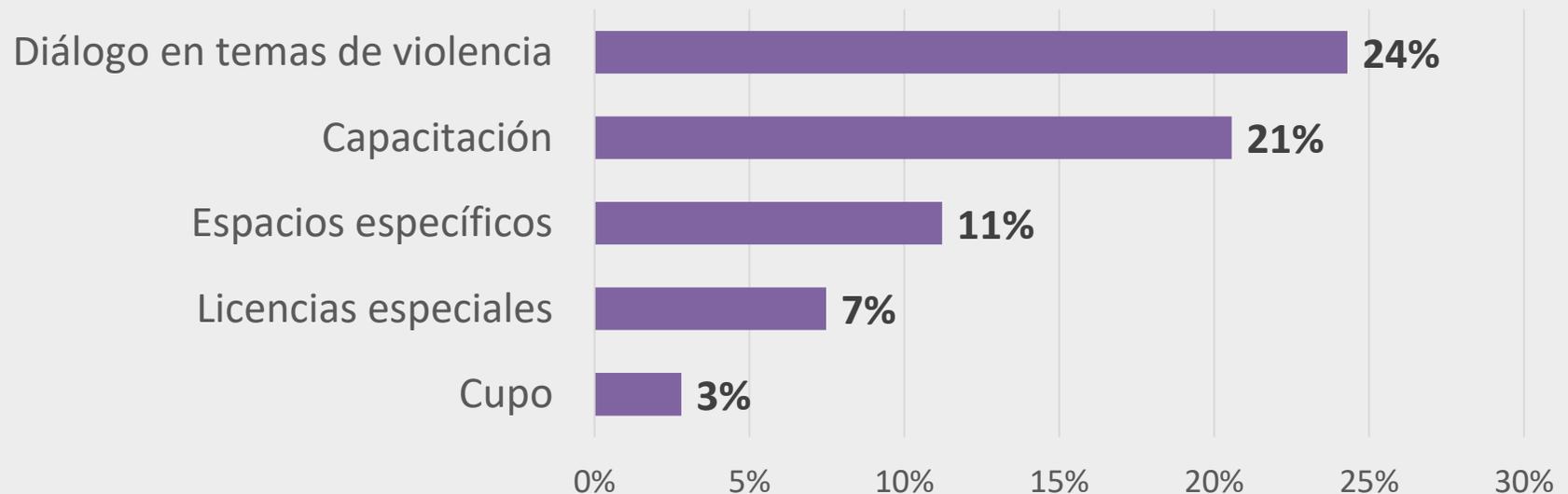


Sin embargo, el 32% de las trabajadoras mujeres realizan tareas operativas dentro de las empresas metalúrgicas.

## CÓMO INCORPORAN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO LAS EMPRESAS

- El 24% de las empresas manifiesta realizar diálogos o sensibilizaciones sobre la lucha contra la violencia en el trabajo y/o hogar.
- Mientras que el 29% posee un protocolo para responder ante situaciones de violencia dentro de la empresa.

### Medidas para integrar la perspectiva de género (en % de empresas)

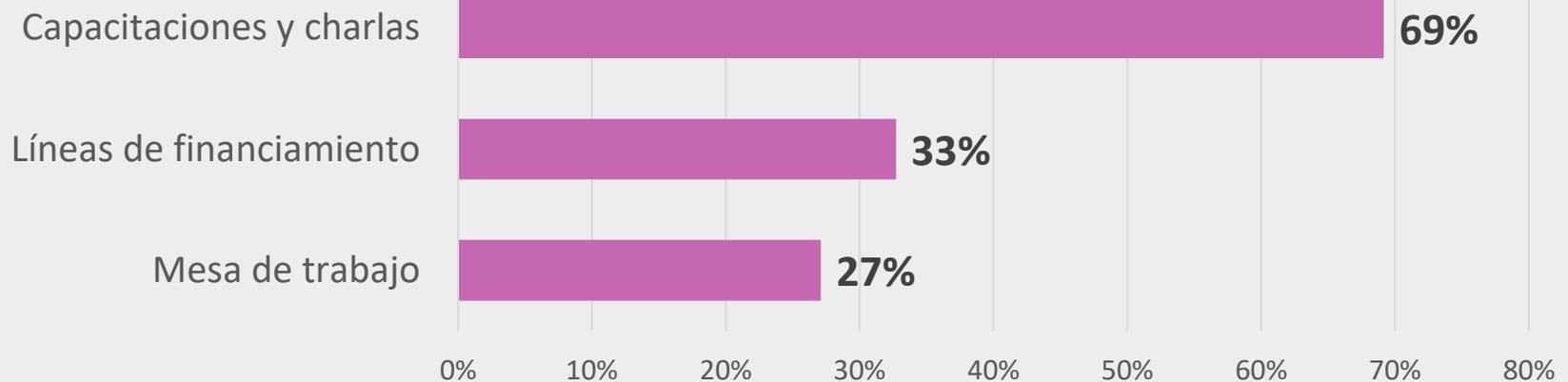


Fuente: Departamento de Estudios Económicos de ADIMRA en base a relevamientos propios.

## ACCIONES DE INTERÉS

- Al 69% de las empresas le interesaría recibir capacitaciones y charlas.
- El 33% considera importante trabajar en líneas de financiamiento especiales.
- Mientras que un 27% de las empresas se interesan en participar de espacios específicos para trabajar el tema.

### Acciones de interés en perspectiva de género (en % de empresas)



Fuente: Departamento de Estudios Económicos de ADIMRA en base a relevamientos propios.

## TEMAS DE INTERÉS PARA CAPACITACIONES



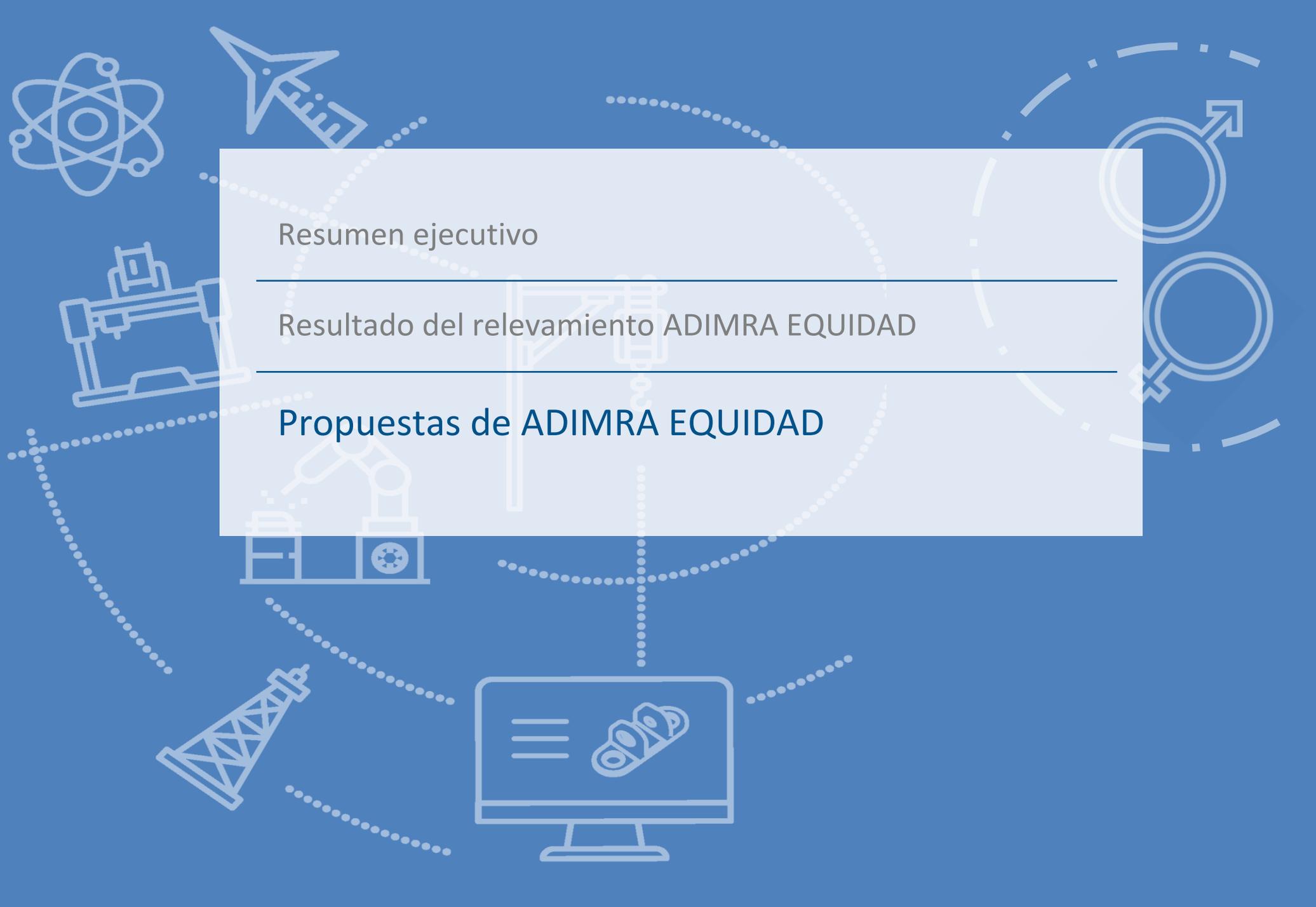
Casi la mitad de las empresas encuestadas están interesadas en recibir capacitaciones sobre oficios orientadas a mujeres y liderazgo femenino.



Mientras que el 32% cree conveniente realizar charlas de prevención y lucha contra la violencia en el lugar de trabajo y el hogar.



Otro tema de interés para capacitaciones es la normativa laboral vinculada a la equidad de género.



Resumen ejecutivo

---

Resultado del relevamiento ADIMRA EQUIDAD

---

**Propuestas de ADIMRA EQUIDAD**

## PROPUESTA DE ADIMRA EQUIDAD

### Acciones a corto plazo:

- **Organizar capacitaciones y talleres de sensibilización relacionados con las temáticas de interés para la comunidad industrial.**
- **Programar actividades con distintas entidades financieras para presentar a nuestros asociados y asociadas líneas de financiamiento; tanto para empresas lideradas por mujeres como para empresas interesadas en llevar adelante medidas relacionadas con la temática.**
- **Articular y potenciar una red de contactos con distintos organismos que permitan programar herramientas que propicien la participación de las mujeres en los ámbitos de trabajo.**



## ADIMRA EQUIDAD

### EQUIPO DE TRABAJO:

***Lic. Tomás Canosa***

---

 [tcanosa@adimra.org.ar](mailto:tcanosa@adimra.org.ar)

***Dra. Luciana Usatinsky***

---

 [lusatinsky@adimra.org.ar](mailto:lusatinsky@adimra.org.ar)

***Lic. Yamila Schmies***

---

 [yschmies@adimra.org.ar](mailto:yschmies@adimra.org.ar)

***Lic. Yanina Busquet***

---

 [ybusquet@adimra.org.ar](mailto:ybusquet@adimra.org.ar)