



# EL GÉNERO EN LA LOGÍSTICA



## Objetivo

Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas



## ODS Conexos:

**ODS 8** Trabajo Decente y Crecimiento Económico  
**ODS 10** Reducción de las Desigualdades



## Tipo de Iniciativa

Política de la Empresa  
(transversal a todos los centros operativos)



## Localización:

- Alcance Nacional

## METAS QUE ABORDA LA INICIATIVA

**Meta 5.5** Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de las oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios de la vida política, económica y pública.

**Meta 5.b** Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.



# DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

Somos Grupo Logístico Andreani, empresa nacional líder en servicios logísticos, que brinda soluciones diferenciales a empresas y personas cada día, todos los días. Nuestra estrategia de sustentabilidad está basada en 4 pilares: Personas, Planeta, Experiencia y Sociedad. Como parte de nuestro pilar Personas, potenciamos el desarrollo de nuestros equipos de trabajo promoviendo una cultura de aprendizaje, respeto, diversidad, inclusión, bienestar y actitud de liderazgo ante los desafíos que propone nuestro negocio.

Estamos comprometidos en fortalecer nuestras normas y políticas de capital humano para asegurar oportunidades justas para las mujeres en distintos roles, promoviendo su desarrollo y éxito profesional. Además, ponemos un énfasis especial en la agenda de género, reconociendo que la violencia laboral afecta de manera desproporcionada a mujeres y personas LGBTIQ+. Buscamos visibilizar y desnaturalizar esta violencia, entendiendo los mecanismos sociales que la generan y su impacto en el mercado laboral, las relaciones de trabajo y la cultura organizacional.

Entre las principales acciones que realizamos en el último año, destacamos:

- Hemos impulsado la incorporación de mujeres en nuestra dotación de colaboradores y transportistas, alcanzando 418 en total hasta agosto de 2024. Participamos en el proyecto de inclusión de Mujeres Transportistas, seleccionando 10 mujeres para roles en Neuquén tras entrevistas y evaluaciones psicotécnicas. Además, realizamos tres focus group con más de 50 mujeres líderes de diversos sectores para conocer sus experiencias y sugerencias, promoviendo la mejora continua.
- El curso "Trabajando con Integridad", basado en el código de conducta y que incluye un apartado específico sobre no discriminación e igualdad de oportunidades, continúa a disposición de todos los colaboradores y colaboradoras con más de 2500 visualizaciones al momento.
- Nuestro Protocolo de Prevención y Actuación frente a situaciones de Violencia Laboral continúa vigente y se realizan comunicaciones periódicas sobre su disponibilidad

en la intranet. Además, en las inducciones del nuevo personal, se presenta y se indican los canales de contacto.

- Como otro de nuestros documentos rectores, contamos con dos Códigos de Conducta, uno para colaboradores y otro para proveedores, que definen y regulan los principios de diversidad y no discriminación. Dichos códigos cuentan con un canal de denuncias para dar aviso ante un incumplimiento.
- Mediante la Política de Diversidad e Inclusión continuamos promoviendo activamente un cambio cultural que facilita la incorporación de mujeres en la actividad logística.
- Dentro de la Academia de líderes durante 2023 hicimos un módulo de selección con diversidad en el que participaron 116 personas. También, desarrollamos un taller sobre espacios libres de violencia destinado a 61 líderes.
- Mantenemos a disposición de toda la organización el curso de e-learning "Espacios libres de violencia", en el que participaron más de 1.100 colaboradores al momento.





## DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA



- Incorporamos 4 personas al equipo junto a Fundación Multipolar, organización que acompaña a personas en situación de calle, fortaleciendo su autonomía para aumentar sus posibilidades de conseguir trabajo. De esas 4 personas, tres son mujeres.
- De nuestro programa Acompañando futuros, donde trabajamos para potenciar habilidades y competencias para la inserción laboral de distintos colectivos con menos oportunidades, se recibieron 28 participantes, de los cuales 21 eran mujeres.

Entre otras acciones:

- Participamos en la RED Di Tella, llevando adelante el Programa de desarrollo gerencial orientado a 65 líderes senior de la Academia.

- En cuanto a las búsquedas laborales, no se indica preferencia de género, ni se excluye a ningún grupo, garantizando así la transparencia en los procesos de selección.
- Acompañamos a madres y colaboradoras. Contamos con un total de 6 lactarios en plantas del AMBA.
- Contamos con un tablero de seguimiento de datos de los principales KPI de género e inclusión: cantidad de mujeres en posiciones de liderazgo, cantidad de mujeres en la compañía y cantidad de mujeres transportistas.
- En alianza con P&G y Fundación Ruta 40, Andreani participó un año más de la campaña de Always "No más pobreza menstrual". Donamos la logística para la distribución de 96 pallets de toallitas. Esta ayuda permitió que las alumnas contaran con elementos de higiene femenina, evitando la ausencia a clase por la falta de estos elementos.

- Por quinto año consecutivo, reportamos nuestra rendición de cuentas incluyendo nuestras acciones en temas de diversidad e inclusión en la plataforma Ecovadis.
- Adicionalmente, recibimos una auditoría de Bureau Veritas quien auditó el estándar SEDEX-SMETA cuya dinámica incluye, además de revisión de documentación, entrevistas con distintos colaboradores sobre cuestiones de diversidad, género y derechos humanos.

## Barreras encontradas para el desarrollo de las acciones

### ESPACIO CULTURAL

Históricamente, los puestos de trabajo en logística han sido ocupados mayoritariamente por hombres, lo que hace necesario fomentar el desarrollo continuo de las mujeres, especialmente en áreas técnicas como TI, operación de maquinaria y conducción de camiones. Si bien en 2023 el 43% de los ingresos totales fueron mujeres, un valor significativo para el rubro, nuestro equipo sigue manteniendo al igual que en 2022 un 24% de mujeres.

Además, la infraestructura actual de las plantas y sucursales presenta barreras, lo que requiere planificar la incorporación de más vestuarios y lactarios en las zonas de trabajo, oficinas y áreas operativas, en función de la cantidad de colaboradoras que se incorporarán en los próximos años.

### SOCIO CULTURALES.

## Contribución de la iniciativa al ODS correspondiente

### USO DE INDICADORES DE GESTIÓN Y RESULTADO

Desde Andreani continuamos trabajando en nuestros indicadores de género:

- 1303 mujeres en la empresa – 25% de la compañía vs. 24% en 2023.
- 64 mujeres en puestos de liderazgo en Argentina - 16% mujeres líderes.
- 8% mujeres transportistas del total de la compañía: 418 colaboradoras al cierre del primer semestre de 2024.
- 43% de los ingresos de personal durante el 2023 fueron mujeres.
- 28 000 horas de formación a colaboradoras y transportistas.
- 6 lactarios en plantas del AMBA (vs 7 en 2023 debido al cierre de la planta Barracas).
- Se realizaron 2 envíos de 64 pallets de toallitas llegando a 6035 alumnas de 174 escuelas de 12 provincias

“**Andreani** cree que las personas aportan su talento desde la diversidad; por eso promueve la inclusión, la equidad de género y la igualdad de oportunidades.

## Alianzas Estratégicas

- *Privadas (Cadena de valor/Joint Venture)*
- *Sector Académico*
- *Organizaciones de la sociedad civil*

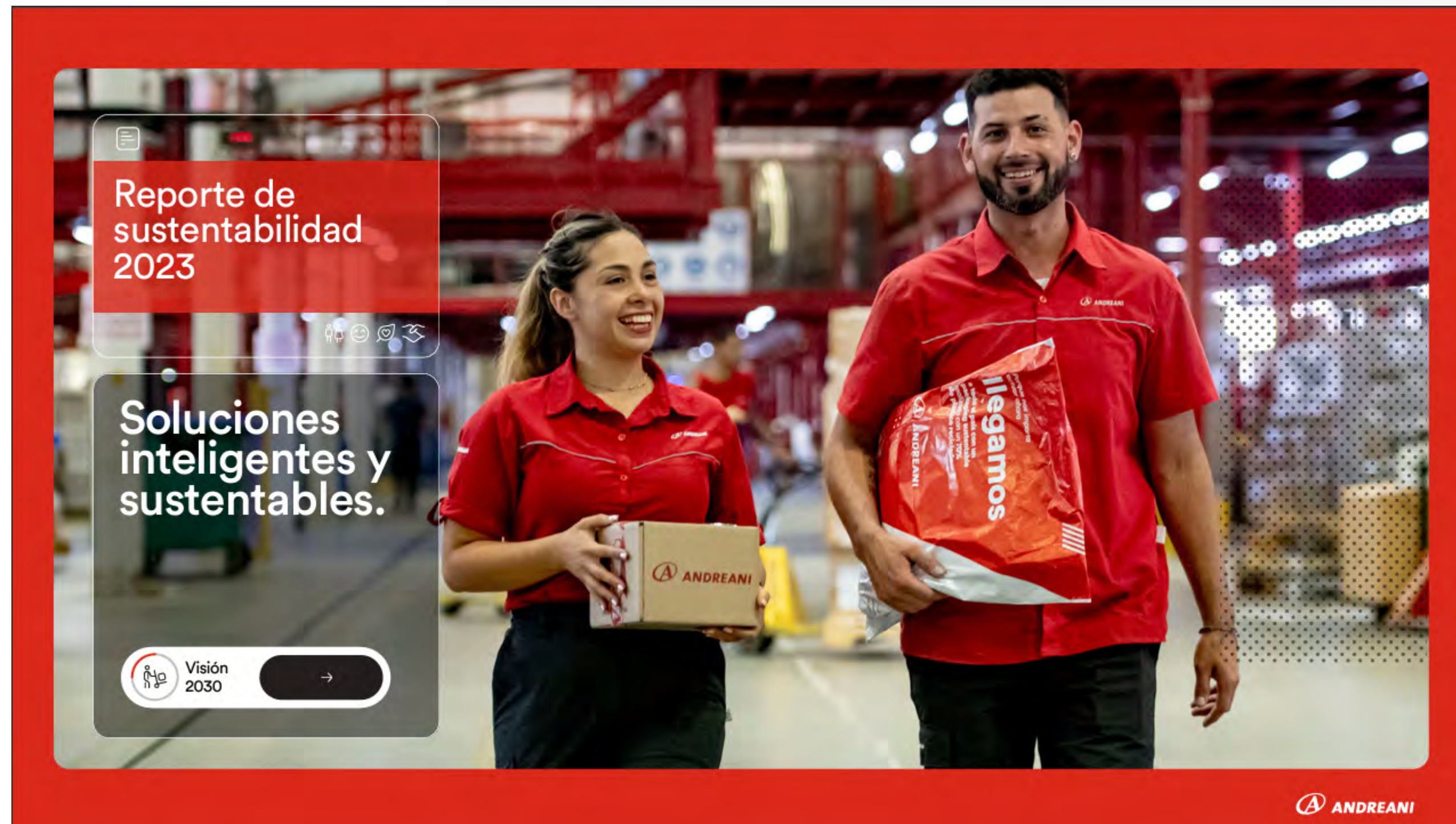
*Multipolar, Fundación Ruta 40, P&G, Fundación AVON, RED Di Tella*

## Cadena de Valor

*Andreani trabaja articuladamente con proveedores, clientes, sector público, organismos internacionales y organizaciones de la sociedad civil, para garantizar y promover el cumplimiento de los derechos humanos en todas las etapas de su negocio en donde tiene influencia. Durante 2024, en el mes de la mujer y en el marco de fortalecer su KPI de sustentabilidad relacionado a este tema, la compañía realizó diferentes encuentros entre mujeres de diferentes sectores de Andreani para c*



# Anexo



**Reporte de Sustentabilidad**  
(Archivo PDF)



# Anexo

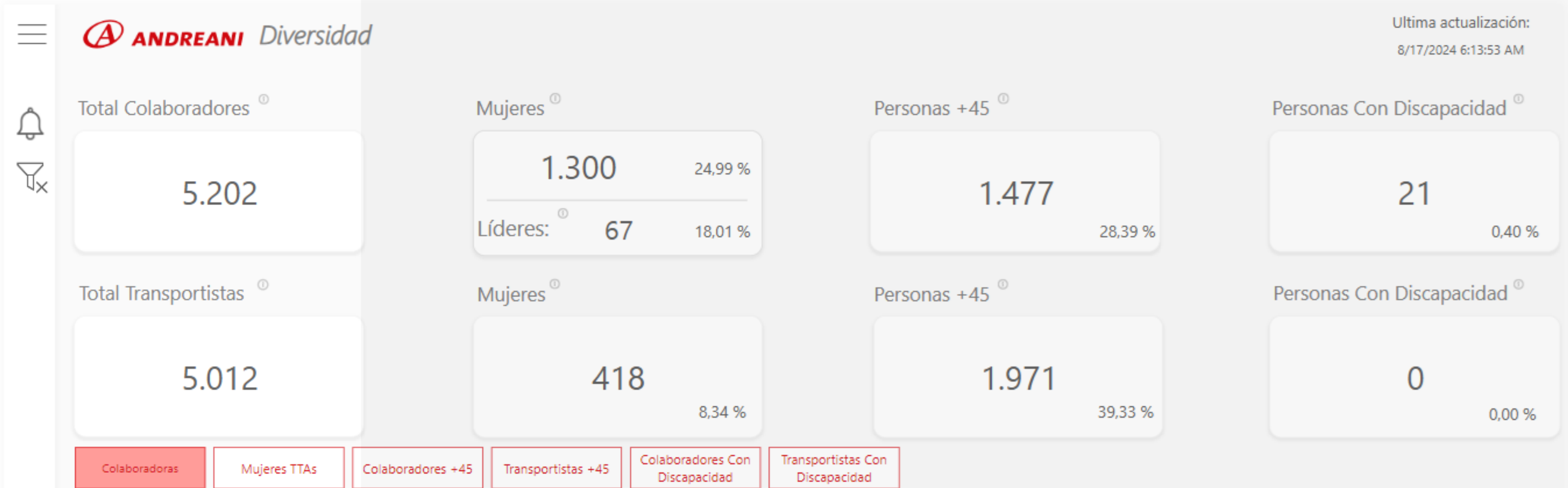


**Protocolo de prevención y actuación frente a la violencia laboral**  
(Archivo PDF)





# Anexo





Esta iniciativa se presentó en el marco del programa "Conectando Empresas con ODS" desarrollado por CEADS en alianza con EY Argentina.

COPYRIGHT 2024