



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 Andreani, una plataforma de soluciones logísticas que impulsa y acompaña el desarrollo económico de Argentina. Recorreremos el país uniendo destinatarios con empresas clientes (pymes, grandes y multinacionales) con una fuerte inversión en la aplicación y desarrollo de tecnología para brindar soluciones diferenciales a sectores de alto valor agregado, aportando al desarrollo productivo y económico del país, e impactando positivamente en los sectores sociales y comunidades locales.

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.

En Andreani valoramos la igualdad de oportunidades y el bienestar de nuestros equipos y sus familias. 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.

Entre las principales acciones del último año se encuentran:

- Hemos impulsado la incorporación de mujeres en nuestra dotación de colaboradores y transportistas, alcanzando 333 en total hasta agosto de 2025.
- 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 2600 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.
- Mantenemos a disposición de toda la organización el curso de e-learning "Espacios libres de violencia", en el que participaron más de 1405 colaboradores al momento.
- Incorporamos 4 personas al equipo junto a Fundación Multipolar, organización que acompaña a personas en situación de calle, fortaleciendo su autonomía para aumentar



DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA



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, recibimos a 32 participantes, de los cuales 22 eran mujeres.
- En julio de 2025 comenzó el "Programa de Jóvenes Profesionales" e incorporamos a 30 talentos en tres áreas clave de la compañía: Comercial, Operaciones y Corporativas. Del total, 17 son mujeres, representando un 56.67%. Además, en la etapa de preselección, el 54% de las personas candidatas se identificó con el género femenino, lo

que refleja un avance en la equidad de género dentro de los procesos de atracción y selección de talento.

Entre otras acciones:

Participamos en la RED Di Tella, llevando adelante el "Programa de desarrollo gerencial" orientado a 30 líderes de la Academia. El curso inició en 2024 y finalizó en marzo de 2025.

En cuanto a las búsquedas laborales, no indicamos preferencia de género, ni excluimos 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.

Tenemos a disposición 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.

Por quinto año consecutivo, reportamos nuestra rendición de cuentas incluyendo nuestras acciones en temas de diversidad e inclusión en la plataforma Ecovadis.

Barreras encontradas para el desarrollo de las acciones

ESPACIO CULTURAL

A lo largo de la historia, los puestos de trabajo en logística han sido ocupados mayoritariamente por hombres. Ante este escenario, fomentamos el desarrollo continuo de las mujeres, especialmente en áreas técnicas como TI, operación de maquinaria y conducción de camiones.

SOCIO CULTURALES.

Contribución de la iniciativa al ODS correspondiente

USO DE INDICADORES DE GESTIÓN Y RESULTADO

- 1289 mujeres en la empresa – 25% de la compañía (mismo valor que en 2024).
- 65 mujeres en puestos de liderazgo en Argentina - 19% mujeres líderes en 2025 (vs. 20% en 2024).
- 7% mujeres transportistas del total de la compañía: 333 colaboradoras al cierre del primer semestre de 2025.
- 48% de los ingresos de personal durante el 2024 fueron mujeres.
- 11 889 horas de formación a colaboradoras y transportistas durante 2024.
- 6 lactarios en plantas del AMBA (vs. 7 en 2023 debido al cierre de la planta Barracas).

“**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, RED Di Tella

Cadena de Valor

Como líderes del sector logístico, colaboramos de manera coordinada con proveedores, clientes, y organizaciones de la sociedad civil para asegurar y promover el cumplimiento de los derechos humanos en todas las etapas del negocio. En este sentido, tenemos un desafío: generar herramientas y espacios para promover tanto la inclusión como el desarrollo de las mujeres.

Anexo

- **Link reporte de sustentabilidad 2024 e informe de gestión del primer semestre 2025**

<https://sustentabilidad.andreani.com/>



Anexo



• jóvenes profesionales 2025



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

COPYRIGHT 2025