1 Propósito

Techint E&C es un empleador que brinda igualdad de oportunidades y busca fomentar un ambiente de trabajo que atraiga y desarrolle talentos de todos los géneros, nacionalidades, generaciones, culturas, religiones y antecedentes, respetando y valorando las diferencias individuales.

Conforme a este compromiso, Techint E&C tratará a todos sus empleados, así como a los candidatos a empleados, con equidad y en base a su mérito individual, y no tolerará ningún tipo de Discriminación o Acoso en su ambiente de trabajo.

Los empleados tienen derecho a trabajar en un ambiente libre de Discriminación y Acoso, lo cual incluye verse libres de acoso sexual y de cualquier otra forma de conducta ofensiva.

Techint E&C espera que sus empleados interactúen entre sí y con cualquiera que haga negocios con la Compañía, Subsidiarias o empresas asociadas, con cortesía, respeto y dignidad, sin importar la jerarquía o condiciones contractuales, dentro o fuera del lugar de trabajo.

Techint E&C se compromete también a proporcionar comodidades razonables para las personas con discapacidad y para las creencias y prácticas religiosas, de acuerdo con la ley aplicable.

2 Alcance

La presente norma aplica a todos los empleados, contratistas, subcontratistas, intermediarios comerciales, proveedores, consultores, socios, y cualquiera que preste servicios para o por cuenta de Techint E&C S.A. y/o las sociedades controladas por ella directa e indirectamente (en conjunto, todas ellas denominadas “Techint E&C” o la “Compañía”)

3 Implementación y monitoreo

3.1 Definiciones

Techint E&C prohíbe todo tipo de Discriminación y Acoso.

“Discriminación” en el ambiente de trabajo incluye (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia hecha en base a la raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad u origen social, que anule o menoscabe la igualdad de oportunidades o tratamiento en el empleo o la ocupación; y (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que anule o menoscabe la igualdad de oportunidades o el trato en el empleo u ocupación según la ley aplicable. Cualquier distinción, exclusión o preferencia con respecto a un trabajo en particular basada en los requisitos inherentes al mismo no configure Discriminación.

“Acoso” consiste en una conducta inapropiada de una persona, dirigida y ofensiva para otra en el lugar de trabajo, y que el individuo sabía o debería razonablemente haber sabido que causaría ofensa o daño. Incluye actos objetables, comentarios o exhibiciones que menosprecian, desprecian o causan humillación personal o vergüenza, y cualquier acto de intimidación o amenaza. También incluye el acoso debido a la raza, color, características físicas, origen nacional o étnico, religión o creencias, sexo (incluyendo al embarazo, parto o condición médica relacionada), género u orientación sexual, edad, estado civil o de pareja, condición familiar, discapacidad, condición médica, opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza, posición económica o cualquier otra causa prohibida por las leyes aplicables.

Este documento es propiedad intelectual de Techint Ingeniería y Construcción. Prohibida su reproducción.

El acoso consiste generalmente en una serie de incidentes, pero puede consistir también en un único incidente grave con impacto perdurable en la persona.

Si bien no existe un listado completo de conductas que podrían definirse como Acoso y la ley aplicable puede variar de país en país y de estado en estado, algunos ejemplos de conducta prohibida incluyen:

- *Sexual:* avances sexuales no bienvenidos, solicitudes de favores sexuales y la conducta verbal, no verbal[1] o física de naturaleza sexual que interfieran con el desempeño laboral de una persona o que crean un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, humillante o sexualmente ofensivo;
- *Bullying*: un patrón repetido de incidentes o conducta que intimida, menosprecia, humilla o avergüenza a una persona o grupo de personas. El Bullying puede incluir: acciones, comentarios, demostraciones, ensañamiento y menospreciar, denigrar, esparcir rumores, chismes o dañar la reputación de alguien.
- *Mobbing:* acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta.
- *Otros tipos*: demostración de hostilidad o aversión hacia una persona que genera un ambiente de trabajo hostil, degradante, humillante u ofensivo, interfiere de forma irrazonable con el desempeño o comportamiento laboral de una persona, o de cualquier otra manera afecta adversamente sus oportunidades laborales, incluyendo violencia física o intimidación, humillación pública, persecución, insultos racistas/homofóbicos, acecho, envío de mensajes racialmente ofensivos o despectivos mediante cualquier sistema, medio o dispositivo, ridiculizar o burlar, y otras conductas verbales o físicas de naturaleza ofensiva.

Independientemente de las definiciones legales específicas de acoso y acoso sexual, si la conducta de un empleado (o la conducta de un no empleado, como un contratista, subcontratista, intermediario comercial, proveedor, consultor, socio o cualquier persona que prestase servicios para o por cuenta de Techint E&C) pudiera ser inapropiada u ofensiva para otro, entonces dicha conducta podría interpretarse como inapropiada en una relación laboral.

Los empleados de Techint E&C tienen estrictamente prohibido cometer acoso en contra de otros empleados o terceros tales como clientes, proveedores, o contratistas externos, con los cuales entren en contacto durante, o como resultado de, sus empleos.

3.2 Principales Responsabilidades

Todo empleado es responsable de:

- Comprender y cumplir con la presente norma;
- Cooperar para mantener un entorno de trabajo respetuoso;
- Contactar y reportar a su Jefe, a Recursos Humanos, a Auditoría Interna o a la Línea Transparente (https://techintec.integrityline.app/?lang=es) en caso de haber experimentado o haber sido testigo de acoso o discriminación, o en el caso de preguntas o inquietudes.

[1] Ejemplos de conducta no verbal: exhibición de material sexualmente explícito o material sugestivo, gestos sexualmente sugestivos, chiflidos, miradas lascivas.

Este documento es propiedad intelectual de Techint Ingeniería y Construcción. Prohibida su reproducción.

Todo Jefe es responsable de:

- Promover un ambiente de trabajo libre de discriminación y acoso;
- Comunicar inmediatamente a Recursos Humanos, a Auditoría Interna o a la Línea Transparente (https://techintec.integrityline.app/?lang=es) en caso de haber experimentado o presenciado discriminación o acoso o de haber recibido cualquier reporte de acoso o discriminación.

Recursos Humanos es responsable de:

- Supervisar la implementación y comunicación de esta norma, asegurándose de que se proporcione entrenamiento a todos los empleados de Techint E&C;
- Notificar de inmediato a Auditoría Interna respecto a todo incidente reportado y acordar cuál de los dos sectores deberá investigar el asunto, tomando en consideración la gravedad, requerimientos jurídicos y disponibilidad de recursos para dicho propósito;
- Tomar acciones correctivas en coordinación con el área de Legales de Techint E&C y la Gerencia del área involucrada Nivel 4 o superior, de ser aplicable;
- Reportar a los superiores del empleado los casos de acoso o discriminación, cuando la gravedad justifique dicha acción.

Recursos Humanos y Auditoría Interna investigarán los incidentes de violación a esta norma que se reporten a cualquiera de ellos, de conformidad con las reglas acordadas conjuntamente.

El área de Legales de Techint E&C es responsable por:

- Proveer asistencia legal para asegurar que la investigación se realice respetando la ley aplicable;
- Proveer el asesoramiento necesario para asegurar que las evidencias recolectadas pueden ser utilizadas o presentadas ante la justicia;
- Asistir a Recursos Humanos para imponer válidamente las sanciones disciplinarias más apropiadas;

3.3 Reporte de violaciones

Si un empleado considera que está siendo o fue discriminado o acosado en violación a la norma de la Compañía, o ha presenciado acoso o discriminación, se insta al empleado a reportar el hecho de una manera inmediata a su Jefe, al Departamento de Recursos Humanos, a Auditoría Interna o a la Línea Transparente (https://techintec.integrityline.app/?lang=es).

Techint E&C tiene implementada una Línea Transparente que les permite a los empleados, clientes, proveedores y otras partes interesadas reportar, en forma anónima, cualquier conducta contraria al Código de Conducta o sus principios, incluyendo a esta norma. La Línea Transparente opera según los procedimientos diseñados por Auditoría Interna.

Los procedimientos establecidos en las secciones 3.2 y 3.3 deberán ser acatados en todos los casos salvo que las regulaciones locales lo requieran de otra manera, lo cual deberá ser confirmado por el área de legales de Techint E&C.

3.4 Investigaciones y garantías.

Todos los reportes sobre Acoso o Discriminación se tomarán seriamente y se les tratará con respeto. Todo reporte se investigará de inmediato, con imparcialidad y de forma minuciosa. Las personas involucradas en la revisión e investigación de cualquier posible violación a esta norma deberán tomar medidas razonables para mantener la confidencialidad del hecho y de las personas involucradas en la medida compatible con la necesidad de llevar a cabo una investigación justa, completa y receptiva.

Si la investigación confirma que se llevó a cabo el Acoso o Discriminación, se tomaran medidas correctivas inmediatas y apropiadas para sancionar debidamente y detener la conducta de Acoso o Discriminación y evitar su concurrencia. La acción correctiva puede consistir en una acción disciplinaria contra el acosador o discriminador hasta, e incluyendo, el despido con causa justificada de acuerdo con las leyes aplicables.

Este documento es propiedad intelectual de Techint Ingeniería y Construcción. Prohibida su reproducción.

Si la persona que incurrió en la conducta violatoria de la presente norma no es un empleado de Techint E&C sino un contratista, subcontratista, intermediario comercial, proveedor, consultor, socio o cualquier persona que presta servicios para o por cuenta de Techint E&C, entonces Techint E&C tomará, o hará que ese tercero tome, cualquier acción que resulte razonable y apropiada según las circunstancias para sancionar debidamente y detener la conducta de Acoso o Discriminación, y evitar su concurrencia.

Tomando en cuenta las circunstancias de cada caso y mientras se realiza la investigación, Techint E&C podrá adoptar medidas provisionales para proteger a la víctima.

3.5 Sin represalias

Techint E&C prohíbe la toma de represalias contra cualquier persona por parte de otra por:

- Rechazar o protestar por el Acoso o Discriminación,
- Reportar Acoso o Discriminación, o
- Participar o cooperaren una investigación de Acoso o Discriminación

La toma de represalias es una violación seria a la presente norma y deberá reportarse de la misma manera que una queja por Discriminación o Acoso.

Registro de cambios	
Revision	**Observaciones**
00	Documento original. Supera y sustituye al PP-MNG-010 R00 - 2026.11.02 Se actualiza link de la Línea Transparente

Copia informativa
Este documento es propiedad intelectual de Techint Ingeniería y Construcción. Prohibida su reproducción.