

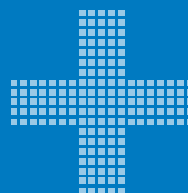
Relatório de Diversidade e Inclusão

JULHO DE 2025 - JUNHO DE 2026



+diversidade
Construindo inclusão

TECHINT
Engenharia e Construção



Índice

01. MENSAGEM DO CEO	04
02. NOSSO PESSOAL	07
03. NOSSA GOVERNANÇA	10
Mensagem de Claudio Perillo	11
Membros do Comitê de Governança de Diversidade, Equidade e Inclusão 2025–2026	12
Membros e líderes locais da Área Diversidade e Inclusão	13
04. EIXOS ESTRATÉGICOS DE AÇÃO	14
Construindo uma cultura mais inclusiva	15
Uma estratégia que impulsiona a mudança:	16
Eixos de trabalho	17
Pilares estratégicos de gestão	18
05. CASOS DE IMPACTO	32
Soldando em família: uma história de novas oportunidades	33
Liderança que ultrapassa fronteiras	35
06. PRIORIDADES PARA CONTINUAR A CONSTRUIR UMA CULTURA INCLUSIVA	36
07. ASSOCIAÇÕES, PRÊMIOS, RECONHECIMENTOS E CERTIFICAÇÕES	39



01

Mensagem do CEO

Mensagem do CEO

01

A diversidade se constrói com decisões concretas

Na Techint E&C, diversidade, equidade e inclusão não são uma declaração isolada. São pilares que fazem parte da forma como construímos equipes, desenvolvemos talentos e executamos projetos em contextos cada vez mais complexos. Estou convencido de que uma empresa capaz de integrar diferentes experiências, culturas e perspectivas está mais bem preparada para inovar, antecipar desafios e gerar valor sustentável.

Hoje, somos mais de 16.000 pessoas, de 25 nacionalidades e quatro gerações, trabalhando em diferentes regiões e realidades operacionais. Essa diversidade faz parte da nossa identidade. O desafio é transformá-la em uma experiência concreta de inclusão, para que cada pessoa encontre oportunidades de desenvolvimento e crescimento, seja em um escritório, em uma obra ou em um projeto.

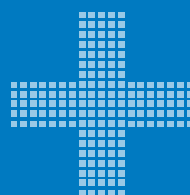
Ao longo do último período, demos passos que demonstram avanços e, ao mesmo tempo, a dimensão do caminho que ainda temos pela frente. A participação das mulheres cresceu na empresa e chegou a 15% dos cargos de liderança. Mais de 380 mulheres participaram do Programa de Inclusão e Capacitação Feminina em Obras, com mais de 27.000 horas de capacitação. Também fortalecemos a inclusão de pessoas com deficiência, ampliamos programas de desenvolvimento e acompanhamento e capacitamos 4.526 pessoas na Política de Diversidade e Ambiente de Trabalho Livre de Assédio.

Criar oportunidades em posições operacionais e técnicas, revisar espaços e infraestrutura, fortalecer uma liderança inclusiva e manter ambientes de trabalho livres de discriminação, violência e assédio são ações que refletem nossas decisões e seu impacto dentro da empresa. Ao mesmo tempo, elas nos lembram de que ainda existem lacunas que nos impulsionam a continuar trabalhando nessa direção.

Nosso compromisso é continuar avançando com consistência, métricas e responsabilidade compartilhada. A inclusão se torna real quando se expressa nas decisões cotidianas, na forma como lideramos e ouvimos e nas oportunidades que somos capazes de criar. Queremos que cada pessoa possa desenvolver todo o seu potencial e que essa capacidade coletiva fortaleça nossas equipes, nossos projetos e o futuro da Techint E&C.



Oscar Scarpari
CEO



02

Nosso pessoal



Nosso pessoal

Dados referentes a junho de 2026

+16.000



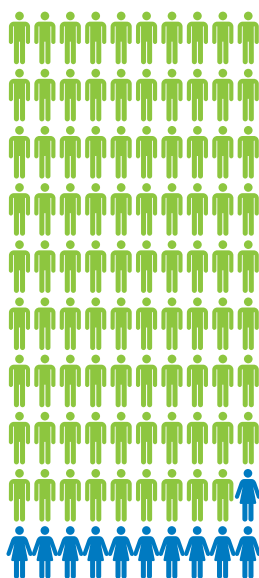
peçoas fazem parte da companhia



89%
são
homens.



11%
são
mulheres.



Composição por gênero

75% das pessoas ocupam funções operacionais.

7% das pessoas em funções operacionais são mulheres.

25% das pessoas ocupam funções indiretas.

22% das pessoas em funções indiretas são mulheres.

+1.000 pessoas ocupam cargos de liderança,

15% das pessoas em cargos de liderança são mulheres.

+380 mulheres já participaram do Programa de Inclusão e Capacitação Feminina em Obras (IFFO).

Pessoas com deficiência

+65 pessoas com deficiência fazem parte da companhia.

Nossa equipe inclui pessoas com deficiências físicas, sensoriais — auditivas ou visuais —, psicossociais, intelectuais, múltiplas ou relacionadas à fala e à linguagem.

Países com o maior número de pessoas com deficiência na companhia:

24
no Brasil

23
no Equador

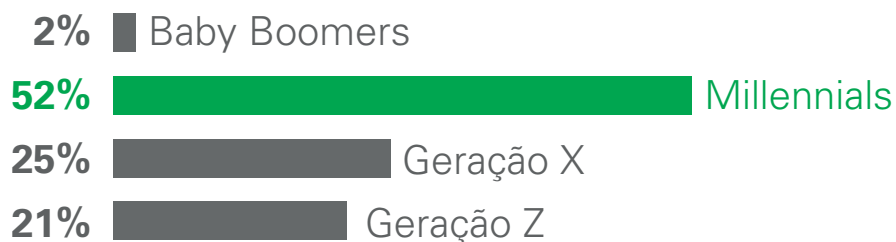
16
no Chile

Programas de inclusão implementados na Colômbia, no Chile, no Equador, no Peru, no Brasil e no México.



Representação geracional

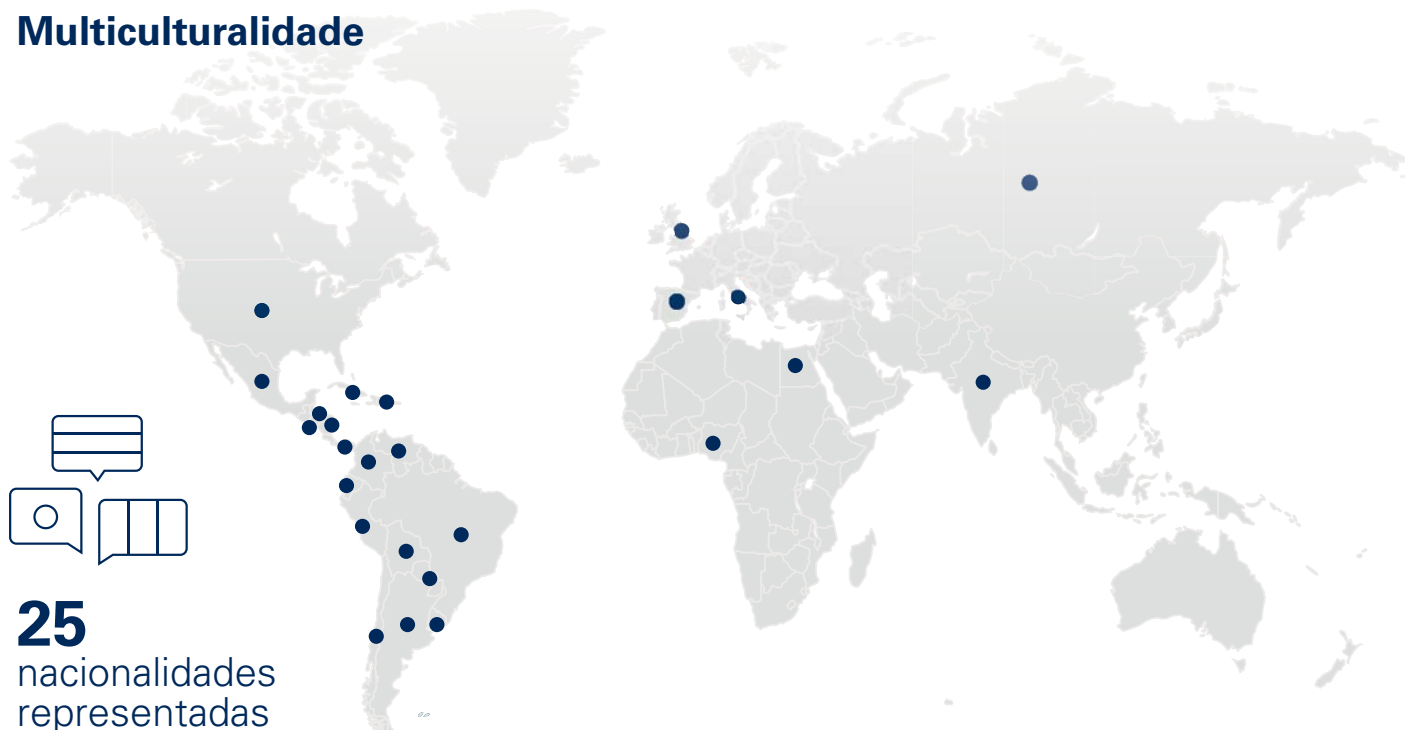
Coexistência de 4 gerações.



+40 anos de compromisso com jovens talentos

por meio dos nossos programas para Profissionais Jovens (PJ), Jovens Profissionais (JP), e Estágios Educativos de Verão (PEV na sigla em espanhol).

Multiculturalidade



argentina
mexicana
chilena
equatoriana
brasileira

peruana
colombiana
índia
italiana
venezuelana

boliviana
americana
uruguaia
paraguaia
espanhola

cubana
egípcia
nicaraguense
nigeriana
britânica

rusa
salvadorenha
panamenha
dominicana
hondurenha

03



Nossa governança



Nossa governança

Diversidade, equidade e inclusão exigem muito mais do que boas intenções: precisam de uma estratégia clara, governança sólida e do comprometimento das pessoas que compõem a organização.

O Comitê de Governança de Diversidade, Equidade e Inclusão trabalhou para integrar essa agenda à forma como gerenciamos a companhia. Durante esse período, fortalecemos nossa estrutura global, consolidamos subcomitês especializados, lançamos novos programas de desenvolvimento, incorporamos competências organizacionais relacionadas à diversidade e à inclusão e ampliamos os mecanismos de monitoramento para acompanhar o progresso de nossas iniciativas.

Este trabalho é possível graças ao compromisso de líderes de diferentes regiões e funções, que contribuem com perspectivas diversas e transformam essa visão em ações concretas, adaptadas às realidades de cada país e projeto.

Como Comitê, nosso objetivo é continuar promovendo iniciativas que incentivem o desenvolvimento das pessoas, fortaleçam nossas equipes e contribuam para a construção de uma companhia onde todos tenham a oportunidade de crescer e agregar valor com seu talento.



Claudio Perillo

President Andean Region,
e Patrocinador
do Comitê de Governança
de Diversidade, Equidade
e Inclusão

Nossa governança

Membros do Comitê de Governança de Diversidade, Equidade e Inclusão 2025–2026



**Claudio
Perillo Faria**

President
Andean Region



**José Angel
Ferreiro**

Chief Supply
Chain Officer



**Rodrigo
Francoso
Martini**

Legal Director
Brazil Region



**Diana
Verónica
Leiva**

Legal Director
Northern Region



**Pamela
Stella
Hernández
Chávez**

Knowledge
Mgmt. Manager



**Oscar Darío
Navas
Gómez**

Business
Development
Director Andean
Region



**Agustín
Daniel Giudici**

Steel & Mining
Design Engineer



**Vanessa
Mota**

Community
Relations and
D&I Sr. Manager

Membros e líderes locais da Área da Diversidade e Inclusão

CORPORATIVO



Vanessa Mota

Community Relations and D&I Sr. Manager



Luján Nölter

Diversity & Inclusion Manager



Santiago Aceiro

Diversity & Inclusion Expert



ANDINA
Kaori Kanashiro

Training & Development Manager



BRASIL
Jennyfer Mariano

Human Resources Leader



NORTE
Ana Karen Miranda

Training, Dev. & Talent Attract. Manager



SUL
Luján Nölter

Diversity & Inclusion Manager

04



**Eixos estratégicos
de ação**



Eixos estratégicos de ação

04

Construindo uma cultura mais inclusiva

Durante o período de 2025–2026, continuamos fortalecendo o Programa +diversidade por meio de iniciativas globais e regionais voltadas para o desenvolvimento de talentos, a inclusão e a construção de ambientes de trabalho cada vez mais equitativos e respeitosos.

Em consonância com o terceiro ano do programa, promovemos a consolidação de subcomissões e a estruturação de programas permanentes. Além disso, ampliamos as iniciativas de liderança e treinamento, promovemos novas ações em projetos e sedes e fortalecemos os espaços de escuta e conscientização em todas as regiões.

Uma das principais conquistas deste período foi a contínua integração da diversidade e inclusão na forma como gerenciamos a companhia. Hoje, contamos com uma governança mais robusta, programas consolidados e maior participação de diferentes áreas e regiões, o que nos permite abordar essa agenda de forma cada vez mais transversal.

Ao mesmo tempo, estamos cientes de que ainda existem desafios. Aumentar a participação das mulheres em um setor historicamente dominado pelos homens, seguir eliminando barreiras para pessoas com deficiência e fortalecer uma liderança cada vez mais inclusiva são alguns dos eixos nos quais continuaremos trabalhando nos próximos anos.

Sabemos que a transformação da cultura organizacional exige tempo, comprometimento e esforço contínuo. Por isso, continuaremos promovendo iniciativas que incentivem o desenvolvimento de nosso pessoal, fortaleçam nossas equipes e consolidem uma cultura em que o respeito, a inclusão e a igualdade de oportunidades sejam parte integrante de nossa forma de trabalhar.



Vanessa Mota
Community
Relations and D&I
Sr. Manager



Uma estratégia que impulsiona a mudança

O Programa +diversidade promove iniciativas e cria espaços de participação para fortalecer uma cultura mais diversa, equitativa e inclusiva na Techint E&C. O trabalho conjunto entre as lideranças, as equipes especializadas e os representantes regionais impulsiona ações e programas que ampliam as oportunidades de desenvolvimento, participação e crescimento nas diferentes áreas e regiões da companhia.

O programa está estruturado em **quatro eixos principais: Gênero e Orientação Sexual, Pessoas com Deficiência, Diversidade Geracional e Multiculturalidade**. Esses eixos se articulam com **quatro pilares estratégicos: Cultura e Compromisso; Conscientização e Iniciativas; Governança em Diversidade, Equidade e Inclusão; e Gestão e Métricas**. Juntos, eles orientam as iniciativas, os programas e as ações implementadas em todas as regiões.



Eixos de trabalho

04



Gênero e Orientação Sexual

Promovemos o respeito à diversidade de orientações sexuais e identidades de gênero, contribuindo para um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e inclusivo. Trabalhamos para que nenhuma dessas dimensões represente uma barreira ao desenvolvimento e ao crescimento profissional.



Pessoas com Deficiência

Trabalhamos para identificar e reduzir as barreiras físicas, comunicacionais, culturais e atitudinais que limitam a participação plena e equitativa das pessoas com deficiência. Por meio de programas, capacitações e iniciativas regionais, promovemos ambientes de trabalho e comunidades mais acessíveis e inclusivos.

Considerando que, segundo dados da OMS, cerca de 16% da população mundial vive com algum tipo de deficiência, buscamos criar oportunidades concretas para que todas as pessoas possam desenvolver seu potencial e contribuir de forma significativa.



Diversidade Geracional

Promovemos o diálogo, a colaboração e a troca de conhecimentos entre as diferentes gerações, reconhecendo o valor da experiência, da inovação e da pluralidade de perspectivas. Trabalhamos para que a idade não represente uma barreira ao desenvolvimento profissional e para criar ambientes equitativos, nos quais todas as pessoas possam crescer, contribuir e aprender em cada etapa de sua trajetória.



Multiculturalidade

Valorizamos a riqueza de perspectivas trazida por pessoas de diferentes nacionalidades, regiões, culturas e origens. Buscamos construir um ambiente inclusivo que promova a representatividade, o desenvolvimento e a visibilidade, permitindo que cada pessoa expresse sua identidade cultural e contribua de forma significativa.

Pilares estratégicos de gestão

1. Cultura e compromisso

Construímos, mantemos e fortalecemos o compromisso visível das lideranças e consolidamos políticas claras que sustentam a transformação cultural.

- Participação no Pacto Global das Nações Unidas como signatária desde 2019.
- Incluímos a Diversidade, Equidade e Inclusão como competência essencial no processo de avaliação e desenvolvimento das nossas pessoas.
- Realização anual da Pesquisa de Diversidade, Equidade e Inclusão com todas as pessoas que fazem parte da nossa empresa.



2. Conscientização e Iniciativas

Implementamos programas, treinamentos e ações concretas que fomentam ambientes de trabalho mais inclusivos.

2.1 Dia Internacional da Mulher

Em março de 2026, realizamos uma série de encontros regionais como parte da iniciativa *Histórias de Carreira em Primeira Pessoa*. O objetivo foi criar um espaço de diálogo e troca que desse visibilidade às experiências, trajetórias profissionais e aos desafios enfrentados por mulheres de diferentes áreas e países da companhia.

Realizados em formato híbrido, os encontros reuniram profissionais da Argentina, do Brasil, do Chile, do Equador, do México, da Espanha, da Itália e da Índia. A partir de temas identificados na Pesquisa de Diversidade, Equidade e Inclusão, foram promovidas conversas abertas sobre desenvolvimento profissional, liderança, oportunidades e desafios, criando espaços de escuta, aprendizado e reflexão coletiva.

A iniciativa permitiu compartilhar experiências, fortalecer redes de apoio e dar visibilidade às diferentes realidades presentes na organização. Tanto as palestrantes quanto as participantes destacaram o valor desses espaços para trocar aprendizados, inspirar novas trajetórias e promover ambientes de trabalho mais inclusivos e equitativos.

Como resultado, a atividade contribuiu para fortalecer o senso de pertencimento, a colaboração entre regiões e o compromisso com a construção de uma cultura organizacional baseada na equidade, no respeito e na igualdade de oportunidades. Acreditamos que esses espaços permitem dar visibilidade aos avanços, compartilhar desafios e continuar impulsionando o desenvolvimento profissional livre de preconceitos para todas as pessoas.



Pilares estratégicos de gestão

2. Conscientização e Iniciativas

2.2 Dia Mundial da Diversidade Cultural para o Diálogo e o Desenvolvimento

Em uma companhia presente em diferentes países e projetos, a diversidade cultural é parte fundamental da nossa forma de trabalhar. Por isso, durante maio e junho de 2026, promovemos uma campanha global para refletir sobre o valor que as diferentes culturas, experiências e perspectivas presentes na Techint E&C agregam à companhia.

A iniciativa incluiu um artigo especial na intranet e no site da companhia, um vídeo institucional e uma série de vídeos curtos e depoimentos de pessoas de diferentes países e regiões, que compartilharam suas experiências de adaptação, aprendizado e intercâmbio cultural.

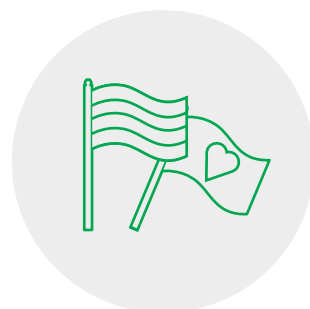
Por meio dessas histórias, buscamos promover ambientes nos quais cada pessoa possa se expressar com autenticidade, contribuir a partir de sua identidade e fortalecer a colaboração entre equipes multiculturais.

2.3 Dia Internacional do Orgulho LGBTQ+

Durante o Mês do Orgulho, desenvolvemos uma campanha de conscientização para promover o respeito, a escuta ativa e a construção de ambientes de trabalho nos quais todas as pessoas se sintam livres para ser quem são.

A iniciativa propôs uma reflexão sobre atitudes cotidianas que fortalecem a inclusão, ressaltando a importância de ouvir antes de julgar, respeitar experiências e identidades que nem sempre compreendemos plenamente e evitar comportamentos ou comentários que possam excluir, constranger ou ferir outras pessoas.

Por meio de diferentes conteúdos e canais internos, reforçamos nosso compromisso com uma cultura baseada no respeito, na igualdade de oportunidades e na valorização da diversidade.



2.4 Dia Internacional para a Eliminação da Violência contra as Mulheres

Promovemos uma ação de conscientização sobre as diferentes formas de violência contra as mulheres em todo o mundo e o papel que as organizações podem desempenhar na prevenção, na identificação precoce e no apoio às pessoas afetadas.

A iniciativa incluiu um webinar que reuniu mais de 50 pessoas de diferentes áreas e regiões da companhia. O encontro criou um espaço de diálogo e aprendizado, contribuindo para fortalecer uma cultura de respeito, cuidado e responsabilidade compartilhada.

Durante a sessão, foram apresentados conceitos-chave sobre a violência de gênero e seus impactos no ambiente de trabalho, além de promover uma reflexão sobre a importância de construir ambientes seguros e inclusivos. Também foram apresentadas a Política de Acompanhamento em Situações de Violência Doméstica e as diretrizes do Programa de Assistência ao Empregado (PAE), que oferece orientação, apoio e assistência em situações pessoais e familiares complexas.

2.5 Política de Diversidade e Ambiente de Trabalho Livre de Assédio

Em 2025, lançamos a campanha global Precisamos Conversar, voltada à nossa Política de Diversidade e Ambiente de Trabalho Livre de Assédio.

A iniciativa teve como objetivo conscientizar e capacitar nossas pessoas sobre respeito, não discriminação, violência no ambiente de trabalho e os canais disponíveis para denúncias.

A campanha alcançou mais de 4.500 pessoas em todo o mundo, totalizando mais de 9 mil horas de capacitação.



Dados em destaque

4.526

pessoas foram treinadas.

9.034

horas de treinamento.

87%

de alcance global.

Participação em **todas as regiões.**

Pilares estratégicos de gestão

3. Governança em DEI

Com o apoio de nossa estrutura global e regional, trabalhamos para consolidar, acompanhar e ampliar a agenda de diversidade e inclusão em todas as sedes e projetos.

3.1 Criação do Subcomitê de Pessoas com Deficiência

Em 2025, criamos o Subcomitê de Pessoas com Deficiência, com o objetivo de fortalecer o desenvolvimento de iniciativas voltadas à inclusão, à acessibilidade e à plena participação das pessoas com deficiência na companhia.

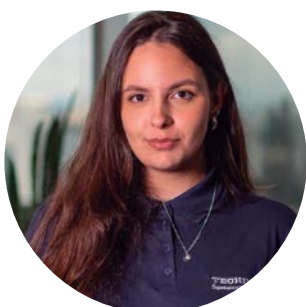
O subcomitê reúne representantes de diferentes regiões para compartilhar boas práticas, identificar oportunidades de melhoria e promover ações concretas que contribuam para eliminar barreiras físicas, culturais e atitudinais.

Sua criação representa um avanço importante na construção de uma abordagem global mais estruturada e sustentável para a inclusão das pessoas com deficiência.



“Acredito que a falta de inclusão tem um custo: o desperdício de talentos e habilidades que poderiam gerar valor no ambiente de trabalho”

Pablo Mignone, Steel & Mining Design Specialist Eng., e membro do Subcomitê de Pessoas com Deficiência



“Como pessoa com deficiência, acredito na importância de ter voz ativa para fortalecer não apenas a inclusão, mas também o sentimento de pertencimento nos espaços da companhia”

Isabela Giaretta, Training & Development Analyst, e membro do Subcomitê de Pessoas com Deficiência

3.2 Diversidade nos Acampamentos

Como parte das ações conduzidas pelo Subcomitê de Gênero e Orientação Sexual, em 2026 desenvolvemos uma iniciativa global para revisar os padrões de infraestrutura aplicáveis aos alojamentos e às instalações sanitárias dos projetos da Techint E&C.

A análise identificou oportunidades de atualização das diretrizes corporativas para essas instalações, a fim de atender melhor às necessidades de uma força de trabalho cada vez mais diversa e promover ambientes mais inclusivos, sempre respeitando as normas e particularidades de cada país onde atuamos.



Pilares estratégicos de gestão

3. Governança em DEI

A proposta contemplou a revisão dos critérios de projeto dos módulos sanitários e habitacionais, bem como a avaliação de soluções que proporcionem maior flexibilidade na destinação dos espaços, de acordo com a composição das equipes.

Entre as recomendações desenvolvidas, destacam-se a adoção de banheiros individuais sem distinção de gênero e com sinalização adaptável; a redução das barreiras decorrentes de projetos historicamente concebidos para equipes exclusivamente masculinas; e a implementação de mecanismos que permitam adequar os espaços compartilhados às necessidades concretas de cada projeto.

A iniciativa representa um avanço importante na incorporação da diversidade e da inclusão às decisões operacionais e de infraestrutura, contribuindo para condições de trabalho mais equitativas e alinhadas às transformações do nosso setor.



“Esta iniciativa nasceu com o propósito de contribuir, de forma concreta e responsável, para enfrentar os desafios relacionados à equidade de gênero. Saber que a Techint E&C compartilha essa visão é profundamente gratificante e nos motiva a continuar trabalhando para tornar nosso ambiente de trabalho cada dia melhor”

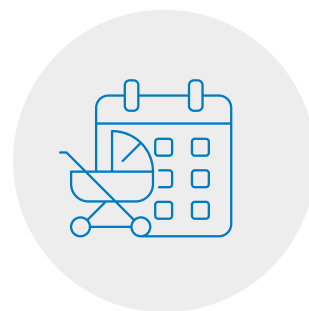
Oscar Victoria,
Estimating Manager e membro do Subcomitê de Gênero e Orientação Sexual

3.3 Apoio à parentalidade: flexibilidade e ampliação das licenças

Reconhecemos que a chegada de uma criança, seja por nascimento ou adoção, representa um período de mudanças importantes na vida pessoal, familiar e profissional. Por isso, seguimos fortalecendo iniciativas de apoio a mães, pais e famílias, favorecendo o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

Por meio de benefícios e modalidades flexíveis de trabalho, buscamos oferecer as condições necessárias para que nosso pessoal vivencie essa etapa com maior segurança e tranquilidade, preserve seu bem-estar e retome suas atividades profissionais de forma gradual e equilibrada.

Entre as medidas adotadas, destacam-se a ampliação das licenças-maternidade e por adoção, a flexibilização dos horários de trabalho para mães e pais e outros benefícios voltados às necessidades das famílias durante o primeiro ano de vida da criança.





4. Gestão e Métricas

Desenvolvemos programas que promovem o crescimento profissional, o bem-estar e a igualdade de oportunidades. Também utilizamos indicadores e ferramentas de monitoramento para avaliar o impacto das iniciativas e orientar a melhoria contínua.

4.1 *Leadership Accelerator for Women in Construction (LAWIC)*

Em 2026, realizamos a terceira edição do *Leadership Accelerator for Women in Construction (LAWIC)*, programa desenvolvido pela Ambition Theory para fortalecer as competências de liderança, influência e pensamento estratégico, além do posicionamento profissional de mulheres de diferentes áreas e regiões da companhia.

O programa incluiu sessões em grupo conduzidas em inglês, coaching profissional e oportunidades de networking com outras profissionais do setor.

Desde sua criação, o LAWIC já contou com a participação de mulheres do Brasil, do México, do Equador e da Argentina.



“O LAWIC me ajudou a fortalecer minha confiança como líder e a questionar crenças que muitas vezes limitam nosso crescimento profissional. Aprendi que não existe uma única forma de liderar e que a liderança mais eficaz nasce da nossa autenticidade, do nosso propósito e da nossa capacidade de gerar impacto em nossas equipes”

Ariana Flores, HSE Manager



4.2 Inclusão e Capacitação Feminina em Obras (IFFO)

O Programa de Inclusão e Capacitação Feminina em Obras (IFFO pela sigla em espanhol) continuou se expandindo ao longo de 2025 e 2026, alcançando diferentes regiões.

A iniciativa busca ampliar a participação das mulheres em funções operacionais por meio de capacitação técnica e oportunidades de trabalho nos projetos. Nesse período, o programa contou com mais de 150 novas participantes na Argentina, no Brasil e no México, elevando o total para mais de 380 mulheres capacitadas e 27 mil horas de formação.

As capacitações abrangeram especializações como soldagem, eletricidade, mecânica industrial e conexões.

Dados em destaque

+380

mulheres alcançadas.

+27.000

horas de capacitação.

70%

de treinamento prático.

Implementação na
Argentina, Brasil,
México, Chile.



“Esse treinamento marcou um ponto de virada na minha trajetória. No início, eu perguntava tudo; com o tempo, ganhei confiança para trabalhar de forma autônoma. Aprendi a encontrar soluções, confiar no meu discernimento e trabalhar em equipe. Também entendi os riscos de um aterramento mal executado e, por isso, hoje sou tão rigorosa com a qualidade do meu trabalho. Aprendi que é preciso fazer tudo da maneira certa, mesmo quando ninguém está olhando. Hoje tenho uma profissão e muita vontade de continuar crescendo. Isso é só o começo”.

Eugenia Maria Henriquez,
Eletricista de Nível Médio

Pilares estratégicos de gestão

4. Gestão e Métricas

4.3 Maternity Mentoring

Em 2025, implementamos o *Maternity Mentoring*, iniciativa voltada ao apoio às colaboradoras durante a gestação, a licença-maternidade e o retorno ao trabalho. O programa busca assegurar a continuidade do desenvolvimento profissional em um período marcado por importantes mudanças pessoais e familiares.

A iniciativa oferece ferramentas e espaços de apoio tanto para as participantes quanto para suas lideranças, facilitando conversas sobre expectativas, organização do trabalho, planejamento de carreira e equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

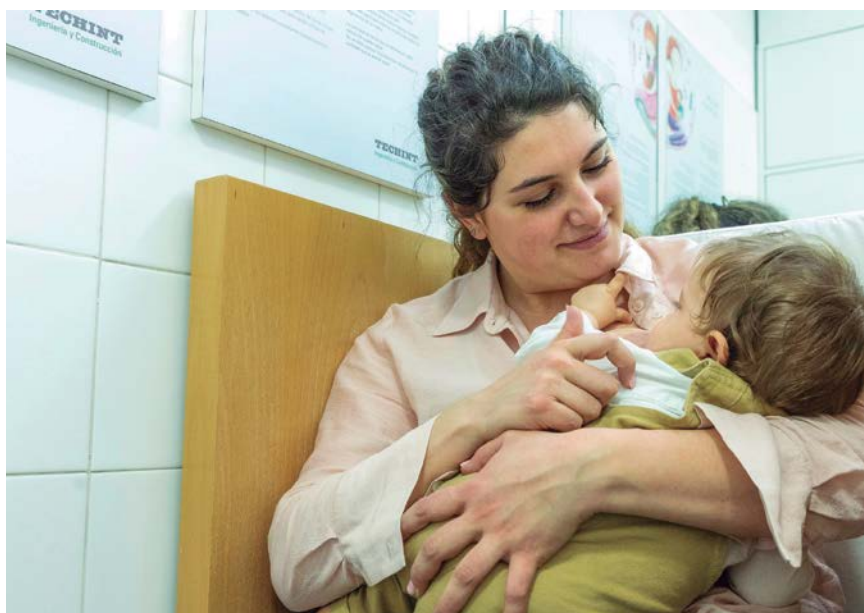
Com essa abordagem, contribuímos para que a maternidade não represente uma barreira ao crescimento profissional e promovemos um retorno ao trabalho mais acolhedor e sustentável, que respeite as necessidades e o potencial de cada participante.

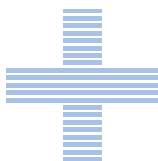
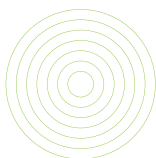
Dados em destaque

22
participantes.

5
países.

+80
sessões de mentoria realizadas.





“Minha experiência foi extremamente positiva e valiosa em um momento particularmente delicado: meu retorno ao trabalho como mãe de primeira viagem, quando meu bebê tinha cinco meses. Mais do que uma preparação para essa volta, o programa foi um espaço de apoio, reflexão e acompanhamento que me ajudou a atravessar o processo com mais tranquilidade e confiança.

Uma das coisas que mais valorizei foi poder falar abertamente sobre os sentimentos que surgiram nessa etapa: a culpa, a ansiedade, o medo de não dar conta de tudo e a incerteza sobre como conciliar meu desenvolvimento profissional com minha nova identidade como mãe. Sentir-me ouvida e apoiada fez toda a diferença na maneira como enfrentei essa fase.

O programa também me ajudou a me preparar de forma mais consciente e realista. Compreendi que não precisava exigir de mim mesma uma adaptação perfeita e imediata e que seria natural rever expectativas e acordos ao longo do processo. Retomar as relações profissionais após a licença-maternidade foi fundamental, sobretudo para me reconectar com minha equipe e minha liderança nessa nova realidade. Aprendi a comunicar minhas necessidades, estabelecer limites e manter conversas honestas sobre meu retorno.

Graças a esse acompanhamento, pude vivenciar essa transição com mais tranquilidade e me sentir valorizada tanto em meu desenvolvimento profissional quanto em meu papel de mãe”

Camila Duarte, Environmentalist Sr.

Pilares estratégicos de gestão

4. Gestão e Métricas



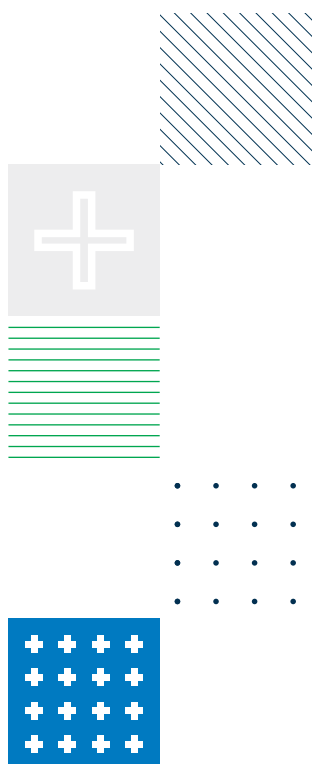
4.4 Programa de Acompanhamento em Situações de Violência Doméstica

Ao longo de 2026, avançamos na estruturação do Programa de Acompanhamento em Situações de Violência Doméstica e realizamos capacitações voltadas à sua implementação. A iniciativa foi criada para oferecer acolhimento, orientação e assistência às pessoas em situação de violência doméstica.

O programa reafirma o compromisso da companhia com a construção de ambientes de trabalho seguros e respeitosos. Nesse contexto, foram definidos canais específicos de acolhimento e orientação, com o apoio das equipes de Recursos Humanos e das lideranças, pautados pela confidencialidade, pelo respeito à privacidade, pelo consentimento informado e pela autonomia das pessoas que buscam ajuda.

Durante o exercício social, concentramos nossos esforços na capacitação das equipes de Recursos Humanos para o acolhimento e o encaminhamento dos casos, abordando procedimentos de atuação, formas de intervenção e a definição de papéis e responsabilidades.

Como próxima etapa, o programa será lançado no próximo exercício fiscal. A companhia também dará continuidade às ações de conscientização e comunicação para dar visibilidade ao tema, fortalecer os canais de apoio disponíveis e promover uma cultura baseada no respeito, no cuidado e na confiança.



4.5 Métricas



Monitoramos a representatividade em toda a empresa para entender onde estamos avançando e onde são necessárias mais ações.

Entre julho de 2025 e junho de 2026, a representatividade feminina aumentou:

2,07

pontos percentuais em toda a empresa.

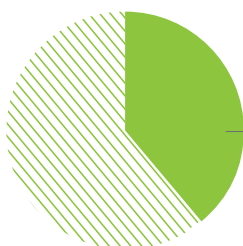
2,10

pontos percentuais em funções operacionais.

3,90

pontos percentuais em funções de Jovens Profissionais e Profissionais Jovens (JP/PJ).

Atualmente, as mulheres ocupam **15%** dos cargos de liderança, mantendo a tendência de crescimento da participação feminina.



175 mulheres fazem parte dos grupos de Jovens Profissionais e Profissionais Jovens (JP/PJ), representando **39%** do total de participantes.



05

Casos de impacto

Casos de impacto

05

Criando oportunidades que transformam histórias

Por trás de cada iniciativa, há pessoas, trajetórias e experiências que mostram como a diversidade e a inclusão ganham forma no cotidiano dos projetos, das sedes e das equipes de trabalho.

Por meio de programas de capacitação, desenvolvimento e apoio, buscamos criar oportunidades concretas para que mais pessoas possam crescer, aprender e desenvolver seu potencial no setor.

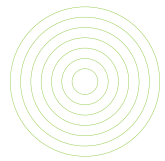
Soldando em família: uma história de novas oportunidades

No projeto da nova usina siderúrgica da Ternium em Pesquería, Nuevo León, no México, uma oportunidade profissional também se transformou em uma história familiar de aprendizado e crescimento.



“Este trabalho nos ajudou a progredir e poder compartilhá-lo com minha mãe hoje é motivo de enorme orgulho”

Leonardo Daniel Palacios





Leonardo Daniel Palacios começou a trabalhar como ajudante durante a pandemia para contribuir com o sustento da família. Com o tempo, qualificou-se como soldador e atuou em diversos projetos até integrar a equipe da nova usina siderúrgica. Posteriormente, passou a atuar como instrutor em uma das frentes do Programa de Inclusão e Capacitação Feminina em Obras (IFFO) no México, voltada à formação de mulheres soldadoras.

Foi nesse contexto que surgiu uma nova oportunidade. Sua mãe, Rosalía Freyre Fuentes, decidiu participar do programa e viver sua primeira experiência profissional em uma empresa.



“É a primeira vez que trabalho em uma empresa, e saber que também sou capaz de aprender me dá confiança.”

Rosalía Freyre Fuentes

Liderança que ultrapassa fronteiras

Quando María Valentina López Santeliz ingressou na Techint E&C, no Brasil, em 2020, como trainee da equipe de Engenharia de Processos, deu o primeiro passo em uma carreira que a levaria a atuar em diferentes países e assumir funções técnicas e de liderança cada vez mais complexas.

Engenheira química venezuelana, Valentina aprendeu a se adaptar a diferentes culturas, dominar sistemas complexos e liderar em ambientes exigentes. No projeto C20+, no Chile, coordenou a operação de um sistema crítico a partir de uma sala de controle situada a mais de 4.000 metros de altitude. Atualmente, desempenha um papel fundamental no projeto Los Toldos 2 Este, na Argentina, como *Commissioning & Start-Up Specialist Engineer*.

Sua trajetória mostra o que se torna possível quando o talento encontra espaço para crescer por meio do desenvolvimento profissional, da mobilidade internacional e de experiências diversificadas. Ela também serve de referência para as novas gerações de profissionais que ingressam no setor.

Valentina resume sua experiência em quatro palavras: diversidade, resiliência, crescimento e conexão. Juntas, elas traduzem tanto sua trajetória entre países quanto a diferença que uma cultura inclusiva



“Quando comecei a trabalhar em projetos, havia pouquíssimas mulheres em cargos de liderança. Hoje, esse número aumentou — um sinal claro de que estamos avançando rumo a um setor mais equitativo”

María Valentina López Santeliz
Commissioning & Start-Up Specialist Engineer



**Prioridades para continuar
a construir uma cultura
inclusiva**

Prioridades para continuar a construir uma cultura inclusiva



Olhando para o futuro

A agenda de diversidade, equidade e inclusão está em constante evolução. À medida que o setor de engenharia e construção enfrenta novos desafios relacionados a talentos, inovação e sustentabilidade, seguimos fortalecendo nossas ações para ampliar as oportunidades de desenvolvimento, promover ambientes de trabalho respeitosos e formar equipes cada vez mais diversas.

As áreas de atuação a seguir refletem algumas das prioridades estratégicas que orientarão nosso trabalho para consolidar uma cultura inclusiva e contribuir para o crescimento sustentável da companhia.



6.1 Maior participação das mulheres neste setor da indústria

A sub-representação feminina continua sendo um dos principais desafios do setor de engenharia e construção, sobretudo em funções operacionais e técnicas.

Por isso, continuaremos promovendo iniciativas que ampliem as oportunidades de capacitação, desenvolvimento e crescimento profissional para mulheres em diferentes etapas de suas carreiras.

Iniciativas em destaque:

- Inclusão e Capacitação Feminina em Obras (IFFO)
- *Leadership Accelerator for Women in Construction (LAWIC)*
- *Maternity Mentoring*
- Salas de amamentação
- Roupas de trabalho inclusivas

Prioridades para continuar a construir uma cultura inclusiva



6.2 Fortalecer a liderança inclusiva

A construção de equipes diversas exige lideranças capazes de gerar confiança, promover o respeito e impulsionar o desenvolvimento de nosso pessoal.

Continuaremos fortalecendo as competências relacionadas à diversidade e à inclusão em nosso modelo de liderança, incorporando ferramentas que contribuam para criar ambientes de trabalho mais colaborativos e seguros, por meio de competências avaliáveis nos funcionários da Techint E&C.

Competências prioritárias:

- Consciência sobre diversidade
- Promoção da segurança psicológica
- Abertura a diferentes perspectivas
- Escuta ativa
- Construção de ambientes de trabalho respeitosos



6.3 Cultura

A inclusão se constrói por meio das decisões, dos comportamentos e das interações cotidianas.

Por meio de políticas, campanhas de conscientização, programas de capacitação e espaços de diálogo, continuaremos promovendo uma cultura baseada no respeito, na igualdade de oportunidades e na tolerância zero a qualquer forma de discriminação, violência ou assédio.

Temas prioritários:

- Prevenção do assédio e da discriminação
- Conscientização sobre vieses inconscientes
- Valorização da diversidade cultural
- Inclusão das pessoas com deficiência
- Promoção de ambientes de trabalho respeitosos

07

**Associações, prêmios,
reconhecimentos e
certificações**

Associações, prêmios, reconhecimentos e certificações



Equador

- Conquista do Selo Empresa Segura: Livre de Violência e Discriminação contra as Mulheres (2025).

Brasil

- Participação de destaque no Prêmio Guia da Diversidade.
- Adesão ao Compromisso Público do Instituto Ethos.
- Adesão ao Pacto REIS - Rede Empresarial para a Inclusão Social.

Global

- Signatária do Pacto Global das Nações Unidas desde 2019.
- Participação ativa no Women in Mining (WIM) no Peru, no Chile e no Equador.
- Primeiro lugar para o Programa IFFO no Women in Pipe (WIP) Awards 2026, na categoria *Large Companies*.





Primeiro lugar no Women in Pipe Awards 2026

Desde seu lançamento, em 2022, o Programa de Inclusão e Capacitação Feminina em Obras (IFFO) vem se consolidando como uma iniciativa voltada à ampliação das oportunidades para mulheres interessadas em desenvolver uma carreira no setor. Por meio da capacitação e da valorização dos talentos locais, o programa contribui para aumentar a presença feminina em funções operacionais e técnicas, apoiar o desenvolvimento profissional das participantes e promover maior diversidade nas equipes de trabalho.

Esse compromisso foi reconhecido internacionalmente com o primeiro lugar no WIP Awards 2026, realizado em Paris, na França. Concedido pela Women in Pipe (WIP), o prêmio reconhece empresas e profissionais que impulsionam o desenvolvimento do talento feminino e promovem uma maior participação das mulheres no setor de tubulações industriais.

A distinção evidencia o impacto gerado pelo IFFO e valoriza uma iniciativa que continua criando oportunidades concretas e contribuindo para a construção de um setor mais inclusivo.



“Este reconhecimento reflete um compromisso que faz parte da nossa forma de trabalhar. Na Techint E&C, entendemos que a diversidade vai muito além dos indicadores: é uma forma de construir equipes mais fortes, ampliar oportunidades e gerar um impacto positivo e sustentável no setor”

Diana Leiva, Legal Director Northern Region



“O Programa de Inclusão e Capacitação Feminina em Obras nasceu de uma convicção muito simples: as mulheres podem se desenvolver em qualquer especialidade quando encontram as oportunidades e o apoio necessários. Mais de 380 mulheres já participaram da iniciativa, demonstrando que a diversidade não é apenas um objetivo, mas um compromisso que impulsionamos todos os dias”

Ana Miranda, Training, Dev. & Talent Attract. Manager

