

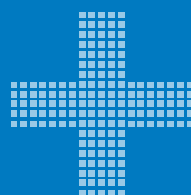
Reporte de Diversidad e Inclusión

JUL 25 - JUN 26



+diversidad
Construyendo inclusión

TECHINT
Ingeniería y Construcción



Índice

01. MENSAJE DEL CEO	04
02. NUESTRA GENTE	07
03. NUESTRA GOBERNANZA	10
Mensaje de Claudio Perillo	11
Miembros del Comité de Gobernanza en Diversidad, Equidad e Inclusión 2025–2026	12
Miembros y referentes locales del Área de Diversidad e Inclusión	13
04. EJES ESTRATÉGICOS DE ACCIÓN	14
Construyendo una cultura más inclusiva	15
Una estrategia que impulsa el cambio:	16
Ejes de trabajo	17
Pilares estratégicos de gestión	18
05. CASOS DE IMPACTO	32
Soldando en familia: una historia de nuevas oportunidades	33
Liderazgo que cruza fronteras	35
06. PRIORIDADES PARA SEGUIR CONSTRUYENDO UNA CULTURA INCLUSIVA	36
07. ASOCIACIONES, PREMIOS, RECONOCIMIENTOS Y CERTIFICACIONES DESTACADOS	39



01

Mensaje del CEO

Mensaje del CEO

01

La diversidad se construye con decisiones concretas

En Techint E&C, la diversidad, la equidad y la inclusión no son una declaración aislada. Son ejes que forman parte de la manera en que construimos equipos, desarrollamos talento y ejecutamos proyectos en contextos cada vez más complejos. Estoy convencido de que una compañía capaz de integrar experiencias, culturas y perspectivas diferentes está mejor preparada para innovar, anticipar desafíos y generar valor sostenible.

Hoy somos más de 16.000 personas, de 25 nacionalidades y cuatro generaciones, trabajando en distintas regiones y realidades operativas. Esa diversidad es parte de nuestra identidad. El desafío es convertirla en una experiencia de inclusión concreta, para que cada persona encuentre oportunidades de desarrollo y crecimiento, ya sea en una oficina, en una obra o en un proyecto.

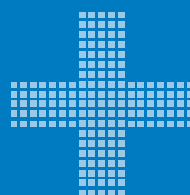
Durante este último período dimos pasos que muestran avances y, al mismo tiempo, la magnitud del camino por delante. La participación de mujeres creció en la compañía y alcanzó el 15% de los roles de liderazgo. Más de 380 mujeres participaron del Programa de Inclusión y Formación Femenina en Obra, con más de 27.000 horas de formación. También fortalecimos la inclusión de personas con discapacidad, ampliamos programas de desarrollo y acompañamiento, y capacitamos a 4.526 personas en la Política de Diversidad y Ambiente Laboral Libre de Acoso.

Abrir oportunidades en posiciones operativas y técnicas, revisar espacios e infraestructura, fortalecer un liderazgo inclusivo y sostener ambientes de trabajo libres de discriminación, violencia y acoso son acciones que reflejan nuestras decisiones y su impacto dentro de la compañía y, a su vez, nos recuerdan que todavía existen brechas que nos impulsan a seguir trabajando en esta dirección.

Nuestro compromiso es seguir avanzando con consistencia, métricas y responsabilidad compartida. La inclusión se vuelve real cuando se expresa en las decisiones cotidianas, en la forma en que lideramos y escuchamos, y en las oportunidades que somos capaces de crear. Queremos que cada persona pueda desplegar todo su potencial, y que esa capacidad colectiva fortalezca nuestros equipos, nuestros proyectos y el futuro de Techint E&C.



Oscar Scarpari
CEO



02

Nuestra gente



Nuestra gente

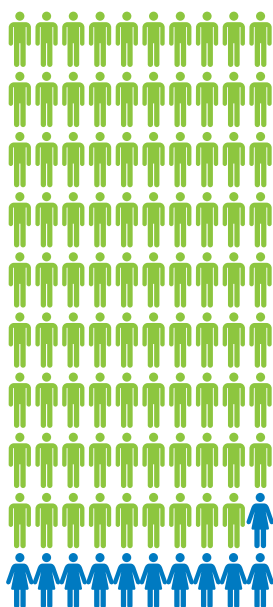
Datos a Junio 2026

+16.000



personas forman parte de la compañía

89%
de la población
global
son **hombres**.



11%
de la población
global
son **mujeres**.



Género

75% de personas ocupan roles operativos.

7% de mujeres en puestos operativos.

25% de personas ocupan roles indirectos.

22% de mujeres en puestos indirectos.

+1.000 personas ocupan roles de liderazgo,

15% de los roles de liderazgo son ocupados por mujeres.

+380 mujeres participaron del Programa de Inclusión y Formación Femenina.

Personas con discapacidad

+65 personas con discapacidad ya sea física, sensorial (auditiva y visual), mental (psíquica e intelectual), múltiple y del lenguaje, forman parte de nuestra compañía.

Países con mayor número de personas con discapacidad en nuestra compañía:

24
en Brasil

23
en Ecuador

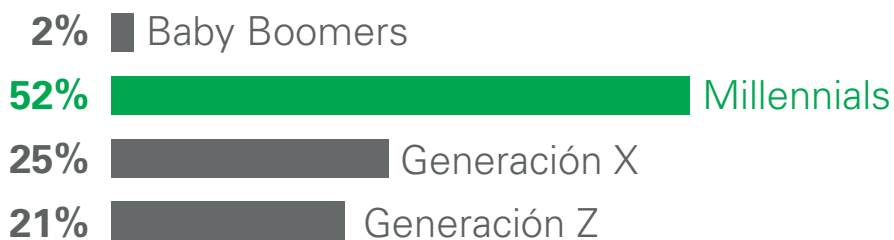
16
en Chile

Implementación de programas de inclusión en Colombia, Chile, Ecuador, Perú, Brasil y México.



Generacional

Convivencia de 4 generaciones.



+40 años de compromiso con el talento joven

a través de nuestros programas de Profesionales Jóvenes (PJ),
Jóvenes Profesionales (JP), Pasantías y Prácticas Educativas de Verano (PEV).

Multiculturalidad



argentina
mexicana
chilena
ecuatoriana
brasileña

peruana
colombiana
india
italiana
venezolana

boliviana
estadounidense
uruguaya
paraguaya
española

cubana
egipcia
nicaragüense
nigeriana
británica

rusa
salvadoreña
panameña
dominicana
hondureña

03



Nuestra Gobernanza

Nuestra Gobernanza

La diversidad, la equidad y la inclusión requieren mucho más que buenas intenciones: necesitan una estrategia clara, una gobernanza sólida y el compromiso de las personas que forman parte de la organización.

Desde el Comité de Gobernanza en Diversidad, Equidad e Inclusión trabajamos para integrar esta agenda en la forma en que gestionamos la compañía. Durante este período fortalecimos nuestra estructura global, consolidamos subcomités especializados, impulsamos nuevos programas de desarrollo, incorporamos competencias organizacionales vinculadas a diversidad e inclusión y ampliamos los mecanismos de seguimiento para acompañar la evolución de nuestras iniciativas.

Este trabajo es posible gracias al compromiso de referentes de distintas regiones y funciones, que aportan perspectivas diversas y transforman esa visión en acciones concretas, adaptadas a las realidades de cada país y proyecto.

Como Comité, nuestro propósito es seguir impulsando iniciativas que promuevan el desarrollo de las personas, fortalezcan nuestros equipos y contribuyan a construir una compañía donde todas las personas tengan la oportunidad de crecer y aportar su talento.



Claudio Perillo

President Andean
Region y Sponsor
del Comité de
Gobernanza en
Diversidad, Equidad
e Inclusión

Nuestra Gobernanza

Miembros del Comité de Gobernanza en Diversidad, Equidad e Inclusión 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

Miembros y referentes locales del Área de Diversidad e Inclusión

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



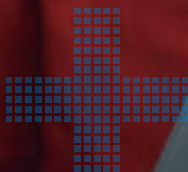
SUR
Luján Nölter

Diversity & Inclusion Manager

04



**Ejes estratégicos
de acción**



Ejes estratégicos de acción

04

Construyendo una cultura más inclusiva

Durante el período 2025–2026 continuamos fortaleciendo el Programa +diversidad a través de iniciativas globales y regionales orientadas al desarrollo del talento, la inclusión y la construcción de ambientes de trabajo cada vez más equitativos y respetuosos.

En línea con el tercer año del programa impulsamos la consolidación de subcomités y la estructuración de programas permanentes. Asimismo, expandimos iniciativas de liderazgo y formación, promovimos nuevas acciones en proyectos y sedes, y fortalecimos espacios de escucha y sensibilización en todas las regiones.

Uno de los principales avances de este período fue continuar integrando la diversidad y la inclusión a la forma en que gestionamos la compañía. Hoy contamos con una gobernanza más sólida, programas consolidados y una mayor participación de distintas áreas y regiones, lo que nos permite abordar esta agenda de manera cada vez más transversal.

Al mismo tiempo, somos conscientes de que los desafíos continúan. Incrementar la participación de mujeres en una industria históricamente masculinizada, seguir eliminando barreras para las personas con discapacidad y fortalecer un liderazgo cada vez más inclusivo son algunos de los ejes sobre los que continuaremos trabajando en los próximos años.

Sabemos que la transformación cultural organizacional requiere tiempo, compromiso y trabajo sostenido. Por eso, seguiremos impulsando iniciativas que promuevan el desarrollo de las personas, fortalezcan nuestros equipos y consoliden una cultura donde el respeto, la inclusión y la equidad de oportunidades formen parte de nuestra manera de trabajar.



Vanessa Mota
Community
Relations and
D&I Sr. Manager



Una estrategia que impulsa el cambio

El Programa +diversidad impulsa iniciativas y espacios de participación orientados a fortalecer una cultura más diversa, equitativa e inclusiva en Techint E&C. El trabajo conjunto entre el liderazgo, equipos especializados y referentes regionales permite acompañar acciones y programas que promueven más oportunidades de desarrollo, participación y crecimiento en distintas áreas y geografías de la compañía.

El programa se enfoca en **cuatro ejes principales: Género y Orientación Sexual, Discapacidad, Generacional y Multiculturalidad**, que a su vez se combinan con **cuatro pilares estratégicos de gestión: Cultura y Compromiso; Concientización e Iniciativas; Gobernanza en Diversidad, Equidad e Inclusión; y Gestión y Métricas**, que orientan las iniciativas, programas y acciones implementadas en todas las regiones.



Ejes de trabajo

04



Género y Orientación Sexual

Promovemos el respeto por la diversidad de orientaciones sexuales e identidades de género, asegurando un entorno laboral inclusivo. Nuestro objetivo es que ninguna de estas dimensiones condicione las oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional.



Discapacidad

Buscamos disminuir barreras físicas, culturales y actitudinales para promover la plena participación de personas con y sin discapacidad. A través de programas, capacitaciones e iniciativas regionales, avanzamos en la construcción de entornos más accesibles e inclusivos.

Conscientes de que, según datos de la OMS, más del 16% de la población global vive con algún tipo de discapacidad, promovemos iniciativas que reduzcan barreras en el trabajo y en la comunidad. Nuestro foco es asegurar una participación plena y equitativa, creando oportunidades reales para el desarrollo y la contribución de todas las personas.



Generacional

Promovemos el diálogo y la colaboración entre generaciones, reconociendo el valor de la experiencia, la innovación y la diversidad de enfoques. Nuestro objetivo es eliminar la edad como barrera para el desarrollo profesional y generar entornos equitativos donde todas las personas puedan crecer, aportar y aprender en cada etapa de su vida laboral.



Multiculturalidad

Reconocemos la riqueza que aportan personas de distintas nacionalidades, regiones y contextos locales. Nuestro objetivo es crear un entorno inclusivo que garantice representación, desarrollo y visibilidad, donde cada cultura pueda expresarse y contribuir de manera significativa.

Pilares estratégicos de gestión

1. Cultura y compromiso

Construimos, mantenemos y fortalecemos un compromiso visible desde el liderazgo, consolidando políticas claras que acompañen la transformación cultural.

- Somos signatarios del Pacto Global de las Naciones Unidas desde 2019.
- Incluimos la Diversidad, Equidad e Inclusión como una competencia clave dentro del plan de evaluación y desarrollo de nuestra gente.
- Realizamos anualmente la Encuesta de Diversidad, Equidad e Inclusión a todas las personas que forman parte de nuestra compañía.



2. Concientización e iniciativas

Impulsamos programas, capacitaciones y acciones concretas que promueven ambientes de trabajo inclusivos.

2.1 Día Internacional de la Mujer

Durante marzo de 2026 impulsamos una serie de encuentros regionales bajo la iniciativa “Historias de carrera en primera persona”, un espacio de diálogo e intercambio orientado a visibilizar experiencias, trayectorias y desafíos profesionales de mujeres de distintas áreas y países de la compañía.

Los encuentros se realizaron en formato híbrido, con alcance regional, convocando a referentes de Argentina, Brasil, Chile, Ecuador, México, España, Italia e India. A partir de temáticas identificadas en la Encuesta de Diversidad, Equidad e Inclusión, se promovieron conversaciones abiertas sobre desarrollo profesional, liderazgo, oportunidades y desafíos, generando espacios de escucha, aprendizaje y reflexión colectiva.

La iniciativa permitió compartir experiencias, fortalecer redes de apoyo y visibilizar distintas realidades presentes en la organización. Tanto las expositoras como las participantes destacaron el valor de estos espacios para intercambiar aprendizajes, inspirar nuevas trayectorias y promover entornos de trabajo más inclusivos y equitativos.

Como resultado, la actividad contribuyó a fortalecer el sentido de pertenencia, la colaboración entre regiones y el compromiso con la construcción de una cultura organizacional basada en la equidad, el respeto y la igualdad de oportunidades. Creemos que estos espacios permiten visibilizar avances, compartir desafíos y continuar impulsando el desarrollo profesional libre de sesgos para todas las personas.



Pilares estratégicos de gestión

2. Concientización e iniciativas

2.2 Día Mundial de la Diversidad Cultural para el Diálogo y el Desarrollo

En una compañía presente en múltiples países y proyectos, la diversidad cultural es una parte fundamental de nuestra forma de trabajar. Por eso, durante mayo y junio de 2026 impulsamos una campaña global para reflexionar sobre el valor que aportan las distintas culturas, experiencias y perspectivas que conviven en Techint E&C.

La iniciativa incluyó una nota especial en nuestra intranet y página web, un video institucional y una serie de cápsulas y notas protagonizadas por personas de distintas sedes y regiones que compartieron sus historias personales sobre adaptación, aprendizaje e intercambio cultural.

A través de estas experiencias buscamos promover entornos donde cada persona pueda expresarse con autenticidad, contribuir desde su identidad y fortalecer la colaboración entre equipos multiculturales.



2.3 Día Internacional del Orgullo LGBTQ+

En el marco del Mes del Orgullo, desarrollamos una campaña de sensibilización orientada a promover el respeto, la escucha y la construcción de ambientes de trabajo donde todas las personas puedan sentirse libres de ser quienes son.

La iniciativa invitó a reflexionar sobre acciones cotidianas que fortalecen la inclusión, destacando mensajes como la importancia de escuchar antes de juzgar, respetar incluso aquello que no comprendemos completamente y evitar conductas o comentarios que puedan excluir o afectar a otras personas.

A través de distintos contenidos internos buscamos reforzar nuestro compromiso con una cultura basada en el respeto, la igualdad de oportunidades y la valoración de la diversidad.



2.4 Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer

Realizamos una actividad de sensibilización orientada a reflexionar sobre las distintas formas de violencia que afectan a mujeres en todo el mundo y el rol que las organizaciones pueden desempeñar en la prevención, detección temprana y acompañamiento de estas situaciones.

La actividad consistió en un webinar de sensibilización y concientización, que contó con la participación de más de 50 personas de distintas áreas y regiones de la compañía. El encuentro permitió generar un espacio de diálogo y aprendizaje para seguir fortaleciendo una cultura de respeto, cuidado y responsabilidad compartida.

Durante la jornada se abordaron conceptos clave vinculados a la violencia de género y su impacto en los ámbitos laborales, promoviendo la reflexión sobre la importancia de construir entornos de trabajo seguros e inclusivos. Asimismo, se presentó la Política de Acompañamiento en Situaciones de Violencia Doméstica y se compartieron los lineamientos del Programa de Asistencia al Empleado (EAP), una iniciativa destinada a brindar orientación, acompañamiento y soporte frente a situaciones personales y familiares complejas.

2.5 Política de Diversidad y Ambiente Laboral Libre de Acoso

Durante 2025 lanzamos globalmente la campaña “Tenemos que hablar”, enfocada en la Política de Diversidad y Ambiente Laboral Libre de Acoso.

La iniciativa buscó sensibilizar y capacitar sobre respeto, no discriminación, violencia laboral y mecanismos de reporte.

La campaña alcanzó a más de 4.500 personas y superó las 9.000 horas de capacitación a nivel global.



Datos destacados

4.526

personas
capacitadas.

9.034

horas de
capacitación.

87%

de alcance global.

Participación en
**todas las
regiones.**

Pilares estratégicos de gestión

3. Gobernanza en DEI

Con apoyo de nuestra estructura global y regional tenemos el foco en sostener, monitorear y expandir la agenda de diversidad e inclusión en todas nuestras sedes y proyectos.

3.1 Creación del Subcomité de Personas con Discapacidad

Durante 2025 creamos el Subcomité de Personas con Discapacidad con el objetivo de fortalecer el desarrollo de iniciativas orientadas a la inclusión, accesibilidad y participación plena de las personas con discapacidad dentro de la compañía.

Este espacio reúne a representantes de distintas regiones para compartir buenas prácticas, identificar oportunidades de mejora y promover acciones concretas que contribuyan a eliminar barreras físicas, culturales y actitudinales.

La creación de este subcomité representa un paso importante en la consolidación de una agenda global más estructurada y sostenible en materia de discapacidad.



“Creo que la no inclusión tiene un costo, que está asociado a desaprovechar un talento o capacidad que tenga una persona de generar valor en un puesto de trabajo”

Pablo Mignone, Steel & Mining Design Specialist Eng., y miembro del Subcomité de Personas con Discapacidad



“Como persona con discapacidad, creo en la importancia de asumir una voz activa para fortalecer no solo la inclusión, sino también la idea de pertenencia dentro de los espacios de la empresa”

Isabela Giaretta, Training & Development Analyst, y miembro del Subcomité de Personas con Discapacidad

3.2 Diversidad en Campamentos

Como parte del trabajo impulsado por el Subcomité de Género y Orientación Sexual, durante 2026 desarrollamos una iniciativa global orientada a revisar los estándares de infraestructura de campamentos y espacios sanitarios utilizados en proyectos de Techint E&C.

El análisis identificó oportunidades para adaptar la guía corporativa de campamentos y baños con el objetivo de acompañar una fuerza laboral cada vez más diversa y promover entornos más inclusivos, respetando las regulaciones y particularidades de cada país donde opera la compañía.



Pilares estratégicos de gestión

3. Gobernanza en DEI

La propuesta incluyó la revisión de criterios de diseño para módulos sanitarios y habitacionales y la evaluación de soluciones que permitan una mayor flexibilidad en la distribución de espacios según la composición de los equipos de trabajo.

Entre las recomendaciones desarrolladas se encuentran la utilización de baños individuales, neutros, adaptables mediante señalización, la reducción de barreras asociadas a diseños históricamente pensados para una población exclusivamente masculina y la implementación de mecanismos que permitan adecuar los espacios de convivencia en función de las necesidades reales de cada proyecto.

La iniciativa representa un paso importante en la integración de la diversidad y la inclusión dentro de aspectos operativos e infraestructura, contribuyendo a generar condiciones de trabajo más equitativas y alineadas con la evolución de nuestra industria.



“Esta iniciativa nació con el propósito de contribuir, de manera concreta y responsable, a abordar desafíos vinculados con la igualdad de oportunidades de género. Saber que Techint E&C acompaña esta visión, resulta profundamente reconfortante y nos motiva a seguir trabajando para que cada día tengamos un mejor lugar para trabajar”

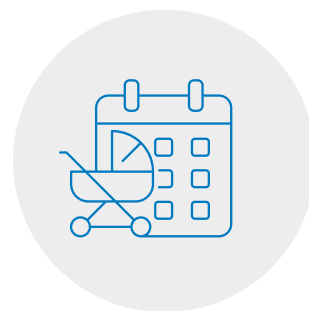
Oscar Victoria,
Estimating Manager y miembro del Subcomité de Género y Orientación Sexual

3.3 Flexibilidad para padres y madres y extensión de licencias

Reconocemos que la llegada de un hijo o hija representa una etapa de importantes cambios personales, familiares y profesionales. Por eso, continuamos fortaleciendo iniciativas orientadas a acompañar a madres, padres y familias durante los procesos de nacimiento o adopción, promoviendo una mejor integración entre la vida personal y laboral.

A través de distintos beneficios y políticas de flexibilidad, buscamos generar las condiciones necesarias para que las personas puedan transitar estos momentos con mayor acompañamiento y equilibrio, favoreciendo su bienestar y facilitando una reincorporación laboral gradual y sostenible.

Entre las iniciativas implementadas se encuentran la extensión de licencias por nacimiento o adopción, modalidades de trabajo flexible para madres y padres recientes, y otros beneficios orientados a acompañar las necesidades familiares durante el primer año de crianza.





4. Gestión y métricas

Desarrollamos programas que promueven el crecimiento profesional, el bienestar y la igualdad de oportunidades, complementados con indicadores y herramientas de seguimiento que nos permiten medir el impacto de nuestras iniciativas y orientar la mejora continua.

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

En 2026 realizamos la tercera edición del programa Leadership Accelerator for Women in Construction, desarrollado por Ambition Theory, que busca fortalecer habilidades de liderazgo, influencia, pensamiento estratégico y posicionamiento profesional de mujeres de distintas regiones y áreas de la compañía.

El programa incluyó sesiones grupales en inglés, coaching profesional y espacios de networking entre participantes de la industria.

Desde su implementación participaron colaboradoras de Brasil, México, Ecuador y Argentina.



“LAWIC me permitió fortalecer mi confianza como líder y desafiar creencias que muchas veces limitan nuestro crecimiento profesional. Aprendí que no existe una única forma de liderar y que el liderazgo más efectivo surge de nuestra autenticidad, propósito y capacidad para generar impacto en los equipos”

Ariana Flores, HSE Manager



4.2 Inclusión y Formación Femenina en Obra (IFFO)

El Programa de Inclusión y Formación Femenina en Obra continuó expandiéndose durante 2025 y 2026 en distintas regiones.

La iniciativa, que busca ampliar la participación de mujeres en posiciones operativas mediante capacitaciones técnicas y oportunidades de inserción laboral en proyectos, alcanzó a más de 150 nuevas mujeres en Argentina, Brasil y México, elevando el acumulado global del programa a más de 380 participantes y más de 27.000 horas de formación.

Las capacitaciones incluyeron especialidades como soldadura, electricidad, mecánica de piso y conexión.

Datos destacados

+380
mujeres alcanzadas.

+27.000
horas de formación.

70%
de formación
práctica.

Implementación en
**Argentina,
Brasil, México
y Chile.**



“Esta capacitación marcó un punto de inflexión en mi camino. Con el tiempo pasé de preguntar todo a animarme a hacer las cosas por mí misma. Aprendí a desenvolverme, a ganar criterio, a trabajar en equipo y entendí que una mala puesta a tierra puede ser peligrosa, por eso hoy soy muy exigente con mi trabajo. También comprendí la importancia de hacer bien las cosas, incluso cuando nadie te está mirando. Hoy tengo un oficio en mis manos y muchas ganas de seguir creciendo. Esto es solo el comienzo”

Eugenia Maria Henriquez,
Electricista Medio Oficial, Argentina

Pilares estratégicos de gestión

4. Gestión y métricas

4.3 Maternity Mentoring

En 2025 implementamos el programa Maternity Mentoring, una iniciativa orientada a acompañar a las colaboradoras durante el embarazo, la licencia por maternidad y su posterior reintegración laboral, promoviendo la continuidad de su desarrollo profesional en una etapa de grandes cambios personales y familiares.

El programa busca brindar herramientas y espacios de acompañamiento tanto para las participantes como para sus líderes, facilitando conversaciones sobre expectativas, organización del trabajo, planificación de carrera y conciliación entre la vida personal y profesional.

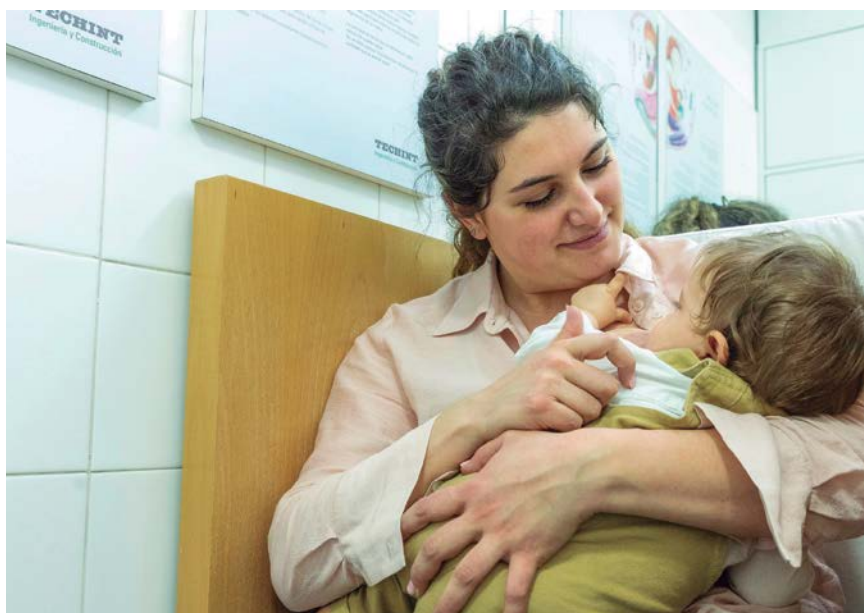
A través de este enfoque, la iniciativa contribuye a que la maternidad no represente una barrera para el crecimiento y desarrollo dentro de la organización, promoviendo una experiencia de reincorporación más acompañada, sostenible y alineada con el potencial de cada profesional.

Datos destacados

22
participantes.

5
países.

+80
sesiones de
mentoreo realizadas.





“Mi experiencia fue profundamente positiva y muy valiosa en una etapa especialmente sensible para mí: regresar al trabajo siendo mamá primeriza de una bebé de cinco meses.

Más que una preparación para la reincorporación laboral, fue un espacio de contención, reflexión y acompañamiento que me ayudó a transitar este proceso con mayor tranquilidad y confianza.

Uno de los aspectos que más valoro fue poder hablar abiertamente sobre todos los sentimientos que surgieron con la vuelta al trabajo: la culpa, la ansiedad, el miedo a no llegar a todo y la incertidumbre sobre cómo compatibilizar mi desarrollo profesional con mi nueva identidad como madre. Sentirme escuchada y acompañada hizo una enorme diferencia en la manera en que enfrenté esta etapa.

El programa también me ayudó a prepararme para el regreso desde un lugar más consciente y realista, entendiendo que no tenía que exigirme perfección inmediata y que era válido ir ajustando expectativas y acuerdos en el camino. Trabajar las relaciones laborales después de la maternidad fue clave, especialmente para reencontrarme con mi equipo y mi jefatura desde esta nueva realidad, aprendiendo a comunicar necesidades, establecer límites y generar conversaciones honestas sobre mi reincorporación.

Gracias a este acompañamiento, pude vivir mi regreso al trabajo de una manera más tranquila, sintiéndome validada tanto en mi desarrollo profesional como en mi rol de madre”

Camila Duarte, Environmentalist Sr.

Pilares estratégicos de gestión

4. Gestión y métricas



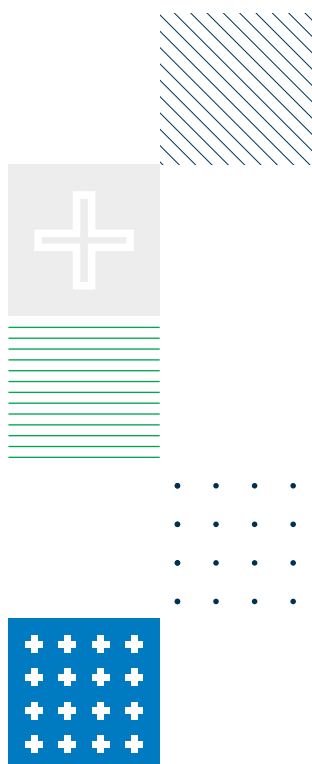
4.4 Programa de Acompañamiento en Situación de Violencia Doméstica

Durante 2026, llevamos adelante capacitaciones relacionadas al Programa de Acompañamiento en Situación de Violencia Doméstica, una iniciativa orientada a brindar contención, orientación y apoyo a personas que atraviesan este tipo de situaciones.

El programa surge del compromiso de la compañía con la construcción de ambientes de trabajo seguros y respetuosos. En este marco, se establecen canales específicos de atención y acompañamiento a través de Recursos Humanos y de los líderes de equipo, garantizando la confidencialidad, el respeto por la privacidad, el consentimiento informado y la autonomía de las personas que soliciten apoyo.

Durante este ejercicio, trabajamos en la capacitación de Recursos Humanos sobre la gestión de estos casos, incluyendo lineamientos de actuación, canales de intervención y la definición de roles y alcances.

Como parte de esta iniciativa, que seguirá avanzando con la etapa de lanzamiento durante el próximo ejercicio, la compañía continuará impulsando acciones de sensibilización y comunicación para dar visibilidad a la problemática, fortalecer los canales de apoyo disponibles y promover una cultura basada en el respeto, el cuidado y la confianza.



4.5 Métricas



Monitoreamos la representación en toda la compañía para entender dónde estamos avanzando y dónde se necesitan más acciones.

Entre julio de 2025 y junio de 2026, la representación de mujeres aumentó:

2,07

puntos porcentuales en toda la compañía.

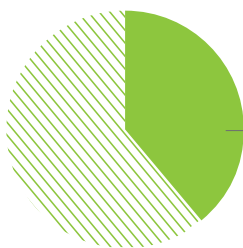
2,10

puntos porcentuales en roles operativos.

3,90

puntos porcentuales en roles de Profesionales Jóvenes (PJ) y Jóvenes Profesionales (JP).

La representación femenina en posiciones de liderazgo continuó creciendo, alcanzando el **15%** de los roles de liderazgo.



175 mujeres representan el **39%** de la población de Jóvenes Profesionales / Profesionales Jóvenes.



05

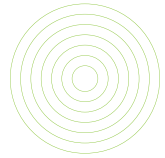
Casos de impacto

Casos de impacto

Construir oportunidades que transforman historias

Detrás de cada iniciativa existen personas, recorridos y experiencias que reflejan cómo la diversidad y la inclusión también se construyen en el día a día de los proyectos, las sedes y los equipos de trabajo.

A través de programas de formación, desarrollo y acompañamiento, buscamos generar oportunidades concretas para que más personas puedan crecer, aprender y desarrollar su potencial dentro de la industria.



Soldando en familia: una historia de nuevas oportunidades

En la nueva Acería de Ternium en Pesquería, Nuevo León, México, una historia familiar se transformó también en una historia de aprendizaje y crecimiento profesional.



“Este trabajo nos ayudó a salir adelante y hoy poder compartirlo con mi mamá es un orgullo enorme”

Leonardo Daniel Palacios



Leonardo Daniel Palacios comenzó a trabajar durante la pandemia como ayudante, con el objetivo de apoyar a su familia. Con el tiempo, se formó como soldador y participó en distintos proyectos hasta incorporarse al equipo de Acería. Más adelante, también comenzó a desempeñarse como instructor dentro del Programa de Inclusión y Formación Femenina en Obra (IFFO) en México, para formar mujeres soldadoras.

Fue en ese contexto donde surgió una nueva oportunidad: su mamá, Rosalía Freyre Fuentes, decidió sumarse al programa y comenzar su primera experiencia dentro de una empresa.



“Es mi primera vez en una empresa y me da confianza saber que también puedo aprender”

Rosalía Freyre Fuentes

Liderazgo que cruza fronteras

Cuando María Valentina López Santeliz ingresó a Techint E&C en 2020 como *Trainee* del área de Procesos en Brasil, comenzaba un recorrido que la llevaría a desarrollar proyectos en distintos países y asumir crecientes desafíos técnicos y de liderazgo.

Ingeniera química venezolana, Valentina construyó una trayectoria marcada por la adaptación multicultural, la especialización en sistemas complejos y la capacidad de liderar en entornos altamente exigentes. Trabajó en el proyecto C20+ en Chile, coordinando la operación de un sistema estratégico desde la Sala de Control ubicada a más de 4.000 metros sobre el nivel del mar. Hoy cumple un rol clave como *Commissioning & Start-Up Specialist Engineer* en Los Toldos 2 Este, en Argentina.

Su historia refleja cómo el acceso a oportunidades de desarrollo, la movilidad internacional y la diversidad de experiencias permiten potenciar el talento y generar nuevas referencias para las futuras generaciones de profesionales de la industria.

Para Valentina, la experiencia puede resumirse en cuatro palabras: diversidad, resiliencia, crecimiento y vínculos. Valores que reflejan no solo su recorrido profesional, sino también el impacto que una cultura inclusiva puede tener en el desarrollo de las personas.



“En mis primeros proyectos, la presencia de mujeres líderes era mínima; hoy ese número ha aumentado, y eso demuestra que estamos avanzando hacia un escenario más equitativo”

María Valentina López Santeliz,
Commissioning & Start-Up Specialist Engineer



**Prioridades para seguir
construyendo una cultura
inclusiva**

Prioridades para seguir construyendo una cultura inclusiva



Mirando hacia adelante

La diversidad, la equidad y la inclusión son temas en constante evolución. A medida que la industria de la ingeniería y la construcción enfrenta nuevos desafíos vinculados al talento, la innovación y la sostenibilidad, continuamos fortaleciendo una agenda orientada a generar más oportunidades de desarrollo, promover entornos de trabajo respetuosos y construir equipos cada vez más diversos.

Los siguientes focos representan algunas de las prioridades estratégicas sobre las que seguiremos trabajando para impulsar una cultura inclusiva y acompañar el crecimiento de nuestra organización.



6.1 Mayor participación de mujeres en la industria

La baja representación femenina continúa siendo uno de los principales desafíos de la industria de la ingeniería y la construcción, especialmente en posiciones operativas y técnicas.

Por este motivo, continuaremos impulsando iniciativas orientadas a ampliar oportunidades de formación, desarrollo y crecimiento profesional para mujeres en distintas etapas de su carrera.

Iniciativas destacadas:

- Inclusión y Formación Femenina en Obra (IFFO)
- *Leadership Accelerator for Women in Construction (LAWIC)*
- *Maternity Mentoring*
- Salas de lactancia
- Ropa de trabajo inclusiva

Prioridades para seguir construyendo una cultura inclusiva



6.2 Liderazgo inclusivo

La construcción de equipos diversos requiere líderes capaces de generar confianza, promover el respeto y potenciar el desarrollo de las personas.

Durante este período buscamos seguir fortaleciendo competencias vinculadas a la diversidad y la inclusión como parte de nuestro modelo de liderazgo, incorporando herramientas que contribuyan a crear ambientes de trabajo más colaborativos y seguros, a través de competencias evaluables en las personas de Techint E&C.

Competencias destacadas:

- Conciencia de la diversidad
- Seguridad psicológica
- Mente abierta
- Escucha activa
- Construcción de ambientes de trabajo respetuosos



6.3 Cultura

La inclusión se construye en las decisiones, comportamientos e interacciones cotidianas.

A través de políticas, campañas de sensibilización, programas de formación y espacios de diálogo, impulsaremos una cultura basada en el respeto, la igualdad de oportunidades y la cero tolerancia frente a cualquier forma de discriminación, violencia o acoso.

Temas prioritarios:

- Prevención del acoso y la discriminación
- Sensibilización sobre sesgos inconscientes
- Diversidad cultural
- Inclusión de personas con discapacidad
- Promoción de ambientes de trabajo respetuosos

07



**Asociaciones, premios,
reconocimientos y
certificaciones destacados**

Asociaciones, premios, reconocimientos y certificaciones destacados



Ecuador

- Sello Empresa Segura libre de violencia y discriminación contra las mujeres (2025).

Brasil

- Participación destacada en el Premio Guía de Diversidad.
- Adhesión al Compromiso Público del Instituto Ethos.
- Adhesión al Pacto REIS (Red Empresarial para la Inclusión Social).

Global

- Signataria del Pacto Mundial de las Naciones Unidas desde 2019.
- Adhesión y participación activa en Women In Mining (WIM) en Perú, Chile y Ecuador.
- Primer puesto en los Women In Pipe (WIP) Awards 2026, dentro de la categoría Grandes Empresas.





Primer puesto en Women In Pipe Awards 2026

Desde su lanzamiento en 2022, el programa Inclusión y Formación Femenina en Obra (IFFO) se ha consolidado como una iniciativa orientada a ampliar las oportunidades para mujeres interesadas en desarrollarse en la industria. A través de la formación y el fortalecimiento del talento local, el programa contribuye a la incorporación de más mujeres en roles operativos y técnicos, acompañando su desarrollo profesional y promoviendo una mayor diversidad en los equipos de trabajo.

Ese compromiso fue reconocido internacionalmente con el primer puesto en los WIP Awards 2026, realizados en París, Francia. El premio, otorgado por Women in Pipe (WIP), distingue a empresas y profesionales que impulsan el desarrollo del talento femenino y fomentan una mayor participación de las mujeres en la industria del *pipi*ng.

La distinción refleja el impacto alcanzado por IFFO y pone en valor una iniciativa que continúa generando oportunidades concretas para contribuir a una industria más inclusiva.



“Este reconocimiento refleja un compromiso que forma parte de nuestra manera de trabajar. En Techint E&C entendemos que la diversidad va mucho más allá de los indicadores: es una forma de construir equipos más sólidos, ampliar oportunidades y generar un impacto positivo y sostenible en la industria”

Diana Leiva, Legal Director Northern Region



“El Programa de Inclusión y Formación Femenina en Obra nació de una convicción muy simple: las mujeres pueden desarrollarse en cualquier especialidad cuando cuentan con las oportunidades y el acompañamiento adecuados. Más de 380 participantes ya son parte de esta iniciativa, que demuestra que la diversidad no es una meta, sino un compromiso que impulsamos todos los días”

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

