

Reporte de Diversidad e Inclusión

JUL 23 - JUN 25



+diversidad
Construyendo inclusión

TECHINT
Ingeniería y Construcción

Índice

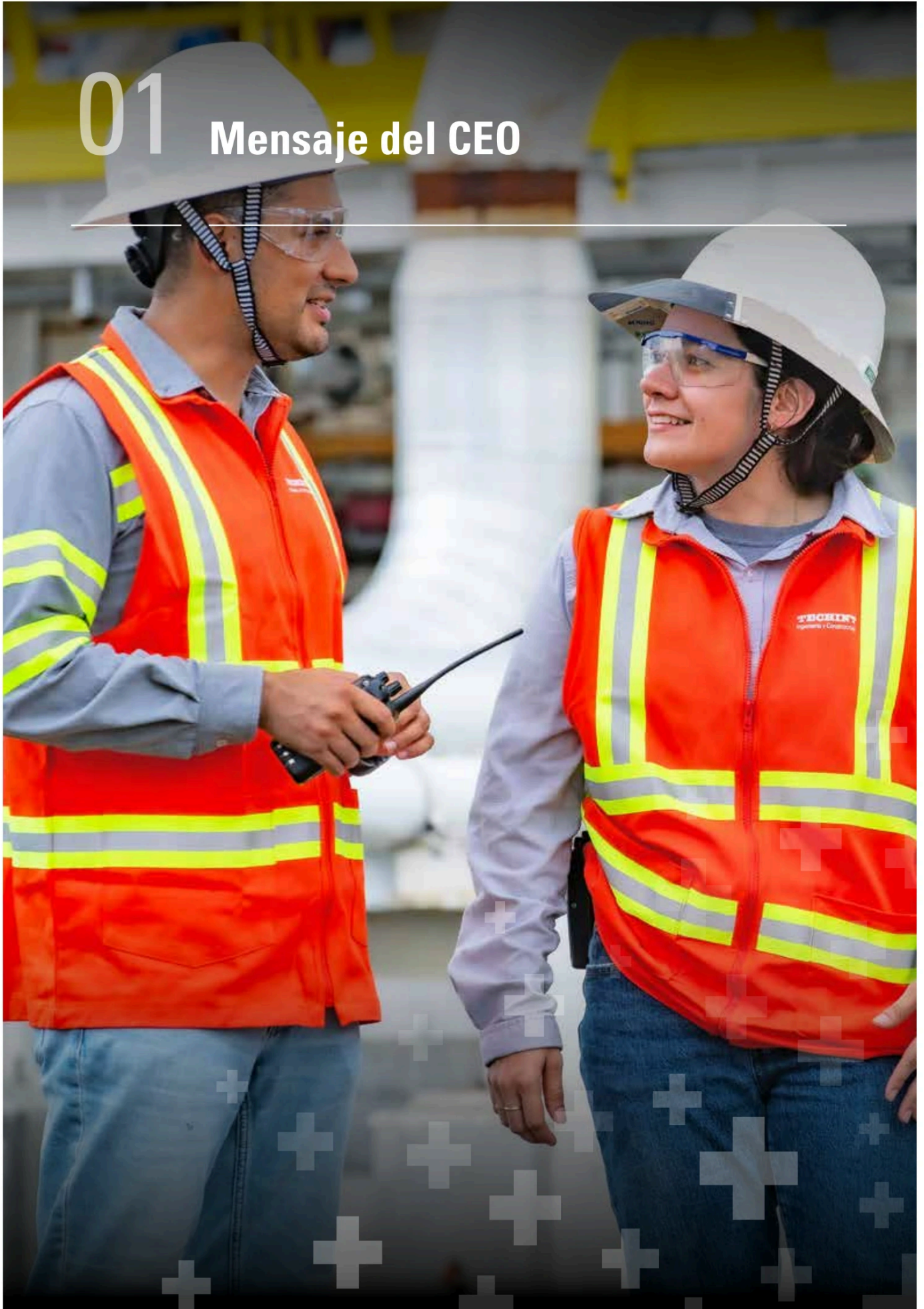
01 Mensaje del CEO

02 Nuestra Gobernanza

03 Ejes de trabajo

04 Iniciativas

01 Mensaje del CEO



Mensaje del CEO

En Techint Ingeniería y Construcción creemos que la diversidad no es solo un valor, sino también una fortaleza. Sabemos que nos enriquece como equipos, nos desafía a pensar distinto y potencia nuestra capacidad de hacer grandes obras.

Hace dos años dimos un paso importante al crear el Comité de Gobernanza en Diversidad e Inclusión. Desde entonces, consolidamos una agenda de trabajo más robusta, con equipos en diferentes regiones que impulsan esta transformación desde lo cotidiano.

Todo el trabajo que hacemos está alineado con nuestro Código de Conducta y con el compromiso de actuar conforme a los principios de los derechos humanos y laborales, promoviendo siempre la dignidad y el respeto por cada persona.

Brindamos igualdad de oportunidades y promovemos un ambiente de trabajo inclusivo. Atraemos y desarrollamos talentos de todos los géneros, orientaciones sexuales, orígenes étnicos o raciales, nacionalidades, generaciones, culturas y religiones, así como con presencia o ausencia de alguna discapacidad.

Nuestro compromiso es claro: construir un entorno de trabajo donde cada persona pueda desarrollarse, aportar su mirada y crecer con igualdad de oportunidades. Esperamos que cada persona contribuya a fortalecer un entorno donde se respeten las diferencias, se escuche con apertura y se actúe sin prejuicios, promoviendo espacios seguros, diversos y libres de discriminación.

Pero nada de esto es automático. Requiere trabajo, coherencia y participación. Sabemos que todavía tenemos mucho por aprender, pero también estamos convencidos de que vamos por el camino correcto. Una organización diversa e inclusiva está mejor preparada para construir el futuro.



Oscar Scarpari
CEO
Techint Ingeniería y Construcción

Mapa de Techint E&C

Nuestra gente



17.239* personas forman parte de nuestra compañía.

91% de hombres representan el total de personas empleadas.

9% de mujeres representan el total de personas empleadas.

*Este número no contempla al personal de Ferropreso Pampeano SAC e Imprivat Tecnologías S.A, ya que no cuentan con una gestión de Recursos Humanos a cargo de Techint E&C.

12.768 → **5%** personas ocupan roles operativos (Blue Collar) de estos roles son ocupados por **mujeres**

4.471 → **20%** personas ocupan roles indirectos (White Collar) de estos roles son ocupados por **mujeres**

1.021 → **14%** personas ocupan cargos de liderazgo* de los roles de liderazgo son ocupados por **mujeres**

*Son considerados cargos de liderazgo mandos medios y superiores.

Multiculturalidad



27 nacionalidades

-  **32%** Chilena
-  **25%** Argentina
-  **20%** Mexicana
-  **8%** Brasileira
-  **5%** Ecuatoriana
- 10%** Otras

Datos correspondientes al headcount de diciembre de 2024.

Mapa de Techint E&C

Personas con discapacidad



126

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

-  **15** Brasil
-  **65** Chile
-  **46** Ecuador (incluye los 9 sustitutos*)

*Sustitutos: cuidadores legales de personas con discapacidad severa. En Ecuador, la normativa permite cumplir la cuota legal de inclusión laboral con sustitutos.

Generacional

4

generaciones conviven



Fuente de distribución de las generaciones: www.pewresearch.org/short-reads/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins/

Datos correspondientes al headcount de diciembre de 2024.



02 Nuestra Gobernanza



Liderazgo con mirada inclusiva

El Comité de Gobernanza en Diversidad e Inclusión tiene como misión impulsar iniciativas que favorezcan la diversidad, la equidad y la inclusión en Techint E&C, actuando como un espacio representativo que identifica oportunidades y promueve acciones concretas.

Su visión es asegurar la igualdad de oportunidades, reconociendo las capacidades de cada persona y posicionando la diversidad como un valor estratégico para la innovación, la productividad y la atracción de nuevos talentos.

Este enfoque se basa en cuatro directrices fundamentales: el compromiso y la cultura desde la alta dirección, la concientización y sensibilización mediante capacitaciones, la participación en iniciativas de transformación cultural y la gestión y monitoreo de avances, con evaluación continua y análisis de desvíos.

// Creemos que fomentar la diversidad en los equipos de trabajo nos permitirá potenciar nuestras capacidades para llevar a cabo nuestros complejos y desafiantes proyectos”.



Alejandro Maluf,
President Área Norte
y former sponsor (2023-2025)

Miembros 2025

Sponsor



Claudio Perillo,
President Andean Region

Área de Diversidad



Vanessa Mota,
Human Resources Sr. Manager



Michele Araújo,
Community Relations and D&I Manager

Corporativo



Andrea Albasi,
Business Conduct Compliance Director

Andina



José Toledo,
Commercial Analyst



Oscar Darío Navas,
Business Development Director

Brasil



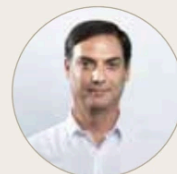
Rodrigo Francoso Martini,
Legal Director

Norte



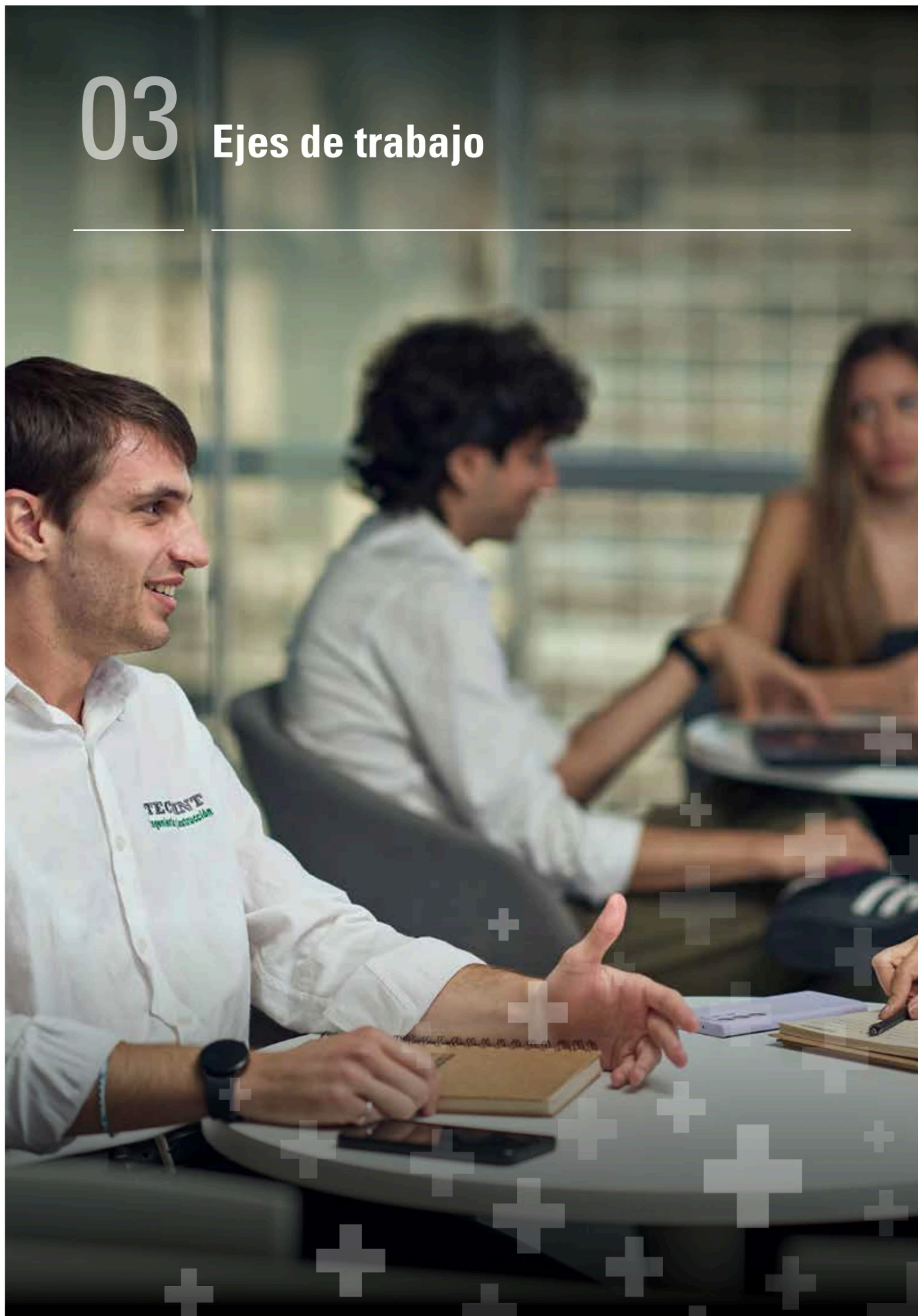
Pamela Hernández,
Knowledge Management Manager

Sur



Alejo Calcagno,
Operations Senior Director

03 Ejes de trabajo



Una agenda transversal

El Programa +diversidad es la herramienta central para pasar del compromiso a la acción, integrando la diversidad de forma transversal en la agenda de la compañía. Se basa en cuatro ejes de trabajo.



Género y Orientación Sexual: el objetivo es garantizar que el sexo de nacimiento, la expresión de género y la orientación sexual no sean parámetros para las oportunidades y el desarrollo de nuestra gente. Nuestro mayor desafío está en eliminar los sesgos y dar igualdad de oportunidad a todas las personas en todas las áreas.



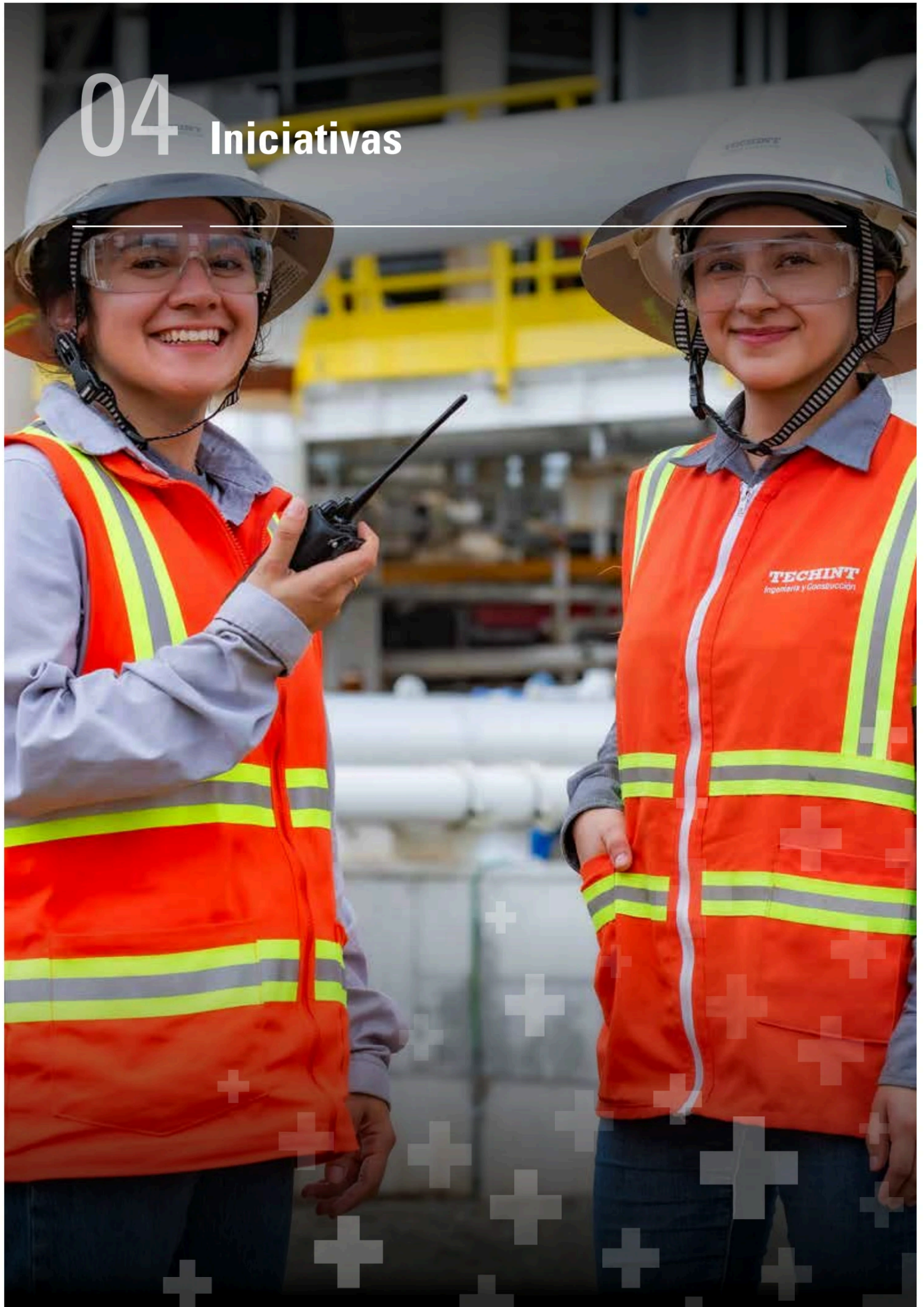
Discapacidad: conscientes de que, según la ONU (Organización de las Naciones Unidas), más del 10% de la población global tiene una discapacidad, trabajamos para disminuir barreras físicas y actitudinales, y para permitir la plena participación de personas con y sin discapacidad. Como parte de este compromiso, la compañía impulsa acciones concretas para avanzar en la inclusión de personas con discapacidad en su fuerza laboral, a través de charlas de sensibilización, ferias de reclutamiento inclusivo y programas de formación dirigidos a líderes.



Generacional: cuatro generaciones conviven hoy en Techint E&C para hacer posibles los proyectos más desafiantes, combinando experiencia, innovación y diversidad de enfoques. Sabemos que la edad figura entre las principales barreras percibidas para el desarrollo profesional, por eso impulsamos iniciativas que promuevan entornos equitativos para crecer, aportar y aprender en todas las etapas de la vida laboral.



Multiculturalidad: la movilidad es parte de nuestro ADN. Personas de diferentes nacionalidades y regiones de un mismo país se unen en cada proyecto. Nuestro objetivo es crear un entorno inclusivo que reconozca y valore la riqueza de las diferencias culturales y el arraigo local, promoviendo la diversidad como un activo fundamental.



Impulsando la diversidad en Techint E&C

El 1° de julio de 2023 dimos un paso clave hacia una organización más abierta e inclusiva: creamos el Comité de Gobernanza en Diversidad e Inclusión, que reporta directamente al CEO de Techint E&C.

Desde entonces, y con el impulso de todas las personas, trabajamos para consolidar un entorno de trabajo que valore las diferencias, fomente vínculos respetuosos y potencie la diversidad como motor de crecimiento.

A dos años de ese punto de partida, este informe refleja el compromiso de toda la compañía con la diversidad, la equidad y la inclusión, pilares fundamentales para Techint E&C.



Vanessa Mota
Human Resources Sr. Manager
Techint Ingeniería y Construcción

Antecedentes: los primeros pasos hacia la inclusión

2009



CONCIENTIZACIÓN, SENSIBILIZACIÓN E INICIATIVAS

Formalización de la diversidad cultural como valor organizacional en Techint E&C.

2018



CONCIENTIZACIÓN, SENSIBILIZACIÓN E INICIATIVAS

Incorporación de la categoría Diversidad en la Encuesta de Opinión.



CONCIENTIZACIÓN, SENSIBILIZACIÓN E INICIATIVAS

Ciclo de charlas con mujeres en todas las sedes realizado por **Guillermo Farall**, *Chief Human Resources Officer*, para identificar barreras al desarrollo profesional.



2019



CULTURA Y COMPROMISO

Signatarios del Pacto Global de la ONU.



CULTURA Y COMPROMISO

Publicación de la Norma de Derechos Humanos, y de la Norma de Diversidad y Ambiente laboral Libre de Acoso.



CONCIENTIZACIÓN, SENSIBILIZACIÓN E INICIATIVAS

Definición de participación mínima de una mujer como postulante en cada vacante del Programa Joven Profesional (*trainee*).

2022



CULTURA Y COMPROMISO

Implementación del Programa de Flexibilidad: 3 días de home office por semana para madres y padres hasta el 1er año del bebé, y ampliación a 30 días de la licencia por paternidad.



Dos años de Diversidad en Acción



Una empresa más diversa e inclusiva es una empresa más innovadora, más competitiva y atractiva para el mundo que se viene. Por eso, la diversidad y la inclusión son temas que deben ocupar un lugar central en nuestra agenda”.

Oscar Scarpari,
CEO de Techint E&C.



68

personas han formado parte de la gobernanza, la gestión y las iniciativas de desarrollo profesional impulsadas por el Programa +diversidad.



74%

de satisfacción general en la Encuesta de Diversidad de 2023.

2023

GOBERNANZA

Impulsar el cambio: creación del Comité de Gobernanza

Con el objetivo de reforzar nuestro compromiso con la diversidad y reflejarlo en cada una de nuestras operaciones, el 1° de julio de 2023 creamos el **Comité de Gobernanza en Diversidad e Inclusión**. Su propósito es impulsar iniciativas que promuevan la igualdad de oportunidades en todas las sedes y proyectos.

GOBERNANZA

Avanzar hacia la equidad

Formalizamos como una iniciativa global el **Subcomité de Género**, integrado por representantes de distintas regiones, con el objetivo de promover una fuerza laboral más equitativa y abordar los desafíos que enfrentan las mujeres en los diferentes niveles y proyectos de la compañía.

GOBERNANZA

Diversidad en agenda: Programa +diversidad

El **Programa +diversidad** es uno de los pilares de nuestra transformación cultural. Fue una iniciativa que surgió en Brasil en 2020, se implementó en 2022 en la región Andina y se formalizó en 2023 como programa global, con el propósito de asegurar que la diversidad esté presente en nuestra agenda y de impulsar un plan de acción concreto. En estos dos años, hemos organizado charlas, talleres, eventos y otras iniciativas que nos permiten crecer como personas y como compañía.

CULTURA Y COMPROMISO

Punto de partida

En octubre de 2023 realizamos la **primera Encuesta de Diversidad**, una instancia clave de la que participaron 71 % de la audiencia seleccionada entre las personas de la compañía para seguir construyendo entornos más diversos e inclusivos. A partir de los resultados, identificamos oportunidades de mejora vinculadas a la equidad en el reconocimiento de las mujeres y las barreras al desarrollo profesional asociadas al origen, la edad y el género. Esta herramienta, con periodicidad bianual, no solo nos brinda un diagnóstico, sino que impulsa nuevas iniciativas para seguir promoviendo la diversidad como un valor central en Techint E&C.



- Crear un entorno inclusivo que valore la diversidad.
- Respetar las características individuales.
- Generar un espacio seguro y sin prejuicios.
- Mentalidad abierta a nuevas ideas y formas de pensar.
- Escucha activa e interés genuino de los diversos puntos de vista.
- Ambiente laboral respetuoso libre de discriminación y acoso.



+4500

personas alcanzadas.



+11.000

horas de capacitación
en sesgos inconscientes.

2024

GOBERNANZA

Diversidad con estructura y respaldo

Formalizamos el **área funcional de Diversidad e Inclusión**, con alcance transversal y presencia regional. Como parte de esta consolidación, se asignó el primer presupuesto corporativo destinado específicamente a acciones, iniciativas y programas de diversidad e inclusión, marcando un hito en la gestión estratégica del tema dentro de la compañía.

CULTURA Y COMPROMISO

Diversidad como competencia clave

Fortalecimos la competencia de diversidad incluyéndola en la evaluación de desempeño del 100% de los profesionales, con el objetivo de medir las competencias junto a los objetivos de desempeño.

CONCIENTIZACIÓN, SENSIBILIZACIÓN E INICIATIVAS

Multiculturalidad: acompañamiento en la expatriación

Como parte del proceso de Movilidad Global, desde el área de Asignaciones Internacionales impulsamos talleres de diversidad cultural para las personas expatriadas y sus familias, con el objetivo de facilitar su adaptación al nuevo país. Además, desarrollamos el Programa de Carrera Dual que brinda apoyo laboral y social a la pareja del colaborador expatriado, promoviendo su integración y el bienestar del grupo familiar.

CONCIENTIZACIÓN, SENSIBILIZACIÓN E INICIATIVAS

Sesgos inconscientes: el primer paso es reconocerlos

En febrero de 2024, lanzamos el **Plan de Capacitación en Sesgos Inconscientes e Introducción a Género**, con más de 100 talleres realizados a nivel global, comenzando por el Comité de Dirección. Estos encuentros ofrecen un espacio de reflexión y autoconocimiento para entender cómo nuestras percepciones influyen en las decisiones que tomamos. El objetivo es impulsar una cultura más abierta al diálogo, reconocer nuestros sesgos y fortalecer el compromiso colectivo con la diversidad y la inclusión.

CONCIENTIZACIÓN, SENSIBILIZACIÓN E INICIATIVAS

Multiculturalidad en el organigrama: visibilizar lo que nos enriquece

Desde sus inicios en 1945, Techint E&C nació con una mirada multicultural, al convertirse en una compañía multinacional en su segundo año. Por eso, en 2009 formalizamos la multiculturalidad como un valor y en 2024 impulsamos la iniciativa de visibilizarla también desde el organigrama. Esta acción contribuye a equilibrar la participación de personas de diferentes nacionalidades en los distintos niveles de la organización. En un negocio que requiere movilidad entre países y transferencia de conocimiento por la complejidad de los proyectos, resulta fundamental asegurar que el aporte cultural y la mirada de profesionales de cada país estén siempre presentes.

■ ■

Fue una propuesta del Governance de la empresa, y la pudimos desarrollar de una manera muy satisfactoria. Sin duda es un primer paso, con resultados positivos, que nos permitirá seguir avanzando en la promoción del desarrollo de las mujeres en puestos de liderazgo en nuestra industria”,
Alejo Calcagno, Operations Director para Área Sur.

■ ■

Las salas de lactancia demuestran el compromiso de la empresa con el bienestar de sus colaboradoras mamás y sus bebés, permitiéndoles que puedan desempeñar su rol como madres sin renunciar a sus metas profesionales”,
Adriana Valdez, Community Relations Leader.

■ ■

Teníamos una colaboradora embarazada en el proyecto, y nos dimos cuenta de que el uniforme estándar no era cómodo para las embarazadas. Inmediatamente empezamos a trabajar en su adaptación. Además de ser autorizado, se convirtió en un modelo dentro del manual de marca de la empresa. Es una acción que refleja nuestro compromiso con la inclusión a todos los niveles”,
Leandro Muzzi, Administration & Finance Manager del Proyecto MOA Usiminas.

○ CONCIENTIZACIÓN, SENSIBILIZACIÓN E INICIATIVAS

Mujeres líderes para transformar la industria

Implementamos el programa **Leadership Accelerator for Women in Construction**, organizado junto a la institución canadiense Ambition Theory, del que participaron 5 profesionales de distintas regiones con el objetivo de desarrollar habilidades de liderazgo claves para crecer en el sector de la construcción.

○ CONCIENTIZACIÓN, SENSIBILIZACIÓN E INICIATIVAS

Espacios que acompañan la maternidad

Lanzamos globalmente el **Programa de Salas de Lactancia** en sedes y proyectos, a partir de iniciativas pilotos en 2018 en Brasil y 2019 en México. Este programa facilita la inclusión de la madre lactante en el ámbito laboral y garantiza las condiciones adecuadas para la extracción y conservación de la leche materna. Actualmente, Techint E&C cuenta con 31 lactarios activos en todo el mundo, equipados según las normativas vigentes en cada región.

○ CONCIENTIZACIÓN, SENSIBILIZACIÓN E INICIATIVAS

Vestimenta que incluye

En Brasil, se lanzó el primer uniforme diseñado exclusivamente para mujeres embarazadas. La idea nació en el proyecto MOA-Usiminas y luego se extendió al resto de los proyectos de la compañía. Además, ampliamos la provisión de indumentaria con mamelucos femeninos y talles diversos, adaptando la ropa de trabajo a distintos cuerpos y necesidades.





El subcomité está compuesto por **14 personas**. En la convocatoria abierta recibimos **88 postulaciones: 49 mujeres y 39 hombres** de diferentes nacionalidades, edades y áreas de la compañía, incluyendo personas que se identificaron como parte de la comunidad LGBT+.



+250 mujeres fueron capacitadas.



+14.000 horas de capacitación en roles técnicos como riggers, topógrafas, conductoras y ayudantes de especialidades como obras civiles, ductos y eléctrica.

GESTIÓN, MONITOREO Y REMEDIACIÓN

El área de Auditoría Interna: monitoreo de denuncias

En una compañía con más de 18.000 personas, el trabajo del área de Auditoría Interna es clave para generar alertas que orienten la gestión de diversidad. El monitoreo busca detectar posibles desvíos frente a las políticas y normas internas que garantizan la plena participación de personas diversas en todos los procesos de Techint E&C.

2025

GOBERNANZA

Un subcomité más representativo

Ampliamos el alcance del Subcomité de Género al **incorporar el eje de Orientación Sexual**, con una nueva conformación elegida a través de una convocatoria abierta. Entre sus responsabilidades se destacan la evaluación de propuestas en materia de diversidad, equidad e inclusión, la definición de líneas de acción estratégicas, la alineación con los objetivos del Comité de Gobernanza, y la participación en reuniones de seguimiento.

CONCIENTIZACIÓN, SENSIBILIZACIÓN E INICIATIVAS

Formación de referentes

La participación de profesionales capacitados es clave para construir una cultura de diversidad sólida. En este marco, cada región definió un referente de diversidad dentro de los equipos de Recursos Humanos y se realizó la primera capacitación global para estos referentes en Buenos Aires. El objetivo fue fortalecer el trabajo conjunto, alinear estrategias e integrar la diversidad en los procesos del negocio.

CONCIENTIZACIÓN, SENSIBILIZACIÓN E INICIATIVAS

Más mujeres en los proyectos

Lanzamos a nivel global el **Programa de Inclusión y Formación Femenina**, a partir de una experiencia pionera en Chile. La iniciativa busca ampliar la participación de mujeres en áreas operativas, brindando oportunidades de capacitación y desarrollo para su incorporación efectiva en los proyectos. El objetivo es impulsar su crecimiento personal y profesional, reduciendo brechas de género y promoviendo una transformación cultural hacia entornos laborales más diversos e inclusivos.





En la convocatoria abierta recibimos **70 postulaciones**: **4 personas** se han autodeclarado como personas **con discapacidad**, **17** declaran tener a un **familiar con discapacidad** y **49** son **aliados disponibles** para trabajar por el fortalecimiento de una **cultura inclusiva**.



Me alegra y enorgullece estar en una empresa que se preocupa por estos temas y que brinda oportunidades de apoyo a las mamás para que puedan continuar con su desarrollo profesional”,
Natalia Rojas, Instrument Design Manager de México.



Es importante tomar conciencia de que el bienestar laboral se construye entre todos. También necesitamos conocer nuestros derechos y responsabilidades frente a la discriminación y el acoso. Estas situaciones deben visibilizarse y transformarse en aprendizajes que nos ayuden a crecer como compañía. La idea es continuar con esta iniciativa y llevarla a todas las oficinas y proyectos a nivel global”,
Luján Nölter, Diversity & Inclusion Manager.

GOBERNANZA

Más inclusión: Subcomité de Personas con Discapacidad

El **Subcomité de Personas con Discapacidad** se conformó como el segundo eje temático dentro del marco de gobernanza de Diversidad e Inclusión, con el objetivo de impulsar iniciativas concretas de inclusión de personas con discapacidad en los países con legislación vigente sobre la temática y para expandir a todos los países las buenas prácticas que garanticen la plena participación de todas las personas. Su denominación responde a los lineamientos de Naciones Unidas y la OMS (Organización Mundial de la Salud), priorizando a la persona por sobre la condición, evitando eufemismos y promoviendo una mirada basada en derechos y no en limitaciones.

CONCIENTIZACIÓN, SENSIBILIZACIÓN E INICIATIVAS

Maternity Mentoring: acompañamiento en la maternidad

De acuerdo con la Encuesta de Diversidad de 2023, tener hijos fue considerado por las mujeres como el segundo factor que más generó o puede generar obstáculos en el desarrollo profesional. Por eso, para acompañar esta etapa y reducir los sesgos, lanzamos el **programa Maternity Mentoring**, junto con la consultora especializada en parentalidad Giving Birth. La iniciativa brinda asesoramiento a las gestantes y orientación a los líderes, con sesiones privadas en tres etapas: Visión, Reinención y Proyección.

CONCIENTIZACIÓN, SENSIBILIZACIÓN E INICIATIVAS

De la norma a la acción

La difusión de la **Norma de Diversidad y Ambiente Laboral libre de Acoso**, creada en 2019, fue una iniciativa de la gestión de Recursos Humanos en Argentina para dar a conocer los conceptos básicos sobre diversidad, acoso, ética y control interno, sensibilizando a los colaboradores para que los apliquen de una manera significativa en su entorno laboral y personal. A partir de su difusión a todos los países, la expectativa es profundizar sobre la temática del acoso, reafirmando que se trata de una conducta con cero tolerancia por parte de la compañía.

Mirando hacia el futuro

El Comité de Gobernanza continuará implementando más acciones para hacer de Techint E&C una compañía cada día más diversa e inclusiva, porque creemos que una empresa de estas características es más innovadora y genera más oportunidades, a la vez que mejora la productividad y la atracción de talento.

Premios, reconocimientos y certificaciones

2010

Premio Empresa destacada en la Inclusión de Personas con Discapacidad, Instituto Pro-Ciudadanía.
Techint E&C, Brasil.

2011

Premio Empresa destacada en la Inclusión de Personas con Discapacidad, Instituto Pro-Ciudadanía.
Techint E&C, Brasil.

2014

Premio Mejores Empresas para trabajadores con discapacidad, Secretaría de los Derechos de las Personas con Discapacidad - Municipalidad de San Pablo.
Techint E&C, Brasil.

2015

Premio Mejores Empresas para trabajadores con discapacidad, Secretaría de los Derechos de las Personas con Discapacidad - Municipalidad de San Pablo.
Techint E&C, Brasil.

2016

Premio Mejores Empresas para trabajadores con discapacidad, Secretaría de los Derechos de las Personas con Discapacidad - Municipalidad de San Pablo.
Techint E&C, Brasil.

2019

Compromiso Público Pacto Global, Organización de las Naciones Unidas.
Techint E&C Global.

Compromiso Público Instituto Ethos de Empresa y Responsabilidad Social, Instituto Ethos.
Techint E&C, Brasil.

Premio Guía Exame de Diversidad, Instituto Ethos.
Techint E&C, Brasil.

2020

Premio 2ª edición de Guía Exame de Diversidad, Instituto Ethos.
Techint E&C, Brasil.

2021

Premio Violeta a la Equidad de Género, categoría Plata, Ministerio de Trabajo y Secretaría de Derechos Humanos.
CPP Techint E&C, Ecuador.

Premio 3ª edición de Guía Exame de Diversidad, Exame.
Techint E&C, Brasil.

2022

Premio Sello de Empresa Segura libre de violencia y discriminación contra las mujeres, Ministerio de Trabajo y Secretaría de Derechos Humanos.
CPP Techint E&C, Ecuador.

Premio 4ª edición | Encuesta de Diversidad Ethos/Época Negóciós 2022, destacada en el sector de infraestructura, Instituto Ethos.
Techint E&C, Brasil.

2023

Premio Sello de Derechos Humanos y Diversidad - 6.ª Edición (2023-2024), categoría Mujeres, Secretaría Municipal de Derechos Humanos y Ciudadanía - Municipalidad de San Pablo.
Techint E&C, Brasil.

Premio 5ª edición | Encuesta Ethos/Época de Inclusión 2023, Instituto Ethos.
Techint E&C, Brasil.

2024

Mención honorífica, Ministerio de la Mujer.
CPP Techint E&C, Ecuador.

Premio DEI AWARDS 2024, categoría Gestión D&I, Includeme.com.
Techint E&C, Colombia.

Compromiso Público Pacto REIS - Red Empresarial para la Inclusión Social, Red Empresarial para la Inclusión Social.
Techint E&C, Brasil.

Premio 6ª edición | Encuesta de Diversidad, Equidad e Inclusión Ethos/Época 2024, categoría Construcción Civil, Instituto Ethos.
Techint E&C, Brasil.

2025

Compromiso Público Women in Mining (WIM), WIM.
Techint E&C, Perú.

**Lo que comenzó como un valor,
hoy se vive en cada paso.**

**Celebramos los dos años
de la creación del Programa
+diversidad.**

+diversidad
Construyendo inclusión

TECHINT
Ingeniería y Construcción