



# PLAN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO 2026

*Living the Purpose*

# ÍNDICE



**01** Lo que nos  
MUEVE

**02** El camino que  
CONSTRUIMOS



**03** Logros que nos  
ENORGULLECEN



**04** Nuevos  
HORIZONTES

**05** Seguimiento  
y MONITORIZACIÓN



**06** Notas  
FINALES

# MENSAJE DEL PRESIDENTE

DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

---

## Carlos Mota Santos

Presidente del Consejo  
de Administración y CEO



“

*Seguimos avanzando con determinación para construir una organización donde la igualdad no sea solo un compromiso, sino una realidad vivida todos los días.*

*Queremos que cada persona se sienta parte integral de este camino, con oportunidades justas para crecer, contribuir y liderar.*

*Creemos que la diversidad es la fuerza que impulsa la innovación, fortalece a nuestros equipos y amplía nuestra visión para enfrentar los desafíos del futuro.*

”

MOTAENGIL



---

Lo que nos  
**MUEVE**

1



# Nuestro compromiso

Comprometida con nuestro impacto en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y comprometida **con perpetuar el legado del fundador**, Manuel António da Mota, con la **mirada puesta en el futuro**, Mota-Engil revisó su propósito y el plan estratégico del Building 26.

A partir de este ejercicio, se reforzaron múltiples compromisos, entre los que destacamos el compromiso de promover un ecosistema atractivo para nuestra Gente, basado en la **diversidad**, la **igualdad** y el **respeto a las diferencias**.

*“Our legacy inspires and commits us to build a better world.”*



# Plan Estratégico Building 26

Como Mota-Engil es una empresa global, centrada en entregar valor a sus grupos de interés de forma sostenible, revisó su Plan Estratégico "Building 26", en agosto de 2023, ajustándolo a su propósito: **"Nuestro legado nos inspira y compromete a construir un mundo mejor"**.

Con el fin de lograr un desempeño superior y fortalecer el portafolio de negocios, el Building 26 **presenta 5 ejes estratégicos**, uno de ellos, la **sostenibilidad**, con sus objetivos y metas:

Concretamente en materia de sostenibilidad, y consciente del papel decisivo que tiene Mota-Engil en la contribución a los ODS, el Grupo ha incorporado y reforzado – en su Plan Estratégico 2026 – los siguientes objetivos estratégicos:

“

*Hacer de la sostenibilidad una prioridad absoluta comprometiéndose con las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y aumentando la visibilidad de los esfuerzos*

	75%	Talento local en puestos de gestión	2026
	50%	Reducción de la tasa de incidencia con tiempo perdido vs 2020	2026
	40%	Reducción de emisiones de GEI (alcance 1, 2 y 3) vs 2021	2030
	100%	Certificación Global (9001, 14001, 45001)	2026
	30%	Mujeres reclutadas o promovidas a manager vs 2021	2026
	25M€	Inversión acumulada en Innovación 22-26 vs 2020	2026
	80 %	Residuos valorizados (%)	2030
	10%	Entidades que miden el impacto de la RSC con base en los ODS	2026



**Alcanzar el 30% de mujeres contratadas / promovidas a puestos directivos para 2026, poniendo la "Igualdad de género" en el centro de su acción.**



**Alcanzar el 75% del personal local en puestos directivos para 2026.**



# Plan Estratégico Building 26

Timeline 2022 - 2026

## STRATEGIC PLAN

### Organisational Culture

#### VALUES

- Ambition**
- Integrity**
- Cohesion**
- Group spirit**

#### STRATEGIC AXIS

**Debt Optimisation and Diversification** Improving financial sustainability and aligning the levels of indebtedness with business profiles.

**A sharp growth in Environment, Concession of infrastructures and Industrial Services** Increased relevance of long-term cash generating businesses with an accelerated growth in international markets.

**A greater focus on the Profitability of Engineering & Construction** A greater concentration of resources in the core markets (larger scale) in order to achieve higher levels or profitability.

**Efficiency Programme as at the level of the Group** Reinforcement of synergies and efficiencies boosted by global operational platforms.

**A new course in Sustainability and Innovation** Intensification of sustainability and innovation in all businesses.

### Internal and external context

#### NEW CYCLE

**Two strategic shareholders** Mota family and CCCC as the driving forces behind the new cycle.

**Risks and opportunities** Global trends with an impact on society demands (climate change, urbanisation, population growth) and economic recovery plans.

### Necessidades e Expetativas de Criação de Valor

#### STAKEHOLDERS

- |                     |                                       |
|---------------------|---------------------------------------|
| <b>Shareholders</b> | <b>Financial Sector</b>               |
| <b>Clients</b>      | <b>Regulators and Public Bodies</b>   |
| <b>Employees</b>    | <b>Society and future generations</b> |
| <b>Suppliers</b>    | <b>Environment</b>                    |
| <b>Partners</b>     | <b>Other stakeholder groups</b>       |



# Contextualización

El derecho a la igualdad entre mujeres y hombres está consagrado en la Declaración Universal de Derechos Humanos y es fundamental para el desarrollo de las sociedades y para la plena participación de todas las personas, independientemente de su género, en la vida social, profesional y política de las naciones. Al mismo tiempo, el derecho a la igualdad de género se explica simultáneamente en la Constitución de la República Portuguesa, concretamente en el artículo 9 h), que constituye una obligación legal, más que una simple forma de estar en la sociedad.

A su vez, en 2012, la Resolución del Consejo de Ministros núm. 19/2012, de 8 de marzo, reforzó este derecho, estipulando la obligación de adoptar un plan para la igualdad en todas las entidades del sector empresarial del Estado, con vistas a lograr la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. eliminar la discriminación y facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Posteriormente, y aumentando su extensión, las empresas cotizadas en Bolsa fueron, en una segunda fase, cubiertas por esta obligación, a través de la Ley nº 62/2017, de 1 de agosto, por la que se aprobó el régimen de representación igualitaria entre mujeres y hombres en los órganos de administración y supervisión de las entidades del sector público y de las empresas cotizadas en Bolsa. definir la obligación de elaborar y publicar planes anuales para la igualdad de género.

En este sentido, y comprometiéndose a su implantación, seguimiento y actualización, el Grupo Mota-Engil ha elaborado el **Plan de Igualdad de Género 2026** aplicable tanto a sus empleados como a los miembros de sus órganos de gobierno, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley nº 62/2017.

**Conscientes del universo multicultural y de las diferencias socioeconómicas en las que estamos presentes, el Grupo Mota-Engil ha estado a la vanguardia, cumpliendo y haciendo cumplir los derechos humanos emanados de las leyes nacionales e internacionales, basadas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.**



El camino que  
**CONSTRUIMOS**

2



# Evaluación del estado del arte

Resumimos a continuación los instrumentos adoptados en la evaluación y seguimiento de la evolución que se ha producido en el fortalecimiento y promoción de la igualdad de género en el Grupo:

Instrumentos	¿Qué es, para qué sirve?	Fuente
1 <b>Guía CITE y sus directrices para la elaboración de planes de igualdad</b>	Guía de apoyo proporcionada por CITE para identificar pautas para la elaboración de planes de igualdad	Externa
2 <b>Cuestionario de Autodiagnóstico CITE*</b>	Cuestionario estructurado por la CITE para evaluar las prácticas de igualdad de género de la empresa	Externa
3 <b>Índice CITE *</b>	Herramienta estadística proporcionada por la CITE, para monitorear las políticas para promover la igualdad de género	Externa
4 <b>Recomendaciones de la CINE</b>	Recomendaciones emitidas por la CITE, con el objetivo de garantizar la mejora continua del enfoque adoptado por la empresa	Externa
5 <b>Plan de Acción para la Igualdad de Género *</b>	Herramienta para sistematizar medidas y propuestas de acción para promover la igualdad de género	Externa/Interna
6 <b>Roadmap de acciones para la Encuesta de Clima 2024</b>	<i>Roadmap</i> desarrollado con acciones corporativas y locales, que contribuye a mejorar la satisfacción en el ámbito de la Encuesta de Clima Organizacional – Motive, lanzada en 2024	Interna
7 <b>Reporting corporativo de Recursos Humanos</b>	Herramienta para monitorear la evolución de los empleados de Mota-Engil en un conjunto de dimensiones, como género, nacionalidad, estado contractual, grupo de edad, tasas salariales, carreras y otras	Interna

El diagnóstico, basado en este sinfín de instrumentos, tuvo como objetivo **evaluar dimensiones como la estrategia y el compromiso de la empresa con la igualdad, los recursos humanos, la articulación/conciliación de la vida profesional, familiar y personal, el respeto a la dignidad y la integridad, el diálogo, la comunicación y las relaciones exteriores, la igualdad de acceso al empleo, la igualdad en las condiciones de trabajo, la igualdad salarial, la protección en la paternidad, formación inicial y continua, prevención del acoso laboral.**

\* Instrumentos presentados directamente en la plataforma proporcionada por CITE



# Indicadores de diversidad en el Grupo

Presentamos una visión resumida de los instrumentos e indicadores desarrollados en el ámbito del diagnóstico realizado para evaluar las prácticas de Mota-Engil en materia de igualdad de género entre mujeres y hombres y que forman parte integrante del Plan de Igualdad:



## Cómo estamos evolucionando *p. 12*

### Resumen de indicadores relativos a:

- *Headcount*
- Género
- Grupo de edad
- Calificaciones
- Antigüedad
- Nacionalidades
- Empleo
- *Status* de Movilización



## Indicadores de diversidad e igualdad *Anexos*

### Detalle de indicadores relativos a:

- Género
- Categoría funcional
- Calificaciones
- Grupo de edad
- Empleo
- Capacitación
- Remuneración
- Localización



## Autodiagnóstico CITE *Enviado en la plataforma online*

### Evaluación de indicadores relativos a:

- Igualdad de acceso al empleo
- Igualdad en las condiciones de trabajo
- Igualdad salarial
- Protección en la paternidad
- Conciliar el trabajo con la vida familiar y personal



## Índice CITE *Enviado en la plataforma online*

### Evaluación de indicadores relativos a:

- El compromiso de la Organización con la igualdad entre Mujeres y Hombres
- Recursos Humanos
- Conciliación de la vida profesional, familiar y personal
- Respeto por la dignidad e integridad de los trabajadores
- Diálogo, comunicación y relaciones exteriores



# Indicadores de diversidad en el Grupo

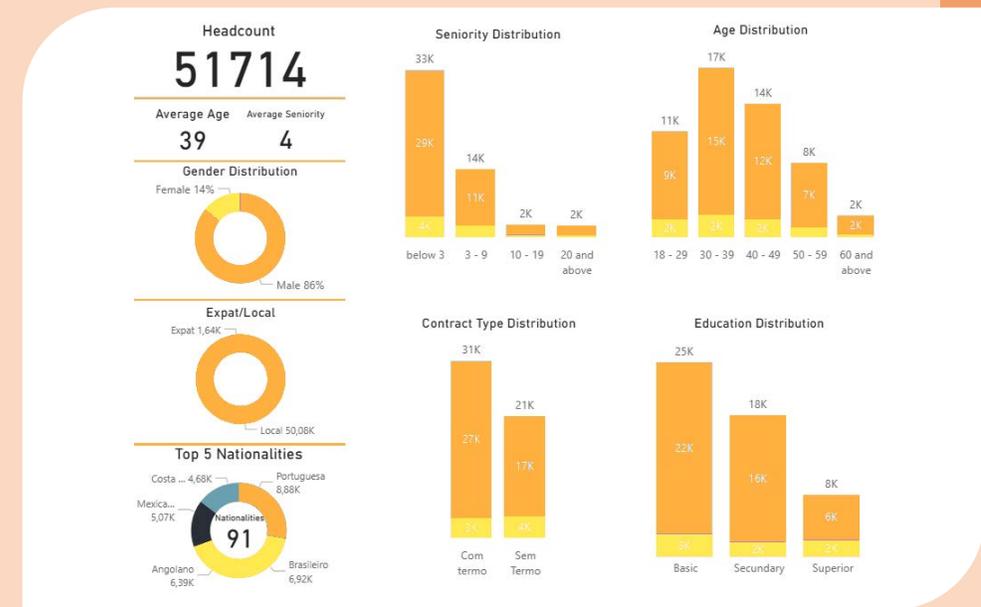
La diversidad y la igualdad son temas centrales en el propósito y la estrategia de Mota-Engil y, en este sentido, a lo largo de 2025 se implementaron y revisaron acciones, con miras a resaltar su criticidad.

En el Plan Estratégico "Building 26" se han añadido y reforzado medidas que tienen como objetivo promover la incorporación de empleados locales en puestos clave y asegurar el aumento de mujeres en puestos directivos.

El Plan de Igualdad de Género tiene como objetivo desarrollar acciones que constituyan prácticas positivas en la lucha contra la discriminación y las desigualdades entre mujeres y hombres y que estimulen una nueva cultura organizacional, capaz de percibir y valorar (personal y profesionalmente) la contribución de ambos géneros, reforzando el principio de igualdad en sus prácticas. sirviendo como lema para mejorar la competitividad.

Operando en áreas de actividad tradicionalmente percibidas como masculinas, basadas en las directrices compartidas por la CITE (Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo), Mota-Engil discutió e identificó las medidas que considera prioritarias para el año 2026, que culminaron con la preparación del Plan de Igualdad de Género 2026.

Esto fue respaldado por un diagnóstico, realizado por el Centro Corporativo de Estrategia de Recursos Humanos del Grupo, y cuyos hallazgos sirvieron de base para las medidas contenidas en el plan.





Logros que nos  
**ENORGULLECEN**

3

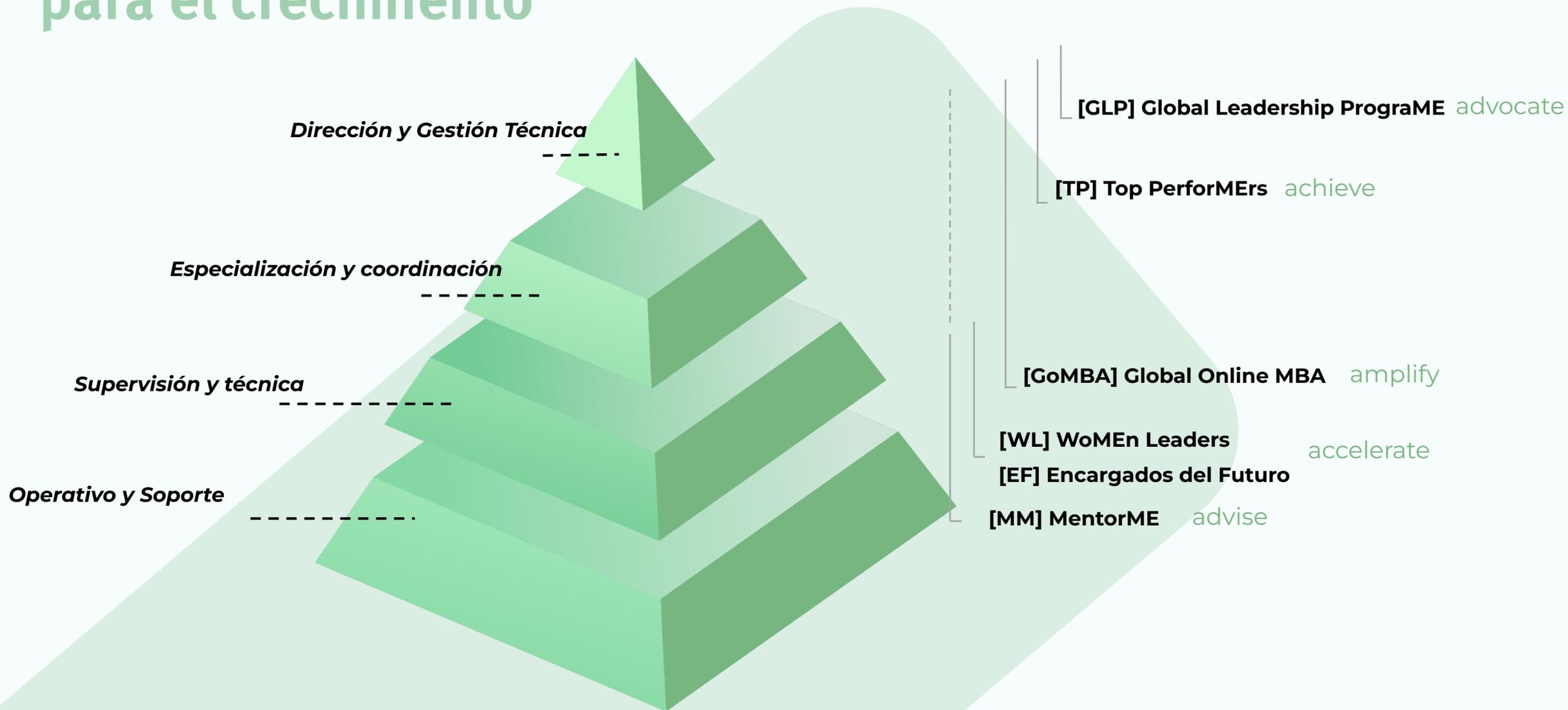


# Balance del camino recorrido

	Dimensiones	Nº medidas	Status	Acciones implementadas/en curso
1	Estrategia, misión y valores de la empresa	5	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>Divulgación del Plan para la Igualdad de Género</li> <li>Implementación y seguimiento del Plan de Igualdad de Género</li> <li>Implementación y seguimiento del Plan de Diversidad, Equidad e Inclusión</li> </ul>
2	Igualdad en el acceso al empleo	2	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>Consolidación de la Política Global de RRHH, reforzando los procesos, con el objetivo de respetar la igualdad de género y la no discriminación</li> <li>Refuerzo del procedimiento para garantizar que, durante el período de prueba, la empresa respete el período de ejecución efectiva del contrato</li> </ul>
3	Formación inicial y continua	5	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>Continuidad del programa WoME Leaders, que abarca un universo de 70 mujeres de alto potencial</li> <li>Lanzamiento de un módulo de <i>e-learning</i> dedicado a la diversidad, la equidad y la inclusión, accesible a todos los empleados del Grupo</li> </ul>
4	Igualdad en las condiciones de trabajo	4	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aplicación de un sistema de validación para garantizar la equidad en la atribución de la evaluación del desempeño</li> <li>Refuerzo del modelo de desempeño, garantizando su transparencia</li> <li>Consolidación de un modelo de carrera, basado en criterios objetivos y libre de sesgos</li> <li>Definición de procesos y herramientas para el seguimiento de la brecha salarial, para el apoyo a la toma de decisiones, con el objetivo de la convergencia</li> </ul>
5	Protección en la parentalidad	8	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementación y asignación de un módulo de capacitación sobre la igualdad entre mujeres y hombres</li> <li>Lanzamiento del programa WelcoME Back, a través de la implementación de espacios inclusivos en la sede del Grupo</li> <li>Aplicación de procedimientos internos para disuadir las medidas de discriminación</li> <li>Refuerzo de las prestaciones aplicables a las mujeres, en apoyo de la crianza de los hijos</li> </ul>
6	Conciliación de la vida profesional con la vida familiar y personal	3	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortalecimiento de los mecanismos para facilitar la conciliación de la vida familiar y personal</li> <li>Promoción de un programa de sensibilización, a través de capacitaciones alusivas a la igualdad</li> <li>Consolidación de la política de teletrabajo</li> </ul>
7	Prevención de la práctica del acoso laboral	2	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realización de acciones de sensibilización sobre la práctica del acoso en el trabajo</li> <li>Aplicación de medidas preventivas y disuasorias contra la práctica del acoso sexual y/o la discriminación</li> </ul>



# Nuestro ecosistema de aprendizaje para el crecimiento



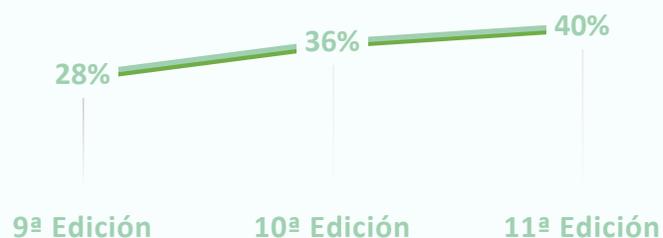


# StartME

## Comienzo de un viaje de alto potencial

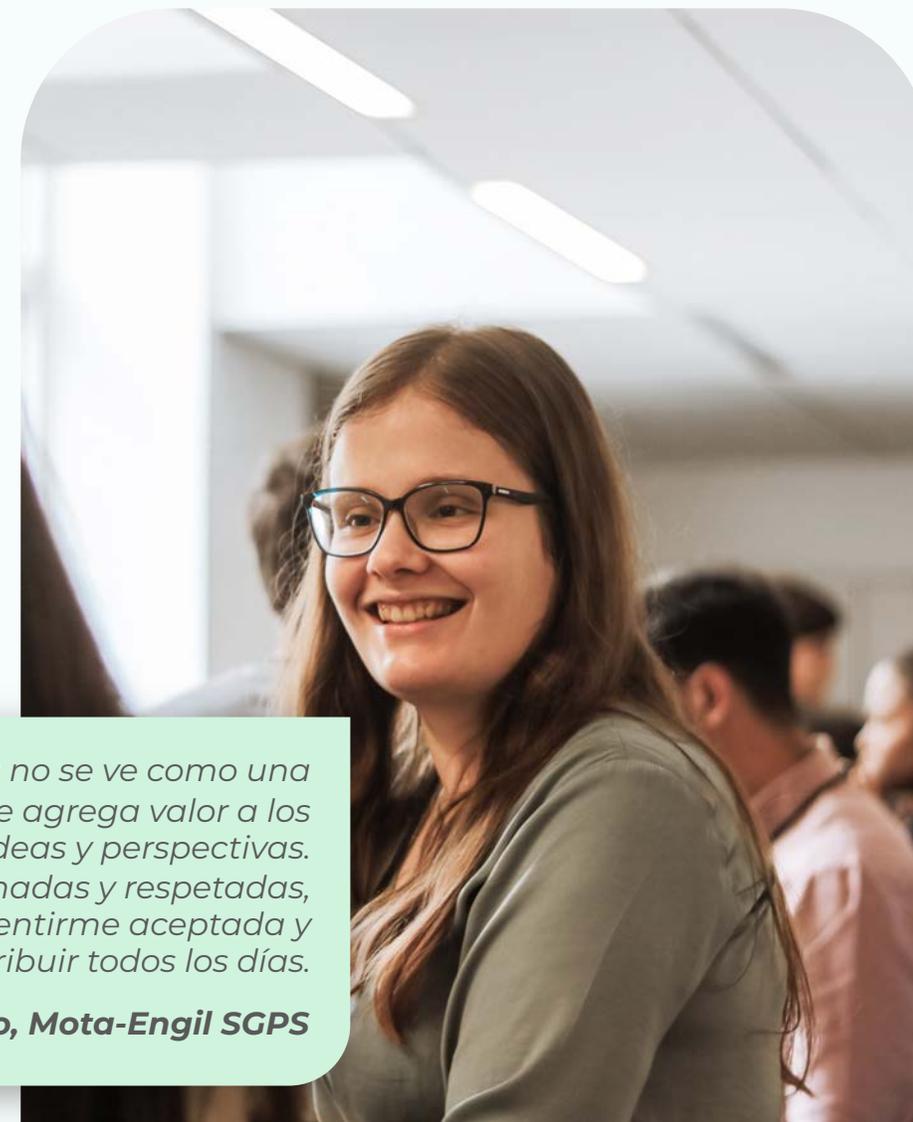
StartME es el programa de prácticas corporativas, cuyo objetivo principal es **integrar a jóvenes graduados con alto potencial**, con el objetivo de **rejuvenecer el Grupo** y preparar a las **futuras generaciones de líderes**.

### Evolución de las mujeres de alto potencial contratadas en StartME:



*En Mota-Engil, mi diferencia no se ve como una limitación, sino como algo que agrega valor a los equipos, aportando nuevas ideas y perspectivas. Aquí, todas las voces son escuchadas y respetadas, y eso me permite sentirme aceptada y Segura de contribuir todos los días.*

**Rita Balbino, Mota-Engil SGPS**





# MentorME

## Crecimiento mutuo

Mota-Engil lanzó en 2024 el MentorME, el **primer programa de tutoría del Grupo**. Con el objetivo de potenciar el talento y fortalecer la cultura organizacional, MentorME conecta a empleados experimentados (Mentores) con jóvenes o recién llegados al Grupo (*Mentees*), acelerando su crecimiento profesional y su compromiso con el Grupo.

Al **promover el intercambio de conocimientos** entre diferentes geografías y niveles jerárquicos, MentorME fortalece el sentido de pertenencia y crea una red de apoyo interna que contribuye a la retención del talento en el Grupo Mota-Engil.

### Equidad



\* Participación igualitaria de mujeres y hombres

### Diversidad

13

Nacionalidades representadas

Tras 11 años en Mota-Engil, una empresa multinacional y multicultural basada en sólidos principios éticos, me siento orgulloso de pertenecer a una comunidad inclusiva donde todos podemos desarrollarnos en igualdad de condiciones, crecer según nuestros logros y superar juntos los retos que enfrentamos.

**Joaquín Casanova, Mota-Engil México**

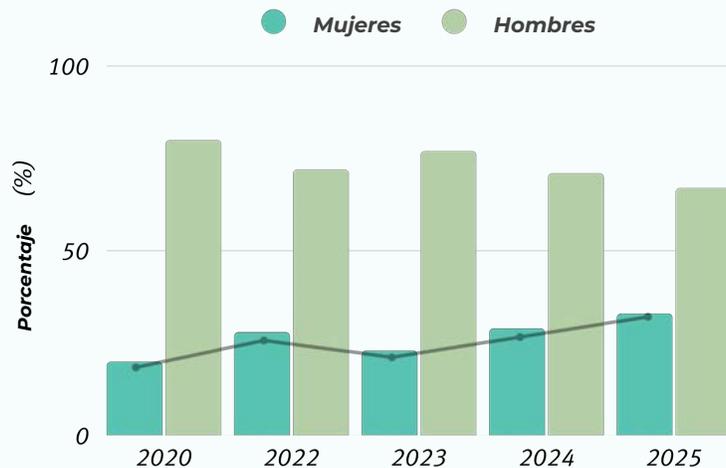


# Global Online MBA

## Liderar, Innovar, Transformar

La compañía mantiene el incentivo para participar en el **Global Online MBA**, actualmente en su **6ª edición**. Este programa internacional, totalmente online, permite el desarrollo de habilidades de liderazgo de forma flexible, adaptadas a los profesionales en activo, promoviendo la valorización continua de los talentos internos.

### Evolución de la paridad de género en las solicitudes de Global MBA:



*La igualdad de género en Mota-Engil significa crear un espacio donde las fortalezas brillen sin límites, valorando la sustancia por encima de los títulos y tomando decisiones diarias que abran puertas. Es un privilegio y una responsabilidad construir una cultura donde todos prosperan por igual.*

**Catherine Njiru, Mota-Engil Kenia**



# WoMEn Leaders

## Empodere hoy, lidere mañana

WoMEn Leaders se ha consolidado como un programa estratégico para acelerar el talento femenino en Mota-Engil, formando ya a **210 mujeres con potencial de liderazgo**. En asociación con la Porto Business School, este curso ha estado preparando a las empleadas a nivel técnico para asumir roles de liderazgo y gestión, contribuyendo directamente al objetivo de Building 26 y reforzando el compromiso de la empresa con la igualdad de género y el desarrollo sostenible.



### Impacto del programa

**210 mujeres se graduaron** (2023-2025)

Enfoque en niveles técnicos con  
**potencial de liderazgo**

**Satisfacción con el programa:** 4,72  
[escala: 1-5]

**38% de mujeres** promovidas desde su  
participación en el programa





# Ingenieras por un día

## La curiosidad se encuentra con la ingeniería

En mayo de 2025, Mota-Engil estuvo presente en Lisboa, en la iniciativa “Ingenieras por un Día”, reforzando su **compromiso con la igualdad de género en STEM** – Ciencia (*Science*), Tecnología (*Technology*), Ingeniería (*Engineering*) e Matemáticas (*Mathematics*). En sesiones prácticas con estudiantes de 3er ciclo y secundaria, nuestros empleados mostraron la realidad de la ingeniería y los estereotipos deconstruidos. Fue un día de entusiasmo e inspiración para acercar a los jóvenes a la profesión y promover un futuro más inclusivo.



### Propósito de nuestra participación

**Promover el interés** de los jóvenes por los campos STEM

Reforzando el papel de **Mota-Engil como agente de cambio social**

**Abordar los estereotipos** de género en la ingeniería y la tecnología



### Lo que hicimos

Promoción de **sesiones prácticas** de ingeniería y tecnología

Participación directa de las **colaboradoras** de Mota-Engil



# MotivE

## Garantizar un excelente entorno de trabajo

El proyecto MotivE, iniciado en 2022, evalúa la satisfacción y el compromiso de los empleados, identificando fortalezas y áreas de mejora. En 2024, realizamos la segunda encuesta y registramos mejoras en todas las dimensiones. La satisfacción general alcanzó el **78% en 2024, 6 puntos porcentuales más que en 2022.**

Con base en los resultados, definimos **un plan de acción global** y planes locales por empresa/mercado que se mantiene vigente hasta 2026.





# Great Place to Work

## Confianza mutua, éxito compartido

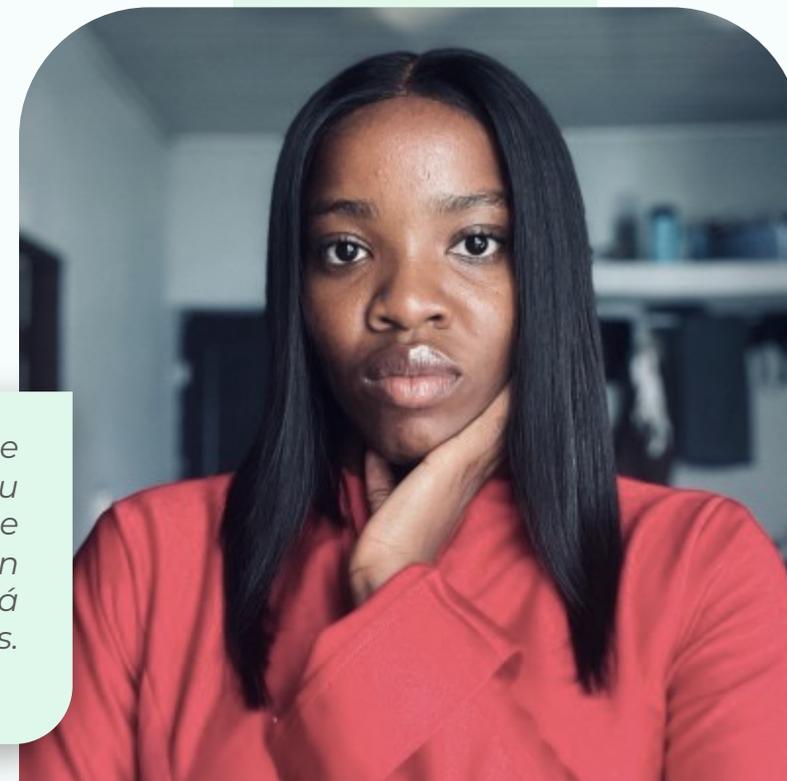
Tras el proyecto MotivE, Mota-Engil participó en el proceso de solicitud del reconocimiento **Great Place to Work** (GPTW) y obtuvo la certificación, válida entre 2025 y 2026, que cubre tres mercados: Nigeria, Perú y Portugal.

Este logro, alcanzado a través de la **participación** y **contribución** de nuestros empleados, reafirma a Mota-Engil como una empresa de excelencia para trabajar. Representa no solo el reconocimiento externo de la calidad de nuestro entorno organizacional, sino también el refuerzo de **nuestro compromiso de promover una cultura donde todos se sientan valorados, motivados y con igualdad de oportunidades de desarrollo**.

Este hito es una fuente de orgullo colectivo y un estímulo para que sigamos construyendo, día a día, un lugar de trabajo cada vez más inspirador e inclusivo.

*La equidad en Mota-Engil significa justicia, imparcialidad e igualdad de oportunidades para todos, independientemente de su edad, género, etnia o raza. La participación en el Programa de Líderes de WoMen reforzó mi convicción de que, incluso en un sector mayoritariamente masculino, Mota-Engil está comprometida a reconocer a las mujeres como líderes capaces.*

**Chinelo Nwankwo, Mota-Engil Nigeria**



A group of five construction workers, three men and two women, are standing on a modern building's walkway. They are all wearing white hard hats and high-visibility safety vests over their work clothes. The woman in the center has her arms crossed and is smiling. The man on the far right also has his arms crossed. They are standing on a paved walkway with a glass railing. In the background, there is a large, white, lattice-structured tower, possibly a telecommunications tower or a construction crane. The sky is clear and blue. The overall scene is bright and professional.

# Nuevos PROGRAMAS



# Programa de Embajadores

## Abriendo puertas a través de experiencias reales

El Programa de Embajadores Mota-Engil es una iniciativa voluntaria que tiene como objetivo **acercar a nuestros jóvenes talentos de diferentes contextos externos**, promoviendo el intercambio de experiencias y perspectivas.

En este contexto, destacamos la **diversidad de caminos de los participantes**, que **integran áreas muy diferentes**, reflejando el **dinamismo y la pluralidad que caracterizan al Grupo**. La presencia significativa de mujeres jóvenes en este programa agrega una dimensión especialmente enriquecedora, contribuyendo a una representación inspiradora tanto para la comunidad interna como para el público externo.

Así, nuestros empleados más jóvenes tienen la oportunidad de representar a la empresa en diferentes iniciativas, transmitiendo auténticamente lo que significa formar parte de Mota-Engil y reforzando una imagen inclusiva y genuina de nuestra cultura organizacional.

*Para mí, la diversidad en Mota-Engil es poder crecer y contribuir sin etiquetas. He tenido oportunidades, apoyo y espíritu de equipo, lo que me motiva a dar lo mejor de mí y aspirar a vuelos más altos.*

**Yannakis Batalha, Mota-Engil Global**



# Grupos de trabajo de DEI

## 1) BCSD | Diversidad generacional y de género

En línea con su compromiso con el crecimiento sostenible e inclusivo, Mota-Engil se incorporó, en 2024, al Grupo de Trabajo para la Diversidad, la Equidad y la Inclusión (DEI) del BCSD Portugal, reforzando, en 2025, el enfoque en la **Diversidad Generacional y de Género**.

Esta colaboración ha permitido a la compañía alinear las prácticas internas con los más altos estándares de sostenibilidad corporativa, promoviendo el intercambio de experiencias con otras organizaciones y especialistas, y contribuyendo a **la construcción de entornos de trabajo más justos, diversos y acogedores para todas las generaciones e identidades**.

### Enfoque 2025

**Diversidad Geracional:** valorización intergeneracional y lucha contra la discriminación por edad

**Diversidad de género:** promover la equidad y combatir los estereotipos

### Impacto

Contribuir a **entornos de trabajo más éticos e inclusivos**

Fortalecer la cultura organizacional basada en el **respeto, transparencia y la confianza**





# Grupos de trabajo de DEI

## 2) Mota-Engil | Igualdad de género

En los últimos años se han celebrado varias sesiones con el Grupo de Trabajo de Igualdad, compuesto por representantes de las diferentes unidades de negocio y geografías del Grupo, con la **misión de evaluar, reflexionar y asesorar sobre medidas para promover la igualdad de género.**

Este grupo garantiza que Mota-Engil mantenga su compromiso de proporcionar un entorno de trabajo donde las mujeres y los hombres tengan las mismas oportunidades, libre de barreras estructurales o culturales, y donde la igualdad de género esté presente en todas las prácticas organizacionales.



### Colaboración estratégica

Diagnóstico de género aplicado al universo Mota-Engil

Reflexión colaborativa sobre **prácticas organizacionales inclusivas**

Propuestas de **formación** para **líderes** con enfoque en la equidad

Compromiso transversal con la **eliminación de sesgos** y **discriminación**



# Grupos de trabajo de DEI

## 3) Nuestros socios estratégicos

En Mota-Engil creemos que la diversidad, la equidad y la inclusión son pilares fundamentales para una cultura organizacional más justa e innovadora.

Las alianzas establecidas con entidades como la **Associação Salvador**, la **APPC** y el programa **Incorpora de la Fundación La Caixa** reflejan nuestro compromiso con la promoción de la inclusión de las personas con discapacidad y en situación de vulnerabilidad, reforzando el papel activo de la compañía en la construcción de una sociedad más equitativa.



### Asociaciones estratégicas

**Asociación Salvador:** Promoción de la inclusión de personas con discapacidad motora

**Programa Incorpora – Fundación La Caixa:** Integración sociolaboral de personas en situación de vulnerabilidad

**APPC – Asociación de Parálisis Cerebral de Oporto:** Colaboración para la inclusión de personas con parálisis cerebral en el contexto laboral

# DuoDay

## Aprendiendo de ambos lados

En 2025, Mota-Engil se unió una vez más a DuoDay, una iniciativa que **promueve la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral**. Esta edición contó con la presencia de varios empleados que, durante tres días, acogieron y acompañaron a los participantes en sus actividades diarias, proporcionándoles una **experiencia real de integración en el entorno profesional**.

A través de DuoDay, promovemos no solo la **conciencia interna**, sino también el contacto directo con diferentes realidades, reforzando nuestro **compromiso con una cultura organizacional más inclusiva, accesible y humana**. Esta acción es otro ejemplo concreto de cómo seguimos invirtiendo en prácticas que valoran la diversidad y contribuyen a construir equipos más conscientes y equilibrados.



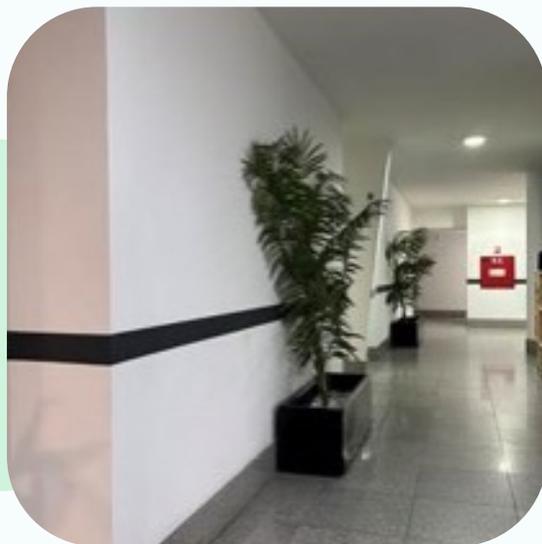


# WelcoME Back

## Cada regreso es una nueva oportunidad

El programa WelcoME Back nace del compromiso de Mota-Engil con una cultura de inclusión y respeto por los diferentes momentos de la vida de sus empleados.

Diseñado para apoyar a quienes han estado ausentes por motivos personales o familiares, este programa promueve una reinserción profesional más humana, acogedora y consciente, valorando cada retorno como una oportunidad de crecimiento mutuo.



\*Imagen del proyecto 3D que se implementará en la sede de Mota-Engil

### Escucha activa | 2024

Realización de grupos focales con empleadas después de la licencia de maternidad

Identificación de expectativas, dificultades y necesidades en la reintegración

### Acciones concretas | 2025

Capacitación en Diversidad, Equidad e Inclusión para todos los empleados

Establecimiento de salas de lactancia en la sede (*en curso*)

Promover espacios más inclusivos y acogedores

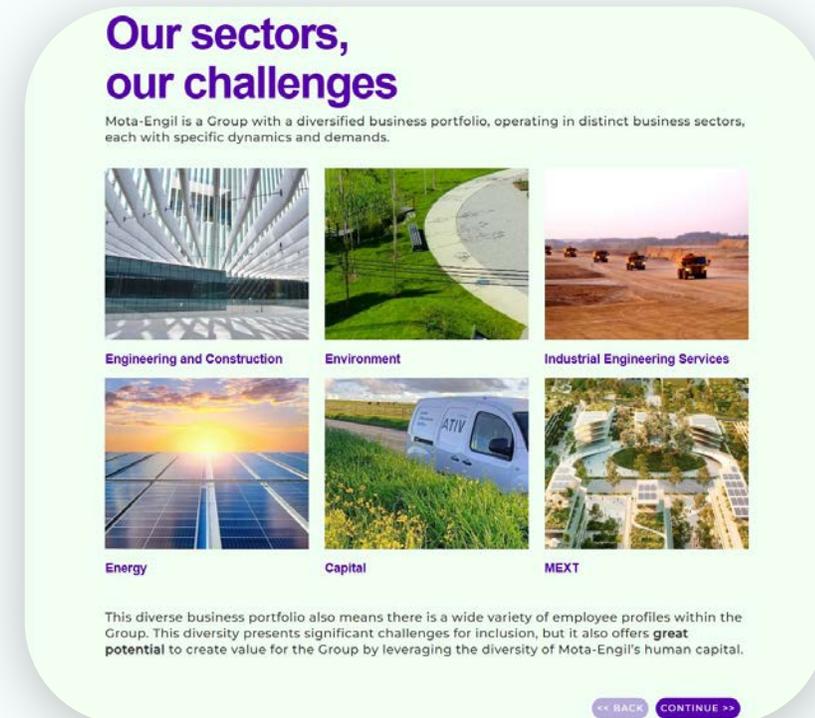


# Capacitación DEI

## Formación para la diversidad

En 2025, Mota-Engil reforzó su compromiso con la formación continua y la sensibilización interna mediante el lanzamiento de un **módulo de e-learning dedicado a la Diversidad, la Equidad y la Inclusión**, accesible a todos los empleados del Grupo. Esta iniciativa representa un paso más en la promoción de una cultura organizacional abierta, respetuosa e inclusiva, donde cada persona es valorada en su individualidad.

A través de este contenido digital e interactivo, buscamos no solo crear conciencia, sino también empoderar a los empleados para que reconozcan y promuevan prácticas más inclusivas en su vida profesional diaria. Al invertir en este formato de aprendizaje accesible y flexible, reiteramos nuestro compromiso con la integración de la diversidad como valor estratégico y transversal para el desempeño de la empresa.





# Acciones de *Compliance*

## Compromiso reforzado con la igualdad

Mota-Engil reafirma su compromiso con la igualdad de género a través del lanzamiento del Plan de Igualdad de Género, integrado en el eje de sostenibilidad del programa Building 26. En este contexto, el área de *Compliance* ha impulsado el plan con acciones de sensibilización, formación práctica y desarrollo de capacidades vinculadas a **la Política de Lucha contra el Acoso y la Discriminación**.

Se desarrollaron un **conjunto de iniciativas** con el propósito de reforzar la cultura organizacional. El impacto esperado de estas acciones es garantizar que los esfuerzos de sensibilización se traduzcan en **prácticas consistentes y sostenibles**, contribuyendo a la construcción de **entornos de trabajo** cada vez más **seguros, inclusivos y en línea con los valores del Grupo**.



### Iniciativas desarrolladas

**Formaciones “on the job”:** realizado con el equipo de RRHH en todas las ubicaciones, acercando los temas de igualdad e integridad a las actividades diarias de los equipos

**Activación y actualización de contactos:** Asesores para Combatir el Acoso y la Discriminación (DHCs), que actúan como embajadores de la cultura del respeto y la inclusión

**Materiales de apoyo:** creación de guías prácticas, FAQs con escenarios reales y sesiones de aclaración sobre el uso de AppME para el registro de incidentes

Participación en el Foro de RR.HH



# Lucha contra el acoso y la discriminación

## Compromiso reforzado con la igualdad

El Foro de Recursos Humanos de julio de 2025 fue el escenario privilegiado para la presentación de estas iniciativas, promoviendo la alineación entre el *compliance*, los RRHH y el liderazgo operativo.

A través de *quizzes* interactivos, intercambio de buenas prácticas y sesiones de aprendizaje "*on the job*", se invitó a los participantes a reflexionar sobre el papel de cada uno en la construcción de entornos de trabajo seguros e inclusivos. La articulación entre áreas ha sido fundamental para garantizar que las acciones de sensibilización se traduzcan en prácticas sostenibles.

Con estas acciones, Mota-Engil refuerza su compromiso con una cultura organizativa basada en la **integridad**, el **respeto** y la **igualdad de oportunidades**. La implicación de los DHC, el fortalecimiento del equipo de cumplimiento y la provisión de canales de denuncia, como la Línea Ética y AppME para el registro de incidentes, son pilares fundamentales de esta transformación.

**Sónia Torcato, Mota-Engil SGPS**





# Programa de Aceleración de Líderes

## Sostenibilidad en el Plan de Talento

En el ámbito del Building 26, Mota-Engil reafirma su **compromiso con la diversidad y la valoración del talento**, promoviendo el crecimiento de mujeres y profesionales locales en puestos de liderazgo.

A lo largo de este año, se realizaron una serie de **workshops estratégicos** con la Alta Dirección y los equipos de RRHH de los principales mercados y empresas del Grupo, que dieron como resultado un **roadmap** de ya implementada, asegurando que los empleados con mayor potencial tengan las condiciones necesarias para crecer y liderar.

**Estamos construyendo hoy el liderazgo del mañana. ¡Juntos, lo hacemos realidad!**



### Objetivos principales de la sesión

**Preparar una nueva generación de líderes**, con un enfoque en las mujeres y el talento local

**Definir iniciativas que aceleren las habilidades** y las carreras

**Identificar y monitorizar el talento** con mayor potencial, asegurando una evaluación continua

**Alinear las decisiones de staffing** con los compromisos y objetivos del Grupo

*Pertenecer a Mota-Engil significa tener la oportunidad de crecer profesionalmente en un entorno dinámico, contribuir a proyectos de alto impacto e integrar una verdadera escuela para personas ambiciosas con ganas de aprender, como es mi caso.*

**Fernando Amorim, Mota-Engil Angola**





# Women in charge

## Dar voz para cambiar

**Woice (Women in Charge)** nació como una iniciativa innovadora en el marco del Global Leadership PrograME, liderada por un grupo multidisciplinar de altos directivos de Mota-Engil.

Su propósito es claro: dar voz a las mujeres que lideran sobre el terreno, comprender sus motivaciones y expectativas, e identificar las barreras y oportunidades para su desarrollo.

Para ello, unas **15 mujeres líderes en proyectos operativos** participaron en un proceso que incluyó una encuesta de diagnóstico y sesiones de *focus group*, en las que se profundizó en factores de motivación, satisfacción y retos.

Los resultados se presentaron **al CEO y a la Alta Dirección del Grupo**, reforzando el compromiso de crear condiciones que hagan más atractiva la carrera profesional de las mujeres, especialmente en puestos relacionados con la planificación y la ejecución de obras.

Esta iniciativa dio lugar a un **plan de acción concreto**, que hoy forma parte del **People Plan**, así como del **Plan para la Igualdad de Género** del Grupo Mota-Engil.



# Reporting inclusivo

## Equidad y transparencia

En Mota-Engil creemos que **la transparencia es la base para construir un futuro más justo e inclusivo**. Por eso, hemos invertido en **plataformas y procesos innovadores de análisis y reporting**, que nos permiten seguir en tiempo real la evolución de nuestro talento y garantizar decisiones más equitativas.



### Objetivo de las herramientas

**Información clara y** detallada sobre la evolución de los empleados por género, edad, nacionalidad, función y otros indicadores

**Seguimiento continuo del progreso de los mercados y negocios** en los objetivos estratégicos de diversidad, equidad e inclusión

**Decisiones basadas en datos**, que promueven la equidad, la competitividad y la transparencia salarial.



### Proyectos destacados

**People GPS:** visión global del *headcount* por mercado, negocio, país y tipo de contrato

**People Insights:** indicadores de género y evolución del *headcount*, alineados con los objetivos de DEI

**Gender Pay Gap:** herramienta que analiza la equidad salarial en tiempo real, respaldando decisiones justas y mitigando asimetrías



\*Imagen de People GPS



\*Imagen de People Insights

MEG	As-Is		To-Be	
	Male	Female	Male	Female
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				

\*Imagen de Gender Pay Gap



Nuevos  
HORIZONTES

4



# Ámbitos del Plan para la Igualdad de Género 2026

El presente Plan para la Igualdad de Género constituye una herramienta crucial que permite a Mota-Engil estructurar un cambio, así como implementar un conjunto de acciones debidamente ponderadas, reforzando el compromiso institucional en el ámbito de la consecución de los objetivos de igualdad de género.

Basado en un amplio conjunto de instrumentos de diagnóstico, el Plan para la Igualdad de Género de Mota-Engil 2026 se estructura en torno a **siete dimensiones** y contiene **27 medidas** con **objetivos** e **indicadores medibles**, **destinatarios**, **departamentos implicados** y **presupuesto estipulado**, en línea con las directrices compartidas por la CITE (Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo).

El autodiagnóstico sirvió de base para priorizar las medidas más relevantes, basadas en la definición de orientaciones estratégicas en materia de igualdad de género, igualdad en el acceso a oportunidades en Mota-Engil, apuesta por la formación de cuadros, protección en la paternidad, conciliación de la vida profesional con la vida familiar y personal y prevención del acoso en el trabajo.

Reconociendo la importancia y el valor añadido de una participación equilibrada de hombres y mujeres en las actividades profesionales, así como en la vida familiar, Mota-Engil pretende contribuir activamente a la implementación de las mejores prácticas de promoción de la igualdad, centrándose en las siguientes dimensiones:

1. Estrategia, misión y valores de la empresa
2. Igualdad en el acceso al empleo
3. Formación inicial y continua
4. Igualdad en las condiciones de trabajo
5. Protección en la parentalidad
6. Conciliación de la vida profesional con la vida familiar y personal
7. Prevención de la práctica del acoso laboral



# 1. Estrategia, misión y valores de la empresa (1/2)

Subdimensión	Tipo de Medida	Medida	Objetivo	Depart. Resp.	Depart. Involucrados	Presupuesto	Meta	Indicadores
-	Divulgación del Plan para la Igualdad, de las respectivas medidas y de los objetivos	Divulgación del Plan para la Igualdad, de las respectivas medidas y objetivos, a través de sesiones de sensibilización, divulgación en la página web de la empresa, en la intranet, por correo electrónico y colocado en lugares internos de reconocida visibilidad	Dar a conocer el Plan para la Igualdad y su importancia estratégica para la empresa e involucrar a los equipos de RR. HH. y Sostenibilidad en su consecución	Centro corporativo de RRHH	Centros Corporativos de Comunicación y Relaciones Institucionales	No implica costes específicos	Divulgación del Plan al 100 % de los destinatarios previstos	% de users que conocieron el Plan para la Igualdad
-	Definición de objetivos estratégicos medibles para la promoción de la igualdad	Definición de objetivos estratégicos cuantificables para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres	Garantizar la aplicación del Plan para la Igualdad, su supervisión, seguimiento y sostenibilidad	Centro corporativo de RRHH	Departamentos de RRHH	No implica costes específicos	30% de mujeres en puestos directivos para 2026	% de mujeres en puestos directivos
-	Definición de objetivos estratégicos medibles para la promoción de la igualdad	Dinamización de grupos de trabajo dedicados al tema de la igualdad de género	Recopilar <i>inputs</i> que contribuyan a la sensibilización, promoción y refuerzo de la igualdad de género entre mujeres y hombres	Centro corporativo de RRHH	Departamentos de RRHH	No implica costes específicos	Dinamización del grupo de trabajo	Número de recomendaciones / sugerencias / dictámenes sobre medidas de mejora / mitigación
-	Definición de objetivos estratégicos medibles para la promoción de la igualdad	Definición de objetivos estratégicos medibles para la promoción de la diversidad	Garantizar la implementación del Plan para la Diversidad, su supervisión, seguimiento y sostenibilidad	Centro corporativo de RRHH	Departamentos de RRHH	No implica costes específicos	≥ 75% de personal local en puestos directivos para 2026	% de personal local en puestos directivos



# 1. Estrategia, misión y valores de la empresa (2/2)

Subdimensión	Tipo de Medida	Medida	Objetivo	Depart. Resp.	Depart. Involucrados	Presupuesto	Meta	Indicadores
-	Definición de objetivos estratégicos medibles para la promoción de la igualdad	Lanzamiento de una encuesta de opinión a escala mundial de Mota-Engil, dirigida a todos los empleados del Grupo	Supervisar la satisfacción general de los empleados de Mota-Engil, así como la satisfacción relacionada con una serie de aspectos, como la igualdad de oportunidades, la justicia, la no discriminación y la conciliación de la vida laboral y personal	Centro corporativo de RRHH	Departamentos de RRHH	No implica costes específicos	Aumento de la satisfacción general, en comparación con la encuesta de 2024, especialmente en lo que respecta a las mujeres: >75% de satisfacción	% del nivel de satisfacción general, por género



## 2. Igualdad en el acceso al empleo

Subdimensión	Tipo de Medida	Medida	Objetivo	Depart. Resp.	Depart. Involucrados	Presupuesto	Meta	Indicadores
<b>Anuncios, selección y contratación</b>	Refuerzo de la implementación del procedimiento interno, para garantizar que los criterios y procedimientos de selección y contratación de recursos humanos tengan en cuenta el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, y que sean elaborados por la empresa de forma objetiva y transparente	Refuerzo de la implementación del procedimiento interno, para garantizar que los criterios y procedimientos de selección y contratación de recursos humanos tengan en cuenta el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, y que sean elaborados por la empresa de forma objetiva y transparente	Fomentar la participación de los empleados y empleadas en el ámbito de la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres	Centro corporativo de RRHH	Departamentos de RRHH	No implica costes específicos	Distribución del Manual de RRHH al 100% de los destinatarios previstos	% de <i>focal points</i> de RRHH cubiertos
<b>Período experimental</b>	Procedimiento para garantizar que, durante el período de prueba, la empresa respete el período de ejecución efectiva del contrato, con el fin de evaluar el interés en su mantenimiento	Procedimiento para garantizar que, durante el período de prueba, la empresa respete el período de ejecución efectiva del contrato, con el fin de evaluar el interés en su mantenimiento	Fomentar la participación de los empleados y empleadas en el ámbito de la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres	Centro corporativo de RRHH	Departamentos de RRHH	No implica costes específicos	Implementación de un procedimiento de supervisión de los periodos experimentales y las respectivas decisiones de mantenimiento	Número de auditorías realizadas durante los períodos experimentales



## 3. Formación inicial y continua (1/2)

Subdimensión	Tipo de Medida	Medida	Objetivo	Depart. Resp.	Depart. Involucrados	Presupuesto	Meta	Indicadores
-	Integración de un módulo de formación sobre igualdad entre mujeres y hombres	Promoción del módulo de formación sobre igualdad entre mujeres y hombres en el plan de formación anual	Promover una cultura de igualdad entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo, favoreciendo prácticas de gestión y de trabajo acordes con la misma	Centro corporativo de RRHH	Departamentos de RRHH	No implica costes específicos	Formación <i>e-learning</i> DEI completamente accesible para el público destinatario	% de empleados cubiertos que completaron la formación
-	Integración de un módulo de formación sobre diversidad, equidad e inclusión	Promoción del módulo de formación sobre diversidad, equidad e inclusión en el plan de formación anual	Promover una cultura de diversidad, equidad e inclusión en el lugar de trabajo, favoreciendo prácticas de gestión y de trabajo acordes con la misma	Centro corporativo de RRHH	Departamentos de RRHH	No implica costes específicos	Formación <i>e-learning</i> DEI completamente accesible para el público destinatario	% de empleados cubiertos que completaron la formación
-	Realización de un curso de capacitación para colaboradoras con potencial para asumir puestos de liderazgo/gestión en la Organización	Realización de un curso de capacitación para mujeres (WoME Leaders) a quienes la Organización reconoce el potencial para asumir puestos de liderazgo/gestión a corto/medio plazo	Capacitar a las mujeres para que asuman puestos de liderazgo/gestión a corto/medio plazo	Centro corporativo de RRHH	Departamentos de RRHH Administraciones dos Mercados	En consonancia con la entidad formadora	Selección de 70 mujeres con alto potencial para participar en el curso WoME Leaders	Número de colaboradoras que realizaron la formación durante el año
-	Concepto de un programa de capacitación dirigido a las mujeres que actualmente ocupan puestos de liderazgo/gestión para potenciar su progresión dentro del Grupo	Concepto de un curso de capacitación para mujeres en las que el Grupo reconoce potencial de crecimiento/progresión	Estructurar un programa de capacitación que abarque a las mujeres en puestos de liderazgo/gestión	Centro corporativo de RRHH	Departamentos de RRHH Administraciones dos Mercados	En consonancia con la entidad formadora	Implementación del programa de capacitación para líderes	Presentación interna del programa de capacitación para líderes



## 3. Formación inicial y continua (2/2)

Subdimensión	Tipo de Medida	Medida	Objetivo	Depart. Resp.	Depart. Involucrados	Presupuesto	Meta	Indicadores
-	Incorporación de una sesión de sensibilización para los colaboradores, en el marco de la adaptación intercultural	Oferta de una sesión de sensibilización para los empleados en el ámbito de la adaptación intercultural	Capacitar y sensibilizar a los colaboradores sobre la importancia y la necesidad de conocer las diferencias culturales de los distintos países en los que estamos presentes	Centro corporativo de RRHH	Departamentos de RRHH	En consonancia con la entidad formadora	Realización de una sesión de capacitación y sensibilización sobre el tema de las diferencias interculturales existentes en los mercados y geografías del Grupo	% de empleados cubiertos que completaron la formación



## 4. Igualdad en las condiciones de trabajo

Subdimensión	Tipo de Medida	Medida	Objetivo	Depart. Resp.	Depart. Involucrados	Presupuesto	Meta	Indicadores
Evaluación del desempeño	Refuerzo de la implementación del sistema de validación para garantizar la equidad en la asignación de notas o puntuaciones, en el ámbito de la evaluación del desempeño	Refuerzo de la implementación del sistema de validación para garantizar la equidad en la asignación de calificaciones o puntuaciones, en el ámbito de la evaluación del desempeño	Garantizar un proceso de evaluación justo y objetivo tanto para mujeres como para hombres	Centro corporativo de RRHH	Administraciones de las empresas	No implica costes específicos	Implementación del Comité de Armonización en el 100% de las empresas destinatarias	% de empresas con un proceso formal de evaluación y un comité de armonización
	Divulgación del modelo de evaluación del desempeño, asegurando su transparencia ante las colaboradoras y los colaboradores, así como ante las respectivas estructuras representativas	Divulgación del modelo de evaluación de desempeño, asegurando la transparencia del mismo junto a colaboradoras y colaboradores y de las respectivas estructuras representativas	Garantizar un proceso de evaluación justo y objetivo tanto para mujeres como para hombres	Centro corporativo de RRHH	Departamentos de RRHH	No implica costes específicos	Distribución del Manual de RRHH al 100 % de los destinatarios previstos	% de <i>focal points</i> RRHH cubiertos
Promoción/progresión en la carrera profesional	Refuerzo de la implementación del modelo de carreras, basado en criterios objetivos y libre de sesgos de género, raza u otros factores discriminatorios, que garantice la transparencia en la progresión profesional	Refuerzo de la implementación del modelo de carreras, basado en criterios objetivos y libre de sesgos de género, raza u otros factores discriminatorios, que garantice la transparencia en la progresión profesional	Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la progresión y el desarrollo profesional	Centro corporativo de RRHH	Departamentos de RRHH	No implica costes específicos	Realización del <i>e-Learning</i> sobre el Modelo de Carreras por parte de los empleados objetivo, recién contratados, en el momento de su incorporación	Número de empleados que realizaron la formación en comparación con el año anterior
Salarios	Refuerzo de la implementación de los procedimientos de seguimiento de las retribuciones básicas y complementarias de mujeres y hombres, para garantizar que no existan disparidades o, en caso de que las haya, que sean justificables y estén libres de discriminación por razón de sexo	Refuerzo de la implementación de los procedimientos de seguimiento de las retribuciones básicas y complementarias de mujeres y hombres, para garantizar que no existan disparidades o, en caso de que las haya, que sean justificables y estén libres de discriminación por razón de sexo	Promover la transparencia de la política salarial, garantizando el principio de igual salario por trabajo igual o de igual valor	Centro corporativo de RRHH	Departamentos de RRHH	No implica costes específicos	Compartir un <i>Gender Pay Gap Report</i> periódico	% de mercados/empresas con acceso a esta información



## 5. Protección en la parentalidad (1/2)

Subdimensión	Tipo de Medida	Medida	Objetivo	Depart. Resp.	Depart. Involucrados	Presupuest o	Meta	Indicadores
<b>Licencias/licencias compartidas</b>	Creación e implementación de un procedimiento interno que garantice la divulgación adecuada de toda la información sobre la legislación relativa al derecho de parentalidad	Creación e implementación de un procedimiento interno que garantice la divulgación adecuada de toda la información sobre la legislación relativa al derecho de parentalidad	Garantizar el derecho al disfrute de las licencias de parentalidad por los colaboradores y las colaboradoras – incentivar a los colaboradores hombres al uso compartido de la licencia	Centro corporativo de RRHH	Departamentos de RRHH	No implica costes específicos	Promoción del e-Learning sobre Igualdad de Género al 100% de los destinatarios objetivo	% de colaboradores objetivo que realizaron la formación
<b>Dispensas y ausencias</b>	Implementación de acciones de sensibilización y fomento del uso de la licencia compartida en los términos previstos en la normativa propia	Implementación de acciones de sensibilización y fomento del uso de la licencia compartida en los términos previstos en la normativa propia	Garantizar el derecho al disfrute de las licencias de parentalidad por los colaboradores y las colaboradoras – incentivar a los colaboradores hombres al uso compartido de la licencia	Centro corporativo de RRHH	Departamentos de RRHH	No implica costes específicos	Promoción del e-Learning sobre Igualdad de Género al 100% de los destinatarios objetivo	% de colaboradores objetivo que realizaron la formación
<b>Reducción del tiempo de trabajo</b>	Implementación de acciones de sensibilización que aseguren el respeto de los derechos de los colaboradores y colaboradoras en relación a la reducción del tiempo de trabajo para asistencia a la familia, en los términos previstos en reglamentación propia	Implementación de acciones de sensibilización que aseguren el respeto de los derechos de los colaboradores y colaboradoras en relación a la reducción del tiempo de trabajo para asistencia a la familia, en los términos previstos en reglamentación propia	Garantizar el derecho a la reducción del tiempo de trabajo para la asistencia a la familia, en los términos previstos en la regulación propia	Centro corporativo de RRHH	Departamentos de RRHH	No implica costes específicos	Promoción del e-Learning sobre Igualdad de Género al 100% de los destinatarios objetivo	% de colaboradores objetivo que realizaron la formación
<b>Formación para la reinserción profesional</b>	Implementación del programa WelcoME Back, que facilite la reinserción profesional del colaborador o colaboradora, después de una licencia prolongada de apoyo a la familia	Implementación del programa WelcoME Back, que facilite la reinserción profesional del colaborador o colaboradora, después de una licencia prolongada de apoyo a la familia	Promover la reinserción profesional y facilitar el proceso de readaptación	Centro corporativo de RRHH	Departamentos de RRHH	No implica costes específicos	Operacionalización del programa WelcoME Back al 100% de los destinatarios objetivo	% de colaboradores objetivo cubiertos



## 5. Protección en la parentalidad (2/2)

Subdimensión	Tipo de Medida	Medida	Objetivo	Depart. Resp.	Depart. Involucrados	Presupuest o	Meta	Indicadores
<b>Protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras embarazadas, puérperas y lactantes</b>	Implementación de medidas de sensibilización sobre el derecho de las trabajadoras embarazadas, puérperas o lactantes a ser eximidas del trabajo, en los términos previstos en la normativa específica	Implementación de medidas de sensibilización sobre el derecho de las trabajadoras embarazadas, puérperas o lactantes a ser eximidas del trabajo, en los términos previstos en la normativa específica	Garantizar la protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras embarazadas, puérperas o lactantes	Centro corporativo de RRHH	Departamentos de RRHH	No implica costes específicos	Promoción del aprendizaje electrónico sobre igualdad de género al 100 % de los destinatarios previstos	% de colaboradores objetivo que realizaron la formación
<b>Protección en caso de despido de una empleada embarazada, puérpera o lactante, o de un empleado o empleada que disfrute de un permiso parental</b>	Creación e implementación de un procedimiento interno que garantice el cumplimiento por parte de la empresa de las diligencias en caso de intención de despido de una empleada embarazada, puérpera o lactante, o de un empleado o empleada que disfrute de un permiso parental, en los términos previstos en la normativa propia	Creación e implementación de un procedimiento interno que garantice el cumplimiento por parte de la empresa de las diligencias en caso de intención de despido de una empleada embarazada, puérpera o lactante o de un empleado o empleada en disfrute de permiso parental, en los términos previstos en la normativa propia	Garantizar la protección en caso de despido de una empleada embarazada, puérpera o lactante, o de un empleado o empleada que disfrute de un permiso parental	Centro corporativo de RRHH	Departamentos de RRHH	No implica costes específicos	Promoción del procedimiento de monitoreo de casos relacionados	Número de auditorías realizadas a casos relacionados
<b>Comunicación en el ámbito de la no renovación del contrato temporal con una empleada embarazada, puérpera o lactante, o con un empleado o empleada que disfrute de un permiso parental</b>	Creación e implementación de un procedimiento interno que garantice el cumplimiento por parte de la empresa de las diligencias en caso de intención de no renovar el contrato temporal de una empleada embarazada, puérpera o lactante, o de un empleado o empleada que disfrute de un permiso parental, en los términos previstos en la normativa propia	Creación e implementación de un procedimiento interno que garantice el cumplimiento por parte de la empresa de las diligencias en caso de intención de no renovar el contrato temporal de una empleada embarazada, puérpera o lactante, o de un empleado o empleada que disfrute de un permiso parental, en los términos previstos en la normativa propia	Garantizar la comunicación en el ámbito de la no renovación del contrato temporal con una empleada embarazada, puérpera o lactante, o con un empleado o empleada que disfrute de un permiso parental	Centro corporativo de RRHH	Departamentos de RRHH	No implica costes específicos	Promoción del procedimiento de monitoreo de casos relacionados	Número de auditorías realizadas a casos relacionados
<b>Conciliación de la vida profesional con la vida familiar y personal</b>	Disponibilidad de ayudas para los hijos e hijas (u otros niños a cargo) de los empleados y empleadas, en los términos previstos en la normativa específica	Disponibilidad de ayudas para los hijos e hijas (u otros niños a cargo) de los empleados y empleadas, en los términos previstos en la normativa específica	Promover la conciliación de la vida profesional con la vida familiar y personal de los empleados y empleadas	FMAM	Departamentos de RRHH	No implica costes específicos	Promoción de medidas de apoyo	N.º de apoyos concedidos



## 6. Conciliación de la vida profesional con la vida familiar y personal

Subdimensión	Tipo de Medida	Medida	Objetivo	Depart. Resp.	Depart. Involucrados	Presupuesto	Meta	Indicadores
<b>Organización del tiempo de trabajo: horario flexible o trabajo a tiempo parcial</b>	Creación e implementación de un procedimiento interno que garantice, en los casos previstos en la normativa propia, que, si existe la intención de denegar una solicitud de horario flexible o de trabajo a tiempo parcial, se solicite un dictamen previo a la CITE	Creación e implementación de un procedimiento interno que garantice, en los casos previstos en la normativa propia, que, si existe la intención de denegar una solicitud de horario flexible o de trabajo a tiempo parcial, se solicite un dictamen previo a la CITE	Garantizar que la organización de los horarios de trabajo contemple las necesidades de conciliación entre la vida profesional, familiar y personal de los empleados y empleadas, en particular de aquellos que tienen responsabilidades familiares	Centro corporativo de RRHH	Departamentos de RRHH	No implica costes específicos	Creación e implementación de procedimiento interno	Número de intenciones de rechazo de solicitudes de trabajo a tiempo parcial verificadas centralmente, en los casos previstos en la normativa específica
<b>Ausencias</b>	Implementación de medidas de sensibilización sobre el derecho a faltar al trabajo para atender a un miembro del núcleo familiar, en los términos previstos en la normativa específica	Implementación de medidas de sensibilización sobre el derecho a faltar al trabajo para atender a un miembro del núcleo familiar, en los términos previstos en la normativa específica	Garantizar que el régimen de ausencias contemple las necesidades de conciliación entre la vida profesional, familiar y personal de los empleados y empleadas, en particular de aquellos que tienen responsabilidades familiares	Centro corporativo de RRHH	Departamentos de RRHH	No implica costes específicos	Promoción del <i>e-learning</i> sobre igualdad de género al 100 % de los destinatarios previstos.	% de empleados objetivo que completaron la formación
<b>Teletrabajo</b>	Aplicación, por iniciativa propia, del régimen de teletrabajo a los empleados y empleadas, como forma de conciliar la vida profesional, familiar y personal, dando especial prioridad a aquellos que tienen responsabilidades familiares, cuando sea compatible con la actividad que realizan	Aplicación, por iniciativa propia, del régimen de teletrabajo a los empleados y empleadas, como forma de conciliar la vida profesional, familiar y personal, dando especial prioridad a aquellos que tienen responsabilidades familiares, cuando sea compatible con la actividad que realizan	Garantizar que el régimen de teletrabajo contemple las necesidades de conciliación entre la vida profesional, familiar y personal de los colaboradores y colaboradoras	Centro corporativo de RRHH	Departamentos de RRHH	No implica costes específicos	Adopción del régimen de teletrabajo	% de adhesión al teletrabajo % de adhesión entre los empleados con responsabilidades familiares



## 7. Prevención de la práctica del acoso laboral

Subdimensión	Tipo de Medida	Medida	Objetivo	Depart. Resp.	Depart. Involucrados	Presupuesto	Meta	Indicadores
-	Realización de acciones de sensibilización sobre el acoso laboral y otras ofensas a la integridad física o moral, la libertad, el honor o la dignidad de los colaboradores y colaboradoras	Realización de acciones de sensibilización sobre el acoso laboral y otras ofensas a la integridad física o moral, la libertad, el honor o la dignidad de los colaboradores y colaboradoras	Prevenir y combatir el acoso en el trabajo: prevenir y combatir otras ofensas contra la integridad física o moral, la libertad, el honor o la dignidad de los empleados y empleadas	Comité de Acoso y Discriminación	DHC	No implica costes específicos	Realización de acciones de formación dirigidas al 100 % de los destinatarios objetivo	% de focal points cubiertos en los programas de sensibilización
-	Implementación de la Política de Acoso y Discriminación con el fin de garantizar que, en caso de tener conocimiento de presuntas situaciones de acoso en el trabajo, la empresa inicie un procedimiento disciplinario	Creación e implementación de un procedimiento interno para garantizar que, en caso de tener conocimiento de presuntas situaciones de acoso en el trabajo, la empresa inicie un procedimiento disciplinario	Garantizar la prevención y la lucha contra el acoso en el trabajo	Comité de Acoso y Discriminación	DHC	No implica costes específicos	Implementación de la Política de Acoso y Discriminación para el 100 % de las empresas	Número de respuestas garantizadas por los canales de denuncia definidos en la política



# Seguimiento y MONITORIZACIÓN

5



# Seguimiento y monitorización

La ejecución del Plan para la Igualdad de Género conlleva un proceso de monitoreo y seguimiento, que tiene como objetivo movilizar, involucrar y responsabilizar a los diferentes *stakeholders*, con el fin de garantizar su implementación efectiva y el cumplimiento de las metas y objetivos establecidos.

Con este propósito, y en estrecha alineación con el Modelo de Gobernanza vigente en el Grupo Mota-Engil, se describen los distintos *stakeholders* implicados en el ciclo de conceptualización, implementación y evaluación del impacto del plan, asegurando diferentes niveles de responsabilidad, una actuación coordinada entre los diversos participantes, así como una pluralidad de sinergias y aportaciones que promuevan la evolución y transformación deseada del paradigma en materia de igualdad de género.

## Comisión Ejecutiva

Supervisar la aplicación de las directrices y objetivos definidos en el Plan para la Igualdad de Género, en consonancia con el Plan Estratégico de Mota-Engil, con el fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos establecidos.

## Comisión de Nombramientos

Supervisar la aplicación del Plan para la Igualdad de Género, realizando un análisis periódico de los principales indicadores y emitiendo, cuando proceda, recomendaciones destinadas a contribuir a la promoción y la convergencia de la igualdad entre mujeres y hombres.

## Chairman & CEO de Mota-Engil

Patrocinar el Plan para la Igualdad de Género, garantizando la orientación estratégica y fomentando la movilización de los principales interesados para su implementación efectiva.

## Centro Corporativo de Estrategia de RRHH

Elaborar y proponer el Plan para la Igualdad de Género, así como iniciativas clave que reflejen, por un lado, las orientaciones estratégicas del Grupo y, por otro, los compromisos y objetivos definidos.

## Grupo de trabajo para la Igualdad

Seguir la evolución de Mota-Engil en materia de igualdad de género, proporcionando asesoramiento y *feedback* que puedan contribuir a la mejora continua y al refuerzo de las medidas pertinentes.

---

Notas  
FINALES

6



# Notas finales

Como es habitual, la ejecución del Plan para la Igualdad de Género 2026 de Mota-Engil será objeto de un proceso de seguimiento sistemático por parte de cada una de las empresas del Grupo, con el fin de supervisar la eficacia de sus acciones, así como el cumplimiento de sus objetivos, identificando posibles mejoras o nuevas medidas que se deban implementar.

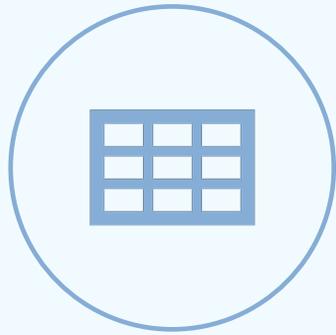
Consolidando una cultura empresarial orientada a los valores de la igualdad y respaldada por una política de recursos humanos orientada a la valoración de sus personas y al estímulo del aumento de la productividad, Mota-Engil asumirá en 2026 la responsabilidad de:

- Proponer y coordinar un conjunto de procedimientos y medidas con el fin de contribuir a una gestión socialmente responsable, basada en la igualdad y que trate de minimizar la segregación horizontal;
- Supervisar y garantizar la aplicación de las medidas incluidas en el actual Plan para la Igualdad de Género 2026;
- Identificar áreas de relativa fortaleza y debilidad, para orientar mejor las acciones y prioridades;

- Compartir buenas prácticas con las distintas empresas del Grupo en materia de igualdad de género, asumiendo un papel activo y aglutinador en esta materia;
- Supervisar y analizar la evolución de los indicadores del Plan para la Igualdad de Género, proponiendo medidas de refuerzo siempre que se justifique;
- Comunicar, interna y/o externamente, los avances del Grupo en lo que respecta al compromiso asumido en materia de igualdad de género.

Consciente del papel que desempeña en las comunidades y en las múltiples geografías en las que está presente, Mota-Engil refuerza así su compromiso social, buscando ser una referencia en la promoción de la igualdad de género y desarrollando esfuerzos para contribuir de forma proactiva a un cambio del paradigma social.

El presente Plan para la Igualdad de Género entrará en vigor en enero de 2026 y tiene como objetivo aumentar la concienciación y la implementación del tema entre la comunidad circundante y la heterogeneidad de los empleados de Mota-Engil, quienes respetan, cultivan y fomentan los valores de la Organización, promoviendo la cooperación y la responsabilidad individual, y aceptando la diversidad sin discriminación.



# Anexos

## 1. Porcentaje de empleados, por categoría funcional y edad

Porcentaje de empleados, por categoría funcional y edad		2024		
		< 30	30 a 50	> 50
I&C Europa	Dirección Técnica y Gestión	0%	16%	84%
	Especialización y Coordinación	0%	41%	59%
	Supervisión y Técnicas	17%	41%	42%
	Operaciones y Soporte	12%	44%	44%
I&C África	Dirección Técnica y Gestión	0%	46%	54%
	Especialización y Coordinación	1%	55%	44%
	Supervisión y Técnicas	18%	62%	20%
	Operaciones y Soporte	22%	68%	10%
I&C LATAM	Dirección Técnica y Gestión	0%	54%	46%
	Especialización y Coordinación	1%	62%	38%
	Supervisión y Técnicas	16%	74%	10%
	Operaciones y Soporte	22%	61%	17%
Ambiente	Dirección Técnica y Gestión	0%	35%	65%
	Especialización y Coordinación	4%	61%	34%
	Supervisión y Técnicas	9%	66%	25%
	Operaciones y Soporte	15%	60%	25%
Capital	Dirección Técnica y Gestión	0%	38%	63%
	Especialización y Coordinación	0%	75%	25%
	Supervisión y Técnicas	18%	63%	19%
	Operaciones y Soporte	13%	55%	32%
MEXT	Dirección Técnica y Gestión	0%	64%	36%
	Especialización y Coordinación	0%	96%	4%
	Supervisión y Técnicas	43%	44%	13%
	Operaciones y Soporte	26%	63%	10%
Holding	Dirección Técnica y Gestión	0%	49%	51%
	Especialización y Coordinación	2%	72%	26%
	Supervisión y Técnicas	34%	46%	20%
	Operaciones y Soporte	22%	36%	42%
Grupo Mota-Engil	Dirección Técnica y Gestión	0%	41%	59%
	Especialización y Coordinación	1%	59%	40%
	Supervisión y Técnicas	17%	63%	20%
	Operaciones y Soporte	19%	63%	18%

**Nota:** Los datos se refieren al número de empleados existentes a 31 de diciembre. Incluye a los Administradores ejecutivos y remunerados.

## 2. Media de horas de formación anual por empleado/a

Formación por categoría funcional y género			2024	
			N.º de horas de formación	Media de horas de formación
I&C Europa	Dirección Técnica y Gestión	Hombres	548	17,1
		Mujeres	129	43,0
		<b>Total</b>	<b>677</b>	<b>19,3</b>
	Especialización y Coordinación	Hombres	5 044	35,0
		Mujeres	1 550	39,7
		<b>Total</b>	<b>6 593</b>	<b>36,0</b>
	Supervisión y Técnicas	Hombres	15 106	33,3
		Mujeres	7 725	52,6
		<b>Total</b>	<b>22 831</b>	<b>38,0</b>
	Operaciones y Soporte	Hombres	20 842	13,2
		Mujeres	1 540	25,2
		<b>Total</b>	<b>22 381</b>	<b>13,6</b>
<b>Total</b>	Hombres	41 538	18,8	
	Mujeres	10 943	43,8	
	<b>Total</b>	<b>52 481</b>	<b>21,3</b>	
I&C África	Dirección Técnica y Gestión	Hombres	795	10,7
		Mujeres	96	19,2
		<b>Total</b>	<b>891</b>	<b>11,3</b>
	Especialización y Coordinación	Hombres	3 016	9,4
		Mujeres	776	15,2
		<b>Total</b>	<b>3 792</b>	<b>10,2</b>
	Supervisión y Técnicas	Hombres	15 514	8,7
		Mujeres	5 013	13,8
		<b>Total</b>	<b>20 526</b>	<b>9,6</b>
	Operaciones y Soporte	Hombres	87 737	11,5
		Mujeres	5 888	9,7
		<b>Total</b>	<b>93 625</b>	<b>11,3</b>
<b>Total</b>	Hombres	107 061	10,9	
	Mujeres	11 773	11,5	
	<b>Total</b>	<b>118 833</b>	<b>11,0</b>	
I&C LATAM	Dirección Técnica y Gestión	Hombres	394	4,8
		Mujeres	374	7,6
		<b>Total</b>	<b>768</b>	<b>5,9</b>
	Especialización y Coordinación	Hombres	6 474	14,2
		Mujeres	1 658	16,9
		<b>Total</b>	<b>8 132</b>	<b>14,7</b>
	Supervisión y Técnicas	Hombres	43 922	19,7
		Mujeres	17 408	19,6
		<b>Total</b>	<b>61 330</b>	<b>19,7</b>
	Operaciones y Soporte	Hombres	381 765	41,7
		Mujeres	28 656	21,2
		<b>Total</b>	<b>410 421</b>	<b>39,1</b>
<b>Total</b>	Hombres	432 555	36,3	
	Mujeres	48 096	20,2	
	<b>Total</b>	<b>480 650</b>	<b>33,6</b>	
Ambiente	Dirección Técnica y Gestión	Hombres	543	14,7
		Mujeres	521	37,2
		<b>Total</b>	<b>1 064</b>	<b>20,9</b>
	Especialización y Coordinación	Hombres	3 369	29,0
		Mujeres	3 854	63,2
		<b>Total</b>	<b>7 224</b>	<b>40,8</b>
	Supervisión y Técnicas	Hombres	12 724	39,6
		Mujeres	14 649	61,3
		<b>Total</b>	<b>27 372</b>	<b>48,9</b>
	Operaciones y Soporte	Hombres	146 227	21,5
		Mujeres	19 960	20,3
		<b>Total</b>	<b>166 187</b>	<b>21,3</b>
<b>Total</b>	Hombres	162 863	22,4	
	Mujeres	38 984	30,1	
	<b>Total</b>	<b>201 847</b>	<b>23,5</b>	

Formación por categoría funcional y género			2024	
			N.º de horas de formación	Media de horas de formación
Capital	Dirección Técnica y Gestión	Hombres	118	8,4
		Mujeres	0	0,0
		<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>8,4</b>
	Especialización y Coordinación	Hombres	1 268	23,1
		Mujeres	474	18,2
		<b>Total</b>	<b>1 742</b>	<b>21,5</b>
	Supervisión y Técnicas	Hombres	4 920	28,8
		Mujeres	3 092	42,4
		<b>Total</b>	<b>8 012</b>	<b>32,8</b>
	Operaciones y Soporte	Hombres	11 498	13,0
		Mujeres	1 509	16,2
		<b>Total</b>	<b>13 007</b>	<b>13,3</b>
<b>Total</b>	Hombres	17 803	15,8	
	Mujeres	5 075	26,4	
	<b>Total</b>	<b>22 879</b>	<b>17,4</b>	
MEXT	Dirección Técnica y Gestión	Hombres	99	14,1
		Mujeres	84	28,0
		<b>Total</b>	<b>183</b>	<b>18,3</b>
	Especialización y Coordinación	Hombres	172	11,4
		Mujeres	215	26,9
		<b>Total</b>	<b>387</b>	<b>16,8</b>
	Supervisión y Técnicas	Hombres	500	27,8
		Mujeres	1 020	40,8
		<b>Total</b>	<b>1 519</b>	<b>35,3</b>
	Operaciones y Soporte	Hombres	118	4,9
		Mujeres	254	9,4
		<b>Total</b>	<b>371</b>	<b>7,3</b>
<b>Total</b>	Hombres	888	13,9	
	Mujeres	1 572	25,0	
	<b>Total</b>	<b>2 460</b>	<b>19,4</b>	
Holding	Dirección Técnica y Gestión	Hombres	275	8,9
		Mujeres	20	6,7
		<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>8,7</b>
	Especialización y Coordinación	Hombres	820	15,5
		Mujeres	1 190	23,8
		<b>Total</b>	<b>2 010</b>	<b>19,5</b>
	Supervisión y Técnicas	Hombres	2 643	28,4
		Mujeres	3 572	28,8
		<b>Total</b>	<b>6 215</b>	<b>28,6</b>
	Operaciones y Soporte	Hombres	316	15,8
		Mujeres	623	17,3
		<b>Total</b>	<b>939</b>	<b>16,8</b>
<b>Total</b>	Hombres	4 053	20,6	
	Mujeres	5 405	25,4	
	<b>Total</b>	<b>9 458</b>	<b>23,1</b>	
Grupo Mota-Engil	Dirección Técnica y Gestión	Hombres	2 771	10,0
		Mujeres	1 224	15,9
		<b>Total</b>	<b>3 994</b>	<b>11,3</b>
	Especialización y Coordinación	Hombres	20 162	17,4
		Mujeres	9 717	29,2
		<b>Total</b>	<b>29 878</b>	<b>20,0</b>
	Supervisión y Técnicas	Hombres	95 327	18,8
		Mujeres	52 478	28,2
		<b>Total</b>	<b>147 804</b>	<b>21,4</b>
	Operaciones y Soporte	Hombres	648 502	24,8
		Mujeres	58 429	18,5
		<b>Total</b>	<b>706 931</b>	<b>24,1</b>
<b>Total</b>	Hombres	766 761	23,5	
	Mujeres	121 848	22,5	
	<b>Total</b>	<b>888 608</b>	<b>23,4</b>	

**Nota:** Para el denominador del indicador se ha tenido en cuenta el número de empleados existentes a 31 de diciembre. Incluye a los Administradores ejecutivos y remunerados.

### 3. Diversidad en los órganos de gobernanza y colaboradores

Diversidad en los órganos de gobernanza y colaboradores, por género		2024	
		Hombres	Mujeres
I&C Europa	Dirección Técnica y Gestión	92%	8%
	Especialización y Coordinación	80%	20%
	Supervisión y Técnicas	76%	24%
	Operaciones y Soporte	96%	4%
I&C África	Dirección Técnica y Gestión	95%	5%
	Especialización y Coordinación	85%	15%
	Supervisión y Técnicas	86%	14%
	Operaciones y Soporte	92%	8%
I&C LATAM	Dirección Técnica y Gestión	93%	7%
	Especialización y Coordinación	80%	20%
	Supervisión y Técnicas	74%	26%
	Operaciones y Soporte	90%	10%
Ambiente	Dirección Técnica y Gestión	82%	18%
	Especialización y Coordinación	63%	37%
	Supervisión y Técnicas	59%	41%
	Operaciones y Soporte	79%	21%
Capital	Dirección Técnica y Gestión	100%	0%
	Especialización y Coordinación	68%	32%
	Supervisión y Técnicas	70%	30%
	Operaciones y Soporte	89%	11%
MEXT	Dirección Técnica y Gestión	73%	27%
	Especialización y Coordinación	65%	35%
	Supervisión y Técnicas	54%	46%
	Operaciones y Soporte	80%	20%
Holding	Dirección Técnica y Gestión	79%	21%
	Especialización y Coordinación	48%	52%
	Supervisión y Técnicas	45%	55%
	Operaciones y Soporte	43%	57%
Grupo Mota-Engil	Dirección Técnica y Gestión	88%	12%
	Especialización y Coordinación	75%	25%
	Supervisión y Técnicas	76%	24%
	Operaciones y Soporte	88%	12%

### 4. Razón del salario y remuneración entre mujeres y hombres

Razón del salario y remuneración entre mujeres y hombres		2024
I&C Europa	Dirección Técnica y Gestión	1,37
	Especialización y Coordinación	1,23
	Supervisión y Técnicas	1,13
	Operaciones y Soporte	0,87
I&C África	Dirección Técnica y Gestión	1,40
	Especialización y Coordinación	1,22
	Supervisión y Técnicas	0,94
	Operaciones y Soporte	0,98
I&C LATAM	Dirección Técnica y Gestión	1,02
	Especialización y Coordinación	0,95
	Supervisión y Técnicas	1,15
	Operaciones y Soporte	1,18
Ambiente	Dirección Técnica y Gestión	1,19
	Especialización y Coordinación	0,96
	Supervisión y Técnicas	0,93
	Operaciones y Soporte	1,35
Capital	Dirección Técnica y Gestión	-
	Especialización y Coordinación	1,15
	Supervisión y Técnicas	1,01
	Operaciones y Soporte	0,90
MEXT	Dirección Técnica y Gestión	0,89
	Especialización y Coordinación	1,14
	Supervisión y Técnicas	0,69
	Operaciones y Soporte	0,55
Holding	Dirección Técnica y Gestión	1,62
	Especialización y Coordinación	1,17
	Supervisión y Técnicas	1,01
	Operaciones y Soporte	0,95
Grupo Mota-Engil	Dirección Técnica y Gestión	1,29
	Especialización y Coordinación	1,09
	Supervisión y Técnicas	0,93
	Operaciones y Soporte	1,11

**Nota:** Los datos se refieren al número de empleados existentes a 31 de diciembre. Incluye a los Administradores ejecutivos y remunerados.

## 5. Información sobre colaboradores y otros trabajadores

Número total de empleados, por duración del contrato y por género		2024
Contrato indefinido	Hombres	15 755
	Mujeres	3 288
	<b>Subtotal</b>	19 043
Contrato de duración determinada	Hombres	28 193
	Mujeres	3 783
	<b>Subtotal</b>	31 976
Practicantes	Hombres	0
	Mujeres	0
	<b>Subtotal</b>	0
<b>Total Colaboradores</b>		51 019

**Nota 1:** No se han incluido los empleados temporales.

**Nota 2:** Los datos se refieren al número de empleados existentes a 31 de diciembre.

Número total de empleados, por duración del contrato y por Business Unit		2024
Contrato indefinido	I&C Europa	1 648
	I&C África	4 082
	I&C América Latina	3 703
	Ambiente	8 406
	Capital	803
	MEXT	50
	Holding	351
	<b>Subtotal</b>	19 043
Contrato de duración determinada	I&C Europa	821
	I&C África	17 241
	I&C América Latina	8 250
	Ambiente	4 791
	Capital	597
	MEXT	205
	Holding	71
	<b>Subtotal</b>	31 976
Practicantes	I&C Europa	-
	I&C África	-
	I&C América Latina	-
	Ambiente	-
	Capital	-
	MEXT	-
	Holding	-
	<b>Subtotal</b>	-
<b>Total Colaboradores</b>		51 019

**Nota 1:** No se han incluido los empleados temporales.

**Nota 2:** Los datos se refieren al número de empleados existentes a 31 de diciembre.

## 6. Diversidad en los órganos de gobernanza y colaboradores

Porcentaje de empleados, por categoría funcional y edad		2024		
		< 30	30 a 50	> 50
I&C Europa	Dirección Técnica y Gestión	0%	16%	84%
	Especialización y Coordinación	0%	41%	59%
	Supervisión y Técnicas	17%	41%	42%
	Operaciones y Soporte	12%	44%	44%
I&C África	Dirección Técnica y Gestión	0%	46%	54%
	Especialización y Coordinación	1%	55%	44%
	Supervisión y Técnicas	18%	62%	20%
	Operaciones y Soporte	22%	68%	10%
I&C LATAM	Dirección Técnica y Gestión	0%	54%	46%
	Especialización y Coordinación	1%	62%	38%
	Supervisión y Técnicas	16%	74%	10%
	Operaciones y Soporte	22%	61%	17%
Ambiente	Dirección Técnica y Gestión	0%	35%	65%
	Especialización y Coordinación	4%	61%	34%
	Supervisión y Técnicas	9%	66%	25%
	Operaciones y Soporte	15%	60%	25%
Capital	Dirección Técnica y Gestión	0%	38%	63%
	Especialización y Coordinación	0%	75%	25%
	Supervisión y Técnicas	18%	63%	19%
	Operaciones y Soporte	13%	55%	32%
MEXT	Dirección Técnica y Gestión	0%	64%	36%
	Especialización y Coordinación	0%	96%	4%
	Supervisión y Técnicas	43%	44%	13%
	Operaciones y Soporte	26%	63%	10%
Holding	Dirección Técnica y Gestión	0%	49%	51%
	Especialización y Coordinación	2%	72%	26%
	Supervisión y Técnicas	34%	46%	20%
	Operaciones y Soporte	22%	36%	42%
Grupo Mota-Engil	Dirección Técnica y Gestión	0%	41%	59%
	Especialización y Coordinación	1%	59%	40%
	Supervisión y Técnicas	17%	63%	20%
	Operaciones y Soporte	19%	63%	18%

Porcentaje de empleados, por categoría funcional y antigüedad (años)		2024			
		< 3	3 a 10	11 a 20	> 20
I&C Europa	Dirección Técnica y Gestión	0%	0%	14%	86%
	Especialización y Coordinación	4%	11%	22%	63%
	Supervisión y Técnicas	34%	17%	14%	35%
	Operaciones y Soporte	43%	22%	13%	22%
I&C África	Dirección Técnica y Gestión	14%	25%	25%	35%
	Especialización y Coordinación	33%	36%	15%	16%
	Supervisión y Técnicas	67%	21%	7%	6%
	Operaciones y Soporte	74%	21%	4%	1%
I&C LATAM	Dirección Técnica y Gestión	17%	29%	32%	22%
	Especialización y Coordinación	48%	34%	13%	5%
	Supervisión y Técnicas	74%	20%	6%	1%
	Operaciones y Soporte	80%	19%	1%	0%
Ambiente	Dirección Técnica y Gestión	28%	16%	18%	39%
	Especialización y Coordinación	27%	21%	19%	33%
	Supervisión y Técnicas	32%	28%	22%	19%
	Operaciones y Soporte	48%	42%	6%	4%
Capital	Dirección Técnica y Gestión	25%	6%	25%	44%
	Especialización y Coordinación	27%	29%	30%	14%
	Supervisión y Técnicas	54%	26%	15%	4%
	Operaciones y Soporte	57%	29%	11%	3%
MEXT	Dirección Técnica y Gestión	18%	36%	36%	9%
	Especialización y Coordinación	54%	35%	12%	0%
	Supervisión y Técnicas	85%	7%	0%	7%
	Operaciones y Soporte	96%	2%	0%	2%
Holding	Dirección Técnica y Gestión	19%	30%	21%	30%
	Especialización y Coordinación	12%	32%	20%	35%
	Supervisión y Técnicas	45%	18%	16%	21%
	Operaciones y Soporte	41%	19%	10%	30%
Grupo Mota-Engil	Dirección Técnica y Gestión	17%	21%	23%	40%
	Especialización y Coordinación	30%	29%	17%	23%
	Supervisión y Técnicas	61%	21%	9%	9%
	Operaciones y Soporte	66%	27%	4%	3%

**Nota:** Los datos se refieren al número de empleados existentes a 31 de diciembre. Incluye a los Administradores ejecutivos y remunerados.

## 7. Diversidad en los órganos de gobernanza y colaboradores

Porcentaje de empleados, por categoría funcional y cualificaciones		2024		
		Educación Básica	Educación Secundaria	Educación Superior
I&C Europa	Dirección Técnica y Gestión	0%	16%	84%
	Especialización y Coordinación	0%	41%	59%
	Supervisión y Técnicas	17%	41%	42%
	Operaciones y Soporte	12%	44%	44%
I&C África	Dirección Técnica y Gestión	0%	46%	54%
	Especialización y Coordinación	1%	55%	44%
	Supervisión y Técnicas	18%	62%	20%
	Operaciones y Soporte	22%	68%	10%
I&C LATAM	Dirección Técnica y Gestión	0%	54%	46%
	Especialización y Coordinación	1%	62%	38%
	Supervisión y Técnicas	16%	74%	10%
	Operaciones y Soporte	22%	61%	17%
Ambiente	Dirección Técnica y Gestión	0%	35%	65%
	Especialización y Coordinación	4%	61%	34%
	Supervisión y Técnicas	9%	66%	25%
	Operaciones y Soporte	15%	60%	25%
Capital	Dirección Técnica y Gestión	0%	38%	63%
	Especialización y Coordinación	0%	75%	25%
	Supervisión y Técnicas	18%	63%	19%
	Operaciones y Soporte	13%	55%	32%
MEXT	Dirección Técnica y Gestión	0%	64%	36%
	Especialización y Coordinación	0%	96%	4%
	Supervisión y Técnicas	43%	44%	13%
	Operaciones y Soporte	26%	63%	10%
Holding	Dirección Técnica y Gestión	0%	49%	51%
	Especialización y Coordinación	2%	72%	26%
	Supervisión y Técnicas	34%	46%	20%
	Operaciones y Soporte	22%	36%	42%
Grupo Mota-Engil	Dirección Técnica y Gestión	0%	41%	59%
	Especialización y Coordinación	1%	59%	40%
	Supervisión y Técnicas	17%	63%	20%
	Operaciones y Soporte	19%	63%	18%

**Nota:** Los datos se refieren al número de empleados existentes a 31 de diciembre.  
Incluye a los Administradores ejecutivos y remunerados.



# PLAN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO 2026

*Living the Purpose*