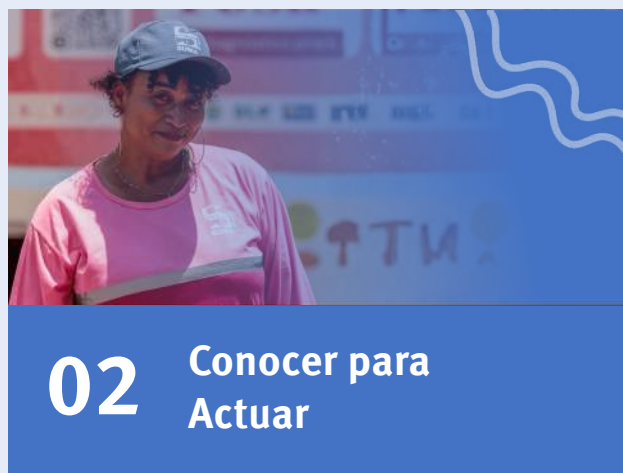


Plan para la Igualdad de Género 2027



Índice

MOTAENGIL
A World of Inspiration



A portrait of Carlos Mota Santos, a man with dark hair, smiling, wearing a dark suit, white shirt, and a patterned tie. The background is a blurred blue and white abstract pattern.

Carlos Mota Santos

Presidente del Consejo de
Administración y CEO

MENSAJE del Presidente

del Consejo de Administración

El legado que celebramos en el 80° aniversario de Mota-Engil nos inspira a seguir construyendo una organización donde todas las personas puedan contribuir, crecer y liderar.

Este año también iniciamos un nuevo ciclo estratégico Focus 2030, en el que reforzamos nuestro compromiso de promover una cultura donde el mérito, la competencia y el talento encuentren espacio para prosperar.

Creemos que equipos más equilibrados e inclusivos fortalecen nuestra capacidad para crecer, innovar y construir una Mota-Engil cada vez mejor.

MOTAENGIL

Nuestro
COMPROMISO

1

Contexto

El derecho a la igualdad entre mujeres y hombres está consagrado en la Declaración Universal de los 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 está consagrado en la Constitución de la República Portuguesa, es decir, en el artículo 9(h), constituyendo una obligación legal y no solo una forma de estar en la sociedad.

A su vez, en 2012, la Resolución del Consejo de Ministros nº 19/2012, del 8 de marzo, reforzó este derecho, estableciendo la obligación de adoptar un plan de igualdad en todas las entidades del sector empresarial estatal, con el fin de promover el trato y las oportunidades igualitarios entre mujeres y hombres, la eliminación de la discriminación y la reconciliación entre la vida profesional, familiar y personal.

Posteriormente, y ampliando su ámbito de aplicación, esta obligación se convirtió, en una segunda fase, en cubrir a las empresas cotizadas en bolsa, mediante la Ley nº 62/2017, de 1 de agosto, que aprobó el régimen de representación equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos de gestión y supervisión de entidades y empresas del sector público cotizadas en bolsa, estableciendo la obligación de preparar y divulgar anualmente planes para la igualdad de género.

En este contexto, y en compromiso con su implementación, seguimiento y actualización, el Grupo Mota-Engil ha preparado el **Plan de Igualdad de Género 2027**, 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. Este Plan fue elaborado de acuerdo con la Guía para la Elaboración de Planes de Igualdad de la Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo (CITE), elaborada bajo los términos de la Orden Normativa nº 18/2019, de 21 de junio.



Consciente de la diversidad cultural y de la realidad de los diferentes contextos en los que opera, el Grupo Mota-Engil mantiene un sólido compromiso con el respeto, la protección y la promoción de los derechos humanos, guiando sus acciones por los principios consagrados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en la legislación aplicable.

01
Nuestro
COMPROMISO

02
Conocer
Para ACTUAR

03
El legado que
CONSTRUIMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Seguimiento y
MONITORIZACIÓN

06
Notas
FINALES



Carla Duplan

Mota-Engil Brasil | Gerente de Producción

Hace **26 años** comencé mi carrera profesional como Técnico Electromecánica, trabajando en alta mar en la industria del petróleo y gas. A lo largo de mi carrera, también me convertí en Técnica en Petróleo y Gas, Ingeniera Mecánica, con un MBA en Gestión de Proyectos y un título ejecutivo de posgrado en Petróleo y Gas. Con más de 20 años de experiencia en la gestión de contratos de mantenimiento, construcción y montaje en plataformas, fui asumiendo progresivamente roles de liderazgo. Hace unos tres años, me incorporé a Mota-Engil como Superintendente del negocio de mantenimiento de plataformas petrolíferas y gasíferas.

El primer y principal desafío fue la gestión de un contrato con una previsión operativa de que terminaría con una pérdida. En la primera semana, fue necesario negociar con el cliente una solución para suspender las multas y crear las condiciones necesarias para recuperar los contratos.

En los meses siguientes, reorganizamos el equipo, ajustamos la estructura empresarial y desarrollamos soluciones técnicas y contractuales para afrontar los principales retos existentes.

El conocimiento técnico, el dominio de las obligaciones contractuales y la firmeza en las negociaciones fueron fundamentales, lo que permitió el reconocimiento de reclamaciones y la firma de una enmienda contractual. La combinación de un equipo comprometido, soluciones estratégicas y una negociación constante nos permitió revertir el curso del contrato, que actualmente es positivo y con oportunidades de mejora con las reclamaciones que se construyeron a lo largo del contrato.

En un entorno que sigue siendo predominantemente masculino, aprendí que el **liderazgo se construye con conocimiento, transparencia y posicionamiento**. Estoy casada, soy madre de dos hijos y creo que no necesitamos elegir entre una carrera de liderazgo y una vida personal plena. A las mujeres, dejo un mensaje: **dedícate, estudia, confía en tu potencial**, posicionaos y entregad resultados constantes.

Nuestro compromiso

Comprometido con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) e inspirado por el legado de Manuel António da Mota, el Grupo Mota-Engil está preparando una nueva etapa en su trayectoria, concluyendo el plan estratégico del **Building 26** y proyectando el futuro a través de **FOCUS 2030**.

De este modo, refuerza su compromiso de construir un entorno cada vez más inclusivo y atractivo para su Pueblo, promoviendo la diversidad, la igualdad de oportunidades y el respeto por las diferencias como pilares fundamentales de su cultura y un crecimiento sostenible.

"Nuestro legado nos inspira y nos compromete a construir un mundo mejor."



01
Nuestro
COMPROMISO

02
Conocer
Para ACTUAR

03
El legado que
CONSTRUIMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Seguimiento y
MONITORIZACIÓN

06
Notas
FINALES

Building '26

El Plan Estratégico Building '26 incluyó en la agenda estratégica el objetivo de promover la igualdad de oportunidades y la diversidad en los roles de liderazgo, aumentando el número de mujeres en puestos directivos.

De hecho, en este periodo hubo una evolución sin precedentes en el número de mujeres en puestos directivos, cuya tasa de crecimiento fue aproximadamente cinco veces superior a la tasa de crecimiento del número de hombres.

Esta evolución demuestra el impacto positivo de las medidas implementadas.

Otro objetivo estratégico definido incluyó la inversión en personal local en los países donde el Grupo realiza su actividad, con un aumento del 12% en el periodo de personal local en funciones de gestión, representando en 2025 el 71% de los empleados en puestos directivos.

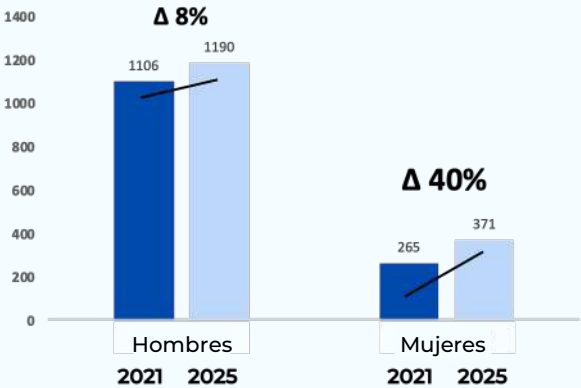
Esta evolución refleja el compromiso continuo con el desarrollo del talento local y el fortalecimiento de liderazgos que son cada vez más representativos de los contextos en los que opera el Grupo.

El Plan Estratégico FOCUS 2030 continuará por este camino, reforzando la representación de mujeres y cuadros locales en puestos de liderazgo.

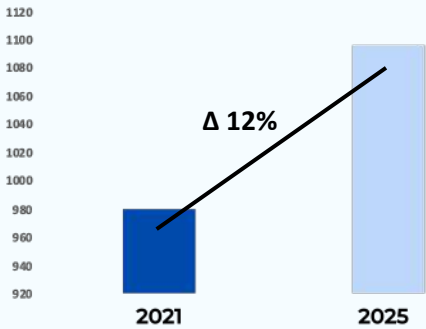


Haz clic aquí para ver el Building' 26

Evolución del número de mujeres y hombres 2021-2025:



Evolución del número de nacionales 2021-2025:



01
Nuestro
COMPROMISO

02
Conocer
Para ACTUAR

03
El legado que
CONSTRUIMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Seguimiento y
MONITORIZACIÓN

06
Notas
FINALES



Haz clic aquí para ver el FOCUS 2030 completado

Plano Estratégico FOCUS 2030

A continuación, se presenta un resumen de las prioridades estratégicas de FOCUS 2030.

2026-2030

Nuestro legado es la base de FOCUS 2030

PRIORIDADES ESTRATÉGICAS

Crecimiento

Consolidar el liderazgo en los mercados clave de E&C

- Participación selectiva en concursos para proyectos atractivos
- Profundizar las alianzas locales en los mercados clave
- Mantener alta rentabilidad y excelencia en la ejecución

Diversificación

Maximizar el valor de nuestro negocio sinérgicos

- Capturando la próxima ola de crecimiento en plataformas sinérgicas
- Asignación disciplinada de capital alineada con el ajuste estratégico
- Capturar oportunidades de *cross-selling* y ganancias de eficiencia mediante la integración operativa

Disciplina Financiera

Mejorar la conversión de efectivo y fortalecer el balance

- Enfoque en la generación de efectivo y la resiliencia a la liquidez
- Fortalecimiento del capital mediante una gestión disciplinada de la deuda y alianzas estratégicas
- Atractiva remuneración para los accionistas

Aprovecha los principales **facilitadores** en **tecnología, personas, innovación y eficiencia operativa**

Con la **sostenibilidad** integrada en todas nuestras prioridades estratégicas

01
Nuestro
COMPROMISO

02
Conocer
Para ACTUAR

03
El legado que
CONSTRUIMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Seguimiento y
MONITORIZACIÓN

06
Notas
FINALES



Brisa Cohen

Mota-Engil Angola | Gerente SHEQ & Gerente Planificación y Control

Mi trayectoria comenzó en **2008**, a través de un programa de prácticas para jóvenes ejecutivos angoleños en Portugal. Durante este periodo trabajé en **las áreas de Comercial, Producción y Planificación**. Tras un año de prácticas, me incorporé a Mota-Engil Angola como Técnica de Planificación. En 2014 fui invitada a liderar el Área de Planificación, asumiendo una responsabilidad que marcó una nueva etapa en mi crecimiento profesional.

La experiencia más destacada de mi carrera surgió en 2020, cuando me desafiaron a asumir también el liderazgo del área de SHEQ. Tras varios años dedicada a la planificación, tuve que salir de mi zona de confort para abrazar un área con desafíos y demandas completamente diferentes. Poco después, también asumí el papel de *Focal Point de Compliance* en Angola.

El mayor desafío es conciliar tres áreas distintas, asegurando el cumplimiento de los objetivos de cada una sin comprometer la calidad del trabajo desarrollado. Para superarlo, invierto en el aprendizaje continuo, fortalezco el trabajo en equipo y adopto un enfoque basado en la colaboración y la mejora continua. **Esta experiencia me permite desarrollar nuevas habilidades de liderazgo, adaptabilidad y resiliencia.**

Hoy creo que el crecimiento ocurre cuando tenemos el valor de aceptar desafíos que al principio parecen más grandes que nosotros. Mi consejo para otras mujeres es que confíen en sus capacidades y no tengan miedo de abrazar nuevas oportunidades. **A menudo es fuera de nuestra zona de confort donde descubrimos nuestro verdadero potencial.**



Conocer para
ACTUAR

2

Evaluación de última generación

A continuación, resumimos 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 Guía CITE y sus directrices para la elaboración de planes de igualdad	Guía de apoyo proporcionada por la CITE para identificar directrices para la preparación de planes de igualdad	Externa
2 Cuestionario de Autodiagnóstico CITE*	Cuestionario estructurado por la CITE para evaluar las prácticas de igualdad de género de la empresa	Externa
3 Índice CITE *	Herramienta estadística proporcionada por la CITE, para monitorear las políticas que promuevan la igualdad de género	Externa
4 Recomendaciones de la CITE	Recomendaciones emitidas por la CITE, con el objetivo de garantizar la mejora continua del enfoque adoptado por la empresa	Externa
5 Plan de Acción para la Igualdad de Género *	Herramienta para sistematizar medidas y propuestas de acción para promover la igualdad de género	Externa/ Interna
6 Encuesta sobre el Clima Organizacional	Encuesta desarrollada por Mota-Engil para evaluar la satisfacción y recopilar sugerencias de los empleados de Mota-Engil, sobre una multiplicidad de dimensiones, incluyendo cuestiones inherentes al respeto a la igualdad de oportunidades, la justicia y la no discriminación	Interna
7 Reporting corporativo de Recursos Humanos	Una herramienta para monitorización continua de indicadores de diversidad e igualdad de género, que permite analizar la evolución de la fuerza laboral e identificar posibles desigualdades en cuestiones como la representación, la remuneración, la progresión profesional y el acceso a oportunidades de desarrollo y liderazgo.	Interna



El diagnóstico, basado en esta multitud de instrumentos, tenía como **objetivo evaluar dimensiones como la estrategia y compromiso de la empresa con la igualdad, los recursos humanos, la articulación/reconciliación de la vida profesional, familiar y personal, el respeto a la dignidad y la integridad, el diálogo, la comunicación y las relaciones externas, el acceso igualitario al empleo, la igualdad en las condiciones laborales, la igualdad salarial, la protección de la paternidad, la formación inicial y continua, y la prevención de la práctica del acoso en el trabajo.**

* Instrumentos enviados directamente en la plataforma proporcionada por CITE

01
Nuestro
COMPROMISO

02
Conocer
para ACTUAR

03
El legado que
CONSTRUIMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Seguimiento y
MONITORIZACIÓN

06
Notas
FINALES

Indicadores de diversidad en el Grupo

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



Cómo estamos evolucionando
p. 14

Resumen de indicadores relativos a:

- Headcount
- Género
- Grupo de edad
- Cualificaciones
- Antigüedad
- Nacionalidades
- Empleo
- Status de Movilización



Indicadores de diversidad e igualdad
Anexos

Detalle de indicadores relativos a:

- Género
- Categoría funcional
- Cualificaciones
- 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:

- 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

01
Nuestro
COMPROMISO

02
Conocer
para ACTUAR

03
El legado que
CONSTRUIMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Seguimiento y
MONITORIZACIÓN

06
Notas
FINALES

Indicadores de diversidad en el Grupo

La **diversidad** y la **igualdad** siguen desempeñando un papel central en la estrategia y el propósito de Mota-Engil. En este contexto, a lo largo de 2026, se reforzaron y revisaron varias iniciativas destinadas a consolidar estos temas como prioridades estratégicas del Grupo.

Dentro del marco de **"Focus 2030"**, Mota-Engil continúa con sus compromisos con la diversidad y la igualdad, reforzando su compromiso con la **promoción de la representación femenina y el talento local en puestos directivos**. Estas prioridades, ya presentes en el ciclo estratégico anterior, siguen siendo pilares de la estrategia del Grupo para construir equipos más diversos, inclusivos y representativos, alineados con los retos y ambiciones del futuro.

Al mismo tiempo, la preparación del **Plan de Igualdad de Género 2027** materializa el compromiso de Mota-Engil con la promoción de la igualdad de oportunidades y la prevención de situaciones de discriminación entre mujeres y hombres. Este plan tiene como objetivo fortalecer las prácticas organizativas que promuevan un entorno laboral más equitativo, valorando la contribución de todos los empleados y consolidando la igualdad como factor de desarrollo sostenible y competitividad.

Considerando el contexto de los sectores en los que opera, tradicionalmente asociados a una mayor predominancia masculina, y con referencia a las directrices de CITE, Mota-Engil identificó las áreas prioritarias de intervención para 2027, culminando en la definición de un conjunto de medidas concretas integradas en el Plan para la Igualdad de Género.

La preparación de este plan se apoyó en un diagnóstico desarrollado por el Centro de Estrategia de Personas Corporativas del Grupo, cuyas conclusiones permitieron identificar oportunidades de evolución y apoyar la definición de medidas prioritarias para 2027.



01
Nuestro
COMPROMISO

02
Conocer
para ACTUAR

03
El legado que
CONSTRUIMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Seguimiento y
MONITORIZACIÓN

06
Notas
FINALES



Ummul Bala

Mota-Engil Nigeria | Técnica de Recursos Humanos

Mi trayectoria en el Grupo Mota-Engil comenzó en **2022**, cuando me incorporé al Departamento de Recursos Humanos como becaria. Lo que comenzó como una oportunidad para aprender y adquirir experiencia se convirtió en una trayectoria profesional enriquecedora. Con los años, fui desarrollando mis habilidades, asumiendo responsabilidades crecientes y evolucionando hasta mi actual rol de supervisión. Este camino me ha formado tanto profesional como personalmente, enseñándome el valor del aprendizaje continuo, la resiliencia y la confianza en mi propio potencial.

Uno de los retos más significativos que enfrenté fue **adaptarme a un entorno laboral diverso y multicultural**, donde colaborar con colegas de diferentes nacionalidades, orígenes y perspectivas requería flexibilidad, conciencia cultural y sólidas habilidades comunicativas. Este desafío se ha vuelto aún más relevante en el norte de Nigeria, donde las normas culturales y las percepciones tradicionales a veces influyen en cómo se percibe a las mujeres en el contexto profesional.

Me enfrenté a situaciones en las que se cuestionaba mi autoridad o experiencia, o en las que algunos colegas hombres tenían dificultades para aceptar la orientación de una mujer. Sin embargo, en lugar de permitir que estas experiencias definieran mi camino, elegí afrontarlas con paciencia, profesionalidad y confianza. **A través de la constancia y la comunicación clara, fui ganando poco a poco la confianza, el respeto y fortalecí las relaciones con mis compañeros.**

A las mujeres que enfrentan desafíos similares, yo diría: no dejéis que la percepción de los demás defina vuestras capacidades. Seguid aprendiendo, expresate con confianza, mantente fiel a tus valores y nunca tengas miedo de ocupar tu lugar.

Tu voz merece ser escuchada y tu potencial merece ser reconocido.



El legado que
CONSTRUIMOS

3



Balance del camino recorrido



	Dimensiones	Nº medidas	Status	Ejemplos de acciones implementadas o en curso
1	Estrategia, misión y valores de la empresa	5		- Divulgación del Plan para la Igualdad de Género - Implementación y seguimiento del Plan de Igualdad de Género - Implementación y seguimiento del Plan de Diversidad, Equidad e Inclusión
2	Igualdad en el acceso al empleo	2		- Consolidación de la Política Global de RRHH, reforzando los procesos, con el objetivo de respetar la igualdad de género y la no discriminación - Refuerzo del procedimiento para garantizar que, durante el período de prueba, la empresa respete el período de ejecución efectiva del contrato
3	Formación inicial y continua	5		- Continuidad del programa WoMEEn Leaders, que abarca un universo de 70 mujeres de alto potencial - 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
4	Igualdad en las condiciones de trabajo	4		- Aplicación de un sistema de validación para garantizar la equidad en la atribución de la evaluación del desempeño - Difusión del modelo de evaluación del desempeño, garantizando su transparencia para los empleados - Consolidación de un modelo profesional, basado en criterios objetivos y libre de sesgos - Definición de procesos y herramientas para monitorizar la brecha salarial, para el apoyo a la decisión, con el objetivo de converger
5	Protección en la paternidad	8		- Implementación y asignación de un módulo de capacitación sobre la igualdad entre mujeres y hombres - Lanzamiento del programa WelcoME Back, a través de la implementación de espacios inclusivos en la sede del Grupo - Aplicación de procedimientos internos para disuadir las medidas de discriminación - Refuerzo de las prestaciones aplicables a las mujeres, en apoyo de la crianza de los hijos
6	Conciliación de la vida profesional con la vida familiar y personal	3		- Fortalecimiento de los mecanismos para facilitar la conciliación de la vida familiar y personal - Promoción de un programa de sensibilización, a través de capacitaciones alusivas a la igualdad - Consolidación de la política de teletrabajo
7	Prevención de la práctica del acoso laboral	2		- Realización de acciones de sensibilización sobre la práctica del acoso en el trabajo - Aplicación de medidas preventivas y disuasorias contra la práctica del acoso sexual y/o la discriminación

01
Nuestro
COMPROMISO

02
Conocer
para ACTUAR

03
El legado que
CONSTRUIMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Seguimiento y
MONITORIZACIÓN

06
Notas
FINALES



Thais Assunção

Mota-Engil Brasil | Vice-Directora Administrativa y Financiera

En **2014**, tras trabajar para Deloitte en la auditoría del BCE, fui invitada por el CEO de Mota-Engil Brasil a unirme al equipo. Comencé como contable responsable de la implementación de procesos y políticas contables alineados con las directrices del Grupo. En 2017, me hice cargo de la coordinación fiscal; en 2019, de Control de Gestión y Gestión Contable y, en 2026, fui ascendida a Subdirectora Administrativa y Financiera.

Uno de los mayores retos de mi carrera fue el cambio del ERP para alinear el sistema con las soluciones del Grupo. La complejidad de las normas fiscales brasileñas y el corto plazo para la implementación y la formación generaron muchos asuntos pendientes. Dado este escenario, fue necesario movilizar a los equipos, revisar procesos e integrar las áreas.

Esta experiencia reforzó que las transformaciones de esta dimensión requieren más que tecnología: requieren **visión empresarial, integración y un liderazgo cercano de los equipos.**

A lo largo de mi trayectoria, he aprendido que el crecimiento profesional no ocurre de forma lineal y que los momentos más desafiantes son también los que más nos hacen evolucionar. Es necesario tener **el coraje de asumir responsabilidades y no tener miedo de empezar de nuevo o cambiar de rumbo.** No siempre podemos elegir los desafíos que encontramos en el camino, pero sí podemos elegir cómo afrontarlos.

StartME

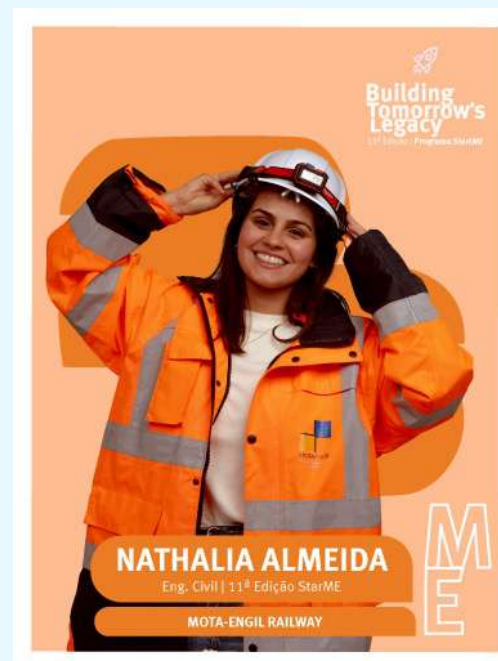
Promover la Diversidad desde el Primer Paso

StartME es el programa corporativo de formación del Grupo Mota-Engil, diseñado para atraer e integrar jóvenes talentos con alto potencial, revitalizando la organización y preparando a futuras generaciones de líderes.

Como principal puerta de entrada para jóvenes talentos al Grupo, StartME ha desempeñado un papel importante en la promoción de la diversidad y la igualdad de oportunidades. En las últimas ediciones, ha sido posible observar una evolución constante en la representación femenina entre las participantes del programa. En la 9ª edición, celebrada en **2022**, las mujeres representaron el **28%** de las alumnas. En la **12ª edición**, esta cifra aumentó al **40%**, mostrando un progreso significativo en la atracción e integración del talento femenino.

El programa está diseñado para **formar futuros líderes**, permitiendo a los jóvenes profesionales comprender la realidad multidisciplinar e internacional del Grupo e identificar formas de contribuir a su crecimiento sostenible.

Garantizar una mayor diversidad de género en esta etapa de ingreso y desarrollo profesional es clave para **construir una organización más innovadora y representativa**, capaz de beneficiarse de diferentes perspectivas en los procesos de toma de decisiones.



01
Nuestro
COMPROMISO

02
Conocer
para ACTUAR

03
El legado que
CONSTRUIMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Seguimiento y
MONITORIZACIÓN

06
Notas
FINALES

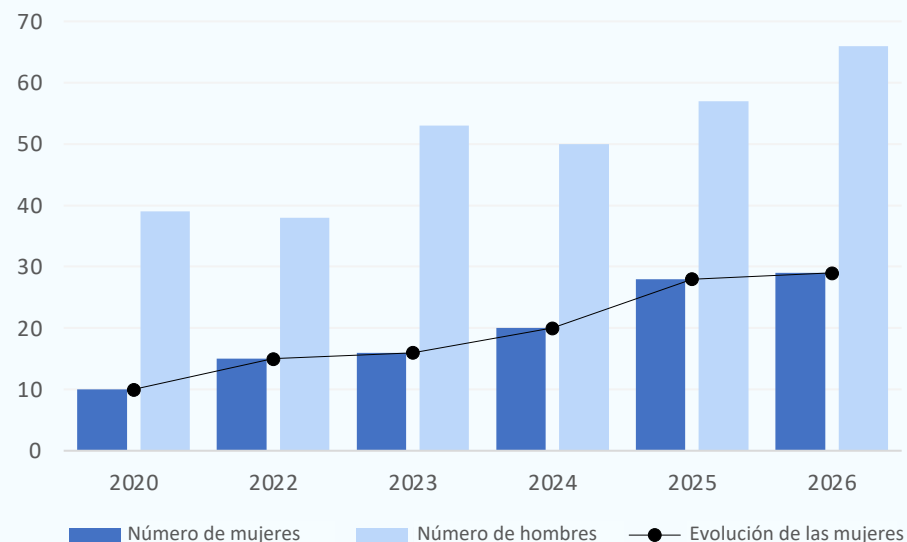
Global Online MBA

Ampliar Competencias, Preparar el Futuro

El Grupo Mota-Engil sigue fomentando la participación en el **Global Online MBA**, que actualmente va por su **7ª edición**. Este programa internacional, completamente online y realizado en colaboración con Porto Business School, ofrece una experiencia de aprendizaje flexible, adaptada a profesionales en activo, promoviendo el desarrollo de habilidades de liderazgo, valorando el talento interno y fortaleciendo una cultura organizativa más diversa, equilibrada e inclusiva.



Evolución de la paridad de género en las aplicaciones del Global MBA:



En los últimos seis años, ha habido un crecimiento muy positivo en el número de solicitudes, de **49 en 2020** a **95 en 2026**. Este crecimiento ha ido acompañado de un aumento constante en la participación femenina, que ha pasado de 10 a 29 solicitudes en el mismo periodo. Aunque los hombres siguen representando a la mayoría de los solicitantes, la **proporción de mujeres ha aumentado** de alrededor del **20%** a más del **30%**, reflejando una evolución favorable en términos de diversidad y atractivo de la iniciativa para diferentes públicos.

01
Nuestro
COMPROMISO

02
Conocer
para ACTUAR

03
El legado que
CONSTRUIMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Seguimiento y
MONITORIZACIÓN

06
Notas
FINALES

WoMEEn Leaders

Desarrollar el futuro del liderazgo

El programa **WoMEEn Leaders** continúa afirmándose como una de las principales iniciativas para el desarrollo del liderazgo femenino del Grupo Mota-Engil. En colaboración con **Porto Business School**, el programa ha estado fortaleciendo habilidades de gestión y liderazgo, preparando a las empleadas para asumir roles de mayor responsabilidad y contribuyendo a una mayor diversidad en los procesos de toma de decisiones.

Al entrar en su **cuarto año de implementación**, el programa destaca el compromiso continuo del Grupo con la promoción de la igualdad de oportunidades, el desarrollo del talento interno y el fortalecimiento de la presencia de mujeres en puestos de liderazgo.



Impacto del programa

280 mujeres contempladas
(2023–2026)

Satisfacción con el programa:
4.67 [escala: 1-5]

Enfoque en niveles técnicos con
potencial de liderazgo

43% de Mujeres promovido
desde la finalización respectiva
del programa



01
Nuestro
COMPROMISO

02
Conocer
para ACTUAR

03
El legado que
CONSTRUIMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Seguimiento y
MONITORIZACIÓN

06
Notas
FINALES

Programa de Embajadores

Compartir Experiencias, Inspirar Talento

El Programa de Embajadores sigue creciendo y consolidándose como una iniciativa que promueve la implicación de los empleados en la representación del Grupo. En esta nueva edición, cuenta con **60 embajadores (37 mujeres y 23 hombres)** y refuerza su presencia con talento, participando en **ferias de empleo**, **talks** y otras iniciativas **cercanas a universidades**, así como en **campañas audiovisuales** como **StartME** y el **Día Internacional de la Mujer**.

En este contexto, el programa sigue destacando por **la diversidad de caminos**, **experiencias** y **áreas de actividad** de los participantes, reflejando el dinamismo y el **multiculturalismo** que caracterizan a Mota-Engil.

De este modo, los embajadores **participan activamente** en compartir su experiencia, transmitiendo de forma auténtica lo que significa formar parte de Mota-Engil y contribuyendo a reforzar una imagen inclusiva, cercana y genuina de nuestra cultura organizativa.



01
Nuestro
COMPROMISO

02
Conocer
para ACTUAR

03
El legado que
CONSTRUIMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Seguimiento y
MONITORIZACIÓN

06
Notas
FINALES

Top Performers | 2ª edición

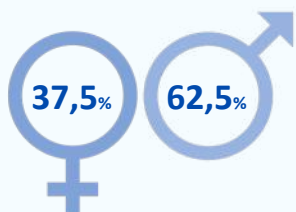
Reconocer Hoy, Construir el Mañana

Esta iniciativa tiene como objetivo distinguir a empleados de diferentes geografías, *backgrounds* y áreas de negocio, que se han destacado por su desempeño, alineación con los valores de Mota-Engil y el ejemplo de conducta y actitud en sus áreas de actividad.

Para conmemorar este reconocimiento, los **Top Performers** participaron en el programa ***Orchestrating Winning Performance***, impartido por IMD Business School for Management and Leadership.

Bajo el lema "Futuro Listo Ahora: Competitividad en un Mundo Cambiante", el programa reunió a más de 450 directivos de 20 sectores y 53 nacionalidades, ofreciendo una oportunidad única para compartir experiencias y aprender en áreas como liderazgo, sostenibilidad, estrategia, geopolítica e inteligencia artificial.

Caracterización de los Top Performers:



01
Nuestro
COMPROMISO

02
Conocer
para ACTUAR

03
El legado que
CONSTRUIMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Seguimiento y
MONITORIZACIÓN

06
Notas
FINALES



Georgina Guerrero

Mota-Engil Peru | Gerente Financeira

Desde **2015** soy Gerente de Finanzas en Mota-Engil Perú y actualmente mi responsabilidad se ha internacionalizado, con operaciones en Uruguay. En casi tres décadas de trayectoria Directiva en empresas transnacionales y he desarrollado mi carrera en negocios de sectores exigentes y tradicionalmente masculinizados, acompañando procesos de transformación, crecimiento y expansión.

Uno de mis mayores retos ha sido construir credibilidad y confianza en la banca, el mercado de capitales y el sistema financiero, ámbitos históricamente predominados por hombres. En Mota-Engil asumí una posición que anteriormente ocupaba un hombre. Enfrenté situaciones en las que tuve que defender mis decisiones y puntos de vista. Respondí con preparación, argumentos técnicos, carácter y resultados, sin dejar de escuchar y construir acuerdos. La confianza de los líderes en Mota Engil que depositaron en mí desde el inicio fue fundamental.

Alcanzar resultados extraordinarios ante los desafíos, fue la puerta para consolidar mi reputación y relevancia profesional. Esta experiencia me enseñó que la autoconfianza es reconocer lo que somos, sabemos y podemos aportar. Encontré que Mi mayor satisfacción es desarrollar equipos, empoderarlos y abrir oportunidades para más mujeres y jóvenes.

A las mujeres que están construyendo su camino profesional les diría: **prepárense, expongan sus resultados, pidan feedback y desafíense a reinventarse, no hay límite.** Si las oportunidades no se presentan, búsquelas y pregúntense:

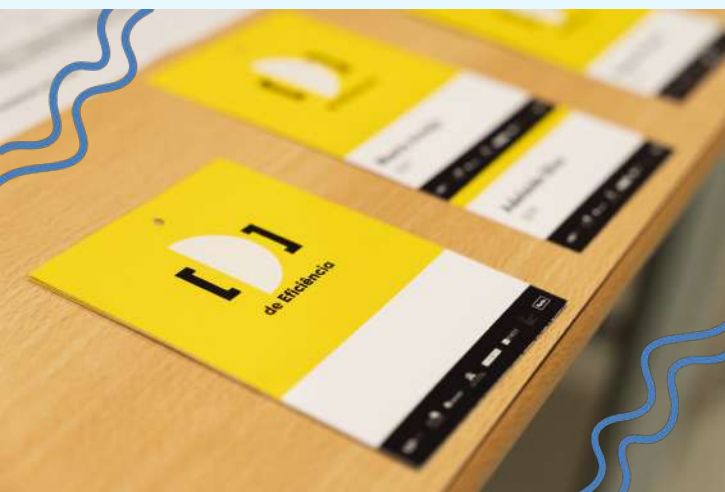
“¿Por qué no?”.

Grupos de Trabajo DEI

Nuestros socios estratégicos

La promoción de la diversidad, la equidad y la inclusión sigue siendo una prioridad para el Grupo Mota-Engil, reflejada en el desarrollo de alianzas con entidades especializadas como la Associação Salvador, APPC, Fundação La Caixa, [D] de Eficiência e Valor T.

A través de estas colaboraciones, el Grupo ha participado en iniciativas de sensibilización, *networking*, reclutamiento inclusivo y desarrollo de competencias, contribuyendo a la integración profesional de personas con discapacidad y grupos en situaciones de mayor vulnerabilidad, y reforzando su compromiso con la igualdad de oportunidades.



Alianzas 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

[D] de Eficiencia: Promoción de las habilidades de empleabilidad de las personas con discapacidad y su integración en el mercado laboral

Valor T: Promoción de la empleabilidad e inclusión profesional de las personas con discapacidad

01
Nuestro
COMPROMISO

02
Conocer
para ACTUAR

03
El legado que
CONSTRUIMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Seguimiento y
MONITORIZACIÓN

06
Notas
FINALES

MotivE

Escuchar para Evolucionar

El proyecto MotivE, lanzado en 2022, tiene como objetivo evaluar los niveles de satisfacción y compromiso de los empleados del Grupo Mota-Engil, identificando fortalezas y oportunidades de mejora en la experiencia del propio empleado.

En 2026, la tercera edición del estudio registró una **tasa global de satisfacción del 75%**. Entre las **empleadas**, la tasa de satisfacción alcanzó el **77%**, mostrando una percepción positiva de su experiencia profesional en el Grupo y reflejando los esfuerzos realizados para promover un entorno laboral cada vez más inclusivo y equitativo.

Los resultados obtenidos nos permiten monitorizar la evolución de la experiencia del empleado e identificar oportunidades de mejora, apoyando la definición de **planes de acción globales y locales** adaptados a las necesidades de cada empresa y mercado.



01
Nuestro
COMPROMISO

02
Conocer
para ACTUAR

03
El legado que
CONSTRUIMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Seguimiento y
MONITORIZACIÓN

06
Notas
FINALES

Great Place to Work

Reforzar una cultura inclusiva y equitativa

Tras el proyecto MotivE y el compromiso continuo con la mejora de la experiencia del empleado, el Grupo Mota-Engil participó en el proceso de certificación **Great Place to Work** (GPTW), habiendo obtenido, en el periodo 2025-2026, la certificación en tres mercados: **Perú, Nigeria y Portugal**.

Este reconocimiento es resultado directo de la participación y confianza de los empleados y constituye una validación externa de la calidad del entorno laboral promovido por el Grupo.

La evaluación realizada dentro del alcance de la certificación **reforzó la importancia de crear contextos laborales donde todas las personas se sientan valoradas, escuchadas y apoyadas**.

Las **celebraciones realizadas** en los mercados certificados, que incluían el intercambio de resultados, iniciativas de compromiso y momentos de reconocimiento de los empleados, reforzaron el sentido de pertenencia y el compromiso colectivo con una cultura más inclusiva, colaborativa y representativa.



01
Nuestro
COMPROMISO

02
Conocer
para ACTUAR

03
El legado que
CONSTRUIMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Seguimiento y
MONITORIZACIÓN

06
Notas
FINALES

Equals

Lidera con Excelencia, Crece con Equidad

En 2026, se aprobó el programa Equals, un compromiso estratégico para formar líderes, independientemente del género, para futuros puestos de gestión. Este programa ofrece una **formación sólida y personalizada en resultados, liderazgo y contexto organizativo**. Con trayectorias adaptadas a diferentes niveles, Equals potencia el talento interno, refuerza el liderazgo y acelera el desarrollo de habilidades críticas para el éxito sostenible de la organización.

Objetivo

Empoderar a los líderes en roles de gestión

Prepararse para futuros puestos de gestión

Promover la excelencia y la equidad en el liderazgo



Impacto esperado

Mayor visibilidad interna de los asistentes

Habilidades alineadas con los desafíos de Mota-Engil

Participación de la Dirección en los proyectos estratégicos



01
Nuestro
COMPROMISO

02
Conocer
para ACTUAR

03
El legado que
CONSTRUIMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Seguimiento y
MONITORIZACIÓN

06
Notas
FINALES

WelcoME Back

Acompañar cada Regreso, Valorar cada Trayectoria

O El programa **WelcoME Back** refleja el compromiso de Mota-Engil con la promoción del bienestar, la inclusión y la reconciliación entre la vida profesional, personal y familiar.

Mediante medidas como la provisión de **salas de lactancia materna** e iniciativas para apoyar la reincorporación al trabajo tras periodos de ausencia por motivos familiares o personales, el programa busca ofrecer una experiencia de reintegración más positiva adaptada a las necesidades de los empleados.

Las salas de lactancia han recibido **comentarios muy positivos** de las empleadas, que destacan su contribución a una mayor comodidad, privacidad y equilibrio en la conciliación entre la maternidad y la vida profesional. Estas iniciativas refuerzan el compromiso del Grupo con la creación de un entorno laboral inclusivo que promueva el bienestar de sus empleados.

"He estado usando la sala y creo que es muy positiva, nos permite mantener la rutina de recoger leche durante la jornada laboral, esencial para asegurar que la producción no baje y estemos cómodos."

"...La creación de este espacio permitió la continuidad de la lactancia materna durante el periodo de trabajo, proporcionándome consuelo, privacidad e higiene necesarias para este propósito."

Fotografía de la sala de lactancia de la sede de Mota-Engil, en Porto



01
Nuestro
COMPROMISO

02
Conocer
para ACTUAR

03
El legado que
CONSTRUIMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Seguimiento y
MONITORIZACIÓN

06
Notas
FINALES

Formación DEI

Sensibilizar sobre la Diversidad, Capacitar para la Inclusión

El *e-learning* en **Diversidad, Equidad e Inclusión** se ha consolidado como una herramienta importante para aumentar la concienciación y formar a los empleados del Grupo Mota-Engil. Disponible en diferentes geografías y áreas de negocio, esta formación fue impartida por más de **4000 empleados**, que representan el **100% de las Unidades de Negocio del Grupo**, el **49% de las empresas** y el **53% de las nacionalidades**, contribuyendo a reforzar una cultura organizativa más inclusiva y respetuosa, alineada con los valores del Grupo.

Al promover una mayor comprensión de los temas de diversidad, igualdad de oportunidades e inclusión, la iniciativa busca apoyar la adopción de comportamientos y prácticas que valoren las diferencias y mejoren entornos laborales más equitativos y colaborativos.



01
Nuestro
COMPROMISO

02
Conocer
para ACTUAR

03
El legado que
CONSTRUIMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Seguimiento y
MONITORIZACIÓN

06
Notas
FINALES

Reporting inclusivo

Consolidar la monitorización

En Mota-Engil, seguimos fortaleciendo el uso de herramientas de informes que apoyan una gestión más transparente y basada en datos. Estas soluciones permiten **monitorizar de forma constante indicadores de diversidad, equidad e inclusión**, promoviendo un seguimiento continuo y decisiones más informadas en diferentes mercados y empresas.



Propósito de las herramientas

Monitorización continua de Indicadores DEI

Provisión de información fiable y comparable entre geografías

Apoyo para la definición y seguimiento de objetivos estratégicos

Promoción de la transparencia en los procesos de gestión de personas



Imagen ilustrativa del People GPS

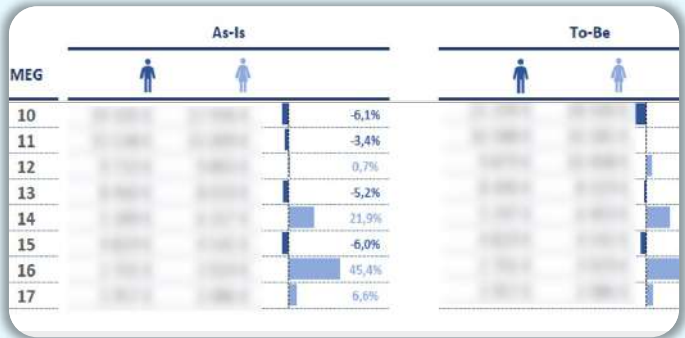


Imagen ilustrativa del Gender Pay Gap

01
Nuestro
COMPROMISO

02
Conocer
para ACTUAR

03
El legado que
CONSTRUIMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Seguimiento y
MONITORIZACIÓN

06
Notas
FINALES

Acciones de *Compliance*

Consolidar compromisos, reforzar el impacto

Mota-Engil mantiene su compromiso con la promoción de una cultura organizativa basada en la ética, la integridad y el respeto por las personas. En este contexto, el área de *Compliance* continúa desarrollando **iniciativas de sensibilización y formación** que contribuyen al refuerzo de prácticas alineadas con los valores y principios del Grupo.

En este sentido, se promovió la formación en ***Compliance and Internal Investigations***, desarrollada por Konexo, con el objetivo de establecer un enfoque de **buenas prácticas a nivel de Grupo para la realización de investigaciones internas**, en línea con la visión, valores y estándares de acción de Mota-Engil.

Al mismo tiempo, se desarrollaron **acciones de formación multidisciplinar**, en formato piloto, en algunas de las empresas del Grupo, promoviendo un enfoque integrado en cuestiones de *Compliance*, ética y conducta. Estas iniciativas tienen como objetivo fortalecer la concienciación y formación de los equipos, contribuyendo a la creación de entornos laborales más seguros, éticos e inclusivos, en línea con los requisitos legales y regulatorios aplicables.



01
Nuestro
COMPROMISO

02
Conocer
para ACTUAR

03
El legado que
CONSTRUIMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Seguimiento y
MONITORIZACIÓN

06
Notas
FINALES



Raquel Guedes

Mota-Engil Engenharia e Construção

Gerente de Planificación de Control de Costes

Me llamo Raquel Guedes y formo parte del Grupo Mota-Engil desde 2001. Durante estos **24 años** he tenido la oportunidad de crecer profesionalmente, pero fue en 2005 cuando viví la experiencia que más marcó mi carrera y cambió la forma en que veo los desafíos.

Cuando me propusieron ir a Angola para implementar el sector de Planificación y Control de Sucursales, sentí una mezcla de entusiasmo y miedo. En aquel momento, la **movilización de mujeres para ese mercado era poco común. Ir sola a un país desconocido, integrar un sector mayoritariamente masculino y asumir la responsabilidad de crear un área que aún no existía parecía un gran desafío.**

A pesar de los miedos, decidí creer en mis capacidades y aprovechar la oportunidad. Encontré personas que me recibieron, equipos que colaboraron y colegas que compartieron conocimientos. Juntos logramos superar obstáculos.

Durante los cuatro años que estuve en Angola, crecí no solo como profesional, sino también como persona. Aprendí que la **adaptación, la resiliencia y la confianza en nosotros mismos pueden convertir las dificultades en logros.**

Lo que al principio parecía un obstáculo se ha convertido en una de las experiencias más enriquecedoras de mi vida. No debemos permitir que el miedo a lo desconocido defina nuestros límites.

Cuando creemos en nuestro valor y aceptamos salir de nuestra zona de confort, descubrimos una fortaleza que a menudo ni siquiera sabíamos que existía.

A veces, **basta con dar el primer paso y darse cuenta de que somos capaces de llegar mucho más lejos de lo que imaginábamos.**



Foco no
FUTURO

4

Ámbitos del Plan de Igualdad de Género 2027

El Plan de Igualdad de Género sigue siendo un instrumento estructurante de la estrategia del Grupo Mota-Engil, guiando la implementación de medidas que promueven la igualdad de oportunidades, la inclusión y el bienestar en toda la organización.

Basado en un diagnóstico integral y en línea con las directrices de CITE, el Plan está organizado en **7 dimensiones de intervención** y 29 medidas, acompañadas de objetivos e indicadores de monitorización, destinatarios objetivo, áreas responsables y recursos dedicados, asegurando una implementación coherente y medible.

Las medidas definidas reflejan las principales prioridades identificadas para la promoción de la igualdad de género, incluyendo el acceso igualitario al empleo y al desarrollo profesional, la protección en la paternidad, el equilibrio entre vida laboral y personal y la prevención del acoso en el trabajo.

Manteniendo este compromiso en el ciclo estratégico actual, Mota-Engil continúa implementando y supervisando las iniciativas planificadas, promoviendo una participación más equilibrada y una cultura organizativa cada vez más inclusiva.

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

01
Nuestro
COMPROMISO

02
Conocer
para ACTUAR

03
El legado que
CONSTRUIMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Seguimiento y
MONITORIZACIÓN

06
Notas
FINALES



1. Estrategia, misión y valores de la empresa



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 Personas	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 Personas	Departamentos de RRHH	No implica costes específicos	30% de mujeres en puestos directivos para 2030	% 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 Personas	Departamentos de RRHH	No implica costes específicos	≥ 80% de personal local en puestos directivos para 2030	% del personal local en puestos directivos
-	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 Personas	Departamentos de RRHH	No implica costes específicos	Roadmap preparado por el 100% de las empresas, implementación y seguimiento de la misma	% de cumplimiento con el roadmap

01
Nuestro
COMPROMISO

02
Conocer
para ACTUAR

03
El legado que
CONSTRUIMOS

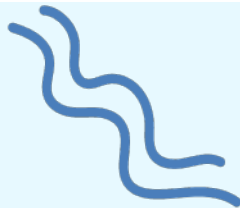
04
Foco
no FUTURO

05
Seguimiento y
MONITORIZACIÓN

06
Notas
FINALES



2. Igualdad en el acceso al empleo



Subdimensión	Tipo de Medida	Medida	Objetivo	Depart. Resp.	Depart. Involucrados	Presupuesto	Meta	Indicadores
Anuncios, selección y reclutamiento	Reforzar la implementación del procedimiento interno, para garantizar que los criterios y procedimientos para la selección y contratación de recursos humanos tengan en cuenta el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, siendo preparados —por la empresa— de manera objetiva y transparente	Reforzar la implementación del procedimiento interno, para garantizar que los criterios y procedimientos para la selección y contratación de recursos humanos tengan en cuenta el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, siendo preparados —por la empresa— de manera objetiva y transparente	Fomentar la participación de los empleados en el ámbito de la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres	Centro Corporativo de Personas	Depart. RRHH	No implica costes específicos	Difusión del Manual de RRHH al 100% de los destinatarios objetivo	% de focal points de RRHH cubiertos
Periodo de prueba	Procedimiento para garantizar que, durante el periodo de prueba, la empresa respete el periodo de ejecución efectiva del contrato, con el fin de evaluar el interés en su mantenimiento	Procedimiento para garantizar que, durante el periodo de prueba, la empresa respete el periodo de ejecución efectiva del contrato, con el fin de evaluar el interés en su mantenimiento	Fomentar la participación de los empleados en el ámbito de la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres	Centro Corporativo de Personas	Depart. RRHH	No implica costes específicos	Implementación de un procedimiento para supervisar los periodos de prueba y las respectivas decisiones de mantenimiento	Nº de auditorías realizadas en los periodos de prueba

01
Nuestro
COMPROMISO

02
Conocer
para ACTUAR

03
El legado que
CONSTRUIMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Seguimiento y
MONITORIZACIÓN

06
Notas
FINALES





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 Personas	Departamentos de RRHH	No implica costes específicos	Formación e-learning DEI 100% 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 Personas	Departamentos de RRHH	No implica costes específicos	Formación e-learning DEI 100% 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 (WoMEn 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 Personas	Departamentos de RRHH Administraciones del mercado	En consonancia con la entidad formadora	Selección de 70 mujeres con alto potencial para participar en el curso WoMEn 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 Personas	Departamentos de RRHH Administraciones del mercado	En consonancia con la entidad formadora	Implementación del programa de capacitación para líderes	Presentación interna del programa de capacitación para líderes

01
Nuestro COMPROMISO

02
Conocer para ACTUAR

03
El legado que CONSTRUIMOS

04
Foco no FUTURO

05
Seguimiento y MONITORIZACIÓN

06
Notas FINALES



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 Personas	Departamentos de RRHH	En consonancia con la entidad formadora	Realización de una sesión de capacitación y sensibilización para los <i>trainees</i> 2026 sobre las diferencias interculturales existentes en el Grupo	% de empleados cubiertos que completaron la formación

01
Nuestro
COMPROMISO

02
Conocer
para ACTUAR

03
El legado que
CONSTRUIMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Seguimiento y
MONITORIZACIÓN

06
Notas
FINALES





4. Igualdad en las condiciones laborales (1/2)

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 Personas	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 Personas	Departamentos de RRHH	No implica costes específicos	Distribución del Manual de RRHH al 100% de los destinatarios previstos	% de focal points 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 Personas	Departamentos de RRHH	No implica costes específicos	Realización del e-Learning 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 Personas	Departamentos de RRHH	No implica costes específicos	Compartir un Gender Pay Gap Report periódico	% de mercados/empresas con acceso a esta información

01
Nuestro
COMPROMISO

02
Conocer
para ACTUAR

03
El legado que
CONSTRUIMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Seguimiento y
MONITORIZACIÓN

06
Notas
FINALES



4. Igualdad en las condiciones laborales (2/2)



Subdimensión	Tipo de Medida	Medida	Objetivo	Depart. Resp.	Depart. Involucrados	Presupuesto	Meta	Indicadores
Salarios	Adaptación de la Directiva de Transparencia Salarial para promover la igualdad salarial entre mujeres y hombres	Garantizar la adaptación de la directiva de transparencia salarial a la realidad del Grupo, para garantizar el cumplimiento de las directrices definidas y salvaguardar los mecanismos de equidad salarial entre mujeres y hombres	Promover la transparencia de la política salarial garantizando el principio de igualdad salarial por trabajo igual o trabajo de igual valor	Centro Corporativas de Personas	Departamentos de RRHH	No implica costes específicos	Transposición de la Directiva de Transparencia Salarial y las normativas aplicables a las políticas de RRHH del Grupo	Implementación del proceso de transposición/adaptación de las nuevas directrices al Grupo

01
Nuestro
COMPROMISO

02
Conocer
para ACTUAR

03
El legado que
CONSTRUIMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Seguimiento y
MONITORIZACIÓN

06
Notas
FINALES



5. Protección en la paternidad (1/2)

Subdimensión	Tipo de Medida	Medida	Objetivo	Depart. Resp.	Depart. Involucrados	Presupuesto	Meta	Indicadores
Licencias/licencias compartidas	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 de los empleados y empleadas – incentivar a los colaboradores hombres al uso compartido de la licencia	Centro Corporativo de Personas	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
Dispensas y ausencias	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 de los empleados y empleadas – incentivar a los colaboradores hombres al uso compartido de la licencia	Centro Corporativo de Personas	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
Reducción del tiempo de trabajo	Implementación de acciones de sensibilización que aseguren el respeto de los derechos de de los empleados y empleadas 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 de los empleados y empleadas 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 Personas	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
Formación para la reinserción profesional	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 Personas	Departamentos de RRHH	No implica costes específicos	Operacionalización del programa WelcoME Back al 100% de los destinatarios objetivo	% de colaboradores objetivo cubiertos

01
Nuestro COMPROMISO

02
Conocer para ACTUAR

03
El legado que CONSTRUIMOS

04
Foco no FUTURO

05
Seguimiento y MONITORIZACIÓN

06
Notas FINALES



5. Protección en la paternidad (2/2)

Subdimensión	Tipo de Medida	Medida	Objetivo	Depart. Resp.	Depart. Involucrados	Presupuesto	Meta	Indicadores
Protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras embarazadas, puérperas y lactantes	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 Personas	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
Protección en caso de despido de una empleada embarazada, puérpera o lactante, o de un empleado o empleada que disfrute de un permiso parental	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 Personas	Departamentos de RRHH	No implica costes específicos	Promoción del procedimiento de monitoreo de casos relacionados	Número de auditorías realizadas a casos relacionados
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	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 Personas	Departamentos de RRHH	No implica costes específicos	Promoción del procedimiento de monitoreo de casos relacionados	Número de auditorías realizadas a casos relacionados
Conciliación de la vida profesional con la vida familiar y personal	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

01
Nuestro COMPROMISO

02
Conocer para ACTUAR

03
El legado que CONSTRUIMOS

04
Foco no FUTURO

05
Seguimiento y MONITORIZACIÓN

06
Notas FINALES



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
Organización del tiempo de trabajo: horario flexible o trabajo a tiempo parcial	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 Personas	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
Ausencias	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 Personas	Departamentos de RRHH	No implica costes específicos	Promoción del e-learning sobre igualdad de género al 100 % de los destinatarios previstos.	% de empleados objetivo que completaron la formación
Teletrabajo	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 Personas	Departamentos de RRHH	No implica costes específicos	Adopción del régimen de teletrabajo	% de adhesión al teletrabajo % de adhesión entre los empleados con responsabilidades familiares

01
Nuestro COMPROMISO

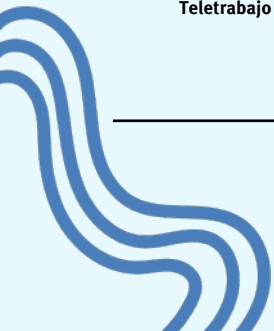
02
Conocer para ACTUAR

03
El legado que CONSTRUIMOS

04
Foco no FUTURO

05
Seguimiento y MONITORIZACIÓN

06
Notas FINALES





7. Prevención de la práctica del acoso laboral

Subdimensión	Tipo de Medida	Medida	Objetivo	Depart. Resp.	Depart. Involucrados	Presupuest o	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 empleados y empleadas	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

01
Nuestro
COMPROMISO

02
Conocer
para ACTUAR

03
El legado que
CONSTRUIMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Seguimiento y
MONITORIZACIÓN

06
Notas
FINALES





Inês Pereira

Mota-Engil | CFO Emerge e MOAI

Me incorporé al Grupo Mota-Engil en 2010, en el Departamento de Consolidación de Cuentas de Mota-Engil SGPS. Durante cinco años fui responsable de la consolidación de los negocios del Grupo, asumiendo progresivamente la consolidación integral de sus operaciones.

En 2016, asumí el reto de crear el área de Control de Negocio de Mota-Engil Europa, que en ese momento se encontraba en fase de constitución. Más adelante, como consecuencia de una nueva reorganización del Grupo, asumí responsabilidades financieras en el área de Business Development para África y Europa. En 2020, acepté un nuevo desafío en Mota-Engil Real Estate Portugal (actualmente Emerge), donde desempeño mis funciones en la actualidad. Tuve el privilegio de colaborar directamente con la alta dirección en la definición del rumbo estratégico de la empresa, contribuyendo a transformar una visión ambiciosa en una organización preparada para crecer, innovar y generar valor de forma sostenible.

A lo largo de estos casi 16 años, he desempeñado funciones que me han proporcionado un profundo conocimiento del Grupo, de sus geografías, de sus personas y de los desafíos a los que se enfrenta.

Esta experiencia me ha proporcionado una visión global, capacidad de adaptación y la serenidad necesaria para afrontar contextos complejos.

Entre los desafíos más destacados se encuentra la financiación del proyecto MODU. Al tratarse de un proyecto altamente innovador y con un elevado riesgo de mercado, tras varios años y numerosos intentos con la banca tradicional, inversores privados y fondos internacionales, logramos asegurar en 2025 la financiación íntegra mediante una emisión de bonos.

Hoy, más que nunca, creo que el éxito no se mide únicamente por los resultados alcanzados, sino también por la manera en que afrontamos los desafíos e inspiramos a quienes nos rodean. El futuro seguirá exigiendo capacidad de adaptación, innovación y valentía, pero también autenticidad, espíritu de equipo y confianza. Con esa convicción afronto cada nuevo desafío, aprendiendo continuamente y procurando mejorar cada día. Porque, al final, son las personas, los valores y el propósito los que marcan la diferencia y dejan un legado duradero.



Seguimiento y MONITORIZACIÓN

5



Seguimiento y monitorización

La promoción de la igualdad de género sigue siendo una prioridad para Mota-Engil, sustentada en un modelo de seguimiento y monitoreo que fomenta la participación de los distintos *stakeholders* y garantiza el progreso continuo de las iniciativas definidas en este ámbito.

En alineación con el Modelo de Gobierno del Grupo, este enfoque permite una clara asignación de responsabilidades y el seguimiento periódico de los resultados alcanzados, promoviendo una actuación consistente y alineada con los compromisos estratégicos asumidos. La colaboración entre los distintos actores sigue siendo fundamental para consolidar los avances logrados e impulsar una evolución sostenida en materia de igualdad de género a lo largo del nuevo ciclo estratégico.

Comisión Ejecutiva	Supervisar la implementación del Plan para la Igualdad de Género, supervisar el progreso de los objetivos definidos y promover su integración en las prioridades estratégicas de Mota-Engil.
Comisión de Nombramientos	Garantizar el seguimiento continuo del Plan de Igualdad de Género, evaluar periódicamente los indicadores definidos y promover acciones que contribuyan al cumplimiento de los objetivos y compromisos asumidos por el Grupo en este asunto.
Chairman & CEO de Mota-Engil	Reforzar el compromiso de Mota-Engil con la igualdad de género mediante el seguimiento estratégico de las iniciativas implementadas, promoviendo la alineación, movilización y rendición de cuentas de los distintos <i>stakeholders</i> .
Centro Corporativo de Estrategia de RRHH	Implementar y supervisar el Plan de Igualdad de Género, promoviendo iniciativas alineadas con las prioridades estratégicas del Grupo y contribuyendo al cumplimiento de los compromisos y objetivos definidos en términos de igualdad de género.
Grupo de trabajo para la Igualdad	Supervisar la evolución de Mota-Engil en términos de igualdad de género, identificando oportunidades de mejora y contribuyendo al fortalecimiento de iniciativas que promuevan una evolución sostenida en línea con los compromisos asumidos por el Grupo.

01
Nuestro
COMPROMISO

02
Conocer
para ACTUAR

03
El legado que
CONSTRUIMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Seguimiento y
MONITORIZACIÓN

06
Notas
FINALES





Carla Ribeiro

EGF | Gerente del Área de Ejecución de Inversiones



Durante más de **30 años en el Grupo Mota-Engil**, tuve la oportunidad de afrontar retos muy diversos, pero uno de los más llamativos fue la creación del Departamento de Gestión de Activos de la EGF. Era una misión ambiciosa: preparar y coordinar inversiones y armonizar procesos en una visión integrada para 11 empresas muy diferentes.

Durante el primer año, asumí todas las responsabilidades de la dirección sola, conciliando la planificación, la elaboración de informes y la articulación con los concesionarios en un contexto de alta complejidad. Más allá de los retos técnicos, lo que marcó la diferencia fue la proximidad a los equipos sobre el terreno. A lo largo de numerosas reuniones y visitas de trabajo, se construyó una base de confianza que nos permitió superar obstáculos, alinear objetivos y encontrar soluciones a problemas complejos.

Con el crecimiento del equipo, fue posible consolidar este trabajo. **La posterior evolución de la gestión hacia tres direcciones autónomas confirmó la relevancia estratégica de la función y las bases construidas.**

La competencia es esencial, pero la perseverancia y la capacidad de trabajar con las personas logran las mayores transformaciones posibles.

A todas las mujeres que se enfrentan a desafíos exigentes, les dejo esta convicción: **no tengáis miedo de aceptar responsabilidades que parecen mayores que nosotras mismas.** A menudo, aquí es donde descubrimos nuestra verdadera fuerza.

A woman wearing a brown hard hat, safety glasses, and a green safety vest over a white shirt with a red and black floral pattern stands with her arms crossed. She is smiling and looking upwards. The background is a large industrial building under construction, with a complex network of steel beams and a glass roof. A blue overlay with white wavy lines covers the right side of the image.

Notas
FINALES

6

Conclusión

La implementación del Plan de Igualdad de Género continuará siendo supervisada sistemáticamente por las distintas empresas del Grupo, asegurando un seguimiento regular de las medidas definidas, la evaluación del progreso alcanzado y la identificación de oportunidades de mejora.

En este contexto, Mota-Engil promoverá el seguimiento periódico de los indicadores establecidos, así como el intercambio de buenas prácticas entre geografías y empresas, buscando integrar los principios de igualdad de género en los principales procesos de gestión de personas. Este enfoque garantizará una implementación coherente del Plan y una respuesta ajustada a los desafíos identificados a lo largo de su desarrollo.

Al mismo tiempo, el Grupo seguirá invirtiendo en acciones de sensibilización, formación e implicación de los empleados, reforzando la importancia de un compromiso transversal con la igualdad y la creación de entornos laborales donde todas las personas puedan desarrollar su potencial. La promoción de una cultura basada en el respeto, la colaboración y la valoración de la diversidad será fundamental para alcanzar los objetivos definidos.

La igualdad de género también está integrada en los compromisos de Mota-Engil en materia de sostenibilidad y responsabilidad social, reflejando la convicción de que equipos diversos y entornos inclusivos contribuyen a organizaciones más innovadoras y resilientes, preparadas para futuros desafíos. En este sentido, el Grupo continuará promoviendo prácticas que favorezcan una participación más equilibrada de mujeres y hombres y contribuyan a la identificación y reducción de posibles barreras para el desarrollo profesional.

Como empleador de referencia y agente de desarrollo en las comunidades donde opera, Mota-Engil reafirma así su compromiso con la gestión responsable y la creación de entornos laborales más inclusivos, equitativos y sostenibles. A través de la implementación continua de este Plan, el Grupo pretende generar valor para su gente, su empresa y la sociedad, reconociendo la diversidad como un factor importante de progreso, innovación y desarrollo sostenible.

01
Nuestro
COMPROMISO

02
Conocer
para ACTUAR

03
El legado que
CONSTRUIMOS

04
Foco
no FUTURO

05
Seguimiento y
MONITORIZACIÓN

06
Notas
FINALES



Anexos

1. Porcentaje de empleados, por categoría y edad

Percentagem de colaboradores por categoria funcional e idade		2025		
		< 30	30 a 50	> 50
I&C Europa	Dirección Técnica y Gestión	0%	13%	88%
	Especialización y Coordinación	0%	36%	64%
	Supervisión y Técnicas	1%	46%	53%
	Operaciones y Soporte	13%	44%	42%
I&C África	Dirección Técnica y Gestión	0%	42%	58%
	Especialización y Coordinación	1%	55%	44%
	Supervisión y Técnicas	7%	63%	30%
	Operaciones y Soporte	21%	68%	10%
I&C LATAM	Dirección Técnica y Gestión	0%	55%	45%
	Especialización y Coordinación	1%	63%	37%
	Supervisión y Técnicas	4%	82%	14%
	Operaciones y Soporte	21%	62%	17%
Ambiente & Energía	Dirección Técnica y Gestión	0%	36%	64%
	Especialización y Coordinación	1%	61%	38%
	Supervisión y Técnicas	6%	59%	35%
	Operaciones y Soporte	14%	60%	26%
Capital	Dirección Técnica y Gestión	0%	44%	56%
	Especialización y Coordinación	5%	70%	26%
	Supervisión y Técnicas	7%	64%	29%
	Operaciones y Soporte	15%	52%	33%
MEXT	Dirección Técnica y Gestión	0%	71%	29%
	Especialización y Coordinación	0%	96%	4%
	Supervisión y Técnicas	11%	67%	22%
	Operaciones y Soporte	30%	57%	13%
Holding	Dirección Técnica y Gestión	0%	51%	49%
	Especialización y Coordinación	1%	69%	30%
	Supervisión y Técnicas	13%	58%	29%
	Operaciones y Soporte	42%	36%	22%
Grupo Mota-Engil	Dirección Técnica y Gestión	0%	41%	59%
	Especialización y Coordinación	1%	58%	41%
	Supervisión y Técnicas	6%	68%	27%
	Operaciones y Soporte	19%	63%	18%

Nota: Los datos se refieren al número de empleados existentes a 31 de diciembre. Incluye Directores Ejecutivos y Directores remunerados.

2. Horas anuales medias de formación por empleado

Formación por categoría de empleado y género			2025	
			Nº de horas de formación	Horas medias de formación
I&C Europa	Dirección Técnica y Gestión	Hombres	868	26,3
		Mujeres	73	24,2
		Total	941	26,1
	Especialización y Coordinación	Hombres	4 026	27,4
		Mujeres	1 476	41,0
		Total	5 503	30,1
	Supervisión y Técnicas	Hombres	12 442	27,1
		Mujeres	5 431	36,2
		Total	17 872	29,3
	Operaciones y Soporte	Hombres	19 200	12,1
		Mujeres	1 320	12,1
		Total	20 520	12,5
	Total	Hombres	36 536	16,4
		Mujeres	8 299	33,3
		Total	44 835	18,1
I&C Africa	Dirección Técnica y Gestión	Hombres	1 614	24,8
		Mujeres	191	23,8
		Total	1 804	24,7
	Especialización y Coordinación	Hombres	7 006	15,9
		Mujeres	2 092	16,2
		Total	9 098	16,0
	Supervisión y Técnicas	Hombres	31 664	12,6
		Mujeres	7 096	14,4
		Total	38 759	12,9
	Operaciones y Soporte	Hombres	175 839	16,1
		Mujeres	9 740	8,0
		Total	185 579	15,3
	Total	Hombres	216 123	15,5
		Mujeres	19 118	10,4
		Total	235 240	14,9
I&C Latam	Dirección Técnica y Gestión	Hombres	1 092	34,1
		Mujeres	153	30,6
		Total	1 245	33,6
	Especialización y Coordinación	Hombres	6 670	12,6
		Mujeres	2 536	16,6
		Total	9 206	13,5
	Supervisión y Técnicas	Hombres	31 507	12,5
		Mujeres	13 027	14,0
		Total	44 534	12,9
	Operaciones y Soporte	Hombres	487 757	41,9
		Mujeres	48 509	28,9
		Total	536 266	40,3
	Total	Hombres	527 025	35,8
		Mujeres	64 226	23,2
		Total	591 251	33,8
Ambiente & Energía	Dirección Técnica y Gestión	Hombres	1 097	28,9
		Mujeres	448	37,4
		Total	1 545	30,9
	Especialización y Coordinación	Hombres	3 943	31,1
		Mujeres	2 696	35,9
		Total	6 639	32,9
	Supervisión y Técnicas	Hombres	15 871	43,6
		Mujeres	11 930	42,3
		Total	27 801	43,0
	Operaciones y Soporte	Hombres	952 986	32,2
		Mujeres	85 923	40,9
		Total	1 038 909	32,8
	Total	Hombres	973 897	32,4
		Mujeres	100 998	40,9
		Total	1 074 895	33,0

Formación por categoría de empleado y género			2025	
			Nº de horas de formación	Horas medias de formación
Capital	Dirección Técnica y Gestión	Hombres	703	43,9
		Mujeres	0	0,0
		Total	703	43,9
	Especialización y Coordinación	Hombres	1 667	27,3
		Mujeres	676	25,0
		Total	2 342	26,6
	Supervisión y Técnicas	Hombres	3 658	20,0
		Mujeres	3 714	43,2
		Total	7 371	27,4
	Operaciones y Soporte	Hombres	12 977	12,4
		Mujeres	1 157	1,3
		Total	14 134	7,4
	Total	Hombres	19 004	14,6
		Mujeres	5 546	5,7
		Total	24 550	10,8
MEXT	Dirección Técnica y Gestión	Hombres	109	3,8
		Mujeres	13	4,3
		Total	122	3,8
	Especialización y Coordinación	Hombres	257	15,1
		Mujeres	169	13,0
		Total	426	14,2
	Supervisión y Técnicas	Hombres	300	25,0
		Mujeres	490	21,3
		Total	790	22,6
	Operaciones y Soporte	Hombres	52	4,3
		Mujeres	133	13,3
		Total	184	8,4
	Total	Hombres	717	10,2
		Mujeres	805	16,4
		Total	1 521	12,8
Holding	Dirección Técnica y Gestión	Hombres	1 020	56,6
		Mujeres	259	64,8
		Total	1 279	58,1
	Especialización y Coordinación	Hombres	2 710	53,1
		Mujeres	1 493	28,2
		Total	4 202	40,4
	Supervisión y Técnicas	Hombres	2 697	28,1
		Mujeres	3 707	28,5
		Total	6 403	28,3
	Operaciones y Soporte	Hombres	338	15,3
		Mujeres	755	18,9
		Total	1 093	17,6
	Total	Hombres	6 763	36,2
		Mujeres	6 213	27,4
		Total	12 976	31,3
Grupo Mota-Engil	Dirección Técnica y Gestión	Hombres	6 501	28,1
		Mujeres	1 137	32,5
		Total	7 638	28,7
	Especialización y Coordinación	Hombres	26 278	19,1
		Mujeres	11 137	22,9
		Total	37 415	20,1
	Supervisión y Técnicas	Hombres	98 138	15,9
		Mujeres	45 394	21,7
		Total	143 531	17,4
	Operaciones y Soporte	Hombres	1 649 148	30,1
		Mujeres	147 536	24,7
		Total	1 796 684	29,6
	Total	Hombres	1 780 065	28,5
		Mujeres	205 204	23,9
		Total	1 985 268	27,9

Nota: Para el denominador del indicador, se consideró el número de empleados existentes a 31 de diciembre. Incluye Directores Ejecutivos y Directores remunerados.

3. Diversidad en los órganos de gobernanza y los empleados

Diversidad en los órganos de gobernanza y los empleados		2025	
		Hombres	Mujeres
I&C Europa	Dirección Técnica y Gestión	91%	9%
	Especialización y Coordinación	81%	19%
	Supervisión y Técnicas	77%	23%
	Operaciones y Soporte	93%	7%
I&C África	Dirección Técnica y Gestión	95%	5%
	Especialización y Coordinación	81%	19%
	Supervisión y Técnicas	87%	13%
	Operaciones y Soporte	91%	9%
I&C LATAM	Dirección Técnica y Gestión	89%	11%
	Especialización y Coordinación	79%	21%
	Supervisión y Técnicas	77%	23%
	Operaciones y Soporte	88%	12%
Ambiente & Energía	Dirección Técnica y Gestión	84%	16%
	Especialización y Coordinación	60%	40%
	Supervisión y Técnicas	63%	37%
	Operaciones y Soporte	78%	22%
Capital	Dirección Técnica y Gestión	100%	0%
	Especialización y Coordinación	71%	29%
	Supervisión y Técnicas	68%	32%
	Operaciones y Soporte	86%	14%
MEXT	Dirección Técnica y Gestión	57%	43%
	Especialización y Coordinación	58%	42%
	Supervisión y Técnicas	56%	44%
	Operaciones y Soporte	73%	27%
Holding	Dirección Técnica y Gestión	73%	27%
	Especialización y Coordinación	48%	52%
	Supervisión y Técnicas	40%	60%
	Operaciones y Soporte	45%	55%
Grupo Mota-Engil	Dirección Técnica y Gestión	87%	13%
	Especialización y Coordinación	74%	26%
	Supervisión y Técnicas	77%	23%
	Operaciones y Soporte	87%	13%

4. Ratio salario-salario entre mujeres y hombres

Ratio salario-remuneración entre mujeres y hombres		2025
I&C Europa	Dirección Técnica y Gestión	1,49
	Especialización y Coordinación	1,22
	Supervisión y Técnicas	1,06
	Operaciones y Soporte	0,85
I&C África	Dirección Técnica y Gestión	1,73
	Especialización y Coordinación	1,27
	Supervisión y Técnicas	1,08
	Operaciones y Soporte	0,94
I&C LATAM	Dirección Técnica y Gestión	1,69
	Especialización y Coordinación	1,06
	Supervisión y Técnicas	1,16
	Operaciones y Soporte	0,99
Ambiente & Energía	Dirección Técnica y Gestión	1,17
	Especialización y Coordinación	0,93
	Supervisión y Técnicas	0,90
	Operaciones y Soporte	1,24
Capital	Dirección Técnica y Gestión	-
	Especialización y Coordinación	1,14
	Supervisión y Técnicas	1,08
	Operaciones y Soporte	0,94
MEXT	Dirección Técnica y Gestión	1,01
	Especialización y Coordinación	1,13
	Supervisión y Técnicas	0,61
	Operaciones y Soporte	0,32
Holding	Dirección Técnica y Gestión	1,67
	Especialización y Coordinación	1,16
	Supervisión y Técnicas	1,02
	Operaciones y Soporte	0,99
Grupo Mota-Engil	Dirección Técnica y Gestión	1,30
	Especialización y Coordinación	1,12
	Supervisión y Técnicas	1,02
	Operaciones y Soporte	0,96

Nota: Los datos se refieren al número de empleados existentes a 31 de diciembre. Incluye Directores Ejecutivos y Directores remunerados.

5. Información sobre empleados y otros empleados

Número total de empleados por duración del contrato y por género		2025
Contrato de duración indefinida	Hombres	17 343
	Mujeres	3 691
	Subtotal	21 034
Contrato de duración determinada	Hombres	26 440
	Mujeres	3 521
	Subtotal	29 961
Practicantes	Hombres	0
	Mujeres	0
	Subtotal	0
Total Colaboradores		50 995

Nota 1: No se incluyeron 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 BU		2025
Contrato de duración indefinida	I&C Europa	1 691
	I&C África	5 134
	I&C América Latina	3 686
	Ambiente	9 211
	Capital	910
	MEXT	40
	Holding	362
	Subtotal	21 034
Contrato de duración determinada	I&C Europa	668
	I&C África	18 023
	I&C América Latina	6 755
	Ambiente	3 751
	Capital	519
	MEXT	183
	Holding	62
	Subtotal	29 961
Practicantes	I&C Europa	-
	I&C África	-
	I&C América Latina	-
	Ambiente	-
	Capital	-
	MEXT	-
	Holding	-
	Subtotal	-
Total Colaboradores		50 995

Nota 1: No se incluyeron empleados temporales.
Nota 2: Los datos se refieren al número de empleados existentes a fecha de 31 de diciembre.

6. Diversidad en los órganos de gobierno y los empleados

Porcentaje de empleados por categoría y edad		2025		
		< 30	30 a 50	> 50
I&C Europa	Dirección Técnica y Gestión	0%	13%	88%
	Especialización y Coordinación	0%	36%	64%
	Supervisión y Técnicas	1%	46%	53%
	Operaciones y Soporte	13%	44%	42%
I&C África	Dirección Técnica y Gestión	0%	42%	58%
	Especialización y Coordinación	1%	55%	44%
	Supervisión y Técnicas	7%	63%	30%
	Operaciones y Soporte	21%	68%	10%
I&C LATAM	Dirección Técnica y Gestión	0%	55%	45%
	Especialización y Coordinación	1%	63%	37%
	Supervisión y Técnicas	4%	82%	14%
	Operaciones y Soporte	21%	62%	17%
Ambiente & Energía	Dirección Técnica y Gestión	0%	36%	64%
	Especialización y Coordinación	1%	61%	38%
	Supervisión y Técnicas	6%	59%	35%
	Operaciones y Soporte	14%	60%	26%
Capital	Dirección Técnica y Gestión	0%	44%	56%
	Especialización y Coordinación	5%	70%	26%
	Supervisión y Técnicas	7%	64%	29%
	Operaciones y Soporte	15%	52%	33%
MEXT	Dirección Técnica y Gestión	0%	71%	29%
	Especialización y Coordinación	0%	96%	4%
	Supervisión y Técnicas	11%	67%	22%
	Operaciones y Soporte	30%	57%	13%
Holding	Dirección Técnica y Gestión	0%	51%	49%
	Especialización y Coordinación	1%	69%	30%
	Supervisión y Técnicas	13%	58%	29%
	Operaciones y Soporte	42%	36%	22%
Grupo Mota-Engil	Dirección Técnica y Gestión	0%	41%	59%
	Especialización y Coordinación	1%	58%	41%
	Supervisión y Técnicas	6%	68%	27%
	Operaciones y Soporte	19%	63%	18%

Porcentaje de empleados por categoría Funcionalidad y antigüedad (años)		2025			
		< 3	3 a 10	11 a 20	> 20
I&C Europa	Dirección Técnica y Gestión	3%	0%	13%	84%
	Especialización y Coordinación	5%	11%	20%	64%
	Supervisión y Técnicas	13%	22%	17%	48%
	Operaciones y Soporte	42%	23%	11%	23%
I&C África	Dirección Técnica y Gestión	12%	27%	27%	34%
	Especialización y Coordinación	32%	35%	17%	16%
	Supervisión y Técnicas	55%	29%	7%	9%
	Operaciones y Soporte	76%	20%	3%	2%
I&C LATAM	Dirección Técnica y Gestión	16%	30%	39%	16%
	Especialización y Coordinación	40%	39%	15%	6%
	Supervisión y Técnicas	48%	43%	9%	1%
	Operaciones y Soporte	73%	23%	3%	0%
Ambiente & Energía	Dirección Técnica y Gestión	39%	16%	13%	33%
	Especialización y Coordinación	19%	25%	18%	38%
	Supervisión y Técnicas	26%	21%	22%	31%
	Operaciones y Soporte	45%	44%	6%	5%
Capital	Dirección Técnica y Gestión	11%	22%	22%	44%
	Especialización y Coordinación	36%	24%	23%	16%
	Supervisión y Técnicas	25%	47%	17%	11%
	Operaciones y Soporte	57%	27%	11%	4%
MEXT	Dirección Técnica y Gestión	14%	29%	43%	14%
	Especialización y Coordinación	50%	42%	8%	0%
	Supervisión y Técnicas	33%	33%	11%	22%
	Operaciones y Soporte	92%	6%	0%	2%
Holding	Dirección Técnica y Gestión	29%	25%	18%	28%
	Especialización y Coordinación	6%	31%	23%	39%
	Supervisión y Técnicas	18%	28%	28%	26%
	Operaciones y Soporte	56%	18%	5%	21%
Grupo Mota-Engil	Dirección Técnica y Gestión	19%	21%	23%	36%
	Especialización y Coordinación	27%	30%	18%	25%
	Supervisión y Técnicas	42%	33%	11%	13%
	Operaciones y Soporte	65%	27%	4%	3%

Nota: Los datos se refieren al número de empleados existentes a 31 de diciembre.
Incluye Directores Ejecutivos y Directores remunerados.

6. Diversidad en los órganos de gobierno y los empleados

Porcentaje de empleados por categoría funcional y cualificaciones		2025		
		Educación Básica	Educación Secundaria	Educación Superior
I&C Europa	Dirección Técnica y Gestión	0%	0%	100%
	Especialización y Coordinación	11%	9%	81%
	Supervisión y Técnicas	14%	29%	57%
	Operaciones y Soporte	62%	29%	9%
I&C África	Dirección Técnica y Gestión	0%	2%	98%
	Especialización y Coordinación	8%	14%	78%
	Supervisión y Técnicas	18%	41%	41%
	Operaciones y Soporte	50%	38%	12%
I&C LATAM	Dirección Técnica y Gestión	0%	0%	100%
	Especialización y Coordinación	3%	6%	91%
	Supervisión y Técnicas	2%	10%	88%
	Operaciones y Soporte	24%	60%	17%
Ambiente & Energía	Dirección Técnica y Gestión	6%	2%	92%
	Especialización y Coordinación	1%	8%	91%
	Supervisión y Técnicas	11%	20%	69%
	Operaciones y Soporte	69%	25%	5%
Capital	Dirección Técnica y Gestión	0%	0%	100%
	Especialización y Coordinación	2%	3%	94%
	Supervisión y Técnicas	9%	15%	76%
	Operaciones y Soporte	52%	34%	14%
MEXT	Dirección Técnica y Gestión	0%	0%	100%
	Especialización y Coordinación	4%	4%	92%
	Supervisión y Técnicas	0%	22%	78%
	Operaciones y Soporte	65%	18%	17%
Holding	Dirección Técnica y Gestión	0%	0%	100%
	Especialización y Coordinación	1%	14%	85%
	Supervisión y Técnicas	4%	25%	71%
	Operaciones y Soporte	13%	30%	57%
Grupo Mota-Engil	Dirección Técnica y Gestión	2%	1%	98%
	Especialización y Coordinación	5%	9%	86%
	Supervisión y Técnicas	10%	25%	65%
	Operaciones y Soporte	51%	38%	11%

Nota: Los datos se refieren al número de empleados existentes a 31 de diciembre.
Incluye Directores Ejecutivos y Directores remunerados.