



PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO 2025

Building with Purpose



BUILDING *with* PURPOSE

01 Nuestro COMPROMISO 04	03 Historias de ÉXITOS 14	06 Notas FINALES 54
02 Nuestro CAMINO 09	04 Caminos FUTUROS 40	
	05 Seguimiento y SUPERVISIÓN 52	

CONTENIDO

MENSAJE DEL PRESIDENTE

DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

**Carlos
Mota Santos**

Presidente y CEO



“

Nos comprometemos a seguir dejando huella positivamente, promoviendo un entorno de trabajo en el que todos se sientan valorados, reconocidos por sus méritos y en el que la diversidad sea un factor que nos complemente, nos acerque y enriquezca nuestra forma de pensar, decidir y actuar.

3

1

Nuestro COMPROMISO

“

A lo largo del curso, llegué a apreciar características de mi personalidad que antes consideraba debilidades. Con el tiempo, aprendí a afrontar nuevos retos con ambición, convirtiendo estas características en poderosas herramientas de liderazgo y desarrollo personal.

Joana Costa | MEEC Portugal
WoMEEn Leaders | 2ª Edición



Nuestro compromiso

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

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

“

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



01

Nuestro
COMPROMISO

02

Nuestro
CAMINO

03

Historias de
ÉXITOS

04

Camino
FUTUROS

05

Seguimiento y
SUPERVISIÓN

06

Notas
FINALES

Plan Estratégico: Building 26

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

Con vistas a lograr una *performance* superior y reforzar la cartera de negocios, Building 26 presenta 5 ejes estratégicos, uno de los cuales es la **sostenibilidad**, con sus objetivos y metas:

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



Allcanzar el 30% de mujeres contratadas/promovidas a puestos directivos para 2026, situando la "Igualdad de Género" en el centro de su acción;



Alcançar 75% de quadros locais em cargos de gestão, em 2026

“

Hacer de la sostenibilidad una prioridad absoluta, comprometiéndonos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y aumentar la visibilidad de los esfuerzos

	75%	Local talent in management roles	2026
	50%	Reduction in accident with lost time vs 2020	2026
	40%	Reduction of GHG emissions (scope 1, 2 and 3) vs 2021*	2030
	100%	Global Certification (9001,14001,45001)	2026
	30%	Women recruited or promoted as manager vs 2021	2026
	25M€	Cumulative Investment in Innovation 22-26 vs 2020	2026
	80 %	Recovery Waste	2030
	10%	Entities measuring CSR impact based on SDG	2026

01
Nuestro
COMPROMISO

02
Nuestro
CAMINO

03
Historias de
ÉXITOS

04
Camino
FUTUROS

05
Seguimiento y
SUPERVISIÓN

06
Notas
FINALES

Plan Estratégico: Building 26

Mota-Engil Group's Strategic Plan
- "BUILDING 26 | For a sustainable future" -
has a time horizon of 2022-2026 and identifies
five strategic axes to support the realisation
of its ambitions.

Internal and external context

NEW CYCLE

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

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

Value Creation Needs and Expectations

STAKEHOLDERS

- Shareholders**
- Clients**
- Employees**
- Suppliers**
- Partners**
- Financial Sector**
- Regulators and Public Bodies**
- Society and future generations**
- Environment**
- Other stakeholder groups**

Timeline 2022 - 2026

STRATEGIC PLAN

Organisational Culture

VALUES

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

STRATEGIC AXIS

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

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

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

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

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

KNOW MORE Building 26 | For a Sustainable Future →

01
Nuestro
COMPROMISO

02
Nuestro
CAMINO

03
Historias de
ÉXITOS

04
Camino
FUTUROS

05
Seguimiento y
SUPERVISIÓN

06
Notas
FINALES

Marco

Consciente del universo multicultural y de las diferencias socioeconómicas en el que operamos, el Grupo Mota-Engil ha estado a la vanguardia, cumpliendo y haciendo cumplir los derechos humanos emanados de las leyes nacionales e internacionales, basadas en la Declaración Universal de los

Derechos Humanos.

El 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 sexo – en la vida social, profesional y política de las naciones. Al mismo tiempo, el derecho a la igualdad de género está recogido en la Constitución de la República Portuguesa, concretamente en el artículo 9, letra h), y es una obligación legal más que una simple forma de estar en la sociedad.

En 2012, la Resolución del Consejo de Ministros nº 19/2012, de 8 de marzo, reforzó este derecho, estableciendo que todas las entidades del sector público empresarial deberán adoptar un plan de igualdad, con el fin de alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminar la discriminación y facilitar la conciliación de la vida profesional, familiar y personal.

Posteriormente, y cada vez con mayor alcance, las empresas las sociedades cotizadas se acogieron, en una segunda fase, a esta obligación, a través de la Ley 62/2017, de 1 de agosto, por la que se aprueba el régimen de representación paritaria entre mujeres y hombres en los órganos de administración y dirección de las entidades del sector público y sociedades cotizadas, definiendo la obligación de elaborar y exponer planes anuales de igualdad de género.

En este sentido, y comprometiéndose a su implementación, seguimiento y actualización, el Grupo Mota-Engil ha elaborado el **plan de igualdad de género 2025** aplicable tanto a sus empleados como a los miembros de sus órganos de gobierno, en los términos del artículo 7 de la Ley n.º 62/2017.

01

Nuestro
COMPROMISO

02

Nuestro
CAMINO

03

Historias de
ÉXITOS

04

Camino
FUTUROS

05

Seguimiento y
SUPERVISIÓN

06

Notas
FINALES

2

Nuestro Camino

“

Me he dado cuenta de que todo el esfuerzo merece la pena. Cada día es una oportunidad de aprendizaje, y aplicarlo a mi vida cotidiana me motiva para aspirar al liderazgo en el área en el futuro.

Lourdes Lopez | Mota-Engil México

WoMEEn Leaders | 3ª Edición



Evaluación del estado de la técnica

A continuación resumimos los instrumentos utilizados para evaluar y supervisar los avances en el refuerzo y la promoción de la igualdad de género en el Grupo:

Instrumentos	¿Qué es, para qué sirve?	Fuente
1 Guía CITE y directrices correspondientes para la elaboración de planes de igualdad	Guía de apoyo facilitada por el CITE para determinar las directrices para la elaboración de planes de igualdad	Exterior
2 CITE Cuestionario de autodiagnóstico *	Cuestionario estructurado por CITE para evaluar las prácticas de igualdad de género de la empresa	Exterior
3 Índice CITE *	Herramienta estadística proporcionada por CITE para el seguimiento de las políticas de promoción de la igualdad de género	Exterior
4 Recomendaciones de la CITE	Recomendaciones emitidas por CITE, con el objetivo de garantizar la mejora continua de enfoque adoptado por la empresa	Exterior
5 Plan de acción para la igualdad entre hombres y mujeres *	Herramienta de sistematización de medidas y propuestas de actuación para promover la igualdad de género	Exterior/Interior
6 Encuesta sobre el clima organizativo	Encuesta elaborada por Mota-Engil para evaluar la satisfacción y recoger sugerencias de los empleados de Mota-Engil, sobre diversas dimensiones, incluyendo cuestiones relacionadas con el respeto a la igualdad de oportunidades, la justicia y la no discriminación.	Interno
7 Informes corporativos sobre recursos humanos	Una herramienta para el seguimiento de la evolución de los empleados de Mota-Engil en varias dimensiones, como género, nacionalidad, situación contractual, grupo de edad, tasas salariales, carreras, y otras.	Interno

El diagnóstico, basado en esta mirada de instrumentos, pretendía evaluar dimensiones como la estrategia y el compromiso de la empresa con la igualdad, los recursos humanos, la articulación/conciliación de la vida profesional, familiar y personal, el respeto por la dignidad e integridad, diálogo, comunicación y relaciones exteriores, igualdad de acceso al empleo, igualdad de condiciones de trabajo, igualdad de retribución, protección parental, formación inicial y continua, prevención del acoso laboral.



01
Nuestro
COMPROMISO

02
Nuestro
CAMINO

03
Historias de
ÉXITO

04
Camino
FUTUROS

05
Seguimiento y
SUPERVISIÓN

06
Notas
FINALES

* Instrumentos enviados directamente a la plataforma proporcionada por CITE

Evaluación del estado de la técnica

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



Cómo evolucionamos pp. 12-13

Resumen de indicadores relativos a:

- *Headcount*
- Género
- Grupo de edad
- Cualificaciones
- Antigüedad
- Nacionalidades
- Empleo
- *Estado de la movilización*



Indicadores de diversidad e igualdad Anexos

Detalles de los indicadores relativos a:

- Género
- Categoría funcional
- Cualificaciones
- Grupo de edad
- Empleo
- Formación
- Remuneración
- Salario mínimo nacional
- Rotatividad
- Ubicación



Autodiagnóstico CITE Presentado en la plataforma en línea

Evaluación de indicadores relativos a:

- Igualdad de acceso al empleo
- Igualdad de condiciones laborales
- Igualdad salarial
- Protección parental
- Conciliación de la actividad profesional
- con la familia y la vida personal



Índice CITE Presentado en la plataforma en línea

Evaluación de indicadores relativos a:

- El compromiso de la empresa
- Igualdad entre mujeres y hombres
- Recursos Humanos
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
- Respeto de la dignidad y la integridad de los trabajadores
- Diálogo, comunicación y relaciones exteriores

01
Nuestro
COMPROMISO

02
Nuestro
CAMINO

03
Historias de
ÉXITO

04
Caminos
FUTUROS

05
Seguimiento y
SUPERVISIÓN

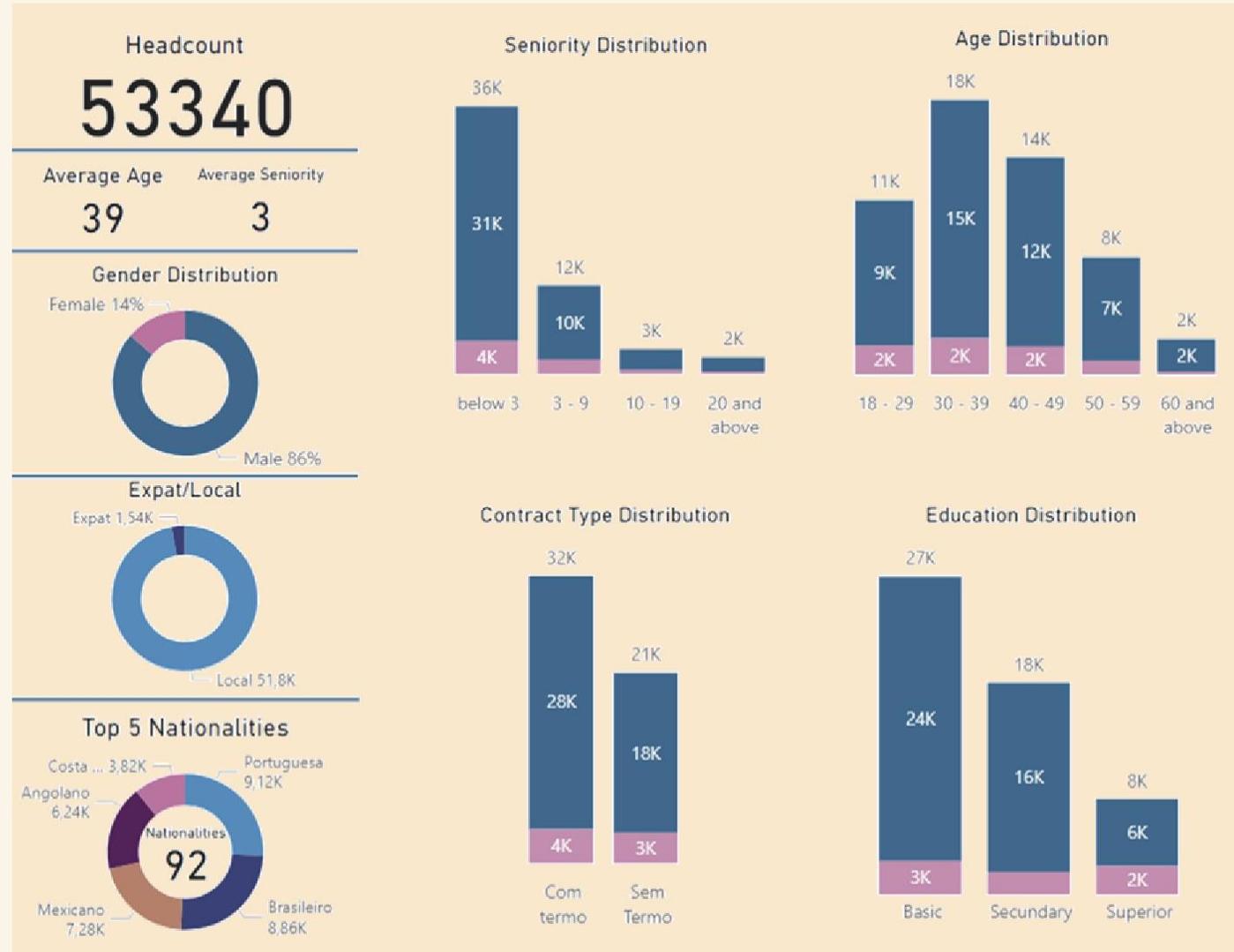
06
Notas
FINALES

Indicadores de diversidad en el Grupo

La diversidad y la igualdad son temas centrales en el propósito y en la estrategia de Mota-Engil y, en este sentido, a lo largo de 2024 se han implementado y revisado acciones que pretenden enfatizar su criticidad.

En el Plan Estratégico – Building 26, se han añadido y reforzado medidas que pretenden, por un lado, promover la incorporación de empleados locales en puestos clave y, por otro, garantizar su aumento del número de mujeres en puestos directivos.

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



01
Nuestro
COMPROMISO

02
Nuestro
CAMINO

03
Historias de
ÉXITO

04
Caminos
FUTUROS

05
Seguimiento y
SUPERVISIÓN

06
Notas
FINALES

Actuando en áreas de actividad tradicionalmente percibidas como masculinas, a partir de las orientaciones compartidas por la CITE (Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo), Mota-Engil debatió e identificó las medidas que considera prioritarias para 2025, culminando en la elaboración del Plan de Igualdad de Género 2025.

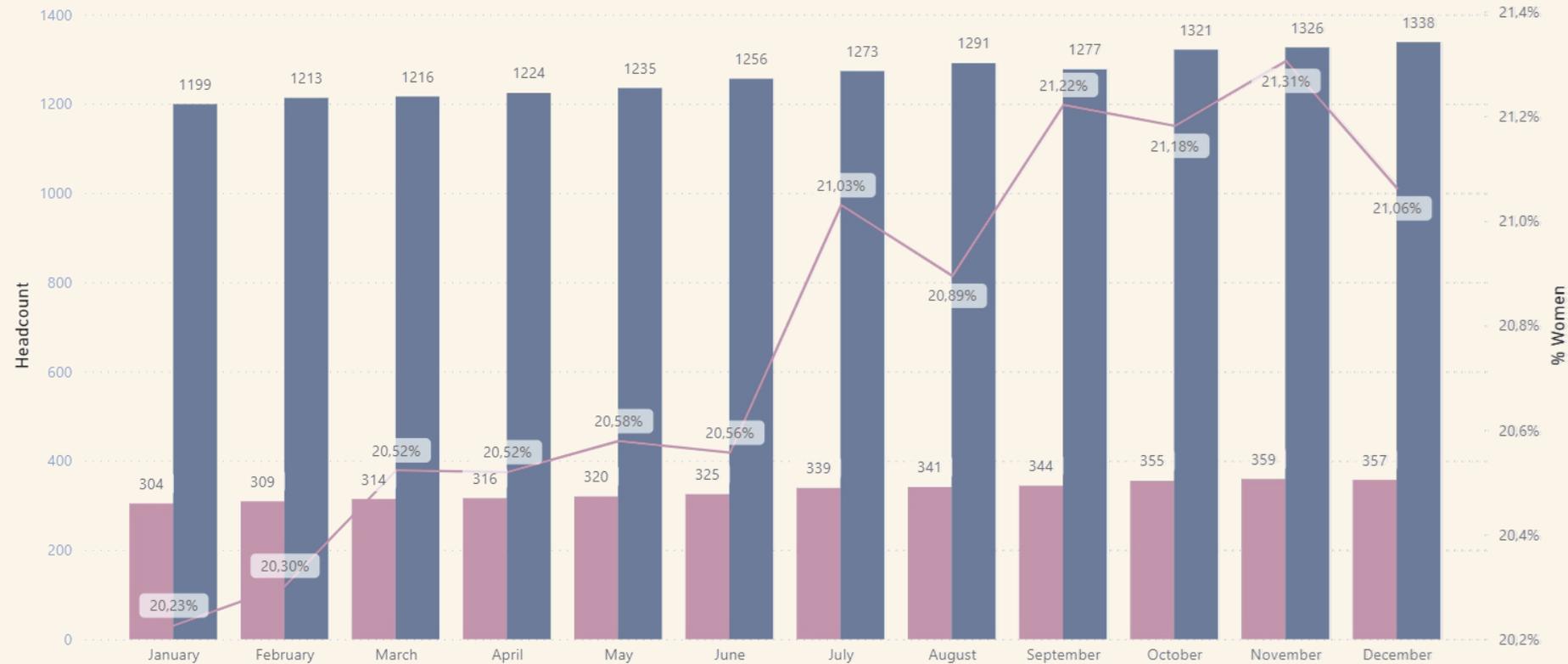
Para ello se contó con el apoyo de un diagnóstico realizado por el Centro Estratégico Corporativo de RRHH del Grupo, cuyas conclusiones sirvieron de base para las medidas incluidas en el plan.



Se han añadido medidas al Plan Estratégico para promover la incorporación de empleados locales a puestos clave y garantizar un aumento del número de mujeres en puestos directivos.

Male | Female - Distribution across managerial roles

● Female ● Male — % Women



01
Nuestro
COMPROMISO

02
Nuestro
CAMINO

03
Historias de
ÉXITO

04
Caminos
FUTUROS

05
Seguimiento y
SUPERVISIÓN

06
Notas
FINALES

3

Historias de ÉXITO

“

El curso WoMEn Leaders puede mejorar significativamente mi preparación para asumir nuevas responsabilidades, proporcionándome las habilidades, los conocimientos y la confianza necesarios para sobresalir en funciones de liderazgo.

Goje Abdullahi | Mota-Engil Nigeria
WoMEn Leaders | 4ª Edición



Balance del camino recorrido

A continuación, describimos el estado de las acciones ejecutadas/en ejecución recogidas en el Plan de Igualdad de Género 2024:

	Dimensiones	Nº medidas	Status	Acciones realizadas/en marcha
1	Estrategia, misión y valores empresa	3		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Difusión del Plan de Igualdad de Género ▪ Aplicación y seguimiento del Plan de Igualdad de Género ▪ Aplicación y seguimiento del Plan de Diversidad, Equidad e Inclusión
2	Igualdad de acceso al empleo	2		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Definición de la Política Global de RRHH, reforzando los procesos encaminados a respetar la igualdad de género y la no discriminación ▪ Refuerzo del procedimiento para garantizar que, durante el periodo de prueba, la empresa respete el periodo de ejecución efectiva del contrato
3	Formación inicial y continua	4		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Puesta en marcha de un programa de formación destinado a promover la igualdad de género en el Grupo ▪ Inicio de los programas WoME n Leaders, que abarcan un universo de 70 mujeres de alto potencial
4	Igualdad de condiciones laborales	4		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Implantación de un sistema de validación para garantizar la equidad en la adjudicación de las evaluaciones del desempeño ▪ Dar a conocer el modelo de evaluación del desempeño, garantizando su transparencia ▪ Implantación de un modelo de carrera profesional, basado en criterios objetivos y libre de prejuicios ▪ Definición de procesos y herramientas de seguimiento de las diferencias salariales, para apoyar las decisiones encaminadas a la convergencia
5	Protección parental	8		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Preparación de un módulo de formación sobre igualdad de género ▪ Lanzamiento del programa WelcoME Back, que promueve la consulta de las mujeres a través de <i>focus groups</i> ▪ Aplicación de procedimientos internos para desincentivar las medidas discriminatorias ▪ Refuerzo de las prestaciones a las mujeres para apoyar la paternidad
6	Conciliación de la vida profesional, familiar y personal	4		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Creación de mecanismos para facilitar la conciliación de la vida familiar y personal ▪ Promoción de un programa de sensibilización mediante la formación en materia de igualdad ▪ Consolidación de la política de teletrabajo
7	Prevención del acoso laboral	2		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realización de actividades de sensibilización sobre el acoso laboral ▪ Aplicación de medidas para prevenir y disuadir la práctica del acoso sexual y/o la discriminación

01
Nuestro
COMPROMISO

02
Nuestro
CAMINO

03
Historias de
ÉXITO

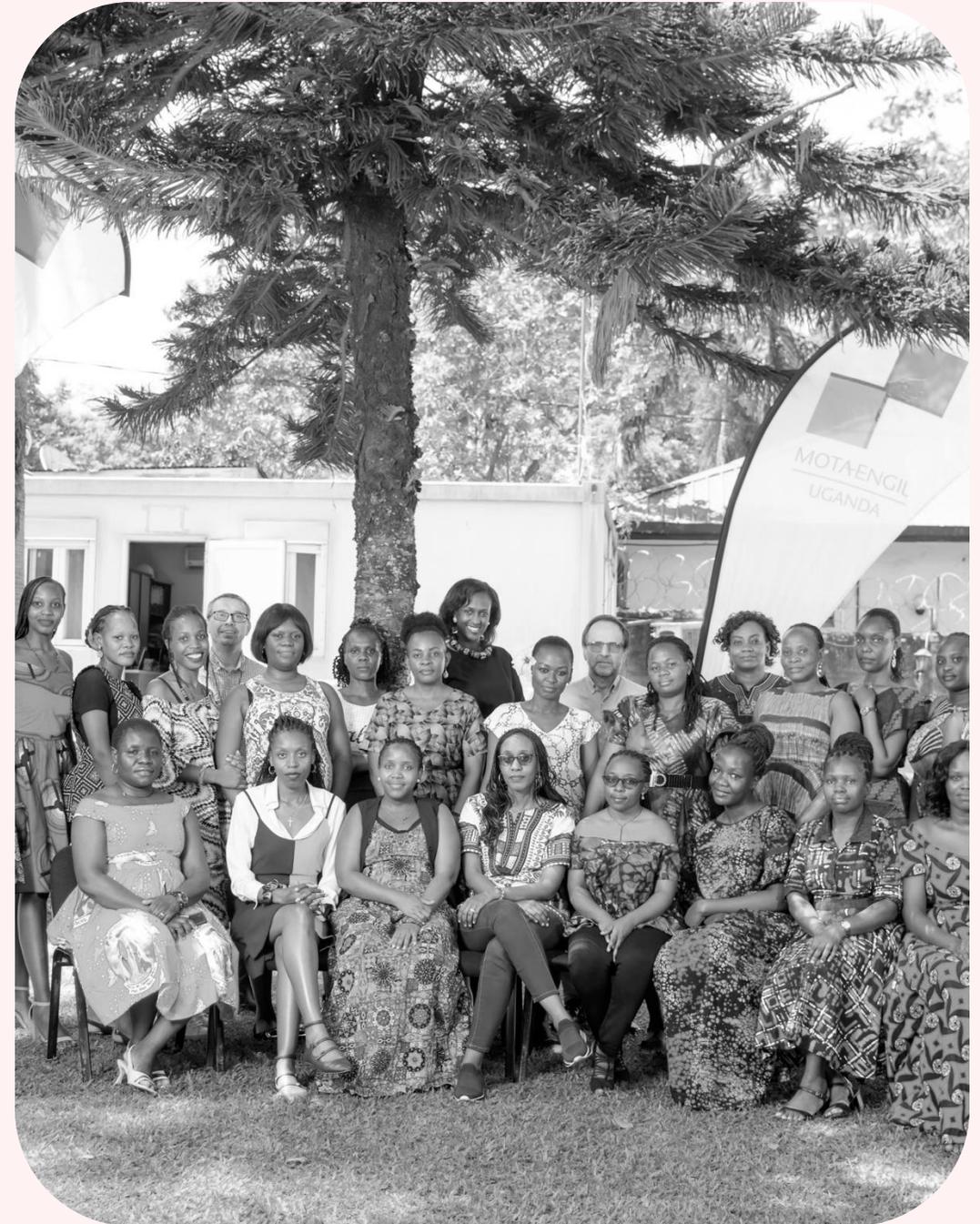
04
Caminos
FUTUROS

05
Seguimiento y
SUPERVISIÓN

06
Notas
FINALES

3 Historias de ÉXITO

3.1. Atraer a una nueva generación de líderes basada en la diversidad

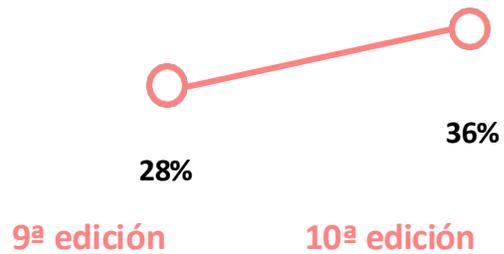


StartME 2024

StartME es el programa corporativo de *trainees* cuyo principal objetivo es **integrar a jóvenes licenciados con alto potencial**, con el fin de **rejuvenecer el Grupo** y preparar a **las futuras generaciones de líderes**.

La **11ª edición** del programa StartME contó con más de 200 plazas disponibles en varios mercados del Grupo y comenzará en **octubre de 2024**. Como resultado de la anterior edición del programa, unos **200 jóvenes** se incorporaron en 2024 tras completar su año de prácticas.

Evolución de las mujeres de alto potencial contratadas en StartME:



01
Nuestro
COMPROMISO

02
Nuestro
CAMINO

03
Historias de
ÉXITO

04
Caminos
FUTUROS

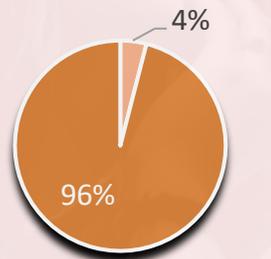
05
Seguimiento y
SUPERVISIÓN

06
Notas
FINALES

StartME 2024

StartME incluye **3 semanas intensivas de hospitalidad** y formación, con especial atención en la formación de los jóvenes para las distintas áreas funcionales, pero también en la **concienciación** sobre cuestiones consideradas críticas, como **la cultura y los valores, la sostenibilidad, la diversidad y la igualdad de género.**

Tasa de de retención
10ª edición



■ Saídas ■ Retençãõ



3 semanas
Formación intensiva & colaboración

12 meses
prácticas en empresas

01
Nuestro COMPROMISO

02
Nuestro CAMINO

03
Historias de ÉXITO

04
Caminos FUTUROS

05
Seguimiento y SUPERVISIÓN

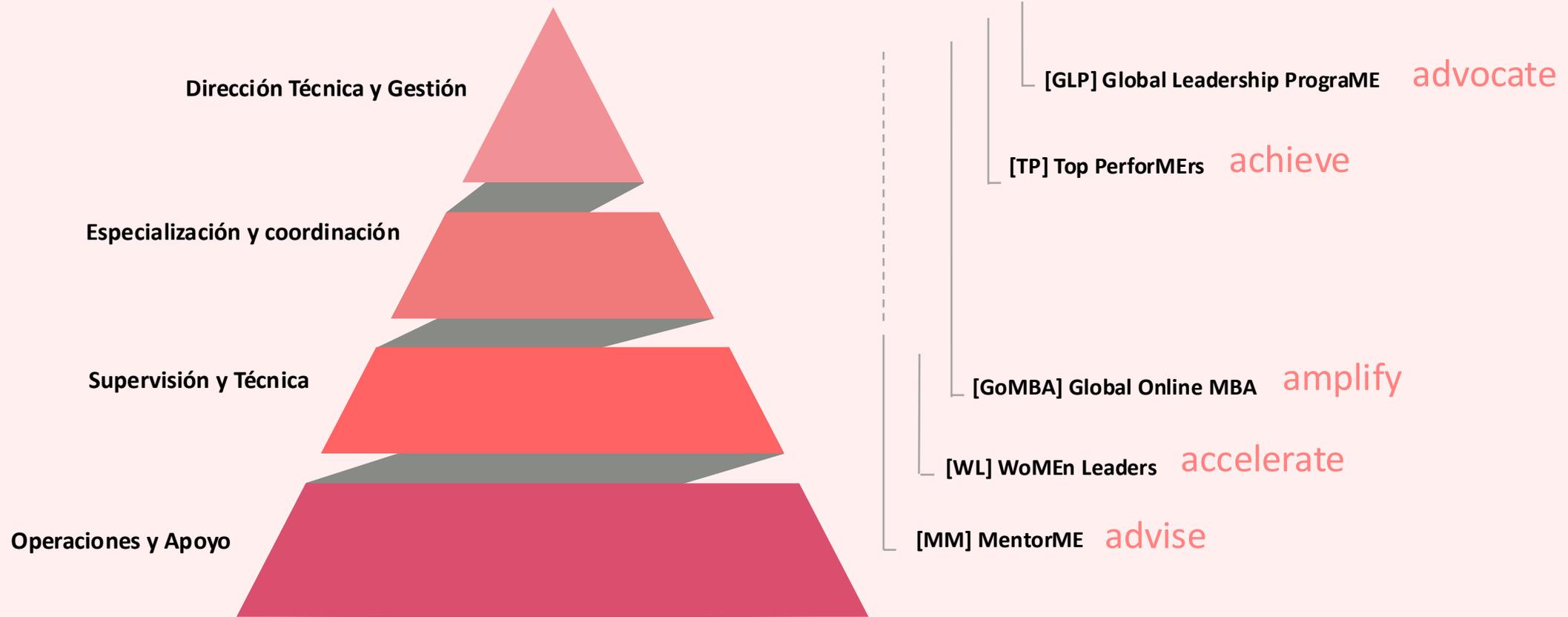
06
Notas FINALES

3 Historias de ÉXITO

3.2. Desarrollar líderes para la transformación



Nuestro ecosistema de aprendizaje para el crecimiento



01
Nuestro
COMPROMISO

02
Nuestro
CAMINO

03
Historias de
ÉXITO

04
Camino
FUTUROS

05
Seguimiento y
SUPERVISIÓN

06
Notas
FINALES

[MM] MentorME

En el marco del brainstorming llevado a cabo por MEXT, y al enfrentarse como esencial para el desarrollo continuo de los empleados, en 2024, Mota-Engil creó MentorME, el primer programa de mentoring del Grupo. Con el objetivo de impulsar el talento y la cultura organizativa, a través de personas determinadas y ambiciosas, hacia un nuevo paradigma en el ciclo de vida profesional de cada empleado de Mota-Engil.

Mentores y *Mentees* Mota-Engil

Para promover la transferencia organizativa entre personas de conocimientos y cultura distintas geografías y niveles jerárquicos, Mota-Engil ha seleccionado cuidadosamente a sus Mentores, que son empleados más experimentados y con más conocimientos en la empresa.

De esta forma, los Mentores de Mota-Engil guían a los *Mentees*, empleados jóvenes y/o con menos experiencia, acelerando su compromiso y crecimiento profesional. Al mismo tiempo, el programa también pretende retener el talento en el Grupo, aumentando el sentimiento de pertenencia a la Organización y creando una red interna de apoyo que facilite el intercambio de experiencias y acompañe el crecimiento individual de los Mentorizados dentro del Grupo Mota-Engil.

Global

> 100

Mentores y *Mentees* involucrados

Equidad



Igual participación de mujeres y hombres

Diversidad

13

Nacionalidades representadas

Crecimiento

1x

Ciclo de tutoría de un año completo desarrollado entre el Mentor y el *Mentee*



01
Nuestro
COMPROMISO

02
Nuestro
CAMINO

03
Historias de
ÉXITO

04
Camino
FUTUROS

05
Seguimiento y
SUPERVISIÓN

06
Notas
FINALES

[WL] WoMEEn Leaders

Como resultado del éxito alcanzado con **WoMEEn Leaders 2023**, lanzamos una nueva edición del programa en 2024, diseñada específicamente para Mota-Engil, en colaboración con Porto Business School.

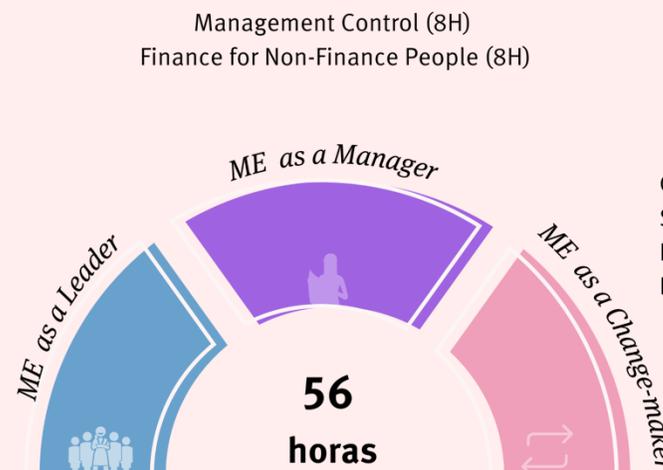
Para que podamos **llevar a cabo el cambio** y el ritmo necesarios hacia el **objetivo estratégico de Bulding'26** (30% de mujeres en puestos directivos y de toma de decisiones), este curso pretende promover la **aceleración de las capacidades de liderazgo**, formando cada año a unas 70 mujeres del Grupo que tengan el potencial y la aptitud para asumir funciones en este marco a **corto/medio plazo**.

Basado en tres pilares – **ME as a Leader**, **ME as a Manager**, **ME as a change-maker** – el contenido del programa se integra en ocho cursos, con un total de 56 horas de formación:

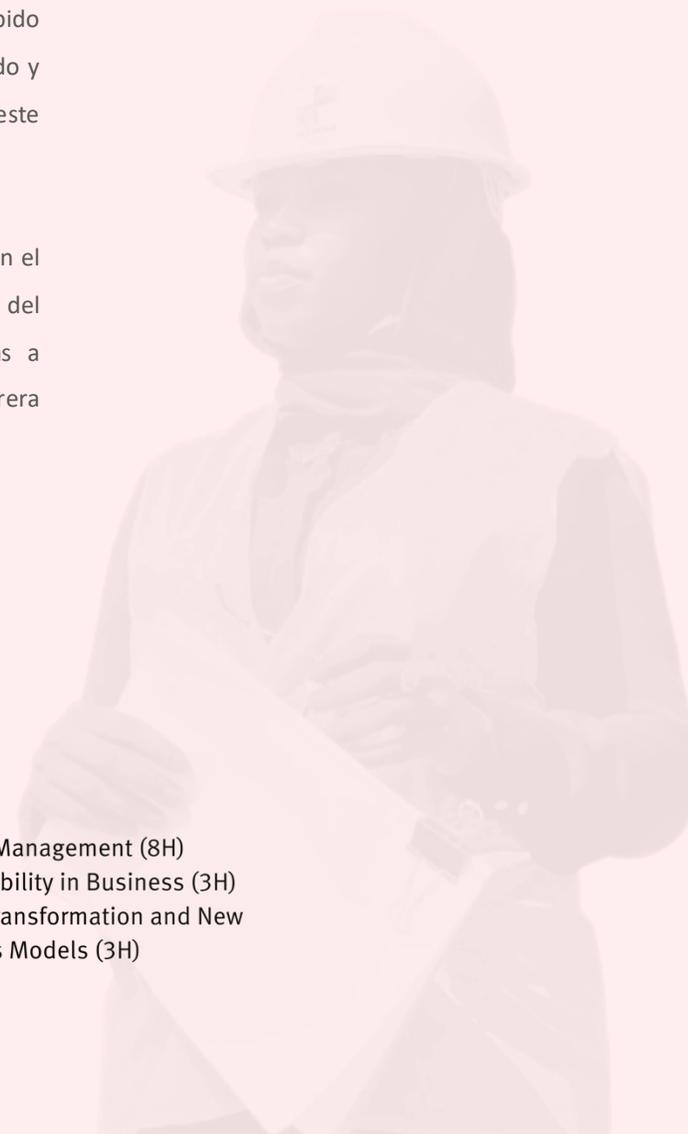
En línea con el ODS 5, el programa WoMEEn Leaders ha recibido numerosos elogios, como resultado del reconocido valor añadido y la notoriedad percibida por los empleados con respecto a este curso.

Cabe señalar que las 140 empleadas que ya han sido incluidas en el programa serán objeto de un seguimiento continuo por parte del equipo corporativo de RRHH y del equipo local, con vistas a supervisar y apoyar su preparación y transición a una carrera directiva.

Self Knowledge and Integral Leadership (8H)
Problem-Solving and Decision Making (8H)
Negotiation (10H)



Change Management (8H)
Sustainability in Business (3H)
Digital Transformation and New Business Models (3H)



01
Nuestro
COMPROMISO

02
Nuestro
CAMINO

03
Historias de
ÉXITO

04
Camino
FUTUROS

05
Seguimiento y
SUPERVISIÓN

06
Notas
FINALES

[WL] WoMEEn Leaders

Quick-wins

>100

Empleadas que participan en el programa WoMEEn Leaders

95%

Satisfacción con el programa WoMEEn Leaders

31%

Participantes en WoMEEn Leaders promocionados desde su participación en el programa

20%

Los participantes en WoMEEn Leaders ascendieron a puestos directivos, ya que su participación en el programa



01

Nuestro
COMPROMISO

02

Nuestro
CAMINO

03

Historias de
ÉXITO

04

Camino
FUTUROS

05

Seguimiento y
SUPERVISIÓN

06

Notas
FINALES

[GoMBA] Global Online MBA

El Global Online MBA es un programa desarrollado por Mota-Engil, en colaboración con Porto Business School, con el objetivo de invertir en ejecutivos de alto potencial para reforzar sus competencias y/o la sucesión a puestos de mayor nivel de responsabilidad y complejidad.

A partir de 2020, este programa MBA está abierto a empleados de todos los mercados y zonas geográficas del Grupo. Con plazas limitadas y un riguroso proceso de selección, el programa promueve el desarrollo y el crecimiento profesional de los empleados.

Como resultado de la multiplicidad y diversidad de Mota-Engil, hemos visto un aumento gradual del número de candidaturas de empleadas, reflejo de la heterogeneidad de la Organización y del reconocimiento que ha estado presente en las diversas iniciativas del Grupo.



Los principios



Garantizar la igualdad acceso a las oportunidades

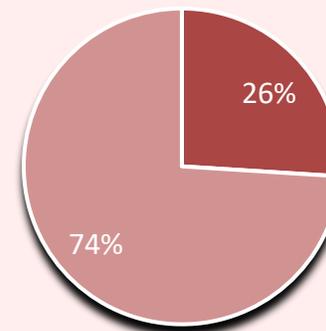


Identificación de personas de alto potencial



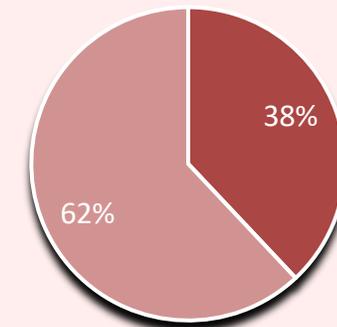
Programa abierto consolidación en ME

% Total de solicitudes desde la 1ª edición



■ Mujeres ■ Hombres

% Colaboradores seleccionados desde la 1ª edición



■ Mujeres ■ Hombres

01
Nuestro COMPROMISO

02
Nuestro CAMINO

03
Historias de ÉXITO

04
Camino FUTUROS

05
Seguimiento y SUPERVISIÓN

06
Notas FINALES

[TP] Top PerformER's



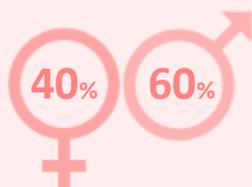
Esta iniciativa se dirige a los empleados que han destacado por su conducta y desempeño durante el año, ofreciéndoles la inmersión en un programa con una escuela de negocios de élite, con el objetivo de fomentar las sinergias, el intercambio de conocimientos y el acceso a la tecnología más avanzada.

OWP

En 2024, el programa seleccionado fue OWP – Orchestrating Winning Performance Organisations, promovido por el IMD, y se identificó a un grupo de cinco colaboradores de distintas geografías, procedencias y áreas de negocio.



Perfil de los participantes



01
Nuestro
COMPROMISO

02
Nuestro
CAMINO

03
Historias de
ÉXITO

04
Caminos
FUTUROS

05
Seguimiento y
SUPERVISIÓN

06
Notas
FINALES

[GLP] Global Leadership PrograME

El programa está dirigido a la alta dirección del Grupo, con el objetivo de profundizar en las capacidades de **liderazgo** y la **visión estratégica**, centrándose en la gestión de **equipos** de alto desempeño, la **transformación**, la **innovación** y la **sostenibilidad**.



80x
participantes



12x
Retos estratégicos



Un programa verdaderamente transformador, con una inmensa posibilidad de compartir, de acceder a percepciones en la frontera del conocimiento.



01

Nuestro
COMPROMISO

02

Nuestro
CAMINO

03

Historias de
ÉXITO

04

Camino
FUTUROS

05

Seguimiento y
SUPERVISIÓN

06

Notas
FINALES

3 Historias de ÉXITO

3.3. Escuchar, sensibilizar y actuar por la inclusión



MotivE

Encuesta de Satisfacción

El proyecto MotivE, que comenzó en 2022, tiene como principal objetivo evaluar los niveles de satisfacción y compromiso de nuestros empleados, lo que permite identificar tanto los puntos fuertes como las áreas de mejora en cada mercado y en el Grupo en su conjunto. En 2024, lanzamos la segunda encuesta, y la información obtenida se utiliza para mejorar la experiencia que ofrecemos a nuestra gente. Desde 2022, hemos mejorado en todas las dimensiones, lo que refleja el resultado de los esfuerzos de los equipos por mejorar continuamente la experiencia de los empleados.

En 2024, el Grupo Mota-Engil **alcanzó una satisfacción global del 78%**, lo que supone un aumento de 6 puntos porcentuales en comparación con 2022.

Nuestro objetivo es seguir escuchando a nuestros empleados para alcanzar niveles de satisfacción cada vez mayores.



En mi empresa, las personas con características diferentes (edad, educación, sexo, etnia, etc.) son tratadas con respeto y equidad.

	Año 2022	Año 2024
Mota-Engil	73%	79%
Hombres	72%	79%
Mujeres	75%	79%

Mi empresa me ofrece oportunidades y experiencias que me ayudan a desarrollarme y progresar como profesional.

	Año 2022	Año 2024
	69%	77%
	69%	77%
	68%	76%

Mis jefes, con sus palabras y actitudes, me hacen sentir importante dentro de la empresa.

	Año 2022	Año 2024
	68%	75%
	68%	75%
	70%	75%

01
Nuestro
COMPROMISO

02
Nuestro
CAMINO

03
Historias de
ÉXITO

04
Caminos
FUTUROS

05
Seguimiento y
SUPERVISIÓN

06
Notas
FINALES

Grupos de trabajo para DE&I

Ruta de inclusión

Grupo de Trabajo | BCSD

Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)

Reivindicando su compromiso con el crecimiento sostenible, en 2024, Mota-Engil se unió al grupo de trabajo del BCSD sobre Diversidad, Equidad e Inclusión, lo que nos permite alinear las prácticas de inclusión con los estándares globales de sostenibilidad corporativa. Colaborar con otras empresas y expertos nos permite intercambiar buenas prácticas, desarrollar estrategias innovadoras y abordar retos comunes en relación con la diversidad y la inclusión.



01

Nuestro
COMPROMISO

02

Nuestro
CAMINO

03

Historias de
ÉXITO

04

Camino
FUTUROS

05

Seguimiento y
SUPERVISIÓN

06

Notas
FINALES

Grupos de trabajo para DE&I

WelcoME Back

El Plan de Igualdad de Género 2024 incluía la conceptualización del programa **WelcoME Back**, cuyo objetivo es facilitar la reinserción profesional de mujeres y hombres que han estado ausentes durante un largo periodo de tiempo por enfermedad, baja por maternidad o apoyo familiar.

Para sentar las bases de este programa, en 2024 se celebraron sesiones de *focus group* con un grupo de empleadas que habían disfrutado recientemente de una baja por maternidad, con el objetivo de escuchar sus expectativas, necesidades y dificultades en el proceso de reintegración al Grupo.

Sobre la base de la encuesta realizada, se están estructurando medidas que podrían contribuir a facilitar y mejorar los futuros procesos de reinserción.



Temas tratados:

- Políticas de flexibilidad
- Apoyo en el lugar de trabajo
- Políticas y prestaciones
- Reintegración sin problemas
- Cultura y sensibilización
- Comunicación
- Carrera y desarrollo
- Salud y bienestar

01
Nuestro
COMPROMISO

02
Nuestro
CAMINO

03
Historias de
ÉXITO

04
Caminos
FUTUROS

05
Seguimiento y
SUPERVISIÓN

06
Notas
FINALES

Grupos de trabajo para DE&I

Grupo de trabajo sorbe Igualdad de Género

A lo largo de 2024 se organizaron varias sesiones con el Grupo de Trabajo de Igualdad, formado por representantes de las distintas unidades de negocio y geografías del Grupo, cuya misión era evaluar, reflexionar y asesorar sobre medidas para promover la igualdad de género.

Además, la vocación de este grupo de trabajo es garantizar que el Grupo se comprometa a promover un entorno de trabajo en el que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades, no se enfrenten a barreras estructurales o culturales, y en el que la igualdad de género esté presente en todas las prácticas organizativas.

Como resultado de la acción del grupo de trabajo, se desarrollaron varias iniciativas, en particular un diagnóstico de género aplicable al universo de Mota-Engil, así como propuestas de programas de formación de líderes que contribuyan a promover la igualdad de género y a eliminar los riesgos de discriminación y sesgo.



01
Nuestro
COMPROMISO

02
Nuestro
CAMINO

03
Historias de
ÉXITO

04
Caminos
FUTUROS

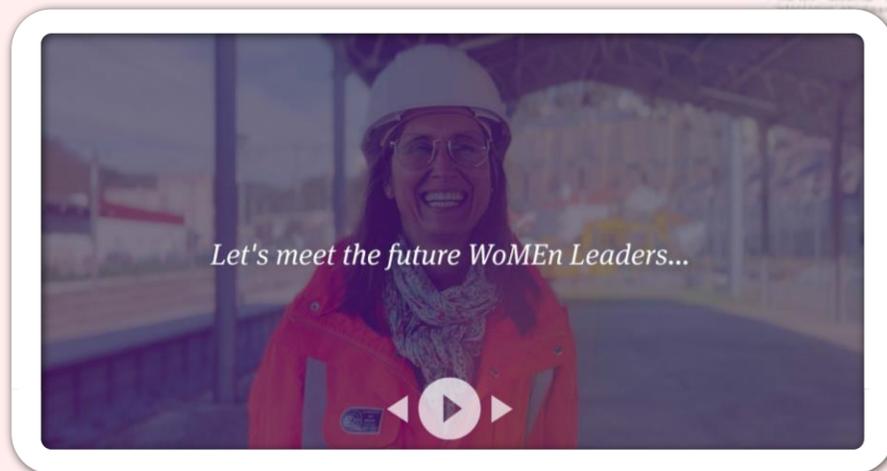
05
Seguimiento y
SUPERVISIÓN

06
Notas
FINALES

Día Internacional de la Mujer

El 8 de marzo intensificamos la importancia que concede el Grupo a la Igualdad de Género, reforzando el objetivo del Plan Estratégico "Building 26" de alcanzar el **30% de mujeres en puestos directivos** en 2026.

Reforzando el impacto de este día y conciliándolo con el éxito alcanzado con el programa **WoMEn Leaders 2023**, hemos querido compartir y reforzar, con todo el Grupo, algunas de las empleadas que han completado la primera edición del programa, compartir sus impresiones sobre el programa y cómo ha influido en su carrera.



[Veja o vídeo](#)



01
Nuestro COMPROMISO

02
Nuestro CAMINO

03
Historias de ÉXITO

04
Camino FUTUROS

05
Seguimiento y SUPERVISIÓN

06
Notas FINALES

Roadmap para la Inclusión

“Strength lies in differences, not similarities.”

Stephen R. Covey

Implicada en una sociedad cada vez más global y, en consecuencia, más proactiva en términos de diversidad, equidad e inclusión, Mota-Engil está a la vanguardia de la promoción de un contexto social más justo, diverso e inclusivo en los distintos mercados en los que opera. En línea con los múltiples compromisos reflejados en el Plan Estratégico Building 26, Mota-Engil elaboró y definió su *roadmap* para la inclusión en 2024, abordando tanto el cambio cultural como las prácticas de gestión:

Este *roadmap* – cuyo objetivo es crear una cultura corporativa que valore la diversidad, elimine las barreras a la discriminación y promueva la igualdad en todos los niveles de la Organización – esboza una estrategia estructurada para promover un entorno de trabajo diverso e integrador, en el que todos los empleados del Grupo, independientemente de sus diferencias (como el sexo, la etnia, la edad, la orientación sexual o la discapacidad), tengan las mismas oportunidades de participar, crecer y tener éxito.

1

Evaluación inicial y diagnóstico

Conocer la situación actual de la Organización en materia de diversidad, equidad e inclusión.

2

Desarrollar una visión y una estrategia de inclusión global

Crear una visión clara y objetivos a largo plazo para la inclusión

3

Formación y sensibilización de los *managers*

Formar a líderes y directivos para convertirse en agentes del cambio.

4

Aplicación de políticas y prácticas inclusivas

Garantizar las prácticas organizativas inclusivas, a todos los niveles de Organización.

5

Control y ajustes continuos

Supervisar los progresos y realizar ajustes a la estrategia según sea necesario.

01

Nuestro COMPROMISO

02

Nuestro CAMINO

03

Historias de ÉXITO

04

Caminos FUTUROS

05

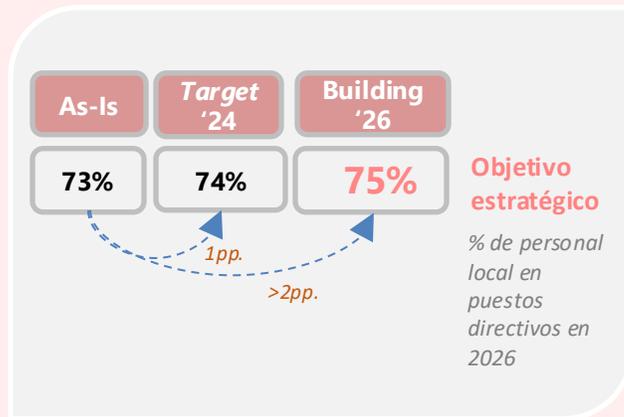
Seguimiento y SUPERVISIÓN

06

Notas FINALES

Locals in Management

Building a vision for tomorrow



Bajo el lema «Construir una visión para el mañana», EMpower ha servido de lema, entre otros muchos temas, para un trabajo concreto llevado a cabo en los mercados, en el ámbito del empoderamiento local, que consiste en identificar a los actores locales que contribuyen a identificar medidas que apoyen el mapeo, el desarrollo y la sucesión de ejecutivos locales de alto potencial para puestos clave.

Para ello, cada mercado, consciente de su propia realidad, desarrolló y aplicó un plan de acción local con vistas a capacitar al personal local.

Como Grupo con más de 50.000 empleados, de un total de 90 nacionalidades, repartidos por 3 continentes y presentes en más de 20 países, Mota-Engil es consciente de que su compromiso requiere una fuerte implicación local y altos niveles de esfuerzo.

01
Nuestro COMPROMISO

02
Nuestro CAMINO

03
Historias de ÉXITO

04
Caminos FUTUROS

05
Seguimiento y SUPERVISIÓN

06
Notas FINALES

3 Historias de ÉXITO

3.4. Informar para comprometerse y apoyar la decisión



Informe DE&I

Mota-Engil se compromete a promover un entorno de trabajo que valore la diversidad, la inclusión y la igualdad de género. Como parte de nuestros esfuerzos continuos para crear un lugar de trabajo más equitativo y diverso, en 2024 presentamos nuestro 1er informe de Diversidad, Equidad e Inclusión para destacar nuestras iniciativas, avances y objetivos en materia de Diversidad, Equidad e Inclusión.



Diversidad



Equidad



Inclusión



Consciente de la importancia de esta cuestión, Mota-Engil viene adoptando una serie de medidas para construir un lugar de trabajo más diverso, igualitario e inclusivo. Para ello, este año hemos introducido por primera vez la importante dimensión de nuestro compromiso con la discapacidad.



Acciones en curso



Nuestros socios estratégicos



01
Nuestro COMPROMISO

02
Nuestro CAMINO

03
Historias de ÉXITO

04
Caminos FUTUROS

05
Seguimiento y SUPERVISIÓN

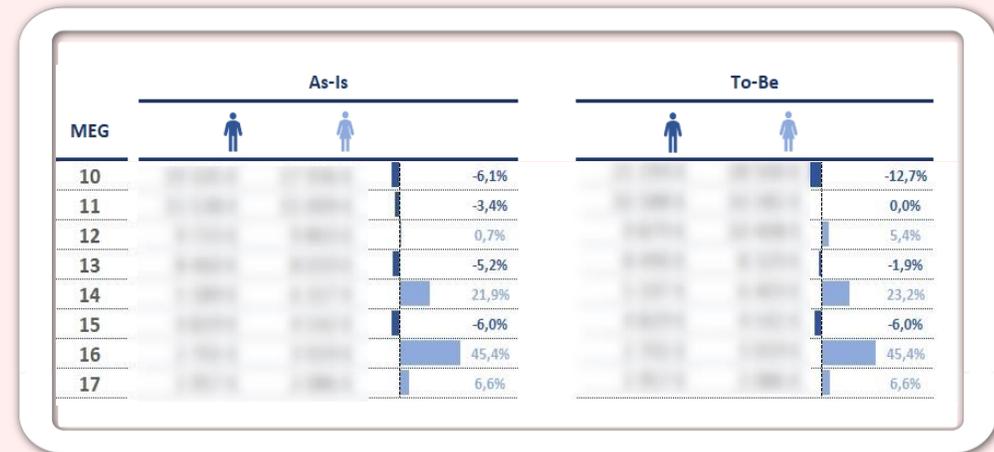
06
Notas FINALES

Gender Pay Gap Report

Para medir y monitorizar la evolución de la igualdad de género en el Grupo, el ejercicio de revisión salarial de Mota-Engil va acompañado de un *dashboard*, que tiene como objetivo promover y compartir (con los gestores) el conocimiento sobre la situación actual de mujeres y hombres en el Grupo, en los diferentes equipos, empresas y mercados donde trabajan.

El objetivo del *Gender Pay Gap Report*, que se incorpora a la plantilla de revisión salarial global, es poner de relieve el número de mujeres y hombres que ocupan puestos directivos, siguiendo de cerca los salarios medios por género, con vistas a apoyar, en su caso, el ejercicio de convergencia hacia la equidad.

Habiéndonos fijado el **ambicioso objetivo** del **30% de mujeres en puestos directivos para 2026**, sólo conociendo, analizando y midiendo podremos trazar políticas y acciones internas coherentes para alcanzar la meta que nos hemos fijado a finales de Building 26.



Por lo tanto, es esencial seguir de cerca esta cuestión, y se están llevando a cabo diversas acciones, similares a las mencionadas anteriormente en este capítulo, para apoyar a los mercados/empresas del Grupo en este exigente proceso de transformación.

01

Nuestro
COMPROMISO

02

Nuestro
CAMINO

03

Historias de
ÉXITO

04

Camino
FUTUROS

05

Seguimiento y
SUPERVISIÓN

06

Notas
FINALES

Diagnóstico de la igualdad salarial

El Grupo Mota-Engil, en el ámbito de su Plan Estratégico "Building 26", ha establecido un firme compromiso con la consecución de metas de sostenibilidad y el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible pertinentes en el contexto de su actividad.

En términos de sostenibilidad, definió un indicador para el eje social centrado en la promoción de las mujeres a puestos directivos a alcanzar en 2026, apoyado por el Plan de Igualdad de Género anual, que establece las iniciativas clave destinadas a hacer realidad la estrategia, así como a promover la paridad salarial entre mujeres y hombres.

Teniendo esto en cuenta, en 2024 elaboramos el Diagnóstico de Equidad Salarial, con el objetivo de revisar la alineación estratégica definida a nivel del Grupo Mota-Engil, en relación con los compromisos relativos a la promoción de un entorno empresarial diverso, inclusivo y basado en la igualdad de derechos y oportunidades.



MOTAENGIL
A World of Inspiration

Igualdade salarial entre mulheres e homens

Avaliação

sustainability
MOTAENGIL

Modelo de gestão de carreiras
Enquadra a metodologia de avaliação de funções e promove a visibilidade sobre os percursos potenciais de evolução assente em critérios objetivos e isentos

WoMEn Leaders
Programa de formação em liderança, desenvolvido em parceria com a Porto Business School, dirigido a aproximadamente 20 mulheres, por ano, com o objetivo de incrementar o nº de mulheres em cargos de gestão

MotivE
Inquérito periódico de clima organizacional, que tem como finalidade avaliar o grau de satisfação por variáveis-chave e propor ações-chave para o incremento da satisfação geral, com particular enfoque ao nível das mulheres

AuscuLtar

- Realizar inquéritos periódicos de auscultação do nível de satisfação dos Colaboradores, que permitam identificar e agir sobre diferenças que existam entre mulheres e homens e/ou situações de potencial discriminação;
- Promover canais dedicados (*hotline* de ética e conduta), através dos quais possam ser reportados incidentes, designadamente ao nível de questões de discriminação, assédio ou desigualdade de tratamento.

6 27

01
Nuestro
COMPROMISO

02
Nuestro
CAMINO

03
Historias de
ÉXITO

04
Caminos
FUTUROS

05
Seguimiento y
SUPERVISIÓN

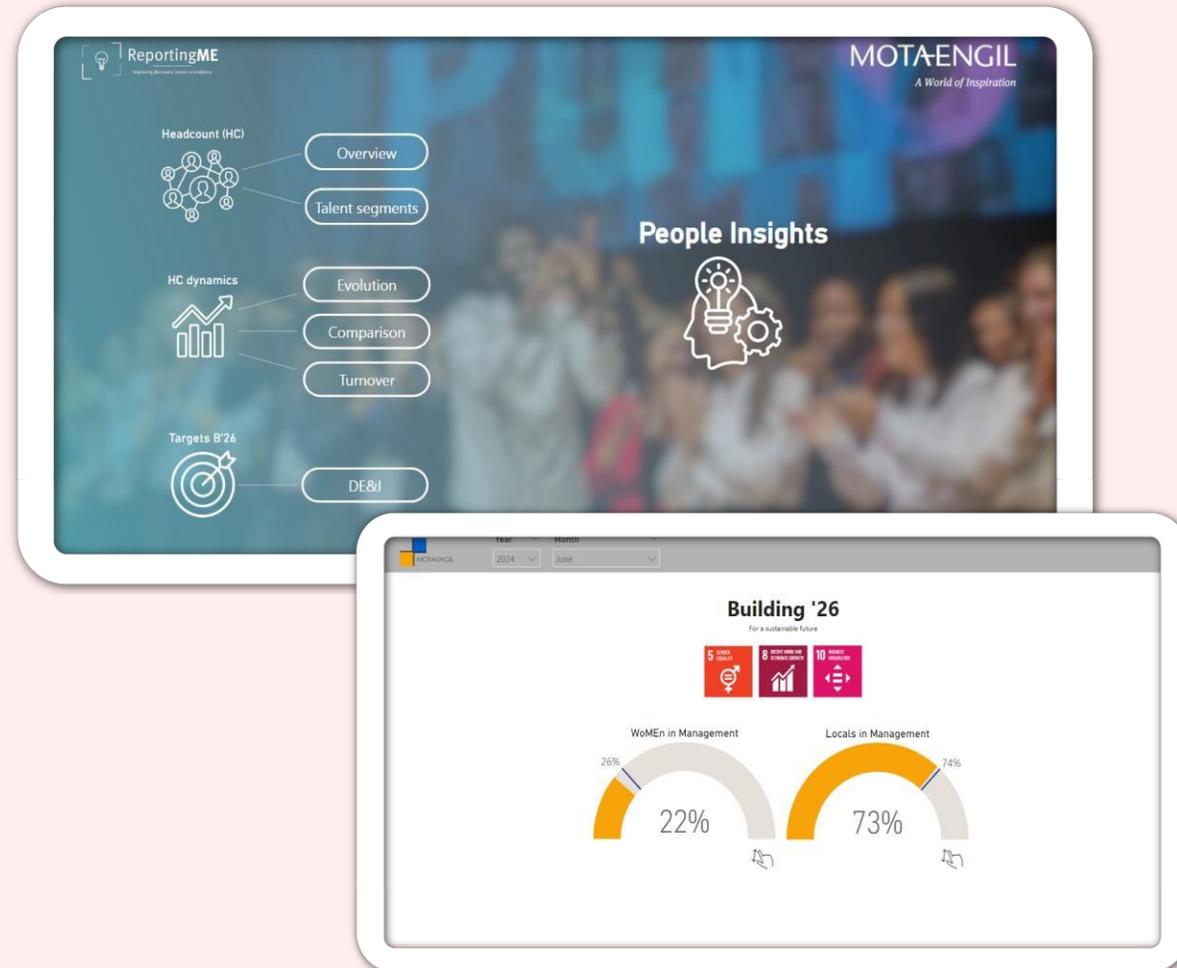
06
Notas
FINALES

People Insights

Con el fin de medir y seguir la evolución mensual de las métricas de sostenibilidad en el área de personas, se ha publicado el informe *People Insights*. Esta herramienta se ha desarrollado para facilitar la gestión de los datos de Recursos Humanos (RRHH), proporcionar información valiosa y apoyar la toma de decisiones estratégicas.

Este *dashboard*, dirigido a todos los equipos de RRHH, incluye funciones clave como el análisis de datos y el seguimiento de los KPI del plan Building 26.

Las principales ventajas son el acceso a datos precisos y actualizados, una visión clara y detallada que facilita la formulación de estrategias eficaces y la simplicidad en la creación de informes, lo que permite una comunicación más eficiente.



Headcount
Mota-Engil



Headcount
dynamics



Targets
Building 26

01
Nuestro
COMPROMISO

02
Nuestro
CAMINO

03
Historias de
ÉXITO

04
Caminos
FUTUROS

05
Seguimiento y
SUPERVISIÓN

06
Notas
FINALES

4

Caminos FUTUROS

“

Una de las características más interesantes de este curso fue el enfoque en el autoconocimiento. Al profundizar en el conocimiento de mí misma, gané más confianza, lo que potencia mis capacidades de gestión y me permite ofrecer un liderazgo transformador junto a mi equipo.

Tatiana Ernesto | Mota-Engil ATIV

WoMEn Leaders | 1ª Edición



Ámbitos del Plan de Igualdad de Género 2025

Este Plan de Igualdad de Género es una herramienta crucial, que permite a Mota-Engil estructurar un cambio e implementar un conjunto de acciones debidamente consideradas, reforzando el compromiso institucional de perseguir los objetivos de igualdad de género.

Apoyado en una amplia gama de herramientas de diagnóstico, el Plan de Igualdad de Género 2025 de Mota-Engil se estructura en torno a **7 dimensiones**, que contienen **27 medidas**, con **objetivos e indicadores mensurables, destinatarios, departamentos implicados** y un **presupuesto estipulado**, de acuerdo con las directrices compartidas por CITE (Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo).

El autodiagnóstico sirvió de base para priorizar las medidas más relevantes, a partir de la definición de directrices estratégicas en materia de igualdad de género, igualdad de acceso a las oportunidades en Mota-Engil, inversión en formación para directivos, protección durante la paternidad, conciliación de la vida profesional con la familiar y personal y prevención del acoso laboral.

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

1. Estrategia, misión y valores de la empresa
2. Igualdad de acceso al empleo
3. Formación inicial y continua
4. Igualdad de condiciones laborales
5. Protección parental
6. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
7. Prevención del acoso laboral

01
Nuestro
COMPROMISO

02
Nuestra
CAMINO

03
Historias de
ÉXITO

04
Camino
FUTUROS

05
Seguimiento y
SUPERVISIÓN

06
Notas
FINALES

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

Subdimensión	Tipo de medida	Medida	Objetivo	Dep. Resp.	Dep. Implicados	Presupuesto	Meta	Indicadores
-	Difusión del Plan de Igualdad, sus medidas y objetivos	Difusión del Plan de Igualdad, sus medidas y objetivos, a través de sesiones de sensibilización, difusión en la página web de la empresa, intranet, correo electrónico y colocación en lugares internos de gran visibilidad	Dar a conocer el Plan de Igualdad y su importancia estratégica para la empresa e implicar a los equipos de RRHH y Sostenibilidad en su consecución	Centro Corporativo de RRHH	Centro de Comunicación Corporativa y Relaciones Institucionales	Sin costes específicos	Plan difundido al 100% de los destinatarios	% de users que han conocido el Plan de Igualdad
-	Definición de objetivos estratégicos mensurables para la promoción de la igualdad	Definición de objetivos estratégicos mensurables para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres	Garantizar la aplicación del Plan de Igualdad, su supervisión, seguimiento y sostenibilidad	Centro Corporativo de RRHH	Departamentos de RRHH	Sin costes específicos	30% de mujeres en puestos directivos en 2026	% de mujeres en puestos directivos
-	Definición de objetivos estratégicos mensurables para la promoción de la igualdad	Dinamización del grupo de trabajo Igualdad de Género	Recoger aportaciones que ayuden a sensibilizar, promover y reforzar la igualdad de género entre mujeres y hombres	Centro Corporativo de RRHH	Departamentos de RRHH	Sin costes específicos	Dinamizar el grupo de trabajo	Nº de recomendaciones/sugerencias/opiniones sobre medidas de mejora/mitigación
-	Definición de objetivos estratégicos mensurables para la promoción de la igualdad	Definición de objetivos estratégicos mensurables para promover la diversidad	Garantizar la aplicación del Plan de Diversidad, su supervisión, seguimiento y sostenibilidad	Centro Corporativo de RRHH	Departamentos de RRHH	Sin costes específicos	≥ 75% de personal local en puestos directivos para 2026	Porcentaje de personal local en puestos directivos

01

Nuestro COMPROMISO

02

Nuestra CAMINO

03

Historias de ÉXITO

04

Camino FUTUROS

05

Seguimiento y SUPERVISIÓN

06

Notas FINALES

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

Subdimensión	Tipo de medida	Medida	Objetivo	Dep. Resp.	Dep. Implicados	Presupuesto	Meta	Indicadores
-	Definición de objetivos estratégicos mensurables para la promoción de la igualdad	Definición y aplicación del plan de acción, basado en los resultados de la encuesta de escucha, MotivE	Definir y aplicar un <i>roadmap</i> con acciones corporativas y locales destinadas a mejorar satisfacción en el marco de la Encuesta de Clima Organizativo lanzada en 2024	Centro Corporativo de RRHH	Departamentos de RRHH	Sin costes específicos	<i>Roadmap</i> elaborado por el 100% de las empresas, aplicación y su seguimiento	% de cumplimiento del <i>roadmap</i>

01

Nuestro COMPROMISO

02

Nuestra CAMINO

03

Historias de ÉXITO

04

Camino FUTUROS

05

Seguimiento y SUPERVISIÓN

06

Notas FINALES

2. Igualdad de acceso al empleo

Subdimensión	Tipo de medida	Medida	Objetivo	Dep. Resp.	Dep. Implicados	Presupuesto	Meta	Indicadores
Anuncios, selección y contratación	Refuerzo de la aplicación del procedimiento interno para garantizar que los criterios y procedimientos de selección y contratación de recursos humanos tengan en cuenta el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, y sean elaborados por la empresa de forma objetiva y transparente	Refuerzo de la aplicación del procedimiento interno para garantizar que los criterios y procedimientos de selección y contratación de recursos humanos tengan en cuenta el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, y sean elaborados por la empresa de forma objetiva y transparente	Fomentar la participación de los trabajadores y trabajadoras en la promoción de la igualdad de género	Centro Corporativo de RRHH	Departamentos de RRHH	Sin costes específicos	Difusión del Manual de RRHH al 100% del público destinatario	% de <i>focal points</i> de RRHH cubiertos
Periodo de prueba	Procedimiento para que, durante el periodo de prueba, la empresa respete el plazo de ejecución efectiva del contrato para valorar el interés en mantenerlo	Procedimiento para que, durante el periodo de prueba, la empresa respete el plazo de ejecución efectiva del contrato para valorar el interés en mantenerlo	Fomentar la participación de los trabajadores y trabajadoras en la promoción de la igualdad de género	Centro Corporativo de RRHH	Departamentos de RRHH	Sin costes específicos	Aplicación de un procedimiento de control de los periodos de prueba y de las decisiones de mantenimiento	Nº de auditorías realizadas en periodos de prueba

01

Nuestro COMPROMISO

02

Nuestra CAMINO

03

Historias de ÉXITO

04

Camino FUTUROS

05

Seguimiento y SUPERVISIÓN

06

Notas FINALES

3. Formación inicial y continua (1/2)

Subdimensión	Tipo de medida	Medida	Objetivo	Dep. Resp.	Dep. Implicados	Presupuesto	Meta	Indicadores
-	Integración de un módulo de formación sobre igualdad de género	Integración de un módulo de formación sobre igualdad de género en el plan de formación anual	Promover una cultura de igualdad entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo, favoreciendo una gestión y unas prácticas laborales acordes con ello	Centro Corporativo de RRHH	Departamentos de RRHH	Sin costes específicos	Lanzamiento del <i>e-learning</i> sobre igualdad de Género	% de empleados cubiertos que han completado la formación
-	Integración de un módulo de formación sobre diversidad, equidad e inclusión	Integrar un 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 una gestión y unas prácticas laborales acordes con ello	Centro Corporativo de RRHH	Departamentos de RRHH	Sin costes específicos	Lanzamiento del <i>e-learning</i> sobre diversidad, equidad e inclusión	% de empleados cubiertos que han completado la formación
-	Organizar un curso de formación para empleadas con potencial para ocupar puestos de dirección o gestión en la organización	Impartir un curso de formación para mujeres (WoMEn Leaders) a las que la organización reconozca potencial para ocupar puestos de liderazgo/dirección a corto/medio plazo	Capacitar a las mujeres para asumir puestos de liderazgo/dirección a corto/medio plazo	Centro Corporativo de RRHH	Departamentos de RRHH Administraciones de los Mercado	En consonancia con la organización de la formación	Selección de 70 mujeres de alto potencial para participar en el curso WoMEn Leaders	Nº de empleados que recibieron formación durante el año
-	Conceptualización de un programa de formación para mujeres que ya ocupan puestos de liderazgo/dirección que mejore su progresión dentro del Grupo	Conceptualización de un curso de formación para mujeres a las que el Grupo reconoce potencial de crecimiento/progresión	Estructurar un programa de formación para mujeres en puestos de liderazgo/dirección	Centro Corporativo de RRHH	Departamentos de RRHH Administraciones de los Mercado	En consonancia con la organización de la formación	Diseño del programa de formación de líderes	Presentación interna del programa de formación en liderazgo

01

Nuestro COMPROMISO

02

Nuestra CAMINO

03

Historias de ÉXITO

04

Camino FUTUROS

05

Seguimiento y SUPERVISIÓN

06

Notas FINALES

3. Formación inicial y continua (2/2)

Subdimensión	Tipo de medida	Medida	Objetivo	Dep. Resp.	Dep. Implicados	Presupuesto	Meta	Indicadores
-	Incorporación de una sesión de sensibilización para los empleados sobre la adaptación intercultural	Impartir a los empleados una sesión de sensibilización sobre la adaptación intercultural	Formar y sensibilizar a los empleados sobre la importancia y la necesidad de conocer las diferencias culturales de los distintos países en los que estamos presentes	Centro Corporativo de RRHH	Departamentos de RRHH	En consonancia con la organización de la formación	Organizar una sesión de formación y sensibilización para los <i>trainees</i> '24 sobre el tema de las diferencias interculturales en los mercados y geografías del Grupo	% de empleados cubiertos que han completado la formación

01
Nuestro COMPROMISO

02
Nuestra CAMINO

03
Historias de ÉXITO

04
Camino FUTUROS

05
Seguimiento y SUPERVISIÓN

06
Notas FINALES

4. Igualdad de condiciones de trabajo

Subdimensión	Tipo de medida	Medida	Objetivo	Dep. Resp.	Dep. Implicados	Presupuesto	Meta	Indicadores
Evaluación del desempeño	Reforzar la aplicación del sistema de validación para garantizar la equidad en la concesión de calificaciones o puntuaciones en el contexto de las evaluaciones del desempeño	Reforzar la aplicación del sistema de validación para garantizar la equidad en la concesión de calificaciones o puntuaciones en el contexto de las evaluaciones del desempeño	Garantizar un proceso de evaluación justo y objetivo para mujeres y hombres	Centro Corporativo de RRHH	Administración de las empresas	Sin costes específicos	Implantar el Comité de Armonización en el 100% de las empresas objetivo	% de empresas con un proceso de evaluación formal y un Comité de Armonización
	Divulgación del modelo de evaluación del desempeño, garantizando su transparencia entre los empleados y sus estructuras representativas	Divulgación del modelo de evaluación del desempeño, garantizando su transparencia entre los empleados y sus estructuras representativas	Garantizar un proceso de evaluación justo y objetivo para mujeres y hombres	Centro Corporativo de RRHH	Departamentos de RRHH	Sin costes específicos	Difusión del Manual de RRHH al 100% del público destinatario	% de <i>focal points</i> de RRHH cubiertos
Promoción profesional	Reforzar la aplicación del modelo de carrera profesional, basado en criterios objetivos y exento de factores de género, raza u otros factores discriminatorios, que garantice la transparencia en materia de progresión profesional	Reforzar la aplicación del modelo de carrera profesional, basado en criterios objetivos y exento de factores de género, raza u otros factores discriminatorios, que garantice la transparencia en materia de progresión profesional	Promover la igualdad entre mujeres y hombres en términos de progresión y desarrollo profesional	Centro Corporativo de RRHH	Departamentos de RRHH	Sin costes específicos	Realización de <i>e-Learning</i> sobre el Modelo de Carrera para los empleados recién contratados en el momento de su contratación	Nº de empleados que recibieron formación en comparación con el año anterior
Salarios	Reforzar la aplicación de procedimientos de control de las retribuciones básicas y complementarias de mujeres y hombres para garantizar que no existan disparidades o, si las hay, que sean justificables y libres de discriminación por razón de sexo	Reforzar la aplicación de procedimientos de control de las retribuciones básicas y complementarias de mujeres y hombres para garantizar que no existan disparidades o, si las hay, que sean justificables y libres de discriminación por razón de sexo	Promover la transparencia de la política salarial, garantizando el principio de igualdad de retribución por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor	Centro Corporativo de RRHH	Departamentos de RRHH	Sin costes específicos	Compartir un informe periódico sobre la diferencia salarial entre hombres y mujeres	% de mercados/empresas con acceso a esta información

01

Nuestro COMPROMISO

02

Nuestra CAMINO

03

Historias de ÉXITO

04

Camino FUTUROS

05

Seguimiento y SUPERVISIÓN

06

Notas FINALES

5. Protección parental (1/2)

Subdimensión	Tipo de medida	Medida	Objetivo	Dep. Resp.	Dep. Implicados	Presupuesto	Meta	Indicadores
Licencias / Licencias compartidas	Creación y aplicación de un procedimiento interno que garantice una difusión adecuada de toda la información sobre la legislación relativa a los derechos de los padres	Creación y aplicación de un procedimiento interno que garantice una difusión adecuada de toda la información sobre la legislación relativa a los derechos de los padres	Garantizar el derecho de los trabajadores y trabajadoras a disfrutar del permiso parental – animar a los trabajadores a compartir su permiso	Centro Corporativo de RRHH	Departamentos de RRHH	Sin costes específicos	Lanzamiento del <i>e-learning</i> sobre Igualdad de Género al 100% del público objetivo	% de empleados destinatarios que recibieron formación
Ausencias y despidos	Puesta en marcha de acciones de sensibilización y fomento del uso de la licencia compartida en los términos previstos en la normativa específica	Puesta en marcha de acciones de sensibilización y fomento del uso de la licencia compartida en los términos previstos en la normativa específica	Garantizar el derecho de los trabajadores y trabajadoras a disfrutar del permiso parental – animar a los trabajadores a compartir su permiso	Centro Corporativo de RRHH	Departamentos de RRHH	Sin costes específicos	Lanzamiento del <i>e-learning</i> sobre Igualdad de Género al 100% del público objetivo	% de empleados destinatarios que recibieron formación
Reducción del tiempo de trabajo	Realización de acciones de sensibilización para que se respeten los derechos de los trabajadores y trabajadoras en relación con la reducción de jornada por cuidado de familiares, en los términos previstos en la normativa específica	Realización de acciones de sensibilización para que se respeten los derechos de los trabajadores y trabajadoras en relación con la reducción de jornada por cuidado de familiares, en los términos previstos en la normativa específica	Garantizar el derecho a la reducción de jornada por cuidados familiares, en los términos que establezca la normativa específica.	Centro Corporativo de RRHH	Departamentos de RRHH	Sin costes específicos	Lanzamiento del <i>e-learning</i> sobre Igualdad de Género al 100% del público objetivo	% de empleados destinatarios que recibieron formación
Formación para la inserción profesional	Puesta en marcha del programa WelcoME Back, que facilita la reinserción profesional de los trabajadores tras un permiso familiar prolongado	Puesta en marcha del programa WelcoME Back, que facilita la reinserción profesional de los trabajadores tras un permiso familiar prolongado	Promover la reinserción profesional y facilitar el proceso de rehabilitación	Centro Corporativo de RRHH	Departamentos de RRHH	Sin costes específicos	Lanzamiento del programa WelcoME Back al 100% de los destinatarios	% de empleados destinatarios cubiertos

01

Nuestro COMPROMISO

02

Nuestra CAMINO

03

Historias de ÉXITO

04

Camino FUTUROS

05

Seguimiento y SUPERVISIÓN

06

Notas FINALES

5. Protección parental (2/2)

Subdimensión	Tipo de medida	Medida	Objetivo	Dep. Resp.	Dep. Implicados	Presupuesto	Meta	Indicadores
Protección de la salud y la seguridad de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia	Realización de acciones de sensibilización sobre el derecho de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia a ausentarse del trabajo, en los términos previstos en su propia normativa	Realización de acciones de sensibilización sobre el derecho de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia a ausentarse del trabajo, en los términos previstos en su propia normativa	Garantizar la protección de la salud y la seguridad de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia	Centro Corporativo de RRHH	Departamentos de RRHH	Sin costes específicos	Lanzamiento del e-learning sobre Igualdad de Género al 100% del público objetivo	% de empleados destinatarios que recibieron formación
Protección contra el despido de trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia, o en permiso de maternidad/permiso parental	Creación y puesta en marcha de un procedimiento interno que garantice el cumplimiento de los procedimientos por parte de la empresa en caso de que se pretenda despedir a una trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, o que disfrute de un permiso parental, en los términos previstos en la normativa específica	Creación y puesta en marcha de un procedimiento interno que garantice el cumplimiento de los procedimientos por parte de la empresa en caso de que se pretenda despedir a una trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, o que disfrute de un permiso parental, en los términos previstos en la normativa específica	Garantizar la protección en caso de despido de trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia, o en permiso parental	Centro Corporativo de RRHH	Departamentos de RRHH	Sin costes específicos	Aplicación de un procedimiento de seguimiento de los casos relacionados	Nº de auditorías realizadas sobre casos relacionados
Comunicación relativa a la no renovación de un contrato de duración determinada con una trabajadora embarazada, que haya dado a luz recientemente o lactancia o con una empleada en permiso parental	Creación y aplicación de un procedimiento interno que garantice que la empresa adopta las medidas necesarias en caso de intención de no renovar el contrato de duración determinada de una trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, o de una trabajadora en permiso parental, en los términos previstos en su propia normativa	Creación y aplicación de un procedimiento interno que garantice que la empresa adopta las medidas necesarias en caso de intención de no renovar el contrato de duración determinada de una trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, o de una trabajadora en permiso parental, en los términos previstos en su propia normativa	Garantizar la comunicación relativa a la no renovación de los contratos de duración determinada a las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia, o en permiso parental	Centro Corporativo de RRHH	Departamentos de RRHH	Sin costes específicos	Aplicación de un procedimiento de seguimiento de los casos relacionados	Nº de auditorías realizadas sobre casos relacionados
Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	Prestación de ayuda a los hijos e hijas (u otros hijos a cargo) de trabajadores y trabajadoras, en los términos establecidos en la normativa específica	Prestación de ayuda a los hijos e hijas (u otros hijos a cargo) de trabajadores y trabajadoras, en los términos establecidos en la normativa específica	Promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras	FMAM	Departamentos de RRHH	Sin costes específicos	Aplicación de medidas de apoyo	Nº de subvenciones concedidas

01

Nuestro COMPROMISO

02

Nuestra CAMINO

03

Historias de ÉXITO

04

Camino FUTUROS

05

Seguimiento y SUPERVISIÓN

06

Notas FINALES

6. Conciliación de la vida profesional, familiar y personal

Subdimensión	Tipo de medida	Medida	Objetivo	Dep. Resp.	Dep. Implicados	Presupuesto	Meta	Indicadores
Organización del tiempo de trabajo: horario flexible o trabajo a tiempo parcial	Creación y puesta en marcha de un procedimiento interno que garantice, en los casos previstos en la normativa específica, que si se pretende denegar una solicitud de flexibilidad horaria o de trabajo a tiempo parcial, se solicite un dictamen previo al CITE	Creación y puesta en marcha de un procedimiento interno que garantice, en los casos previstos en la normativa específica, que si se pretende denegar una solicitud de flexibilidad horaria o de trabajo a tiempo parcial, se solicite un dictamen previo al CITE	Velar por que la organización del tiempo de trabajo tenga en cuenta la necesidad de conciliar la vida profesional, familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras, en particular de los que tienen responsabilidades familiares	Centro Corporativo de RRHH	Departamentos de RRHH	Sin costes específicos	Creación y aplicación de un procedimiento interno	Nº de intenciones de denegar solicitudes de trabajo a tiempo parcial verificadas de forma centralizada, en los casos previstos en la normativa específica
Ausencias	Realización de acciones de sensibilización sobre el derecho a ausentarse del trabajo para atender a un familiar, en los términos previstos en la normativa específica	Realización de acciones de sensibilización sobre el derecho a ausentarse del trabajo para atender a un familiar, en los términos previstos en la normativa específica	Velar por que el régimen de ausencias tenga en cuenta la necesidad de conciliar la vida profesional, familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras, en particular de los que tienen responsabilidades familiares	Centro Corporativo de RRHH	Departamentos de RRHH	Sin costes específicos	Lanzamiento del <i>e-learning</i> sobre Igualdad de Género al 100% de los destinatarios	% de empleados destinatarios que recibieron formación
Teletrabajo	Aplicación, por propia iniciativa, del régimen de teletrabajo a los trabajadores y trabajadoras, como forma de conciliación de la vida profesional, familiar y personal, dando especial prioridad a quienes tengan responsabilidades familiares, cuando sea compatible con la actividad desarrollada	Aplicación, por propia iniciativa, del régimen de teletrabajo a los trabajadores y trabajadoras, como forma de conciliación de la vida profesional, familiar y personal, dando especial prioridad a quienes tengan responsabilidades familiares, cuando sea compatible con la actividad desarrollada	Garantizar que el sistema de teletrabajo tenga en cuenta la necesidad de conciliar la vida profesional, familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras	Centro Corporativo de RRHH	Departamentos de RRHH	Sin costes específicos	Implantación del teletrabajo	% de teletrabajo entre empleados con responsabilidades familiares

01

Nuestro COMPROMISO

02

Nuestra CAMINO

03

Historias de ÉXITO

04

Camino FUTUROS

05

Seguimiento y SUPERVISIÓN

06

Notas FINALES

7. Prevención del acoso laboral

Subdimensión	Tipo de medida	Medida	Objetivo	Dep. Resp.	Dep. Implicados	Presupuesto	Meta	Indicadores
-	Llevar a cabo acciones de sensibilización sobre el acoso laboral y otros delitos contra la integridad física o moral, la libertad, el honor o la dignidad de los trabajadores y trabajadoras	Llevar a cabo acciones de sensibilización sobre el acoso laboral y otros delitos contra la integridad física o moral, la libertad, el honor o la dignidad de los trabajadores y trabajadoras	Prevención y lucha contra el acoso en el trabajo – prevención y lucha contra otros delitos contra la integridad física o moral, la libertad, el honor o la dignidad de los trabajadores	Comité contra el acoso y la discriminación	DHC	Sin costes específicos	Actividades de formación para el 100% del público destinatario	% de <i>focal points</i> cubiertos en programas de sensibilización
-	Aplicación de la Política de Acoso y Discriminación para garantizar que, si la empresa tiene conocimiento de un presunto acoso en el trabajo, inicie un procedimiento disciplinario	Creación y aplicación de un procedimiento interno para garantizar que, si la empresa tiene conocimiento de un presunto acoso laboral, inicie un procedimiento disciplinario	Garantizar la prevención y la lucha contra el acoso en el trabajo	Comité contra el acoso y la discriminación	DHC	Sin costes específicos	Aplicación de la política de acoso y discriminación en el 100% de las empresas	Nº de respuestas garantizadas por los canales de denuncia definidos en la política

01

Nuestro
COMPROMISO

02

Nuestra
CAMINO

03

Historias de
ÉXITO

04

Camino
FUTUROS

05

Seguimiento y
SUPERVISIÓN

06

Notas
FINALES

5

Seguimiento y SUPERVISIÓN

52

“

Esta formación reforzó mi confianza a la hora de tomar decisiones empresariales, destacando conceptos de liderazgo como la versatilidad, el compromiso con los resultados, la empatía, la comunicación asertiva y otras innumerables características innatas.

Angie Zamora | Mota-Engil Colombia

WoMEen Leaders | 1ª Edición



Seguimiento y Supervisión

La implementación del Plan de Igualdad de Género lleva inherente un proceso de monitorización y seguimiento, que pretende movilizar, implicar y responsabilizar a las diferentes partes interesadas, con el fin de salvaguardar su implementación efectiva y el cumplimiento de las metas y objetivos establecidos.

Para ello, y en estrecha sintonía con el Modelo de Gobernanza vigente en el Grupo Mota-Engil, describimos las distintas partes interesadas implicadas en el ciclo de conceptualización, implementación y evaluación de su impacto, garantizando distintos niveles de responsabilidad, una acción concertada entre los distintos actores, así como una pluralidad de sinergias y contribuciones que promuevan la deseable evolución y transformación del paradigma en materia de igualdad de género.

Comité Ejecutivo	Supervisar la aplicación de las directrices y metas definidas en el Plan de Igualdad de Género, en consonancia con el Plan Estratégico de Mota-Engil, para garantizar el cumplimiento de los objetivos fijados.
Comisión de Nombramientos	Seguimiento de la aplicación del Plan de Igualdad de Género, analizando periódicamente los principales indicadores y emitiendo, en su caso, recomendaciones dirigidas a contribuir a la promoción y convergencia de la igualdad entre mujeres y hombres.
Chairman & CEO de Mota-Engil	Patrocinar el Plan de Igualdad de Género, proporcionando orientación estratégica y fomentando la movilización de las principales partes interesadas para su aplicación efectiva.
Centro Corporativo de Estrategia de RRHH	Elaborar y proponer el Plan de Igualdad de Género, así como las iniciativas clave que reflejen, por un lado, las orientaciones estratégicas del Grupo y, por otro, los compromisos y objetivos definidos.
Grupo de Trabajo para la Igualdad	Acompañar la evolución de Mota-Engil en términos de igualdad de género, proporcionando consejos y <i>feedback</i> que puedan contribuir a la mejora continua y al refuerzo de las medidas pertinentes.



01
Nuestro
COMPROMISO

02
Nuestro
CAMINO

03
Historias de
ÉXITO

04
Camino
FUTUROS

05
Seguimiento y
SUPERVISIÓN

06
Notas
FINALES

6

Notas FINALES



Conclusión

Como es habitual, la implementación del Plan de Igualdad de Género 2025 de Mota-Engil será objeto de un proceso de seguimiento sistemático por parte de cada una de las empresas del Grupo, con el fin de monitorizar la eficacia de sus acciones, así como el cumplimiento de sus objetivos, identificando posibles mejoras o nuevas medidas a implementar.

Consolidando una cultura empresarial centrada en los valores de igualdad y apoyada en una política de recursos humanos orientada a valorar a sus personas y a estimular el aumento de la productividad, Mota-Engil será, de aquí a 2025, responsable de:

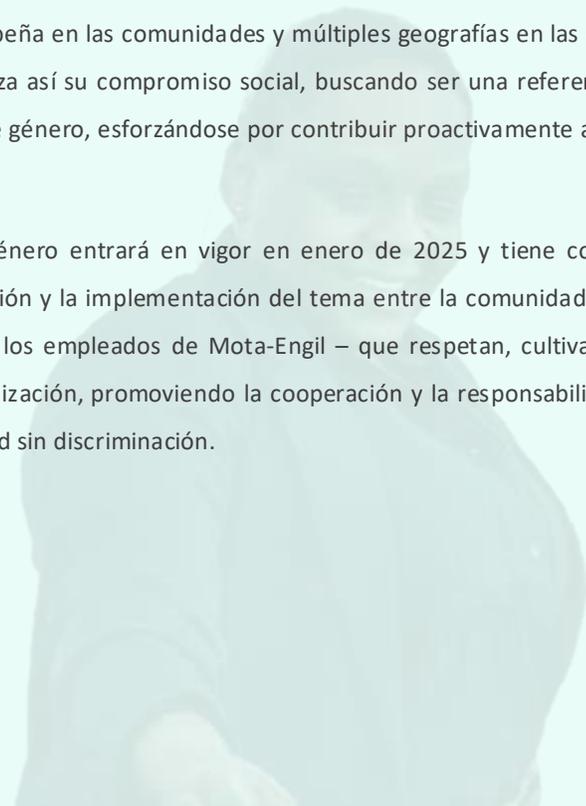
- Proponer y coordinar un conjunto de procedimientos y medidas con vistas a contribuir a una gestión socialmente responsable, anclada en la igualdad y tratando de minimizar la segregación horizontal;
- Supervisar y garantizar la aplicación de las medidas contenidas en el actual Plan de Igualdad de Género 2025;
- Identificar las áreas de relativa fortaleza y debilidad para orientar mejor las acciones y prioridades;

55

- Compartir buenas prácticas con las distintas empresas del Grupo en materia de igualdad de género, asumiendo un papel activo y agregador en este ámbito;
- Seguimiento y análisis del progreso de los indicadores del Plan de Igualdad de Género, proponer medidas de refuerzo siempre que esté justificado;
- Comunicar, interna y/o externamente, los avances del Grupo con respecto a su compromiso con la igualdad de género.

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

Así, este Plan de Igualdad de Género entrará en vigor en enero de 2025 y tiene como objetivo aumentar la concienciación y la implementación del tema entre la comunidad del entorno y la heterogeneidad de los empleados de Mota-Engil – que respetan, cultivan y fomentan los valores de la Organización, promoviendo la cooperación y la responsabilidad individual, aceptando la diversidad sin discriminación.



01
Nuestro
COMPROMISO

02
Nuestro
CAMINO

03
Historias de
ÉXITO

04
Caminos
FUTUROS

05
Seguimiento y
SUPERVISIÓN

06
Notas
FINALES



Anexos

1. Porcentaje de empleados por categoría funcional y edad

Porcentaje de empleados por categoría funcional y edad		2023		
		< 30	30 a 50	> 50
E&C Europa	Dirección técnica y gestión	0%	48%	52%
	Especialización y coordinación	5%	67%	28%
	Supervisión y técnicas	23%	51%	26%
	Operaciones y apoyo	13%	45%	42%
E&C África	Dirección técnica y gestión	0%	47%	53%
	Especialización y coordinación	3%	59%	38%
	Supervisión y técnicas	26%	55%	19%
	Operaciones y apoyo	28%	64%	8%
E&C LATAM	Dirección técnica y gestión	0%	66%	34%
	Especialización y coordinación	2%	64%	33%
	Supervisión y técnicas	25%	67%	8%
	Operaciones y apoyo	29%	60%	11%
Medio ambiente	Dirección técnica y gestión	0%	45%	55%
	Especialización y coordinación	3%	70%	27%
	Supervisión y técnicas	12%	70%	18%
	Operaciones y apoyo	21%	60%	20%
Capital	Dirección técnica y gestión	0%	50%	50%
	Especialización y coordinación	3%	81%	16%
	Supervisión y técnicas	20%	65%	15%
	Operaciones y apoyo	17%	59%	24%
MEXT	Dirección técnica y gestión	0%	83%	17%
	Especialización y coordinación	0%	100%	0%
	Supervisión y técnicas	58%	38%	5%
	Operaciones y apoyo	27%	56%	17%
Holding	Dirección técnica y gestión	0%	57%	43%
	Especialización y coordinación	2%	81%	17%
	Supervisión y técnicas	35%	49%	16%
	Operaciones y apoyo	18%	45%	37%
Grupo Mota-Engil	Dirección técnica y gestión	0%	53%	47%
	Especialización y coordinación	3%	67%	30%
	Supervisión y técnicas	24%	60%	15%
	Operaciones y apoyo	25%	60%	14%

Nota: Los datos se refieren al número de empleados a 31 de diciembre.
Incluye directores ejecutivos y remunerados.

2. Promedio anual de horas de formación por empleado (GRI 404-1)

Formación por categoría funcional y sexo			2023	
			Nº de horas de formación	Promedio de horas de formación
E&C Europa	Dirección técnica y gestión	Hombres	616	68,4
		Mujeres	57	28,5
		Total	673	61,2
	Especialización y coordinación	Hombres	2 879	17,4
		Mujeres	1 251	26,6
		Total	4 130	19,5
	Supervisión y técnicas	Hombres	10 289	24,3
		Mujeres	3 677	26,8
		Total	13 966	24,9
	Operaciones y apoyo	Hombres	15 746	12,2
		Mujeres	717	13,8
		Total	16 463	12,3
	Total	Hombres	29 530	15,7
		Mujeres	5 702	24,0
		Total	35 231	16,6
E&C África	Dirección técnica y gestión	Hombres	639	9,7
		Mujeres	9	4,5
		Total	648	9,5
	Especialización y coordinación	Hombres	3 340	12,2
		Mujeres	675	15,0
		Total	4 015	12,6
	Supervisión y técnicas	Hombres	9 960	16,4
		Mujeres	3 669	12,0
		Total	9 208	14,9
	Operaciones y apoyo	Hombres	60 570	11,0
		Mujeres	10 671	13,6
		Total	71 241	11,3
	Total	Hombres	74 509	11,5
		Mujeres	15 024	13,2
		Total	89 533	11,8
E&C LATAM	Dirección técnica y gestión	Hombres	994	29,2
		Mujeres	30	5,0
		Total	1 024	25,6
	Especialización y coordinación	Hombres	4 368	12,8
		Mujeres	1 437	12,5
		Total	5 804	12,7
	Supervisión y técnicas	Hombres	17 555	12,4
		Mujeres	5 559	10,6
		Total	23 114	11,0
	Operaciones y apoyo	Hombres	95 066	11,9
		Mujeres	8 798	9,0
		Total	103 864	11,6
	Total	Hombres	117 982	12,0
		Mujeres	15 824	9,8
		Total	133 806	11,7
Medio ambiente	Dirección técnica y gestión	Hombres	188	7,8
		Mujeres	71	14,1
		Total	258	8,9
	Especialización y coordinación	Hombres	2 045	20,9
		Mujeres	2 198	38,6
		Total	4 243	27,4
	Supervisión y técnicas	Hombres	9 997	28,6
		Mujeres	9 113	43,6
		Total	19 110	34,2
	Operaciones y apoyo	Hombres	170 278	34,3
		Mujeres	23 714	26,9
		Total	193 992	33,2
	Total	Hombres	182 507	33,6
		Mujeres	35 096	30,5
		Total	217 602	33,1

Formación por categoría funcional y sexo			2023	
			Nº de horas de formación	Promedio de horas de formación
Capital	Dirección técnica y gestión	Hombres	218	18,2
		Mujeres	0	0,0
		Total	218	18,2
	Especialización y coordinación	Hombres	1 317	20,6
		Mujeres	400	21,0
		Total	1 717	20,7
	Supervisión y técnicas	Hombres	3 211	22,1
		Mujeres	939	17,1
		Total	4 150	20,7
	Operaciones y apoyo	Hombres	10 748	14,8
		Mujeres	1 373	15,4
		Total	12 121	14,9
	Total	Hombres	15 495	16,4
		Mujeres	2 711	16,6
		Total	18 206	16,4
MEXT	Dirección técnica y gestión	Hombres	356	50,9
		Mujeres	192	64,0
		Total	548	54,8
	Especialización y coordinación	Hombres	289	36,1
		Mujeres	197	32,8
		Total	486	34,7
	Supervisión y técnicas	Hombres	778	97,3
		Mujeres	834	52,1
		Total	1 612	67,1
	Operaciones y apoyo	Hombres	30	15,0
		Mujeres	211	35,2
		Total	241	30,1
	Total	Hombres	1 453	58,1
		Mujeres	1 434	46,2
		Total	2 886	51,5
Holding	Dirección técnica y gestión	Hombres	128	4,9
		Mujeres	30	7,5
		Total	158	5,3
	Especialización y coordinación	Hombres	444	9,6
		Mujeres	603	14,3
		Total	1 046	11,9
	Supervisión y técnicas	Hombres	1 427	21,9
		Mujeres	1 865	19,0
		Total	3 291	20,2
	Operaciones y apoyo	Hombres	274	18,3
		Mujeres	130	7,6
		Total	404	12,6
	Total	Hombres	2 272	14,9
		Mujeres	2 627	16,3
		Total	4 899	15,7
Grupo Mota-Engil	Dirección técnica y gestión	Hombres	3 139	17,6
		Mujeres	389	17,7
		Total	3 527	17,6
	Especialización y coordinación	Hombres	14 680	14,7
		Mujeres	6 760	20,4
		Total	21 440	16,1
	Supervisión y técnicas	Hombres	53 217	17,6
		Mujeres	25 655	19,0
		Total	78 872	18,1
	Operaciones y apoyo	Hombres	352 711	17,2
		Mujeres	45 614	16,3
		Total	398 324	17,1
	Total	Hombres	423 746	17,2
		Mujeres	78 417	17,4
		Total	502 163	17,2

Nota: El denominador del indicador es el número de empleados a 31 de diciembre. Incluye directores ejecutivos y remunerados.

3. Diversidad en los órganos de gobierno y en los empleados (GRI 405-1)

Diversidad en los órganos de gobierno y los empleados		2023	
		Hombres	Mujeres
E&C Europa	Dirección técnica y gestión	91%	9%
	Especialización y coordinación	79%	21%
	Supervisión y técnicas	68%	32%
	Operaciones y apoyo	96%	4%
E&C África	Dirección técnica y gestión	97%	3%
	Especialización y coordinación	87%	13%
	Supervisión y técnicas	86%	14%
	Operaciones y apoyo	91%	9%
E&C LATAM	Dirección técnica y gestión	93%	7%
	Especialización y coordinación	81%	19%
	Supervisión y técnicas	77%	23%
	Operaciones y apoyo	92%	8%
Medio ambiente	Dirección técnica y gestión	85%	15%
	Especialización y coordinación	63%	37%
	Supervisión y técnicas	62%	38%
	Operaciones y apoyo	79%	21%
Capital	Dirección técnica y gestión	100%	0%
	Especialización y coordinación	71%	29%
	Supervisión y técnicas	73%	27%
	Operaciones y apoyo	90%	10%
MEXT	Dirección técnica y gestión	75%	25%
	Especialización y coordinación	64%	36%
	Supervisión y técnicas	38%	63%
	Operaciones y apoyo	75%	25%
Holding	Dirección técnica y gestión	79%	21%
	Especialización y coordinación	52%	48%
	Supervisión y técnicas	43%	57%
	Operaciones y apoyo	46%	54%
Grupo Mota-Engil	Dirección técnica y gestión	89%	11%
	Especialización y coordinación	77%	23%
	Supervisión y técnicas	76%	24%
	Operaciones y apoyo	88%	12%

4. Proporción de sueldos y retribuciones entre mujeres y hombres (GRI 405-2)

Proporción de sueldos y salarios entre mujeres y hombres		2023
E&C Europa	Dirección técnica y gestión	0,69
	Especialización y coordinación	0,80
	Supervisión y técnicas	0,78
	Operaciones y apoyo	1,08
E&C África	Dirección técnica y gestión	0,63
	Especialización y coordinación	0,89
	Supervisión y técnicas	1,10
	Operaciones y apoyo	1,04
E&C LATAM	Dirección técnica y gestión	0,89
	Especialización y coordinación	0,96
	Supervisión y técnicas	0,90
	Operaciones y apoyo	0,94
Medio ambiente	Dirección técnica y gestión	0,88
	Especialización y coordinación	0,96
	Supervisión y técnicas	1,10
	Operaciones y apoyo	0,80
Capital	Dirección técnica y gestión	0,00
	Especialización y coordinación	0,86
	Supervisión y técnicas	0,93
	Operaciones y apoyo	1,05
MEXT	Dirección técnica y gestión	1,15
	Especialización y coordinación	1,04
	Supervisión y técnicas	1,48
	Operaciones y apoyo	2,96
Holding	Dirección técnica y gestión	0,82
	Especialización y coordinación	0,82
	Supervisión y técnicas	0,99
	Operaciones y apoyo	1,04
Grupo Mota-Engil	Dirección técnica y gestión	0,86
	Especialización y coordinación	0,89
	Supervisión y técnicas	1,03
	Operaciones y apoyo	0,91

Nota: Los datos se refieren al número de empleados a 31 de diciembre. Incluye directores ejecutivos y remunerados.

5. Información sobre empleados y otros trabajadores (GRI 102-8)

Número total de empleados por duración del contrato y sexo		2023
Contrato indefinido	Hombres	17 828
	Mujeres	3 425
	Subtotal	21 253
Contrato de duración determinada	Hombres	28 264
	Mujeres	3 823
	Subtotal	32 087
Becarios	Hombres	0
	Mujeres	0
	Subtotal	0
Total empleados		53 340

Nota 1: No se incluyen los empleados temporales.

Nota 2: Las cifras se refieren al número de empleados a 31 de diciembre.

Número total de empleados por duración del contrato y por Business Unit		2023
Contrato indefinido	E&C Europa	2 211
	E&C África	4 311
	E&C LATAM	5 232
	Medio ambiente	8 346
	Capital	765
	MEXT	48
	Holding	340
	Subtotal	21 253
Contrato de duración determinada	E&C Europa	938
	E&C África	13 853
	E&C LATAM	11 683
	Medio ambiente	4 789
	Capital	686
	MEXT	74
	Holding	64
	Subtotal	32 087
Becarios	E&C Europa	-
	E&C África	-
	E&C LATAM	-
	Medio ambiente	-
	Capital	-
	MEXT	-
	Holding	-
	Subtotal	-
Total empleados		53 340

Nota 1: No se incluyen los empleados temporales.

Nota 2: Las cifras se refieren al número de empleados a 31 de diciembre.

6. Porcentaje de empleados que cobran el salario mínimo local (adaptado de GRI 202-1)

Porcentaje de empleados que cobran el salario mínimo local (%)		2023
Brasil	Hombres	9,90%
	Mujeres	21,80%
	Total	11,70%
Colombia	Hombres	36,80%
	Mujeres	12,30%
	Total	20,20%
México	Hombres	0,00%
	Mujeres	1,30%
	Total	0,20%
Mozambique	Hombres	20,10%
	Mujeres	25,40%
	Total	20,50%
Polonia	Hombres	0,00%
	Mujeres	0,00%
	Total	0,00%
Portugal	Hombres	11,40%
	Mujeres	7,70%
	Total	10,80%

Nota: Las cifras se refieren al número de empleados a 31 de diciembre.

7. Contratación de nuevos empleados y rotación de personal (401-1)

Porcentaje de entradas y salidas, por ubicación, sexo y grupo de edad		2023					
		Entradas			Salidas		
		< 30	30 a 50	> 50	< 30	30 a 50	> 50
E&C Europa	Hombres	76%	24%	10%	50%	23%	18%
	Mujeres	76%	17%	7%	45%	20%	7%
	Total	76%	23%	10%	49%	23%	18%
E&C África	Hombres	67%	42%	21%	32%	28%	22%
	Mujeres	62%	38%	15%	36%	25%	14%
	Total	66%	41%	21%	32%	28%	21%
E&C LATAM	Hombres	116%	96%	81%	77%	71%	61%
	Mujeres	94%	73%	53%	52%	52%	42%
	Total	112%	94%	79%	73%	69%	60%
Medio ambiente	Hombres	49%	23%	16%	38%	20%	20%
	Mujeres	49%	20%	13%	34%	15%	16%
	Total	49%	22%	15%	37%	19%	19%
Capital	Hombres	65%	35%	25%	41%	24%	14%
	Mujeres	68%	33%	21%	49%	30%	44%
	Total	66%	34%	25%	43%	25%	17%
MEXT	Hombres	82%	41%	50%	18%	8%	0%
	Mujeres	79%	57%	0%	16%	26%	0%
	Total	81%	46%	25%	17%	14%	0%
Holding	Hombres	54%	7%	3%	13%	6%	3%
	Mujeres	50%	10%	0%	26%	5%	6%
	Total	52%	9%	2%	20%	6%	4%
Entradas y salidas totales (por grupos de edad)		80%	52%	32%	48%	38%	29%
Tasa de entrada y salida (por sexo)	Hombres	58%			41%		
	Mujeres	44%			30%		
Tasa de entrada y salida (por ubicación)	E&C Europa	26%			25%		
	E&C África	46%			29%		
	E&C LATAM	97%			69%		
	Medio ambiente	26%			23%		
	Capital	37%			26%		
	MEXT	54%			13%		
	Holding	16%			8%		
Tasa de entrada y salida		56%			39%		

Nota 1: Los datos proceden del Sistema Central de Información del Grupo y no reflejan la información consolidada de todos los mercados / negocios (cuya integración está en desarrollo).

Nota 2: Los porcentajes se calcularon sobre la base del número total de empleados a 31 de diciembre, para cada geografía, sexo y grupo de edad.

8. Diversidad en los órganos de gobierno y los empleados (GRI 405-1)

Porcentaje de empleados por categoría funcional y edad		2023		
		< 30	30 a 50	> 50
E&C Europa	Dirección técnica y gestión	0%	48%	52%
	Especialización y coordinación	5%	67%	28%
	Supervisión y técnicas	23%	51%	26%
	Operaciones y apoyo	13%	45%	42%
E&C África	Dirección técnica y gestión	0%	47%	53%
	Especialización y coordinación	3%	59%	38%
	Supervisión y técnicas	26%	55%	19%
	Operaciones y apoyo	28%	64%	8%
E&C LATAM	Dirección técnica y gestión	0%	66%	34%
	Especialización y coordinación	2%	64%	33%
	Supervisión y técnicas	25%	67%	8%
	Operaciones y apoyo	29%	60%	11%
Medio ambiente	Dirección técnica y gestión	0%	45%	55%
	Especialización y coordinación	3%	70%	27%
	Supervisión y técnicas	12%	70%	18%
	Operaciones y apoyo	21%	60%	20%
Capital	Dirección técnica y gestión	0%	50%	50%
	Especialización y coordinación	3%	81%	16%
	Supervisión y técnicas	20%	65%	15%
	Operaciones y apoyo	17%	59%	24%
MEXT	Dirección técnica y gestión	0%	83%	17%
	Especialización y coordinación	0%	100%	0%
	Supervisión y técnicas	58%	38%	5%
	Operaciones y apoyo	27%	56%	17%
Holding	Dirección técnica y gestión	0%	57%	43%
	Especialización y coordinación	2%	81%	17%
	Supervisión y técnicas	35%	49%	16%
	Operaciones y apoyo	18%	45%	37%
Grupo Mota-Engil	Dirección técnica y gestión	0%	53%	47%
	Especialización y coordinación	3%	67%	30%
	Supervisión y técnicas	24%	60%	15%
	Operaciones y apoyo	25%	60%	14%

Porcentaje de empleados por categoría funcional y antigüedad (años)		2023			
		< 3	3 a 10	11 a 20	> 20
E&C Europa	Dirección técnica y gestión	9%	11%	26%	54%
	Especialización y coordinación	18%	20%	32%	30%
	Supervisión y técnicas	43%	18%	16%	23%
	Operaciones y apoyo	40%	23%	16%	21%
E&C África	Dirección técnica y gestión	17%	17%	28%	38%
	Especialización y coordinación	46%	30%	11%	13%
	Supervisión y técnicas	69%	18%	7%	6%
	Operaciones y apoyo	79%	15%	5%	1%
E&C LATAM	Dirección técnica y gestión	22%	41%	24%	12%
	Especialización y coordinación	62%	28%	6%	3%
	Supervisión y técnicas	81%	16%	2%	0%
	Operaciones y apoyo	92%	7%	0%	0%
Medio ambiente	Dirección técnica y gestión	23%	28%	28%	21%
	Especialización y coordinación	20%	19%	32%	29%
	Supervisión y técnicas	34%	24%	27%	15%
	Operaciones y apoyo	63%	26%	8%	3%
Capital	Dirección técnica y gestión	38%	6%	25%	31%
	Especialización y coordinación	21%	34%	34%	10%
	Supervisión y técnicas	60%	21%	17%	2%
	Operaciones y apoyo	56%	34%	9%	2%
MEXT	Dirección técnica y gestión	17%	33%	42%	8%
	Especialización y coordinación	77%	18%	5%	0%
	Supervisión y técnicas	88%	10%	0%	3%
	Operaciones y apoyo	81%	4%	2%	13%
Holding	Dirección técnica y gestión	21%	32%	17%	30%
	Especialización y coordinación	15%	32%	30%	23%
	Supervisión y técnicas	43%	22%	15%	20%
	Operaciones y apoyo	40%	12%	11%	37%
Grupo Mota-Engil	Dirección técnica y gestión	19%	24%	26%	31%
	Especialización y coordinación	38%	26%	20%	17%
	Supervisión y técnicas	65%	18%	9%	8%
	Operaciones y apoyo	77%	16%	5%	2%

Nota: Los datos se refieren al número de empleados a 31 de diciembre. Incluye directores ejecutivos y remunerados.

9. Diversidad en los órganos de gobierno y los empleados (GRI 405-1)

Porcentaje de empleados por categoría funcional y cualificaciones		2023		
		Básico	Secundaria	Superior
E&C Europa	Dirección técnica y gestión	0%	0%	100%
	Especialización y coordinación	5%	7%	87%
	Supervisión y técnicas	17%	21%	62%
	Operaciones y apoyo	65%	33%	2%
E&C África	Dirección técnica y gestión	0%	2%	98%
	Especialización y coordinación	8%	13%	79%
	Supervisión y técnicas	17%	33%	50%
	Operaciones y apoyo	64%	31%	5%
E&C LATAM	Dirección técnica y gestión	0%	0%	100%
	Especialización y coordinación	3%	4%	93%
	Supervisión y técnicas	2%	14%	84%
	Operaciones y apoyo	36%	54%	10%
Medio ambiente	Dirección técnica y gestión	4%	2%	94%
	Especialización y coordinación	1%	10%	90%
	Supervisión y técnicas	15%	19%	65%
	Operaciones y apoyo	73%	24%	4%
Capital	Dirección técnica y gestión	0%	0%	100%
	Especialización y coordinación	1%	4%	94%
	Supervisión y técnicas	14%	14%	72%
	Operaciones y apoyo	60%	35%	4%
MEXT	Dirección técnica y gestión	0%	0%	100%
	Especialización y coordinación	0%	5%	95%
	Supervisión y técnicas	0%	8%	93%
	Operaciones y apoyo	50%	44%	6%
Holding	Dirección técnica y gestión	0%	0%	100%
	Especialización y coordinación	1%	14%	85%
	Supervisión y técnicas	5%	25%	71%
	Operaciones y apoyo	31%	38%	31%
Grupo Mota-Engil	Dirección técnica y gestión	1%	1%	99%
	Especialización y coordinación	4%	9%	87%
	Supervisión y técnicas	11%	22%	67%
	Operaciones y apoyo	58%	36%	6%

Nota: Los datos se refieren al número de empleados a 31 de diciembre. Incluye directores ejecutivos y remunerados.



PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO 2025

Building with Purpose

65

