



POLÍTICA CONTRA EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN

Aprobado en la reunión del Consejo de Administración celebrada el 16/06/2025

Hoja de datos del documento

Área Funcional Responsable	Departamento Corporativo de Compliance
Versión ME	4.2
Organismo de homologación	Consejo de Administración

Histórico		
Versión	Fecha de aprobación	Cambios
4.1	06-12-2021	Versión original
4.2	16-06-2025	Actualización sobre: • Cambio en el área funcional responsable de la gestión del Canal Ético, derivado del traspaso de la gestión del Departamento de Auditoría Interna al Departamento de Cumplimiento Corporativo; • Cambio en las atribuciones del Comité de Acoso y Discriminación; • Eliminación de la referencia al Departamento de Auditoría Interna, debido a los últimos cambios organizativos; • actualización del mecanismo oficioso de reclamaciones; • Introducción del enlace a la aplicación existente para el Mecanismo de Denuncias Informales;

El Grupo Mota-Engil se rige por una Política de seguimiento y mejora continua de sus Políticas y Procedimientos. Por lo tanto, la información contenida en esta Política está sujeta a actualización, y Mota-Engil se reserva el derecho de actualizarla, siempre que sea necesario.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
2. DEFINICIONES Y EJEMPLOS.....	4
3. RESPONSABILIDADES.....	8
4. COMPRENSIÓN DE LOS RIESGOS.....	11
5. IMPORTANCIA DE LA INCLUSIÓN Y LA DIVERSIDAD	11
6. MECANISMO INFORMAL DE QUEJAS.....	12
7. DENUNCIA FORMAL A TRAVÉS DEL CANAL ÉTICO	13
8. CONFIDENCIALIDAD Y NO REPRESALIAS	14
9. CONSECUENCIAS DEL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN	15
10. REVELACIÓN.....	15
ANEXO 1 – DIAGRAMA DE FLUJO DEL PROCESO COMPLETO DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN.....	16
ANEXO 2 – LISTA DHC.....	17
ANEXO 3 – INCIDENTES DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN DE LA APPME.....	17

1. INTRODUCCIÓN

1.1 El Grupo Mota-Engil se compromete a promover un lugar de trabajo libre de acoso, discriminación e intimidación, donde todos los empleados puedan trabajar con los principios de confianza y respeto a las diferencias, en un ambiente digno, respetuoso e inclusivo.

1.2 Por lo tanto, los empleados deben actuar de acuerdo con los altos estándares éticos de honestidad e integridad articulados en el Código de Ética y Conducta Empresarial del Grupo Mota-Engil, así como otros principios y reglas aplicables.

1.3 Se espera que los empleados se traten entre sí con cortesía y respeto, y siempre deben evitar, en el lugar de trabajo, comportamientos que puedan crear un ambiente de hostilidad, discriminación o intimidación.

1.4 Esto se aplica a todas las interacciones, ya sea con supervisores, compañeros o subordinados; y en todas las situaciones de trabajo, independientemente de si tienen lugar directamente en el lugar de trabajo o en el contexto de actividades relacionadas con el trabajo, por ejemplo, en eventos o formaciones de la empresa.

1.5 Cualquier acto de discriminación, como discriminar en la oferta de oportunidades de empleo, beneficios o privilegios, constituye una violación de esta Política; la creación de condiciones de trabajo discriminatorias; o a utilizar normas discriminatorias de evaluación en el trabajo si la base de dicho trato es, en su totalidad o en parte, discriminatoria por motivos de género, raza, color, etnia u origen social, características genéticas, idioma, religión o creencias, afiliación política o cualquier otra afiliación, pertenencia a una minoría, intereses, lugar de nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

1.6 El Grupo Mota-Engil prohíbe cualquier tipo de acoso, incluido el acoso sexual, y tomará medidas apropiadas e inmediatas en respuesta a las quejas o al conocimiento de violaciones de esta Política.

1.7 Los empleados deben ser conscientes de que todas las formas de acoso y discriminación pueden constituir una mala conducta y pueden ser motivo de medidas disciplinarias, incluido el despido con causa.

2. DEFINICIONES Y EJEMPLOS

2.1 La composición multicultural del Grupo Mota-Engil y las diferencias socioeconómicas de los mercados en los que estamos presentes, añaden un reto especial a la hora de entender qué constituye discriminación y acoso, ya que

comportamientos que pueden considerarse aceptables en una cultura pueden ser ofensivos en otra. Por lo tanto, siempre debemos comportarnos de acuerdo con los más altos estándares, independientemente de lo que pueda considerarse culturalmente aceptable, dondequiera que estemos presentes.

2.2 En sus interacciones, es importante que todos los empleados actúen con tolerancia, sensibilidad y respeto por las diferencias culturales.

DISCRIMINACIÓN

2.3 La discriminación se refiere a cualquier forma de trato desigual mediante palabras o acciones en relación con los motivos enumerados en el punto 1.5, independientemente de si esas acciones darían lugar a cargas o beneficios adicionales. Puede implicar acción directa, o puede implicar la definición de reglas, prácticas o procedimientos que parezcan neutrales pero que tengan el efecto de discriminar a ciertos empleados o grupos.

2.4 La discriminación puede ocurrir:

- (a) Directamente, cuando una persona o grupo de personas es tratada de manera menos favorable que otra persona o grupo de personas debido a una característica personal; o
- (b) Indirectamente, cuando un requisito, condición o práctica irrazonable tiene, o es probable que tenga, el efecto de perjudicar a personas con una característica personal particular.

2.5 Los comportamientos que pueden constituir discriminación incluyen, pero no se limitan a:

- (a) Un empleado es humillado debido a su raza u origen;
- (b) A un empleado se le niega un ascenso porque es "demasiado viejo";
- (c) La terminación de la relación laboral se decide con base en la identificación de las personas que han presentado reclamos de indemnización por trabajo y no por su demérito;
- (d) Pronunciar chistes y humor por motivos raciales;
- (e) No permitir que los empleados tengan tiempo libre para participar en ceremonias religiosas o culturales;
- (f) No proporcionar instalaciones sanitarias adecuadas para los empleados, en particular para las mujeres;

- (g) Excluir sistemáticamente a los empleados de grupos minoritarios de las oportunidades de ascenso;
- (h) Negar a las mujeres en el lugar de trabajo tareas regulares comparables a las de sus homólogos masculinos.

ACOSO

2.6 El acoso es un comportamiento verbal o no verbal no deseado que interfiere indebidamente con el trabajo o crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo.

2.7 El acoso verbal incluye comentarios ofensivos o no deseados con respecto a su país de origen, raza, color, religión, edad, sexo, orientación sexual, embarazo, apariencia, discapacidad, identidad o expresión de género, estado civil u otro estado similar, incluido el uso de epítetos negativos, insultos y estereotipos.

2.8 El acoso no verbal incluye la distribución, exhibición o discusión de cualquier material escrito o gráfico que ridiculice, denigre, insulte, menosprecie o muestre hostilidad, aversión o falta de respeto hacia un individuo o grupo por motivos de país de origen, raza, color, orientación sexual, embarazo, apariencia, discapacidad, identidad o expresión de género, estado civil o de otro tipo.

2.9 Los comportamientos que pueden constituir acoso incluyen, pero no se limitan a:

- (a) Discursos públicos o privados de un supervisor o colega;
- (b) Insultos o comentarios reiterados relacionados con la competencia personal o profesional de una persona;
- (c) Comentarios amenazantes o insultantes, orales o escritos, incluidos los realizados por todo tipo de medios electrónicos;
- (d) Profanación deliberada de símbolos religiosos y/o nacionales;
- (e) Epítetos raciales, insultos y estereotipos maliciosos y negativos expresados a un individuo o a un grupo de individuos, directa o indirectamente (por ejemplo, circulados por correo electrónico, escritos en las paredes);
- (f) Quejas maliciosas y de más-fé contra otros colaboradores.

ACOSO SEXUAL

2.10 El acoso sexual es una forma específica de acoso que merece especial atención debido a sus graves efectos en las personas afectadas y en el Grupo.

2.11 El acoso sexual es cualquier insinuación sexual no deseada, solicitud de un favor sexual u otra conducta verbal, no verbal o física de naturaleza sexual que altere o se convierta en una condición de empleo, o que cree un entorno intimidatorio, hostil u ofensivo.

2.12 El acoso sexual verbal incluye insinuaciones, comentarios insinuantes, bromas sexuales, propuestas sexuales, comentarios lascivos y amenazas; solicitudes de cualquier tipo de favor sexual (esto incluye solicitudes repetidas y no deseadas de citas); y el abuso verbal de "bromas" que están orientadas hacia una forma prohibitiva de acoso, incluyendo el que es de naturaleza sexual y no deseada.

2.13 El acoso sexual no verbal incluye la distribución, exhibición o discusión de cualquier material escrito o gráfico, incluidos calendarios, carteles y caricaturas que sean sexualmente sugestivos o muestren hostilidad hacia un individuo o grupo debido al sexo; sonidos sugestivos o insultantes; miradas maliciosas; miradas fijas; silbidos; gestos obscenos; contenido en cartas, notas, imágenes, correos electrónicos, fotografías, mensajes de texto, *tweets* y mensajes en Internet; u otras formas de comunicación de naturaleza sexual y ofensiva.

2.14 El acoso sexual físico incluye el contacto físico no deseado, como tocar, hacer cosquillas, pellizcar, manosear, frotar, abrazar, arrinconarse, besarse, acariciarse, y no se limita a las relaciones sexuales forzadas y la agresión.

2.15 Los comportamientos que pueden constituir acoso incluyen, pero no se limitan a:

- (a) Una solicitud directa o implícita, o una oferta de favores sexuales a cambio de un trato profesional favorable;
- (b) La repetición de comentarios o insinuaciones sugestivas;
- (c) La visualización de materiales de naturaleza sexual (por ejemplo, la visualización de pornografía en Internet, sitios web o protectores de pantalla);
- (d) El uso de lenguaje o gestos groseros u obscenos, o la narración de chistes groseros u obscenos;
- (e) Cumplidos repetidos y/o exagerados sobre la apariencia personal de un colega;
- (f) Invitaciones a actividades sociales si hay persistencia después de que el destinatario haya dejado claro que no son bienvenidos;
- (g) Contacto físico deliberado y no solicitado, o proximidad física no deseada.

CONSEJERO DE DISCRIMINACIÓN Y ACOSO (DHC)

2.16 La función del DHC debe ser desempeñada por el responsable de Recursos Humanos dentro de la empresa del Grupo.

2.17 Cuando la ubicación de un proyecto se encuentre física y/o organizativamente alejada de las oficinas centrales de la empresa del Grupo, la persona SHEQ responsable de ese proyecto actuará como delegado de DHC para los empleados que trabajen en esa ubicación.

2.18 Cuando dos o más empresas del Grupo compartan las mismas instalaciones, podrán tener un DHC común y único.

2.19 La lista de DHC está disponible en los lugares de información interna habituales y accesible a través del enlace, según el Anexo 2 de esta Política, y puede ser modificada cuando sea necesario.

3. RESPONSABILIDADES

3.1 Esta Política se aplica a todos, incluidos:

- (a) Empleados; y
- (b) Todas las empresas, filiales, sucursales, delegaciones y oficinas de representación del Grupo Mota-Engil.

3.2 El Grupo espera que todos sus socios comerciales respeten el Principio de Igualdad entre mujeres y hombres y que no toleren comportamientos discriminatorios o de acoso.

3.3 La prevención, el cese y la denuncia de cualquier comportamiento discriminatorio o acoso es responsabilidad de todos, incluidos todos y cada uno de los empleados y de todos los que trabajan para nosotros o están bajo nuestro control.

3.4 Los empleados deben asegurarse de que han leído, entendido y cumplirán con esta Política, y deben plantear cualquier inquietud que puedan tener al Asesor de Discriminación y Acoso (DHC) de la empresa del Grupo o del proyecto o al Departamento de Cumplimiento Corporativo de Mota-Engil¹.

3.5 Los **órganos de gobierno de cada empresa del Grupo** son responsables de garantizar que todas las personas bajo su control conozcan y comprendan esta Política y que los empleados reciban formación periódica y adecuada sobre la misma.

3.6 El **Consejero de Discriminación y Acoso (DHC, por sus siglas en inglés)** será responsable de:

- (a) Proporcionar medios de asistencia que permitan a un empleado que es víctima de discriminación y/o acoso comunicarse con la persona que lo ofende de manera abierta,

¹ compliance@mota-engil.com

honesta y segura;

- (b) Trabajar en estrecha colaboración con un empleado que está experimentando discriminación y/o acoso y sus gerentes para buscar una resolución activa;
- (c) Proponer acciones correctivas enfocadas en detener el comportamiento, prevenir la recurrencia a través de la supervisión activa y proteger a las partes afectadas;
- (d) Apoyar al equipo directivo y al Departamento de Cumplimiento Corporativo en el abordaje de situaciones de comportamiento inapropiado;
- (e) Cerrar la brecha para que los empleados que buscan apoyo escalen la queja, desde el proceso informal hasta su manejo por parte del Departamento de Cumplimiento Corporativo;
- (f) Informar a un empleado que sea víctima de discriminación y/o acoso sobre el apoyo psicológico y de salud disponible;
- (g) Servir como punto central de contacto con el Departamento de Cumplimiento Corporativo para revisar las denuncias de discriminación y acoso y ayudar al equipo de investigación cuando sea necesario (por ejemplo, cuando se haya agotado el proceso informal de quejas); y
- (h) Registre los incidentes utilizando la aplicación de registro de Incidentes de Discriminación y Acoso, según el Anexo 3.

3.7 El **Gerente de SHEQ del Grupo/empresa del proyecto** será responsable de:

- (a) Promover un lugar de trabajo seguro y saludable, tanto psicológica como físicamente, para todos los empleados;
- (b) Desarrollar orientación sobre la mejor manera de apoyar a los empleados afectados por la discriminación y/o el acoso;
- (c) Brindar apoyo a las víctimas de discriminación y/o acoso relacionado con su salud física y mental y su bienestar psicosocial;
- (i) Servir como punto central de contacto con el Departamento de Cumplimiento Corporativo para revisar las denuncias de discriminación y acoso y ayudar al equipo de investigación cuando sea necesario (por ejemplo, cuando se hayan agotado los medios de proceso de quejas informales).

3.8 El **Departamento Corporativo de Recursos Humanos** se encargará de:

- (a) Apoyar al DHC de la empresa del Grupo y, en colaboración con el Departamento de Corporate Compliance, proporcionarle una formación específica que le permita prestar asistencia a las víctimas de discriminación y acoso;
- (b) Garantizar un enfoque coherente de todas las denuncias de discriminación y acoso y facilitar el apoyo de DHC a la persona;
- (c) Proporcionar a las víctimas de discriminación y acoso orientación, asesoramiento y apoyo en materia de carrera y profesional;

y por ser parte **de la Comisión de Acoso y Discriminación como** miembro.

3.9 El **Departamento de Cumplimiento Corporativo** se encargará de:

- (a) La implementación y el control del uso y la eficacia de esta Política;
- (b) Remitir a la Comisión de Acoso y Discriminación cualquier denuncia que tenga su origen en el Canal Ético y que entre en la categoría de incidentes de discriminación y acoso;
- (c) Garantizar que el proceso de denuncias remitido a la **Comisión de Acoso y Discriminación** cumpla con las leyes y reglamentos y con la Política de Denuncia de Irregularidades y No Represalias, en particular en lo que respecta a la confidencialidad, los derechos del denunciante y de las partes denunciadas;
- (d) Llevar a cabo el proceso formal de investigación de quejas;
- (e) Contratar a un tercero independiente para llevar a cabo una investigación, si es necesario; y

por ser parte **de la Comisión de Acoso y Discriminación como** miembro.

3.10 El **Departamento Legal Corporativo** es miembro **de la Comisión de Acoso y Discriminación**.

3.11 El **Director Corporativo** del Grupo es miembro y dirige la **Comisión de Acoso y Discriminación**.

3.12 La **Comisión de Acoso y Discriminación** se encargará de:

- (a) Abordar cualquier comportamiento discriminatorio o de acoso denunciado a través de canales formales de quejas;
- (b) Si es necesario, o apropiado, iniciar iniciativas para investigar incidentes;
- (c) Recomendar acciones correctivas y/o disciplinarias, dependiendo de la gravedad y el alcance del incidente de discriminación o acoso;

(d) Salvaguardar la confidencialidad y el trato justo de las partes.

3.13 La **Comisión Ejecutiva del Grupo** se encargará de:

- (a) Asegurar que esta Política cumpla con las obligaciones legales y éticas, y que todas las personas bajo el control del Grupo la cumplan;
- (b) Aprobar cualquier acción correctiva y/o disciplinaria recomendada por la **Comisión de Acoso y Discriminación**, como resultado de las investigaciones realizadas sobre quejas de discriminación y acoso.

4. COMPRENSIÓN DE LOS RIESGOS

4.1 En el pasado, la industria de la construcción era conocida por tolerar y devaluar la discriminación y el acoso y, en muchos casos, negar que siquiera ocurrieran. Al pequeño porcentaje de mujeres que trabajan en el campo se les ha enseñado cómo lidiar con la intimidación y el acoso o cómo cambiar de profesión.

4.2 La falta de mujeres trabajando en la industria conduce a una cultura dominada por los hombres, lo que puede permitir un entorno hostil para las mujeres y, en particular, el acoso sexual que es más frecuente en las industrias dominadas por hombres.

4.3 En los proyectos de construcción, el trabajo se lleva a cabo a menudo en entornos que aíslan a los empleados, lo que permite a los posibles autores de actos de acoso un fácil acceso a sus objetivos cuando no hay testigos.

4.4 Además, las oficinas centrales que están física y/o organizativamente distantes de los empleados de primera línea o de los supervisores de primera línea pueden hacer que los gerentes no estén seguros de cómo manejar los problemas de acoso y que se muestren reacios a ponerse en contacto con las áreas centrales para obtener orientación.

4.5 Los empleados con puestos superiores, reales o percibidos, pueden considerarse exentos del cumplimiento de las normas del lugar de trabajo o inmunes a las consecuencias de su mala conducta.

4.6 Los lugares de trabajo con disparidades significativas de género, raza y etnia pueden contribuir a que los supervisores o gerentes se sientan más cómodos maltratando a los empleados de menor rango. Además, es menos probable que los empleados en un puesto de menor rango tengan acceso o comprendan completamente los canales para presentar quejas (debilidades lingüísticas o educativas/formativas) o teman represalias.

5. IMPORTANCIA DE LA INCLUSIÓN Y LA DIVERSIDAD

5.1 La discriminación percibida tiene efectos tanto en el empleado como en el entorno laboral. Estos efectos se traducen en un ambiente laboral en el que el empleado pierde el foco, disminuye el nivel de compromiso y exhibe comportamientos laborales improductivos, como no completar las tareas a tiempo, falta de concentración o indisciplina en los horarios de las reuniones.

5.2 Promover la diversidad en el lugar de trabajo, a través del género, la raza y la etnia, al tiempo que se garantiza una cultura de inclusión, hace que los empleados se sientan valorados y fomenta su pertenencia y compromiso. En consecuencia, esto reduce las tasas de absentismo, disminuye la rotación de empleados y aumenta la productividad, tanto a nivel individual como en equipo.

5.3 Los empleados con diferentes antecedentes traen consigo sus propias perspectivas, ideas y experiencias, lo que ayuda a crear organizaciones que son resilientes y efectivas, y que superan a las organizaciones que no invierten en diversidad.

6. MECANISMO INFORMAL DE QUEJAS

6.1 Un empleado que sienta que está siendo objeto de discriminación y/o acoso debe, siempre que sea posible, hacer saber claramente su desaprobación a la persona o personas en cuestión y pedir que se detenga el comportamiento.

6.2 Si las circunstancias lo hacen intimidante o difícil, el Grupo Mota-Engil, a través del Mecanismo Informal de Quejas, proporciona medios informales para que los empleados resuelvan sus preocupaciones y quejas.

6.3 El Mecanismo Informal de Quejas tiene por objeto proporcionar un medio para resolver problemas desde el principio, a través de canales que permitan a un empleado que es víctima de discriminación y/o acoso comunicarse con la persona que lo ofende de manera libre, honesta y no amenazante. Se espera que a través de la discusión o la mediación, las partes puedan resolver la mayoría de los incidentes y que sea menos probable que ocurra o vuelva a ocurrir un comportamiento problemático.

6.4 Si el empleado se siente incómodo acercándose al acosador, debe buscar la orientación de terceros, como el gerente jerárquico, un profesional de Recursos Humanos o el DHC.

6.5 En los casos en que el comportamiento discriminatorio y/o el acoso no sean graves o crónicos, se puede intentar resolver el asunto de manera informal. Si ambas partes están de acuerdo, DHC puede proporcionar una oportunidad para que la parte afectada exprese sus sentimientos y pida soluciones específicas.

6.6 DHC:

(a) Dar al presunto agresor o acosador la oportunidad de responder a la denuncia;

- (b) Facilitar la discusión entre ambas partes para llegar a una resolución informal que sea aceptable para el denunciante;
- (c) Asegurar que se mantenga un registro confidencial de los eventos mediante el uso de la aplicación de Incidentes de Discriminación y Acoso, accesible a través del siguiente [enlace](#), según el Anexo 3.
- (d) Monitorear el resultado del Mecanismo Informal de Quejas para asegurar que el comportamiento denunciado haya cesado.

7. DENUNCIA FORMAL A TRAVÉS DEL CANAL ÉTICO

7.1 Si el incidente no es adecuado para la mediación, si una o ambas partes se niegan a la mediación, o si el mecanismo informal de quejas no ha llevado a un resultado satisfactorio para el denunciante, el denunciante puede presentar una queja formal a través del Canal Ético del Grupo.

7.2 Cuando se solicite, DHC o el delegado de DHC puede apoyar a los denunciantes en la presentación de una queja a través del Canal de Ética del Grupo².

7.3 El Departamento de Cumplimiento Corporativo del Grupo se encarga inicialmente de la recepción de reclamaciones y de la gestión de su investigación, en colaboración con las áreas y departamentos correspondientes. En el caso de quejas que aborden cuestiones de Acoso y Discriminación, la Comisión de Acoso y Discriminación actuará como un órgano asesor, en enlace con el Departamento de Cumplimiento Corporativo, que llevará a cabo una investigación justa, rápida, confidencial y exhaustiva, como se describe en esta Política y en la Política de Denuncia de Irregularidades y No Represalias del Grupo.

7.4 Las investigaciones se iniciarán en la medida en que una denuncia de discriminación y/o acoso cumpla con lo siguiente:

- (a) La queja se refiere a la discriminación y/o el acoso tal como se define en esta Política;
y
- (b) La denuncia parece tener fundamento y haber sido presentada de buena fe.

7.5 Se informará a los denunciantes si el incidente no constituye un incidente de discriminación o acoso y, por lo tanto, no se investigará de conformidad con la Política de denuncia de irregularidades y no represalias. En tales casos, se les informará de las diferentes opciones que se pueden tomar para resolver cualquier disputa.

² etica@mota-engil.com | <https://mota-engil.whispli.com/lp/raiseaconcern?locale=pt-pt#refresh>
Compliance – Rua do Legó Lameiro, n.º 38, 4300 – 454 Porto.

7.6 Si el incidente es constitutivo de discriminación o acoso, entonces, al llevar a cabo la investigación, el Departamento de Cumplimiento Corporativo en conjunto con la Comisión de Acoso y Discriminación directa o indirectamente, a través de los propios recursos internos del Grupo o de un tercero independiente:

- (a) Entrevistar por separado al denunciante y al presunto agresor o acosador;
- (b) Entrevistar a otras personas relevantes por separado;
- (c) Hacer una evaluación de si los incidentes denunciados constituyeron discriminación y/o acoso;
- (d) Producir un informe de investigación que detalle las investigaciones, los hallazgos y las acciones correctivas y/o disciplinarias recomendadas;
- (e) Enviar al Comité Ejecutivo del Grupo un informe de seguimiento de los casos investigados y, en su caso, la aprobación de las medidas sugeridas;
- (f) Hacer un seguimiento del caso para garantizar que se implementen las recomendaciones aprobadas, que se apliquen las medidas disciplinarias y que el comportamiento haya cesado;
- (g) Si no es posible determinar que ha ocurrido un incidente que constituya discriminación y/o acoso, el Departamento de Cumplimiento Corporativo en conjunto con la Comisión de Acoso y Discriminación aún puede emitir recomendaciones para garantizar el correcto funcionamiento del lugar de trabajo;
- (h) Mantener un registro de todas las acciones tomadas en virtud de la Política de Denuncia de Irregularidades y No Represalias del Grupo;
- (i) Asegúrese de que todos los registros relacionados con el caso sean confidenciales.

8. CONFIDENCIALIDAD Y NO REPRESALIAS

8.1 Los empleados que de buena fe presenten una queja de discriminación o acoso no deben estar sujetos a represalias. Un abuso de confianza o un acto de represalia contra cualquier empleado que haya informado de una preocupación o haya apoyado el proceso de investigación también se tratará como un incumplimiento de esta Política y del Código de Ética y Conducta Empresarial del Grupo.

8.2 Está prohibida la práctica de cualquier acto de represalia, consistente en una acción u omisión que, ocurrida en un contexto profesional y a raíz de una denuncia interna, cause o pueda causar daños materiales o inmateriales al denunciante, a saber, entre

otros, intimidación o discriminación, acciones disciplinarias, retención o suspensión del pago de salarios.

8.3 Las acciones adversas tomadas contra un reclamante que parezcan ser el resultado de la presentación de una queja o del uso del Mecanismo de Resolución de Incidentes del Grupo serán investigadas a fondo.

8.4 Un empleado no debe presentar intencionalmente una queja falsa o frívola de discriminación o acoso. Aquellos que a sabiendas, o sin buena fe, hagan informes falsos pueden estar sujetos a medidas disciplinarias.

8.5 Todos los empleados y otras personas que tengan conocimiento de una queja de discriminación o acoso, o que estén involucradas en su resolución, deben reconocer la gravedad de la situación y respetar la sensibilidad y confidencialidad que debe atribuirse al asunto. Deben abstenerse de discutir la queja entre sí o con cualquier persona que no "necesite saber" en el contexto de la investigación o los requisitos de presentación de informes.

9. CONSECUENCIAS DEL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN

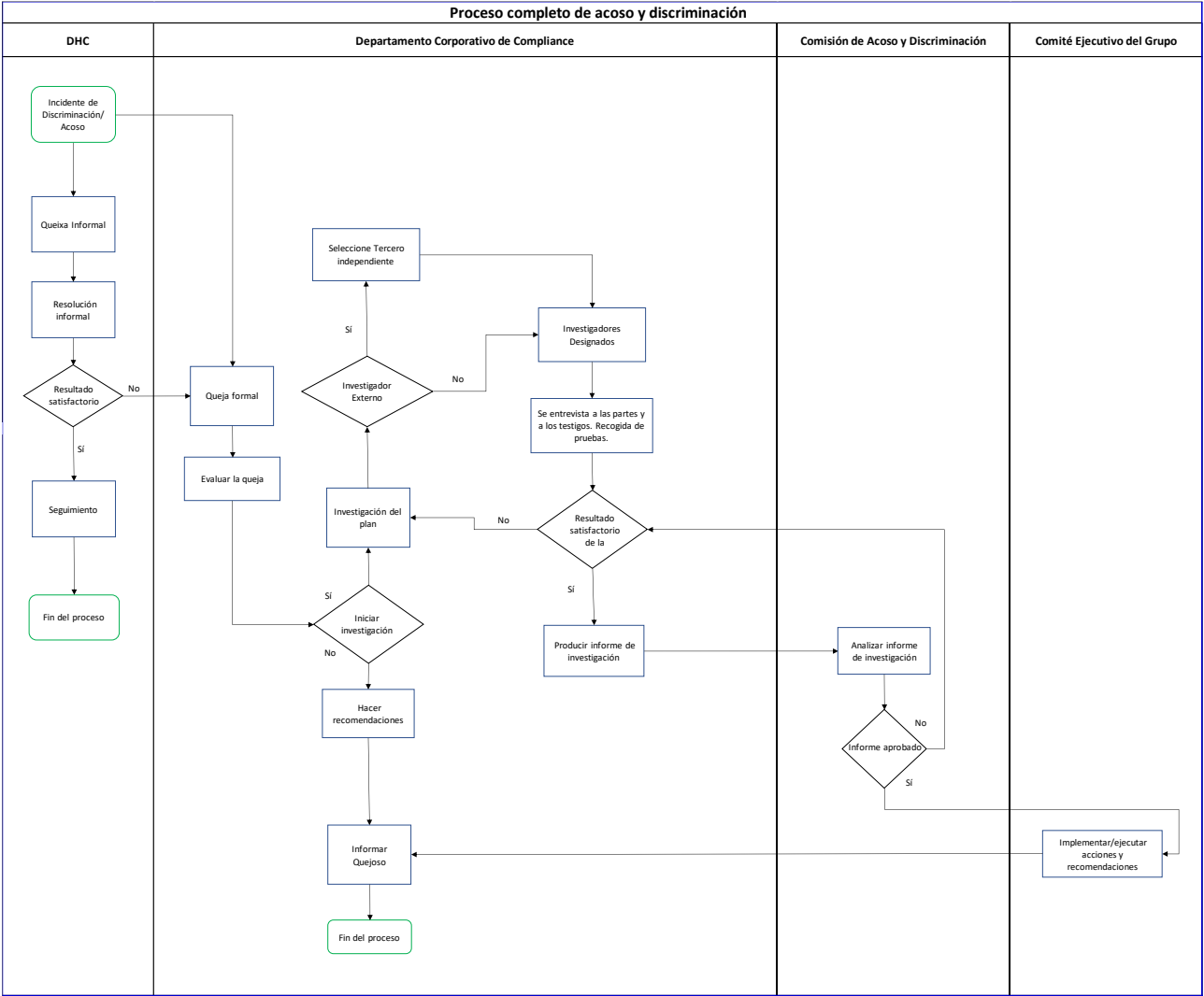
9.1 El Grupo Mota-Engil adoptará medidas efectivas para sancionar los actos de acoso o discriminación, estableciendo, en su caso, los procedimientos disciplinarios competentes y aplicando sanciones disciplinarias efectivas, que podrán implicar, entre otras, el despido con justa causa del trabajador que realice los actos.

9.2 Además, el Grupo Mota-Engil podrá adoptar medidas legales destinadas a preservar o restablecer sus derechos y/o los derechos de la víctima.

10. REVELACIÓN

Esta Política se divulga a todos los Empleados del Grupo. Sin perjuicio de ello, también deberá ser divulgada en el sitio web del Grupo Mota-Engil, de forma clara, transparente y accesible.

ANEXO 1 – DIAGRAMA DE FLUJO DEL PROCESO COMPLETO DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN



ANEXO 2 – LISTA DHC

Disponible en el portal de On.ME en "*Documentación*", no separador "Políticas".

ANEXO 3 – INCIDENTES DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN DE LA APPME

La aplicación informática para el registro de incidentes de acoso y discriminación está disponible a través del siguiente [enlace](#).

MOTAENGIL

Um Mundo de Inspiração

