

MOTAENGIL

A World of Inspiration

Plan de Igualdad de Género 2023

*Acting for a Sustainable
Future*



Indice



1.

Nuestro
compromiso con la
igualdad

2.

La Igualdad y
Diversidad en cifras

3.

El viaje hacia la
igualdad

4.

De la intención a la
acción

5.

Conclusión

Anexos

“ Hoy, en Mota-Engil, tenemos mujeres en todos los niveles jerárquicos de la Organización, cuyo trabajo es reconocido y valorado por su merito e por la diferencia que la condición de ser mujer aporta en la contribución de la toma de decisión, en la dedicación al trabajo, en la inteligencia social y en el equilibrio de las posiciones asumidas.

Tenemos, todavía, un importante camino a recorrer en esta materia, pero estamos empeñados en hacer de Mota-Engil una Organización más atractiva para las mujeres y, de esta manera, contribuir para una gestión socialmente más responsable y basada en la igualdad. ”

Manuela Mota





1. Nuestro compromiso con la Igualdad

Nuevo rumbo en sostenibilidad e innovación



Priorizar la sostenibilidad, comprometerse con las metas de los ODS y aumentar la visibilidad de los esfuerzos



Implementar un proceso de innovación estructurado, optimizando el uso del capital

Plan Estratégico 2022-2026 – ODS de enfoque y principales objetivos estratégicos:



40%

Reducción de emisiones de GEI (ámbito 1, 2 y 3) hasta 2030 vs. año base 2020
Neutralidad de carbono hasta 2050



80%

Residuos reutilizados hasta 2030
Incluye la preparación para la reutilización (operaciones de verificación, limpieza o reparación), el reciclado y otras operaciones de valorización (en el contexto de declaración de residuos, las operaciones de valorización no incluyen valorización energética)



50%

Reducción de lo Índice de accidentes de trabajo no fatales con baja ("LTIFR", en sus siglas en inglés (*Lost Time Injury Frequency Rate*)) para proyectos de Ingeniería y Construcción hasta 2026 vs. año base 2020



30%

Mujeres reclutadas o ascendidas a gerente hasta 2026



25 M€

Inversión acumulada en Innovación 22-26

“ Consciente de la importancia y del papel decisivo de Mota-Engil en la contribución a los objetivos de desarrollo sostenible, el Grupo incorporó la Sostenibilidad como un pilar en su Plan Estratégico 2026, en el que se fijó como objetivo estratégico alcanzar un indicador del 30% de mujeres contratadas/promovidas a puestos de dirección en 2026. ”

Marco

Consciente del universo multicultural y de las diferencias socioeconómicas donde operamos, el Grupo Mota-Engil ha estado a la vanguardia, cumpliendo y asegurando el cumplimiento de los derechos humanos que emanan de las leyes nacionales e internacionales, estas últimas basadas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

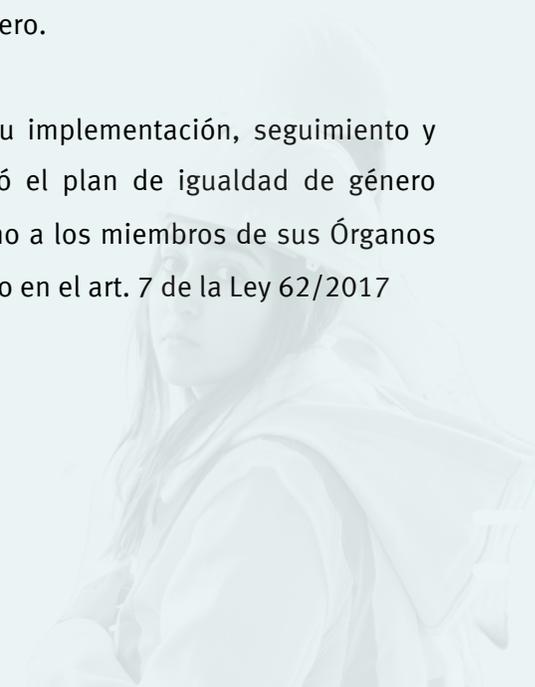
El derecho a la igualdad entre mujeres y hombres está consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y es fundamental para el desarrollo de las sociedades y para la plena participación de todas las personas -independientemente de su sexo- en la vida social, profesional y política de las naciones. Al mismo tiempo, el derecho a la igualdad de género se explica simultáneamente en la Constitución de la República Portuguesa, concretamente en el apartado h) del artículo 9, constituyendo una obligación legal y no una simple forma de estar en la sociedad.

A su vez, en 2012, el Acuerdo del Consejo de Ministros nº 19/2012, de 8 de marzo, reforzó este derecho, estipulando la obligatoriedad de adoptar un plan de igualdad en todas las entidades del sector empresarial estatal, con el fin de lograr la igualdad de trato y

oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando la discriminación y facilitando el equilibrio entre la vida profesional, familiar y personal.

Posteriormente, y aumentando su extensión, las empresas que cotizan en Bolsa quedaron, en una segunda fase, cubiertas por esta obligación, a través de la Ley nº 62/2017, de 1 de agosto, por la que se aprueba el sistema de representación paritaria entre mujeres y hombres en los órganos de dirección y supervisión de las entidades del sector público empresarial y de las empresas que cotizan en Bolsa, 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 elaboró el plan de igualdad de género 2023 aplicable tanto a sus Empleados como a los miembros de sus Órganos de Gobierno, en los términos de lo dispuesto en el art. 7 de la Ley 62/2017



CULTURA ORGANIZATIVA

Misión



Crear valor accionista con respeto por la comunidad y por el futuro, de una forma socialmente responsable.

Visión



Ser una referencia internacional de los sectores en los cuales ejerce su actividad, alineada con las mejores prácticas del mercado a nivel de la productividad, con una permanente innovación, asumiendo así una fuerte identidad, reconocida en la competencia técnica a través de la prestación de un servicio de excelencia a sus clientes y a la comunidad.

Valores



AMBICIÓN



INTEGRIDAD



COHESIÓN



ESPÍRITU DE GRUPO

CONTEXTO INTERNO Y EXTERNO

Nuevo ciclo



DOS ACCIONISTAS ESTRATÉGICOS

Familia Mota y CCCC como motores del nuevo ciclo.



RIESGOS Y OPORTUNIDADES

Tendencias globales que impactan en las demandas sociales (cambios climáticos, urbanización, crecimiento poblacional) y planes para la recuperación económica.

HORIZONTE TEMPORAL: 2022-2026

Plan estratégico

BUILDING 26 FOR A SUSTAINABLE FUTURE

Ambición: empresa global enfocada en entregar valor a todas las partes interesadas de manera sostenible



Mayor enfoque en la rentabilidad de Ingeniería y Construcción Mayor concentración de recursos en los mercados *core* (mayor escala) para alcanzar niveles de rentabilidad más elevados.



Optimización y diversificación de la deuda Mejorar la sostenibilidad financiera y alinear los niveles de endeudamiento con los perfiles de actividades.



Programa de eficiencia a nivel del Grupo Refuerzo de sinergias y eficiencia potenciado por plataformas operativas globales.



Crecimiento acentuado en Ambiente, Concesiones de Infraestructuras y Servicios Industriales Aumento de la relevancia de las actividades de largo plazo generadoras de efectivo, con la aceleración del crecimiento en mercados internacionales.



Nuevo rumbo en la sostenibilidad e innovación Intensificación de la sostenibilidad e innovación en todos los negocios.

La igualdad de género adquiere una importancia capital en el Building 26, convirtiéndose en un objetivo estratégico para el Grupo.

CREACIÓN DE VALOR

Partes interesadas



ACCIONISTAS



CLIENTES



EMPLEADOS



COMUNIDADES LOCALES



PROVEEDORES/SOCIOS



SECTOR FINANCIERO (BANCA, INVERSORES, COMPAÑÍAS DE SEGUROS)



ENTIDADES REGULADORAS



ENTIDADES PÚBLICAS



OTROS GRUPOS DE PARTES INTERESADAS

NECESIDADES Y EXPECTATIVAS



2.

La Igualdad & Diversidad en cifras

Evaluación del estado de la igualdad de género

Con el objetivo de realizar un amplio diagnóstico de la realidad del Grupo Mota-Engil en materia de igualdad de género, que sirva de apoyo al Plan de Acción para el ciclo 2023, se adoptó un conjunto de herramientas de apoyo a la evaluación del estado actual de la cuestión en este ámbito, que resumimos:

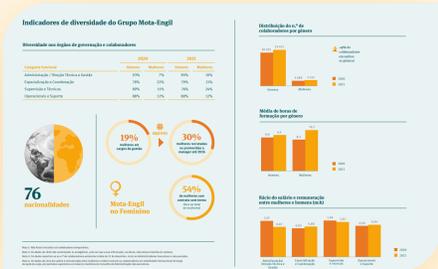
	Instrumentos	¿Qué es, para qué sirve?	Fuente
1	Guía de la CINE y directrices respectivas para la elaboración de planes de igualdad	Guía de apoyo puesta a disposición por el CITE para la identificación de pautas para la elaboración de planes de igualdad	Externa
2	Cuestionario de autodiagnóstico de la CINE *	Cuestionario estructurado por CITE para evaluar las prácticas de la empresa en materia de igualdad de género	Externa
3	Índice CINE *	Herramienta estadística proporcionada por CITE para el seguimiento de las políticas de promoción de la igualdad de género	Externa
4	Recomendaciones CITE	Recomendaciones emitidas por el CITE en relación con el Plan de Igualdad del año pasado, con el fin de garantizar la mejora continua del enfoque adoptado por la empresa	Externa
5	Plan de Acción para la Igualdad de Género *	Herramienta de sistematización de medidas y propuestas de actuación para promover la igualdad de género	Externa/Interna
6	Encuesta sobre el clima organizativo	Encuesta elaborada por Mota-Engil para evaluar la satisfacción y recoger las sugerencias de los empleados de Mota-Engil en una multiplicidad de dimensiones, incluidas las cuestiones relacionadas con el respeto de la igualdad de oportunidades, la justicia y la no discriminación.	Interna
7	Reporting corporativo de Recursos Humanos	Herramienta de seguimiento de la evolución de los empleados del universo Mota-Engil en un conjunto de dimensiones relevantes, como el género, la nacionalidad, la situación contractual, el grupo de edad, los índices salariales, las carreras, entre otros	Interna

* Instrumentos presentados directamente en la plataforma proporcionada por CITE

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 a la dignidad e integridad, el diálogo, la comunicación y las relaciones externas, la igualdad en el acceso al empleo, la igualdad en las condiciones de trabajo, la igualdad salarial, la protección parental, la formación inicial y continua, la prevención de la práctica del acoso laboral.**

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

Diversidad e igualdad en cifras
pp. 11-14



Indicadores de diversidad e igualdad
Anexos

Formação por categoria funcional e género		2020		2021		
		N.º de horas de formação	Média de horas de formação	N.º de horas de formação	Média de horas de formação	
Europa	Administração / Direção Técnica e Gestão	Homens	512	815	10	
		Mulheres	106	58	5	
		Total	618	7	373	9
	Especialização Coordenação	Homens	4.847	13	7.902	23
		Mulheres	3.291	25	3.632	33
		Total	8.138	18	11.534	35
	Supervisão e Técnicas	Homens	11.623	12	17.990	19
		Mulheres	2.158	18	12.399	29
		Total	13.781	15	30.329	22
	Operacionais e Suporte	Homens	130.714	24	145.530	25
Mulheres		19.874	21	19.962	23	
Total		150.588	24	165.492	24	
Total	Homens	156.898	22	172.572	24	
	Mulheres	26.420	20	35.796	22	
	Total	183.317	21	208.331	24	
África	Administração / Direção Técnica e Gestão	Homens	510	9	605	10
		Mulheres	0	0	13	13
		Total	510	9	618	10
	Especialização Coordenação	Homens	892	4	1.537	5
		Mulheres	301	10	607	14
		Total	1.193	5	2.144	6
	Supervisão e Técnicas	Homens	2.891	7	6.280	15
		Mulheres	858	4	1.661	9
		Total	3.749	9	7.941	11

Autodiagnóstico CITE
Sometido en la plataforma online



Índice CITE
Sometido en la plataforma online



Síntesis de indicadores relativos a:

- Género
- Grupo de edad
- Educación
- Duración del servicio
- Funciones
- Nacionalidades
- Empleo
- Formación
- Remuneraciones

Detalle de indicadores relativos a:

- Género
- Categoría funcional
- Calificaciones
- Grupo de edad
- Empleo
- Formación
- Remuneraciones
- Salario mínimo nacional
- Facturación
- Ubicación

Evaluación de indicadores relativos a:

- Igualdad en el acceso al empleo
- Igualdad de condiciones de trabajo
- Igualdad salarial
- Protección de los padres
- Conciliación de la actividad profesional con la familia y la vida personal

Evaluación de indicadores relativos a:

- Compromiso de la empresa con
- Igualdad entre mujeres y hombres
- Recursos humanos
- Articulación entre la vida profesional
- Vida familiar y personal
- Respeto a la dignidad e integridad
- de los trabajadores
- Diálogo, comunicación y relaciones exteriores

La diversidad es un importante factor de competitividad. Mota-Engil se compromete a luchar contra la **discriminación, a fomentar la igualdad de género y de oportunidades** y a promover una **cultura de apertura**, reconociendo la importancia de no dejar a nadie atrás. Consciente de esta importancia, el Grupo ha definido como objetivo, en el marco del nuevo plan estratégico - **“BUILDING 26 | For a Sustainable Future”**, la **promoción de la igualdad de género** mediante el aumento de la contratación y la promoción de las mujeres a los puestos de dirección.

Actuando en áreas de actividad tradicionalmente masculinas, basándose en las directrices 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 el año 2023,

que culminará con la elaboración del Plan de Igualdad de Género 2023. Para ello se ha realizado un diagnóstico, llevado a cabo por el Departamento de Recursos Humanos Corporativos del Grupo, cuyas conclusiones han servido de base para las medidas incluidas en el plan.

El objetivo del Plan de Igualdad es desarrollar acciones que constituyan prácticas positivas en la lucha contra la discriminación y la desigualdad 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, sirviendo de lema para mejorar la competitividad.

Indicadores de diversidad del Grupo Mota-Engil

Grupo de edad (años)

Categoría funcional	2021		
	< 30	30 a 50	> 50
Administración / Dirección y Gestión Técnica	0%	53%	46%
Especialización y Coordinación	1%	68%	30%
Supervisión y Técnicas	16%	64%	20%
Operativa y Soporte	19%	63%	18%

Formación

Categoría funcional	2021		
	Básica	Secundaria	Superior
Administración / Dirección y Gestión Técnica	0%	0%	100%
Especialización y Coordinación	6%	10%	84%
Supervisión y Técnicas	14%	25%	61%
Operativa y Soporte	63%	32%	5%

Antigüedad (años)

Categoría funcional	2021			
	< 3	3 a 10	11 a 20	> 20
Administración / Dirección y Gestión Técnica	15%	25%	28%	32%
Especialización y Coordinación	25%	29%	26%	19%
Supervisión y Técnicas	44%	31%	14%	11%
Operativa y Soporte	68%	22%	7%	3%

Nota 1: No se incluyeron trabajadores temporales.

Nota 2: Los datos de 2020 no incluyen a los pasantes, ya que su información, en ese momento, no se introdujo al sistema.

Nota 3: Los datos se refieren al número de empleados existentes a 31 de diciembre. Incluye administradores ejecutivos y retribuidos.

Nota 4: Los datos de ratio de salario y remuneración entre mujeres y orden excluyen a los empleados en movilidad internacional de larga duración (es decir, por periodos superiores a 6 meses) y miembros no ejecutivos del Consejo de Administración.

Indicadores de diversidad del Grupo Mota-Engil

Diversidad en órganos de gobierno y empleados

Categoría funcional	2020		2021	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Administración / Dirección y Gestión Técnica	93%	7%	90%	10%
Especialización y Coordinación	78%	22%	79%	21%
Supervisión y Técnicas	89%	11%	76%	24%
Operativa y Soporte	88%	12%	88%	12%



76
nacionalidades



Mota-Engil en femenino



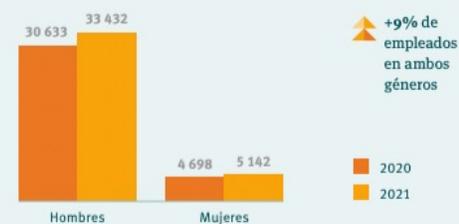
Nota 1: No se incluyeron trabajadores temporales.

Nota 2: Los datos de 2020 no incluyen a los pasantes, ya que su información, en ese momento, no se introdujo al sistema.

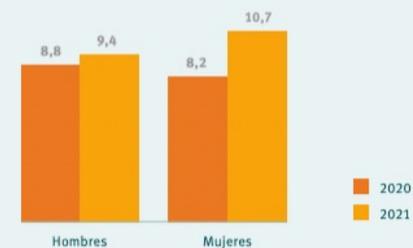
Nota 3: Los datos se refieren al número de empleados existentes a 31 de diciembre. Incluye administradores ejecutivos y retribuidos.

Nota 4: Los datos de ratio de salario y remuneración entre mujeres y orden excluyen a los empleados en movilidad internacional de larga duración (es decir, por periodos superiores a 6 meses) y miembros no ejecutivos del Consejo de Administración.

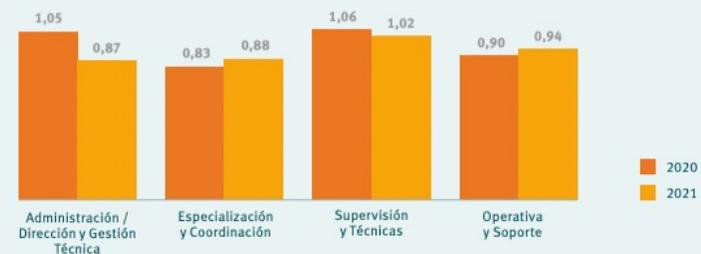
Distribución del n.º de empleados por género



Promedio de horas de formación por género



Relación salarial y remuneración entre mujeres y hombres (m:h)



También se pretende garantizar la aplicación y el seguimiento efectivo de las directrices establecidas en el Plan Estratégico 2026, dirigidas al universo de Empleados y miembros de los Órganos de Gobierno, en virtud de lo dispuesto en el art. 7 de la Ley nº 62/2017.

En cuanto al reclutamiento y la selección, cabe destacar que las personas responsables del mismo conocen los procedimientos de reclutamiento y selección sin sesgo de género, y también cabe destacar que las acciones de formación se organizan para garantizar la igualdad de acceso y participación de mujeres y hombres.

El modelo de evaluación del rendimiento es igualmente objetivo y libre de cualquier sesgo de género y no penaliza a los empleados por ejercer sus responsabilidades familiares. Con respecto a la Ley portuguesa nº 4/2019,

por la que se establece el sistema de cuotas de empleo para personas con discapacidad con un grado de minusvalía igual o superior al 60%, y por la que se introduce la obligación para las empresas del sector privado de admitir a personas con discapacidad, Mota-Engil se compromete a cumplir la ley y a identificar el mejor talento para sus empresas, contribuyendo así al acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral y a la oportunidad de desarrollar una carrera profesional.

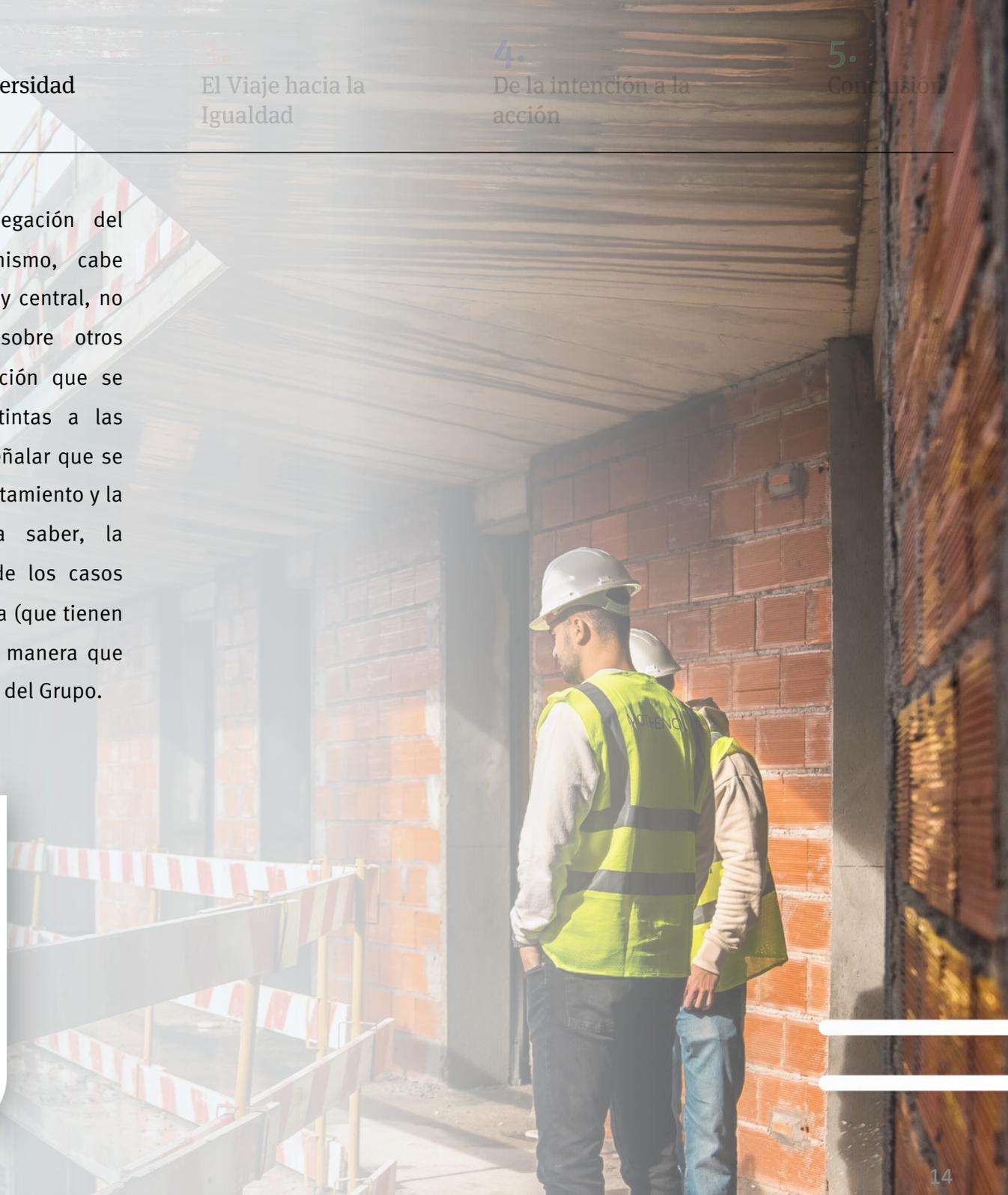
En este ámbito, Mota-Engil ha identificado las empresas del Grupo a las que se aplica esta obligación legal, y se encuentra en una fase de transición, según lo previsto legalmente, para garantizar su pleno cumplimiento.

En cuanto a los incidentes de discriminación y las medidas correctivas adoptadas, se produjo un aumento del número de casos en comparación con 2020. Se trata de sucesos identificados en Europa y América Latina y se refieren a casos de supuesta discriminación racial y de género, entre otros. El esclarecimiento de estos casos resulta de la recepción, análisis e investigación de las denuncias recibidas en la Línea de Ética del Grupo. Este tratamiento se lleva a cabo en el marco del Procedimiento de Comunicación de Irregularidades, por el Comité de Auditoría Interna y Riesgos, a través del equipo

de Auditoría Interna, por delegación del Consejo de Supervisión. Asimismo, cabe señalar que, a nivel corporativo y central, no se dispone de información sobre otros supuestos casos de discriminación que se hayan producido por vías distintas a las Líneas Éticas del Grupo. Cabe señalar que se han introducido mejoras en el tratamiento y la clasificación de los casos, a saber, la contabilización y clasificación de los casos recibidos por otras líneas de ética (que tienen algunos mercados) de la misma manera que los recibidos por la Línea de Ética del Grupo.

Incidentes de discriminação

	2020	2021
N.º total de incidentes de discriminação ocorridos no período de relato	4	7
N.º de planos de remediação implementados	0	1
N.º total de incidentes analisados pela organização, de acordo com o ponto de situação dos incidentes e ações tomadas	0	0
N.º de planos de remediação implementados, com resultados analisados através dos normais processos de revisão e gestão	0	0
N.º de incidentes resolvidos	3	5
N.º total de incidentes analisados	3	6





3.

El viaje hacia la Igualdad

Balance del camino recorrido

A continuación describimos el estado de las acciones implementadas con respecto al Plan de Igualdad de Género definido para 2022:

	Objetivos	Nº medidas	Status	Acciones implementadas/en marcha
1	Salvaguardar los principios de igualdad de género y no discriminación entre mujeres y hombres en Mota-Engil	2	●	<ul style="list-style-type: none"> Divulgación del código de ética y conducta; Difusión del Manual de Acogida de la empresa con referencia a la igualdad de género.
2	Garantizar la aplicación del Plan de Igualdad de Género, su control y seguimiento	2	●	<ul style="list-style-type: none"> Realización de un seguimiento y un informe anual de los indicadores; Intercambio interno de indicadores relevantes sobre el terreno.
3	Garantizar el seguimiento y la actualización con respecto a la adopción de las mejores prácticas en materia de igualdad de género	1	●	<ul style="list-style-type: none"> Realización de análisis y benchmarking para una visión comparativa de la realidad y comprensión del estado del arte en materia de igualdad de género.
4	Promover la participación de los trabajadores e involucrarlos en la definición de medidas para la igualdad de género y la no discriminación, garantizando un contexto laboral libre de discriminación por razón de género, paternidad y/o conciliación entre la vida profesional, familiar y personal	1	●	<ul style="list-style-type: none"> Realización de una encuesta de clima organizativo, que abarcó a unos 19.000 empleados y recogió opiniones y sugerencias, sobre todo en materia de igualdad de género.
5	Garantizar las condiciones del principio de igualdad de género en la gestión de los recursos humanos	3	●	<ul style="list-style-type: none"> Refuerzo de las directrices de no discriminación en los foros anuales de evaluación del rendimiento y en el programa de formación para la contratación, haciendo hincapié en las cuestiones de igualdad de género; Nuevo programa con 222 becarios (28% de mujeres integradas); Informe anual sobre la diferencia salarial entre hombres y mujeres. Reporte anual del Gender Pay Gap.
6	Fomentar la integración del tema de la igualdad de género en el plan de formación	2	●	<ul style="list-style-type: none"> Lanzamiento de módulos de formación sobre igualdad de género, acoso y discriminación; Becas MBA Digital, con un 40% de participación femenina; Programa A2E Leaders, con un 37% de mujeres formadoras.

● Implementado ● Parcialmente implementado

Balance del camino recorrido

	Objetivos	Nº medidas	Status	Acciones implementadas/en marcha
7	Promover la existencia de medidas de apoyo a los trabajadores para facilitar la conciliación de la vida profesional y personal/familiar	2		<ul style="list-style-type: none"> 66% de satisfacción media con la posibilidad de conciliar la vida profesional y personal (69% específicamente en el caso de las mujeres); Desarrollo continuo de protocolos que faciliten la conciliación del horario laboral con la vida familiar.
8	Garantizar la prevención y lucha contra el acoso laboral, así como la práctica de otros delitos contra la integridad física o moral, la libertad, el honor o la dignidad del trabajador	3		<ul style="list-style-type: none"> Redacción de la Política de Acoso y Discriminación; Definición del procedimiento para denunciar situaciones de posible acoso; Comunicación al DHC (Consejero de Discriminación y Acoso) y a los empleados en general.
9	Utilizar e incluir la dimensión de la igualdad de género en la comunicación interna y externa	1		<ul style="list-style-type: none"> Informes de gestión, memorias de sostenibilidad y manual de bienvenida corporativo con adopción de lenguaje inclusivo o neutro; y con desglose, siempre que sea aplicable, de la información por género.
10	Difundir una cultura de igualdad entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo, fomentando prácticas de gestión y trabajo congruentes con ella	1		<ul style="list-style-type: none"> Programa de formación continua para más de 1.400 directivos, compuesto por 35 formadores internos, incorporando un 37% de mujeres como formadoras; Producción del vídeo institucional alusivo al Día Internacional de la Mujer.
11	Promover las relaciones exteriores en el ámbito de la igualdad de género	1		<ul style="list-style-type: none"> Adhesión a la Carta Portuguesa para la Diversidad (APPDI - Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão); Colaboración con la iniciativa Ingenieros por un día, en asociación con la APPDI.
12	Comprometerse públicamente con la promoción de la igualdad de género	1		<ul style="list-style-type: none"> Está en marcha el desarrollo de una página dedicada a la igualdad de género, la diversidad y la inclusión en el sitio web institucional de Mota-Engil.

Implementado Parcialmente implementado

Balance del camino recorrido

Para destacar algunas de las medidas implementadas, presentamos a continuación las acciones que fueron hitos importantes en el trabajo desarrollado para promover la igualdad de género entre mujeres y hombres:



MotivE Encuesta sobre el clima organizativo

MotivE fue la 1ª encuesta de clima desarrollada a **nivel mundial** en Mota-Engil, con la recogida de más de **19.000 respuestas** en todas las **geografías y áreas de negocio** y dirigida al **universo de empleados** del Grupo.

La encuesta incluía un conjunto de **dimensiones** relacionadas con la **igualdad de oportunidades, la justicia, la no discriminación, la conciliación de la vida profesional y personal**, así como sugerencias recogidas que se incorporarán al **plan de acción**.

	Total		
Satisfacción general	72%	74%	71%
En la empresa, las personas con características diversas (edad, educación, género, etnia, etc.) son tratadas con respeto y equidad	73%	75%	72%
La empresa promueve el equilibrio entre la vida personal y profesional	66%	69%	66%



Día Internacional de la Mujer

El 8 de marzo lanzamos un vídeo sobre nuestras empleadas, con el objetivo de dar voz a las **mujeres del mundo Mota-Engil**.

Este vídeo se difundió en nuestros canales de comunicación internos y externos. Con el lema "**Proudly supporting International Women's Day**", se cumplió nuestro propósito: dar **visibilidad** a las mujeres que ocupan puestos clave en Mota-Engil, **desmitificar** el prejuicio de que el sector de la ingeniería es sólo para hombres y dar escenario a **excelentes ejemplos de liderazgo** y prosperidad femeninos.

“Una palabra que usaría para describir el trabajo de las mujeres en Mota-Engil sería la palabra **AVENTURA**, porque este trabajo está lleno de emoción, desafíos y también de gente increíble.”

Agnieszka Kalinowska, ME Polónia



Día Internacional de la Mujer



“ Me considero un buen ejemplo de que hay oportunidades de crecimiento en el Grupo. Es de destacar que Mota-Engil fomenta fuertemente la inclusión de mujeres para desempeñar cualquier rol. Todo esto nos da la confianza de que podemos lograr cualquier objetivo. ”

Norma Abruto, ME México



WoMEEn Power

El programa WoMEEn Power se dirigió a los empleados de Mota-Engil, como forma de sensibilizar sobre el tema de la **igualdad de género**.

Durante la sesión se debatieron cuestiones relacionadas con la **igualdad de género** y el papel que tienen las empresas en la consecución de este compromiso.

Ejemplos de **liderazgo femenino** del universo del Grupo fueron desafiados a compartir su testimonio de lo que es trabajar en el sector de la Ingeniería y la Construcción, reconocido como predominantemente masculino.

La puesta en común de estos testimonios propició una **dinámica interactiva** en un **ambiente de apertura, sinceridad** y momentos encarnados de **gestión mediante el ejemplo, la inspiración y la reflexión interna**.

“ *La sesión sobre el poder de las mujeres fue tan maravillosa (...) Me inspiró y motivó mucho. Esta sesión me ha dado fuerzas para trabajar duro y estar centrada y también para hacerlo bien en la empresa como mujer. No hay límite para lo que una mujer puede hacer.* ”

Khadua Muahammad, ME Nígeria



StartME

En 2022, se propuso la integración de **101 becarios de la 8ª edición** en el programa StartME y lanzamos la **9ª edición** del programa, que abarca un total de **222 becarios** en todo el mundo.

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

El programa incluye **tres semanas de recepción** y formación intensiva, centrada en la capacitación de los jóvenes para las distintas áreas funcionales, pero también en la **sensibilización sobre temas de máxima importancia**, como la **cultura y los valores**, la **sostenibilidad**, la **diversidad** y la **igualdad de género**.

●
8ª edición

32%
mujeres contratadas
después de las
prácticas

●
9ª edición

28%
mujeres contratadas
en prácticas



Política de acoso y discriminación

El Grupo Mota-Engil puso en marcha en 2022 una **política de acoso y discriminación** dirigida a **todos los Empleados**.

En el ámbito de esta política, se establecieron varios **mecanismos relevantes** en la **prevención y resolución de incidentes** relativos a situaciones de **acoso y discriminación**, tales como

- La constitución de un **Comité de Acoso y Discriminación**;
- **El nombramiento de asesores en materia de acoso y discriminación (DHC)** en las distintas empresas/mercados del Grupo;
- La puesta en marcha de un **mecanismo de resolución de incidentes**;
- La promoción de la **formación** para los grupos objetivo con vistas a la **capacitación y la sensibilización** sobre el tema.



“ *La participación en el Webinar sobre Acoso y Discriminación, fue extremadamente importante (...). Dada la sensibilidad de estos asuntos, es fundamental que la gente esté segura de las acciones a seguir, por lo que considero fundamental la celebración de sesiones periódicas, es decir, la puesta en común de casos prácticos como ocurrió en este caso.* ”
Nair Pires, ME África

ME Leaders A2E

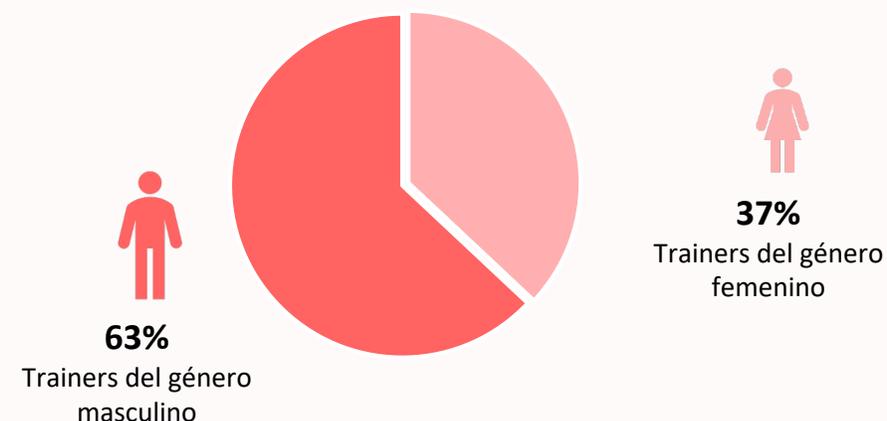
El **ME Leaders Ability to Execute (A2E)** es un programa realizado en colaboración con McKinsey, que surgió con 3 propósitos:

- (1) Garantizar una **formación de calidad** para nuestros **líderes** actuales y futuros;
- (2) **Transformar** la **forma de trabajar**, construyendo una identidad común, una mentalidad común y un lenguaje común de liderazgo;
- (3) Reforzar una **cultura de colaboración** entre mercados/negocios/funciones, evitando los "silos" y promoviendo un entorno de conocimientos técnicos compartidos.

El objetivo de A2E es desarrollar habilidades que mejoren la capacidad de los empleados para dirigir, comunicar y organizar. Para lograr este objetivo, se utilizaron 3 mecanismos: el e-learning, disponible para todos los empleados del Grupo; los webinars, abiertos a todos, para promover la proximidad, la reflexión sobre los retos empresariales y las sesiones virtuales en tiempo real para todos los directivos para reforzar las habilidades de liderazgo.

Las sesiones virtuales son facilitadas por nuestros **formadores internos** de Mota-Engil - un equipo que representa la **diversidad** del Grupo - personas con **diferentes formaciones** (Producción, técnica, comercial, planificación, equipos, compras, financiera, SHEQ, comunicación, RRHH), de **diferentes nacionalidades, edades y género**.

Distribución del número de trainers por género:



ME Leaders A2E

“ El programa A2E es una gran oportunidad para aprender nuevas herramientas y encontrar soluciones a viejos problemas. Así puedo ahorrar tiempo y hacer las cosas mejor. Si tuviera que describir este programa en una sola palabra sería evolución, así que gracias a Mota-Engil por la oportunidad. ”

**Ana Loureiro, Directora de Comunicación
EGF & Trainer ME Leaders A2E**



Digital MBA

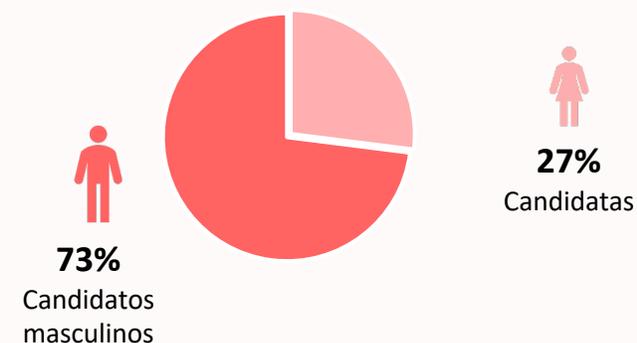
El MBA Digital es una iniciativa desarrollada por Mota-Engil con el objetivo de **invertir en empleados de alto potencial para reforzar sus competencias y/o la sucesión a puestos de mayor responsabilidad y complejidad.**

En 2022, lanzamos la **3ª edición del MBA Digital**, que es un programa abierto a todos los mercados y geografías, que ofrece a los empleados seleccionados la oportunidad de desarrollar habilidades y mejorar su crecimiento profesional.

Este programa, desarrollado en colaboración con la **Porto Business School** - entidad reconocida por el Financial Times como la 33ª escuela en el ranking mundial de Executive Education - fue financiado íntegramente por Mota-Engil.

El programa contó con **más de 50 solicitudes** de empleados de múltiples geografías, nacionalidades, género, empresas y áreas funcionales, y se concedieron un total de **5 becas**, reforzando los principios de **diversidad, igualdad de género e inclusión**, buscando invertir en Directivos con características diversas que puedan representar la heterogeneidad y el futuro de Mota-Engil.

Distribución de las solicitudes por género:



40% de las becas concedidas a mujeres





4.

De la intención
a la acción

Áreas para el Plan de Igualdad de Género 2023

El Plan de Igualdad de Género Mota-Engil 2023 se apoyó en un amplio abanico de instrumentos de diagnóstico previamente descritos y está estructurado en torno a **7 dimensiones**, que contienen **22 medidas**, con **objetivos e indicadores medibles, destinatarios, departamentos implicados y presupuesto estipulado**, en línea con las directrices compartidas por la CITE (Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo),

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

Las medidas que presentaremos a continuación se aplicarán a lo largo de 2023 y se centrarán 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 en las condiciones de trabajo**
5. **Protección de los padres**
6. **Conciliación de la vida profesional con la vida familiar y personal**
7. **Prevención del acoso laboral**



1. Estrategia, misión y valores de la empresa

Subdimensión	Tipo de medida	Medida	Objetivo	Depart. Resp.	Depart.	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, por correo electrónico, y mediante su colocación en lugares internos de reconocida 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	No hay costes específicos	Plan difundido al 100% de los destinatarios	% de usuarios que conocían el Plan de Igualdad
-	Definición de objetivos estratégicos medibles para la promoción de la igualdad	Definición de objetivos estratégicos medibles para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres	Garantizar la aplicación del Plan de Igualdad, su control, seguimiento y sostenibilidad	Centro Corporativo de RRHH	Depart. RRHH	No hay costes específicos	30% de mujeres en puestos directivos para 2026	Porcentaje de mujeres en puestos de dirección

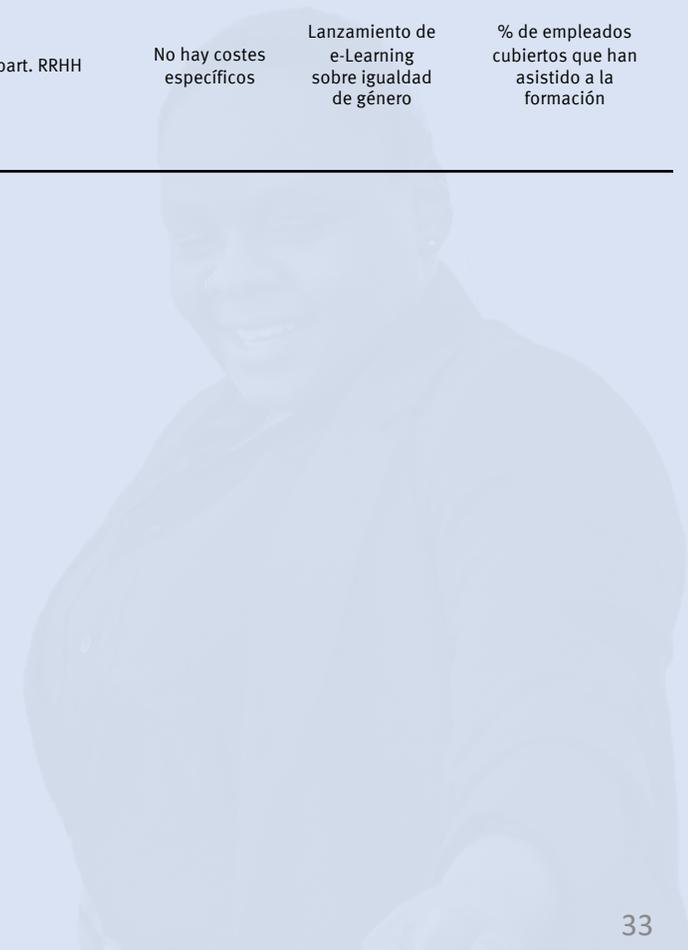
2. Igualdad de acceso al empleo

Subdimensión	Tipo de medida	Medida	Objetivo	Depart. Resp.	Depart. Involucrados	Presupuesto	Meta	Indicadores
nuncios, selección y contratación *	Creación y aplicación de un procedimiento interno que garantice 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	Creación y aplicación de un procedimiento interno que garantice 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 el ámbito de la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres	Centro Corporativo de RRHH	Depart. RRHH	No hay costes específicos	Difusión del Manual de RRHH al 100% de los destinatarios	% de focal points de RRHH cubiertos
Período de prueba *	Procedimiento para que, durante el periodo de prueba, la empresa respete el periodo de ejecución efectiva del contrato para valorar el interés en mantenerlo	Procedimiento para que, durante el periodo de prueba, la empresa respete el periodo de ejecución efectiva del contrato para valorar el interés en mantenerlo	Fomentar la participación de los trabajadores y trabajadoras en el ámbito de la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres	Centro Corporativo de RRHH	Depart. RRHH	No hay costes específicos	Aplicación del procedimiento de seguimiento de los períodos experimentales y de las respectivas decisiones de mantenimiento	Número de auditorías realizadas en períodos de prueba

* Subdimensão de implementação mandatária

3. Formación inicial y continua

Subdimensión	Tipo de medida	Medida	Objetivo	Depart. Resp.	Depart. Involucrados	Presupuesto	Meta	Indicadores
	Integración de un módulo de formación sobre la igualdad entre mujeres y hombres	Integrar 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, fomentando una gestión y unas prácticas laborales coherentes con ella	Centro Corporativo de RRHH	Depart. RRHH	No hay costes específicos	Lanzamiento de e-Learning sobre igualdad de género	% de empleados cubiertos que han asistido a la formación



4. Igualdad en las condiciones de trabajo

Subdimensión	Tipo de medida	Medida	Objetivo	Depart. Resp.	Depart. Involucrados	Presupuesto	Meta	Indicadores
Evaluación Desempeño	Creación y aplicación de un sistema de validación que garantice la equidad en la atribución de las calificaciones o puntuaciones en la evaluación del rendimiento	Creación y aplicación de un sistema de validación que garantice la equidad en la atribución de las calificaciones o puntuaciones en la evaluación del rendimiento	Garantizar un proceso de evaluación justo y objetivo para mujeres y hombres	Centro Corporativo de RRHH	Dirección Empresas	No hay costes específicos	Implantar el Comité de Armonización en el 100% de las empresas objetivo	% de empresas con proceso de evaluación formal y Comité de Armonización
	Difusión del modelo de evaluación del rendimiento, garantizando su transparencia con los trabajadores y trabajadoras y sus estructuras representativas	Difusión del modelo de evaluación del rendimiento, garantizando su transparencia con los trabajadores y trabajadoras y sus estructuras representativas	Garantizar un proceso de evaluación justo y objetivo para mujeres y hombres	Centro Corporativo de RRHH	Depart. RRHH	No hay costes específicos	Difusión del Manual de RRHH al 100% de las empresas objetivo	% de focal points de RRHH cubiertos
Promoción/progreso de la carrera profesional	Implantación de un modelo de carrera, basado en criterios objetivos y libre de prejuicios basados en el género, la raza u otros factores discriminatorios, que garantice la transparencia en la progresión de la carrera.	Implantación de un modelo de carrera, basado en criterios objetivos y libre de prejuicios basados en el género, la raza u otros factores discriminatorios, que garantice la transparencia en la progresión de la carrera.	Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la promoción y el desarrollo profesional	Centro Corporativo de RRHH	Depart. RRHH	No hay costes específicos	Aumentar en un 20% el e-Learning sobre el Modelo de Carrera	Número de empleados que han recibido formación en comparación con el año anterior
Sueldos *	Crear y aplicar procedimientos para supervisar las retribuciones básicas y complementarias de las mujeres y los hombres, a fin de garantizar que no haya diferencias salariales entre ambos sexos o, en caso de que las haya, que estén justificadas y no sean discriminatorias.	Crear y aplicar procedimientos para supervisar las retribuciones básicas y complementarias de las mujeres y los hombres, a fin de garantizar que no haya diferencias salariales entre ambos sexos o, en caso de que las haya, que estén justificadas y no sean discriminatorias.	Promover la transparencia en la política salarial, garantizando el principio de igualdad de remuneración por un trabajo igual o de igual valor	Centro Corporativo de RRHH	Depart. RRHH	No hay costes específicos	Compartir un informe periódico sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres	% de mercados/empresas con acceso a esta información

* Subdimensión de implementación representante

5. Protección de los padres (1/2)

Subdimensión	Tipo de medida	Medida	Objetivo	Depart. Resp.	Depart. Involucrados	Presupuesto	Meta	Indicadores
Licencias/Licencias compartidas *	Creación y aplicación de un procedimiento interno que garantice la adecuada difusión de toda la información sobre la legislación relativa a los derechos de los padres	Creación y aplicación de un procedimiento interno que garantice la adecuada difusión de toda la información sobre la legislación relativa a los derechos de los padres	Garantizar el derecho al permiso parental para trabajadores y trabajadoras - Fomentar que los trabajadores compartan el uso del permiso	Centro Corporativo de RRHH	Depart. RRHH	No hay costes específicos	Lanzamiento del e-Learning sobre igualdad de género para el 100% de los beneficiarios.	% de empleados objetivo que han seguido la formación
Faltas e dispensas *	Realización de acciones de sensibilización y fomento del uso de la licencia compartida en los términos previstos en la normativa específica	Realización de acciones de sensibilización y fomento del uso de la licencia compartida en los términos previstos en la normativa específica	Garantizar el derecho al permiso parental para trabajadores y trabajadoras - Fomentar que los trabajadores compartan el uso del permiso	Centro Corporativo de RRHH	Depart. RRHH	No hay costes específicos	Lanzamiento del e-Learning sobre igualdad de género para el 100% de los beneficiarios.	% de empleados objetivo que han seguido la formación
Redução do tempo de trabalho *	Realización de acciones de sensibilización que garanticen el respeto de los derechos de los trabajadores y trabajadoras en materia de reducción de jornada por ayuda familiar, en los términos previstos en la normativa específica	Realización de acciones de sensibilización que garanticen el respeto de los derechos de los trabajadores y trabajadoras en materia de reducción de jornada por ayuda familiar, en los términos previstos en la normativa específica	Garantizar el derecho a la reducción de la jornada laboral para atender a la familia, en los términos establecidos en la normativa específica	Centro Corporativo de RRHH	Depart. RRHH	No hay costes específicos	Lanzamiento del e-Learning sobre igualdad de género para el 100% de los beneficiarios.	% de empleados objetivo que han seguido la formación
Formação para reinserção profissional *	Puesta en marcha del programa WelcoME Back, que facilita la reinserción profesional del trabajador tras una baja por apoyo familiar prolongada	Puesta en marcha del programa WelcoME Back, que facilita la reinserción profesional del trabajador tras una baja por apoyo familiar prolongada	Promover la reinserción profesional y facilitar el proceso de readaptación	Centro Corporativo de RRHH	Depart. RRHH	No hay costes específicos	Lanzamiento del programa WelcoME Back al 100% de los destinatarios	% de empleados cubiertos por el objetivo

* Subdimensión de implementación representante

5. Protección de los padres (2/2)

Subdimensión	Tipo de medida	Medida	Objetivo	Depart. Resp.	Depart. Involucrados	Presupuesto	Meta	Indicadores
Protección de la salud y la seguridad de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o estén en período de lactancia *	Realización de actividades de sensibilización sobre el derecho de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o estén en periodo de lactancia, a la exención del trabajo, en los términos previstos en la normativa específica	Realización de actividades de sensibilización sobre el derecho de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o estén en periodo de lactancia, a la exención del trabajo, en los términos previstos en la normativa específica	Garantizar la seguridad y la protección de la salud de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o estén en período de lactancia	Centro Corporativo de RRHH	Depart. RH	No hay costes específicos	Lanzamiento del e-Learning sobre igualdad de género para el 100% de los beneficiarios.	% de empleados objetivo que han seguido la formación
Protección en caso de despido de una trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia o de una trabajadora con permiso parental *.	Creación y puesta en marcha de un procedimiento interno que garantice que la empresa cumple con los procedimientos en caso de que se pretenda despedir a una trabajadora embarazada, que haya dado a luz o esté en periodo de lactancia o a una empleada con permiso parental, en los términos previstos en la normativa específica	Creación y puesta en marcha de un procedimiento interno que garantice que la empresa cumple con los procedimientos en caso de que se pretenda despedir a una trabajadora embarazada, que haya dado a luz o esté en periodo de lactancia o a una empleada con permiso parental, en los términos previstos en la normativa específica	Garantizar la protección en caso de despido de una trabajadora embarazada o en período de lactancia o de una trabajadora con permiso parental	Centro Corporativo de RRHH	Depart. RH	No hay costes específicos	Aplicación de un procedimiento de seguimiento de los casos relacionados	Nº de audits realizados a casos correlacionados
Comunicación en el marco de la no renovación de un contrato de duración determinada con una trabajadora embarazada o en período de lactancia o con una trabajadora en 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 no renovar el contrato de duración determinada de una trabajadora embarazada o en período de lactancia o de una trabajadora en 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 no renovar el contrato de duración determinada de una trabajadora embarazada o en período de lactancia o de una trabajadora en permiso parental, en los términos previstos en la normativa específica	Garantizar la comunicación relativa a la no renovación de un contrato de duración determinada con una trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia o con una trabajadora con permiso parental.	Centro Corporativo de RRHH	Depart. RH	No hay costes específicos	Aplicación de un procedimiento de seguimiento de los casos relacionados	Nº de audits realizados a casos correlacionados
Conciliación de la vida profesional, familiar y personal *	Prestación de ayuda a los hijos e hijas de los trabajadores y trabajadoras (u otros hijos a cargo), en los términos previstos en la normativa específica	Prestación de ayuda a los hijos e hijas de los trabajadores y trabajadoras (u otros hijos a cargo), en los términos previstos en la normativa específica	Promover la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras	FMAM	Depart. RRHH	No hay costes específicos	Aplicación de medidas de apoyo	Número de ayudas concedidas

* Subdimensão de implementação mandatória

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

Subdimensión	Tipo de medida	Medida	Objetivo	Depart. Resp.	Depart. Involucrados	Presupuesto	Meta	Indicadores
Organización del tiempo de trabajo: horario flexible o trabajo a tiempo parcial *	Creación 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	Garantizar que la organización de los horarios de trabajo tenga en cuenta la necesidad de conciliar la vida profesional, familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras, especialmente de los que tienen responsabilidades familiares	Centro Corporativo de RRHH	Depart. RRHH	No hay costes específicos	Creación y aplicación de un procedimiento interno	Nº de intenciones de rechazar una solicitud de trabajo a tiempo parcial verificada 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 miembro del hogar, en los términos previstos en la normativa específica	Realización de acciones de sensibilización sobre el derecho a ausentarse del trabajo para atender a un miembro del hogar, en los términos previstos en la normativa específica	Garantizar que el régimen de ausencias contemple la necesidad de conciliar la vida profesional, familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras, especialmente de aquellos con responsabilidades familiares	Centro Corporativo de RRHH	Depart. RRHH	No hay costes específicos	Lanzamiento del e-Learning sobre igualdad de género para el 100% de los beneficiarios.	% de empleados objetivo que han seguido la formación
Teletrabajo *	Aplicación, por iniciativa propia, del régimen de teletrabajo a los trabajadores y trabajadoras, como forma de conciliar la vida profesional, familiar y personal, dando especial prioridad a quienes tienen responsabilidades familiares, cuando sea compatible con la actividad desarrollada	Aplicación, por iniciativa propia, del régimen de teletrabajo a los trabajadores y trabajadoras, como forma de conciliar la vida profesional, familiar y personal, dando especial prioridad a quienes tienen responsabilidades familiares, cuando sea compatible con la actividad desarrollada	Garantizar que el régimen de teletrabajo contemple la necesidad de conciliar la vida profesional, familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras	Centro Corporativo de RRHH	Depart. RRHH	No hay costes específicos	Aplicación del régimen de teletrabajo	% de adhesión al teletrabajo % de adhesión de los empleados con responsabilidades familiares

7. Prevención del acoso laboral

Subdimensión	Tipo de medida	Medida	Objetivo	Depart. Resp.	Depart. Involucrados	Presupuesto	Meta	Indicadores
-	Realización de acciones de sensibilización sobre la práctica del acoso laboral y otros delitos contra la integridad física o moral, la libertad, el honor o la dignidad de los trabajadores y trabajadoras	Realización de acciones de sensibilización sobre la práctica del 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 laboral - Prevención y lucha contra la práctica de otros delitos contra la integridad física o moral, la libertad, el honor o la dignidad del trabajador	Comité de Acoso y Discriminación	DHC	No hay costes específicos	Acciones de formación dirigidas al 100% de los beneficiarios	Porcentaje de focal points cubiertos en los programas de sensibilización
-	Aplicación de la política de acoso y discriminación para garantizar que, si la empresa tiene conocimiento de presuntas situaciones de acoso en el trabajo, inicie procedimientos disciplinarios	Creación y aplicación de un procedimiento interno para que, si la empresa tiene conocimiento de presuntas situaciones de acoso laboral, inicie un procedimiento disciplinario	Garantizar la prevención y la lucha contra el acoso laboral	Comité de Acoso y Discriminación	DHC	No hay costes específicos	Aplicación de la política de acoso y discriminación en el 100% de las empresas	Nº de respuestas aseguradas por los canales de denuncia definidos en la política

5. Conclusión



Conclusión

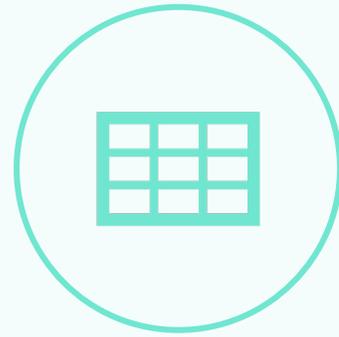
La implementación del Plan de Igualdad de Género Mota-Engil 2023 será objeto de un proceso de seguimiento sistemático por parte de cada una de las empresas, con el fin de supervisar la eficacia de las acciones y la consecución de sus objetivos, identificando posibles mejoras o nuevas medidas a implementar.

Consolidando una cultura corporativa guiada por los valores de la igualdad, Mota-Engil se responsabilizará de:

- Proponer y coordinar un conjunto de procedimientos y medidas, para contribuir a una gestión socialmente responsable, anclada en la igualdad y buscando minimizar la segregación horizontal;
- Supervisar y garantizar la aplicación de las medidas incluidas en el actual Plan de Igualdad de Género 2023;
- Compartir las buenas prácticas con las distintas empresas del Grupo en materia de igualdad de género, asumiendo un papel activo y agregador en esta materia;
- Realizar el seguimiento y análisis de la evolución de los indicadores del Plan de Igualdad de Género 2023, proponiendo medidas de refuerzo siempre que esté justificado.

Caracterizada por la heterogeneidad de su gente -lo que le confiere un potencial añadido- y consciente del papel que desempeña en las comunidades y las múltiples geografías en las que está presente, Mota-Engil buscará ser una referencia en la promoción de la igualdad de género, esforzándose por contribuir proactivamente a un cambio de paradigma social.





Anexos

1. Porcentaje de empleados por categoría y edad

Porcentaje de empleados por categoría y edad		2020			2021		
		< 30	30 a 50	> 50	< 30	30 a 50	> 50
Europa	Administración / Dirección y gestión técnica	1%	47%	52%	1%	48%	51%
	Especialización y coordinación	1%	73%	26%	1%	72%	28%
	Supervisión y técnicas	11%	52%	37%	16%	63%	21%
	Operativo y apoyo	15%	64%	22%	11%	51%	38%
África	Administración / Dirección y gestión técnica	0%	51%	49%	0%	57%	43%
	Especialización y coordinación	1%	63%	36%	2%	60%	39%
	Supervisión y técnicas	22%	69%	9%	17%	56%	26%
	Operativo y apoyo	17%	57%	26%	22%	68%	9%
América Latina	Administración / Dirección y gestión técnica	0%	58%	42%	0%	67%	33%
	Especialización y coordinación	1%	71%	27%	1%	67%	32%
	Supervisión y técnicas	18%	64%	18%	14%	75%	11%
	Operativo y apoyo	12%	76%	12%	20%	63%	17%
Holding	Administración / Dirección y gestión técnica	0%	45%	55%	0%	53%	47%
	Especialización y coordinación	3%	82%	15%	5%	80%	14%
	Supervisión y técnicas	29%	38%	33%	33%	52%	15%
	Operaciónais e Suporte	24%	57%	19%	35%	41%	24%
Capital	Administración / Dirección y gestión técnica	0%	27%	73%	0%	38%	62%
	Especialización y coordinación	0%	76%	24%	2%	81%	17%
	Supervisión y técnicas	9%	64%	27%	15%	74%	11%
	Operativo y apoyo	16%	75%	8%	10%	63%	27%
GRUPO MOTA-ENGL	Administración / Dirección y gestión técnica	1%	53%	47%	0%	53%	46%
	Especialización y coordinación	1%	71%	28%	1%	68%	30%
	Supervisión y técnicas	15%	65%	21%	16%	64%	20%
	Operativo y apoyo	18%	63%	19%	19%	63%	18%

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



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

Formación por categoría funcional y género			2020		2021		
			Número de horas de formación	Media de horas de formación	Número de horas de formación	Media de horas de formación	
Holding	Administración / Dirección y gestión técnica	Hombres	209	6	277	10	
		Mujeres	5	1	13	2	
		Total	213	5	290	8	
	Especialización y coordinación	Hombres	339	11	495	13	
		Mujeres	610	17	735	19	
		Total	949	14	1 230	16	
	Supervisión y técnicas	Hombres	222	7	542	19	
		Mujeres	304	5	954	17	
		Total	525	6	1 496	18	
	Operativo y apoyo	Hombres	133	3	132	2	
		Mujeres	230	3	549	7	
		Total	362	3	681	5	
	Total	Hombres	902	6	1 446	9	
		Mujeres	1 148	7	2 251	13	
		Total	2 049	6	3 697	11	
	Capital	Administración / Dirección y gestión técnica	Hombres	267	27	128	12
			Mujeres	23	23	11	6
			Total	290	26	139	11
Especialización y coordinación		Hombres	712	22	1 001	28	
		Mujeres	887	89	181	16	
		Total	1 598	38	1 182	25	
Supervisión y técnicas		Hombres	1 291	17	3 901	44	
		Mujeres	618	19	1 407	37	
		Total	1 909	17	5 308	42	
Operativo y apoyo		Hombres	3 652	7	3 611	7	
		Mujeres	113	5	465	17	
		Total	3 765	5	4 076	7	
Total		Hombres	5 922	9	8 641	13	
		Mujeres	1 640	25	2 064	26	
		Total	7 562	10	10 705	14	
GRUPO MOTA-ENGL		Administración / Dirección y gestión técnica	Hombres	1 852	8	2 725	12
			Mujeres	795	35	459	19
			Total	2 647	11	3 184	13
	Especialización y coordinación	Hombres	10 082	12	13 271	15	
		Mujeres	5 702	23	6 069	25	
		Total	15 784	14	19 340	17	
	Supervisión y técnicas	Hombres	51 219	17	34 533	12	
		Mujeres	13 104	14	19 267	21	
		Total	64 322	16	53 800	14	
	Operativo y apoyo	Hombres	206 233	8	262 479	9	
		Mujeres	19 140	5	29 045	7	
		Total	225 373	8	291 524	9	
	Total	Hombres	269 386	9	313 008	9	
		Mujeres	38 740	8	54 840	11	
		Total	308 126	9	367 848	10	

Formación por categoría funcional y género			2020		2021		
			Número de horas de formación	Media de horas de formación	Número de horas de formación	Media de horas de formación	
Europa	Administración / Dirección y gestión técnica	Hombres	512	7	815	10	
		Mujeres	106	11	58	5	
		Total	619	7	873	9	
	Especialización y coordinación	Hombres	4 847	13	7 902	22	
		Mujeres	3 291	25	3 632	33	
		Total	8 138	16	11 534	25	
	Supervisión y técnicas	Hombres	11 623	12	17 590	19	
		Mujeres	7 150	16	12 739	29	
		Total	18 773	13	30 329	22	
	Operativo y apoyo	Hombres	139 714	24	145 550	25	
		Mujeres	15 874	21	19 367	23	
		Total	155 588	24	164 917	24	
	Total	Hombres	156 696	22	171 857	24	
		Mujeres	26 420	20	35 796	25	
		Total	183 117	21	207 653	24	
	África	Administración / Dirección y gestión técnica	Hombres	510	9	605	10
			Mujeres	9	9	13	13
			Total	519	9	618	10
Especialización y coordinación		Hombres	892	4	1 537	5	
		Mujeres	301	10	607	14	
		Total	1 193	4	2 144	6	
Supervisión y técnicas		Hombres	2 691	2	6 280	5	
		Mujeres	650	4	1 461	9	
		Total	3 341	3	7 741	6	
Operativo y apoyo		Hombres	18 254	1	23 958	2	
		Mujeres	965	1	1 996	1	
		Total	19 219	1	25 954	2	
Total		Hombres	22 348	2	32 380	2	
		Mujeres	1 924	1	4 077	2	
		Total	24 271	2	36 457	2	
América Latina		Administración / Dirección y gestión técnica	Hombres	354	8	900	24
			Mujeres	653	327	364	182
			Total	1 007	21	1 264	32
	Especialización y coordinación	Hombres	3 292	18	2 336	13	
		Mujeres	614	16	914	22	
		Total	3 906	18	3 250	14	
	Supervisión y técnicas	Hombres	35 391	43	6 220	8	
		Mujeres	4 383	20	2 706	12	
		Total	39 775	39	8 926	9	
	Operativo y apoyo	Hombres	44 481	6	89 228	10	
		Mujeres	1 959	2	6 668	5	
		Total	46 439	5	95 896	9	
	Total	Hombres	83 518	10	98 684	10	
		Mujeres	7 609	5	10 652	7	
		Total	91 127	9	109 336	9	

Nota: Para el denominador del indicador se ha considerado el número de empleados a 31 de diciembre. Incluye a los directores ejecutivos y a los directores remunerados.

En cuanto a la distribución de la formación impartida por temas, cabe destacar que en 2021 y en el Grupo Mota-Engil, las áreas de ESG ya representan el 43% del total de la formación. Estos se agruparon, en la siguiente tabla, según las principales áreas ASG -Seguridad, Salud, Medio Ambiente, Derechos Humanos y Anticorrupción-, destacando el área de seguridad laboral como una de las apuestas más fuertes del Grupo.

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

Porcentaje de empleados por categoría funcional y género		2020		2021	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Europa	Administración / Dirección y gestión técnica	91%	9%	88%	13%
	Especialización y coordinación	76%	24%	76%	24%
	Supervisión y técnicas	96%	4%	68%	32%
	Operativo y apoyo	70%	30%	87%	13%
África	Administración / Dirección y gestión técnica	98%	2%	98%	2%
	Especialización y coordinación	89%	11%	87%	13%
	Supervisión y técnicas	89%	11%	87%	13%
	Operativo y apoyo	89%	11%	89%	11%
América Latina	Administración / Dirección y gestión técnica	96%	4%	95%	5%
	Especialización y coordinación	83%	17%	81%	19%
	Supervisión y técnicas	87%	13%	78%	22%
	Operativo y apoyo	79%	21%	87%	13%
Holding	Administración / Dirección y gestión técnica	79%	21%	81%	19%
	Especialización y coordinación	48%	52%	50%	50%
	Supervisión y técnicas	42%	58%	33%	67%
	Operativo y apoyo	34%	66%	45%	55%
Capital	Administración / Dirección y gestión técnica	91%	9%	85%	15%
	Especialización y coordinación	76%	24%	77%	23%
	Supervisión y técnicas	96%	4%	70%	30%
	Operativo y apoyo	70%	30%	95%	5%
GRUPO MOTA-ENGIL	Administración / Dirección y gestión técnica	93%	7%	90%	10%
	Especialización y coordinación	78%	22%	79%	21%
	Supervisión y técnicas	89%	11%	76%	24%
	Operativos y apoyo	88%	12%	88%	12%

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

5. Relación de sueldos y salarios entre mujeres y hombres (GRI 405-2)

Porcentaje de empleados por categoría funcional y género		2020		2021	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Europa	Administración / Dirección y gestión técnica	91%	9%	88%	13%
	Especialización y coordinación	76%	24%	76%	24%
	Supervisión y técnicas	96%	4%	68%	32%
	Operativo y apoyo	70%	30%	87%	13%
África	Administración / Dirección y gestión técnica	98%	2%	98%	2%
	Especialización y coordinación	89%	11%	87%	13%
	Supervisión y técnicas	89%	11%	87%	13%
	Operativo y apoyo	89%	11%	89%	11%
América Latina	Administración / Dirección y gestión técnica	96%	4%	95%	5%
	Especialización y coordinación	83%	17%	81%	19%
	Supervisión y técnicas	87%	13%	78%	22%
	Operativo y apoyo	79%	21%	87%	13%
Holding	Administración / Dirección y gestión técnica	79%	21%	81%	19%
	Especialización y coordinación	48%	52%	50%	50%
	Supervisión y técnicas	42%	58%	33%	67%
	Operativo y apoyo	34%	66%	45%	55%
Capital	Administración / Dirección y gestión técnica	91%	9%	85%	15%
	Especialización y coordinación	76%	24%	77%	23%
	Supervisión y técnicas	96%	4%	70%	30%
	Operativo y apoyo	70%	30%	95%	5%
GRUPO MOTA-ENGIL	Administración / Dirección y gestión técnica	93%	7%	90%	10%
	Especialización y coordinación	78%	22%	79%	21%
	Supervisión y técnicas	89%	11%	76%	24%
	Operativos y apoyo	88%	12%	88%	12%

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

Número total de empleados por duración de contrato y sexo		2020	2021
Contrato indefinido	Hombres	12 989	15 860
	Mujeres	2 533	2 769
	Subtotal	15 522	18 629
Contrato de duración determinada	Hombres	17 644	17 480
	Mujeres	2 165	2 322
	Subtotal	19 809	19 802
Aprendices	Hombres	0	92
	Mujeres	0	51
	Subtotal	0	143
Total Empleados		35 331	38 574

Nota 1: No se incluyen los trabajadores temporales.

Nota 2: No se presentan datos de 2020 para los becarios, ya que sus datos no se introdujeron en el sistema en ese momento.

Nota 3: Los datos se refieren al número de empleados a 31-12-2021.

Número total de empleados por duración del contrato y por región		2020	2021
Contrato indefinido	Europa	5 459	5 840
	África	3 383	4 907
	América Latina	6 003	7 197
	Holding	280	258
	Capital	397	427
	Subtotal	15 522	18 629
Contrato de duración determinada	Europa	3 092	2 822
	África	12 172	12 215
	América Latina	4 158	4 378
	Holding	43	65
	Capital	344	322
	Subtotal	19 809	19 802
Aprendices	Europa	0	36
	África	0	65
	América Latina	0	19
	Holding	0	17
	Capital	0	6
	Subtotal	0	143
Total Empleados		35 331	38 574

Nota 1: No se incluyen los trabajadores temporales.

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

7. Porcentaje de empleados que reciben el salario mínimo local (Adaptado de GRI 202-1)

Porcentaje de empleados que reciben el salario mínimo local (%)		2021
Angola	Hombres	10,8%
	Mujeres	20,6%
	Total	11,6%
Colômbia	Hombres	33,3%
	Mujeres	27,4%
	Total	31,5%
México	Hombres	0,0%
	Mujeres	0,9%
	Total	0,2%
Mozambique	Hombres	0,4%
	Mujeres	0,0%
	Total	0,3%
Polónia	Hombres	1,3%
	Mujeres	4,8%
	Total	2,1%
Portugal	Hombres	11,6%
	Mujeres	10,2%
	Total	11,4%

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



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

Porcentaje de entradas y salidas por ubicación, sexo y grupo de edad		2020						2021					
		Entradas			Salidas			Entradas			Salidas		
		< 30	30 a 50	> 50	< 30	30 a 50	> 50	< 30	30 a 50	> 50	< 30	30 a 50	> 50
Europa	Hombres	75%	27%	18%	40%	18%	20%	72%	26%	15%	59%	26%	20%
	Mujeres	64%	23%	15%	32%	18%	12%	69%	20%	13%	35%	18%	17%
	Total	73%	26%	18%	38%	18%	20%	72%	25%	15%	54%	24%	20%
África	Hombres	51%	34%	21%	67%	54%	50%	62%	39%	24%	35%	30%	24%
	Mujeres	51%	38%	14%	69%	68%	54%	60%	27%	10%	28%	23%	52%
	Total	51%	35%	20%	68%	56%	50%	61%	38%	23%	34%	30%	26%
América Latina	Hombres	86%	35%	37%	110%	118%	124%	109%	69%	38%	70%	54%	39%
	Mujeres	47%	28%	55%	77%	55%	30%	83%	40%	13%	52%	29%	12%
	Total	80%	34%	38%	104%	110%	118%	106%	65%	35%	68%	51%	35%
Holding	Hombres	22%	4%	0%	33%	10%	4%	68%	27%	7%	25%	19%	27%
	Mujeres	27%	6%	2%	42%	10%	15%	64%	18%	6%	26%	13%	18%
	Total	25%	5%	1%	38%	10%	9%	66%	22%	7%	26%	16%	23%
Capital	Hombres	48%	23%	21%	32%	18%	24%	73%	24%	20%	48%	24%	24%
	Mujeres	29%	10%	0%	43%	14%	9%	64%	29%	8%	27%	15%	17%
	Total	46%	21%	20%	33%	17%	23%	72%	25%	19%	45%	23%	24%
Total de Entradas y Salidas (Grupo de edad)		57%	32%	20%	67%	53%	39%	77%	43%	23%	48%	35%	26%
Tasa de Entradas y Salidas (por género)	Hombres	35%			54%			47%			37%		
	Mujeres	33%			47%			34%			25%		
Tasa de Entradas y Salidas (por ubicación)	Europa	28%			21%			27%			26%		
	África	37%			58%			41%			30%		
	América Latina	43%			110%			68%			51%		
	Holding	8%			15%			29%			20%		
	Capital	23%			20%			28%			26%		
Tasa de Entradas y salidas		35%			53%			46%			35%		

Nota 1: Datos elaborados a partir del Sistema Central de Información del Grupo, que no reflejan la información consolidada de la totalidad de los mercados/negocios (cuya integración está en desarrollo).

Nota 2: Los porcentajes se han calculado a partir del número total de empleados a 31 de diciembre, para cada zona geográfica, sexo y grupo de edad.

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

Porcentaje de empleados por categoría y edad		2020			2021		
		< 30	30 a 50	> 50	< 30	30 a 50	> 50
Europa	Administración / Dirección y gestión técnica	1%	47%	52%	1%	48%	51%
	Especialización y coordinación	1%	73%	26%	1%	72%	28%
	Supervisión y técnicas	11%	52%	37%	16%	63%	21%
	Operativo y apoyo	15%	64%	22%	11%	51%	38%
África	Administración / Dirección y gestión técnica	0%	51%	49%	0%	57%	43%
	Especialización y coordinación	1%	63%	36%	2%	60%	39%
	Supervisión y técnicas	22%	69%	9%	17%	56%	26%
	Operativo y apoyo	17%	57%	26%	22%	68%	9%
América Latina	Administración / Dirección y gestión técnica	0%	58%	42%	0%	67%	33%
	Especialización y coordinación	1%	71%	27%	1%	67%	32%
	Supervisión y técnicas	18%	64%	18%	14%	75%	11%
	Operativo y apoyo	12%	76%	12%	20%	63%	17%
Holding	Administración / Dirección y gestión técnica	0%	45%	55%	0%	53%	47%
	Especialización y coordinación	3%	82%	15%	5%	80%	14%
	Supervisión y técnicas	29%	38%	33%	33%	52%	15%
	Operativo y apoyo	24%	57%	19%	35%	41%	24%
Capital	Administración / Dirección y gestión técnica	0%	27%	73%	0%	38%	62%
	Especialización y coordinación	0%	76%	24%	2%	81%	17%
	Supervisión y técnicas	9%	64%	27%	15%	74%	11%
	Operativo y apoyo	16%	75%	8%	10%	63%	27%
GRUPO MOTA-ENGL	Administración / Dirección y gestión técnica	1%	53%	47%	0%	53%	46%
	Especialización y coordinación	1%	71%	28%	1%	68%	30%
	Supervisión y técnicas	15%	65%	21%	16%	64%	20%
	Operativo y apoyo	18%	63%	19%	19%	63%	18%

Porcentaje de empleados por categoría de empleado y antigüedad (años)		2020				2021			
		< 3	3 a 10	11 a 20	≥ 20	< 3	3 a 10	11 a 20	≥ 20
Europa	Administración / Dirección y gestión técnica	18%	20%	28%	34%	19%	20%	23%	39%
	Especialización y coordinación	14%	19%	41%	25%	14%	18%	39%	30%
	Supervisión y técnicas	42%	25%	24%	10%	32%	24%	24%	19%
	Operativo y apoyo	32%	25%	26%	18%	40%	25%	24%	11%
África	Administración / Dirección y gestión técnica	15%	25%	25%	36%	8%	25%	32%	35%
	Especialización y coordinación	35%	32%	14%	19%	37%	33%	13%	16%
	Supervisión y técnicas	67%	26%	5%	1%	45%	34%	10%	11%
	Operativo y apoyo	50%	28%	10%	12%	68%	26%	5%	1%
América Latina	Administración / Dirección y gestión técnica	25%	38%	23%	15%	18%	36%	33%	13%
	Especialización y coordinación	39%	47%	9%	5%	37%	47%	11%	5%
	Supervisión y técnicas	88%	12%	0%	0%	58%	38%	3%	1%
	Operativo y apoyo	56%	42%	1%	1%	88%	12%	0%	0%
Holding	Direção Técnica e Gestão	19%	19%	29%	33%	19%	28%	22%	31%
	Especialización y coordinación	7%	39%	39%	15%	12%	29%	42%	17%
	Supervisión y técnicas	32%	16%	26%	26%	29%	29%	20%	21%
	Operativo y apoyo	28%	26%	21%	24%	47%	16%	16%	21%
Capital	Administración / Dirección y gestión técnica	0%	27%	36%	36%	0%	23%	46%	31%
	Especialización y coordinación	7%	40%	43%	10%	11%	32%	45%	13%
	Supervisión y técnicas	61%	29%	8%	2%	52%	30%	16%	2%
	Operativo y apoyo	45%	35%	20%	0%	53%	34%	11%	3%
GRUPO MOTA-ENGL	Administración / Dirección y gestión técnica	14%	26%	29%	31%	15%	25%	28%	32%
	Especialización y coordinación	22%	30%	29%	19%	25%	29%	26%	19%
	Supervisión y técnicas	43%	32%	14%	11%	44%	31%	14%	11%
	Operativo y apoyo	66%	22%	8%	3%	68%	22%	7%	3%

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

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

Porcentaje de empleados por categoría de empleado y cualificación		2020			2021		
		Basica	Secundaria	Superior	Basica	Secundaria	Superior
Europa	Administración / Dirección y gestión técnica	0%	0%	100%	0%	0%	100%
	Especialización y coordinación	4%	8%	88%	4%	7%	89%
	Supervisión y técnicas	15%	22%	62%	13%	20%	67%
	Operacionais e Suporte	73%	25%	3%	72%	25%	4%
África	Administración / Dirección y gestión técnica	0%	0%	100%	0%	0%	100%
	Especialización y coordinación	11%	13%	76%	11%	17%	71%
	Supervisión y técnicas	31%	33%	36%	26%	30%	43%
	Operacionais e Suporte	76%	20%	4%	75%	21%	4%
América Latina	Administración / Dirección y gestión técnica	0%	0%	100%	0%	0%	100%
	Especialización y coordinación	3%	11%	85%	3%	6%	91%
	Supervisión y técnicas	5%	33%	63%	3%	26%	71%
	Operacionais e Suporte	51%	44%	5%	41%	53%	6%
 Holding	Administración / Dirección y gestión técnica	0%	0%	100%	0%	0%	100%
	Especialización y coordinación	0%	15%	85%	4%	13%	83%
	Supervisión y técnicas	5%	20%	75%	2%	20%	78%
	Operacionais e Suporte	32%	41%	27%	28%	45%	27%
Capital	Administración / Dirección y gestión técnica	0%	0%	100%	0%	0%	100%
	Especialización y coordinación	0%	2%	98%	0%	0%	100%
	Supervisión y técnicas	4%	16%	80%	5%	16%	79%
	Operacionais e Suporte	48%	49%	3%	50%	46%	4%
GRUPO MOTA-ENGL	Administración / Dirección y gestión técnica	0%	0%	100%	0%	0%	100%
	Especialización y coordinación	5%	10%	84%	6%	10%	84%
	Supervisión y técnicas	17%	28%	54%	14%	25%	61%
	Operativo y apoyo	67%	29%	4%	63%	32%	5%

Nota: Os dados reportam-se ao n.º de colaboradores existentes à data de 31 de dezembro. Inclui os Administradores Executivos e remunerados.

MOTAENGIL

A World of Inspiration

Plan de Igualdad de Género 2023

*Acting for a Sustainable
Future*

