

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

“ 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. ”

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

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.

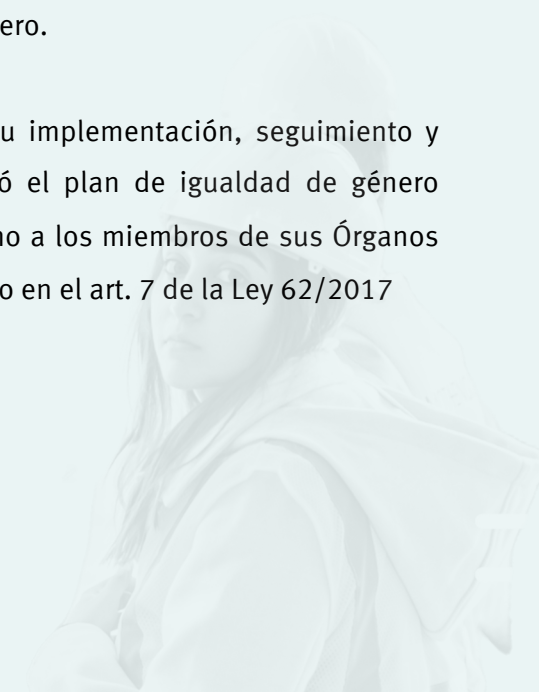
El derecho a la igualdad entre mujeres y hombres está consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y es fundamental para el desarrollo de las sociedades y para la plena participación de todas las personas -independientemente de su sexo- en la vida social, profesional y política de 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:

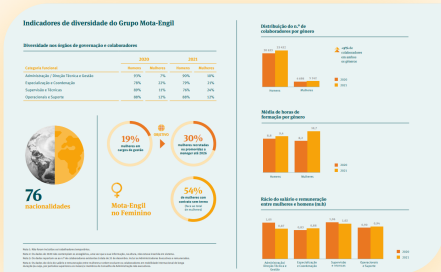
| | Instrumentos | ¿Qué es, para qué sirve? | Fuente |
|---|---|--|-----------------|
| 1 | Guía de la CINE y directrices respectivas para la elaboración de planes de igualdad | Guía de apoyo puesta a disposición por el CITE para la identificación de pautas para la elaboración de planes de igualdad | 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:

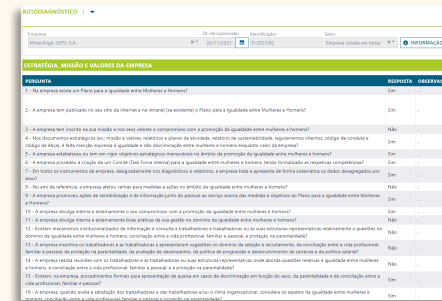
Diversidad e igualdad en cifras
pp. 11-14



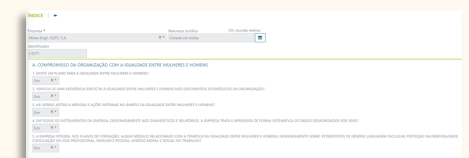
Indicadores de diversidad e igualdad
Anexos

| 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 | 28 |
| | 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 | 19.967 | 23 | |
| Total | | 150.588 | 24 | 165.497 | 24 | |
| Total | Homens | 156.898 | 22 | 172.572 | 24 | |
| | Mulheres | 26.420 | 20 | 35.796 | 25 | |
| | 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.

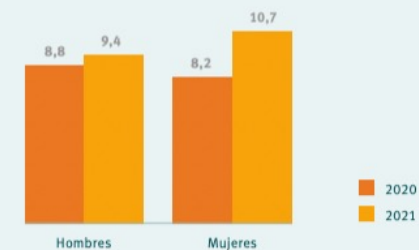
Nota 3: Los datos se refieren al número de empleados existentes a 31 de diciembre. Incluye administradores ejecutivos y retribuidos.

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.

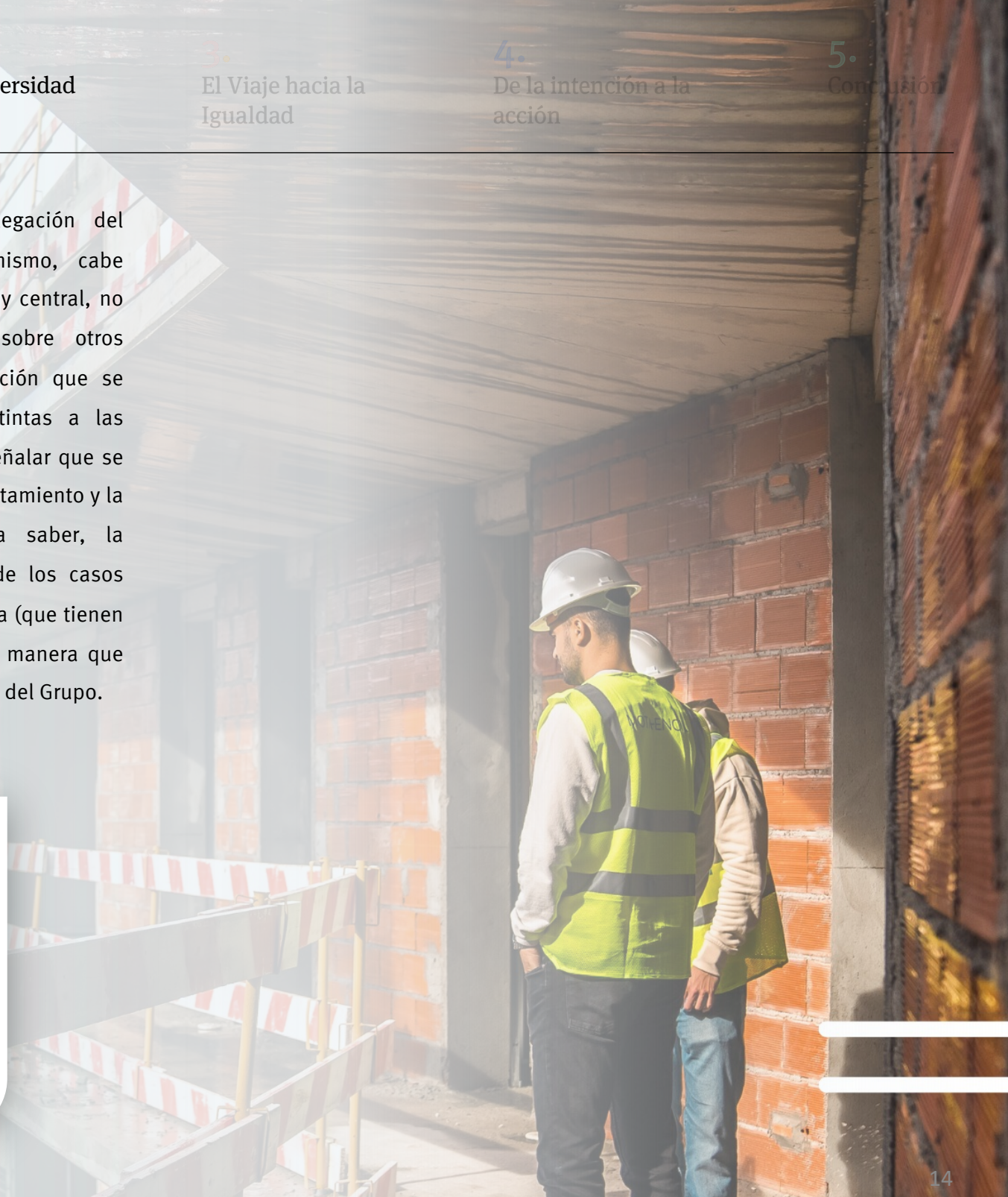
En este ámbito, Mota-Engil ha identificado las empresas del Grupo a las que se aplica esta obligación legal, y se encuentra en una fase de transición, según lo previsto legalmente, para garantizar su pleno cumplimiento.

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 Nigeria



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

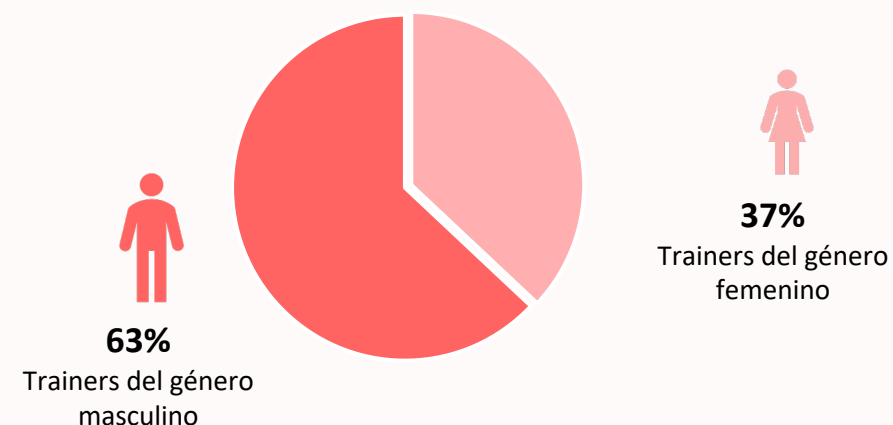
El **ME Leaders Ability to Execute (A2E)** es un programa realizado en colaboración con McKinsey, que surgió con 3 propósitos:

- (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

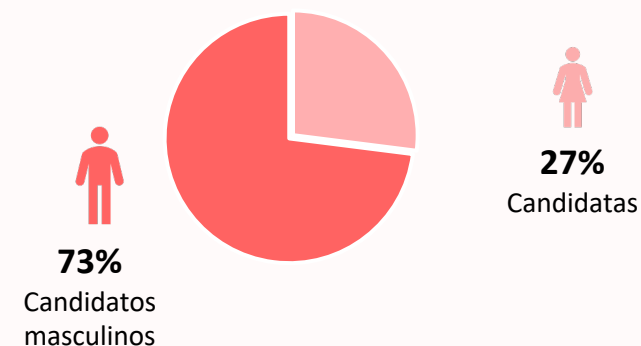
El MBA Digital es una iniciativa desarrollada por Mota-Engil con el objetivo de **invertir en empleados de alto potencial para reforzar sus competencias y/o la sucesión a puestos de mayor responsabilidad y complejidad.**

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 |

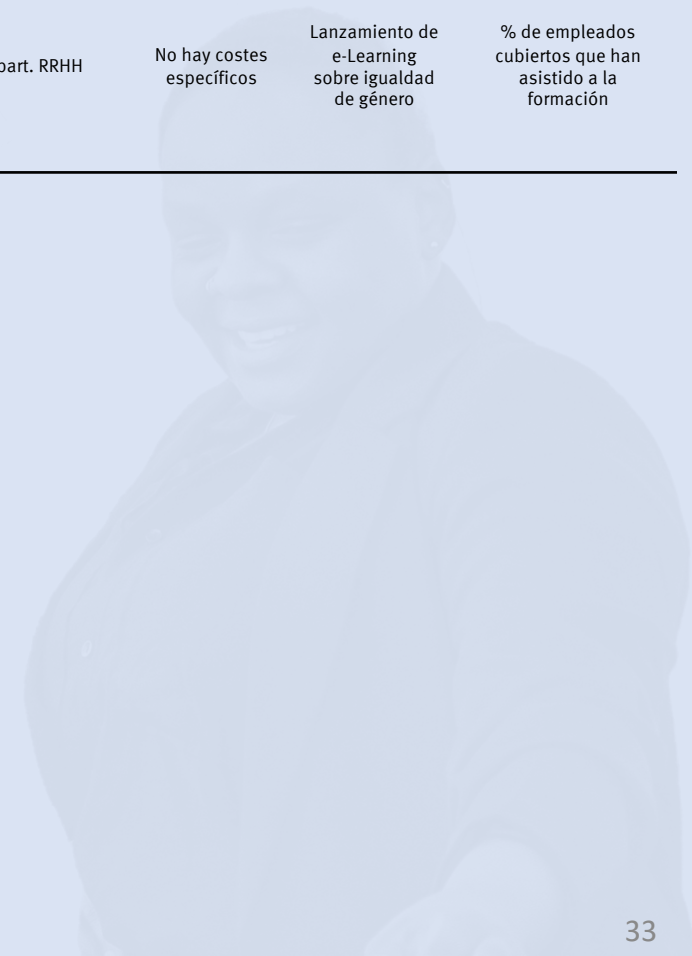
2. Igualdad de acceso al empleo

| 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% |
| | Operacións 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*

