

MOTAENGIL

A World of Inspiration

Plano de Igualdade de Género 2023

*Acting for a Sustainable
Future*



Índice



1.

O nosso compromisso com a igualdade

2.

A Igualdade e a Diversidade em números

3.

A jornada para a Igualdade

4.

Da intenção à ação

5.

Conclusão

Anexos

“*Hoje, na Mota-Engil, temos mulheres em todos os níveis hierárquicos da Organização, cujo trabalho é reconhecido e valorizado pelo seu mérito e pela diferença que a condição de ser mulher aporta no contributo para a tomada de decisão, na dedicação ao trabalho, na inteligência social e no equilíbrio das posições assumidas.*

Temos, ainda, um importante caminho a percorrer nesta matéria, mas estamos empenhados em fazer da Mota-Engil uma Organização mais atrativa para as mulheres e, desta forma, contribuir para uma gestão socialmente mais responsável e ancorada na igualdade.”

Manuela Mota





1.

O nosso compromisso com a Igualdade

“Conscientes da importância e do papel determinante da Mota-Engil na contribuição para os objetivos de desenvolvimento sustentável, o Grupo incorporou no seu Plano Estratégico 2026 a Sustentabilidade como pilar ao abrigo do qual se estabeleceu como meta estratégica alcançar um indicador de 30% de mulheres recrutadas/promovidas a cargos de gestão em 2026.”

Novo rumo na sustentabilidade e inovação



Fazer da sustentabilidade uma prioridade máxima, comprometendo-nos com os **targets** dos ODS e aumentando a visibilidade dos esforços



Implementar um processo de inovação estruturado, otimizando a utilização do capital

Plano Estratégico 2022-2026 – ODS de foco e principais objetivos estratégicos:



40%

Redução emissões de GEE até 2030 (âmbito 1, 2 e 3) vs. ano base de 2020
Neutralidade carbónica até 2050



80%

Resíduos Valorizados até 2030
Inclui preparação para reutilização (operações de verificação, limpeza ou reparação), reciclagem e outras operações de recuperação (no contexto do reporte de resíduos, as operações de recuperação não incluem a recuperação energética)



50%

Redução do Índice de acidentes de trabalho não mortais com baixa (LTIFR na sigla em Inglês (Lost Time Injury Frequency Rate)) para projetos de Engenharia e Construção até 2026, vs. ano base de 2020



30%

Mulheres recrutadas ou promovidas a *manager* até 2026



25 M€

Investimento Acumulado em Inovação 22-26

Enquadramento

Conscientes do universo multicultural e das diferenças socioeconómicas onde marcamos presença, o Grupo Mota-Engil vem estando na vanguarda, cumprindo e fazendo cumprir os direitos humanos emanados das leis nacionais e internacionais, tendo estas como base a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

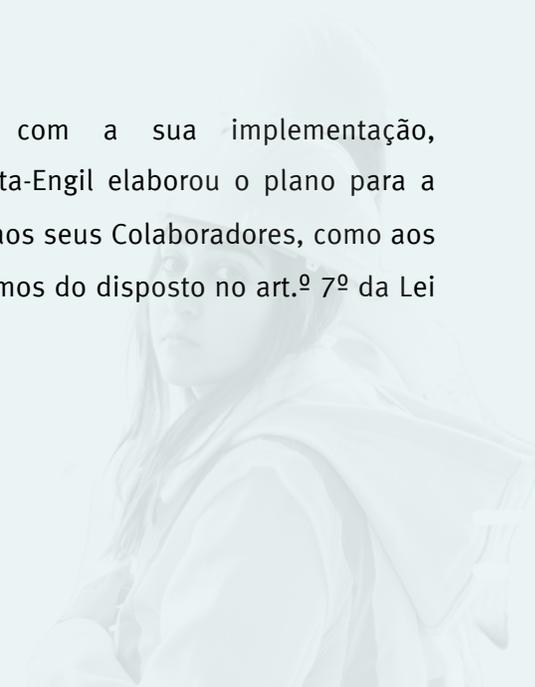
O direito de igualdade entre mulheres e homens está consagrado na Declaração Universal dos Direitos Humanos, sendo fundamental para o desenvolvimento das sociedades e para a participação plena de todas as pessoas – independentemente do seu género – na vida social, profissional e política das nações. Paralelamente, o direito de igualdade de género está simultaneamente explanado na Constituição da República Portuguesa, nomeadamente, na alínea h) do art.º 9º, constituindo-se como uma obrigação legal, mais do que uma simples forma de estar em sociedade.

Por sua vez, em 2012, a Resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012 de 8 de março veio fortalecer este direito, estipulando a obrigatoriedade de adoção de um plano para a igualdade em todas as entidades do setor empresarial do Estado, com vista a alcançar a igualdade de tratamento e de

oportunidades entre mulheres e homens, eliminando a discriminação e facilitando o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Posteriormente, e aumentando a sua extensão, as empresas cotadas em Bolsa foram, numa segunda fase, abrangidas por esta obrigação, por via da Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto, a qual aprovou o regime de representação equitativa entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e empresas cotadas em Bolsa, definindo a obrigação de elaboração e afixação de planos anuais para a igualdade de género.

Neste sentido, e comprometendo-se com a sua implementação, monitorização e atualização, o Grupo Mota-Engil elaborou o plano para a igualdade de género 2023 aplicável tanto aos seus Colaboradores, como aos membros dos seus Órgãos sociais, nos termos do disposto no art.º 7º da Lei nº 62/2017.



CULTURA ORGANIZACIONAL

Missão



Criar valor acionista com respeito pela comunidade e pelo futuro, de uma forma socialmente responsável.

Visão



Ser uma referência internacional dos setores nos quais exerce a sua atividade, alinhada com as melhores práticas do mercado ao nível da produtividade, com uma permanente inovação, assumindo assim uma identidade forte, reconhecida na competência técnica através da prestação de um serviço de excelência aos seus clientes e à comunidade.

Valores



CONTEXTO INTERNO E EXTERNO

Novo Ciclo



DOIS ACIONISTAS ESTRATÉGICOS

Família Mota e CCCC como forças motrizes do novo ciclo.



RISCOS E OPORTUNIDADES

Tendências globais com impacto nas exigências da sociedade (Alterações Climáticas, Urbanização, Crescimento Populacional) e Planos de Recuperação Económica.

HORIZONTE TEMPORAL: 2022-2026

Plano Estratégico

BUILDING 26 FOR A SUSTAINABLE FUTURE

Ambição: empresa global focada em entregar valor a todos os *stakeholders* de forma sustentável.



Maior foco na Rentabilidade de Engenharia & Construção Maior concentração de recursos nos mercados core (maior escala) para atingir níveis de rentabilidade mais elevados.



Otimização e Diversificação da Dívida Melhorar a sustentabilidade financeira e alinhar os níveis de endividamento com os perfis dos negócios



Programa de Eficiência ao nível do Grupo Reforço de sinergias e eficiência potenciado por plataformas operacionais globais



Crescimento acentuado no Ambiente, Concessões de Infraestruturas e Serviços Industriais Aumento da relevância dos negócios de longo prazo geradores de *cash*, com a aceleração do crescimento em mercados internacionais



Novo rumo na Sustentabilidade e Inovação Intensificação da sustentabilidade e inovação em todos os negócios

A igualdade de género ganha uma importância capital no Building 26, passando a constituir uma meta estratégica do Grupo.

criação de valor

Stakeholders



ACIONISTAS



CLIENTES



COLABORADORES



COMUNIDADES LOCAIS



FORNECEDORES/PARCEIROS



SETOR FINANCEIRO (BANCA, INVESTIDORES, SEGURADORAS)



ENTIDADES REGULADORAS



ENTIDADES PÚBLICAS



OUTROS GRUPOS DE STAKEHOLDERS

NECESSIDADES E EXPECTATIVAS



2.

A Igualdade & Diversidade em números

Avaliação do estado da arte em matéria de igualdade de género

Com o intuito de efetuar um diagnóstico alargado à realidade do Grupo Mota-Engil relativo à igualdade de género, que suportasse o Plano de ação para o ciclo 2023, foi adotado um conjunto de instrumentos, de apoio à avaliação do estado de arte atual nesta temática, que resumizamos:

	Instrumentos	O que é, para que serve?	Fonte
1	Guião CITE e respetivas orientações para a elaboração dos planos de igualdade	Guião de apoio disponibilizado pela CITE para identificação de orientações para a elaboração dos planos de igualdade	Externa
2	Questionário de Auto-diagnóstico CITE *	Questionário estruturado pela CITE para avaliação das práticas da Empresa em matéria de igualdade de género	Externa
3	Índice CITE *	Instrumento estatístico fornecido pela CITE, para monitorização de políticas de promoção de igualdade de género	Externa
4	Recomendações CITE	Recomendações emitidas pela CITE referentes ao Plano de igualdade do ano transato, com o objetivo de assegurar a melhoria contínua da abordagem adotada pela Empresa	Externa
5	Plano de ação de Igualdade de Género *	Ferramenta de sistematização das medidas e propostas de ação para a promoção da igualdade de género	Externa/Interna
6	Inquérito de Clima Organizacional	Inquérito desenvolvido pela Mota-Engil, para avaliação da satisfação e recolha de sugestões dos Colaboradores da Mota-Engil sobre uma multiplicidade de dimensões incluindo temas respeitantes ao respeito pela igualdade de oportunidades, justiça e não discriminação	Interna
7	Reporting corporativo de Recursos Humanos	Ferramenta de monitorização da evolução dos Colaboradores do universo Mota-Engil num conjunto de dimensões relevantes, tais como género, nacionalidade, situação contratual, faixa etária, índices salariais, carreiras, entre outras	Interna

* Instrumentos submetidos diretamente na plataforma disponibilizada pela CITE

O diagnóstico, baseado nesta miríade de instrumentos visou avaliar dimensões tais como a estratégia e compromisso da empresa com a **igualdade, recursos humanos, articulação/conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, respeito pela dignidade e integridade, diálogo, comunicação e relações externas, igualdade no acesso a emprego, igualdade nas condições de trabalho, igualdade remuneratória, proteção na parentalidade, formação inicial e contínua, prevenção da prática de assédio no trabalho.**

Apresentamos uma visão resumida dos instrumentos e indicadores desenvolvidos no âmbito do diagnóstico levado a cabo para avaliação das práticas da Mota-Engil referentes à igualdade de género das mulheres e homens e que constituem parte integrada do Plano de Igualdade:

Diversidade e igualdade em números
pp. 11-14

Indicadores de diversidade e igualdade
Anexos

Auto-diagnóstico CITE
Submetido na plataforma online

Índice CITE
Submetido na plataforma online



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
	Especialização Coordenação	Homens	4.847	7.902	23
		Mulheres	3.291	3.632	33
	Supervisão e Técnicas	Homens	9.138	11.524	35
		Mulheres	11.623	17.990	19
	Operacionais e Suporte	Homens	2.158	12.392	29
		Mulheres	10.773	30.329	22
	Total	Homens	130.714	145.530	25
		Mulheres	15.974	19.962	23
África	Administração / Direção Técnica e Gestão	Homens	155.588	168.917	24
		Mulheres	154.898	172.572	24
	Especialização Coordenação	Homens	26.420	35.786	24
		Mulheres	18.112	207.651	24
	Supervisão e Técnicas	Homens	510	605	10
		Mulheres	9	13	13
	Operacionais e Suporte	Homens	892	1.537	5
		Mulheres	301	607	14
	Total	Homens	1.121	2.144	4
		Mulheres	2.891	6.280	5
Total	Homens	850	1.664	9	
	Mulheres	9.141	7.741	6	

ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DA EMPRESA

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES
1. - A empresa tem publicado nos sites da internet e no intranet (se aplicável) o Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens?	Sim	
2. - A empresa tem publicado nos sites da internet e no intranet (se aplicável) o Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens?	Sim	
3. - A empresa tem criado ou atualizado os seus valores e princípios com a promoção da igualdade entre mulheres e homens?	Não	
4. - Os documentos estratégicos (ex. missão, valores, objetivos) da empresa, incluindo os compromissos, regulamentos internos, código de conduta e código de ética, referem explicitamente a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no âmbito do trabalho?	Sim	
5. - A empresa estabelece de forma regular processos estratégicos orientados para a promoção da igualdade entre mulheres e homens?	Sim	
6. - A empresa promove a criação de um Comité (Task Force interna) para a Igualdade entre Mulheres e Homens, tendo formalizado as suas competências?	Sim	
7. - Os dados do diagnóstico de empresa, designadamente os diagnósticos a nível de empresa, são apresentados de forma detalhada e de fácil compreensão por parte dos colaboradores?	Sim	
8. - Nos documentos estratégicos (ex. missão, valores, objetivos) da empresa referem-se explicitamente a igualdade entre mulheres e homens?	Sim	
9. - A empresa promove ações de sensibilização e de educação sobre o papel de género tanto das mulheres e homens e relativos ao Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens?	Sim	
10. - A empresa divulga internamente e externamente os seus compromissos com a promoção da igualdade entre mulheres e homens?	Sim	
11. - A empresa divulga internamente e externamente (por exemplo, no seu portal de internet) os dados de igualdade entre mulheres e homens?	Sim	
12. - A empresa estabelece mecanismos de denúncia e de reclamação e de resolução de conflitos que sejam acessíveis, transparentes, imparciais e que sejam respeitados os direitos das pessoas envolvidas?	Não	
13. - A empresa estabelece mecanismos de denúncia e de reclamação e de resolução de conflitos que sejam acessíveis, transparentes, imparciais e que sejam respeitados os direitos das pessoas envolvidas?	Não	
14. - A empresa estabelece mecanismos de denúncia e de reclamação e de resolução de conflitos que sejam acessíveis, transparentes, imparciais e que sejam respeitados os direitos das pessoas envolvidas?	Não	
15. - A empresa estabelece mecanismos de denúncia e de reclamação e de resolução de conflitos que sejam acessíveis, transparentes, imparciais e que sejam respeitados os direitos das pessoas envolvidas?	Não	
16. - A empresa estabelece mecanismos de denúncia e de reclamação e de resolução de conflitos que sejam acessíveis, transparentes, imparciais e que sejam respeitados os direitos das pessoas envolvidas?	Não	
17. - A empresa estabelece mecanismos de denúncia e de reclamação e de resolução de conflitos que sejam acessíveis, transparentes, imparciais e que sejam respeitados os direitos das pessoas envolvidas?	Não	
18. - A empresa estabelece mecanismos de denúncia e de reclamação e de resolução de conflitos que sejam acessíveis, transparentes, imparciais e que sejam respeitados os direitos das pessoas envolvidas?	Não	

Índice CITE

Índice	Resultado	Observações
1	100%	
2	100%	
3	100%	
4	100%	
5	100%	
6	100%	
7	100%	
8	100%	
9	100%	
10	100%	
11	100%	
12	100%	
13	100%	
14	100%	
15	100%	
16	100%	
17	100%	
18	100%	

Síntese de indicadores relativos a:

- Género
- Faixa etária
- Habilitações
- Antiguidade
- Funções
- Nacionalidades
- Emprego
- Formação
- Remunerações

Detalhe de indicadores relativos a:

- Género
- Categoria funcional
- Habilitações
- Faixa etária
- Emprego
- Formação
- Remunerações
- Salário mínimo nacional
- Rotatividade
- Localização

Avaliação de indicadores relativos a:

- Igualdade no acesso a emprego
- Igualdade nas condições de trabalho
- Igualdade remuneratória
- Proteção na parentalidade
- Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal

Avaliação de indicadores relativos a:

- Compromisso da empresa com a Igualdade entre Mulheres e Homens
- Recursos Humanos
- Articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal
- Respeito pela dignidade e integridade
- Das pessoas trabalhadoras
- Diálogo, comunicação e relações externas

1.
O nosso compromisso
com a Igualdade

A diversidade constitui um importante fator de competitividade. A Mota-Engil está empenhada em combater a **discriminação**, em **fomentar a igualdade de género** e de **oportunidades**, e promover uma **cultura de abertura**, reconhecendo a importância de não deixar ninguém para trás. Ciente dessa importância, o Grupo definiu como objetivo, no âmbito do novo Plano estratégico – **“BUILDING 26 | For a sustainable future”**, a **promoção da igualdade de género**, através do aumento do recrutamento e promoção de mulheres para posições de gestão.

Atuando em áreas de atividade tradicionalmente masculinas, com base nas orientações partilhadas pela CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), a Mota-Engil discutiu e identificou as medidas que considera prioritárias para o ano de 2023,

2.
A Igualdade e a
Diversidade em números

culminando com a elaboração do Plano para a Igualdade de Género de 2023. Este foi suportado por um diagnóstico, levado a cabo pela Direção Corporativa de Recursos Humanos do Grupo, e cujas constatações serviram de base para as medidas que constam do plano.

Com o Plano para a Igualdade, pretende-se desenvolver ações que constituam práticas positivas em matéria de combate à discriminação e desigualdades entre mulheres e homens e que estimulem uma nova cultura organizacional, capaz de perceber e valorizar (pessoal e profissionalmente) a contribuição de ambos os géneros, reforçando o princípio da igualdade nas suas práticas, servindo de mote para a melhoria da competitividade.

3.
A jornada para a
Igualdade

4.
Da intenção à ação

5.
Conclusão

Indicadores de diversidade do Grupo Mota-Engil

Faixa etária (anos)

Categoria funcional	2021		
	< 30	30 a 50	> 50
Administração / Direção Técnica e Gestão	0%	53%	46%
Especialização e Coordenação	1%	68%	30%
Supervisão e Técnicas	16%	64%	20%
Operacionais e Suporte	19%	63%	18%

Habilitações

Categoria funcional	2021		
	Básico	Secundário	Superior
Administração / Direção Técnica e Gestão	0%	0%	100%
Especialização e Coordenação	6%	10%	84%
Supervisão e Técnicas	14%	25%	61%
Operacionais e Suporte	63%	32%	5%

Antiguidade (anos)

Categoria funcional	2021			
	< 3	3 a 10	11 a 20	> 20
Administração / Direção Técnica e Gestão	15%	25%	28%	32%
Especialização e Coordenação	25%	29%	26%	19%
Supervisão e Técnicas	44%	31%	14%	11%
Operacionais e Suporte	68%	22%	7%	3%

Nota 1: Não foram incluídos os trabalhadores temporários.

Nota 2: Os dados de 2020 não contemplam os estagiários, uma vez que a sua informação, na altura, não estava inserida em sistema.

Nota 3: Os dados reportam-se ao n.º de colaboradores existentes à data de 31 de dezembro. Inclui os Administradores Executivos e remunerados.

Nota 4: Os dados do rácio do salário e remuneração entre mulheres e homens excluem os colaboradores em mobilidade internacional de longa duração (ou seja, por períodos superiores a 6 meses) e membros do Conselho de Administração não executivos.

Indicadores de diversidade do Grupo Mota-Engil

Diversidade nos órgãos de governação e colaboradores

Categoria funcional	2020		2021	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Administração / Direção Técnica e Gestão	93%	7%	90%	10%
Especialização e Coordenação	78%	22%	79%	21%
Supervisão e Técnicas	89%	11%	76%	24%
Operacionais e Suporte	88%	12%	88%	12%



76
nacionalidades



Mota-Engil no Feminino



Nota 1: Não foram incluídos os trabalhadores temporários.

Nota 2: Os dados de 2020 não contemplam os estagiários, uma vez que a sua informação, na altura, não estava inserida em sistema.

Nota 3: Os dados reportam-se ao n.º de colaboradores existentes à data de 31 de dezembro. Inclui os Administradores Executivos e remunerados.

Nota 4: Os dados do rácio do salário e remuneração entre mulheres e homens excluem os colaboradores em mobilidade internacional de longa duração (ou seja, por períodos superiores a 6 meses) e membros do Conselho de Administração não executivos.

Distribuição do n.º de colaboradores por género



Média de horas de formação por género



Rácio do salário e remuneração entre mulheres e homens (m:h)



Pretende-se, igualmente, garantir a implementação e monitorização eficaz das orientações plasmadas no Plano Estratégico 2026, destinado ao universo de Colaboradores e membros dos Órgãos Sociais, nos termos do disposto no art.º 7.º da Lei n.º 62/2017.

Ao nível do recrutamento e seleção, salienta-se que as pessoas responsáveis pelo mesmo se encontram sensibilizadas sobre procedimentos de recrutamento e seleção sem enviesamentos de género, sendo ainda de destacar que as ações de formação se encontram organizadas de modo a garantir igualdade de acesso e participação a mulheres e homens.

O modelo de avaliação de desempenho é igualmente objetivo, e isento de quaisquer enviesamentos de género, não penalizando os colaboradores pelo exercício das suas responsabilidades familiares. No que diz respeito à Lei Portuguesa n.º 4/2019,

que estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, e que introduz a obrigação das empresas do setor privado admitirem pessoas com deficiência, a Mota-Engil está comprometida no cumprimento legal e na identificação do melhor talento para as suas empresas, contribuindo, deste modo, para o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho e à oportunidade de desenvolverem um percurso profissional.

Neste âmbito, a Mota-Engil tem identificadas as empresas do Grupo às quais esta obrigação legal é aplicável, estando em fase de transição, conforme legalmente previsto, para assegurar o pleno cumprimento.

1.
O nosso compromisso
com a Igualdade

2.
A Igualdade e a
Diversidade em números

3.
A jornada para a
Igualdade

4.
Da intenção à ação

5.
Conclusão

No que diz respeito a incidentes de discriminação e medidas corretivas tomadas, verificou-se um aumento no número de casos face a 2020. Estes dizem respeito a ocorrências identificadas na Europa e América Latina e reportam-se a casos de alegada discriminação racial, de género, entre outras. O apuramento destes casos decorre da receção, análise e investigação às denúncias recebidas na Linha de Ética do Grupo. Esse tratamento é efetuado ao abrigo do Procedimento de Comunicação de Irregularidades, por parte da Comissão de Risco e Auditoria Interna, através da equipa

de Auditoria Interna, por delegação do Conselho Fiscal. De referir ainda que, corporativamente e de forma central, não há informações sobre outros alegados casos de discriminação que possam ter sido prestados através de canais diferentes dos das Linhas de Ética do Grupo. De salientar que foram introduzidas melhorias ao tratamento e classificação dos casos, nomeadamente a contabilização e classificação dos casos recebidos por outras linhas de ética (que alguns mercados possuem), nos mesmos moldes que os recebidos na Linha de Ética do 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.

A jornada para a Igualdade

Balanço do caminho percorrido

Descrevemos seguidamente o ponto de situação das ações implementadas face ao Plano de Igualdade de Género definido para 2022:

	Objetivos	Nº medidas	Status	Ações implementadas/em curso
1	Salvaguardar os princípios da igualdade de género e da não discriminação entre mulheres e homens na Mota-Engil	2	●	<ul style="list-style-type: none"> Divulgado o código de ética e conduta; Divulgado o Manual de Acolhimento corporativo c/ referência à igualdade de género.
2	Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade de Género, a sua monitorização e acompanhamento	2	●	<ul style="list-style-type: none"> Monitorização e reporte anual dos indicadores realizado; Partilha interna de indicadores relevantes no domínio.
3	Garantir o acompanhamento e atualização no que respeita à adoção das melhores práticas em matéria de igualdade de género	1	●	<ul style="list-style-type: none"> Realização de análises e <i>benchmarking</i> para visão comparativa da realidade e entendimento do estado-da-arte em matéria de igualdade de género.
4	Promover a participação dos colaboradores e envolvê-los na definição de medidas relativas à igualdade de género e não discriminação, assegurando um contexto de trabalho isento de discriminação em função do género, da parentalidade e/ou da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	1	●	<ul style="list-style-type: none"> Realização de inquérito de Clima Organizacional, abrangendo aproximadamente 19.000 colaboradores e recolha de opiniões e sugestões, designadamente sobre os temas de igualdade de género.
5	Garantir as condições do princípio de igualdade de género na gestão dos recursos humanos	3	●	<ul style="list-style-type: none"> Reforço das orientações de não discriminação nos fóruns anuais de avaliação de desempenho e programa de formação em recrutamento com ênfase em temas de igualdade de género; Novo programa com 222 Trainees (28% de mulheres integradas); Reporte anual do Gender Pay Gap.
6	Fomentar a integração da temática da igualdade de género no plano de formação	2	●	<ul style="list-style-type: none"> Lançamento de módulos de formação incidindo na temática da igualdade de género, assédio e discriminação; Bolsas MBA Digital, com 40% de participação feminina; Programa de líderes A2E, com 37% de formadores do género feminino.

● Implementado ● Parcialmente implementado

Balanço do caminho percorrido

	Objetivos	Nº medidas	Status	Ações implementadas/em curso
7	Promover a existência de medidas de apoio aos/às colaboradores/as com vista a facilitar a conciliação entre a vida profissional e pessoal/familiar	2		<ul style="list-style-type: none"> 66% satisfação média com a possibilidade de conciliação da vida profissional e pessoal (69% especificamente no caso das mulheres); Em curso o desenvolvimento de protocolos que facilitem a conciliação do horário de trabalho com a vida familiar.
8	Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho, bem como a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do(a) colaborador(a)	3		<ul style="list-style-type: none"> Elaboração de Política de assédio e discriminação; Definição de procedimento para reporte de situações de potencial assédio; Comunicação realizada aos DHC (Discrimination and Harrassment Counsellor) e Colaboradores em geral.
9	Utilizar e incluir na comunicação interna e externa a dimensão da igualdade de género	1		<ul style="list-style-type: none"> Relatórios de gestão, relatórios de sustentabilidade e manual de acolhimento corporativo com adoção de linguagem inclusiva ou neutra; e com desdobramento, sempre que aplicável, de informação por género.
10	Disseminar uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho congruentes com a mesma	1		<ul style="list-style-type: none"> Em curso o programa de formação dirigido a mais de 1.400 gestores, composto por 35 formadores internos, que incorporam 37% de mulheres como formadoras; Realização do video institucional alusivo ao dia internacional da mulher.
11	Promover relações externas no âmbito da igualdade de género	1		<ul style="list-style-type: none"> Adesão à carta portuguesa para a diversidade (APPDI - Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão); Colaboração com a iniciativa Engenheiras por um dia, em parceria com a APPDI.
12	Assumir publicamente o compromisso com a promoção da igualdade de género	1		<ul style="list-style-type: none"> Em curso o desenvolvimento de uma página dedicada ao tema da igualdade de género, diversidade e inclusão no website institucional da Mota-Engil.

 Implementado  Parcialmente implementado

Balanço do caminho percorrido

Com vista a pontuar algumas das medidas implementadas, apresentamos de seguida as ações que constituíram marcos importantes do trabalho desenvolvido na promoção da igualdade de género entre mulheres e homens:



MotivE Inquérito de Clima Organizacional

O **MotivE** foi o 1º inquérito de clima desenvolvido à **escala mundial** da Mota-Engil, que contou com a recolha de mais de **19.000 respostas** em todas as **geografias e áreas de negócio** e dirigido ao **universo de Colaboradores** do Grupo.

O inquérito integrou um conjunto de **dimensões** relativos a **igualdade de oportunidades, justiça, não discriminação, conciliação da vida profissional e pessoal**, bem como sugestões recolhidas que serão incorporadas no **plano de ação**.

	Total		
Satisfação geral	72%	74%	71%
Na empresa, pessoas com características diversas (idade, educação, género, etnia, etc.) são tratadas com respeito e justiça	73%	75%	72%
A empresa promove um equilíbrio entre vida pessoal e profissional	66%	69%	66%



Dia Internacional da Mulher

No dia 8 de março, lançamos um video sobre as nossas colaboradoras, com o objetivo de dar voz às **mulheres à volta do Mundo Mota-Engil**.

Este video foi lançado nos nossos canais de comunicação internos e externos. Com o mote **“Proudly supporting International Women’s Day”**, o nosso propósito foi cumprido: dar **visibilidade** a mulheres em posições-chave na Mota-Engil, **desmistificar** o preconceito de que o sector de engenharia é apenas para homens e dar palco a **excelentes exemplos** de **liderança** e prosperidade feminina.

“ One word that I would use to describe the work of women in Mota-Engil would be the word **ADVENTURE**, because this work is full of excitement, challenges and also amazing people. ”

Agnieszka Kalinowska, ME Polónia



Dia Internacional da Mulher



“ *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

O programa WoMEEn Power foi direcionado aos Colaboradores Mota-Engil, como forma de **sensibilização** para a temática da **igualdade de género**.

Durante a sessão foram discutidas questões relacionadas à **igualdade de género** e ao **papel** que as empresas têm na consecução deste compromisso. Exemplos de **liderança feminina** do universo do Grupo foram desafiados a partilharam o seu testemunho de como é trabalhar no setor de Engenharia e Construção, reconhecido por ser predominantemente masculino.

A partilha destes testemunhos proporcionou **dinâmicas interativas** num **clima de abertura, sinceridade** e corporizaram momentos de **gestão pelo exemplo, inspiração e reflexão interna**.

“ *The Women Power session was so wonderful (...) I was really inspired and motivated. This session has giving me the strength to work hard and be focus and also to do well in the company as a woman. There is no limit to what a women can do.* ”

Khadua Muahammad, ME Nígeria



StartME

Em 2022 foram propostos para integração no âmbito do programa StartME **101 Trainees** da **8ª edição** e lançamos a **9ª edição** do programa abrangendo um total de **222 Trainees** em todo o mundo.

O StartME é o programa corporativo de Trainees que tem como principal propósito **integrar jovens licenciados de elevado potencial**, com o objetivo de **rejuvenescer o Grupo** e preparar **futuras gerações de líderes**.

O programa inclui **3 semanas de acolhimento** e formação em regime intensivo, incidindo na capacitação dos jovens para as diferentes áreas funcionais, mas também na **sensibilização para temáticas** da maior importância, tais como **cultura e valores, sustentabilidade, diversidade, igualdade de género**.

●
8ª edição

32%
mulheres contratadas
após estágio

●
9ª edição

28%
mulheres contratadas
para estágio



Política Assédio e Discriminação

O Grupo Mota-Engil lançou em 2022 a **política de assédio e discriminação**, dirigida a **todos os Colaboradores**.

No âmbito desta política, foram constituídos vários **mecanismos relevantes** na **prevenção** e **resolução** de **incidentes** respeitantes a situações de **assédio** e **discriminação** tais como:

- A constituição de uma **comissão de Assédio e Discriminação**;
- A **nomeação de DHC's** (Conselheiro de Discriminação e Assédio) nas diversas empresas/mercados do Grupo;
- A implementação de um **mecanismo de resolução de incidentes**;
- A promoção da **formação** a destinatários-alvo visando a **capacitação** e **sensibilização** para o tema.



“A participação no Webinar de Assédio e Discriminação, foi de extrema importância (...). Dada a sensibilidade destas matérias, é crítico que as pessoas estejam seguras das ações a seguir, pelo que considero fundamental a realização de sessões regulares, nomeadamente a partilha de casos práticos como aconteceu neste caso.”

Nair Pires, ME África

ME Leaders A2E

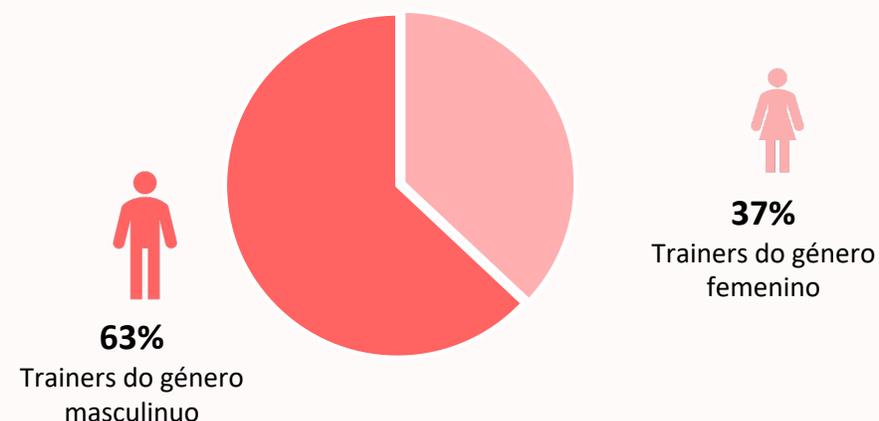
O **ME Leaders Ability to Execute (A2E)** é um programa realizado em parceria com MckInsey, que surgiu com 3 propósitos:

- (1) Assegurar uma **formação de qualidade** aos nossos **líderes** atuais e futuros;
- (2) **Transformar** a nossa **forma de trabalhar**, construindo uma identidade comum, um mindset comum e uma linguagem comum de liderança;
- (3) Reforçar uma **cultura de colaboração** entre mercados/negócios/funções, evitando “silos” e promovendo um ambiente de partilha de know-how.

O foco do A2E é desenvolver competências que melhorem a capacidade dos colaboradores de liderar, comunicar e organizar. Para atingir o objetivo foram utilizados 3 mecanismos: e-learning disponível para todos os Colaboradores do Grupo; Webinars, abertos a todos, para promover proximidade, reflexão acerca dos desafios do negócio e Sessões virtuais em tempo real dirigidas a todos os managers para reforço de competências de liderança.

As sessões virtuais são facilitadas pelos nossos **formadores internos** Mota-Engil – uma equipa que representa a **diversidade** do Grupo – pessoas com **diferentes backgrounds** (Produção, técnica, comercial, planeamento, equipamento, procurement, financeira, SHEQ, comunicação, RH), de **diferentes nacionalidades, idades e género**.

Distribuição do nº de trainers por género:



ME Leaders A2E

“ O Programa A2E é uma ótima oportunidade para aprender novas ferramentas, encontrar solução para problemas antigos. Desta forma eu posso poupar tempo e fazer as coisas de melhor maneira. Se eu tivesse que descrever este programa em uma palavra seria evolução, por isso, obrigada Mota-Engil pela oportunidade. ”

**Ana Loureiro, Diretora de Comunicação
EGF & Trainer ME Leaders A2E**



Digital MBA

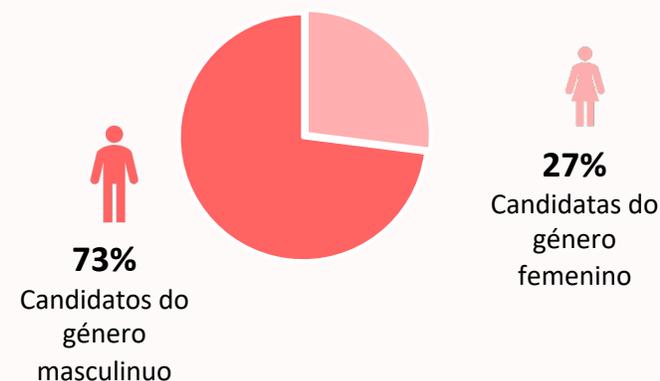
O Digital MBA é uma iniciativa desenvolvida pela Mota-Engil com o objetivo de **investir em quadros de elevado potencial** para **reforço de competências e/ou sucessão para posições de maior nível de responsabilidade e complexidade**.

Em 2022 lançamos a **3ª edição do Digital MBA**, sendo este um programa aberto a todos os seus mercados e geografias, dando oportunidade aos Colaboradores selecionados de desenvolver competências e de potenciar o seu crescimento profissional.

Este programa, desenvolvido em parceria com a **Porto Business School** – entidade reconhecida pelo Financial Times como 33.ª escola no ranking mundial do Executive Education – foi financiado integralmente pela Mota-Engil.

O programa contou com **mais de 50 candidaturas** de Colaboradores de múltiplas geografias, nacionalidades, género, empresas e áreas funcionais, tendo sido atribuídas um total de **5 bolsas de estudo** e reforça os princípios de **diversidade, igualdade de género, inclusão**, procurando apostar em Quadros com características diversas que possam representar a heterogeneidade e o futuro da Mota-Engil.

Distribuição de candidaturas por género:



40% das bolsas atribuídas a mulheres





4.

Da intenção
à ação

Domínios para o Plano de Igualdade de Género 2023

O Plano para a Igualdade de Género da Mota-Engil 2023 foi suportado num conjunto alargado de instrumentos de diagnóstico previamente descritos e encontra-se estruturado em torno de **7 dimensões**, contendo **22 medidas**, com **metas** e **indicadores mensuráveis**, **destinatários-alvo**, **departamentos envolvidos** e **orçamento estipulado**, em linha com as orientações partilhada pela CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego),

O auto-diagnóstico serviu de base para a priorização das medidas mais relevantes assentes na definição de orientações estratégicas em matéria de igualdade de género, igualdade no acesso a oportunidades na Mota-Engil, aposta na formação de Quadros, proteção na parentalidade, conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal e prevenção da prática de assédio no trabalho.

As medidas que apresentaremos seguidamente, são para implementação ao longo do ano 2023 e centrar-se-ão sobre as seguintes dimensões:

1. **Estratégia, missão e valores da empresa**
2. **Igualdade no acesso ao emprego**
3. **Formação inicial e contínua**
4. **Igualdade nas condições de trabalho**
5. **Proteção na parentalidade**
6. **Conciliação da vida profissional com vida familiar e pessoal**
7. **Prevenção da prática de assédio no trabalho**



1. Estratégia, missão e valores da empresa

Subdimensão	Tipo de medida	Medida	Objetivo	Depart. Resp.	Depart. Envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores
-	Divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos	Divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos, através de sessões de sensibilização, de divulgação no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa e envolver as equipas de RH e Sustentabilidade na sua prossecução	Centro Corporativo RH	Centro Corporativo Comunicação e Relações Institucionais	Não envolve custos específicos	Plano divulgado a 100% dos destinatários-alvo	% de users que tomaram conhecimento do Plano de Igualdade
-	Definição de objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade	Definição de objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	30% de mulheres em posições de gestão até 2026	% de mulheres em cargos de gestão

2. Igualdade no acesso ao emprego

Subdimensão	Tipo de medida	Medida	Objetivo	Depart. Resp.	Depart. Envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores
Anúncios, seleção e recrutamento *	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, sendo elaborados pela empresa de forma objetiva e transparente	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, sendo elaborados pela empresa de forma objetiva e transparente	Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Divulgação de Manual RH a 100% dos destinatários-alvo	% de focal points RH abrangidos
Período experimental *	Procedimento para assegurar que, durante o período experimental, a empresa respeita o período de efetiva execução do contrato de modo a avaliar o interesse na sua manutenção	Procedimento para assegurar que, durante o período experimental, a empresa respeita o período de efetiva execução do contrato de modo a avaliar o interesse na sua manutenção	Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Implementação de procedimento de monitorização dos períodos experimentais e respetivas decisões de manutenção	Nº de audits realizados aos períodos experimentais

* Subdimensão de implementação mandatária

1.
O nosso compromisso
com a Igualdade

2.
A Igualdade e a
Diversidade em números

3.
A jornada para a
Igualdade

4.
Da intenção à ação

5.
Conclusão

3. Formação inicial e contínua

Subdimensão	Tipo de medida	Medida	Objetivo	Depart. Resp.	Depart. Envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores
-	Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens	Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual	Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Lançamento de e-Learning sobre Igualdade de Género	% de Colaboradores abrangidos que realizaram a formação



4. Igualdade nas condições de trabalho

Subdimensão	Tipo de medida	Medida	Objetivo	Depart. Resp.	Depart. Envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores
Avaliação Desempenho	Criação e implementação de um sistema de validação para assegurar a justiça na atribuição de notas ou pontuações, no âmbito da avaliação de desempenho	Criação e implementação de um sistema de validação para assegurar a justiça na atribuição de notas ou pontuações, no âmbito da avaliação de desempenho	Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens	Centro Corporativo RH	Administrações Empresas	Não envolve custos específicos	Implementar Comité de Harmonização em 100% das empresas-alvo	% de empresas c/ processo formal de avaliação e Comité de Harmonização
	Divulgação do modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadoras e trabalhadores e das respetivas estruturas representativas	Divulgação do modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadoras e trabalhadores e das respetivas estruturas representativas	Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Divulgação de Manual RH a 100% dos destinatários-alvo	% de focal points RH abrangidos
Promoção/progressão da carreira profissional	Implementação de um modelo de carreiras, baseado em critérios objetivos e livre de enviesamentos de género, raça ou outros fatores discriminatórios, que assegure a transparência relativa à progressão de carreira	Implementação de um modelo de carreiras, baseado em critérios objetivos e livre de enviesamentos de género, raça ou outros fatores discriminatórios, que assegure a transparência relativa à progressão de carreira	Promover a igualdade entre mulheres no homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Incrementar em 20% a realização do e-Learning sobre Modelo de Carreiras	Nº de colaboradores que realizaram a formação face ao ano anterior
Salários *	Criação e implementação de procedimentos de monitorização das retribuições de base e complementares das mulheres e dos homens para garantir que não existem disparidades ou, caso estas existam, que são justificáveis e isentas de discriminação em função do sexo	Criação e implementação de procedimentos de monitorização das retribuições de base e complementares das mulheres e dos homens para garantir que não existem disparidades ou, caso estas existam, que são justificáveis e isentas de discriminação em função do sexo	Promover a transparência da política salarial, assegurando o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Partilha de um Gender Pay Gap Report periódico	% de mercados/empresas com acesso a esta informação

* Subdimensão de implementação mandatória

5. Proteção na parentalidade (1/2)

Subdimensão	Tipo de medida	Medida	Objetivo	Depart. Resp.	Depart. Envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores
Licenças/Licenças partilhadas *	Criação e implementação de procedimento interno que assegure a divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade	Criação e implementação de procedimento interno que assegure a divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade	Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Lançamento de e-Learning sobre Igualdade de Género a 100% dos destinatários-alvo	% de Colaboradores-alvo que realizaram a formação
Faltas e dispensas *	Implementação de ações de sensibilização e encorajamento quanto à utilização da licença partilhada nos termos previstos em regulamentação própria	Implementação de ações de sensibilização e encorajamento quanto à utilização da licença partilhada nos termos previstos em regulamentação própria	Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Lançamento de e-Learning sobre Igualdade de Género a 100% dos destinatários-alvo	% de Colaboradores-alvo que realizaram a formação
Redução do tempo de trabalho *	Implementação de ações de sensibilização que assegurem o respeito dos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras em relação à redução do tempo de trabalho para assistência à família, nos termos previstos em regulamentação própria	Implementação de ações de sensibilização que assegurem o respeito dos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras em relação à redução do tempo de trabalho para assistência à família, nos termos previstos em regulamentação própria	Garantir o direito à redução do tempo de trabalho para assistência à família, nos termos previstos em regulamentação própria	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Lançamento de e-Learning sobre Igualdade de Género a 100% dos destinatários-alvo	% de Colaboradores-alvo que realizaram a formação
Formação para reinserção profissional *	Implementação de programa WelcoME Back, que facilite a reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após licença prolongada de apoio à família	Implementação de programa WelcoME Back, que facilite a reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após licença prolongada de apoio à família	Promover a reinserção profissional e facilitar o processo de readaptação	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Lançamento de programa WelcoME Back a 100% dos destinatários-alvo	% de colaboradores-alvo abrangidos

* Subdimensão de implementação mandatária

5. Proteção na parentalidade (2/2)

Subdimensão	Tipo de medida	Medida	Objetivo	Depart. Resp.	Depart. Envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores
Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera e lactante *	Implementação de ações de sensibilização quando ao direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada da prestação de trabalho, nos termos previstos em regulamentação própria	Implementação de ações de sensibilização quando ao direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada da prestação de trabalho, nos termos previstos em regulamentação própria	Garantir a proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Lançamento de e-Learning sobre Igualdade de Género a 100% dos destinatários-alvo	% de Colaboradores-alvo que realizaram a formação
Proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental *	Criação e implementação de procedimento interno que assegure o cumprimento por parte da empresa das diligências em caso de intenção de despedimentos de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental, nos termos previstos em regulamentação própria	Criação e implementação de procedimento interno que assegure o cumprimento por parte da empresa das diligências em caso de intenção de despedimentos de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental, nos termos previstos em regulamentação própria	Garantir a proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Implementação de procedimento de monitorização de casos correlacionados	Nº de audits realizados a casos correlacionados
Comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou com trabalhador/a no gozo de licença parental *	Criação e implementação de procedimento interno que assegure o cumprimento por parte da empresa das diligências em caso de intenção de não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental, nos termos previstos em regulamentação própria	Criação e implementação de procedimento interno que assegure o cumprimento por parte da empresa das diligências em caso de intenção de não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental, nos termos previstos em regulamentação própria	Garantir a comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou com trabalhador/a no gozo de licença parental	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Implementação de procedimento de monitorização de casos correlacionados	Nº de audits realizados a casos correlacionados
Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal *	Disponibilização de apoios para filhos e filhas (ou outras crianças a cargo) de trabalhadores e trabalhadoras, nos termos previstos em regulamentação própria	Disponibilização de apoios para filhos e filhas (ou outras crianças a cargo) de trabalhadores e trabalhadoras, nos termos previstos em regulamentação própria	Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	FMAM	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Implementação das medidas de apoio	Nº de apoios concedidos

* Subdimensão de implementação mandatária

6. Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

Subdimensão	Tipo de medida	Medida	Objetivo	Depart. Resp.	Depart. Envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores
Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial *	Criação e implementação de procedimento interno que assegure, nos casos previstos em regulamentação própria, que, caso exista intenção de recusar pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, é solicitada emissão de parecer prévio à CITE	Criação e implementação de procedimento interno que assegure, nos casos previstos em regulamentação própria, que, caso exista intenção de recusar pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, é solicitada emissão de parecer prévio à CITE	Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado	Nº de intenções de recusa de pedido de trabalho a tempo parcial verificados centralmente, nos casos previstos em regulamentação própria
Faltas *	Implementação de ações de sensibilização quando ao direito a faltar ao trabalho para assistência a membro do agregado familiar, nos termos previstos em regulamentação própria	Implementação de ações de sensibilização quando ao direito a faltar ao trabalho para assistência a membro do agregado familiar, nos termos previstos em regulamentação própria	Garantir que o regime de faltas contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Lançamento de e-Learning sobre Igualdade de Género a 100% dos destinatários-alvo	% de Colaboradores-alvo que realizaram a formação
Teletrabalho *	Aplicação, por iniciativa própria, do regime de teletrabalho a trabalhadores e trabalhadoras, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, dando especial primazia para aqueles que tenham responsabilidades familiares, quando compatível com a atividade desempenhada	Aplicação, por iniciativa própria, do regime de teletrabalho a trabalhadores e trabalhadoras, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, dando especial primazia para aqueles que tenham responsabilidades familiares, quando compatível com a atividade desempenhada	Garantir que o regime de teletrabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Centro Corporativo RH	Depart. RH	Não envolve custos específicos	Implementação do regime teletrabalho	% de adesão ao teletrabalho % de adesão nos Colaboradores c/ responsabilidades familiares

* Subdimensão de implementação mandatária

7. Prevenção da prática de assédio no trabalho

Subdimensão	Tipo de medida	Medida	Objetivo	Depart. Resp.	Depart. Envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores
-	Realização de ações de sensibilização sobre a prática de assédio no trabalho e de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade de trabalhadores e trabalhadoras	Realização de ações de sensibilização sobre a prática de assédio no trabalho e de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade de trabalhadores e trabalhadoras	Prevenir e combater o assédio no trabalho - Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora	Comité de Assédio e Discriminação	DHC	Não envolve custos específicos	Realização de ações de formação dirigidas a 100% dos destinatários-alvo	% de focal points abrangidos nos programas de sensibilização
-	Implementação da Política de Assédio e Discriminação de modo a assegurar que, caso tenha conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaure procedimento disciplinar	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, caso tenha conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaure procedimento disciplinar	Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho	Comité de Assédio e Discriminação	DHC	Não envolve custos específicos	Implementação da Política de Assédio e Discriminação para 100% das empresas	Nº respostas asseguradas pelos canais de denúncia definidos na política

5. Conclusão



Conclusão

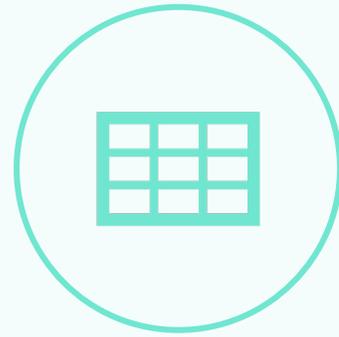
A execução do Plano para a Igualdade de Género 2023 da Mota-Engil será alvo de um processo sistemático de acompanhamento por parte de cada uma das empresas, no sentido de monitorizar a eficácia das ações e o cumprimento dos seus objetivos, identificando potenciais melhorias ou novas medidas a implementar.

Consolidando uma cultura empresarial orientada pelos valores da igualdade, a Mota-Engil assumirá a responsabilidade de:

- Propor e coordenar um conjunto de procedimentos e medidas, com vista a contribuir para uma gestão socialmente responsável, ancorada na igualdade e procurando minimizar a segregação horizontal;
- Acompanhar e assegurar a implementação das medidas que constam do atual Plano para a Igualdade de Género 2023;
- Partilhar boas práticas com as diversas empresas do Grupo no âmbito da igualdade de género, assumindo um papel ativo e agregador nesta matéria;
- Monitorizar e analisar a evolução dos indicadores do Plano para a Igualdade de Género 2023, propondo medidas de reforço sempre que assim se justificar.

Pautando-se pela heterogeneidade das suas pessoas – a qual lhe confere um potencial acrescido – e consciente do papel que representa nas comunidades e nas múltiplas geografias onde marca presença, a Mota-Engil procurará ser uma referência na promoção da igualdade de género, desenvolvendo esforços para proativamente contribuir para uma alteração do paradigma social.





Anexos

1. Percentagem de colaboradores por categoria funcional e idade

Percentagem de colaboradores por categoria funcional e idade		2020			2021		
		◀ 30	30 a 50	› 50	◀ 30	30 a 50	› 50
Europa	Administração / Direção Técnica e Gestão	1%	47%	52%	1%	48%	51%
	Especialização e Coordenação	1%	73%	26%	1%	72%	28%
	Supervisão e Técnicas	11%	52%	37%	16%	63%	21%
	Operacionais e Suporte	15%	64%	22%	11%	51%	38%
África	Administração / Direção Técnica e Gestão	0%	51%	49%	0%	57%	43%
	Especialização e Coordenação	1%	63%	36%	2%	60%	39%
	Supervisão e Técnicas	22%	69%	9%	17%	56%	26%
	Operacionais e Suporte	17%	57%	26%	22%	68%	9%
América Latina	Administração / Direção Técnica e Gestão	0%	58%	42%	0%	67%	33%
	Especialização e Coordenação	1%	71%	27%	1%	67%	32%
	Supervisão e Técnicas	18%	64%	18%	14%	75%	11%
	Operacionais e Suporte	12%	76%	12%	20%	63%	17%
Holding	Administração / Direção Técnica e Gestão	0%	45%	55%	0%	53%	47%
	Especialização e Coordenação	3%	82%	15%	5%	80%	14%
	Supervisão e Técnicas	29%	38%	33%	33%	52%	15%
	Operacionais e Suporte	24%	57%	19%	35%	41%	24%
Capital	Administração / Direção Técnica e Gestão	0%	27%	73%	0%	38%	62%
	Especialização e Coordenação	0%	76%	24%	2%	81%	17%
	Supervisão e Técnicas	9%	64%	27%	15%	74%	11%
	Operacionais e Suporte	16%	75%	8%	10%	63%	27%
GRUPO MOTA-ENGL	Administração / Direção Técnica e Gestão	1%	53%	47%	0%	53%	46%
	Especialização e Coordenação	1%	71%	28%	1%	68%	30%
	Supervisão e Técnicas	15%	65%	21%	16%	64%	20%
	Operacionais e Suporte	18%	63%	19%	19%	63%	18%

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



2. Média de horas de formação anual por colaborador (GRI 404-1)

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
Holding	Administração / Direção Técnica e Gestão	Homens	209	6	277	10
		Mulheres	5	1	13	2
		Total	213	5	290	8
	Especialização e Coordenação	Homens	339	11	495	13
		Mulheres	610	17	735	19
		Total	949	14	1 230	16
	Supervisão e Técnicas	Homens	222	7	542	19
		Mulheres	304	5	954	17
		Total	525	6	1 496	18
	Operacionais e Suporte	Homens	133	3	132	2
		Mulheres	230	3	549	7
		Total	362	3	681	5
	Total	Homens	902	6	1 446	9
		Mulheres	1 148	7	2 251	13
		Total	2 049	6	3 697	11
Capital	Administração / Direção Técnica e Gestão	Homens	267	27	128	12
		Mulheres	23	23	11	6
		Total	290	26	139	11
	Especialização e Coordenação	Homens	712	22	1 001	28
		Mulheres	887	89	181	16
		Total	1 598	38	1 182	25
	Supervisão e Técnicas	Homens	1 291	17	3 901	44
		Mulheres	618	19	1 407	37
		Total	1 909	17	5 308	42
	Operacionais e Suporte	Homens	3 652	7	3 611	7
		Mulheres	113	5	465	17
		Total	3 765	5	4 076	7
	Total	Homens	5 922	9	8 641	13
		Mulheres	1 640	25	2 064	26
		Total	7 562	10	10 705	14
GRUPO MOTA-ENGL	Administração / Direção Técnica e Gestão	Homens	1 852	8	2 725	12
		Mulheres	795	35	459	19
		Total	2 647	11	3 184	13
	Especialização e Coordenação	Homens	10 082	12	13 271	15
		Mulheres	5 702	23	6 069	25
		Total	15 784	14	19 340	17
	Supervisão e Técnicas	Homens	51 219	17	34 533	12
		Mulheres	13 104	14	19 267	21
		Total	64 322	16	53 800	14
	Operacionais e Suporte	Homens	206 233	8	262 479	9
		Mulheres	19 140	5	29 045	7
		Total	225 373	8	291 524	9
	Total	Homens	269 386	9	313 008	9
		Mulheres	38 740	8	54 840	11
		Total	308 126	9	367 848	10

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	7	815	10
		Mulheres	106	11	58	5
		Total	619	7	873	9
	Especialização e Coordenação	Homens	4 847	13	7 902	22
		Mulheres	3 291	25	3 632	33
		Total	8 138	16	11 534	25
	Supervisão e Técnicas	Homens	11 623	12	17 590	19
		Mulheres	7 150	16	12 739	29
		Total	18 773	13	30 329	22
	Operacionais e Suporte	Homens	139 714	24	145 550	25
		Mulheres	15 874	21	19 367	23
		Total	155 588	24	164 917	24
	Total	Homens	156 696	22	171 857	24
		Mulheres	26 420	20	35 796	25
		Total	183 117	21	207 653	24
África	Administração / Direção Técnica e Gestão	Homens	510	9	605	10
		Mulheres	9	9	13	13
		Total	519	9	618	10
	Especialização e Coordenação	Homens	892	4	1 537	5
		Mulheres	301	10	607	14
		Total	1 193	4	2 144	6
	Supervisão e Técnicas	Homens	2 691	2	6 280	5
		Mulheres	650	4	1 461	9
		Total	3 341	3	7 741	6
	Operacionais e Suporte	Homens	18 254	1	23 958	2
		Mulheres	965	1	1 996	1
		Total	19 219	1	25 954	2
	Total	Homens	22 348	2	32 380	2
		Mulheres	1 924	1	4 077	2
		Total	24 271	2	36 457	2
América Latina	Administração / Direção Técnica e Gestão	Homens	354	8	900	24
		Mulheres	653	327	364	182
		Total	1 007	21	1 264	32
	Especialização e Coordenação	Homens	3 292	18	2 336	13
		Mulheres	614	16	914	22
		Total	3 906	18	3 250	14
	Supervisão e Técnicas	Homens	35 391	43	6 220	8
		Mulheres	4 383	20	2 706	12
		Total	39 775	39	8 926	9
	Operacionais e Suporte	Homens	44 481	6	89 228	10
		Mulheres	1 959	2	6 668	5
		Total	46 439	5	95 896	9
	Total	Homens	83 518	10	98 684	10
		Mulheres	7 609	5	10 652	7
		Total	91 127	9	109 336	9

Nota: Para o denominador do indicador considerou-se o n.º de colaboradores existentes à data de 31 de dezembro. Inclui os Administradores Executivos e remunerados.

No que diz respeito à distribuição da formação ministrada por temáticas, saliente-se que, em 2021 e no Grupo Mota-Engil, as áreas ESG já representam 43% do total de formação. Estas foram agrupadas, na tabela seguinte, de acordo com as principais áreas ESG – Segurança (*safety*), Saúde, Ambiente, Direitos Humanos e Anticorrupção –, destacando-se a área da segurança ocupacional como uma das apostas mais fortes do Grupo.

4. Diversidade nos órgãos de governação e colaboradores (GRI 405-1)

Percentagem de colaboradores por categoria funcional e género<<<		2020		2021	
		Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Europa	Administração / Direção Técnica e Gestão	91%	9%	88%	13%
	Especialização e Coordenação	76%	24%	76%	24%
	Supervisão e Técnicas	96%	4%	68%	32%
	Operacionais e Suporte	70%	30%	87%	13%
África	Administração / Direção Técnica e Gestão	98%	2%	98%	2%
	Especialização e Coordenação	89%	11%	87%	13%
	Supervisão e Técnicas	89%	11%	87%	13%
	Operacionais e Suporte	89%	11%	89%	11%
América Latina	Administração / Direção Técnica e Gestão	96%	4%	95%	5%
	Especialização e Coordenação	83%	17%	81%	19%
	Supervisão e Técnicas	87%	13%	78%	22%
	Operacionais e Suporte	79%	21%	87%	13%
Holding	Administração / Direção Técnica e Gestão	79%	21%	81%	19%
	Especialização e Coordenação	48%	52%	50%	50%
	Supervisão e Técnicas	42%	58%	33%	67%
	Operacionais e Suporte	34%	66%	45%	55%
Capital	Administração / Direção Técnica e Gestão	91%	9%	85%	15%
	Especialização e Coordenação	76%	24%	77%	23%
	Supervisão e Técnicas	96%	4%	70%	30%
	Operacionais e Suporte	70%	30%	95%	5%
GRUPO MOTA-ENGIL	Administração / Direção Técnica e Gestão	93%	7%	90%	10%
	Especialização e Coordenação	78%	22%	79%	21%
	Supervisão e Técnicas	89%	11%	76%	24%
	Operacionais e Suporte	88%	12%	88%	12%

5. Rácio do salário e remuneração entre mulheres e homens (GRI 405-2)

Percentagem de colaboradores por categoria funcional e género<		2020		2021	
		Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Europa	Administração / Direção Técnica e Gestão	91%	9%	88%	13%
	Especialização e Coordenação	76%	24%	76%	24%
	Supervisão e Técnicas	96%	4%	68%	32%
	Operacionais e Suporte	70%	30%	87%	13%
África	Administração / Direção Técnica e Gestão	98%	2%	98%	2%
	Especialização e Coordenação	89%	11%	87%	13%
	Supervisão e Técnicas	89%	11%	87%	13%
	Operacionais e Suporte	89%	11%	89%	11%
América Latina	Administração / Direção Técnica e Gestão	96%	4%	95%	5%
	Especialização e Coordenação	83%	17%	81%	19%
	Supervisão e Técnicas	87%	13%	78%	22%
	Operacionais e Suporte	79%	21%	87%	13%
Holding	Administração / Direção Técnica e Gestão	79%	21%	81%	19%
	Especialização e Coordenação	48%	52%	50%	50%
	Supervisão e Técnicas	42%	58%	33%	67%
	Operacionais e Suporte	34%	66%	45%	55%
Capital	Administração / Direção Técnica e Gestão	91%	9%	85%	15%
	Especialização e Coordenação	76%	24%	77%	23%
	Supervisão e Técnicas	96%	4%	70%	30%
	Operacionais e Suporte	70%	30%	95%	5%
GRUPO MOTA-ENGIL	Administração / Direção Técnica e Gestão	93%	7%	90%	10%
	Especialização e Coordenação	78%	22%	79%	21%
	Supervisão e Técnicas	89%	11%	76%	24%
	Operacionais e Suporte	88%	12%	88%	12%

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

6. Informação sobre colaboradores e outros trabalhadores (GRI 102-8)

Número total de colaboradores por duração de contrato e por género		2020	2021
Contrato sem termo	Homens	12 989	15 860
	Mulheres	2 533	2 769
	Subtotal	15 522	18 629
Contrato a termo certo	Homens	17 644	17 480
	Mulheres	2 165	2 322
	Subtotal	19 809	19 802
Estagiários	Homens	0	92
	Mulheres	0	51
	Subtotal	0	143
Total Colaboradores		35 331	38 574

Nota 1: Não foram incluídos os trabalhadores temporários.

Nota 2: Não se apresentam dados de 2020 relativos aos estagiários, uma vez que os seus dados, na altura, não estavam inseridos em sistema.

Nota 3: Os dados reportam-se ao n.º de colaboradores existentes à data de 31-12-2021.

Número total de colaboradores por duração de contrato e por região		2020	2021
Contrato sem termo	Europa	5 459	5 840
	África	3 383	4 907
	América Latina	6 003	7 197
	Holdings	280	258
	Capital	397	427
	Subtotal	15 522	18 629
Contrato a termo certo	Europa	3 092	2 822
	África	12 172	12 215
	América Latina	4 158	4 378
	Holdings	43	65
	Capital	344	322
	Subtotal	19 809	19 802
Estagiários	Europa	0	36
	África	0	65
	América Latina	0	19
	Holdings	0	17
	Capital	0	6
	Subtotal	0	143
Total Colaboradores		35 331	38 574

Nota 1: Não foram incluídos os trabalhadores temporários.

Nota 2: Os dados reportam-se ao n.º de colaboradores existentes à data de 31 de dezembro.

7. Percentagem de colaboradores a receber o salário mínimo local (Adaptado de GRI 202-1)

Percentagem de colaboradores a receber o salário mínimo local (%)		2021
Angola	Homens	10,8%
	Mulheres	20,6%
	Total	11,6%
Colômbia	Homens	33,3%
	Mulheres	27,4%
	Total	31,5%
México	Homens	0,0%
	Mulheres	0,9%
	Total	0,2%
Moçambique	Homens	0,4%
	Mulheres	0,0%
	Total	0,3%
Polónia	Homens	1,3%
	Mulheres	4,8%
	Total	2,1%
Portugal	Homens	11,6%
	Mulheres	10,2%
	Total	11,4%

Nota: Os dados reportam-se ao n.º de colaboradores existentes à data de 31 de dezembro.



8. Contratação de novos colaboradores e rotatividade dos colaboradores (401-1)

Percentagem de entradas e saídas, por localização, género e grupo etário		2020						2021					
		Entradas			Saídas			Entradas			Saídas		
		< 30	30 a 50	> 50	< 30	30 a 50	> 50	< 30	30 a 50	> 50	< 30	30 a 50	> 50
Europa	Homens	75%	27%	18%	40%	18%	20%	72%	26%	15%	59%	26%	20%
	Mulheres	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	Homens	51%	34%	21%	67%	54%	50%	62%	39%	24%	35%	30%	24%
	Mulheres	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	Homens	86%	35%	37%	110%	118%	124%	109%	69%	38%	70%	54%	39%
	Mulheres	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	Homens	22%	4%	0%	33%	10%	4%	68%	27%	7%	25%	19%	27%
	Mulheres	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	Homens	48%	23%	21%	32%	18%	24%	73%	24%	20%	48%	24%	24%
	Mulheres	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 e Saídas (por Faixa Etária)		57%	32%	20%	67%	53%	39%	77%	43%	23%	48%	35%	26%
Taxa de Entradas e Saídas (por género)	Homens	35%			54%			47%			37%		
	Mulheres	33%			47%			34%			25%		
Taxa de Entradas e Saídas (por localização)	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%		
Taxa de Entradas e Saídas		35%			53%			46%			35%		

Nota 1: Dados compilados a partir do Sistema de Informação Central do Grupo, não refletindo a informação consolidada da totalidade dos mercados / negócios (cuja integração está em desenvolvimento).

Nota 2: As percentagens foram calculadas com base no n.º total de colaboradores existentes à data de 31 de dezembro, relativos a cada geografia, género e faixa etária.

9. Diversidade nos órgãos de governação e colaboradores (GRI 405-1)

Percentagem de colaboradores por categoria funcional e idade		2020			2021		
		< 30	30 a 50	> 50	< 30	30 a 50	> 50
Europa	Administração / Direção Técnica e Gestão	1%	47%	52%	1%	48%	51%
	Especialização e Coordenação	1%	73%	26%	1%	72%	28%
	Supervisão e Técnicas	11%	52%	37%	16%	63%	21%
	Operacionais e Suporte	15%	64%	22%	11%	51%	38%
África	Administração / Direção Técnica e Gestão	0%	51%	49%	0%	57%	43%
	Especialização e Coordenação	1%	63%	36%	2%	60%	39%
	Supervisão e Técnicas	22%	69%	9%	17%	56%	26%
	Operacionais e Suporte	17%	57%	26%	22%	68%	9%
América Latina	Administração / Direção Técnica e Gestão	0%	58%	42%	0%	67%	33%
	Especialização e Coordenação	1%	71%	27%	1%	67%	32%
	Supervisão e Técnicas	18%	64%	18%	14%	75%	11%
	Operacionais e Suporte	12%	76%	12%	20%	63%	17%
Holding	Administração / Direção Técnica e Gestão	0%	45%	55%	0%	53%	47%
	Especialização e Coordenação	3%	82%	15%	5%	80%	14%
	Supervisão e Técnicas	29%	38%	33%	33%	52%	15%
	Operacionais e Suporte	24%	57%	19%	35%	41%	24%
Capital	Administração / Direção Técnica e Gestão	0%	27%	73%	0%	38%	62%
	Especialização e Coordenação	0%	76%	24%	2%	81%	17%
	Supervisão e Técnicas	9%	64%	27%	15%	74%	11%
	Operacionais e Suporte	16%	75%	8%	10%	63%	27%
GRUPO MOTA-ENGL	Administração / Direção Técnica e Gestão	1%	53%	47%	0%	53%	46%
	Especialização e Coordenação	1%	71%	28%	1%	68%	30%
	Supervisão e Técnicas	15%	65%	21%	16%	64%	20%
	Operacionais e Suporte	18%	63%	19%	19%	63%	18%

Percentagem de colaboradores por categoria funcional e antiguidade (anos)		2020				2021			
		< 3	3 a 10	11 a 20	≥ 20	< 3	3 a 10	11 a 20	≥ 20
Europa	Administração / Direção Técnica e Gestão	18%	20%	28%	34%	19%	20%	23%	39%
	Especialização e Coordenação	14%	19%	41%	25%	14%	18%	39%	30%
	Supervisão e Técnicas	42%	25%	24%	10%	32%	24%	24%	19%
	Operacionais e Suporte	32%	25%	26%	18%	40%	25%	24%	11%
África	Administração / Direção Técnica e Gestão	15%	25%	25%	36%	8%	25%	32%	35%
	Especialização e Coordenação	35%	32%	14%	19%	37%	33%	13%	16%
	Supervisão e Técnicas	67%	26%	5%	1%	45%	34%	10%	11%
	Operacionais e Suporte	50%	28%	10%	12%	68%	26%	5%	1%
América Latina	Administração / Direção Técnica e Gestão	25%	38%	23%	15%	18%	36%	33%	13%
	Especialização e Coordenação	39%	47%	9%	5%	37%	47%	11%	5%
	Supervisão e Técnicas	88%	12%	0%	0%	58%	38%	3%	1%
	Operacionais e Suporte	56%	42%	1%	1%	88%	12%	0%	0%
Holding	Direção Técnica e Gestão	19%	19%	29%	33%	19%	28%	22%	31%
	Especialização e Coordenação	7%	39%	39%	15%	12%	29%	42%	17%
	Supervisão e Técnicas	32%	16%	26%	26%	29%	29%	20%	21%
	Operacionais e Suporte	28%	26%	21%	24%	47%	16%	16%	21%
Capital	Administração / Direção Técnica e Gestão	0%	27%	36%	36%	0%	23%	46%	31%
	Especialização e Coordenação	7%	40%	43%	10%	11%	32%	45%	13%
	Supervisão e Técnicas	61%	29%	8%	2%	52%	30%	16%	2%
	Operacionais e Suporte	45%	35%	20%	0%	53%	34%	11%	3%
GRUPO MOTA-ENGL	Administração / Direção Técnica e Gestão	14%	26%	29%	31%	15%	25%	28%	32%
	Especialização e Coordenação	22%	30%	29%	19%	25%	29%	26%	19%
	Supervisão e Técnicas	43%	32%	14%	11%	44%	31%	14%	11%
	Operacionais e Suporte	66%	22%	8%	3%	68%	22%	7%	3%

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

9. Diversidade nos órgãos de governação e colaboradores (GRI 405-1)

Percentagem de colaboradores por categoria funcional e <u>habilitações</u>		2020			2021		
		Básico	Secundário	Superior	Básico	Secundário	Superior
Europa	Administração / Direcção Técnica e Gestão	0%	0%	100%	0%	0%	100%
	Especialização e Coordenação	4%	8%	88%	4%	7%	89%
	Supervisão e Técnicas	15%	22%	62%	13%	20%	67%
	Operacionais e Suporte	73%	25%	3%	72%	25%	4%
África	Administração / Direcção Técnica e Gestão	0%	0%	100%	0%	0%	100%
	Especialização e Coordenação	11%	13%	76%	11%	17%	71%
	Supervisão e Técnicas	31%	33%	36%	26%	30%	43%
	Operacionais e Suporte	76%	20%	4%	75%	21%	4%
América Latina	Administração / Direcção Técnica e Gestão	0%	0%	100%	0%	0%	100%
	Especialização e Coordenação	3%	11%	85%	3%	6%	91%
	Supervisão e Técnicas	5%	33%	63%	3%	26%	71%
	Operacionais e Suporte	51%	44%	5%	41%	53%	6%
 Holding	Administração / Direcção Técnica e Gestão	0%	0%	100%	0%	0%	100%
	Especialização e Coordenação	0%	15%	85%	4%	13%	83%
	Supervisão e Técnicas	5%	20%	75%	2%	20%	78%
	Operacionais e Suporte	32%	41%	27%	28%	45%	27%
Capital	Administração / Direcção Técnica e Gestão	0%	0%	100%	0%	0%	100%
	Especialização e Coordenação	0%	2%	98%	0%	0%	100%
	Supervisão e Técnicas	4%	16%	80%	5%	16%	79%
	Operacionais e Suporte	48%	49%	3%	50%	46%	4%
GRUPO MOTA-ENGL	Administração / Direcção Técnica e Gestão	0%	0%	100%	0%	0%	100%
	Especialização e Coordenação	5%	10%	84%	6%	10%	84%
	Supervisão e Técnicas	17%	28%	54%	14%	25%	61%
	Operacionais e Suporte	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

Plano de Igualdade de Género 2023

*Acting for a Sustainable
Future*