ESG e informes de sostenibilidad

Diversidad, igualdad e inclusión en el trabajo

Una jornada para convertir la diversidad, la igualdad y la inclusión en una práctica de gestión medible: no discriminación en la contratación, igualdad de remuneración y de promoción, empleo de personas con discapacidad, prevención del acoso. Usted trabaja sobre sus procesos de RR. HH. y sus datos de plantilla, y sale con indicadores y un plan de acciones a doce meses.

Duración : 1 día

Objetivos

1. Explicar el marco: prohibición de las discriminaciones por el Código del Trabajo marroquí, normas internacionales del trabajo, expectativas de los clientes y de los financiadores
2. Identificar los sesgos y los riesgos de discriminación en la contratación, la remuneración, la promoción y el acceso a la formación
3. Medir la igualdad con indicadores sencillos: distribución mujeres-hombres por nivel, brecha salarial, acceso a la formación
4. Poner en marcha un sistema de prevención, denuncia y tratamiento del acoso
5. Construir un plan de acciones de diversidad e inclusión vinculado al reporting ESG

Programa

Día 1 — mañana

• Diversidad, igualdad, inclusión: definiciones y retos para la empresa y sus clientes

• Marco legal marroquí y normas internacionales del trabajo sobre no discriminación e igualdad de remuneración

• Sesgos en la contratación y la evaluación: matrices de criterios, entrevistas estructuradas, tribunales mixtos

• Acceso de las mujeres a los puestos de mando y a los oficios técnicos: obstáculos observados y palancas

Día 1 — tarde (taller)

• Igualdad de remuneración: cálculo de la brecha, puestos de igual valor, diferencias justificables e injustificadas

• Discapacidad y adaptación de los puestos; acoso: procedimiento de denuncia, investigación, sanciones

• Taller: indicadores de diversidad de su empresa y plan de acciones a doce meses

• Test de conocimientos y compromisos de los mandos presentes

Metodología

• Ejercicios sobre sus datos de plantilla y remuneración, agregados y anonimizados

• Simulaciones: entrevista de selección, tratamiento de una denuncia

• Estudios de casos en entornos industriales y logísticos

• Impartición posible en francés o en darija para los mandos intermedios

• Test final sobre el marco legal y los indicadores de igualdad

Evaluación y documentos

Test de conocimientos al final de la jornada, evaluación en caliente a J+1. Cada participante recibe un certificado de formación numerado, verificable en línea; la empresa recibe el informe de formación y el cuadro de indicadores construido en el taller.

Materiales bilingües para cada participante; cada formación presencial incluye su gemelo digital en OmniLearn.

Conviene saber

Para estructurar el conjunto de los indicadores sociales, véase la media jornada «Información sobre capital humano: ISO 30414:2025». Los requisitos de los clientes sobre las condiciones de trabajo se tratan en «Auditoría social: SMETA y amfori BSCI».

Información práctica

Duración	1 día
Público	Dirección, RR. HH., mandos, representantes del personal
Número de participantes	Grupos de 6 a 12 participantes, en la empresa
Formato	En la empresa, presencial en sus instalaciones
Idioma	Francés, darija o inglés; materiales bilingües
Financiación	Contratos especiales de formación de la OFPPT (TFP), GIAC, Maroc PME: preparamos los expedientes con usted, sin coste adicional.
Personalización del programa	Programa adaptado a sus procedimientos, sus equipos y su público

Preguntas frecuentes

¿Va dirigida esta formación solo a RR. HH.?

No. Las decisiones de contratación, evaluación y promoción las toman en gran parte los mandos. Su presencia, junto con RR. HH. y un miembro de la dirección, permite salir de la jornada con compromisos concretos.

¿Qué indicadores piden los clientes y los financiadores?

Con más frecuencia: plantilla por sexo y por categoría, brecha salarial, acceso a la formación, accidentes, rotación, casos de discriminación o de acoso denunciados y tratados. Los cuestionarios VSME, los requisitos de los financiadores sobre las condiciones de trabajo y los Estándares GRI recogen este tipo de datos.

Nuestros datos de remuneración son confidenciales: ¿cómo trabajan?

Los ejercicios utilizan datos agregados por categoría y anonimizados, preparados con su RR. HH. antes de la sesión. No se muestra ningún dato individual ante el grupo.