ESG e relatórios de sustentabilidade

Diversidade, igualdade e inclusão no trabalho

Um dia para fazer da diversidade, da igualdade e da inclusão uma prática de gestão mensurável: não discriminação no recrutamento, igualdade de remuneração e de progressão, emprego de pessoas com deficiência, prevenção do assédio. Trabalha sobre os seus processos de RH e os seus dados de efetivos e sai com indicadores e um plano de ações a doze meses.

Duração : 1 dia

Objetivos

1. Explicar o quadro: proibição das discriminações pelo Código do Trabalho marroquino, normas internacionais do trabalho, expectativas dos clientes e dos financiadores
2. Identificar os enviesamentos e os riscos de discriminação no recrutamento, na remuneração, na promoção e no acesso à formação
3. Medir a igualdade com indicadores simples: distribuição entre mulheres e homens por nível, diferença salarial, acesso à formação
4. Implementar um dispositivo de prevenção, de denúncia e de tratamento do assédio
5. Construir um plano de ações de diversidade e inclusão ligado ao relato ESG

Programa

Dia 1 — manhã

• Diversidade, igualdade, inclusão: definições e desafios para a empresa e para os seus clientes principais

• Quadro legal marroquino e normas internacionais do trabalho sobre a não discriminação e a igualdade de remuneração

• Enviesamentos no recrutamento e na avaliação: grelhas de critérios, entrevistas estruturadas, júris mistos

• Acesso das mulheres a cargos de chefia e a profissões técnicas: obstáculos observados e alavancas

Dia 1 — tarde (oficina)

• Igualdade de remuneração: cálculo da diferença, postos de valor igual, diferenças justificáveis e injustificadas

• Deficiência e adaptação dos postos de trabalho; assédio: procedimento de denúncia, inquérito, sanções

• Oficina: indicadores de diversidade da sua empresa e plano de ações a doze meses

• Teste de conhecimentos e compromissos dos gestores presentes

Metodologia

• Exercícios sobre os seus dados de efetivos e de remuneração, agregados e tornados anónimos

• Simulações: entrevista de recrutamento, tratamento de uma denúncia

• Estudos de caso em meio industrial e logístico

• Animação possível em francês ou em darija para as chefias de proximidade

• Teste final sobre o quadro legal e os indicadores de igualdade

Avaliação e documentos

Teste de conhecimentos no fim do dia, avaliação a quente em D+1. Cada participante recebe um certificado de formação numerado, verificável online; a empresa recebe o relatório de formação e o quadro de indicadores construído na oficina.

Materiais bilingues para cada participante; cada formação presencial inclui o seu gémeo digital no OmniLearn.

Bom saber

Para estruturar o conjunto dos indicadores sociais, veja o meio dia « Relato do capital humano: ISO 30414:2025 ». As exigências dos clientes principais sobre as condições de trabalho são tratadas em « Auditoria social: SMETA e amfori BSCI ».

Informações práticas

Duração	1 dia
Público	Administração, RH, gestores, representantes dos trabalhadores
Número de participantes	Grupos de 6 a 12 participantes, na empresa
Formato	Na empresa, presencial nas suas instalações
Língua	Francês, darija ou inglês; materiais bilingues
Financiamento	Contratos especiais de formação da OFPPT (TFP), GIAC, Maroc PME: preparamos os processos consigo, sem custo adicional.
Personalização do programa	Programa adaptado aos seus procedimentos, aos seus equipamentos e ao seu público

Perguntas frequentes

Esta formação destina-se apenas aos RH?
Não. As decisões de recrutamento, de avaliação e de promoção são tomadas em grande parte pelos gestores. A sua presença, com os RH e um membro da administração, permite sair do dia com compromissos concretos.

Que indicadores pedem os clientes e os financiadores?
Na maior parte das vezes: efetivos por sexo e por categoria, diferença salarial, acesso à formação, acidentes, rotatividade, casos de discriminação ou de assédio denunciados e tratados. Os questionários VSME, as exigências dos financiadores sobre as condições de trabalho e as GRI Standards retomam este tipo de dados.

Os nossos dados de remuneração são confidenciais: como trabalham?
Os exercícios utilizam dados agregados por categoria e tornados anónimos, preparados com os seus RH antes da sessão. Nenhum dado individual é mostrado perante o grupo.