

Webinar Empresarial

Procesos de Selección Inclusivos



Presentado por:
MICHELL B. SOLARI

Cel: 945 978 126

Email: msolari@mscestrategiascorporativas.com

INTRODUCCION

IMPORTANCIA DE LA INCLUSIÓN LABORAL

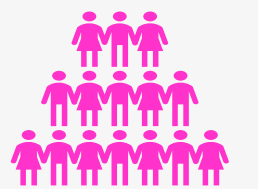


La inclusión laboral es esencial para crear entornos de trabajo equitativos y diversos.



Objetivos del Webinar:

- Comprender qué es la inclusión laboral y por qué es importante.
- Explorar pautas y estrategias para promover la inclusión en el lugar de trabajo.
- Compartir casos de éxito y buenas prácticas.



¿Qué es la inclusión laboral?



Pueblos indígenas



Población afroperuana



Mujer



Niñez y adolescencia



Adulto mayor



Personas con discapacidad



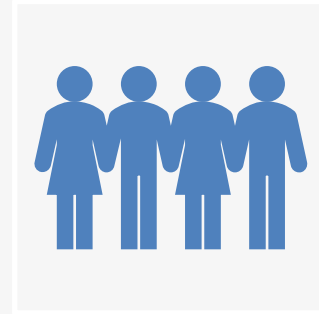
Población migrante



Población LGBTI

La inclusión laboral es la práctica de asegurar que todas las personas tengan igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo, sin discriminación.

Políticas de Inclusión y Diversidad



Desarrollo de Políticas:
Crear políticas claras que promuevan la inclusión y la diversidad.



Comunicación:
Asegurarse de que todos los empleados conozcan y comprendan estas políticas.

Ejemplos

Políticas de Inclusión y Diversidad



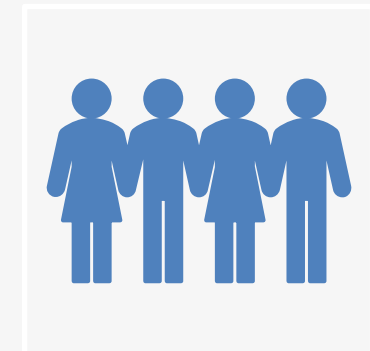
**POLÍTICA DE NO
DISCRIMINACIÓN**



**POLÍTICA DE
IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES**



**POLÍTICA DE
ADAPTACIONES
RAZONABLES**



**POLÍTICA DE
INCLUSIÓN DE
DIVERSIDAD**



MS CONSULTING
Estrategias Corporativas

Cumplimiento Legal



- **Constitución Política del Perú**
- **Ley general de Personas con Discapacidad (Ley No 29973)**
- **Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Ley N° 28983)**
- **Ley contra Actos de Discriminación (Ley N° 27270)**
- **Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (Ley N° 27942)**
- **Código del Trabajo y Normas Complementarias**
- **Decreto Supremo N° 002-2013-TR: Reglamento de la Ley General de Personas con Discapacidad**
- **Políticas Nacionales y Programas de Inclusión**

Importancia de las capacitaciones en diversidad



**FOMENTO DE
UNA CULTURA
INCLUSIVA**



**REDUCCIÓN DE
PREJUICIOS Y
SESGOS
INCONSCIENTES**



**MEJORA DE LA
COHESIÓN Y
COLABORACIÓN
DEL EQUIPO**



**INCREMENTO
DE LA
INNOVACIÓN Y
LA CREATIVIDAD**



**CUMPLIMIENTO
LEGAL Y
NORMATIVO**



**MEJORA DE LA
REPUTACIÓN
CORPORATIVA**



**AUMENTO DE
LA
SATISFACCIÓN Y
EL
COMPROMISO
DE LOS
EMPLEADOS**



**DESARROLLO DE
HABILIDADES DE
LIDERAZGO
INCLUSIVO**

Procesos de Selección Justos

- 1. Desarrollar descripciones de puesto claras y objetivas**
- 2. Estandarizar el proceso de selección**
- 3. Formar a los reclutadores en sesgos inconscientes**
- 4. Diversificar el equipo de selección**
- 5. Utilizar herramientas de evaluación objetivas**
- 6. Garantizar la transparencia en los procesos de selección**
- 7. Implementar políticas de no discriminación**



Ejemplos de Procesos de Selección Justos

- 1. Publicación de la Oferta de Trabajo**
- 2. Recepción y Filtrado de Candidaturas**
- 3. Evaluaciones Iniciales**
- 4. Entrevistas Estructurales**
- 5. Comunicación y Retroalimentación**



Para orientaciones gratuitas a gestores de recursos humanos y capacitaciones a empresas:

MICHELL B. SOLARI

Email: msolari@mscestrategiascorporativas.com

Teléfono: 945 978 126

