



Instructivo para la postulación y la evaluación de la categoría

**“Igualdad, Inclusión y protección de la  
persona adulta mayor trabajadora”**

Empresas públicas y privadas, instituciones públicas

Dirección Nacional de Seguridad Social  
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Y  
Dirección Técnica  
Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor

**Contenido**

|  |    |
|--|----|
| ¿Qué es el Sistema de Reconocimientos Sociolaborales (SIRE SOL) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social? .....  | 2  |
| ¿Qué reconoce el SIRE SOL a través de sus distintas categorías?.....   | 2  |
| ¿Qué reconoce la categoría “Igualdad, Inclusión y protección de la persona adulta mayor trabajadora” del SIRE SOL?.....  | 2  |
| ¿Qué se obtendrá de la categoría “Igualdad, Inclusión y protección de la persona adulta mayor trabajadora” del SIRE SOL?.....  | 3  |
| ¿Cómo se obtiene el reconocimiento de la categoría “Igualdad, Inclusión y protección de la persona adulta mayor trabajadora” del SIRE SOL? .....   | 4  |
| Ilustración del flujo de proceso del reconocimiento de la categoría “Igualdad, Inclusión y protección de la persona adulta mayor trabajadora” del SIRE SOL .....                                       | 9  |
| ¿Qué pasos se siguen para evaluar la postulación de las organizaciones? .....  | 9  |
| ¿Cuál es el porcentaje mínimo para obtener el reconocimiento de la categoría “Igualdad, Inclusión y protección de la persona adulta mayor trabajadora” del SIRE SOL?.....                              | 14 |
| ¿Qué pasa si no se alcanza el porcentaje o puntaje mínimo para obtener el reconocimiento de la categoría “Igualdad, Inclusión y protección de la persona adulta mayor trabajadora” del SIRE SOL? ..... | 14 |
| ¿Quedan dudas respecto al proceso del reconocimiento de la categoría “Igualdad, Inclusión y protección de la persona adulta mayor trabajadora” del SIRE SOL .....                                      | 14 |



## **¿Qué es el Sistema de Reconocimientos Sociolaborales (SIRESOL) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social?**

Es una herramienta gratuita, de carácter público, que reconoce las conductas y prácticas organizacionales de mejora continua en el ámbito laboral para la promoción, protección, inclusión e igualdad de derechos de las personas trabajadoras, en especial de aquellas en mayores situaciones de vulnerabilidad, con el fin de propiciar el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Art. 1, Decreto Ejecutivo No 43714- MTSS-H).

## **¿Qué reconoce el SIRESOL a través de sus distintas categorías?**

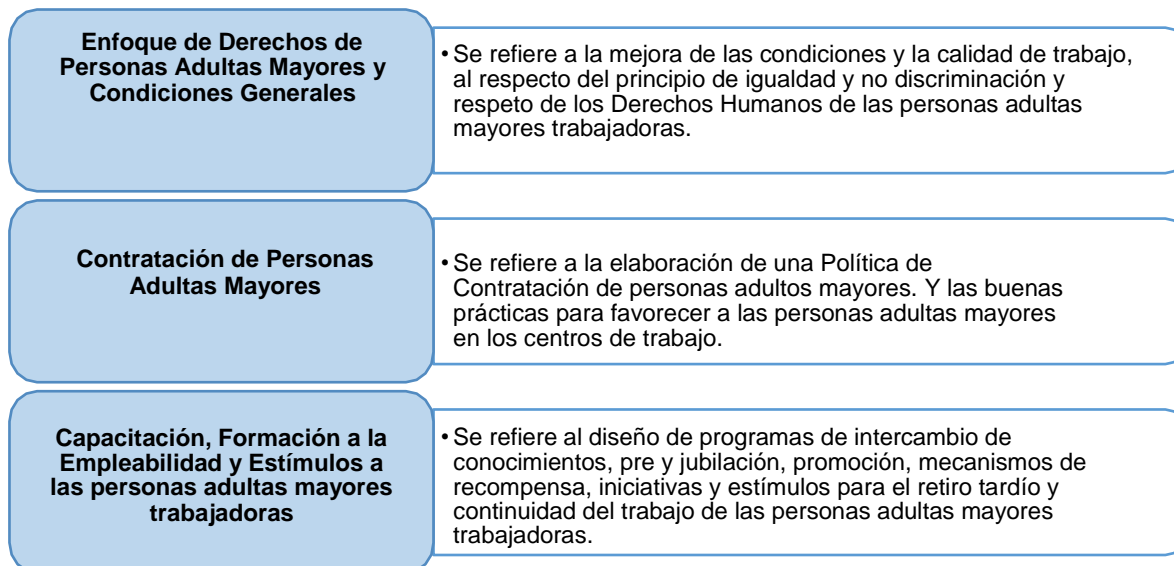
En general, el SIRESOL reconoce las buenas prácticas y la conducta empresarial responsable de las organizaciones que voluntariamente se postulan a una o varias categorías del SIRESOL. Se reconocen las experiencias desarrolladas con resultados positivos que contribuyen al cumplimiento de los derechos humanos, en un marco de protección y respeto de todas las personas, sin distinción, con el objetivo de mejorar el bienestar integral de la persona trabajadora y su familia, así como de la cadena de valor y la comunidad (Art. 2, inciso b), Decreto Ejecutivo N° 43714-MTSS-H).

## **¿Qué reconoce la categoría “Igualdad, Inclusión y protección de la persona adulta mayor trabajadora” del SIRESOL?**

La categoría “Igualdad, Inclusión y protección de la persona adulta mayor trabajadora” reconoce buenas prácticas sociolaborales asociadas a la inclusión en el empleo de las personas adultas mayores, es decir, todas aquellas prácticas que permitan el ingreso, la continuidad y la promoción de las personas adultas mayores como trabajadoras en la organización. Así, se evalúan los siguientes aspectos:



*Figura N0 1: Criterios y subcriterios de la categoría “Igualdad, Inclusión y protección de la persona adulta mayor trabajadora” del SIRE SOL*



**Fuente: Criterios de evaluación de la categoría “Igualdad, Inclusión y protección de la persona adulta mayor trabajadora”, SIRE SOL.**

### **¿Qué se obtendrá de la categoría “Igualdad, Inclusión y protección de la persona adulta mayor trabajadora” del SIRE SOL?**

La organización que haya superado el proceso de evaluación y cuente con los elementos suficientes para recibir el reconocimiento sociolaboral de la categoría “Igualdad, Inclusión y protección de la persona adulta mayor trabajadora” del SIRE SOL recibirá (Artículo 2, incisos c) y h), Artículo 16, Artículo 24, incisos a) y b), Decreto Ejecutivo No 43714-MTSS-H):

1. Un documento de reconocimiento relativo a la categoría de “Igualdad, Inclusión y protección de la persona adulta mayor trabajadora”, emitido conjuntamente por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor, donde se evidenciarán las buenas prácticas que la organización desarrolla, de manera sistemática, sostenida y exitosa, como mejora continua en la promoción, protección, inclusión e igualdad de derechos de las personas trabajadoras con discapacidad, de su familias, de la cadena de valor o de la comunidad.
2. Un elemento visual denominado “distintivo” que evidencia el reconocimiento otorgado en la categoría evaluada. Este distintivo puede utilizarse en las redes sociales y página electrónica de la organización, así como en la publicidad y centros de trabajo. Sin embargo, este distintivo no puede ser utilizado en los productos que la organización produzca (Art. 2, inciso h), Decreto Ejecutivo No 43714-MTSS-H).



3. Una forma legal y válida de demostrar buenas prácticas sociolaborales en los procesos de compras públicas, cuando el pliego condiciones lo prevea, siempre que la organización reconocida participe de dichos procesos (Artículo 16, inciso c), Decreto Ejecutivo No 43714-MTSS-H).
4. Un cupo en el Registro de organizaciones certificadas por el SIRE SOL (Artículo 16, inciso d), Decreto Ejecutivo No 43714-MTSS-H).
5. Una mejora de la imagen corporativa y proyección nacional e internacional de la organización reconocida mediante la promoción y divulgación de la obtención del reconocimiento por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y del Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor (Artículo 16, inciso e), Decreto Ejecutivo No 43714-MTSS-H).
6. Una reducción del riesgo de impacto negativo en los derechos humanos, derivado de las operaciones de la empresa o institución (Artículo 16, inciso f), Decreto Ejecutivo No 43714-MTSS-H).

### **¿Cómo se obtiene el reconocimiento de la categoría “Igualdad, Inclusión y protección de la persona adulta mayor trabajadora” del SIRE SOL?**

Las organizaciones interesadas en el reconocimiento de la categoría “Igualdad, Inclusión y protección de la persona adulta mayor trabajadora” deben seguir los siguientes pasos:

#### **➤ Paso 1: Postulación**

La organización interesada en el reconocimiento de la categoría “Igualdad, Inclusión y protección de la persona adulta mayor trabajadora” deberá postularse en el mes de febrero del año en curso llenando el formulario correspondiente y presentando la documentación básica requerida que demuestre lo correspondiente ante la Secretaría Técnica Especializada del SIRE SOL (Art. 12, numeral 6, Artículo 17, inciso a), Artículo 18, párrafo segundo, Artículo 19, inciso a), Decreto Ejecutivo No 43714-MTSS-H).



Para postularse, la organización interesada debe (Artículo 17, inciso b), Artículo 18, párrafo segundo, Artículo 19, incisos a), b), c), d), e), f), Decreto Ejecutivo No 43714-MTSS-H):

- Llenar el formulario que la Secretaría Técnica Especializada del SIRE SOL disponga para la postulación.
- Presentar declaración jurada de postulación, rendida frente a una persona notaria pública, firmada por la persona representante legal de la organización interesada.
- Estar al día con las obligaciones obrero-patronales, con el sistema de seguridad social, con el Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares y con el Ministerio de Hacienda.

➤ **Paso 2: Admisibilidad**

La Secretaría Técnica Especializada del SIRE SOL realiza la revisión de documentos para determinar la admisibilidad de la postulación de la organización interesada a la categoría “Igualdad, Inclusión y protección de la persona adulta mayor trabajadora” en un plazo máximo de 30 días naturales (Art. 12, numeral 6, Artículo 17, inciso b), Artículo 20, párrafo primero, Decreto Ejecutivo No 43714-MTSS-H).

➤ **Paso 3: Revisión de infracciones laborales y de la salud ocupacional**

Realizado la revisión de admisibilidad, la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social emitirá un documento de uso interno en el que consignará el estado de infracciones laborales de la organización postulante. La organización postulante debe estar libre de infracciones laborales durante los últimos cinco años calendario para ser admisibles al proceso de evaluación, así como estar al día con las obligaciones en materia de salud ocupacional que serán verificados por el Consejo de Salud Ocupacional y el Instituto Nacional de Seguros (Art. 5, inciso e), Artículo 19, incisos e) y f), Decreto Ejecutivo No 43714-MTSS-H).

➤ **Paso 4: Asignación de la postulación para la evaluación**

Habiendo superado la primera revisión, los documentos de la organización postulante serán asignados a una persona técnica experta que realizará la evaluación de las organizaciones postulantes, analizando la documentación y realizando visitas de evaluación, cuando corresponda (Art. 13, numeral 2, incisos c) y d), Decreto Ejecutivo No 43714-MTSS-H).

➤ **Paso 5.1: Aplicación del proceso de evaluación**

El proceso de evaluación se basa en criterios de evaluación que, al aplicarse sobre las buenas prácticas y conducta empresarial responsable de las organizaciones



postulantes relativas a las personas adultas mayores, reciben un puntaje determinado. La aplicación de la evaluación por medio de los criterios de evaluación de la categoría “Igualdad, Inclusión y protección de la persona adulta mayor trabajadora” se realizará a través de una persona técnica experta.

Las organizaciones postulantes serán evaluadas mediante criterios, subcriterios y alcances en la categoría “Igualdad, Inclusión y protección de la persona adulta mayor trabajadora”. Los criterios y subcriterios pueden estar asociados a alcances de carácter individual (cuando las buenas prácticas se dirigen a la persona adulta mayor trabajadora) o grupal (cuando las buenas prácticas se dirigen a la familia o la comunidad), Si la organización postulante alcanza el puntaje mínimo requerido o lo supera, podrá recibir el reconocimiento correspondiente (Art. 4, inciso e), Artículo 22, Decreto Ejecutivo No 43714-MTSS-H).

➤ **Paso 5.2: Elaboración del informe con los resultados de la evaluación**

Una vez finalizada la evaluación, la persona técnica experta que evalúa a la organización postulante elaborará un informe con conclusiones y recomendaciones y lo enviará a la Secretaría Técnica Especializada del SIRE SOL para su correspondiente procesamiento (Artículo 13, numeral 2, inciso e), Decreto Ejecutivo No 43714-MTSS-H).

➤ **Paso 6: Traslado del informe con los resultados de evaluación**

Con el informe de conclusiones y recomendaciones elaborado por la persona técnica experta, la Secretaría Técnica Especializada del SIRE SOL enviará dicho informe a la Comisión Técnica Calificadora, conformada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor, una persona representante de la sociedad civil de personas adultas mayores y una persona representante del sector empresarial privado, para su revisión y análisis a fin de determinar el proceder del reconocimiento en la categoría “Igualdad, Inclusión y protección de la persona adulta mayor trabajadora” (Artículo 12, numeral 7, Decreto Ejecutivo No 43714-MTSS-H).

➤ **Paso 7.1: Emisión de la recomendación final de reconocimiento**

Al recibir la documentación de interés, la Comisión Técnica Calificadora procederá a la revisión y análisis del informe para emitir una recomendación dirigida a las personas jerarcas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y del Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor en donde conste el aval para otorgar el reconocimiento en la categoría “Igualdad, Inclusión y protección de la persona adulta mayor trabajadora” (Art. 2, incisos f) y l), Artículo 8, inciso b), Artículo 11, incisos a) y e), Decreto Ejecutivo No 43714-MTSS-H).

➤ **Paso 7.2: Exclusión de la postulación (según cada caso)**

En caso de que la organización postulante aporte información falsa, inexacta, adulterada o no comunique cambios o incumplimientos sobre los parámetros a evaluar por el reconocimiento en los quince días hábiles posteriores a la ocurrencia de dichos cambios, la Comisión Técnica Calificadora excluirá del proceso a la organización postulante (Artículo 11, inciso c), Artículo 23, incisos a) y b), Decreto Ejecutivo No 43714-MTSS-H).

➤ **Paso 8.1: Traslado de la resolución final de reconocimiento**



Con la recomendación de la Comisión Técnica Calificadora, la Secretaría Técnica Especializada procederá a trasladar a las personas jefes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y del Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor la resolución de reconocimiento, el documento de reconocimiento y el distintivo de la categoría “Igualdad, Inclusión y protección de la persona adulta mayor trabajadora” para su entrega a la organización reconocida (Artículo 12, numerales 9 y 10, Decreto Ejecutivo No 43714-MTSS-H).

➤ **Paso 8.2: Notificación de resultados a la organización postulante**

Con la resolución de reconocimiento, el documento de reconocimiento y el distintivo de la categoría “Igualdad, Inclusión y protección de la persona adulta mayor trabajadora”, la Secretaría Técnica Especializada informará a la organización postulante los resultados del proceso durante el mes de abril del año en curso (Artículo 12, numeral 11, Artículo 24, Decreto Ejecutivo No 43714-MTSS-H).

➤ **Paso 9.1: Organización del acto de entrega del reconocimiento**

Con la resolución de reconocimiento, el documento de reconocimiento y el distintivo, el Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor se encargará de organizar, cuando así se considere pertinente, el acto para la entrega de los reconocimientos a las organizaciones reconocidas (Artículo 8, inciso d), Artículo 24, Decreto Ejecutivo No 43714-MTSS-H).

➤ **Paso 9.2: Entrega del reconocimiento de la categoría**

En caso de organizarse, las personas jefes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y del Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor entregarán los reconocimientos a las organizaciones reconocidas en el acto dispuesto al efecto (Artículo 5, párrafo segundo, Decreto Ejecutivo No 43714-MTSS-H).

➤ **Paso 10: Uso del reconocimiento por la organización reconocida**

Con el documento de reconocimiento y el distintivo, la organización reconocida podrá utilizar el distintivo en sus redes sociales y página electrónica, así como en su publicidad y centros de trabajo, excepto en sus productos por un periodo máximo de dos años (Artículo 21, Artículo 27, Decreto Ejecutivo No 43714-MTSS-H).

□ **Paso 11: Solicitud de renovación del reconocimiento de la categoría**

Una vez finalizado el tiempo de dos años, un mes antes de su vencimiento, la organización reconocida podrá solicitar la renovación del reconocimiento por medio de la presentación de una declaración jurada para solicitar dicha prórroga ante la Secretaría Técnica del SIRESOL, por un periodo de dos años adicionales (Artículo 21, Decreto Ejecutivo No 43714-MTSS-H).

➤ **Paso 12: Renovación del reconocimiento de la categoría**



Con la solicitud de renovación del reconocimiento, la Secretaría Técnica Especializada trasladará la solicitud a la Comisión Técnica Calificadora para que realice las diligencias correspondientes, emitiendo la recomendación correspondiente o excluyendo a la organización solicitante del proceso de renovación del reconocimiento (Artículo 11, inciso c), Artículo 23, incisos c) y d), Artículo 25, Artículo 27, Decreto Ejecutivo No 43714-MTSS-H).

➤ **Paso 13: Nueva postulación para el reconocimiento**

Finalizados los cuatro años del reconocimiento de SIREVOL, la organización reconocida deberá realizar nuevamente el procedimiento previamente descrito para volver a ser evaluada conforme a las disposiciones legales vigentes (Artículo 21, Decreto Ejecutivo No 43714-MTSS-H).

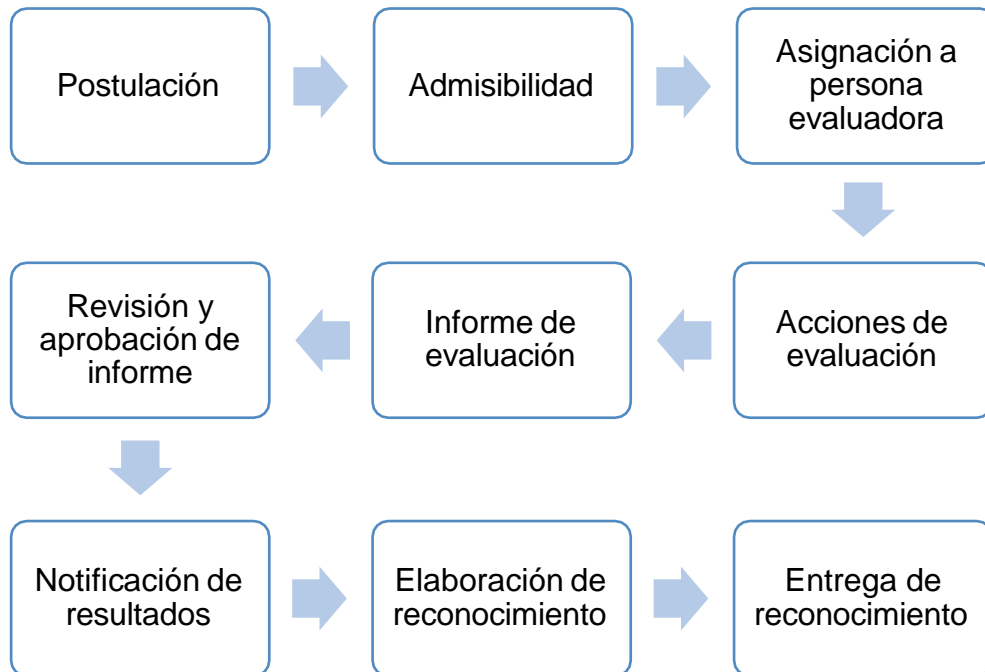




## Ilustración del flujo de proceso del reconocimiento de la categoría “Igualdad, Inclusión y protección de la persona adulta mayor trabajadora” del SIRE SOL

Gráficamente, el proceso se observa de la siguiente manera:

Gráfico n° 1: Proceso de evaluación para la categoría “Igualdad, Inclusión y protección de la persona adulta mayor trabajadora” del SIRE SOL



Fuente: Elaboración propia.

### ¿Qué pasos se siguen para evaluar la postulación de las organizaciones?

La categoría “Igualdad, Inclusión y protección de la persona adulta mayor trabajadora” del SIRE SOL debe aplicarse mediante un conjunto de criterios y subcriterios que permiten determinar la calificación de evaluación por asignar a cada organización postulante a obtener el reconocimiento sociolaboral. Mediante la presente metodología, se explican cada uno de los aspectos evaluables, sus criterios y subcriterios, así como su peso respectivo en la calificación final.

En primer lugar, se presentan las cuatro subcategorías en las que se divide la evaluación con el objetivo de identificar los aspectos a evaluar. En segundo lugar, se descomponen los aspectos a evaluar en lineamientos y criterios de evaluación que deberán ser verificados mediante



documentación, visitas, entrevistas u observación por parte de la persona técnica experta dentro de la organización.

En tercer lugar, se establecen los indicadores posibles para cada criterio con el fin de determinar la calificación por asignar en cada categoría. La suma de los puntajes obtenidos en los indicadores con referencia a su línea base determina el puntaje final que obtiene la organización postulante y, de ella, se concluye si la organización postulante puede –o no- ser reconocida.

**Primera etapa:** Subcategorías de la categoría “Igualdad, Inclusión y protección de la persona adulta mayor trabajadora” del SIRE SOL

| Subcriterio   | Descripción   | Peso porcentual |
|---|---|-----------------|
| <b>Enfoque de Derechos de Personas Adultas Mayores y Condiciones Generales</b>                            | Se refiere a la mejora de las condiciones y la calidad de trabajo, al respecto del principio de igualdad y no discriminación y respeto de los Derechos Humanos de las personas adultas mayores trabajadoras.                                    | 25%             |
| <b>Contratación de Personas Adultas Mayores</b>   | Se refiere a la elaboración de una Política de Contratación de personas adultos mayores. Y las buenas prácticas para favorecer a las personas adultas mayores en los centros de trabajo.  | 28%             |
| <b>Capacitación, Formación a la Empleabilidad y Estímulos a las personas adultas mayores trabajadoras</b> | Se refiere al diseño de programas de intercambio de conocimientos, pre y jubilación, promoción, mecanismos de recompensa, iniciativas y estímulos para el retiro tardío y continuidad del trabajo de las personas adultas mayores trabajadoras. | 47%             |
| <b>Total</b>  |   | 100%            |

**Segunda etapa:** Criterios de evaluación y lineamientos de la categoría “Igualdad, Inclusión y protección de la persona con discapacidad trabajadora” del SIRE SOL

| Subcategoría   | Lineamiento (Ln)   | Peso (Ln)  | Criterio de Evaluación  | Peso del criterio |
|--|--|------------|---|-------------------|
| <b>1. Enfoque de Derechos de Personas Adultas Mayores y Condiciones Generales.</b> | <b>1.1. Estrategias para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad del trabajo de las personas adultas</b> | <b>12%</b> | <b>1.1.1. La empresa u organización postulante, ha construido un documento con las acciones o estrategias de mejoras, el cual es observable en forma escrita o digital.</b> | <b>2%</b>         |
|  |  |            | <b>1.1.2. La empresa u organización postulante, ha construido regulaciones sobre el tiempo de trabajo y la seguridad que tienen efectos</b>                                 | <b>2%</b>         |



|   |  |   |   |           |
|---|--|---|---|-----------|
|   | mayores trabajadoras.  |   | <i>positivos en las personas adultas mayores trabajadoras</i>   |           |
|   |  |   | <i>1.1.3. La empresa u organización postulante, tiene expresiones relacionadas con la mejora continua de las condiciones de trabajo saludables para todos los trabajadores, incluyendo personas mayores de 60 años.</i> | <b>2%</b> |
|   |  |   | <i>1.1.4. La empresa u organización postulante, tiene en su dinámica operativa un plan de formación en las áreas técnicas que permiten mejorar la calidad del trabajo de todos los trabajadores.</i>                    | <b>2%</b> |
|   |  |   | <i>1.1.5. La empresa u organización postulante, facilita a todos los trabajadores instalaciones y equipos para la producción eficiente.</i>   | <b>1%</b> |
|   |  |   | <i>1.1.6. La empresa u organización postulante, impulsa y mantiene medidas saludables en el centro de trabajo.</i>  | <b>1%</b> |
|   |  |   | <i>1.1.7. La empresa u organización postulante, desarrolla actividades, programas o proyectos que erradiquen y prevengan la discriminación por edad.</i>  | <b>2%</b> |
|   | 1.2. Medidas que llevan al respeto del principio de igualdad y no discriminación de las personas adultas mayores trabajadoras. | <b>6%</b>   | <i>1.2.1. La empresa u organización postulante, ha diseñado acciones concretas para la promoción del respeto al principio de igualdad e impedir la discriminación por edad.</i>   | <b>2%</b> |
| <i>1.2.2. La empresa u organización postulante, ha dado a conocer las acciones a todos los funcionarios y autoridades del centro de trabajo.</i>  |  |   | <b>2%</b>   |           |
| <i>1.2.3. La empresa u organización postulante, ha diseñado una ruta con acciones permanentes para corregir y sancionar aquellas situaciones de discriminación en contra (exclusión y maltrato) de las PAM en el trabajo.</i> |  |   | <b>2%</b>   |           |
| 1.3. Adopción de una Cultura de respeto a los Derechos Humanos Fundamentales de las personas adultas mayores trabajadoras.  | <b>7%</b>  | <i>1.3.1. La empresa u organización postulante, se ha dado a tarea de crear, tener, mantener y ejecutar una cultura de respeto a las personas adultas mayores trabajadoras.</i> | <b>3%</b>   |           |
|   |  | <i>1.3.2. La Cultura de Respeto a PAM trabajadora, se encuentra socializada a todos los funcionarios de la empresa.</i>   | <b>1%</b>   |           |
|   |  | <i>1.3.3. La Cultura de respeto se divulga tanto a lo interno como a lo externo del centro de trabajo.</i>  | <b>1%</b>   |           |
|   |  | <i>1.3.4. Los trabajadores conocen y comprenden las responsabilidades que se desprenden del</i>   | <b>2%</b>   |           |



|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  | <i>respeto a los derechos humanos de las PAM trabajadoras.</i> |  |
|--|--|--|--|

| Subcategoría                                   | Lineamiento (Ln)   | Peso (Ln) | Criterio de Evaluación   | Peso del criterio |
|--|--|-----------|--|-------------------|
| 2.<br>Contratación de Personas Adultas Mayores | 2.1. Política de Contratación de Personas Adultas Mayores. | 18%       | <i>2.1.1. La empresa u organización postulante, ha elaborado o cuenta con, un documento del procedimiento de contratación de PAM trabajadora, formalizado y en operación.</i>  | 3%                |
|  |  |           | <i>2.1.2. La empresa u organización postulante, ha divulgado el procedimiento de contratación de PAM trabajadora y es de conocimiento de todos los trabajadores del empresa.</i>   | 1%                |
|  |  |           | <i>2.1.3. La empresa u organización postulante, cuenta con un documento que defina el cargo, responsabilidades, resultados esperados y el sueldo a pagar por los servicios que realizará la persona adulta mayor contratada.</i> | 2%                |
|  |  |           | <i>2.1.4. La empresa u organización postulante, cuenta con instrumentos de registro (expedientes) del personal, en donde se reúna información y calidades de las personas trabajadoras adultas mayores.</i>                      | 2%                |
|  |  |           | <i>2.1.5. La empresa u organización postulante, ha definido los aspectos base para realizar evaluación del desempeño de la persona adulta trabajadora.</i>   | 2%                |
|  |  |           | <i>2.1.6. La empresa u organización postulante, contempla aspectos y requisito que se tomarán en cuenta para el ascenso de los trabajadores mayores.</i>   | 2%                |
|  |  |           | <i>2.1.7. La empresa u organización postulante, establece y divulga cuales son las causales de finalización del contrato de trabajo de las personas adultas mayores.</i>   | 2%                |
|  |  |           | <i>2.1.8. La empresa e institución postulante, asume compromiso (mediante declaración pública) de incluir y contratar personal adulto mayor en su centro de trabajo.</i>   | 2%                |
|  |  |           | <i>2.1.9. La empresa u organización postulante, demuestra en la declaración de misión, visión y valores su voluntad de contratar personas adultas mayores.</i>   | 2%                |



|  |   |     |  |    |
|--|---|-----|--|----|
|  | 2.2. Adición a buenas prácticas que favorecen el bienestar de las personas adultas mayores en el centro de trabajo. | 10% | <b>2.3.1. La empresa u organización postulante, da a conocer que es una empresa que no hace distinciones subjetivas.</b>   | 4% |
|  |   |     | <b>2.3.2. La empresa u organización postulante, tiene como norma favorecer la independencia (es la capacidad de realizar por uno mismo las actividades y tareas del trabajo) y la autonomía (es la capacidad de tomar decisiones y controlar los resultados esperados en el centro de trabajo) de las personas adultas mayores trabajadoras.</b> | 2% |
|  |   |     | <b>2.3.3. La empresa u organización postulante, estimula y fomenta la participación de las personas adultas mayores trabajadoras, como una estrategia para involucrar y cogestionar el avance de los resultados del centro de trabajo.</b>   | 2% |
|  |   |     | <b>2.3.4. La empresa u organización postulante, forma parte del esfuerzo organizacional de promocionar la protección de la identidad y el cuidado de la imagen personal de la persona adulta mayor trabajadora.</b>  | 2% |



| Subcategoría   | Lineamiento (Ln)   | Peso (Ln) | Criterio de Evaluación   | Peso del criterio |
|--|--|-----------|--|-------------------|
| 3. Capacitación, Formación a la Empleabilidad y Estímulos a PAM trabajadoras.  | 3.1. Programa de intercambio de conocimientos.   | 12%       | 3.1.1. La organización o empresa postulante capacita al menos el 70% del personal en materia de: personas adultas mayores, proceso de envejecimiento, vejez, cuidado, fisiología.  | 4%                |
|  |  |           | 3.1.2. La empresa u organización postulante promueve la transferencia de conocimientos de las personas adultas mayores trabajadoras a los demás trabajadores.  | 4%                |
|  |  |           | 3.1.3. La empresa u organización postulante, ha instaurado en su dinámica de recursos humanos, procesos formativos que faciliten el know-how al interior de las empresas o centros de trabajo, mejorando la productividad de los procesos.         | 4%                |
|  | 3.2. Diseño e implementación de un Programa de pre y jubilación en la empresa u organización postulante.   | 6%        | 3.2.1. La empresa u organización postulante cuenta con una política de retiro, desvinculación y/o jubilación de la población adulto mayor trabajadora.   | 3%                |
|  |  |           | 3.2.2. La empresa e institución postulante, cuenta con un programa de actividades anualizado para atender temas relacionados con el retiro laboral.  | 2%                |
|  |  |           | 3.2.3. El programa ¿es de conocimiento de los trabajadores? de la empresa u organización postulante.   | 1%                |
|  | 3.3. Promoción de esfuerzos que permiten el asesoramiento y entrenamiento laboral, (dirigidas a aquellos que tendrán mayor riesgo de quedarse sin empleo en el largo plazo). | 8%        | 3.3.1 La empresa u organización presenta contenidos de asesoría para previsión de personas trabajadoras adultas mayores o cercanos a la edad de 65 años.   | 3%                |
|  |  |           | 3.3.2. La empresa u organización presenta los contenidos para el entrenamiento, desarrollo de las potencialidades y capacidades laborales, que permiten motivar la empleabilidad de las personas trabajadoras adultas mayores.                     | 2%                |
|  |  |           | 3.3.3. La empresa e institución postulantes, ha construido herramientas de empleabilidad laboral tales como: la capacitación, cursos de especialización y certificación de competencias laborales, en beneficio de la población mayor trabajadora. | 3%                |
|  | 3.4. Mecanismos para recompensar el trabajo de personas adultas mayores.   | 8%        | 3.4.1. La empresa u organización postulante, se adhiere a mecanismos de elogio y aprecio por el esfuerzo de los trabajadores.  | 3%                |
| 3.4.2. Se da a conocer el contenido de los mecanismos y los instrumentos, para recompensar el trabajo de personas mayores. |  |           | 3%   |                   |



|              |   |                |  |                |
|--------------|---|----------------|--|----------------|
|              |   |                | <b>3.4.3. Se prueba en forma directa la existencia del mecanismo mediante una Declaración jurada de encontrarse implementada.</b>  | <b>2%</b>      |
|              | <b>3.5. Iniciativas, políticas y programas que estimulan el retiro tardío de las Personas Adultas Mayores trabajadoras de la vida laboral activa.</b> | <b>5%</b>      | <b>3.5.1. La empresa u organización postulante, cuenta con alguna estrategia o acción que estimule el retiro tardío de los trabajadores adultos mayores.</b>   | <b>3%</b>      |
|              |   |                | <b>3.5.2. La empresa u organización postulante, a puesto en conocimiento de todos los trabajadores y autoridades de la empresa la iniciativa, política o programa de retiro tardío.</b>  | <b>2%</b>      |
|              | <b>3.6. Estímulos para recompensar la continuidad del trabajo que realizan las PAM trabajadoras.</b>  | <b>8%</b>      | <b>3.6.1. La empresa e instituciones postulantes, poseen cursos prácticos, que tratan de incidir en la adquisición, fortalecimiento y reconversión de las competencias laborales que permitan favorecer su inserción a un trabajo sustituto.</b> | <b>4%</b>      |
|              |   |                | <b>3.6.2. La empresa e institución postulante, estimula el balance entre lo físico, social, psicológico y emocional en el centro de trabajo, de todos su trabajadores.</b>   | <b>4%</b>      |
| <b>Total</b> |   | <b>100.0 %</b> |  | <b>100.0 %</b> |



Tercera etapa: Criterios de evaluación con sus indicadores y porcentajes posibles para reconocer las organizaciones postulantes

| Criterio de evaluación   | Peso del criterio | Condición alcanzada | % obtenido |
|--|-------------------|---------------------|------------|
| 1.1.1. La empresa u organización postulante, ha construido un documento con las acciones o estrategias de mejoras, el cual es observable en forma escrita o digital.   | 2 %               | Si                  | 2%         |
|  |                   | No                  | 0%         |
| 1.1.2. La empresa u organización postulante, ha construido regulaciones sobre el tiempo de trabajo y la seguridad que tienen efectos positivos en las personas adultas mayores trabajadoras                            | 2 %               | Si                  | 2%         |
|  |                   | No                  | 0%         |
| 1.1.3. La empresa u organización postulante, tiene expresiones relacionadas con la mejora continua de las condiciones de trabajo saludables para todos los trabajadores, incluyendo personas mayores de 60 años.       | 2 %               | Si                  | 2%         |
|  |                   | No                  | 0%         |
| 1.1.4. La empresa u organización postulante, tiene en su dinámica operativa un plan de formación en las áreas técnicas que permiten mejorar la calidad del trabajo de todos los trabajadores.                          | 2 %               | Si                  | 2%         |
|  |                   | No                  | 0%         |
| 1.1.5. La empresa u organización postulante, facilita a todos los trabajadores instalaciones y equipos para la producción eficiente  | 1 %               | Si                  | 1%         |
|  |                   | No                  | 0%         |
| 1.1.6. La empresa u organización postulante, impulsa y mantiene medidas saludables en el centro de trabajo.  | 1 %               | Si                  | 1%         |
|  |                   | No                  | 0%         |
| 1.1.7. La empresa u organización postulante, desarrolla actividades, programas o proyectos que erradiquen y prevengan la discriminación por edad.  | 2 %               | Si                  | 2%         |
|  |                   | No                  | 0%         |
| 1.2.1. La empresa u organización postulante, ha diseñado acciones concretas para la promoción del respeto al principio de igualdad e impedir la discriminación por edad.   | 2 %               | Si                  | 5%         |
|  |                   | No                  | 0%         |
| 1.2.2. La empresa u organización postulante, ha dado a conocer las acciones a todos los funcionarios y autoridades del centro de trabajo.  | 2 %               | Si                  | 2%         |
|  |                   | No                  | 0%         |
| 1.2.3. La empresa u organización postulante, ha diseñado una ruta con acciones permanentes para corregir y sancionar aquellas situaciones de discriminación en contra (exclusión y maltrato) de las PAM en el trabajo. | 2 %               | Si                  | 2%         |
|  |                   | No                  | 0%         |
| 1.3.1. La empresa u organización postulante, se ha dado a tarea de crear, tener, mantener y ejecutar una cultura de respeto a las personas adultas mayores trabajadoras.   | 3%                | Si                  | 3%         |
|  |                   | No                  | 0%         |
| 1.3.2. La Cultura de Respeto a PAM trabajadora, se encuentra socializada a todos los funcionarios de la empresa.   | 1%                | Si                  | 1%         |
|  |                   | No                  | 0%         |
| 1.3.3. La Cultura de respeto se divulga tanto a lo interno como a lo externo del centro de trabajo.  | 1%                | Si                  | 1%         |
|  |                   | No                  | 0%         |
| 1.3.4. Los trabajadores conocen y comprenden las responsabilidades que se desprenden del respeto a los derechos humanos de las PAM trabajadoras.   | 2 %               | Si                  | 2%         |
|  |                   | No                  | 0%         |
| 2.1.1. La empresa u organización postulante, ha elaborado o cuenta con, un documento del procedimiento de contratación de PAM trabajadora, formalizado y en operación.   | 3 %               | Si                  | 3%         |
|  |                   | No                  | 0%         |





|   |        |    |    |
|---|--------|----|----|
| 2.1.2. La empresa u organización postulante, ha divulgado el procedimiento de contratación de PAM trabajadora y es de conocimiento de todos los trabajadores de la empresa.   | 1<br>% | SI | 1% |
|   |        | NO | 0% |
| 2.1.3. La empresa u organización postulante, cuenta con un documento que defina el cargo, responsabilidades, resultados esperados y el sueldo a pagar por los servicios que realizará la persona adulta mayor contratada.   | 2<br>% | SI | 2% |
|   |        | NO | 0% |
| 2.1.4. La empresa u organización postulante, cuenta con instrumentos de registro (expedientes) del personal, en donde se reúna información y calidades de las personas trabajadoras adultas mayores.  | 2<br>% | SI | 2% |
|   |        | NO | 0% |
| 2.1.5. La empresa u organización postulante, ha definido los aspectos base para realizar evaluación del desempeño de la persona adulta trabajadora.   | 2<br>% | SI | 2% |
|   |        | NO | 0% |
| 2.1.6. La empresa u organización postulante, contempla aspectos y requisito que se tomarán en cuenta para el ascenso de los trabajadores mayores.   | 2%     | SI | 2% |
|   |        | NO | 0% |
| 2.1.7. La empresa u organización postulante, establece y divulga cuales son las causales de finalización del contrato de trabajo de las personas adultas mayores.   | 2%     | SI | 2% |
|   |        | NO | 0% |
| 2.1.8. La empresa e institución postulante, asume compromiso (mediante declaración pública) de incluir y contratar personal adulto mayor en su centro de trabajo.   | 2%     | SI | 2% |
|   |        | NO | 0% |
| 2.1.9. La empresa u organización postulante, demuestra en la declaración de misión, visión y valores su voluntad de contratar personas adultas mayores.   | 2%     | SI | 2% |
|   |        | NO | 0% |
| 2.3.1. La empresa u organización postulante, da a conocer que es una empresa que no hace distinciones subjetivas.   | 4%     | SI | 4% |
|   |        | NO | 0% |
| 2.3.2. La empresa u organización postulante, tiene como norma favorecer la independencia (es la capacidad de realizar por uno mismo las actividades y tareas del trabajo) y la autonomía (es la capacidad de tomar decisiones y controlar los resultados esperados en el centro de trabajo) de las personas adultas mayores trabajadoras. | 2%     | SI | 2% |
|   |        | NO | 0% |
| 2.3.3. La empresa u organización postulante, estimula y fomenta la participación de las personas adultas mayores trabajadoras, como una estrategia para involucrar y cogestionar el avance de los resultados del centro de trabajo.   | 2%     | SI | 2% |
|   |        | NO | 0% |
| 2.3.4. La empresa u organización postulante, forma parte del esfuerzo organizacional de promocionar la protección de la identidad y el cuidado de la imagen personal de la  | 2%     | SI | 2% |
|   |        | NO | 0% |



|   |    |    |    |
|---|----|----|----|
| <b>persona adulta mayor trabajadora.</b>  |    |    |    |
| <b>3.1.1. La organización o empresa postulante capacita al menos el 70% del personal en materia de: personas adultas mayores, proceso de envejecimiento, vejez, cuidado, fisiología.</b>  | 4% | SI | 4% |
|   |    | NO | 0% |
| <b>3.1.2. La empresa u organización postulante promueve la transferencia de conocimientos de las personas adultas mayores trabajadoras a los demás trabajadores.</b>  | 4% | SI | 4% |
|   |    | NO | 0% |
| <b>3.1.3. La empresa u organización postulante, ha instaurado en su dinámica de recursos humanos, procesos formativos que faciliten el know-how al interior de las empresas o centros de trabajo, mejorando la productividad de los procesos.</b>         | 4% | SI | 4% |
|   |    | NO | 0% |
| <b>3.2.1. La empresa u organización postulante cuenta con una política de retiro, desvinculación y/o jubilación de la población adulto mayor trabajadora.</b>   | 3% | SI | 3% |
|   |    | NO | 0% |
| <b>3.2.2. La empresa e institución postulante, cuenta con un programa de actividades anualizado para atender temas relacionados con el retiro laboral.</b>  | 2% | SI | 2% |
|   |    | NO | 0% |
| <b>3.2.3. El programa ¿es de conocimiento de los trabajadores? de la empresa u organización postulante.</b>   | 1% | SI | 1% |
|   |    | NO | 0% |
| <b>3.3.1 La empresa u organización presenta contenidos de asesoría para previsión de personas trabajadoras adultas mayores o cercanos a la edad de 65 años.</b>   | 3% | SI | 3% |
|   |    | NO | 0% |
| <b>3.3.2. La empresa u organización presenta los contenidos para el entrenamiento, desarrollo de las potencialidades y capacidades laborales, que permiten motivar la empleabilidad de las personas trabajadoras adultas mayores.</b>                     | 2% | SI | 2% |
|   |    | NO | 0% |
| <b>3.3.3. La empresa e institución postulantes, ha construido herramientas de empleabilidad laboral tales como: la capacitación, cursos de especialización y certificación de competencias laborales, en beneficio de la población mayor trabajadora.</b> | 3% | SI | 3% |
|   |    | NO | 0% |
| <b>3.4.1. La empresa u organización postulante, se adhiere a mecanismos de elogio y aprecio por el esfuerzo de los trabajadores.</b>  | 3% | SI | 3% |
|   |    | NO | 0% |
| <b>3.4.2. Se da a conocer el contenido de los mecanismos y los instrumentos, para recompensar el trabajo de personas mayores.</b>   | 3% | SI | 3% |
|   |    | NO | 0% |



|  |               |    |             |
|--|---------------|----|-------------|
|  |               |    |             |
| 3.4.3. Se prueba en forma directa la existencia del mecanismo mediante una Declaración jurada de encontrarse implementada.   | 2%            | SI | 2%          |
|  |               | NO | 0%          |
| 3.5.1. La empresa u organización postulante, cuenta con alguna estrategia o acción que estimule el retiro tardío de los trabajadores adultos mayores.  | 3%            | SI | 3%          |
|  |               | NO | 0%          |
| 3.5.2. La empresa u organización postulante, a puesto en conocimiento de todos los trabajadores y autoridades de la empresa la iniciativa, política o programa de retiro tardío.   | 2%            | SI | 2%          |
|  |               | NO | 0%          |
| 3.6.1. La empresa e instituciones postulantes poseen cursos prácticos, que tratan de incidir en la adquisición, fortalecimiento y reconversión de las competencias laborales que permitan favorecer su inserción a un trabajo sustituto. | 4%            | SI | 4%          |
|  |               | NO | 0%          |
| 3.6.2. La empresa e institución postulante, estimula el balance entre lo físico, social, psicológico y emocional en el centro de trabajo, de todos sus trabajadores.   | 4%            | SI | 4%          |
|  |               | NO | 0%          |
| <b>TOTAL</b>   | <b>100.0%</b> |    | <b>100%</b> |



**¿Cuál es el porcentaje mínimo para obtener el reconocimiento de la categoría “Igualdad, Inclusión y protección de la persona adulta mayor trabajadora” del SIRESOL?**

Como mínimo, la organización postulante debe alcanzar un porcentaje o puntaje de 80 puntos (80%) como resultado de la suma de cada uno de los elementos evaluados para ser reconocida por sus buenas prácticas. Se presupone la igualdad entre todas las organizaciones que adquieran un valor entre el 80% y el 100%. El puntaje obtenido será visible en el documento de reconocimiento que emitan el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en conjunto con el Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor. No obstante, el puntaje en referencia no será visible en el distintivo otorgado por cuanto el puntaje no forma parte de éste.

**¿Qué pasa si no se alcanza el porcentaje o puntaje mínimo para obtener el reconocimiento de la categoría “Igualdad, Inclusión y protección de la persona adulta mayor trabajadora” del SIRESOL?**

Si la organización no alcanza el puntaje mínimo requerido, además de la notificación de los resultados de la evaluación por parte de la Secretaría Técnica Especializada del SIRESOL, recibirá una comunicación con el ofrecimiento de asesoría, capacitación y acompañamiento individualizado a fin de mejorar los aspectos evaluados con el fin de que la organización pueda postularse nuevamente en la siguiente convocatoria anual del SIRESOL.

**¿Quedan dudas respecto al proceso del reconocimiento de la categoría “Igualdad, Inclusión y protección de la persona adulta mayor trabajadora” del SIRESOL?**

Sírvase contactar a la Secretaría Técnica Especializada del SIRESOL al correo electrónico: [siresol@mtss.go.cr](mailto:siresol@mtss.go.cr) o al correo electrónico [info@conapam.go.cr](mailto:info@conapam.go.cr)