



Instructivo para la postulación y la evaluación de la categoría

Igualdad, Inclusión y protección de la persona con discapacidad trabajadora

Empresas públicas y privadas, instituciones públicas

Departamento de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad
Dirección Nacional de Seguridad Social
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
Y
Consejo Nacional de Personas con Discapacidad

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 con discapacidad trabajadora” del SIRE SOL?	2
¿Qué se obtendrá de la categoría “Igualdad, Inclusión y protección de la persona con discapacidad trabajadora” del SIRE SOL?	3
¿Cómo se obtiene el reconocimiento de la categoría “Igualdad, Inclusión y protección de la persona con discapacidad trabajadora” del SIRE SOL?.....	4
Ilustración del flujo de proceso del reconocimiento de la categoría “Igualdad, Inclusión y protección de la persona con discapacidad trabajadora” del SIRE SOL.....	8
¿Qué pasos se siguen para evaluar la postulación de las organizaciones?	8
¿Cuál es el porcentaje mínimo para obtener el reconocimiento de la categoría “Igualdad, Inclusión y protección de la persona con discapacidad trabajadora” del SIRE SOL?	17
¿Que pasa si no se alcanza el porcentaje o puntaje mínimo para obtener el reconocimiento de la categoría “Igualdad, Inclusión y protección de la persona con discapacidad trabajadora” del SIRE SOL?.....	18
¿Quedan dudas respecto al proceso del reconocimiento de la categoría “Igualdad, Inclusión y protección de la persona con discapacidad trabajadora” del SIRE SOL?	18



¿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 N° 43714-MTSS-H).

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

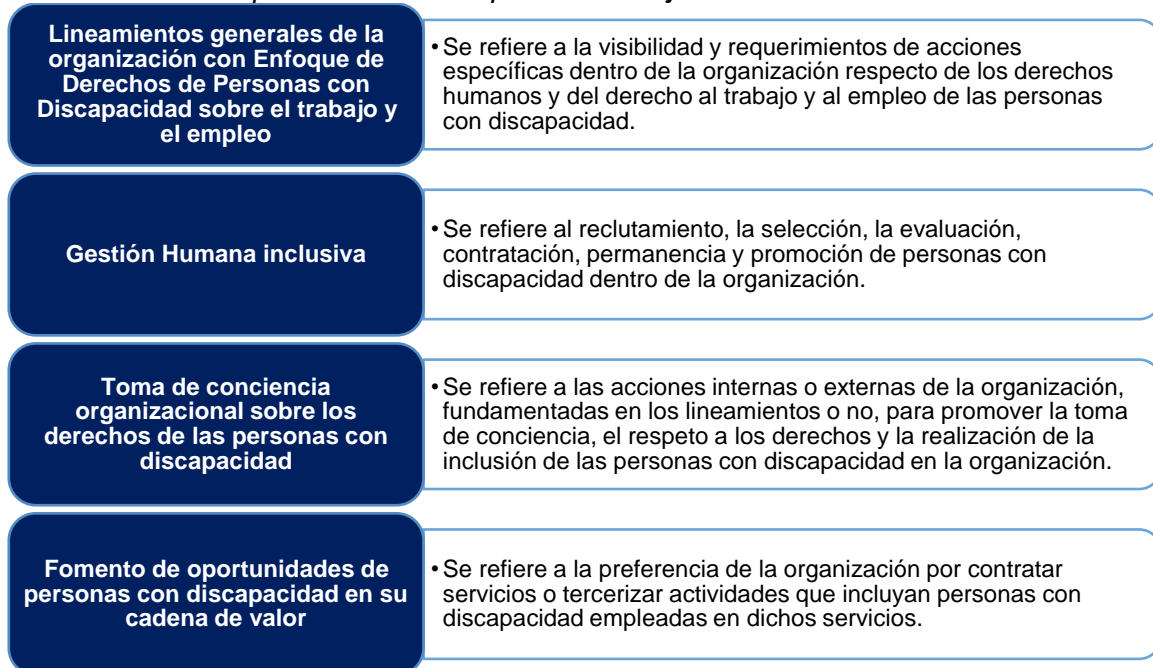
En general, el SIRESOL reconoce las buenas prácticas y la conducta empresarial responsable de las organizaciones que voluntariamente se postulan a una o varias categorías del SIRESOL. Se reconocen las experiencias desarrolladas con resultados positivos que contribuyen al cumplimiento de los derechos 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 con discapacidad trabajadora” del SIRESOL?

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



Figura n° 1: Criterios y subcriterios de la categoría “Igualdad, Inclusión y protección de la persona con discapacidad trabajadora” del SIRE SOL



Fuente: Criterios de evaluación de la categoría “Igualdad, Inclusión y protección de la persona con discapacidad trabajadora”, SIRE SOL.

¿Qué se obtendrá de la categoría “Igualdad, Inclusión y protección de la persona con discapacidad 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 con discapacidad trabajadora” del SIRE SOL recibirá (Artículo 2, incisos c) y h), Artículo 16, Artículo 24, incisos a) y b), Decreto Ejecutivo N° 43714-MTSS-H):

1. Un documento de reconocimiento relativo a la categoría de “Igualdad, Inclusión y protección de la persona con discapacidad trabajadora”, emitido conjuntamente por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad, 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 N° 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 N° 43714-MTSS-H).
4. Un cupo en el Registro de organizaciones certificadas por el SIRE SOL (Artículo 16, inciso d), Decreto Ejecutivo N° 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 Personas con Discapacidad (Artículo 16, inciso e), Decreto Ejecutivo N° 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 N° 43714-MTSS-H).

¿Cómo se obtiene el reconocimiento de la categoría “Igualdad, Inclusión y protección de la persona con discapacidad trabajadora” del SIRE SOL?

Las organizaciones interesadas en el reconocimiento de la categoría “Igualdad, Inclusión y protección de la persona con discapacidad 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 con discapacidad 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 N° 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 N° 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 SIRESOL 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 con discapacidad trabajadora” en un plazo máximo de 30 días naturales (Art. 12, numeral 6, Artículo 17, inciso b), Artículo 20, párrafo primero, Decreto Ejecutivo N° 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 N° 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 N° 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 la discapacidad, 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 con discapacidad 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 con discapacidad trabajadora”. Los criterios y subcriterios pueden estar asociados a alcances de carácter individual (cuando las buenas prácticas se dirigen a la persona trabajadora con discapacidad) 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 N° 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 SIRESOL para su correspondiente procesamiento (Artículo 13, numeral 2, inciso e), Decreto Ejecutivo N° 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 SIREVOL enviará dicho informe a la Comisión Técnica Calificadora, conformada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad, una persona representante de la sociedad civil de personas con discapacidad 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 con discapacidad trabajadora” (Artículo 12, numeral 7, Decreto Ejecutivo N° 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 Personas con Discapacidad en donde conste el aval para otorgar el reconocimiento en la categoría “Igualdad, Inclusión y protección de la persona con discapacidad trabajadora” (Art. 2, incisos f) y l), Artículo 8, inciso b), Artículo 11, incisos a) y e), Decreto Ejecutivo N° 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 N° 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 jerarcas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y del Consejo Nacional de Personas con Discapacidad la resolución de reconocimiento, el documento de reconocimiento y el distintivo de la categoría “Igualdad, Inclusión y protección de la persona con discapacidad trabajadora” para su entrega a la organización reconocida (Artículo 12, numerales 9 y 10, Decreto Ejecutivo N° 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 con discapacidad 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 N° 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 Personas con Discapacidad 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 N° 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 Personas con Discapacidad entregarán los reconocimientos a las organizaciones reconocidas en el acto dispuesto al efecto (Artículo 5, párrafo segundo, Decreto Ejecutivo N° 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 N° 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 SIREVOL, por un periodo de dos años adicionales (Artículo 21, Decreto Ejecutivo N° 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 N° 43714-MTSS-H).

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

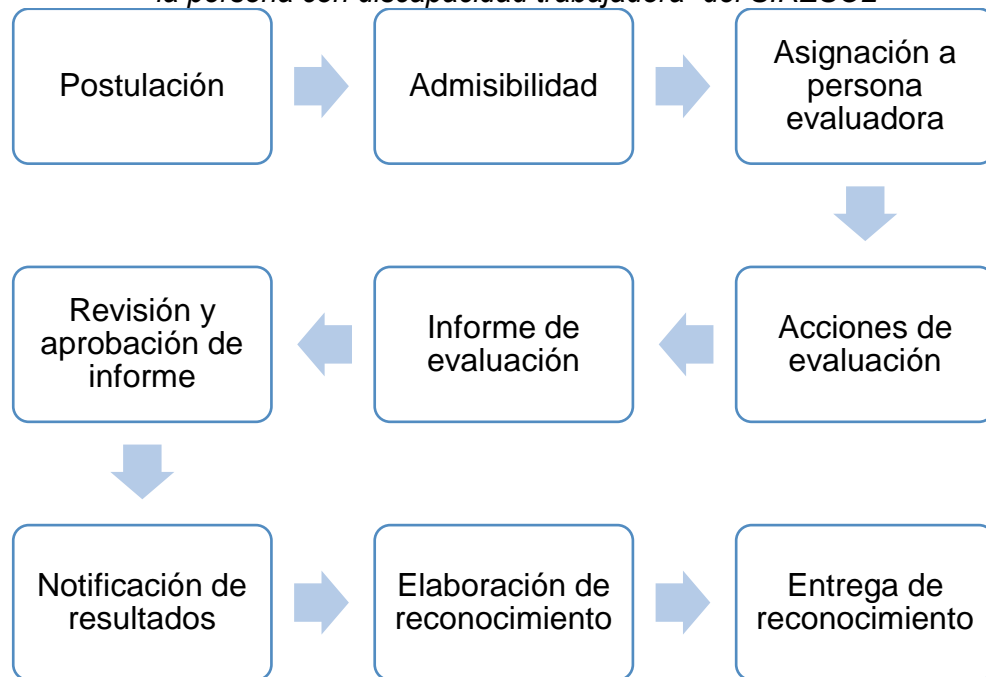
Finalizados los cuatro años del reconocimiento de SIREVOL, la organización reconocida deberá realizar nuevamente el procedimiento previamente descrito para volver a ser evaluada conforme a las disposiciones legales vigentes (Artículo 21, Decreto Ejecutivo N° 43714-MTSS-H).



Ilustración del flujo de proceso del reconocimiento de la categoría “Igualdad, Inclusión y protección de la persona con discapacidad 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 con discapacidad 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 con discapacidad 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 con discapacidad trabajadora” del SIRE SOL

Subcategoría	Descripción	Peso porcentual
Lineamientos generales de la organización con Enfoque de Derechos de Personas con Discapacidad sobre el trabajo y el empleo	Se refiere a la visibilidad y requerimientos de acciones específicas dentro de la organización de los derechos humanos y del derecho al trabajo y al empleo de las personas con discapacidad.	10%
Gestión Humana inclusiva	Se refiere al reclutamiento, la selección, la evaluación, contratación, permanencia y promoción de personas con discapacidad dentro de la organización.	70%
Toma de conciencia organizacional sobre los derechos de las personas con discapacidad	Se refiere a las acciones internas o externas de la organización, fundamentadas en los lineamientos o no, para promover la toma de conciencia, el respeto a los derechos y la realización de la inclusión de las personas con discapacidad en la organización.	5%
Fomento de oportunidades de personas con discapacidad en su cadena de valor	Se refiere a la preferencia de la organización por contratar servicios o tercerizar actividades que incluyan personas con discapacidad empleadas en dichos servicios.	15%
Total		100%



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

Subcategoría	Lineamiento (Ln)	Peso (Ln)	Criterio de evaluación	Peso del criterio
Lineamientos generales de la organización con Enfoque de Derechos de Personas con Discapacidad sobre el trabajo y el empleo.	1.1. Existencia de contenidos sobre discapacidad en los lineamientos generales de la organización	10%	1.1.1. Los lineamientos generales sobre el derecho al trabajo y el empleo de las personas con discapacidad en la organización se encuentran en forma escrita.	4%
			1.1.2. Los lineamientos generales sobre el derecho al trabajo y el empleo de las personas con discapacidad han sido divulgados por los medios oficiales de la organización.	4%
			1.1.3. La aplicación de los lineamientos generales sobre el derecho al trabajo y el empleo de personas con discapacidad se evidencia en los informes anuales de resultados, gestión o ejecución.	2%
Gestión Humana inclusiva	2.1 Capacitación y asesoría para asegurar la inclusión laboral de personas con discapacidad en el reclutamiento, la selección y la evaluación del capital humano	35%	2.1.1 La organización ha recibido procesos de capacitación y asesoría individuales o grupales para asegurar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en los procesos de reclutamiento, selección y evaluación.	5%
			2.1.2. La organización ha realizado procesos de capacitación en vinculación con las organizaciones de personas con discapacidad u organizaciones que les representen para asegurar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en los procesos de reclutamiento, selección y evaluación.	5%
			2.1.3 La organización ha realizado capacitaciones dirigidas al personal en general, sobre contenidos	5%



Subcategoría	Lineamiento (Ln)	Peso (Ln)	Criterio de evaluación	Peso del criterio
			del Enfoque de Derechos de las Personas con Discapacidad.	
			2.1.4. La organización establece lazos de cooperación con organizaciones de personas con discapacidad para propiciar procesos colaborativos de aplicación de ajustes razonables en la gestión del capital humano con discapacidad.	5%
			2.1.5. La organización incluye contenidos del Enfoque de Derechos de las Personas con Discapacidad en su Plan de Capacitación Anual para promover la toma de conciencia en todo el personal.	5%
			2.1.6. El personal vinculado con la Gestión Humana ha sido capacitado sobre la igualdad y la no discriminación de personas con discapacidad con el apoyo de las instancias rectoras y las organizaciones de personas con discapacidad.	5%
			2.1.7. La organización ha realizado actividades que fomentan la inclusión de personas con discapacidad, la promoción y defensa de sus derechos y el reconocimiento de sus contribuciones a la cultura organizacional y a la sociedad en general.	5%
	2.2. Contratación, permanencia y promoción de las personas con	35%	2.2.1. La organización contrató en el año anterior a la postulación a personas con discapacidad.	10%



Subcategoría	Lineamiento (Ln)	Peso (Ln)	Criterio de evaluación	Peso del criterio
	discapacidad en el empleo dentro de la organización		2.2.2. Las personas con discapacidad contratadas por la organización permanecen actualmente en sus puestos de trabajo.	10%
			2.2.3. Las personas con discapacidad contratadas por la organización se han movido dentro de la estructura organizacional a puestos de igual o mayor categoría.	10%
			2.2.4. La organización realiza ferias de empleo específicas para personas con discapacidad con el fin de acelerar su contratación.	5%
Toma de conciencia organizacional sobre los derechos de las personas con discapacidad	3.1 Estrategia de Comunicación organizacional incorpora a las personas con discapacidad	5%	3.1.1. La organización incluye contenidos sobre el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en su Estrategia de Comunicación.	2%
			3.1.2. La organización ha generado productos comunicacionales con contenidos sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad con enfoque de derechos.	3%
Fomento de oportunidades de personas con discapacidad en su cadena de valor	4.1. La organización fomenta la formación y el empleo de personas con discapacidad	15%	4.1.1 La organización brinda oportunidades de colaboración empresarial preferente a empresas conformadas por personas con discapacidad.	5%
			4.1.2 La organización promueve la contratación de servicios ofertados por empresas que contratan personas con discapacidad.	5%
			4.1.3. La organización prioriza la contratación de micro, pequeñas o medianas empresas que contratan personas con discapacidad.	5%
Total		100%		100%



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. Los lineamientos generales sobre el derecho al trabajo y el empleo de las personas con discapacidad en la organización se encuentran en forma escrita.	4%	Sí	4%
		No	0%
1.1.2. Los lineamientos generales sobre el derecho al trabajo y el empleo de las personas con discapacidad han sido divulgados por los medios oficiales de la organización.	4%	Sí	4%
		No	0%
1.1.3. La aplicación de los lineamientos generales sobre el derecho al trabajo y el empleo de personas con discapacidad se evidencia en los informes anuales de resultados, gestión o ejecución.	2%	Sí	2%
		No	0%
2.1.1 La organización ha recibido procesos de capacitación y asesoría individuales o grupales para asegurar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en los procesos de reclutamiento, selección y evaluación.	5%	Sí, individual o grupal	5%
		No	0%
2.1.2 La organización ha realizado procesos de capacitación en vinculación con las organizaciones de personas con discapacidad u organizaciones que les representen para asegurar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en los procesos de reclutamiento, selección y evaluación.	5%	Sí	5%
		No	0%
2.1.3 La organización ha realizado capacitaciones dirigidas al personal en general, sobre contenidos del Enfoque de Derechos de las Personas con Discapacidad.	5%	Sí	5%
		No	0%
2.1.4. La organización establece lazos de cooperación con organizaciones de personas con discapacidad para propiciar procesos colaborativos de aplicación de ajustes razonables en la gestión del capital humano con discapacidad.	5%	Sí	5%
		No	0%
2.1.5. La organización incluye contenidos del Enfoque de Derechos de las Personas con Discapacidad en su Plan de Capacitación Anual para promover la toma de conciencia en todo el personal.	5%	Sí	5%
		No	0%
2.1.6. El personal vinculado con la Gestión Humana ha sido capacitado sobre la igualdad y la no discriminación de personas con discapacidad con el apoyo de las instancias rectoras y las organizaciones de personas con discapacidad.	5%	Sí	5%
		No	0%
2.1.7. La organización ha realizado actividades que fomentan la inclusión de personas con discapacidad, la promoción y defensa de sus derechos y el	5%	Sí	5%
		No	0%



Criterio de evaluación	Peso del criterio	Condición alcanzada	% obtenido
reconocimiento de sus contribuciones a la cultura organizacional y a la sociedad en general.			
2.2.1. La organización contrató en el año anterior a la postulación a personas con discapacidad.	10%	Sí	10%
		No	0%
2.2.2. Las personas con discapacidad contratadas por la organización permanecen actualmente en sus puestos de trabajo.	10%	Sí	10%
		No	0%
2.2.3. Las personas con discapacidad contratadas por la organización se han movido dentro de la estructura organizacional a puestos de igual o mayor categoría.	10%	Sí	10%
		No	0%
2.2.4. La organización realiza ferias de empleo específicas para personas con discapacidad con el fin de acelerar su contratación.	5%	Sí	5%
		No	0%
3.1.1. La organización incluye contenidos sobre el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en su Estrategia de Comunicación.	2%	Sí	2%
		No	0%
3.1.2. La organización ha generado productos comunicacionales con contenidos sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad con enfoque de derechos.	3%	Sí	3%
		No	0%
4.1.1 La organización brinda oportunidades de colaboración empresarial preferente a empresas conformadas por personas con discapacidad.	5%	Sí	5%
		No	0%
		No aplica	Excluido
4.1.2 La organización promueve la contratación de servicios ofertados por empresas que contratan personas con discapacidad.	5%	Sí	5%
		No	0%
		No aplica	Excluido
4.1.3. La organización prioriza la contratación de micro, pequeñas o medianas empresas que contratan personas con discapacidad.	5%	Sí	5%
		No	0%
		No aplica	Excluida
Total	100%		100%



Tercera etapa (continuación): Criterios de evaluación y medios de verificación para reconocer las organizaciones postulantes

Criterio de evaluación	Evidencia que se debe aportar
1.1.1. Los lineamientos generales sobre el derecho al trabajo y el empleo de las personas con discapacidad en la organización se encuentran en forma escrita.	Documento escrito (ejemplos: política, reglamento, circular, manual de procedimiento) que trate sobre el tema del derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad
1.1.2. Los lineamientos generales sobre el derecho al trabajo y el empleo de las personas con discapacidad han sido divulgados por los medios oficiales de la organización.	Documento que muestre elementos respecto la divulgación de los contenidos del documento escrito sobre el tema del derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad (por ejemplo: Boletines, banners informativos, pizarras, o bien con capturas de pantalla de redes sociales o correos enviados con este fin)
1.1.3. La aplicación de los lineamientos generales sobre el derecho al trabajo y el empleo de personas con discapacidad se evidencia en los informes anuales de resultados, gestión o ejecución.	Informes anuales pertinentes.
2.1.1 La organización ha recibido procesos de capacitación y asesoría individuales o grupales para asegurar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en los procesos de reclutamiento, selección y evaluación.	Documento con evidencias de estas capacitaciones para asegurar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en los procesos de reclutamiento, selección y evaluación (que contenga por ejemplo: listas de asistencia, fotografías, capturas de video llamadas)
2.1.2 La organización ha realizado procesos de capacitación en vinculación con las organizaciones de personas con discapacidad u organizaciones que les representen para asegurar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en los procesos de reclutamiento, selección y evaluación.	Documento que demuestre dicha vinculación específica para asegurar la inclusión laboral (por ejemplo acuerdos de junta directiva, convenios, cartas de intención)
2.1.3 La organización ha realizado capacitaciones dirigidas al personal en general, sobre contenidos del Enfoque de Derechos de las Personas con Discapacidad.	Documento con evidencias de estas capacitaciones a toda la planilla (que contenga por ejemplo: listas de asistencia, fotografías, capturas de video llamadas, certificados)



Criterio de evaluación	Evidencia que se debe aportar
2.1.4. La organización establece lazos de cooperación con organizaciones de personas con discapacidad para propiciar procesos colaborativos de aplicación de ajustes razonables en la gestión del capital humano con discapacidad.	Documento que demuestre dicha vinculación específica para propiciar la aplicación de ajustes razonables (por ejemplo acuerdos de junta directiva, convenios, cartas de intención)
2.1.5. La organización incluye contenidos del Enfoque de Derechos de las Personas con Discapacidad en su Plan de Capacitación Anual para promover la toma de conciencia en todo el personal.	Documento con el Plan de Capacitación Anual o un listado capacitaciones efectuadas en el año anterior a la postulación.
2.1.6. El personal vinculado con la Gestión Humana ha sido capacitado sobre la igualdad y la no discriminación de personas con discapacidad con el apoyo de las instancias rectoras y las organizaciones de personas con discapacidad.	Documento con evidencias de estas capacitaciones dirigidas a la Gestión Humana o Recursos humanos (que contenga por ejemplo: listas de asistencia, fotografías, capturas de video llamadas) impartido por el MTSS y o CONAPDIS
	Documento con evidencias de estas capacitaciones dirigidas a la Gestión Humana o Recursos humanos (que contenga por ejemplo: listas de asistencia, fotografías, capturas de video llamadas) impartido por organizaciones de personas con discapacidad
2.1.7. La organización ha realizado actividades que fomentan la inclusión de personas con discapacidad, la promoción y defensa de sus derechos y el reconocimiento de sus contribuciones a la cultura organizacional y a la sociedad en general.	Documento con evidencias de estas actividades (que contenga por ejemplo: listas de asistencia, fotografías, capturas de video llamadas)
2.2.1. La organización contrató en el año anterior a la postulación a personas con discapacidad.	Informe de recursos humanos y o persona responsable, sobre dichas contrataciones
2.2.2. Las personas con discapacidad contratadas por la organización permanecen actualmente en sus puestos de trabajo.	Certificación de recursos humanos y o persona responsable, sobre dichas permanencia
2.2.3. Las personas con discapacidad contratadas por la organización se han movido dentro de la estructura organizacional a puestos de igual o mayor categoría.	Certificación de recursos humanos y o persona responsable, sobre dichas movilizaciones



Criterio de evaluación	Evidencia que se debe aportar
2.2.4. La organización realiza ferias de empleo específicas para personas con discapacidad con el fin de acelerar su contratación.	Documento con evidencias de estas ferias (que contenga por ejemplo: listas de asistencia, fotografías, capturas de video llamadas)
3.1.1. La organización incluye contenidos sobre el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en su Estrategia de Comunicación.	Documento con estrategia de comunicación, o bien con algunos ejemplo: Boletines, banners informativos, pizarras, o bien con capturas de pantalla de redes sociales o correos enviados con este fin
3.1.2. La organización ha generado productos comunicacionales con contenidos sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad con enfoque de derechos.	Documento con estrategia de comunicación, o bien que contenga por ejemplo: Boletines, banners informativos, pizarras, o bien con capturas de pantalla de redes sociales o correos enviados con este fin
4.1.1 La organización brinda oportunidades de colaboración empresarial preferente a empresas conformadas por personas con discapacidad.	Documento que demuestre dicha vinculación específica colaboración empresarial preferente a empresas conformadas por personas con discapacidad (por ejemplo acuerdos de junta directiva, convenios, cartas de intención)
4.1.2 La organización promueve la contratación de servicios ofertados por empresas que contratan personas con discapacidad.	Documento que contenga por ejemplo: Carteles de contratación, criterios de evaluación de oferta de servicios, términos de referencia, cotizaciones, incentivos u otros que demuestre la promoción de de servicios ofertados por empresas que contratan personas con discapacidad
4.1.3. La organización prioriza la contratación de micro, pequeñas o medianas empresas que contratan personas con discapacidad.	Documento que contenga por ejemplo: Carteles de contratación, criterios de evaluación de oferta de servicios, términos de referencia, cotizaciones, incentivos u otros que demuestre la priorización de micro, pequeñas o medianas empresas que contratan personas con discapacidad

¿Cuál es el porcentaje mínimo para obtener el reconocimiento de la categoría “Igualdad, Inclusión y protección de la persona con discapacidad 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 Personas con Discapacidad. No obstante,



el puntaje en referencia no será visible en el distintivo otorgado por cuanto el puntaje no forma parte de éste.

¿Que pasa si no se alcanza el porcentaje o puntaje mínimo para obtener el reconocimiento de la categoría “Igualdad, Inclusión y protección de la persona con discapacidad trabajadora” del SIRE SOL?

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 SIRE SOL, recibirá una comunicación de parte del Departamento de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad, perteneciente a la Dirección Nacional de Seguridad Social, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 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 SIRE SOL.

¿Quedan dudas respecto al proceso del reconocimiento de la categoría “Igualdad, Inclusión y protección de la persona con discapacidad trabajadora” del SIRE SOL?

Sírvase contactar a la Secretaría Técnica Especializada del SIRE SOL al correo electrónico: siresol@mtss.go.cr o al correo electrónico discapacidad.mtss@mtss.go.cr