

LEY 2040 DEL 2020

ART. 7



" RESOLUCION No. 3190 DEL 2022 "

Reglamenta la expedición del certificado "Sello Amigable Adulto Mayor"



" Un compromiso Social, por la Empleabilidad de los Adultos Mayores "

OTORGAMIENTO SELLO AMIGABLE ADULTO MAYOR

Objetivo:

Reconocer la experiencia, la igualdad de oportunidades laborales y respeto de los Derechos Fundamentales del Trabajo de los Adultos Mayores, buscando dignificarlos y de esta forma, desestigmatizar el tema de la edad lo cual conlleva a la discriminación y vulneración de los derechos de estas personas a un envejecimiento digno y productivo.



DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO



- La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva
- La abolición del trabajo infantil
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Un entorno de trabajo seguro y saludable.

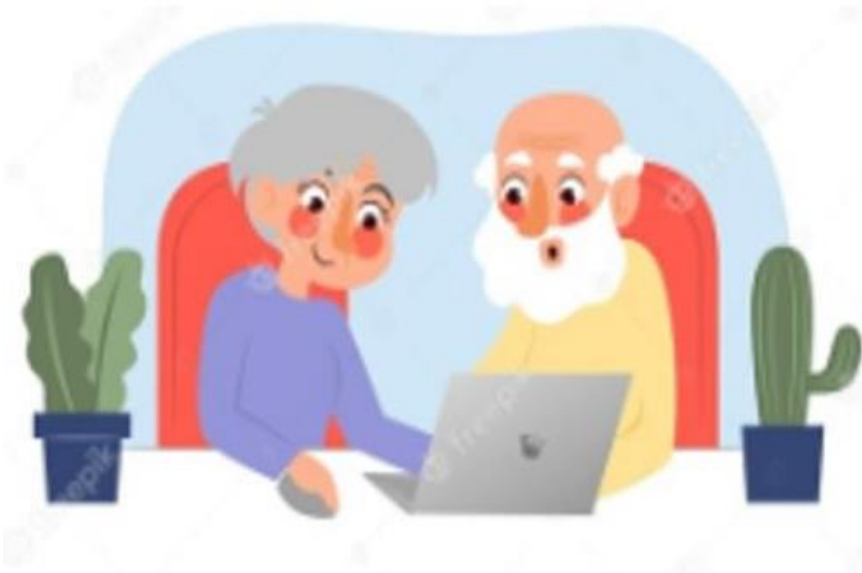


La OIT promueve la aplicación universal de los principios y derechos fundamentales en el trabajo lo cual reviste una importancia y un significado especial al asegurar la posibilidad de reivindicar libremente y en igualdad de oportunidades una participación justa en las riquezas, así como la de desarrollar plenamente el potencial humano.

ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN

¿Que entendemos por discriminación laboral?

Es cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos :



La igualdad en el trabajo significa que todas las personas tienen las mismas oportunidades para desarrollar plenamente sus conocimientos...

La discriminación niega oportunidades a las personas, impide que se aproveche el talento humano y merma el progreso económico. Por otro lado, aumenta la tensión social y agrava la desigualdad.

La lucha contra la discriminación constituye un elemento esencial del Programa de Trabajo Decente de la OIT. Los éxitos logrados a tal efecto no solo abarcan el entorno profesional, sino también los ámbitos familiar y social.

Como evitar la discriminación por edad

- ❖ Capacitación continua y brindando herramientas necesarias para adaptación y ejecución de labores.
- ❖ Capacitación a todos los trabajadores para apoyar la prevención, detección y mitigación de la discriminación laboral por edad.
- ❖ En procesos de selección de personal, priorizar la experiencia laboral y académica, y no las características que generen discriminación.
- ❖ Generar estrategias que vayan enfocadas a la mitigación de casos de discriminación laboral por edad, para generar bienestar en sus colaboradores y mejorar la productividad de la empresa
- ❖ Contar con un programa de inclusión.
- ❖ Detectar al interior de la empresa si existe un número bajo de colaboradores personas adultas mayores dentro de la empresa.
- ❖ Detectar si los trabajadores mayores de 50 años son excluidos de proyectos tecnológicos o innovadores.
- ❖ Detectar si las cifras de terminación de contratos son en grupos con rangos de edad de 50 - 60 años en adelante.

BARRERAS DE EMPLEABILIDAD

Individuales

- ❖ **Ausencia de apoyo familiar y/o cuidadores**, que limitan su desarrollo educativo y laboral.
- ❖ **Desconocimiento** del Servicio Público de Empleo y de su red prestadores.
- ❖ **Falta de ingresos** para mantenerse en un proceso de búsqueda y selección.
- ❖ **Cuidado de personas a cargo** (nietas u otros menores de edad).

Organizacionales

- ❖ Sesgos y estereotipos al **desempeño laboral de la población adulta mayor** por parte de los empresarios.
- ❖ **Falta de conocimiento** sobre la deducción de los impuestos de renta y beneficios económicos en la contratación de las personas adultas mayores.
- ❖ Estereotipos en **relación con la morbilidad de las personas adultas mayores**.
- ❖ **Ofertas dirigidas a un grupo etario que generan sesgos** de la vacante por edad.
- ❖ **Falta de levantamiento de perfiles acorde** con sus capacidades, experiencia, la normativa y acuerdos internacionales vigentes.
- ❖ **Desconocimiento sobre ajustes razonables que faciliten el exceso** a la infraestructura física, información y las comunicaciones para la inclusión laboral de las personas adultas mayores.

Entorno

- ❖ **Infraestructuras físicas limitadas para el acceso y movilidad** en el espacio público y a la información y las comunicaciones.
- ❖ **Imaginarios sociales negativos** frente a la vida productiva de la persona adulta mayor.
- ❖ **Baja sensibilización a los prestadores** del Servicio Público de Empleo en materia de contratación de las personas adultas mayores.
- ❖ **Concentración de la población** en áreas urbanas con baja demanda laboral y discriminación en áreas rurales.

PASO A PASO- OTORGAMIENTO SELLO AMIGABLE ADULTO MAYOR

1. INSCRIPCIÓN

La empresa descarga el formulario de postulación de la pagina Web del ministerio (www.mintrabajo.gov.co) para su diligenciamiento, una vez diligenciado y realizada la inscripción, desde el Ministerio se envía a través de correo electrónico la lista de documentos necesarios para continuar con el tramite de validación.

2. VALIDACIÓN

Se envía la documentación solicitada por el Ministerio, para el correspondiente análisis y verificación (idoneidad y veracidad de la información).

3. EVALUACIÓN

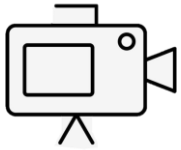
Análisis y valoración de documentos de acuerdo NTC6535. (visita-anexo D)

4. RESULTADOS E INFORME

De acuerdo a la revisión exhaustiva de documentos y verificación requisitos establecidos en el referente normativo. (NTC 6535 – Ley 2040 de 20220, art. 7 y normativa organizacional)

5. OTORGAMIENTO DEL SELLO

El Otorgamiento del sello se aprueba una vez se haya comprobado el cumplimiento de los requisitos exigidos en el referencial normativo o cuando habiéndose presentado no conformidades, hayan sido resueltas por la entidad en los tiempos acordados.



https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=JyowMpHDg0OOPhPcA1I_SRLOFRusB3dPhYQ6sF7CcyRUQ0dBUThEOFRHME5DSFZJSVRZMDNWUUJUQSQIQCN0PWcu

FORMULARIO SOLICITUD SELLO AMIGABLE ADULTO MAYOR

Con el presente documento informamos y autorizamos a la Dirección de derechos fundamentales del trabajo del nivel central del ministerio del trabajo, nuestra intención de iniciar con el proceso de postulación, con el fin de obtener para nuestra entidad el otorgamiento del **SELLO AMIGABLE ADULTO MAYOR**.

DOCUMENTACION SOLICITADA POSTERIOR A LA POSTULACIÓN

- ✓ Copia simple del documento de identidad de los adultos mayores contratados para obtener el certificado sello amigable adulto mayor.
- ✓ Certificación o copia del contrato laboral donde se especifique la vinculación del adulto mayor (contratos suscritos con posterioridad al 27 de julio de 2020)
- ✓ Copia simple Certificado de Existencia y Representación Legal de la Empresa.
- ✓ Copia simple del documento de ^{*Fotografía de referencia} identidad del Representante Legal de la Empresa.
- ✓ Declaración juramentada por parte del trabajador donde afirme no ser beneficiario de la pensión de vejez, familiar o de sobrevivencia; y que, en caso de llegar a serlo, lo informará inmediatamente a su empleador.

BENEFICIOS PARA LA EMPRESA LEY 2040 DEL 2020

ART. 2 – 3 y 7

- Beneficios Tributarios
- Factor de desempate en procesos de Licitación
- Reconocimiento a las buenas practicas



Beneficios para la persona adulta mayor

- Respeto por sus derechos fundamentales.
- Completar requisitos de semanas cotizadas para obtener la pensión
- Igualdad de oportunidades laborales
- Reconocimiento a su experiencia
- No discriminación
- Reducción de empleo informal
- Se sentirán acompañados y valorados
- Calidad de vida social
- Envejecimiento digno.

GESTIÓN PARA LA EMPLEABILIDAD DEL ADULTO MAYOR

• CULTURA Y GESTIÓN DEL CAMBIO

Cultura

Se debe promover la cultura de la solidaridad, cooperación y empatía hacia la persona adulta mayor, con el fin de eliminar toda forma de discriminación, maltrato, abuso o violencia.

1. Actividades, acciones o eventos que fomenten la igualdad, inclusión y no discriminación.
2. Generar espacios de comunicación que estimulen un ambiente laboral inclusivo.
3. Desarrollar acciones de prevención por discriminación laboral

Gestión del cambio

1. Procesos de aprendizaje conjunto
2. Adecuar cargos que puedan ser desempeñados por personas adultas mayores
3. Promover la flexibilidad horaria a través del trabajo a distancia.