

Producto 3: Presentación de Modelo de Certificación SSPS-Mintrab

“ESTUDIO SISTEMAS DE CERTIFICACIÓN DE EMPRESAS CON BUENOS ESTÁNDARES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO”

UTP CIEDESS-PROYECTA SSL A SUBSECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL



SANTIAGO, 13 DE MARZO DE 2023

ÍNDICE

1.	Presentación	3
2.	Consideraciones Previas	4
3.	Elementos fundamentales de un Modelo de Certificación de acuerdo a la experiencia nacional e internacional.....	6
3.1.	Características del proceso de certificación	6
3.2.	Organismos o entidades de acreditación	7
3.3.	Características de los procesos de auditoría de certificación	8
3.4.	Estructura institucional.....	9
3.5.	Estructura normativa en materias laborales y de Seguridad y Salud en el Trabajo	9
3.6.	Incentivos o beneficios	11
4.	Presentación del Modelo de Certificación SSPS-Mintrab	13
4.1.	Objetivo general	13
4.2.	Objetivos específicos	14
4.3.	Principios y materias que serán objeto de certificación	14
4.4.	Ámbito y alcance del Modelo de Certificación SSPS-Mintrab.....	20
4.5.	Marco normativo que debe regular el proceso de certificación y auditoría.....	20
4.6.	Instituciones intervinientes en el proceso	21
4.7.	Metodología de Implementación	23
4.8.	Etapas del Proceso.....	24
4.9.	Requisitos para acceder al Modelo de Certificación SSPS-Mintrab	28
4.10.	Auditorías	33
4.11.	Vigencia y recertificación.....	34
4.12.	Propuestas de incentivos, reconocimientos y beneficios a las empresas certificadas.....	34
5.	Conclusiones.....	37
ANEXOS		39
LISTADO DE TABLAS Y FIGURAS		40
BIBLIOGRAFÍA.....		41

1. Presentación

En el marco de la ejecución del Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en Chile, que deriva de la ratificación del Convenio N° 187 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual establece el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo en Chile, el Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo ha solicitado un estudio para “contar con un sistema de certificación de empresas con buenos estándares en seguridad y salud en el trabajo, que permita promover e incentivar a las empresas que implementen tal sistema”.

En el mes de octubre de 2022, la Unión Temporal de Proveedores conformada por la Corporación CIEDESS y PROYECTA Seguridad y Salud Laboral se adjudicó el desarrollo del estudio, el cual concluye con una propuesta de certificación para ser aplicada a nivel nacional.

La certificación de aspectos relativos al funcionamiento de las unidades productivas contribuye a promover la continuidad operacional de una actividad; y, a su vez, a establecer los criterios de gestión que favorecen la madurez de los procesos de una industria, permitiendo con ello una mayor proyección comercial de las empresas y su ventaja competitiva.

El presente informe corresponde a la entrega final objeto del estudio, esto es, la presentación de un modelo de certificación que, considerando las exigencias establecidas por la legislación laboral en Chile respecto de la protección de la Seguridad y Salud de los trabajadores, permita instalar, paulatinamente, un estándar de mejor cumplimiento y perfeccionamiento continuo para todo tipo y tamaño de empresa, no importando el sector en el cual preste servicios.

El Informe consta de 3 partes: una parte inicial, que engloba lo ya analizado sobre los conceptos tenidos en cuenta para el diseño del Modelo de Certificación; una parte intermedia, donde se revisan los elementos tenidos en consideración para el diseño, de acuerdo con la solicitud efectuada por el Consejo Consultivo de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Subsecretaría de Previsión Social; y una parte final, relativa a las conclusiones sobre el modelo que se presenta y los elementos que comprende y un análisis breve sobre las comparaciones que pueden hacerse con otras experiencias a nivel extranjero.

2. Consideraciones Previas

Para precisar el objeto de estudio y búsqueda de modelos para la propuesta final, conviene recordar el primero de los alineamientos conceptuales, dirigido a determinar las diferencias y relación entre los conceptos de *Buenos Estándares* y *Buenas Prácticas*, determinando el sentido y alcance de este último, para poder identificar de qué manera estas eran reconocidas, como elementos dentro de un esquema de certificación o si eran certificables por sí solas.

Al respecto, a falta de una definición oficial y tomando como referencia las características dadas por uno de los Organismos fiscalizadores en Chile en materias de SST -la Dirección Nacional del Trabajo [DT]¹-, se estableció que las Buenas Prácticas Laborales se definían, básicamente:

- En cuanto a su forma, por corresponder a programas, políticas, estándares, códigos de conducta o cualquier otro instrumento que sirva para ajustarse a un método o solución (práctica), considerado como deseable o efectivo, en el ámbito del cual se trate.
- En cuanto a su exigibilidad, por ser voluntarias y referirse a cumplimientos que iban más allá de las exigencias básicas.

En cuanto a su relación con los Buenos Estándares, se estableció la relación de género a especie entre uno y otro concepto, toda vez que el estándar correspondía a una medida de actuación general, la cual puede lograrse a través de una buena práctica: o que, de manera inversa, la Buena Práctica puede contenerse en un documento que entrega pautas para lograr el cumplimiento deseado (Estándar, Código de Prácticas), pero su uso no necesariamente implica, constituye o representa una certificación, a menos que exista una declaración de organismo competente en la materia.

Otra de las aclaraciones conceptuales se dirigió a establecer las diferencias entre la *estandarización* y la *certificación*, por cuanto lo que perseguía el estudio era el diseño de un modelo que permitiera entregar un reconocimiento (certificación) a las empresas que cumplieran con determinadas medidas de actuación general (estándar), relativas a las materias específicas que este modelo abordaría²; instaurándose, de esta manera, que la *estandarización* correspondía, en general, a una medida de actuación, a un método o procedimiento, el cual podía estar contenido en un documento o guía, que entregaba reglas, directrices o características para ciertas actividades o para los resultados de aquellas.

¹ La Dirección Nacional del Trabajo [DT] es el Organismo Público dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social en Chile, encargado de la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas. Mayor información sobre su rol y misión, se encuentra disponible en su sitio web oficial: <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-propertyname-2299.html>.

² Sin entrar aún en el detalle de las dimensiones comprendidas en el Modelo, conviene ilustrar en este acápite que las dimensiones que se solicitó considerar en el marco del presente estudio, se refieren a diálogo social, seguridad y salud en el trabajo, igualdad o no discriminación e inclusión.

Del concepto estandarización, surgieron ejemplos de pautas de actuación, comúnmente denominadas como “Códigos de Buenas Prácticas”, “Directrices”, “Normativas Marco” u otras similares, resultando, así, que un estándar podía ser certificable y, en este sentido, la certificación podía formar parte (como objetivo final) de un proceso de estandarización, pero que la certificación por sí sola no era posible concebirla, toda vez que requería el establecimiento de determinados requisitos (pautas o medidas de acción, estándares) sobre los cuales sustentarse.

3. Elementos fundamentales de un Modelo de Certificación de acuerdo a la experiencia nacional e internacional

3.1. Características del proceso de certificación

De los resultados de la búsqueda, se observó que la estandarización o normalización considera procesos estrictos de reconocimiento y que la acreditación de la calidad de procesos y elementos certificables, se regula bajo una *infraestructura de la calidad*, la cual consiste en una red agentes públicos y privados, responsables de:

- Elaborar normas técnicas nacionales (normalización);
- Asegurar la trazabilidad de la mediciones en el país (metrología);
- Realizar las actividades de evaluación de la conformidad (certificación, ensayo e inspección) debidamente acreditadas por un organismo competente (acreditación)

En el caso de Europa, el Comité Europeo de Normalización - CEN, es el encargado de la creación de normas, las cuales son obligatorias para todos los países que forman parte y cuya adaptación a la normativa interna exige, incluso, que aquellas que entran en conflicto deban ser retiradas a nivel de cada país. La CEN es una asociación que reúne a los organismos nacionales de normalización de todos los países de la Unión Europea - UE (EU) y la Asociación Europea de Libre Comercio - AELC (EFTA).

A nivel interno, cada país cuenta con Organismos de Normalización o Estandarización. En algunos casos (respecto de materias de SST), estos Organismos Nacionales se corresponden con los organismos técnicos que crean normas o entregan las autorizaciones a los Organismos Acreditadores o Certificadores para operar (por ejemplo, el Health and Safety Executive - HSE de Irlanda). Por esta razón, es que no existe un Organismo único de Normalización, pues cada país cuenta con el suyo, encargado de autorizar a las empresas u organizaciones que auditan los procesos relativos a las materias que son certificables (ver siguiente punto).

Chile, al igual que otros países, cuenta con una *infraestructura de la calidad*, que facilita y promueve el desarrollo de productos aptos y seguros, tanto para el mercado interno como externo. La labor de normalización corresponde al Instituto Nacional de Normalización (INN), organismo técnico en materias de la Infraestructura de la calidad y continuador del Instituto Nacional de Investigaciones Tecnológicas y Normalización (Inditecnor), creado en 1944, el cual se encarga de otorgar la autorización a los Organismos de Acreditación, independiente de la denominación que reciba (certificadora, casa certificadora, etc.).

En lo que respecta a la *certificación*, entendida como el resultado de un proceso de verificación por terceras partes, respecto del cumplimiento de ciertos requisitos,

procedimientos, etc., los elementos a los cuales se refiere, siempre son determinados por un estándar, contenido en una norma técnica, cuya elaboración o definición depende de los Organismos de Estandarización o Normalización que son de carácter privado, sin perjuicio que, posteriormente, sus contenidos pueden ser reconocidos por una norma de carácter público (ley, decreto, reglamento, etc.).

Por la razón anterior, la segunda de sus características, es que los procesos de certificación y la aplicación de los requisitos que establece una norma de este tipo son voluntarios, por lo que aquellas empresas que deseen certificarse no se encuentran obligadas a hacerlo por una disposición legal. No obstante, su implementación puede establecer ciertas ventajas con aquellas que no lo hagan, lo que pudiera derivar, en la práctica, en un comportamiento generalizado de implementación por parte de las empresas en el mercado.

En cuanto a sus etapas o elementos, en todas las experiencias revisadas, la certificación comprendía una evaluación de conformidad o de cumplimiento y actividades relacionadas con la vigilancia, inspección, auditoría o evaluación, que culminaban con el otorgamiento de una validación (certificación).

En cuanto a su vigencia, por lo general, las certificaciones o acreditaciones cuentan con un período de validez definido y exigen una revalidación o recertificación, en consideración a que su otorgamiento se refiere a condiciones o elementos que requieren una revisión periódica.

3.2. Organismos o entidades de acreditación

Los Organismos Nacionales de Normalización en cada país entregan autorización a terceros verificadores (organismos de certificación, organismos de acreditación, organismos acreditadores, casa certificadora, etc.), para que acrediten el cumplimiento de estándares específicos en las empresas. Por esta razón, es que no existe un listado único de Organismos verificadores, sino que cada país cuenta con su propio registro.

Los Organismos Acreditadores o terceros verificadores, son entidades de carácter privado, que gozan de la idoneidad técnica, profesional y procedimental, para operar como entidad de verificación y proporcionar servicios de tercera parte.

En el caso de Chile, el Instituto Nacional de Normalización-INN, como encargado del Sistema Nacional de Acreditación, evalúa las competencias de los organismos de acreditación, de acuerdo a criterios y requisitos internacionalmente definidos y aceptados.

En cuanto a materias específicas certificadas, todo lo relativo a calidad y Sistemas de Gestión en general, queda encargado a estos Organismos de Acreditación.

Sin perjuicio de las facultades reglamentarias y fiscalizadoras de la autoridad pública, una parte importante de los elementos que componen la Infraestructura de la Calidad en Chile, han sido atribuidos y reconocidos como parte del quehacer del INN. Por ello, la autoridad reglamentaria puede exigir la acreditación en el Sistema Nacional de Acreditación del INN, para autorizar y reconocer a los organismos que certifican o realizan inspecciones sobre materias específicas, como ocurre a nivel nacional, cuando se trata de la verificación de requisitos para la obtención de los Sellos IGUALA (SERNAMEG) o Chile Inclusivo (SENADIS) y de Certificaciones (Certificado cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales - MINTRAB), los cuales siempre refieren a una norma técnica específica, emitida por el INN y respecto de la cual estos Organismos deben ser autorizados para realizar la auditoría, quedando, de esta manera, validados ante el Ministerio respectivo de donde provenga el Sello o Certificación, para acreditar a las empresas que deseen obtenerlos.

3.3. Características de los procesos de auditoría de certificación

Las auditorías pueden revestir el carácter de internas o externas. Las auditorías internas se refieren a la evaluación de cumplimientos o conformidades por grupos internos de la empresa, estableciéndose al efecto una planificación, en la cual se determinan identificar los responsables, las actividades involucradas y los documentos que prueban la realización del procedimiento de conformidad.

Por otra parte, las auditorías externas o de certificación, corresponden a aquellas efectuadas por terceros verificadores, cuyo resultado positivo servirá como antecedente para la certificación que desee obtener la empresa.

Cuando hablamos de cumplimiento de los requisitos para obtener la certificación, estas auditorías deben cumplir con lo que exige la norma técnica respectiva, pues su otorgamiento estará entregado a casas certificadoras (Organismos de Certificación, Organismos certificadores o cualquiera denominación similar) autorizadas por el Organismo Nacional de Acreditación (INN, para el caso de Chile), para otorgar el certificado que las autorizará para obtener la certificación.

Las auditorías corresponden a un proceso sistemático, independiente y documentado, el cual se dirige a reunir la información relevante que solicita el organismo que crea la certificación y a examinar las evidencias de la conformidad de los requisitos de la Norma.

En todas las experiencias revisadas, la certificación comprendía una evaluación de conformidad o de cumplimiento y actividades relacionadas con la vigilancia, inspección, y evaluación, pudiendo incluir visitas iniciales y de seguimiento a los lugares

3.4. Estructura institucional

En la experiencia comparada, así como la nacional, se identificó la distinción entre la verificación del cumplimiento de la normas (fiscalización), la cual quedaba entregada a los organismos fiscalizadores, según su naturaleza y que correspondían a entidades públicas; y la certificación -como resultado- que quedaba entregada a organismos privados, competentes en la materia, generalmente denominados 'Organismos de Certificación'.

Dentro de la estructura institucional identificada para un Modelo de Certificación como el propuesto, por lo general, en lo que se refiere a materias sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, la calificación técnica y el diseño de los elementos o definición de materias a certificar dependía de los Ministerios del Trabajo, Asuntos Sociales o similares, los cuales, a su vez, contaban con Organismos Técnicos que definían los contenidos de las certificaciones.

Sin perjuicio de lo anterior, la certificación como tal estaba entregada a Organismos Certificadores, cuya autorización para realizar auditorías a las empresas que deseaban certificarse correspondía a un Organismo Nacional de Acreditación.

Solo en caso de algunos beneficios específicos, asociados a tasas de cotización, como ocurría con las rebajas de cotizaciones ("Columpio de la Prevención" - Italia) o los reembolsos por actividades de prevención ("Arbeitsschutzprämien" - Alemania), el cumplimiento era también verificado por los Organismos fiscalizadores respectivos (INAIL en Italia, BMAS en Alemania).

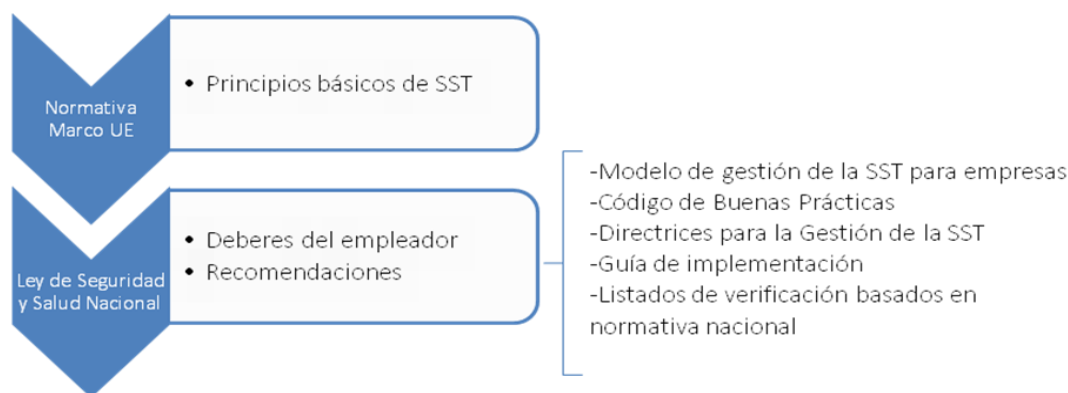
3.5. Estructura normativa en materias laborales y de Seguridad y Salud en el Trabajo

El resultado de esta búsqueda entregó que los Organismos internacionalmente reconocidos entregaban métodos y herramientas prácticas, pautas o medidas de actuación, que luego podían ser abordados de manera específica por los países e integrados en su legislación, para hacerlos efectivos u obligatorios. Ello ocurría, por ejemplo, con la Directiva Marco sobre Salud y Seguridad en el Trabajo de la Comisión Económica Europea (89/391 CEE), la cual tiene por objetivo introducir medidas para fomentar la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores, estableciendo principios básicos y cuyo contenido puede llegar a ser obligatorio para un país, si este decide adoptarla e incorporarla a su regulación interna, mediante una trasposición de normas, que hará exigible, en su caso, dichas pautas de

actuación para el cumplimiento efectivo de su normativa a todas las empresas regidas por la ley específica.

El proceso de adopción verificado en los países que fueron objeto de estudio, puede resumirse como se observa en la Figura N°1:

Figura N°1: Proceso de incorporación de exigencias sobre SST en la regulación nacional



Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la Figura N°1, todos los países que trasponen los contenidos de la Directiva Marco a sus respectivas normativas, lo hacen mediante la dictación de una Ley relativa a la Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley de Prevención o similares. En ella, se establecen las obligaciones sobre SST para los empleadores; pero, a diferencia de lo que ocurre con la normativa nacional, las obligaciones se establecen de manera específica y no bajo un concepto genérico y subjetivo, como el de “velar eficazmente por la Seguridad y Salud de los trabajadores”, según se establece en el artículo 184 del Código del Trabajo de Chile y que sirve de fundamento legal para las disposiciones de la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y sus regulaciones complementarias. Es así como las normativas indican como labor específica del deber de protección la “gestión de los riesgos en el lugar de trabajo” (Italia, Alemania), la “identificación y evaluación de los riesgos” y la jerarquización de los controles (Singapur), por mencionar algunos.

Por lo general, los deberes del empleador y las recomendaciones, se traducían en Códigos de Buenas Prácticas o también en el establecimiento de un Esquema o Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud en el Trabajo [SG-SST]. Cuando ello ocurría, algunos países podían hacer referencia expresa a lo que recomiendan las Directrices relativas a los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (ILO-OSH 2001) o recoger elementos de dicho Sistema, bajo un documento denominado ‘Directrices Nacionales’ para SST, los cuales, por lo general, son similares en cuanto a su contenido (Irlanda, Bélgica, Alemania, Suecia). En cualquiera de los casos, siempre consideraban

herramientas prácticas que, diseñadas por Organismos Técnicos competentes y dependientes de los Ministerios del Trabajo en cada país (Reino Unido, Estados Unidos, Singapur, Irlanda), permiten a las empresas tener un plan de acción y un diagnóstico inicial de su situación. Estas herramientas consistían, por lo general, en una ‘Guía de Implementación’ y la entrega de ‘Listados de Verificación’, basados en las exigencias que establece la normativa y que son consecuentes con el criterio que utilizado por los organismos inspectores al momento de fiscalizar (Irlanda, Italia).

3.6. Incentivos o beneficios

De las experiencias recogidas a nivel comparado, se observó que aquellas referidas a Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo general, correspondían a incentivos económicos, que podían referirse a la gestión anterior de la empresa en la materia (beneficios de rebajas de prima en el Seguro obligatorio de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en general), pero también, en algunos casos, a acciones concretas realizadas por las empresas en el tiempo presente. Es lo que se destaca en las experiencias de Alemania, con el catálogo de primas y de Italia, donde es posible obtener “devoluciones” o “reembolsos”, por los gastos que efectivamente las empresas estuvieren realizando actualmente.

En general, pudo identificarse que los factores clave para definir los incentivos al mejor comportamiento de las empresas en esta materia, pueden resumirse en lo siguiente:

- Que incluyen tanto evaluación y resultados de la gestión previa, como actividades concretas y esfuerzos de gestión de la SST, desarrolladas por las empresas en el momento presente y que tienen por objetivo la reducción de índices de accidentabilidad y enfermedades.
- Que debe hacerse una diferenciación entre las empresas en razón de su tamaño, con especial foco en las necesidades de las micro, pequeñas y medianas (que, a nivel nacional, según número de trabajadores, corresponden a más del 95% del mercado).
- Que debe ser suficiente como para motivar a los dueños de empresa a su aplicación. En este sentido, también es necesario tener en cuenta el rango de tiempo que se evalúa para el otorgamiento del incentivo, por cuanto la evidencia señala que si el tiempo transcurrido entre la mejora de la SST y la obtención de un descuento es demasiado largo, el incentivo puede perderse³.

³ Ejecutivo para la Salud y Seguridad Reino Unido. Construcción de evidencia empírica para la Estrategia de la Comisión de Salud y Seguridad para el año 2010 y siguientes: revisión de literatura sobre intervenciones para mejorar los cumplimientos en Salud y Seguridad [Health and Safety Executive. Building an evidence base for the

- Que los criterios de adjudicación sean claros y diseñados para que su acceso sea lo más fácil posible para las empresas, con miras a no aumentar la carga administrativa de los organismos que intervengan.

En Chile, se identificó que los Sellos o certificaciones encontrados, solamente entregaban un reconocimiento a las empresas, pero no comprendían beneficios tributarios o incentivos pecuniarios como resultado de su obtención. En lo que respecta a los patrocinios otorgados por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la regulación correspondiente señala que estos tienen por único objetivo “exteriorizar el apoyo de esa cartera a una iniciativa específica, sin que ello involucre el compromiso de beneficios o transferencias de carácter económico”⁴.

Health and Safety Commission Strategy to 2010 and beyond: A literature review of interventions to improve health and safety compliance], 2004.

⁴ Resolución Exenta N° 286, de 2003, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículo 2.

4. Presentación del Modelo de Certificación SSPS-Mintrab

Teniendo en cuenta lo explicado sobre la certificación, la propuesta tiene por nombre Modelo de Certificación. El uso del concepto Sistema se descartó, para no llevar a confusiones o errores conceptuales sobre los elementos que incorpora el presente Modelo y lo que, habitualmente, se conoce como un Sistema de Gestión certificable, como ocurre en las materias que forman parte del estudio, principalmente, referidas a la Seguridad y Salud, la Igualdad de Género, todas las cuales pueden derivar en la obtención de una certificación específica.

Por medio de un Modelo de Certificación SSPS-Mintrab, centralizado y teniendo por base el concepto de “Trabajo Decente” acuñado por la Organización del Trabajo, se pretende lograr el reconocimiento de las empresas que cumplan con los principios laborales y permitan la promoción de oportunidades de trabajo, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, tanto para hombres como para mujeres.

Este Modelo de Certificación SSPS-Mintrab tiene un esquema que sigue pasos específicos para lograr la certificación, pero no corresponde a un Sistema de Gestión, ni se identifica con los elementos de aquel o con las etapas comprendidas en el ciclo de Deming (tampoco a asegurarlo) o de las Directrices de la OIT para el logro de la mejora continua en SST. Por ello es que, como se verá, la aplicación de un Sistema de Gestión SST por parte de la empresa puede corresponder a un requisito de respaldo para la empresa que desee acreditarse y de lo cual se solicitará comprobación, ya sea con el Organismo Administrador o de Acreditación, según corresponda.

Este Modelo de Certificación SSPS-Mintrab mantendrá, en un registro llevado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el listado de empresas que cumplan con los requisitos establecidos -valorado por una evaluación por terceras partes- y otorgará una valoración específica a los proveedores que contraten con el Estado.

El Modelo diseñado por el MINTRAB es de carácter voluntario y se enmarca en los principios establecidos por la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y estándares internacionales, como la ISO 45001 y directrices de la OIT sobre Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (ILO-OSH), luego de un trabajo de revisión de experiencias comparadas, sobre el cumplimiento de estándares en Seguridad y Salud en el Trabajo.

4.1. Objetivo general

El Modelo de Certificación SSPS-Mintrab que se entrega como resultado del presente informe, tiene por objetivo general el mejoramiento de los niveles de cumplimiento sobre exigencias de SST en las empresas y el apoyo en el proceso de la construcción y desarrollo de una cultura preventiva en esta materia, mediante la promoción de la mejora continua; fortaleciendo su desarrollo, a través de la estructuración de su gestión, obteniendo un

patrón de funcionamiento de sus actividades, el cual será monitoreable, medible y con un nivel de cumplimiento que permite establecer el compromiso en materia laboral y legal.

El Modelo de Certificación SSPS-Mintrab, tiene como propósito motivar a las empresas a obtener un reconocimiento ministerial, que por su intermedio, enlace los requerimientos transversales de otros estamentos públicos del estado.

4.2. Objetivos específicos

- i. La incorporación de los trabajadores, en decisiones de gestión y procesos en las empresas, a través de los CPHS, Sindicatos, Monitores o Departamentos de Prevención de Riesgos (DPRP).
- ii. Asegurar el cumplimiento de las empresas en materias reguladoras laborales, de índole económica, administrativa, subcontratación, entre otras.
- iii. Motivar al cumplimiento y desarrollos en las empresas, en materias de igualdad de género e inclusión.
- iv. Reducir los accidentes y las enfermedades laborales.
- v. Mejorar la relación entre los empleados y el empleador debido al compromiso de éste con el bienestar de los trabajadores
- vi. Introducir la mejora continua, para la eficacia en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- vii. Mejorar la imagen y el prestigio de la organización ante clientes y proveedores.

4.3. Principios y materias que serán objeto de certificación

Para el desarrollo de lo anterior, los elementos de cumplimiento que se propone sean consultados a las empresas que deseen acceder al otorgamiento de la certificación, se basan en las exigencias legales generales existentes en el marco normativo vigente en Chile (descritas anteriormente) y que son revisadas por las autoridades fiscalizadoras, principalmente, en el ámbito de la SST, con observancia de los principios establecidos por los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo sobre Consulta Tripartita (C144) y Seguridad y Salud en el Trabajo (C155), y una especial consideración respecto de aquellos que establece la Política Nacional de SST, consistentes en:

- a. El respeto a la vida e integridad física y psíquica de los trabajadores
- b. Enfoque preventivo, priorizando las medidas preventivas por sobre las medidas de protección
- c. Equidad e igualdad de género
- d. Universalidad e inclusión
- e. Solidaridad en el aseguramiento de los riesgos laborales
- f. Participación y diálogo social en el proceso de diseño, implementación, evaluación e implementación de las mejoras de la política y acciones que se realicen
- g. Integralidad en la implementación de las actividades preventivas y en las prestaciones médicas, económicas, de rehabilitación y reeducación, incluyendo la reinserción laboral e integración de las personas en situación de discapacidad
- h. Unidad de acción y coordinación entre las distintas instancias públicas o privadas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.
- i. Mejora continua en la implementación de la Política y las acciones derivadas de ésta, implementando para ello un proceso de revisión continuo.
- j. El empleador será responsable de la gestión integral de los riesgos en los lugares de trabajo.

Adicionalmente, se ha considerado que todas las materias comprendidas en la revisión revisen la perspectiva de género, aprovechando las certificaciones sobre esta materia en otros organismos públicos.

Materias consideradas en el Modelo de Certificación SSPS-Mintrab

El Modelo propuesto se refiere a un esquema de cumplimiento, el cual permite incorporar módulos o materias específicas. Las materias que han sido consideradas en esta etapa inicial tienen como eje los aspectos referidos a la Seguridad y Salud en el Trabajo, pero también es posible incorporar otros, cuya implementación puede revisarse en una etapa posterior, con los organismos sectoriales respectivos.

El Modelo de Certificación SSPS-Mintrab, sobre la base de los contenidos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, se ha estructurado en 4 capítulos (Dimensiones), los cuales se enfocan principalmente en:

- Cumplimiento legal laboral
- Perspectiva de género

- Seguridad y Salud en el trabajo
- Participación y consulta

El diálogo social se incorporó para revisar de qué manera las Instituciones existentes pueden cumplir con este propósito de certificación; y la perspectiva de género se hizo por corresponder a una materia que es transversal a los procesos que habitualmente desarrollan las empresas en el ejercicio de su actividad. A continuación, se entrega un breve resumen de lo que se refieren cada una de ellas y que justifican su incorporación en el Modelo.

- **Seguridad y Salud en el Trabajo**

La última enmienda a la *Declaración de la OIT, sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*, efectuada en el marco de la 110ª Conferencia Internacional, celebrada en Ginebra en el mes de junio de 2022, incorporó a la Seguridad y Salud en el Trabajo como un derecho fundamental del trabajo⁵, lo que significa que, en virtud de la Declaración, los Estados miembros de la OIT, independiente de su nivel de desarrollo económico, se comprometen a respetar y promover dichos principios y derechos, sea que hubieren o no ratificado los convenios correspondientes.

En el año 2012, Chile adoptó el Convenio OIT N° 187, sobre Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo, en virtud del cual se comprometió a realizar un proceso de construcción y desarrollo de una cultura de prevención en SST, mediante la promoción de la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo, con el propósito de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo. Para el cumplimiento de ello, desarrolló una Política y un Programa Nacional, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, en el marco de lo cual se efectuó la solicitud que corresponde al objeto del presente estudio, como es el diseño de un Modelo o esquema que permita estandarizar cumplimientos por parte de las empresas.

La justificación de considerar como materia principal (pero no exclusiva) a la Seguridad y Salud en el Trabajo, se da, tanto por razones de competencia del organismo solicitante sobre las materias que serán objeto de evaluación (Laborales y de SST), como porque su génesis deriva, directamente, de las acciones comprendidas en el Programa Nacional de

⁵ Los otros 4 principios fundamentales son: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. El documento completo se encuentra disponible en: https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/WCMS_716596/lang--es/index.htm.

SST, que es uno de los elementos que considera el Convenio OIT N° 187, sobre Marco Promocional para la SST, ratificado por Chile en el año 2012.

- **Diálogo Social**

El diálogo social considera “todos los tipos de negociación, consulta e intercambio de información entre los representantes de los gobiernos, los empresarios y los trabajadores, sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social”⁶. Este elemento representa uno de los principios fundamentales de la OIT y un objetivo estratégico de su Programa de Trabajo Decente, formando parte de sus mismos Convenios y Recomendaciones, al requerir, explícitamente, la incorporación de procesos de consultas con los interlocutores sociales.

El diálogo social a nivel nacional puede adoptar diversas formas, mecanismos y denominaciones (consejos laborales tripartitos, consejos nacionales de diálogo social, consejos económicos y sociales (CES), etc.). La experiencia más reciente en Chile se dio con la creación del Consejo Superior Laboral en el año 2017⁷, una instancia tripartita y de carácter consultivo, cuya misión es colaborar en la formulación de propuestas y recomendaciones de políticas públicas, destinadas a fortalecer y promover el diálogo social y una cultura de relaciones laborales justas, modernas y colaborativas en el país. Previamente, en el año 2011, fue creado el Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo, a través del cual se debe solicitar la opinión de las organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores, sobre las modificaciones a normas legales y reglamentarias, relativas al Sistema de SST y en virtud de cuya aplicación se puedan ver afectados los trabajadores de cualquier sector económico⁸⁹.

A nivel de empresas, de modo análogo (si bien no representa, estrictamente, una forma de diálogo social, de acuerdo a la definición dada), la participación y consulta de los

⁶ Organización Internacional del Trabajo. Reporte VI “Diálogo Social y Tripartismo. Discusión permanente sobre el objetivo estratégico del diálogo social y el tripartismo, en el marco del seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008 [Report VI Social dialogue and tripartism. A recurrent discussion on the strategic objective of social dialogue and tripartism, under the follow-up to the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008], Ginebra, 2018. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_624015.pdf.

⁷ El Consejo Superior Laboral es creado por la Ley N°20.940, que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1094436>.

⁸ Decreto Supremo N° 19, de 11 de julio de 2011.

⁹ Adicionalmente, Chile suscribió en el año 1992, el Convenio N° 144 de OIT sobre Consultas Tripartitas para Promover la Aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo, en virtud del cual se comprometió a implementar procedimientos que aseguren consultas efectivas entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores (como se hizo a propósito de la ratificación del Convenio 187 de OIT).

trabajadores y el diálogo entre empleadores y trabajadores, respecto de definiciones sobre materias de SST, es una obligación considerada por la legislación, mediante diversos instrumentos, como los Reglamentos de Orden, Higiene y Seguridad y los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad, los cuales consideran un proceso de revisión de los contenidos, con obligación, por parte del empleador, de dar a conocer su contenido final y con la facultad, por parte de los trabajadores, de impugnar las disposiciones que estimen ilegales, mediante presentación efectuada ante la autoridad de salud o ante la Dirección del Trabajo, según corresponda¹⁰. O como los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, integrados por igual número de representantes de la empresa y de los trabajadores (uno de los cuales tiene fuero laboral)¹¹ o los Sistemas de Gestión de SST¹², para los cuales se requiere una Política, que debe ser consultada a los trabajadores y sus representantes¹³. Finalmente, el aporte que hacen las organizaciones sindicales, las cuales que tienen entre sus roles propender al mejoramiento de los sistemas de prevención de riesgos.

- **Perspectiva de género**

La perspectiva de género puede entenderse como un punto de vista, a partir del cual se visualizan los distintos fenómenos de la realidad (científica, académica, social o política), que tiene en cuenta las implicaciones y efectos de las relaciones sociales de poder entre los géneros masculino y femenino, en un nivel; y hombres y mujeres en otro¹⁴.

En el año 1997, el Congreso Económico y Social de Naciones Unidas instauró el concepto de ‘transversalización de la perspectiva de género’, el cual se refiere a un proceso para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que la de los hombres, sean parte integrante de la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas sociales, de manera que ambos grupos puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúen las desigualdades; con el objetivo de conseguir la igualdad de los géneros.

Con el tiempo, el alcance del diálogo social, incluida la negociación colectiva, se ha ido ampliando en muchos países y ha pasado a incluir temas que son fundamentales para lograr la paridad de género en el trabajo y en el seno de la familia. Entre estos temas encontramos la igualdad de acceso para mujeres y hombres a los empleos y las

¹⁰ Artículos 14 y siguientes del D. S. N° 40.

¹¹ Artículo 66 ley N° 16.744, D.S. N° 54 y artículo 243 del Código del Trabajo.

¹² Artículo 220 N° 8 del Código del Trabajo.

¹³ Artículo 9, D.S. N° 76, de 2006.

¹⁴ Montalvo Romero, Josefa. (2020). El Trabajo desde la Perspectiva de Género. *Revista de la Facultad de Derecho Universidad de Veracruz*, (49), e106. Epub 01 de noviembre de 2020. <https://doi.org/10.22187/rfd2020n49a6>

competencias; la duración de la licencia de maternidad o licencia parental más allá de la que establece la ley; la promoción de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor para asegurar unos salarios justos para ambos sexos, y la prevención y la protección contra la violencia y el acoso sexual¹⁵. La igualdad en el trabajo o igualdad laboral debe entenderse como la práctica de las mismas condiciones de trabajo, para todos los trabajadores, hombres y mujeres, menores y mayores, sin importar el sexo, el estado civil, su origen étnico o su raza, la clase social a la cual pertenezcan ni la religión que profesen o su ideología política.

Con objeto de lograr la meta 5.5. de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de ‘asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública’, es fundamental que las mujeres estén representadas en los órganos de diálogo social y en los equipos de negociación colectiva. Si estos órganos y equipos cuentan con más mujeres, el diálogo social no sólo será más pertinente y aportará más capacidad de respuesta a la vida laboral de las mujeres, sino que también impulsará cambios transformacionales en otras esferas sociales, siempre y cuando se aliente y se forme a las mujeres y a los hombres para hacer avanzar la igualdad de género en el diálogo social, en el mercado de trabajo y en el lugar de trabajo en general¹⁶.

En esta materia, Chile ratificó el Protocolo Facultativo de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), el cual ya había sido firmado por Chile en diciembre de 1999, llegando al Senado para su ratificación en 2001. La Convención CEDAW fue suscrita y ratificada por Chile en 1989. Con esto, nuestro país se suma a otros 113 Estados que han ratificado el instrumento y, por medio de ella, reconoce la Competencia del Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer, el cual supervisa la aplicación de la Convención en los Estados firmantes. Tanto la Convención CEDAW como el Protocolo Facultativo, buscan que los Estados partes adopten un compromiso respecto de condenar la discriminación contra la mujer en todas sus formas y sigan por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer.

Respecto de este elemento, se tendrán en consideración aquellas materias comprendidas en el Código del Trabajo, con base en lo que determina el Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal (SIGIGC), que es llevado

¹⁵ Organización Internacional del Trabajo-Global Deal. Pacto Mundial juntos por el trabajo decente y el crecimiento inclusivo. Informe Temático “La contribución del diálogo social a la igualdad de género”, 2019. Disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_679961/lang-es/index.htm.

¹⁶ Organización Internacional del Trabajo. Plataforma de recursos sobre Trabajo Decente para un Desarrollo Sostenible (DW4SD), Áreas temáticas: Igualdad de Género y no discriminación [Decent work for sustainable development (DW4SD). Resource Platform Thematic areas: Gender equality and non discrimination]: <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/gender-equality/lang-en/index.htm>.

por el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (SERNAMEG). En concreto, la normativa que resguarda el derecho a igualdad en las remuneraciones (Ley N° 20.348), las normas sobre protección a la maternidad comprendidas en el Código del Trabajo (permiso paternal, Ley N° 20.047, permiso post-natal parental, Ley N° 20.545) y sobre acoso laboral (Ley N° 20.607). La revisión somera de estos requisitos se da por la necesidad de vincular el cumplimiento de estas exigencias al cumplimiento de aquellas que verifica el SERNAMEG en el otorgamiento del Sello IGUALA, de tal forma que las materias que son revisadas por la Dirección del Trabajo puedan confirmarse como cumplidas por la empresa que postula.

4.4. Ámbito y alcance del Modelo de Certificación SSPS-Mintrab

El Modelo revisará las materias ya descritas, según el siguiente alcance, como se presenta en Tabla N°1:

Tabla N° 1: Ámbitos y Alcances del Modelo de Certificación SSPS-Mintrab

NIVEL	ÁMBITOS	ALCANCES
1	Cumplimiento Laboral	Código del Trabajo, Ley 20.123
2	Perspectiva de género	Código del Trabajo, Ley 20348, Ley 20.005, Ley 20.607
3	Participación y consulta	Monitores PRP, CPHS, Sindicatos
4	Seguridad y salud en el trabajo	Ley 16.744, DS.594, DS. 54, Ds.40

4.5. Marco normativo que debe regular el proceso de certificación y auditoría

El Modelo de Certificación SSPS-Mintrab que se presenta como resultado del presente estudio, no requiere la creación de nuevas normas que regulen este proceso, siendo suficiente lo existente sobre certificación por parte de terceros verificadores (Casa Certificadora, como se verá en los documentos de propuesta); sin perjuicio de la ulterior decisión del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de uniformar o sistematizar las disposiciones sobre esta materia a futuro.

Con un objetivo pragmático, lo que se espera es que la certificación no agregue nuevas exigencias en SST, sino que se sirva de lo ya existente, en cuanto a las regulaciones que han sido tenidas en vista para el diseño del Modelo de Certificación SSPS-Mintrab, por estimarse que, de alguna manera, estas cumplen con lo exigido por los principios referidos anteriormente, contando ya, en gran medida, con los elementos básicos que una empresa debiera cumplir, para comenzar a construir un ambiente de trabajo sano y saludable; si acaso, lo que se observa como faltante es la sistematización y centralización de la información disponible, para facilitar el cumplimiento por parte de las empresas, al modo como se conoce en la experiencia comparada.

En síntesis, el proceso de certificación no requiere la dictación de una ley, ya que su procedimiento puede ser regulado a través un decreto exento, esto considerando que será un proceso voluntario y que no establecerá nuevas normas al empleador, sino que una verificación de cumplimiento de las exigencias ya vigentes. Con este propósito, se acompaña al presente Informe una propuesta de Reglamento, en el Anexo 1, en el cual se describen los requisitos de acceso al Modelo de Certificación SSPS-Mintrab.

4.6. Instituciones intervinientes en el proceso

El esquema propuesto sigue la lógica de otras Certificaciones existentes a nivel nacional, por la necesaria estandarización de los procesos. Asimismo, porque si este Modelo puede incorporar nuevas materias de carácter sectorial (i.e. agrícolas, mineras, económicas), es necesario que su diseño basal sea compatible u homologable con otros que puedan ser implementados por otros servicios.

En cuanto al rol de los Organismos Intervinientes, se efectúa la descripción de los Organismos considerados:

- *Subsecretaría de Previsión Social:* Considerando que tanto la Política como el Programa Nacional de SST, además de la asesoría técnica prestada al Consejo Consultivo para la SST, están a cargo de la Subsecretaría de Previsión Social, se ha propuesto que esta sea la encargada de:
 - Difusión de la certificación
 - Registro de empresas certificadas
 - Dar cuenta al Consejo Consultivo del estado del arte sobre la iniciativa, de manera periódica

- *Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo:* atendido que este órgano de consulta tripartito se relaciona directamente con las materias que serán revisadas basalmente en el Modelo de Certificación SSPS-Minrab, como expresión del Diálogo Social, se considera necesario que la cuenta de los avances y funcionamiento del esquema sea presentado a este órgano, funcionando como una especie de directorio que reciba el reporte periódico que deberá efectuar la Subsecretaría de Previsión Social.
- *Organismos de certificación:* Los Organismos de Certificación serán los encargados de validar el cumplimiento de los estándares establecidos por el Modelo de Certificación SSPS-Minrab, cumpliendo con el rol de tercero verificador respecto de las empresas que deseen certificarse.

Para su actuación, estas entidades deberán autorizarse ante el Organismo Nacional de Acreditación (INN), quien emitirá el pronunciamiento conforme que las autorizará para ser certificadoras, en el marco del Modelo de Certificación SSPS-Minrab.

Es pertinente recordar que en Chile existe una Norma Técnica, creada por el Instituto Nacional de Normalización, referida a “Criterios generales para la operación de organismos de inspección”, la NCh 2404.Of97, la cual hace referencia a la norma EN 45004:1995 y que aborda los “Criterios generales para el funcionamiento de los diversos tipos de organismos que realizan inspección”. Sin perjuicio que esta norma actualmente no se encuentra vigente, ha sido sustituida por la norma ISO 17020, la cual establece un estándar sobre requisitos para organismos dedicados a operaciones de inspección, así como la imparcialidad y consistencia de las mismas y que se aplica para demostrar que un organismo de inspección posee un sistema de gestión, que es técnicamente competente y que es capaz de generar resultados técnicamente válidos, todo lo cual sería aplicable a la revisión del esquema que se propone.

En dicho contexto, la Subsecretaría de Previsión Social deberá encargarse de hacer la debida referencia a la Norma Técnica antes dicha, respecto de los requisitos que debieran cumplir las casas certificadoras (Entidades de certificación), para acreditar que las empresas cumplen con la exigencias establecidas por el Modelo y otorgar la documentación correspondiente, para ser presentada ante la Subsecretaría de Previsión Social, al modo como hizo respecto del certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales, establecido por la Resolución N° 2209 Exenta de la Dirección del Trabajo¹⁷.

¹⁷ Resolución N° 2209 Exenta, de 13 de noviembre de 2015, de la Subsecretaría del Trabajo. Aprueba instructivo para acreditación de entidades certificadoras del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, y deja sin efecto resolución que indica: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?i=1083795&f=2015-11-13>.

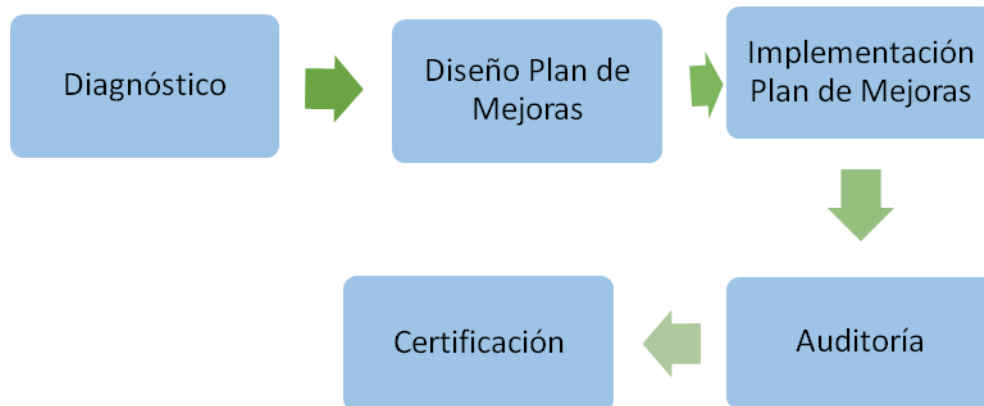
- *Dirección del Trabajo:* Los listados de verificación en que se basan las exigencias comprendidas en el Modelo de Certificación SSPS-Mintrab están basados, mayoritariamente, en lo que está contemplado en la normativa y que es fiscalizado por este Servicio. Por ello, atendido que la Dirección del Trabajo es un Organismo que se relaciona con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a través de la Subsecretaría del Trabajo, se estima conveniente la revisión de manera conjunta con la Subsecretaría de Previsión Social de los listados propuestos, para coordinar acciones que permitan incluir o verificar que los elementos comprendidos en la certificación son efectivamente cumplidos por las empresas. En cualquier caso, las materias relativas al cumplimiento de obligaciones laborales y de SST, deberían contar con aprobación y validación de la Dirección Nacional del Trabajo.

4.7. Metodología de Implementación

El Modelo de Certificación SSPS-Mintrab de auto implementación entrega verificadores de cumplimiento, con los cuales se da cuenta del estatus de la empresa con respecto a los requerimientos. La Certificación SSPS-Mintrab requiere establecer un plan de acción, para la aplicación de mejoras a las brechas detectadas y una posterior reevaluación.

Una vez realizadas las actividades definidas para cerrar las brechas detectadas, e implementados todos los requisitos, las empresas pueden coordinar la auditoría de certificación, con la casa que estimen conveniente.

Figura N° 2: Metodología de implementación Modelo de Certificación SSPS-Mintrab



4.8. Etapas del Proceso

El proceso de implementación tiene por objeto asegurar que la empresa tenga el estándar requerido de por el Modelo de Certificación MINTRAB, basado en cuatro niveles de requisitos, bajo el concepto de trabajo decente.

Las herramientas y documentación que se acompañan, están configurados para que la empresa sea capaz de ejecutar el proceso en forma autónoma. Sin embargo, las organizaciones que deseen implementar el modelo de certificación, deben solicitar el inicio del proceso a través la plataforma del MINTRAB, en el Banner Certificación.

El proceso de implementación del Modelo, consta de 5 etapas, estas son:

1° Etapa Informativa

2° Etapa de adhesión y compromiso

3° Etapa de implementación – 4 requisitos

4° Etapa de Auditoría

5° Etapa de Certificación

1° Etapa Informativa

Actividad	Responsable de coordinar	Dirigido a
Registrarse como empresa o persona natural, en el registro de postulación al modelo de certificación, Portal MINTRAB	Empresa	Gerencia – Dueño
Validar y reconocer los requisitos establecidos en el presente reglamento de certificación (descarga de plataforma y clicar la toma de conocimiento)	Empresa	Gerencia - Dueño

2° Etapa de Adhesión y Compromiso

Actividad	Responsable de coordinar	Dirigido a
Completar el autodiagnóstico y carta de recomendación de representante laboral (CPHS, Monitor, Sindicato), con indicación del grado de desarrollo preventivo en la empresa.	Empresa	Gerencia – Dueño Presidente CPHS – Sindicato o monitor

		en SST
Completar carta de solicitud para la integración al modelo de certificación, firmada por Gerente General de la empresa requirente.	Empresa	Gerencia – Dueño

3.-Etapa de Implementación de Requisitos

Actividad	Responsable de coordinar	Dirigido a
Participar del curso de introducción al Modelo de Certificación MINTRAB online.	Empresa	Gerencia - Dueño
Implementar requisitos laborales (Ley 20123, Cód. del Trabajo)	Empresa	Gerencia - Dueño
Implementar requisitos de perspectiva de género	Empresa	Gerencia - Dueño
Implementar Participación y Consulta	Empresa	Gerencia - Dueño
Implementar requisitos en Seguridad y Salud en el Trabajo	Empresa	Gerencia - Dueño

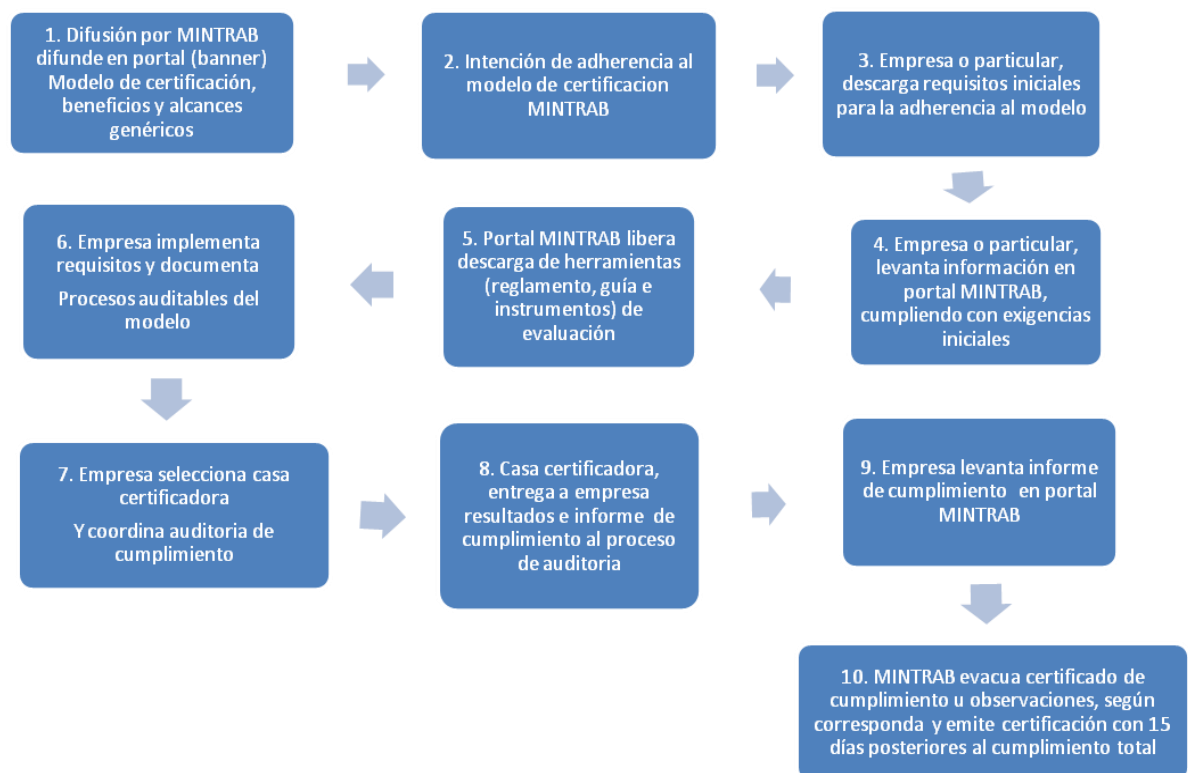
4.-Etapa de Auditoría

Actividad	Responsable de coordinar	Dirigido a
Seleccionar casa certificadora registrada en el INN (ver link portal MINTRAB)	Empresa	Gerencia - Dueño
Cancelar el arancel para el proceso de auditoría a la casa certificadora, (de acuerdo al número de trabajadores de la empresa)	Empresa	Gerencia - Dueño
Entregar a casa certificadora, voucher MINTRAB con cumplimiento a los requisitos de ingreso.	Empresa	Gerencia - Dueño
Coordinar con casa certificadora, los tiempos para la evaluación oficial.	Empresa – Casa Certificadora	Gerencia - Dueño

5.-Etapa de Certificación

Actividad	Responsable de coordinar	Dirigido a
La empresa postulante, que haya obtenido el informe de resultados de la casa certificadora, lo dispondrá en el portal de certificación del MINTRAB, a objeto de la revisión final de cumplimiento documental.	Empresa	Gerencia - Dueño
Podrán optar a la certificación se otorgará a toda razón social, que alcance un resultado total y parcial (de existir sucursales) sobre el 95% de cumplimiento a los requisitos del modelo.	MINTRAB	Gerencia - Dueño

Figura N°3: Ciclo de certificación para las empresas según el Modelo de Certificación SSPS-Mintrab



Fuente: Elaboración propia

Descripción de los pasos contemplados en el ciclo de certificación para el Modelo de Certificación SSPS-Mintrab

Paso 1. Difusión. Corresponde a una instancia de difusión, cuyo objetivo es generar el interés de las empresas y dar a conocer los beneficios de incorporarse, asegurando disponer de los elementos digitales en el portal del MINTRAB. Esta etapa requiere la disposición de un banner, anclado a la página oficial del Ministerio, donde se dará a conocer la información referente al Modelo SSPS-Mintrab, los beneficios y alcances genéricos.

Paso 2. Registro. Como resultado de la difusión, las empresas que deseen obtener la certificación, deben registrarse en el portal habilitado, para obtener los documentos de referencia sobre los requisitos que deben cumplir, las materias verificadas y el formato de los documentos que les permitan manifestar su adhesión.

Paso 3. Acceso a información de requisitos de admisibilidad. Una vez dadas de alta en el sistema y registradas, las empresas podrán descargar la información sobre los requisitos que deberán cumplir para solicitar la obtención del Sello.

Los requisitos de admisibilidad se refieren a los indicados en el apartado 4.9 del presente informe.

Paso 4. Entrega de información relevante. Una vez dadas de alta en el sistema y registradas, las empresas deberán acompañar información que permita verificar el cumplimiento de los requisitos de admisibilidad establecidos.

Paso 5. Aprobación y acceso a documentos de verificación. Aprobados los requisitos de admisibilidad, reconocidos por la Plataforma MINTRAB, la empresa podrá descargar en línea los documentos y las herramientas que les permitirán la implementación del auto-diagnóstico, correspondiente a los requisitos de certificación del modelo.

El diagnóstico se realizará tomando como base las herramientas de los requisitos del Modelo de Certificación SSPS-Mintrab, en la deberán registrarse el resultado de cumplimiento y las brechas detectadas. Para este efecto, las empresas contarán con listados de verificación (Listas de Chequeo), en las cuales se incluyen preguntas para cada una de las materias cuya revisión abarca el Modelo, las cuales están orientadas a obtener la evidencia de cumplimiento de cada una. El evaluador, debe contar con referencias de la documentación a solicitar.

Los cumplimientos se verificarán en el Modelo mediante un sistema binario de evaluación (“0”: no cumple/ “1” cumple). La no existencia de la documentación requerida u otra similar que respalde el cumplimiento del ítem, se evaluará como un “no cumplimiento”.

Paso 6. Implementación de las exigencias del Modelo por parte de las empresas. La empresa debe integrar en su sistema organizativo, las exigencias del Modelo de Certificación SSPS-Mintrab, a efecto que permanezcan en el ejercicio continuo de su actividad, debiendo documentar cada uno de los requisitos que comprende el Modelo, según materias.

Paso 7. Auditoría por terceros verificadores. Las empresas que, habiendo implementado los requisitos del Modelo de Certificación SSPS-Mintrab y documentado cada exigencia en su plan de trabajo, debe descargar del portal, la lista de casas certificadoras que acreditan el nivel de cumplimiento a los requisitos del modelo. Esta actividad es de costo y coordinación directa de cada empresa que desee certificarse por el MINTRAB. La empresa seleccionará por costos o criterios que estime, la casa certificadora que auditará su cumplimiento a la implementación.

El MINTRAB asegurará, que las casas certificadoras registradas, se encuentren inscritas y certificadas por el INN.

Paso 8. Informe de auditoría. La empresa recibe el informe de auditoría desde la casa certificadora, debiendo asegurar resultados consolidados iguales o superiores a un 95%. De existir desviaciones, debe implementar plan de mejoras y coordinar nuevo proceso de auditoría.

La empresa postulante, que haya obtenido el informe de resultados de la casa certificadora, lo dispondrá en el portal de certificación del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a objeto de la revisión final de cumplimiento documental.

Paso 9. Certificación por organismo competente-Informe de cumplimiento. Recibiendo la empresa un informe de auditoría con cumplimientos iguales o superiores a un 95%, está en condiciones de levantar informe en plataforma MINTRAB, para continuar con el proceso de certificación.

Paso 10. Otorgamiento de la certificación. MINTRAB debe revisar informe de auditoría, verificando el nivel de cumplimiento informado y/o levantando observaciones, las cuales se informan a la empresa adherida, a través del portal con 10 días corridos de plazo.

De no existir observaciones, se debe en el mismo plazo anterior, informar a la empresa adherida y generar certificado para su entrega física, con plazo máximo de 15 días corridos, considerando ya los tiempos de informe de cumplimiento.

4.9. Requisitos para acceder al Modelo de Certificación SSPS-Mintrab

En cuanto a su carácter, el modelo que se propone, corresponde a un proceso voluntario para las empresas de cualquier tamaño y sector productivo, sin perjuicio de lo cual, podrá

derivar en requisito que otorgue condiciones diferenciadoras para realización de acciones en el ámbito de la contratación público-privada, en el marco de procesos de compra-adjudicación.

Aun cuando el objetivo de la certificación es comprensivo de todos los lugares de trabajo, las certificaciones, en su mayoría, tienen el carácter de voluntarias, por corresponder a avances que van más allá del simple cumplimiento legal y que consideran principios que pueden o no estar contenidos en la legislación nacional.

Considerando que las materias comprendidas en la certificación requieren de un proceso de establecimiento y que la cultura de seguridad y prevención implica una maduración y sensibilización, se ha establecido como requisito de entrada al Modelo de certificación también la antigüedad de la empresa.

A continuación, los requisitos para acceder al Modelo de certificación SSPS-Mintrab:

- i. Contar con más de cuatro meses de antigüedad y un ejercicio anual de declaración de rentas ante el Servicio de Impuestos Internos, contados desde su iniciación de actividades.
- ii. Registrarse como empresa o persona natural, en el registro de postulación al Modelo de Certificación SSPS-Mintrab, en el Portal dispuesto por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- iii. Validar y aceptar su toma de conocimiento, del compromiso de aplicabilidad de los requisitos del Modelo de Certificación SSPS-Mintrab.
- iv. Completar la carta de solicitud para la integración al Modelo de Certificación SSPS-Mintrab, firmada por el dueño de empresa, Gerente General, Representante Legal o similares de la empresa requirente.
- v. Realizar el auto diagnóstico comprendido en el Modelo de Certificación SSPS-Mintrab.
- vi. Contar con una carta de recomendación del monitor en prevención o del Comité Paritario o del Sindicato de la empresa o monitor de Seguridad, que dé cuenta del grado de desarrollo preventivo con que cuentan, según el auto diagnóstico.
- vii. Participar del Curso de Introducción al Modelo de Certificación SSPS- Mintrab online y contar con su certificado de participación.
- viii. Registrar una tasa de accidentes y enfermedades de origen laboral, inferior al promedio del sector en el cual presta servicios, de acuerdo con las estadísticas oficiales anuales que entrega la Superintendencia de Seguridad Social.
- ix. Contar con un certificado de adhesión a un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), emitido por el Organismo Administrador del Seguro de la Ley

N° 16.744, cuya verificación estará encargada a una casa certificadora, entidad de certificación o similares.

El objetivo de este requisito es otorgar cumplimiento a las exigencias establecidas por la Ley N° 20.123 sobre subcontratación y/o el Decreto N° 67, para la rebaja de tasa de cotización adicional diferenciada.

En cuanto a la vigencia de la certificación, tomando como referencia lo encontrado a nivel comparado y las certificaciones asociadas a Sistemas de Gestión en Chile, se ha propuesto que el tiempo de vigencia de la certificación otorgada por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social cuente con una vigencia de 2 años, al cabo de los cuales, la empresa tendrá la posibilidad de recertificarse, validando el cumplimiento de los requisitos exigidos previamente y los que en el tiempo intermedio se incorporen.

Compromiso de implementación

El compromiso de implementación requiere la suscripción de una carta de solicitud, firmada por Gerente General o dueño de la empresa requirente. En ella, deben incluirse los datos de la empresa, oficina- casa central y sucursales, en el caso de contar con más de un lugar de trabajo.

Figura N° 4: Formato modelo Compromiso de Implementación



Logo of the Ministry of Labor and Social Security (MST) and the Chilean Chamber of Commerce (CCHC) in the top left corner. A box for the company logo is in the top right corner, labeled "LOGO EMPRESA".

**COMPROMISO DE IMPLEMENTACIÓN
MODELO DE CERTIFICACIÓN LABORAL**

_____(Nombre Empresa)_____, consciente de la importancia del trabajo decente y seguro en los procesos que desarrolla, y teniendo presente la responsabilidad que debe asumir legítimamente frente a los sindicatos laborales, ha determinado implementar el Modelo de Certificación del MST/STAB.

Para materializar el plan de autoimplementación, la alta gerencia de _____(Nombre Empresa)_____, compromete su liderazgo, compromiso y participación en siempre cumplimiento de los requisitos establecidos en el modelo y adecuar los procesos internos, a efecto que estos permanezcan en el tiempo y sean parte de la cultura interna empresa.

La suscripción del presente compromiso, pone de manifiesto la firme convicción en que las personas, son su valor intangible para la entidad que suscribe.

XXXXXXXXX
Gerente General
NOMBRE DE LA EMPRESA

_____, es de XXXXXXXX de 20XX

La propuesta de formato modelo del Compromiso de implementación, se acompaña como **Anexo 3** al presente Informe.

Proceso de Diagnóstico inicial e Implementación

El proceso de diagnóstico e implementación, se realiza a través de la aplicación de las listas de verificación que el Ministerio del Trabajo y Previsión Social ha dispuesto en su sitio web oficial. Estos listados de verificación deben ser aplicados en cada lugar de trabajo por separado (en caso de existir más de uno).

Figura N° 5: Formato modelo Formulario de diagnóstico inicial

DIAGNÓSTICO				
MODELO DE CERTIFICACION				
Fecha del Diagnóstico:				
Empresa:	Requisito Modelo MINTRAB a evaluar			
Objetivo del Proceso	Nombre Evaluador:			
	RUT Evaluador:			
Hora de Inicio:				
Fecha	Hora	Requisito	Proceso, Departamento o Función	Contacto Clave
Hora de Termina:				
Conclusiones Preliminares:				

La propuesta de formato modelo del Formulario de diagnóstico inicial, se acompaña como **Anexo 4** al presente Informe.

Carta de Recomendación

La carta de recomendación se refiere al documento que es firmado por el representante laboral (monitor en prevención, presidente Comité Paritario SST) o el Sindicato, en los casos que así corresponda; cuyo objetivo es dar cuenta del grado de desarrollo preventivo con que cuenta su empresa, de acuerdo con los resultados del auto diagnóstico.

Figura N° 6: Formato para Carta de Recomendación

		LOGO EMPRESA
CARTA DE RECOMENDACIÓN MODELO DE CERTIFICACIÓN MINTRAB		
DEBE MARCAR CON UNA X EL TIPO DE REPRESENTANTE QUE SUSCRIBE ESTA RECOMENDACIÓN		
REP. CHES		
REP. DEPTO FRP		
REP. MONITOR SST		
FIRMA SUSCRIPTOR		
NOMBRE Y RUT		
CARGO		
Yo, (nombre de la persona que suscribe), suscribo y doy fe que la empresa (nombre empresa), RUT (rut empresa), representada por el Sr/a (Nombre dueño/a o Gerente General): - Cumple con los estándares de Seguridad y Salud en el Trabajo, establecidos por la Certificación SSPS-Mintrab y lo dispuesto por la ley N° 16.744, el Decreto Supremo N° 594 el Código del Trabajo, para la actividad que como empresa desarrollamos en el mercado. - Revisa los peligros presentes en cada proceso y define las medidas de control necesarias, para evitar la ocurrencia de accidentes de origen laboral. - Cuenta con participación activa de la gerencia general/dueño/a de la empresa, en el control de las condiciones de seguridad y salud en cada proceso operativo, permitiendo que cualquier trabajador detenga, informe y solicite las mejoras necesarias a su actividad, a objeto de evitar la ocurrencia de accidentes en el lugar de trabajo. - Cuenta con supervisores o jefaturas operativas comprometidas con la seguridad y salud de los trabajadores, quienes se reúnen frecuentemente con sus equipos y entregan los medios necesarios (herramientas e infraestructura) adecuados para el ejercicio de cada actividad. En (ciudad), a (día) de (mes) de (año)		

La propuesta de formato modelo de la Carta de Recomendación, se acompaña como **Anexo 5** al presente Informe.

Curso de introducción al Modelo de Certificación SSPS-Mintrab

Las empresas que deseen contar con la certificación deberán cumplir con los requisitos de admisibilidad indicados en el presente numeral, dentro de los cuales se establece la exigencia de participar en un Curso introductorio al Modelo de Certificación.

Este curso debiera ser en línea, de una extensión máxima de una hora cronológica y sus elementos serían los siguientes:

Parte introductoria: Sensibilización sobre el deber de protección del empleador y vinculación con los objetivos del Modelo de Certificación SSPS-Mintrab

Descripción del Modelo y requisitos de acceso: Presentación de documentos de respaldo y anexos (formatos) y forma de verificar los cumplimientos.

Aplicación del diagnóstico y resultados

El curso debiera estar disponible en línea en el sitio web que la Subsecretaría disponga especialmente al efecto (banner).

4.10. Auditorías

4.10.1 Proceso de auditoría

Las empresas que otorguen cumplimiento a los requisitos establecidos, podrán optar a gestionar el proceso de auditoría, a través de la casa certificadora que particularmente contrate (ver registro portal Ministerio del Trabajo y Previsión Social). El proceso considera los siguientes pasos:

- i. Entrega por la empresa postulante a casa certificadora, de voucher Ministerio del Trabajo y Previsión Social con cumplimiento a los requisitos informados en el punto número 4 de este reglamento.
- ii. La casa certificadora seleccionada por la empresa postulante, auditará a través de profesionales competentes en el modelo, a la empresa postulante, verificando la implementación, cumplimiento e incorporación de los requisitos informados en el punto 6 del presente reglamento.
- iii. La empresa postulante, podrá convenir con la casa certificadora, los tiempos y costos vinculados a nuevos procesos, tras el levantamiento de oportunidades de mejora o No cumplimientos, hasta lograr la aceptación de la implementación de los requisitos del modelo, a través de la casa certificadora.

4.10.2 Del alcance de la Auditoría

El proceso de auditoría para la obtención de la certificación del modelo de la Subsecretaría de Previsión Social del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, mantendrá las siguientes directrices:

- i. La certificación es por razón social, si esta razón cuenta con más de 2 centros de trabajos o sucursales (independientes a oficina central), el proceso deberá incorporar un muestreo aleatorio representativo (25% del total de sucursales, con un límite superior de 5 sucursales).
- ii. En el caso que la razón social, considere presencia nacional con sus sucursales, se incluirán para la representatividad de resultados, el 50% de sucursales en la RM y 25% en regiones Norte-Sur.
- iii. En caso que la empresa haya sufrido un accidente del trabajo con consecuencia fatal durante el último año, previo a la fecha de la auditoría de certificación, la casa certificadora negará el proceso, debiendo esperar 1 año, para re postular a la certificación.

4.10.3 De los resultados de la auditoría

La casa certificadora, acordará con la empresa postulante, los plazos de entrega de los resultados, según el alcance del proceso de auditoría.

4.11. Vigencia y recertificación

La certificación del modelo desarrollado por la Subsecretaría de Previsión Social del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, tendrá una duración de 2 años, desde la fecha de emisión del certificado.

Habiendo transcurridos dos años desde la primera certificación de una empresa, esta podrá renovar su acreditación, solicitando el proceso a través del portal del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, siendo necesario auditar nuevamente el cumplimiento de los requisitos, más otros que la Subsecretaría de Previsión Social estime pertinente, de acuerdo a los ajustes normativos nacionales que tengan impacto en el modelo y que hubieren entrado en vigencia en el tiempo intermedio, si correspondiere.

4.12. Propuestas de incentivos, reconocimientos y beneficios a las empresas certificadas

De lo que pudo recogerse en la experiencia comparada, los incentivos para las empresas se enfocan, principalmente en:

- Mejorar la reputación de la empresa y otorgarles visibilidad
- Obtener ventajas competitivas respecto de otras empresas de su mismo sector y tamaño
- Lograr reducción de costos fijos

De acuerdo con lo anterior, se presentan alternativas de beneficios para las empresas, que pueden consistir en incentivos económicos y reconocimientos que les permitan avanzar en la mejora de sus condiciones.

Tabla N° 2: Propuestas de beneficios e incentivos Modelo Certificación SSPS-Mintrab

Objetivo	Tipo de beneficio	Beneficio específico
Visibilización de la empresa - Reputación	Patrocinio del Ministerio del Trabajo y Previsión	Registro público de empresas certificadas Otorgamiento de Certificación o Sello para

	Social	utilizar en material corporativo
Sensibilización y mejor cumplimiento de normativa	Apoyos económicos, beneficios y transferencias	Rebajas de cotización Exenciones tributarias (distinto de la cotización asociada al riesgo presunto de una empresa al momento de su creación) Entrega de subsidios o recursos específicos por inversiones en SST, a través de Fondos Concursables
Diferenciación con competidores	Valoración adicional en contrataciones con el Estado	Otorgamiento de puntajes específicos para empresas que cuenten con Certificación SSPS-Mintrab
		Exención de programas de fiscalización de oficio

Como se revisó en apartados anteriores, el Patrocinio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social tiene por único objetivo exteriorizar el apoyo de esa cartera a una iniciativa específica, sin involucrar el compromiso de beneficios o transferencias de carácter económico.

Si bien la rebaja o exención del pago de la cotización para el Seguro de la Ley N°16.744 se considera como un incentivo económico se propone, de manera inicial, la publicidad y patrocinio del Ministerio a las empresas que obtengan la certificación, entendiéndose que este resultado puede tener un sentido reputacional que beneficie a las empresas que optan por evaluarse. En este sentido, se ha pensado que sea la propia Subsecretaría de Previsión Social la que cuente con un repositorio de las empresas que obtengan la certificación y, en materia de diálogo social, dicha Subsecretaría entregue un reporte periódico de funcionamiento del Sistema al Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Asimismo, se considera que las empresas que logren su certificación, puedan contar con un Sello que pueda ser utilizado en la papelería, sitios web o similares.

Respecto del comportamiento de las empresas en el tiempo intermedio, conviene hacer presente que en los procesos de mejora continua el objetivo es el mejoramiento paulatino y permanente de las condiciones de seguridad y salud en los lugares de trabajo y no un aseguramiento por parte del organismo que otorga la certificación de que esa empresa no pueda sufrir un accidente. Los elementos que se revisan en este Modelo permitirían asegurar que una empresa que cumple con todos ellos, cuenta con un nivel de compromiso

y cumplimiento que constituye un elemento diferenciador respecto de otras que no se han certificado. Pero esto no puede asegurar, en caso alguno, que no se produzcan accidentes o que la responsabilidad o credibilidad del organismo que emite la certificación sea puesto en entredicho.

5. Conclusiones

Si bien el concepto de ‘estándar’ ha sido usualmente utilizado para referirse a condiciones de seguridad en el trabajo, comportamiento o a las características de los productos, también puede referirse a un documento que entrega reglas, directrices o características para ciertas actividades o los resultados de aquellas, sin importar si quien las elaboró sea un organismo público o privado. De esta manera, los estándares pueden estar contenidos en normas, especificaciones técnicas, Códigos de Buenas Prácticas, etc.

Si bien existe consenso a nivel nacional y comparado sobre lo que constituye una Buena Práctica, no existe una definición oficial para identificarlas, sin perjuicio de lo cual, es posible reconocer como dos de sus principales elementos, que son voluntarias y que evidencian el interés del empleador por avanzar en la actuación de su organización, más allá del mero cumplimiento legal.

De lo que pudo observarse, las Buenas Prácticas por sí solas no son certificables, porque lo que es certificable son los elementos dentro de un esquema de funcionamiento, pero no una conducta identificable como independiente o separada de un proceso. La bibliografía revisada indica que, si bien las Buenas Prácticas corresponden a iniciativas replicables dentro de un mismo sector o transversalmente, estas se refieren a modelos de conducta para lograr un resultado deseado, pero siempre se encuentran inmersas en un esquema más amplio, desarrollado por etapas, que las contiene y que puede o no ser certificable o derivar en una certificación, como ocurre en Chile con el Sello IGUALA o el Sello Chile Inclusivo.

El único caso que mezcla ambos conceptos es el de “Certificación de Buenas Prácticas Laborales” corresponde a una iniciativa desarrollada por la Dirección del Trabajo y que se refiere al cumplimiento de gestión documental respecto de obligaciones laborales específicas, establecidas por la legislación, es decir, un cumplimiento normativo. Actualmente, esta certificación no está vigente y no existe mayor información sobre la suspensión de esta certificación.

En cuanto a las certificaciones, la realidad es similar a los que ocurre con los Códigos de Buenas Prácticas: éstas se encuentran desagregados por materia o no integrados, de manera que una empresa que desee contar con una certificación global, debería certificarse o realizar los procedimientos de certificación para cada una de las materias que se incorporen en una eventual certificación. Lo que se propone en este estudio considera elementos que ya cuentan con una certificación sobre materias específicas, como es el caso de la igualdad de género o la inclusión.

Considerando las características ya descritas, podría afirmarse que la relación entre los conceptos ‘Buenas Prácticas’ y ‘Buenos Estándares’ es de género a especie, toda vez que el estándar corresponde a una medida de actuación general, la cual puede lograrse a través de una buena práctica. De manera inversa, la Buena Práctica puede contenerse en un documento que entrega pautas para lograr el cumplimiento deseado (Estándar, Código de Prácticas), pero su uso no necesariamente implica, constituye o representa una certificación, a menos que exista una declaración de organismo competente en la materia.

Por lo general, en los Organismos Internacionales no existe una certificación o acreditación para las empresas de carácter general o global que se refiera o incorpore dentro de sus elementos a las Buenas Prácticas, sino que su actividad se dirige, principalmente, a establecer estándares de cumplimiento que, posteriormente, son adaptados a una realidad local y que pueden terminar siendo o no certificables (i.e. Directrices EU-OSHA, Directrices OIT SG-SST), dependiendo de cada realidad. Lo encontrado en Organismos Internacionales se refiere a la entrega de Directivas Marco, que garantizan principios mínimos de SST y sirve de referencia para toda la legislación de SST en Europa, quedando entregada la manera de hacer efectiva sus disposiciones en cada país a la trasposición de normas nacionales, las cuales pueden mantener esos mínimos que la Directiva considera o establecer medidas más restrictivas. La forma de hacer esta trasposición se da, en la mayoría de los países de Europa, mediante la dictación de una Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que dispone las obligaciones en esta materia e indica o hace referencia a la normativa técnica interna que facilita su cumplimiento para los empleadores (i.e. Directrices sobre SG-SST a nivel nacional).

En cuanto a los incentivos, en general, puede afirmarse que las Buenas Prácticas que son mayormente adoptadas, cuentan con algún incentivo para las empresas que las aplican, sin perjuicio de que ellas puedan valorar las consecuencias de su aplicación con el paso del tiempo. En efecto, las prácticas o iniciativas que cuentan con mayores resultados registrados, que muestran un mayor periodo de duración en el tiempo o que resultaron siendo obligatorias - por lo cual fueron consideradas en el presente informe - son aquellas que complementan las exigencias de la legislación con apoyos directos a las empresas. En algunos casos, de carácter monetario (subsidios, reembolsos), pero, en la mayoría, en el otorgamiento de asesorías o puesta a disposición de instrumentos validados técnicamente para ser implementados por las empresas o de equipos técnicos que los acompañan en el proceso (i.e. Singapur, Italia).

En cuanto a su génesis, es posible observar también que, si bien las iniciativas resaltadas a nivel comparado, dependen mayormente de los Ministerios o Agencias del Trabajo de cada país (para la materia en estudio), todas ellas surgen del consenso de la necesidad de incrementar los estándares de cumplimiento entre los distintos actores que participan del esquema de Seguridad y Salud en el Trabajo y son fruto de un trabajo conjunto y permanente en el tiempo, generalmente, de carácter tripartito. Experiencias relevantes en este sentido son las de Finlandia o de Alemania, con iniciativas que, en su origen, son sectoriales, pero que permiten su adaptabilidad a otros sectores económicos.

En cuanto al financiamiento, sin perjuicio de parecer que estas iniciativas pudieran importar una gran cantidad de recursos para su implementación, pareciera más bien que el uso eficiente de los recursos (económicos y de facultades de los diversos organismos que participan) y el apalancamiento entre todos ellos es lo que posibilita una aplicación efectiva. Por lo anterior, la propuesta entregada con motivo del presente informe considera instituciones y elementos ya existentes en Chile, que tiene en vista la menor alteración del marco normativo y, acaso, la reorganización o la mejor coordinación de los organismos o instituciones que intervienen.

ANEXOS

Anexo 1: Propuesta de reglamento para modelo de certificación

Anexo 2: Propuesta Guía de implementación

Anexo 3: Propuesta Formulario Compromiso de Implementación

Anexo 4: Propuesta Formulario de Diagnóstico evaluación inicial

Anexo 5: Propuesta formato Carta de Recomendación

Anexo 6: Listados de verificación sobre cumplimientos específicos

LISTADO DE TABLAS Y FIGURAS

Tablas

Tabla N° 1: Ámbitos y Alcances del Modelo de Certificación SSPS-Mintrab

Tabla N° 2: Propuestas de beneficios e incentivos Modelo Certificación SSPS-Mintrab

Figuras

Figura N°1: Proceso de incorporación de exigencias sobre SST en la regulación nacional

Figura N° 2: Metodología de implementación Modelo de Certificación SSPS-Mintrab

Figura N°3: Ciclo de certificación para las empresas según el Modelo de Certificación SSPS-Mintrab

Figura N° 4: Formato modelo Compromiso de Implementación

Figura N° 5: Formato modelo Formulario de diagnóstico inicial

Figura N° 6: Formato para Carta de Recomendación

BIBLIOGRAFÍA

- OSHWiki, una enciclopedia en línea desarrollada por la Agencia para la Seguridad y Salud en el Trabajo de Europa (EU-OSHA). Consultada en el mes de diciembre de 2023. https://oshwiki.eu/wiki/Main_Page.
- Dirección Nacional del Trabajo de Chile. Rol y misión: <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-propertyname-2299.html>.
- Noticias de la Dirección del Trabajo: <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-100701.html>.
- Banco de Buenas Prácticas Laborales Dirección Nacional del Servicio Civil: <https://www.serviciocivil.cl/gestion-y-desarrollo-de-personas/banco-de-buenas-practicas-laborales/>.
- Ministerio de Agricultura, Subsecretaría de Agricultura. Manual de Buenas Prácticas para la agricultura chilena, 2da Edición, 2009, Santiago de Chile. Disponible en: http://www.fdf.cl/biblioteca/publicaciones/2009/archivos/manual_bpl_2009.pdf.
- Dirección Nacional del Servicio Civil de Chile. Código de Buenas Prácticas Laborales de la Administración del Estado, 2009. Santiago de Chile. Disponible en: http://www.inh.cl/norma_iso/CALIDAD/DOCUMENTOS%20EXTERNOS/5%20SCAP/3_Fundamentos%20Normativos%20CBPL%20VF%20julio%202009_.pdf.
- Dirección Nacional del Servicio Civil. Fundamentos Normativos del Código Buenas Prácticas Laborales, 2009. Santiago de Chile. Disponible en: http://www.inh.cl/norma_iso/CALIDAD/DOCUMENTOS%20EXTERNOS/5%20SCAP/3_Fundamentos%20Normativos%20CBPL%20VF%20julio%202009_.pdf.
- Servicio Nacional de la Mujer. Nota Técnica Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal en las Empresas, 2013. Santiago de Chile. Disponible en: <https://www.sernameg.gob.cl/wp-content/uploads/2020/10/NOTA-T%C3%89CNICA-Sello-de-Certificaci%C3%B3n-Iguala-Conciliaci%C3%B3n-1.pdf>
- Sello Iguala conciliación: www.selloigualaconciliacion.cl (actualmente no funcionando)
- NCh 3262.2021, Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
- Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género. Guía de apoyo para la implementación de un Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal en las Organizaciones, 2013. Santiago de Chile. Disponible en: <https://www.sernameg.gob.cl/wp-content/uploads/2020/10/GU%C3%8DA-APOYO-Implementaci%C3%B3n-NCh3262.pdf>

- Servicio Nacional de la Discapacidad, SENADIS. Sello Chile Inclusivo, Informativo Técnico de Accesibilidad 2017. Santiago de Chile. Disponible en: <https://www.senadis.gob.cl/descarga/i/4390/documento>.
 - Sello Chile Inclusivo: https://www.senadis.gob.cl/pag/672/1154/sello_chile_inclusivo
 - Sitio web oficial Sello 40 horas Ministerio del Trabajo y Previsión Social: <https://www.Ministerio del Trabajo y Previsión Social.gob.cl/certificacion-sello-40h/>
 - Resolución Exenta N° 428, de 1 de junio de 2022, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba la certificación “Sello 40 horas”.
 - Resolución Exenta N° 286, de 20 de febrero de 2003, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el reglamento sobre patrocinios otorgados
 - Ley N° 20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios.
 - Decreto N° 319, de 20 de enero de 2007, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el reglamento del artículo 183-C inciso segundo del Código del Trabajo, incorporado por la Ley N° 20.123, sobre acreditación del cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales
 - Norma ISO 17020 estándar sobre requisitos para organismos dedicados a operaciones de inspección
 - NCh 3267:2012, Sistema de Gestión de Inclusión de Personas con Discapacidad
- Listado de empresas certificadas por el Programa de Buenas Prácticas Laborales actualizado al 06/07/2021: <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-99167.html>
- Sitio web para el trámite de registro de Empresa BPL [Buenas Prácticas Laborales]: <http://tramites.dirtrab.cl/tramitesonlineatrabajadores/BuenasPracticasLaborales/RegistroBPL.aspx>
 - Directrices - Organización Internacional del Trabajo. Directrices sobre Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ILO-OSH 2001. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9223116341_es.pdf
 - Directiva marco sobre Salud y Seguridad en el Trabajo 89/391/CEE - SST. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>.
 - Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA). Seguridad y Salud en el Trabajo en Micro y Pequeñas empresas en la Unión Europea: de la política a la práctica -

descripción de buenos ejemplos. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2017. [Safety and Health in micro and small enterprises in the EU: from policy to practice - description of good examples]. Disponible en: <https://osha.europa.eu/en/publications/safety-and-health-micro-and-small-enterprises-eu-policy-practice-description-good>

- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA). Seguridad y Salud en el Trabajo en Micro y Pequeñas empresas en la Unión Europea: de la política a la práctica - políticas, estrategias, programas y acciones de apoyo en SST para micro y pequeñas empresas. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2017. [Safety and Health in micro and small enterprises in the EU: From policy to practice: policies, strategies, programmes and actions supporting OSH in micro and small enterprises]. Disponible en: <https://osha.europa.eu/en/publications/policy-practice-policies-strategies-programmes-and-actions-supporting-osh-micro-and>
- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. Mejorando el cumplimiento de la normativa en Seguridad y Salud en el Trabajo: una revisión global - Revisión bibliográfica [Improving compliance with occupational safety and health regulations: an overarching review - Literature review]. <https://osha.europa.eu/en/publications/literature-review-improving-compliance-occupational-safety-and-health-regulations-0>
- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. De la política a la práctica: SST en Micro y Pequeñas empresas en la Unión Europea. Reporte Nacional de Alemania. 2018. [From policy to practice: Safety and health in Micro and Small Enterprises in the EU National Report: Germany]. Disponible en: <https://osha.europa.eu/en/publications/germany-policy-practice-safety-and-health-micro-and-small-enterprises-eu>
- (Alemania) Iniciativa para una nueva calidad del trabajo - INQA. Documento explicativo "Control GDA-Orga - La Seguridad y Salud en el Trabajo sistemática da resultados [GDA-ORGACheck - Systematic occupational safety and health pays off], Langenhagen, 2013. Disponible en: http://www.gda-orgacheck.de/pdf/gdaorgacheck_engversion.pdf
- (Alemania) Sitio web oficial de la herramienta Control GDSA-Orga [GDA Orga Check]: <http://www.gda-orgacheck.de/daten/gda/index.htm>
- (Alemania) Sitio web oficial de la Estrategia Conjunta Alemana de Seguridad y Salud en el Trabajo [Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie - GDA]: www.gda-portal.de.
- (Alemania) Sitio web oficial de la Iniciativa para una nueva calidad del trabajo - INQA [Initiative Neue Qualität der Arbeit - INQA]: <https://www.inqa.de/DE/startseite/startseite.html>
- (Alemania) Sitio web oficial del Sistema de Gestión en SST para el sector de la construcción AMS-BAU [Arbeitsschutzmanagementsystem der Bauwirtschaft]: <https://www.bgbau.de/service/angebote/ams-bau-arbeitsschutzmanagementsystem/was-ist-ams-bau>.

- (Alemania) Sitio web descripción de obtención de beneficios económicos por evaluación de empresas en el marco del Sistema de Gestión de SST BG-BAU: <https://www.bgbau.de/service/angebote/arbeitsschutzpraemien/paemie/ams-bau-wiederbegutachtung>
- (Alemania) Directrices Nacionales sobre la organización de la Seguridad y Salud en el Trabajo [Leitlinie Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes]: https://www.gda-portal.de/EN/Supervisory-Practice/OSH-Organisation/OSH-Organisation_node.html
- (Alemania) Directriz nacional sobre sistemas de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo [Nationaler Leitfaden für Arbeitsschutzmanagementsysteme - NLF]: https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitswelt-und-Arbeitsschutz-im-Wandel/Organisation-des-Arbeitsschutzes/Organisation-betrieblicher-Arbeitsschutz/pdf/Leitfaden-AMS.pdf?__blob=publicationFile
- Leg (Alemania) Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de Alemania, de 31 de agosto de 2015 [Arbeitsschutzgesetz, Gesetz (31.08.2015)]. Disponible en: <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/arbeitsschutzgesetz.html>.
- Doc (Alemania) Asociación del Seguro de Responsabilidad Civil Patronal para el Sector de la Construcción de Alemania - BG-BAU. "Ahorrar con seguridad con las primas de salud y seguridad en el trabajo. Catálogo de primas 2023" [Mit Sicherheit sparen - mit den Arbeitsschutzprämien, Praemien Katalog 2023]. Disponible en: <https://www.bgbau.de/fileadmin/Produkte/Arbeitsschutzpraemie/BGBAU-Praemienkatalog-2023.pdf>. Traducción libre, obtenida con ayuda de un traductor no oficial, en línea. Consultado en Enero de 2023.
- Doc (Alemania) BG- BAU (Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft) Formulario único de solicitud de primas de SST: <https://www.bgbau.de/storage/arbeitsschutzpraemien/antrag-auf-foerderung-einer-arbeitsschutzpraemie>.
- Alemania: Información sobre solicitud de primas contributivas BG-BAU. Disponible en: <https://www.bgbau.de/service/angebote/arbeitsschutzpraemien/clever-investiert-bare-muenze-fuer-den-arbeitsschutz>
- Alemania: Información sobre solicitud de primas no contributivas BG-BAU. Disponible en: <https://www.bgbau.de/service/angebote/arbeitsschutzpraemien/mit-sicherheit-sparen-bis-zu-10000-euro-fuer-investitionen-zur-vermeidung-von-absturzunfaellen>
- Leg (Argentina) Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Resolución 1629/2007, Aprueba el Reglamento para el Reconocimiento de implementación de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2007. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/130000-134999/133874/norma.htm>.

- (Argentina) Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Resolución 523/07, Aprueba Directrices Nacionales para los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2007. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/125000-129999/127249/norma.htm>.
- (Argentina) Ley 19.587/72, Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/17612/norma.htm>
- (Argentina) Ley 24.557/95, Ley sobre Riesgos del Trabajo. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/27971/actualizacion>
- (Bélgica) Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. De la política a la práctica: SST en Micro y Pequeñas empresas en la Unión Europea. Reporte Nacional de Bélgica. 2018. [From policy to practice: Safety and health in Micro and Small Enterprises in the EU National Report: Belgium]. Disponible en: <https://osha.europa.eu/en/publications/belgium-policy-practice-safety-and-health-micro-and-small-enterprises-eu>.
- (Bélgica) Sitio web oficial sobre Certificación VCA <https://besacc-vca.be/nl/content/vca-info>
- (Bélgica) Servicio Público Federal de Empleo, Trabajo y Diálogo Social de Bélgica [Belgian Federal Public Employment Service]. Sitio web oficial: <https://employment.belgium.be/en/themes>.
- (Bélgica) Organismo de Acreditación Belga - BELAC. Sitio web oficial: <https://economie.fgov.be/en/themes/quality-and-safety/accreditation>
- (Bélgica) Servicio Público Federal de Economía, PYMES, trabajadores autónomos y Energía [Belgian Federal Public Service Economy, SMEs, Self-employed and Energy]. Sitio web oficial: <https://economie.fgov.be/en>.
- (Bélgica) Comité Ejecutivo Fundación Colaboremos por la Seguridad, Asociación para la Gestión de la seguridad del contratista de Bélgica. Seguridad, Salud y Medio ambiente para Contratistas, listado de verificación VCA, 2018 [Stichting Samenwerken voor Veiligheid - SSVV. Veiligheid, Gezondheid en Milieu Checklist Aannemers, 2018] Disponible en: <https://www.vca.nl/application/files/3015/8084/7119/VCA-checklist-2017-6-0.pdf>.
- (Canadá) Company Documents International. Sitio web oficial Certificación de Buena Reputación Canadá: <https://www.systemday.com/chile-company-documents>.
- (Colombia) Información sobre Registro Único de Contratistas Colombia. Sitio web oficial Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA: <https://www.sena.edu.co/es-co/formacion/paginas/estudie-en-el-sena.aspx>
- (Dinamarca) Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. De la política a la práctica: SST en Micro y Pequeñas empresas en la Unión Europea. Reporte Nacional de Dinamarca. 2018. [From policy to practice: Safety and health in Micro and Small Enterprises in the EU National Report: Denmark]. Disponible en: <https://osha.europa.eu/en/publications/denmark-policy-practice-safety-and-health-micro-and-small-enterprises-eu>.

- (Dinamarca) Autoridad Danesa de Ambientes de Trabajo. Sitio web oficial: <https://at.dk/en/about-us/about-the-wea/>
- (Dinamarca) Kvorning LKV. Una evaluación realista de los paquetes de prevención: un esfuerzo de entorno laboral dirigido a pequeñas empresas en las industrias automotriz y de la construcción. Copenhague: Universidad de Copenhague; Centro Nacional de Investigación para el Entorno Laboral, 2015. Disponible en: <https://nfa.dk/forskning/udgivelse?journalid=998db7db-9153-4a14-b986-0550a3eb1842>
- (Dinamarca) Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de Dinamarca. Paquetes de prevención listos para ayudar a las empresas a lograr un mejor ambiente de trabajo, 2011 [Beskøftigelsesministeriet, Forebyggelsespakker klar til at hjælpe virksomhederne til et bedre arbejdsmiljø] Noticia disponible en: <https://bm.dk/nyheder-presse/pressemeddelelser/2011/01/forebyggelsespakker-klar-til-at-hjaelpe-virksomhederne-til-et-bedre-arbejdsmiljoe/>.
- (Dinamarca) Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de Dinamarca. Promulgación de la Ley del Fondo para la Prevención y la Detención LBK Nº 1022, 2014. [Bekendtgørelse af lov om Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse, 2014]. Disponible en: <https://www.retsinformation.dk/eli/lt/2014/1022>
- (Dinamarca) Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. De la política a la práctica: SST en Micro y Pequeñas empresas en la Unión Europea. Descripción de Buenas Prácticas, 2017- [Safety and Health in micro and small enterprises in the EU: from policy to practice. Description of good examples]. Publications Office of the European Union, 2017. Disponible en: <https://osha.europa.eu/en/publications/safety-and-health-micro-and-small-enterprises-eu-policy-practice-description-good>.
- (España) Real Decreto 39/1997, Aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, 1997. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-1853>.
- (España) Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-24292-consolidado.pdf>.
- (España) Directrices sobre Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/203536/Directrices+para+la+gesti%C3%B3n+preventiva+en+pymes.pdf/bae7f0d6-6138-452f-970e-d3a8c23dce15?t=1527789174950>.
- (España) Gobierno de España, Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, Ministerio de Trabajo y Economía Social. Directrices para la gestión preventiva en pymes. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/203536/Directrices+para+la+gesti%C3%B3n+preventiva+en+pymes.pdf/bae7f0d6-6138-452f-970e-d3a8c23dce15?t=1527789174950>
- (Estados Unidos) Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, Administración de la Seguridad y Salud Ocupacional. Programas de Protección Voluntarios [United States Department

of Labor, Occupational Safety and Health Administration- Voluntary Protection Programs]: <https://www.osha.gov/vpp>.

- (Estados Unidos) Instituto Nacional para la Seguridad y Salud en el Trabajo - NIOSH [National Institute of Occupational Safety and Health]. Sitio web oficial: <https://www.cdc.gov/niosh/index.htm>.
- (Estados Unidos) Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, Administración de la Seguridad y Salud Ocupacional. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 1970 [United States Department of Labor, Occupational Safety and Health Administration. Occupational Safety and Health Act, 1970]: Disponible en: <https://www.osha.gov/laws-regs/oshact/completeoshact>.
- Montalvo Romero, Josefa. (2020). El Trabajo desde la Perspectiva de Género. Revista de la Facultad de Derecho Universidad de Veracruz, (49), e106. Epub 01 de noviembre de 2020. <https://doi.org/10.22187/rfd2020n49a6>
- Superintendencia de Seguridad Social. V Memoria Anual Sistema Nacional de Seguridad y Salud Laboral. Chile, 2018.
- Organización Internacional del Trabajo, Departamento de Políticas Sectoriales. El diálogo social en el servicio público en países seleccionados de América latina, working paper N° 318, Ginebra, 2018.
- Guardiancich, I., Molina, O. 2020. La efectividad de las Instituciones de Diálogo Social nacionales: De la teoría a la evidencia práctica. Cuadernos de Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo N° 16, Ginebra 2020. [The Effectiveness of National Social Dialogue Institutions From Theory to Evidence. ILO Working Paper 16]. Disponible en idioma inglés en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_762099.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. Reporte VI “Diálogo Social y Tripartismo. Discusión permanente sobre el objetivo estratégico del diálogo social y el tripartismo, en el marco del seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008 [Report VI Social dialogue and tripartism. A recurrent discussion on the strategic objective of social dialogue and tripartism, under the follow-up to the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008], Ginebra, 2018. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_624015.pdf.
- Organización Internacional del Trabajo-Global Deal. Pacto Mundial juntos por el trabajo decente y el crecimiento inclusivo. Informe Temático “La contribución del diálogo social a la igualdad de género”, 2019. Disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_679961/lang--es/index.htm.
- Organización Internacional del Trabajo. Plataforma de recursos sobre Trabajo Decente para un Desarrollo Sostenible (DW4SD), Áreas temáticas: Igualdad de Género y no discriminación [Decent

work for sustainable development (DW4SD). Resource Platform Thematic areas: Gender equality and non discrimination]: <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/gender-equality/lang-en/index.htm>.