

## **Procedimientos de Gestión Laboral**

30 de Mayo de 2022

**Subvención CEPF 112670**

Fundación José Delio Guzmán

Acciones de Conservación para Reducir las Amenazas en el Parque Nacional Valle Nuevo II,

República Dominicana

## Contenido

Resumen de la subvención.....	4
1. Organización beneficiaria: Fundación José Delio Guzmán.....	4
2. Título del proyecto: .....	4
3. Número de subvención: .....	4
4. Monto de la subvención (dólares estadounidenses) .....	4
5. Fechas propuestas de la subvención:.....	4
6. Países donde se desarrollarán las actividades: .....	4
7. Fecha de elaboración de este documento: .....	4
8. Descripción general del uso de mano de obra en el proyecto.....	4
8.1 Trabajadores directos del proyecto .....	4
Tabla 8.1: Personal del proyecto .....	5
8.3. Trabajadores de la comunidad.....	6
8.4. Trabajadores migrantes.....	7
8.5 Características de los trabajadores del proyecto .....	7
8.6. Calendario de requisitos de mano de obra .....	7
9. Evaluación de riesgos laborales potenciales clave .....	7
10. Medidas de mitigación de riesgos .....	7
Tabla 10.0: Riesgos laborales potenciales y medidas de mitigación.....	8
11. Breve resumen de la legislación: términos y condiciones.....	10
Cuadro 11.0: Legislación laboral nacional relevante para el ESS2 en los países del proyecto.....	10
12. Breve reseña de la legislación: seguridad y salud en el trabajo .....	11
Tabla 12.0: Legislación nacional relevante para la salud y seguridad ocupacional en los países del proyecto .....	11
13. Personal responsable .....	12
Tabla 13.0: Personal Responsable.....	12
14. Políticas y procedimientos .....	12
Edad de Empleo.....	13
15. Trabajadores contratados .....	14
16. Trabajadores comunitarios .....	14
17. Mecanismo de quejas.....	14

Tabla 17.0: Nombres de contacto para quejas por agravios..... 15

18. Abordar la violencia de género ..... 15

19. Divulgación ..... 16

## Resumen de la subvención

1. **Organización beneficiaria:** Fundación José Delio Guzmán
2. **Título del proyecto:** Acciones de Conservación para Reducir las Amenazas en el Parque Nacional Valle Nuevo II, República Dominicana
3. **Número de subvención:** 112670
4. **Monto de la subvención (dólares estadounidenses):** \$ 209,892.12
5. **Fechas propuestas de la subvención:** 1 de julio de 2022 – 30 de junio de 2024
6. **Países donde se desarrollarán las actividades:** República Dominicana.
7. **Fecha de elaboración de este documento:** Mayo de 2022

### 8. Descripción general del uso de mano de obra en el proyecto

Estos Procedimientos de Gestión Laboral (LMP, por sus siglas en inglés) han sido preparados para el Proyecto del Hotspot de Biodiversidad de las Islas del Caribe (P173464) del Fondo de Alianzas para los Ecosistemas Críticos (Subvención CEPF #112670 e implementado por Conservation International (CI). El Proyecto Acciones de conservación para la Reducción de Amenazas en el Parque Nacional Valle Nuevo II, será implementado por la Fundación José Delio Guzmán. El proyecto es un esfuerzo para contribuir a mejorar la conservación de la biodiversidad en la KBA ubicada en la República Dominicana

La iniciativa forma parte del Proyecto del Hotspot del Caribe (P173464) del Fondo de Alianzas para los Ecosistemas Críticos financiado por el Fondo Fiduciario para el Desarrollo de Políticas y Recursos Humanos del Banco Mundial e implementado por Conservation International (CI), con sede en Washington, DC, EE. UU., cuyo objetivo es mejorar la capacidad de las OSC para reducir las amenazas a la biodiversidad de importancia mundial en el Hotspot de Biodiversidad de las Islas del Caribe.

El LMP busca garantizar que se implementen medidas para administrar los riesgos asociados con el empleo en el marco del proyecto y ayudar a determinar los recursos necesarios para una planificación y administración efectivas. Establecen el enfoque para cumplir con la legislación laboral nacional, así como los objetivos del Marco Ambiental y Social (ESF, por sus siglas en inglés) del Banco Mundial, en particular el Estándar Ambiental y Social 2 (ESS2) sobre Trabajo y Condiciones Laborales. Es importante tener en cuenta que el LMP es un documento vivo y puede actualizarse para satisfacer las demandas del proyecto.

El LMP es aplicable a todos los trabajadores del proyecto, ya sea a tiempo completo, a tiempo parcial o temporal. Esta sección describe los requisitos de mano de obra del proyecto, con base en la información disponible.

#### 8.1 Trabajadores directos del proyecto

El proyecto empleará trabajadores locales o migrantes. Se espera que para a escogencia de estos trabajadores se tome como prioridad las mujeres mayores de dieciocho años que cumplan con la misma valoración para el desempeño de la función. Habrá dos trabajadores directos del proyecto, se anticipa que uno de ellos es migrante y que fungirá como Director del Proyecto. El desglose de los trabajadores directos del proyecto se presenta en la siguiente **Tabla 8.1:**

**Tabla 8.1: Personal del proyecto**

Posición	Jurisdicción	Número de trabajadores	Momento de la participación de los trabajadores	Estado	Sexo
Coordinador del proyecto	República Dominicana (RD)	1	julio 2022 a junio 2024	Trabajador nacional	Masculino
Director del proyecto	República Dominicana (RD)	1	Julio 2022 a junio 2024	Trabajador nacional	Masculino
<b>Total</b>		<b>2</b>			

Se prevé que los trabajadores contratados se contraten a título individual. Los servicios de consultoría seguirán un proceso competitivo de adquisición. Una justificación por escrito describirá las características únicas que favorecen al proveedor de servicios identificado cuando se utiliza la contratación de fuente única. El desglose de los consultores se presenta en la siguiente **Tabla 8.2:**

**Consultores**

Posición	Jurisdicción	Tipo de trabajador	Número de trabajadores	Momento de la participación de los trabajadores	Estado
Biólogos/botánicos/Ecólogos	República Dominicana (RD)	Contratados	4	marzo 2023 a junio 2024	Trabajador nacional
Especialista Desarrollo Ecoturístico	República Dominicana (RD)	Contratados	1	enero 2023 a julio 2023	Trabajador migrante
Especialista en asuntos comunitarios	República Dominicana (RD)	Contratados	1	julio 2022 a junio 2024	Trabajador nacional
Especialista Senderos	República Dominicana (RD)	Contratados	1	octubre 2022 a junio 2023	Trabajador nacional

Especialista Monitoreos	República Dominicana (RD)	Contratados	2	septiembre 2022 a junio 2024	Trabajador nacional
Maestros de Construcción	República Dominicana (RD)	Contratados	3	abril 2023 a junio 2023	Trabajador nacional
Arquitecto	República Dominicana (RD)	Contratados	1	Septiembre 2022 a noviembre 2022	Trabajador nacional
Diseño y Facilitador Presentaciones	República Dominicana (RD)	Contratados	3	octubre 2022 a julio 2023	Trabajador nacional
Especialista Comunicaciones/Community Manager	República Dominicana (RD)	Contratados	2	septiembre 2022 a junio 2024	Trabajador nacional
Especialista Financiero	República Dominicana (RD)	Contratados	1	octubre 2022 a junio 2023	Trabajador nacional
Contable	República Dominicana (RD)	Contratados	1	julio 2022 a junio 2024	Trabajador nacional
Encargado vivero	República Dominicana (RD)	Contratados	1	septiembre 2022 a junio 2024	Trabajador nacional
<b>Total</b>			<b>21</b>		

### 8.2. Trabajadores contratados del proyecto

FJDG no prevé contratar trabajadores para este proyecto a través de un tercero o contratista.

### 8.3. Trabajadores de la comunidad

No se espera que ningún trabajador de la comunidad sea empleado/contratado directamente por FJDG.

#### **8.4. Trabajadores migrantes**

No se espera que trabajadores migrantes trabajen en el proyecto en ninguna de las islas del proyecto.

#### **8.5 Características de los trabajadores del proyecto**

La FJDG es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades y valora la diversidad y la inclusión. La FJDG no practica la discriminación en ninguna forma, ni tolera la práctica de la discriminación por motivos de raza, color, nacionalidad, religión, género, edad, etnia, orientación sexual, estado civil o discapacidad. Esto se aplica en todas las esferas del ciclo de vida del empleo.

Ninguno de los trabajadores directos y consultores es menor de 18 años, y dados los requisitos de calificación para los puestos, no se contratará a ningún menor de esta edad para trabajar en el proyecto, ya sea como trabajador directo o trabajador contratado.

Todos los trabajadores existentes están autorizados a trabajar en la jurisdicción donde normalmente están domiciliados, la FJDG se asegurará de que todos los trabajadores directos y contratados adicionales contratados para el proyecto tengan elegibilidad laboral.

#### **8.6. Calendario de requisitos de mano de obra**

El calendario para los trabajadores directos como los consultores están establecidos en la tabla **8.2**.

#### **9. Evaluación de riesgos laborales potenciales clave**

La mayor parte del trabajo del proyecto se puede clasificar como trabajo en donde no se utilizará maquinaria pesada, trabajos en altura u otros trabajos peligrosos. La mayoría de los riesgos de salud y seguridad en el trabajo se relacionan algunos trabajos de campo y construcción de riesgos mediano, con los viajes nacionales para apoyar y evaluar actividades del proyecto. Actualmente, el COVID-19 presenta una amenaza para todos los trabajadores.

También existen riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo asociados con los peligros naturales, en particular los peligros característicos de los países del cinturón de huracanes del Atlántico. Los trabajadores del proyecto también pueden estar expuestos a lesiones en el lugar de trabajo en las oficinas de la FJDG o en trabajo e campo.

Aunque es poco probable, puede haber algún riesgo de discriminación y/o acoso, incluido el acoso sexual, en el lugar de trabajo, por motivos de género u otra característica protegida.

Los principales riesgos laborales que pueden estar asociados con el proyecto se resumen en la Tabla 10.0.

#### **10. Medidas de mitigación de riesgos**

Las medidas de mitigación actualmente en vigor incluyen las siguientes:

- Todos los empleados de la FJDG se benefician de un seguro médico; también tienen derecho a una compensación por lesiones relacionadas con el trabajo de acuerdo con la ley dominicana.

- La FJDG cumple con todas las leyes y reglamentos laborales y de seguridad social de la República Dominicana, que incluyen disposiciones sobre vacaciones personales anuales pagadas y licencia por enfermedad pagada hasta 6 meses.
- La FJDG tiene tolerancia cero para el acoso o discriminación de cualquier forma en el lugar de trabajo.

El Proyecto también se adherirá a las pautas internacionales relacionadas con COVID-19, incluyendo:

- [Convenio de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo, 1981 \(Núm. 155\)](#)
- [Convenio de la OIT sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 \(Núm. 161\)](#)
- [Reglamento Sanitario Internacional de la OMS, 2005](#)
- [Marco de Respuesta a Emergencias de la OMS , 2017](#)

El proyecto también garantizará que se cumpla con las pautas específicas de la OMS sobre COVID-19, junto con las Pautas del Banco Mundial: [Nota técnica: Consultas públicas y participación de las partes interesadas en las operaciones respaldadas por el Banco Mundial cuando existen limitaciones para realizar reuniones públicas, emitido el 20 de marzo de 2020.](#)

La **Tabla 10.0** describe los riesgos laborales potenciales y las medidas de mitigación

**Tabla 10.0: Riesgos laborales potenciales y medidas de mitigación**

Principales riesgos laborales	Probabilidad de riesgo	Gravedad del riesgo	Descripción	Medidas de mitigación
Accidentes (por ejemplo, accidentes de tránsito)	Medio	Alto	El personal del proyecto viajará por carretera desde Santo Domingo a las comunidades alrededor de las KBA prioritarias. Los accidentes de tránsito son comunes en las carreteras dominicanas.	Los vehículos de INTEC se mantienen en buenas condiciones y están cubiertos por un seguro de responsabilidad civil que incluye a pasajeros y terceros (requerido por la ley local). Los conductores están bien entrenados. Existen protocolos para reforzar los procedimientos de seguridad.

<b>Principales riesgos laborales</b>	<b>Probabilidad de riesgo</b>	<b>Gravedad del riesgo</b>	<b>Descripción</b>	<b>Medidas de mitigación</b>
				La indemnización por lesiones relacionadas con el trabajo incluye las sufridas durante el viaje.
Emergencias de salud	Bajo	Alto	Emergencias de salud relacionadas con COVID-19 y riesgos de salud estándar como la gripe, etc.	El personal de la FJDG está cubierto por el seguro nacional de salud. Se harán cumplir los protocolos para evitar que el personal se enferme.
Eventos hidrometeorológicos (huracanes, tormentas tropicales) y otros desastres naturales.	Alto	Medio	Durante la vida del proyecto de dos años, la República Dominicana podrían verse gravemente afectados por un evento hidrometeorológico u otros desastres naturales. La región del Caribe tiene hasta siete veces más probabilidades de experimentar un desastre natural que los estados más grandes, y cuando ocurre uno, sufre hasta seis veces más daños.	La FJDG cuenta con infraestructuras físicas fuertes en Santo Domingo, como en Constanza, que garantizan una recuperación a corto plazo para la continuidad de los procesos.
Accidentes laborales en las oficinas del INTEC o de la OHI o lugares de trabajo remotos	Bajo	Bajo		Todo el personal de la FJDG tiene contemplado el derecho a compensación por enfermedad o lesión ocupacional bajo la ley. Se implementarán protocolos para

Principales riesgos laborales	Probabilidad de riesgo	Gravedad del riesgo	Descripción	Medidas de mitigación
				garantizar la seguridad y prevenir lesiones.
Discriminación y/o acoso en el lugar de trabajo	Bajo	Alto		Todo el personal recibe inducción sobre las políticas pertinentes. Estos serán reforzados e implementados a través de la capacitación continua del personal.
Contracción/transmisión de COVID-19	Alto	Sustancial	La República Dominicana, en estos momentos, es uno de los países con menor incidencias del COVID-19, de todas maneras seguimos siendo vulnerables a un cambio en la situación nacional.	Se posponen los viajes no esenciales y se desaconsejan las interacciones cara a cara, de acuerdo con las pautas y protocolos nacionales. Se motivará a que todo el personal esté completamente vacunado. Siempre se llevarán a cabo todas las recomendaciones del Ministerio de Salud Pública para el control del COVID-19.

### 11. Breve resumen de la legislación: términos y condiciones

La Tabla 11.0 establece los aspectos clave de la legislación laboral nacional en todos los países del proyecto. Se emplearán trabajadores directos en República Dominicana y Antigua y Barbuda. A los trabajadores directos se les pagará mensualmente de conformidad con las leyes nacionales y los procedimientos de gestión laboral. Las deducciones legales de los salarios cumplirán con las leyes nacionales; se informará a los trabajadores directos del proyecto las condiciones en que se realizarán dichas deducciones.

### Cuadro 11.0: Legislación laboral nacional relevante para el ESS2 en los países del proyecto

País	Ley	Relevancia para ESS2
República Dominicana	Decreto Presidencial 522-06 sobre Seguridad y Salud en el Trabajo	Establece normas de seguridad y salud en el trabajo.
República Dominicana	Código del Trabajo de la República Dominicana (Ley 16 de 1992)	Prevé la regulación de las relaciones laborales y establece las normas de empleo, incluso con respecto al empleo de niños. Específicamente, el código prohíbe el empleo de niños menores de 14 años e impone restricciones al empleo de jóvenes menores de 18 años.
República Dominicana	Ley 87-01 de Seguridad Social y Decreto Presidencial 548-03 que regula el seguro nacional de accidentes del trabajo	Todos los trabajadores en la RD tienen derecho legalmente a una compensación del seguro nacional por lesiones relacionadas con el trabajo.
República Dominicana	Acuerdos de la Organización Internacional del Trabajo	El Congreso de la República Dominicana ha ratificado (y por lo tanto convertido en ley nacional) los acuerdos de la Organización Internacional del Trabajo, incluidos los relacionados con la salud y seguridad en el trabajo, la discriminación y el acoso.

## 12. Breve reseña de la legislación: seguridad y salud en el trabajo

La Tabla 12.0 establece los aspectos clave de la legislación nacional relevante para la salud y seguridad ocupacional en los países del proyecto y su relevancia para el ESS2.

**Tabla 12.0: Legislación nacional relevante para la salud y seguridad ocupacional en los países del proyecto**

País	Ley	Relevancia para ESS2
República Dominicana	Ley General de Salud (2001)	Define el papel del Estado en relación con el cumplimiento de los derechos ciudadanos a la salud.
República Dominicana	Acuerdos de la Organización Internacional del Trabajo	El Congreso de la República Dominicana ha ratificado (y, por lo tanto, convertido en ley nacional) los acuerdos de la Organización Internacional del Trabajo, incluidos los relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo, la discriminación y el acoso.
República Dominicana	Ley 87-01 de Seguridad Social y Decreto Presidencial 548-03 que	Todos los trabajadores en la RD tienen derecho legalmente a una compensación de un seguro nacional por lesiones relacionadas con el trabajo. Seguridad Social. La Ley 87-01 sobre el

País	Ley	Relevancia para ESS2
	regula el seguro nacional de accidentes del trabajo	Sistema de Seguridad Social obliga a los patrones y sus trabajadores a cotizar al sistema, el cual prevé tres tipos de asistencia: (a) seguro médico, (b) seguro de vejez, invalidez y sobrevivencia (fondo de pensiones), y (c) Seguro contra riesgos laborales.

### 13. Personal responsable

El personal responsable de la gestión y supervisión de las actividades relacionadas con el LMP se enumeran en la Tabla 13.0.

**Tabla 13.0: Personal Responsable**

Área	Función/individuo
Participación y gestión de los trabajadores del proyecto.	Coordinador del Proyectos, Director del Proyecto,
Participación y gestión de contratistas	Coordinador del Proyectos, Director del Proyecto,
Seguridad y salud en el trabajo	Coordinador del Proyectos, Director del Proyecto,
Capacitación de trabajadores	Director del Proyecto,
Abordar las quejas de los trabajadores	Coordinador del Proyectos, Director del Proyecto,

### 14. Políticas y procedimientos

Dada la naturaleza del proyecto, no se prevén riesgos laborales importantes. Sin embargo, las medidas de mitigación se establecerán mediante la incorporación de cláusulas estandarizadas en los documentos contractuales para que todos los trabajadores conozcan las obligaciones Ambientales y Sociales del proyecto. Los concesionarios, la FJDG, velarán por el cumplimiento de las cláusulas. Estas cláusulas incluirán la NO tolerancia de la violencia de género (VG), el acoso sexual y la explotación y el abuso sexual, la discriminación. Los trabajadores del proyecto serán empleados sobre la base de la igualdad de oportunidades y no habrá discriminación en lo que respecta a la compensación, las condiciones de trabajo y los términos de empleo. Todos los

trabajadores del proyecto recibirán capacitación sobre el Código de Conducta, así como sobre cualquier medida de OHS requerida bajo ESS2.

### ***Edad de Empleo***

- La edad mínima para trabajar en el proyecto es de 18 años.
- El proceso que se seguirá para verificar la edad de los trabajadores del proyecto es la cédula de identidad y electoral y/o el pasaporte. Todos los empleados potenciales deberán presentarlos al Coordinador del Proyecto antes de ser contratados.
- El procedimiento que se seguirá si se encontraran trabajadores menores de edad trabajando en el proyecto: Si algún consultor se encontrara contratando a personas menores de dieciocho años, será inmediatamente relevado de sus funciones.
- El procedimiento para realizar evaluaciones de riesgo para trabajadores con edades comprendidas entre la edad mínima y los 18 años: la agencia implementadora y su socio realizarán un seguimiento regular para garantizar que no se emplee a nadie menor de dieciocho años y que se cumplan todos los requisitos del ESS2.

En virtud de este Proyecto, todos los consultores recibirán un contrato por escrito, de conformidad con el Código del Trabajo dominicano, en el que se detallarán los términos y condiciones para ejecutar el trabajo para el que han sido contratados. Los términos y condiciones de empleo tomarán las disposiciones adecuadas para los períodos de descanso por semana, vacaciones anuales, licencia por enfermedad, maternidad y vacaciones y luto según lo estipulado en el Código de Trabajo según los términos y condiciones congruentes con el código de trabajo dominicano:

- Todos los salarios son por contrato con un monto fijo por cada año de trabajo dado.
- El personal será tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.
- El horario máximo es de 40 horas semanales.
- Se firmarán contratos con cada miembro del personal con un esquema de responsabilidades y un código de conducta.

Los consultores del proyecto también recibirán un Código de Conducta. Los consultores del proyecto serán administrados de acuerdo con los términos y condiciones descritos en su contrato firmado. El Coordinador y el Director del Proyecto serán responsables de supervisar la ejecución de los contratos, también serán responsables de garantizar que todos los consultores o personas contratadas para el proyecto estén implementando las actividades del proyecto de acuerdo con los Términos de Referencia acordados que formarán parte del documento del contrato. Adicionalmente, se pondrá a disposición de todos los trabajadores contratados como parte del proyecto una copia del Mecanismo de Atención de Quejas y Código de Conducta de los trabajadores.

### **15. Trabajadores contratados**

La FJDG no prevé contratar trabajadores para este proyecto a través de un tercero o contratista. Si sucediera, los contratistas deberán cumplir con las leyes laborales nacionales y garantizar el cumplimiento de los requisitos de la ESF.

### **16. Trabajadores comunitarios**

No se espera que ningún trabajador de la comunidad sea empleado/contratado directamente por la FJDG, y no se esperan subvenciones secundarias o subproyectos bajo FJDG.

En caso de que se identifique la necesidad de contratar trabajadores comunitarios, este documento se modificará de conformidad con las directrices del Banco antes de dicha contratación.

### **17. Mecanismo de quejas**

El Mecanismo de Quejas para todo el personal del Proyecto o empleados por contrato ( es decir, Consultores) es el siguiente:

El Coordinador del Proyecto será el punto de contacto para todas las Quejas. La información de contacto (Tabla 17.0) se proporcionará a los trabajadores al firmar el contrato.

Al recibir las Quejas (no canalizadas a través del Coordinador del proyecto), el personal notificará al Coordinador del Proyecto dentro de las 24 horas posteriores a la recepción de la queja. En el caso de problemas con el personal de gestión del proyecto, se le puede solicitar al Coordinador del Proyecto que se excluya si el incumplimiento lo involucra directamente.

Todas las quejas recibidas se registrarán en un registro de quejas dentro de las 24 horas posteriores a la recepción por parte del Coordinador del Proyecto. El Coordinador del Proyecto intentarán abordar y resolver la queja dentro del plazo establecido de tres semanas a partir de la recepción. En los casos de asuntos que requieran una atención más urgente, se otorgará un plazo mínimo de veinticuatro horas y máximo de quince días para la atención y resolución del agravio. Las quejas pueden hacerse en persona, por teléfono o por escrito. Las quejas pueden hacerse de forma anónima. Se proporcionará un correo electrónico y un número de teléfono exclusivos para todas las quejas. Para las quejas realizadas por teléfono o en persona, las quejas se registrarán en un registro de quejas dentro de las 24 horas siguientes a la recepción por parte del Coordinador del Proyecto y al reclamante se le pedirá que firme el mismo.

Todos los trabajadores serán informados en los contratos de trabajo de los mecanismos de reclamación existentes y en qué consisten. Los trabajadores tendrán acceso a la siguiente información de quejas:

- La opción de queja verbal o escrita.
- Información de contacto para la presentación de quejas
- Plazos para la respuesta de quejas: mínimo 24 horas, máximo 3 semanas.
- Los formularios de quejas serán simples y estarán fácilmente disponibles: los trabajadores describirán la queja en sí, permitirán que la organización realice un seguimiento de los pasos de investigación, conciliación y remediación, y estarán disponibles para todos los trabajadores.
- La posibilidad de celebrar una reunión abierta y constructiva sobre una queja con su supervisor inmediato.

- El derecho a apelar a otro supervisor contra una decisión tomada por su supervisor. Si los trabajadores no están satisfechos y no tienen confianza en quienes gestionan las quejas, pueden escalar el asunto. El personal a la FJDG o directamente a los Mecanismos de Quejas de la Agencia de Implementación—Conservation International. El personal/los consultores de FJDG pueden apelar directamente a los Mecanismos de Quejas de la Agencia Implementadora—Conservation International.
- El derecho de los trabajadores a ser acompañados por un compañero de trabajo o apoyo de su elección cuando asistan a la reunión para discutir un agravio.
- El Ministerio de Trabajo o los Tribunales Nacionales son alternativas que puede utilizar el afectado (trabajador).

El reclamante será informado por escrito de las medidas tomadas para abordar la queja por parte del Coordinador del Proyecto si la queja es contra el Coordinador del proyecto.

De no poder resolverse, se remitirá el asunto al Ministerio de Trabajo para su actuación y pronunciamiento. El fallo del Ministerio de Trabajo sería el nivel final del mecanismo de quejas. Si no se resuelve, cualquiera de las partes puede buscar reparación en los tribunales dominicanos. Se informará a las partes involucradas que pueden comunicarse directamente con el Ministerio de la Oficina de Proyectos.

**Todas las quejas recibidas por el proyecto deberán ser registradas y archivadas.**

**Tabla 17.0: Nombres de contacto para quejas por agravios**

Título	Teléfono	Correo electrónico
Coordinador del Proyecto	+1-809-863-0710	fundacionjdg@gmail.com

### **18. Abordar la violencia de género**

El Mecanismo de reparación de quejas (GRM) especificará y capacitará a una persona que será responsable de tratar cualquier problema de violencia de género (VG), en caso de que surja. La persona capacitada en violencia de género, el coordinador, director del proyecto y los especialistas sociales mantendrán disponible una lista de proveedores de servicios de VG, que se definirá antes de la contratación de los trabajadores. El GRM debe ayudar a los sobrevivientes de VG refiriéndolos a los proveedores de servicios de VG para recibir apoyo inmediatamente después de recibir una queja directamente de un sobreviviente.

Si ocurre un incidente relacionado con la violencia de género, se informará a través del GRM, según corresponda, y se mantendrá la confidencialidad de la información del sobreviviente. Específicamente, el GRM solo registrará la siguiente información relacionada con la denuncia de VG:

- La naturaleza de la denuncia (lo que dice el denunciante con sus propias palabras sin cuestionamiento directo);
- Si, a su leal saber y entender, el perpetrador estuvo asociado con el proyecto; y,
- Si es posible, la edad y el sexo del sobreviviente.

Todos los casos de violencia de género presentados a través del GRM se documentarán, pero permanecerán cerrados/sellados para mantener la confidencialidad del sobreviviente. Aquí, el GRM servirá principalmente para:

- Remitir a los denunciantes al proveedor de servicios de violencia de género; y
- Registrar la resolución de la queja.

El GRM también notificará inmediatamente tanto a la Agencia de Implementación como al Banco Mundial de cualquier queja de VG **CON EL CONSENTIMIENTO DEL SOBREVIVIENTE.**

#### **19. Divulgación**

La FJDG informará a todos los trabajadores directos y contratados de la existencia de políticas pertinentes, mecanismos de quejas y medidas implementadas para protegerlos contra cualquier represalia por su uso, ya sea en el momento de la contratación o al inicio del proyecto, cualquiera que sea posterior.

La FJDG también proporcionará a todos los trabajadores directos y contratados el Código de Conducta de Conservation International (CI), y se les informará que cualquier violación del Código de Conducta debe ser informada a CI a través de su Línea Directa de Ética en

[www.ci.ethicspoint.com](http://www.ci.ethicspoint.com)