



FONDO DE ALIANZAS PARA LOS ECOSISTEMAS CRÍTICOS  
PROYECTO DEL HOTSPOT DE BIODIVERSIDAD DE LAS ISLAS DEL CARIBE  
(P173464)

## **Marco para el manejo ambiental y social**

**Borrador 4, 3 de septiembre de 2020**

## Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN .....	4
1.1 Descripción del proyecto .....	4
1.2 Propósito del MMAS.....	6
1.3 Funciones y responsabilidades institucionales.....	6
2. MARCO LEGAL E INSTITUCIONAL .....	8
2.1 Marco Ambiental y Social del Banco Mundial.....	8
2.2 Políticas nacionales y marco legal .....	13
3. PROCEDIMIENTOS AMBIENTALES Y SOCIALES .....	14
3.1 Potenciales riesgos ambientales y sociales del proyecto .....	14
3.2 Proceso ambiental y social .....	17
3.3 Mecanismo de Reparación de Agravios a nivel de proyecto.....	31
3.4 Salud y seguridad ocupacional .....	35
3.5 Explotación sexual y de género y contra acoso sexual.....	36
3.6 Fortalecimiento de capacidades.....	37
3.7 Monitoreo e informes .....	38
ANEXOS.....	45
Anexo 1: Política de género del CEPT.....	45
Anexo 2: Código de ética de CI.....	47
Anexo 3: Política de CI contra el acoso.....	49
Anexo 4: Evaluación de Impacto Social y Ambiental.....	50
Anexo 5: Plan de Manejo Ambiental y Social .....	80
Anexo 6: Procedimientos de Manejo Laboral para el proyecto .....	91
Anexo 7: Plan de Salud y Seguridad de la Secretaría del CEPF.....	110
Anexo 8: Criterios de elegibilidad para las subvenciones otorgadas en el marco del proyecto .	124
Anexo 9: Plantilla de Procedimientos de Manejo Laboral .....	126
Anexo 10: Plantilla de Plan de Manejo de Plagas.....	130
Anexo 11: Plantilla del Plan de Salud y Seguridad.....	134
Anexo 12: Plantilla del Marco del Proceso .....	137
Anexo 13: Plantilla del Plan de Manejo y Evaluación de Impacto Ambiental.....	141
Anexo 14: Plantilla de Plan de Patrimonio Cultural .....	143
Anexo 15: Plantilla de Plan de Participación de las Partes Interesadas .....	146
Anexo 16: Plantilla de Informe de Monitoreo Ambiental y Social .....	149

## Lista de acrónimos

ACB	Área Clave de Biodiversidad
AZE	Alianza para la Cero Extinción
CANARI	Instituto de Recursos Naturales del Caribe
CEPF	Fondo de Alianzas para los Ecosistemas Críticos
CI	Conservation International
CSAT	Equipo Colaborativo de Responsabilidad Social
EAS	Estándar Ambiental y Social
EEl	Especies Exóticas Invasoras
EIAS	Evaluación de Impacto Ambiental y Social
INTEC	Instituto Tecnológico de Santo Domingo
IP	Protocolo de Internet
M&E	Monitoreo y Evaluación
MAS	Marco Ambiental y Social
MMAS	Marco de Manejo Ambiental y Social
MRA	Mecanismo de Reparación de Agravios
OMS	Organización Mundial de la Salud
OSC	Organización de la Sociedad Civil
PCAS	Plan de Compromiso Ambiental y Social
PMAS	Plan de Manejo Ambiental y Social
RIT	Equipo Regional de Implementación
SRA	Servicio de Reparación de Agravios
VG	Violencia de Género
4X4	Vehículo todo terreno

# 1. INTRODUCCIÓN

## 1.1 Descripción del proyecto

Este documento constituye el Marco de Manejo Ambiental y Social (MMAS) del proyecto 'Hotspot de biodiversidad de las islas del Caribe' del Fondo de Alianzas para los Ecosistemas Críticos – financiado por el Fondo Fiduciario de Desarrollo de Políticas y Recursos Humanos del Banco Mundial e implementado por Conservation International (CI).

El proyecto apoyará las operaciones del Fondo de Alianzas para los Ecosistemas Críticos (CEPF) en siete países del hotspot de biodiversidad de las islas del Caribe: Antigua y Barbuda; Las Bahamas; República Dominicana; Haití; Jamaica; Santa Lucía; y San Vicente y las Granadinas. El CEPF es una alianza de donantes, creada en 2000 para permitir a la sociedad civil proteger los hotspots de biodiversidad del mundo: ecosistemas biológicamente ricos y esenciales para la humanidad, pero muy amenazados. El Banco Mundial es miembro fundador del CEPF. El objetivo de la participación del Banco es brindar asistencia estratégica a organizaciones no gubernamentales y del sector privado para la protección de ecosistemas vitales en los países miembros prestatarios del BIRF que han ratificado el Convenio sobre la Diversidad Biológica.

El proyecto tiene como objetivo mejorar la capacidad de las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) para reducir las amenazas a la biodiversidad de importancia mundial en el hotspot de biodiversidad de las islas del Caribe. Se basa en acciones, esfuerzos y lecciones aprendidas en una fase anterior de inversión entre 2010 y 2016 que requieren apoyo adicional para su consolidación. Apoya la replicación y ampliación de modelos de buenas prácticas e incorpora las lecciones aprendidas de la primera fase a fin de asegurar una mejor implementación y continuidad de la acción.

El proyecto aborda el problema de que el hotspot de biodiversidad de las islas del Caribe, de gran importancia a nivel mundial, está amenazado por la sobreexplotación, la pérdida de hábitat y las especies exóticas invasoras. Para lograrlo, el proyecto pretende superar dos limitaciones clave: primero, que la capacidad de las organizaciones de la sociedad civil para implementar acciones de conservación está limitada por condiciones administrativas, financieras y técnicas; y segundo, que la capacidad de las OSC para generar un impacto en la conservación a mayor escala se ve obstaculizada por el aislamiento, la falta de coordinación y la escasa difusión de buenas prácticas. Con esta finalidad, el proyecto tiene cinco componentes.

**Componente 1: Mayor proporción de tierra y mar, dentro y alrededor de las áreas clave de biodiversidad prioritarias, bajo un mejor manejo y gestión.** Este componente apoyará un mecanismo de subvenciones centrado en el fortalecimiento de la capacidad de las OSC para reducir las amenazas a la biodiversidad de importancia mundial. A escala de sitio, la concesión de subvenciones respaldará las acciones de conservación dentro y alrededor de 32 Áreas Clave de Biodiversidad (ACB) prioritarias: sitios que contribuyen significativamente a la conservación de la biodiversidad a nivel mundial. Las convocatorias de propuestas se emitirán de manera que atraigan ideas de proyectos que generen impactos acumulativos en un área geográfica claramente definida.

Algunas ACB prioritarias son demasiado pequeñas para sostener a largo plazo, la biodiversidad de importancia mundial y los procesos ecológicos de los que dependen. Por lo tanto, existe la necesidad de acciones de conservación complementarias en el paisaje circundante para amortiguar las amenazas a las ACB, mantener la conectividad ecológica y facilitar el flujo de genes esenciales para garantizar que las poblaciones de especies conserven su viabilidad a largo plazo. Con este fin, la concesión de subvenciones del CEPF también se dirigirá a siete corredores prioritarios, que cubren 2.3 millones de hectáreas, e involucrará a las OSC capaces de trabajar en dichas áreas.

**Componente 2: Mayor capacidad de conservación de las OSC.** Este componente fortalecerá aún más la capacidad de la sociedad civil local, nacional y regional en la conservación y el uso sostenible de la biodiversidad a través de actividades de fortalecimiento de capacidades específicas (capacitación presencial sobre diseño de propuestas, manejo del ciclo de proyectos, transversalización de género y manejo ambiental y riesgos sociales, tutoría práctica y desarrollo de materiales de capacitación en línea) e intercambio de conocimientos específicos.

Este componente se ejecutará a través de una combinación de subvenciones a las OSC, para fortalecer la capacidad institucional local, nacional y regional y fomentar la colaboración de las partes interesadas, y la capacitación y tutoría directa a las OSC por parte del Equipo Regional de Implementación (RIT).

**Componente 3: Mayor capacidad del RIT en el liderazgo y coordinación de las acciones de conservación de las OSC.** Este componente fortalecerá la función y ampliará las responsabilidades de los RIT en los hotspots activos ante la Secretaría del CEPF. Los RIT son fundamentales para la ejecución de los Componentes 1, 2 y 4, debido a que proporcionan liderazgo estratégico y conocimiento local para construir una amplia base de OSC que trabajen a través de las fronteras institucionales y políticas para lograr el cumplimiento de los objetivos de conservación descritos en el perfil del ecosistema. Las principales funciones y actividades específicas de los RIT se basarán en términos de referencia aprobados. El fortalecimiento de capacidades de los RIT será proporcionado por la Secretaría del CEPF.

**Componente 4: Fortalecimiento de alianzas para la conservación entre las OSC.** Los desafíos de conservación que amenazan la biodiversidad de importancia mundial dentro y alrededor de las ACB prioritarias tienden a ser demasiado complejos para que una organización los resuelva trabajando de forma aislada. En el contexto del proyecto, se requiere que las OSC trabajen entre sí y en estrecha coordinación con los gobiernos locales y nacionales, los propietarios de tierra y las comunidades para crear análisis y soluciones de forma conjunta a los desafíos de la conservación de manera no conflictiva. Este enfoque, denominado responsabilidad social colaborativa, será adoptado por el proyecto para facilitar las alianzas de las OSC y otras partes interesadas a fin de diseñar e implementar acciones de conservación dentro y alrededor de las ACB prioritarias.

En República Dominicana, Antigua y Barbuda, Jamaica y Santa Lucía, este componente será liderado por el Equipo Colaborativo de Responsabilidad Social (CSAT), gestionado por el Instituto Tecnológico de Santo Domingo (INTEC), con apoyo cofinanciado y supervisión de la Alianza Mundial para el Fortalecimiento de la Responsabilidad Social del Banco Mundial. En Las

Bahamas, Haití y San Vicente y las Granadinas, este componente será liderado por el RIT, aprendiendo de la experiencia del INTEC.

**Componente 5: Manejo y gestión de proyectos, incluido el monitoreo y evaluación.** Todas las actividades relacionadas con la administración y supervisión del proyecto, la comunicación, las adquisiciones y la gestión financiera, así como el seguimiento y la presentación de informes, estarán contempladas en este componente. La Unidad de Implementación del Proyecto será la Secretaría del CEPF, trabajando en asociación con el RIT y en estrecha colaboración con el CSAT. Bajo este componente, se financiará la comunicación sobre el proyecto, incluida la recopilación de lecciones aprendidas en la implementación.

## 1.2 Propósito del MMAS

El proyecto involucrará al menos 50 subproyectos, implementados por las OSC en siete países. El MMAS examina los riesgos e impactos del proyecto en general y establece un marco para evaluar los riesgos e impactos de los subproyectos individuales, que aún no se han identificado. El MMAS identifica los Estándares Ambientales y Sociales (EAS) del Banco Mundial y describe el proceso mediante el cual cada uno se aplicará al contexto del proyecto.

El MMAS describe las medidas y planes para evitar, reducir, mitigar y/o compensar los riesgos e impactos adversos, prevé la presupuestación de los costos de dichas medidas y proporciona información sobre los roles y responsabilidades de las diferentes agencias involucradas en la implementación del proyecto. Finalmente, el MMAS describe los arreglos para monitorear el cumplimiento de los EAS pertinentes y la divulgación de la información relevante.

## 1.3 Funciones y responsabilidades institucionales

El proyecto se ejecutará como un Fondo Fiduciario Ejecutado por el receptor, con financiación del Fondo de Desarrollo de Políticas y Recursos Humanos de Japón en el Banco Mundial. CI será responsable de la coordinación e implementación general del proyecto, incluido el manejo fiduciario, el monitoreo y evaluación, y la implementación de los componentes del proyecto. CI tiene décadas de experiencia en conservación, particularmente en el fortalecimiento de capacidades de las OSC (Figura 1).

La Unidad de Implementación del Proyecto será la Secretaría del CEPF, gestionado por CI en nombre de la alianza de donantes. La Unidad de Implementación del Proyecto será supervisada directamente por un equipo de trabajo del Banco Mundial. El Consejo de Donantes del CEPF proporcionará orientación adicional, asegurando así que la implementación en las islas del Caribe reciba información, y a su vez aporte información, sobre la implementación de los programas de inversión del CEPF en otros hotspots de biodiversidad alrededor del mundo.

Dentro del hotspot de biodiversidad de las islas del Caribe, la Secretaría del CEPF contará con el apoyo de un RIT, que ayudará a involucrar y fortalecer a las OSC mediante la provisión de capacitación, apoyo técnico y pequeñas subvenciones. El RIT será gestionado desde el Instituto de Recursos Naturales del Caribe (CANARI), una institución de gran experiencia que trabaja con

OSC en el Caribe. La Secretaría del CEPF brindará apoyo financiero y técnico a CANARI, para fortalecer su capacidad de implementación del proyecto.

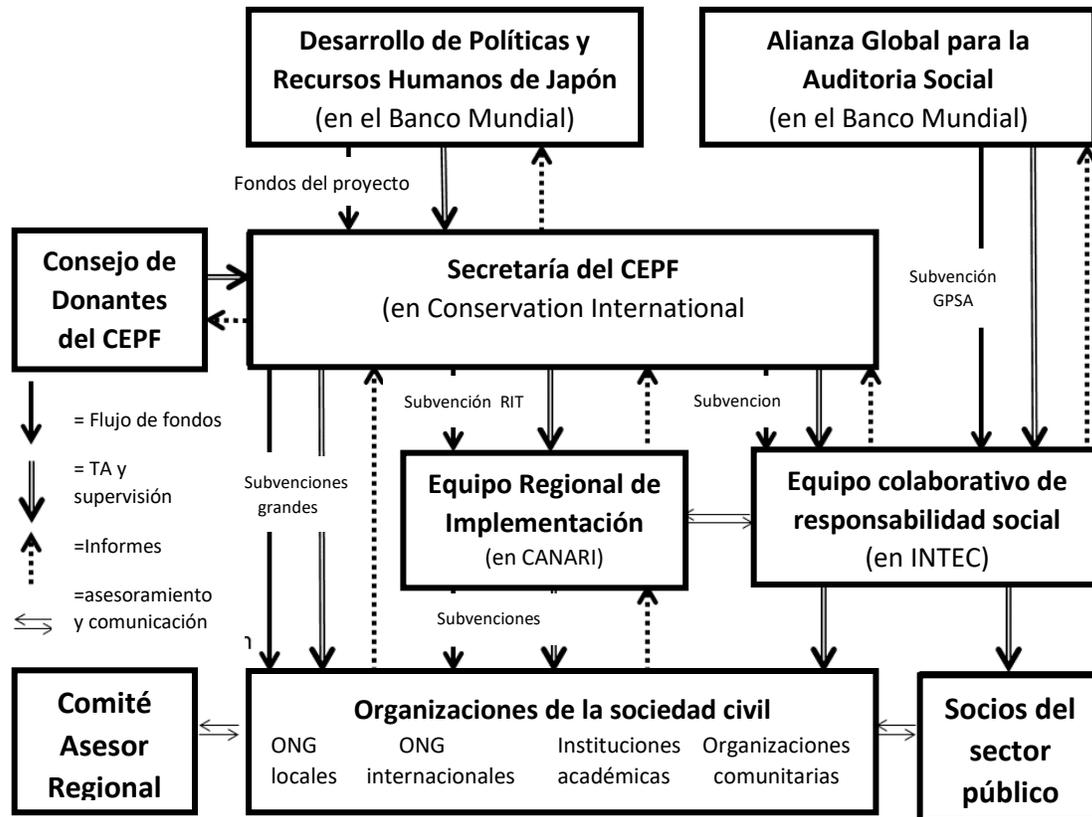
La Secretaría del CEPF también contará con el apoyo de un CSAT, que liderará la implementación del Componente 4 del proyecto sobre el fortalecimiento de las alianzas de OSC para la conservación. El CSAT será gestionado desde el INTEC, una institución con experiencia en la región. El CSAT liderará la implementación del Componente 4 en República Dominicana, Antigua y Barbuda, Jamaica y Santa Lucía, y compartirá experiencias con los RIT, a los cuales apoyará en los restantes países del proyecto.

Las acciones directas de conservación dentro y alrededor de las ACB prioritarias que se implementarán en el marco del proyecto se llevarán a cabo en el Componente 1, a través de sub-subservenciones a organizaciones comunitarias, organizaciones no gubernamentales locales e internacionales, instituciones académicas y otras OSC. Estas sub-subservenciones serán de dos tipos. Las “Subservenciones grandes” serán otorgadas directamente por la Secretaría del CEPF, que brindará supervisión y apoyo técnico a las organizaciones beneficiarias incluido el cumplimiento de los EAS. Las “Subservenciones pequeñas” serán otorgadas por el RIT, que supervisará y apoyará a las organizaciones beneficiarias, incluso con el cumplimiento de los EAS. Las subservenciones pequeñas se utilizarán principalmente para involucrar a las OSC de menor capacidad y menor experiencia en recibir financiamiento de donantes internacionales, aunque también estarán abiertas a organizaciones de mayor capacidad, para acciones que no requieran un presupuesto muy grande.

Se anima a las organizaciones beneficiarias a diseñar e implementar proyectos en estrecha colaboración con socios del sector público, especialmente agencias gubernamentales nacionales y subnacionales. A fin de asegurar una colaboración constructiva entre la sociedad civil y los socios del sector público, el CSAT y el RIT establecerán plataformas de colaboración entre las OSC, los gobiernos locales y nacionales, los propietarios de tierras y las comunidades locales para crear conjuntamente análisis y soluciones a los desafíos de la conservación a través de un compromiso constructivo.

El RIT realizará el monitoreo del desempeño y los impactos de las pequeñas subservenciones, mientras documentan y difunden las lecciones aprendidas. La Secretaría del CEPF realizará el monitoreo del desempeño de las subservenciones grandes, con la asistencia del RIT. También hará un monitoreo del desempeño del RIT y de la cartera de subservenciones pequeñas, mediante comunicaciones periódicas y misiones de supervisión semestrales. Además, la Secretaría del CEPF participará en misiones conjuntas con la Secretaría de la GPSA en el Banco Mundial para monitorear el desempeño del CSAT.

**Figura 1. Arreglos institucionales para el proyecto**



## 2. MARCO LEGAL E INSTITUCIONAL

### 2.1 Marco Ambiental y Social del Banco Mundial

El Marco Ambiental y Social (MAS) del Banco Mundial protege a las personas y el ambiente de los posibles impactos adversos que podrían surgir de los proyectos financiados por el Banco y promueve el desarrollo sostenible. Este marco brinda una amplia cobertura, incluidos avances importantes en materia de transparencia, no discriminación, inclusión social, participación pública y rendición de cuentas. El MAS también hace hincapié en fortalecer la capacidad de los propios gobiernos prestatarios para abordar los problemas ambientales y sociales. El MAS le permite al Banco Mundial y a los prestatarios gestionar de mejor manera los riesgos ambientales y sociales de los proyectos y mejorar los resultados de desarrollo.

El MAS consta de:

- La visión del desarrollo sostenible del Banco Mundial.
- La política ambiental y social para el financiamiento de proyectos de inversión del Banco Mundial, que establece los requisitos que se aplican al Banco.
- Los 10 Estándares Ambientales y Sociales (EAS), que establecen los requisitos que se aplican a los prestatarios.

- Directiva del banco sobre el aspecto ambiental y social para el financiamiento de proyectos de inversión.
- Directiva del banco sobre la atención de riesgos e impactos en personas o grupos marginados o vulnerables.

Este proyecto aplicará el MAS. El cuadro 1 describe los 10 EAS y considera los que se prevé que serán relevantes para el Proyecto.

**Cuadro 1. EAS del Banco Mundial relevantes para el proyecto**

<b>EAS del Banco Mundial</b>	<b>Relevancia para el proyecto</b>	<b>Justificación</b>
<b>EAS1:</b> Evaluación y gestión de riesgos e impactos ambientales y sociales	Relevante	Aunque el proyecto no involucra ninguna obra civil, tiene un alcance bastante amplio que cubre un área geográfica extensa (1,171,033 hectáreas) de alto valor de biodiversidad en múltiples ubicaciones en toda la región del Caribe. Pueden sobrevenir restricciones en el acceso o uso, resultando en la pérdida del acceso a la tierra y, potencialmente, en cierta inseguridad en el sustento de las poblaciones, aunque a escala local. Es probable que los impactos ambientales sean menores y reversibles.
<b>EAS2:</b> Trabajo y condiciones laborales	Relevante	El diseño del proyecto involucra: trabajadores directos, empleados o contratados directamente por la Secretaría del CEPF; trabajadores contratados, empleados o contratados por el RIT, CSAT y OSC beneficiarias; y trabajadores comunitarios, empleados o contratados por las organizaciones beneficiarias en el contexto de los subproyectos.
<b>EAS3:</b> Eficiencia en el uso de los recursos y prevención y gestión de la contaminación	Relevante	Las especies exóticas invasoras (EEI) son la mayor amenaza para las ACB prioritarias y las especies más amenazadas a nivel mundial en las islas del Caribe. Se prevé que las actividades del subproyecto pueden incluir el control y la erradicación de las EEI y, en algunos casos, la aplicación de herbicidas, raticidas y otros plaguicidas.

<b>EAS del Banco Mundial</b>	<b>Relevancia para el proyecto</b>	<b>Justificación</b>
<b>EAS4:</b> Salud y seguridad de la comunidad	Relevante	<p>Se prevé que las actividades del subproyecto pueden incluir la provisión de capacitación y apoyo al personal de seguridad (guardaparques, guardas comunitarios, etc.) involucrados en la aplicación de la ley. Las actividades de este personal requerirán una supervisión cercana para evitar abusos de poder. Además, la aplicación de plaguicidas implica riesgos para la salud de las personas empleadas y el público, por lo que deben evitarse o minimizarse. Finalmente, el proyecto se está implementando en una región con un alto riesgo de eventos climáticos extremos, por lo cual se debe prestar atención a las actividades de preparación y respuesta ante emergencias.</p>
<b>EAS5:</b> Adquisición de tierras, restricciones sobre el uso de la tierra y reasentamiento involuntario	Relevante	<p>El CEPF no apoya la adquisición de tierras o el reasentamiento (voluntario o involuntario) y no se apoyarán tales actividades en el marco del proyecto. Con el fin de abordar los usos no sostenibles, ilegales y destructivos de los recursos naturales que amenazan a las ACB prioritarias y a las especies amenazadas a nivel mundial, los subproyectos pueden introducir o fortalecer restricciones en el acceso a parques y áreas protegidas legalmente designadas. Estas restricciones podrían tener impactos adversos, que deben minimizarse o, cuando sea inevitable, mitigarse mediante la provisión de compensaciones o medios de vida alternos.</p>

<b>EAS del Banco Mundial</b>	<b>Relevancia para el proyecto</b>	<b>Justificación</b>
<b>EAS6:</b> Conservación de la biodiversidad y gestión sostenible de los recursos naturales vivos	Relevante	Las subactividades se llevarán a cabo en un hotspot de biodiversidad. De las 32 ACB identificadas como prioritarias para la conservación, 17 ACB se consideran totalmente irremplazables a escala mundial porque contienen las únicas poblaciones conocidas de una especie amenazada a nivel mundial. Dado que los sitios son insustituibles para las especies en peligro crítico y en peligro de extinción, también califican como sitios de la Alianza para la Cero Extinción (AZE), que constituyen la mayor prioridad de conservación a nivel de sitio a escala mundial. El proyecto financiará subproyectos para fortalecer la protección de sitios seleccionados y la capacidad local. Se espera que el proyecto tenga resultados de conservación positivos.
<b>EAS7:</b> Pueblos indígenas/comunidades locales tradicionales históricamente desatendidas de África subsahariana	No relevante	No hay pueblos indígenas en ninguno de los siete países de las islas del Caribe cubiertos por el proyecto.
<b>EAS8:</b> Patrimonio cultural	Relevante	Una de las ACB prioritarias en las que el proyecto apoyará actividades es un sitio mixto de Patrimonio Mundial Natural y Cultural. Es posible que otros sitios contengan patrimonio cultural tangible o intangible.
<b>EAS9:</b> Intermediarios financieros	No relevante	El diseño del proyecto no involucra intermediarios financieros.

<b>EAS del Banco Mundial</b>	<b>Relevancia para el proyecto</b>	<b>Justificación</b>
<b>EAS10:</b> Participación de las partes interesadas y divulgación de información	Relevante	Todos los subproyectos se implementarán en lugares con partes interesadas, incluidas las comunidades, las autoridades nacionales y locales y otras OSC. La participación de las partes interesadas es clave para asegurar que las acciones de conservación respaldadas por el proyecto sean ambiental y socialmente sostenibles y que no tengan ningún impacto adverso, ya sea anticipado o no anticipado. El CEPF reconoce que la participación entre la Secretaría del CEPF, el RIT, CSAT y las organizaciones beneficiarias y las partes interesadas del proyecto es un elemento esencial para el éxito del diseño y ejecución del proyecto.

Con respecto al EAS2 sobre 'Trabajo y condiciones laborales', las personas empleadas del proyecto estarán ubicados en los siete países insulares del Caribe a los que se dirige el proyecto, así como en los Estados Unidos de América, donde se encuentra la Secretaría del CEPF, y Trinidad y Tobago, donde se encuentra la sede principal de CANARI y el RIT. En cada jurisdicción, las leyes laborales pertinentes serán las relacionadas con las condiciones de empleo (salario mínimo, horas de trabajo, edad mínima, pago de vacaciones y días de enfermedad, licencia de maternidad, etc.), antidiscriminación (protección contra la discriminación por causas protegidas), relaciones laborales (establecimiento de sindicatos, negociación colectiva, arbitraje de conflictos, etc.) y salud y seguridad ocupacional (salud, seguridad y bienestar en el lugar de trabajo). Cada una de estas categorías de leyes es pertinente a diversos requisitos del EAS2.

En general, el marco legal en las jurisdicciones donde las personas empleadas del proyecto serán asalariadas o contratadas es adecuado para abordar los requisitos del EAS2. No obstante, existen lagunas, tanto en el marco legal como en la capacidad institucional para asegurar su cumplimiento, en varios países del proyecto. Específicamente, existen vacíos en la legislación contra la discriminación en algunos países del proyecto con respecto a la edad, la discapacidad y, especialmente, la orientación sexual. También existen algunos vacíos en las protecciones legales otorgadas a los menores de 18 años en cuanto a la participación en trabajos peligrosos, como la agricultura. En términos más generales, existen lagunas con respecto a la legislación operativa sobre salud y seguridad, y no todos los países cuentan con leyes integrales. Por estos motivos, será necesario introducir medidas adicionales para asegurar el cumplimiento de los requisitos del EAS2 más allá del cumplimiento de la legislación nacional.

Con respecto a la EAS3 sobre 'Eficiencia en el uso de los recursos y prevención y gestión de la contaminación', las únicas actividades a las que es probable que se aplique esta norma son las de los subproyectos que implican el control o la erradicación de especies exóticas invasoras en los países del proyecto. Existe una variación considerable entre los países del proyecto con

respecto a la legislación que rige la importación, el almacenamiento, la fabricación, la venta, el transporte, el uso y la eliminación de plaguicidas y otros productos químicos tóxicos, que van desde muy detallados en Antigua y Barbuda hasta inexistentes en Haití. Dadas las significativas vacíos que existen en el marco legal, será necesario introducir medidas adicionales para asegurar el cumplimiento de los requisitos del EAS3.

En cuanto al EAS4 sobre ‘Salud y seguridad de la comunidad’, los mayores riesgos relacionados con el proyecto están asociados con la implementación de las actividades del subproyecto a nivel comunitario, que podrían resultar en la transmisión de enfermedades infecciosas, como el COVID-19. Todos los países del proyecto han promulgado leyes de salud pública que prevén el control de enfermedades infecciosas. De acuerdo con estas leyes, se han introducido directrices y reglamentos específicos en respuesta a la actual pandemia del COVID-19. El cumplimiento de las directrices y reglamentos vigentes será una condición *sine qua non* para la implementación de las actividades del proyecto. La región del Caribe también tiene un riesgo elevado de huracanes, terremotos y otros desastres naturales. Algunos de los países del proyecto han promulgado leyes sobre la preparación y respuesta ante desastres.

Con respecto al EAS5 sobre ‘Adquisición de tierras, restricciones sobre el uso de la tierra y reasentamiento involuntario’, las únicas actividades a las que es probable que se aplique esta norma son las que se encuentran en subproyectos que introducen o fortalecen restricciones de acceso a parques y áreas protegidas legalmente designados. Todos los países del proyecto tienen leyes que prevén el establecimiento y la regulación de actividades dentro de las áreas protegidas. También son relevantes las constituciones de varios países, que establecen el derecho a la protección contra la privación de la propiedad.

Con respecto al EAS6 sobre ‘Conservación de la biodiversidad y gestión sostenible de los recursos naturales vivos’, es probable que la norma se aplique a la mayoría de las actividades de los subproyectos, que se implementarán dentro y alrededor de las ACB prioritarias. Sin embargo, se espera que todos tengan resultados de conservación positivos. Los mayores riesgos se relacionan con los subproyectos que involucran la extracción de recursos naturales vivos, como puede ser peces o productos forestales no maderables. El marco legal de cada país del proyecto prevé la regulación de la explotación de los recursos naturales. Los subproyectos deberán cumplir con las regulaciones vigentes además de los requisitos del EAS6.

Finalmente, el EAS8 sobre el ‘Patrimonio cultural’ es relevante para el proyecto, aunque se prevé que se aplique solo a una pequeña proporción de subproyectos: aquellos implementados en sitios que contienen patrimonio cultural tangible o intangible. Todos los países del proyecto cuentan con marcos legales que prevén la preservación del patrimonio cultural, histórico y/ o natural, pertinentes en términos de la implementación del EAS8.

## 2.2 Políticas nacionales y marco legal

El marco legal e institucional del proyecto que cubre los siete países se describe en detalle en la Evaluación de Impacto Ambiental y Social (EIAS), presentado en el Anexo 4.

## 3. PROCEDIMIENTOS AMBIENTALES Y SOCIALES

### 3.1 Potenciales riesgos ambientales y sociales del proyecto

#### **Generalidades**

El proyecto ha sido calificado como de riesgo social sustancial y riesgo ambiental moderado. La calificación de riesgo social sustancial está relacionada con el potencial del proyecto de restringir el acceso a los recursos naturales, en particular mediante el apoyo a la creación o el fortalecimiento del manejo y gestión de áreas protegidas, y la introducción de normas de manejo de recursos naturales para la tierra y el agua gestionadas de forma comunitaria. Además, el proyecto proporcionará alternativas de sustento y otras formas de asistencia al desarrollo de las personas, lo cual puede exacerbar las divisiones al seno de las comunidades. Por último, el proyecto funcionará a través de las OSC, que tienen distintas capacidades para el manejo de los riesgos sociales y es probable que requieran cierta cantidad de fortalecimiento en sus capacidades u orientación técnica.

Por otro lado, se espera que los impactos ambientales sean mínimos, localizados y reversibles, ya que las actividades del proyecto están diseñadas para generar impactos positivos en la conservación de los recursos. No obstante, determinadas actividades pueden conllevar riesgos ambientales elevados, en particular los relacionados con el control y erradicación de EEI. Las EEI son la mayor amenaza para la biodiversidad en las islas del Caribe, pero su control puede requerir el uso de plaguicidas, que presentan riesgos para otras especies y el ambiente en general, lo que requiere de una minuciosa supervisión.

#### **Participación de las partes interesadas**

Las consultas con las partes interesadas clave, las organizaciones beneficiarias y personas afectadas se llevarán a cabo sistemáticamente durante la preparación e implementación de cada subproyecto, de acuerdo con los requisitos del EAS10. Se requerirá que todas las organizaciones sub-beneficiarias desarrollen un plan sólido para el compromiso con las comunidades afectadas y otras partes interesadas. El plan garantizará que todos los grupos vulnerables y marginados sean identificados y consultados para reducir la posibilidad de captura de beneficios por parte de las élites bajo el marco del proyecto. Este compromiso aprovechará los canales ya establecidos por las OSC, así como las alianzas para la conservación entre las OSC y con las comunidades, el gobierno local y nacional y otras partes interesadas, que se establecerán bajo el Componente 4 del proyecto. Se realizará una encuesta de base, así como encuestas a mitad de período y al final del proyecto para evaluar el impacto del proyecto en las comunidades afectadas y su satisfacción con el desempeño del proyecto. Para cada subproyecto, los planes para la participación de las partes interesadas se establecerán en detalle en el Plan de Participación de las Partes Interesadas, con su respectivo Mecanismo de Reparación de Agravios (MRA).

#### **Evaluación de los riesgos sociales y ambientales componente por componente**

El cuadro 2 resume los principales riesgos ambientales y sociales relacionados con los componentes del proyecto, y el enfoque que se adoptará para evaluarlos y gestionarlos. Debido

al diseño del proyecto, que implica la concesión de subvenciones para subproyectos de las OSC, en esta etapa no es posible evaluar los riesgos en detalle. Por lo tanto, el MMAS presenta un marco para evaluar subproyectos individuales contra los EAS aplicables y analizar por separado los riesgos de cada uno.

**Cuadro 2. Riesgos principales relacionados con cada componente del proyecto**

<b>Componente</b>	<b>Riesgo Principal</b>	<b>Enfoque para evaluar y manejar los riesgos</b>
Componente 1: Mayor proporción de tierra y mar, dentro y alrededor de las áreas clave de biodiversidad prioritarias, bajo un mejor manejo y gestión.	Este componente consistirá en una cartera de subproyectos implementados por las OSC. Las personas empleadas del proyecto podrían estar expuestas a peligros, abuso, trato injusto o discriminación. Este componente también involucrará viajes del personal de las organizaciones beneficiarias dentro de la región del Caribe y diversas actividades a nivel comunitario (reuniones, encuestas, capacitaciones, etc.), que podrían presentar riesgos para la salud y seguridad tanto del personal como de la comunidad, especialmente en lo que se refiere a la propagación del COVID-19. Además, las propias actividades del subproyecto conllevan riesgos e impactos ambientales y sociales, que incluyen: restricciones al uso de los recursos naturales; uso de plaguicidas; uso de personal de seguridad; alteración de los hábitats y la vida silvestre; posible alteración del patrimonio cultural; sobreexplotación de recursos naturales vivos; e introducción accidental de EEI.	De acuerdo con el EAS1, las solicitudes de subproyecto se evaluarán contra los EAS pertinentes al proyecto (consultar la siguiente sección). Se requerirá que las organizaciones beneficiarias preparen instrumentos ambientales y sociales para demostrar cómo planean cumplir con los requisitos de los EAS pertinentes o incorporar medidas en el diseño de sus subproyectos. Las organizaciones beneficiarias seguirán la orientación proporcionada en el MMAS y utilizarán las plantillas correspondientes de los Anexos 9 al 16.

<b>Componente</b>	<b>Riesgo Principal</b>	<b>Enfoque para evaluar y manejar los riesgos</b>
Componente 2: Mayor capacidad de conservación de las OSC	Este componente será implementado por el RIT. Las personas empleadas del proyecto podrían estar expuestas a peligros, abuso, trato injusto o discriminación. Además, este componente incluirá viajes del personal de RIT dentro de la región del Caribe y reuniones con las comunidades, lo que podría presentar riesgos para la salud y seguridad tanto del personal como de la comunidad, especialmente en lo que se refiere a la propagación del Covid-19.	Se han elaborado Procedimientos de Manejo Laboral para el proyecto (Anexo 6).  CANARI ha elaborado un Plan de Seguridad y Salud, siguiendo los requisitos del EAS4.
Componente 3: Mayor capacidad del RIT en el liderazgo y coordinación de las acciones de conservación de las OSC.	Este componente será implementado por la Secretaría del CEPF. Las personas empleadas del proyecto podrían estar expuestas a peligros (incluido el riesgo de contraer el COVID-19), abuso, trato injusto o discriminación.	Se han elaborado Procedimientos de Manejo Laboral para el proyecto (Anexo 6).
Componente 4: Fortalecimiento de alianzas para la conservación entre las OSC	Este componente será implementado por el RIT y el CSAT. Las personas empleadas del proyecto podrían estar expuestas a peligros, abuso, trato injusto o discriminación. Además, este componente incluirá viajes del personal de RIT y CSAT dentro de la región del Caribe y reuniones con las comunidades, lo que podría presentar riesgos para la salud y seguridad tanto del personal como de la comunidad, especialmente en lo que se refiere a la propagación del COVID-19.	Se han elaborado Procedimientos de Manejo Laboral para el proyecto (Anexo 6).  CANARI e INTEC han elaborado Planes de Salud y Seguridad, siguiendo los requisitos del EAS4, y Planes de Participación de las Partes Interesadas simplificados (incluidos los MRA), siguiendo los requisitos del EAS10.

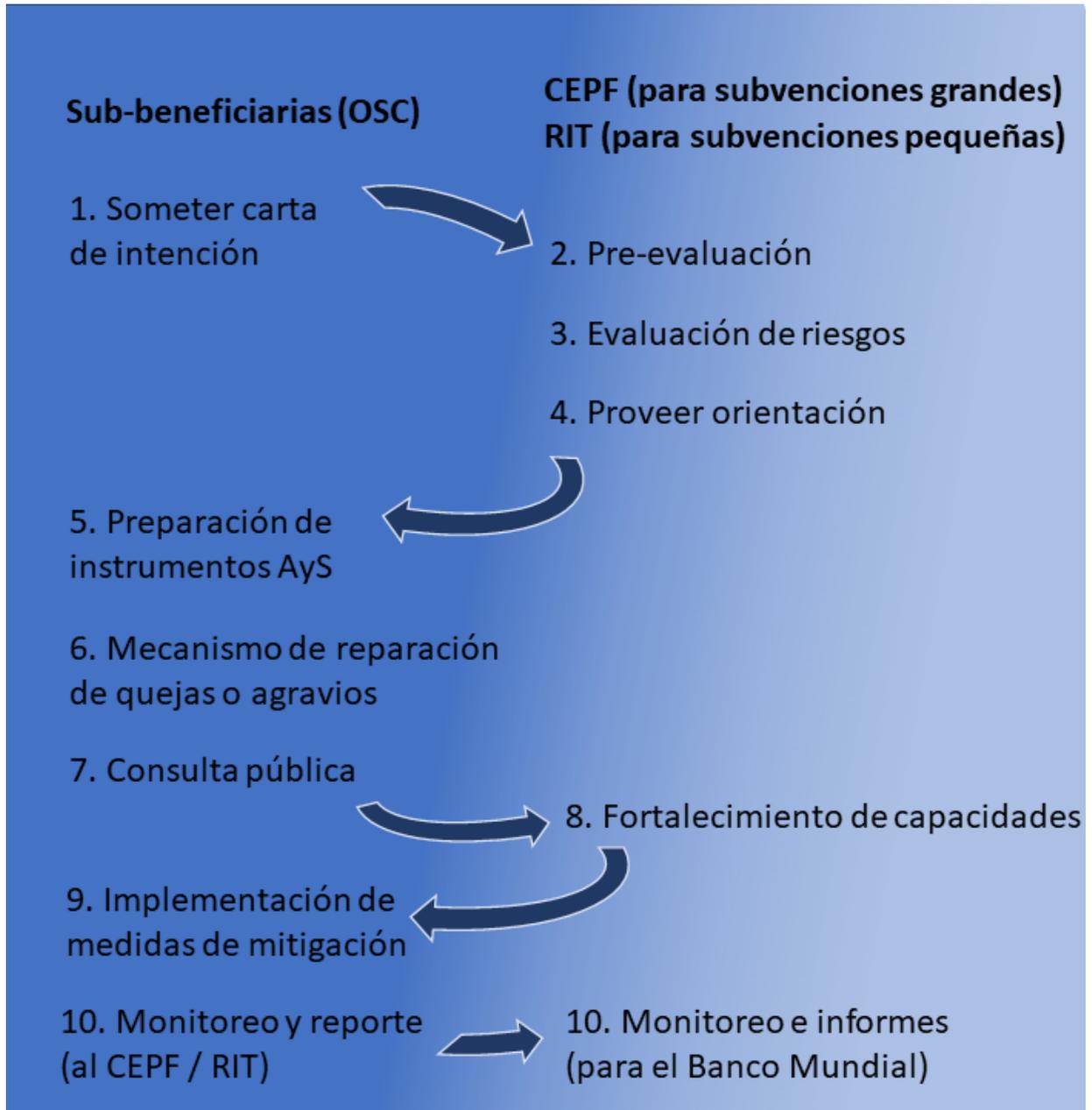
<b>Componente</b>	<b>Riesgo Principal</b>	<b>Enfoque para evaluar y manejar los riesgos</b>
Componente 5: Manejo de proyectos, incluido el monitoreo y evaluación	Este componente será implementado por la Secretaría del CEPF. Las personas empleadas del proyecto podrían estar expuestas a peligros, abuso, trato injusto o discriminación. Además, este componente incluirá viajes del personal de la Secretaría del CEPF a la región del Caribe y reuniones con las comunidades, lo que podría presentar riesgos para la salud y seguridad tanto del personal como de la comunidad, especialmente en lo relacionado con la propagación del COVID-19.	Se han elaborado Procedimientos de Manejo Laboral para el proyecto (Anexo 6).  Se ha elaborado un Plan de Seguridad y Salud para la Secretaría del CEPF (Anexo 7).

Los impactos y riesgos que surgen del proyecto en general se evalúan en la EIAS (Anexo 4). La EIAS identifica y evalúa los posibles impactos ambientales y sociales del proyecto en general, evalúa las alternativas y presenta medidas de mitigación, manejo y monitoreo apropiadas. Basado en la EIAS, en el Anexo 5 se presenta un Plan de Manejo Ambiental y Social (PMAS). El PMAS detalla las medidas que se tomarán durante la implementación y operación del proyecto para eliminar o compensar los impactos ambientales y sociales adversos, o reducirlos a niveles aceptables, así como las acciones necesarias para implementar estas medidas. Estas medidas y acciones se resumen en el Plan de Compromiso Ambiental y Social (PCAS) del proyecto, que se presenta por separado. El PCAS también describe cómo el CEPF monitoreará e informará sobre el desempeño ambiental y social del proyecto contra los EAS.

### 3.2 Proceso ambiental y social

El proceso mediante el cual los riesgos ambientales y sociales en relación con los subproyectos individuales se identifican, evalúan y manejan se muestra en la Figura 2.

Figura 2. Proceso ambiental y social del proyecto



El CEPF debe evaluar, manejar y monitorear los riesgos e impactos ambientales y sociales del proyecto a lo largo del ciclo de vida del mismo, a fin de cumplir con los requisitos de los EAS. El diseño del proyecto implica la adjudicación de múltiples pequeñas subvenciones para apoyar a los subproyectos implementados por las OSC bajo la supervisión de la Secretaría del CEPF y el RIT. Por medio de estos subproyectos, las OSC implementarán acciones de conservación dentro y alrededor de las ACB prioritarias. Estas acciones de conservación comprenden la mayor parte de las actividades del proyecto que probablemente tengan riesgos e impactos ambientales y sociales significativos. Por esta razón, el MMAS establece un marco para el manejo y gestión de

los riesgos e impactos relacionados con los subproyectos y presenta una guía detallada a las OCS beneficiarias sobre los requisitos de cada EAS en lo que respecta a sus subproyectos.

Las pocas otras actividades del proyecto que tienen riesgos e impactos ambientales y sociales significativos se consideran en la Sección 3.1. Estos riesgos e impactos son evaluados y manejados mediante el Estudio de Impacto Ambiental y Social (Anexo 4), el Plan de Manejo Ambiental y Social (Anexo 5), los Procedimientos de Manejo Laboral (Anexo 6) y el Plan de Seguridad y Salud (Anexo 7) del proyecto.

### **Paso 1: Presentación de la carta de intención**

Se invitará a las OSC a solicitar subvenciones mediante la presentación de conceptos de proyectos en forma de cartas de intención. Cada carta de intención incluirá una descripción del enfoque del proyecto, su ubicación y las fechas de implementación, así como las respuestas a las siguientes preguntas específicas:

- ¿El proyecto propuesto apoyará alguna construcción física o construcción de senderos?
- ¿El proyecto propuesto apoyará alguna actividad forestal?
- ¿El proyecto propuesto involucrará actividades que probablemente tengan impactos adversos en la comunidad local?
- ¿El proyecto propuesto dará como resultado el fortalecimiento del manejo y gestión de un área protegida?
- ¿El proyecto propuesto resultará en un acceso reducido o restringido a los recursos en un área protegida?
- ¿El proyecto propuesto resultará en la remoción o desalojo de alguna persona de un área protegida?
- ¿El proyecto propuesto involucrará el uso de herbicidas, plaguicidas, insecticidas o cualquier otro veneno?
- ¿El proyecto propuesto incluirá actividades que puedan afectar la salud o seguridad del personal del proyecto u otras personas asociadas con el proyecto?
- ¿El proyecto propuesto involucrará la remoción o alteración de cualquier recurso cultural físico (definido como objetos movibles e inamovibles, sitios, estructuras y características naturales y paisajes con significado arqueológico, paleontológico, histórico, arquitectónico, religioso, estético u otro significado cultural)?

Si la organización beneficiaria<sup>1</sup> responde afirmativamente a cualquiera de estas preguntas, se le pedirá que proporcione una descripción narrativa.

### **Paso 2: Evaluación inicial**

Antes de pasar a la revisión técnica por parte del Comité Asesor Regional, todas las cartas de intención serán examinadas por la Secretaría del CEPF (en el caso de las subvenciones grandes) o el RIT (en el caso de las subvenciones pequeñas). Durante el paso de evaluación general, las cartas de intención se revisarán en función de un conjunto de criterios de elegibilidad

---

<sup>1</sup> Estrictamente hablando, las OSC se convierten en beneficiarias solo después de firmar un acuerdo de subvención; antes de eso, son solicitantes. Para los fines de este MMAS, el término "beneficiario/ria" se aplica tanto al solicitante como al beneficiario/ria.

desarrollados específicamente para el proyecto (Anexo 8), que se aplican a la organización beneficiaria, la ubicación del subproyecto y los tipos de actividades propuestas. En función de los resultados de la evaluación general, las solicitudes pueden rechazarse o evaluarse más a fondo según los criterios de revisión del proyecto, que se aplicarán como un segundo paso en el proceso de revisión.

Los criterios de elegibilidad incluirán la aplicación de una “lista negativa” (Cuadro 3). Las solicitudes de subproyectos que propongan actividades en la lista negativa serán rechazadas o se les permitirá continuar solo si el subproyecto se rediseña para eliminar dichas actividades.

**Cuadro 3. Lista negativa de actividades no elegibles**

<b>Actividad</b>	<b>EAS Relevantes</b>
Trabajo infantil o forzoso	EAS2: Trabajo y condiciones laborales
Uso de productos plaguicidas que caen bajo los criterios de carcinogenicidad, mutagenicidad o toxicidad reproductiva establecidos por las agencias internacionales pertinentes	EAS3: Eficiencia en el uso de los recursos y prevención y gestión de la contaminación
Financiamiento de sueldos o complementos salariales del personal de seguridad del gobierno	EAS4: Salud y seguridad de la comunidad
Compra de armas de fuego u otras armas	EAS4: Salud y seguridad de la comunidad
Reasentamiento físico de personas (voluntario o involuntario)	EAS5: Restricciones sobre el uso de la tierra
Compra de tierras	EAS5 - Restricciones sobre el uso de la tierra
Actividades que tienen potencial de causar impactos adversos en hábitats críticos	EAS6 – Conservación de la biodiversidad

**Paso 3: Evaluación de riesgos**

Todas las solicitudes de subproyectos que pasen el paso de evaluación inicial se someterán a una evaluación de riesgos. Esto se llevará a cabo en la etapa de revisión de la carta de intención, a fin de permitir tiempo suficiente para acordar e implementar las medidas durante la preparación del subproyecto. La evaluación de riesgos se basará en la información proporcionada en la carta de intención, además de la comunicación con el aparato para aclarar cualquier problema. Los resultados de la evaluación de riesgos no son vinculantes y pueden revisarse en cualquier momento durante la preparación e implementación del subproyecto, si surge nueva información o riesgos e impactos inesperados. Esto podría llevar a la determinación de que uno o más EAS son válidos o ya no lo son.

La Secretaría del CEPF (en el caso de subvenciones grandes) o el RIT (en el caso de subvenciones pequeñas) revisará primero la lista indicativa de riesgos e impactos (Cuadro 4), para identificar algún riesgo que pueda ser relevante al subproyecto. Esta no pretende ser una lista exhaustiva; si se identifican riesgos e impactos adicionales, serán agregados.

**Cuadro 4. Lista indicativa de riesgos e impactos**

<b>Categoría</b>	<b>Riesgo/ impacto</b>	<b>Estándar aplicable</b>
Ambiental	Contaminación de ecosistemas naturales, incluso por plaguicidas	EAS3 – Prevención y gestión de la contaminación
	Daño a otras especies durante la erradicación o el control de especies exóticas invasoras (EEI)	EAS3 – Prevención y gestión de la contaminación
	Conversión de hábitats debido a la expansión de la agricultura comercial o plantaciones forestales.	EAS6 – Conservación de la biodiversidad
	Sobreexplotación de recursos naturales vivos (peces, productos forestales no maderables, etc.)	EAS6 – Conservación de la biodiversidad
	Introducción/difusión de EEI	EAS6 – Conservación de la biodiversidad
Social	Peligros para las personas empleadas del proyecto (terreno empinado, enfermedades infecciosas, fenómenos meteorológicos extremos)	EAS2 – Trabajo y condiciones laborales*
	Peligros para la población local (terreno empinado, enfermedades infecciosas, fenómenos meteorológicos extremos, etc.)	EAS4 – Salud y seguridad de la comunidad
	Abuso físico, psicológico o sexual de las personas empleadas del proyecto	EAS2 – Trabajo y condiciones laborales
	Trato injusto o discriminación de las personas empleadas del proyecto	EAS2 – Trabajo y condiciones laborales
	Impactos en la salud por el almacenamiento o uso inseguro de plaguicidas	EAS3 – Prevención y gestión de la contaminación
	Personal de seguridad (por ejemplo, guardaparques) que participen en actos ilegales o abusivos contra la población local	EAS4 – Salud y seguridad de la comunidad
	Transmisión del COVID-19 u otras enfermedades transmisibles	EAS4 – Salud y seguridad de la comunidad
	Reasentamiento involuntario de personas, debido al desplazamiento físico y/o económico	EAS5 – Restricciones sobre el uso de la tierra

<b>Categoría</b>	<b>Riesgo/ impacto</b>	<b>Estándar aplicable</b>
	Restricciones al acceso de los recursos naturales dentro de un área protegida o propiedad manejada por la comunidad	EAS5 – Restricciones sobre el uso de la tierra
	Pérdida del sustento o ingresos entre las comunidades afectadas	EAS5- Restricciones sobre el uso de la tierra
	Alteración o daño al patrimonio cultural, debido a la promoción del turismo de naturaleza	EAS8 – Patrimonio cultural
	Poca aceptación social del proyecto y/o poca sostenibilidad ambiental y social	EAS10 – Participación de las partes interesadas
	Captura de las actividades y/o beneficios del proyecto por parte de las élites	EAS10 – Participación de las partes interesadas

Nota: \*= Aunque no se prevén obras civiles para el proyecto, es posible que se produzcan obras menores. En tales casos, los contratistas serán remitidos a la Nota Provisional del Banco Mundial sobre las Consideraciones del COVID-19 en Proyectos de Construcción/Obras Civiles y se les pedirá que sigan las pautas ahí indicadas.

A continuación, la Secretaría del CEPF (o el RIT) evaluará la magnitud de cada riesgo/impacto contra los criterios de probabilidad y gravedad, como se muestra en el Cuadro 5. La probabilidad de cada riesgo/impacto se calificará como "raro" (menos probable) a "casi seguro" (más probable), mientras que la gravedad de cada riesgo/impacto se calificará como "insignificante" (menos grave) a "catastrófico" (más grave). Con base en estas calificaciones, a cada riesgo/impacto se le asignará una calificación de "bajo", "moderado", "sustancial" o "alto". El subproyecto general obtendrá la calificación de riesgo más alta otorgada a los riesgos/impactos individuales. Por ejemplo, un proyecto con tres riesgos "bajos" y un riesgo "sustancial" recibirá la calificación general de "sustancial".

**Cuadro 5. Matriz de evaluación de riesgos**

<b>Probabilidad de riesgo/ impacto</b>	<b>Severidad del riesgo/impacto</b>				
	<b>Insignificante</b>	<b>Leve</b>	<b>Moderado</b>	<b>Grave</b>	<b>Catastrófico</b>
<b>Casi seguro</b>	Moderado	Sustancial	Sustancial	Alto	Alto
<b>Probable</b>	Moderado	Moderado	Sustancial	Sustancial	Alto
<b>Posible</b>	Bajo	Moderado	Moderado	Sustancial	Sustancial
<b>Improbable</b>	Bajo	Bajo	Moderado	Moderado	Sustancial
<b>Raro</b>	Bajo	Bajo	Bajo	Moderado	Moderado

Todas las organizaciones beneficiarias deberán preparar: (i) un Plan de Participación de las Partes Interesadas a nivel de proyecto, incluyendo un MRA para las partes interesadas; (ii)

Procedimientos de Manejo Laboral, incluyendo un MRA para las personas empleadas del proyecto y (iii) un Plan de Salud y Seguridad, que incluya una guía sobre la prevención de COVID-19. Para los subproyectos con una calificación de riesgo general de "bajo", el beneficiario solo deberá preparar versiones simplificadas de estos tres documentos, y no se requerirán instrumentos ambientales y sociales adicionales. Para los subproyectos con una calificación de riesgo general de "moderado", las organizaciones beneficiarias deberán preparar instrumentos para los EAS aplicables, como se muestra en el Cuadro 6. Para los subproyectos con una calificación de riesgo general de "sustancial", las organizaciones beneficiarias también deberán preparar instrumentos para los EAS aplicables, como se muestra en el Cuadro 6; también estarán sujetos a un seguimiento mejorado y una mayor diligencia, posiblemente con la participación del Banco Mundial. Se rechazará la solicitud de subproyectos con una calificación de riesgo general de "alto".

**Cuadro 6. Requisitos de documentación según la clasificación de riesgo**

EAS	Calificación de riesgo *			
	Bajo	Moderado	Sustancial	Alta
<b>EAS1:</b> Evaluación y gestión de riesgos e impactos ambientales y sociales	Ninguno	Examen Ambiental Inicial / Plan de Manejo del Impacto Ambiental y Social	Evaluación de Impacto Ambiental y Social/Plan de Manejo Ambiental y Social	N/A (solicitud rechazada)
<b>EAS2:</b> Trabajo y condiciones laborales	Procedimientos de Manejo Laboral simplificados (incluyendo el MRA)	Procedimientos de Manejo Laboral (incluyendo el MRA)	Procedimientos de Manejo Laboral (incluyendo el MRA)	N/A (solicitud rechazada)
<b>EAS3:</b> Eficiencia en el uso de los recursos y prevención y gestión de la contaminación	Ninguno	Plan de Manejo de Plagas	Plan de Manejo de Plagas	N/A (solicitud rechazada)
<b>EAS4:</b> Salud y seguridad de la comunidad	Plan de Seguridad y Salud simplificado	Plan de Seguridad y Salud	Plan de Seguridad y Salud	N/A (solicitud rechazada)

EAS	Calificación de riesgo *			
	Bajo	Moderado	Sustancial	Alta
<b>EAS5:</b> Adquisición de tierras, restricciones sobre el uso de la tierra y reasentamiento involuntario	Ninguno	Marco de proceso	Marco de proceso	N/A (solicitud rechazada)
<b>EAS6:</b> Conservación de la biodiversidad y gestión sostenible de los recursos naturales vivos	Ninguno	Examen Ambiental Inicial/Plan de Manejo Ambiental	Evaluación de Impacto Ambiental/Plan de Manejo Ambiental	N/A (solicitud rechazada)
<b>EAS8:</b> Patrimonio cultural	Ninguno	Plan de Patrimonio Cultural	Plan de Patrimonio Cultural	N/A (solicitud rechazada)
<b>EAS10:</b> Participación de las partes interesadas y divulgación de información	Plan de Participación de las Partes Interesadas simplificado (incluyendo el MRA)	Plan de Participación de las Partes Interesadas (incluyendo el MRA)	Plan de Participación de las Partes Interesadas (incluyendo el MRA)	N/A (solicitud rechazada)

Nota: \* = Para el EAS1 y la EAS10, se aplica la calificación de riesgo general del subproyecto; para los EAS2, EAS3, EAS4, EAS5, EAS6 y EAS8, se aplica la clasificación individual de riesgo(s) relacionado con la norma en cuestión.

#### **Paso 4: Suministro de orientación**

La Secretaría del CEPF (o el RIT) proporcionará al beneficiario los estándares relevantes, del sitio web del Banco Mundial, junto con notas de orientación interna sobre la aplicación de estos estándares en el contexto del proyecto CEPF. El beneficiario también recibirá plantillas de los instrumentos ambientales y sociales que deban prepararse para cumplir con las normas pertinentes (Anexos 9 al 15). En el sitio web del CEPF se ofrecerá orientación adicional sobre el cumplimiento de los EAS, incluidos ejemplos de instrumentos ya desarrollados.

## **Paso 5: Elaboración de instrumentos ambientales y sociales**

Siguiendo la orientación proporcionada por la Secretaría del CEPF (o el RIT), el beneficiario preparará los instrumentos ambientales y sociales requeridos (Marco de Proceso, Plan de Manejo de Plagas, etc.) Esto también incluirá, cuando sea apropiado, la incorporación de criterios de género para evaluar los riesgos e impactos bajo los EAS aplicables, y acciones específicas para cerrar las brechas de género identificadas, así como indicadores para monitorear las acciones diseñadas para abordar o reducir dichas brechas. La Secretaría del CEPF (o el RIT) revisará estos instrumentos antes de aprobar la subvención para la contratación. Las versiones finales aprobadas se divulgarán públicamente en el sitio web del CEPF.

## **Paso 6: Mecanismo de reparación de agravios en los subproyectos**

Cada beneficiario será responsable de establecer un MRA para las personas empleadas del proyecto según el EAS2, más un MRA separado para los miembros de la comunidad y otras partes interesadas según el EAS10, a fin de cumplir los requisitos de cualquier otro EAS que se aplique al subproyecto.

Cada MRA proporcionará un mecanismo mediante el cual las personas afectadas pueden presentar su queja o agravio, en cualquier momento, y mediante el cual dicha queja puede ser considerada y resuelta satisfactoriamente. Siempre que sea posible, cada MRA utilizará los mecanismos existentes para presentación de queja, formales o informales, complementados según sea necesario con arreglos específicos de los subproyectos diseñados para resolver disputas de manera imparcial.

En cuanto al MRA para las personas empleadas del proyecto, el beneficiario pondrá el mecanismo accesible a todas las personas empleadas directos y contratados. El beneficiario informará a las personas empleadas, en el momento de su contratación, de la existencia del mecanismo de presentación de quejas y de las medidas para protegerlos contra cualquier represalia. Las organizaciones beneficiarias pueden utilizar los mecanismos de quejas existentes, siempre que estén diseñados adecuadamente, sean suficientemente receptivos y fácilmente accesibles para las personas empleadas del proyecto. Alternativamente, los mecanismos existentes pueden complementarse con arreglos específicos del proyecto.

Con respecto al MRA para los miembros de la comunidad y otras partes interesadas, el beneficiario informará a las partes interesadas sobre los objetivos del subproyecto, las disposiciones relevantes de los EAS pertinentes y la existencia de un MRA. La información de contacto de la organización beneficiaria, el RIT y la Secretaría del CEPF se pondrá a disposición del público utilizando los medios apropiados a nivel local (carteles, reuniones comunitarias, transmisiones de radio, artículos en medios impresos, etc.).

En primera instancia, las quejas deben presentarse al beneficiario. Sin embargo, en caso de que el reclamante no se sienta cómodo planteando el asunto directamente con el beneficiario, debe tener la opción de plantearlo al RIT. Al recibir una queja, el beneficiario (o el RIT) deberán confirmar la recepción de la queja al reclamante.

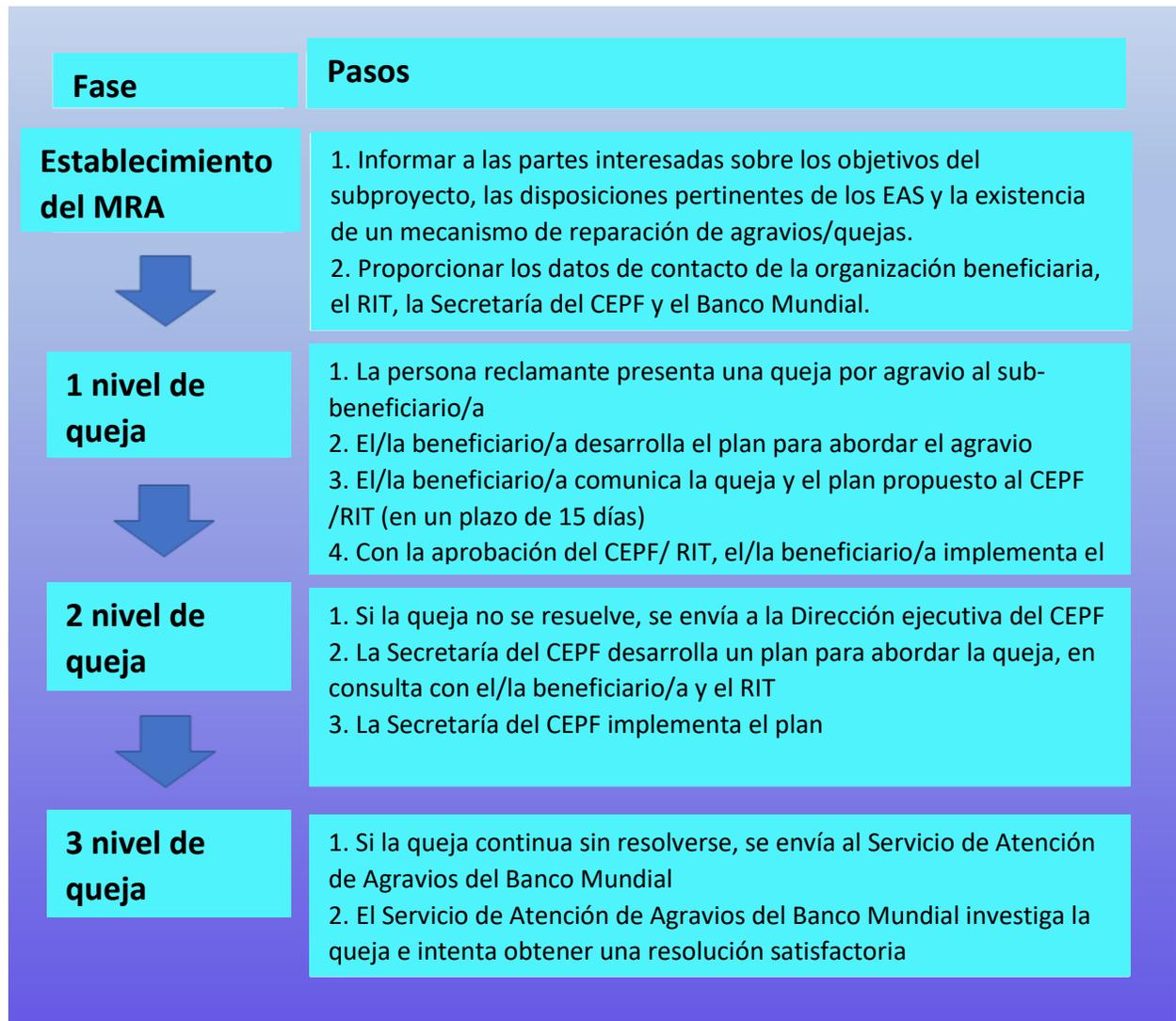
Todas las quejas presentadas serán tratadas de manera confidencial y no habrá represalias contra el reclamante por parte de la organización beneficiaria, el RIT o la Secretaría del CEPF. La

retribución a un reclamante por parte de la organización beneficiaria será motivo de la suspensión o terminación de la subvención.

Cualquier queja recibida por la persona/organización beneficiaria debe informarse a la Secretaría del CEPF (o al RIT, en el caso de subvenciones pequeñas) dentro de los 15 días, junto con un plan propuesto para abordarla. La Secretaría del CEPF mantendrá un registro de quejas, que incluirá en su informe anual al Banco Mundial; los incidentes graves se reportarán en un plazo de 15 días. Si las personas reclamantes no quedan satisfechas con la forma en que la persona beneficiaria ha manejado su queja, se les dará la oportunidad de plantearla ante la dirección ejecutiva del CEPF por correo electrónico a [cepfexecutive@conservation.org](mailto:cepfexecutive@conservation.org) o por correo a: Executive Director, Critical Ecosystem Partnership Fund, 2011 Crystal Drive, Suite 600, Arlington, VA 22202, Estados Unidos de América. Si la persona reclamante aún no queda satisfecha, luego de la respuesta de la dirección ejecutiva del CEPF, se le dará la opción de presentar queja al Servicio de Atención de Reclamos del Banco Mundial, pero solo se deberá acceder a esta opción después de que la persona reclamante haya agotado otras opciones del MRA. (Figura 3). La Secretaría del RIT y CEPF tratarán de resolver todas las quejas dentro de los 60 días posteriores a su recepción.

BORRADOR DE CONSULTA - MCO/CPFR

Figura 3. Mecanismo de reparación de agravios para los subproyectos



**Servicio de Atención de Agravios (SRA) del Banco Mundial**

La persona reclamante tiene la opción de dirigirse al Banco Mundial si encuentra que el MRA establecido no puede resolver el problema. **Debe tenerse en cuenta que idealmente solo se debe acceder a este SRA una vez que en primera instancia se haya utilizado el mecanismo de agravios del proyecto sin una resolución aceptable.** Los procedimientos del Banco Mundial requieren que la persona reclamante exprese sus quejas por escrito a la oficina del Banco Mundial en Washington DC completando el formulario de quejas del SRA del banco, que se puede encontrar en el siguiente enlace: <http://www.worldbank.org/en/projects-operations/products-and-services/grievance-redrEAS-service#5>. Los formularios completados se aceptarán por correo electrónico, fax, carta y se entregarán personalmente al SRA en la sede del Banco Mundial en Washington o en las oficinas de país del Banco Mundial.

**Correo electrónico:** [grievances@worldbank.org](mailto:grievances@worldbank.org)

**Fax:** +1-202-614-7313

**Por carta:** The World Bank  
Grievance Redress Service (GRS)  
MSN MC 10-1018 NW,  
Washington, DC 20433, USA

### ***Disposiciones especiales relacionadas con la violencia de género (VG)***

Se tomarán disposiciones especiales para las quejas relacionadas con violencia de género (VG), debido a la necesidad de que las quejas sean manejadas por personas con capacitación especializada y que adopten un enfoque centrado en los sobrevivientes. La Secretaría del CEPF mantendrá una lista de proveedores de servicios para abordar la VG, aprobados por el Banco Mundial, para cada país del proyecto. Esta lista se proporcionará a las organizaciones beneficiarias antes del inicio de las actividades del subproyecto. Se les pedirá que incluyan los datos relevantes de contacto del proveedor de servicios para abordar la VG en sus MRA para las personas empleadas del proyecto y las personas miembros de la comunidad y otras partes interesadas. Las personas sobrevivientes de VG tendrán la opción de contactar directamente al proveedor de servicios, quien a su vez informará a la Secretaría del CEPF, con el consentimiento expreso de la persona sobreviviente.

### **Paso 7: Consulta pública**

De conformidad con el EAS10 sobre 'Participación de las partes interesadas y divulgación de información', que se aplica a todos los subproyectos independientemente de la calificación de riesgo, el beneficiario emprenderá un proceso de consulta significativa de manera que brinde a las comunidades afectadas y a otras partes interesadas la oportunidad de expresar sus puntos de vista sobre los riesgos e impactos ambientales y sociales del subproyecto, y las medidas de mitigación (incluyendo el MRA), y permitiendo al beneficiario considerarlos y responder a ellos. La consulta significativa comenzará durante la fase de diseño del proyecto y continuará a lo largo de la implementación del proyecto, a medida que evoluciona la naturaleza de los problemas, impactos y oportunidades.

Las consultas pueden tomar la forma de entrevistas individuales, consultas en grupos pequeños, reuniones públicas o talleres de partes interesadas. Las consultas pueden ser presenciales o virtuales. De hecho, las reuniones virtuales pueden ser una necesidad, frente a las exigencias de distanciamiento social, restricciones de viaje y otras medidas para controlar la transmisión del COVID-19. Para cualquier consulta presencial, los sub-beneficiario se asegurarán de que el proyecto se adhiera a los protocolos de distanciamiento físico adecuados, como los establecidos por la OMS. Independientemente de las formas de consulta que se utilicen, se prestará atención al uso de los idiomas locales y a garantizar que se escuchen las voces de hombres y mujeres. En algunos contextos, esto puede implicar consultas separadas para hombres y mujeres. La participación de las partes interesadas también se utilizará para garantizar que todos los grupos vulnerables dentro del área del proyecto sean identificados y consultados.

Cada beneficiario deberá desarrollar un Plan de Participación de las Partes Interesadas durante la preparación del proyecto, utilizando la plantilla en el Anexo 15 y siguiendo los ejemplos desarrollados y otras guías disponibles en el sitio web del CEPF. Este plan debe incluir un MRA para el proyecto (consultar el Paso 6 anterior). El plan también debe detallar cómo la

organización beneficiaria monitoreará y evaluará la efectividad de las actividades de participación de las partes interesadas. Cuando se requieran otros instrumentos ambientales y sociales para un subproyecto, el Plan de Participación de las Partes Interesadas puede incorporarse a dichos instrumentos, a fin de reducir la carga de trabajo de la organización beneficiaria, siempre que se cumplan los requisitos del EAS10.

### **Paso 8: Fortalecimiento de capacidad**

El beneficiario puede incluir componentes en su subproyecto para fortalecer su capacidad legal o técnica para llevar a cabo funciones clave de evaluación ambiental y social. Si la Secretaría del CEPF (o el RIT) concluye que el beneficiario no tiene la capacidad legal o técnica adecuada para llevar a cabo tales funciones, puede solicitar que se incluyan actividades de fortalecimiento de capacidad como parte del subproyecto. Por lo general, dicha determinación se tomará durante el proceso de revisión y debida diligencia, antes de la concesión de la subvención, pero también se puede tomar durante la implementación del proyecto, si se identifica una necesidad. El fortalecimiento de capacidad en el cumplimiento de los EAS puede ser realizado por la Secretaría del CEPF, el RIT o proveedores externos de servicios aprobados por el CEPF o el RIT.

### **Paso 9: Implementación de medidas de mitigación**

Durante la implementación, la organización beneficiaria será responsable del cumplimiento de los EAS aplicables, incluyendo la implementación de todas las medidas acordadas en la propuesta final del subproyecto (lo que formará parte del acuerdo de subvención). Estas medidas deben presupuestarse e incorporarse al diseño del subproyecto como actividades con productos a entregar específicos.

### **Paso 10: Seguimiento e informes**

Durante la preparación del subproyecto, cada organización beneficiaria deberá definir los pasos que realizará para monitorear y evaluar la efectividad de las medidas acordadas. Esto se describirá en los instrumentos ambientales y sociales pertinentes y se presupuestará. Por ejemplo, el monitoreo puede involucrar encuestas socioeconómicas con una muestra de hogares en cada comunidad afectada, al inicio, a la mitad y al final del proyecto, con el fin de medir los impactos (planeados y no anticipados) en el bienestar humano. Durante la implementación del subproyecto, el beneficiario implementará los pasos de monitoreo acordados e informará sobre ellos a la Secretaría del CEPF (o al RIT). Para los subproyectos con una calificación de riesgo general "bajo" o "moderado", se les pedirá a las organizaciones beneficiarias que lo indiquen en una sección específica de sus informes de desempeño semestrales. Para los subproyectos con una calificación de riesgo general "sustancial", se solicitará a las organizaciones beneficiarias que presenten informes de monitoreo ambiental y social independientes, siguiendo la plantilla del Anexo 16. El monitoreo y los informes se describen con mayor detalle en la Sección 3.7 descrita más adelante.

### **Roles y responsabilidades**

Los roles y responsabilidades de las diferentes partes involucradas en la implementación del proceso ambiental y social se establecen en la Cuadro 7. Debido a los diferentes arreglos de

manejo, gestión y supervisión para subvenciones grandes y pequeñas, estos se describen por separado.

**Cuadro 7. Roles y responsabilidades de las partes involucradas en el proceso ambiental y social**

<b>Rol</b>	<b>Parte responsable (subvenciones grandes)</b>	<b>Parte responsable (subvenciones pequeñas)</b>
Preparación y presentación de carta de intención	Organización beneficiaria	Organización beneficiaria
Evaluación inicial de las cartas de intención para determinar la elegibilidad	Dirección de subvenciones del CEPF	RIT
Evaluación de riesgos de las cartas de intención	Dirección de subvenciones del CEPF	RIT
Suministro de orientación al beneficiario sobre el cumplimiento de los requisitos de los EAS	Dirección de subvenciones del CEPF	RIT
Elaboración de plantillas de instrumentos ambientales y sociales, orientación y ejemplos de plantilla llenadas	Dirección de subvenciones del CEPF	Dirección de subvenciones del CEPF
Elaboración de instrumentos ambientales y sociales requeridos por los EAS aplicables	Organización beneficiaria	Organización beneficiaria
Consulta pública	Organización beneficiaria	Organización beneficiaria
Incorporación de componentes en el diseño de subproyectos sobre el fortalecimiento de la capacidad legal y técnica para llevar a cabo funciones clave de evaluación ambiental y social	Dirección de subvenciones del CEPF	RIT
Revisión y aprobación de propuesta de subproyecto e instrumentos ambientales y sociales	Dirección de subvenciones del CEPF	RIT
Informes semestrales sobre el cumplimiento de los EAS	Organización beneficiaria	Organización beneficiaria

<b>Rol</b>	<b>Parte responsable (subvenciones grandes)</b>	<b>Parte responsable (subvenciones pequeñas)</b>
Monitoreo y supervisión del cumplimiento de los EAS por parte de las organizaciones beneficiarias	Dirección de subvenciones del CEPF (con la asistencia del RIT)	RIT (con supervisión del director de subvenciones del CEPF)

### 3.3 Mecanismo de Reparación de Agravios a nivel de proyecto

#### **MRA a nivel de proyecto para miembros de la comunidad y otras partes interesadas**

Además de los MRA que se establecerán para los subproyectos individuales (consultar la Sección 3.2), también habrá un MRA a nivel de proyecto. Debido a que las actividades del proyecto incluirán visitas a las comunidades locales y reuniones con la población local por parte del personal de RIT, que podrían presentar riesgos para la salud y seguridad de la comunidad, CANARI e INTEC han preparado Planes de Participación de las Partes Interesadas simplificados, que incluyen un MRA. Estos MRA se han simplificado, considerando el alcance limitado de las actividades del proyecto a nivel comunitario y el bajo riesgo de impactos sociales adversos. Las medidas clave serán explicar el propósito de toda visita, explicar la existencia del MRA y poner a disposición la información de contacto de CANARI/INTEC y la Secretaría del CEPF. Esto se hará a través de un folleto impreso u otros medios localmente apropiados.

#### **MRA a nivel de proyecto para trabajadores del proyecto**

Además de los MRA establecidos en el EAS10 para los miembros de la comunidad, se establecerá un MRA separado en el EAS2 para las personas empleadas del proyecto. Este mecanismo forma parte de los Procedimientos de Manejo Laboral del Proyecto (Anexo 6). El MRA a nivel de proyecto para las personas empleadas del proyecto, se basa en la política existente de Resolución de Conflictos y Quejas Formales de CI.

Todo trabajador/a del proyecto tiene derecho a trabajar en un entorno seguro y positivo libre de discriminación, acoso y otros comportamientos ilegales o antiéticos. Con este derecho viene la responsabilidad de actuar de acuerdo con las políticas de empleo, los valores fundamentales y el Código de Ética de CI (Anexo 2).

Se anima a todas las personas empleadas del proyecto a que se comuniquen entre sí abiertamente y resuelvan las diferencias de forma profesional, con el apoyo de su supervisor y del personal de Recursos Humanos en caso de ser necesario. Las personas empleadas del proyecto que son empleados de CI también tienen la opción de hablar con uno de los seis Asesores Respetuosos en el Sitio de Trabajo, quienes brindan otra vía para compartir preocupaciones y expresar desafíos en toda la organización.

***Procedimiento de denuncia para otras inquietudes o preguntas laborales que no involucren discriminación, acoso u otro comportamiento ilegal o antiético***

Para inquietudes o preguntas laborales que no involucren discriminación, acoso u otro comportamiento ilegal o antiético descrito anteriormente, CI proporciona el siguiente procedimiento de queja:

1. Resolver un conflicto dentro de la "cadena de mando": CI insta a todos los empleados a discutir sus inquietudes o preguntas laborales con su supervisor inmediato. Se espera que los supervisores establezcan una comunicación bidireccional eficaz con sus empleados. Si el supervisor no resuelve el problema a satisfacción del empleado, el empleado puede dirigirse a un supervisor de nivel superior dentro de la "cadena de mando" o a Recursos Humanos.
2. Buscar el consejo de Recursos Humanos: El objetivo de Recursos Humanos es guiar a los empleados para que resuelvan los problemas por su cuenta antes de presentar una queja formal. Recursos Humanos puede ayudar proporcionando consejos y herramientas sobre la comunicación eficaz o puede servir como mediador para ayudar a un supervisor y un empleado, o dos colegas, a tomar una decisión mutua.
3. Presentar una queja formal ante Recursos Humanos: en el caso de que un empleado haya tratado de resolver un conflicto con su supervisor o colega y continúe insatisfecho, entonces puede presentar una queja formal directamente a Recursos Humanos, preferiblemente en forma escrita. Ejemplos de situaciones incluyen un empleado que cree que su supervisor está asignando una cantidad irrazonable de trabajo sin la compensación adecuada, un supervisor que no está aplicando las políticas, procedimientos o pautas de una manera justa y equitativa, o un empleado que no está de acuerdo con la evaluación de su progreso brindada por su supervisor. Recursos Humanos revisará la queja y organizará una reunión con el empleado para determinar los siguientes pasos a seguir.

***Procedimiento de denuncia por violación de la política de igualdad de oportunidades en el empleo y contra la discriminación o la política de acoso de CI, o por otra conducta ilegal o poco ética***

Cuando un/a trabajador/a del proyecto experimenta, observa o se da cuenta de cualquier conducta que pueda violar las políticas, los valores fundamentales o el Código de Ética de CI (aparte de un desacuerdo de rutina que puede ocurrir de vez en cuando en cualquier oficina), el/la trabajador/a debe denunciar esa conducta mediante el procedimiento de denuncia descrito a continuación.

Los ejemplos de conductas que se deben reportar mediante este procedimiento incluyen, pero no se limitan a: (1) conducta que infrinja la política de empleo de CI de igualdad de oportunidades y contra la discriminación y/o la política de CI contra el acoso (que se ocupa de todas las formas de acoso sexual); (2) falta de integridad en los controles, políticas y procedimientos de contabilidad, auditoría e informes financieros de CI; (3) temas de cumplimiento legal o reglamentario; (4) abuso de sustancias en el lugar de trabajo; (5) robo; y (6) otras conductas individuales o grupales contrarias a los valores centrales de CI o el Código de Ética (Anexo 2) y que podrían representar un riesgo financiero y/o legal, o amenazar la imagen pública de CI.

Un trabajador o trabajadora del proyecto que sufra, observe o se dé cuenta de discriminación, acoso u otra conducta ilegal o antiética descrita anteriormente debe informar de inmediato la posible infracción a los equipos de Recursos Humanos o Manejo de Riesgos.

Un trabajador o trabajadora del proyecto que no se sienta cómodo informando a cualquiera de las personas mencionadas anteriormente puede denunciar la posible infracción de forma anónima a través de la Línea Directa de Ética (ver más abajo).

CI investigará rápida y exhaustivamente todas las quejas de discriminación, acoso y otras conductas ilegales o antiéticas. CI mantendrá la investigación confidencial en la medida de lo posible y divulgará información relacionada con la investigación solo cuando sea necesario. Si la investigación confirma que se ha producido una infracción, CI tomará las medidas adecuadas para corregir y evitar que vuelva a ocurrir. CI puede implementar medidas provisionales razonables durante una investigación, si CI determina que tales medidas serán para bien de el/la trabajador/a del proyecto y/o de CI. Estas medidas pueden incluir, pero no se limitan a, un permiso de ausencia, suspensión o transferencia de el/la trabajadora del proyecto que supuestamente quebrantó la política o estándar ético aplicable.

#### ***Línea directa de ética de CI***

Todas las personas empleadas del proyecto asalariados o contratados por CI (como gestor de la Secretaría del CEPF), CANARI o INTEC, ya sea como empleados, consultores, pasantes o voluntarios, tendrán acceso a la línea directa de ética. Se les informará sobre la existencia del mecanismo, se les explicará cómo utilizarlo y se le proporcionará el enlace al portal web de la línea directa.

La línea directa de ética de CI consta de una línea telefónica gratuita (+ 1-866-294-8674) y un portal web seguro (<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/10680/index.html>) que permite que las quejas se realicen de forma anónima. Un trabajador o trabajadora del proyecto puede presentar una queja a través del sitio web o por teléfono en su idioma local en cualquier momento.

Las personas empleadas del proyecto tienen la opción de informar las quejas de forma anónima y confidencial. Cuando un trabajador o trabajadora del proyecto informa de forma anónima, no brinda su nombre u otra información de identificación. Cuando un trabajador o trabajadora del proyecto informa de manera confidencial, proporciona su nombre e información de contacto preferida. Muchas investigaciones se pueden completar de manera más eficaz y rápida cuando el informante se identifica a sí mismo, ya que permite a los investigadores buscar directamente aclaraciones y hacer preguntas adicionales.

Independientemente de que el/la trabajador/a del proyecto elija el anonimato o no, la línea directa de ética NO le enviará correos electrónicos sobre la queja. Por el contrario, el informante debe volver a iniciar sesión en el sistema para obtener actualizaciones del progreso. Cuando el/la trabajador/a del proyecto informa inicialmente una queja, se le proporcionará una clave de denuncia y se le pedirá que cree una contraseña. Esto le permitirá regresar al sistema y monitorear el progreso de la resolución de la queja.

El sistema de línea directa de ética es administrado por un proveedor externo (NAVEX Global) sin conexión a la red de CI. No rastrea las llamadas telefónicas ni utiliza funciones como el identificador de llamadas. Además, el proveedor no genera ni mantiene registros de conexión a Internet que contengan direcciones de Protocolo de Internet (IP), por lo que no estaría disponible ninguna información que vincule la computadora del informante con la línea directa de ética, si se opta por denunciar una queja en línea. El proveedor externo se compromete contractualmente a no investigar la identidad de un informante.

Cualquier queja recibida será investigada por un equipo del departamento de Recursos Humanos de CI y la Oficina del Asesor Legal. El proceso de revisión generalmente incluye:

- La recepción del informe generalmente se notifica en un plazo de 2-3 días hábiles. Esta confirmación y otras comunicaciones se llevarán a cabo dentro del portal en internet de la línea directa de ética o por teléfono. Es posible que se requiera tiempo adicional para traducciones a fin de responder al informante en el idioma utilizado.
- Determinación de si la queja es una violación de la política o la ética. Se puede solicitar más información al informante.
- Si la queja planteada no es una violación de la política o la ética, se le informará al informante de la forma más adecuada de resolver la queja, de acuerdo con el procedimiento establecido anteriormente descrito.
- Si el problema planteado es una violación de la política o la ética, el personal capacitado de los equipos de Recursos Humanos y/o la Oficina del Asesor Legal o investigadores o abogados externos puede realizar una investigación. Un líder o líderes de uno de esos grupos serán responsables de hacer avanzar el caso.
- Se revisan las pruebas.
- Se llevan a cabo entrevistas con las partes involucradas y los testigos, posiblemente en un sitio confidencial y fuera del plantel o fuera del horario de atención, según sea necesario.
- El líder buscará oportunidades para adquirir más pruebas y también tratará de obtener los nombres de otros posibles testigos o personas afectadas.
- El informe será revisado por el Director de Personal y el Asesor Legal de CI y será enviado al Director Ejecutivo de CI.
- Se toman decisiones sobre los próximos pasos. Si la investigación confirma que ha ocurrido una infracción, CI tomará medidas, hasta incluir el despido, según corresponda.
- El investigador principal comunica a la parte informante que la investigación ha concluido.
- Se notifica al Comité de Auditoría de la Junta Directiva de CI de todas las quejas.

### ***Política de no represalia***

CI prohíbe estrictamente y no tolerará ninguna acción adversa contra un individuo por:

- reportar conductas que cree razonablemente que pueden violar las políticas de CI o el Código de Ética;
- presentar una queja por presunta discriminación o acoso ante una agencia gubernamental o un tribunal;

- ayudar a otra persona a denunciar una conducta que presuntamente pueda violar las políticas de CI;
- ayudar a otra persona a presentar una denuncia de presunta discriminación o acoso ante una agencia gubernamental o un tribunal;
- cooperar en una investigación de cualquier tipo;
- oponerse a una supuesta discriminación o acoso ilegal.

Cualquier trabajador/a del proyecto que sufra, observe o se dé cuenta de cualquier conducta que crea que puede ser una represalia debe seguir inmediatamente el procedimiento de denuncia descrito anteriormente.

### 3.4 Salud y seguridad ocupacional

La mayor parte del personal de la Secretaría del CEPF que trabaja en el proyecto estará basado en la oficina central de CI en Arlington, Virginia, EE. UU., donde pasará la mayor parte de su tiempo involucrado en actividades de oficina, con viajes ocasionales a la región del Caribe para dirigir y supervisar actividades del proyecto. Más allá de estas ubicaciones, otros miembros del personal de la Secretaría del CEPF que trabajan en el proyecto trabajarán desde casa en Maine, EE. UU. y Cambridge, Reino Unido. El personal del proyecto empleado o contratado por CANARI e INTEC trabajará desde múltiples ubicaciones en la región del Caribe, incluida la oficina central de CANARI en Puerto España, Trinidad y Tobago y la oficina de INTEC en Santo Domingo, República Dominicana.

#### **Plan de salud y seguridad para la Secretaría del CEPF**

Esta sección presenta un resumen del 'Plan de salud y seguridad' para la Secretaría del CEPF, que se presenta en el Anexo 7 en su totalidad.

CI administra el CEPF en nombre de la alianza mundial de donantes. Como tal, el personal de la Secretaría del CEPF son empleados de CI y están sujetos a sus políticas de salud y seguridad. CI considera a su personal como su activo más valioso. Garantizar la seguridad y la protección, así como la preparación de quienes trabajan para CI es una de las principales preocupaciones de la organización. El equipo de Recursos Humanos, dirigido por el director de personal y respaldado por el director de seguridad y protección, es responsable de gestionar los riesgos para las personas, los activos, las operaciones y la reputación de la organización. Con este fin, CI ha desarrollado un plan de seguridad y protección para cada país donde tiene oficinas.

Los empleados de CI son responsables de contribuir a su propia seguridad personal practicando medidas de seguridad básica y conocimiento de la situación y, en ubicaciones de alto riesgo, adhiriéndose a las pautas de seguridad personal específicas de la ubicación emitidas por CI. El director de seguridad y protección está disponible para brindar asesoramiento sobre seguridad y protección al personal del proyecto que viaja a los países del Caribe, a fin de ayudar con la gestión de incidentes críticos y brindar capacitación y apoyo en temas de seguridad y protección.

Las calificaciones de riesgo médico y de seguridad para los países donde se implementarán las actividades del proyecto se basarán en las evaluaciones de *International SOS*. El personal de la

Secretaría del CEPF que viaje a estos países deberá seguir los consejos de viaje preparados por *International SOS*, que se resumen en el 'Plan de salud y seguridad'. Este aviso de viaje cubre las restricciones relacionadas con COVID-19 y se actualiza con frecuencia.

CI también lleva a cabo sus propias evaluaciones de riesgos para los países donde tiene oficinas, que, en el contexto del proyecto, es Estados Unidos. El nivel de riesgo general para Estados Unidos se califica como bajo, siendo los riesgos más altos "terrorismo - regional" y "terrorismo - vecindad directa". Aunque los riesgos de seguridad a nivel de país se evalúan como bajos, el nivel de alerta puede aumentar debido a cambios en el entorno de amenaza.

Hay tres posibles niveles de alerta:

- **Normal:** Este nivel de alerta describe un estado normal de operaciones en el país en cuestión; no hay eventos específicos que hayan ocurrido o se predice que ocurran que indiquen un cambio en el entorno de amenaza.
- **Alto:** Ha ocurrido o se prevé que ocurra un evento que requiere un estado de alerta más alto y, en consecuencia, un cambio en las operaciones normales de CI.
- **Emergencia:** Ha ocurrido o se prevé que ocurra un evento o serie de eventos que interrumpa gravemente o afecte directamente las operaciones de CI en ese país.

La decisión de elevar la escala de alerta solo puede tomarla el director de personal. Todos los viajes internacionales se suspenderán cuando el director de personal haya elevado el nivel de alerta en un país a "alto" o "emergencia".

Todo el personal de la Secretaría del CEPF cuenta con un seguro médico integral que brinda acceso a la atención médica en Estados Unidos e internacionalmente. Al personal que trabaja en la oficina central de CI en Arlington, Virginia, o que las visita, se le advierte:

- Para problemas médicos de emergencia, llamar al 911.
- Para problemas de salud que no sean de emergencia, comunicarse con International SOS (+1 215 942 8226), quien lo remitirá a un proveedor médico apropiado y administrará el acuerdo de facturación directa con las aseguradoras. Además, comunicarse con la Administración Global ([ost@conservation.org](mailto:ost@conservation.org))/Director de Seguridad y Protección ([phorne@conservation.org](mailto:phorne@conservation.org)).
- El centro médico más cercano a la oficina es Virginia Hospital Center, ubicado en 1701 N George Mason Drive Arlington, VA 22205.
- Si necesita adquirir medicamentos básicos o productos para el cuidado personal, la farmacia más cercana a poca distancia de la oficina de CI y de los hoteles locales es CVS Pharmacy ubicada en 2400 Jefferson Davis Highway, Arlington, VA 22202.

### 3.5 Explotación sexual y de género y contra acoso sexual

#### Política de género para los subproyectos

El MMAS da especial consideración a los impactos y beneficios para los grupos sociales vulnerables, en particular a las mujeres. Se adoptará un enfoque con perspectiva de género, que respalde la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, en el diseño, la

implementación y el monitoreo del proyecto en general y de los subproyectos individuales diseñados y ejecutados por las OSC en el marco del Componente 1. Se espera que todas las organizaciones beneficiarias cumplan con la Política de Género del CEPF (Anexo 1), y su desempeño con respecto a la transversalización de género será monitoreado durante todo el proyecto por medio de una Herramienta de Seguimiento de Género.

### **Disposiciones para los subproyectos en materia de explotación y abuso sexual y acoso sexual**

Como se discutió en el Paso 7 de la Sección 3.2, se tomarán disposiciones especiales para las quejas relacionadas con la violencia de género. La Secretaría del CEPF mantendrá una lista de proveedores de servicios de VG, aprobados por el Banco Mundial, para cada país del proyecto. Esta lista se les proporcionará a las organizaciones beneficiarias, a quienes se les solicitará que incluyan los datos de contacto del proveedor de servicios VG en sus MRA.

### **Política contra acoso para la Secretaría del CEPF**

A nivel de proyecto, todo el personal de la Secretaría del CEPF deberá cumplir con la política contra el acoso de CI, que se presenta en su totalidad en el Anexo 3.

## **3.6 Fortalecimiento de capacidades**

El RIT llevará a cabo una evaluación del panorama institucional y las necesidades de fortalecimiento de capacidades en cada país del proyecto. En base a esto, desarrollará y entregará un programa integral de fortalecimiento de capacidades durante la vida del proyecto. Las personas participantes incluirán beneficiarios/rias y OSC que tienen el potencial de convertirse en favorecidos. Las sesiones de capacitación se llevarán a cabo en varios formatos, incluidos talleres, conferencias o actividades prácticas en el campo. El RIT organizará talleres de intercambio de conocimientos para las personas y organizaciones beneficiarias a la mitad y al final del proyecto, para facilitar el intercambio de experiencias prácticas entre las organizaciones beneficiarias que implementan o han implementado proyectos en áreas temáticas similares, y para documentar y difundir buenas prácticas.

Cuando se identifican necesidades específicas en relación con el cumplimiento de los EAS, la Secretaría del CEPF puede impartir capacitación directamente, para beneficiarios individuales o grupos de beneficiarios, o contratar proveedores de servicios externos con la experiencia pertinente. Esta capacitación podría realizarse en el aula, haciendo uso de los materiales de capacitación desarrollados y perfeccionados a lo largo de los años por el CEPF (adoptando protocolos adecuados para evitar la transmisión del COVID-19), o podría realizarse en línea, utilizando los materiales disponibles en el sitio web del CEPF.

Además del fortalecimiento de capacidades brindado directamente, si la Secretaría del CEPF o el RIT determinan que un beneficiario carece de la capacidad legal o técnica para llevar a cabo funciones clave de evaluación ambiental y social, puede requerir que la organización beneficiaria incluya componentes explícitos en el diseño de su subproyecto relacionado al fortalecimiento de capacidades. Esto podría incluir capacitación para el personal del proyecto existente, recursos para emplear o contratar personal o consultores con experiencia específica,

o recursos para desarrollar políticas institucionales, por ejemplo, de género, contra el acoso o quejas y resolución de disputas.

### 3.7 Monitoreo e informes

La Secretaría del CEPF, como Unidad de Implementación del Proyecto, tendrá la responsabilidad final de monitorear el cumplimiento de los EAS. Esto se aplicará tanto a los subproyectos implementados por las OSC en el Componente 1 y 2 como a las actividades implementadas por la Secretaría del CEPF, el RIT y CSAT en los Componentes 2, 3, 4 y 5. La Secretaría del CEPF será asistida por el RIT para monitorear el cumplimiento por parte de las OCS beneficiarias. Los roles y responsabilidades estarán claramente delineados, con la Secretaría del CEPF a la cabeza del monitoreo de las subvenciones grandes, con la asistencia del RIT según la necesidad, y el RIT estará a cargo del monitoreo de las subvenciones pequeñas, con la supervisión de la Secretaría del CEPF.

La base para monitorear el cumplimiento serán las medidas acordadas para la consulta, prevención y mitigación de impactos y riesgos adversos, y resolución de quejas establecidas en la propuesta del subproyecto y cualquier instrumento ambiental y social (AyS) independiente que se haya elaborado. Cuando se otorga una subvención, la información sobre los EAS aplicables se ingresará en *ConservationGrants*, el sistema de manejo de subvenciones en línea del CEPF. Se creará un calendario de informes para cada subvención y serán reflejadas en el acuerdo de subvención.

Semestralmente, la organización beneficiaria deberá informar sobre el cumplimiento de los EAS que apliquen al subproyecto, mediante informes semestrales de monitoreo ambiental y social. Para los subproyectos con una calificación de riesgo general 'sustancial', el informe de monitoreo ambiental y social debe presentarse como un documento independiente. Para otros subproyectos, puede combinarse con los informes de desempeño semestrales que deben presentar las organizaciones beneficiarias. Cada informe de monitoreo ambiental y social debe contener una descripción de las medidas tomadas por la organización beneficiaria para cumplir con los EAS aplicables durante los seis meses anteriores, incluyendo un resumen de las actividades de participación de las partes interesadas y un registro de quejas en conformidad con el EAS10.

Si se recibe una queja relacionada con un subproyecto, la organización beneficiaria desarrollará el plan de acción propuesto para abordarla. La organización beneficiaria lo comunicará a la Secretaría del CEPF y al RIT en un plazo de 15 días, junto con la queja original. Una vez que el plan de acción haya sido aprobado por la Secretaría del CEPF y el RIT, la organización beneficiaria lo implementará. Las medidas tomadas para abordar la queja serán documentadas y reportadas por la organización beneficiaria en informes de monitoreo ambiental y social posteriores hasta que se resuelva la queja.

Además de monitorear de forma remota el cumplimiento de los EAS por parte de las organizaciones beneficiarias, mediante la revisión de propuestas, instrumentos, informes y quejas de agravio, la Secretaría del CEPF y el RIT realizarán visitas a todos los subproyectos con una calificación de riesgo general de 'sustancial', más una muestra de subproyectos calificados

como ‘moderados’ o ‘bajos’. La Secretaría del CEPF y el RIT desarrollarán conjuntamente un plan anual de visitas al sitio, identificando los subproyectos que serán visitados, cuándo y por quién. Las visitas al sitio incluirán entrevistas con el personal de la organización beneficiaria y revisión de los expedientes sobre el cumplimiento de los EAS, así como consultas con las partes interesadas seleccionadas, dando prioridad a las partes afectadas por el proyecto. Estas consultas pueden tomar la forma de entrevistas estructuradas o semiestructuradas, discusiones de grupos focales, reuniones públicas o talleres y adoptarán los protocolos apropiados para prevenir la transmisión de COVID-19. Se prestará atención para crear un espacio seguro, en el que las partes interesadas puedan plantear inquietudes sin temor a represalias. Se prestará especial atención para garantizar que se escuchen las voces de las mujeres y otros grupos vulnerables.

La Secretaría del CEPF mantendrá un registro de las quejas. La información de identificación personal (nombres, direcciones de correo electrónico, números de identificación) relacionada con los denunciantes se almacenará en una copia impresa en un lugar seguro, por motivos de confidencialidad y para cumplir con la legislación de protección de datos. Se utilizarán seudónimos (Persona A, Persona B, etc.) en todos los expedientes almacenados en línea y en los informes al Banco Mundial.

Al final de cada subproyecto, la organización beneficiaria deberá resumir la implementación de cualquier medida requerida para cumplir con las normas y/ o estándares ambientales que se aplicaron al subproyecto. Esta información se proporcionará en el informe final; la liberación del pago final de la subvención estará condicionado a la recepción de un informe satisfactorio. La Secretaría del CEPF (o el RIT) completarán posteriormente un formulario de evaluación, que incluye una pregunta sobre el cumplimiento de los EAS por parte de la organización beneficiaria,

Si bien la mayoría de las subvenciones otorgadas bajo el proyecto serán para acciones de conservación dentro y alrededor de la ACB prioritarias bajo el Componente 1, las subvenciones también se otorgarán a las OSC para actividades de fortalecimiento de capacidades bajo el Componente 2, así como a CANARI para desempeñar el papel de RIT y el INTEC para que funcione como CSAT. Se prevé que los únicos EAS que se aplicarán a estas subvenciones serán la EAS2 sobre el Trabajo y las condiciones laborales, EES4 sobre Salud y seguridad en la comunidad y la EES10 sobre la Participación de las partes interesadas y la divulgación de información. Se anticipa que ninguna de estas subvenciones involucrará riesgos ambientales o sociales sustanciales o altos, y que las organizaciones beneficiarias informarán sobre el cumplimiento de estos estándares como parte de su informe de rutina a la Secretaría del CEPF (o al RIT, en el caso de subvenciones pequeñas).

La Secretaría del CEPF informará sobre el cumplimiento de los EAS en el marco del proyecto como parte de su informe periódico al Banco Mundial. Mantendrá expedientes detallados de cumplimiento por parte de las organizaciones beneficiarias, el RIT y el CSAT, así como en relación con las actividades implementadas por la Secretaría del CEPF. Estos expedientes estarán disponibles para revisión por parte del equipo de trabajo del Banco Mundial durante sus misiones de apoyo a la implementación, así como por cualquier consultor interno o externo involucrado en la evaluación del proyecto. Si algún trabajador/a del proyecto contrae el COVID-19, esto también se reportará en los informes periódicos de la Secretaría del CEPF al Banco

Mundial, junto con una descripción de las medidas tomadas por el proyecto a la luz de la contracción de COVID-19. La Secretaría del CEPF también divulgará información relacionada con cada subvención otorgada, incluyendo todos los instrumentos ambientales y sociales, información resumida de la solicitud y el informe completo final. La divulgación se realizará en línea, a través de las páginas de Proyectos de Beneficiarios del sitio web<sup>2</sup> del CEPF. No se divulgará públicamente información de identificación personal sobre ningún beneficiario o parte interesada.

El Cuadro 8 establece las medidas de seguimiento que se implementarán para el proyecto. En cada caso, se describe la medida, se identifica al actor responsable del proyecto y se brinda un cronograma.

**Cuadro 8. Medidas de monitoreo ambiental y social del proyecto**

<b>Medida de seguimiento</b>	<b>Descripción</b>	<b>Parte responsable</b>	<b>Cronograma</b>
<i>Nivel de proyecto</i>			
Informes ambientales y sociales	Se preparará un informe que resuma todas los EAS activados por los subproyectos, las medidas implementadas por las organizaciones beneficiarias para cumplir con sus requisitos y las quejas recibidas.	Secretaría del CEPF	Cada año durante la implementación del proyecto
Informe de queja	La Secretaría del CEPF mantendrá un registro de las quejas recibidas y lo incluirá en su informe anual al Banco Mundial sobre el cumplimiento de los EAS.	Secretaría del CEPF	Cada año durante la implementación del proyecto
Informe de quejas	La Secretaría del CEPF informará al Banco Mundial sobre cualquier incidente grave (accidentes, muertes, etc.)	Secretaría del CEPF	En un plazo de 15 días posteriores a la notificación del incidente (o en un plazo de 72 horas posteriores al incidente en el caso de muertes)

<sup>2</sup> <https://www.cepf.net/grants/grantee-projects>

<b>Medida de seguimiento</b>	<b>Descripción</b>	<b>Parte responsable</b>	<b>Cronograma</b>
Implementación de misiones de apoyo	El desempeño de la Secretaría del CEPF para garantizar el cumplimiento de los EAS por parte del proyecto se revisará como parte de cada misión de apoyo a la implementación.	Equipo de trabajo del Banco Mundial	Una vez al año durante la implementación del proyecto

***Actividades de las OCS beneficiarias***

Presentación de carta de intención	Como parte de su carta de intención, las organizaciones beneficiarias deberán responder una serie de preguntas sobre los riesgos e impactos ambientales y sociales anticipados de sus subproyectos propuestos.	Organización beneficiaria	Durante la preparación del subproyecto
Evaluación inicial	Cada carta de intención se comparará con la lista negativa y otros criterios de elegibilidad para determinar si es elegible.	Secretaría del CEPF/RIT (para subvenciones pequeñas)	Durante la preparación del subproyecto
Evaluación de riesgos	La magnitud de cada riesgo/impacto identificado en la carta de intención se evaluará en función de criterios de probabilidad y gravedad y se asignará una calificación de riesgo.	Secretaría del CEPF/RIT (para subvenciones pequeñas)	Durante la preparación del subproyecto
Elaboración de propuestas	Se pedirá a las organizaciones beneficiarias que proporcionen información adicional sobre riesgos/impactos y medidas de mitigación en relación con cualquier EAS que se aplique a sus subvenciones.	Organización beneficiaria	Durante la preparación del subproyecto

<b>Medida de seguimiento</b>	<b>Descripción</b>	<b>Parte responsable</b>	<b>Cronograma</b>
Revisión de propuesta	Cada propuesta se revisará para garantizar que se hayan incluido las medidas adecuadas para cumplir con los requisitos de los EAS aplicables y que se hayan llevado a cabo las consultas necesarias con las partes interesadas.	Secretaría del CEPF/RIT (para subvenciones pequeñas)	Durante la preparación del subproyecto
Informes ambientales y sociales	Las organizaciones beneficiarias informarán sobre el cumplimiento de las medidas acordadas e identificarán los nuevos riesgos/impactos que hayan surgido.	Organización beneficiaria	Cada seis meses durante la implementación del subproyecto
Informe de quejas	Las organizaciones beneficiarias informarán al RIT y a la Secretaría del CEPF sobre cualquier queja recibida, junto con un plan propuesto para responderla; se debe incluir un informe consolidado de las quejas recibidas en el informe semestral de las organizaciones beneficiarias a la Secretaría del CEPF/RIT.	Organización beneficiaria	En un plazo de 15 días posteriores a la recepción de la queja
Visitas al sitio	Las visitas al sitio se realizarán a una muestra de los subproyectos e incluirán entrevistas con el personal de la organización beneficiaria y revisión de los expedientes sobre el cumplimiento de los EAS, así como consultas con partes interesadas seleccionadas.	Secretaría del CEPF/RIT	Al menos una vez durante la implementación del subproyecto para todos los subproyectos con una calificación de riesgo general de "sustancial"

<b>Medida de seguimiento</b>	<b>Descripción</b>	<b>Parte responsable</b>	<b>Cronograma</b>
Informe final	Las organizaciones beneficiarias informarán sobre el cumplimiento de las medidas de mitigación de riesgos ambientales y sociales acordadas, como parte de sus informes finales	Organización beneficiaria / CSO	En un plazo de 60 días posteriores al final del subproyecto
Evaluación	Se evaluará cada subproyecto, incluyendo el cumplimiento de los EAS; las evaluaciones serán confidenciales y se usarán en futuras solicitudes de la organización beneficiaria.	Secretaría del CEPF/RIT (para subvenciones pequeñas)	En un plazo de 90 días posteriores al final del subproyecto
<b>Actividades del RIT y CSAT</b>			
Elaboración de propuestas	Se pedirá a CANARI e INTEC que describan los riesgos y las medidas de mitigación en relación con el EAS2 y el EAS4 en sus Procedimientos de Manejo Laboral y Planes de Salud y Seguridad	CANARI/INTEC	Durante la preparación del subproyecto
Revisión de la propuesta	Las propuestas del RIT y CSAT se revisarán para garantizar que se hayan incluido las medidas adecuadas para cumplir con los requisitos del EAS2 y EAS4.	Secretaría del CEPF	Durante la preparación del subproyecto
Informe de progreso	CANARI e INTEC informarán sobre el cumplimiento de las medidas acordadas e identificarán los nuevos riesgos/impactos que hayan surgido	CANARI/INTEC	Cada seis meses durante la implementación del subproyecto

<b>Medida de seguimiento</b>	<b>Descripción</b>	<b>Parte responsable</b>	<b>Cronograma</b>
Informe de quejas	CANARI e INTEC informarán a la Secretaría del CEPF sobre cualquier queja recibida directamente, informada por un beneficiario o hecha por un/a trabajador/a del proyecto; se debe incluir un informe consolidado de las quejas recibidas en el informe semestral de las organizaciones beneficiarias a la Secretaría del CEPF	CANARI/INTEC	Dentro de los 15 días posteriores a la recepción de la queja
Misiones de supervisión	El desempeño del RIT en el monitoreo y la garantía del cumplimiento de los requisitos del EAS por parte de las organizaciones beneficiarias se revisará como parte de cada misión de supervisión del RIT	Secretaría del CEPF	Dos veces al año durante la implementación del proyecto
Evaluación independiente	El desempeño del RIT en el monitoreo y la garantía del cumplimiento de los requisitos del EAS por parte de las organizaciones beneficiarias se considerará como parte de la evaluación independiente del RIT	Consultoría independiente	Durante el último año del proyecto

## ANEXOS

### Anexo 1: Política de género del CEPT

La misión del CEPT es involucrar a la sociedad civil para proteger los hotspots de biodiversidad, los ecosistemas más biológicamente diversos pero amenazados del mundo. El propósito de esta política es asegurar que CEPT cumpla su misión a través de una lente de conciencia de género. Esto significa que el personal de la Secretaría del CEPT, Equipos Regionales de Implementación y los beneficiarios van a entender y tener en cuenta las diferentes funciones de hombres y mujeres en las actividades relacionadas con el CEPT en todas las escalas (por ejemplo, la capacitación del Equipo Regional de Implementación, diseño de la propuesta, implementación de proyectos y presentación de informes). Los temas y consideraciones de género se incorporarán activamente en todo el proceso de gestión de la subvención y se monitoreará el progreso de los resultados relacionados con el género.

CEPT reconoce que:

- En todo nuestro trabajo de conservación, el género desempeña un papel importante en el logro de las metas y objetivos a largo plazo.
- La equidad de género es un componente crítico de nuestra estrategia global para garantizar una sociedad civil empoderada, participación y toma de decisiones equitativa por los actores en todos los niveles, y la sostenibilidad de los impactos de conservación.
- Tanto hombres como mujeres se enfrentan a restricciones basadas en el género. Si no se abordan, estas limitaciones pueden causar retrasos o impedimentos para el logro de los objetivos de conservación del CEPT.

El personal de CEPT se esforzará por:

- Proporcionar y fomentar la capacitación y desarrollo profesional en cuanto a género entre el personal de la Secretaría del CEPT, Equipos Regionales de Implementación y los beneficiarios como parte de los esfuerzos de aprendizaje del CEPT.
- Trabajar con los beneficiarios para asegurar que el análisis y recomendaciones relativas a género se incluyan en los procesos de diseño, implementación y monitoreo del proyecto.
- Desarrollar indicadores e informar sobre la equidad de género como parte de la estructura de monitoreo del CEPT.
- Promover mejores prácticas para la incorporación de género en las estrategias de conservación en toda la red CEPT.

## DEFINICIONES

**Análisis de género** es el proceso de recopilación e interpretación de información sobre las respectivas funciones y responsabilidades entre hombres y mujeres en seis dominios de actividad, incluyendo: prácticas y participación; acceso a recursos; conocimientos y creencias; leyes, políticas e instituciones reguladoras.

**Conciencia de género** se refiere al reconocimiento explícito de las diferencias locales de género, normas y relaciones y su importancia con relación a los resultados en el diseño, implementación y evaluación de programas/políticas. Este reconocimiento se deriva del análisis o evaluación de las diferencias, normas y relaciones de género para abordar la equidad de género en los resultados.

**Equidad de género** es el proceso de ser justo con las mujeres y los hombres. Para garantizar la justicia deben tomarse medidas para compensar las desventajas históricas y sociales que impiden que las mujeres y los hombres operen en igualdad de condiciones.

**Género** se refiere a los atributos económicos, sociales, políticos y culturales y las oportunidades asociadas con ser mujeres y hombres. Las definiciones sociales de lo que significa ser una mujer o un hombre varían entre las culturas y cambian con el tiempo. El género es una expresión sociocultural de características y funciones particulares que están asociadas con ciertos grupos de personas con referencia a su sexo y sexualidad.

**Igualdad de género** es el estado o condición que permite a mujeres y hombres igualdad en el disfrute de los derechos humanos, bienes socialmente valorados, oportunidades y recursos.

**Incorporación de la perspectiva de género** es el proceso de incorporar la perspectiva de género en las políticas, estrategias, programas, actividades de proyecto y funciones administrativas, así como en la cultura institucional de una organización.

**Integración de género** se refiere a las estrategias aplicadas en el análisis, diseño, implementación y evaluación de programas para tomar en cuenta las normas de género y compensar las desigualdades basadas en género.

**Sexo** se refiere a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres. Las diferencias de sexo se enfocan en la fisiología de los hombres y las mujeres.

## Anexo 2: Código de ética de CI

### **Introducción y propósito**

La reputación de Conservation International (CI) se deriva de nuestro compromiso con nuestros valores fundamentales: integridad, respeto, valor, optimismo, pasión y trabajo en equipo. El Código de ética de CI (el “Código”) brinda orientación a los empleados, consultores, expertos, pasantes y voluntarios de CI sobre cómo seguir los valores fundamentales de CI, y describe los estándares mínimos de conducta ética que todo el personal debe cumplir.

CI se basa en la integridad personal, el buen juicio y el sentido común de las personas que actúan en nombre de la organización para abordar los asuntos no descritos expresamente en el Código. La falta de cumplimiento del Código por parte de un miembro del personal puede resultar en una acción disciplinaria hasta incluir el despido y la presentación de cargos criminales.

Los empleados, consultores, expertos, pasantes y voluntarios de CI deberán:

### **Integridad:**

- Actuar de buena fe, responsablemente, con el debido cuidado, competencia y diligencia y mantener los más altos estándares profesionales en todo momento.
- Cumplir con las políticas de CI, así como con todas las pertinentes leyes, normas y reglamentos, nacionales e internacionales, en todos los países donde trabaja CI.
- Reflejar los gastos reales o el trabajo realizado en informes de gastos, bitácoras de horarios y otros registros.
- Abstenerse de participar en cualquiera de los siguientes actos: falsificación de documentos comerciales, robo, malversación, desvío de fondos, soborno o fraude.

### **Transparencia:**

- Desempeñar funciones, ejercer autoridad y utilizar los recursos y activos de CI en beneficio de la organización y nunca en beneficio personal.
- Evitar los conflictos de intereses y no permitir que se comprometa el razonamiento independiente.
- Rechazar obsequios o favores que superen USD 150 de parte de proveedores, consultores o beneficiarios.

### **Responsabilidad:**

- Revelar a un supervisor y a la Oficina del Asesor Legal, en la primera oportunidad, cualquier información que tengan en su poder o de la que tengan conocimiento, que pueda resultar en un conflicto de intereses real o percibido o en una irregularidad.
- Administrar responsablemente los activos y recursos de CI; gastar los fondos con prudencia, en beneficio de CI y para fomentar nuestra misión. Cumplir y respetar los deseos de los donantes.

- Administrar los programas, actividades, personal y operaciones de una manera profesionalmente sólida, con conocimiento y sabiduría, y con el objetivo de aumentar el desempeño organizacional en general.

**Confidencialidad:**

- Abstenerse de revelar información confidencial obtenida durante el curso de su trabajo en CI.
- Proteger las relaciones confidenciales entre CI y sus beneficiarios, donantes y proveedores.

**Respeto mutuo y colaboración:**

- Ayudar a los socios a desarrollar la capacidad necesaria para llevar a cabo programas de conservación de manera eficiente y eficaz y administrar los fondos de una manera fiscal y operativamente prudente.
- Cree relaciones constructivas con los solicitantes de subvenciones y otros socios basadas en el respeto mutuo y objetivos compartidos mediante una comunicación clara y oportuna, y respetando la experiencia de nuestros socios en su campo de conocimiento.
- Involucrarse con los pueblos indígenas y las comunidades locales con los que CI trabaja, de manera positiva y constructiva, respetando la cultura, las leyes y las prácticas de dichas comunidades, con el debido respeto al derecho al consentimiento libre, previo e informado.

BORRADOR DE CONSULTA PÚBLICA COPIAR

## Anexo 3: Política de CI contra el acoso

Todos los empleados tienen derecho a trabajar en un entorno libre de acoso y a ser tratados con dignidad y cortesía profesional. CI no tolerará ninguna forma de acoso contra una persona basado en las características protegidas por las leyes, y que tenga el efecto o el propósito de interferir con el desempeño laboral de una persona o sea tan generalizado que cree un entorno laboral intimidante, hostil u ofensivo. Los insultos, epítetos, comentarios despectivos, bromas u otros tipos de acoso están expresamente prohibidos en el lugar de trabajo. Esto incluye una conducta que puede parecer inofensiva, benigna o juguetona, pero que el receptor o un espectador no lo percibe como tal. Se prohíbe toda conducta que cause que cualquier empleado se sienta degradado o intimidado.

No se tolerará el acoso por motivos sexuales. Los avances sexuales indeseados, las solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual constituyen acoso sexual cuando: la conducta tiene el efecto o el propósito de interferir con el desempeño laboral de cualquier empleado o es tan generalizada que crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo independientemente de si la persona es el objeto del acoso.

La conducta indeseada de naturaleza sexual o basada en el sexo incluye, pero no se limita a: declaraciones, preguntas, insultos o bromas sexualmente sugestivos; comentarios de naturaleza sexual sobre los atributos físicos de una persona; insinuaciones sexuales, tocar de forma ofensiva, gestos obscenos o sonidos sugestivos, exhibición de imágenes, materiales u objetos sexualmente sugestivos; y soborno sexual. Incluso si un empleado participa voluntariamente en actividades o discusiones de naturaleza sexual, las acciones constituyen acoso sexual si el empleado indicó que la conducta no era bienvenida. Además, incluso las relaciones sexuales consensuales pueden constituir acoso sexual si son tan generalizadas en la oficina que interfieren con el entorno laboral o el desempeño laboral de otras personas que no forman parte de dichas relaciones consensuales.

Cualquier empleado que experimente, observe o se dé cuenta de una conducta que infringe las políticas de CI que prohíben la discriminación y el acoso, debe informar de inmediato la posible infracción utilizando el procedimiento de denuncia por infracción de la política laboral de CI contra la discriminación y de igualdad de oportunidades, la política de acoso o la política para otras conductas ilegales o falta de ética establecidas en la política de resolución de conflictos y quejas formales.

## Anexo 4: Evaluación de Impacto Social y Ambiental

### **(a) Resumen ejecutivo**

Esta Evaluación de Impacto Ambiental y Social (EIAS) ha sido preparada por el Fondo de Alianzas para los Ecosistemas Críticos - Proyecto del Hotspot de Biodiversidad de las Islas del Caribe, financiado por el Fondo Fiduciario de Desarrollo de Políticas y Recursos Humanos del Banco Mundial e implementado por Conservation International (CI). El proyecto tiene cinco componentes, que tratan, respectivamente, de: mejorar el manejo de la tierra y el mar alrededor de las áreas clave de biodiversidad (KBA) prioritarias; mayor capacidad de las organizaciones de la sociedad civil (OSC) involucradas en la conservación; mayor capacidad del Equipo de Implementación Regional (RIT) para liderar y coordinar las acciones de conservación de las OSC; fortalecimiento de alianzas para la conservación entre las OSC; y manejo de proyectos.

El proyecto es una iniciativa del Fondo de Alianzas para los Ecosistemas Críticos (CEPF): una alianza de la l'Agence Française de Développement, CI, la Unión Europea, el Fondo para el Medio Ambiente Mundial, el Gobierno de Japón y el Banco Mundial. La Unidad de Implementación del Proyecto será la Secretaría del CEPF, gestionada por CI en nombre de la alianza. La Secretaría del CEPF contará con el apoyo de un RIT, gestionado por el Instituto de Recursos Naturales del Caribe (CANARI), con la responsabilidad de proporcionar liderazgo estratégico dentro del 'Hotspot de biodiversidad de las Islas del Caribe' y de la coordinación, el fortalecimiento de capacidades y la supervisión de las OSC participantes. La Secretaría del CEPF también contará con el apoyo de un Equipo Colaborativo de Responsabilidad Social (CSAT), gestionado por el Instituto Tecnológico de Santo Domingo (INTEC), con la responsabilidad de crear alianzas para la acción colaborativa de conservación dentro y alrededor de las KBA prioritarias.

El primer componente, que brindará apoyo a las OSC para implementar acciones de conservación dentro y alrededor de 20 KBA en siete países insulares del Caribe, tiene el potencial más alto de impactos ambientales y sociales adversos. Estos incluyen restricciones involuntarias al acceso a los recursos naturales, riesgos para la salud y la seguridad relacionados con el uso de pesticidas y la transmisión del COVID-19 u otras enfermedades contagiosas entre comunidades rurales remotas y vulnerables. La modalidad de implementación para este componente será la concesión de subvenciones de alrededor de USD 100,000 a las OSC para implementar los subproyectos. Debido a la diversidad de actividades previstas, se aplicarán a estos subproyectos hasta ocho estándares ambientales y sociales (EAS) del Banco Mundial. Cada solicitud de donación se comparará con los EAS para determinar cuáles se aplican. Luego, se requerirá que el beneficiario diseñe e implemente medidas para cumplir con los EAS pertinentes. Los beneficiarios recibirán fortalecimiento de capacidades, según sea necesario, y serán supervisados de cerca para garantizar que los riesgos ambientales y sociales se manejen satisfactoriamente. Estos arreglos se establecen en detalle en el Marco de Manejo Ambiental y Social (MMAS) del proyecto.

Los otros cuatro componentes del proyecto no involucran acciones directas de conservación o desarrollo que pudieran impactar significativamente en las comunidades y la biodiversidad. Sin

embargo, debido a que implican el empleo de trabajadores directos o contratados, se aplica el EAS2 sobre trabajo y condiciones laborales. Además, tres de estos componentes involucran viajes hacia o dentro de la región del Caribe, para capacitaciones, consultas con las partes interesadas, misiones de monitoreo y otras actividades a nivel comunitario. Debido a que dichos viajes conllevan el riesgo de transmisión del COVID-19 y otras enfermedades transmisibles, se aplica el EAS4 sobre salud y seguridad de la comunidad. Se han elaborado Procedimientos de Manejo Laboral para el proyecto y un Plan de Seguridad y Salud para la Secretaría del CEPF, los cuales se incluyen en el MMAS como Anexos 6 y 7. Los Planes de Seguridad y Salud para el RIT y el CSAT han sido elaborados por CANARI e INTEC.

**(b) Marco legal e institucional**

*EAS2: Trabajo y condiciones laborales*

Con respecto al EAS2, la Secretaría del CEPF es gestionada en las oficinas de CI en Arlington, VA. Las leyes laborales federales de los Estados Unidos y del estado de Virginia se aplican al personal empleado por CI para trabajar en la Secretaría del CEPF. Las leyes clave y su relevancia para el EAS2 se presentan en el siguiente cuadro.

<b>Federal/Estatal</b>	<b>Ley</b>	<b>Relevancia para el EAS2</b>
Federal	Ley de Estándares Laborales Justos (1938)	Establece un salario mínimo, pago de horas extras, mantenimiento de registros y estándares de empleo juvenil que afectan a los empleados del sector privado.
Federal	Título VII de la Ley de Derechos Civiles (1964)	Prohíbe el acoso y la discriminación en el lugar de trabajo por motivos de raza, color, religión, sexo y nacionalidad de origen.
Federal	Ley de Seguridad y Salud Ocupacional (1970)	Exige que todos los empleadores no gubernamentales proporcionen un lugar de trabajo seguro y saludables para sus empleados.
Estatal	Título 16 (Trabajo y empleo) del Código Administrativo de Virginia (1992)	Establece estándares laborales estatales, define ocupaciones peligrosas y rige el empleo de menores.

El RIT se gestionará desde las oficinas de CANARI en Puerto España, Trinidad y Tobago. Las leyes laborales de Trinidad y Tobago son aplicables al personal empleado por CANARI para trabajar para el RIT. Las leyes clave y su relevancia para el EAS2 se presentan en el siguiente cuadro. CANARI también empleará personal o contratará consultores para trabajar para el RIT en algunos de los siete países del proyecto. La legislación pertinente en dichos países se presenta en el cuadro siguiente.

<b>País</b>	<b>Ley</b>	<b>Relevancia para el EAS2</b>
Trinidad y Tobago	Ley de Relaciones Laborales (1972)	Establece derechos de afiliación sindical, negociación colectiva y acción industrial.

<b>País</b>	<b>Ley</b>	<b>Relevancia para el EAS2</b>
Trinidad y Tobago	Ley del Salario Mínimo (1976; enmendada)	Exige salarios mínimos y términos y condiciones de empleo; establece el proceso para fijar los salarios mínimos.
Trinidad y Tobago	Sección XIV de la Ley de la Niñez (2012)	Prohíbe el empleo de niños menores de 14 años, impone restricciones al empleo de menores de 16 años y establece obligaciones a los empleadores de menores de 18 años.
Trinidad y Tobago	Ley de Protección a la Maternidad (1998)	Establece un nivel mínimo de protección y beneficios para la licencia de maternidad.
Trinidad y Tobago	Ley sobre Seguridad y Salud Ocupacional (2004)	Establece los deberes de los empleadores para garantizar la seguridad, la salud y el bienestar en el lugar de trabajo para todos los empleados.

El CSAT se gestionará en las oficinas del INTEC en Santo Domingo, República Dominicana, así como en las oficinas de Extensión Integrada de la Salud en Antigua y Barbuda. En el siguiente cuadro se presenta las leyes laborales y del trabajo en estos países, pertinentes al EAS2.

La mayoría de las OSC beneficiarias y respaldadas por el proyecto serán organizaciones locales, con sede en uno de los siete países del proyecto: Antigua y Barbuda; Las Bahamas; República Dominicana; Haití; Jamaica; Santa Lucía; y San Vicente y las Granadinas. Las leyes clave en dichos países y su relevancia para el EAS2 se presentan en el siguiente cuadro. Las OSC con sede fuera de estos países, como las organizaciones no gubernamentales internacionales, serán elegibles para solicitar subvenciones en el marco del proyecto. Se anticipa que se apoyará a un pequeño número, cuando demuestren una clara ventaja competitiva o capacidades singulares en relación con los objetivos del proyecto. En tales casos, el marco legal que rige el trabajo y el empleo en las jurisdicciones donde estas organizaciones emplean o contratan trabajadores se resumirá en los Procedimientos de Manejo Laboral que se les pedirá que elaboren según el EAS2.

<b>País</b>	<b>Ley</b>	<b>Relevancia para la EAS2</b>
Antigua y Barbuda	Ley de Discapacidades e Igualdad de Oportunidades (2017)	Expone los principios de igualdad y no discriminación en relación con las personas discapacitadas.
Antigua y Barbuda	Código de Trabajo de Antigua y Bermuda (1975; enmendado)	Reúne toda la legislación principal aplicable a los estándares laborales y las relaciones industriales. Prohíbe el empleo de niños y jóvenes menores de 16 años y establece restricciones al empleo de jóvenes menores de 18 años.
Las Bahamas	Ley de Personas con Discapacidades (Igualdad de Oportunidades) (2014)	Establece los derechos de las personas con discapacidades.

<b>País</b>	<b>Ley</b>	<b>Relevancia para la EAS2</b>
Las Bahamas	Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (2002; enmendada)	Establece los deberes generales de los empleadores hacia sus empleados con respecto a la seguridad y salud en el trabajo.
Las Bahamas	Ley de Empleo (2001; enmendada)	Establece un marco legal integral para el empleo, incluso en lo que respecta a las condiciones de empleo y el empleo de niños. Específicamente, la ley prohíbe el empleo de niños menores de 14 años y establece restricciones sobre el empleo de jóvenes menores de 18 años.
Las Bahamas	Ley de Relaciones Industriales (1970; enmendada)	Proporciona el registro y control de sindicatos y el reconocimiento de sindicatos por parte de los empleadores.
República Dominicana	Resolución sobre Trabajos Peligrosos e Insalubres (1993)	Establece estándares para la seguridad y salud ocupacional.
República Dominicana	Código de Trabajo de la República Dominicana (1984)	Reglamenta las relaciones laborales y establece los estándares laborales, incluso con respecto al empleo de niños. Específicamente, el código prohíbe el empleo de niños menores de 14 años y establece restricciones sobre el empleo de jóvenes menores de 18 años.
Haití	Ley del Salario Mínimo para Establecimientos Comerciales o Industriales (2009)	Establece el salario mínimo para establecimientos comerciales e industriales.
Haití	Constitución de Haití (1987)	Establece el derecho a un salario justo, descanso, vacaciones anuales pagadas y un bono, y establece la edad mínima para trabajar
Haití	Legislación para la eliminación de todas las formas de discriminación racial (1981)	Prohíbe todo acto de discriminación por motivos de raza, color, apariencia, nacionalidad u origen étnico, especialmente en el ámbito laboral.
Haití	Código de Trabajo de Haití (1961)	Establece los estándares laborales, incluida la edad mínima para el empleo de niños, y las regulaciones mínimas de seguridad y salud.
Haití	Ley de Organización y Regulación Laboral (2017)	Prohíbe el empleo de niños y jóvenes menores de 16 años.

<b>País</b>	<b>Ley</b>	<b>Relevancia para la EAS2</b>
Jamaica	Ley de Discapacidad (2014)	Estipula el empleo y la no discriminación de personas con discapacidades.
Jamaica	Ley de Sindicatos (1919; enmendada)	Otorga reconocimiento legal a los sindicatos y establece el derecho de negociación colectiva.
Jamaica	Ley de Relaciones Laborales y Conflictos Industriales (1975; enmendada)	Estipula las relaciones entre empleadores y trabajadores, incluidos los procedimientos para la resolución de conflictos laborales.
Jamaica	Ley del Salario Mínimo (1938; enmendada)	Proporciona protección a los trabajadores en relación con el pago de salarios.
Jamaica	Ley del Empleo (Pago por despido y cesantía) (1974)	Establece un pago por la separación del servicio ya sea que se despida a un empleado o se termine su contrato.
Jamaica	Ley de Vacaciones Pagadas (1974)	Establece el derecho a vacaciones anuales pagadas.
Jamaica	Ley del Consejo de Jamaica (Constitución) (1962; enmendada)	Confiere protección contra la discriminación por motivos de raza, etc.
Jamaica	Ley sobre el Empleo (Igualdad de remuneración para hombres y mujeres) (1975)	Prohíbe la discriminación por motivos de sexo con respecto a la remuneración y otros términos y condiciones laborales.
Jamaica	Ley de Licencia de Maternidad (1979)	Previene algunas formas de discriminación contra las mujeres embarazadas y les da derecho a 12 semanas de licencia de maternidad.
Jamaica	Ley de Cuidado y Protección Infantil (2004)	Prohíbe el empleo de niños menores de 13 años, restringe el empleo a niños menores de 15 años al trabajo ligero y prohíbe el empleo de jóvenes menores de 18 años en trabajos peligrosos.
Jamaica	Ley Industrial (1943; enmendada)	Establece la regulación de la salud y seguridad ocupacional en ciertos entornos, incluidas las operaciones de construcción y la construcción ingenieril.
Santa Lucía	Código de Trabajo de Santa Lucía (2006; enmendado)	Establece los principios fundamentales del empleo, incluso en lo que respecta a términos y condiciones, salud y seguridad ocupacional, igualdad de oportunidades y relaciones

<b>País</b>	<b>Ley</b>	<b>Relevancia para la EAS2</b>
		laborales. El código prohíbe el empleo de niños y jóvenes por debajo de la edad mínima de finalización de la escuela.
Santa Lucía	Ley de Educación (1999)	Establece la edad mínima de finalización de la escuela en 15 años.
Santa Lucía	Igualdad de oportunidades y trato en materia de empleo y ocupación (2000)	Proporciona protección contra la discriminación ilegal por motivos de raza, sexo, religión, color, origen étnico, responsabilidades familiares, embarazo, estado civil o edad, y establece restricciones sobre el trabajo y el empleo de menores.
Santa Lucía	Ley sobre el Salario Mínimo (1999; enmendada)	Establece un proceso para fijar salarios mínimos para los trabajadores en sectores o industrias particulares.
Santa Lucía	Ley del Empleado (Salud y Seguridad Ocupacional (1985)	Cubre todos los aspectos de la salud y seguridad ocupacional, incluida la provisión de medidas preventivas de salud, dispositivos y equipos de protección.
San Vicente y las Granadinas	Ley Salarial del Consejo (1953)	Estipula el establecimiento de consejos salariales y la elaboración de reglamentos sobre salarios que aborden, entre otras cosas, el salario mínimo, las horas de trabajo, las horas extras, el pago por vacaciones y enfermedad, la licencia de maternidad, y la salud y la seguridad.
San Vicente y las Granadinas	Ley de Sindicatos (1950)	Estipula el establecimiento y reglamentación de los sindicatos.
San Vicente y las Granadinas	Ley de Disputas Comerciales (Arbitraje e Investigación) (1940)	Estipula el arbitraje en disputas laborales.
San Vicente y las Granadinas	Ley de Protección del Empleo (2003)	Estipula el mantenimiento de buenas relaciones entre empleadores y empleados, y trata temas de indemnización y resolución de disputas.
San Vicente y las Granadinas	Ley de Igualdad de Remuneración (1994)	Prohíbe la discriminación por motivos de sexo con respecto a la remuneración y otros términos y condiciones del empleo.

<b>País</b>	<b>Ley</b>	<b>Relevancia para la EAS2</b>
San Vicente y las Granadinas	Constitución de San Vicente y las Granadinas (1979)	Establece el derecho a la protección contra la discriminación por motivos de sexo, raza, lugar u origen, opiniones políticas, color o credo.
San Vicente y las Granadinas	Ley sobre el Empleo de Mujeres, Jóvenes y Niños (1935)	Establece la edad legal infantil como menor de 14 años y prohíbe el empleo de niños en ciertos entornos.
San Vicente y las Granadinas	Ley de Servicios de Salud Ambiental (1991)	Estipula las actividades que puedan afectar la salud pública y el ambiente.
San Vicente y las Granadinas	Ley Industrial (1955)	Estipula la salud, seguridad, bienestar y medidas de protección especiales en determinados entornos laborales.

Si bien las leyes resumidas en los cuadros anteriores brindan, en general, un marco legal adecuado para abordar los requisitos del EAS2, en varios países del proyecto hay una serie de brechas, tanto en términos del marco legal como en la capacidad institucional para asegurar su cumplimiento. Estas brechas se resumen brevemente a continuación.

El EAS2 requiere que las decisiones relacionadas con el empleo o el trato de los trabajadores del proyecto no se basen en características personales (género, raza, religión, orientación sexual, etc.), no relacionadas con los requisitos inherentes del trabajo, sino que se basen en el principio de igualdad de oportunidades y trato justo. La legislación contra la discriminación, de una forma u otra, existe en todos los países del proyecto. En unos pocos casos, como el de Santa Lucía, se han aprobado leyes específicas; en otros casos, la constitución estipula garantías generales de igualdad. Sin embargo, las categorías protegidas definidas por la ley no siempre son tan completas como las requeridas por el EAS2. Por ejemplo, si bien la discriminación por motivos de raza, religión, lugar de origen o sexo está prohibida en todos los países, tales protecciones no son universales para la edad, discapacidad y, especialmente, orientación sexual. Para abordar esta brecha, se pedirá a los beneficiarios que demuestren que cuentan con políticas de entorno laboral que cumplen con los requisitos del EAS2 en relación con la lucha contra la discriminación. Los beneficiarios que no lo hagan serán asistidos para desarrollar políticas apropiadas o para adaptar la política de CI sobre igualdad de oportunidades y contra la discriminación en el empleo a fin de satisfacer sus necesidades.

El EAS2 requiere que ningún niño menor de la edad mínima legal o 14 años (la que sea más baja) sea empleado o contratado en relación con el proyecto. Cada uno de los países del proyecto establece una edad mínima legal para trabajar, igual o mayor de 14 años en todos los países. Existe una excepción parcial en Jamaica, donde a los niños mayores de 13 años se les permite realizar "trabajos ligeros", como tareas del hogar, empaquetar en el supermercado y en peluquerías. Como el proyecto no incluye ninguna actividad que cumpla con esta definición, no se permitirá que ningún niño menor de 15 años en Jamaica sea empleado o contratado en relación con el proyecto. Además, tanto en Haití como en San Vicente y las Granadinas, existen

discrepancias entre la edad mínima para trabajar y la edad máxima para la educación obligatoria, lo que deja a los niños desprotegidos contra el trabajo infantil.

El EAS2 también requiere que ningún menor de 18 años pueda ser empleado o contratado en un trabajo que pueda ser peligroso, que pueda interferir con la educación del niño o pueda ser perjudicial para la salud o el desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social del niño. Como resultado de las deficiencias del marco legal y su implementación en los países del proyecto, lamentablemente ocurre que los niños todavía están siendo empleados en las peores formas de trabajo infantil, incluso en la agricultura (plantaciones de banano y caña de azúcar) y en la explotación sexual comercial. En algunos países, por ejemplo, en Las Bahamas, no existe una ley específica sobre el trabajo infantil, y las leyes relacionadas que se han desarrollado no hacen referencia específica a los convenios pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Edad Mínima (C138) y la Eliminación de las Peores Formas de Trabajo Infantil (C182). En Haití, aunque el Código Laboral prohíbe que los jóvenes de 16 a 18 años trabajen de noche en entornos industriales o en establecimientos que sirvan alcohol, los tipos de trabajos peligrosos prohibidos para los niños no se extienden a la agricultura: un entorno donde los niños pueden estar expuestos a productos químicos, herramientas y el clima. La Ley de Empleo de Mujeres, Jóvenes y Niños de San Vicente y las Granadinas presenta una brecha similar. Estas brechas podrían volverse problemáticas si los subproyectos apoyan técnicas de producción ecológica en la agricultura comercial. Aunque el EAS2 permite que jóvenes menores de 18 años sean empleados o contratados en determinadas circunstancias, esto solo se permitirá en circunstancias excepcionales en el marco del proyecto y estará sujeto a un riguroso escrutinio.

El EAS2 impone más requisitos generales relacionados con la salud y seguridad ocupacional que se aplican a todos los trabajadores del proyecto, no solo a los menores de 18 años. Los beneficiarios y cualquier tercero que emplee o contrate trabajadores para el proyecto desarrollarán e implementarán procedimientos para establecer y mantener un ambiente de trabajo seguro, incluyendo que los lugares de trabajo, vehículos, equipos y procesos bajo su control sean seguros y sin riesgo para la salud. Esto puede requerir ir más allá del cumplimiento de la legislación nacional vigente, debido a la existencia de brechas en materia de seguridad y salud ocupacional. Por ejemplo, en Jamaica, no existen leyes integrales de seguridad industrial. Se ha redactado una Ley de Seguridad y Salud, pero aún no ha sido promulgada.

### *EAS3: Eficiencia en el uso de los recursos y prevención y gestión de la contaminación*

Con respecto al EAS3, las únicas actividades a las que es probable que se aplique esta norma son las de los subproyectos de las OSC que se diseñarán e implementarán en el marco del Componente 1. Estas actividades se implementarán en los siete países del proyecto. Las leyes clave de estos países y su relevancia con el EAS3 se presentan en el siguiente cuadro.

<b>País</b>	<b>Ley</b>	<b>Relevancia para el EAS3</b>
Antigua y Barbuda	Ley de Plaguicidas y Sustancias Químicas Tóxicas (2008)	Regula la importación, almacenamiento, fabricación, venta, transporte, uso y eliminación de plaguicidas y productos químicos tóxicos.

<b>País</b>	<b>Ley</b>	<b>Relevancia para el EAS3</b>
Antigua y Barbuda	Ley de Protección y Gestión Ambiental (2015)	Prevé medidas para el control y mitigación de todas las formas de degradación o contaminación ambiental, incluida la gestión de plaguicidas y otras sustancias peligrosas con el fin de proteger la salud humana y mantener la calidad ambiental.
Las Bahamas	Ley de Servicios de Salud Ambiental (1987)	Prevé medidas para promover la conservación y el mantenimiento del ambiente en interés de la salud, incluyendo regulación del control de plagas y vectores y el uso de plaguicidas.
República Dominicana	Ley sobre Plaguicidas (1968)	Prevé la regulación de la importación, fabricación, venta, almacenamiento y uso de plaguicidas.
Haití	Actualmente no cuenta con ninguna ley	No aplica
Jamaica	Ley sobre Plaguicidas (1987)	Prevé la regulación de la importación, venta, almacenamiento y uso de plaguicidas e incluye listas de los plaguicidas prohibidos y restringidos.
Santa Lucía	Ley sobre el Control de Plagas y Productos Químicos Tóxicos (2000)	Regula el uso de plaguicidas y otros químicos tóxicos en el control de plagas.
Santa Lucía	Ley sobre el Control de Plaguicidas (1975)	Prevé el establecimiento de la Junta de Control de Plaguicidas y otorga poderes a los inspectores con respecto al uso, venta y almacenamiento de plaguicidas.
San Vicente y las Granadinas	Ley de Servicios de Salud Ambiental (1991)	Prevé la regulación de actividades que puedan afectar la salud pública y el ambiente.
San Vicente y las Granadinas	Ley de Control de Plaguicidas (1973; enmendada)	Prevé el establecimiento de la Junta de Control de Plaguicidas y otorga poderes a los inspectores con respecto al uso, venta y almacenamiento de plaguicidas.

#### *EAS4: Salud y seguridad de la comunidad*

Con respecto al EAS4, todos o la mayoría de los subproyectos de las OSC bajo el marco del Componente 1 incluirán actividades a nivel comunitario, que pueden tener riesgos para la salud y la seguridad de la comunidad, incluyendo, pero no limitándose a la transmisión de enfermedades infecciosas. Las actividades de los otros componentes del proyecto conllevan

riesgos similares, porque las personas empleadas o contratadas por la Secretaría del CEPF, el RIT o el CSAT viajarán a las comunidades locales para llevar a cabo supervisión, monitoreo y evaluación, capacitación y otras actividades. Las leyes clave en los países del proyecto y su relevancia con el EAS4 se presentan en el siguiente cuadro.

<b>País</b>	<b>Ley</b>	<b>Relevancia para el EAS4</b>
Antigua y Barbuda	Ley de Protección y Gestión Ambiental (2015)	Prevé medidas para el control y mitigación de todas las formas de degradación o contaminación ambiental, incluyendo el manejo de plaguicidas y otras sustancias peligrosas para proteger la salud humana y mantener la calidad ambiental.
Antigua y Barbuda	Ley de Salud Pública (1957; enmendada)	Establece disposiciones para diversos asuntos relacionados con la salud pública, incluso con respecto a la notificación y el control de enfermedades infecciosas.
Las Bahamas	Ley de Preparación y Respuesta ante Desastres (2006)	Prevé una mejor organización de la mitigación, preparación, respuesta y recuperación de emergencias y desastres.
Las Bahamas	Ley de Servicios de Salud (1914; enmendada)	Prevé la regulación de varios asuntos relacionados con la protección de la salud pública, incluyendo el control de enfermedades infecciosas.
República Dominicana	Ley General de Salud (2001)	Define el papel del estado en relación con el cumplimiento de los derechos a la salud de los ciudadanos.
Haití	Ley Orgánica del Departamento de Salud Pública y Población (1971)	Prevé la implementación de diversas medidas para proteger la salud pública.
Jamaica	Ley de Salud Pública (2003)	Proporciona una lista de enfermedades transmisibles que deben notificarse a las autoridades competentes.
Jamaica	Ley de Preparación contra Desastres y Control de Emergencias (1993)	Prevé medidas de preparación contra desastres y control de emergencias.
Santa Lucía	Reglamento de Salud Pública (Enfermedades transmisibles que deben notificarse) (1978; enmendado)	Proporciona una lista de enfermedades transmisibles que deben notificarse a las autoridades competentes en virtud de la Ley de Salud Pública.

<b>País</b>	<b>Ley</b>	<b>Relevancia para el EAS4</b>
Santa Lucía	Ley de Salud Pública (1975)	Consolida las regulaciones para la salud pública, incluyendo la prevención, el tratamiento, la limitación y la supresión de enfermedades.
San Vicente y las Granadinas	Ley de Servicios de Salud Ambiental (1991)	Prevé la regulación de actividades que puedan afectar la salud pública y el ambiente.
San Vicente y las Granadinas	Ley de Salud Pública (1977)	Prevé diversas medidas relacionadas con la protección de la salud pública, incluyendo el control de enfermedades infecciosas.

*EAS5: Adquisición de tierras, restricciones sobre el uso de la tierra y reasentamiento involuntario*

Las únicas actividades a las que es probable que se aplique el EAS5 son las de los subproyectos que se diseñarán e implementarán en el marco del Componente 1. Estas actividades se implementarán en los siete países del proyecto. Las leyes clave en estos países y su relevancia con el EAS5 se presentan en el siguiente cuadro.

<b>País</b>	<b>Ley</b>	<b>Relevancia para el EAS5</b>
Antigua y Barbuda	Constitución de Antigua y Barbuda (1981)	Establece el derecho a la protección contra la deprivación de la propiedad y regula la adquisición obligatoria de la propiedad para fines públicos.
Antigua y Barbuda	Ley sobre Parques Nacionales (1985)	Prevé el establecimiento de áreas protegidas y las actividades dentro de las mismas.
Las Bahamas	Ley de Conservación y Protección del Paisaje Físico de Las Bahamas (1997)	Prevé el establecimiento de áreas protegidas y las actividades dentro de las mismas.
Las Bahamas	Ley sobre Recursos Pesqueros (1977)	Prevé la conservación y manejo sostenible de los recursos pesqueros marinos.
República Dominicana	Constitución de La República Dominicana (2015)	Establece el derecho a la propiedad privada y prevé la adquisición obligatoria por causa justificada para el bien público o el interés social justificada, sujeta a indemnización.
República Dominicana	Ley de Áreas Protegidas (2004)	Prevé el establecimiento y la regulación de actividades dentro de las áreas protegidas.
Haití	Constitución de Haití (1987)	Establece el derecho a la propiedad privada y el proceso legal de expropiación.

<b>País</b>	<b>Ley</b>	<b>Relevancia para el EAS5</b>
Haití	Decreto sobre la Designación de Parques Nacionales, Sitios Nacionales y Naturales (1968)	Prevé el establecimiento de áreas protegidas.
Jamaica	Reglamento de la Industria Pesquera (Zonas Especiales de Conservación Pesquera) (2012)	Prevé la designación y el establecimiento de reglamentos de manejo de las áreas de conservación pesquera especiales.
Jamaica	Reglamento de Recursos Naturales (Parques Nacionales) (1993)	Establece reglamentos sobre el manejo de los parques nacionales.
Jamaica	Constitución de Jamaica (1962; enmendada)	Establece el derecho de protección contra la adquisición forzosa de bienes.
Santa Lucía	Ley de Pesca (1984)	Prevé la conservación y el manejo sostenible de los recursos pesqueros marinos, incluyendo el establecimiento de reservas marinas.
Santa Lucía	Constitución de Santa Lucía (1978)	Establece el derecho a la protección contra la privación de la propiedad y prevé la adquisición obligatoria de la propiedad para fines públicos.
San Vicente y las Granadinas	Ley de Parques Nacionales (2002)	Prevé el establecimiento y la regulación de actividades dentro de los parques nacionales y prevé la adquisición obligatoria de tierras para el establecimiento de parques nacionales.
San Vicente y las Granadinas	Constitución de San Vicente y las Granadinas (1979)	Establece el derecho a la protección contra la privación de la propiedad y prevé la adquisición obligatoria de la propiedad para fines públicos.

*EAS6: Conservación de la biodiversidad y gestión sostenible de los recursos naturales vivos*

Con respecto al EAS6, las únicas actividades a las que es probable que se aplique este estándar son las de los subproyectos en el marco del Componente 1. Estas actividades se implementarán en los países del proyecto. Las leyes clave de estos países y su relevancia para el EAS6 se presentan en el siguiente cuadro.

<b>País</b>	<b>Ley</b>	<b>Relevancia para el EAS6</b>
Antigua y Barbuda	Ley de Protección y Manejo Ambiental (2015)	Prevé la protección y manejo ambiental sostenible, asigna responsabilidades administrativas para el manejo ambiental y

<b>País</b>	<b>Ley</b>	<b>Relevancia para el EAS6</b>
		consolida la implementación de Acuerdos Ambientales Multilaterales.
Las Bahamas	Ley de Comercio y Conservación de la Vida Silvestre (2004)	Prevé la protección de las especies silvestres contra daños causados por la explotación no sostenible
Las Bahamas	Ley de Conservación y Protección del Paisaje Físico de Las Bahamas (1997)	Prevé la conservación y protección del paisaje físico.
República Dominicana	Ley General del Ambiente y los Recursos Naturales (2000)	Establece normas para la conservación, protección, rehabilitación, restauración y uso sostenible del ambiente y los recursos naturales.
Haití	Código Rural (1962)	Prevé la regulación de la explotación de los recursos forestales.
Jamaica	Reglamentos Forestales (2001)	Establece derechos y procesos para el manejo y uso sostenible de los bosques y recursos forestales.
Jamaica	Ley sobre Especies en Peligro de Extinción (2000)	Prevé la protección, conservación y regulación del comercio de especies en peligro de extinción.
Santa Lucía	Ley de Protección de la vida Silvestre (1980)	Prevé la regulación de la explotación de animales silvestres.
Santa Lucía	Ley de Conservación de Bosques, Suelos y Agua (1946, enmendada)	Prevé la regulación de la explotación de los recursos forestales.
San Vicente y las Granadinas	Ley de Conservación de los Recursos Forestales (1992)	Prevé la regulación de la explotación de los recursos forestales.
San Vicente y las Granadinas	Ley de Protección de la Vida Silvestre (1987, enmendada)	Prevé la regulación de la explotación de los animales silvestres.

#### *EAS8: Patrimonio cultural*

Las únicas actividades a las que posiblemente se aplique el EAS8 son las de los subproyectos dentro del marco del Componente 1. Estas actividades se implementarán en los países del proyecto. Las leyes clave en estos países y su relevancia para el EAS8 se presentan en el siguiente cuadro.

<b>País</b>	<b>Ley</b>	<b>Relevancia para el EAS8</b>
Antigua y Barbuda	Ley de Parques Nacionales (enmienda) (2004)	Prevé la conservación, protección, gestión y desarrollo del patrimonio arquitectónico, cultural e histórico.
Las Bahamas	Ley de Antigüedades, Monumentos y Museos (1998)	Prevé la preservación del patrimonio cultural natural y establece los procedimientos para la designación de monumentos.
República Dominicana	Constitución de la República Dominicana (2015)	Prevé la protección, conservación y restauración del patrimonio cultural de la nación.
Haití	Constitución de Haití (1987)	Coloca a los monumentos, ruinas, campos de batalla, centros famosos de creencias africanas y todos los vestigios del pasado bajo la protección del estado.
Haití	Decreto sobre la Designación de Parques Nacionales, Sitios Nacionales y Naturales (1968)	Prevé el establecimiento de áreas protegidas en áreas de importancia nacional por sus valores históricos o naturales.
Jamaica	Ley de Fideicomiso del Patrimonio Nacional de Jamaica (1985)	Establece los procedimientos para declarar y proteger los monumentos nacionales y el patrimonio nacional protegido.
Santa Lucía	Ley del Fideicomiso Nacional de Santa Lucía (1975)	Establece el Fideicomiso Nacional de Santa Lucía y lo faculta para obtener propiedades de interés prehistórico, histórico, arqueológico, arquitectónico, artístico o tradicional en beneficio del estado.
San Vicente y las Granadinas	Ley del Fideicomiso Nacional de San Vicente y las Granadinas (1969)	Prevé la preservación del patrimonio natural, histórico, cultural y construido.

### ***(c) Descripción del Proyecto***

El proyecto apoyará las operaciones del CEPF en siete países del 'Hotspot de biodiversidad de las islas del Caribe': Antigua y Barbuda; Las Bahamas; República Dominicana; Haití; Jamaica; Santa Lucía; y San Vicente y las Granadinas. El CEPF es una alianza de donantes, creada en el año 2000 para permitir a la sociedad civil proteger los hotspots de biodiversidad del mundo: ecosistemas biológicamente ricos, esenciales para la humanidad, pero altamente amenazados.

El proyecto tiene como objetivo 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'. Se basa en las acciones, esfuerzos y lecciones aprendidas en una fase anterior de inversión de 2010 a 2016 que requieren apoyo adicional para su consolidación. Apoya la reproducción y

ampliación de modelos de buenas prácticas e incorpora las lecciones aprendidas en la primera fase para garantizar una mejor implementación y continuidad de la acción.

El proyecto aborda el problema que la biodiversidad de importancia mundial en el hotspot de las islas del Caribe está amenazada por la sobreexplotación, la pérdida de hábitat y las especies exóticas invasoras. Para abordar esta amenaza, busca superar dos limitaciones clave: primero, que la capacidad de las organizaciones de la sociedad civil para implementar acciones de conservación está restringida por limitaciones administrativas, financieras y técnicas; y segundo, que la capacidad de las OSC para generar un impacto de conservación a mayor escala se ve obstaculizada por el aislamiento, la falta de coordinación y la escasa difusión de buenas prácticas. Para ello, el proyecto tiene cinco componentes.

1. Mayor proporción de tierra y mar, dentro y alrededor de las áreas clave de biodiversidad prioritarias, bajo un mejor manejo.
2. Mayor capacidad de conservación de las OSC
3. Mayor capacidad del RIT en el liderazgo y coordinación de las acciones de conservación de las OSC.
4. Fortalecimiento de alianzas para la conservación entre las OSC
5. Manejo de proyectos, incluido el monitoreo y evaluación

Como se mencionó anteriormente, la mayoría de las actividades del proyecto que conllevan riesgos sociales y ambientales elevados se llevarán a cabo bajo el marco del Componente 1, a través de subproyectos implementados por las OSC. Potencialmente se aplican ocho EAS a estas actividades:

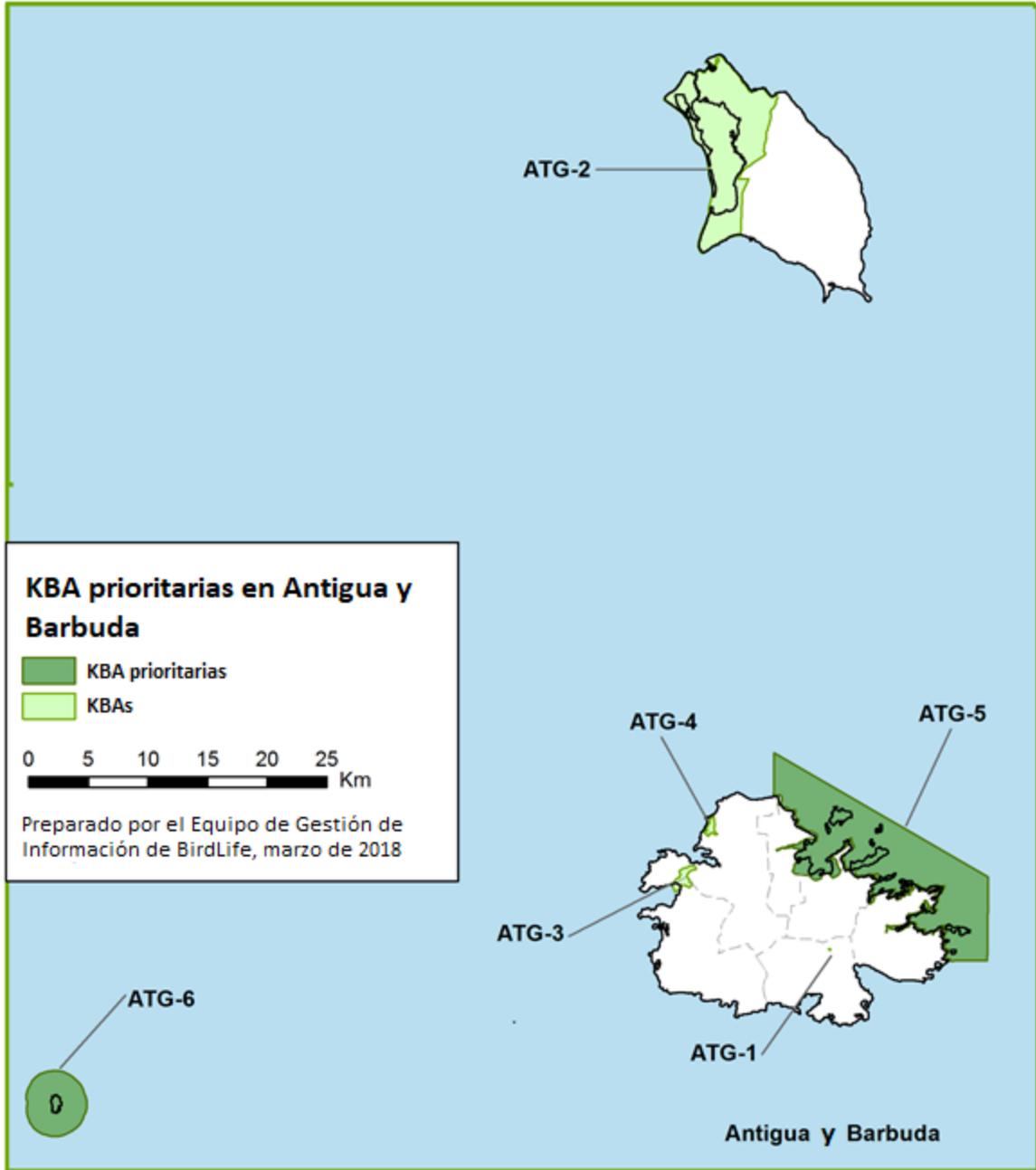
- EAS1: Evaluación y gestión de riesgos e impactos ambientales y sociales.
- EAS2: Trabajo y condiciones laborales.
- EAS3: Eficiencia en el uso de los recursos y prevención y gestión de la contaminación.
- EAS4: Salud y seguridad de la comunidad.
- EAS5: Adquisición de tierras, restricciones sobre el uso de la tierra y reasentamiento involuntario.
- ESS6: Conservación de la biodiversidad y gestión sostenible de los recursos naturales vivos.
- ESS8: Patrimonio cultural.
- EAS10: Participación de las partes interesadas y divulgación de información.

Además, los siguientes estándares se aplican a las actividades del Componente 2, 3, 4 y 5, que involucran el empleo y contratación de trabajadores del proyecto, y viajes a nivel comunitario:

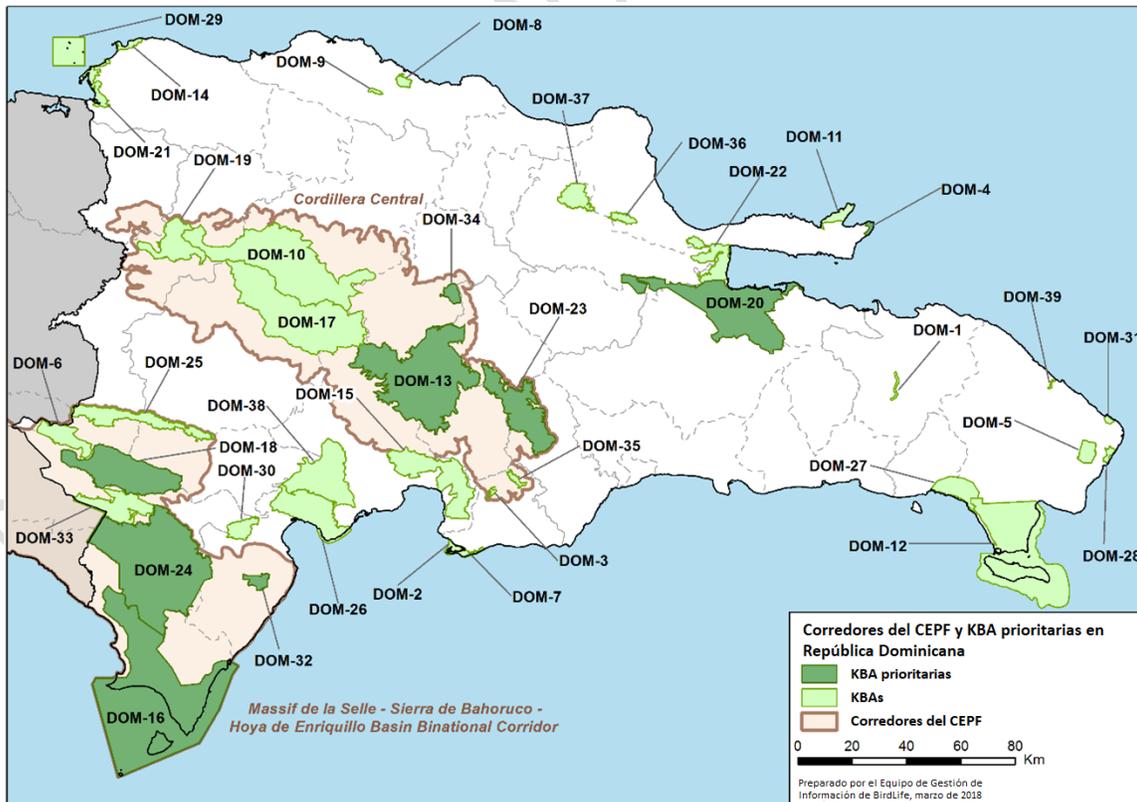
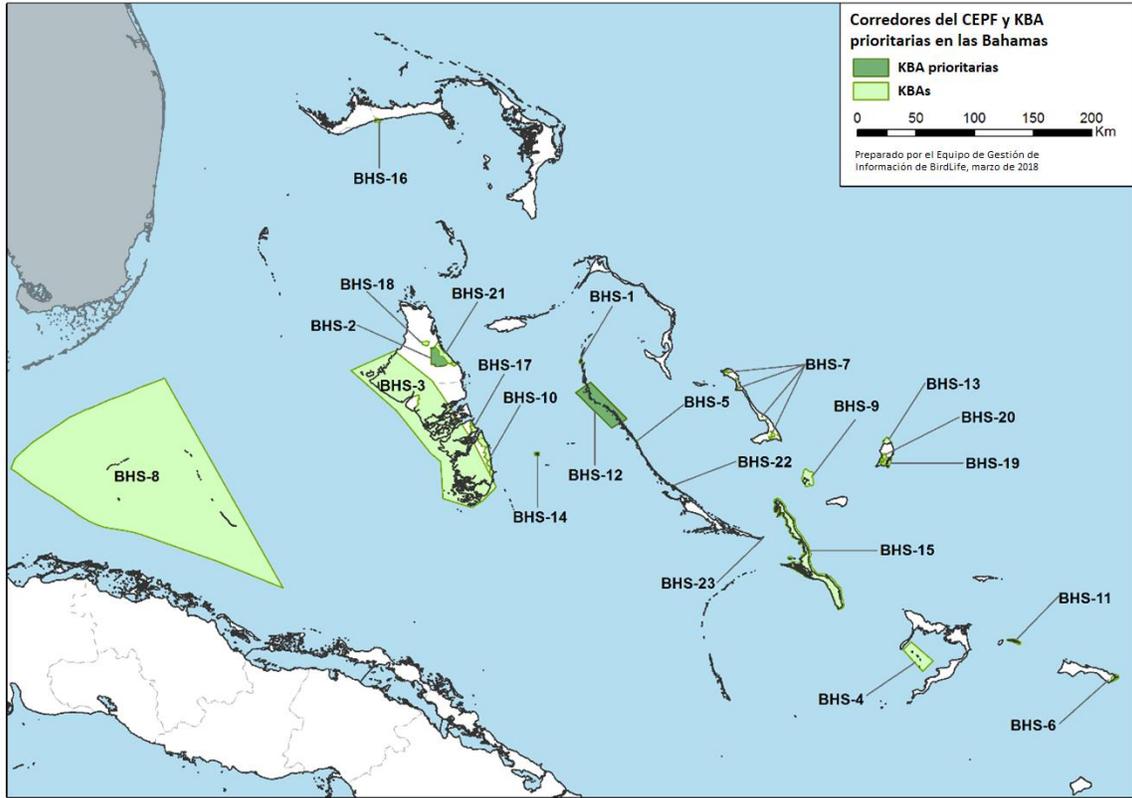
- EAS2: Trabajo y condiciones laborales.
- EAS4: Salud y seguridad de la comunidad.

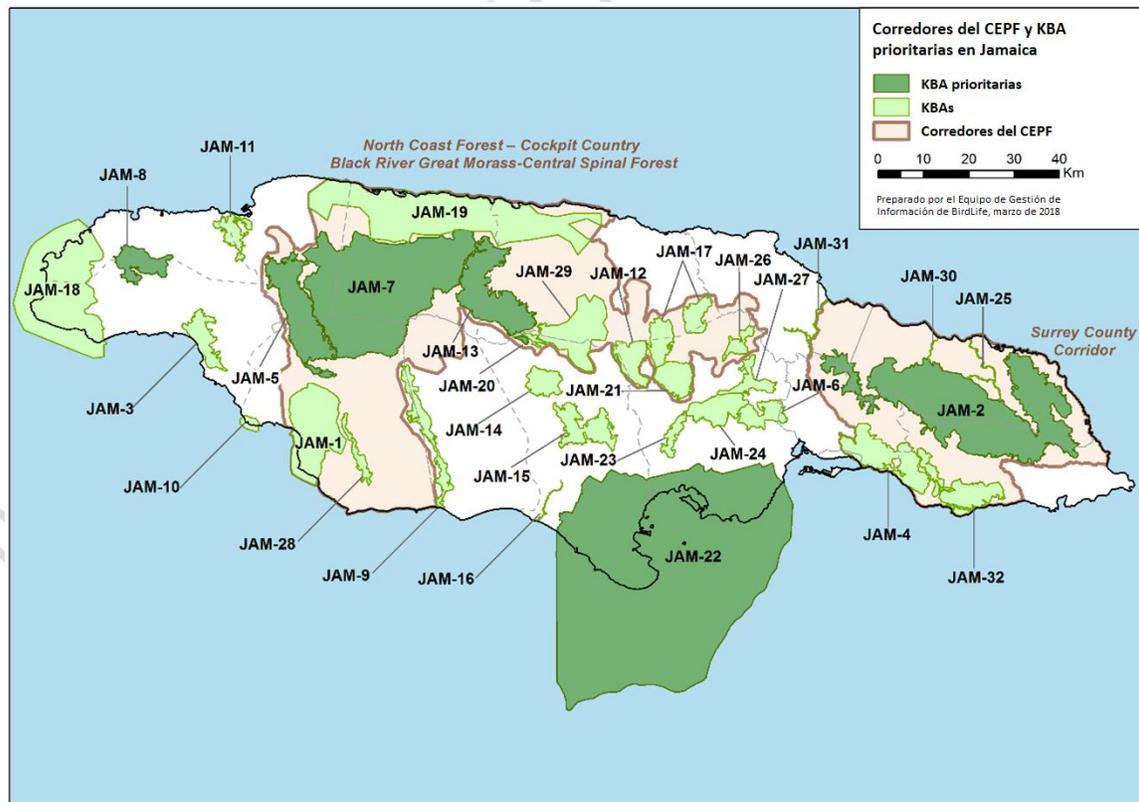
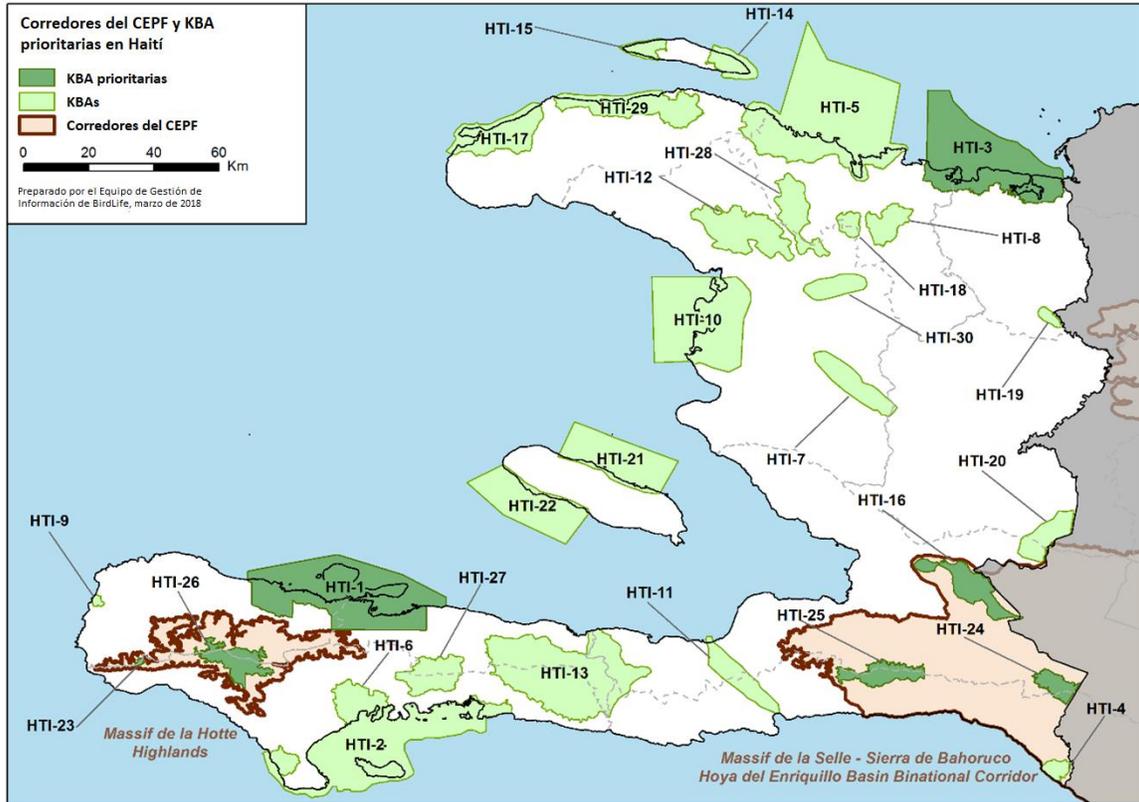
Las actividades del proyecto se llevarán a cabo dentro y alrededor de 32 KBA prioritarias, distribuidas en siete países de las islas del Caribe. El siguiente cuadro y mapas muestran la ubicación de estas KBA prioritarias.

	<b>Código</b>	<b>Sitio</b>	<b>País</b>	<b>Área de tierra (ha)</b>
1.	ATG-5	North East Marine Management Area and Fitches Creek Bay	Antigua y Barbuda	11,115
2.	ATG-6	Redonda	Antigua y Barbuda	2,130
3.	BHS-2	Andros Blue Holes National Park	Las Bahamas	13,479
4.	BHS12	Exuma Cays Land and Sea Park	Las Bahamas	60,223
5.	DOM-4	Monumento Natural Cabo Samaná	República Dominicana	931
6.	DOM-13	Parque Nacional Dr. Juan Bautista Pérez Rancier (Valle Nuevo)	República Dominicana	90,915
7.	DOM-16	Parque Nacional Jaragua	República Dominicana	156,092
8.	DOM-18	Parque Nacional Lago Enriquillo e Isla Cabritos	República Dominicana	40,575
9.	DOM-20	Parque Nacional Los Haitises	República Dominicana	63,408
10.	DOM-23	Parque Nacional Montaña La Humeadora	República Dominicana	30,646
11.	DOM-24	Parque Nacional Sierra de Batoruco	República Dominicana	109,423
12.	DOM-32	Refugio de Vida Silvestre Monumento Natural Miguel Domingo Fuerte (Batoruco Oriental)	República Dominicana	3,362
13.	DOM-34	Reserva Científica Ébano Verde	República Dominicana	2,999
14.	HTI-1	Aire Protégée de Ressources Naturelles Gérées de Baradères-Cayemites	Haití	87,920
15.	HTI-3	Aire Protégée de Ressources Naturelles Gérées des Trois Baies	Haití	75,500
16.	HTI-16	Lac Azuéli – Trou Caiman	Haití	16,317
17.	HTI-23	Parc National Naturel de Grand Bois	Haití	372
18.	HTI-24	Parc National Naturel Forêt des Pins-Unité 1	Haití	6,799
19.	HTI-25	Parc National Naturel La Visite	Haití	11,455
20.	HTI-26	Parc National Naturel Macaya	Haití	13,486
21.	JAM-2	Blue and John Crow Mountains Protected National Heritage and surroundings	Jamaica	60,497
22.	JAM-5	Catadupa	Jamaica	15,785
23.	JAM-7	Cockpit Country	Jamaica	64,139
24.	JAM-8	Dolphin Head	Jamaica	5,389
25.	JAM-13	Litchfield Mountain - Matheson's Run	Jamaica	16,013
26.	JAM-20	Peckham Woods	Jamaica	239
27.	JAM-22	Portland Bight Protected Area	Jamaica	197,957
28.	LCA-2	Castries and Dennery Waterworks Reserve and Marquis	Santa Lucía	7,886
29.	LCA-4	Mandelé Protected Landscape	Santa Lucía	2,561
30.	LCA-6	Pointe Sable	Santa Lucía	2,050
31.	VCT-1	Chatham Bay, Union Island	San Vicente y las Granadinas	350
32.	VCT-3	Cumberland Forest Reserve	San Vicente y las Granadinas	1,017
<b>Total</b>				<b>1,171,033</b>



BOH



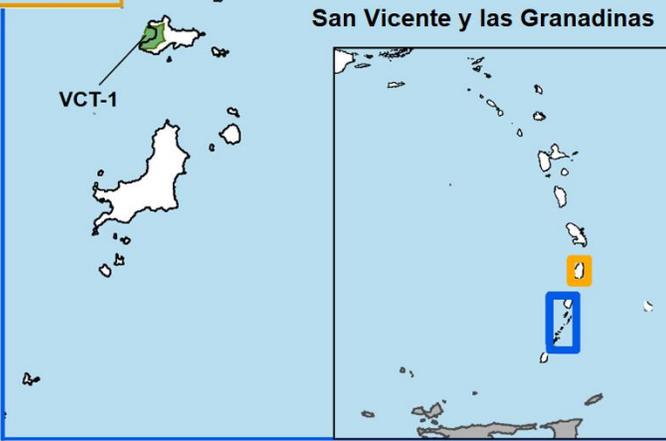
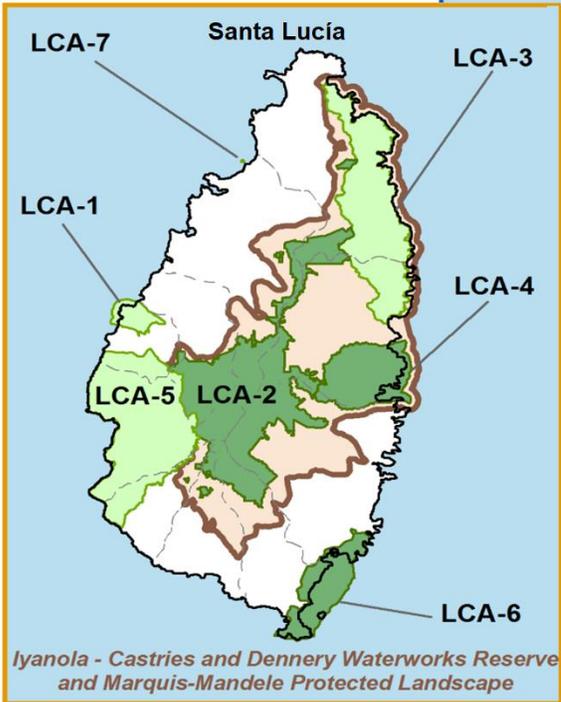
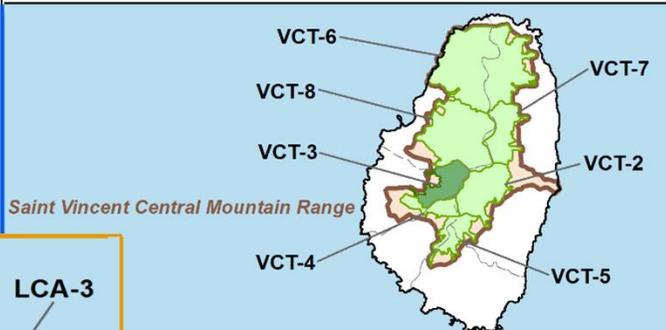


### Corredores del CEPF y KBA prioritarias en Santa Lucía y San Vicente y las Granadinas

- KBA prioritarias
- KBAs
- Corredores del CEPF



Preparado por el Equipo de Gestión de Información de BirdLife, marzo de 2018



#### **(d) Datos de referencia**

La principal fuente de datos de referencia es el perfil del ecosistema del CEPF para el 'Hotspot de las islas del Caribe'<sup>3</sup>, que se preparó en 2017-2018 mediante un proceso de consulta con las partes interesadas. El perfil del ecosistema establece una estrategia para invertir en la sociedad civil, con el aporte de un análisis situacional del contexto político, institucional y socioeconómico para la conservación. El perfil del ecosistema contiene capítulos sobre la evaluación de los riesgos ambientales y otros capítulos sobre la importancia biológica de las islas del Caribe, amenazas a la biodiversidad y evaluación del cambio climático. También contiene capítulos sobre la evaluación de riesgos sociales, incluidos los relacionados con el contexto socioeconómico, de políticas y de la sociedad civil.

La información de referencia proporcionada en el perfil del ecosistema es una síntesis a nivel regional. Si bien es útil para desarrollar una comprensión de las categorías generales de riesgo e impacto en relación con el proyecto en su conjunto, no proporciona el nivel de detalle necesario para evaluar el riesgo y el impacto en relación con los subproyectos individuales de las OSC.

Se recopilarán datos de referencia adicionales y específicos de cada beneficiario, a fin de llevar a cabo una evaluación del riesgo y el impacto de los subproyectos individuales en la etapa de solicitud. Dicha evaluación tendrá en cuenta las actividades de desarrollo actuales y propuestas dentro del área del subproyecto no directamente conectadas al subproyecto. Si se identifican brechas clave en los datos de referencia proporcionados por los beneficiarios durante el proceso de preparación y revisión de la propuesta, el beneficiario deberá desarrollar un plan para llenar dichas brechas durante la implementación del subproyecto.

#### **(e) Riesgos e impactos ambientales y sociales**

Esta sección evalúa los riesgos e impactos ambientales y sociales del proyecto. Debido al diseño del proyecto, estos riesgos e impactos deberán identificarse y evaluarse para cada subproyecto individual, y las medidas de mitigación se acordarán con el beneficiario. La siguiente evaluación se basa en los riesgos e impactos anticipados, en base a la experiencia del CEPF durante la fase de inversión inicial en el 'Hotspot de biodiversidad de las islas del Caribe', entre 2010 y 2016, durante la cual se apoyaron 76 subproyectos. Es posible que surjan riesgos e impactos adicionales en relación con uno o más de los EAS del Banco Mundial que no se anticipan aquí. Dichos EAS se identificarán durante la evaluación ambiental y social o el monitoreo de rutina del cumplimiento de los EAS, que llevarán a cabo la Secretaría del CEPF y el RIT.

##### *Riesgos e impactos ambientales*

Se han identificado los siguientes riesgos e impactos en relación con el EAS3 sobre prevención y gestión de la contaminación y el EAS6 sobre conservación de la biodiversidad:

- **Contaminación de ecosistemas naturales debido a plaguicidas.** Las especies exóticas invasoras (EEI) son una de las amenazas más graves para la biodiversidad de importancia

---

<sup>3</sup> El perfil del ecosistema para el 'Hotspot de biodiversidad de las islas del Caribe' está disponible en siguiente enlace <https://www.cepf.net/sites/default/files/cepf-caribbean-islands-ecosystem-profile-2019-spanish.pdf>

mundial en el 'Hotspot de biodiversidad de las islas del Caribe'. Se espera que algunos subproyectos apunten a controlar o erradicar las EEI, reducir las amenazas a las especies amenazadas a nivel mundial y rehabilitar los ecosistemas naturales. Aunque se empleará la eliminación física de las EEI o el manejo integrado de plagas siempre que sea posible, en algunos casos es posible que no haya una alternativa viable al uso de plaguicidas. El almacenamiento y uso de plaguicidas presenta riesgos para los ecosistemas naturales, a través de la contaminación de arroyos, humedales y otros ecosistemas de agua dulce. Los impactos adversos pueden incluir extinciones localizadas de especies y pérdida del equilibrio ecológico.

- **Daño a especies no meta durante la erradicación o control de las EEI.** La aplicación de plaguicidas para erradicar o controlar las EEI puede tener consecuencias adversas para las especies de plantas y animales nativos, si entran en contacto inadvertidamente con el plaguicida, ya sea directamente o al consumir plantas y animales que han sido tratados. Los impactos más extremos podrían incluir extinciones localizadas.
- **Conversión de hábitats debido a la expansión de la agricultura comercial o la silvicultura.** Se espera que algunos subproyectos promuevan técnicas de producción ecológica para agricultura comercial (por ejemplo, el café) o la silvicultura. Estos proyectos pueden mejorar la idoneidad de los paisajes productivos en términos de biodiversidad, aumentando la disponibilidad de hábitat para las especies de plantas y animales, ayudando a amortiguar las KBA contra los efectos de borde y mejorar la conectividad ecológica a escala del paisaje. Estas técnicas también pueden proporcionar mejores precios a los propietarios de tierras o mayor acceso a los mercados. Si bien estos beneficios son bienvenidos, existe el riesgo de que, sin las medidas de seguridad adecuadas, se incentivará a los propietarios a expandir el área en producción, lo que provocará pérdidas de hábitat.
- **Introducción de EEI.** La promoción de técnicas de producción ecológicas en la agricultura y la silvicultura también conlleva el riesgo de introducción de EEI. Este riesgo se aplica no tanto al uso de especies exóticas en plantaciones, cuyo potencial invasor es generalmente bien conocido, sino más bien a las especies exóticas invasoras de plagas que podrían introducirse mediante la importación de material vegetal vivo (semillas y plántulas), si no se siguen correctamente los protocolos de bioseguridad. Si algún subproyecto incluye la promoción de la acuicultura, como una alternativa de sustento para la población local, esto también podría conllevar el riesgo de introducción de EEI, si se utilizan especies no nativas.
- **Sobreexplotación de recursos naturales vivos.** Algunos subproyectos pueden tratar de regular o comercializar la cosecha de recursos naturales vivos, por ejemplo, peces en los ecosistemas costeros y productos forestales no maderables en los ecosistemas forestales. Esto puede proporcionar fuentes de ingresos adicionales y diversificados para la población local, creando así un incentivo para conservar los ecosistemas naturales. Sin embargo, si la cosecha de los recursos naturales vivos no se maneja cuidadosamente, puede conducir a una sobreexplotación, ocasionando una disminución en las poblaciones de especies, degradación del hábitat y pérdida del equilibrio ecológico.

## *Riesgos e impactos sociales*

Se han identificado los siguientes riesgos e impactos en relación con el EAS2 sobre el trabajo y las condiciones laborales, el EAS3 sobre la prevención y gestión de la contaminación, el EAS4 sobre la salud y seguridad de la comunidad, el EAS5 sobre las restricciones al uso de la tierra, el EAS6 sobre la conservación de la biodiversidad, el EAS8 sobre el patrimonio cultural y el EAS10 sobre la participación de las partes interesadas:

- **Peligros para los trabajadores del proyecto.** Las personas empleadas o contratadas para trabajar en el proyecto podrían estar expuestas a una serie de peligros, que presentan riesgos de enfermedad, lesión o muerte. Los reconocimientos de campo o patrullajes en los ecosistemas forestales conllevan el riesgo de caídas en terrenos escarpados, ahogamiento en ríos y mordeduras de animales venenosos. El trabajo de campo en ecosistemas costeros conlleva el riesgo de ahogamiento. Las actividades que involucran viajes conllevan un riesgo de accidentes de tránsito o aéreos, además de la exposición a enfermedades infecciosas, incluido el COVID-19. Además, los trabajadores del proyecto en todas las islas del Caribe están expuestos a un riesgo elevado de desastres naturales, especialmente durante la temporada anual de huracanes.
- **Peligros para la población local.** Las personas locales involucradas en las actividades del proyecto, por ejemplo, aprendices, guardabosques comunitarios o participantes en reuniones, podrían estar expuestas a una gama de riesgos similar a los descritos anteriormente. Un riesgo particular durante el período del proyecto será la transmisión del COVID-19 a las comunidades rurales remotas, que pueden tener acceso limitado a la atención médica. El riesgo del COVID-19 se aplica a todas las actividades del proyecto que involucran a las poblaciones locales, no solo a las relacionadas con los subproyectos bajo el marco del Componente 1.
- **Abuso físico, psicológico o sexual de los trabajadores del proyecto.** Los trabajadores del proyecto podrían estar expuestos a abusos físicos, psicológicos o sexuales. Los riesgos incluyen tanto formas físicas de abuso (como violencia y agresión sexual) como formas no físicas (como abuso verbal, intimidación y atención sexual indeseada), siendo esta última más prevalente en el lugar de trabajo. Estos riesgos se aplican a los trabajadores de los subproyectos, así como al personal empleado y contratado por la Secretaría del CEPF, el RIT y el CSAT. Se debe prestar especial atención a las dimensiones de género en el entorno laboral, porque las mujeres pueden ser especialmente vulnerables al abuso.
- **Trato injusto o discriminación de los trabajadores del proyecto.** Además de estar expuestos a abusos, los trabajadores del proyecto podrían ser sometidos a un trato injusto o discriminación sobre la base de características personales no relacionadas con los requisitos laborales, como la raza, el género, la religión y la orientación sexual. Estos riesgos se aplican a los trabajadores de los subproyectos, así como al personal empleado y contratado por la Secretaría del CEPF, el RIT y el CSAT.
- **Impactos en la salud por el almacenamiento o uso inseguro de plaguicidas.** Como se describió anteriormente, se espera que algunos subproyectos recurran al uso de plaguicidas para controlar o erradicar las EEI. Además de presentar riesgos ambientales, los plaguicidas presentan riesgos para las personas (tanto los trabajadores del proyecto

como las comunidades locales), si se almacenan o utilizan de manera insegura. Los riesgos más graves incluyen enfermedades (incluido el cáncer) y muerte por intoxicación.

- **El personal de seguridad participa en actos ilegales o abusivos contra la población local.** Se prevé que algunos subproyectos apuntarán a reducir las amenazas a la biodiversidad de importancia mundial dentro y alrededor de las KBA prioritarias mediante la capacitación, el equipamiento y el apoyo al personal de seguridad, incluidos guardaparques formales empleados por el gobierno y guardaparques comunitarios. Existe el riesgo de que este personal abuse de su poder y se involucre en actos ilegales o abusivos contra la población local. Las mujeres, las personas pobres y los jóvenes pueden ser particularmente vulnerables.
- **Transmisión del COVID-19 u otras enfermedades transmisibles.** Las actividades de todos los componentes del proyecto implican viajes hacia o dentro de las islas del Caribe, incluso entre países y entre centros urbanos y áreas rurales. El personal del proyecto y las partes interesadas pueden viajar para participar en reuniones numerosas, incluidos talleres, seminarios, reuniones comunitarias y eventos de capacitación. Tales actividades tienen un riesgo elevado de transmisión del COVID-19 u otras enfermedades infecciosas. Existe un riesgo particular de transmisión de enfermedades a las comunidades rurales remotas que pueden ser particularmente vulnerables debido a las condiciones de salud subyacentes y la falta de acceso a la atención médica.
- **Reasentamiento involuntario de personas, debido a desplazamiento físico o económico.** Con el fin de reducir las amenazas a la biodiversidad de importancia mundial dentro y alrededor de las KBA prioritarias, se prevé que algunos subproyectos promuevan la creación o expansión de áreas protegidas. En otras partes del mundo, el establecimiento de áreas protegidas se ha asociado con el reasentamiento involuntario de la población local. Esto conlleva altos riesgos, incluida la pérdida de ingresos, disminución de la cohesión social, reducción de la resiliencia económica y pérdida de la identidad cultural. Estos riesgos se evitarán por completo, ya que no se apoyará ningún subproyecto que implique el reasentamiento físico de personas, ya sea voluntario o involuntario.
- **Restricciones al acceso a los recursos naturales dentro de un área protegida o propiedad administrada por la comunidad.** Si bien es posible que no conduzcan necesariamente al reasentamiento, el establecimiento de áreas protegidas o el fortalecimiento de los reglamentos de manejo de áreas protegidas o su aplicación pueden imponer limitaciones al acceso a los recursos naturales, lo que, a su vez, puede tener impactos adversos en la población local. Estos impactos incluyen pérdida de ingresos, disminución de la cohesión social, reducción de la capacidad de recuperación económica y pérdida de identidad cultural. Las personas con un mayor nivel de dependencia de los recursos naturales pueden verse más gravemente afectadas, y pueden incluir a algunos de los miembros más vulnerables de la sociedad (campesinos sin tierra, hogares encabezados por mujeres, ancianos, etc.).
- **Perturbación o daño al patrimonio cultural.** Algunas actividades de los subproyectos pueden tener lugar en sitios con patrimonio cultural tangible o intangible. Por ejemplo, una de las KBA prioritarias es reconocida por la UNESCO como Patrimonio de la

Humanidad debido a sus valores culturales. Estas actividades, en particular la promoción del turismo basado en la naturaleza, podrían impactar inadvertidamente en los elementos clave de este patrimonio, por ejemplo, dañando restos arqueológicos o perturbando sitios de importancia histórica o espiritual para las comunidades locales. Además, los subproyectos que buscan preservar y promover el conocimiento del patrimonio cultural podrían ser vistos como una "explotación" por parte de la población local, si no se hace de manera sensible y participativa.

**Mayor riesgo de captura de las actividades o beneficios del proyecto por parte de la élite.**

Dada la escala y la naturaleza de los subproyectos, muchos no podrán involucrar a todos los miembros de las comunidades meta en las actividades del proyecto o asegurarse de que todos reciban beneficios, como mayores ingresos u oportunidades de empleo. En este contexto, existe el riesgo de captura de los beneficios por parte de las élites, lo que lleva a que los grupos vulnerables y desfavorecidos sean excluidos de las actividades o beneficios del proyecto. Este riesgo se mitigará mediante un sólido proceso de participación de las partes interesadas, que garantiza que todos los grupos vulnerables y desfavorecidos sean identificados, consultados y se les brinden oportunidades para participar y beneficiarse de las actividades del proyecto.

*Medidas para mitigar los riesgos sociales relacionados con los trabajadores del proyecto*

Los cinco componentes del proyecto involucran riesgos sociales relacionados con las personas empleadas o contratadas por la Secretaría del CEPF, el RIT, el CSAT y las OSC beneficiarias. Estos riesgos no pueden evitarse por completo, pero se mitigarán asegurando que todos los actores del proyecto cuenten con políticas y procedimientos para garantizar un entorno laboral seguro. En particular, todos los actores del proyecto deberán proporcionar a los trabajadores medios accesibles para plantear inquietudes en el lugar de trabajo, incluso en relación con la salud y la seguridad, el abuso, la discriminación y el trato injusto.

Para la Secretaría del CEPF, se aplicarán las Políticas del Entorno Laboral de CI, incluyendo:

- Empleo con igualdad de oportunidades y antidiscriminación.
- Contra el acoso.
- Entorno laboral libre de drogas.
- Conducta en el entorno laboral.
- Resolución de conflictos y quejas formales.
- Enfermedades potencialmente mortales.

Además, se aplicarán la Política de Denuncia de Irregularidades y el Código de Ética de CI. Todo el personal y los consultores empleados o contratados por CI para trabajar en el proyecto, incluido todo el personal de la Secretaría del CEPF, recibirán los medios para plantear las inquietudes sobre el entorno laboral de manera confidencial, sin temor a represalias, incluso a través de la Línea Directa de Ética de CI en [www.ci.ethicspoint.com](http://www.ci.ethicspoint.com)

Para el RIT y el CSAT, las políticas de recursos humanos de CANARI e INTEC, respectivamente, serán revisadas como parte del proceso de debida diligencia antes de la adjudicación de las subvenciones del RIT y CSAT. También se requerirá que ambas organizaciones preparen Procedimientos de Manejo Laboral, siguiendo la plantilla del Anexo 9.

Para las OSC beneficiarias, se seguirá un proceso similar. Las políticas de recursos humanos de los beneficiarios se revisarán como parte del proceso de debida diligencia antes de la concesión de la subvención. Cuando se consideren insuficientes para mitigar los riesgos identificados, las políticas existentes del beneficiario se complementarán con arreglos específicos de subproyectos, incluidos, en ciertos casos, procedimientos independientes de manejo laboral.

*Medidas para mitigar los riesgos sociales relacionados con la salud y seguridad de la comunidad.*

Los cinco componentes del proyecto involucran riesgos sociales relacionados con la salud y seguridad de la comunidad, especialmente el riesgo de transmisión del COVID-19 y otras enfermedades transmisibles asociadas con viajes, reuniones y eventos especiales. La Secretaría del CEPF cumplirá con el Plan de Seguridad y Salud presentado en el Anexo 7. Se requerirá que CANARI e INTEC preparen Planes de Seguridad y Salud, siguiendo la plantilla del Anexo 11, para el RIT y CSAT, respectivamente. Cada beneficiario deberá preparar un Plan de Salud y Seguridad proporcional a la magnitud del riesgo de sus actividades propuestas sobre la salud y seguridad de la comunidad.

Con respecto al COVID-19, el riesgo de transmisión se evitará en la medida de lo posible evadiendo los viajes hacia o dentro de la región, así como las reuniones presenciales, durante el período de preparación del proyecto y la fase de inicio. Se prevé que el período de preparación del proyecto se extienda desde enero hasta aproximadamente noviembre de 2020, durante el cual habrá múltiples interacciones de los actores del proyecto y entre ellos y el Equipo de Trabajo del Banco Mundial para finalizar el diseño detallado del proyecto. Se prevé que la fase de inicio del proyecto se extenderá desde finales de 2020 hasta el primer trimestre de 2021, e involucrará capacitación para el RIT y CSAT, la preparación de un plan de trabajo anual y proyección de gastos, y la emisión de las primeras convocatorias de propuestas. Todas estas actividades serán implementadas por el personal que trabaja desde casa, haciendo uso de videoconferencias y otras aplicaciones de trabajo remoto. Los viajes locales e internacionales y las reuniones presenciales no comenzarán hasta que las autoridades gubernamentales pertinentes lo permitan explícitamente. Incluso entonces, todos los actores del proyecto, incluida la Secretaría del CEPF, el RIT, el CSAT, las OSC beneficiarias y sus beneficiarios y consultores, deberán cumplir con todas las regulaciones y advertencias internacionales, nacionales y locales aplicables relacionados con el COVID-19, incluida las medidas sanitarias y de seguridad. Además, se realizarán consultas virtuales, siempre que sea posible, para reducir el riesgo, y se explorarán formas innovadoras de realizar la supervisión y el monitoreo a distancia, en la medida de lo posible y lo económicamente viable.

Dependiendo del tiempo, la disponibilidad y la eficacia de cualquier tratamiento o vacuna, es posible que no se pueda evitar por completo el riesgo de transmisión del COVID-19. Para reducir y mitigar el riesgo, es posible que se requiera que los beneficiarios incorporen medidas en el diseño de sus subproyectos. Estos se diseñarán caso por caso, basados en una evaluación de riesgos, y pueden incluir: suministro de equipo de protección personal, desinfectante de manos y desinfectante para los trabajadores del proyecto y las comunidades locales; secuenciación de las actividades del proyecto para posponer reuniones de grupos grandes; y minimizar el número de visitas realizadas a las comunidades locales y el número de personas involucradas.

### *Medidas para mitigar otros riesgos ambientales y sociales relacionados con los subproyectos*

Los riesgos ambientales y sociales restantes se relacionan todos con subproyectos implementados bajo el marco del Componente 1. Se prevé que los EAS 1, 2, 4 y 10 se apliquen a todos los subproyectos, así como alguna combinación de los EAS 3, 5, 6 y 8. Como se describe en detalle en el MMAS, cada solicitud de subproyecto se comparará con los EAS y se le pedirá al beneficiario que cumpla con los requisitos de los estándares pertinentes. En la mayoría de los casos, esto requerirá el suministro de información de referencia adicional, para permitir la evaluación de los riesgos e impactos asociados con las actividades del subproyecto. Para los riesgos e impactos más significativos, se incorporarán medidas en el diseño del proyecto, primero para anticiparlos y evitarlos, luego para reducirlos o mitigarlos y finalmente para indemnizar o compensar los riesgos e impactos residuales, de acuerdo con la jerarquía de mitigación. Además, se requerirá que los beneficiarios establezcan mecanismos de reclamo o queja, mediante los cuales los miembros de la comunidad y otras partes interesadas puedan plantear reclamos, en cualquier momento, y mediante los cuales dichos reclamos se puedan considerar y resolver satisfactoriamente.

#### ***(g) Análisis de alternativas***

En el contexto de este proyecto, que implica la concesión de subvenciones a las OSC para implementar subproyectos, el análisis de alternativas se llevará a cabo en el contexto de la revisión de las solicitudes de subvenciones. La mayoría de las subvenciones se asignarán de forma competitiva, en base a convocatorias abiertas de propuestas. Los subproyectos cuyas actividades propuestas implican riesgos que no se pueden mitigar a niveles aceptables serán rechazados en esta etapa, a favor de subproyectos alternativos.

#### ***(h) Diseño de medidas***

El diseño del proyecto propuesto se basa en dos décadas de experiencia con la participación y el fortalecimiento de las OSC para conservar la biodiversidad de importancia mundial dentro de los hotspots de biodiversidad. Esto incluye la experiencia directamente relacionada con las islas del Caribe obtenida a través de una fase de inversión de seis años desde 2010 hasta 2016, así como la experiencia directa en aplicar las medidas de seguridad ambientales y sociales del Banco Mundial. Las buenas prácticas obtenidas de la experiencia pasada del CEPF aportan al diseño de medidas para garantizar el cumplimiento de los EAS bajo un diseño de proyecto basado en un modelo de subproyecto.

El enfoque de asignación competitiva para otorgar subvenciones para los subproyectos permite el análisis de alternativas, de modo que se puedan anticipar y evitar riesgos e impactos ambientales y sociales inaceptables. Además, la selección de las solicitudes con respecto a los EAS y, cuando sea necesario, la incorporación de medidas en el diseño de subproyectos individuales, son pasos integrales en el proceso de revisión de solicitudes, mientras que el cumplimiento de los requisitos de todo estándar aplicable será una condición de la autorización de una subvención.

La Secretaría del CEPF cuenta con personal con considerable experiencia en la supervisión de la gestión de riesgos ambientales y sociales en el contexto de las subvenciones implementadas por

las OSC. También ha desarrollado guías en línea, plantillas, materiales de capacitación y otras herramientas en relación con las medidas de seguridad ambientales y sociales, que se adaptarán al contexto de los EAS. Como parte del Componente 3, la Secretaría del CEPF transferirá esta capacidad al RIT, que será responsable de supervisar el cumplimiento del EAS en relación con las pequeñas subvenciones (subvenciones con un presupuesto de hasta USD50,000). De acuerdo con el concepto de proporcionalidad, se espera que los requisitos para los pequeños beneficiarios sean limitados en la mayoría de los casos, porque se prevé que la magnitud de los riesgos asociados con estas subvenciones sea generalmente baja.

Se aplican al proyecto las Directrices sobre Ambiente, Salud y Seguridad del Grupo del Banco Mundial. Aunque la orientación proporcionada en estas directrices es más relevante para los proyectos de construcción, algunas secciones son particularmente relevantes para el proyecto, incluida la Sección 3.6 sobre Prevención de Enfermedades (en relación con COVID-19 y otras enfermedades transmisibles) y la Sección 3.7 sobre Preparación y Respuesta ante Emergencias (en relación con huracanes, terremotos y otros desastres naturales).

**(i) Medidas y acciones clave para el PCAS**

Las medidas y acciones clave para el PCAS y el plazo requerido para cada una se presentan en el siguiente cuadro.

<b>Medidas y acciones</b>	<b>Plazo</b>
Preparar y presentar al Banco Mundial informes de monitoreo periódicos sobre el desempeño ambiental y social del proyecto, que incluyen, pero no se limitan a la implementación del PCAS, el estado de preparación e implementación de los instrumentos ambientales y sociales requeridos por los beneficiarios, y el estado de las quejas recibidas bajo los mecanismos de queja y acciones correctivas.	Anualmente
Establecer y mantener una estructura organizacional con personal calificado y recursos para apoyar el manejo de riesgos ambientales y sociales, incluso en la Secretaría del CEPF y el RIT.	Al inicio y durante todo el proyecto
Asegurarse de que todo el personal de la Secretaría del CEPF y del RIT involucrado en la aplicación del EAS complete el curso de capacitación en línea y participe en capacitaciones o actualizaciones organizadas por el Banco Mundial según sea necesario.	Dentro de los 90 días posteriores al inicio y durante todo el proyecto
Brindar capacitación dirigida para abordar las necesidades de capacidad del RIT en relación con la evaluación de las solicitudes de los subproyectos contra los EAS, brindando orientación a las OSC beneficiarias sobre el cumplimiento de los requisitos ambientales y sociales y monitoreando el cumplimiento de estos requisitos.	Dentro de los 90 días siguientes a la concesión de la subvención del RIT a CANARI.

## Medidas y acciones

Brindar capacitación específica para abordar las necesidades de capacidad identificadas de las OSC beneficiarias en relación con el cumplimiento de los requisitos ambientales y sociales.

Actualizar, adoptar e implementar la Evaluación de Impacto Ambiental y Social que se ha preparado para el proyecto, de una manera aceptable para el Banco Mundial.

Evaluar todo subproyecto propuesto de acuerdo con el Marco de Manejo Ambiental y Social (MMAS) preparado para el Proyecto y, a partir de entonces, acordar medidas con el beneficiario para cumplir con los requisitos de los EAS aplicables.

Actualizar, adoptar e implementar los Procedimientos de Manejo Laboral que se han desarrollado para el proyecto (Anexo 6).

Establecer, mantener y operar un mecanismo de quejas para los trabajadores del proyecto, como se describe en los Procedimientos de Manejo Laboral (Anexo 6).

Elaborar, adoptar e implementar las medidas de seguridad y salud ocupacional especificadas en el PMAS (Anexo 5).

Asegurarse de que el RIT, el CSAT y todos las OSC beneficiarias preparen, adopten e implementen Procedimientos de Manejo Laboral que cumplan con los requisitos del EAS2, incluido un mecanismo de quejas y medidas de salud y seguridad ocupacional proporcionales a sus subvenciones.

Asegurarse de que todas las OSC beneficiarias a las que se aplica el EAS3 diseñen, adopten e implementen medidas para manejar los riesgos asociados con el almacenamiento y uso de plaguicidas que cumplan con los requisitos del estándar.

Preparar, adoptar e implementar medidas para evaluar y manejar riesgos e impactos específicos para las comunidades locales que surgen de las actividades del proyecto implementadas directamente por la Secretaría del CEPF, según se describe en el Plan de Salud y Seguridad (Anexo 7).

Asegurarse de que el RIT, el CSAT y todas las OSC beneficiarias preparen, adopten e implementen Planes de Salud y Seguridad que cumplan con los requisitos del EAS4 de manera proporcional a sus subvenciones.

## Plazo

Plazo variable, dependiendo del diseño de los subproyectos individuales.

Al inicio y durante todo el proyecto

Antes del inicio del subproyecto

Al inicio y durante todo el proyecto

Al inicio y durante todo el proyecto

Al inicio y durante todo el proyecto

Al inicio y durante la implementación de cada subproyecto.

Al inicio y durante la implementación de cada subproyecto.

Al inicio y durante todo el proyecto

Al inicio y durante la implementación de cada subproyecto.

## Medidas y acciones

Asegurarse de que todas las OSC beneficiarias a las que se aplica el EAS5 diseñen, adopten e implementen medidas para manejar los riesgos asociados con las restricciones de acceso a la tierra o los recursos naturales que cumplan con los requisitos del estándar.

Asegurarse de que todas las OSC beneficiarias a las que se aplica el EAS6 diseñen, adopten e implementen medidas para manejar los riesgos de impactos adversos en hábitats críticos u otros hábitats naturales que cumplan con los requisitos del estándar.

Asegurarse de que todas las OSC beneficiarias a las que se aplica el EAS8 diseñen, adopten e implementen medidas para manejar los riesgos de impactos adversos sobre el patrimonio cultural que cumplan con los requisitos del estándar.

Asegúrese de que todas las OSC beneficiarias preparen, adopten e implementen un Plan de Participación de las Partes Interesadas que cumpla con los requisitos del EAS10.

Asegúrese de que todas las OSC beneficiarias establezcan, mantengan y operen un mecanismo de quejas, como se describe en su Plan de Participación de las Partes Interesadas.

## Plazo

Al inicio y durante la implementación de cada subproyecto.

Al inicio y durante la implementación de cada subproyecto.

Al inicio y durante la implementación de cada subproyecto.

Al inicio y durante la implementación de cada subproyecto.

Al inicio y durante la implementación de cada subproyecto.

## **(j) Apéndices**

Las siguientes personas contribuyeron a esta evaluación ambiental y social:

### *Secretaría del CEPF*

- Olivier Langrand, Director Ejecutivo
- Nina Marshall, Directora de Monitoreo, Evaluación y Divulgación
- Jack Tordoff, Director de Gestión
- Michele Zador, Directora de Subvenciones

### *CANARI*

- Anna Cadiz-Hadeed, Directora de Programas
- Nicole Brown, Oficial Técnica Adjunta

## Anexo 5: Plan de Manejo Ambiental y Social

### (a) Mitigación

La EIAS identifica los riesgos e impactos ambientales y sociales asociados con el proyecto. El cuadro siguiente identifica las medidas y acciones para reducir los riesgos e impactos ambientales y sociales potencialmente adversos a niveles aceptables. Estas medidas y acciones se tomarán de acuerdo con la jerarquía de mitigación, según la cual los impactos adversos primero se evitan, luego se reducen, luego se mitigan y finalmente (si quedan impactos residuales) se compensan. Estas medidas y acciones se aclararán con mayor detalle en el diseño de los subproyectos individuales, incluso, cuando sea necesario, en instrumentos ambientales y sociales independientes (marcos de proceso, planes de manejo de plagas, planes de participación de partes interesadas, etc.). En este sentido, el cuadro siguiente puede considerarse una lista indicativa de los tipos de medidas y acciones que se tomarán en el marco del proyecto.

Riesgo/Impacto	Medida / Acción			
	Evitar	Reducir	Mitigar	Compensar
<b>Riesgos e impactos ambientales</b>				
Contaminación de ecosistemas naturales por pesticidas	Usar alternativas a los plaguicidas, tales como la eliminación física/atrapar; evitar la mayoría de los productos químicos peligrosos	Utilizar plaguicidas como componentes del manejo integrado de plagas	Implementar protocolos sobre almacenamiento y manejo seguro de pesticidas; capacitar al personal; implementar plan de salud y seguridad	N/A
Daño a especies no meta durante la erradicación o control de las EEI	Evitar los pesticidas dirigidos a una amplia gama de especies meta / aplicación indiscriminada	Minimizar el volumen / área de tratamiento; combinar con trampas no letales siempre que sea posible	Establecer poblaciones en cautiverio de especies endémicas y amenazadas no meta durante el tratamiento	Implementar acciones de conservación para especies no meta en otros lugares

Riesgo/Impacto	Medida / Acción			
	Evitar	Reducir	Mitigar	Compensar
Conversión de hábitats debido a la expansión de la agricultura comercial o plantaciones forestales.	Incluir disposiciones en los esquemas de certificación que prohíban la conversión de hábitats críticos	Incluir disposiciones en los esquemas de certificación que minimicen la conversión del hábitat natural	Incentivar la conservación o restauración de hábitats naturales y críticos	N/A
Introducción de EEI	Evitar la importación de material biológico (semillas, plántulas, etc.) del extranjero	Implementar protocolos de bioseguridad en la importación y uso de material biológico	Monitorear el establecimiento de EEI; implementar una respuesta rápida para erradicarlas	N/A
Sobreexplotación de recursos naturales vivos	Prohibir la cosecha de ciertas especies (especies protegidas por la ley nacional, especies con bajas tasas de reproducción, etc.)	Regular las vedas, áreas, esfuerzo de captura y artes de pesca; introducir cuotas por hogar, comunidad o cooperativa	Mejorar la calidad / área del hábitat para las especies cosechadas	N/A

#### ***Riesgos e impactos sociales***

Peligros para los trabajadores del proyecto	Evitar programar las actividades del proyecto durante la temporada de huracanes, especialmente aquellas que involucran viajes en bote o visitas a sitios remotos	Utilizar vehículos en buen estado; limitar los viajes en barco a los viajes esenciales únicamente; evitar viajar de noche	Proporcionar a los trabajadores equipo de protección personal; proporcionar a los equipos de campo equipos de seguridad, primeros auxilios y comunicación; implementar plan de salud y seguridad	Proporcionar seguro de compensación laboral para todos los trabajadores directos y contratados.
---	--	---	--	---

Riesgo/Impacto	Medida / Acción			
	Evitar	Reducir	Mitigar	Compensar
Peligros para la población local	Evitar programar viajes o reuniones en persona durante la temporada de huracanes	Minimizar el número de personas locales que participan en las actividades del subproyecto (encuestas, patrullajes, etc.)	Brindar capacitación en salud y seguridad a la población local; proporcionar equipo de protección personal; implementar plan de salud y seguridad	N/A
Abuso físico, psicológico o sexual de los trabajadores del proyecto	Realizar verificaciones de antecedentes para el nuevo personal de la Secretaría del CEPF, de conformidad con las leyes locales aplicables.	Proporcionar a los trabajadores capacitación sobre el entorno laboral	Establecer y promover mecanismos de quejas, incluida la línea directa de ética de CI; mantener una lista de expertos en casos de Violencia de Género en cada país y asegurarse de que sus servicios estén disponibles para los trabajadores del proyecto	N/A
Trato injusto o discriminación de los trabajadores del proyecto	Proporcionar a los trabajadores del proyecto copias de las políticas de recursos humanos de su empleador	Capacitar a los gerentes sobre la autoridad para contratar/despedir; trato justo; no discriminación	Establecer y promover mecanismos de queja, incluida la línea directa de ética de CI	N/A

Riesgo/Impacto	Medida / Acción			
	Evitar	Reducir	Mitigar	Compensar
Impactos en la salud por el almacenamiento o uso inseguro de pesticidas	Usar alternativas a los pesticidas, como la remoción o atrapamiento físico; evitar la mayoría de los productos químicos peligrosos	Utilizar plaguicidas como componentes del manejo integrado de plagas	Implementar protocolos sobre almacenamiento y manejo seguro de plaguicidas; sensibilizar a las comunidades locales; implementar plan de salud y seguridad	N/A
El personal de seguridad participa en actos ilegales o abusivos contra la población local.	Prohibir el uso de los fondos del proyecto para comprar armas o apoyar los salarios del personal de seguridad del gobierno mediante la inclusión de tales actividades en la lista negativa; hacer investigaciones razonables para verificar que las personas contratadas no estén implicadas en abusos en fechas pasadas	Capacitar al personal de seguridad en el uso apropiado de la fuerza y la conducta adecuada hacia las comunidades; implementar códigos de conducta	Establecer y promover mecanismos de queja para las comunidades locales. Mantener una lista de expertos en casos de Violencia de Género en cada país y garantizar que sus servicios estén disponibles para las partes interesadas que puedan ser sobrevivientes de Violencia de Género perpetrada por personal de seguridad	N/A

Riesgo/Impacto	Medida / Acción			
	Evitar	Reducir	Mitigar	Compensar
Transmisión de COVID-19 u otras enfermedades contagiosas	En la medida de lo posible, organizar reuniones virtuales y hacer monitoreo remoto. Cumplir con la orientación y los avisos aplicables (OMS) al programar viajes o reuniones en persona	Minimizar el número de visitas / visitantes a comunidades rurales remotas. Minimizar el número y el tamaño de las reuniones en persona	Proporcionar a los trabajadores del proyecto y a la población local equipo de protección personal, desinfectante para manos y desinfectante. Implementar plan de salud y seguridad	N/A
Reasentamiento involuntario de personas, debido a desplazamiento físico o económico	Prohibir el apoyo a subproyectos que impliquen la compra de tierras o el reasentamiento de personas mediante la inclusión de tales actividades en la lista negativa	N/A	N/A	N/A
Restricciones al acceso a los recursos naturales dentro de un área protegida o propiedad administrada por la comunidad	Utilizar medidas de conservación alternativas basadas en áreas, como los compromisos voluntarios	Minimizar el área / actividades cubiertas por restricciones. Eximir a los miembros de la comunidad que están en grupos altamente vulnerables	Desarrollar e introducir restricciones de manera participativa. Establecer y promover mecanismos de queja. Implementar otras medidas identificadas en el marco de procesos	Proporcionar a las personas afectadas una compensación en efectivo / en especie o medios de vida alternativos

Riesgo/Impacto	Medida / Acción			
	Evitar	Reducir	Mitigar	Compensar
Perturbación o daño al patrimonio cultural	Ubicar estacionamientos, campamentos, senderos y otra infraestructura para visitantes lejos de áreas con patrimonio cultural físico o intangible	N/A	N/A	N/A

### **(b) Monitoreo**

El EIAS y el PMAS tienen como finalidad, en el caso del primero, anticipar riesgos e impactos y, en el caso del segundo, establecer nuestras medidas para gestionar estos riesgos e impactos. El diseño del proyecto significa que los impactos específicos solo se identificarán durante la evaluación general, selección y desarrollo de subproyectos individuales. Además, el potencial de impactos no anticipados es una característica inherente de todos los proyectos. En consecuencia, es necesario instituir medidas de monitoreo para asegurar la detección temprana de condiciones que requieran medidas de mitigación particulares y brindar información sobre los avances y resultados de las medidas de mitigación.

La Secretaría del CEPF y el RIT supervisarán la implementación del subproyecto y garantizarán el cumplimiento de los requisitos del EAS, como se establece en el acuerdo de subvención. Si el subproyecto incluye uno o más componentes sobre fortalecimiento de capacidades, estos componentes estarán sujetos a monitoreo y evaluación periódicos. La Secretaría del CEPF y el RIT llevarán a cabo visitas al sitio a una muestra de beneficiarios, incluida al menos una visita a cada subproyecto que incluya actividades con riesgos e impactos sustanciales. El incumplimiento de los requisitos del EAS dará lugar a medidas correctivas, que pueden incluir, entre otras, una visita ambiental o social al sitio, enmienda, suspensión o terminación de la subvención.

### **(c) Capacitación y fortalecimiento de capacidades**

La responsabilidad general de la identificación de los riesgos e impactos ambientales y sociales, y del diseño y la implementación efectiva de las medidas de mitigación, recae en la Secretaría del CEPF. En este rol, es apoyada por el RIT.

El RIT tiene la responsabilidad principal de supervisar el cumplimiento de los EAS por parte de los pequeños beneficiarios. En esta función, contará con el apoyo de la Secretaría del CEPF, que proporcionará herramientas, capacitación y mentoría, centrándose en las necesidades de capacidad identificadas durante la evaluación de la capacidad ambiental y social del RIT realizada durante la preparación del proyecto por el Equipo de Trabajo del Banco Mundial. Dentro del RIT, las responsabilidades de los diferentes puestos en relación con la supervisión del

cumplimiento de los Estándares Ambientales y Sociales del Banco Mundial se establecen en el cuadro siguiente:

<b>Posición</b>	<b>Responsabilidades</b>
Director ejecutivo	Monitoreo de la cuenta de correo electrónico de quejas del RIT; comunicación de quejas a la Secretaría del CEPF.
Director de programas	Supervisión del RIT con respecto al monitoreo del cumplimiento de los EAS del Banco Mundial por parte de los pequeños beneficiarios.
Líder de equipo	Revisión final de todas las solicitudes de pequeñas subvenciones a las OSC, antes de la contratación; verificación de que las medidas de mitigación cumplan con los requisitos de los EAS del Banco Mundial; divulgación de los instrumentos ambientales y sociales relacionados con el proyecto en la página web del CEPF-Caribe en el sitio web de CANARI.
Oficial de fortalecimiento de capacidades	Diseño de capacitación para las OSC beneficiarias (que se impartirá de acuerdo con el Coordinador de País correspondiente) para abordar las necesidades de capacidad identificadas durante la preparación del proyecto en relación con los EAS del Banco Mundial.
Coordinador de país - República Dominicana	Apoyo a los solicitantes de subvenciones en República Dominicana con la identificación de los EAS que se aplicarían; prestación de orientación y apoyo práctico a los pequeños beneficiarios en República Dominicana para diseñar medidas de mitigación que cumplan con los requisitos de los EAS aplicables; monitorear el cumplimiento de los pequeños beneficiarios en República Dominicana con los requisitos del EAS; informar sobre el cumplimiento del EAS de los pequeños beneficiarios en República Dominicana al líder del equipo RIT; apoyar al Director de Subvenciones del CEPF con el monitoreo del cumplimiento de los requisitos del EAS por los beneficiarios grandes, incluso mediante la realización de visitas al sitio del proyecto en República Dominicana.
Coordinador de país - Haití	Apoyo a los solicitantes de subvenciones en Haití con la identificación de los EAS que se aplicarían; proporcionar orientación y apoyo práctico a los pequeños beneficiarios en Haití para diseñar medidas de mitigación que cumplan con los requisitos de los EAS aplicables; monitorear el cumplimiento de los pequeños beneficiarios haitianos con los requisitos del EAS; informar sobre el cumplimiento del EAS, por parte de los beneficiarios pequeños de Haití, al líder del equipo del RIT; apoyar al Director de Subvenciones del CEPF con el monitoreo del cumplimiento de los requisitos del EAS por parte de los beneficiarios grandes, incluso mediante la realización de visitas al sitio del proyecto en Haití.
Coordinador de país - Caribe de habla inglesa (Antigua y Barbuda, Jamaica,	Apoyo a los solicitantes de subvenciones en países del Caribe de habla inglesa con la identificación de los EAS que se aplicarían; proporcionar orientación y apoyo práctico a los pequeños beneficiarios del Caribe de habla inglesa para diseñar medidas de mitigación que cumplan con los requisitos de los EAS

<b>Posición</b>	<b>Responsabilidades</b>
Bahamas, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas)	aplicables; monitorear el cumplimiento de los pequeños beneficiarios en el Caribe de habla inglesa con los requisitos del EAS; informar sobre el cumplimiento del EAS de los beneficiarios pequeños del Caribe de habla inglesa al líder del equipo de RIT; Apoyar al Director de Subvenciones del CEPF con el monitoreo del cumplimiento de los requisitos del EAS por parte de los beneficiarios grandes, incluso mediante la realización de visitas al sitio del proyecto en el Caribe de habla inglesa.
Gerente de pequeñas subvenciones	Selección de cartas de intención de pequeñas subvenciones para determinar los EAS que se aplican. Monitoreo del cumplimiento de los requisitos del EAS por parte de los pequeños beneficiarios.

La Secretaría del CEPF tiene la responsabilidad principal de supervisar otras subvenciones, incluidas las subvenciones grandes otorgadas a las OSC, así como las subvenciones al CSAT y RIT. Si surgen problemas con las subvenciones grandes, la Secretaría del CEPF puede solicitar asistencia al RIT, por ejemplo, para realizar misiones rápidas de investigación al lugar del subproyecto o para entrevistar a los denunciantes u otras partes interesadas. Dentro de la Secretaría del CEPF, las responsabilidades de los diferentes puestos se establecen en el cuadro siguiente:

<b>Posición</b>	<b>Responsabilidades</b>
Director ejecutivo	Monitoreo de la cuenta de correo electrónico de quejas; comunicación de quejas al Banco Mundial
Director de gestión	Revisión final de todas las solicitudes de subvenciones grandes a las OSC, así como subvenciones del RIT y CSAT, antes de la contratación. Verificación de que las medidas de mitigación cumplan con los requisitos de los EAS del Banco Mundial.
Director de subvenciones	Selección de cartas de intención de subvenciones grandes para determinar los EAS que se aplican; proporcionar orientación y, cuando sea necesario, apoyo práctico a los beneficiarios para diseñar medidas de mitigación que cumplan con los requisitos de los EAS aplicables; monitoreo del cumplimiento de los grandes beneficiarios con los requisitos del EAS; supervisión de RIT con respecto a la supervisión del cumplimiento de los pequeños beneficiarios con los EAS1, 3, 4, 6, 8 y 10; dar capacitación, orientación y apoyo práctico al RIT
Gerente de subvenciones	Aprobación de los procedimientos de manejo laboral de los grandes beneficiarios; supervisión del cumplimiento de los grandes beneficiarios con el EAS2; supervisión del RIT con respecto al monitoreo del cumplimiento de los pequeños beneficiarios con el EAS2

<b>Posición</b>	<b>Responsabilidades</b>
Director de monitoreo, evaluación y divulgación	Diseño e impartición de capacitación al RIT para abordar las necesidades de capacidad identificadas durante la preparación del proyecto; desarrollo de materiales de orientación y capacitación en línea para las OSC beneficiarias en relación con los EAS del Banco Mundial
Gerente de comunicaciones	Divulgación de instrumentos ambientales y sociales relacionados con el proyecto en el sitio web del CEPF

**(d) Cronograma de implementación y estimaciones de costos**

El cuadro siguiente proporciona un cronograma de implementación y una estimación de costos para los tres aspectos del cumplimiento del EAS: medidas de mitigación; medidas de monitoreo; y medidas de fortalecimiento de capacidades.

<b>Acción</b>	<b>Calendario de implementación</b>	<b>Costo estimado</b>	<b>Fuente de financiamiento</b>
<b>Medidas de mitigación</b>			
Selección de solicitudes de los subproyectos	Dentro de los 90 días siguientes a la fecha límite de cada convocatoria de propuestas	5 % estimado de los presupuestos de la Secretaría del CEPF y RIT: USD 180,000	Presupuesto del proyecto
Proporcionar orientación a los beneficiarios sobre impactos / riesgos y medidas de mitigación	Dentro de los 120 días siguientes a la fecha límite de cada convocatoria de propuestas	5 % estimado de los presupuestos de la Secretaría del CEPF y RIT: USD 180,000	Presupuesto del proyecto
Revisión de quejas, incluidas visitas de campo para establecer hechos y monitorear la implementación de la respuesta acordada	Revisión inicial dentro de los 5 días hábiles posteriores a la recepción; visita de campo (si es necesario) dentro de los 90 días posteriores a la recepción	2 % estimado de los presupuestos de la Secretaría del CEPF y del RIT: USD 72,000	Presupuesto del proyecto
Implementación de medidas de mitigación para los subproyectos	A lo largo del proyecto	10 % estimado del presupuesto total de subproyectos: USD880,000	Presupuesto del proyecto
<b>Medidas de monitoreo</b>			
Revisión de los informes de monitoreo ambiental y social presentados por los beneficiarios.	Dentro de los 30 días posteriores a la presentación del informe	3 % estimado de los presupuestos de la Secretaría del CEPF y del RIT: USD 108,000	Presupuesto del proyecto

<b>Acción</b>	<b>Calendario de implementación</b>	<b>Costo estimado</b>	<b>Fuente de financiamiento</b>
Visitas al sitio a subproyectos seleccionados	Desde el segundo año del proyecto en adelante	5 % estimado del presupuesto de la Secretaría del CEPF y 15 % del presupuesto RIT: USD 330,000	Presupuesto del proyecto
Monitoreo de cuentas de correo electrónico de quejas	A lo largo del proyecto	Insignificante	N/A
Revisión de los informes finales presentados por los beneficiarios.	Dentro de los 30 días posteriores a la presentación del informe	2 % estimado de los presupuestos de la Secretaría del CEPF y del RIT: USD 72,000	Presupuesto del proyecto
Elaboración de informes de evaluación de los subproyectos	Dentro de los 90 días posteriores al final del subproyecto	3 % estimado de los presupuestos de la Secretaría del CEPF y del RIT: USD 108,000	Presupuesto del proyecto
Misiones de supervisión del RIT	Dos veces al año	10 % estimado del presupuesto de la Secretaría del CEPF: USD 330,000	Presupuesto del proyecto
Evaluación independiente del RIT	Durante el último año del proyecto	Estimado USD 30,000	Presupuesto del proyecto
<b><i>Medidas de fortalecimiento de capacidades</i></b>			
Diseño e impartición de capacitación al RIT	Dentro de los 90 días posteriores al inicio de la subvención RIT	4 % estimado del presupuesto de la Secretaría del CEPF: USD 84,000	Presupuesto del proyecto
Desarrollo de materiales de orientación y capacitación en línea para OSC beneficiarias	Desarrollo inicial durante el primer año del proyecto; actualizar durante los años dos a cuatro	1 % estimado del presupuesto de la Secretaría del CEPF: USD 21,000	Presupuesto del proyecto
Diseño e impartición de capacitación a las OSC beneficiarias.	Según las necesidades durante todo el proyecto	5 % estimado del presupuesto de la Secretaría de RIT: USD 105,000	Presupuesto del proyecto
<b>TOTAL</b>		<b>USD2,170,000</b>	

***(e) Integración del MPAS con el proyecto***

El PMAS se integrará completamente con el proyecto global. Las medidas y acciones necesarias para garantizar que los subproyectos individuales cumplan con los requisitos de los estándares aplicables se integrarán al diseño e implementación de estos subproyectos. Cuando un beneficiario deba tomar una acción para cumplir con un estándar, se incluirá como una actividad de proyecto explícita. Cuando se requiera que un beneficiario prepare uno o más instrumentos ambientales y sociales independientes, estos proporcionarán un nivel adicional de detalle sobre los riesgos e impactos adversos y medidas de mitigación, pero las medidas esenciales se integrarán en la propuesta del proyecto, que se adjuntará al acuerdo de subvención. De esta manera, todos los compromisos del beneficiario se enumerarán en un solo lugar.

BORRADOR DE CONSULTA - NO COPIAR

## Anexo 6: Procedimientos de Manejo Laboral para el proyecto

### 1. Introducción

Estos Procedimientos de Manejo Laboral (PML) han sido elaborados por el Fondo de Alianzas para los Ecosistemas Críticos - Proyecto del Hotspot de Biodiversidad de las Islas del Caribe, financiado por el Fondo Fiduciario de Desarrollo de Políticas y Recursos Humanos del Banco Mundial e implementado por Conservation International (CI). El proyecto tiene cinco componentes, que tratan, respectivamente, de: mejorar el manejo de la tierra y el mar alrededor de las áreas clave de biodiversidad (KBA) prioritarias; mayor capacidad de las organizaciones de la sociedad civil (OSC) involucradas en la conservación; mayor capacidad del Equipo de Implementación Regional (RIT) para liderar y coordinar las acciones de conservación de las OSC; fortalecimiento de alianzas para la conservación entre las OSC; y manejo de proyectos.

El proyecto es una iniciativa del Fondo de Alianzas para los Ecosistemas Críticos (CEPF): una alianza de la l'Agence Française de Développement, CI, la Unión Europea, el Fondo para el Medio Ambiente Mundial, el Gobierno de Japón y el Banco Mundial. La Unidad de Implementación del Proyecto será la Secretaría del CEPF, gestionada por CI en nombre de la alianza. La Secretaría del CEPF contará con el apoyo de un RIT, gestionado por el Instituto de Recursos Naturales del Caribe (CANARI), con la responsabilidad de proporcionar liderazgo estratégico dentro del 'Hotspot de biodiversidad de las islas del Caribe' y de la coordinación, el fortalecimiento de capacidades y la supervisión de las OSC participantes. La Secretaría del CEPF también contará con el apoyo de un Equipo Colaborativo de Responsabilidad Social (CSAT), gestionado por el Instituto Tecnológico de Santo Domingo (INTEC), con la responsabilidad de crear alianzas para la acción colaborativa de conservación dentro y alrededor de las KBA prioritarias. Este PML aplica a los trabajadores del proyecto empleados o contratados por CI. El CSAT e INTEC elaborarán un PML separado antes de la concesión de las subvenciones del RIT y CSAT.

El PML busca garantizar que se implementen las medidas para el manejo de riesgos asociados con el empleo en el marco del proyecto y ayudar a determinar los recursos necesarios para una planificación y manejo eficaces. Establecen el enfoque para cumplir con la legislación laboral nacional, así como los objetivos del Marco Ambiental y Social (MAS) del Banco Mundial, en particular el Estándar Ambiental y Social 2 (EAS2) sobre el trabajo y las condiciones laborales. Es importante tener en cuenta que el PML es un documento vivo y que puede ser actualizado para cumplir con las demandas del proyecto.

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

#### ***Número de trabajadores del proyecto***

Se emplearán catorce trabajadores en el proyecto. Todos serán empleados de CI, y, por lo tanto, califican como trabajadores directos. Los catorce puestos y sus lugares de trabajo se presentan en el siguiente cuadro.

<b>Puesto</b>	<b>Lugar de trabajo</b>	<b>Jurisdicción</b>
Director ejecutivo	Sede de CI, Arlington, VA	Estados Unidos de América
Asistente ejecutivo	Sede de CI, Arlington, VA	Estados Unidos de América
Director de gestión	Trabajador remoto, Cambridge	Reino Unido
Director de subvenciones 1	Sede de CI, Arlington, VA	Estados Unidos de América
Director de subvenciones 2	Sede de CI, Arlington, VA	Estados Unidos de América
Coordinador de subvenciones	Sede de CI, Arlington, VA	Estados Unidos de América
Vicepresidente, subvenciones y contratos externos	Sede de CI, Arlington, VA	Estados Unidos de América
Gerente de subvenciones	Sede de CI, Arlington, VA	Estados Unidos de América
Director de monitoreo, evaluación y divulgación	Trabajador remoto, Heath, MA	Estados Unidos de América
Director de comunicaciones	Sede de CI, Arlington, VA	Estados Unidos de América
Gerente de comunicaciones	Sede de CI, Arlington, VA	Estados Unidos de América
Director de finanzas y operaciones	Sede de CI, Arlington, VA	Estados Unidos de América
Gerente de finanzas	Oficina de CI, Seattle, WA	Estados Unidos de América
Coordinador de finanzas	Sede de CI, Arlington, VA	Estados Unidos de América

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

CI es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades, valora la diversidad en todas sus formas y está comprometido con brindar un entorno inclusivo y de respeto para todos. Nuestra política es asegurar que todos los individuos sean tratados por igual independientemente de la raza, el color, origen nacional o ascendencia, religión o credo, sexo (incluyendo embarazo, parto y condiciones médicas similares), discapacidad (física o mental), ciudadanía, estado civil, información genética, edad, orientación sexual, identidad o expresión de género, condición médica, servicio militar o estado de veterano o cualquier otra característica protegida por las leyes pertinentes. Actualmente los 14 trabajadores directos están conformados por 5 hombres y 9 mujeres, aunque la proporción del sexo puede cambiar debido a la rotación de personal. Ninguno de los trabajadores directos tiene menos de 18 años y, dados los requisitos de calificación para los puestos, nadie menor de esta edad será empleado o contratado para trabajar en el proyecto, ya sea como trabajador directo o contratado.

### ***Plazo de los requisitos laborales***

Los 14 trabajadores directos son todos empleados existentes a tiempo completo de CI, quienes serán asignados para trabajar medio tiempo en el proyecto; no se crearán nuevos puestos ni se

contratará personal, a menos que sea para cubrir puestos vacantes debido a la rotación del personal. Todos los trabajadores directos comenzarán a trabajar al inicio del proyecto y continuarán hasta el cierre. Se prevé que los requisitos laborales sean razonablemente constantes a lo largo de toda la duración del proyecto.

### ***Trabajadores contratados***

Se prevé que se contratará una pequeña cantidad de consultores durante el transcurso del proyecto, para realizar asignaciones a corto plazo, como evaluaciones independientes, traducción de documentos o diseño de materiales de comunicación. En promedio, se contratará un consultor por año, por aproximadamente 20 días. La política de adquisiciones de CI requiere que todos los servicios de consultoría con un valor de USD 5,000 o más sigan un proceso de adquisición competitivo. Las nacionalidades y lugares de trabajo de los consultores se desconocen en esta etapa.

### ***Trabajadores migrantes***

No se espera que trabajen trabajadores migrantes en el proyecto.

## **3. Evaluación de los principales riesgos laborales potenciales**

### ***Actividades del proyecto***

El proyecto tiene como objetivo 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'. Para ello, el proyecto cuenta con cinco componentes

**Componente 1: Mayor proporción de tierra y mar, dentro y alrededor de las áreas clave de biodiversidad prioritarias, bajo un mejor manejo.** Este componente apoyará un mecanismo de subvenciones centrado en el fortalecimiento de la capacidad de las OSC para reducir las amenazas a la biodiversidad de importancia mundial. A escala de sitio, la concesión de subvenciones respaldará las acciones de conservación dentro y alrededor de 32 Áreas Clave de Biodiversidad (KBA) prioritarias: sitios que contribuyen significativamente a la conservación de la biodiversidad a nivel mundial. Estas subvenciones apoyarán a los subproyectos implementados por OSC en las islas del Caribe. Se requerirá que cada OSC beneficiaria prepare un PML específico del subproyecto antes de la concesión de la subvención. El papel de la Secretaría del CEPF será seleccionar, otorgar y supervisar la implementación de subvenciones superiores a USD 50.000 y garantizar el cumplimiento de los términos de la subvención, incluidos los relacionados con los EAS del Banco Mundial.

**Componente 2: Mayor capacidad de conservación de las OSC.** Este componente fortalecerá aún más la capacidad de la sociedad civil local, nacional y regional en la conservación y el uso sostenible de la biodiversidad a través de actividades de fortalecimiento de capacidades específicas (capacitación presencial sobre diseño de propuestas, manejo del ciclo de proyectos, transversalización de género y manejo ambiental y riesgos sociales, mentoría práctica y

desarrollo de materiales de capacitación en línea) e intercambio de conocimientos específicos. Este componente se ejecutará a través de una combinación de subvenciones a las OSC, para fortalecer la capacidad institucional local, nacional y regional y fomentar la colaboración de las partes interesadas, y la capacitación y mentoría directa a las OSC por parte del RIT. Una vez más, se requerirá que cada OSC beneficiaria prepare un PML específico del subproyecto antes de la concesión de la subvención.

**Componente 3: Mayor capacidad del RIT en el liderazgo y coordinación de las acciones de conservación de las OSC.** Este componente fortalecerá la función y ampliará las responsabilidades de los RIT en los hotspots activos ante la Secretaría del CEPF. Los RIT son fundamentales para la ejecución de los Componentes 1, 2 y 4, debido a que proporcionan liderazgo estratégico y conocimiento local para construir una amplia base de OSC que trabajen a través de las fronteras institucionales y políticas para lograr el cumplimiento de los objetivos de conservación descritos en el perfil del ecosistema. Las principales funciones y actividades específicas de los RIT se basarán en términos de referencia aprobados. El RIT será gestionado por CANARI, que deberá desarrollar los PML específicos del RIT. La Secretaría del CEPF proporcionará el desarrollo de capacidades y supervisión del RIT.

**Componente 4: Fortalecimiento de alianzas para la conservación entre las OSC.** Este componente adoptará un enfoque colaborativo de responsabilidad social para facilitar las alianzas de las OSC y otras partes interesadas para crear conjuntamente análisis y soluciones a los desafíos de conservación dentro y alrededor de las KBA prioritarias. En República Dominicana, Antigua y Barbuda, Jamaica y Santa Lucía, este componente será liderado por el CSAT, gestionado por INTEC, que deberá desarrollar los PML específico del CSAT. En Bahamas, Haití y San Vicente y las Granadinas, este componente será liderado por el RIT, aprendiendo de la experiencia de INTEC. La Secretaría del CEPF desempeñará un papel de supervisión y coordinación.

**Componente 5: Manejo de proyectos, incluido el monitoreo y evaluación.** Este componente cubrirá todas las actividades relacionadas con la administración y supervisión del proyecto, la comunicación, las adquisiciones y el manejo financiero, así como el monitoreo y la presentación de informes. La Secretaría del CEPF funcionará como la Unidad de Implementación del Proyecto, trabajando en alianza con el RIT y en estrecha colaboración con el CSAT.

### **Riesgos laborales clave**

Los riesgos laborales clave que pueden estar asociados con el proyecto se indican a continuación:

<b>Componente del proyecto</b>	<b>Riesgos laborales clave</b>	<b>Medidas de mitigación</b>
<b>Componente 1:</b> Mayor proporción de tierra y mar, dentro y alrededor de las áreas clave de biodiversidad prioritarias, bajo un mejor manejo.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Accidentes (p. ej. , accidentes de tráfico vial), emergencias de salud (p. ej. , enfermedad grave) o temas de seguridad (p. ej. , crimen violento) durante viajes internacionales a los países del proyecto</li><li>• Lesiones en el lugar de trabajo en oficinas de CI o lugares de trabajo remotos</li><li>• Discriminación y/o acoso en el lugar de trabajo</li><li>• Transmisión del COVID-19</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Implementar el Plan de Salud y Seguridad de la Secretaría del CEPF.</li><li>• Exigir a todos los trabajadores del proyecto que cumplan con el Código de Ética y la política contra el acoso de CI.</li><li>• Asegurarse de que todos los trabajadores del proyecto tengan acceso a la Línea Directa de Ética de CI.</li><li>• Aplazar los viajes no esenciales y cumplir con todas las restricciones aplicables relacionadas con COVID-19.</li></ul>
<b>Componente 2:</b> Mayor capacidad de conservación de las OSC	<ul style="list-style-type: none"><li>• Accidentes (p. ej. , accidentes de tráfico vial), emergencias de salud (p. ej. , enfermedad grave) o temas de seguridad (p. ej. , crimen violento) durante viajes internacionales a los países del proyecto</li><li>• Lesiones en el lugar de trabajo en oficinas de CI o lugares de trabajo remotos</li><li>• Discriminación y/o acoso en el lugar de trabajo</li><li>• Transmisión del COVID-19</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Implementar el Plan de Salud y Seguridad de la Secretaría del CEPF.</li><li>• Exigir a todos los trabajadores del proyecto que cumplan con el Código de Ética y la política contra el acoso de CI.</li><li>• Asegurarse de que todos los trabajadores del proyecto tengan acceso a la Línea Directa de Ética de CI.</li><li>• Aplazar los viajes no esenciales y cumplir con todas las restricciones aplicables relacionadas con COVID-19.</li></ul>

<b>Componente del proyecto</b>	<b>Riesgos laborales clave</b>	<b>Medidas de mitigación</b>
<b>Componente 3:</b> Mayor capacidad del RIT en el liderazgo y coordinación de las acciones de conservación de las OSC.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accidentes (p. ej. , accidentes de tráfico vial), emergencias de salud (p. ej. , enfermedad grave) o temas de seguridad (p. ej. , crimen violento) durante viajes internacionales a los países del proyecto</li> <li>• Lesiones en el lugar de trabajo en oficinas de CI o lugares de trabajo remotos</li> <li>• Discriminación y/o acoso en el lugar de trabajo</li> <li>• Transmisión del COVID-19</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementar el Plan de Salud y Seguridad de la Secretaría del CEPF.</li> <li>• Exigir a todos los trabajadores del proyecto que cumplan con el Código de Ética y la política contra el acoso de CI.</li> <li>• Asegurarse de que todos los trabajadores del proyecto tengan acceso a la Línea Directa de Ética de CI.</li> <li>• Aplazar los viajes no esenciales y cumplir con todas las restricciones aplicables relacionadas con COVID-19.</li> </ul>
<b>Componente 4:</b> Fortalecimiento de alianzas para la conservación entre las OSC	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accidentes (p. ej. , accidentes de tráfico vial), emergencias de salud (p. ej. , enfermedad grave) o temas de seguridad (p. ej. , crimen violento) durante viajes internacionales a los países del proyecto</li> <li>• Lesiones en el lugar de trabajo en oficinas de CI o lugares de trabajo remotos</li> <li>• Discriminación y/o acoso en el lugar de trabajo</li> <li>• Transmisión del COVID-19</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementar el Plan de Salud y Seguridad de la Secretaría del CEPF.</li> <li>• Exigir a todos los trabajadores del proyecto que cumplan con el Código de Ética y la política contra el acoso de CI.</li> <li>• Asegurarse de que todos los trabajadores del proyecto tengan acceso a la Línea Directa de Ética de CI.</li> <li>• Aplazar los viajes no esenciales y cumplir con todas las restricciones aplicables relacionadas con COVID-19.</li> </ul>

<b>Componente del proyecto</b>	<b>Riesgos laborales clave</b>	<b>Medidas de mitigación</b>
<b>Componente 5:</b> Manejo de proyectos, incluido el monitoreo y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lesiones en el lugar de trabajo en oficinas de CI o lugares de trabajo remotos</li> <li>• Discriminación y/ o acoso en el lugar de trabajo</li> <li>• Transmisión del COVID-19</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementar el Plan de Salud y Seguridad de la Secretaría del CEPF.</li> <li>• Exigir a todos los trabajadores del proyecto que cumplan con el Código de Ética y la política contra el acoso de CI.</li> <li>• Asegurarse de que todos los trabajadores del proyecto tengan acceso a la Línea Directa de Ética de CI.</li> <li>• Aplazar los viajes no esenciales y cumplir con todas las restricciones aplicables relacionadas con COVID-19.</li> </ul>

El cuadro anterior proporciona una breve descripción del componente del proyecto y sus riesgos laborales asociados. La mayoría de los riesgos de salud y seguridad ocupacional se relacionan con los viajes internacionales que el personal de la Secretaría del CEPF y los consultores a corto plazo realizarán para supervisar, apoyar y evaluar las actividades del proyecto en los países del proyecto, incluso durante las misiones de supervisión de RIT y CSAT y las visitas a los subproyectos de las OSC. Se ha elaborado un plan de salud y seguridad que se deberá seguir. Las medidas específicas de mitigación de riesgos para cada viaje serán basadas en la notificación de viaje de International SOS, así como cualquier aviso de viaje emitido por el Departamento de Estado de EE. UU. (y el Ministerio de Relaciones Exteriores y de la Mancomunidad de Naciones del Reino Unido, en el caso del Director General del CEPF). Los empleados de CI se benefician de un seguro médico integral y un seguro de accidentes de viaje.

Los trabajadores del proyecto también pueden estar expuestos a lesiones en el lugar de trabajo en las oficinas de CI o en lugares de trabajo remotos (dos trabajadores del proyecto trabajan desde una oficina en casa). Este riesgo es abordado por el Plan de Seguridad y Protección en Estados Unidos de CI, que cubre la oficina central en Arlington, VA, y la sucursal en Seattle, WA. Un problema particular es el riesgo de transmisión de COVID-19. Las medidas de mitigación actualmente en vigor incluyen una prohibición indefinida de los viajes internacionales que no sean viajes considerados "de misión crítica", lo que requiere de previa aprobación sujeta a estrictos criterios. Cuando el riesgo presentado por el COVID-19 finalmente disminuya, la seguridad de los trabajadores del proyecto, de las comunidades y de los socios será la consideración principal para decidir cuándo se pueden reanudar los viajes internacionales. El principio primordial será "no hacer daño" al considerar las actividades hasta que una vacuna o

cura probada esté ampliamente disponible. Hasta ese momento, se aplazarán los viajes no esenciales a lugares de alto y medio riesgo.

Aunque es poco probable, puede haber algún riesgo de discriminación y/o acoso en el lugar de trabajo, por motivos de género u otra característica protegida. Este riesgo se mitigará asegurándose de que todos los trabajadores del proyecto estén capacitados y cumplan con la Política contra el Acoso de CI, así como con su Código de Ética, el cual establece una Línea Directa de Ética, donde las quejas pueden presentarse de manera confidencial, sin temor a represalias.

#### 4. Breve reseña de la legislación laboral: términos y condiciones

La siguiente tabla establece los aspectos clave de la legislación nacional del trabajo con respecto a los términos y condiciones del trabajo.

<b>Jurisdicción</b>	<b>Ley nacional pertinente</b>
Reino Unido	<p>Ley de Derechos Laborales (1996) cubre una variedad de temas, como contratos de trabajo, despidos injustificados, permisos familiares y cesantías.</p> <p>Ley Nacional de Salario Mínimo (1998) establece un salario mínimo a nivel nacional para empleados y trabajadores.</p> <p>Ley Nacional de Relaciones Laborales (1999) establece los derechos en el trabajo para el reconocimiento sindical, la cancelación y la acción industrial.</p> <p>Los Reglamentos de Licencia de Maternidad y Paternidad (1999) establecen los derechos de los empleados a una licencia por maternidad o paternidad.</p> <p>Ley de Igualdad (2010) es una ley integral que protege a las personas del trato injusto dentro y fuera del lugar de trabajo y promueve una sociedad más justa y equitativa.</p>

<b>Jurisdicción</b>	<b>Ley nacional pertinente</b>
Estados Unidos de América	<p>Ley de Estándares Laborales Justos (1938) establece el salario mínimo, el pago de horas extra, el mantenimiento de registros y estándares de empleo juvenil que afectan a los empleados del sector privado. Entre otras disposiciones, la ley requiere que los empleadores paguen a los empleados no exentos al menos el salario mínimo federal, restringe las horas en que los niños menores de 16 años pueden trabajar y prohíbe el empleo de jóvenes menores de 18 años en ciertos trabajos peligrosos.</p> <p>La Ley de Licencia Familiar y Médica (1993) requiere que los empleadores con 50 o más empleados den hasta 12 semanas de licencia no remunerada y protección laboral a los empleados elegibles por el nacimiento o adopción de un niño o por enfermedad grave del empleado o de un cónyuge, hijo o padre.</p> <p>Ley de Información y Divulgación del Manejo Laboral (1959) se ocupa de la relación entre un sindicato y sus miembros.</p> <p>Título VII de la Ley de Derechos Civiles (1964) prohíbe el acoso y discriminación en el lugar de trabajo por motivos de raza, color, religión, sexo y origen nacional.</p>

## 5. Breve reseña de la legislación laboral: Salud y seguridad ocupacional

En el siguiente cuadro se exponen los aspectos clave de la legislación laboral nacional en materia de salud y seguridad ocupacional. Todos los trabajadores directos estarán empleados en los Estados Unidos, a excepción de uno que estará empleado en el Reino Unido. Todos los trabajadores contratados serán contratados bajo un acuerdo de servicio regido e interpretado según las leyes de Estados Unidos.

<b>Jurisdicción</b>	<b>Ley nacional pertinente</b>
Reino Unido	<p>La Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo (1974) es la ley principal que cubre la seguridad y salud en el trabajo. La ley confiere a todos los trabajadores el derecho a trabajar en lugares donde los riesgos para su salud y seguridad estén debidamente controlados. Establece los deberes generales que: los empleadores tienen hacia los empleados y miembros del público; los empleados tienen para sí mismos y entre sí; y algunos trabajadores independientes tienen consigo mismos y con los demás.</p>

<b>Jurisdicción</b>	<b>Ley nacional pertinente</b>
Estados Unidos de América	Ley de Salud y Seguridad Ocupacional (1970) exige que todos los empleadores no gubernamentales proporcionen a los empleados un entorno libre de peligros reconocidos, como la exposición a sustancias químicas tóxicas, niveles de ruido excesivos, peligros mecánicos, estrés por calor o frío o condiciones insalubres. La Sección 11(c) de la Ley prohíbe a cualquier empleador despedir, tomar represalias o discriminar contra cualquier empleado porque el trabajador haya ejercido sus derechos bajo la ley. Estos derechos incluyen quejarse ante la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA), solicitar una inspección de OSHA, participar en una inspección de OSHA y participar o testificar en cualquier procedimiento relacionado con una inspección de OSHA.

## 6. Personal responsable

La Unidad de Implementación del Proyecto será la Secretaría del CEPF, administrada por CI. Además de emplear al personal de la Secretaría del CEPF, CI también proporciona todas las funciones de apoyo necesarias a la Secretaría del CEPF, incluidos Recursos Humanos y servicios legales. Esta sección identifica las funciones y/o las personas responsables de los diferentes aspectos del manejo laboral bajo el proyecto. En cada caso, el “gerente de línea” podría referirse a cualquiera de los siguientes puestos: director ejecutivo; director de gestión; vicepresidente, subvenciones y contratos externos; director de monitoreo, evaluación y divulgación; director de comunicaciones; o director de finanzas y operaciones.

### ***Reclutamiento de los trabajadores del proyecto***

#### *Responsabilidades del gerente de línea:*

- Preparar la descripción y anuncio del trabajo.
- Programar y dirigir entrevistas.
- Determinar la candidatura de todos los solicitantes.
- Realizar verificaciones de referencias.
- Seleccionar al candidato final.
- Completar formularios de contratación.
- Enviar cartas de rechazo a los solicitantes.

#### *Responsabilidades de los socios comerciales de Recursos Humanos:*

- Realizar verificaciones de antecedentes.
- Brindar soporte técnico y orientación durante todo el proceso de reclutamiento.
- Aprobar cualquier excepción a los requisitos de publicación interna.

#### *Responsabilidades del director ejecutivo:*

- Aprobar el reclutamiento de un puesto vacante.
- Aprobar la oferta de empleo del candidato seleccionado

### **Manejo de los trabajadores directos**

#### *Responsabilidades del gerente de línea:*

- Brindar orientación y supervisión diarias.
- Aprobar horas de trabajo y solicitudes de licencia.
- Aprobar metas anuales.
- Llevar a cabo una evaluación anual del desempeño.
- Proponer calificaciones anuales de desempeño.

#### *Responsabilidades de los socios comerciales de Recursos Humanos:*

- Proporcionar orientación sobre la evaluación del desempeño anual y establecimiento de metas.
- Aprobar calificaciones de desempeño anuales

#### *Responsabilidades del director ejecutivo:*

- Aprobar calificaciones anuales de desempeño.

### **Contratación y manejo de los trabajadores contratados.**

#### *Responsabilidades del gerente de línea:*

- Elaborar el alcance del trabajo y la solicitud de propuestas.
- Identificar revisores técnicos y hacer circular las propuestas para su revisión.
- Facilitar la reunión de revisión de propuestas y documentar el resultado.
- Brindar orientación al consultor.
- Brindar orientación y supervisión diarias.
- Aprobar los productos a entregar.

#### *Responsabilidades del gerente de subvenciones:*

- Realizar evaluaciones de seguridad.
- Preparar contratos de servicio.
- Revisar las solicitudes de pago y solicitar pagos.

#### *Responsabilidades de la oficina del asesor legal:*

- Revisar los posibles conflictos de intereses.
- Revisar la contratación de exempleados como consultores.
- Aprobar plantillas de acuerdos estándar.
- Revisar los acuerdos no estándar.

#### *Responsabilidades del director ejecutivo:*

- Aprobar la contratación de un consultor.
- Firmar el contrato de servicio.

### **Cumplimiento de la seguridad y salud ocupacional**

#### *Responsabilidades del director de personal:*

- Garantizar que el plan de seguridad y protección para las oficinas de Estados Unidos esté completo y que se actualice según sea necesario.

*Responsabilidades del director global de administración:*

- Actuar como punto focal de la seguridad local, responsable del manejo de la seguridad diaria.

*Responsabilidades del director de seguridad y protección:*

- Mantener una experiencia acorde dentro de la función de seguridad y protección para garantizar que CI tenga las habilidades y los conocimientos necesarios.
- Brindar consejos de seguridad y protección.
- Ayudar con la gestión de incidentes críticos.
- Brindar capacitación y apoyo sobre temas de seguridad y protección.

*Responsabilidades del trabajador directo:*

- Contribuir a la seguridad personal practicando seguridad básica y conocimiento de la situación y, en ubicaciones de alto riesgo, adhiriéndose a las pautas de seguridad personal específicas de la ubicación emitidas por CI.

**Capacitación de los trabajadores**

*Responsabilidades del gerente de línea:*

- Asegurarse de que los subordinados directos tengan la capacitación necesaria en los procesos empresariales clave.
- Aprobar los objetivos de desarrollo profesional de los subordinados directos

*Responsabilidades de los socios comerciales de Recursos Humanos:*

- Proporcionar orientación a los nuevos empleados.
- Comunicar oportunidades de desarrollo profesional, incluido el programa de mentores internos de CI, el programa de líderes emergentes y los recursos en línea, como CI-People Learning, in-Learning, eCornell.

**Abordar las quejas de los trabajadores que involucran discriminación, acoso u otro comportamiento ilegal o antiético**

*Responsabilidades del trabajador directo:*

- Reportar inmediatamente cualquier discriminación, acoso u otra conducta ilegal o antiética que experimente, observe o se dé cuenta utilizando el procedimiento de denuncia por infracción de la política de igualdad de oportunidades en el empleo y contra la discriminación de CI, la política de acoso o por otros motivos ilegales o comportamiento antiéticos.
- Reportar inmediatamente cualquier conducta de represalia que experimente, observe o tenga conocimiento siguiendo el procedimiento de denuncia descrito anteriormente.

*Equipos de Recursos Humanos y la oficina del asesor legal:*

- Contratar a un proveedor externo para mantener la confidencialidad de la Línea Directa de Ética.

- Investigar de manera oportuna y minuciosa todas las quejas de discriminación, acoso y otros comportamientos ilegales o antiéticos, ya sea que se reciban directamente o mediante la Línea Directa de Ética.
- Tomar las medidas adecuadas para corregir cualquier infracción que se confirme y evitar que vuelva a ocurrir.
- Implementar medidas provisionales razonables durante una investigación.

***Abordar las quejas de los trabajadores que no impliquen discriminación, acoso u otro comportamiento ilegal o antiético***

*Responsabilidades del trabajador directo:*

- Discutir las inquietudes o preguntas laborales con el supervisor inmediato.
- Si el supervisor no ha resuelto satisfactoriamente el problema, hablar con un supervisor de nivel superior dentro de la "cadena de mando" o con su socio comercial de Recursos Humanos.

*Responsabilidades del gerente de línea:*

- Establecer una comunicación bidireccional eficaz con los subordinados directos.
- Discutir las inquietudes o preguntas laborales con el subordinado directo.
- Buscar el consejo de Recursos Humanos según sea necesario.

*Responsabilidades de los socios comerciales de Recursos Humanos:*

- Guiar a los empleados para que resuelvan los problemas por sí mismos antes de presentar una queja formal, brindándoles asesoramiento y herramientas sobre una comunicación efectiva o sirviendo como mediadores.
- Revisar las quejas formales y concertar una reunión con el empleado para determinar los siguientes pasos apropiados.

## 7. Políticas y procedimientos

CI cuenta con políticas y procedimientos legales y de recursos humanos integrales, que todos los empleados son responsables de comprender y seguir.

Las siguientes políticas y procedimientos legales son particularmente relevantes para el manejo laboral:

- Acatamiento de las leyes
- Código de ética de CI
- Política de privacidad
- Uso de propiedad de CI (tangibles e intangibles)
- Conflicto de intereses y relaciones personales
- Política antifraude y directrices para su investigación
- Política de denuncia de irregularidades
- Protección y salvaguarda infantil

Las siguientes políticas y procedimientos de recursos humanos son particularmente relevantes para el manejo laboral:

- Igualdad de oportunidades en el empleo y lucha contra la discriminación
- Anti acoso
- Lugar de trabajo libre de drogas
- Conducta en el lugar de trabajo
- Resolución de conflictos y quejas formales
- Enfermedades potencialmente mortales
- Compensación
- Beneficios y licencia
- Reubicación
- Asistencia
- Bitácoras del tiempo
- Política de personal, contratación y descripción de puestos
- Política de inmigración
- Política de verificación de antecedentes
- Separación
- Registros de personal
- Manejo del rendimiento
- Política de desarrollo profesional

Todas estas políticas y procedimientos estarán disponibles para los trabajadores directos a través de la intranet de CI. Se incorporarán disposiciones relevantes en los contratos de servicios que se suscriban con los trabajadores contratados.

## 8. Edad para trabajar

La edad mínima para trabajar en el proyecto es de 18 años. La edad de los trabajadores directos y contratados se verificará durante el control de seguridad y las verificaciones de antecedentes que se realizan antes del empleo o contratación.

## 9. Términos y condiciones

### **Salario y jornada laboral**

Los trabajadores directos serán empleados por salario o por horas. Los puestos se clasificarán como por salario o por horas, según la descripción del trabajo y las leyes laborales locales. Los puestos salariales están excluidos de las disposiciones sobre horas extra. Los puestos por hora están cubiertos por las disposiciones sobre horas extra y deben ser compensados por todo el tiempo trabajado.

La semana laboral estándar es de 35 horas. El tiempo trabajado incluye todo el tiempo que un empleado debe estar físicamente en el trabajo o realizar un trabajo para CI y debe reflejarse en incrementos de un cuarto de hora. El tiempo trabajado se usa para determinar el pago de horas extras requeridas para los empleados por hora. El tiempo trabajado no incluye descansos ni pausas para comer. El trabajo realizado en un lugar diferente cuenta como tiempo de trabajo.

El tiempo normal se paga por las horas que excedan las 35 horas por semana laboral estándar e incluso hasta 40 horas por semana laboral estándar. Las horas extras se pagan por horas que

excedan las 40 horas por semana laboral estándar. El pago de horas extras equivale a una vez y media la tasa de pago regular del empleado. La Ley de Estándares Laborales Justos (FLSA) exime a algunos empleados de las disposiciones sobre pago de horas extra y salario mínimo, y también exime a ciertos empleados de las disposiciones sobre pago de horas extra únicamente. La FLSA asume que todos los puestos no están exentos. Es responsabilidad de CI demostrar que un trabajo está exento de las disposiciones sobre horas extra y Recursos Humanos debe determinar el estado de FLSA de todos los puestos. La obligación de CI de pagar horas extras a los empleados no exentos bajo la FLSA no puede ser eximida ni excusada por ningún motivo (como p. ej. fondos insuficientes en el presupuesto). El tiempo libre por enfermedad, días festivos, vacaciones u otras razones no se consideran horas trabajadas y, por lo tanto, no se incluyen al calcular las horas extra. El tiempo compensatorio no puede sustituirse por el pago de horas extra, incluso si el empleado solicita este arreglo.

El programa de compensación de CI utiliza un enfoque basado en el mérito que utiliza descripciones de puestos, estructuras de pago y datos salariales externos para ayudar a garantizar que los niveles de pago sean competitivos con las prácticas del mercado externo. CI utiliza un Procedimiento de Compensación Operativo y Estándar para ayudar a los gerentes a mantener la coherencia y objetividad al tomar decisiones de pago y para recompensar y reconocer los logros individuales.

### **Beneficios**

Un conjunto completo de beneficios está disponible para los empleados regulares a tiempo completo programados para trabajar 21 horas o más por semana y cuyo empleo es por 3 meses o más. Los empleados a corto plazo pueden ser elegibles solo para seguro médico y plan de jubilación, pero primero deben cumplir con el requisito de elegibilidad de trabajar más de 21 horas por semana, durante un período de al menos 3 meses.

Los beneficios incluyen seguro médico (salud, dental y vista), un plan de jubilación, seguro de vida y por discapacidad, gastos flexibles y beneficios de tránsito, membresía con descuento en el gimnasio y compensación laboral. CI proporciona vacaciones, licencia por enfermedad y licencia personal de acuerdo con las horas trabajadas y el número de años de laborar. CI proporciona licencia parental por el nacimiento o la adopción de un niño después de 1 año completo de empleo. La licencia parental se ejecuta al mismo tiempo que la Licencia Familiar y Médica (FMLA). La FMLA es una ley federal que proporciona a los empleados elegibles hasta 12 semanas laborales de licencia sin goce de sueldo y con protección laboral dentro de un período de 12 meses por el nacimiento o adopción de un hijo, la enfermedad grave de un padre, hijo dependiente o cónyuge, o la condición médica grave del mismo empleado. Los empleados elegibles son los empleados en Estados Unidos, que tienen al menos un año de servicio continuo y han trabajado al menos 1,250 horas en los 12 meses antes de que comience la licencia. La licencia con goce de sueldo se puede sustituir por la licencia sin goce de sueldo si el empleado ha ganado o acumulado la licencia. CI también proporciona a los empleados dos días al año para realizar acciones de servicio comunitario. Además, CI proporciona hasta 3 días de licencia por duelo en caso de fallecimiento de un familiar del empleado. El empleado puede utilizar hasta 2 días adicionales (5 en total) para la licencia por duelo si es necesario viajar una distancia prolongada o si se trata de un familiar inmediato.

## 10. Mecanismo de Reparación de Agravios

El Mecanismo de Reparación de Agravios o presentación de quejas para los trabajadores del proyecto se basa en la Política de Resolución de Conflictos y Quejas Formales existente de CI.

Todo trabajador del proyecto tiene derecho a trabajar en un entorno seguro, positivo, libre de discriminación, acoso y otros comportamientos ilegales o antiéticos. Con este derecho viene la responsabilidad de actuar de acuerdo con las políticas de empleo, los valores fundamentales y el Código de Ética de CI.

Se anima a todos los trabajadores del proyecto a que se comuniquen entre sí abiertamente y resuelvan sus diferencias de forma profesional, con el apoyo de su supervisor y del personal de Recursos Humanos si es necesario. Los trabajadores del proyecto que son empleados de CI también tienen la opción de hablar con uno de los seis Asesores Respetuosos en el Sitio de Trabajo, quienes brindan otra vía para compartir inquietudes y expresar desafíos en toda la organización.

### ***Procedimiento de denuncia para otras inquietudes o preguntas laborales que no involucren discriminación, acoso u otro comportamiento ilegal o antiético***

Para inquietudes o preguntas laborales que no involucren discriminación, acoso u otro comportamiento ilegal o antiético descrito anteriormente, CI proporciona el siguiente procedimiento de queja:

1. Resolver un conflicto dentro de la "cadena de mando": CI insta a todos los empleados a discutir sus inquietudes o preguntas laborales con su supervisor inmediato. Se espera que los supervisores establezcan una comunicación bidireccional eficaz con sus empleados. Si el supervisor no resuelve el problema a satisfacción del empleado, el empleado puede dirigirse a un supervisor de nivel superior dentro de la "cadena de mando" o a Recursos Humanos.
2. Buscar el consejo de Recursos Humanos: El objetivo de Recursos Humanos es guiar a los empleados para que resuelvan los problemas por su cuenta antes de presentar una queja formal. Recursos Humanos puede ayudar proporcionando consejos y herramientas sobre la comunicación eficaz o puede servir como mediador para ayudar a un supervisor y un empleado, o dos colegas, a tomar una decisión mutua.
3. Presentar una queja formal ante Recursos Humanos: en el caso de que un empleado haya tratado de resolver un conflicto con su supervisor o colega y continúe insatisfecho, entonces puede presentar una queja formal directamente a Recursos Humanos, preferiblemente en forma escrita. Ejemplos de situaciones incluyen un empleado que cree que su supervisor está asignando una cantidad irrazonable de trabajo sin la compensación adecuada, un supervisor que no está aplicando las políticas, procedimientos o pautas de una manera justa y equitativa, o un empleado que no está de acuerdo con la evaluación de su progreso brindada por su supervisor. Recursos Humanos revisará la queja y organizará una reunión con el empleado para determinar los siguientes pasos a seguir.

***Procedimiento de denuncia por violación de la política de igualdad de oportunidades en el empleo y contra la discriminación o la política de acoso de CI, o por otra conducta ilegal o antiética***

Cuando un trabajador del proyecto (directo o contratado) experimenta, observa o se da cuenta de cualquier conducta que pueda violar las políticas, los valores fundamentales o el Código de Ética de CI (aparte de un desacuerdo de rutina que puede ocurrir de vez en cuando en cualquier oficina), el trabajador debe denunciar esa conducta mediante el procedimiento de denuncia descrito a continuación.

Un trabajador del proyecto que sufra, observe o se dé cuenta de discriminación, acoso u otra conducta ilegal o antiética descrita anteriormente debe informar de inmediato la posible infracción a los equipos de Recursos Humanos o Manejo de Riesgos.

Un trabajador del proyecto que no se sienta cómodo informando a cualquiera de las personas mencionadas anteriormente puede denunciar la posible infracción de forma anónima a través de la Línea Directa de Ética (ver más abajo).

CI investigará rápida y exhaustivamente todas las quejas de discriminación, acoso y otras conductas ilegales o antiéticas. CI mantendrá la investigación confidencial en la medida de lo posible y divulgará información relacionada con la investigación solo cuando sea necesario. Si la investigación confirma que se ha producido una infracción, CI tomará las medidas adecuadas para corregir y evitar que vuelva a ocurrir. CI puede implementar medidas provisionales razonables durante una investigación, si CI determina que tales medidas serán para bien del trabajador del proyecto y/o de CI. Estas medidas pueden incluir, pero no se limitan a, un permiso de ausencia, suspensión o transferencia del trabajador del proyecto que supuestamente quebrantó la política o estándar ético aplicable.

***Línea directa de ética de CI***

Todos los trabajadores del proyecto empleados o contratados por CI tendrán acceso a la línea directa de ética. Se les informará sobre la existencia del mecanismo, se les explicará cómo utilizarlo y se le proporcionará el enlace al portal web de la línea directa.

La línea directa de ética de CI consta de una línea telefónica gratuita (+ 1-866-294-8674) y un portal web seguro (<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/10680/index.html>) que permite que las quejas se realicen de forma anónima. Un trabajador del proyecto puede presentar una queja a través del sitio web o por teléfono en su idioma local en cualquier momento. Los trabajadores del proyecto tienen la opción de informar las quejas de forma anónima y confidencial.

Cualquier queja recibida será investigada por un equipo del departamento de Recursos Humanos de CI y la Oficina del Asesor Legal. El proceso de revisión generalmente incluye:

- La recepción del informe generalmente se notifica en un plazo de 2-3 días hábiles. Esta confirmación y otras comunicaciones se llevarán a cabo dentro del portal en internet de la línea directa de ética o por teléfono. Es posible que se requiera tiempo adicional para traducciones a fin de responder al informante en el idioma utilizado.

- Determinación de si la queja es una violación de la política o la ética. Se puede solicitar más información al informante.
- Si la queja planteada no es una violación de la política o la ética, se le informará al informante de la forma más adecuada de resolver la queja, de acuerdo con el procedimiento establecido anteriormente descrito.
- Si el problema planteado es una violación de la política o la ética, el personal capacitado de los equipos de Recursos Humanos y/o la Oficina del Asesor Legal o investigadores o abogados externos puede realizar una investigación. Un líder o líderes de uno de esos grupos serán responsables de hacer avanzar el caso.
- Se revisan las pruebas.
- Se llevan a cabo entrevistas con las partes involucradas y los testigos, posiblemente en un sitio confidencial y fuera del plantel o fuera del horario de atención, según sea necesario.
- El líder buscará oportunidades para adquirir más pruebas y también tratará de obtener los nombres de otros posibles testigos o personas afectadas.
- El informe será revisado por el Director de Personal y el Asesor Legal de CI y será enviado al Director Ejecutivo de CI.
- Se toman decisiones sobre los próximos pasos. Si la investigación confirma que ha ocurrido una infracción, CI tomará medidas, hasta incluir el despido, según corresponda.
- El investigador principal comunica a la parte informante que la investigación ha concluido.
- Se notifica al Comité de Auditoría de la Junta Directiva de CI de todas las quejas.

### ***Política de no represalia***

CI prohíbe estrictamente y no tolerará ninguna acción adversa contra un individuo por:

- reportar conductas que cree razonablemente que pueden violar las políticas de CI o el Código de Ética;
- presentar una queja por presunta discriminación o acoso ante una agencia gubernamental o un tribunal;
- ayudar a otra persona a denunciar una conducta que presuntamente pueda violar las políticas de CI;
- ayudar a otra persona a presentar una denuncia de presunta discriminación o acoso ante una agencia gubernamental o un tribunal;
- cooperar en una investigación de cualquier tipo;
- oponerse a una supuesta discriminación o acoso ilegal.

Cualquier trabajador del proyecto que sufra, observe o se dé cuenta de cualquier conducta que crea que puede ser una represalia debe seguir inmediatamente el procedimiento de denuncia descrito anteriormente.

## **11. Manejo de contratistas**

Como se discutió anteriormente, se anticipa que se empleará a un pequeño número de trabajadores contratados (consultores) durante el transcurso del proyecto, para realizar

asignaciones a corto plazo. Todos los servicios de consultoría valorados en USD 5,000 o más se contratarán siguiendo un proceso competitivo. Cada consultor será seleccionado entre al menos tres licitaciones generadas a través de una solicitud de propuestas divulgada públicamente a través del sitio web del CEPF y otros medios apropiados. La selección la realizará un panel de al menos tres personas, según los criterios publicados con la solicitud de propuestas.

Los trabajadores contratados serán empleados bajo un acuerdo de servicio regido e interpretado de acuerdo con la ley de los Estados Unidos. Los acuerdos de servicio se derivarán de los requisitos pertinentes del EAS2 en relación con el manejo de cuestiones laborales, incluida la salud y seguridad ocupacional. Los trabajadores contratados deberán acusar el recibo del Código de Ética de CI y certificar su aceptación y cumplimiento del mismo. Se informará a los trabajadores contratados sobre la existencia de la línea directa de ética, que pueden utilizar para reportar quejas. Cualquier queja que se presente se abordará mediante el proceso descrito en la Sección 10.

#### 12. Trabajadores comunitarios

CI no contratará trabajadores comunitarios en relación con el proyecto.

#### 13. Trabajadores de suministros primarios

CI no contratará trabajadores de suministro primario en relación con el proyecto.

BORRADOR DE CONSULTA - NO COPY

## Anexo 7: Plan de Salud y Seguridad de la Secretaría del CEPF

CI administra el CEPF en nombre de la alianza mundial de donantes. Como tal, el personal de la Secretaría del CEPF son empleados de CI y están sujetos a sus políticas de salud y seguridad. CI considera a su personal como su activo más valioso. Garantizar la seguridad y la protección, así como la preparación de quienes trabajan para CI es una de las principales preocupaciones de la organización. El equipo de Recursos Humanos, dirigido por el director de personal y respaldado por el director de seguridad y protección, es responsable de gestionar los riesgos para las personas, los activos, las operaciones y la reputación de la organización. Con este fin, CI ha desarrollado un plan de seguridad y protección para cada país donde tiene oficinas.

Los empleados de CI son responsables de contribuir a su propia seguridad personal practicando medidas de seguridad básica y conocimiento de la situación y, en ubicaciones de alto riesgo, adhiriéndose a las pautas de seguridad personal específicas de la ubicación emitidas por CI. El director de seguridad y protección está disponible para brindar asesoramiento sobre seguridad y protección al personal del proyecto que viaja a los países del Caribe, a fin de ayudar con el manejo de incidentes críticos y brindar capacitación y apoyo en temas de seguridad y protección.

Las calificaciones de riesgo de cada país para los países donde se implementarán las actividades del proyecto, de acuerdo con las evaluaciones de International SOS, son las siguientes:

<b>País</b>	<b>Riesgo medico al viajar</b>	<b>Riesgo de seguridad al viajar</b>
Antigua y Barbuda	Alto	Bajo
Las Bahamas	Medio	Bajo
República Dominicana	Medio	Medio
Haití	Extremo	Alto
Jamaica	Medio	Medio (alto para West Kingston, Spanish Town)
Santa Lucía	Alto	Bajo
San Vicente y las Granadinas	Alto	Bajo
Trinidad y Tobago	Medio	Medio (alto para Laventille, Beetham)
Estados Unidos de América	Bajo	Bajo

El personal de la Secretaría del CEPF que viaje a cualquiera de estos países deberá seguir los consejos de viaje preparados por International SOS, que se resumen a continuación. Este consejo de viaje cubre las restricciones relacionadas con COVID-19 y se actualiza con frecuencia.

**País****Consejos de viaje vigentes**

Antigua y Barbuda

Asesoramiento dirigido a restricciones relacionadas con COVID-19:

- Posponer los viajes no esenciales debido a las restricciones relacionadas con COVID-19.
- Consultar la página del país para conocer los últimos avances y consejos.

Otros consejos:

- Tomar precauciones básicas contra los delitos menores y la delincuencia callejera.

Las Bahamas

Asesoramiento dirigido a restricciones relacionadas con COVID-19:

- Posponer los viajes no esenciales debido a restricciones relacionadas con COVID-19.
- Consultar la página del país para conocer los últimos avances y consejos.

Otros consejos:

- Evitar zonas aisladas de las islas después del anochecer.
- Tomar precauciones básicas contra los delitos menores y la delincuencia callejera.

**País**

República Dominicana

**Consejos de viaje vigentes**

Asesoramiento dirigido a restricciones relacionadas con COVID-19:

- Se pueden realizar los viajes a República Dominicana.
- Consultar la página del país para conocer los últimos avances y consejos.

Otros consejos:

- Tomar precauciones sensatas contra la delincuencia callejera y los delitos menor y tener en cuenta que el riesgo de delincuencia aumenta en las zonas fronterizas con Haití.
- Evitar las zonas de bajos ingresos y las áreas comerciales desiertas después del anochecer debido al mayor riesgo de delitos callejeros, y no caminar solo después del anochecer.
- Los estándares de conducción son deficientes; conducir despacio y a la defensiva en todo momento. Durante el viaje por carretera, mantener las ventanas y las puertas cerradas para combatir el riesgo de un robo oportunista.
- Evitar manifestaciones, mítines y protestas; existe un riesgo real de enfrentamientos entre los manifestantes y las fuerzas de seguridad.

Asesoramiento dirigido a restricciones relacionadas con COVID-19:

- Posponer todos los viajes debido a restricciones relacionadas con COVID-19.
- Consultar la página del país para conocer los últimos avances y consejos.

Otros consejos:

- El personal en el país debe minimizar los desplazamientos no esenciales debido al riesgo que representan las protestas y más disturbios, y permanecer en un lugar seguro en los días de mayores protestas.
- Asegurarse de tener plena confianza en sus arreglos de seguridad, transporte y alojamiento y de estar informado sobre los riesgos prevaletentes antes de cualquier desplazamiento.
- Buscar soporte de seguridad profesional durante la duración de su visita si su anfitrión le proporciona un soporte de seguridad insuficiente o desconocido.
- Registrar su viaje en su embajada y programar con anticipación que lo reciba un contacto de confianza a su llegada. Asegurarse de que se pueda verificar la identidad de la persona que se reunirá con usted.
- Los delitos violentos, incluido el robo de vehículos y el secuestro para pedir rescate, representan un riesgo significativo para los viajeros en Haití; es necesario tomar estrictas medidas de seguridad en todo momento y en todos los ámbitos. Minimizar los desplazamientos innecesarios y actuar con mayor conciencia en todo momento mientras esté en el país. No viajar fuera de las horas del día, excepto en caso de una emergencia.
- La posesión de armas de fuego es común. Si es abordado por un delincuente, suponga que su agresor está armado; no haga nada para resistir u oponerse.
- Evitar todas las protestas, ya que a menudo se convierten en violencia; no detenerse a mirarlas o fotografiarlas.
- Tener en cuenta que los disturbios generalizados pueden estallar con poco o ningún aviso. Supervisar de cerca las novedades durante su estadía, utilizando contactos locales y todas las redes de seguridad disponibles. Si se producen disturbios, cuando sea posible, regresar de forma segura a

## País

### Consejos de viaje vigentes

su alojamiento de inmediato y permanecer allí hasta que la situación se haya estabilizado.

- Solo realizar viajes en un vehículo privado con un guía local de confianza, que lleve los sistemas de comunicación adecuados, repuestos completos, botiquín médico y suficiente combustible para completar el viaje de regreso. Un vehículo todo terreno (4x4) es necesario en muchas áreas. Los viajes por carretera fuera de las áreas urbanas principales solo deben realizarse con una planificación y gestión de viajes estrictas.
- En caso de emergencia o si está involucrado en un incidente de seguridad grave, comuníquese con su embajada para obtener ayuda.
- El consejo anterior no es exhaustivo; buscar asesoramiento específico sobre el itinerario y perfil antes de viajar a Haití.

BORRADOR DE CONSULTA - NO COPIAR

**País**

Jamaica

**Consejos de viaje vigentes**

Asesoramiento dirigido a restricciones relacionadas con COVID-19:

- Posponer los viajes no esenciales debido a restricciones relacionadas con COVID-19.
- Consultar la página del país para conocer los últimos avances y consejos.

Otros consejos:

- Los viajes esenciales a áreas de alto riesgo de viaje, incluidas West Kingston y Spanish Town, deben organizarse en estrecha colaboración con una red de apoyo confiable. El personal debe planificar cuidadosamente todos los aspectos de su itinerario y tener confianza en sus arreglos de alojamiento, transporte, comunicación y seguridad antes de viajar.
- Las tasas de delincuencia son altas y, aunque es más probable que los incidentes afecten a los residentes locales, es necesario actuar con mayor conciencia y tomar precauciones de seguridad. Conocer la geografía local; evitar áreas urbanas desfavorecidas y parques en todo momento.
- No viajar a pie después del anochecer y evitar viajar a pie durante el día si no está familiarizado con la geografía local. Utilizar únicamente taxis oficiales obtenidos a través de su hotel o empresa; no parar vehículos en la calle.
- Desplazarse en autobús no es adecuado para los viajeros.

**País**

Jamaica

**Consejos de viaje vigentes**

- El robo de vehículos es un problema, no conduzca usted mismo a menos que esté familiarizado con las condiciones locales. Mantener las ventanas y las puertas cerradas en todo momento y no abandonar las rutas principales después del anochecer. Periódicamente se producen violencias políticas graves, pero de corta duración. Evitar las manifestaciones, mítines y protestas debido al riesgo real de violencia; no detenerse a mirar o fotografiar los procedimientos. Actuar con mayor precaución durante las elecciones y los períodos de campaña; ponerse en contacto con los enlaces locales con respecto a la ubicación y el horario de las manifestaciones.
- Los ataques violentos homofóbicos son motivo de preocupación; se recomienda a los viajeros homosexuales que tengan cuidado.

Santa Lucía

Asesoramiento dirigido a restricciones relacionadas con COVID-19:

- Posponer el viaje debido a restricciones relacionadas con COVID-19.
- Consultar la página del país para conocer los últimos avances y consejos.

Otros consejos:

- Tomar precauciones básicas para mitigar el riesgo de delitos menores y callejeros.
- Asegurarse de que su alojamiento sea seguro, incluidos los yates.
- Tener especial cuidado en las fiestas callejeras nocturnas.

**País**

San Vicente y las Granadinas

**Consejos de viaje vigentes**

Asesoramiento dirigido a restricciones relacionadas con COVID-19:

- Posponer los viajes no esenciales debido a restricciones relacionadas con COVID-19.
- Consultar la página del país para conocer los últimos avances y consejos.

Otros consejos:

- Permanecer alerta a su entorno en todo momento. Tomar precauciones básicas para mitigar el riesgo de delitos menores y violentos.
- Evitar las áreas aisladas y poco iluminadas y evitar viajar a pie después del anochecer.
- Suponer que los criminales están armados. Si lo abordan, no hacer nada para contrariar a su agresor.

Trinidad y Tobago

Asesoramiento dirigido a restricciones relacionadas con COVID-19:

- Posponer todos los viajes debido a restricciones relacionadas con COVID-19.
- Consultar la página del país para conocer los últimos avances y consejos.

Otros consejos:

- Tomar precauciones de seguridad sensatas para mitigar el riesgo de delitos menores y callejeros.
- Evitar los barrios pobres de Puerto España donde el riesgo de delincuencia es alto.
- Los taxis obtenidos a través de su hotel o empresa anfitriona son un medio de transporte adecuado para los viajeros de negocios. No viajar a pie sin compañía después del anochecer.
- Tener en cuenta que el secuestro a cambio de rescate es un problema y, aunque rara vez se ataca a los extranjeros, no obstante, presentan un objetivo atractivo. Mantener un perfil bajo y evitar la publicidad innecesaria y las demostraciones de riqueza. Los visitantes de larga estada deben evitar establecer rutinas y variar los horarios y la ubicación de los viajes.

**País**

Estados Unidos de América

**Consejos de viaje vigentes**

Asesoramiento dirigido a restricciones relacionadas con COVID-19:

- Posponer los viajes no esenciales debido a restricciones relacionadas con COVID-19.
- Consultar la página del país para conocer los últimos avances y consejos.

Otros consejos:

- Existe un riesgo bajo pero persistente de ataque terrorista por parte de extremistas islamistas en Estados Unidos. Los objetivos potenciales incluyen edificios emblemáticos, puntos de infraestructura crítica, redes de transporte y atracciones turísticas populares o centros comerciales. Los intereses judíos y oficiales israelíes también son un objetivo potencial. Estar alerta al comportamiento sospechoso e informar cualquier comportamiento o paquete sospechoso a las autoridades.
- También existe un riesgo bajo pero real de ataque terrorista por parte de grupos terroristas nacionales, incluidos extremistas políticos y activistas de derechos de los animales; es poco probable que representen un riesgo directo a los viajeros.

BORRADOR DE COMENTARIO NO COPIAR

## País

Estados Unidos de América

## Consejos de viaje vigentes

- Tomar precauciones sensatas para mitigar el riesgo de delitos menores y callejeros; evitar las áreas de alta criminalidad en las principales ciudades (a menudo distritos de bajos ingresos).
- Existe riesgo de robo de vehículos en centros urbanos. Asegurarse de que el equipaje, las bolsas y los objetos de valor se dejen en su alojamiento o se escondan en el maletero o en un compartimento cerrado con llave. Recuerde siempre cerrar las puertas del vehículo.
- Se producen episodios periódicos de disturbios por motivos raciales en áreas de bajos ingresos de algunas ciudades importantes, que ocasionalmente afectan a los distritos comerciales y turísticos. En caso de disturbios, regresar a su alojamiento y permanecer allí hasta que la situación se estabilice.
- Es recomendable llevar documentos de identificación originales en todo momento; estos pueden solicitarse durante los controles policiales, al ingresar a ciertos lugares de entretenimiento y al comprar algunos boletos de transporte público.
- El transporte público es adecuado para los visitantes de negocios, aunque las terminales de autobuses suelen estar situadas en distritos de bajos ingresos; organice el transporte posterior en taxi o que lo recojan a la llegada si viaja en autobús.
- Controle con atención sus estados financieros y cuentas durante y después del viaje. Si su información financiera se ve comprometida, pueden pasar varias semanas antes de que se intenten realizar compras fraudulentas.

CI también lleva a cabo sus propias evaluaciones de riesgos para los países donde tiene oficinas, que, en el contexto del proyecto, es Estados Unidos. El nivel de riesgo general para Estados Unidos se califica como bajo, siendo los riesgos más altos “terrorismo - regional” y “terrorismo - vecindad directa”. Aunque los riesgos de seguridad a nivel de país se evalúan como bajos, el nivel de alerta puede aumentar debido a cambios en el entorno de amenaza. Hay tres posibles niveles de alerta:

- **Normal:** Este nivel de alerta describe un estado normal de operaciones en el país en cuestión; no hay eventos específicos que hayan ocurrido o se predice que ocurran que indiquen un cambio en el entorno de amenaza.
- **Alto:** Ha ocurrido o se prevé que ocurra un evento que requiere un estado de alerta más alto y, en consecuencia, un cambio en las operaciones normales de CI.

- **Emergencia:** Ha ocurrido o se prevé que ocurra un evento o serie de eventos que interrumpa gravemente o afecte directamente las operaciones de CI en ese país.

El cuadro siguiente describe un conjunto de factores desencadenantes específicos que requerirían un cambio en el nivel de alerta para Estados Unidos. Estos desencadenantes se han desarrollado para reflejar eventos recientes que requerirían un cambio en las operaciones de CI para mitigar el riesgo de seguridad. La decisión de escalar el nivel de alerta solo puede tomarla el director de personal. Todos los viajes internacionales se suspenderán cuando el director de personal haya aumentado el nivel de alerta en un país a "alto" o "emergencia".

Nivel de alerta	Resumen de actividades	Escenarios o desencadenantes
NORMAL	<p><b>Monitorear</b> la situación política y de seguridad</p> <p><b>Prepararse</b> para implementar medidas de seguridad reforzadas con poca antelación</p> <p><b>Evaluar</b> los reportes de información sobre amenazas preparados por fuentes locales y el Director de Seguridad y Protección</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El entorno político y de seguridad no ha cambiado y no ha habido eventos significativos que puedan considerarse “anormales”.</li> <li>• Gobierno efectivo y / o estado de derecho en vigor.</li> <li>• Infraestructura nacional, incluidas las aerolíneas comerciales y de transporte operan normalmente</li> <li>• Libertad de movimiento en todo el país</li> <li>• Niveles de delincuencia aceptables.</li> <li>• La vida continúa sin interrupciones.</li> <li>• Sin amenazas inmediatas en las oficinas y actividades de CI</li> </ul>

Nivel de alerta	Resumen de actividades	Escenarios o desencadenantes
ALTO	<p data-bbox="488 254 862 321"><b>Iniciar</b> el proceso de gestión de incidentes</p> <p data-bbox="488 411 862 554"><b>Ponerse en contacto con el personal</b> a través de SMS y correo electrónico e informar sobre la situación</p> <p data-bbox="488 644 862 753"><b>Reportar</b> la situación al director de personal y al director de seguridad y protección</p> <p data-bbox="488 844 862 953"><b>Informar</b> al personal de la situación y lo que se está haciendo al respecto</p> <p data-bbox="488 1043 862 1152"><b>Identificar</b> las medidas de seguridad específicas que se deben implementar</p> <p data-bbox="488 1243 862 1379"><b>Prepararse</b> para convocar al equipo de gestión de crisis global a una sesión si la situación empeora</p>	<ul data-bbox="899 254 1373 1260" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="899 254 1373 594">• Las protestas sostenidas a gran escala en todo el país o acciones de huelga convocadas por partidos políticos, grupos religiosos o cualquier otra organización tienen una base considerable, lo que lleva a incidentes aleatorios de violencia, incendios y daños al transporte público.</li> <li data-bbox="899 604 1373 714">• Disturbios ocasionales y violencia en las cercanías de las oficinas de CI.</li> <li data-bbox="899 724 1373 867">• Se requiere un importante despliegue de la policía de la Guardia Nacional para mantener el estado de derecho.</li> <li data-bbox="899 877 1373 987">• Embajadas / Control de Riesgos / International SOS emiten avisos solo para viajes esenciales.</li> <li data-bbox="899 997 1373 1140">• Acciones terroristas de baja escala que implican explosiones de baja intensidad en las ciudades principales.</li> <li data-bbox="899 1150 1373 1260">• Ha ocurrido una calamidad natural que afecta la parte específica del país en la que tenemos una oficina.</li> </ul>

Nivel de alerta	Resumen de actividades	Escenarios o desencadenantes
EMERGENCIA	<p data-bbox="488 254 867 359"><b>Informar continuamente</b> la situación al CEO y al director de seguridad y protección</p> <p data-bbox="488 449 854 554"><b>Asesorar</b> a un miembro de reunir al Equipo de Gestión de Crisis Global</p> <p data-bbox="488 644 867 711"><b>Informar</b> al personal sobre las medidas que se implementarán</p> <p data-bbox="488 802 818 869"><b>Monitorear</b> la situación de seguridad que se desarrolla</p> <p data-bbox="488 959 867 1064"><b>Involucrar</b> a proveedores de seguridad o soporte externos o, si es necesario</p> <p data-bbox="488 1155 834 1260"><b>Continuar</b> realizando una respuesta de gestión de incidentes específica del país</p> <p data-bbox="488 1350 850 1497"><b>Informar</b> al Equipo de Gestión de Crisis Global sobre la situación y lo que se está haciendo para resolverla.</p>	<ul data-bbox="899 254 1360 1136" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="899 254 1360 359">• Disturbios / cierre / bloqueo civil generalizado, no contenido por la policía o la Guardia Nacional</li> <li data-bbox="899 369 1360 590">• Huelga de cierre prolongada que provoca la interrupción de servicios vitales, como energía, agua, suministro de alimentos y telecomunicaciones en los principales centros urbanos.</li> <li data-bbox="899 600 1360 747">• Refuerzo de la policía por parte de la Guardia Nacional para hacer cumplir la ley marcial e imponer toques de queda en áreas clave.</li> <li data-bbox="899 758 1360 936">• Suspensión o pérdida de aspectos clave de la infraestructura nacional; cancelación de algunos vuelos de aerolíneas internacionales.</li> <li data-bbox="899 947 1360 1136">• Ha ocurrido un incidente de seguridad que ha herido o matado a personal de CI o ha causado daños considerables a las operaciones.</li> </ul>

Todo el personal de la Secretaría del CEPF cuenta con un seguro médico integral que brinda acceso a la atención médica en Estados Unidos e internacionalmente.

Al personal que trabaja en la oficina central de CI en Arlington, Virginia, o que la visita, se le advierte:

- Para problemas médicos de emergencia, llamar al 911.
- Para problemas de salud que no sean de emergencia, comunicarse con International SOS (+1 215 942 8226), quien lo remitirá a un proveedor médico apropiado y administrará el acuerdo de facturación directa con las aseguradoras. Además,

comunicarse con la Administración Global ([ost@conservation.org](mailto:ost@conservation.org))/Director de Seguridad y Protección ([phorne@conservation.org](mailto:phorne@conservation.org)).

- El centro médico más cercano a la oficina es Virginia Hospital Center, ubicado en 1701 N George Mason Drive Arlington, VA 22205.
- Si necesita adquirir medicamentos básicos o productos para el cuidado personal, la farmacia más cercana a poca distancia de la oficina de CI y de los hoteles locales es CVS Pharmacy ubicada en 2400 Jefferson Davis Highway, Arlington, VA 22202.

BORRADOR DE CONSULTA - NO COPIAR

## Anexo 8: Criterios de elegibilidad para las subvenciones otorgadas en el marco del proyecto

El proceso de toma de decisiones sobre las subvenciones del Fondo de Alianzas para los Ecosistemas Críticos (CEPF) se basa en la evaluación de propuestas de acuerdo con los objetivos y estrategias del Fondo y el perfil del ecosistema pertinente.

Las propuestas que tengan como objetivo beneficios ambientales globales directos y cumplan con los siguientes criterios de elegibilidad son bienvenidas:

- El proyecto está ubicado en el hotspot de biodiversidad de las islas del Caribe.
- El proyecto está ubicado en un país que no está excluido por las leyes de Estados Unidos.
- El proyecto respalda una dirección estratégica descrita en el perfil del ecosistema y la estrategia de inversión del hotspot de biodiversidad de las islas del Caribe.
- El solicitante de la subvención está autorizado según las leyes nacionales pertinentes para recibir contribuciones benéficas.
- Las empresas o instituciones de propiedad estatal son elegibles solo si pueden establecer i) que la empresa o institución tiene personalidad jurídica independiente de cualquier agencia o actor gubernamental, ii) que la empresa o institución tiene la autoridad para solicitar y recibir fondos privados, y iii) que la empresa o institución no puede hacer valer un reclamo de inmunidad soberana.
- La subvención no se utilizará para actividades que involucren trabajo infantil o trabajo forzoso.
- La subvención no se utilizará para la compra de tierras, el reasentamiento físico de personas o actividades que tengan el potencial de causar impactos adversos en hábitats críticos.
- La subvención no se utilizará para actividades que impliquen el uso de productos pesticidas que reúnen los criterios de carcinogenicidad, mutagenicidad o toxicidad reproductiva establecidos por las agencias internacionales pertinentes.
- La subvención no se utilizará para financiar sueldos o suplementos salariales del personal de seguridad del gobierno, ni para la compra de armas de fuego u otras armas.
- Las actividades propuestas cumplen con todos los demás estándares ambientales y sociales pertinentes.
- El CEPF no otorgará subvenciones por USD 2 millones o más, sin la aprobación especial del Comité Directivo del Proyecto.

Además, el CEPF alienta propuestas que demuestren las siguientes características, según corresponda:

- Existencia de cofinanciamiento o capacidad de apalancar fondos adicionales.
- Demostración de coordinación con otras organizaciones para reducir la duplicación de esfuerzos.
- Existencia de asociaciones o alianzas con una o más organizaciones.
- Reconocimiento y apoyo de otras agencias o autoridades reconocidas.
- Proyectos transnacionales o regionales.

- Planes claros para la continuación o replicación después del financiamiento inicial del CEPF.
- Apoyo a las comunidades indígenas y locales en actividades comunitarias o de comanejo para la conservación de la biodiversidad y acciones que mejoren los derechos de tenencia y uso de los recursos por parte de las comunidades locales.

BORRADOR DE CONSULTA - NO COPIAR

**Procedimientos de Manejo Laboral**

**Fecha**

**Subvención CEPF xxxxx**

**Beneficiario**

***Título del subproyecto***

**Ubicación del subproyecto**

BORRADOR DE CONSULTA - NO COPIAR

## Resumen de la subvención

1. Organización beneficiaria.
2. Título del subproyecto.
3. Número de la subvención.
4. Monto de la subvención (dólares estadounidenses).
5. Fechas propuestas de la subvención.
6. Países donde se realizarán las actividades.
7. Fecha de elaboración de este documento.
8. **Resumen del uso de mano de obra en el subproyecto:** Esta sección debe describir los principales tipos de trabajadores que serán empleados o contratados en el subproyecto, de la siguiente manera:

**Número de trabajadores del proyecto:** El número total de trabajadores que se emplearán en el subproyecto y los diferentes tipos de trabajadores: trabajadores directos; trabajadores contratados; y trabajadores comunitarios. Cuando las cifras aún no estén determinadas, se debe proporcionar un estimado.

**Características de los trabajadores del proyecto:** En la medida de lo posible, dar una amplia descripción y una indicación de las características probables de los trabajadores del proyecto, por ejemplo, trabajadores locales, migrantes nacionales o internacionales, trabajadoras, trabajadores entre la edad mínima y 18 años, etc.

**Calendario de los requisitos laborales:** El calendario y la secuencia de los requisitos laborales en términos de números, ubicaciones, tipos de trabajos y habilidades requeridas.

**Trabajadores contratados:** La estructura de contratación anticipada o conocida para el proyecto, con el número y tipo de contratistas/subcontratistas y el número probable de trabajadores del proyecto que serán empleados o contratados por cada contratista/subcontratista.

9. **Evaluación de riesgos laborales potenciales clave:** Esta sección debe identificar los riesgos laborales potenciales clave relacionados con el subproyecto, evaluar cada riesgo frente a criterios de probabilidad y gravedad, y describir en detalle todos los riesgos calificados como moderados, sustanciales o altos. El riesgo puede incluir, por ejemplo:
  - La realización de trabajos peligrosos, como trabajos en altura o en espacios confinados, uso de maquinaria pesada o uso de materiales peligrosos.
  - Posibles casos de trabajo infantil o trabajo forzoso, con referencia al sector o localidad.
  - Posible presencia de migrantes o trabajadores temporales.
  - Riesgos de afluencia laboral o violencia de género.
  - Posibles accidentes o emergencias, con referencia al sector o localidad.
  - Comprensión general e implementación de los requisitos de salud y seguridad ocupacional.

10. **Medidas de mitigación de riesgos:** Esta sección describirá las medidas que se tomarán para mitigar todos los riesgos calificados como moderados o superiores. Las medidas de mitigación se presentarán siguiendo la jerarquía de mitigación, que requiere que los riesgos se anticipen y se eviten cuando sea posible. Cuando no sea posible evitarlos, los riesgos deben minimizarse a niveles aceptables. Se debe mitigar cualquier riesgo remanente después de ser evitado y minimizarlo.
11. **Breve reseña de la legislación: términos y condiciones:** Esta sección debe presentar una breve descripción general de los **aspectos clave** de la legislación laboral y de empleo a nivel nacional pertinente a los términos y condiciones de empleo (salarios, deducciones, beneficios, etc.).
12. **Breve reseña de la legislación: salud y seguridad en el trabajo:** Esta sección debe presentar una breve reseña general de los **aspectos clave** de la ley laboral y de empleo a nivel nacional pertinente a la salud y seguridad ocupacional.
13. **Personal responsable:** Esta sección identifica las funciones y/o individuos dentro del proyecto responsables (según corresponda):
- Contratación y manejo de los trabajadores del proyecto.
  - Contratación y manejo de contratistas/subcontratistas.
  - Salud y seguridad ocupacional.
  - Capacitación de los trabajadores.
  - Abordar las quejas de los trabajadores.
14. **Políticas y procedimientos:** Esta sección debe describir las políticas y procedimientos para el manejo de cada categoría del personal del proyecto, de acuerdo con la legislación laboral y de empleo a nivel nacional y el EAS2.
15. **Trabajadores contratados:** En esta sección describirá cómo se incorporarán los requisitos de la legislación laboral y de empleo a nivel nacional y el EAS2 en los acuerdos de subvención y/o contratos de servicios con terceros que emplearán o contratarán trabajadores estipulados.
16. **Trabajadores comunitarios:** Esta sección describirá cómo se cumplirán los requisitos del EAS2 con respecto a los trabajadores comunitarios empleados o contratados para trabajar en el subproyecto.
17. **Mecanismo de quejas:** Esta sección describirá cómo se proporcionará un mecanismo a todos los trabajadores directos y contratados (y, cuando sea relevante, sus organizaciones) para plantear inquietudes en el lugar de trabajo. El mecanismo debe: ser fácilmente accesible para dichos trabajadores; abordar las inquietudes con prontitud, utilizando un proceso comprensible y transparente que brinde retroalimentación oportuna a los interesados en un idioma que comprendan, sin represalias; y operar de manera independiente y objetiva. Describir cómo se implementará un mecanismo de quejas que cumpla con estos requisitos.

18. **Divulgación:** El CEPF requiere que todos los trabajadores directos y contratados sean informados de la existencia del mecanismo de quejas y las medidas implementadas para protegerlos contra cualquier represalia por su uso, ya sea al momento de la contratación o al inicio del subproyecto, lo que ocurra más tarde. El CEPF también requiere que todos los trabajadores directos, contratados y comunitarios reciban el Código de Ética de Conservation International (CI) y que se les informe de que cualquier violación del Código de Ética debe informarse a CI a través de su Línea Directa de Ética en [www.ci.ethicspoint.com](http://www.ci.ethicspoint.com)

BORRADOR DE CONSULTA - NO COPIAR

**Plan de Manejo de Plagas**

**Fecha**

**Subvención CEPF xxxxx**

**Beneficiario**

***Título del subproyecto***

**Ubicación del subproyecto**

BORRADOR DE CONSULTA - NO COPIAR

### **Resumen de la subvención**

1. Organización beneficiaria.
2. Título del subproyecto.
3. Número de la subvención.
4. Monto de la subvención (dólares estadounidenses).
5. Fechas propuestas de la subvención.
6. Países o territorios donde se aplicarán plaguicidas.
7. Datos de contacto (dirección, números de teléfono y dirección electrónica) de la organización beneficiaria [no proporcione datos de contacto de personas individuales].
8. Resumen del subproyecto.
9. Fecha de preparación del plan de manejo de plagas.

**Enfoque de manejo de plagas:** Esta sección debe describir su comprensión del problema, su experiencia con problemas de manejo de plagas y las acciones propuestas durante el proyecto. Específicamente, ¿qué piensa hacer y cómo lo hará? La información presentada debe incluir métodos de aplicación, por ejemplo, a mano o rociado aéreo.

10. Problemas de plagas actuales y previstos relacionados con el subproyecto.
11. Prácticas de manejo de plagas actuales y propuestas.
12. Experiencia relevante en manejo integrado de plagas dentro del área, país o región del proyecto.
13. Evaluación del enfoque de manejo de plagas propuesto o actual y recomendaciones de ajuste cuando sea necesario.

**Selección y uso de plaguicidas:** Esta sección debe proporcionar una comprensión completa del plaguicida que se seleccionará, por qué fue seleccionado y qué esfuerzos se hicieron para evaluar los riesgos para la salud humana. Tenga en cuenta que esta sección también debe presentar información sobre los posibles impactos que los plaguicidas seleccionados tendrán en los ecosistemas naturales y las especies no meta.

14. Descripción del uso actual, propuesto y/o previsto de los plaguicidas y evaluación de si dicho uso se ajusta a las buenas prácticas internacionales.
15. Indicación del tipo y cantidad de plaguicidas que serán financiados por la subvención del CEPF (en volumen y valor en dólares) y/o evaluación del aumento en el uso de plaguicidas resultante del subproyecto.
16. Sustancias químicas, comerciales y nombres comunes de los plaguicidas que se utilizarán.
17. Forma(s) en las que se usarán los pesticidas (por ejemplo, gránulos, bloques, rociadores).
18. Descripción geográfica específica de dónde se aplicarán los plaguicidas: provincia, distrito, municipio, propietarios [no proporcione nombres de personas individuales] y coordenadas del mapa (si están disponibles); y el área total (hectáreas) a la que se aplicará el plaguicida(s).
19. Evaluación de los riesgos ambientales, ocupacionales y de salud pública asociados con el transporte, almacenamiento, manipulación y uso de los productos propuestos en circunstancias locales, y eliminación de envases vacíos.

20. Descripción de planes y resultados para el seguimiento de daños a ecosistemas naturales y/o daños a especies no meta antes de la aplicación de plaguicidas y después de la aplicación de plaguicidas.
21. Requisitos previos y/o medidas necesarias para reducir los riesgos específicos asociados con el uso de plaguicidas previsto en el proyecto (equipo de protección, capacitación, mejora de las instalaciones de almacenamiento, etc.).
22. La base de la selección de plaguicidas autorizados para su adquisición en el marco del proyecto, teniendo en cuenta las directrices sobre el ambiente, salud y seguridad<sup>4</sup> del Grupo del Banco Mundial y la clasificación recomendada para los plaguicidas según su peligrosidad<sup>5</sup> de la Organización Mundial de la Salud, los riesgos identificados en la Sección 19, y la disponibilidad de productos y técnicas más nuevos y menos peligrosos (por ejemplo, bio-plaguicidas, trampas).
23. Nombre y dirección de la fuente de los plaguicidas seleccionados [no proporcione nombres de personas individuales].
24. Nombre y dirección del vendedor de plaguicidas seleccionados [no proporcione nombres de personas individuales].
25. Nombre y dirección de la instalación donde se almacenarán los plaguicidas.

**Marco normativo y regulatorio y capacidad institucional:** Esta sección debe describir el marco institucional y legal bajo el cual se aplicarán los plaguicidas, con referencia a la documentación y los estándares requeridos por las leyes locales y nacionales y las buenas prácticas internacionales. Cuando un plaguicida en particular no está regulado en el sitio de destino, debe identificar plaguicidas similares y la regulación aplicable en los países vecinos que podrían aplicarse, y las buenas prácticas internacionales. También debe explicar por qué es necesario este pesticida en particular, incluso en ausencia de leyes nacionales.

26. Políticas sobre protección vegetal/animal, manejo integrado de plagas y trato humano de los animales.
27. Descripción y evaluación de la capacidad nacional para desarrollar e implementar un control de especies exóticas invasoras de forma ecológica.
28. Descripción y evaluación del marco regulatorio y la capacidad institucional del país para el control de la distribución y uso de plaguicidas.
29. Actividades propuestas del subproyecto para capacitar al personal y fortalecer la capacidad [indique el número de personas y en qué se están capacitando].
30. Confirmación de que se contactó a las autoridades competentes y de que el proyecto obtuvo las licencias y los permisos correspondientes.

**Consulta:** Esta sección tiene como objetivo describir la gama de consultas informadas que ha tenido tanto con expertos para optimizar el potencial de éxito, como con las partes interesadas, en particular las comunidades locales, que se ven potencialmente afectadas por el uso de

---

<sup>4</sup> <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/29f5137d-6e17-4660-b1f9-02bf561935e5/Final%2B-%2BGeneral%2BEHS%2BGuidelines.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jOWim3p>

<sup>5</sup> [https://www.who.int/ipcs/publications/pesticides\\_hazard/en/](https://www.who.int/ipcs/publications/pesticides_hazard/en/)

plaguicidas (debido, por ejemplo, a la proximidad, uso de determinadas áreas para la recolección de productos forestales no maderables o ganado que pastorea libremente, etc.).

31. Fechas y resultados de las consultas con expertos, si es necesario.
32. Fechas y resultados de las consultas con las comunidades locales.

**Monitoreo y evaluación:** Esta sección tiene como objetivo describir los pasos que tomará para monitorear y evaluar la compra, el almacenamiento, la aplicación y los efectos de los plaguicidas en el área meta.

33. Descripción de las actividades relacionadas con el manejo de plagas que requieren monitoreo durante la implementación.
34. Plan de monitoreo y supervisión, responsabilidades de implementación, conocimientos especializados necesarios y cobertura de costos.
35. **Divulgación:** El CEPF requiere que los instrumentos ambientales y sociales se divulguen a las comunidades locales afectadas y otras partes interesadas antes de la implementación del proyecto. Describa los esfuerzos que ha realizado para divulgar este plan.

BORRADOR DE CONSULTA. NO COPIAR

**Plan de Salud y Seguridad**

Fecha

Subvención CEPF xxxxx

Beneficiario

*Título del subproyecto*

Ubicación del subproyecto

BORRADOR DE CONSULTA - NO COPIAR

## **Resumen de la subvención**

1. Organización del beneficiario.
2. Título del subproyecto.
3. Numero de la subvención.
4. Monto de la subvención (Dólares USD).
5. Fechas propuestas para la subvención.
6. Países donde se llevarán a cabo las actividades.
7. Fecha de elaboración de este documento.
  
8. **Componentes del proyecto:** Esta sección describirá brevemente el subproyecto, enfocándose en aquellos componentes y actividades que pueden involucrar riesgos para la salud y seguridad de las comunidades en el(los) sitio(s) del subproyecto.
  
9. **Riesgos para la salud y seguridad de la comunidad:** Esta sección evaluará el riesgo de cada actividad, frente a criterios de probabilidad y gravedad, y describirá en detalle todos los riesgos calificados como moderados, sustanciales o altos.
  
10. **Medidas de mitigación de riesgos:** Esta sección describirá las medidas que se tomarán para mitigar todos los riesgos calificados como moderados o superiores. Las medidas de mitigación se presentarán siguiendo la jerarquía de mitigación, que requiere que los riesgos se anticipen y eviten donde sea posible. Donde no sea posible evitarlo, los riesgos deben minimizarse a niveles aceptables. Se debe mitigar cualquier riesgo que quede después de evitarlo y minimizarlo.
  
11. **Medidas para evitar el riesgo de COVID-19:** Esta sección describirá las medidas que se tomarán para evitar el riesgo de transmisión de COVID-19 a las comunidades en el(los) sitio(s) del subproyecto.
  
12. **Plan de preparación y respuesta ante emergencias:** Esta sección presentará un esquema de su plan de preparación y respuesta ante emergencias para eventos de emergencia, en particular huracanes, terremotos y (si es pertinente) erupciones volcánicas.
  
13. **Medidas para mitigar los riesgos relacionados con el personal de seguridad:** Si el subproyecto implica apoyo al personal de seguridad (por ejemplo, guardaparques, guardabosques comunitarios, etc.), esta sección describirá las medidas que usted tomará en relación con la contratación, las reglas de conducta, la capacitación, el equipamiento y el monitoreo de la acción del personal seguridad, para asegurarse de que no participen en actos ilegales o abusivos contra la población local.
  
14. **Cronograma y recursos:** Esta sección presentará un cronograma de implementación para cada medida enumerada en las Secciones 10 a 13, junto con una estimación de las necesidades de recursos.

15. **Disposiciones de monitoreo**: Esta sección describirá los pasos que usted tomará para monitorear y evaluar la efectividad de las medidas enumeradas en las Secciones 10 a 13.
16. **Divulgación**: CEPF requiere que los instrumentos ambientales y sociales sean divulgados a las comunidades locales afectadas y otras partes interesadas antes de la implementación del proyecto. Describa los esfuerzos que ha realizado para divulgar este plan.

BORRADOR DE CONSULTA - NO COPIAR

## Anexo 12: Plantilla del Marco del Proceso

**CRITICAL** | **ECOSYSTEM**  
PARTNERSHIP FUND

Fondo de Alianzas para los  
Ecosistemas Críticos (CEPF)

### Marco del Proceso

Fecha

Subvención CEPF xxxxx

Beneficiario

*Título del subproyecto*

Ubicación del subproyecto

BORRADOR DE CONSULTA - NO COPIAR

## Resumen de la subvención

1. Organización del beneficiario.
2. Título del subproyecto.
3. Numero de la subvención.
4. Monto de la subvención (Dólares USD).
5. Fechas propuestas para la subvención.
6. Países donde se llevarán a cabo las actividades.
7. Fecha de elaboración de este documento.
  
8. **Componentes del proyecto:** Esta sección describirá brevemente el subproyecto, enfocándose en aquellos componentes y actividades que pueden involucrar restricciones nuevas o más estrictas sobre el uso de los recursos naturales. También debe describir el proceso mediante el cual las personas afectadas participaron en el diseño del proyecto.
  
9. **Criterios de elegibilidad de las personas afectadas:** Esta sección establecerá cómo las comunidades potencialmente afectadas participarán en la identificación de impactos adversos y la evaluación de la importancia de cualquier impacto. También establecerá los criterios de elegibilidad para identificar a las personas elegibles para las medidas mitigantes o compensatorias necesarias.
  
10. **Medidas para ayudar a las personas afectadas:** Esta sección describirá las medidas de mitigación para minimizar y, donde sea posible, evitar impactos adversos en los ingresos y medios de vida. Donde sea necesario, se identificarán medidas para ayudar a las personas afectadas en sus esfuerzos por mejorar sus medios de vida o restaurarlos, en términos reales, a los niveles previos al proyecto, mientras se mantiene la sostenibilidad del parque o área protegida. Esta sección también describirá los métodos y procedimientos mediante los cuales las comunidades identificarán y elegirán posibles medidas de mitigación o compensación que se proporcionarán a las personas afectadas negativamente, y los procedimientos mediante los cuales los miembros de la comunidad afectados negativamente decidirán entre las opciones disponibles para ellos.
  
11. **Cronograma y recursos:** Esta sección presentará un cronograma de implementación para cada medida enumerada en la Sección 10, junto con una estimación de las necesidades de recursos.
  
12. **Disposiciones de monitoreo:** Esta sección describirá los arreglos para el monitoreo participativo de las actividades del subproyecto en lo que se refiere a los impactos (beneficiosos y adversos) en las personas en el(los) sitio(s) del subproyecto, y para monitorear la efectividad de las medidas enumeradas en la Sección 10.
  
13. **Divulgación:** CEPF requiere que los instrumentos ambientales y sociales sean divulgados a las comunidades locales afectadas y otras partes interesadas antes de la implementación del proyecto. Describa los esfuerzos que ha realizado para divulgar este marco del proceso.

14. **Mecanismo de reclamos:** Para todos los subproyectos donde se aplica un estándar ambiental o social del Banco Mundial, el beneficiario debe proporcionar a las comunidades locales y a otras partes interesadas pertinentes con un medio para presentar una queja o reclamo, y mediante el cual este reclamo pueda ser considerado y resuelto satisfactoriamente.

Para el EAS5, el marco del proceso debe describir el proceso para resolver disputas relacionadas con restricciones de uso de recursos que puedan surgir dentro o entre las comunidades afectadas, así como los reclamos que puedan surgir de miembros de las comunidades que no estén satisfechos con los criterios de elegibilidad, las medidas de planificación comunitaria o la implementación en sí.

Este mecanismo de reclamos/quejas debe incluir, como mínimo, los siguientes elementos:

- Información de contacto por correo electrónico y teléfono de la organización del beneficiario.
- Información de contacto por correo electrónico y teléfono del Equipo Regional de Implementación del CEPF.
- El correo electrónico del Director Ejecutivo del CEPF: [cepfexecutive@conservation.org](mailto:cepfexecutive@conservation.org)
- Una declaración que describa cómo usted informará a las partes interesadas sobre los objetivos del subproyecto y la existencia del mecanismo de reclamos (por ejemplo, carteles, letreros, avisos públicos, anuncios públicos, uso de idiomas locales).
- Una declaración de que compartirá todos los reclamos– y una respuesta propuesta – con el Equipo Regional de Implementación y el Director de Subvenciones del CEPF en un plazo de 15 días. Si el reclamante no está satisfecho después de la respuesta, puede presentar el reclamo directamente al Director Ejecutivo del CEPF a [cepfexecutive@conservation.org](mailto:cepfexecutive@conservation.org) o por correo terrestre. Si el reclamante no está satisfecho con la respuesta del Director Ejecutivo del CEPF, puede presentar el reclamo al Banco Mundial a través del Servicio de Reparación de Agravios del Banco Mundial (SRA).

El reclamante tiene la opción de dirigirse al Banco Mundial si encuentra que el SRA establecido no puede resolver el problema. **Debe tenerse en cuenta que idealmente solo se debe acceder al SRA una vez que el mecanismo de reclamos del proyecto se haya utilizado primero sin una resolución aceptable.** Los procedimientos del Banco Mundial requieren que el reclamante exprese sus reclamos por escrito a la oficina del Banco Mundial en Washington DC completando el formulario de reclamos del SRA del banco, que se puede encontrar en el siguiente enlace: <http://www.worldbank.org/en/projects-operations/products-and-services/grievance-redress-service#5> . Los formularios completados serán aceptados por correo electrónico, fax, carta y por entrega en mano al SRA en la sede del Banco Mundial en Washington o en las oficinas de país del Banco Mundial.

**Correo electrónico:** [grievances@worldbank.org](mailto:grievances@worldbank.org)

**Fax:** +1-202-614-7313

**Por carta:** The World Bank  
Grievance Redress Service (GRS)  
MSN MC 10-1018 NW,  
Washington, DC 20433, USA

El beneficiario también deberá tomar disposiciones especiales para los reclamos relacionados con la violencia de género (VG), debido a la necesidad de que los reclamos sean manejados por personas con capacitación especializada y que adopten un enfoque centrado en los sobrevivientes. El beneficiario recibirá los datos de contacto de un proveedor de servicios para violencia de género en el país del proyecto y se le pedirá que lo incluya en sus mecanismos de reclamos. Los sobrevivientes de violencia de género tendrán la opción de contactar directamente al proveedor de servicios de VG, quien a su vez informará a la Secretaría del CEPF, con el consentimiento expreso del sobreviviente.

Siguiendo la guía anterior, describa el mecanismo de reclamos que utilizará.

BORRADOR DE CONSULTA - NO COPIAR

Anexo 13: Plantilla del Plan de Manejo y Evaluación de Impacto Ambiental



Fondo de Alianzas para los Ecosistemas Críticos (CEPF)

**Plan de Evaluación de Impacto Ambiental**  
**y**  
**Plan de Manejo de Impacto Ambiental**

**Fecha**

**Subvención CEPF xxxxx**

**Beneficiario**

***Título del subproyecto***

**Ubicación del subproyecto**

BORRADOR DE CONSULTA - NO COPIAR

## **Resumen de la subvención**

1. Organización del beneficiario.
2. Título de la subvención.
3. Numero de la subvención.
4. Monto de la subvención (Dólares USD).
5. Fechas propuestas para la subvención.
6. Países o territorios donde se llevará a cabo el proyecto.
7. Resumen del proyecto.
8. Fecha de elaboración de este documento.
  
9. **Estado del área que se verá afectada:** Esta sección debe describir la comprensión del sitio por parte del solicitante.
  
10. **Enfoque:** Esta sección describirá las acciones propuestas durante el proyecto. Específicamente, ¿qué piensa hacer y cómo lo hará?
  
11. **Impacto anticipado:** Esta sección describirá el impacto y cómo se ha determinado este impacto.
  
12. **Medidas de mitigación:** Describa las medidas que se tomarán para mitigar los impactos negativos.
  
13. **Acciones para garantizar la salud y seguridad:** Describa las acciones que se tomarán para garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores y del sitio. Incluir una descripción del manejo y/o eliminación de residuos.
  
14. **Monitoreo y Evaluación:** Esta sección tiene como objetivo describir qué pasos tomará el proponente para monitorear y evaluar el impacto de la intervención propuesta.
  
15. **Permiso del propietario:** Verifique el permiso del propietario para llevar a cabo acciones en el sitio, y verifique que usted tenga los permisos necesarios para llevar a cabo este trabajo.
  
16. **Consulta:** Esta sección tiene como objetivo delinear la gama de consultas informadas que el beneficiario ha tenido tanto con expertos para optimizar el potencial de éxito, como con las partes interesadas, particularmente las comunidades locales, que se ven potencialmente afectadas por las acciones propuestas. Incluir fechas de consultas.
  
17. **Divulgación:** CEPF requiere que los documentos de salvaguardia se divulguen a las comunidades locales afectadas y las partes interesadas antes de la implementación del proyecto. Describa los esfuerzos para divulgar esta evaluación de impacto y plan de manejo ambiental y proporcione fechas.

## Anexo 14: Plantilla de Plan de Patrimonio Cultural



Fondo de Alianzas para los  
Ecosistemas Críticos (CEPF)

### Plan de Patrimonio Cultural

Fecha

Subvención CEPF xxxxx

Beneficiario

*Título del subproyecto*

Ubicación del subproyecto

BORRADOR DE CONSULTA - NO COPIAR

## **Resumen de la subvención**

1. Organización del beneficiario.
2. Título del subproyecto.
3. Numero de la subvención.
4. Monto de la subvención (Dólares USD).
5. Fechas propuestas para la subvención.
6. Países donde se llevarán a cabo las actividades.
7. Fecha de elaboración de este documento.
  
8. **Estado del área que se verá afectada:** Esta sección describirá la designación legal del sitio(s) donde se implementará el subproyecto.
  
9. **Patrimonio cultural presente:** Esta sección describirá los elementos del patrimonio cultural tangible e intangible presentes en el(los) sitio(s) del subproyecto, incluida una lista de las áreas de patrimonio cultural legalmente protegidas.
  
10. **Componentes del proyecto:** Esta sección describirá brevemente el subproyecto, enfocándose en aquellos componentes y actividades que podrían implicar impactos en el patrimonio cultural.
  
11. **Riesgos e impactos potenciales:** Esta sección describirá los riesgos e impactos potenciales de las actividades propuestas del subproyecto sobre el patrimonio cultural.
  
12. **Medidas para preservar el patrimonio cultural:** Esta sección describirá las medidas que se tomarán para evitar impactos adversos o mitigarlos, si no es posible evitarlos. Para los subproyectos que tienen como objetivo explícito promover o preservar el patrimonio cultural, esta sección presentará una estrategia para hacerlo.
  
13. **Cronograma y recursos:** Esta sección presentará un cronograma de implementación para cada medida enumerada en la Sección 12, junto con una estimación de las necesidades de recursos.
  
14. **Monitoreo y arreglos:** Esta sección tiene como objetivo describir los pasos que usted tomará para monitorear y evaluar la efectividad de las medidas enumeradas en la Sección 12.
  
15. **Consulta:** Esta sección resumirá las consultas realizadas con las partes interesadas en la preparación del plan, en particular las comunidades locales que puedan verse particularmente afectadas por las actividades propuestas. Incluya las fechas de las consultas y un resumen del número de mujeres y hombres consultados, pero no incluya los nombres de las personas.
  
16. **Divulgación:** CEPF requiere que los instrumentos ambientales y sociales sean divulgados a las comunidades locales afectadas y otras partes interesadas antes de la implementación del proyecto. Describa los esfuerzos que ha realizado para divulgar este Plan de Patrimonio Cultural.
  
17. **Procedimiento de hallazgos fortuitos:** Un procedimiento de hallazgos fortuitos es un procedimiento específico del proyecto que se seguirá si se encuentra un patrimonio cultural previamente desconocido durante las actividades del proyecto. Se incluirá en todos los contratos relacionados

con la construcción del proyecto, incluidas excavaciones, demoliciones, movimiento de tierra, inundaciones u otros cambios en el entorno físico.

El procedimiento de hallazgos fortuitos establecerá cómo se gestionarán los hallazgos fortuitos asociados con el proyecto e incluirá requisitos para:

- notificar a las autoridades pertinentes de los objetos o sitios encontrados por expertos en patrimonio cultural;
- cercar el área de hallazgos o sitios para evitar más disturbios;
- realizar una evaluación de los objetos o sitios encontrados por expertos en patrimonio cultural;
- identificar e implementar acciones coherentes con los requisitos de este EAS y la ley nacional; y
- capacitar al personal del proyecto y a los trabajadores del proyecto sobre los procedimientos de hallazgos fortuitos.

BORRADOR DE CONSULTA - NO COPIAR

## Anexo 15: Plantilla de Plan de Participación de las Partes Interesadas



Fondo de Alianzas para los  
Ecosistemas Críticos (CEPF)

### Plan de Participación de las Partes Interesadas

Fecha

Subvención CEPF xxxxx

Beneficiario

*Título del subproyecto*

Ubicación del subproyecto

BORRADOR DE CONSULTA - NO COPIAR

## **Resumen de la subvención**

1. Organización del beneficiario.
2. Título del subproyecto.
3. Numero de la subvención.
4. Monto de la subvención (Dólares USD).
5. Fechas propuestas para la subvención.
6. Países donde se llevarán a cabo las actividades.
7. Fecha de elaboración de este documento.
  
8. **Introducción:** Esta sección describirá brevemente el subproyecto, incluidos los elementos de diseño y los posibles problemas sociales y ambientales. Donde sea posible, incluya mapas del sitio(s) del subproyecto y el área circundante.
  
9. **Resumen de actividades anteriores de participación de las partes interesadas:** Si usted ha llevado a cabo alguna actividad hasta la fecha, incluida la divulgación de información y/o consultas, proporcione los siguientes detalles:
  - Tipo de información divulgada, en qué forma (por ejemplo, oral, folleto, informes, carteles, radio, etc.) y cómo se difundió;
  - Ubicaciones y fechas de las reuniones realizadas hasta la fecha;
  - Personas, grupos y/u organizaciones consultadas;
  - Temas clave discutidos y preocupaciones clave planteadas;
  - La respuesta del beneficiario a los problemas planteados, incluidos los compromisos o acciones de seguimiento; y
  - Proceso realizado para documentar estas actividades e informar a las partes interesadas.
  
10. **Partes interesadas en el proyecto:** Esta sección enumerará los grupos de partes interesadas clave que serán informados y consultados sobre el proyecto. Estos deben incluir personas o grupos que:
  - Están directa o indirectamente afectados por el proyecto (es decir, partes afectadas por el proyecto) o tienen intereses en el proyecto que los determinan como partes interesadas; y
  - Tienen el potencial de influir en los resultados del proyecto.Los grupos de partes interesadas clave pueden incluir comunidades afectadas, organizaciones no gubernamentales, autoridades locales y nacionales y propietarios de tierras. También pueden incluir políticos, empresas, sindicatos, académicos, grupos religiosos, entidades del sector público nacional con intereses sociales y ambientales, y los medios de comunicación.
  
11. **Programa de participación de las partes interesadas:** Esta sección resumirá el propósito y los objetivos del programa de participación de las partes interesadas. Describirá brevemente qué información se divulgará, en qué formatos y los tipos de métodos que se utilizarán para comunicar esta información a cada uno de los grupos identificados de partes interesadas. Los métodos utilizados pueden variar según el público objetivo, por ejemplo:
  - Periódicos, carteles, radio, televisión;
  - Centros de información y exposiciones u otras exhibiciones visuales; y
  - Folletos, volantes, carteles, documentos resumidos no técnicos e informes.

12. **Métodos de consulta:** Esta sección describirá los métodos que se utilizarán para consultar con cada uno de los grupos de partes interesadas identificados en la Sección 10. Los métodos utilizados pueden variar según el público meta, por ejemplo:
- Entrevistas con representantes de las partes interesadas e informantes clave;
  - Encuestas, sondeos y cuestionarios;
  - Reuniones públicas, talleres y/o grupos focales con un grupo específico;
  - Métodos participativos; y
  - Otros mecanismos tradicionales de consulta y toma de decisiones.
13. **Otras actividades de participación:** Esta sección describirá cualquier otra actividad de participación que se llevará a cabo, incluidos los procesos participativos, la toma de decisión conjunta y/o las alianzas con las comunidades locales, ONG u otras partes interesadas. Los ejemplos incluyen programas de distribución de beneficios, iniciativas de desarrollo comunitario, iniciativas de creación de empleo y/o programas de capacitación y microfinanzas.
14. **Cronograma y recursos:** Esta sección presentará un cronograma de implementación para cada actividad de participación de las partes interesadas enumerada en las Secciones 11 a 13, junto con una estimación de las necesidades de recursos.
15. **Monitoreo y arreglos:** Esta sección tiene como objetivo describir qué pasos tomará para monitorear y evaluar la efectividad de las actividades de participación de las partes interesadas enumeradas en las Secciones 11 a 13.
16. **Consulta:** Esta sección resumirá las consultas realizadas con las partes interesadas en la preparación del plan, en particular las comunidades locales que puedan verse particularmente afectadas por las actividades propuestas. Incluya las fechas de las consultas y un resumen del número de mujeres y hombres consultados, pero no incluya los nombres de las personas.
17. **Divulgación:** CEPF requiere que los instrumentos ambientales y sociales sean divulgados a las comunidades locales afectadas y otras partes interesadas antes de la implementación del proyecto. Describa los esfuerzos que ha realizado para divulgar este Plan de Participación de las Partes Interesadas.
18. **Mecanismo de reclamos/quejas:** Para todos los subproyectos donde se aplica un estándar ambiental o social del Banco Mundial, el beneficiario debe proporcionar a las comunidades locales y a otras partes interesadas pertinentes con un medio para presentar un reclamo o queja, y mediante el cual este reclamo pueda ser considerado y resuelto satisfactoriamente.

Este mecanismo de reclamos/quejas debe incluir, como mínimo, los siguientes elementos:

- Información de contacto por correo electrónico y teléfono de la organización del beneficiario.
- Información de contacto por correo electrónico y teléfono del Equipo Regional de Implementación del CEPF.
- El correo electrónico del Director Ejecutivo del CEPF: [cepfexecutive@conservation.org](mailto:cepfexecutive@conservation.org)

- Una declaración que describa cómo usted informará a las partes interesadas sobre los objetivos del subproyecto y la existencia del mecanismo de reclamos (por ejemplo, carteles, letreros, avisos públicos, anuncios públicos, uso de idiomas locales).
- Una declaración de que compartirá todos los reclamos– y una respuesta propuesta – con el Equipo Regional de Implementación y el Director de Subvenciones del CEPF en un plazo de 15 días. Si el reclamante no está satisfecho después de la respuesta, puede presentar el reclamo directamente al Director Ejecutivo del CEPF en [cepfexecutive@conservation.org](mailto:cepfexecutive@conservation.org) o por correo terrestre. Si el reclamante no está satisfecho con la respuesta del Director Ejecutivo del CEPF, puede presentar el reclamo al Banco Mundial a través del Servicio de Reparación de Agravios del Banco Mundial (SRA).

El reclamante tiene la opción de dirigirse al Banco Mundial si encuentra que el SRA establecido no puede resolver el problema. **Debe tenerse en cuenta que idealmente solo se debe acceder al SRA una vez que el mecanismo de reclamos del proyecto se haya utilizado primero sin una resolución aceptable.** Los procedimientos del Banco Mundial requieren que el reclamante exprese sus reclamos por escrito a la oficina del Banco Mundial en Washington DC completando el formulario de reclamos del SRA del banco, que se puede encontrar en el siguiente enlace: <http://www.worldbank.org/en/projects-operations/products-and-services/grievance-redress-service#5> . Los formularios completados serán aceptados por correo electrónico, fax, carta y por entrega en mano al GRS en la Sede del Banco Mundial en Washington o en las Oficinas de País del Banco Mundial.

**Correo electrónico:** [grievances@worldbank.org](mailto:grievances@worldbank.org)

**Fax:** +1-202-614-7313

**Por carta:** The World Bank  
Grievance Redress Service (GRS)  
MSN MC 10-1018 NW,  
Washington, DC 20433, USA

El beneficiario también deberá tomar disposiciones especiales para los reclamos relacionados con la violencia de género (VG), debido a la necesidad de que los reclamos sean manejados por personas con capacitación especializada y que adopten un enfoque centrado en los sobrevivientes. El beneficiario recibirá los datos de contacto de un proveedor de servicios de violencia de género en el país del proyecto y se le pedirá que lo incluya en sus mecanismos de reclamos. Los sobrevivientes de violencia de género tendrán la opción de contactar directamente al proveedor de servicios de VG, quien a su vez informará a la Secretaría del CEPF, con el consentimiento expreso del sobreviviente.

Siguiendo la guía anterior, describa el mecanismo de reclamos que utilizará.

## Anexo 16: Plantilla de Informe de Monitoreo Ambiental y Social

### Resumen de la subvención

1. Organización del beneficiario.

2. Título de la subvención.
3. Numero de la subvención.
4. Fechas de la subvención.
5. Período cubierto por este informe.
6. Estándares ambientales y sociales pertinentes.
  
7. **Resumen de actividades implementadas para cumplir con estándares ambientales y sociales:** Esta sección debe describir las acciones que usted tomó durante el período del informe para cumplir con los requisitos de los estándares sociales y/o ambientales pertinentes. Esto debe incluir, donde sea pertinente, descripciones de las reuniones con las partes interesadas del proyecto, incluidas las personas que asisten, los temas discutidos y las acciones acordadas (si las hubiera).
  
8. **Mecanismo de Reparación de Agravios:** Esta sección debe describir el mecanismo de reparación de agravios que usted ha implementado para el proyecto y enumerar los reclamos recibidos durante el período del informe, incluido un resumen de las acciones tomadas para abordarlos.
  
9. **Puntos de acción:** Esta sección debe describir cualquier acción que usted deba tomar para abordar los impactos sociales o ambientales adversos identificados durante el período del informe. Se debe resaltar cualquier acción que requiera cambios en el diseño del proyecto.