



CRITICAL ECOSYSTEM
PARTNERSHIP FUND



CANARI serves as CEPF's regional implementation team for the Caribbean Islands Biodiversity Hotspot.

Formato de procedimientos de gestión laboral

Fecha

20 de marzo del 2024

Subvención

CEPF-115190

Beneficiario

Centro de Innovación Atabey

Nombre del subproyecto:

Increasing Ecosystem-Based Adaptation in Los Haitises National Park

Ubicación del subproyecto

PA Official Name

Parque Nacional Los Haitises -PA Hectáreas: 63,408

Resumen de la subvención

1. **Organización beneficiaria:** Centro de Innovación Atabey
2. **Nombre del subproyecto:** Increasing Ecosystem-Based Adaptation in Los Haitises National Park
3. **Número de la subvención:** CEPF-115190
4. **Monto de la subvención (USD):** 305,415.04 USD
5. **Fechas propuestas para la subvención:** July 1, 2024
6. **Países donde se llevarán a cabo las actividades:** República Dominicana
7. **Fecha de preparación del presente documento:** 20 de marzo del 2024

8. Panorama general del Proyecto de Hotspot del Caribe.

El Instituto de Recursos Naturales del Caribe (CANARI), en su calidad de Equipo Regional de Implementación (RIT), está implementando el Mecanismo de Pequeñas Donaciones en el Hotspot de Biodiversidad de las Islas del Caribe para el Fondo de Alianzas para los Ecosistemas Críticos (CEPF). Después de una exitosa primera inversión en el Hotspot de Biodiversidad de las Islas del Caribe entre 2011 y 2016, el CEPF ha regresado a la región para una segunda fase de inversión en el periodo de agosto de 2021 a julio de 2026, que asciende a USD 11.8 millones.

El objetivo del CEPF es conservar la biodiversidad. Su enfoque es construir liderazgo conservacionista a nivel local y fomentar el desarrollo sostenible mediante la preparación de estrategias de conservación impulsadas localmente y otorgando subvenciones a la sociedad civil para implementar dichas estrategias. En el Caribe, el CEPF tiene como objetivo fortalecer la protección y el manejo de la biodiversidad de importancia mundial en 32 Áreas Clave de Biodiversidad (KBA) prioritaria y siete corredores de conservación en Antigua y Barbuda; Bahamas; República Dominicana; Haití; Jamaica; Santa Lucía; San Vicente y las Granadinas.

9. Descripción del proyecto

Para apoyar la conservación de la fauna y mitigar las amenazas presentes en el PN Los Haitises, a través de la estrategia de adaptación basada en ecosistema, este proyecto se organiza en dos componentes mayores. La finalidad de ambos es la de diseñar y ejecutar un programa de conservación enfocado a cuatro especies de fauna clave del PN Los Haitises el cual integre datos biológicos, el conocimiento empírico tradicional de los comunitarios, así como los actores gubernamentales y del sector científico técnico involucrados en el manejo del parque nacional. Se espera al final de este proyecto tener un Programa de Conservación factible y puntual que priorice en las principales amenazas ecosistémicas que enfrenta la biodiversidad amenazada de mamíferos terrestres y reptiles del parque.

Para ejecutar el componente 1 se pretende diseñar y lanzar un programa enfocado a la conservación de cuatro especies de fauna en riesgo del Parque Nacional Los Haitises. Las especies de fauna foco de estos programas serán las dos especies de mamíferos endémicos de la isla (*Plagiodontia aedium* y *Solenodon paradoxus*) y dos especies de reptiles críticamente amenazados (*Sphaerodactylus samanensis* y *Sphaerodactylus cochranae*) y de distribución exclusiva del PN Los Haitises.

Para iniciar las gestiones logístico-administrativas, durante el primer semestre del proyecto se espera coordinar todas las actividades de planificación relacionadas a este proyecto, con la finalidad de completar el *objetivo específico 1.1 Preparar y planificar las actividades de tipo logístico administrativo previo a iniciar el diseño del programa de conservación de especies en riesgo*.

Se llevarán a cabo una serie de actividades de forma simultánea de parte del equipo Coordinador del proyecto de CI Atabey, donde se iniciará el levantamiento de bibliografía relevante para la elaboración del programa de conservación, así como la elaboración de términos de referencia, su publicación para el reclutamiento del personal técnico a subcontratar. Se espera contar con especialistas locales para los grupos de interés, así como conectar o integrar a otras instituciones académicas y sin fines de lucro con experiencia en ambos grupos.

Para completar el *objetivo específico 1.2 Aumentar el número de comunitarios y la participación social de mujeres en las actividades científico-técnicas, promoviendo el sostenimiento del trabajo en el tiempo y capacitación de técnicos comunitarios que promuevan los esfuerzos de conservación en el tiempo*, se llevarán a cabo una serie de viajes de campo a la zona de intervención del proyecto con la finalidad de hacer prospección de nuevas zonas importantes para la conservación. La finalidad de los viajes de prospección son la de georreferenciar datos de presencia/ausencia, tipo de vegetación dominante en zonas de presencia, zonas de residencia, zonas de alta densidad, amenazas presentes, uso que le atribuyen los comunitarios a la zona, y entre otros aspectos ecosistémicos importantes determinados por los especialistas. A estos viajes de prospección se integrarán los guardaparques del PN Los Haitises con la finalidad de tener acompañamiento apropiado y a su vez iniciar el proceso de capacitación de los mismos.

Se llevarán a cabo viajes al campo adicionales para continuar con la toma de datos en campo, así como la de continuar con la capacitación de guardaparques, por medio de estrategias de enseñanza práctica que incluyan el uso de herramientas tecnológicas para el registro de información como lo son el uso del GPS, el uso de la aplicación Gaia, u otras de interés o de mayor preferencia. El entrenamiento práctico incluirá una capacitación en campo para la instalación, uso, desinstalación y registro de datos en campo mediante las cámaras trampa. Una vez finalizados estos viajes de entrenamiento práctico se llevará a cabo una evaluación grupal sobre los conocimientos adquiridos nuevos.

Para el *objetivo específico 1.3 Elaborar y Lanzar un Programa de Conservación de Especies en Riesgo en 2025-2026* como Plan Piloto se tomará en cuenta lo establecido en el “Plan Estratégico para solución de la problemática del PN Los Haitises”. Además, se integrará toda la información colectada en el *objetivo específico 1.2* de tipo biológica y ecosistémica. Una vez se integre toda la información requerida, se elaborará un documento escrito que comprenderá un Programa de Conservación unificado para cuatro especies de fauna amenazada, subdividiendo las herramientas y pautas de conservación desde el manejo de hábitat hasta la investigación en dos secciones: Sección para Mamíferos Medianos y Sección para Reptiles Pequeños.

Dentro del programa de conservación se pretende incluir una propuesta para el monitoreo anual de las cuatro especies críticas. El cual será discutido con especialistas y partes involucradas.

El componente 2 tiene como objetivo promover la participación activa de las comunidades en la implementación del Programa de Conservación de las especies prioritarias en peligro crítico de fauna *Plagiodontia aedium*, *Solenodon paradoxus*, *Sphaerodactylus samanensis* y *Sphaerodactylus cochran* con un enfoque de equidad de género, fortaleciendo los medios de vida sostenibles con actividades de adaptación basada en ecosistemas que apoyan las prácticas de agriculturas sostenibles, agroforestería amigable con la biodiversidad y ecoturismo. Estas actividades AbE se centran en restauración, conservación y el uso sostenible de los ecosistemas para aumentar la resiliencia de las comunidades de: Sánchez, Barraquito, Cristo Rey de Guaraguao, Villa Riva, Agua Santa del Yuna, Bayaguana, Sabana Grande de Boyá, Gonzalo, Majagual, Sabana de la Mar, El Valle y Cevicos. Se desarrollan las actividades con la participación y colaboración de la Asociación de jóvenes ambientalistas de Sabana de la Mar “Guardianes Verdes y Brigadas Verdes”, la Asociación de Mujeres las Maraquititas, la Asociación de campesinos de Sabana de la mar, Asociación de trabajadores de la pesca de Sabana de la Mar (Asotrapesamar), grupos comunitarios y representantes del Distrito Escolar.

Como parte de las actividades que fomentarán la conservación de las cuatro especies de interés, se buscará completar el *objetivo específico 2.2 Promover prácticas de agricultura sostenible que minimicen el impacto en los ecosistemas críticos y la disminución de las amenazas de las especies de fauna en peligro crítico del Parque Nacional Los Haitises*. Para este se contratará un técnico en agroforestería quien colaborará en la capacitación de personal comunitario. Con esta actividad se busca promover prácticas de agricultura sostenible que minimicen el impacto en los ecosistemas críticos y la disminución de las amenazas de las especies de fauna en peligro crítico del Parque Nacional Los Haitises, haciéndolo consciente de los problemas ambientales que impactan el área protegida, asociados al uso que le están dando a la tierra.

Las actividades de capacitación en agroforestería promoverán el paso al *objetivo específico 2.3 Fortalecer los sistemas agroforestales en fincas de productores con énfasis en la equidad de género en comunidades de las zonas de amortiguamiento del Parque Nacional los Haitises*. El Atabey coordinará cuatro reuniones para siete comunidades, 28 reuniones aproximadamente con comunitarios y personal clave para la planificación de las jornadas de siembra e identificación de personal clave gubernamental y comunitario para completar las actividades y a su vez, conformando un total de dos brigadas de siembra constituidas por ocho integrantes, 30% mujeres.

Para reforzar las actividades de los componentes 1 y 2 se completará el *objetivo específico 2.4 Lanzar Programa Educativo Ambiental para la concientización y creación de capacidades para la Restauración de Hábitat Crítico por medio de técnicas agroforestales sostenibles con la finalidad de conservar las especies amenazadas de fauna en zonas claves del PN Los Haitises*. Para este de las estrategias para mitigar los impactos a los hábitats críticos se llevarán a cabo 12 encuentros comunitarios para 40 personas c/u de sensibilización y concienciación a la población de las localidades: Sánchez, Barraquito, Cristo Rey de Guaraguao, Villa Riva, Agua Santa del Yuna, Bayaguana, Sabana Grande de Boyá, Gonzalo, Majagual, Sabana de la Mar, El Valle y Cevicos.

Simultáneamente a la ejecución de los componentes 1 y 2 se subcontratará un personal para la elaboración de un Plan de Comunicación, para el cual se llevarán a cabo tres viajes de campo para la

toma de material videográfico y fotográfico. Este material se empleará para completar lo pautado en el plan, así como para compartir en talleres, reuniones y campaña en las redes sociales.

El componente 3 tiene como finalidad incorporar una serie de actividades que sirvan para fortalecer la institución, así como mejorar el manejo y la gestión administrativa. Entre las actividades a desarrollar en este componente, se incluyen actividades relacionadas al fortalecimiento de la institución, el cual incluirá (i) capacitaciones en manejo de proyectos y ciencia ambiental, (ii) ampliación en el alcance del proyecto por medio de su presentación en congresos nacionales, (iii) la actualización y desarrollo de la Plataforma Bohío de la página Web de CI Atabey, y (iv) la elaboración de un manual de política de género. Por otro lado, las actividades relacionadas a la mejoría de la gestión financiera incluyen el (i) desarrollo y la implementación de las políticas MAS, su monitoreo y reporte, (ii) evaluación y monitoreo de CI Atabey por medio de las herramientas HSCC y GTT, (iii) publicación del progreso del proyecto mediante fotos y artículos a través de la plataforma Web de CI Atabey, y (iv) la elaboración de propuestas para garantizar la sostenibilidad financiera a largo plazo para la institución.

10. Descripción general del uso de mano de obra en el subproyecto

Número de trabajadores del proyecto

En el subproyecto se emplearán un total de 34 trabajadores dividido de la siguiente manera: 7 directos, 7 contratados y 20 trabajadores de la comunidad (Brigadas para la siembra).

Tabla 9.1: Puestos y estatus de los trabajadores del proyecto

Puesto de trabajo	Tipo <i>(directo / contratado / comunitario)</i>	Género	Lugar de trabajo <i>(remoto / oficina / campo)</i>	Estatus	
				<i>(tiempo completo/ medio tiempo)</i>	<i>(personal actual/por contratar)</i>
Coordinadora General de Proyecto	Directo	Femenino	Oficina/Campo	Tiempo completo	Personal actual
Coordinadora Técnica Operativa	Directo	Femenino	Oficina/Campo	Tiempo completo	Personal actual
Asistencia Técnica	Directo	Femenino	Oficina	Tiempo completo	Personal actual
Gestión Financiera del Proyecto	Directo	Femenina	Oficina	Tiempo completo	Personal actual
Consultor Enlace con comunitarios y Participación de Asociaciones y ONGs Locales	Directo	Masculino	Campo	Tiempo completo	Por contratar

Puesto de trabajo	Tipo <i>(directo / contratado / comunitario)</i>	Género	Lugar de trabajo <i>(remoto / oficina / campo)</i>	Estatus	
				<i>(tiempo completo/ medio tiempo)</i>	<i>(personal actual/por contratar)</i>
Desarrollador Web	Directo	Por definir	Oficina	Medio tiempo	Por contratar
Biólogo Investigador	Directo	Por definir	Oficina/Campo	Tiempo completo	Por contratar
Especialista de mastofauna	Contratado	Por definir	Campo	Medio tiempo	Por contratar
Especialista de herpetofauna	Contratado	Por definir	Campo	Medio tiempo	Por contratar
Especialista botánico	Contratado	Por definir	Campo	Medio tiempo	Por contratar
Asesor sobre Igualdad de Género	Contratado	Por definir	Oficina	Medio tiempo	Por contratar
Asistente técnico de campo	Contratado	Por definir	Campo	Medio tiempo	Por contratar
Consultor técnico en agroforestería	Contratado	Masculino	Campo	Medio tiempo	Por contratar
Facilitador ambiental encuentros comunitarios (biólogo)	Contratado	Por definir	Oficina/Campo	Medio tiempo	Por contratar
2 de 100 personas (brigadas para la siembra agroforestería)	Comunitario	Por definir	Campo	Medio tiempo	Por contratar

Características de los trabajadores del proyecto

Se emplearán 34 trabajadores dividido de la siguiente manera: 7 directos, 7 contratados y 20 trabajadores de la comunidad (Brigadas para la siembra). En un 40% serán de sexo femenino y todos mayores de 18 años. La Fundación CI-Atabey no prevé contratar trabajadores migrantes. Se espera que aproximadamente el cuarenta por ciento de la mano de obra contratada sea femenino. Dentro de nuestras políticas internas y regulaciones contamos con un Código de Conducta que contiene nuestros valores, visión y misión como organización medioambiental, además las normas específicas por las cuales todos nuestros colaboradores y trabajadores deben regirse.

La Fundación Atabey cuenta con un Comité de Conducta, permitiendo que todos los colaboradores tengan acceso a un mecanismo comunicación y reporte de quejas, sugerencias de cualquier conflicto

o actividad que entiendan que es pertinente externar para su posterior investigación, y evidentemente un régimen sancionatorio en caso de que sea comprobada cualquier actividad que vaya en contra de los buenos valores y costumbres.

Nuestra organización se guía por un conjunto de principios fundamentales que reflejan nuestra identidad y compromiso. La coherencia es un pilar central, buscamos la correspondencia entre nuestra misión, valores y las acciones que llevamos a cabo. Creemos en hacer lo que decimos y creer en lo que hacemos.

La justicia social es un elemento clave en nuestro enfoque de desarrollo, donde aspiramos a la equidad y al pleno ejercicio de los derechos humanos, asegurando igualdad de oportunidades para todas las personas y comunidades.

La solidaridad es un valor esencial, reconociendo la responsabilidad conjunta en el desarrollo humano integral como crucial para el bien común y la defensa de la dignidad humana.

La transparencia y la confianza son fundamentales en nuestra relación con los clientes. Ofrecemos acceso en tiempo real a información sobre productos o servicios, demostrando transparencia para generar confianza, minimizar riesgos y brindar soluciones adecuadas.

El respeto es un valor imprescindible para nosotros, promoviendo la cohesión social, la paz y la convivencia entre las personas. Reconocemos y defendemos la diversidad cultural y ecológica como parte integral de nuestra visión.

La honestidad guía nuestras acciones, actuamos de manera coherente con nuestros valores para establecer relaciones sólidas con individuos e instituciones.

La dignidad humana es un principio innegociable, aseguramos el derecho inalienable de todas las personas a vivir en libertad y en condiciones propicias para su desarrollo en todas las dimensiones.

Creemos firmemente en la equidad de género, abogando por la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en todos los aspectos de la vida, desde el acceso y control de recursos hasta la toma de decisiones en lo público y privado.

Estos principios definen nuestra visión y compromiso hacia un enfoque ético y sostenible, reflejando nuestra dedicación al bienestar integral de las personas, nuestros colaboradores y las comunidades a las que servimos.

Calendario de los requisitos de mano de obra

La Tabla 9.2 a continuación describe las fechas anticipadas de los requisitos de mano de obra bajo este subproyecto.

Cuadro 9.2: Calendario de las necesidades de mano de obra

Categoría de trabajadores	2024		2025				2026			
	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
1. Trabajadores directos	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2. Trabajadores contratados		X	X	X	X	X	X	X		
3. Trabajadores de la comunidad			X	X	X	X	X	X	X	

Trabajadores contratados

La estructura de contratación anticipada o conocida para el subproyecto, con los números y tipos de contratistas/subcontratistas y el número probable de trabajadores del proyecto que empleará o contratará cada contratista/subcontratista.

Para el desarrollo de las actividades de los componentes 1, 2 y 3, el equipo técnico de CI-Atabey, procederá en el primer semestre de la ejecución del proyecto a trabajar la elaboración de los términos de referencia, para su posterior publicación para el reclutamiento del personal técnico a subcontratar. Se espera contar con especialistas locales para los grupos de interés, así como conectar o integrar a otras instituciones académicas y sin fines de lucro con experiencia en ambos grupos.

Las condiciones de contrato de servicio respetarán las normativas dominicanas en materia de regulación fiscal y tributaria en términos de pago de ISR (10%) y pago de ITBIS (18%). Debido a la tipología de servicio y los trabajadores serán equipados con equipos de protección (Botas, Guantes, Casco y Gafas). El personal que se encuentre bajo la modalidad de contrato de servicios no contará con cobertura en materia de seguridad social. Esta modalidad de contrato de servicios se aplica a aquellos contratistas que realizarán trabajos específicos por un periodo determinado y sujeto a renovación contractual por el servicio brindado. Este tipo de contrato no está regulado conforme a la legislación laboral dominicana, sino conforme a la legislación civil o de derecho común.

Trabajadores de la comunidad

Los servicios anticipados o conocidos que se esperan de los trabajadores de la comunidad, incluidos los socios locales. Los salarios de los trabajadores de la comunidad no se pagan con fondos del proyecto.

No se espera que ningún trabajador de la comunidad sea contratado laboralmente por la Fundación CI-Atabey, sino bajo la modalidad de contrato de servicios específicos por tiempo definido.

11. Evaluación de los principales riesgos laborales potenciales y medidas de mitigación

Esta sección debe identificar los principales riesgos laborales potenciales relacionados con el subproyecto, evaluar cada riesgo según los criterios de probabilidad y nivel. Algunos ejemplos son:

- *La realización de trabajos peligrosos, como trabajar en alturas o en espacios confinados, el uso de maquinaria pesada o el uso de materiales peligrosos.*
- *Incidentes probables de trabajo infantil o trabajo forzoso, con referencia al sector o localidad.*
- *Probable presencia de migrantes o trabajadores estacionales.*
- *Riesgos de afluencia laboral o violencia de género.*

- Posibles accidentes o emergencias, con referencia al sector o localidad.

Le hemos identificado algunos riesgos requeridos, complete la tabla según corresponda.

En esta sección también se describen las medidas que se tomarán para mitigar todos los riesgos calificados como moderados o de mayor riesgo. Las medidas de mitigación se presentarán siguiendo la jerarquía de mitigación, que requiere que los riesgos se anticipen y eviten cuando sea posible. Cuando no sea posible evitarlos, los riesgos deben minimizarse a niveles aceptables. Cualquier riesgo que permanezca después de tratar de evitarlo y minimizarlo, debe mitigarse.

La siguiente tabla identifica los riesgos laborales potenciales y anticipados del subproyecto propuesto en función de las actividades.

Tabla 10.1: Riesgos laborales potenciales y medidas de mitigación

Principales riesgos laborales	Probabilidad de riesgo (bajo, medio, alto)	Nivel de riesgo (bajo, medio, alto)	Descripción	Medidas de mitigación
Transmisión de enfermedades contagiosas, como COVID-19, a las partes interesadas locales.	Bajo	Bajo	Riesgo de transmisión de enfermedades contagiosas durante las reuniones comunitarias, talleres y encuentros (Actividades Componente 1: 1.2.1, 1.2.2, 1.5.1, 1.5.2, 1.6.2; Componente 2: 2.1.1, 2.1.2, 2.3.1, 2.4.1, 2.5.1)	Usar los EPP dentro del vehículo en caso de presentar síntomas. Uso de los EPP en encuentros y reuniones. Así como promover el distanciamiento social. El uso de manitas limpias y el lavado de manos frecuente.
Riesgos relacionados con huracanes, terremotos y otros desastres naturales. Tormentas en áreas remotas.	Medio	Medio	Riesgo de encontrarse tormentas durante los trabajos en campo de prospección del Componente 1 (actividades: 1.4.1-1.4.4, 1.7.3). Este riesgo puede presentarse durante la ejecución de la actividad 2.4.3 del Componente 2.	En caso de tormenta, siempre tener un refugio cercano al cual dirigirse. El vehículo puede ser el refugio para los equipos trabajando en áreas remotas. Tener poncho de agua. Verificar el clima local para prevenir el encuentro con tormentas.
Explotación, abuso y acoso sexuales.	Medio	Alto	Riesgo a abuso, acoso o explotación durante las actividades de agroforestería o reuniones comunitarias (actividades 1.7.1, 2.1.2, 2.3.1, 2.4.1, 2.4.3, 2.5.1)	Mantener equipos de trabajo mixtos, con 30% mujeres. Informar de un sistema de reporte de quejas en cada actividad a ejecutar.

Accidentes en los que están implicados personas y vehículos.	Alto	Medio	Durante el transporte al PN Los Haitises, el personal se movilizará en vehículo de motor, para todos los viajes de campo a revisar en las comunidades aledañas al parque (actividades 1.4.1-1.4.4, 1.5.1-1.5.2, 1.7.3, 2.1.1, 2.1.2, 2.3.1, 2.4.1, 2.5.1, 2.6.1)	Inspeccionar el vehículo previo a los viajes de campo y asegurar que el mantenimiento este al día y las gomas en buen estado. Darle descanso al chofer cada 2 horas para evitar la fatiga.
Trabajar en áreas remotas, en terreno accidentado.	Alto	Alto	Se subcontratará un equipo de consultores para levantar datos dentro del área protegida en la cual domina el terreno con pendientes fuertes, roca caliza y sistema de cavernas. El personal a subcontratar deberá desplazarse en terreno accidentado con alto riesgo (actividades 1.4.1-1.4.4, 1.7.3)	Hacer cambio de ruta en caso de que el terreno implique un riesgo alto para su acceso. Parquear el vehículo próximo a la zona donde se encuentre el equipo trabajando. Llevar siempre equipos GPS. Andar con cargadores externos para los celulares en campo.
Generación de residuos no peligrosos (sólidos).	Bajo	Bajo	Durante la ejecución de reuniones, charlas, capacitaciones y encuentros existe el riesgo de la generación de basura (todas actividades en campo)	Tener bolsa de basura para descartar los residuos de forma correcta.
Caídas, cortes o fracturas de personal caminando en terreno accidentado.	Medio	Medio	Durante los viajes de prospección y levantamiento de información de los grupos claves, así como durante la siembra de árboles, el personal involucrado se encontrar desplazándose en terreno irregular, caminos de tierra y piedra, así como zonas con pendientes (actividades 1.4.1-1.4.4, 1.7.3, 2.4.3)	Inspeccionar el terreno previo a su acceso. Modificar la ruta en caso de ser accidentada de alto riesgo. Tener un kit de primeros auxilios básicos. Usar guantes para evitar cortes en las manos por la vegetación o rocas.
Fatiga de parte del personal especialistas, comunitarios o chofer.	Medio	Medio	El personal involucrado, los cuales incluyen el chofer, los especialistas en biodiversidad, los enlaces	Descansar cada 2 horas para evitar la fatiga y golpes de calor.

			comunitarios, los guardaparques y personal de CI Atabey se encontrarán realizando jornadas en campo durante el día, las cuales pueden extenderse, razón por la cual existen los riesgos de fatiga de parte del personal y partes involucrados durante los viajes de campo (actividades 1.4.1-1.4.4, 1.5.1, 1.5.2, 1.7.3, 2.1.2, 2.4.3)	
Exposición prolongada al sol puede ocasionar deshidratación, golpes de calor, entre otros.	Medio	Medio	El personal que trabaje en campo se verá expuesto a las condiciones climáticas del momento (actividades 1.4.1-1.4.4, 1.5.1, 1.5.2, 1.7.3, 2.1.2, 2.4.3)	Usar protector solar, gorras o EPP que eviten el contacto con el sol. Beber agua.
Pérdida o daño de equipos en campo.	Medio	Medio	Los equipos adquiridos en este proyecto pueden ser susceptibles a caídas, pérdidas, robos o daños (actividades 1.4.1-1.4.4, 1.5.1, 1.5.2, 1.7.3, 2.1.2, 2.4.3)	Cuando terminen de trabajar, validar la presencia de los equipos previo a salir de la zona de trabajo. Mantener equipos en bolsas plásticas para evitar que se dañen.

12. Breve reseña de la legislación: términos y condiciones

Tabla 11.1: Legislación laboral nacional relevante al ESS2 en República Dominicana

Ley	Descripción
República Dominicana	
Resolución sobre Trabajos Inseguros e Insalubres (1993)	Establece normas de seguridad y salud en el trabajo.
Decreto Presidencial 522-06 sobre Seguridad y Salud en el Trabajo	Establece normas de seguridad y salud en el trabajo.
Ley 87-01 de Seguridad Social y Decreto Presidencial 548-03 que regula el seguro nacional de accidentes del trabajo	Todos los trabajadores en la RD tienen derecho legalmente a una compensación del seguro nacional por lesiones relacionadas con el trabajo.
Acuerdos de la Organización Internacional del Trabajo	El Congreso de la República Dominicana ha ratificado (y, por lo tanto, convertido en ley nacional) los acuerdos de la Organización Internacional del Trabajo, incluidos los

Ley	Descripción
	relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo, la discriminación y el acoso.
Código del Trabajo de la República Dominicana (Ley 16 de 1992)	Prevé la regulación de las relaciones laborales y establece las normas de empleo, incluso con respecto al empleo de niños. Específicamente, el código prohíbe el empleo de niños menores de 14 años e impone restricciones al empleo de jóvenes menores de 18 años.
Ley de Fábricas (1943; enmendada)	Prevé la regulación de la salud y la seguridad en el trabajo en ciertos entornos, incluidas las operaciones de construcción e ingeniería de la construcción.

La legislación dominicana contempla como puntos principales:

- Para contratistas/servicios puntuales: una retención del 10%, correspondientes al Impuesto Sobre la Renta (IRS) de la Dirección General de Impuestos Internos (DGII), y un adicional del 18% correspondiente al ITBIS, a ser pagado en este caso por Fundación CI-Atabey.
- Para empleados a término indefinido/contrato a largo plazo: retenciones de Impuesto Sobre la Renta (IRS), que se calcula en función del monto total del contrato, y cerca de un 6% del monto total del contrato para el pago de la AFP y SFS. Adicional, el empleador debe aportar un monto correspondiente al 16% aproximadamente, destinado a la Tesorería de la Seguridad Social (TSS). El empleado recibe con un doble salario (sin deducción de impuestos) que se paga en el mes de diciembre, y cuenta con 15 días laborables de vacaciones.

13. Breve reseña de la legislación: salud y seguridad laboral

La Tabla 12.1 establece los aspectos clave de la legislación nacional relevantes para la salud y seguridad ocupacional en la República Dominicana y su relevancia para la ESS2. También se ha desarrollado un plan comunitario de salud y seguridad del proyecto, el cual será implementado.

Tabla 12.1: Legislación nacional relevante a la salud y seguridad ocupacional en la República Dominicana

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

regula el seguro nacional de accidentes del trabajo	Seguridad Social obliga a los patrones y sus trabajadores a cotizar al sistema, el cual prevé tres tipos de asistencia: a) seguro médico b) seguro de vejez, invalidez y sobrevivencia (fondo de pensiones). y c) seguro contra riesgos laborales
Ley de Preparación para Desastres y Manejo de Emergencias (1993)	Prevé en casos de preparación para desastres y medidas de gestión de emergencias.

Como mencionado anteriormente, se aporta un monto del 1.10% del monto total para cubrir el Seguro de Riesgos Laborales. Esta afiliación se hace de manera automática al hacer los pagos correspondientes a TSS. Adicionalmente, con el pago de la TSS se asegura la afiliación al empleado a un seguro médico, sea con el seguro del Estado (SENASA) o a través de una póliza de salud privada.

14. Personal responsable

El personal responsable de la gestión y supervisión de las actividades relacionadas con el Plan de Gestión Laboral se enumeran en la Tabla 13.1.

Tabla 13.1: Personal y trabajadores responsables de la implementación del Plan de Gestión Laboral

Puesto	Actividades	Tiempo estimado
Coordinadora General	<ul style="list-style-type: none"> Contratación y gestión de los trabajadores del proyecto Contratación y gestión de contratistas/subcontratistas 	1 julio 2024 hasta el 31 de diciembre del 2026 (30 meses)
Coordinadora Técnica Operativa	<ul style="list-style-type: none"> Seguridad e higiene ocupacional Capacitación de los trabajadores Abordar las quejas de los trabajadores. 	1 julio 2024 hasta el 31 de diciembre del 2026 (30 meses)

15. Estimaciones de los costos de implementación:

La siguiente tabla describe los elementos o actividades asociados con el Plan de Gestión Laboral. Para el personal encargado de aplicar las políticas de salvaguardia, se ha utilizado un porcentaje de los costos presupuestados. La tabla representa los costos asociados con la implementación del Plan de Gestión Laboral a lo largo de todo el subproyecto. El seguro de viaje para los trabajadores está cubierto por otro proyecto.

Tabla 14.1: Calendario de implementación y estimaciones de costos para la vida útil del subproyecto.

Rubro	Estimación de costos (USD)
10% Tiempo del Coordinador General	2,400\$
10% Tiempo del Coordinador Operativo	2,100\$
10% Tiempo del Coordinador de Actividades de Campo (varía por actividad)	2,100\$
20% Tiempo del Coordinador Financiero	3,000\$

Rubro	Estimación de costos (USD)
Transportes y viajes	4,500\$
10% Desarrollador Web	1,080\$
10% Biólogo Investigador	1,680\$
10% Mantenimiento y alquiler de espacio de trabajo seguro	1,269\$
20% Telecomunicaciones	800\$
100% Materiales de Seguridad Personal	800\$

16. Políticas y procedimientos

La Fundación CI-Atabey tiene dentro de sus regulaciones y políticas interna el Código de Conducta aplicable a todo tipo de empleados y colaboradores vinculados a la organización. Todas las personas relacionadas con la Fundación CI Atabey, ya sea con un vínculo laboral o jurídico, deben actuar con fidelidad, lealtad, honestidad, legalidad y verdad en todas las actividades relacionadas con prácticas laborales y conducta personal.

17. Trabajadores contratados

Conforme al Código de Conducta todos los colaboradores tienen la obligación de ceñirse al estricto cumplimiento de las Leyes y las normas que rigen su actividad, a los más altos principios éticos y a los reglamentos internos de la organización.

18. Trabajadores de la comunidad

La Fundación se acogerá a las leyes y normas que rigen, para cualquier contratación laboral a realizar en todo el periodo de ejecución del proyecto.

19. Mecanismo de quejas

El siguiente es el mecanismo de quejas del proyecto para abordar las inquietudes de los trabajadores del proyecto la **Fundación CI-Atabey**. El mecanismo de quejas será realizado en idioma español y se pondrá a disposición de las partes interesadas, incluso a través del sitio web de la **Fundación CI-Atabey**, una vez que comience el proyecto. Las quejas que se relacionen con las partes interesadas externas serán manejadas por un mecanismo separado incluido como parte del Plan de participación de las partes interesadas del proyecto.

Este mecanismo de quejas es simplificado, teniendo en cuenta el alcance limitado de las actividades de los proyectos a nivel comunitario y el bajo riesgo de repercusiones sociales adversas. Las medidas clave serán explicar el propósito de cualquier visita a las partes interesadas, explicar la existencia del mecanismo de quejas y poner a disposición la información de contacto de la **Fundación CI-Atabey** y del RIT del CEPF. Esto se hará a través de un folleto impreso u otros medios apropiados a nivel local.

Objetivos del mecanismo de quejas

Los objetivos del mecanismo de quejas son los siguientes:

1. Asegurar que las EES del Banco Mundial se cumplan en todas las actividades del proyecto.
2. Abordar cualquier impacto ambiental y social negativo de todas las actividades del proyecto.
3. Resolver todas las quejas que surjan de las actividades del proyecto de manera oportuna.
4. Establecer relaciones de confianza entre el personal del proyecto y las partes interesadas.
5. Crear transparencia entre las partes interesadas, incluidas las personas afectadas, a través de un sistema establecido de comunicación.
6. Reforzar la relación de confianza entre el personal del proyecto y las partes afectadas.

Primer nivel de reparación

1. *Recibir quejas:* a nivel de proyecto, todas las quejas deben ser recibidas por **Director Financiero Administrativo**. Las quejas pueden hacerse en persona, por escrito, verbalmente por teléfono, por correo electrónico o por cualquier otro medio adecuado. Las quejas pueden presentarse de forma anónima. El punto de recepción de las quejas se detalla a continuación:

Contacto	
Cargo	Directora Administrativa y Financiera
Teléfono	+1 (809) 759-5880
Dirección de correo electrónico	centroatabey@gmail.com
Dirección física	Ave. Cesar Nicolás Penson No. 73, Gazcue. Santo Domingo, D.N.

A nivel local y nacional, todas las quejas deben dirigirse a:

Contacto	
Teléfono	809) 221-5566
Dirección de correo electrónico	Info@centroatabey.org - centroatabey@gmail.com
Dirección física	Ave. Cesar Nicolás Penson No. 73, Gazcue. Santo Domingo, D.N.

Todas las quejas recibidas por el personal de la **Fundación CI-Atabey** deben enviarse al **Director Financiero Administrativo** dentro de las 24 horas posteriores a la recepción.

2. *Confirmación de recepción:* Todas las quejas recibirán confirmación de recepción por teléfono o por escrito por el **Director Financiero Administrativo** dentro de las 48 horas posteriores a la recepción y el reclamante será informado del plazo aproximado para abordar la queja, si no se puede abordar de inmediato. El personal María Bienvenida Páez buscará garantizar la rápida resolución de la queja. Si la queja no puede resolverse a este nivel, pasa al siguiente nivel.
3. *Registro:* La queja se registrará en el archivo de quejas de la **Fundación CI-Atabey**, incluidos los documentos pertinentes.

4. *Notificación:* Comunicación de la queja de la siguiente manera:
 - a. Si se trata del proyecto, comuníquese con el Gerente de la **Fundación CI-Atabey**
 - b. También se hará una notificación al director de Subvenciones del CEPF y al Gerente del Equipo de Implementación Regional dentro de un plazo de 15 días.
 - c. Si se trata de operaciones/actividades generales de la **Fundación CI-Atabey**, comuníquese con Bienvenida Paez.
5. *Evaluación:* Se toma una decisión sobre la naturaleza de la investigación que se llevará a cabo.
6. *Investigación:* Investigación apropiada de la queja por un equipo interno asignado a esta tarea (por ejemplo, puede incluir al personal directamente involucrado, así como al Gerente de la **Fundación CI-Atabey**). La investigación puede incluir reuniones con el reclamante y otras partes interesadas y la revisión de documentos pertinentes. Una parte imparcial participará en las reuniones con el reclamante. Los representantes de la comunidad o del reclamante podrán asistir a estas reuniones. Las actas de las reuniones y los documentos se agregarán al archivo de quejas.
7. *Resolución:* Dependiendo de los hallazgos de la investigación:
 - a. Se decide una resolución de inmediato
 - i. La queja es rechazada
 - ii. Se acuerda una respuesta
 - iii. La queja se remite según proceda.
 - b. No se puede lograr una resolución, y el caso se presenta al Director de Subvenciones del CEPF o al Comité de Quejas de **Fundación CI-Atabey** para mayor análisis
8. *Comunicación:* Una vez que se ha llegado a una resolución, la decisión se comunica al reclamante por escrito. Los documentos se agregan al archivo de quejas.
9. *Satisfacción:* Si el reclamante no está satisfecho con la respuesta de **Fundación CI-Atabey**, puede pasar al segundo nivel de reparación. En todas las etapas, los documentos se agregan al archivo de quejas.

Nota: El reclamante puede solicitar que la queja se transfiera al segundo nivel de reparación si considera que el Director de Subvenciones para el Hotspot de Biodiversidad de las Islas del Caribe no está abordando adecuadamente la queja.

Segundo nivel de reparación

Si los reclamantes no están satisfechos con la forma en que su queja se ha manejado en el nivel uno, pueden comunicarse con el Director Ejecutivo del CEPF a través de la Línea Directa de Ética de CI (teléfono: +1-866-294-8674/portal web: <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/10680/index.html>).

Si el reclamante no acepta la solución ofrecida por el Director Ejecutivo del CEPF, entonces la queja pasa al cuarto nivel. Alternativamente, el reclamante puede acceder al cuarto nivel en cualquier momento. Se espera que la queja se resuelva a este nivel en un plazo de 35 días hábiles posteriores a la recepción de la queja original. Sin embargo, si ambas partes convienen en que se está avanzando

significativamente hacia la resolución, la queja podrá mantenerse a este nivel durante un máximo de 60 días hábiles.

20. Manejo de temas de violencia de género

La Organización cuenta con un comité de conducta ha sido creado con el fin de garantizar el cumplimiento del código de conducta y cerciorar que este sea comunicado a todos los miembros de la Fundación.

Este comité está conformado por los empleados que ocupan las siguientes posiciones:

- ☐ Director/a Ejecutivo/a
- ☐ Director/a Administrativo/a y de Recursos Humanos
- ☐ Director/a Jurídico/a

La naturaleza específica de la explotación y el abuso sexuales y del acoso sexual (EAS/AS) requiere medidas adaptadas para la presentación de informes y el manejo seguro y ético de tales denuncias. Un enfoque centrado en el sobreviviente tiene como objetivo garantizar que cualquier persona que haya sido objetivo de explotación y abuso sexuales y acoso sexual sea tratada con dignidad, y que los derechos, la privacidad, las necesidades y los deseos de la persona sean respetados y priorizados en todas y cada una de las interacciones.

El beneficiario especificará una persona que será responsable de manejar cualquier problema de EAS/AS en caso de que surjan. El proyecto mantendrá disponible una lista de proveedores de servicios para casos de EAS/AS. El beneficiario debe ayudar a los sobrevivientes de EAS/AS remitiéndolos a los proveedores de servicios para obtener apoyo inmediatamente después de recibir una queja directamente de un sobreviviente.

Para abordar el EAS/AS, el proyecto seguirá la orientación proporcionada en la Nota Técnica del Banco Mundial "Abordar la explotación y abuso sexuales y acoso sexual (EAS/AS) en la financiación de proyectos de inversión que involucran obras civiles". El beneficiario seguirá las definiciones oficiales del Banco Mundial descritas en la Nota Técnica como se muestra a continuación:

Abuso sexual: es toda intrusión física o amenaza de intrusión física de carácter sexual, mediante la fuerza o situaciones de desigualdad o coerción.

Explotación sexual: es todo abuso o amenaza de abuso en una situación de vulnerabilidad, poder desigual o de confianza con fines sexuales, entre otros a, la obtención de beneficios económicos, sociales o políticos de la explotación sexual de otra persona;

Acoso sexual: se refiere a una solicitud de un favor sexual, conducta, gesto verbal, físico o cualquier otro comportamiento de naturaleza sexual no deseado que pueda esperarse razonablemente o que sea percibido como ofensa o humillación para otra persona, cuando dicha conducta interfiere con el trabajo, se convierte en una condición de empleo o crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

El proveedor de servicios de explotación y abuso sexual y acoso sexual (EAS/AS) es una organización que ofrece servicios específicos para sobrevivientes de EAS/AS, como servicios de salud, apoyo psicosocial, refugio, asistencia legal, servicios de seguridad, etc.

El enfoque centrado en el sobreviviente se basa en un conjunto de principios y habilidades diseñados para guiar a los profesionales, independientemente de su papel, en su compromiso con los sobrevivientes (principalmente mujeres y niñas, pero también hombres y niños) que han experimentado violencia sexual u otras formas de violencia. El enfoque centrado en el sobreviviente tiene como objetivo crear un entorno de apoyo en el que se respeten y prioricen los intereses del sobreviviente, y en el que el sobreviviente sea tratado con dignidad y respeto. El enfoque ayuda a promover la recuperación del sobreviviente y su capacidad para identificar y expresar necesidades y deseos, así como para reforzar la capacidad del sobreviviente para tomar decisiones sobre posibles intervenciones.

Las quejas de EAS/AS se pueden recibir a través de cualquiera de los canales disponibles y se considerarán "quejas de alto perfil - que si no se resuelven rápidamente pueden representar riesgos significativos para el ambiente o la comunidad". Se puede acceder a una lista de proveedores de servicios de violencia de género para el República Dominicana a través de la página del Equipo Regional de Implementación (RIT) para el proyecto usando este enlace <https://canari.org/wp-content/uploads/2021/11/CEPF-II-GBV-Service-Providers-DR.pdf> y se deberá definir antes de la contratación de los trabajadores, se mantendrá disponible por parte de la persona capacitada en violencia de género, los gerentes de proyecto, los coordinadores del proyecto y los especialistas sociales.

Además, si ocurre un incidente, se informará según corresponda, manteniendo el anonimato y la confidencialidad del reclamante y aplicando el enfoque centrado en el sobreviviente.¹ Cualquier caso de EAS/AS presentado a través del beneficiario será documentado, pero permanecerá cerrado/sellado para mantener la confidencialidad del sobreviviente. El CEPF será notificado tan pronto como las personas designadas de la organización del beneficiario se enteren de la queja.

Si ocurre un incidente relacionado con EAS/AS, se informará a través del Beneficiario, según corresponda y manteniendo la confidencialidad de la información del sobreviviente. Específicamente, se tomarán los siguientes pasos una vez que ocurra un incidente:

ACCIÓN 1: RECEPCIÓN DE QUEJAS Y REMISIÓN

Si el sobreviviente da su consentimiento, la persona responsable designada por el beneficiario llena un formulario de quejas, excluyendo cualquier información que pueda identificar al sobreviviente:

- La naturaleza de la acusación (lo que el reclamante dice en sus propias palabras sin cuestionamiento directo)
- Si el presunto autor estaba/está, según el mejor conocimiento del sobreviviente, asociado con el proyecto (sí/no)
- La edad y/o sexo del sobreviviente (si se revela); y,
- Si el sobreviviente fue remitido a servicios

¹ El enfoque centrado en el sobreviviente se basa en un conjunto de principios y habilidades diseñados para guiar a los profesionales, independientemente de su función, en su compromiso con los sobrevivientes (predominantemente mujeres y niñas, pero también hombres y niños) que han experimentado violencia sexual u otras formas de violencia. El enfoque centrado en el sobreviviente tiene como objetivo crear un entorno de apoyo en el que se respeten y prioricen los intereses del sobreviviente, y en el que el sobreviviente sea tratado con dignidad y respeto. El enfoque ayuda a promover la recuperación del sobreviviente y su capacidad para identificar y expresar necesidades y deseos, así como para reforzar la capacidad del sobreviviente para tomar decisiones sobre posibles intervenciones.

Si el sobreviviente no quiere dar su consentimiento por escrito, su consentimiento puede ser recibido verbalmente. Si el sobreviviente lo necesita o desea, la persona responsable designada por el beneficiario lo remite a los proveedores de servicios de EAS/AS pertinentes, identificados en el mapeo de proveedores de servicios de EAS/AS y de acuerdo con los procedimientos de remisión confidenciales preestablecidos. El consentimiento del sobreviviente debe documentarse incluso si se recibe verbalmente. Los proveedores de servicios podrán dirigir a los sobrevivientes a otros proveedores de servicios en caso de que el sobreviviente desee acceder a otros servicios. La persona responsable designada por el beneficiario mantendrá informado al sobreviviente sobre cualquier acción tomada por el empleador del perpetrador. Si el sobreviviente ha sido referido a los proveedores de servicios de EAS/AS pertinentes, ha recibido asistencia adecuada y ya no requiere apoyo; y si se han tomado las acciones apropiadas contra el perpetrador o si el sobreviviente no desea presentar una queja oficial con el empleador, la persona responsable designada por el beneficiario puede cerrar el caso.

ACCIÓN 2: NOTIFICACIÓN DE INCIDENTES

La persona responsable designada por el beneficiario debe notificar del incidente de EAS/AS anonimizado, tan pronto como se conozca, al Director Ejecutivo quien a su vez informará al CEPF.

Los formularios de quejas y otra información detallada deben ser archivados en un lugar seguro por la persona responsable designada por el beneficiario. Ni la persona responsable designada por el beneficiario ni el Director Ejecutivo deben tratar de obtener información adicional del sobreviviente. La notificación de incidentes de EAS/AS no está sujeta al consentimiento de los sobrevivientes, pero la persona responsable designada por el beneficiario debe proporcionar retroalimentación continua al sobreviviente en varios momentos: (1) cuando se recibe la queja; (2) cuando el caso se notifica a la persona responsable designada por el beneficiario y al CEPF; (3) cuando comienza la verificación o cuando se determina que no hay una base suficiente para proceder; y (4) cuando la verificación concluye o cuando se logra algún resultado o se toman medidas disciplinarias.

Mientras el caso de EAS/AS permanezca abierto, la persona responsable designada por el beneficiario y/o Director Ejecutivo debe actualizar al CEPF sobre las medidas tomadas para cerrar el incidente.

ACCIÓN 3: VERIFICACIÓN E INVESTIGACIÓN DE QUEJAS

Cada incidente de EAS/AS debe verificarse para determinar si estaba relacionado con el proyecto financiado por el CEPF. La persona responsable designada por el beneficiario debe formar un comité de verificación de EAS/AS compuesto por dicha persona, un miembro de la organización del beneficiario, un miembro de un proveedor de servicios local y un representante del contratista (si corresponde). La persona responsable designada por el beneficiario debe notificar el incidente al Comité de EAS/AS dentro de las 24 horas posteriores a su creación. El comité de verificación de EAS/AS considerará la denuncia de EAS/AS para determinar la probabilidad de que la queja esté relacionada con el proyecto.

Si después de la revisión del comité, se confirma la queja de EAS/AS y se determina que está vinculada a un proyecto², el comité de verificación discute las acciones apropiadas que se recomendarán a la parte apropiada, es decir, el empleador del perpetrador, que podría ser la persona responsable designada por el beneficiario o un contratista. La persona responsable designada por el beneficiario pedirá a los contratistas que tomen las medidas apropiadas. El comité informa del incidente a los empleadores del perpetrador para implementar la acción correctiva/disciplinaria de acuerdo con la legislación laboral local, el contrato de trabajo del perpetrador y los códigos de conducta según los documentos de contratación estándar.

Para incidentes de EAS/AS en los que el sobreviviente no da su consentimiento para la investigación, se deben tomar las medidas apropiadas para garantizar que el sobreviviente sea remitido o informado sobre los servicios disponibles y que las medidas de mitigación del proyecto sean revisadas para determinar si siguen siendo adecuadas y apropiadas o si requieren fortalecimiento.

Si el sobreviviente está interesado en buscar reparación y desea presentar una queja oficial al empleador, o ante las entidades del sistema legal, la persona responsable designada por el beneficiario debe proporcionar vínculos a las instituciones pertinentes. Garantizar el debido proceso legal depende de la policía y los tribunales, no del comité de verificación de EAS/AS. A diferencia de otros tipos de asuntos, la persona responsable designada por el beneficiario no realiza investigaciones, no hace ningún anuncio ni juzga la veracidad de una denuncia.

Cualquier caso de EAS/AS presentado a través del beneficiario será documentado, pero permanecerá cerrado/sellado para mantener la confidencialidad del sobreviviente. En este caso, el mecanismo de quejas servirá principalmente para:

- Remitir a los reclamantes al proveedor de servicios de EAS/AS; y
- Registrar la resolución de la queja

El Beneficiario también notificará inmediatamente tanto al CEPF como al Banco Mundial de cualquier queja de EAS/AS **CON EL CONSENTIMIENTO DEL SOBREVIVIENTE**.

21. 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 en el 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 que cualquier violación del Código de Ética debe ser notificada al CI a través de su Línea Directa de Ética en <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/10680/index.html>

²Los actores del proyecto son: (a) personas empleadas o contratadas directamente por el beneficiario para trabajar específicamente en relación con el proyecto (trabajadores directos); (b) personas empleadas o contratadas a través de terceros (personal del proyecto, subcontratistas, corredores, agentes o intermediarios) para realizar trabajos relacionados con las funciones básicas del proyecto, independientemente de la ubicación (trabajadores contratados); (c) personas empleadas o contratadas por los proveedores primarios del beneficiario (trabajadores de suministro primario); y (d) personas empleadas o contratadas para proporcionar trabajo comunitario, como servicios voluntarios o participación en actividades y procesos del proyecto (trabajadores comunitarios).

Durante las reuniones iniciales de contacto para la coordinación y planificación logística, el equipo de CI Atabey, se incluirá una charla de inducción sobre los métodos de consulta y participación esperados de parte de las partes interesadas y socios. Esta charla de inducción incluirá a su vez las pautas de salud y seguridad a cumplir por el personal de CI Atabey y partes incluidas en el proyecto. Adicional a esto, cada viaje tendrá un Coordinador de Actividades de Campo asignado, quien dará seguimiento en campo para cada viaje sobre los instrumentos ambientales y sociales a las partes interesadas.