

MANUAL PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN MANO DE OBRA

TEMA

Proyecto:

Yamni Iwanika

Proyecto Mejorando los Medios de Subsistencia de los Pueblos
Indígenas Misquitos en La Mosquitia

JSDF/BM-P167767



BANCO MUNDIAL
BIRF - AIF



Contenido:

Abreviaturas y Acrónimos	2
PROCEDIMIENTOS PARA LA GESTIÓN DE MANO DE OBRA	3
1. DESCRIPCIÓN DEL USO DE LA MANO DE OBRA EN EL PROYECTO	4
2. CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJADORES DEL PROYECTO	6
3. MARCO TEMPORAL DE LAS NECESIDADES DE MANO DE OBRA	12
4. ACTIVIDADES DEL PROYECTO	15
5. RIESGOS LABORALES CLAVES	16
6. BREVE RESEÑA DE LAS LEYES LABORALES: TÉRMINOS Y CONDICIONES	27
7. BREVE RESEÑA DE LAS LEYES LABORALES: SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL (SSO)	31
8. PERSONAL RESPONSABLE	32
9. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS	36
10. EDAD PARA TRABAJAR	36
11. TÉRMINOS Y CONDICIONES	39
12. MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS PARA LOS TRABAJADORES DEL PROYECTO	40
13. ABORDANDO LA VIOLENCIA BASADA EN EL GÉNERO	44
14. TRABAJADORES COMUNITARIOS	45
15. PRESUPUESTO	47

Tablas:

Tabla 1. Características de los trabajadores del proyecto	7
Tabla 2. Ubicación y habilidades requeridas	13
Tabla 3. Actividades del proyecto	15
Tabla 4. Descripción de las principales actividades/componentes que pueden generar riesgos laborales	18

Abreviaturas y Acrónimos

BM	Banco Mundial
EAS	Estándar Ambiental y Social
AeA	Fundación Ayuda en Acción
PPPI	Plan de Participación de las Partes Interesada
PGMO	Plan de Gestión de Mano de obra
SSO	Salud y Seguridad Ocupacional
UIP	Unidad de Implementación del Proyecto



BANCO MUNDIAL
BIRF • AIF



PROCEDIMIENTOS PARA LA GESTIÓN DE MANO DE OBRA

CONSIDERACIONES PRELIMINARES

El presente documento se elabora en respuesta al Estándar Ambiental y Social 2 (EAS 2) sobre trabajo y condiciones laborales, en el cuál como prestatario del proyecto, Ayuda en Acción (AE) debe elaborar procedimientos de gestión de mano de obra (PGM), con el fin de facilitar la planificación y ejecución del proyecto en materia laboral. En este se identifican las principales necesidades de mano de obra y riesgos asociados con el proyecto, se determinan los recursos que hacen falta para abordar los problemas laborales. Este es un documento dinámico que deberá ser revisado y actualizado durante la ejecución de este, para adecuarlo a las condiciones reales dadas tanto por la misma implementación como por el entorno en el cual se está ejecutando el proyecto.

El Estándar Ambiental y Social EAS2 (Trabajo y Condiciones Laborales), reconoce la importancia de la creación de empleos y la generación de ingresos en la búsqueda de la reducción de la pobreza y el crecimiento económico inclusivo. De esta manera, la Fundación Ayuda en Acción (AeA), a través del Proyecto **Mejorando los medios de subsistencia de los pueblos indígenas misquitos en la Mosquitia” P167767**, pretende promover relaciones adecuadas entre los trabajadores y la gerencia, y mejorar los beneficios de desarrollo que genera un proyecto al tratar a los trabajadores del proyecto de manera justa y brindarles condiciones laborales seguras y saludables.

De conformidad con el EAS 2 sobre las condiciones de trabajo y condiciones laborales relacionadas con el Proyecto, se ha desarrollado este Plan de Gestión de Mano de Obra (PGM), con el fin de que Ayuda en Acción pueda:

- Promover la seguridad y la salud en el trabajo.
- Promover el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de los trabajadores del Proyecto.
- Proteger a los trabajadores del proyecto, incluidos los trabajadores vulnerables, como las mujeres, las personas con discapacidades, los niños (en edad laboral, de conformidad con este EAS) y los trabajadores migrantes, los trabajadores contratistas, los trabajadores comunitarios y los proveedores primarios, según corresponda.
- Impedir el uso de todas las formas de trabajo forzado y trabajo infantil.
- Brindar a los trabajadores del proyecto medios accesibles para plantear inquietudes sobre condiciones laborales y trabajo.

La aplicabilidad de esta herramienta se llevará a cabo durante el tiempo de implementación del Proyecto y podrá ser revisada y actualizada por Ayuda en Acción en función de los cambios que puedan presentarse en las condiciones laborales existentes en Honduras que puedan afectar al Proyecto.

1. DESCRIPCIÓN DEL USO DE LA MANO DE OBRA EN EL PROYECTO

Con la información disponible por parte de Ayuda en Acción con relación al Proyecto, obtenida de un proceso de análisis y consultas internas y con actores clave de la zona de intervención del Proyecto, en esta sección se describe lo relacionado a los recursos humanos a ser involucrados en el proyecto, principalmente para identificar los posibles riesgos al que el personal estaría expuesto durante la implementación del proyecto y de esa forma identificar medidas de mitigación para evitar afectaciones al proyecto y posibles reclamos o quejas del personal en lo que a salud laboral y ocupacional se refiere. Las relaciones y modalidad de contratación y las consideraciones establecidas para cada tipo, en este se incluyen trabajadores emigrantes, grupos vulnerables e históricamente excluidos y aquellos con capacidades diferentes.

Trabajadores directos del proyecto:

Los trabajadores directos son las personas empleadas o contratadas de manera directa por Ayuda en Acción para trabajar específicamente en relación con el proyecto, que en este caso corresponde principalmente a los miembros de la Unidad de Implementación del Proyecto (UIP) y otros consultores contratados por la UIP.

De acuerdo con el alcance y presupuesto del Proyecto, se tiene contemplado contar con un aproximado de 16 trabajadores directos. De estos, habrá alrededor de 11 trabajadores directos del área administrativa y técnica para soporte especializado en el proyecto, mismos que componen a los miembros de la UIP mencionados anteriormente; y 5 consultores adicionales contratados por la UIP. En cuanto a estos consultores contratados por la UIP, se estima que, durante la implementación del Proyecto, den apoyo en temas estratégicos especializados como línea base, energía renovable, supervisión de la calidad de subproyectos, aspectos fiduciarios complementarios, seguridad y salud ocupacional, entre otros. Este número será revisado en función del POA y del Plan de Adquisiciones del Proyecto. Los consultores contratados por las subvenciones serán considerados como trabajadores contratados.

Independiente de la naturaleza del trabajo o el tipo de contrato, todas las condiciones laborales para los trabajadores estarán enmarcadas en el cumplimiento del marco jurídico nacional vigente y alineadas al Estándar Ambiental y Social 2 (EAS 2), descrito en el Marco Ambiental y Social (MAS) del Banco Mundial.

Trabajadores Contratados

Personas que trabajan o contratadas a través de Terceros trabajos (*pueden incluir contratistas, subcontratistas, corredores, agentes o intermediarios*) para realizar trabajos relacionados con las funciones centrales (procesos de producción o servicios esenciales para una actividad de proyecto específica sin la cual el proyecto no puede continuar) del proyecto, independientemente de su ubicación.

En el caso del proyecto y según las recomendaciones del Manual Operativo y de la Guía para la Gestión de Subproyectos, se prevé el apoyo de consultores comunitarios contratados por las organizaciones o entidades comunitarias beneficiadas con fondos de inversión para proveer servicios de asistencia técnica y administrativa a los subproyectos, particularmente para los procesos de rendición de cuentas, compras/adquisiciones y elaboración de informes técnicos, apoyados por los miembros de la UIP, sin embargo, el número de consultores dependerá de los subproyectos aprobados, de los rubros a los que este dirigidos y de las capacidades con que cuenta las Organizaciones Beneficiarias El proyecto tiene como meta otorgar fondos de inversión a 72 subproyectos, por lo que se esperaría que cada subproyecto cuente con al menos un consultor durante el tiempo de ejecución, situación que se llevará registro a través de los informes de cumplimiento de los subproyectos.

Trabajadores Comunitarios

Como parte de las actividades del Proyecto, se tiene contemplada la construcción de obras de infraestructura comunitarias y menores para beneficio de una comunidad identificada. La mano de obra podría ser proporcionada directamente por los miembros de una comunidad, para lo cual AeA, verificará la seguridad del ambiente de trabajo, la edad de los trabajadores comunitarios y las condiciones en las que se moviliza la mano de obra, dentro de las cuales destaca el principio de trabajo voluntario, es decir, los trabajadores comunitarios participarán en el proceso de forma voluntaria.¹ Esta sección sobre trabajadores comunitarios se complementa al final de este PGM. El trabajo será voluntario y no remunerado por que será considerado como contraparte del 20% que debe aportar la entidad beneficiaria y en beneficio del desarrollo de la comunidad, y se sustentará con hojas de tiempo.

Trabajadores de Proveedores Primarios

No se prevé que en el marco del proyecto haya proveedores primarios.

El proyecto podrá coordinar con instancias de gobiernos, incluyendo la posible participación de funcionarios de gobierno en actividades y misiones del proyecto. En casos como estos, el EAS2, y

¹ El trabajo se realiza de manera voluntaria cuando se lleva a cabo con el consentimiento libre e informado del trabajador. Dicho consentimiento debe existir a lo largo de toda la relación laboral y el trabajador debe tener la posibilidad de revocar el consentimiento dado libremente. En particular, no puede haber ninguna “oferta voluntaria” bajo amenaza o en otras circunstancias de restricción o de engaño. Para evaluar la autenticidad del consentimiento libre e informado, es necesario asegurarse de que no haya restricción externa o coacción indirecta, ya sea por un acto de las autoridades o por la práctica de un empleador.

por consecuente, este PGMO, no aplicará² a estos funcionarios a excepción de lo estipulado en los párrafos 17 a 20 (“Protección de la fuerza de trabajo”) y los párrafos 24 a 30 (“Salud y seguridad ocupacional”) del EAS 2.

2. CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJADORES DEL PROYECTO

El Proyecto contará con personal que se ubicará en el nivel central o sede del proyecto (Puerto Lempira) y algunos de los trabajadores contratados para apoyar a las entidades beneficiarias de los subproyectos, en cada uno de los territorios: BAMIESTA, KATAINASTA, AUHYA YARI y FINZMOS.

En total el proyecto planifica contratar 16 trabajadores de forma directa, todos ellos con sede de trabajo en los territorios en los cuales tendrá influencia el Proyecto. Estos trabajadores corresponden a la UIP: (i) Líder Técnico del Proyecto, (ii) Especialista Financiero, (iii) Oficial de Adquisiciones, (iv) Especialista Ambiental, (v) Especialista Social, (vi) Especialista en Monitoreo, (vii) Oficial de Tesorería (viii) 4 Promotores Técnicos de Campo y ix) y 5 consultores adicionales contratados por la UIP que den apoyo en temas estratégicos especializados. Paralelo a ello, se ha previsto contratar al menos 1 persona por cada entidad beneficiaria en el marco del subproyecto, para dar soporte técnico y administrativo a cada entidad beneficiaria. Sumado a este proceso, y como parte de los esfuerzos de las entidades beneficiarias de subproyectos para poder respaldar sus aportes de contrapartida, se tiene contemplado que éstas incluyan en sus propuestas, mano de obra local/comunitaria para apoyar las actividades técnicas previstas (trabajadores comunitarios).

El equipo del Proyecto deberá estar conformado tanto por hombres como mujeres en proporciones adecuadas, siempre y cuando estas personas, tengan las habilidades y competencias requeridas para asegurar la correcta ejecución del Proyecto. De igual, el Proyecto promoverá el relevamiento generacional, al contar con personas en su equipo de edades entre los 19-40 años, que demuestren capacidad y/o experiencia en la realización de funciones para los cargos establecidos.

En este marco el proyecto deberá definir una estrategia de empoderamiento y desarrollo de capacidades para las mujeres y los jóvenes que sean contratados en el proyecto a fin de que

² Párrafo 8 del EAS2 indica que: “En los casos en que haya funcionarios públicos que trabajan en el proyecto, ya sea a tiempo completo o parcial, estos seguirán sujetos a los términos y condiciones del acuerdo o arreglo de empleo del sector público que esté vigente en ese momento, excepto que se haya producido una transferencia legal efectiva de su empleo o participación al proyecto. El EAS 2 no se aplicará a tales funcionarios públicos, a excepción de lo estipulado en los párrafos 17 a 20 (“Protección de la fuerza de trabajo”) y los párrafos 24 a 30 (“Salud y seguridad ocupacional”).

desarrollen sus funciones bajo los estándares de calidad y eficiencia requeridos y no opten por ser considerados en cargos menos remunerados u otro.

De igual forma y en general con todo el equipo del proyecto, se desarrollará un proceso de inducción, en donde el equipo no solamente se apropie de las políticas institucionales y de los principios que rigen éstas, sino que se incluyan elementos de prevención de contagio, manejo y todo lo necesario ante la COVID-19: cómo evitarlo, medidas de distanciamiento físico, lavado de manos, uso de mascarillas, alternativas de sanitización ante la permanencia o visita a lugares donde no haya agua disponible, entre otros.

Tabla 1. Características de los trabajadores del proyecto

Descripción	Cantidad	Observación
<i>Trabajadores Directos</i>	16	Los Trabajadores Directos del Proyecto serán aquellos que conforman la Unidad de Implementación del Proyecto (UIP). Estos puestos de trabajo se llevarán a cabo bajo la figura de prestación de servicios por tiempo definido (consultoría individual). Para tales efectos, Ayuda en Acción preparará los Términos de Referencia donde se definen cada una de las funciones y responsabilidades de estas personas, y conducirá un proceso ordenado y transparente de selección y contratación, según lo establecido en el Manual Operativo del Proyecto. Todas estas personas deberán conocer, entender y aplicar, todos los instrumentos que se han creado para el Proyecto: Manual Operativo, Guía para la Gestión de Subproyectos, Marcos de Gestión Ambiental y Social, Plan de Participación de Partes Interesadas, Plan de Compromiso Ambiental y Social, Plan de Gestión de Mano de Obra, entre otros. Ayuda en Acción velará por que esta actividad se desarrolle y además, para el personal de la

	<p>UIP, garantizará condiciones laborales seguras y con dotación del equipo mínimo para que estas personas puedan realizar su labor. Por otro lado, dichas personas también deberán cumplir con un código de conducta que contenga como mínimo las normas de conducta establecidas en el Anexo A.</p> <p>Líder de Proyecto: encargado de la implementación técnica y estratégica del proyecto.</p> <p>Especialista Financiero Contable: responsable de la administración financiera del proyecto de acuerdo con los requerimientos del Banco Mundial y de la Fundación Ayuda en Acción, así como apoyar en la creación de capacidades a las entidades beneficiarias para que puedan conducir sus procesos financieros con éxito.</p> <p>Oficial de Tesorería: encargado de asistir al especialista financiero contable en los procesos de gestión de pagos y contabilidad.</p> <p>Oficial de Adquisiciones: responsable de apoyar y revisar todo lo relacionado con contrataciones de bienes, servicios de consultoría, así como apoyar en la creación de capacidades a las entidades beneficiarias para que puedan conducir sus procesos de adquisiciones con éxito.</p> <p>Especialista en Monitoreo y Evaluación: quien dará seguimiento a la implementación de los planes del proyecto, de recabar información y hacer análisis sobre el desarrollo de este y construir informes a enviar a las partes</p>
--	---

		<p>involucradas para la toma de decisiones. Este deberá además dar seguimiento y realizar la medición del estado de los indicadores cada período establecido.</p> <p>Especialista Ambiental: coordina la implementación y el aseguramiento de la aplicación integral de los estándares sociales y ambientales, guías de buenas prácticas medioambientales y planes ambientales del Proyecto.</p> <p>Especialista Social: coordina la implementación y el aseguramiento de la aplicación integral de los estándares sociales del Proyecto, como requisitos obligatorios, instrumentos metodológicos, y procedimientos a seguir por la UIP y los beneficiarios del Proyecto, que permitan una adecuada gestión sociocultural de las inversiones previstas.</p> <p>4 promotores Técnicos de Campo: planificar, ejecutar, facilitar y monitorear el cumplimiento de las actividades del proyecto en su área de intervención y dar asistencia técnica a las comunidades y productores/as beneficiarios/as.</p> <p>No se prevé que el Proyecto tenga otros consultores especializados como trabajadores directos de la UIP, sin embargo, es posible que se considere la contratación de servicios de no consultoría para (i) labores de limpieza, y (ii) labores de seguridad en la oficina del Proyecto.</p>
<p><i>Migrantes nacionales e internacionales</i></p>	<p>No se cuenta con número exacto</p>	<p>El Proyecto podrá contratar especialistas técnicos, financieros, adquisiciones, comunicación, etc, tanto nacionales como internacionales para dar asistencia tanto a la UIP como a las propias entidades</p>

		<p>beneficiarias de subproyectos, en temas sobre desarrollo de línea base, energía renovable, manejo de desechos sólidos, revisión de la calidad técnica y fiduciaria de los subproyectos, certificación de productos y procesos, planes de negocios, comercialización, desarrollo de productos, asesoría legal para apoyar a las entidades beneficiarias en obtener su personería jurídica; tecnologías de información, entre otros.</p>
<p><i>Trabajadores Contratados</i></p>	<p>Por definir una vez que se reciban las propuestas de subproyectos</p>	<p>El proyecto, a través de los subproyectos ejecutados por las organizaciones y/o entidades comunitarias, prevé contratar personas para que apoyen a estas organizaciones en procesos técnicos, administrativos y financieros relacionados con el proceso de rendición de cuentas de los subproyectos. Estas personas podrán ser representantes de las propias organizaciones/entidades que demuestren que cumplen con los requisitos mínimos para desarrollar estas actividades, y serán financiadas con recursos del mismo subproyecto, permitiendo fortalecer a la organización/entidad e incluso dejar una capacidad instalada a futuro. Se convierten en parte fundamental del enfoque Community-Driven Development CDD del Proyecto. En estos casos la UIP deberá asegurar el cumplimiento de la normativa establecida para este fin EAS 2 y la legislación nacional, para lo cual en caso de que sea necesario deberá diseñar una normativa que contemple los principales elementos. Las distintas personas que se contraten como trabajadores deberán cumplir las provisiones del presente</p>

		<p>documento, Procedimientos de Gestión Laboral para Trabajadores. Dichas personas también deberán cumplir con un código de conducta que contenga como mínimo las normas de conducta establecidas en el Anexo A.</p> <p>Se estima que durante la primera convocatoria de subproyectos, lleguen al menos 10 propuestas que involucren al menos 1 comunidad por subproyecto (10 comunidades)</p>
<i>Trabajadores Comunitarios</i>	No se cuenta con número exacto	<p>Como parte del enfoque CDD del Proyecto, se tiene previsto que los representantes de las organizaciones/entidades comunitarias beneficiarias de subproyectos, participen de forma activa, brindando su aporte en mano de obra, como respaldo de contrapartida del subproyecto. Esta mano de obra es la que se empleará para diferentes actividades productivas y/o constructivas menores, por ejemplo: establecimiento y mantenimiento de cultivos, instalación de invernaderos, sistemas solares, pequeñas fábricas de hielo, bodegas, tiempo invertido para participar en procesos de capacitación, escuelas de campo, entre otros. La UIP del Proyecto y la Organización/Entidad Beneficiaria de un Subproyecto velarán porque esta mano de obra no incurra en riesgos de trabajo infantil, trabajo forzado y problemas graves de seguridad, y sobre todo velará porque esta mano de obra sea aportada de forma voluntaria</p>

		Los subproyectos podrán incluir en sus presupuestos algunos recursos para reconocer el trabajo en estas actividades, pero de forma parcial, ya que esta mano de obra será parte del aporte de contrapartida esperada en el subproyecto.
--	--	---

Este instrumento será revisado periódicamente por el especialista de monitoreo, especialista ambiental y especialista social para mantener actualizada, la información con la cantidad de trabajadores del proyecto por categoría, especialmente aquella que será obtenida una vez que se reciban las propuestas de subproyectos por parte de las entidades beneficiarias.

Para la contratación del personal, AeA se apegará a los procedimientos establecidos tanto en la legislación nacional vigente, como por los Estándares Ambientales y Sociales del Marco Ambiental y Social del Banco Mundial y en específico al EAS2 y que están establecidos en el MGAS, Manual de Operaciones de AeA y este PGM. Las funciones de todo el equipo de la UIP, se definirá partiendo de estos instrumentos, políticas y posteriormente con la definición de los Términos de Referencia para cada puesto requerido. Tanto para los cargos en la UIP como dentro de las personas contratadas por las entidades beneficiarias que brindan asistencia técnica, financiera y administrativa a estas organizaciones, se dará especial atención a la contratación de personas jóvenes y mujeres de edades entre los 18 y 35 años. No se prevé contratar personas con edades menores de 18 años.

3. MARCO TEMPORAL DE LAS NECESIDADES DE MANO DE OBRA

En el diseño y planificación del proyecto, se ha identificado la necesidad de contratar 10 puestos de trabajo directo. Estos están asociados a las funciones estratégicas, administrativas y técnicas que requieren las actividades del proyecto. De igual forma, estos tipos de empleo están asociados a la complejidad de sus funciones, responsabilidades, toma de decisiones, desarrollo de productos, entre otras. Por la dimensión y naturaleza del proyecto, 10 personas estarán directamente contratadas como parte de la Unidad de Implementación del Proyecto (UIP):



BANCO MUNDIAL
BIRF • AIF



Tabla 2. Ubicación y habilidades requeridas

Puesto	Cantidad	Duración	Marco Temporal	Tipo de Contratación	Ubicación	Habilidades requeridas
<i>Líder Técnico de Proyecto</i>	1	36 meses	Desde Mes 1 a Mes 36	Consultor Individual	Puerto Lempira	Liderazgo, toma de decisiones, trabajo en equipo, gestión de proyectos
<i>Especialista Financiero Contable</i>	1	36 meses	Desde Mes 1 a Mes 36	Consultor Individual	Puerto Lempira	Conocimiento de procesos y normas administrativos y financieras, administración de proyectos
<i>Oficial de Tesorería</i>	1	36 meses	Desde Mes 1 a Mes 36	Consultor Individual	Tegucigalpa	Conocimiento de procesos y normas administrativos y financieras, contabilidad
<i>Oficial de adquisiciones</i>	1	36 meses	Desde Mes 1 a Mes 36	Consultor Individual	Puerto Lempira	Manejo de estrategia de adquisiciones, compras, contrataciones
<i>Especialista en Monitoreo y Evaluación</i>	1	36 meses	Desde Mes 1 a Mes 36	Consultor Individual	Puerto Lempira	Procesos de planificación, uso de herramientas de monitoreo y evaluación, capacidad de análisis y propuesta

<i>Especialista Ambiental</i>	1	36 meses	Desde Mes 1 a Mes 36	Consultor Individual	Puerto Lempira	Conocimiento de normativas ambientales tanto nacionales como del Banco, seguimiento a la aplicación de estas en los planes y subproyectos a financiar, actualización de estrategias institucionales
<i>Especialista Social</i>	1	36 meses	Desde Mes 1 a Mes 36	Consultor Individual	Puerto Lempira	Conocimiento de normativas sociales tanto nacionales como del Banco, seguimiento a la aplicación de estas en los planes y subproyectos a financiar, actualización de estrategias institucionales
<i>Promotor Técnico de Campo</i>	4	36 meses	Desde Mes 1 a Mes 36	Consultor Individual	Puerto Lempira	Asistencia técnica y acompañamiento a grupos y/o entidades beneficiarias de subproyectos
<i>Migrantes nacionales e internacionales</i>	Por definir	24 meses	Al iniciar la implementación	Consultor Individual/Firma	Puerto Lempira/Tegucigalpa	Asistencia técnica, financiera,

			de subproyectos			administrativa especializada para Ayuda en Acción, UIP y/o entidades beneficiarias
<i>Trabajadores Contratados</i>	Por definir	30 meses			Comunidades de Subproyectos	Asistencia técnica, financiera, administrativa y acompañamiento a grupos y/o entidades beneficiarias
<i>Trabajadores Comunitarios</i>	Por definir	30 meses				Prestación de mano de obra para los grupos y/o entidades beneficiarias

4. ACTIVIDADES DEL PROYECTO

Todas las actividades del proyecto serán realizadas en comunidades de los 4 territorios, BAMIASTA, KATAINASTA, AUHYA YARI y FINZMOS, de la Mosquitia hondureña. El centro de operaciones del Proyecto será Puerto Lempira, Municipio del Departamento de Gracias a Dios. Desde las oficinas de Puerto Lempira, la UIP coordinará la implementación y el seguimiento del Proyecto.

El diseño del proyecto establece las actividades a desarrollar y los posibles riesgos asociados para alcanzar los resultados establecidos, los que se han construido con base a la información disponible.

A partir de la información disponible, en esta sección se describe lo siguiente:

Tabla 3. Actividades del proyecto

Componente	
Componente 1: Inversiones Comunitarias (subproyectos)	1.

Componente	
<ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento y manejo de las parcelas e iniciativas productivas • Manejo de excedentes en postcosecha • Comercialización de productos en mercados locales y regionales 	
Componente 2: Desarrollo de Capacidades Técnicas y Organizativas de los Beneficiarios Elegibles	1.
Componente 3: Gestión y Administración del Proyecto, Seguimiento Evaluación y Difusión de Conocimientos	

5. RIESGOS LABORALES CLAVES

El Proyecto contribuirá al desarrollo sostenible desde la mirada de las comunidades misquitas para el fortalecimiento de su capacidad de producción, respetando la cultura y cosmovisión ancestral de las comunidades indígenas Misquito mediante (a) el financiamiento de subproyectos a nivel comunitario para promover y mejorar actividades productivas tales como la pesca (producción de barcos artesanales, redes de pesca, producción de hielo, etc.) junto con otras actividades menos desarrolladas, como la agroforestería y la avicultura; (b) mejorar la capacidad de las comunidades misquitas brindando capacitación y asistencia técnica; e (c) implementar un sistema de Monitoreo y Evaluación a nivel local para el seguimiento y asistencia de las actividades del subproyecto.

No se espera que estas actividades tengan impactos adversos en el ambiente y/o las personas, al contrario, la mayoría de las actividades técnicas que han sido contempladas para ser implementadas no representan ningún tipo de riesgo ambiental de alta importancia o magnitud.

Sin embargo, valoramos que las actividades del proyecto pueden representar riesgos laborales menores por lo que la ejecución y operación de éstas debe cumplir plenamente con lo que establece la normatividad ambiental del país y el Marco Ambiental y Social (MAS) del Banco Mundial, y específicamente con los requerimientos del EAS2. Para simplificar este análisis de los riesgos laborales (que también se consideran en el Marco de Gestión Ambiental y Social del Proyecto), estos se han agrupado en: Riesgos físicos, Riesgos químicos, Riesgo de Inseguridad y Riesgo de Exclusión derivado de las actividades a realizar en cada una de las líneas establecidas. De igual manera se establecen las posibles medidas de mitigación de los riesgos laborales identificados en base a dicha tipología.



BANCO MUNDIAL
BIRF • AIF



5.3. Principales actividades/ componentes claves y los riesgos asociados

Tabla 4. Descripción de las principales actividades/componentes que pueden generar riesgos laborales

<i>Riesgo</i>	Componente	Descripción del Riesgo	Personal con Riesgo Exposición	Medidas de Mitigación para los posibles riesgos
<i>Riesgo físico</i>	Componente 1	Acarreo de materiales, herramientas y equipos de trabajo	Trabajadores Comunitarios	<p>Se deberá vigilar en todo momento el uso de equipo de protección personal y la aplicación de procedimientos seguros por parte de los trabajadores. (Responsables Directos: Contratistas, UIP y Trabajadores Comunitarios)</p> <p>Uso de cascos y protectores para evitar golpes de mayor envergadura en caso de accidentes.</p> <p>Facilitación de actividades de capacitación previa sobre la necesidad e importancia del uso de equipo de protección y prevención de accidentes laborales.</p> <hr/> <p>El suministro adecuado de agua potable debe ser Provisto.</p>
		Deshidratación y problemas de columna por el recorrido de grandes distancias en caminos malos y altas temperaturas	Trabajadores Directos	
		Posibles accidentes viales por uso de motocicletas, animales de trabajo, otros vehículos para realizar el trabajo.		
		Largas jornadas de campo sin infraestructura apropiada		

			<hr/> <p>Uso de asistencias mecánicas para eliminar o reducir esfuerzos. requerido para levantar materiales,</p> <p>Seleccionar y diseñar herramientas que reduzcan los requisitos de fuerza.</p> <p>Implementación de programas de control de calidad y mantenimiento para reducir fuerzas y esfuerzos innecesarios.</p> <p>Tener en cuenta condiciones especiales de personas con alguna discapacidad</p> <hr/> <p>Asegurar las condiciones necesarias de logística para el desarrollo del trabajo encomendado.</p> <p>Establecimiento de horario de acuerdo con la ley nacional y BM</p>
--	--	--	---

				<p>Todo el personal, sin excepción, deberá utilizar equipo de seguridad personal como: anteojos de seguridad, guantes y calzado de protección, de acuerdo a la actividad realizada y de acuerdo a la normatividad laboral vigente. <i>(Responsables Directos: UIP (Lider de Proyecto), Representante Legal de la Entidad Beneficiaria)</i></p>
<p><i>Riesgo químico</i></p>	<p>Componente 1</p>	<p>Exposición a contaminación por el uso de agroquímicos</p>	<p>Trabajadores Comunitarios</p>	<p>Aplicación de normas de seguridad para el uso seguro de productos agroquímicos (lista de productos no permitidos por el Proyecto)</p> <p>Uso de vestimenta y herramientas adecuadas para el desarrollo de las actividades de supervisión y acompañamiento a productores en sus procesos productivos.</p> <p>Facilitar la dotación y utilización de productos repelentes</p> <p>Todo el personal, sin excepción, deberá utilizar equipo de seguridad personal como: anteojos de seguridad, guantes y calzado de protección, de acuerdo a la actividad realizada y de acuerdo a la normatividad laboral vigente. <i>(Responsables Directos: UIP (Líder de Proyecto), Representante Legal de la Entidad Beneficiaria)</i></p>
		<p>Exposición a mordeduras de serpientes, picaduras de insectos como las abejas, mosquitos.</p>	<p>Trabajadores Directos</p> <p>Trabajadores contratados</p>	

<i>Riesgo de inseguridad</i>	Todo el proyecto	Derivado de la situación sociopolítica del país y la polarización de la población en todo el territorio nacional, especialmente durante los procesos electorales	Trabajadores Comunitarios Trabajadores Directos Trabajadores contratados	Coordinación interinstitucional con otros actores públicos y privados de los territorios para conocer la situación de seguridad del área y tomar medidas (ejemplo, evitar viajar durante cierto periodo etc) Creación de una red de comunicación interna UIP-Representantes de los Subproyectos para monitorear y brindar información oportuna y precisa de la ocurrencia de algún evento relacionado al narcotráfico o grupos armados. Todo el personal, sin excepción, deberá mantenerse informado y acatar las disposiciones/recomendaciones del Líder de Proyecto durante visitas de campo o movilización en la zona de intervención del Proyecto. <i>(Responsables Directos: UIP (Líder de Proyecto), Representante Legal de la Entidad Beneficiaria)</i>
		Posible presencia de grupos armados en zonas aledañas y narcotráfico y que puede representar un peligro para la seguridad del trabajador.		
<i>Riesgo de exclusión</i>	Componente 3	Contrataciones diferenciadas hombres y mujeres	Trabajadores Comunitarios	Definir criterios amplios y claros en donde los diferentes grupos sociales tengan las mismas oportunidades tanto en puestos como en los rangos salariales establecidos en el proyecto. Priorizar en ellos a aquellos grupos más vulnerables, principalmente mujeres y
		Tendencia a integrar equipo nacional sin considerar los recursos locales	Trabajadores Directos	

		No considerar a técnicos provenientes de poblaciones originarias	Trabajadores contratados	jóvenes tanto a nivel nacional como en los territorios.
		Salarios diferenciados hombres/mujeres		Todo el personal, sin excepción, deberá conocer y acatar las disposiciones/recomendaciones de los procesos de selección y contratación de personal. (Responsables Directos: UIP (Líder de Proyecto/Oficial de Adquisiciones), Representante Legal de la Entidad Beneficiaria)
<i>Riesgo de discriminación racial, étnica, lingüística, orientación sexual y violencia de género, entre otros.</i>	Todo el proyecto	Discriminación contra las mujeres y otros grupos vulnerables (indígenas, afro hondureños, LGBTI, Discapacitados) Violencia de género Acoso laboral y sexual	Trabajadores Comunitarios Trabajadores Directos Trabajadores contratados	Definir criterios amplios y claros en donde los diferentes grupos sociales tengan las mismas oportunidades tanto en puestos como en los rangos salariales establecidos en el proyecto. Priorizar en ellos a aquellos grupos más vulnerables Entrenamiento, elaboración e implementación de un código de conducta, Elaboración e implementación de código de conducta. Cada trabajador conocerá el Mecanismo de queja para los trabajadores y el código de conducta, antes a la hora de firma de contrato o antes de iniciar actividades para el proyecto (caso de los trabajadores comunitarios) Todo el personal, sin excepción, deberá conocer y acatar las disposiciones/recomendaciones de los

				procesos de selección y contratación de personal. (Responsables Directos: UIP (Líder de Proyecto/Oficial de Adquisiciones), Representante Legal de la Entidad Beneficiaria)
<i>Riesgo de Contagio por exposición de los trabajadores del proyecto a actividades y lugares no aptos o riesgos</i>	Todo el proyecto	La participación de los técnicos en reuniones (capacitaciones en lugares no aptos o con poca higiene, la relación de éstos con personas que viven en hacinamiento, no guardar las recomendaciones de distanciamiento social, lavado de manos y uso de mascarillas entre otros.	Trabajadores Comunitarios Trabajadores Directos Trabajadores contratados	Asegurar la información clara al personal sobre los riesgos de ser contagiados y las medidas que deben asumir para evitar el contagio. Desarrollar procesos de capacitación sobre el tema y hacer uso de guías emitidas por la OMS/OPS/autoridades nacionales. Asegurar equipos y materiales necesarios para uso de los empleados y de sanitización de los lugares de capacitación en el campo. De acuerdo con el estado de la curva de contagio, hacer uso de medios digitales para asegurar las capacitaciones, si fuese el caso. Todo el personal, sin excepción, deberá utilizar equipo de seguridad personal ante la COVID-19 y cualquier otra enfermedad de contagio potencial. (Responsables Directos: UIP (Líder de Proyecto), Representante Legal de la Entidad Beneficiaria)
<i>Riesgo de trabajo infantil en las</i>	Durante la implementación de subproyectos	A pesar de que con el Proyecto no se espera la contratación de personal menor a 18	Trabajadores Comunitarios	La UIP facilitará información sobre la contratación y el empleo de mano de obra de personas menores a los 18 años, a todas las entidades potencialmente beneficiarias de

<p><i>actividades del Proyecto</i></p>		<p>años, lo común en la zona de la Mosquitia es que personas en edad menor a los 18 años, participan o se empleen en labores productivas, construcción de obras comunitarias menores, etc, y esto se hace muchas veces en situación de alto riesgo para estas personas.</p>		<p>subproyectos. Este proceso se realizará desde la promoción y convocatoria de subproyectos, y durante la implementación del subproyecto (Información Previa y Reglas de Participación para las Entidades Beneficiarias de Subproyectos)</p> <p>A través del equipo de promotores de campo, especialistas ambiental, social, monitoreo y otro personal de la UIP, se estará supervisando el cumplimiento de estos requerimientos. En caso de encontrar alguna falta a este requerimiento, el Líder de Proyecto hará un llamado de atención a la Entidad Beneficiaria y le brindará nuevamente información sobre el EAS2 y la necesidad de su cumplimiento para poder ejecutar el subproyecto.</p> <p>Todo el personal, sin excepción, deberá conocer y acatar las disposiciones/recomendaciones de los procesos de selección y contratación de personal y lo contenido en este PGMO y en el EAS2. <i>(Responsables Directos: UIP (Líder de Proyecto), Representante Legal de la Entidad Beneficiaria</i></p>
--	--	---	--	---

Para asegurar la implementación de las medidas de mitigación, Ayuda en Acción deberá realizar las siguientes actividades, cuyos compromisos deben formar parte de los acuerdos contractuales para disminuir los riesgos en el proyecto:

1. Diseño de normativa de salud y seguridad ocupacional considerando lo establecido en el EAS 2, MGAS, el manual de operaciones de Ayuda en Acción, del Proyecto y el Código laboral vigente en el país, además de las guías del grupo Banco Mundial para el sector agrícola.
2. Implementar proceso de inducción del personal a laborar en el proyecto e informar sobre sus obligaciones, derechos laborales, la existencia de mecanismos de quejas laborales (y los procedimientos para escalar quejas y reclamaciones no resueltas, y mecanismos alternos disponibles)
3. En cuanto a temas relacionados con discriminación se establecerán ampliamente estas consideraciones desde los Términos de Referencia y/o solicitudes de oferta los criterios de selección que eviten la exclusión de los grupos señalados.
4. Implementar procesos de capacitación y sensibilización para el respeto y aplicación de normas de seguridad, actividades que requieran esfuerzo físico bioseguridad en el caso de COVID-19, prevención de la violencia de género, códigos de conducta, sensibilización y pertinencia cultural para las actividades en zonas indígenas, u otras eventualidades que surjan de cualquier naturaleza.
5. Asegurar materiales informativos como las guías y volantes emitidos por las autoridades nacionales de salud, para las capacitaciones, equipos y materiales de protección para los empleados para evitar contagios en el desarrollo de sus actividades. Asimismo, el proyecto promoverá los procesos virtuales para la formación de capacidades, siempre que el contexto así lo permita.
6. Incluir en la estrategia de seguridad laboral, ciertos criterios para reducir la inseguridad en el trabajo de campo (especialmente el conducido por promotores y demás personal técnico), tales como la definición de horarios para visitas de campo, establecimiento de coordinaciones con organizaciones locales, monitoreo de actividades, entre otras.
7. Incluir criterios de contratación que garanticen la inclusión de grupos vulnerables, y la adopción de medidas para prevenir la discriminación y que estos sean transversales en los manuales operativos del Proyecto y de la propia Ayuda en Acción.
8. Diseño de un Código de conducta en donde se contemplen claramente las acciones no aceptadas para los trabajadores del proyecto, el cual contenga como mínimo las normas de conducta especificadas en el Anexo A.

Tanto los riesgos asociados a las actividades del proyecto, así como las medidas de mitigación y las actividades a realizar para asegurar la implementación de las medidas de Mitigación, serán de responsabilidad exclusiva del Coordinador del Proyecto, con el apoyo de los diferentes

especialistas (Ambiental y Social, Monitoreo, Promotores, preferentemente). Para la identificación de posibles riesgos y supervisar el cumplimiento de las medidas de mitigación, llevará a cabo:

- Verificaciones periódicas e informar sobre la gestión del PGMO
- Elaborar y dar seguimiento al plan de seguridad en caso de que se requiera
- Identificar y gestionar activamente los riesgos laborales del proyecto
- Monitorear el entendimiento y cumplimiento del PGMO
- Si hubiese necesidad de hacer algún cambio en el Plan de Compromiso Ambiental y Social (PCAS) de este proyecto y relacionado a EAS2, asegurarse de que sea registrado conforme lo requerido por el PCAS u otros instrumentos legales existentes.
- No perder de vista la violencia de Género desde cualquier aspecto tal como ha sido definida (abuso verbal, físico, psicológico, abuso sexual, acoso, discriminación), o cualquier otro acto definido en las leyes nacionales.

INCIDENTES Y ACCIDENTES:

En caso de incidentes y accidentes, conforme lo establecido en la sección “B” del PCAS, la UIP informará al Banco a más tardar 24 horas después de tomar nota del incidente o accidente. La UIP proporcionará detalles suficientes sobre el incidente o accidente, indicando las medidas inmediatas tomadas para abordarlo, incluyendo información proporcionada por cualquier contratista y entidad supervisora, según corresponda. Posteriormente, a solicitud del Banco, el UIP elaborará un informe más detallado sobre el incidente o accidente, donde propondrá las medidas para evitar que vuelva a ocurrir. Ver en anexo C, formato para reportar incidente y accidente.

Estos informes posteriores son:

1. Análisis de la Causa Raíz (RCA por sus siglas en inglés). El objetivo principal del RCA es la Prevención y será realizada por quien está administrando el sitio donde el incidente/accidente ocurrió, ejemplo UIA, subvención, contratista, subcontratista, etc. El RCA abordará los siguiente:
 - a. Determinar lo que ha pasado identificando y describiendo el incidente/accidente. Incluir fotos.
 - i. ¿Qué sucedió? ¿Quiénes fueron afectados?
 - ii. Donde y cuando sucedió.
 - iii. ¿Cuál es la fuente de información? ¿Cómo se enteró del incidente/accidente?

- iv. ¿Los hechos básicos del incidente/accidente son claros e indiscutibles, o existen versiones contradictorias?
 - v. ¿Cuáles fueron las condiciones o circunstancias bajo las cuales ocurrió el incidente/accidente?
 - vi. ¿El incidente sigue en curso o está contenido?
 - vii. ¿Se trata de una pérdida de vida/s o de daños graves?
 - viii. ¿Qué tan grave fue el incidente?
 - b. Determinar la causa raíz del incidente/accidente
 - c. Identificar medidas correctivas inmediatas, así como acciones de seguimiento adicional si es que se requiere alguna, con sus plazos asociados. Estas acciones de seguimiento adicional podrán entrar en el
2. Plan de Acciones Correctivas (CAP por sus siglas en ingles) y con el objetivo de prevenir incidentes/accidentes similares en el futuro.
 3. Cualquier informe posterior se proporcionaría dentro de un plazo aceptable para el Banco.

6. BREVE RESEÑA DE LAS LEYES LABORALES: TÉRMINOS Y CONDICIONES

El derecho al trabajo es un derecho fundamental reconocido en la Constitución de la República de Honduras, el Código del Trabajo, la Ley de Servicio Civil entre otras, así como en diversos instrumentos de derecho internacional. De acuerdo con el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana.

Los términos y condiciones del trabajo en la República de Honduras están sustentados en el marco jurídico conformado por distintos Acuerdos Ejecutivos y Decretos Legislativos, todas orientadas a regular las relaciones contractuales entre trabajador y empleador.

Tabla 5. Resumen de las principales leyes que conforman el marco jurídico laboral de Honduras.

Nombre del instrumento jurídico	Responsable de velar por su cumplimiento	Instrumento de aprobación y fecha	Ámbito de actuación, objetivo de su implementación
Política Nacional contra el Racismo y la	Dirección Nacional de Pueblos	Visión de País 2010-2038 y	Promover la igualdad y la no discriminación de los 7 pueblos indígenas (Lenca, Maya Chortí,

Discriminación Racial (PNCRRD) 2014-2022	Indígenas y Afrohondureños (DINAFROH)	Plan de Nación 2010-2022	Tolupán, Pech, Tawahka y Misquito) y 2 pueblos afrodescendientes (Garífuna y Negro de Habla Inglesa) de Honduras
Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer.	Secretaría del Trabajo	Decreto No. 034-2000 (22 de mayo del 2000)	Establece las acciones que se deben de ejecutar para eliminar todo tipo de discriminación contra la mujer y obtener la igualdad de los hombres y las mujeres ante la ley.
Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las personas con discapacidad	Secretaría del Trabajo	Decreto No 160-2005	Regula la inclusión de las personas con discapacidad y su participación en los diversos procesos de la sociedad
Código del Trabajo.	Secretaría del Trabajo	Decreto 189-59 (19 de mayo de 1959)	Regula las relaciones entre contratante y trabajadores.
Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.	Secretaría del Trabajo	Acuerdo Ejecutivo No. STSS-053-04 (19 de octubre del 2004)	Regula el cumplimiento de medidas para lograr la seguridad e higiene de los trabajadores y contratantes en el ámbito laboral, y promueve la aplicación de criterios de seguridad e higiene en las labores de construcción de los Proyectos.

Además de las leyes descritas, existen otras leyes o normativas complementarias que deben ser observadas con ocasión de las relaciones contractuales que se establezcan en el marco de la ejecución del Proyecto:

- Ley de Empleo por Hora.
- Ley del séptimo día y décimo tercer mes en concepto de aguinaldo.
- Reglamento del décimo cuarto mes de salario en concepto de compensación social,
- Ley del Salario Mínimo.
- Ley Marco del Sistema de Protección Social, Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (decreto 34-2000).
- Convenio relativo a trabajo forzoso u obligatorio convenio 29.
- Ley de Impuesto Sobre la Renta.

Las leyes laborales nacionales aplicables, tienen como base los mismos términos y condiciones del marco legal laboral hondureño para los trabajadores directos y para los trabajadores contratados.

El mecanismo para articular y verificar que se cumpla el marco jurídico de las relaciones contractuales será revisado, supervisado y controlado por la UIP. Dicho mecanismo se establecerá en los documentos de contratación, en base a lineamientos de estricto cumplimiento que deben ser aceptados por los oferentes desde la fase previa a la contratación. El personal del Proyecto se contratará primordialmente bajo la figura de consultoría individual o por servicios profesionales, algunos de los aspectos claves y comunes del marco legal y los EAS 2 son los siguientes:

Tabla 6. Vinculación de los términos/condiciones legales contractuales y el marco jurídico hondureño

Términos y Condiciones Legales	Marco Jurídico Laboral Contenedida en:
Categoría de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Título II. Capítulo III Código del Trabajo Modalidades del Contrato. ✓ Ley de Empleo por Hora.

Jornadas de trabajo, tiempo extra, descansos generales y especiales, vacaciones, salarios	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Título IV. Capítulo I, II, III, IV, V del Código de Trabajo. ✓ Ley del Séptimo Día y Décimo Tercer Mes en Concepto de Aguinaldo. ✓ Reglamento del Décimo Cuarto Mes de Salario en Concepto de Compensación Social. ✓ Ley del Salario Mínimo.
Licencia por Enfermedad	✓ Art. 95 Código de Trabajo.
Maternidad	✓ Título III Trabajo Sujeto a Regímenes Especiales, Capítulo I.
Terminación de la relación laboral, preaviso, cesantía	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Título II. Capítulo VIII Terminación del Contrato de Trabajo ✓ Título II. Capítulo IX Pré-aviso
Higiene y Seguridad en el Trabajo	✓ Título V Protección a los Trabajadores durante el Ejercicio del Trabajo.
Otra normativa relacionada con los términos y condiciones en las relaciones laborales para trabajadores directos y contratados	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ley Marco del Sistema de Protección Social. ✓ Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (Decreto 34-2000). ✓ Convenio Relativo a Trabajo Forzoso u Obligatorio Convenio 29. ✓ Ley de Equidad y Desarrollo Integral de la Persona con Discapacidad. ✓ Ley de Impuesto Sobre la Renta.

Como parte del mecanismo de control de cumplimiento de condiciones laborales, la UIP garantizará lo siguiente:

- Cumplimiento de la normativa jurídica y los elementos de los estándares vinculadas a esa normativa y que están descritas en la EAS 2.

- Incluirá dentro de sus medios de verificación de cumplimiento de los EAS 2, copia de evidencia de cumplimiento, por parte de los consultores y otro tipo de trabajadores, de los “términos y condiciones del empleo”, párrafos del 10 al 12.
- Incluir en los contratos de los consultores y otros trabajadores las expectativas del proyecto en términos de su cumplimiento con la normativa aplicable y el EAS 2, presentando evidencia de su cumplimiento en los informes de avance debidamente aprobados.
- Como parte de los informes bianuales periódicas enviadas al Banco, incluirá reporte sobre la gestión del PGM.

7. BREVE RESEÑA DE LAS LEYES LABORALES: SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL (SSO)

La normativa garante de la SSO de los trabajadores contratados y trabajadores directos conlleva la misma línea de aplicabilidad legal que la Sección 5 sobre Riesgos Clave, debiendo diferenciar los niveles de: peligrosidad de los riesgos para los trabajadores, implementación de medidas preventivas y protección, capacitación, documentación de accidentes ocupacionales, enfermedades e incidentes con su respectivo informe, prevención de emergencias y la reparación de impactos adversos de acuerdo al grado de lesión y cuya base legal se encuentra en el Título V Protección a los Trabajadores durante el Ejercicio del Trabajo y demás artículos aplicables del Código de Trabajo; siendo aplicable también los procedimientos y normas internas aprobadas por la autoridad competente. Se considera oportuno mencionar que en este apartado de la SSO y según su categoría, es necesario apoyarse en otras normas nacionales e internacionales, así como en procedimientos y guías que permitan medidas de prevención y cobertura extensas.

Tabla 7. Términos y condiciones para SSO y normativa hondureña asociada

Términos y Condiciones para SSO	Normativa relativa a la SSO
Riesgos Laborales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Higiene y Seguridad Laboral, Título V. Protección a los trabajadores durante el ejercicio del trabajo y demás artículos aplicables del Código de Trabajo. ✓ El Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.
Implementación Interna de Medidas Preventivas y Protección, Capacitaciones, Registros, Proyectos de Emergencia e Impactos Adversos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reglamento Interno sobre Medidas de Higiene y Seguridad, Artículo 95, Inciso g, Artículo 397 Código de Trabajo.

Otra normativa y documento relacionado con los términos y condiciones en relación con la Seguridad y Salud Ocupacional (SSO)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Convenio Relativo a las Prescripciones de Seguridad en la Industria de la Edificación (Convenio 62). ✓ Convenio relativo a la Indemnización por Enfermedades Profesionales (Convenio 42). ✓ Guías generales sobre medio ambiente, salud y seguridad del BM.
---	---

8. PERSONAL RESPONSABLE

De acuerdo con la estructura de relaciones laborales del Proyecto (Trabajadores directos y contratados, trabajadores comunitarios), la UIP es responsable de velar por el cumplimiento de los lineamientos laborales obligatorios en el marco de la contratación y administración de los trabajadores. En tal sentido, el responsable de la contratación y administración de los trabajadores directos será Ayuda en Acción, apoyada por el/la Líder Técnico del Proyecto y el/la Oficial de Adquisiciones una vez que éstos sean contratados. Este mismo equipo capacitará y apoyará a las organizaciones/entidades de base comunitaria beneficiarias de subproyectos, para que los lineamientos sean aplicados tanto a los trabajadores contratados como personal de apoyo técnico/administrativo, como a los trabajadores comunitarios.

Este proceso se conducirá de forma articulada la legislación nacional y a los procedimientos y la política/normativa del BM, donde se establecerá la metodología de contratación, se realizarán los procesos de contratación y se ejecutará una estricta administración de los contratos que resulten de dicha gestión, incluida el seguimiento a la gestión de trabajadores comunitarios.

En materia de SSO, la UIP será encargada de:

- Verificación en campo del cumplimiento de las medidas que implementen SSO y el código de conducta establecido en el MGAS; a través de informes periódicos de su personal técnico/administrativo.
- Asegurar de que los trabajadores y/o posibles contratistas dedicados a obras civiles cumplan con las provisiones de este documento, y que también estén alineados a los que se ha desarrollado de forma complementaria, tales como el MGAS y la Guía de Buenas Prácticas Sociales y Ambientales en la Construcción de Obras Civiles Menores.
- Ratificar que los contratos se desarrollen de acuerdo con las disposiciones de este PGM, MGAS del proyecto, como se detalla en el Manual Operativo del Proyecto.
- Monitorear que se cumpla con las obligaciones laborales y de SSO para trabajadores subcontratados y en todos los lugares de trabajo.
- Monitorear la implementación de procedimientos de gestión laboral por parte de contratistas y subcontratistas.

Ayuda en Acción y la UIP canalizarán cualquier reporte de inconsistencia y procederá al restablecimiento de las condiciones requeridas a través de solicitudes escritas de llamado de atención y aplicación de sanciones, de conformidad a las condiciones contractuales establecidas

Las capacitaciones de los trabajadores será responsabilidad de Ayuda en Acción y de la UIP, a través de un programa consistente y vinculado a los propósitos del Proyecto, la formación incluirá a los trabajadores directos, a los contratados y a las organizaciones/entidades de base comunitaria. Por otra parte, la UIP, con el apoyo de especialistas podrá eventualmente realizar jornadas de capacitación en temas de interés para el BM, para Ayuda en Acción, entre otros.

Ayuda en Acción y la UIP garantizarán el funcionamiento de un mecanismo orientado a implementar medidas para la recepción y abordaje de quejas y reclamos específicamente para los trabajadores del Proyecto. Dicho mecanismo garantizará el trato imparcial y la búsqueda de soluciones que deben ser acatadas por las partes en conflicto. La UIP procurará que dicho mecanismo se perciba como un canal expedito de comunicación, atención y solución de quejas. Reclamos y no conformidades, con el concurso de trabajadores, contratistas/subcontratistas y empresas supervisoras.

El mecanismo para asegurar que los consultores, posibles contratistas y demás trabajadores cumplan con los EAS se basa en desarrollar actividades de vigilancia, supervisión y control enmarcadas en:

- Establecer en el reglamento operativo de la UIP, dentro de sus responsabilidades, los siguiente:
 1. Incluir textos para solicitar cumplimiento de los EAS, incluyendo EAS2 y planes de SSO, en todos los documentos para contratación de trabajadores.
 2. Deberá rendir informe de avance del cumplimiento del EAS2, considerando todos los empleados del proyecto.
- La UIP deberá asegurar la existencia y monitoreo de medios de verificación vinculados al compromiso contractual para el cumplimiento de los EAS, incluyendo EAS2 y SSO: Inclusión en los documentos de contratación, TDR y especificaciones técnicas, los textos asociados a la obligatoriedad, por parte de los oferentes en sus propuestas de planes técnicos.
- Valoración por parte de las comisiones de evaluación de ofertas, en la etapa previa a la contratación, de planes de trabajo técnico de los oferentes que visibilicen los EAS, incluyendo EAS2, PCAS y planes de SSO y la metodología de cómo lograran cumplirlos con éxito. La valoración de la propuesta de cumplimiento tendrá vinculación directa en la calificación del oferente y la inclusión incompleta o nula, podrá motivar a su descalificación.
- Elaboración o adaptación de un código de conducta, de acuerdo con lo descrito en el MGAS, mismo que regulará la conducta de todos los trabajadores que participen o estén involucrados en el proyecto, durante todas las etapas de su ejecución. La finalidad es

gestionar los riesgos e impactos negativos, mantener una relación armoniosa y de confianza entre trabajadores, pobladores, autoridades y organizaciones del área de influencia del proyecto y con el medio ambiente; así como, prevenir el abuso, explotación y acoso sexual. El código de conducta incluye provisiones para prevenir el abuso, explotación y acoso sexual.

- Previo al inicio de obras civiles menores, la UIP y las organizaciones/entidades beneficiarias de subproyectos, verificarán nuevamente este PGMO, los compromisos de cumplimiento de los EAS y la Guía de Buenas Prácticas, para los que se emitirá visto bueno por parte de la supervisión y aprobadas por la UIP.
- Rendir informe de las jornadas de capacitación y evaluación realizadas a todos los empleados del proyecto.
- Utilizar el mecanismo de recepción y resolución de quejas y reclamos, como medio para recibir alertas de incumplimiento de los EAS, PGMO y SSO.

Tabla 8. Responsabilidades para la implementación de las principales actividades

Actividad	Persona/función responsable	Funciones
Contratación y administración de los trabajadores del proyecto	<p>Dirección/Gerencia de Fundación Ayuda en Acción,</p> <p>La Unidad administrativa y de adquisiciones</p> <p>El Líder del proyecto, en conjunto con la Unidad Administrativa.</p> <p>Los Ejecutores de Subproyectos</p>	<p>Aprueba la contratación</p> <p>Realiza el proceso de contratación en base a los criterios preestablecidos</p> <p>Se hace cargo de la gestión y administración de procesos relacionados con los trabajadores</p> <p>A nivel de los subproyectos, éstos velan por la correcta aplicación del EAS 2 y PGMO. Esto en cuanto a los trabajadores relacionados a las actividades de los subproyectos, incluyendo trabajadores comunitarios.</p>

<p>Contratación y Administración de los contratistas /subcontratistas (Si cabe)</p>	<p>La UIP / El Líder de Proyecto</p> <p>El/la responsable de la Unidad Administrativa y Adquisiciones</p>	<p>Establece los productos y servicios a contratar y solicita a la administración del proyecto la contratación.</p> <p>La administración en conjunto con la asistente de adquisiciones procede a realizar los procesos de adquisición y hacer entrega al coordinador del proyecto de lo requerido.</p>
<p>Salud y seguridad ocupacional</p>	<p>La oficial de adquisiciones en su calidad de administrador de los Recursos Humanos en conjunto con Ayuda en Acción, por su vinculación y conocimiento de leyes.</p> <p>Los ejecutores de Subproyectos.</p>	<p>Garantizar la salud y seguridad ocupacional de los trabajadores, mediante, charlas, logística que garanticen la seguridad laboral</p> <p>Los ejecutores de subproyectos garantizan la aplicación de salud y seguridad ocupacional en la implementación de sus actividades: productivas, construcción de obras comunitarias menores, etc.</p>
<p>Capacitación de los trabajadores</p>	<p>Líder del Proyecto en conjunto con la Gerencia de Ayuda en Acción</p>	<p>Fortalecer las capacidades técnicas, metodológicas y estratégicas del equipo del proyecto para el desarrollo de sus funciones, incluyendo el fortalecimiento de las capacidades de los ejecutores de subproyectos</p>
<p>Medidas para abordar las quejas y los reclamos de los trabajadores</p>	<p>Ayuda en Acción y el Líder del Proyecto a través del Sistema de Quejas y Reclamaciones</p>	<p>Recibir y procesar las quejas de los trabajadores y en conjunto con Ayuda en Acción dan respuesta basados en el mecanismo de quejas elaborado.</p>

	Los Ejecutores de Subproyectos	A nivel de subproyectos habrá contactos, canales y procedimientos para gestionar las quejas de los trabajadores en ese nivel. Si las quejas que entran a nivel de los subproyectos, no se resuelven en ese nivel, se tramita al nivel del proyecto. En todo caso, toda queja a nivel del subproyecto, resuelta o no resuelta debe ser informada a la UIP para así valorar la pertinencia de la solución dada.
--	--------------------------------	---

9. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

Por la naturaleza y características del proyecto, el/la Oficial de Adquisiciones, el/la Especialista Ambiental y el/la Especialista Social, apoyarán al Líder del Proyecto para implementar las normas de Salud y Seguridad Ocupacional (SSO) y otras vinculantes al plan de gestión de riesgos previo y durante el inicio del Proyecto. Este esfuerzo incluirá además una vez iniciado el Proyecto, el diseño de una estrategia para promover SSO entre los actores de interés.

Por su parte, Ayuda en Acción podrá desarrollar consultas con las autoridades de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (Ministerio de Trabajo) para asegurar el cumplimiento de la ley nacional del trabajo sobre todo en los temas de SSO, así como prestaciones sociales y demás que forman parte de los deberes y derechos de los trabajadores. Institucionalmente Ayuda en Acción cuenta con su Manual de Administración de Recursos Humanos donde se detallan las normas y procedimientos de selección y administración de personal, y capacitación, así como, sus propias estrategias de Género, Igualdad de Oportunidades, Discriminación, Acoso Sexual, Gestión del Conocimiento, entre otros.

10. EDAD PARA TRABAJAR

La Constitución Política de Honduras, establece que la edad mínima para trabajar es de 16 años. Por otro lado, la constitución no permite que un niño trabaje antes de alcanzar una edad mínima adecuada. Las autoridades laborales pueden autorizar el empleo de menores de 16 años cuando lo consideren indispensable para su propio sustento o el de sus padres o hermanos o hermanas siempre y cuando su trabajo no dificulte su cumplimiento con los requisitos de la educación

obligatoria. Para menores de diecisiete años, el periodo de trabajo, que debe ser de día, no puede exceder las seis horas diarias o treinta horas por semana, para cualquier tipo de trabajo. El trabajo nocturno está prohibido para niños.

Lo que indica el Marco Ambiental y Social del Banco Mundial sobre el trabajo infantil

EL EAS 2 del Marco Ambiental y Social del Banco, indica en su párrafo 17 que un niño que no tenga la edad mínima establecida de conformidad con este párrafo (*14 años pero que, en este caso del proyecto, será considerado de 16 años según lo indicado en la legislación nacional del Honduras*) no podrá ser empleado ni contratado en conexión con el proyecto. Que en los procedimientos de gestión de la mano de obra se especificará la edad mínima para el empleo o la contratación en conexión con el proyecto, que será 14 años a menos que las leyes nacionales estipulen una edad superior -que es el caso de Honduras. Que un niño que supere la edad mínima y tenga menos de 18 años podrá ser empleado o contratado en conexión con el proyecto solo en las siguientes condiciones específicas:

- i. el trabajo no resulta peligroso: aquellos que, por su naturaleza o las circunstancias en las que se realizan, pueden poner en peligro la salud, seguridad o moral de los niños. Entre los ejemplos de actividades laborales peligrosas prohibidas para los niños se incluyen las siguientes:
 - a) el trabajo expuesto a
 - a) abuso físico, psicológico o sexual;
 - b) el trabajo en áreas subterráneas, bajo el agua, o en alturas o espacios cerrados;
 - c) el trabajo con maquinaria, herramientas o equipos peligrosos o que implica manipular o transportar cargas pesadas;
 - d) el trabajo en entornos no saludables en los que el niño está expuesto a sustancias, agentes o procesos peligrosos, o a temperaturas, ruidos o vibraciones que dañan la salud, o
 - e) el trabajo en condiciones difíciles, como horario prolongado, trabajo durante la noche confinamiento en las instalaciones del empleador.
 - ii. que pueda interferir con la educación del niño,
 - iii. que pueda ser nociva para su salud o su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

Que caso de emplear a menores de edad, el implementador (AE), debe realizar una evaluación de riesgos adecuada antes de comenzar los trabajos y que se debe llevar a cabo un seguimiento

regular de la salud, las condiciones de trabajo, la cantidad de horas de trabajo y los demás requisitos del EAS2.

Sin embargo, dada la naturaleza del Proyecto y de acuerdo Art. 124 de la Constitución; Art. 32 y 122 de la Infancia y la Adolescencia, el Código del Trabajo, Decreto N° 189 (modificado en 2003) y el Decreto No. 73-96 por el que se dicta el Código de la Niñez y la Adolescencia, 5 de septiembre de 1996, la edad mínima para el trabajo en el marco de este Proyecto se establece en 18 años. El cumplimiento de esta edad mínima para trabajar en actividades del Proyecto o de los subproyectos, es importante de mantener, especialmente porque el Proyecto no promueve ni contribuye con una potencial deserción o abandono de estudios de la población menor a 18 años y en su lugar, esta medida pretende que los padres y madres de las personas en estas edades los motiven a continuar con sus planes de estudio o bien a iniciar sus estudios.

La Constitución prohíbe que un niño pueda participar en una ocupación o empleo alguno que pueda perjudicar su salud, su educación o impedir su desarrollo físico, mental o moral. Los niños no pueden realizar trabajos que impliquen la exposición a: sustancias tóxicas o nocivas, mucho ruido, temperaturas extremas, manejo de carga pesada, agricultura, etc.

El Acuerdo Ejecutivo STSS-211-01 prohíbe el trabajo nocturno a todas las personas menores de 18 años, así como el trabajo a tiempo completo y el trabajo peligroso, que incluye el trabajo en la construcción, la manufactura, la caza, la minería, el trabajo de calle, la pesca, la limpieza de las calles, y la explotación de canteras.

Como parte de las medidas a considerar para evitar el trabajo infantil en el proyecto serán:

- (i) exigir identificación donde se evidencie la edad.
- (ii) incluir estas consideraciones durante el proceso de inducción y promoción del proyecto.
- (iii) incluir como parte de los criterios de elegibilidad, aspectos sobre las leyes laborales y el trabajo infantil, durante los procesos de licitación de bienes y servicios se, entre otros.
- (iv) dado que en el sector rural del país es una práctica que se da a menudo en las actividades agrícolas, será responsabilidad de la UIP asegurar que este tipo de casos no se den, ni como contratados ni como acompañantes de los beneficiarios del proyecto. En caso de que la UIP encuentre una situación de estas, la misma será informada al Líder de Proyecto, quien enviará un llamado de atención por escrito a la entidad beneficiaria y le invitará a participar en una reunión de reforzamiento sobre

las medidas contenidas en este PGMO y del EAS2, las cuales son de acatamiento obligatorio para poder continuar con la ejecución del subproyecto.

11. TÉRMINOS Y CONDICIONES

El Manual de Operaciones en la sección de adquisiciones y contrataciones establecerá las funciones generales de los trabajadores directos del Proyecto y los Términos de Referencia (TDR) especificarán las mismas, cada uno de los cuales será contratado bajo la figura de consultoría individual o por servicios profesionales.

Los trabajadores contratados contarán también con Términos de Referencia y contratos, donde se definirán las funciones específicas y todo lo relacionado con las actividades a desarrollar. Los montos por pagar para estas contrataciones serán establecidos de acuerdo con el presupuesto aprobado para el Proyecto y convenidos durante los procesos de selección y contratación de los consultores.

En el caso de trabajadores comunitarios, estos serán parte de la mano de obra que una entidad beneficiaria de subproyecto asignará de forma voluntaria para poder desarrollar labores de apoyo en los procesos de producción, construcción de obras comunitarias menores, etc. Todo lo relacionado con el aporte de esta mano de obra local (contrapartida del subproyecto) estará contenido en el documento de subproyecto y en el convenio de donación entre Ayuda en Acción y la Entidad Beneficiaria.

Cualquier contrato y convenio considerará lo establecido en el marco de la legislación laboral nacional de Honduras, así como las normas, procedimientos y presupuesto acordado con el Banco Mundial.

De esta manera, los honorarios específicos estarán enmarcados de acuerdo con el perfil profesional, técnico y capacidad que se requiere en el Proyecto y a pesar de que el tipo de contrataciones que se llevarán a cabo es por servicios profesionales, se considerarán elementos propios del Código de Trabajo, Ley de Salario Mínimo, Ley de Empleo Temporal, Ley de Empleo por Hora y los diferentes aranceles profesionales, relacionados con esta modalidad de contratación. La UIP incluirá en los documentos de licitación, concurso y consultoría, solicitud de compromisos de cumplimiento estricto de las leyes y aranceles que regula el pago de honorarios profesionales en Honduras.

Las horas de trabajo serán aprobadas por Ayuda en Acción y la UIP, el plan de trabajo diario de 8 horas máximo deberá, en la medida de lo posible, desarrollarse en un horario que comprenderá entre las 6:00 a.m. hasta las 6:00 p.m., cumpliendo con lo indicado en la Legislación Nacional.

En caso de requerir tiempo extraordinario o laborar en horas que no corresponden a las del plan de horas de trabajo, se deberá presentar solicitud de autorización a la supervisión y ésta a su vez a analizará las justificaciones técnicas para luego proceder aprobando o denegando la solicitud, exponiendo explícitamente los motivos de la resolución.

12. MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS PARA LOS TRABAJADORES DEL PROYECTO

La UIP implementará un mecanismo o sistema de recepción y abordaje de quejas y reclamos para los trabajadores. El sistema aplica para todos los trabajadores del Proyecto y estará orientado al abordaje de situaciones de malestar e inconformidad relacionadas con el ámbito laboral.

La UIP promoverá y dará a conocer a cada consultor individual, firmas, contratista, subcontratista, trabajadores comunitarios del Proyecto, el sistema y atención de quejas y reclamos, con el fin de atender aquellas situaciones de molestia e inconformidad de los trabajadores del proyecto en materia que atañe el ámbito laboral, el cual es dinámico y a medida que se vaya aplicando puede irse ajustando a la realidad del proyecto en términos de su naturaleza y las especificidades del equipo de trabajo.

Procedimiento Operativo

A. Atención a Solicitud de Sugerencia, Petición, Queja o Reclamo

En la Organización/Proyecto: Las partes afectadas que quieran emitir una queja, reclamo, petición o sugerencia deben abocarse a la oficina principal de Fundación Ayuda en Acción o del Proyecto (según sea el caso) y pueden hacerlo de forma anónima, directamente con el Director Ejecutivo, Gerente de Programas o Líder del Proyecto. Se pueden utilizar los siguientes medios de comunicación disponibles.

- Contacto: Líder de Proyecto
- Correo electrónico: informacion.honduras@ayudaenaccion.org
- Por escrito: directamente en la oficina del Proyecto ubicada en Puerto Lempira
- Vía teléfono/Celular: +504 2236-8832 / +504 9450-5065

También se contará con el grupo de WhatsApp que se ha creado para el comité consultivo, integrados por representantes de, la Mancomunidad de Municipios Misquitos de Honduras (MAMUMH), la Confederación de Pueblos Autóctonos de Honduras (CONPAH), Organización de Mujeres MIMAT, de los cuatro Concejos Territoriales, de la Universidad Nacional de Agricultura y Ganadería, la Dirección y Gerencia de programas de la Fundación Ayuda en Acción y el Líder

Técnico del proyecto, para realizar cualquier sugerencia, petición, queja o reclamo como una primera instancia o transmitir de la población a quien representan.

En caso de que la queja o reclamo involucre al Líder del Proyecto, esta se presentará ante la Dirección Ejecutiva o la Gerencia de Programas de Fundación Ayuda en Acción, para iniciar el proceso de respuesta a la solicitud:

Contacto: Dilmer Maradiaga (Gerente Programas Ayuda en Acción)

Correo Electrónico: dmradiaga@ayudaenaccion.org

Teléfono: [+504 2236-8832](tel:+50422368832)

Dirección Física: Colonia San Carlos, Avenida República del Ecuador Casa 342. 14.101747,, - 87.190088, Calle República del Ecuador, Tegucigalpa, Honduras

En campo: Las quejas, reclamos, peticiones o sugerencias son recibidas y canalizadas por medio de los técnicos/promotores de campo quienes hacen llegar estas solicitudes en un sobre sellado al Líder del Proyecto para iniciar el debido proceso de respuesta y seguimiento. En caso de una comunidad no desee enviar la información a través de los técnicos/promotores, la UIP pondrá a disposición de éstas, los canales de comunicación descritos anteriormente.

En la comunidad: Las quejas, reclamos, peticiones o sugerencias podrán ser presentadas en cualquier momento y por cualquier persona que así lo desee, también utilizando los medios descritos anteriormente. **TODAS LAS QUEJAS PODRÁN REALIZARSE DE MANERA ANÓNIMA NO IMPORTA EL MEDIO QUE SE UTILICE PARA INTERPONERLA.**

B. Recepción de la Queja, Reclamo, Peticiones o Sugerencias

El responsable de atender las quejas, reclamos, peticiones o sugerencias, de los trabajadores del proyecto es la Gerencia de Programas, Dirección Ejecutiva y/o Líder del Proyecto, la cual enviará la información al área que corresponda, para dar seguimiento y respuesta en el tiempo oportuno. También se pondrá a disposición los siguientes canales de quejas de acceso libre y público, y a través de cualquier dispositivo, correo electrónico: quejas.p167767@ayudaenaccion.org, los números telefónicos habilitadas para tal fin y recepción en físico en las oficinas del proyecto con opción a presentar una queja, reclamo, petición o sugerencia confidencial o anónima. La persona que interponga una queja confidencial o anónima, tendrá el derecho a la confidencialidad y protección de su identidad, cuya información será resguardada en archivos digitales y físicos con acceso único a las personas que participaran en la resolución de la misma, proceso que será divulgado con todas las partes interesadas del proyecto.

C. Respuesta a queja

Cuando la queja es relativa a situaciones de índole social, laboral, ambiental o derechos consuetudinarios, negociación o compensación justa será atendida y recibida por la Gerencia de Programas, Dirección Ejecutiva y/o Líder de Proyecto.

Cuando la queja, petición o sugerencia es emitida de forma anónima, se evalúa la respuesta o sugerencia a la misma con los responsables de las áreas involucradas, con el fin de dar seguimiento a la misma en el tiempo oportuno.

D. Tratamiento a la Queja, Reclamo, Petición o Sugerencia

El tratamiento de la solicitud debe iniciar con identificar el área responsable de atenderla, quien deberá hacer la investigación correspondiente para determinar si procede o no, posteriormente se debe preparar la respuesta oportuna y remitirla para ser revisada por el responsable de firmarla. Dependiendo del tipo de solicitud la respuesta será dada por el Director Ejecutivo y/o Líder de Proyecto. Este es el proceso normal para tratar quejas, reclamos, peticiones o sugerencias:

- I. Se recibe la queja y dentro de las 24 horas siguientes se informa al reclamante y por la misma vía en que se recibió la queja, indicando que su queja ha sido recibida y que en un lapso no mayor de 7 días se le informará sobre el status del proceso.
- II. Se evalúa y revisa la magnitud de la queja, reclamo, petición o sugerencia recibida.
- III. Se determina si la queja procede o no.
- IV. Se envía la queja, reclamo consulta o sugerencia al área correspondiente
- V. Si procede se genera una acción de respuesta.
- VI. Se genera informe y se envía a la Dirección Ejecutiva
- VII. Se envía el comunicado a la parte afectada y se toma la responsabilidad del caso.
- VIII. Si no procede se brinda retroalimentación a la parte afectada.

De acuerdo con el proceso, la gestión y generación de la respuesta a la queja o reclamo, petición o sugerencia se canalizará en un plazo no mayor a 7 días. Si la situación presentada lo requiere, se debe realizar un análisis de las causas que generaron la queja, reclamo, petición o sugerencia y establecer un plan de acción para evitar que no vuelva a ocurrir. Si la solución al problema presentado en la solicitud toma más de los 7 días se dará respuesta a quien ha presentado a queja, reclamo, petición o sugerencia antes de que venza ese plazo, informando del plan de acción que se llevará a cabo y el tiempo estimado para una resolución definitiva.

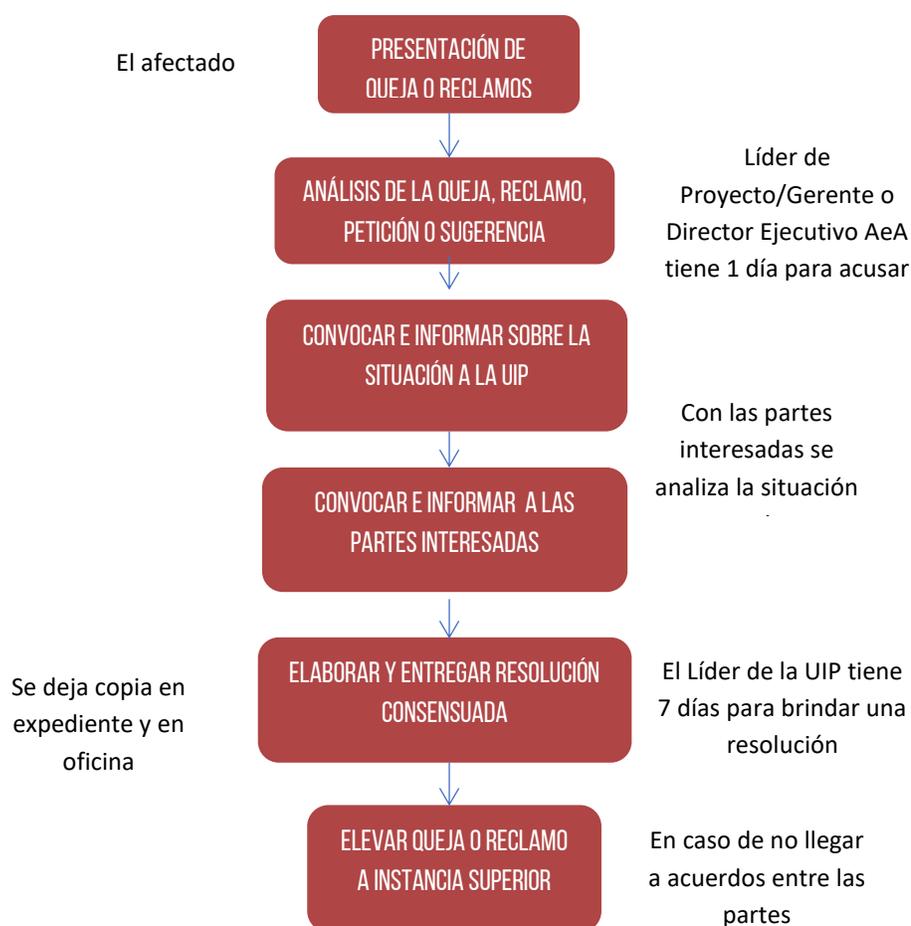
E. Cierre de la Queja, Reclamo, Petición o Sugerencia

En caso de existir un Plan de Acción para dar una resolución a la queja o reclamo, se realiza seguimiento y verificación a las acciones tomadas al respecto por parte de los responsables. El Líder de Proyecto, presenta el informe de verificación de la queja, petición o sugerencia en la cual se encamina si esta procede o no, a favor de la parte interesada. Este informe es presentado a la Gerencia de Programas y Dirección Ejecutiva de Ayuda en Acción.

F. Seguimiento

Se informará a la parte interesada la fecha en la cual se daría respuesta a su queja o reclamo, petición o sugerencia. Si la respuesta a una queja o reclamo no es posible realizarla dentro del término fijado, se le informará a la parte interesada de manera escrita, sobre el motivo de la demora y se le dará a conocer la fecha definitiva en la cual se le dará la resolución o respuesta.

G. Diagrama General del Sistema de Quejas y Reclamaciones



Todo este proceso será conducido y registrado de forma confidencial. En el Anexo B, se incluye un formato para la presentación de quejas, reclamos, peticiones o sugerencias y estará disponible para los trabajadores en caso de que quieran usarlos. Si las partes afectadas consideran que su queja, reclamo, petición o sugerencia no fue resuelta, podrá acudir a las instancias administrativas o legales correspondientes, por derecho.

13. ABORDANDO LA VIOLENCIA BASADA EN EL GÉNERO

Debido al contexto de violencia de género en el que operará el Proyecto, se contempla abordar este tema como parte del mecanismo de queja para los trabajadores, y la responsabilidad directa será del Especialista Social del Proyecto, para tratar quejas relacionadas a la violencia de género (VG), en caso de que surjan. Para esto, el especialista social del proyecto, recién instalado, será capacitado para manejar estos casos.

Si se produce un incidente relacionado con violencia de género, se llevará a cabo mediante el mecanismo de queja del proyecto, pero la información se mantendrá de forma confidencial. Los contactos donde reportar casos de Violencia de Género son:

- Contacto: Líder de Proyecto
- Correo electrónico: uzuniga@ayudaenaccion.org
- Correo electrónico: quejas.167767@ayudaenaccion.org
- Por escrito: directamente en la oficina del Proyecto ubicada en Puerto Lempira
- Vía teléfono: +504 2236-8832
- Celular/WhatsApp: +504 9431-5914

Específicamente, el mecanismo de queja solo registrará la siguiente información relacionada con la queja de Violencia de Género:

- La naturaleza de la queja (lo que el demandante dice en sus propias palabras sin preguntas directas);
- Si, según su leal saber y entender, el autor estuvo asociado con el proyecto;
- Si es posible, la edad y el sexo de la persona afectada.

Luego de registrar el caso, la persona encargada del Mecanismo de queja por parte del proyecto remitirá al reclamante a un Proveedor³ de Servicio. El proveedor de servicios identificado de

³ Proveedores de servicios de VG en varios campos, incluidos los servicios médicos y de salud, apoyo psicosocial y refugio). El proveedor de servicio acompañará al sobreviviente durante todo el proceso y desempeñará un papel fundamental actualizándolos en el progreso de la gestión de quejas y en la planificación de la seguridad,

antemano por el proyecto, y para tratar los casos de Violencia de Género, es: El Ministerio Público, Fiscalía de la Mujer, Oficina Municipal de la Mujer y la Fiscalía de la Familia, quienes a través de sus funciones y marco legal del país procederán como corresponda. El proveedor de servicio también debe conocer el mecanismo de quejas y debería poder informar a los sobrevivientes de su existencia en los casos que involucra al proyecto.

SOLAMENTE SI EL SOBREVIVIENTE DA SU CONSENTIMIENTO, la persona encargada del Mecanismo de queja, comunicará el caso al personal de proyecto responsable de las reclamaciones relacionadas a asuntos de violencia de género y que este caso será revisado por el Consejo Consultivo del Proyecto. La composición del Consejo Consultivo que revisa estas situaciones puede ser ajustada a nivel de sus miembros si el caso lo amerita.

Se revisará la alegación y se determinará si el hecho está vinculado al proyecto. Si es probable que la acusación esté vinculado al proyecto, la UIP solicita al contratista, subproyecto, o a quien corresponda, que tome las medidas adecuadas

Cualquier caso de violencia de género llevado a través del Mecanismo de queja, se registrará por separado de otros casos en un libro de registro con una codificación separada y no incluirá información identificable.

14. TRABAJADORES COMUNITARIOS

Como se ha descrito anteriormente, se tiene previsto que los representantes de las organizaciones/entidades comunitarias beneficiarias de subproyectos, participen de forma activa, brindando su aporte en mano de obra, como respaldo de contrapartida del subproyecto. Esta mano de obra es la que se empleará para diferentes actividades productivas y/o constructivas menores, por ejemplo: establecimiento y mantenimiento de cultivos, instalación de invernaderos, sistemas solares, pequeñas fábricas de hielo, bodegas, entre otros.

A pesar de que estos trabajadores no serán financiados directamente con recursos del Proyecto, su aporte en mano de obra será contabilizada como parte de la contrapartida que una organización/entidad beneficiaria de un subproyecto debe respaldar según el convenio de donación. En ese sentido la UIP del Proyecto apoyará estas organizaciones/entidades, no solo para que aprendan a llevar un control de esta mano de obra local (plantillas de mano de obra), sino que además supervisará a través de sus promotores de campo, especialistas ambiental y social, que esta labor sea realizada de forma voluntaria y sobre todo controlar aspectos relacionados con el trabajo infantil. La UIP tiene contemplado realizar al menos 2 visitas al mes por cada subproyecto, para verificar estos aspectos, junto con el avance técnico, administrativo

especialmente cuando se prevén sanciones o cuando estas sanciones pronto se implementarán. Los proveedores de servicios deben entrar en un protocolo de intercambio de información con el operador de GM para cerrar el caso.

y financiero, según lo establecido en el Manual Operativo del Proyecto y en la Guía para la Gestión de Subproyectos.

El EAS2 se aplicará de manera parcial a los trabajadores comunitarios y en específico a:

1. Condiciones laborales y manejo de las relaciones con los trabajadores y de conformidad con los requisitos de las leyes nacionales y del EAS2,
2. Los trabajadores comunitarios recibirán información y documentación clara y comprensible acerca de los términos y condiciones del trabajo que van a realizar. Esta información y documentación se brindará al inicio del trabajo y cuando se produzcan cambios significativos en los términos y condiciones del trabajo que están haciendo.
3. Medidas contra la no discriminación e igualdad de oportunidades.
4. Medidas relativas a la seguridad y salud ocupacional (SSO) durante los trabajos a realizarse.
5. Capacitaciones previstas y como medidas preventivas.
6. Procesos disponibles para que los trabajadores del proyecto puedan informar sobre situaciones laborales que consideren poco seguras o saludables, y para que puedan retirarse de una situación de trabajo que consideren, con justificación razonable, que presenta un peligro inminente o grave para su vida o su salud.
7. Sistema de revisión periódica de la seguridad y salud ocupacional y el ambiente de trabajo

AeA implementará las siguientes medidas para verificar y asegurar que la mano de obra comunitaria es de forma voluntaria⁴ y como resultado de acuerdos entre el individuo y la comunidad.

- Verificaciones periódicas e informar sobre la gestión del PGMO
- Elaborar y dar seguimiento al plan de seguridad en caso de que se requiera
- Identificar y gestionar activamente los riesgos laborales del proyecto
- Monitorear el entendimiento y cumplimiento del PGMO
- Si hubiese necesidad de hacer algún cambio en el Plan de Compromiso Ambiental y Social (PCAS) de este proyecto y relacionado a EAS2, , asegurarse de que sea registrado conforme lo requerido por el PCAS u otros instrumentos legales existentes.

⁴ El trabajo se realiza de manera voluntaria cuando se lleva a cabo con el consentimiento libre e informado del trabajador. Dicho consentimiento debe existir a lo largo de toda la relación laboral y el trabajador debe tener la posibilidad de revocar el consentimiento dado libremente. En particular, no puede haber ninguna "oferta voluntaria" bajo amenaza o en otras circunstancias de restricción o de engaño. Para evaluar la autenticidad del consentimiento libre e informado, es necesario asegurarse de que no haya restricción externa o coacción indirecta, ya sea por un acto de las autoridades o por la práctica de un empleador

- No perder de vista la violencia de Género desde cualquier aspecto tal como ha sido definida (abuso verbal, físico, psicológico, abuso sexual, acoso, discriminación), o cualquier otro acto definido en las leyes nacionales.
8. Los acuerdos con las comunidades para el uso del trabajo comunitarios incluirán como mínimo (detallados en el convenio de donación firmado entre AeA y la Entidad Beneficiaria): las actividades específicas del subproyecto en las que participarán los trabajadores comunitarios.
 9. La naturaleza de los potenciales riesgos e impactos para los trabajadores comunitarios-partiendo de los riesgos incluidos en el PGM, incluyendo el riesgo de trabajo infantil
 10. Los términos y las condiciones en las cuales se usarán la mano de obra comunitaria, lo que incluye:
 - a. Incentivos, incluyendo el monto y el método de pago (si corresponde),
 - b. Los horarios de trabajo.
 - c. Manera en que los trabajadores comunitarios pueden presentar quejas y reclamos sobre el proyecto

15. PRESUPUESTO

La UIP del Proyecto estará revisando el presupuesto actual para conocer la viabilidad financiera de realizar algunas de las actividades que forman parte del Plan de Gestión de Mano de Obra. La realización de estas actividades podrá ser incorporada en el plan de adquisiciones si Ayuda en Acción así lo considera pertinente y previa consulta con el BM:

Nombre de la actividad	Cantidad	Unidad de medida	Costo unitario US\$	Costo total US\$
Diseño de normativa de salud y seguridad ocupacional	10	días	100.00	1,000.00
Diseño de Código de conducta, en base el contenido mínimo del Anexo A	10	días	100.00	1,000.00
Capacitaciones sobre seguridad ocupacional (impacto del COVID-19 en la seguridad y salud, técnicas de primeros auxilios, prevención de enfermedades, clima laboral etc)	5	Talleres	400.00	2,000.00
Capacitación y sensibilización para el uso de normas de seguridad	2	capacitaciones	400.00	800.00
Revisión y mejoramiento de la Estrategia de Recursos Humanos de AeA	20	días	100.00	2,000.00
Equipos de higiene y seguridad: mascarillas, alcohol, termómetro, y demás equipos de protección	Global			3,000.00

Asesoría legal para el mecanismo de quejas y reclamos	50	días	100	5,000.00
Capacitación interna sobre procedimientos de mecanismos y quejas para personal, beneficiarios y otros trabajadores.	10	capacitaciones	100	1,000.00
Costos totales				15,800.00

Anexo A

Normas de Conducta Mínimas para los Trabajadores

Estas Normas de Conducta son parte de nuestras medidas para hacer frente a los riesgos ambientales y sociales relacionados con nuestras actividades, incluyendo los riesgos de explotación sexual, abuso y acoso sexuales. Se aplica a todo nuestro personal, trabajadores y otros empleados en el lugar de trabajo u otros lugares donde las actividades se llevan a cabo. También se aplica al personal de cada subcontratista y a cualquier otro personal que nos ayude en la ejecución de nuestras actividades. Todas esas personas están sujetas a estas Normas de Conducta.

Nuestro lugar de trabajo es un entorno donde no se tolerará el comportamiento inseguro, ofensivo, abusivo o violento y donde todas las personas sienten confianza para plantear problemas o inquietudes sin temor a represalias.

CONDUCTA REQUERIDA

El Personal del Contratista deberá:

1. Desempeñar sus funciones de manera competente y diligente;
2. Cumplir con estas Normas de Conducta y todas las leyes, reglamentos y otros requisitos aplicables, incluidos los requisitos para proteger la salud, la seguridad y el bienestar del personal de otro contratista y de cualquier otra persona;
3. Mantener un ambiente de trabajo seguro, incluyendo:
 - a. asegurar que los lugares de trabajo, maquinaria, equipos y procesos bajo el control de cada persona sean seguros y sin riesgos para la salud;
 - b. usar el equipo de protección personal requerido;
 - c. utilizar medidas apropiadas relacionadas con sustancias y agentes químicos, físicos y biológicos; y
 - d. seguir los procedimientos operativos de emergencia aplicables.

4. Informar situaciones de trabajo que él / ella cree que no son seguras o saludables y retirarse de una situación laboral que él / ella razonablemente cree que presenta un peligro inminente y grave para su vida o salud;
5. Tratar a otras personas con respeto, y no discriminar a grupos específicos como mujeres, personas con discapacidad, trabajadores migrantes o niños;
6. No participar en ninguna forma de acoso sexual, incluidos avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas no deseadas de naturaleza sexual con el personal de otros contratistas o del Contratante;
7. No participar en la Explotación Sexual, lo que significa cualquier abuso real o intento de abuso de posición vulnerable, abuso de poder de confianza, con fines sexuales, que incluyen, entre otros, el aprovechamiento monetario, social o político de la explotación sexual de otro.
8. No participar en Abuso Sexual, lo que significa actividad una amenaza o intrusión física real de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o bajo condiciones desiguales o coercitivas;
9. No participar en ninguna forma de actividad sexual con personas menores de 18 años, excepto en caso de matrimonio preexistente;
10. Completar cursos de capacitación relevantes que se brindarán en relación con los aspectos ambientales y sociales del Contrato, incluidos los asuntos de salud y seguridad, y Explotación y Abuso Sexual y de Acoso Sexual.
11. Denunciar violaciones a estas Normas de Conducta; y
12. No tomar represalias contra ninguna persona que denuncie violaciones a estas Normas de Conducta, ya sea a nosotros o al Contratante, o que haga uso del Mecanismo de Quejas y Reclamos del Proyecto.

PLANTEAMIENTO DE PREOCUPACIONES

Si alguna persona observa un comportamiento que él / ella cree que puede representar una violación de estas Normas de Conducta, o que de otra manera le preocupa, él / ella debe plantear el problema de inmediato. Esto se puede hacer de cualquiera de las siguientes maneras:

1. Comunicándose [*ingrese el nombre del Experto Social del Contratista con experiencia relevante en el manejo de la violencia de género, o si tal persona no es requerida bajo el Contrato, otra persona designada por el Contratista para manejar estos asuntos*] por escrito en esta dirección [] o por teléfono a [...] o en persona a [...]; o
2. Llamando a [...] para comunicarse con la línea directa del Contratista (si hubiera) y deje un mensaje.

La identidad de la persona se mantendrá confidencial, a menos que la ley del país ordene la presentación de denuncias. También se pueden presentar quejas o denuncias anónimas y se les dará toda la debida y

apropiada consideración. Tomamos en serio todos los informes de posible mala conducta e investigaremos y tomaremos las medidas adecuadas. Proporcionaremos referencias sinceras a proveedores de servicios que pueden ayudar a apoyar a la persona que experimentó el presunto incidente, según corresponda.

No habrá represalias contra ninguna persona que presente una inquietud de buena fe sobre cualquier comportamiento prohibido por estas Normas de Conducta. Tal represalia sería una violación de estas Normas de Conducta.

CONSECUENCIAS DE VIOLAR LAS NORMAS DE CONDUCTA

Cualquier violación de estas Normas de Conducta por parte del personal del Contratista puede tener consecuencias graves, que pueden incluir la resolución del Contrato y la posible acusación a las autoridades legales.

PARA EL PERSONAL DEL CONTRATISTA:

He recibido una copia de estas Normas de Conducta escritas en un idioma que entiendo. Entiendo que, si tengo alguna pregunta sobre estas Normas de Conducta, puedo contactarme [*ingresar el nombre de la(s) persona(s) de contacto del Contratista con experiencia relevante*] para solicitar una explicación.

Nombre del Personal del Contratista: [*insertar nombre*]

Firma: _____

Fecha: (día mes año): _____

Firma del representante autorizado del Contratista:

Firma: _____

Fecha: (día mes año): _____

APÉNDICE A LAS NORMAS DE CONDUCTA

COMPORTAMIENTOS QUE CONSTITUYEN EXPLOTACIÓN Y ABUSO SEXUAL Y LOS COMPORTAMIENTOS QUE CONSTITUYEN ACOSO SEXUAL

La siguiente lista no exhaustiva está destinada a ilustrar los tipos de comportamientos prohibidos.

(1) **Los ejemplos de explotación y abuso sexual** incluyen, entre otros:

- Uno de los miembros del Personal Contratado le dice a un miembro de la comunidad que él / ella puede conseguir trabajos relacionados con Lugar de las Obras (por ejemplo, cocinar y limpiar) a cambio de sexo.
- Uno de los miembros del Personal Contratado viola o agrede sexualmente de otra forma a un miembro de la comunidad.
- Uno de los miembros del Personal Contratado niega el acceso de una persona al Lugar de las Obras a menos que él / ella realice un favor sexual.
- Uno de los miembros del Personal Contratado le dice a una persona que solicita empleo en virtud del Contrato que él / ella solo lo contratará si tiene relaciones sexuales con él / ella.

(2) Ejemplos de acoso sexual en un contexto laboral

- El Personal Contratado comenta sobre la apariencia de otro miembro del Personal Contratado (ya sea positivo o negativo) y sus deseos sexuales.
- Cuando el Personal Contratado se queja de los comentarios hechos por otro miembro del Personal Contratado sobre su apariencia, por ejemplo, comenta que está "pidiéndolo" debido a cómo se viste.
- Toques no deseados al Personal Contratado por otro miembro del Personal.
- Uno de los miembros del Personal Contratado le dice a otro miembro del Personal que él / ella obtendrá un aumento de sueldo o un ascenso si le envía fotografías desnudas de él / ella a cambio de favores sexuales.



BANCO MUNDIAL
BIRF • AIF



Anexo B.

Formato para la presentación de quejas, reclamos, peticiones o sugerencias. Todas las quejas, reclamos, peticiones o sugerencias recibida por los canales establecidos serán manejadas con responsabilidad para proteger la identidad de las personas afectadas. Las personas tendrán la opción de poner su queja de forma anónima o bien solicitar que su identidad sea manejada con confidencialidad. En tales casos la información se mantendrá en archivos separados, sellados y codificados, con acceso único al personal responsable de la resolución.

Información Personal (si desea enviar el mensaje de forma anónima, por favor no brinde su nombre ni los otros datos personales)

Nombre Completo (Opcional):

Correo Electrónico:

Número Teléfono:

Dirección o Comunidad:

Datos del Subproyecto

Nombre de la comunidad donde se ejecuta el Subproyecto:

Nombre de la Entidad Beneficiaria que ejecuta el Subproyecto:

Tipo de Consulta:

Queja/Reclamo

Petición

Sugerencia

Mensaje

Poner Mensaje

Anexo C: FICHA DE REPORTE DE INCIDENTES /ACCIDENTES

FORMULARIO PARA EL REPORTE DE INCIDENTES/ACCIDENTES			
IDENTIFICACIÓN DE EVENTOS -INCIDENTES/ACCIDENTES			
Nombre y # de proyecto:			
Nombre e identificación del subproyecto:			
Evento -Incidente/accidente : #			
Fecha:		Hora	
Lugar de Ocurrencia: UPI/Contratista:			
Municipio(s):			
Comunidad/es:			
Fuente de Información del Incidente/accidente:			
DESCRIPCIÓN DEL INCIDENTE/ACCIDENTE			
Nivel de Severidad del Evento	Condiciones del Tiempo	Alcance del Evento	Relación con el Proyecto
<input type="checkbox"/> Indicativo	<input type="checkbox"/> Soleado	<input type="checkbox"/> Local	<input type="checkbox"/> Vinculado con el proyecto
<input type="checkbox"/> Serio	<input type="checkbox"/> Nublado	<input type="checkbox"/> Regional	<input type="checkbox"/> No vinculado con el proyecto
<input type="checkbox"/> Grave	<input type="checkbox"/> Llovisoso	<input type="checkbox"/> Nacional	
	<input type="checkbox"/> Noche	<input type="checkbox"/> Internacional	
	<input type="checkbox"/> Otro (explicar)		
Ámbito de Ocurrencia del Incidente/accidente			
<input type="checkbox"/> Ambiental		<input type="checkbox"/> Social	<input type="checkbox"/> Salud y Seguridad Ocupacional

Proyecto: Mejorando los medios de vida del pueblo Miskito

Proyecto:

Yamni Iwan ka



Gobierno de Japón



BANCO MUNDIAL
BIRF • AIF

