



Gobierno de Reconciliación
y Unidad Nacional

El Pueblo, Presidente!

MARENA

Ministerio del Ambiente
y los Recursos Naturales



AWB



ESTRATEGIA NACIONAL
PARA LA REDUCCIÓN DE EMISIONES
POR DEFORESTACIÓN Y DEGRADACIÓN
FORESTAL • (ENDE-REDD+)

NICARAGUA



EL BANCO MUNDIAL
BIRF • AIF



Banco
Centroamericano
de Integración
Económica

BCIE



FONDO
VERDE
PARA EL
CLIMA

Guía para la Gestión de Mano de Obra

Marco de Gestión Ambiental y Social • MGAS
Programa de Reducción de Emisiones para combatir el
Cambio Climático y la Pobreza en la Costa Caribe • ERPD

Proyecto Bio-CLIMA, Acción Climática Integrada para reducir
la deforestación y fortalecer la resiliencia en las Reservas
de la Biósfera BOSAWÁS y Río San Juan

Incluye resumen en inglés



**FOREST
CARBON
PARTNERSHIP
FACILITY**

Marco de Gestión Ambiental y Social -- Guía para la Gestión de la Mano de Obra - 69 páginas.

- Programa de Reducción de Emisiones para Combatir el Cambio Climático y la Pobreza en la Costa Caribe, Reserva de Biosfera BOSAWAS y Reserva Biológica Indio Maíz.
- Proyecto Bio-CLIMA, Acción Climática Integrada para reducir la deforestación y fortalecer la resiliencia en las Reservas de la Biósfera BOSAWÁS y Río San Juan

Con el apoyo del Banco Mundial, Proyecto de Apoyo a la Preparación ENDE-REDD+, Convenio de Colaboración TF-099264

MARENA, septiembre 2020

Lista de Acrónimos

BCIE	Banco Centroamericano de Integración Económica
EAS	Estándar Ambiental y Social del BM
GEI	Gases de Efecto Invernadero
GFC	Fondo Verde para el Clima
GGM	Guía de Gestión de Mano de Obra
GRUN	Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional
INAFOR	Instituto Nacional Forestal
INSS	Instituto Nicaragüense de Seguridad Social
MARENA	Ministerio del Ambiente y los Recursos Naturales
MITRAB	Ministerio del Trabajo
MGAS	Marco de Gestión Ambiental y Social
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PGM	Procedimientos de Gestión de Mano de Obra
RE	Reducción de Emisiones
REDD+	Reducción de Emisiones por Deforestación y Degradación del bosque
SINAPRED	Sistema Nacional para la Prevención Mitigación y Atención a Desastre
SNMRV	Sistema Nacional de Monitoreo Reporte y Verificación
SSO	Salud y Seguridad Ocupacional

Contenido

I. Introducción	4
II. Resumen del Programa de Reducción de Emisiones	5
III. Resumen del Proyecto Bio-CLIMA	7
IV. Marcos de Salvaguardas	8
4.1. Estándares Ambientales y Sociales	8
4.2. Normas de Desempeño de la Corporación Financiera Internacional	11
V. Marco Legal Relacionado a la Gestión de la Mano de Obra.....	13
VI. Objetivos de la Guía para la Gestión de Mano de Obra	17
VII. Lineamientos generales.....	17
VIII. Análisis de Brechas entre EAS 2 y la Legislación Nacional	21
IX. Descripción de Riesgos Asociados a la Gestión de Mano de Obra	23
9.1. Riesgo físico.....	24
9.2. Riesgo químico	25
9.3. Riesgo Biológico	25
9.4. Riesgos de exclusión (discriminación e igualdad de oportunidades).....	25
9.5. Riesgos por inseguridad Social.....	26
9.6. Matriz de Riesgos Asociados a la Salud y Seguridad Ocupacional	27
X. Procedimientos para promover Salud y Seguridad Ocupacional	30
XI. Términos y condiciones	31
11.1. Edad para trabajar y trabajo forzado.....	31
11.2. Contrataciones y relaciones de trabajo	33
XII. Mecanismo de atención a quejas y reclamos para los trabajadores	38
XIII. Arreglos Institucionales	40
13.1. Seguimiento y monitoreo	41
13.2. Indicadores	41
13.3. Presupuesto	42
Anexos	43
1-Reglamento de Higiene y Seguridad en las Empresas	43
2-Código de Conducta Ética de los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo	46
3- Summarized English Version.....	60

I. Introducción

El Programa de Reducción de Emisiones para Combatir el Cambio Climático y la Pobreza en la Costa Caribe, Reserva de Biosfera BOSAWAS y Reserva Biológica Indio Maíz, que en adelante llamaremos Programa RE, impulsará en la Costa Caribe, un modelo de desarrollo económico basado en producción agropecuaria más intensiva creando sinergias con la conservación forestal, la silvicultura sostenible para reducir las emisiones, en resumen, un modelo de conservación/ producción. El Programa de Reducción de Emisiones es parte de la Estrategia Nacional de Reducción de Emisiones Provenientes de la Deforestación y Degradación de los Bosques, que Nicaragua ha diseñado en el marco del mecanismo REDD+.

Para contribuir a las inversiones y condiciones habilitantes del Programa RE se ha diseñado el proyecto Acción Climática Integrada para Reducir la Deforestación y Fortalecer la Resiliencia en las Reservas de la Biósfera BOSAWÁS y Río San Juan, Bio-CLIMA, que contribuirá a reducir emisiones de GEI causadas por el uso inadecuado del suelo y por la deforestación y degradación forestal y a aumentar las reservas de carbono a través de una mejor gestión de tierras y bosques. Estas acciones mejorarán además la resiliencia de ecosistemas y servicios ecosistémicos, aumentarán la capacidad de adaptación, y disminuirán la exposición a riesgos climáticos de los hogares y comunidades más vulnerables de la Región Caribe de Nicaragua.

El presente documento se elabora en respuesta al Estándar Ambiental y Social 2 (EAS 2) sobre trabajo y condiciones laborales, en el cuál MARENA como implementador del Programa RE, debe elaborar procedimientos de gestión de mano de obra (PGM), con el fin de facilitar la planificación y ejecución del programa 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, a pesar de ser elaborado en la etapa de formulación del programa, deberá ser revisado y actualizado durante la ejecución del mismo, para adecuarlo a las condiciones reales dadas tanto por la misma implementación como por el entorno en el cual se está ejecutando el proyecto.

Número de trabajadores del programa

Por la naturaleza del programa, se prevé la contratación de un máximo de 12 trabajadores directos para el área administrativa, técnica institucional y para soporte especializado en el proyecto en tema de dirección y seguimiento para la implementación del Marco Ambiental y Social del Banco. La mayoría de los trabajadores serán contratados por Bioclima, quien estará implementado las actividades para la reducción de las emisiones. Desde esta perspectiva este documento representa una guía para los que implementaran las actividades para la reducción de las emisiones, como es el caso de Bioclima.

El Programa RE, cumple con las salvaguardas normadas por la CMNUCC para REDD+, los estándares sociales y ambientales del Banco Mundial, (organismo que apoya la preparación), se ha analizado la relación de estas Salvaguardas y estándares ambientales y sociales con el marco Legal de Nicaragua, concluyendo que Nicaragua

cuenta con un marco legal que permite el cumplimiento de estos marcos de Salvaguardas.

Se ha elaborado un Marco de Gestión Ambiental y Social (MGAS), que plantea los lineamientos que deben ser incorporados por todos los actores que lleven a cabo acciones de Programa RE, a fin de garantizar la sostenibilidad de acuerdo con las disposiciones de la legislación nacional y las pautas establecidas por el Banco Mundial, la CMNUCC, el GCF y el BCIE.

Se presenta la Guía para la Gestión de la Mano de Obra que utilizará el Programa RE, proyecto Bio-CLIMA y proyectos que implementen actividades REDD+¹ en el área de contabilidad, a fin de promover el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades, impedir el uso de todas las formas de trabajo forzado y trabajo infantil. Esta guía ha sido elaborado y consultada con los protagonistas del Programa RE y BIO-CLIMA.

Este documento integra el MGAS, junto a los siguientes documentos integra el MGAS: i)Evaluación y Gestión de Riesgos e Impactos Ambientales y Sociales, ii)Plan de Compromiso, iii)Guía para la Gestión de Plagas y la Contaminación, iv)Marco de Proceso, v)Guía para el Manejo de la Biodiversidad, vi)Guía para el Manejo Forestal, vii)Marco de Planificación de Pueblos Originarios y Afrodescendientes, viii)Guía para la Gestión del Patrimonio Cultural y ix)Plan de Participación de partes interesadas y el Mecanismo de Retroalimentación Atención a Quejas.

II. Resumen del Programa de Reducción de Emisiones

El Programa de Reducción de Emisiones, proveerá beneficios asociados a la reducción de emisiones por deforestación y degradación de los bosques, conservación de la biodiversidad, mejoras en la conservación y manejo de los bosques, impactando en una mejor calidad de vida para los pueblos originarios y afrodescendientes, pequeños y medianos productores agropecuarios y para toda la población de la Costa Caribe y el Alto Wangki y Bocay.

El Programa RE es un importante componente de la Estrategia Nacional ENDE-REDD+, contribuirá con la meta general planteada de reducir las emisiones debido a la deforestación y degradación del bosque al menos en un 50% para el año 2040; particularmente contribuirá con la reducción de emisiones por deforestación y degradación de los bosques en un 14% en un plazo de cinco años.

El área de contabilidad del programa RE tiene una importancia estratégica para Nicaragua debido a su diversidad étnica, alta riqueza biológica y cobertura forestal. La Región Autónoma de la Costa Caribe Norte (RACCN), la Región Autónoma de la

¹ Las actividades REDD+ son: reducción de emisiones procedentes de la deforestación, reducción de emisiones procedentes de la degradación forestal, conservación de las reservas forestales de carbono, la gestión sostenible de los bosques y el incremento de las reservas forestales de carbono.

Costa Caribe Sur (RACCS), el régimen especial de desarrollo de los territorios indígenas ubicados en la cuenca hidrográfica del Alto Wangki y Bocay (AWB), la reserva de Biosfera de Bosawás y la reserva biológica Indio-Maíz, cuentan con más del 80% de los bosques (3.18 millones de ha) y en el periodo 2005-2015 han aportado en un 100% a la deforestación nacional.

Se espera que el Programa RE logre una reducción promedio de emisiones de un 14% durante cinco (5) años. Es decir, reducir la deforestación en el área del programa de 90 mil ha/año a 78 mil ha/año, Nicaragua transferirá 11 Mt CO₂e de estas reducciones de emisiones al Fondo Cooperativo para el Carbono de los Bosques.

A continuación, se presentan las cuatro líneas de intervención y líneas de acción del Programa RE:

Línea de intervención 1: Conservación de los bosques

1a Mejora de la gobernanza territorial y forestal en los territorios indígenas y afrodescendientes.

1b Gestión forestal comunitaria

1c. Promoción de la regeneración natural y la reforestación social.

Línea de intervención 2: Sistemas de producción sostenible intensificada

2a Promoción de Sistemas agroforestales

2b Establecimiento de fideicomisos silvo-pastoriles

2c Reforestación con especies de valor comercial en tierra ya deforestada

Línea de intervención 3: Aumento del empleo fuera de la finca

Promoción de inversiones “verdes”, principalmente agroindustriales y forestales.

Línea de intervención 4: Condiciones habilitadoras institucionales

4a Coordinación institucional y la armonización de políticas

4b Monitoreo forestal y del uso de la tierra.

4c Mejor uso y disseminación de información por las instituciones públicas, educación y sensibilización públicas.

4d Mejora de la aplicación de leyes, políticas, reglamentos y normas

4e Mejora de los recursos y capacidades institucionales a fin de controlar mejor el uso del suelo y recursos naturales y promover el uso sostenible del suelo.

El Ministerio del Medio Ambiente y de los Recursos Naturales (MARENA), será la entidad rectora del programa, en coordinación con el Secretaría de Desarrollo de la Costa Caribe (SDCC), Instituto Nacional Forestal (INAFOR), Gobiernos Regionales Autónomos de la Costa Caribe y los Gobiernos Territoriales Indígenas (pueblos originarios y afrodescendientes), Instituto Nacional de Estudios Territoriales (INETER), Ministerio de Finanzas y Crédito Público (MHCP). El Banco Mundial actuará como administrador del carbono forestal Fondo de Carbono (CF) del Fondo de Cooperativo del Carbono de los Bosques (FCPF).

El Programa RE, cuenta con un Plan de Distribución de Beneficios (PDB), con base a los resultados alcanzados por los beneficiarios en la reducción de emisiones, que integra beneficios monetarios y no monetarios.

Para el cumplimiento de las Salvaguardas y los Estándares Ambientales y Sociales, MARENA, será la institución rectora y responsable de la conducción general en la implementación de las medidas que se incluirán en el plan de Compromiso Ambiental y Social y los documentos del MGAS. Sumándose al cumplimiento de las medidas todas las instituciones relacionadas al Programa Re y proyectos vinculados, todos actuando de acuerdo a sus mandatos institucionales e involucramiento en el Programa RE.

Para la financiación de las actividades, Nicaragua está preparando una cartera de perfiles de proyectos, que serían aplicables a varias fuentes potenciales de financiamiento, entre ellas el FVC, GEF. Del Fondo Verde para el Clima, a través del Banco Centroamericano de Integración Económica (BCIE), se espera el apoyo con el Proyecto Bio-CLIMA Nicaragua -Acción climática integrada para reducir la deforestación y fortalecer la capacidad de recuperación en las Reservas de Biosfera BOSAWÁS y Río San Juan-.

III. Resumen del Proyecto Bio-CLIMA

Bio-CLIMA y el Programa RE son complementarios dentro del enfoque programático que Nicaragua ha elegido para implementar su Estrategia Nacional REDD+, "ENDE REDD+" y, como tal, actuarán sinérgicamente. El Programa RE, que ha sido aprobado por el Fondo Cooperativo para el Carbono de los Bosques (FCPF) y compensará a Nicaragua por REDD+ a través de pagos por resultados por la reducción de emisiones logradas; Bio-CLIMA contribuirá a reducir estas emisiones de GEI a través de actividades concretas e inversiones específicas.

La visión transformadora de Bio-CLIMA está orientada a producir un cambio de paradigma que se logrará a través de una triple estrategia de intervenciones que se refuerzan mutuamente, que consiste en: i) Inversiones focalizadas para la restauración y la gestión sostenible del paisaje, ii) Fortalecimiento de la institucionalidad y gobernanza, para un entorno de inversión sostenible y; iii) Inversiones sustanciales para fortalecer las capacidades locales y regionales con herramientas e instrumentos de apoyo. Se espera que Bio-CLIMA brinde importantes beneficios asociados con la reducción de las emisiones derivadas del uso del suelo, la deforestación y la degradación de los bosques; Alivio de la pobreza y una mayor capacidad de recuperación de los medios de vida de los más vulnerables, incluidos los pueblos originarios y afrodescendientes, los pequeños y medianos productores agrícolas, con mayores beneficios de la conservación de los ecosistemas y servicios ecosistémicos para la población de la costa caribeña de Nicaragua y el alto Wangki y Bocay.

Las actividades del proyecto se han estructurado en tres componentes principales: Componente 1 "Conservar y producir para la vida", que implicaría actividades e inversiones directas en el terreno; Componente 2 "Buen gobierno", que implicaría principalmente el fortalecimiento de los gobiernos regionales y territoriales (GTI), y la facilitación de mecanismos de diálogo orientados a mejorar el clima de negocios

para la inversión sostenible por parte del sector privado; y Componente 3 "Desarrollo de capacidades para la restauración productiva del paisaje y la conservación de los bosques", que implicará capacitación y desarrollo de capacidades para personal técnico y de extensión, herramientas e instrumentos para el monitoreo ambiental y campañas de sensibilización y educación ambiental pública.

Los posibles impactos ambientales y sociales podrían generarse principalmente a partir del Componente 1, que involucra actividades para la formulación e implementación participativa de los Planes de Desarrollo Territorial (PDT) de los territorios indígenas y afrodescendientes y Planes de Finca para productores privados. Esto podría incluir la facilitación de acuerdos de conservación y convivencia pacífica en los territorios indígenas y afrodescendientes.

Bio-CLIMA apoyará sobre la base de los acuerdos de planificación del uso de la tierra para el uso sostenible de la tierra y los bosques, a las familias de agricultores indígenas y no indígenas con asistencia técnica y con inversiones como herramientas, semillas y material necesarios para la restauración sostenible y productiva del paisaje a través de tres módulos de restauración de paisajes: silvo-pastos sostenibles, agroforestería de cacao y plantaciones de bosques.

En las tierras forestales naturales ubicadas en territorios indígenas dentro de áreas protegidas, las comunidades indígenas recibirán apoyo para desarrollar subproyectos y planes comerciales para Empresas Comunitarias Sostenibles que pueden involucrar actividades generadoras de ingresos como el uso de productos forestales no maderables, eco/etno-turismo y otras actividades de conservación y uso sostenible de bosques y biodiversidad. En los Territorios Indígenas y afrodescendientes fuera de áreas protegidas, las comunidades indígenas recibirán apoyo para preparar e implementar subproyectos comerciales de Manejo Forestal Comunitario y Restauración Forestal Comunitaria. Todos estos módulos, subproyectos y medidas descritas incluirán apoyo para acceder a mercados de alto valor y certificación de comercio justo y prácticas de uso sostenible.

IV. Marcos de Salvaguardas

4.1. Estándares Ambientales y Sociales

El Programa de Reducción de Emisiones, deberá reportar el cumplimiento de las salvaguardas normadas por los estándares sociales y ambientales del Banco Mundial, organismo que apoya la preparación del Programa RE. El BM ha definido un conjunto de Estándares Ambientales y sociales, EAS, que deben ser atendidos en los programas y proyectos con el fin de reducir los impactos ambientales y sociales y a su vez potenciar los impactos positivos. Estos estándares son los siguientes:

EAS 1 Evaluación y Gestión de Riesgos e Impactos Ambientales y Sociales: tiene como finalidad, garantizar la solidez y sostenibilidad ambiental, así como mejorar el proceso de toma de decisiones con tal de encontrar alternativas de mitigación a los impactos

negativos y de potenciación de los beneficios. Establece las responsabilidades en relación con la evaluación, la gestión y el seguimiento de los riesgos e impactos ambientales y sociales asociados con cada etapa de un proyecto respaldado por el Banco Mundial, a fin de lograr resultados ambientales y sociales coherentes con los Estándares Ambientales y Sociales.

EAS 2 Trabajo y Condiciones Laborales: Este estándar 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. Se elaborarán e implementarán procedimientos escritos de gestión de la mano de obra aplicable al proyecto. Los procedimientos establecerán la manera en la que se tratará a los trabajadores del proyecto de conformidad con las leyes nacionales y el presente EAS.

EAS 3 Eficiencia en el Uso de los Recursos y Prevención y Gestión de la Contaminación: Este estándar reconoce que la urbanización y la actividad económica a menudo generan contaminación del aire, el agua y la tierra, y consumen los recursos finitos de una manera que puede poner en peligro a las personas, los servicios ecosistémicos y el medio ambiente a nivel local, regional y mundial.

Se deberán implementar medidas técnicas (financieramente posibles) para lograr mayor eficiencia en el consumo de energía, agua, materias primas y otros recursos. Tales medidas incorporarán los principios de producción más limpia en el diseño del producto y los procesos de producción con el objetivo de conservar las materias primas, la energía el agua y otros recursos, e incluye el manejo de productos químicos y materiales peligrosos. Cuando haya parámetros de referencia disponible, el prestatario hará una comparación para establecer el nivel relativo de eficiencia.

EAS 4 Salud y Seguridad de la Comunidad: Este estándar reconoce que las actividades, los equipos y la infraestructura del proyecto pueden aumentar la exposición de la comunidad a riesgos e impactos. Además, las comunidades que ya enfrentan los impactos del cambio climático también pueden experimentar una aceleración o intensificación de esos impactos debido a actividades del proyecto.

Se deberán evaluar los riesgos y los impactos del proyecto sobre la salud y la seguridad de las comunidades afectadas durante todo el ciclo del proyecto, incluidas aquellas personas que, por sus circunstancias particulares, sean vulnerables. Se identificarán los riesgos e impactos y se propondrán medidas de mitigación de conformidad a jerarquía.

EAS 5 Adquisición de Tierras, Restricciones sobre el Uso de la Tierra y Reasentamiento Involuntario: Este estándar reconoce que la adquisición de tierras y las restricciones sobre el uso de la tierra relacionadas con el proyecto pueden tener impactos adversos en las comunidades y las personas. La adquisición de tierras o las restricciones sobre el uso de la tierra relacionadas con el proyecto pueden causar desplazamiento físico (reubicación, pérdida de tierras o de viviendas), desplazamiento económico (pérdida de tierras, bienes o acceso a bienes, que conduzcan a la pérdida de fuentes de ingresos

u otros medios de subsistencia), o ambos. El término “reasentamiento involuntario” se refiere a estos impactos.

El reasentamiento se considera involuntario cuando las personas o las comunidades afectadas no tienen derecho a negarse a la adquisición de tierras ni a las restricciones sobre el uso de la tierra que generan desplazamientos.

EAS 6 Conservación de la Biodiversidad y Gestión Sostenible de los Recursos Naturales Vivos: El estándar reconoce que la protección y conservación de la biodiversidad y la gestión sostenible de los recursos naturales son fundamentales para el desarrollo sostenible.

La biodiversidad a menudo sirve de base a los servicios ecosistémicos valorados por los seres humanos. Por lo tanto, los impactos en la biodiversidad suelen afectar negativamente la prestación de esos servicios. Se deberán evitar los impactos adversos en la biodiversidad y los hábitats. Cuando no sea posible evitar tales impactos, se implementarán medidas para minimizarlos, así también se garantizará que se apliquen conocimientos especializados en materia de biodiversidad. Cuando se identifiquen riesgos e impactos adversos significativos se elaborará e implementará un Plan de Manejo de la Biodiversidad.

EAS 7 Pueblos Indígenas/Comunidades Locales Tradicionales Históricamente Desatendidas de África Subsahariana: Este estándar se aplica a un grupo social y cultural específico identificado según lo dispuesto en el estándar, se reconoce que la terminología utilizada para dichos grupos varía de un país a otro y, por lo general, refleja consideraciones nacionales.

Contribuye a la reducción de la pobreza y al desarrollo sostenible garantizando que los proyectos respaldados por el BM mejoren las oportunidades de los pueblos indígenas de participar en el proceso de desarrollo y se beneficien de este, de manera que no amenacen sus identidades culturales únicas ni su bienestar.

EAS 8 Patrimonio Cultural: El estándar reconoce que el patrimonio cultural: ofrece continuidad en formas tangibles e intangibles entre el pasado, el presente y el futuro. El patrimonio cultural, en sus diferentes manifestaciones, tangible e intangible a nivel local, regional, nacional o mundial, es importante como fuente de información científica e histórica valiosa, como activo económico y social para el desarrollo, y como parte integral de la identidad cultural y las prácticas de las personas. Se establecen medidas diseñadas para proteger el patrimonio cultural sobre los riesgos e impactos a los que está expuesto el patrimonio cultural durante el ciclo del proyecto

EAS 9 Intermediarios Financieros: Los IF, deberán gestionar y hacer el seguimiento de los riesgos e impactos ambientales y sociales de su cartera y de sus subproyectos.

EAS 10 Participación de las Partes Interesadas y Divulgación de Información: El estándar reconoce la importancia de la participación y comunicación transparente entre el gobierno y las partes interesadas afectadas por el proyecto como elemento

esencial de las buenas prácticas internacionales. La participación eficaz de las partes interesadas puede mejorar la sostenibilidad ambiental y social de los proyectos, incrementar su aceptación, y contribuir significativamente al éxito del diseño y la ejecución de los proyectos. Se deberán llevar a cabo consultas significativas a todas las partes interesadas. Se brindará información oportuna, pertinente, comprensible y accesible y se consultará de manera culturalmente adecuada. Este estándar incluye el Mecanismo de Retroalimentación y Atención a Quejas, MRyQ.

4.2. Normas de Desempeño de la Corporación Financiera Internacional

Tanto el Fondo Verde de Carbono (GCF, por sus siglas en Inglés) y el Banco Americano de Integración Económica (BCIE), han adoptado las Normas de Desempeño de la Corporación Financiera Internacional (IFC, por sus siglas en Inglés). Estas normas son una referencia internacional para la detección y la gestión del riesgo ambiental y social y han sido adoptadas por muchas organizaciones como un componente clave de su gestión del riesgo ambiental y social.

Las Normas de Desempeño de IFC engloban ocho temas:

Sistema de evaluación y gestión ambiental y social: Se requiere que los clientes comerciales/destinatarios de inversiones gestionen el desempeño ambiental y social de su actividad comercial, lo que también debe abarcar la comunicación entre el cliente/destinatario de inversiones y sus trabajadores y la comunidad local directamente afectada por la actividad comercial. Esto exige el desarrollo de un buen sistema de gestión, adaptado al tamaño y las características de la actividad comercial, para promover un desempeño congruente y sostenible en materia ambiental y social, además de llevar a la mejora de los resultados financieros.

Trabajo y condiciones laborales: Para cualquier empresa, la fuerza laboral es un activo valioso, y las buenas relaciones entre los trabajadores y la administración son un ingrediente esencial del éxito en general de la empresa. Al proteger los derechos básicos de los trabajadores, tratarlos de manera justa y ofrecerles condiciones de trabajo seguras y saludables, los clientes comerciales/destinatarios de inversiones pueden mejorar la eficiencia y la productividad de sus operaciones, y fortalecer el compromiso y la retención de los trabajadores.

Prevención y disminución de la contaminación: El aumento de la actividad industrial y la urbanización suelen generar un incremento de los niveles de contaminación de la atmósfera, el agua y el suelo, que pueden amenazar a las personas y el medio ambiente a nivel local, regional y global. Se requiere que los clientes comerciales/destinatarios de inversiones integren las tecnologías y las prácticas de prevención y control de la contaminación (de la manera más viable a nivel técnico y financiero y eficaz en función del costo) a sus actividades comerciales.

Salud, protección y seguridad de la comunidad: las actividades comerciales pueden aumentar las posibilidades de que la comunidad se vea expuesta a los riesgos y los impactos derivados de accidentes con equipo, fallas estructurales y los escapes de materiales peligrosos, así como los impactos sobre los recursos naturales de la

comunidad, la exposición a enfermedades y el uso de personal de seguridad. Los clientes comerciales/destinatarios de inversiones son responsables de evitar o minimizar los riesgos y los impactos en la salud y la seguridad de la comunidad que pueden generar sus actividades comerciales.

Adquisición de tierras y reasentamiento involuntario: la adquisición de tierras derivada de las actividades comerciales de un cliente comercial/destinatario de inversiones puede provocar el desplazamiento físico (reubicación o pérdida de vivienda) y el desplazamiento económico (pérdida de acceso a recursos necesarios para generar ingresos o como medios de subsistencia) de personas o comunidades.

El reasentamiento involuntario se produce cuando las personas y las comunidades afectadas no tienen derecho a rechazar la adquisición de las tierras y son desplazadas, lo que puede producir penurias y empobrecimiento a largo plazo, además de daños ambientales y estrés. Se requiere que los clientes comerciales/destinatarios de inversiones eviten el desplazamiento físico o económico, o minimicen los impactos sobre las personas o comunidades desplazadas a través de medidas adecuadas, como una justa compensación y la mejora de sus medios y condiciones de vida.

Conservación de la biodiversidad y gestión sostenible de los recursos naturales: La protección y la conservación de la biodiversidad (que comprende la genética, las especies y la diversidad del ecosistema) y de su capacidad de cambiar y evolucionar son fundamentales para el desarrollo sostenible. Se requiere que los clientes comerciales/destinatarios de inversiones eviten o mitiguen las amenazas derivadas de sus actividades comerciales y promuevan el uso de recursos naturales renovables en sus operaciones.

Pueblos indígenas: Los pueblos indígenas se consideran grupos sociales con identidades distintas a los de otros grupos en las sociedades nacionales y suelen formar parte de la población marginada y vulnerable. Su condición económica, social y jurídica puede limitar su capacidad de defender sus intereses y derechos sobre las tierras y los recursos naturales y culturales. Se requiere que los clientes comerciales/destinatarios de inversiones se aseguren de que sus actividades comerciales respeten la identidad, la cultura y los medios de vida basados en los recursos naturales de los pueblos indígenas, y reduzcan su exposición al empobrecimiento y las enfermedades.

Patrimonio cultural: El patrimonio cultural abarca propiedades y sitios que tienen valor arqueológico, histórico, cultural, artístico y religioso, así como características ambientales únicas y conocimientos culturales, y prácticas e innovaciones de comunidades que entrañan estilos de vida tradicionales, que se salvaguardan para actuales y futuras generaciones. Se requiere que los clientes comerciales/destinatarios de inversiones eviten causar un daño significativo al patrimonio cultural como consecuencia de sus actividades comerciales.

V. Marco Legal Relacionado a la Gestión de la Mano de Obra

El marco normativo en materia laboral y de seguridad social regula las relaciones y obligaciones en materia de seguridad e higiene ocupacional. Este cuerpo normativo establece garantías mínimas para los trabajadores que se encuentran involucrados en proyectos y que por el alcance del mismo pueden generar riesgos a su salud y seguridad.

Entre los principales instrumentos legales de Nicaragua, relacionados a la higiene y seguridad laboral en Nicaragua, se encuentran los siguientes:

Instrumento	Competencias
Constitución Política de la República	Base del marco de legislación ambiental nicaragüense. Incorpora principios y obligaciones que fortalecen el derecho ambiental. La Constitución Política de Nicaragua de 1987, establece el Capítulo III a los Derechos Sociales y el Capítulo V, a los Derechos Laborales (arto. 80 al 88), preceptos fundamentales que serán regulados y normados a través de las leyes especiales en materia laboral y seguridad social.
Ley No. 290, "Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo"	Esta ley refiere que corresponde al Ministerio del Trabajo entre otras funciones, la coordinación y ejecución de la política del Estado en materia laboral, de cooperativas, de empleos, salarios, de higiene y seguridad ocupacional, así como la formulación de las normas relativas a condiciones de seguridad, higiene y salud ocupacional y la supervisión de su aplicación en los centros de trabajo, ejerciendo esas funciones, a través de la Dirección General de Inspección del Trabajo y de la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo.
Ley N°. 476. Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa.	Este marco normativo regula los deberes y derechos del personal de proyecto según las modalidades de contratación de las instituciones públicas. Para los trabajadores de proyecto la Ley contempla los mismos derechos del código laboral a excepción del pago por años de servicios.
Ley 185. Código del trabajo y de la seguridad social de Nicaragua.	Es un instrumento jurídico de orden público mediante el cual el Estado regula las relaciones laborales y las relaciones de trabajo estableciendo los derechos y deberes mínimos de empleadores y trabajadores.
Ley 664 Ley general de Inspección del Trabajo	La cual tiene por objetivo regular el Sistema de Inspección del Trabajo, su organización, facultades y competencias a fin de promover, tutelar y garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su actividad laboral. Entiéndase la atención a las denuncias recepcionadas por el Ministerio del Trabajo, cuando un trabajador presenta su denuncia por un derecho u obligación del empleador que está siendo vulnerado.
Ley 618 "Ley de Higiene y Seguridad Laboral"	El Ministerio del Trabajo (MITRAB) es el encargado, a través de las correspondientes normativas, reglamentos e instructivos, de

Instrumento	Competencias
	<p>determinar los requisitos que deben reunir los centros de trabajo en materia de higiene y seguridad del trabajo. Las normativas, resoluciones e instructivos que desarrolle dicho Ministerio, se ajustarán a los principios de políticas preventivas, establecidas en la Ley 618 y a los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y al Código del Trabajo.</p> <p>Además, las normativas, resoluciones e instructivos que se elaboren, deberán ser consultados, consensuados y aprobados por el Consejo Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo.</p> <p>Esta ley adopta medidas técnicas, educacionales, médicas y psicológicas empleados para prevenir accidentes, tendientes a eliminar las condiciones inseguras del ambiente y a instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implementación de prácticas preventivas. Según el esquema de organización de la empresa, los servicios de seguridad tienen el objetivo de establecer normas y procedimientos, poniendo en práctica los recursos posibles para conseguir la prevención de accidentes y controlando los resultados obtenidos.</p> <p>La higiene y seguridad laboral debe ser establecida en cada empresa, mediante la aplicación de medidas de seguridad adecuadas, llevadas a cabo por medio del trabajo en equipo. La seguridad es responsabilidad de Línea y una función de staff. Cada supervisor es responsable de los asuntos de seguridad de su área, aunque exista en la organización un organismo de seguridad para asesorar a todas las áreas.</p>
<p>Ley 815 Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social en Nicaragua</p>	<p>En esta ley es de orden público, y contiene los principios y procedimientos del juicio del trabajo y de la seguridad social, regulando así mismo las formas y modalidades de ejecutar las sentencias en este ámbito jurisdiccional.</p> <p>Los Antecedente jurídicos del Código son los Principios, ideas básicas que constituyen la razón o causa de los mismos, logrando una interrelación o conexión directa con el Ordenamiento Jurídico nacional, como son la Constitución Política de Nicaragua, el Código del Trabajo y las Normas supranacionales integradas al Ordenamiento Jurídico nacional por su importancia como son los Tratados Internacionales de Derechos Humanos y de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T) ratificados por Nicaragua.</p>
<p>Ley 539 Ley de Seguridad Social</p>	<p>Esta ley establece el sistema de Seguro Social, para regular y desarrollar los derechos y deberes recíprocos del Estado y los ciudadanos, para la protección de los trabajadores y sus familias frente a las contingencias sociales de la vida y del trabajo.</p>

Instrumento	Competencias
	<p>El Seguro Social es el conjunto de instituciones, recursos, normas y procedimientos con fundamento en la solidaridad y en la responsabilidad personal y social cuyos objetivos son: a) Promover la integración de los ciudadanos en una sociedad solidaria. b) Aunar esfuerzos públicos y privados para contribuir a la cobertura de las contingencias y la promoción del bienestar social. c) Alcanzar dignos niveles de bienestar social para los afiliados y sus familias.</p>
<p>Ley 505 Ley que regula la contratación de los servicios de profesionales y técnicos nicaragüenses en los programas y proyectos del sector público que se financian con fondos provenientes de gobiernos u organismos internacionales”</p>	<p>Tiene por objeto regular la contratación preferente de los servicios de profesionales y técnicos nicaragüenses en la preparación, elaboración y ejecución de los programas y proyectos del sector público, que contemplen financiamiento mediante préstamos otorgados por gobiernos u organismos internacionales o nacionales. También en los programas y proyectos del sector privado en los cuales el Estado sirva como intermediador del financiamiento o garante del mismo.</p> <p>Los profesionales y técnicos sean estos nacionales o extranjeros que se contraten por medio de contratos de servicios profesionales para elaborar, planificar, preparar, ejecutar, supervisar y evaluar proyectos, no genera relación de empleo público o relación jurídica laboral.</p>
<p>Ley 445. Ley del Régimen de Propiedad Comunal de los Pueblos Indígenas y Comunidades étnicas de las Regiones Autónomas de la Costa Atlántica de Nicaragua.</p>	<p>Garantizar a los pueblos indígenas y comunidades étnicas el pleno reconocimiento de los derechos de propiedad comunal, uso, administración, manejo de las tierras tradicionales y sus recursos naturales, mediante la demarcación y titulación de las mismas. Establece la necesidad de regular los derechos de propiedad comunal, uso y administración de los recursos naturales en las tierras comunales tradicionales de los pueblos indígenas y comunidades étnicas.</p>
<p>Ley 757. Ley de Trato Digno y Equitativo a Pueblos Indígenas y Afrodescendientes.</p>	<p>Tiene como objeto regular y garantizar el trato justo e igualitario a los Pueblos Indígenas y Afrodescendientes de la Costa Caribe y Alto Wangki de Nicaragua, así como a los Pueblos Indígenas del Centro, Norte y Pacífico de Nicaragua, en materia de oportunidades y acceso al trabajo en el sector público, privado y organismos no gubernamentales, con todos los derechos, garantías y beneficios que establecen las leyes laborales, convenios internacionales suscritos y ratificados por Nicaragua, y demás disposiciones relacionadas.</p>
<p>Ley 648 de Igualdad de Oportunidades</p>	<p>Señala en su Art. 19 En las políticas de empleo, planes, programas y proyectos de inserción laboral deberán aplicar los siguientes lineamientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Las mujeres y los hombres deben recibir igual salario por igual trabajo, acorde con su experiencia laboral, preparación académica, nivel de responsabilidad del cargo, así mismo gozar de los derechos laborales y beneficios sociales que les corresponde.

Instrumento	Competencias
	-Las ofertas de empleo deberán ser formuladas sobre la base de los requisitos exigibles para su desempeño, sin que el sexo del postulante sea un criterio de elegibilidad.
Ley 337. Sistema Nacional para la Prevención Mitigación y Atención a Desastre (SINAPRED).	Tiene como fin reducir la vulnerabilidad de las personas en riesgo de sufrir desastre provocados por fenómenos naturales y/o generados por el quehacer humano que ponen en peligro la vida de los ciudadanos, sus bienes, ecosistemas y economía nacional. Mediante esta ley se activan las alertas a nivel local, regional, departamental y nacional.
Decreto 20-2017, Sistema de Evaluación Ambiental de Permisos y Autorizaciones para el Uso Sostenible de los Recursos Naturales.	<p>El Sistema de Evaluación Ambiental identifica los impactos, sus riesgos y las acciones para mitigar los impactos ocasionados en el desarrollo de un proyecto y/o actividad, los proyectos que por su naturaleza causen impactos, según esta norma obliga debe elaborar un Estudio de Impacto Ambiental en el cual se establecen las medidas para disminuir los impactos al personal del proyecto, comunidades aledañas y ambiente.</p> <p>Las regulaciones ambientales por la cual se regirá el seguimiento y desarrollo de un proyecto y/o actividad son establecidas mediante el instrumento denominado Permiso Ambiental, Autorización Ambiental según la categoría de proyecto establecido en Decreto 20-2017.</p>
<p>La Organización internacional del trabajo (OIT), ha establecido que convenios son fundamentales, de los cuales Nicaragua es signataria.</p> <p>Plan del Grupo de Acción Regional para las Américas, GARA².</p>	<p>Estos abarcan temas que son considerados como principios y derechos fundamentales en el trabajo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. la libertad sindical, 2. el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; 3. la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; 4. la edad mínima 5. la abolición efectiva del trabajo infantil; 6. Igualdad de remuneración 7. a eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
Decreto Ejecutivo No 35-2009 -Código de Conducta Ética de los servidores Públicos del Poder Ejecutivo. Publicado en La Gaceta, Diario Oficial No 113 del 18 de Junio del 2009	Tiene por objeto normar la conducta ética de los servidores públicos del Poder Ejecutivo en el ejercicio de sus funciones, para prevenir hechos que afecten los intereses del Estado de conformidad a lo establecido en la Constitución Política y demás leyes de la materia.

² Nicaragua a partir de noviembre del 2018, es miembro del Grupo de Acción Regional de las Américas (GARA). El GARA es una instancia de carácter regional compuesta por instituciones públicas de turismo y organizaciones internacionales que defienden los derechos de la niñez y la adolescencia.

VI. Objetivos de la Guía para la Gestión de Mano de Obra

El objetivo principal de la presente guía es establecer los lineamientos y procedimientos que se deberán llevar a cabo para dar respuesta a la atención del Estándar Ambiental Social 2: Trabajo y Condiciones Laborales, logrando con ello asegurar un trato justo a los trabajadores del Programa RE, Bio-CLIMA y proyectos relacionados, tanto aquellos trabajadores con contrato laboral como aquellos de contrato de consultoría, además de:

- Promover la seguridad y salud ocupacional (SSO).
- Promover el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de los trabajadores del Programa y proyectos relacionados.
- Proteger a los trabajadores, incluidos los trabajadores vulnerables, como las mujeres, las personas con discapacidades, 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.
- Apoyar los principios de libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores del proyecto de conformidad con las leyes nacionales.
- Orientar a los trabajadores del Programa y proyectos relacionados, sobre los medios para plantear inquietudes sobre condiciones laborales y trabajo.

VII. Lineamientos generales

Los procedimientos de Gestión de Mano de Obra aplican a todos aquellos empleadores y trabajadores, que mantienen una relación laboral u ocupacional vinculada al Programa de Reducción de Emisiones en la Costa Caribe, Bio-CLIMA y proyectos relacionados, independientemente del tipo de contrato laboral o servicios profesionales, de corto o largo plazo. Estos procedimientos deben ser observados por todas aquellas gerencias de proyectos que se vinculan a las actividades del Programa RE, como el proyecto Bio-CLIMA.

Todas las condiciones laborales estarán enmarcadas en el cumplimiento del marco jurídico nacional vigente y alineadas el EAS 2, descrito en el Marco Social y Ambiental del Banco Mundial.

El EAS 2 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. Busca 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. El EAS2 retoma un consolidado núcleo de convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de las Naciones Unidas (ONU).

En virtud del EAS 2 sobre Trabajo y Condiciones laborales, se ha elaborado la Guía de Gestión de Mano de Obra, que identifica los riesgos asociados para la mano de obra relacionada con el Programa RE. Los proyectos asociados a deberán guiarse conforme este documento o elaborar su propia guía conforme las orientaciones aquí señaladas.

Para la elaboración de la Guía de Gestión de Mano de Obra (GGM), se ha seguido la planilla propuesta por el Banco Mundial:

<i>Plantilla para Elaborar Guía de Gestión de Mano de Obra</i>
<i>Descripción de mano de obra del proyecto o cualquier actividad que incluya la contratación de personal</i>
<p>Número de trabajadores del proyecto: El número total de trabajadores que se emplearán en el proyecto y los distintos tipos de trabajadores:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. trabajadores directos, b. trabajadores contratados y c. trabajadores comunitarios. <p>En los casos en que no se disponga de datos definitivos, se deberá proporcionar una estimación.</p>
<p>Características de los trabajadores del proyecto: En la medida de lo posible, una descripción amplia e información sobre las posibles características de los trabajadores del proyecto, por ejemplo,</p> <ol style="list-style-type: none"> a. trabajadores locales, b. migrantes nacionales e internacionales, c. mujeres, y d. trabajadores que tienen entre la edad mínima 18 años
<p>Marco temporal de las necesidades de mano de obra: El marco temporal y la secuencia de las necesidades de mano de obra en lo que se refiere a número, ubicación, tipos de empleo y habilidades requeridas.</p>
<p>Trabajadores contratados: La estructura de contratación esperada o conocida para el proyecto, con el número y los tipos de contratistas/subcontratistas y el posible número de trabajadores del proyecto que serán empleados o contratados por cada contratista/subcontratista. Si existe la posibilidad de que los trabajadores del proyecto sean contratados a través de terceros, intermediarios o agentes, se deberá tomar nota de ello y realizar una estimación de la cantidad de trabajadores que se espera reclutar de esa manera.</p>
<p>Trabajadores migrantes: Si existe la posibilidad de que se incorporen trabajadores migrantes (nacionales o internacionales) al proyecto, se deberá tomar nota de ello y proporcionar los detalles pertinentes.</p>
<i>Evaluación de los posibles riesgos laborales clave</i>
<p>Actividades del proyecto: El tipo y la ubicación del proyecto, y las distintas actividades que llevarán a cabo los trabajadores.</p>
<p>Riesgos laborales claves: Los principales riesgos laborales que pueden asociarse con el Programa Re y proyectos relacionados. Estos podrían incluir, entre otros, los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Posibles accidentes o emergencias relacionados con el sector o la localidad.

<i>Plantilla para Elaborar Guía de Gestión de Mano de Obra</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Actividades laborales peligrosas (como el trabajo en alturas o espacios confinados), el uso de maquinaria pesada o el uso de materiales peligrosos. • Posibles incidentes de trabajo infantil o trabajo forzado relacionados con el sector o la localidad; • Posible presencia de migrantes o trabajadores estacionales. • Riesgos vinculados con el flujo de mano de obra o violencia de género. • Comprensión general e implementación de los requisitos sobre salud y seguridad ocupacional (SSO).
Leyes laborales: Términos y condiciones
Salarios, deducciones y beneficios aplicables a las distintas categorías de trabajadores identificadas en la sección de descripción de mano de obra.
<i>Leyes laborales: salud y seguridad ocupacional</i>
<p>Aspectos clave de las leyes laborales nacionales relacionadas con: a) identificación de riesgos para trabajadores,</p> <ol style="list-style-type: none"> a. medidas preventivas y de protección, incluida la modificación, sustitución o eliminación de condiciones o sustancias peligrosas; b. capacitación de los trabajadores; c. documentación de accidentes ocupacionales, enfermedades e incidentes, y la elaboración de los informes correspondientes; d. la prevención de emergencias y la preparación y respuesta ante situaciones de emergencia, y e. la reparación de los impactos adversos como lesiones ocupacionales, muertes, incapacidad o enfermedad. Así como: información, capacitación en seguridad y salud ocupacional y revisión periódica de estas condiciones.
<i>Personal responsable</i>
<p>En esta sección se identifican las funciones y/o las personas del proyecto responsables (según corresponda) de lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Contratación y administración de los trabajadores del proyecto. * Contratación y administración de los contratistas/subcontratistas. * Capacitación de los trabajadores. * Medidas para abordar las quejas y los reclamos de los trabajadores.
<i>Términos y condiciones</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Salarios específicos, horas y otras disposiciones que se aplican al proyecto. • Número máximo de horas que se puede trabajar en el proyecto.
<i>Edad para Trabajar</i>
Se brindan detalles sobre el proceso que se seguirá para verificar la edad de los trabajadores del proyecto, el procedimiento que se seguirá si se descubre que en el proyecto trabajan menores de edad, el procedimiento para realizar evaluaciones de riesgos en el caso de los trabajadores que tienen entre la edad mínima y 18 años.
<i>Políticas y procedimientos</i>
Se describe la manera en la que se abordarán los riesgos de seguridad importantes una vez identificados en la segunda sección, y el riesgo de trabajo forzado.

<i>Plantilla para Elaborar Guía de Gestión de Mano de Obra</i>
(Si se cuenta con políticas o procedimientos independientes, estos podrán referenciarse o incluirse como anexos en el PGM, junto con cualquier otra documentación de respaldo).
<i>Mecanismo de atención a quejas y reclamos</i>
Se brindan detalles sobre el mecanismo de atención de quejas y reclamos que se ofrecerá a los trabajadores directos y contratados, y se describe la manera en que se les informará sobre dicho mecanismo.
<i>Manejo de contratistas</i>
Proceso de selección de contratistas. Disposiciones contractuales que se aplicarán en relación con los contratistas para la gestión de cuestiones laborales. El procedimiento para gestionar y monitorear el desempeño de los contratistas.
<i>Trabajadores comunitarios</i>
Detalles de los términos y condiciones de trabajo que se aplicarán a los trabajadores comunitarios que participen en el proyecto.
Medidas para verificar que la mano de obra comunitaria se proporcione de forma voluntaria.
Tipos de acuerdos que se requieren y la manera en que deberán documentarse.
Detalles sobre el mecanismo de atención de quejas y reclamos para los trabajadores comunitarios y las funciones y responsabilidades vinculadas con el seguimiento de dichos trabajadores.
<i>Trabajadores del proveedor primario</i>
Procedimiento para dar seguimiento a las contrataciones del proveedor primario cuando se identifiquen riesgos significativos de trabajo infantil o forzado o problemas graves de seguridad en relación con dichos trabajadores.

MARENA, INAFOR y los Gobiernos Regionales serán en principio, los encargados de revisar y darle seguimiento a las GGM de los proyectos. Adicionalmente, la Comisión de Salvaguardas solicitará evidencia del cumplimiento de dichas medidas, que serán verificadas durante una supervisión.

Además, cada proyecto deberá de tener y cumplir con un Plan de Seguridad. Todas las empresas contratistas/subcontratistas/supervisoras estarán obligadas a cumplir con un Plan de Seguridad. Se deberá de designar a un equipo que garantice el cumplimiento del plan de seguridad, con un responsable.

Existe una resolución ministerial del Ministerio del Trabajo, que reconoce el derecho de los trabajadores a unas condiciones de trabajo que garanticen la Integridad Física, la Salud, la Higiene y la disminución de los Riesgos Profesionales para hacer efectiva la Seguridad Ocupacional del Trabajador, y mandata a los empleadores o sus representantes a elaborar Reglamentos Técnicos Organizativos en materia de Higiene y Seguridad del Trabajo a fin de regular el comportamiento de los trabajadores como complemento a las medidas de prevención y protección, estableciendo los

procedimientos de las diferentes actividades preventivas, generales y específicas de seguridad que se deben adoptar en los lugares de trabajo. Las contrataciones que se efectúen a través del Programa RE, proyecto BIO-Clima deberán orientarse por el Reglamento Técnico Organizativo en materia de Higiene y Seguridad de Trabajo de MARENA, por lo que todas las actividades del Programa deberán cumplir con lo ahí establecido.

[http://legislacion.asamblea.gob.ni/normaweb.nsf/\(\\$All\)/F5B0B51AF66BEA94062570A100581FB4?OpenDocument](http://legislacion.asamblea.gob.ni/normaweb.nsf/($All)/F5B0B51AF66BEA94062570A100581FB4?OpenDocument)

De igual forma, el EAS2 detalla medidas relativas a la seguridad y salud ocupacional (SSO) que deben quedar estipuladas en el acuerdo legal y el Plan de Compromiso Ambiental y Social (PCAS). Así también, el Proyecto Bio-CLIMA incluye una evaluación de impactos y riesgos sociales, que en el capítulo VI detalla impactos en la salud, seguridad y bienestar de trabajadores y comunidades afectadas.

El Proyecto Bio-CLIMA cuenta con un Marco de Gestión Ambiental y Social que incluye una Evaluación y Gestión de Riesgos e Impactos Ambientales y Sociales en la cual se identifican impactos relacionados con la salud y seguridad, incluyendo las medidas de mitigación correspondientes para cada actividad.

VIII. Análisis de Brechas entre EAS 2 y la Legislación Nacional

Se presenta tabla, que refleja la compatibilidad entre los requisitos del EAS 2 y las leyes nacionales, señalando las brechas en esa compatibilidad y las propuestas para reducirlas:

Tabla: Análisis de la Compatibilidad: Legislación Nacional y el EAS 2		
Leyes Nacionales	Alineación o Brechas al EAS2	Propuesta para reducir Brechas
Ley 185. Código del trabajo y de la seguridad social de Nicaragua.	Se alinea con el objetivo del EAS 2	
Ley 664 Ley general de Inspección del Trabajo.	No incorpora a los consultores	Promover el Mecanismo de Retroalimentación y Atención a Quejas.
Ley 618 “Ley de Higiene y Seguridad Laboral”	No incorpora a los consultores.	Se deberá aplicar lo dispuesto en la presente Guía de Gestión de la Mano de Obra
Ley 539 Ley de Seguridad Social	Alineada: establece el sistema de Seguro Social, para regular y desarrollar los derechos y deberes recíprocos del Estado y los ciudadanos, para la protección de los trabajadores y sus familias	

Tabla: Análisis de la Compatibilidad: Legislación Nacional y el EAS 2		
Leyes Nacionales	Alineación o Brechas al EAS2	Propuesta para reducir Brechas
	frente a las contingencias sociales de la vida y del trabajo.	
Ley 505 Ley que regula la contratación de los servicios de profesionales y técnicos	No incorpora el código de conducta	Se capacitará a los consultores en lo normado en el código de conducta que se elabore para el Programa.
Ley No. 757. Ley de trato digno y equitativo a Pueblos Indígenas y Afrodescendientes.	Alineada: Tiene como objeto regular y garantizar el trato justo e igualitario a los Pueblos Indígenas y Afrodescendientes de la Costa Caribe y Alto Wangki de Nicaragua, así como a los Pueblos Indígenas del Centro, Norte y Pacífico de Nicaragua, en materia de oportunidades y acceso al trabajo en el sector público	
Ley 337. Sistema Nacional para la Prevención Mitigación y Atención a Desastre (SINAPRED).	Alineada: Mediante esta ley se activan las alertas a nivel local, regional, departamental y nacional.	
Decreto 20-2017, Sistema de Evaluación Ambiental de Permisos y Autorizaciones para el Uso Sostenible de los Recursos Naturales.	Alineada: identifica los impactos, sus riesgos y las acciones para mitigar los impactos ocasionados en el desarrollo de un proyecto y/o actividad, los proyectos que por su naturaleza causen impactos, según esta norma obliga debe elaborar un Estudio de Impacto Ambiental en el cual se establecen las medidas para disminuir los impactos al personal del proyecto, comunidades aledañas y ambiente.	
La Organización internacional del trabajo (OIT), ha establecido que convenios son fundamentales, de los cuales Nicaragua es signataria.	Alineadas: abarcan temas que son considerados como principios y derechos fundamentales en el trabajo:	

Tabla: Análisis de la Compatibilidad: Legislación Nacional y el EAS 2		
Leyes Nacionales	Alineación o Brechas al EAS2	Propuesta para reducir Brechas
Plan del Grupo de Acción Regional para las Américas, GARA ³ .		

IX. Descripción de Riesgos Asociados a la Gestión de Mano de Obra

Las actividades de los Programas podrían tener impactos adversos a la salud de los beneficiarios y trabajadores. Podrían causar enfermedades como por ejemplo neumonía, tuberculosis, reumatismo, úlceras. Sin embargo, todas las comunidades cuentan con un profesional de la salud, que podrá asegurar la salud de los implicados. Adicionalmente, todas las actividades de los Programas, así como cualquier situación de impacto adverso a la salud de los trabajadores del proyecto o beneficiarios, deberán de actuar conforme los criterios/guía de Salud y Seguridad Ocupacional de Banco Mundial, la Ley No. 539, “Ley de Seguridad Social”. La Ley 539, tiene por objeto establecer el sistema de Seguro Social, para regular y desarrollar los derechos y deberes recíprocos del Estado y los ciudadanos, para la protección de los trabajadores y sus familias frente a las contingencias sociales de la vida y del trabajo.

Es relevante señalar que todas las comunidades cuentan con un profesional de la salud, que podrá atender y mejorar la salud de los implicados tempranamente, en caso que se presente una emergencia.

Nicaragua, según el Reporte sobre Manejo de Riesgos Naturales en Latinoamérica y la Región del Caribe del Banco Mundial (Banco Mundial, 2012), está expuesto a diversos desastres naturales, incluyendo eventos de baja frecuencia, pero alta intensidad como terremotos, erupciones volcánicas y huracanes, así como eventos de alta frecuencia pero menor impacto, tales como inundaciones y derrumbes o deslizamientos de tierra. Específicamente en el área de contabilidad del Programa RE y de Bio Cima, se cuenta con riesgo de huracanes, inundaciones, deslizamientos de tierras y tsunamis.

Existen problemas comunes en todos los desastres naturales:

- Abastecimiento de agua y servicios de saneamientos.
- Alimentación y nutrición.
- Exposición a la intemperie.
- Desplazamiento de la población.
- Enfermedades transmisibles.
- Perturbación del entorno social y trastornos en salud mental.
- Daños a las instalaciones de salud.
- Interrupción de programas de salud.

³ Nicaragua a partir de noviembre del 2018, es miembro del Grupo de Acción Regional de las Américas (GARA). El GARA es una instancia de carácter regional compuesta por instituciones públicas de turismo y organizaciones internacionales que defienden los derechos de la niñez y la adolescencia.

Sin embargo, el país es considerado líder en Centroamérica debido a su marco legal que permite un manejo de riesgo de desastres multi-sectorial. En el 2000 se creó el Sistema Nacional para la Prevención, Mitigación y Atención de Desastres (SINAPRED) a partir de la Ley No. 337, lo que facilitó la creación de un Plan Nacional de Respuesta ante Desastres.

La Ley No. 337, “Ley Creadora del Sistema Nacional para la Prevención, Mitigación y Atención de Desastres”, establece mecanismos que permiten dar una mejor atención a la población; antes, durante y después de un desastre, sea provocado por un fenómeno natural o por el ser humano.

MARENA deberá de asegurar que los beneficiarios de los Programa cuenten con la información necesaria en materia de gestión de riesgo o administración de desastres. Deberá de proveer el Plan Nacional de Respuesta ante Desastres, mismo que deberá ser aplicado en cualquier situación de desastre.

A lo largo de los Programa, se deberá de contar con un Plan de Seguridad y Emergencias, que permita una buena gestión de riesgo o administración de los desastres. Tomando en cuenta que Nicaragua cuenta con un Plan Nacional de Respuesta ante Desastres y efectúa regularmente, ejercicios de prevención, el Plan de Seguridad y Emergencias del Programa, será el de MARENA o el de las instituciones correspondientes. Se orientará a los trabajadores del Programa RE y proyectos relacionados a participar en las actividades de prevención que impulsa el SINAPRED.

El Plan de Seguridad y Emergencias, contempla:

- Identificación de los posibles impactos negativos de los desastres naturales.
- Establecimiento de las medidas de mitigación y acción ante un desastre.
- Definición de responsabilidades.
- Identificación de necesidades.
- Creación de un sistema de alerta oportuno.
- Plan de difusión y capacitación.

A continuación se señalan los diferentes tipos de riesgos a los que puede exponerse el personal contratado para el Programa RE o proyectos relacionados y las lesiones que les pueden resultar:

9.1. Riesgo físico

El personal puede sufrir lesiones y/o accidentes ocasionados por un ambiente o condiciones inadecuadas de trabajo, inseguridad social o desastres naturales.

- La caída de un árbol, lesiones causadas por objetos afilados.
- En los traslados para efectuar las actividades en las comunidades o fincas, pueden ocurrir choques, vuelcos, hundimiento de botes, con resultados de daño a trabajadores.
- Existen peligros relacionados con posibles quemaduras o asfixia producto de exposición a incendios.

- Lesiones causadas por el manejo inadecuado de material pesado, daños a la salud por esfuerzo físico excesivo (deshidratación, daños a la columna).
- Causas de vinculadas a la naturaleza: vientos fuertes, la crecida de los ríos, tormentas tropicales, huracanes, inundaciones, terremotos, hundimientos y desprendimiento de rocas.

9.2. Riesgo químico

- Los trabajadores pueden tener daños a su salud causados por el mal uso de los agroquímicos y pesticidas, contacto con el uso de plaguicidas u otras sustancias tóxicas.
- Los trabajadores pueden sufrir intoxicación por el contacto de aguas de ríos y quebradas contaminadas.

9.3. Riesgo Biológico

- Los trabajadores pueden verse expuestos a polvo, hongos, virus y bacterias, moho durante las actividades del Programa, así como a productos peligrosos, que provoquen daños a su salud.
- Los trabajadores pueden verse expuestos a riesgos de picadura de animales venenosos (culebras, alacranes, arañas etc) y su salud verse en serio peligro.

9.4. Riesgos de exclusión (discriminación e igualdad de oportunidades)

La igualdad de género es importante no sólo como derecho humano, sino también para el desarrollo. Permite un acceso igualitario a bienes, servicios y recursos para hombres y mujeres, además de un disfrute equitativo de las oportunidades y los beneficios del desarrollo económico.

Riesgo de violencia de género: Las normas de género arraigadas en la vida social, política, económica y cultural perpetúan las desigualdades en los hogares y en las comunidades a nivel nacional y a nivel de la región centroamericana.

La violencia de género, incluido el abuso sexual, es un desafío frecuente, se entiende por violencia de género cualquier acto violento o agresión, basados en una situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de dominación de los hombres sobre las mujeres que tenga o pueda tener como consecuencia un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas de tales actos y la coacción o privación arbitraria de la libertad, tanto si ocurren en el ámbito público como en la vida familiar o personal.

Para el Programa RE, las preocupaciones principales en materia de riesgo de violencia de género están en el desarrollo en un ambiente de trabajo donde se tolere la violencia de género, y que en la fase de implementación, los trabajadores nuevos en el área puedan causar retos sociales tales como molestias o violencia de género, explotación sexual, abuso y acoso sexual.

Para identificar y mitigar los riesgos relacionados con la violencia de género que ponen en peligro a las personas vulnerables, el Banco Mundial recomienda evaluar los riesgos

durante el diseño de un proyecto, monitorear los riesgos relacionados con la violencia de género continuamente durante la vida de un proyecto e integrar las consideraciones de género en el Mecanismo de Reclamos y Quejas.

9.5. Riesgos por inseguridad Social

La situación de la seguridad ciudadana en América Latina, desde hace décadas se enfrenta a actividades de narcotráfico, trata de personas, tráfico de armas, secuestro y extorsión, las que han experimentado un crecimiento exponencial, convirtiéndose en un riesgo real y significativo en la vida económica, política, social y cultural en la región. Nicaragua, no está exenta de esa realidad y de enfrentar situaciones de crisis sociopolítica, con exposición de violencia que pudiera llegar a afectar a los trabajadores del Programa RE.

En Nicaragua la Policía Nacional es la institución del Estado encargada de la protección de la vida, la integridad y la seguridad de las personas y sus bienes, además garantiza el orden público. De acuerdo a la Ley 903⁴ Ley de Servicios de Seguridad Privada, toda actividad de seguridad privada debe realizarse únicamente con autorización previa de la autoridad de aplicación de la presente Ley. Se debe mencionar que en el área del Programa RE, en los municipios de Siuna, Rosita, Bonanza, Mulukukú, Prinzapolka, parte de Waspan y San José de Bocay, (departamento de Jinotega), actúa el Batallón Ecológico “Bosawas” del Ejército Nacional, BECO, que tiene por misión proteger y salvaguardar los recursos naturales,

En lo general el Programa RE no requerirá de la contratación de servicios de seguridad, en el caso que por causa superior un trabajador del Programa o del proyecto BIO-Clima se vea en una situación de riesgo, actuará conforme las orientaciones de la Policía Nacional o el Batallón Ecológico del Ejército Nacional.

Los riesgos que existen por potenciales conflictos sociales locales, se relacionan con las siguientes situaciones:

- Contratación de fuerzas de seguridad.
- Situaciones que impidan el desarrollo de las actividades del proyecto, como violencia, bloqueos, asaltos, trata de personas, secuestros, etc.
- Riesgo asociado a la inobservancia de los planes de SSO

Cuando el Programa o proyectos relacionados requieran contratar personal para brindar seguridad y proteger a su personal y su propiedad, evaluará los riesgos que estos arreglos de seguridad presenten para quienes estén dentro y fuera del emplazamiento del proyecto. La entidad responsable se guiará por los principios de proporcionalidad y por las leyes aplicables en relación con la contratación, las normas de conducta, la capacitación, la provisión de equipos y el seguimiento de tales trabajadores de seguridad. No se autorizará el uso de la fuerza por parte de los trabajadores directos o contratados para brindar seguridad excepto para fines de prevención y defensa y en proporción con la naturaleza y el alcance de la amenaza.

⁴ Publicada en La Gaceta, Diario Oficial N°. 141 del 29 de Julio de 2015

MARENA se asegurará que el personal contratado para brindar los servicios de seguridad actúe de manera coherente con lo señalado en el párrafo anterior, y hará conocer a los usuarios sobre los arreglos de seguridad establecidos para las instalaciones relacionadas con el Programa o proyecto relacionado, excepto cuando haya consideraciones de seguridad que lo desaconsejen.

MARENA o las instituciones socias en el Programa RE, en relación a la contratación de personal de seguridad que se llegara a requerir, hará averiguaciones razonables para verificar que los candidatos no estén involucrados en abusos pasados; los capacitará adecuadamente (o determinará que ya están adecuadamente capacitados) en el uso de la fuerza (y, cuando corresponda, de armas de fuego) y en las conductas apropiadas hacia los trabajadores y las comunidades afectadas, y les exigirá que actúen conforme a las leyes aplicables y los requisitos estipulados.

9.6. Matriz de Riesgos Asociados a la Salud y Seguridad Ocupacional

Se presenta una matriz que analiza las principales actividades que podrían representar un riesgo a la Salud y Seguridad Ocupacional de los trabajadores, son las actividades de relacionadas al manejo forestal o agroforestal, así como los trabajos de reforestación, que podrían representar riesgos a la salud de los trabajadores.

A lo largo de los Programas, las principales actividades que podrían representar un riesgo a la Salud y Seguridad Ocupacional de los trabajadores, son las actividades de relacionadas al manejo forestal o agroforestal, así como los trabajos de reforestación, podrían representar riesgos a la salud de los trabajadores.

Matriz de riesgos e impactos ambientales y sociales asociados al Programa RE y Bio-CLIMA			
Acciones Estratégica	Acciones	Riesgos e Impactos negativos	Medidas de mitigación
<p>ER Programa Lineamiento 1: Conservación de los bosques 1a. Mejora de la gobernanza forestal en los territorios indígenas y afrodescendientes.</p> <p>BioCLIMA Componente1: Conservar y producir para la vida Subcomponente 1.1 Planificación del uso y manejo del suelo para la restauración de paisajes y la conservación forestal y la producción resiliente al clima</p>	<ul style="list-style-type: none"> Asistencia técnica y sesiones de trabajo para actualizar y mejorar los estatutos, normas, y reglamentos internos a nivel del Territorio y comunal, (se refiere a la mejora de procedimientos administrativos y contractuales para el aprovechamiento del bosque y el suelo por miembros de la comunidad o foráneos; actualización de Normas ecológicas, alineación con ley de veda, mejora en las estructuras organizativas, etc). 	<ul style="list-style-type: none"> Riesgo: que la zonificación y apertura o mejora de vías de acceso favorezca el ingreso de comerciantes ilegales o invasores en áreas protegidas en los territorios. Riesgo: que la débil coordinación entre las autoridades municipales y las autoridades territoriales tengan un impacto negativo en la aplicación de normas y procedimientos, entre ellas las relacionadas a la protección de los trabajadores. Riesgos debido a causas de la naturaleza: vientos, tempestades, huracanes, inundaciones, terremotos, hundimientos y desprendimiento de rocas. Que no se contrate mujeres para el trabajo de capacitación y asesoría técnica a los GTI. En los traslados para efectuar las actividades en las comunidades o fincas, puede ocurrir que ocurran choques, vuelcos, hundimiento de botes, con resultados de daño a trabajadores. Los trabajadores pueden verse expuestos a riesgos de picadura de animales venenosos (culebras, alacranes, arañas etc) y su salud verse en serio peligro. Los trabajadores pueden verse expuestos a polvo, hongos y moho durante las actividades del Programa, así como a 	<ul style="list-style-type: none"> Incluir en la asistencia técnica fortalecimiento de capacidades de negociación de los líderes. para reducir la migración. *Bioclima en las act. 1.1.1.1 a 1.1.1.3 incluye asistencia técnica a agricultores familiares indígenas y no indígenas, las comunidades indígenas y GTI para realizar procesos participativos y generar Planes de Ordenamiento de Finca (POF) para familias individuales y Planes de Desarrollo Territorial (PDT). Asegurar mediante contrato que los trabajadores cuenten con seguro contra accidentes. Incorporar la política de género en la contratación de personal Puntualmente, en la act. 2.2.1.1 de BioCLIMA se brindará fortalecimiento institucional a los Gobiernos Territoriales Indígenas (GTIs), prestando especial atención a la inclusión y el empoderamiento de los jóvenes y las mujeres. Identificar en cada área de trabajo la Unidad de Salud más cercana.
	<p>Asistencia técnica y sesiones de trabajo para actualizar y mejorar los estatutos, normas, y reglamentos internos a nivel del Territorio y comunal, (se refiere a la mejora de procedimientos administrativos y contractuales para el aprovechamiento del bosque y el suelo por miembros de la comunidad o foráneos; actualización de Normas ecológicas, etc</p>		
	<ul style="list-style-type: none"> Promoción de inversiones y empleo en GFC en territorios indígenas por PRO PRONicaribe a través de asociaciones públicas-privadas-productor (PPP). 		
<p>1.b Gestión forestal comunitaria (GFC)</p>	<p>Fortalecimiento de las capacidades de INAFOR para negociar la formulación de PGMF para los 3 bloques grandes a fin de reducir las barreras de entrada a la gestión forestal y estimular dichas inversiones.</p> <p>El uso de regentes forestales (contratación) y auditorías forestales</p>		

Matriz de riesgos e impactos ambientales y sociales asociados al Programa RE y Bio-CLIMA			
Acciones Estratégica	Acciones	Riesgos e Impactos negativos	Medidas de mitigación
	periódicas por el INAFOR y los gobiernos regionales y territoriales para los planes forestales en los tres bloques de bosques prioritarios a fin de mejorar el cumplimiento con los reglamentos forestales.	productos peligrosos, que provoquen daños a su salud.	
1c. Promoción de la regeneración natural y la reforestación social	Reforestación (40,000 nuevas ha), requiere establecer convenios de colaboración e incentivos para la creación de viveros (material de siembra) y asistencia técnica, para la reforestación de 8 mil ha anuales Regeneración natural (50,000 nuevas ha),	<ul style="list-style-type: none"> Riegos debido a causas de la naturaleza: vientos, tempestades, huracanes, inundaciones, terremotos, hundimientos y desprendimiento de rocas Existen peligros relacionados con posibles quemaduras o asfixia producto de exposición a incendios los trabajadores que estén directamente en contacto con el uso de plaguicidas u otros químicos podrían tener daños a la salud por el contacto con estas sustancias. 	
ER Programa: Lineamiento 2: Sistemas de producción sostenible intensificada 2a Promoción de sistemas agroforestales y 2b Establecimiento de fideicomiso silvopastoriles. BioCLIMA Sub-componente 1.2 Inversiones en restauración del paisaje, conservación de los bosques y producción resiliente al clima.	Promoción de sistemas agroforestales y establecimiento de fideicomisos silvopastoriles, dirigidos a aumentar la intensificación de la producción, comercialización e ingresos de los sistemas de café de sombra y cacao y los sistemas silvopastoriles, Establecimiento de 10,000 nuevas hectáreas de plantaciones forestales (2,000 ha/año) cuya ubicación dependerá de los criterios del inversionista.		*Bioclima en la act. 2.2.2.3 apoya a los gobiernos de territorios indígenas para operar brigadas de defensa territorial y control de recursos de pueblos indígenas. *Bioclima a través de las act. 2.1.1.1. a 2.2.2.3, 3.2.1.3, 3.2.1.4, 3.2.1.7 integra asistencia y gastos para fortalecer la coordinación entre autoridades.

En cuanto a los riesgos asociados a COVID19, Algunas de las siguientes medidas podrán implementarse y de acuerdo con el contexto dado:

1. Elaborar e implementar medidas de respuestas ante COVID-19, que incluye recursos;
2. Comunicación adecuada con los trabajadores;
3. Colaboración continua con autoridades locales y funcionarios de salud;
4. Monitorear y documentar las condiciones de salud de los trabajadores;
5. Lavado de manos;
6. Desinfección de rutina de superficies y objetos;
7. Prácticas de higiene;
8. Provisión de equipo de protección apropiado;
9. Cambio de procesos para lograr la distancia física;
10. Capacitación de los trabajadores sobre COVID-19
11. Medidas durante la transportación de trabajadores; entrega / transporte de suministros;
12. Requisitos del plan de respuesta COVID-19 para proveedores y soporte;
13. Medidas de prevención para el alojamiento de los trabajadores y lugares para que los trabajadores descansen;
14. Apoyo a los medios de vida de los trabajadores;
15. Protocolo específico para responder a un brote de COVID-19 en la operación:

X. Procedimientos para promover Salud y Seguridad Ocupacional

Se deberán realizar actividades de capacitación para promover la salud y seguridad ocupacional, evitar riesgos laborales, protección a la biodiversidad, violencia de género, discriminación y grupos vulnerables y patrimonio cultural. En dichos eventos se buscará la participación activa de grupos de mujeres y jóvenes.

Se mencionan dos instrumentos que contribuyen a promover la Salud y Seguridad Ocupacional

Instrumento	Elementos esenciales del instrumento
Plan de Prevención de Riesgos Laborales Mandato por la Ley 618	Identificación y clasificación de los riesgos laborales Medidas de seguridad Equipo a utilizar Acciones a seguir en caso de siniestro Estudios técnicos adecuados de los factores de riesgo presentes en el ambiente laboral que puedan afectar a los trabajadores Establecer y aplicar las medidas necesarias para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales

Instrumento	Elementos esenciales del instrumento
	Evaluaciones periódicas del medio ambiente laboral Capacitaciones para promover trabajo individual y en conjunto sobre la salud y servicio ocupacional, riesgos laborales, violencia de género y discriminación y grupos vulnerables
Reglamento interno para las empresas forestales, silvícolas y agrícolas (Trata sobre los deberes y obligaciones de los trabajadores, de acuerdo al giro del trabajo)	Este reglamento deberá ser realizado en la aplicación de la ley 618 y en concordancia con normas Internacionales, un ejemplo de ello es directrices de la OIT: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112615.pdf Deberá incluir de la manera posible los siguientes apartados <ul style="list-style-type: none"> • Objetivo • Campo de aplicación • Referencias • Definiciones • Obligaciones de los trabajadores • Análisis de riesgos • Equipo de protección personal • Vigilancia a la salud de los trabajadores • Plan de atención a emergencias • Capacitación • Unidades de verificación • Procedimiento para la evaluación de la conformidad

XI. Términos y condiciones

11.1. Edad para trabajar y trabajo forzado

La Ley 185 Código del Trabajo de Nicaragua y reforma Ley 474, en el numeral IV, DEL TRABAJO DE LOS NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES en su artículo 131.- establece que “La edad mínima para trabajar mediante remuneración laboral es de 14 años, en consecuencia, se prohíbe el trabajo a menores de esa edad. A los y las adolescentes que trabajan se les reconocerá capacidad jurídica para la celebración de contratos de trabajo a partir de los dieciséis años de edad. Los y las adolescentes comprendidos entre las edades de 14 a 16 años no cumplidos, podrán celebrar contratos de trabajo con el permiso de sus padres o representante legal, bajo la supervisión del Ministerio del Trabajo. Corresponderá a la Inspectoría General del Trabajo, a solicitud de parte o de oficio, conocer y sancionar denuncias sobre la violación a esta disposición.” Al igual que el código del trabajo de Nicaragua, el Banco Mundial en su Marco Ambiental y Social establece que 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.

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:

- el trabajo no se enmarca en lo estipulado en el MGAS
- se realiza una evaluación de riesgos adecuada antes de comenzar los trabajos;
- el Prestatario lleva a cabo un seguimiento regular de la salud, las condiciones de trabajo, la cantidad de horas de trabajo y los demás requisitos de este EAS.

Los trabajadores jóvenes son remunerados de la misma forma que la del resto de los trabajadores con la misma cantidad de trabajo. El empleador debe proporcionar condiciones de trabajo que garanticen la seguridad física, la salud física y mental, la higiene y la protección contra los riesgos profesionales. Las horas de trabajo de los trabajadores jóvenes no deben exceder de 06 horas por día y 30 horas por semana. La violación de los derechos de los trabajadores jóvenes conduce a sanciones pecuniarias, de acuerdo a lo establecido en la constitución política, el código del trabajo y la ley de protección de la niñez y adolescencia.

Para todos los efectos laborales durante el desarrollo del Programa, no se usará trabajo forzado y la edad mínima de contratación será de 18 años cumplidos al momento de formalizar la relación contractual, mediante un contrato. El contrato deberá especificar el plan de gestión de SSO y el contratante deberá velar por el cumplimiento de esta condición en sus trabajadores.

Con el objeto de asegurar el cumplimiento de esta medida, el contratista deberá de:

- a. solicitar una confirmación escrita de la edad de los trabajadores, la cédula de identidad, que es documento obligatorio para efectuar contratación permanente o temporal.
- b. Incluir el tema en el proceso de inducción y promoción del proyecto como parte de la sensibilización al tema
- c. en los procesos de licitación de bienes y servicios se incluirá como parte de la elegibilidad los aspectos de las leyes laborales y el trabajo infantil, entre otros.

No se tolerará el trabajo forzado en ninguna de las actividades del programa. Para asegurar esta medida, se deberá de contar con un contrato de trabajo para cada uno de los trabajadores involucrados, con las medidas establecidas en la sección de contrataciones.

La Comisión de Salvaguarda, directamente o a través de la supervisión del proyecto, solicitará evidencia al contratista del cumplimiento de dichas medidas, que serán verificadas durante una supervisión. La violación a estas medidas dará paso a sanciones establecidas en los instrumentos contractuales con el contratista, sin perjuicio de las medidas correctivas necesarias. Su reiterada ocurrencia podrá ser considerada como causal de terminación de la relación contractual, con implicaciones administrativas al contratista.

En las comunidades indígenas, el trabajo en familia es una cuestión cultural, en la que todos los miembros de la familia intervienen en las actividades del campo. El trabajo de los niños es una forma en la que se integran a la sociedad y a la vida laboral. Por lo tanto, en este proyecto se respetarán sus usos y costumbres, permitiendo la integración de los niños algunas actividades familiares que el proyecto pudiera implicar. Sin embargo, como se mencionó anteriormente, no se permitirá la contratación de personas menores de 18 años, ni se tolerará el trabajo forzado, ni peligroso para niños y niñas.

Entre los ejemplos de actividades laborales peligrosas prohibidas para los y las niñas se incluyen las siguientes: a) el trabajo expuesto 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 o confinamiento en las instalaciones del empleador.

11.2. Contrataciones y relaciones de trabajo

Cada contratación que se efectúe a través del Programa RE, Bio-CLIMA o proyectos vinculados, deberá de asegurar que el trabajador cuenta con seguro médico y contra accidentes, que le permita compensación en caso de daños a la salud en el ejercicio de sus labores.

Los trabajadores del proyecto recibirán información y documentación clara y comprensible acerca de los términos y condiciones del empleo, incluyendo el Código de Conducta Ética de los Servidores Públicos, que en el caso de MARENA es administrado por la División de Recursos Humanos. Todos los trabajadores contratados por el proyecto deberán de contar con un contrato de trabajo, en el cual se especifiquen las condiciones de dicho contrato, en lenguaje accesible a los trabajadores. El contrato deberá de incluir los datos personales de los trabajadores, así como el objeto del trabajo a desarrollar, y las condiciones del contrato (horario, salarios, fechas del contrato, beneficios).

Todos los trabajadores del proyecto, deberán atender un código de conducta, que asegure tanto su salud y seguridad laboral como una relación respetuosa con las familias y comunidades beneficiarias del Programa y proyectos relacionados. A continuación, se enuncian documentos orientadores sobre la ética a seguir:

a. Código de Conducta Ética de los Servidores Públicos

El Gobierno de Nicaragua cuenta con una oficina de Ética Pública, adscrita a la Presidencia, la cual tiene entre sus funciones promover la integridad y transparencia a nivel nacional para prevenir y combatir la corrupción, fomentando en los servidores públicos y en la ciudadanía valores de honestidad, civismo y ética, mediante la educación, divulgación y sensibilización y cuenta con un “Código de Conducta Ética de los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo”, el cual refuerza la lucha de Cero Tolerancia a la Corrupción, que ha asumido el GRUN.

Este Código fortalece la Administración Pública, con una sólida sobre base ética, con eficiencia, eficacia, en beneficio de la población y de manera particular a las personas más desprotegidas, logrando resultados como el mejoramiento de la imagen de la administración pública de manera particular del Poder Ejecutivo, El código es de observancia de todos los trabajadores de Programa RE, BIO-Cima y proyectos relacionado. Ver en anexo El Código de Conducta Ética de los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo.

Todo lo anterior se aplica a las contrataciones de consultores, los cuales, si bien no establecen una relación laboral con MARENA, desempeñan acciones que involucran al código de conducta.

Elementos del código de conducta, muchos de los cuales se abordan en el Código de Conducta Ética de los Servidores Públicos, anexo a esta guía:

1. Normas sociales:

- Respetar a todos los pobladores, autoridades y organizaciones, independientemente de su procedencia, edad, sexo, género, color, etnia, religión, idioma, etc.
- Respetar y tratar apropiadamente a todas las comunidades y/o Pueblos Indígenas, sus autoridades, su identidad cultural, su cosmovisión, sus normas y reglamentos internos y todas sus expresiones culturales.
- No participar en actos de intimidación, acoso, hostigamiento, persecución, discriminación, abuso, explotación, maltrato físico o cualquier otra forma de infringir los derechos de los demás, sobre todo si afecta a grupos vulnerables (menores de edad, adultos mayores, personas con alguna discapacidad, madres gestantes).

- No participar de actos sexuales con personas menores de 18 años, ni en transacciones sexuales comerciales.
- No acosar verbal o físicamente a mujeres de las localidades beneficiarias del proyecto.
- No participar en actividades delictivas y/o ilegales según la normativa nacional.
- No realizar compromisos escritos o verbales a nombre de la consultora, la contratista (subcontratista), la supervisión, etc, sin previa autorización.
- No afectar el derecho de propiedad y/o posesión de las y los pobladores y las comunidades.
- No tomar frutos o cultivos de las comunidades o viviendas aledañas a la vía, sin previo consentimiento de la propietaria o el propietario.
- No sacar provecho de la hospitalidad que brinde la población, ni de la posición de ventaja que pueda tener como trabajador del proyecto.
- Evitar todo tipo de comportamiento que pueda afectar negativamente a la comunidad y que pueda generar conflicto.
- No ocasionar daños a zonas arqueológicas, de patrimonio cultural o de importancia espiritual para la población local.
- No otorgar beneficios o favores personales aprovechando su posición como trabajador del proyecto, ni tomar ninguna acción que interfiera con los mecanismos establecidos de acceso a beneficios del proyecto, tales como el empleo y otros.

2. Normas ambientales:

- No realizar actos y/o actividades que afecten la flora y la fauna propia y aledaño al proyecto, y el medio ambiente en general.
- No realizar actos y/o actividades que afecten las áreas naturales protegidas, zonas de amortiguamiento, ecosistemas frágiles y/o similares.
- No cazar, ni pescar, ni comprar, ni vender, ni poseer ningún tipo de animales silvestres.
- No depositar los desechos orgánicos e inorgánicos dentro de las áreas de trabajo y las zonas aledañas al proyecto, debiendo depositarlo en los recipientes adecuados para ello.
- No contaminar las fuentes de agua con actividades como el lavado de vehículos y otros.

3. Normas de seguridad y salud ocupacional:

- Usar de manera obligatoria los equipos de protección personal en todas las zonas de trabajo.

- No poseer, portar, vender, distribuir o consumir alcohol, drogas, narcóticos o cualquier sustancia ilegal, dentro y fuera de las instalaciones del proyecto, ni trabajar bajos los efectos de estos.
- No portar ni poseer armas de fuego, punzo cortantes y explosivos, excepto quienes estén autorizados para ello.
- Respetar las instrucciones y cumplir con el reglamento interno, de seguridad y salud en el trabajo.
- Reportar el incumplimiento de todas las normas contenidas en el presente código de conducta y el comportamiento poco ético, de otros trabajadores al personal o área que corresponda.
- No tomar represalias contra los trabajadores ni pobladores que denuncien las violaciones de las presentes normas, cuando dichas denuncias se realicen en el marco de la buena fe.
- Usar adecuadamente los bienes y propiedades del proyecto, evitando los robos y despilfarros.

4. Normas aplicables sólo a personal foráneo⁵:

- No frecuentar a las localidades beneficiarias del proyecto en estado de ebriedad.
- La interacción social con la población del área de influencia del proyecto (sobre todo con los menores de edad), será en estricto cumplimiento de las normas establecidas en el presente documento, y evitando acciones que puedan ocasionar la disrupción de la vida cotidiana de las poblaciones locales.
- De ser necesario participar de actividades de esparcimiento comunal y otras actividades culturales y sociales de la población, deberá mostrar una conducta muy respetuosa, evitando estar en estado de ebriedad.

5. Evaluación y gestión de los riesgos e impactos del uso de personal de seguridad

Es necesario considerar los impactos que los arreglos de seguridad podrían tener en las comunidades locales. Para este fin, el programa hará uso de las “Nota de buenas prácticas: “Evaluación y gestión de los riesgos e impactos del uso de personal de seguridad””. Las buenas prácticas relativas al uso de fuerzas de seguridad se basan en el concepto que establece que la prestación de servicios de seguridad y el respeto por los derechos humanos deben ser congruentes. Esto se traduce en la aplicación de políticas y prácticas orientadas a garantizar que la prestación de seguridad se lleve a cabo de manera responsable.

La comunicación proactiva, la participación de la comunidad y la atención de las quejas son fundamentales para este enfoque. También es importante tener en cuentas las cuestiones de género dado que las experiencias y la interacción de las mujeres con el personal de seguridad suelen ser diferentes.

⁵ Entiéndase por foráneo a toda persona que se encuentra fuera de su localidad, es decir, el personal que es trasladado a localidades vecinas, se convierte en foráneos, aun cuando se encuentren dentro del área de influencia del proyecto.

Las instituciones y organizaciones involucradas en proyectos que emplean o contraten personal de seguridad tienen la responsabilidad de velar por la correcta contratación, capacitación, normas de conducta y supervisión del personal de seguridad privada. Asimismo, deben instar a ese personal a actuar con la debida moderación al responder a situaciones relacionadas con el proyecto. La Unidad Ejecutora del Programa en forma previa a la efectividad del Programa, se asegurará que:

- Cuando los proyectos y actividades que conforman el Programa RE utilicen trabajadores directos o contratados para brindar seguridad y proteger a su personal y su propiedad, la entidad responsable del proyecto o actividad involucrada evaluará los riesgos que estos arreglos de seguridad presenten para quienes estén dentro y fuera del proyecto. Al establecer tales arreglos, la entidad responsable se guiará por los principios de proporcionalidad y por las leyes aplicables en relación con la contratación, las normas de conducta, la capacitación, la provisión de equipos y el seguimiento de tales trabajadores de seguridad. No se autorizará el uso de la fuerza por parte de los trabajadores directos o contratados para brindar seguridad excepto para fines de prevención y defensa y en proporción con la naturaleza y el alcance de la amenaza.
- La entidad responsable del proyecto se asegurará que el personal que se utilice para brindar servicios de seguridad actúe de manera coherente con lo establecido en el párrafo anterior, y alentará a las autoridades pertinentes a difundir al público los arreglos de seguridad establecidos para sus instalaciones.
- La entidad responsable del proyecto: i) hará averiguaciones razonables para verificar que los trabajadores directos o contratados para brindar seguridad no estén involucrados en abusos pasados; ii) los capacitará adecuadamente (o determinará que ya están adecuadamente capacitados) en las conductas apropiadas hacia los trabajadores y las comunidades involucradas, y iii) les exigirá que actúen conforme a las leyes aplicables y los requisitos estipulados en el PCAS.
- La entidad responsable del proyecto revisará todas las acusaciones de actos ilegales o abusivos del personal de seguridad, tomará medidas (o instará a las partes adecuadas a que actúen) para evitar que tales actos se repitan y, cuando sea necesario, informará a las autoridades competentes sobre dichos actos ilegales o abusivos.

MARENA, con el apoyo de la Comisión de Salvaguardas, podrá solicitar evidencia del cumplimiento de dichas medidas, verificando durante una supervisión.

En el caso de trabajadores comunitarios, se deberán de establecer claramente los términos y condiciones con las cuales se contrata la mano de obra comunitaria (monto y método de pago, horario de trabajo). Además, se deberá de establecer la manera en la que se recibirán quejas y reclamos sobre el proyecto.

En las comunidades indígenas, el trabajo en familia es una cuestión cultural, en la que todos los miembros de la familia intervienen en las actividades del campo. El trabajo de los niños es una forma en la que se integran a la sociedad y a la vida laboral. Por lo tanto, en este proyecto se respetarán sus usos y costumbres, permitiendo la integración de los niños algunas actividades familiares que el proyecto pudiera implicar. Sin embargo, como se mencionó anteriormente, no se permitirá la contratación de personas menores de 18 años, ni se tolerará el trabajo forzado.

En todas las actividades del proyecto, contrataciones y condiciones de los trabajadores se deberá de aplicar el principio de igualdad de oportunidades y trato justo. Es decir, no deberá de existir discriminación por ninguna condición, género o características personales. La comunicación deberá de mantenerse en un idioma y formato comprensible.

XII. Mecanismo de atención a quejas y reclamos para los trabajadores

Para atender situaciones de malestar e inconformidad de los trabajadores del Programa y Proyectos relacionados, se cuenta con un mecanismo de atención a quejas e inconformidades, el cual puede irse ajustando a las necesidades del proyecto en términos de su naturaleza y especificidades del equipo de trabajo. El Mecanismo de Quejas para los trabajadores, es independiente al mecanismo para el Proyecto en general y que está reflejado en el Plan de Participación de las Partes Interesadas y en el MGAS del proyecto.

Para determinar este mecanismo de quejas, se parte de las leyes y reglamentos nacionales (incluyendo los convenios internacionales) que rigen la materia laboral y de ética profesional.

1. Las quejas pueden presentarse de forma anónima.
2. Las quejas se pueden presentar de forma escrita u oral. En caso de presentarse de forma escrita y cuando no es anónima, deberá contener: El nombre de la persona que interpone la queja, su cedula u otra forma de identidad.
3. Funcionarios involucrados en la queja
4. Exponer la situación de inconformidad que en el caso se presenta de manera
5. Propuesta para resolver la situación.
6. Firma del o las personas que interponen la queja

Los contactos del mecanismo de queja se determinarán una vez establecidas la unidad administrativa del programa. Así también los trabajadores podrán hacer uso del Servicio de reparación de reclamos corporativos del Banco Mundial, el cual tiene el siguiente correo electrónico: grievances@worldbank.org

En cuanto al personal del Programa RE y Proyecto Bio-CLIMA, será responsabilidad de la Unidad Administrativa y especialista de adquisiciones -todavía por determinar-, la contratación de los trabajadores del proyecto, de acuerdo a los términos establecidos en los TDR⁶, así como la administración de los contratos tanto del personal como de los proyectos.

Tanto la capacitación de los trabajadores como la gestión de medidas para abordar las quejas reclamos serán una acción compartida entre la unidad administrativa y la unidad coordinadora del proyecto, de acuerdo a los procedimientos establecidos.

Respecto a los subproyectos, se procederá de acuerdo con la Ley 664, Ley General de Inspección del Trabajo⁷, que mediante esta ley faculta al Ministerio del Trabajo a atender denuncias de los trabajadores cuando un derecho u obligación del empleador está siendo vulnerado.

Las etapas para las quejas son:

1. El Programa RE y Bioclima, designarán a una persona responsable para recepcionar las quejas de los trabajadores. Este tiene máximo una semana para analizar la queja y pasar sus sugerencias a la Gerencia correspondiente.
2. Se analiza el caso y en un término de tres días se decide sobre la situación y las posibles salidas a la queja presentada.
3. En un máximo de dos semanas después de recibida la queja, se procede a convocar a las partes involucradas (la persona que presentó la queja y otras si las hubiera) a fin de ampliar o analizar la situación en conjunto y hacer la propuesta de salida de la situación.
4. Finalmente se elaborará una resolución por escrito ya consensuada por todas las partes y se entregará al trabajador que presento la queja, se dejará una copia en el expediente y otra en la oficina administrativa financiera en su carácter de administrador de los Recursos Humanos.

En caso de no llegar a acuerdos entre las partes, la queja podrá elevarse a las instancias nacionales competentes de acuerdo con las leyes del país. Igual, si la persona que pone la queja no esta conforme con la solución dada, puede apelar usando la misma ruta de la primera queja, pero presentando información o consideraciones adicionales.

El Mecanismo de queja, así como el código de conducta se harán del saber al trabajador junto a la firma de su contrato y antes de iniciar su trabajo.

⁶ TDR: Términos de Referencia

[http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/\(\\$All\)/58F5F2ED6CAB86C6062574FF0054B96E?OpenDocument](http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/($All)/58F5F2ED6CAB86C6062574FF0054B96E?OpenDocument)

Abordando la violencia basada en el género: El Mecanismo de queja para los trabajadores, identificará a un individuo que será responsable de tratar cualquier problema de violencia de género (VG), en caso de que surja. El proyecto mantendrá disponible una lista de proveedores de servicios de Violencia de Género.

El mecanismo de queja, debe ayudar a los sobrevivientes de violencia de género remitiéndolos a los proveedores de servicios de violencia de género para recibir apoyo inmediatamente después de recibir una queja directamente de un sobreviviente. Si se produce un incidente relacionado con la violencia de género, se informará a través del Mecanismo, según corresponda, y se mantendrá confidencial la información del sobreviviente.

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

- a) La naturaleza de la queja (lo que el demandante dice en sus propias palabras)
- b) Si, según su leal saber y entender, el autor estuvo asociado con el proyecto;
- c) Si es posible, la edad y el sexo del sobreviviente.

Cualquier caso de violencia de género llevado a través del Mecanismo de queja será documentado, pero permanecerá cerrado / sellado para mantener la confidencialidad del sobreviviente. Aquí, el Mecanismo de queja, servirá principalmente para:

- Referir a los reclamantes al Proveedor de servicios de Violencia de Género
- Registrar la resolución de la queja.

El mecanismo de queja también notificará de inmediato a la Entidad del Programa y al Banco Mundial sobre cualquier queja de Violencia de Género **con el consentimiento del superviviente**.

XIII. Arreglos Institucionales

MARENA, en su carácter de institución líder del Programa RE, será la institución del Estado de Nicaragua encargada de asegurar el cumplimiento de las Salvaguardas y los Estándares Ambientales y Sociales y será la institución rectora y responsable de la conducción general en la implementación de las medidas incluidas en el plan de Compromiso Ambiental y Social, incluyendo el Mecanismo de Queja para los trabajadores.

Este Guía para la Gestión de la Mano de Obra, se aplicará de forma obligatoria a cualquier subproyecto relacionado al Programa RE y Proyecto Bio Clima.

13.1. Seguimiento y monitoreo

MARENA será la institución del Estado de Nicaragua encargada de brindar información oficial sobre el abordaje y cumplimiento de las Salvaguardas, incluyendo el mecanismo de queja para los trabajadores, estableciendo para ellos los convenios de colaboración con las instituciones que registren los indicadores que se establezcan para tal fin y la conformación de la Comisión de Salvaguardas.

Mediante el Sistema Nacional de Monitoreo Reporte y Verificación, y por medio del Sub-Sistema de Salvaguardas, MARENA, generará reportes sobre el cumplimiento de lo orientado en la presente Guía para la Gestión de la Mano de Obra y el mecanismo de queja para los trabajadores.

13.2. Indicadores

Se ha planteado una serie de indicadores que permitirán dar seguimiento a las actividades del Programa y al cumplimiento de las salvaguardas ambientales y sociales. En relación con el EAS 2, se ha establecido el siguiente indicador:

Indicador	Variables
Creación de empleos bajo condiciones laborales seguras y saludables	<ul style="list-style-type: none"> • Número de empleos nuevos generados con la implementación de proyectos vinculados al Programa de Reducción de Emisiones. <ul style="list-style-type: none"> a. personas empleadas o contratadas de manera directa por el Prestatario (incluidos los organismos que propusieron el proyecto y los que lo ejecutan) para trabajar específicamente en relación con el proyecto (trabajadores directos) b. personas que trabajan o contratadas a través de terceros para realizar trabajos relacionados con las funciones centrales del proyecto, independientemente de su ubicación (trabajadores contratados); c. personas empleadas o contratadas por los proveedores primarios del Prestatario⁵ (trabajadores del proveedor primario) d. personas empleadas o contratadas para tareas comunitarias (trabajadores comunitarios) e. Desagregación de empleos por género: trabajadoras y trabajadores f. Grupos de rango salarial g. Trabajadores(as) que tienen entre la edad mínima y 18 años h. Número de personas capacitadas/Tipología de trabajadores: <ul style="list-style-type: none"> - Directos, trabajadores contratados y trabajadores comunitarios.

Indicador	Variables
	<ul style="list-style-type: none"> - Locales, migrantes nacionales e internacionales, - Roles de trabajadores - Contratos con adolescentes con permiso de padres o representante legal.
Salud y Seguridad ocupacional	<ul style="list-style-type: none"> • Número de denuncias laborales provenientes de proyectos vinculados al Programa de Reducción de Emisiones <ul style="list-style-type: none"> - Denuncias relacionadas con igualdad salarial - Hostigamiento psicológico de género - Sanciones relacionadas con violencia hacia las mujeres • Acuerdos con trabajadores comunitarios • Número de accidentes laborales • Reportes de reparación de impactos • Número de capacitaciones sobre medidas preventivas y de protección de riesgos
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Número de capacitaciones de los trabajadores para la gestión de medidas para abordar las quejas reclamos

13.3. Presupuesto

De acuerdo al detalle del presupuesto reflejado en el Marco de Gestión Ambiental y Social del Programa, el presupuesto para la operación del Mecanismo de Queja de los trabajadores -EAS 2- y el Mecanismo de Queja señalado en el Plan de Participación de Partes Interesadas -EAS10-, es de 77,250 dólares.

Anexos

1-Reglamento de Higiene y Seguridad en las Empresas

RESOLUCIÓN MINISTERIAL RELATIVO A LOS REGLAMENTOS TÉCNICOS ORGANIZATIVOS

DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO EN LAS EMPRESAS
RESOLUCIÓN MINISTERIAL, Aprobada el 24 de Noviembre del 2000
Publicada en La Gaceta No. 175 del 17 de Septiembre del 2001

El Ministerio del Trabajo quien preside el Consejo Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo, en uso de sus facultades que le confiere la Ley No. 290, Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo publicado en La Gaceta, Diario Oficial No. 102, del 03 de Junio del 1998, y al Decreto 71-98 Reglamento a la Ley 290, Ley de Organización, Competencia y Procedimiento del Poder Ejecutivo publicado en La Gaceta, Diario Oficial No. 205 y 206 del 30 y 31 de Octubre de 1998 al tenor de lo dispuesto en los Artículos 100, 101 y 105 del Código del Trabajo y de la Resolución Ministerial de Higiene y Seguridad del Trabajo, publicado en La Gaceta, Diario Oficial No. 165 del 1 de Septiembre de 1993, ha tenido a bien disponer: **RESOLUCIÓN MINISTERIAL RELATIVO A LOS REGLAMENTOS TÉCNICOS ORGANIZATIVOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO EN LAS EMPRESAS.**

CONSIDERANDO

PRIMERO

Que el Arto. 82, Inc. 4 de la Constitución Política, “Reconoce el Derecho de los Trabajadores a unas condiciones de trabajo que garanticen la Integridad Física, la Salud, la Higiene y la disminución de los Riesgos Profesionales para hacer efectiva la Seguridad Ocupacional del Trabajador”.

SEGUNDO

Que conforme a lo que se establece en el Arto. 6 Apdo. b) de la Resolución Ministerial de Higiene y Seguridad del Trabajo; “Establecer Procedimientos y Métodos de Trabajo adecuados”.

TERCERO

Que las empresas en su gestión y actuación de la prevención de los riesgos deberán elaborar Reglamentos Técnicos Organizativos en materia de Higiene y Seguridad, que va dirigido a prevenir directamente a los riesgos que puedan provocar Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, interpretando y apuntando a cada necesidad las disposiciones y medidas de los riesgos que pueden presentarse en el desarrollo de las actividades laborales en sus puestos de trabajo.

POR LO TANTO:

Artículo 1.- Las disposiciones de esta Resolución se aplicarán en todos los Centros de Trabajo del País, tanto público como privado en los que se realicen labores Industriales, Agrícolas o de cualquier otra índole.

Artículo 2.- Los empleadores o sus representantes están en la obligación de elaborar Reglamentos Técnicos Organizativos en materia de Higiene y Seguridad del Trabajo a fin de regular el comportamiento de los trabajadores como complemento a las medidas de prevención y protección, estableciendo los procedimientos de las diferentes actividades preventivas, generales y específicas de seguridad que se deben adoptar en los lugares de trabajo.

Artículo 3.- La Comisión Mixta de Higiene y Seguridad deberá intervenir en su elaboración del Reglamento Técnico Organizativo en materia de Higiene y Seguridad del Trabajo de la Empresa.

Artículo 4.- El contenido del Reglamento Técnico Organizativo será desarrollado de conformidad al instructivo metodológico que oriente el Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Artículo 5.- La solicitud para autorizar el Reglamento Técnico Organizativo de la Empresa, se formulará por duplicado ante la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo del Ministerio del Trabajo.

Artículo 6.- Recibida la solicitud, la Dirección General de Higiene y Seguridad, procederá a revisar el contenido del Reglamento y previo de las observaciones que realice, que en su caso considere procedentes, emitirá auto favorable para proceder a la aprobación del Reglamento, o requerirá al empleador para que en un plazo no superior de 30 días, sean subsanadas las deficiencias observadas en la revisión.

Artículo 7.- Una vez aprobado el Reglamento, producirá plenos efectos legales para su implementación y se extenderá en dos ejemplares, para dar uno a la empresa y otro queda en el Ministerio del Trabajo, para su custodia.

Artículo 8.- El Reglamento aprobado por el Ministerio del Trabajo, la empresa debe difundirlo y ser puesto en conocimiento a los trabajadores con treinta días de anticipación a la fecha en que comenzará a regir.

Artículo 9.- Los empleadores y trabajadores tienen la obligación de cumplir las medidas y regulaciones sobre prevención de riesgos laborales contenidas en el Reglamento Técnico Organizativo de su Centro de Trabajo. Los trabajadores deben de colaborar y exigir la implementación de las disposiciones contenidas en el Reglamento Técnico Organizativo de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Artículo 10.- Los empleadores y trabajadores que violen estas disposiciones serán objeto de sanción conforme a la Legislación Laboral vigente.

Artículo 11.- La vigilancia y control del cumplimiento de las disposiciones contenidas en los Reglamentos Técnicos Organizativos de Higiene y Seguridad del Trabajo en las Empresas, corresponde a la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Artículo 12.- Los empleadores tendrán un plazo no superior de tres meses para proceder a elaborar y presentar su Reglamento Técnico Organizativo a la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo o a la Inspectoría Departamental correspondiente.

Artículo 13.- Los Reglamentos Técnicos Organizativos de Higiene y Seguridad aprobados por el MITRAB tendrán una vigencia de dos años, pudiendo ser los mismos revisados o actualizados cuando se operen cambios o se introduzcan nuevos procesos.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera: Las empresas que ya tienen elaborado su Reglamento Técnico Organizativo de Higiene y Seguridad deben de revisarlo de conformidad a lo orientado por la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Segunda: A partir de la fecha a la entrada en vigor de esta Resolución, los empleadores dispondrán de un plazo no superior a seis meses para proceder a elaborar su Reglamento Técnico Organizativo de Higiene y Seguridad del Trabajo para su aprobación por la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo del MITRAB.

DISPOSICIONES FINALES

Primera: Esta Resolución deroga cualquier otra que le oponga.

Segunda: La presente Resolución entrará en vigencia a partir de su publicación en cualquier medio de comunicación escrito, sin perjuicio de su posterior publicación en La Gaceta, Diario Oficial de la República.

Dado en la Ciudad de Managua, a los veinticuatro días del mes de noviembre del año dos mil. **DR. MANUEL MARTÍNEZ SEVILLA**, Ministro del Trabajo.

2-Código de Conducta Ética de los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo

DECRETO EJECUTIVO No. 35-2009, Aprobado el 28 de Mayo del 2009
Publicado en La Gaceta, Diario Oficial No 113 del 18 de Junio del 2009
El Presidente de la República de Nicaragua, CONSIDERANDO

I

Que el Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional, considera una necesidad fundamental implementar y fortalecer el Plan Estrategia Integral de Desarrollo humano y Contra la Corrupción a través de políticas públicas que involucren principalmente a todos los servidores públicos en el ejercicio de sus cargos del Poder Ejecutivo y a todos los sectores sociales, tomando en cuenta las políticas de control social, de género, de igualdad y democracia directa en la promoción de los valores éticos y morales, dándole cumplimiento al espíritu de los artículos 130 y 131 de nuestra Constitución Política y la Ley No. 438 "Ley de Probidad de los Servidores Públicos del Estado".

II

Que de conformidad con los numerales 1, 2 y 3 del artículo III de la Convención Interamericana Contra la Corrupción, aprobada por Decreto Legislativo No. 2083 del 11 de noviembre de 1998, publicado en El Diario Oficial La Gaceta No. 227 del 25 de Noviembre de 1998, el Gobierno de Nicaragua está obligado a crear, mantener y fortalecer normas de conducta ética y mecanismos para el efectivo cumplimiento.

III

En cumplimiento del artículo 8, numerales 1 y 2 de la Convención de las Naciones Unidas Contra la Corrupción, aprobada mediante Decreto Legislativo No. 4374 del 13 de Octubre del 2005, publicado en El Diario Oficial La Gaceta No. 214 del 4 de Noviembre del 2005 y artículo 7 de la Declaración de Guatemala "Por una Región Libre de Corrupción", suscrita por los Jefes de Estado del Sistema de Integración Centro Americana (SICA) el 15 de Noviembre del año 2006, es necesario dictar normas y principios que rijan la actuación de los servidores públicos en el ejercicio de sus cargos.

IV

Que el Poder Ejecutivo considera indispensable para el correcto ejercicio de la función pública en aquellas instituciones que forman parte del Gobierno Central, contar con un instrumento que recoja de manera uniforme las normas y principios éticos y morales que, en todo momento, deben orientar la conducta de los servidores públicos que laboran en tales entidades.

V

Que es necesaria una política de honestidad administrativa y de moral pública orientadora de todos los actos de administración, en consecuencia, es determinante crear mecanismos que impulsen el cumplimiento de las distintas normas que rigen la actuación de los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones.

VI

Que a pesar que Nicaragua cuenta con un cuerpo de leyes que regulan la actuación del servidor público, a diferencia del resto de países centroamericanos, no cuenta con un Código de Conducta Ética, cuya existencia está fundamentada en el Título IV de nuestra carta magna que se refiere a los Derechos, Deberes y Garantías del Pueblo Nicaragüense, así como las disposiciones específicas, contenidas en los Artículos 130 y 131 sobre las obligaciones de los funcionarios, los límites de los mismos y en general los deberes de todos los servidores públicos ante la necesidad del pueblo, además que un Código de Conducta Ética en el ámbito ya referido es un compromiso internacional de Nicaragua en el combate a la corrupción.

VII

Que la erosión de la confianza y el deterioro de la credibilidad de las y los Servidores Públicos en la percepción ciudadana, representa una clara manifestación de los estragos ocasionados por la corrupción e impone al Estado la obligatoriedad de evitar su alto costo social y formular e implantar políticas públicas orientadas al rescate y preservación de los valores éticos y el reconocimiento de los derechos humanos que son los fundamentos morales de la sociedad.

VIII

Que el Código de Conducta Ética para los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo, reforzará la lucha que ha asumido nuestro Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional, de Cero Tolerancia a la Corrupción, fortaleciendo la Administración Pública, con una cultura sólida sobre una base ética, con eficiencia, eficacia, en beneficio de la población y de manera particular a las personas más desprotegidas, logrando resultados como el mejoramiento de la imagen de la administración pública de manera particular del Poder Ejecutivo, así mismo, generando confianza dentro de la sociedad, coadyuvando además en el fortalecimiento de la gobernabilidad de nuestro país.

POR TANTO: En uso de las facultades que le confiere la Constitución Política,
HA DICTADO El siguiente: **DECRETO**

Código de conducta ética de los servidores públicos del poder ejecutivo

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto del Código. Este Código tiene por objeto normar la conducta ética de los servidores públicos del Poder Ejecutivo en el ejercicio de sus funciones, para prevenir hechos que afecten los intereses del Estado de conformidad a lo establecido en la Constitución Política y demás leyes de la materia.

Artículo 2. Ámbito de Aplicación. Son sujetos a las disposiciones del presente Código, todos los servidores públicos del Poder Ejecutivo: Ministerios, Entes Desconcentrados, Entes Descentralizados y Empresas Públicas y mixtas a que hace referencia la Ley No. 290 "Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo", publicada en la Gaceta No. 102 del 3 de junio de 1998 y sus reformas.

Además, este Código es aplicable a todas las personas naturales investidas de funciones públicas, permanentes o temporales remuneradas, que ejerzan sus cargos por nombramiento, contrato, concurso, convenio de pasantías y/o cualquier otro medio legal de contratación emanado de la autoridad competente que presten servicios o cumplan funciones en cualquier institución del Poder Ejecutivo.

De igual manera, toda norma, disposición interna o procedimiento administrativo que establezcan las instituciones del Poder Ejecutivo deberá estar en concordancia con este Código y las leyes de la materia.

Artículo 3. Definiciones. Para los efectos de la aplicación de este Código, se debe tener presente las siguientes definiciones básicas:

Servidor Público: Es toda persona natural que por disposición de la Constitución y las leyes, por elección, por nombramiento de autoridad, o por haber sido contratado de conformidad a la Ley y que a nombre o al servicio de la Administración del Estado participen en el ejercicio de la función pública. Esta definición cubre a funcionarios y empleados públicos.

Funcionario Público: Funcionario público es toda persona natural que por nombramiento ocupa un puesto o cargo de jerarquía que dirige la Función Pública.

Empleados Públicos: Son todas las personas naturales que ejecutan y operativizan la función pública.

Función Pública: Toda actividad, sea de forma temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre del Estado o al servicio del Estado o de sus entidades y en cualquier nivel jerárquico.

Administración Pública: Es la que ejerce el Estado por medio de los órganos de la administración del Poder Ejecutivo de acuerdo con sus propias normativas y todas aquellas que ejercieren potestades administrativas en cada uno de los Poderes del Estado.

Ética. Actuar de forma correcta y tiene como fundamento el libre albedrío, es la disciplina que nos indica qué debemos hacer, las obligaciones que tenemos frente a los demás conciliando los intereses personales con los de la comunidad.

CAPÍTULO II: PRINCIPIOS ÉTICOS DEL SERVIDOR PÚBLICO

Artículo 4. Principios. A los efectos de este Código son **PRINCIPIOS ÉTICOS** en la conducta de los servidores públicos: a) Bien Común, b) Legalidad, c) Igualdad, d) Lealtad, e) Solidaridad, f) Probidad, g) Capacidad y h) Dignidad.

Artículo 5. Principio del Bien Común. Todas las decisiones y acciones del servidor público deben estar dirigidas a la satisfacción de las necesidades e intereses de la sociedad, por encima de los intereses particulares ajenos al bienestar de la colectividad. El servidor público no debe permitir que influyan *en* su juicio y conducta que puedan perjudicar o beneficiar a personas o grupos en detrimento del bienestar de la sociedad.

El compromiso con el bien común implica que el servidor público esté consciente de que el servicio público es un patrimonio que pertenece a todos los nicaragüenses y que representa una misión que sólo adquiere legitimidad cuando busca satisfacer las demandas sociales y no cuando se persiguen beneficios individuales.

Artículo 6. Principio de Legalidad. El Servidor Público debe cumplir y hacer cumplir lo establecido en la Constitución Política y demás leyes vigentes. Ninguna persona está obligada a hacer lo que la ley no mande, ni impedida de hacer lo que ella no prohíbe. Ningún cargo concede a quien lo ejerce, más funciones que las que le confiere la Constitución y las leyes.

Artículo 7. Principio Igualdad. El servidor público no debe realizar actos discriminatorios en su relación con el público o con los demás agentes de la Administración Pública. Debe otorgar a todas las personas igualdad de trato en igualdad de situaciones, este principio debe tenerse en cuenta y se debe aplicar también a las relaciones que el servidor mantenga con sus subordinados.

Artículo 8. Principio de Lealtad. El Servidor Público debe ejercer la lealtad a la Nación, siendo consecuente con la responsabilidad de servir a los intereses del pueblo y ejercer correctamente la administración de los recursos y patrimonio del Estado.

Artículo 9. Principio de Solidaridad. Implica la disposición de los servidores públicos a prestarse ayuda mutua, que el servidor público debe tener disposición en el ámbito de relaciones interpersonales y en las tareas que desempeñen en función de cumplir con los objetivos y metas de la institución, prestando los servicios a la población con calidad.

Artículo 10. Principio de Probidad. Implica una conducta recta, honesta y ética en el ejercicio de la función pública y en la correcta administración del patrimonio estatal.

Artículo II. Principio de Capacidad. Ser técnica y legalmente idóneo para el desempeño del cargo. La Ley regula esta materia.

Artículo 12. Principio de Dignidad. Implica el irrestricto respeto a la persona.

CAPÍTULO III: VALORES Y CONDUCTAS ÉTICAS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Artículo 13. La Honestidad. En todo servidor público debe regir la honestidad, misma que exige actuar teniendo en cuenta que los fines públicos excluyen cualquier comportamiento que vaya en detrimento de la población debiendo olvidar el provecho personal o de un tercero.

La honestidad de los servidores públicos será practicada bajo los siguientes criterios:

a) Los servidores públicos deberán rechazar en el ejercicio de sus funciones los regalos, invitaciones, favores, dádivas, pago de viajes, uso de medios de transporte o cualquier clase de halagos, beneficios materiales o inmateriales, ofrecidos por personas o grupos interesados en obtener beneficios por acción u omisión en virtud de sus funciones en el cargo.

b) El servidor público deberá abstenerse en forma absoluta de ejercer sus funciones o autoridad con fines distintos al interés público. A tal efecto no deberá, en ninguna circunstancia, vincular su vida privada con el desempeño del cargo que ejerce, ni utilizarlo para hostigamiento, acoso o seducción de cualquier tipo.

c) Los servidores públicos se abstendrán de celebrar contratación en los que tenga interés personal, familiar o comercial que sea incompatible con el ejercicio de su cargo, obteniendo beneficios para sí o a sabiendas para terceras personas.

d) Los servidores públicos se inhibirán de conocer o participar por sí o por terceras personas en asuntos en los cuales tengan directa o indirectamente especial interés, en detrimento del bien común.

e) Las entrevistas con personeros o particulares interesados en una determinada decisión deberán ser efectuadas en la respectiva oficina o lugar de trabajo del servidor público.

f) El acceso a datos e informaciones que dispongan los servidores públicos, debido al ejercicio de sus atribuciones, funciones y competencias no deberá ser utilizado para fines distintos de los institucionales.

g) Los subordinados no deben ser obligados a realizar durante el tiempo de trabajo actividades correspondientes a los asuntos e intereses personales de sus superiores.

h) Ningún servidor público después de asumir su cargo o funciones podrá continuar desempeñándose como administrador de sus negocios particulares, inversiones o empresas, si éstas menoscaban el estricto cumplimiento de sus deberes en cuyo caso deberán delegar sus poderes de administración.

i) Quienes hayan ejercido funciones públicas se abstendrán, de utilizar la información obtenida en el ejercicio de su cargo en contra de los intereses del Estado.

j) El servidor público mostrará la rectitud de su conducta escogiendo siempre, cuando esté delante de dos opciones, la mejor y más ventajosa para el bien común.

k) El servidor público ejercerá con moderación y discreción las prerrogativas inherentes al cargo y se abstendrá de ello cuando cause algún perjuicio a los legítimos intereses de los usuarios de los servicios públicos.

l) El servidor público bajo ninguna circunstancia retardará o dificultará a cualquier ciudadano el ejercicio regular de su derecho y menos en forma que pueda causarle daño moral o material.

Artículo 14. Respeto. Los servidores públicos deberán actuar con respeto, lo que les obliga a tratar a todas las personas sin discriminación por razones de condición social, política, económica, género, capacidad diferente, religión, etnia, respetando fielmente sus derechos individuales, y brindando la misma calidad de servicio y gestión a toda la población.

El Respeto en los servidores públicos será practicado bajo los siguientes criterios:

a) Todo aquel que solicite o demande atención o servicio ante un servidor público deberá recibir un tratamiento imparcial y objetivo.

b) La prestación del servicio se debe en igual cantidad o calidad a todos los usuarios, concediendo la misma oportunidad a todos y cada uno de ellos. Estarán justificados sólo aquellos tratamientos especiales amparados por ley o resolución pública del organismo competente.

c) Para la justa y correcta prestación del servicio, el servidor público deberá estar permanentemente consciente de que su trabajo está regido por el interés de ser útil a quien demande un servicio, sin discriminación por condición social, política, económica, género, capacidades diferentes, religiosa, étnica, o de cualquier otro orden, respetando fielmente sus derechos individuales.

d) La actitud asumida por el servidor público en los actos del servicio no debe permitir

que simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal interfieran en el trato con el público, con otras autoridades con sus compañeros de trabajo, jefes o subordinados.

Artículo 15. Calidad del Servicio Público. Implica la entrega diligente a las tareas asignadas, disposición para dar oportuna, esmerada y efectiva atención a los requerimientos y trabajos encomendados, para encauzar cortésmente las peticiones, demandas, quejas y reclamos del público, así como resolverlos oportunamente.

La Calidad del Servicio de los servidores públicos será practicada bajo los siguientes criterios:

a) Todo servidor público debe desempeñar su cargo en función de las obligaciones que le confieren utilizando todos sus conocimientos y su capacidad física e intelectual, con el fin de obtener los mejores resultados.

b) El servidor público actuará permanentemente con solidaridad, respeto, cordialidad, tolerancia y consideración para con el público y entre los servidores.

c) El servidor público, para el cabal ejercicio de sus funciones, solicitará a sus superiores que se le informe sobre las funciones, los deberes, los procedimientos, la ubicación jerárquica y los canales regulares de comunicación propios del cargo que ha de ejercer.

d) El Servidor público deberá desempeñar las funciones y realizar las tareas que se le encomienden de manera eficiente, mejorando continuamente los estilos de trabajo y utilizando los recursos de forma adecuada.

Artículo 16. La Eficiencia. Implica la capacidad de alcanzar los objetivos y metas institucionales programados, con el mínimo de recursos disponibles y tiempo, logrando su optimización, y cumpliendo con alta calidad a las demandas de la población.

La eficiencia de los servidores públicos será practicada bajo los siguientes criterios:

a) Es deber de todo superior jerárquico dentro de la Administración Pública crear, promover y mantener una infraestructura técnico-administrativa, mediante la cual las disposiciones del presente Código sean efectivamente aplicables, como directrices, manuales, instructivos y cualquier otro instrumento requerido.

b) Es deber de todo superior jerárquico dentro de la Administración Pública de disponer y mantener abiertos canales de información para la recepción, atención y tratamiento de quejas, reclamos, denuncias, peticiones, solicitudes y sugerencias que la población en general plantee sobre los deberes y comportamiento ético de los servidores públicos.

A tal efecto, en todos los despachos y dependencias públicas se organizarán y dispondrán oficinas, servicios o procedimientos para este cometido.

c) Las instituciones del Estado colaborarán entre sí y se prestarán toda la atención e información necesaria que posibiliten el mejor cumplimiento de lo prescrito en el presente Código.

d) Los superiores jerárquicos deberán organizar debidamente su tiempo de audiencia a la población, a manera de evitar largas antesalas y esperas indefinidas.

e) En caso de formación de largas filas en espera de que se le atienda, los supervisores deberán organizar el trabajo de los servidores, adoptando las medidas necesarias para resolver prontamente la situación.

f) El uso de los recursos científicos y tecnológicos al alcance, así como la disposición a ser capacitado para el logro de mejores resultados en su aplicación, será práctica obligada de los servidores públicos.

g) El servidor público deberá llevar un registro continuo y actualizado de las actividades relativas a las labores desempeñadas, con el fin de autoevaluar sus logros y resultados.

Artículo 17. Responsabilidad. Conlleva el cumplimiento de las funciones del cargo, las tareas encomendadas, dentro de los plazos establecidos, así como la disposición permanente de rendir cuentas y asumir las consecuencias de los resultados de su trabajo y de su conducta personal.

La responsabilidad de los servidores públicos será practicada bajo los siguientes criterios:

a) Todo superior jerárquico dentro de la Administración Pública velará porque en los actos de juramentación y toma de posesión de los cargos se lean partes seleccionadas de este Código y se entregue un ejemplar al nuevo titular.

b) El servidor público debe reconocer sus limitaciones al momento de realizar actividades de servicio público, en especial cuando se trate de contacto directo con el usuario y solicitar si fuere necesario la debida capacitación y colaboración en el área donde lo requiera.

c) Los servidores públicos no deben evadir los compromisos contraídos con las personas que acudan en solicitud de la debida prestación de servicios.

d) El servidor público como custodio principal del patrimonio del Estado donde se

desempeña, deberá ser fiel y permanente vigilante de los documentos, bienes e intereses que le han sido confiados.

e) Los superiores podrán otorgar las licencias y permisos sin violar las normas y reglamentos, y los servidores públicos deben solicitarlos en forma legalmente correcta.

f) El servidor público debe considerarse el primer obligado con el pago de los impuestos, tasas y contribuciones, y no evadirlos por ningún concepto.

g) El servidor público es un actor principal del cuidado y vigilancia a la protección del medio ambiente, fortaleciendo la legislación de la materia.

Artículo 18. Compañerismo. El compañerismo implica asumir una actitud de cordialidad, armonía, amistad y sobre todo un trato basado en el respeto y la colaboración.

El Compañerismo será practicado de acuerdo a los siguientes criterios:

a) Servirse de apoyo entre compañeros en las labores diarias en función de que la institución salga adelante a fin de lograr los objetivos institucionales.

b) Ayudarse entre compañeros de trabajo en los asuntos profesionales, técnicos y e inclusive aquéllos de carácter personal en los temas que incidan en la efectividad de la labor desempeñada.

Artículo 19. Compromiso. El servidor público asumirá compromiso consigo mismo, con sus valores, con el trabajo mismo, con una filosofía o cultura organizacional que implica una obligatoriedad moral. El desempeño del ejercicio de la función pública, implica tomar conocimiento del presente Código y asumir el compromiso de su debido cumplimiento.

El Compromiso será practicado bajo los siguientes criterios:

a) El servidor público tiene una obligación moral y legal con el Pueblo, de dedicar su trabajo y empeño a la consecución del bienestar general.

b) Todo servidor público deberá comunicar inmediatamente a sus superiores cualquier acto contrario a las disposiciones de este Código, así como rechazar las presiones de superiores jerárquicos, contratantes, interesados o cualquiera que desee obtener favores, ventajas o beneficios indebidos mediante acciones ilegales.

c) Todo servidor público debe mantener una actitud que permita fortalecer la solidaridad y confraternidad con sus compañeros de trabajo, mediante el respeto

mutuo, el trato cordial y la tolerancia, permitiendo la armonía de la estructura organizacional.

d) Todo servidor público deberá divulgar entre sus compañeros de trabajo la existencia y el contenido del Código de Conducta e instar a su cumplimiento.

e) El servidor público, como custodio principal de los bienes del Estado donde se desempeña, deberá dar inmediatamente parte a sus superiores o al ente correspondiente de los daños causados a dichos bienes.

f) El servidor público debe identificarse con su institución y sentir orgullo de pertenecer a la misma.

g) El servidor público debe asumir la importancia de cumplir con sus obligaciones y funciones haciendo un poco más de lo esperado, sin que esto le signifique una carga, sino un medio más de satisfacción con su persona a través del servicio a los demás.

Artículo 20. La Disciplina. Conlleva la observancia y el estricto cumplimiento de las normas administrativas por parte de los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones.

La disciplina será observada desde los siguientes criterios:

a) El servidor público acatará las órdenes superiores, sin menoscabo del cumplimiento del ordenamiento jurídico establecido, ni la de los valores éticos inherentes a la condición humana.

c) El servidor público no deberá bajo ninguna circunstancia abandonar su lugar de trabajo sin estar debidamente autorizado para ello, así como tampoco extraer documentación o información reservada para uso único y exclusivo de la dependencia donde desempeña funciones.

d) El servidor público, cuando no compartiere los criterios de las órdenes recibidas, dará cumplimiento a las mismas dejando constancia de su inconformidad ante el órgano competente. Sólo podrá exceptuarse de su acatamiento por inconstitucionalidad, ilegalidad o cuando el conflicto de intereses o derechos le afecte directamente.

e) El incumplimiento de órdenes recibidas no podrá justificarse alegando un beneficio mayor para la institución.

Artículo 21. La Accesibilidad. Exige del servidor público la ejecución clara y limpia de los actos del servicio e implica que estos tienen el carácter público, por lo que deben ser accesibles a toda persona natural o jurídica que tenga interés en el asunto,

garantizando el acceso a la información, sin más límites que el que imponga la ley y el interés público y los derechos de privacidad de los particulares, así como el uso racional de los recursos públicos ofreciendo certeza sobre su actuación y generando credibilidad

La accesibilidad será practicada bajo los siguientes criterios:

a) Toda persona tiene derecho a conocer la información pública de conformidad con la ley de la materia. El servidor público no debe omitirla o falsearla, sin menoscabo de lo establecido en la ley.

b) Los servidores públicos con el cumplimiento de los procedimientos previamente establecidos, deben permitir al usuario conocer los pasos a seguir y mostrar un trabajo que no ofrezca dudas en relación a su ejecución.

c) La accesibilidad en el servicio público exige, en especial, que la información de que dispongan las dependencias públicas ha de considerarse susceptible de acceso a toda persona natural o jurídica que tenga interés legítimo sobre el asunto. La reserva como excepción deberá ser expresamente declarada y fundamentada en razones debidamente justificadas de conformidad con la Ley.

d) La accesibilidad implica que el servidor público tenga conciencia que debe brindar una respuesta ágil, amable, cordial, de respeto, que demuestre empatía y consideración al público.

Artículo 22. La Integridad. El servidor público debe actuar de acuerdo con la ley, congruente con los valores de la institución.

La integridad será practicada bajo los siguientes criterios:

a) El servidor público debe mantener criterios objetivos e imparciales, desprovistos de interés personal.

b) El servidor público debe ser y demostrar honestidad, transparencia y credibilidad como norma de comportamiento.

Artículo 23. El Liderazgo. Es el proceso de influir en otros y apoyarlos para que trabajen con entusiasmo en el logro de los objetivos comunes de la institución. El servidor público debe evidenciar su capacidad de influencia.

El Liderazgo será observado bajo los siguientes criterios:

- a) Es tener la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo.
- b) Debe asegurar el cumplimiento de programas, políticas, objetivos y gestión de personas, con respeto y accesibilidad, teniendo en cuenta sus opiniones.

CAPÍTULO IV: VALORACIÓN, EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN

Artículo 24. Valoración de la Conducta Ética de los Servidores Públicos. Los Principios definidos en el Capítulo II de este Código, serán el referente para la valoración o evaluación de la conducta de los servidores públicos, sobre la base de sus comportamientos y actitudes en el desempeño de sus funciones.

Artículo 25. Evaluación del Desempeño de los Servidores Públicos. Los Principios Éticos referidos en el presente Código, así como las manifestaciones o conductas descritas como parte de cada uno de ellos, deberán ser considerados en la definición de factores del desempeño a evaluar como parte del Sistema de Gestión del Desempeño, de conformidad a lo establecido en la Ley No. 476, Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa y su Reglamento.

Artículo 26. Promoción de los Principios Éticos. En base a lo establecido en la Ley No. 476 "Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa", con relación a la responsabilidad del personal directivo en la gestión y desarrollo del personal bajo su responsabilidad, corresponde a éstos la promoción, seguimiento y evaluación del cumplimiento de los principios éticos establecidos, de conformidad a la metodología e instrumentos del Sistema de Gestión del Desempeño que para tal fin defina la Dirección General de Función Pública del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

CAPÍTULO V: RECONOCIMIENTOS Y ESTÍMULOS

Artículo 27. Evaluación de la Conducta de los Servidores Públicos. La conducta de los servidores públicos ajustadas a los principios y las normas de este Código será referencia valorativa válida para la evaluación personal, en base a los comportamientos y actitudes que manifiesten en el desempeño de sus funciones. Esta evaluación la deberá realizar el personal directivo responsable de los mismos, de conformidad a la metodología, criterios e instrumentos definidos por la Dirección General de Función Pública para tal fin.

Artículo 28. Reconocimientos y Estímulos. Los Servidores Públicos que a través de la evaluación del desempeño, hayan obtenido calificaciones óptimas por los resultados de su trabajo y las conductas que evidencian el cumplimiento de los principios éticos, serán propuestos para hacerse acreedores de reconocimientos o condecoraciones, de conformidad a los Capítulos II y III del presente Código.

Las instituciones de la Administración Pública en las que progresivamente se implante el Sistema de Gestión del Desempeño, podrán publicar periódicamente cuadros de honor donde figuren los servidores públicos que se hayan destacado, según las prioridades y valores, en correspondencia a las características del tipo de actividades que realiza la institución.

CAPÍTULO VI: INSTANCIA RECTORA

Artículo 29. Instancia Rectora del Código de Conducta Ética del Servidor Público del Poder Ejecutivo. La Oficina de Ética Pública es la instancia rectora responsable de la promoción, difusión y capacitación sobre los preceptos y disposiciones del presente Código.

Artículo 30. Mecanismos de Rectoría. Para el cumplimiento de lo establecido en el artículo que antecede, la Oficina de Ética Pública podrá establecer convenios, programas interinstitucionales, coordinaciones u otras acciones relacionadas con el ámbito preventivo, educación y divulgación de valores éticos, capacitación y asesoramiento relativa al marco jurídico de integridad, transparencia y promoción de acciones con la sociedad civil.

A efectos de cumplir con las funciones de rectoría de la promoción e implementación del Código de Conducta Ética del Servidor Público, la Oficina de Ética Pública realizará supervisiones y brindará asesoría técnica a las instituciones del ámbito de aplicación del mismo.

Artículo 31. Designación del Oficial de Ética. Para el cumplimiento del papel de instancia rectora de la Oficina de Ética Pública y para los efectos operativos, la Dirección Superior de cada Ministerio, Entes Desconcentrados, Entes Descentralizados, Empresas Públicas y mixtas del Poder Ejecutivo, designará a un Oficial de Ética para que coordine las acciones encaminadas a implementar el presente Código y sea el enlace entre la Oficina de Ética Pública, como coadyuvante en el cumplimiento de este Código.

Artículo 32. Órgano de Apoyo para la Promoción del Código de Conducta Ética del Servidor Público del Poder Ejecutivo. Se creará el Comité Técnico de Ética Pública, que estará conformado por el Oficial de Ética Pública a que se refiere el artículo 31 que antecede, de las siguientes instituciones:

- a) Ministerio de Educación MINED
- b) Ministerio de Gobernación MIGOB
- c) Ministerio de la Familia, Adolescencia y Niñez MIFAMILIA
- d) Ministerio de Salud MINSA

- e) Ministerio del Ambiente y de los Recursos Naturales MARENA
- f) O Procuraduría General de la República PGR
- g) Dirección General de Función Pública DIGEFUP
- h) Instituto Nicaragüense de la Juventud INJUVE
- i) Instituto de la Mujer INIM
- j) Instituto Nicaragüense de Fomento Municipal INIFOM
- k) Instituto Nacional Tecnológico INATEC
- l) Policía Nacional PN
- m) Instituto Nicaragüense de Cultura INC

Este Comité Técnico estará presidido por la Oficina de Ética Pública, y su funcionamiento estará regulado por un Reglamento Interno que elaborará el Comité.

Artículo 33. Término para la designación del Oficial de Ética y la conformación del Comité Técnico. Se establece un término de noventa día contados a partir de la entrada en vigencia del presente Código de Conducta Ética, de los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo, para la designación del Oficie de Ética y la conformación del Comité Técnico.

CAPÍTULO VII: DISPOSICIONES FINALES

Artículo 34. De la Contravención. Las consecuencias que devengan de las contravenciones a los principios y disposiciones establecidos en el presente Código de Ética, están referidas a las disposiciones legales vigentes en cada una de las materias que rigen la actuación del servidor público, en especial las contenidas en la Ley No. 476, Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa, y la Ley No. 438, Ley de Probidad de los Servidores Públicos del Estado.

Artículo 35. Derogación. Toda disposición que se oponga a la letra y espíritu del presente código queda expresa y tácitamente derogada.

Se deroga el Decreto Ejecutivo 124-99 publicado en la Gaceta Diario oficial No 236 del 10 de Diciembre de 1999.

Artículo 36. Vigencia. El presente Código de Ética del Servidor Público en el Poder Ejecutivo, entrará en vigencia a partir de su publicación en cualquier medio de comunicación escrito de circulación nacional sin perjuicio de su posterior publicación en La Gaceta Diario Oficial.

Dado en la ciudad de Managua, Casa de Gobierno, a los veintiocho días del mes de mayo del año dos mil nueve. **Daniel Ortega Saavedra**, Presidente de la República de Nicaragua. **Salvador Vanegas Guido**, Secretario de la Presidencia, Encargado del Despacho de la Secretaría Privada para Políticas Nacionales.

3- Summarized English Version

- Bio-CLIMA: Integrated climate action to reduce deforestation and strengthen resilience in BOSAWÁS and Rio San Juan Biospheres
- Guidelines for Cultural Heritage
- Environmental and Social Safeguard Management Framework (ESMF)

Project Description and Background

Nicaragua's GHG Emissions Reduction Program (ERP) "Fighting climate change and poverty in the Caribbean Coast, BOSAWAS Biosphere Reserve and the Indio Maíz Biological Reserve", and the Bio-CLIMA Project: "Integrated climate action to reduce deforestation and strengthen resilience in BOSAWAS and Rio San Juan Biospheres", have the objective to support the Caribbean Region of Nicaragua to transition from an economic development model based on resources exploitation and extensive land-use, to one of sustainable production with resource conservation and intensified agricultural production, creating synergies between forest ecosystem conservation, and sustainable agricultural production for greenhouse gas (GHG) emissions reduction and improving vulnerable livelihoods, while enhancing the resilience of ecosystems and ecosystem services.

Bio-CLIMA and the ERP are complementary within the programmatic approach Nicaragua has chosen to implement its National REDD+ Strategy "ENDE REDD+" and as such, will act synergistically. While the ERP, which has been approved by the World Bank Forest Carbon Partnership Facility shall compensate Nicaragua for REDD+ through payments for emission reductions achieved (RBP's); Bio-CLIMA will contribute to reduce these GHG emissions through concrete activities and targeted investment. As these emissions are mainly caused by inappropriate soil use, deforestation and forest degradation, Bio-CLIMA shall achieve to reduce them and increase carbon stocks through better land use, land restoration and sustainable forest management. Bio-CLIMA's transformative vision is oriented to produce a paradigm shift to be achieved through a triple strategy of mutually reinforcing interventions, consisting of: i.) Targeted investments for the restoration and sustainable management of the landscape, ii.) The creation of good governance conducive to an environment for sustainable investment and; iii.) Substantial investments to strengthen local and regional capacities with supporting tools and instruments. Bio-CLIMA is expected to provide important benefits associated to the reduction in emissions from land use, deforestation and forest degradation; poverty alleviation and enhanced livelihood resilience of the most vulnerable, including indigenous and afro-descendant people, small and medium agricultural producers, with extended benefits of the conservation

of ecosystems and ecosystem services for the population of the Caribbean Coast of Nicaragua and the “Alto Wangki y Bocay” region.

Project activities have been structured into three main components: Component 1 “Conserving and Producing for Life” which would involve actual physical activities and “hard” investments on the ground; Component 2 “Good Governance” which would involve mainly the strengthening of regional and local environmental authorities including the Indigenous Territory Governments (GTIs), and the facilitation of dialogue mechanisms oriented to improve the business climate for sustainable investment by the private sector; and Component 3 “Capacity Development for Productive Landscape Restoration and Forest Conservation” which would involve training and capacity building for technical and extension personnel, tools and instruments for environmental monitoring and awareness raising campaigns and public environmental education. Potential environmental and social impacts could be generated mainly from Component 1, which involves activities for participatory formulation and implementation of Territorial Development Plans (TDPs) of indigenous communities, and the Land Use Management (LUMP) for individual family farms. The latter could include the facilitation of conservation and peaceful cohabitation agreements between GTIs and non-indigenous colonists that have settled on indigenous territories. Only on the basis of land-use planning agreements for sustainable land and forest use Bio-CLIMA shall support indigenous and non-indigenous farmer families with technical assistance and the investments such as tools, seed and material needed for sustainable, productive landscape restoration through three landscape restoration modules: sustainable silvo-pasture (SSP), cocoa-agroforestry (CAF) and close-to-nature planted forests (CTNPF).

On natural forest land located in indigenous territories within protected areas indigenous communities will be supported to develop sub-projects and business plans for Sustainable Community Enterprises (SCEs) which may involve income generating activities such as the use of non-timber forest products, eco/ethno-tourism and other forest and biodiversity conservation and sustainable-use activities. In Indigenous Territories outside protected areas indigenous communities shall be supported to prepare and implement commercial Community Forest Management (CFM) and Community Forest Restoration (CFM) sub-projects in order to put community forest land in value and sustainable use. All these modules, sub-projects and measures described will include support to access high value markets and certification of fair trade and practices of sustainable use.

Project Region

The Project area includes the North Caribbean Coast Autonomous Region (RACCN) and the South Caribbean Coast Autonomous Region (RACCS), the Special Development Regime of the territories located in the upper Wangki and Bocay watershed, the BOSAWAS Biosphere Reserve in the north and Indio Maiz Biological Reserve in the south.

The BOSAWAS Reserve lies within the RACCN and the departments of Jinotega and Nueva Segovia, while the Indio Maiz Reserve is found partly in the Rama and Kriol territory located in the RACCS and partly in the department of Rio San Juan. The two Autonomous Regions and the upper Wangki and Bocay watershed make up 49% of the national territory and 83% of the accounting area, while the two Reserves make up 10% of the national territory and 17% of the ERP accounting area.

The agricultural frontier has historically moved from the Pacific through the central zone, and in recent years concentrated almost exclusively on the Caribbean Coast. The lowest percentages of biodiversity abundance are found mainly in the agricultural frontier areas of the accounting area. Deforestation in the Caribbean region accounted for half of all deforestation that occurred in the country between 1983 and 2000; it reached 70% in the period 2000-2005, and 85% between 2005 and 2010. This accelerated tendency will continue if no action is taken to address it. The Social and Impact Analysis conducted for the project gave a series of recommendations for the different levels of government, civil society, farmers, and foreign institutions. The main recommendations involve capacity building, law enforcement, involving all those that have competencies to act, including subnational, local, and indigenous territorial and communal governments; enhance coordination and participation for the monitoring of the sector, procure financial and technical assistance, among others.

The Caribbean Coast is characterized by its multi-ethnic population, represented by the original and afro-descendant peoples: Miskitos (120,817), Ramas (4,184), Mayangnas (9,756) and Ulwas. Other people include afro-descendants, Garifuna and Creoles. The population of the RACCS is mostly mestizo (81%), and Creole (8.5%). The population of the RACCN, on the other hand, is predominantly Miskito (72%) and mestizo (22%). The Caribbean Coast is therefore multicultural and multilingual, with Miskito, Creole and Spanish being the most widely used languages, while the Mayangna, Ulwa, Garifuna and Rama languages are used in smaller geographical areas. While it is true that both poverty and extreme poverty have been reduced in half since 2005, Nicaragua is the second poorest country in the Western Hemisphere, and RACCS, RACCN and Río San Juan have the lowest human development indices (0.50-0.55) of Nicaragua. The latest socio-political crisis is revealing the fragility of the country's economic resilience and could pose significant challenges for the further economic development of the country.

Nicaragua is a pioneer and regional leader regarding the restoration and protection of the rights of original and afro descendant peoples, and has development of a robust institutional and legal framework.. Land tenure is legally guaranteed, and the communal lands in Nicaragua possess special protection, according to Law 445. Nicaragua's Constitution recognizes the following types of property: private, communal, public, associative, cooperative, family and mixed. As regards to land tenure, the

country has a full legal framework that provides legal security to owners, holders, and tenants. The ERP accounting area includes communal property (53%), which belongs to indigenous and afro-descendant peoples; private property (46.7%) and untitled land (2%) .

However, there are weaknesses with the implementation of the law, and illegal occupation of lands and illegal land trafficking are latent sources of tension and conflict, especially between indigenous communities (owners of some of the land) and non-indigenous settlers (colonos). The national government is making efforts to solve the problem using actions to up-date public property registries, recognizing agrarian reform titles, accelerating the judicial resolutions for lawsuits and mediating for the resolution of conflicts between population groups. During the formulation of the Program, these weaknesses, and existing tensions were identified as the main concerns of indigenous and afro-descendant communities. They have expressed their support for the Program but are asking for immediate and effective actions to address the illegal occupation of lands, deforestation and forest degradation. Bio-CLIMA shall specifically address these demand by facilitating dialogue and agreement processes (Activity 1.1.1.4.) with support of independent, specialized entities to be specifically entrusted with this process. To this Ends coordinated action and collaboration will be sought with the Property Institute of the Office of Attorney General of the Nation (Procuraduría General de la República) and its Second Land Administration Project (PRODEPII); as also with the Directorate for Alternative Conflict Resolution of the Supreme Court (DIRAC de la Corte Suprema de Justicia) which has worked in mediating in land tenure conflicts in the CR and are recognized by indigenous organizations.

Additional elements and instruments of the ESMF

Capacity development

MARENA leads the country's REDD+ agenda. With FCPF Readiness Fund support, Nicaragua prepared its National Avoided Deforestation Strategy (ENDE-REDD+), based on a Social and Environmental Strategic Assessment (SESA) and elaborated the corresponding Environmental and Social Management Framework (ESMF). MARENA also developed a draft National Forest Monitoring System (NFMS) and built institutional capacity to estimate the Forest Reference Emission Levels (FREL) and for forest carbon accounting. These are the elements of the Nicaragua's REDD+ Readiness Package which FCPF endorsed in October 2016. The proposed Project will rely on this country capacity.

Even though MARENA has experience in implementing World Bank, GEF and bilateral cooperation and further strengthen its capacity for the management of the environmental and social standards. Since 2010, MARENA has been working on the implementation of safeguards instruments for the FCPF REDD Readiness project. The World Bank and FAO have provided technical advice for the development of

environmental and social safeguards instruments, for the REDD + Nicaragua Strategy, as well as in the elaboration of a System for reporting how the environmental and social safeguards of the United Nations Framework Convention on Climate Change are met and respected, as a requirement for the a country to be part of REDD +. During this time, MARENA has established trained and strengthened a safeguard team being able to undertake the identification of environmental and social risks, as well as in the implementation of prevention and mitigation measures, so that the National REDD + Strategy is environmentally and socially sustainable. The MARENA safeguards team has also been trained in the development, implementation and reporting of the GRM.

However, MARENA could present some challenges in the implementation and monitoring of social and environmental safeguards when working at regional and local levels, as well as with other institutions. In order to strengthen the capacities of MARENA's safeguards team and other institutions, the Program includes a capacity building program, established in the ESMF and in the Annexes. The Program includes the budget for the strengthening of MARENA's capacity and continued consultation, through the ERPA signature. Also, the Program will secure strong funding for implementation support teams.

In order to ensure that the participating institutions have the resources and institutional capacity necessary for the proper implementation of this ESMF, the projects foresees the implementation of activities to strengthen the capacity of the participating agencies and their professional teams in the application of the actions and procedures contemplated in this ESMF. The ESMP will assess and detail a plan to develop implementation capacity, where needed. This will involve determining if there is sufficient capacity within the responsible organizations or institutions for implementing the ESMP. If not, a decision will have to be made as to whether it will be possible to develop the appropriate capacity and, if so, at what cost and in what timeframe.

The capacity development section of the ESMP shall at least:

- Recommend ESMF-management arrangements for the project, including structure, roles, responsibilities, and authorities;
- Designate specific ESMF- personnel, including management representative(s), with well-defined and clearly communicated lines of responsibility and authority;
- Require sufficient oversight and human and financial resources be provided on an ongoing basis to achieve effective and continuous environmental and social management throughout the life of the proposed project.

Also, Bio-CLIMA Project will invest in major training, tools (tools and instruments for environmental monitoring and awareness raising campaigns and public environmental education) and capacity-building efforts through the component 3 "Capacity

development for productive landscape restoration and forest conservation”, for the main stakeholders (technical, farmers, and men and women in the communities). The main activities to be financed will be i) Subcomponent 3.1 Capacity development through training, ii) Subcomponent 3.2 Development of tools and instruments. 3.2.1 Information systems for climate resilient sustainable development and risk management are in place.

Consultation process and document disclosure

In preparation of this comprehensive Program for ENDE REDD+ implementation, two Strategic Environmental and Social Assessment (SESA) roundtables were set up in both autonomous regions on the Caribbean Coast, the RACCN - in the North and the RACCS in the South. These were integrated by regional universities, GTIs, women organizations, young adults, the local media, the Regional Councils and Regional Autonomous Governments. These roundtables held a total 12 working sessions and 11 workshops to analyze strategic options, social and environmental impacts and risks, and mitigation measures, all related to social and environmental safeguards. Another additional 7 workshops were carried out to analyze and discuss the country’s legal framework regarding the ENDE-REDD+.

The ESMF and its specific standalone instruments document underwent a consultation process from September 19 - 24, 2019. The consultation was carried out in the localities of San Andres- Alto Wangki Bocay - September 19-20; Bilwi- RACCN - September 19-20; and in Bluefields RACCS - September 23-24, 2019. There was an approximate of 76 participants per event, out of which: approximately 26% were women, 57% were indigenous (Miskito, Mayangna, Ulwa, Rama) and 19% afro-descendants (Creoles and Garifunas.) The participants came mainly from the following institutions and sectors: Regional Autonomous Governments, Regional Autonomous Council, Communal Governments (Bluefields Creole, Tasbapounie) Territorial governments (Matumbak, Wak, Lilamni, Tuahka, Táwira, Karatá, Wangki Twi Tasba Raya, Kiplasait, M.S.B, Kukra Hill, Awaltara, Rama-Creole,) Municipal Governments (Rosita, Bonanza, Waspam, Prinzapolka, Bluefields, Rama), Bluefields Indian & Caribbean University (BICU), La Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense (URACCAN) ; Producers, association of farmers and fishermen, ONGs: The Centro de Derechos Humanos, Ciudadanos y Autonómicos (CEDEHCA) (CEDEHCA, Nacion Mayangna, Asociación de Mujeres Indígenas de la Costa Atlántica de Nicaragua (AMICA), Asociación para El Desarrollo de la Costa Atlántica (PANA-PANA), Guardabarranco) communication media and ministries and public institutions (MARENA, INAFOR, MEFCCA, MHCP, MINED, Civil Defense, PRONICARAGUA, National Police). All the social and environmental instruments prepared by Nicaragua’s Government are published in MARENA’s website since February 2020 The recommendations and suggestions that resulted from the consultation process are also included and published <http://www.marena.gob.ni/Enderedd/etapas/programa-de-reduccion-de-emisiones>

During the consultation process, the Stakeholders expressed support for the project, and the safeguards instruments. The main comments that were addressed as a result of the consultation are presented below and were incorporated in the respective ESS instruments, by MARENA.

Summary of the specific stand-alone instruments of the ESMF Labor Management Procedure (LMP).

The Guidelines for Labor Management Procedures (LMP) are included as an Annex of the Environmental and Social Management Framework (ESMF). The main objective of these guidelines is to establish the procedures in order to: 1) promote health and safety in the workplace; 2) promote a fair treatment, nondiscrimination and equal opportunities of project workers; 3) protect all the project workers, including vulnerable workers; 4) to prevent the use of all forms of forced labor and child labor; 5) support the principles of freedom of association and collective bargaining of project workers in a manner consistent with national law; 6) to provide project workers with accessible means to raise workplace concerns.

These Labor Procedures apply to all those employers and workers that maintain a labor relation with any activity of the Project, independently of the type and duration of the contract. All guidelines established in the LMP are based on national regulations and jurisdiction, as well as in the Environmental and Social Standard 2 of the World Bank “Labor and Working Conditions”. The projects’ coordinators will have to elaborate a Labor Management Guide included as an Annex in the LMP, in order to identify the main labor needs, and associated risks, as well as the necessary resources to respond to potential labor problems. This will be a dynamic document, elaborated during project on-set, revised and updated during execution and implementation. It will have to identify the number of workers in the project, the description of the project workers (age, women, migrants, etc.), vulnerable workers, an assessment of the main labor-related risks, the responsible personnel, terms and conditions, policies and procedures, contractors, community workers, and providers. MARENA, INAFOR, and the regional governments will be responsible for revising and monitoring the LMG. Furthermore, the Safeguards Commission will revise the evidence on the compliance with the established measures, which will be verified during project implementation support visits and events.

Each sub-project will have, and comply with, a Safety Plan. All enterprises/contractors, supervisors will be obliged to comply with this plan. A special team will be responsible for guaranteeing its compliance. Furthermore, all project activities will have to comply with the established Technical, Organizational Guidelines on Hygiene and Safety at Work, published by the Work Ministry, as well as the Law 539 on “Social Security Law”.

Nicaragua has a solid legal framework regarding labor conditions, safety and security, including Laws 290, 476, 185, 664, 618, 815, 539, 445, 757, and 337.

The LMP describes the potential adverse risks to the health of the beneficiaries and workers of the ER Program and Bio-CLIMA Project. In general, no severe risks are envisaged. However, the workers of the ER Program and Bio-CLIMA Project could present several risks associated to the project activities, which are described in the LMP, including physical risks (injuries and accidents, car crashes, burns, fires, dehydration), chemical risks (use of pesticides and chemicals), biological risks (fungus, dirt, snake or insect bites), exclusion risks (gender discrimination), security-related risks (organized crime, socio political crisis, land tenure risks). Also, some diseases could be presented, such as pneumonia, rheumatism, ulcers, tuberculosis, and recently, COVID-19.

Additionally, Nicaragua is exposed to several natural disasters, such as earthquakes, volcanic eruptions, hurricanes, among others, that cause problems related to the availability and quality of water, problems with food, disease, damages, health problems, etc. Yet, the country has a solid legal framework that allows a multi-sectoral management of disaster risk. The National System for Disaster Prevention, Mitigation, and Attention has created a National Disaster Response Plan. MARENA will ensure that all beneficiaries of the ER Program and Bio-CLIMA Project have the necessary information regarding risk management and disaster administration. Furthermore, all projects will have to describe a Security and Emergencies Plan.

THE ESMF and LPM establish mitigation measures in order to deal with all potential risks and negative impacts. These include capacity building activities to promote individual work, occupational health and safety, labor risks, biodiversity protection, gender violence, nondiscrimination and vulnerable groups, and cultural patrimony. For all activities during the ER Project, no forced labor nor child labor will be accepted, all contracts will ensure work insurance of all of the workers, all workers must receive clear and comprehensible information on the job terms and conditions, and all employers will apply the principle of equity of opportunities and fair treat. No discrimination will be tolerated. Communication will have to be maintained in a comprehensible language and format.

According with the Guidance Note No 4 , the LPM assess the record and capacity of law enforcement and judicial authorities to respond appropriately and lawfully to violent situations. If there is social unrest or conflict in the project's area of influence, the Program Executing Entity should understand not only the risks posed to its operations and personnel, but also whether its operations could create or exacerbate conflict in order to avoid or mitigate adverse impacts on the situation and contribute to the improvement of security conditions around the project area. The LPM also describes a

Grievance Redress Mechanism, in order to attend complaints from the workers, which will be available for all interested parts, which will contribute to avoid conflicts, attend complaints and suggestions, contribute to identify and solve potential problems, etc.

The Labor Management Procedure is published on MARENAs website since February 2020 and can be accessed from the following link:

<http://www.marena.gob.ni/Enderedd/wp-content/uploads/2020/02/VF-Bio-Clima-Gestión-de-Mano-de-Obra-1.pdf>



Marco de Gestión Ambiental y Social

Programa de Reducción de Emisiones para Combatir el Cambio Climático y la Pobreza en la Costa Caribe, Reserva de Biosfera BOSAWAS y Reserva Biológica Indio Maíz

EAS 1 Evaluación y Gestión de Riesgos e Impactos Ambientales y Sociales

EAS 1 Plan de Compromiso

EAS 2 Guía para la Gestión de la Mano de Obra



EAS 3 Guía para la Gestión de Plagas y la Contaminación

EAS 5 Marco de Proceso

EAS 6 Guía para el Manejo de la Biodiversidad

EAS 6 Guía para el Manejo Forestal

EAS 7 Marco de Planificación de Pueblos Originarios y Afrodescendientes

EAS 8 Guía para la Gestión del Patrimonio Cultural

EAS 10 Plan de Participación de Partes Interesadas y MRyQ

<http://www.marena.gob.ni/Enderedd/>