

Resumen de la evaluación ambiental y social (ESRS) 2020 FMCG Facilidad de Financiamiento de Importaciones – Guyana

Idioma original del documento: inglés
Fecha de publicación: julio de 2026

1. Información general del proyecto y resumen del alcance de la revisión de IDB Invest

2020 FMCG Inc. («FMCG», la «Empresa» o el «Cliente») es una empresa registrada en Guyana, constituida en 2020 y propiedad del Grupo Farfan y Mendes, que lleva más de 60 años operando en Guyana. FMCG es una empresa de distribución y servicios de equipamiento industrial que presta apoyo a los sectores de la agricultura, la silvicultura, las energías renovables, el petróleo y el gas, y la minería. Aprovechando la relación existente entre el Cliente e IDB Invest,¹, la Empresa pretende financiar la adquisición de equipos y materiales de proveedores autorizados, principalmente para proyectos en curso de energía solar fotovoltaica y de sistemas de almacenamiento de energía en baterías («BESS») en los sectores de las energías renovables y la agricultura de Guyana (el «Proyecto»). Los fondos también se destinarán a proyectos futuros.

El proceso de diligencia debida ambiental y social («ESDD») incluyó: i) una visita al emplazamiento; ii) reuniones virtuales con el cliente; y iii) la revisión de los sistemas de gestión ambiental de la empresa, así como de sus políticas y procedimientos en materia de salud y seguridad ambiental, gestión de residuos, respuesta ante emergencias, género, participación de las partes interesadas y recursos humanos.

Para garantizar el compromiso del Proyecto de respetar y proteger los derechos humanos, su tolerancia cero ante las represalias y su compromiso de proporcionar y garantizar un entorno seguro para que los trabajadores y las partes interesadas puedan expresar sus preocupaciones sin temor a represalias, el proceso de ESDD también incluyó la revisión de los siguientes documentos del Cliente: i) Política de Diversidad, Equidad e Inclusión («DEI»); ii) Política de Derechos Humanos; iii) Manual del empleado; iv) Manual de Recursos Humanos; v) Política de denuncia de irregularidades; vi) Código de conducta; y vii) Procedimiento de reclamaciones de los trabajadores y la comunidad.

2. Clasificación ambiental y social y justificación

El proyecto se ha clasificado como una operación de categoría B de acuerdo con la Política de Sostenibilidad Ambiental y Social de Invest, ya que es probable que genere, entre otros, los siguientes impactos: i) riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo («OHS»); ii) generación y almacenamiento de diversas categorías de residuos (incluidos los residuos peligrosos procedentes del final del ciclo de vida de los paneles y las baterías); y iii) interrupciones en la cadena de

¹ <https://idbinvest.org/en/projects/2020-fmcg-inc>

suministro. Se considera que estos impactos son de intensidad baja a media y pueden reducirse o gestionarse mediante la aplicación de medidas de mitigación fácilmente accesibles.

Las normas de desempeño («PS») que se aplican al proyecto son: (i) PS1: Evaluación y gestión de los riesgos e impactos ambientales y sociales; (ii) PS2: Mano de obra y condiciones de trabajo; (iii) PS3: Eficiencia en el uso de los recursos y prevención de la contaminación; y (iv) PS4: Salud, seguridad y protección de la comunidad.

3. Contexto ambiental y social

3.1 Características generales de la ubicación del proyecto

Las operaciones de la empresa incluyen una sede comercial principal a orillas del Demerara Este, que hace las veces de sede central, además de una sucursal secundaria en la capital, Georgetown. Todas las ubicaciones se encuentran en zonas urbanas de uso mixto, rodeadas de infraestructuras construidas en distintos grados de densidad.

3.2 Riesgos contextuales

Guyana se considera una economía petrolera en auge, que está pasando rápidamente de un nivel de renta bajo a uno medio-alto. Sin embargo, su crecimiento económico no se ha traducido en cambios en el desarrollo humano general. El país se clasifica, en términos generales, como uno con niveles muy elevados de desigualdad social y económica. Las marcadas diferencias en los niveles de vida entre la llanura costera y el interior son evidentes, y los datos anecdóticos ponen de relieve diferencias notables en la distribución de los ingresos entre los distintos grupos étnicos. Aunque la pobreza se ha mantenido relativamente estable en los últimos años, Guyana sigue enfrentándose a elevados riesgos de seguridad. La tasa de homicidios descendió de 19 por cada 100 000 habitantes en 2023 a 14,3 por cada 100 000 en 2024, mientras que los delitos graves siguen siendo habituales, incluidos los robos a mano armada, los allanamientos de morada y las invasiones de domicilios, especialmente en Georgetown.²

Los retos en materia de infraestructuras relacionados con el transporte, la energía, las telecomunicaciones, el agua y el saneamiento, y la protección contra las inundaciones siguen representando limitaciones clave para el desarrollo del sector privado. Los elevados costes energéticos y la falta de fiabilidad del suministro han llevado a muchos hogares y empresas a obtener o complementar la energía mediante generadores, lo que supone unos costes privados significativos para la economía. Además, debido a la brecha entre el medio rural y el urbano, el acceso a la electricidad se sitúa por debajo de la media regional.³

² <https://data.worldbank.org/indicator/VC.IHR.PSRC.P5?locations=GY>

³ La tarifa media de la electricidad doméstica en Guyana es de 0,23 dólares estadounidenses por kilovatio-hora (kWh), superior a la media de varios países de América Latina y el Caribe (ALC), que es de 0,16 dólares estadounidenses por kWh, aunque inferior a la de las Bahamas, Barbados y Jamaica (GlobalPetrolPrices.com, 2022). El 63 % de las empresas guyanesas señalaron que los elevados costes energéticos constituían un obstáculo importante o muy grave para el desarrollo de su actividad empresarial.

En general, la producción de petróleo ha planteado una nueva serie de retos, ya que el país nunca ha sido productor de petróleo. Se prevé que la magnitud de los ingresos extraordinarios esperados relacionados con el petróleo, junto con los retos de desarrollo existentes, aumente la presión sobre el marco jurídico y normativo actual, las finanzas públicas y, potencialmente, la competitividad económica. Es probable que esta nueva dinámica contribuya a un aumento de los flujos migratorios y que dé lugar a una mayor demanda de electricidad y vivienda, lo que planteará numerosos retos a la capacidad del país para absorber e integrar a estos nuevos residentes.⁴ La disputa entre Guyana y Venezuela por la región de Essequibo sigue siendo una cuestión geopolítica candente, agravada por los importantes descubrimientos de petróleo y gas en alta mar.⁵

4. Riesgos e impactos medioambientales y medidas propuestas de mitigación y compensación

4.1 Evaluación y gestión de los riesgos medioambientales y sociales

4.1.a Sistema de evaluación y gestión ambiental y social

La empresa ha desarrollado e implementado un Manual integrado de Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Calidad («HSEQ») que utiliza las normas ISO 9001, 45001 y 14001⁶, respectivamente, como marco para orientar la evaluación y gestión de los riesgos e impactos ambientales y sociales («E&S»). Esto se complementa con un Manual del Sistema de Gestión de la Calidad («SGC»). Aunque la empresa cumple con la norma ISO 9001, aún no cuenta con la certificación ISO 14001 ni 45001. En consonancia con los servicios empresariales actuales, posee un certificado de homologación de tipo de DNV⁷, así como las licencias y permisos locales pertinentes.⁸

Como parte de su crecimiento operativo previsto, la empresa ha elaborado un Plan Estratégico de Negocio que identifica las futuras actividades empresariales, las prioridades de desarrollo organizativo, las necesidades de recursos y los requisitos de seguimiento relevantes para su sistema de gestión. Se espera que estos datos sirvan de base para la identificación de riesgos medioambientales y sociales, los programas de gestión, la capacidad organizativa y los procesos de revisión del rendimiento, especialmente en relación con la expansión prevista de las actividades relacionadas con las energías renovables y la agricultura.

⁴ Entre 2018 y 2021, las estimaciones indican que Guyana acogió a más de 15 000 inmigrantes procedentes de otros países de ALC. Este aumento representa casi el 2 % de la población de Guyana. (Cálculos del BID basados en datos de la UNDESA y R4V)

⁵ <https://icj-cij.org/case/171>

⁶ La familia de normas 9000 de la Organización Internacional de Normalización («ISO») es un conjunto de cinco normas de sistemas de gestión de la calidad que ayudan a las organizaciones a garantizar que satisfacen las necesidades de los clientes y otras partes interesadas, dentro de los requisitos legales y reglamentarios relacionados con un producto o servicio; la norma ISO 4500 es la norma internacional que especifica los requisitos para un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo (SST). Proporciona un marco para que las organizaciones gestionen los riesgos y mejoren su desempeño en materia de SST; la norma ISO 14001 es la norma reconocida internacionalmente para los sistemas de gestión medioambiental (SGM). Proporciona un marco para que las organizaciones diseñen e implementen un SGM y mejoren continuamente su desempeño medioambiental.

⁷ Un certificado de homologación de DNV es un documento oficial expedido por DNV (Det Norske Veritas), una sociedad de clasificación y certificación reconocida a nivel mundial. Verifica que un producto, material o diseño de sistema específico cumple satisfactoriamente las normas predefinidas de seguridad, calidad y medio ambiente para su uso en sectores exigentes como el marítimo y el offshore. El certificado actual de productos de gran consumo (FMCG) caduca el 9 de abril de 2028.

⁸ Agencia de Protección del Medio Ambiente (EPA); Agencia de Energía de Guyana (GEA); Servicio de Bomberos de Guyana; Oficina Nacional de Normalización de Guyana.

En general, el Cliente ha desarrollado un amplio conjunto de políticas y procedimientos relacionados con el medio ambiente y la sociedad (E&S), salud, seguridad, calidad y medio ambiente (HSEQ), recursos humanos, gestión de reclamaciones, participación de las partes interesadas, contratación pública y seguridad, como parte de su sistema de gestión. Sin embargo, varios documentos abordan temas que se solapan sin una jerarquía documental definida ni un sistema de referencias cruzadas. Por lo tanto, como parte del proceso de fortalecimiento del ESMS, el cliente: i) revisará y simplificará, o establecerá referencias cruzadas claras, los documentos que se solapan; ii) llevará a cabo una evaluación de deficiencias del Manual de HSEQ y los procedimientos asociados para reforzar los procesos de identificación de riesgos ambientales y sociales y de evaluación de impactos de acuerdo con la nueva cartera de negocios; iii) proporcionará información actualizada sobre los permisos y licencias caducados; y iv) elaborará y mantendrá un registro de permisos y licencias.

4.1.b Política

La empresa ha adoptado una política de medio ambiente y sociedad que describe su compromiso de cumplir con *«la legislación medioambiental aplicable...»*, satisfacer *«los requisitos legales y reglamentarios...»* y *«llevar a cabo prácticas empresariales éticas para prevenir la contaminación y proteger a los grupos vulnerables y el medio ambiente»* en el ámbito en el que opera.

4.1.c Identificación de riesgos e impactos

Actualmente, los riesgos e impactos se identifican a través del Departamento de HSEQ, en colaboración con las áreas pertinentes de la organización y de acuerdo con las normas ISO pertinentes. Guiándose por el Manual de HSEQ, la empresa mantiene una matriz de riesgos y lleva a cabo la identificación de peligros y evaluaciones de riesgos. Una vez identificados, estos riesgos se evalúan y clasifican en función de su impacto potencial y su probabilidad. A continuación, se definen y aplican las medidas adecuadas para mitigar o gestionar los riesgos identificados.

El cliente actualizará su Manual de HSEQ para reflejar los riesgos ambientales y sociales identificados, la metodología de gestión de riesgos a la que se hace referencia y los esquemas representativos de la matriz de riesgos y el registro.

4.1.c.i Impactos y riesgos directos e indirectos

Además de las operaciones diarias, es probable que el proyecto genere los siguientes impactos: i) riesgos de salud y seguridad en el trabajo; ii) generación y almacenamiento de diversas categorías de residuos (incluidos los residuos peligrosos procedentes del final del ciclo de vida de los paneles y las baterías); y iii) interrupciones en la cadena de suministro. Estos impactos se gestionarán de acuerdo con el Manual de HSEQ actualizado, las certificaciones de los productos y los requisitos de la legislación local aplicable.

4.1.c.ii Análisis de alternativas

La inversión propuesta se basará en las operaciones diarias actuales dentro de la infraestructura y la cartera de negocios existentes del cliente. Por lo tanto, no se ha llevado a cabo ninguna evaluación de alternativas.

4.1.c.iii Análisis del impacto acumulativo

Dado que las actividades principales identificadas hasta la fecha se llevarán a cabo de acuerdo con las operaciones diarias actuales del cliente, no se ha realizado ninguna evaluación del impacto acumulativo. El Manual de HSEQ describirá un proceso para dicho análisis en relación con posibles actividades futuras.

4.1.c.iv Riesgos de género

El perfil socioeconómico de Guyana pone de relieve las vulnerabilidades tanto de los hombres como de las mujeres. Sin embargo, las mujeres corren un mayor riesgo debido a su menor estatus social y económico, a sus menores tasas de participación en la población activa, a sus mayores tasas de desempleo y a sus salarios más bajos, así como a sus mayores responsabilidades en las tareas domésticas y el cuidado de los niños, los enfermos, los ancianos y las personas con discapacidad. La tasa de pobreza es más elevada entre las mujeres y, dado que aproximadamente el 28 % de los hogares están encabezados por mujeres, estas familias corren un riesgo aún mayor. Los informes indican que las mujeres amerindias de las zonas rurales son aún más vulnerables que las mujeres afro o indoguyanesas.⁹ En general, el país no cuenta con encuestas frecuentes y exhaustivas sobre el mercado laboral o los hogares.

Aunque la participación femenina en la población activa ha aumentado, sigue estando muy por debajo de las medias regionales y las mujeres siguen teniendo tasas de participación mucho más bajas que los hombres. Además, el empleo de las mujeres se concentra más en sectores con menor potencial de ingresos: el 60,8 % de las mujeres trabaja en el sector servicios, frente a solo el 41,8 % de los hombres; esto incluye una menor participación en las industrias agrícolas y extractivas, que son las principales fuentes de empleo y beneficios en Guyana. Las mujeres también tienen una baja participación en los puestos de alta dirección, donde representan el 17,7 % a nivel nacional, lo que es ligeramente inferior a la media regional del 21,1 %.¹⁰

En lo que respecta a la educación, al igual que en otros países del Caribe, las niñas y las mujeres presentan tasas de asistencia a los centros educativos más elevadas que los niños y los hombres.¹¹ Además, las niñas suelen obtener mejores resultados en los exámenes, lo que también está relacionado con el porcentaje relativamente alto de hogares encabezados por mujeres. Sin embargo, el panorama es mixto en lo que respecta a la salud, la educación y otros indicadores sociales en cuanto a su probable impacto en el empleo de mujeres y hombres. Si bien las mujeres han superado a los hombres en nivel educativo, las oportunidades económicas siguen siendo desiguales en detrimento de las mujeres (los hombres tienen una tasa de participación en la población activa del 68 %, frente al 44,1 % de las mujeres), y la pérdida de empleo afecta de manera desproporcionada a las mujeres.¹²

⁹ <https://wrd.unwomen.org/sites/default/files/2023-02/P171256061c7720380a3930fca480d1e516.pdf>

¹⁰ Retos de desarrollo de Guyana (CDC), diciembre de 2016

¹¹ En 2019, el 70,9 % de las mujeres había cursado al menos parte de la educación secundaria, mientras que solo el 56,4 % de los hombres había alcanzado ese mismo nivel educativo.

¹² https://statisticsguyana.gov.gy/wp-content/uploads/2019/10/GLFS_2017_Quarter3_Final-PDF-1.8MB.pdf

La violencia contra las mujeres y las niñas está muy extendida, impulsada por una combinación de factores culturales, económicos, sociales y políticos. Aunque el marco legislativo integral del país protege sus derechos, las mujeres y las niñas siguen sufriendo altas tasas de victimización sexual y de otro tipo. Las normas socioculturales persistentes y endémicas, junto con las desigualdades arraigadas, han dado lugar a una prevalencia anormalmente alta de violencia de pareja («IPV»). Las mujeres guyanesas sufren violencia de pareja en proporciones significativamente superiores a la media mundial, que es de 1 de cada 3 mujeres.¹³ El país también destaca como país de origen y de destino de la trata de personas, que afecta a hombres, mujeres y niños.

4.1.c.v Programas de género

Aproximadamente el 40 % de la plantilla del cliente son mujeres, de las cuales el 55 % ocupa puestos de alta dirección y el 56 %, puestos administrativos, respectivamente. La empresa cuenta con aseos separados para hombres y mujeres en sus oficinas. La plantilla incluye agentes de seguridad de ambos sexos. Si es necesario realizar un registro que afecte a una trabajadora o visitante, se dispone de agentes de seguridad femeninas para llevarlo a cabo de manera respetuosa y adecuada. Las medidas de respuesta ante emergencias tienen en cuenta las necesidades de las trabajadoras embarazadas. El permiso de maternidad se ajusta a la legislación local, mientras que el permiso de paternidad se concede mediante acuerdos informales.

El Manual de Recursos Humanos («RR. HH.») de la empresa, el Manual del Empleado (que incluye un Código de Conducta) y la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión («DEI») establecen compromisos con la igualdad de oportunidades en el empleo, la no discriminación y la prohibición del acoso y la intimidación en todas sus formas (incluido el acoso sexual). Se aplica a todos los empleados, terceros y contratistas, y se describen los procedimientos para presentar denuncias a través de los supervisores, RR. HH. o la dirección.

Sin embargo, el marco actual está fragmentado y no aborda explícitamente la violencia de género («VG») ni establece medidas de respuesta específicas para la VG. Por lo tanto, el cliente actualizará el Manual del Empleado y las políticas de RR. HH. asociadas para incorporar disposiciones sobre el permiso de paternidad y una política integral sobre la VG.

4.1.c.vi Exposición al cambio climático

Guyana está expuesta a una amplia gama de riesgos naturales y fenómenos relacionados con el clima, en particular los relacionados con la subida del nivel del mar («SLR») y las precipitaciones y temperaturas extremas. Históricamente, ha estado expuesta a inundaciones debido a su terreno de baja altitud, y tiene dificultades para mantener el sistema de defensas marítimas y la infraestructura de drenaje, que comprende una red de diques, presas de conservación y compuertas.¹⁴ Hay dos estaciones lluviosas caracterizadas por frecuentes inundaciones: de mayo a mediados de agosto, y de diciembre a enero. En muchos casos, la capacidad de drenaje es insuficiente para hacer frente a episodios de lluvia diarios que superan un período de retorno de 25 años, y las zonas costeras como

¹³ <https://statisticsguyana.gov.gy/wp-content/uploads/2020/01/20191117-Guyana-Womens-Health-Report-11-for-digital-single-pages.pdf>

¹⁴ [Estrategia nacional del Grupo del BID con la República Cooperativa de Guyana \(2023-2026\)](#)

Georgetown siguen estando expuestas a un mayor riesgo de inundaciones debido a las tormentas costeras y a las precipitaciones extremas.

Por lo tanto, el aumento del nivel del mar supone una amenaza significativa para el país, dada la extensa zona costera de baja altitud y la concentración de actividades socioeconómicas en estas áreas. Los escenarios de vulnerabilidad para la zona costera indican que, con el tiempo, el aumento del nivel del mar provocará la inundación de las zonas costeras, la intrusión salina en las fuentes de agua superficiales y subterráneas, y el desbordamiento de las defensas marítimas existentes. Los impactos indirectos relacionados con las olas de calor y el aumento de las temperaturas incluyen riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo durante episodios de temperaturas extremas.

A pesar de esta situación, el proyecto presenta una baja exposición a los riesgos físicos relacionados con el clima. No obstante, el cliente evaluará sus operaciones para garantizar que se adopten medidas adecuadas de mitigación y adaptación que contrarresten cualquier posible impacto, principalmente el derivado de los riesgos de inundaciones, el aumento del nivel del mar y las temperaturas extremas.

Se considera que el proyecto está en consonancia con el Acuerdo de París, según el análisis realizado de conformidad con el Enfoque de Implementación de la Alineación con el Acuerdo de París del Grupo del BID.

4.1.d Programas de gestión

El Manual de HSEQ (Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Calidad) constituye la principal herramienta del programa de gestión para orientar las actividades ambientales y sociales en toda la empresa. Este se complementa con el manual del Sistema de Gestión de la Calidad (SGC) y varias políticas y procedimientos operativos que abarcan la salud y seguridad en el trabajo, la gestión de residuos, la respuesta ante emergencias, los recursos humanos y las adquisiciones.

Para garantizar una gestión eficaz de las actividades ambientales y sociales, el cliente actualizará las secciones pertinentes del Manual de HSEQ, incluidas las políticas y procedimientos operativos aplicables para evitar, mitigar o compensar los impactos ambientales y sociales adversos asociados al proyecto.

4.1.e Capacidad y competencia organizativas

Un responsable de HSEQ, con el apoyo de un jefe de equipo y los coordinadores correspondientes, se encarga de las cuestiones relacionadas con el medio ambiente y la seguridad.¹⁵ Se imparte formación inicial a los nuevos empleados. A lo largo del año se ofrece formación adicional según lo establecido en el plan de formación anual del Departamento de HSEQ. No obstante, el Cliente: i) actualizará su Manual de HSEQ para incluir un organigrama de E&S y una matriz de formación; y ii) reforzará su capacidad organizativa cubriendo los puestos vacantes de jefe de equipo y coordinador de calidad.

¹⁵ Puestos de jefe de equipo y coordinador de calidad actualmente vacantes

4.1.f Preparación y respuesta ante emergencias

La empresa mantiene procedimientos de preparación y respuesta ante emergencias («EPR») a través de su Manual de HSEQ y de los procedimientos operativos estándar («SOP»), que abarcan accidentes, incidentes, cuasiaccidentes, emergencias médicas, brechas de seguridad, incendios y situaciones de evacuación, así como derrames de sustancias químicas o peligrosas. Los procedimientos EPR se complementan con simulacros de evacuación periódicos, personal formado en primeros auxilios y responsables de seguridad designados para ayudar en las evacuaciones.

Para garantizar la idoneidad de los EPR, el cliente: i) elaborará y presentará el Plan de Prevención y Respuesta ante Derrames; ii) elaborará un plan integral de EPR que abarque todas las categorías de emergencias (naturales y provocadas por el hombre); iii) basándose en este plan, actualizará los procedimientos de EPR incluidos en el Manual de HSEQ; iv) aportará pruebas de la formación recibida por todos los empleados sobre estos planes; y v) presentará los informes anuales de los simulacros.

4.1.g Seguimiento y revisión

El Manual de HSEQ establece procesos para supervisar, medir, analizar y evaluar el rendimiento del sistema integrado de gestión de HSEQ, teniendo en cuenta los riesgos asociados y cualquier aspecto medioambiental significativo. El rendimiento se evalúa mediante indicadores clave de rendimiento («KPI»), auditorías internas, evaluaciones de proveedores, comentarios de los clientes y revisiones de la dirección. Los resultados se conservan como información documentada y se utilizan para respaldar la mejora continua. En el Manual del Sistema de Gestión de la Calidad (QMS) se describen directrices adicionales. Estos procesos se complementan con una estrategia de gobernanza ambiental y social («ESG») que identifica los temas ESG relevantes, alinea las iniciativas con las prioridades de desarrollo pertinentes y realiza un seguimiento de los avances mediante acciones definidas y medidas de rendimiento. El Departamento de HSEQ se encarga de supervisar este proceso, mientras que los aspectos sociales son supervisados por los departamentos funcionales pertinentes.

El Plan Estratégico de Negocio respalda aún más el seguimiento y la revisión a través de su hoja de ruta de implementación, las medidas de seguimiento de riesgos y el cuadro de mando de KPI, que proporciona herramientas adicionales para realizar un seguimiento del rendimiento e identificar áreas en las que podría ser necesario reforzar el Sistema de Gestión Ambiental y Social (ESMS) a medida que la empresa se expande.

4.1.h Participación de las partes interesadas

Se han identificado y clasificado las partes interesadas, tanto internas como externas, de acuerdo con las operaciones de la empresa, y se han sintetizado en una matriz de participación de las partes interesadas. El Manual del Sistema de Gestión de la Calidad (QMS), , identifica a las partes interesadas pertinentes y sus expectativas, entre las que se incluyen empleados, clientes, proveedores, organismos reguladores, contratistas, instituciones financieras, miembros de la comunidad y otras partes interesadas externas. Asimismo, describe los canales de comunicación internos y externos, como reuniones, correos electrónicos, cartas, redes sociales, anuncios, folletos

y herramientas de retroalimentación de los clientes, que sirven de base para la comunicación y la participación de las partes interesadas.

El Plan Estratégico de Negocio refuerza la participación directa de las partes interesadas como parte de la estrategia de crecimiento de la empresa, con canales digitales (como el sitio web, las redes sociales y las herramientas de retroalimentación de los clientes) destinados a complementar la participación presencial y sobre el terreno.

4.1.h.i Divulgación de información

El sitio web de la empresa,¹⁶ es el principal medio a través del cual se difunde información general sobre operaciones, productos y servicios, junto con las plataformas de redes sociales.¹⁷

4.1.h.ii Consulta y participación informadas

Debido a las características del proyecto, la legislación local no exige la consulta pública ni la divulgación de información.

4.1.h.iii Pueblos indígenas

El proyecto no generará ningún impacto negativo para las comunidades indígenas. Sin embargo, se prevén algunos impactos positivos a través de iniciativas comunitarias de energía solar.

4.1.h.iv Responsabilidades del sector privado en el marco de la participación de las partes interesadas impulsada por el Gobierno

El cliente se registrará por los requisitos locales en materia de permisos y licencias para cualquier componente del proyecto que requiera consultas públicas con las partes interesadas.

4.1.i Comunicación externa y mecanismos de reclamación

Los procedimientos relativos a las reclamaciones externas se rigen principalmente por el «Mecanismo de reclamaciones — Procedimiento para partes interesadas externas» y la «Política de reclamaciones de clientes» de la empresa. Sin embargo, estos documentos no han sido aprobados formalmente y no existen detalles sistemáticos en torno a un Plan de Participación de las Partes Interesadas («SEP»). Por lo tanto, el cliente: i) aprobará formalmente estos documentos; y ii) actualizará el Manual de HSEQ para incluir un SEP.

¹⁶ <https://www.fmlgy.com/>

¹⁷ <https://www.fmlgy.com/certification> ; <https://www.facebook.com/farfanandmendes> ;
<https://www.instagram.com/farfanandmendes> ; <https://gy.linkedin.com/company/farfan-mendes-a-crosbie-member-company>

4.1.i.i Comunicación externa

Las comunicaciones externas se centran en la página web de la empresa y en las redes sociales. Un supervisor de calidad supervisa la información y las tendencias relacionadas con la percepción de los clientes y los comentarios recibidos a través de los distintos canales, incluida la encuesta a los clientes de la página web.

4.1.i.ii Mecanismo de reclamaciones de la comunidad

La empresa cuenta con múltiples documentos externos relacionados con las reclamaciones cuyo alcance se solapa y que aún no están claramente armonizados. El «*Mecanismo de reclamaciones — Procedimiento para partes interesadas externas*» y la «*Política de reclamaciones de clientes*», que son documentos independientes, tienen por objeto regular las reclamaciones de las partes interesadas externas y de los clientes, mientras que el «*Mecanismo de reclamaciones de trabajadores y de la comunidad*» («SOP52») también incluye un canal de reclamaciones de la comunidad o externas. Dado que el uso de estos instrumentos genera incertidumbre sobre qué documento rige las reclamaciones externas, el Cliente: i) resolverá el solapamiento entre estos documentos para establecer un marco de reclamaciones externas claramente definido; y ii) actualizará el mecanismo de reclamaciones externas mediante (a) la clarificación de su ámbito de aplicación y su separación del mecanismo de reclamaciones de los trabajadores, (b) definiendo canales de denuncia accesibles para las partes interesadas externas, (c) ofreciendo opciones de denuncia confidenciales y anónimas, así como protecciones explícitas contra las represalias, (d) reforzando el procedimiento para definir claramente cómo se reciben, evalúan, resuelven, escalan, cierran y hacen un seguimiento de las reclamaciones, (e) definiendo plazos para cada fase del proceso, (f) incluyendo medidas para las partes interesadas vulnerables, y (g) manteniendo un registro de reclamaciones.

4.1.i.iii Disposiciones para atender las reclamaciones de los grupos vulnerables

El mecanismo externo de reclamaciones recogerá y atenderá las reclamaciones de todos los grupos de partes interesadas (incluidos los grupos vulnerables) relevantes para las operaciones actuales del Cliente y el Proyecto.

4.1.j Informes periódicos a las comunidades afectadas

El SEP describirá las medidas para garantizar la información continua a las partes interesadas que puedan verse afectadas por las operaciones diarias de la empresa o por el proyecto.

4.2 Condiciones laborales y de trabajo

4.2.a Condiciones de trabajo y gestión de las relaciones laborales

FMCG cuenta con 189 empleados directos distribuidos en 12 funciones y tres centros operativos, y la tasa de rotación de personal ha disminuido en los últimos tres años. La empresa se rige por la legislación laboral local aplicable en materia de condiciones de empleo y la cumple.

4.2.a.i Políticas y procedimientos de recursos humanos

La empresa cuenta con un departamento de RR. HH. específico dirigido por un responsable de Recursos Humanos. Las condiciones laborales y de trabajo se rigen principalmente por el Manual del Empleado y el Manual de RR. HH., con el apoyo de otros instrumentos relacionados con los recursos humanos, entre los que se incluyen un Código de Conducta independiente para el conocimiento de los empleados, una Política de Formación y Desarrollo («T&D»), una Política de Estructura de Remuneración y Prestaciones, y una Estrategia de Contratación y Retención. Sin embargo, el Manual del Empleado y el Manual de RR. HH. están desactualizados, presentan solapamientos y contienen incoherencias relacionadas con las modalidades de pago, las descripciones de los centros de trabajo y los requisitos de procedimiento. Además, algunos instrumentos complementarios de RR. HH., como la Política de Estructura de Remuneración y Prestaciones, la Estrategia de Contratación y Retención y la Política de Derechos Humanos, aún no han sido aprobados formalmente.

Por lo tanto, el cliente: i) actualizará y armonizará sus documentos de RR. HH. para garantizar la coherencia en las condiciones de empleo, los requisitos de procedimiento y el control de documentos; y ii) aprobará formalmente todos los instrumentos de apoyo de RR. HH.

4.2.a.ii Condiciones de trabajo y condiciones de empleo

Tanto el Manual del Empleado como el Manual de RR. HH. establecen las condiciones de trabajo y las condiciones de contratación de la empresa, entre las que se incluyen: i) el horario laboral; ii) el período de prueba; iii) los derechos de vacaciones; iv) los salarios y el pago de los mismos; v) las horas extras; vi) las prestaciones; vii) la jubilación; y viii) la rescisión del contrato. Si bien estas disposiciones sirven de base para comunicar las condiciones de contratación, la duplicación entre ambos documentos conlleva el riesgo de que surjan requisitos contradictorios y de que su aplicación sea inconsistente. Por lo tanto, como parte de la armonización de la documentación de RR. HH., el cliente se asegurará de que el marco consolidado defina claramente los términos y condiciones de empleo aplicables y se comunique a todos los trabajadores.

4.2.a.iii Organizaciones de trabajadores

El marco actual de recursos humanos no incluye expresamente disposiciones que reconozcan los derechos de los trabajadores a organizarse o a negociar colectivamente. Por ello, el Cliente actualizará sus documentos de recursos humanos para incluir dicha declaración.

4.2.a.iv No discriminación e igualdad de oportunidades

El marco de RR. HH. de la empresa consta de varios instrumentos que respaldan la no discriminación, la igualdad de oportunidades, la diversidad y una conducta respetuosa en el lugar de trabajo. El Manual de RR. HH. incluye un compromiso con la igualdad de oportunidades en el empleo, prohíbe la discriminación por motivos de características protegidas, prevé adaptaciones razonables para las personas cualificadas con discapacidad y aborda el acoso y la discriminación en el lugar de trabajo. Estos compromisos se refuerzan a través de las políticas sobre DEI, formación y desarrollo (T&D) y derechos humanos, junto con el Código de Conducta, el Manual del Empleado y el Código de Conducta para Proveedores; en conjunto, promueven prácticas inclusivas de contratación y en el lugar de trabajo, el acceso equitativo a la formación, una conducta respetuosa, canales de denuncia y expectativas de no discriminación en toda la plantilla y la cadena de suministro.

4.2.a.v Recortes de plantilla

En la actualidad no hay planes de despidos colectivos.

4.2.a.vi Mecanismo de reclamaciones

El marco de reclamaciones de los trabajadores se rige principalmente por la SOP52 y cuenta con el respaldo de varios documentos de RR. HH., entre los que se incluyen el Manual del Empleado, el Manual de RR. HH., el Código de Conducta y las políticas de Derechos Humanos, DEI y Denuncia de irregularidades. Aunque la SOP52 está estructurada como un procedimiento combinado de reclamaciones de trabajadores y de la comunidad, su canal para trabajadores se aplica a empleados actuales y antiguos, contratistas y subcontratistas. Incluye múltiples opciones de presentación de reclamaciones, denuncias anónimas y confidenciales, protección contra represalias, plazos, escalamiento, apelaciones, seguimiento de reclamaciones, presentación de informes y responsabilidades asignadas. Sin embargo, sigue en fase de borrador, con algunos canales de denuncia aún sin activar, y los procedimientos de RR. HH. relacionados no se han cross-referenciado.

Por lo tanto, el cliente deberá: i) formalizar el SOP52 con los canales de denuncia debidamente activados; y ii) actualizar los procedimientos de RR. HH. aplicables y los procedimientos de la Política de Denuncia de Irregularidades para garantizar su coherencia.

4.2.b Protección de la plantilla

Existen varias políticas y procedimientos operativos destinados a garantizar la protección de la plantilla, incluidas medidas relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo, la respuesta ante emergencias, la gestión de materiales peligrosos y el estrés térmico.

4.2.b.i Trabajo infantil

La empresa no contrata ni emplea a trabajadores menores de dieciocho (18) años. Sin embargo, salvo el Código de Conducta para Proveedores —que exige a los proveedores respetar los derechos humanos fundamentales y prohíbe explícitamente el trabajo infantil y el trabajo forzoso—, no

existen otras disposiciones explícitas contra el trabajo infantil en el marco de recursos humanos del cliente. Por lo tanto, el cliente revisará sus documentos de recursos humanos para incluir referencias y disposiciones explícitas contra el trabajo infantil.¹⁸

4.2.b.ii Trabajo forzoso

Del mismo modo, no existen disposiciones explícitas contra el trabajo forzoso en el marco de recursos humanos del Cliente, a pesar de que se hace referencia a ello en el Código de Conducta para Proveedores. Por lo tanto, el Cliente revisará sus documentos de recursos humanos para incluir referencias y disposiciones explícitas contra el trabajo forzoso.¹⁹

4.2.c Salud y seguridad en el trabajo

La empresa ha establecido un marco de gestión de la salud y seguridad en el trabajo supervisado por el Departamento de HSEQ y respaldado por el Manual de HSEQ, la Política de Salud y Seguridad («H&S»), los procedimientos operativos, los programas de formación, las inspecciones, las auditorías y los procesos de gestión de incidentes. Este marco incluye procedimientos para: i) la notificación e investigación de accidentes, incidentes y cuasi accidentes; ii) la identificación de peligros y las evaluaciones de riesgos sobre el terreno; iii) los análisis de seguridad en el trabajo; iv) la manipulación de productos químicos; v) la gestión de residuos; vi) la preparación para emergencias y los primeros auxilios; vii) el acceso y la salida del lugar de trabajo; y viii) las prácticas de trabajo seguras. El Manual de RR. HH. y el Manual del Empleado definen con mayor detalle las responsabilidades de los empleados y de la dirección en materia de salud y seguridad en el trabajo, formación, notificación de accidentes y respuesta ante emergencias.

La aplicación se ve respaldada por mecanismos como la formación inicial y de orientación, las charlas de seguridad, la certificación en primeros auxilios, la formación sobre la manipulación de productos químicos y sobre equipos específicos, las sesiones de orientación para contratistas y los requisitos en materia de EPI. La empresa también ha elaborado una Política sobre estrés térmico para abordar la exposición de los trabajadores a los riesgos relacionados con el calor asociados a las actividades de campo y operativas.

Con el fin de reforzar este marco, el cliente formalizará su política sobre estrés térmico.

4.2.d Disposiciones para personas con discapacidad

El Manual de RR. HH. y las políticas sobre T&D y DEI respaldan conjuntamente la igualdad de oportunidades en el empleo, la no discriminación, las adaptaciones razonables, la igualdad de acceso a la formación y las prácticas laborales inclusivas y accesibles.

¹⁸ [De conformidad con el Convenio n.º 138 «OIT»\) empleo](#)

¹⁹ [De conformidad con los Convenios n.º 29 de la OIT sobre el trabajo forzoso y el n.º 182 sobre las peores formas de trabajo infantil](#)

4.2.e Trabajadores contratados por terceros

La gestión de terceros se aborda principalmente a través de controles de contratación y proveedores, incluida la aprobación de proveedores y subcontratistas, así como la diligencia debida con respecto a terceros. El Código de Conducta para Proveedores y la Política de Derechos Humanos establecen las expectativas en materia laboral y de derechos humanos para contratistas, proveedores y subcontratistas, incluidos los requisitos relacionados con el trabajo infantil, el trabajo forzoso, la discriminación, el acoso y el acceso a canales de reclamación.

Para reforzar la gestión de los trabajadores contratados por terceros, el Cliente actualizará el Manual de HSEQ para incluir un procedimiento de gestión de contratistas y trabajadores de terceros.

4.2.f Cadena de suministro

La gestión de las compras y de los proveedores se rige por la Política de Compras y Logística de la empresa, el Manual del Sistema de Gestión de la Calidad (QMS) y los procedimientos de aprobación de proveedores, bajo la supervisión de un responsable de compras. Estos instrumentos establecen controles para la aprobación de proveedores, la evaluación y reevaluación periódica de los mismos, la detección de sanciones y la diligencia debida de los proveedores como parte de la incorporación de proveedores y la gestión de riesgos.

Las expectativas en materia de derechos laborales y humanos se abordan a través de la Política de Derechos Humanos y el Código de Conducta para Proveedores. Sin embargo, la supervisión de los proveedores sigue centrándose principalmente en los controles de contratación y los criterios de rendimiento, y la evaluación de los proveedores aún no se ha actualizado para incluir requisitos estructurados de verificación y seguimiento en materia de medio ambiente y sociedad, trabajo y derechos humanos, en consonancia con el Código de Conducta para Proveedores. Por ello, el cliente: i) actualizará los procesos de evaluación y aprobación de proveedores para incorporar requisitos en materia de medio ambiente y sociedad, trabajo y derechos humanos, incluida la verificación de los riesgos de trabajo infantil y trabajo forzoso; y formalizará todos los procedimientos de contratación aplicables para incluir estos elementos.

4.3 Eficiencia en el uso de los recursos y prevención de la contaminación

4.3.a Eficiencia en el uso de los recursos

La empresa ha trasladado recientemente su sede a un nuevo edificio con características de sostenibilidad. El consumo energético y la gestión de residuos son supervisados conjuntamente por los departamentos de HSEQ y de mantenimiento. La estrategia empresarial incluye la ampliación de las actividades relacionadas con soluciones de energía renovable, entre las que se incluyen la energía solar fotovoltaica y los sistemas de almacenamiento de energía en baterías (BESS).

4.3.a.i Gases de efecto invernadero

Debido a la naturaleza del proyecto, se espera que sus emisiones de gases de efecto invernadero no sean significativas.

4.3.a.ii Consumo de agua

El agua para las operaciones del cliente se suministra a través de la red municipal y se utiliza principalmente para fines de oficina, sanitarios, de taller y operativos. La empresa revisa mensualmente las facturas de agua y supervisa las tendencias de consumo como parte de su control operativo. Las medidas de eficiencia hídrica incluyen el uso de grifos de cierre automático y un sistema de reciclaje de agua para las actividades de lavado a presión en el departamento de motores pequeños, lo que reduce la demanda total de agua. No se prevé que las necesidades adicionales de agua asociadas al proyecto sean significativas.

4.3.b Prevención de la contaminación

La empresa ha establecido procedimientos para la gestión de residuos sólidos, materiales peligrosos, productos químicos, derrames y efluentes líquidos a través de su Manual de HSEQ, los procedimientos de salud y seguridad y los controles operativos relacionados. Las medidas de prevención de la contaminación incluyen procedimientos para la manipulación de productos químicos, el almacenamiento y el uso de sustancias peligrosas, la separación de residuos, la respuesta ante derrames, la notificación de incidentes y la preparación para emergencias.

4.3.b.i Residuos

La empresa genera flujos de residuos tanto sólidos como líquidos asociados a sus actividades de almacenamiento, taller, mantenimiento de equipos, oficinas y operaciones. Los requisitos de gestión de residuos se abordan mediante un Programa de Gestión de Residuos formal («SOP21») aplicable en todos sus centros operativos. El programa establece requisitos para la separación, el almacenamiento, la manipulación, la recogida, el transporte y la eliminación de los flujos de residuos generados por sus operaciones e identifica las responsabilidades para su implementación y revisión periódica. Entre los flujos de residuos generales se incluyen el papel, los restos de metal, el caucho, la madera, el aceite, los desengrasantes, los residuos químicos, el cartón y el film plástico. Los residuos sólidos generados por las operaciones se separan, recogen y eliminan a través de contratistas autorizados de gestión de residuos.

Aparte de los residuos sanitarios asociados a los edificios de oficinas, los flujos de residuos líquidos incluyen aguas residuales diluidas químicamente y residuos contaminados con aceite generados por las actividades operativas. Estos residuos no se vierten sin tratar al medio ambiente y se gestionan mediante sistemas de tratamiento y eliminación homologados.

4.3.b.ii Gestión de materiales peligrosos

Se generan cantidades limitadas de residuos peligrosos a través del servicio técnico de equipos, el mantenimiento, los talleres y las actividades operativas. Los flujos de residuos peligrosos pueden incluir aceite usado, absorbentes impregnados de aceite, residuos contaminados con aceite, desengrasantes, disolventes, productos derivados del petróleo, residuos químicos, envases contaminados, trapos, equipos de protección individual («EPI») y aguas residuales diluidas químicamente. Los requisitos de gestión de residuos peligrosos se establecen a través del Programa de Gestión de Residuos, que incluye procedimientos para la respuesta ante derrames, el almacenamiento, el etiquetado, la acumulación, la inspección, el transporte y la eliminación. Los residuos peligrosos deben almacenarse en áreas designadas y eliminarse a través de instalaciones autorizadas por la EPA, de conformidad con los requisitos reglamentarios aplicables.

A medida que la empresa amplía sus actividades empresariales en el ámbito de las energías renovables, pueden surgir flujos de residuos adicionales procedentes de paneles solares fotovoltaicos, baterías, inversores y equipos relacionados. Por lo tanto, el cliente actualizará el Manual de HSEQ y el Plan de Gestión de Residuos para abordar la manipulación, el almacenamiento, el transporte y la gestión al final de la vida útil de los flujos de residuos relacionados con las energías renovables.

4.3.b.iii Uso y gestión de plaguicidas

El uso de plaguicidas no está relacionado con el proyecto ni con las operaciones actuales de la empresa y, por lo tanto, no se considera un riesgo significativo. Cualquier actividad futura que implique el uso de plaguicidas se gestionaría de conformidad con los requisitos legales aplicables y el marco de HSEQ de la empresa.

4.4 Salud, seguridad y protección de la comunidad

4.4.a Salud y seguridad de la comunidad

Las intervenciones del proyecto no generarán impactos ambientales y sociales significativos. Dada su naturaleza, se prevé que los riesgos para la salud y la seguridad de la comunidad sean limitados y puedan estar relacionados con el transporte, el almacenamiento, la manipulación y la instalación de equipos, así como con situaciones de emergencia que impliquen incendios, accidentes, incidentes de seguridad, o sustancias peligrosas. Estos riesgos se gestionan adecuadamente a través del marco de HSEQ de la empresa, los procedimientos operativos y los acuerdos de responsabilidad ampliada del productor (EPR). La ejecución cuenta con el apoyo de personal formado en primeros auxilios, responsables de seguridad contra incendios designados, simulacros de emergencia periódicos y la coordinación con los proveedores locales de servicios médicos y de emergencia. Las partes interesadas externas pueden plantear sus inquietudes en materia de salud y seguridad de la comunidad a través de los mecanismos externos de reclamación de la empresa.

4.4.a.i Diseño y seguridad de las infraestructuras y los equipos

La empresa opera desde instalaciones comerciales, almacenes, talleres y centros de distribución ya existentes, donde los riesgos relacionados con la infraestructura y los equipos se gestionan a través de sus sistemas de HSEQ y de gestión de la calidad (QMS). Los controles incluyen la identificación de peligros y la evaluación de riesgos, los procedimientos operativos, las inspecciones, el mantenimiento preventivo y la formación de los empleados para el almacenamiento, la manipulación, el mantenimiento, el transporte y la instalación de los equipos. Estas medidas se complementan con una cobertura de seguros para los principales riesgos operativos, entre los que se incluyen la responsabilidad civil, la responsabilidad por productos y la responsabilidad del empleador, así como los seguros de mercancías en tránsito, robo, incendio, edificios, existencias y equipos, lo que proporciona una protección adicional a los trabajadores, los clientes, terceros y los activos de la empresa.

4.4.a.ii Gestión de materiales peligrosos y seguridad

Los materiales peligrosos se gestionarán mediante el Manual de HSEQ y el Programa de Gestión de Residuos.

4.4.a.iii Servicios ecosistémicos

El proyecto no tendrá ningún impacto significativo en los servicios ecosistémicos.

4.4.a.iv Exposición de la comunidad a enfermedades

El riesgo general de exposición a enfermedades transmisibles u otras afecciones se gestionará mediante actualizaciones del Manual de HSEQ y de los procedimientos de RR. HH.

4.4.a.v Preparación y respuesta ante emergencias

La preparación y respuesta ante emergencias se abordará mediante el plan integral de preparación y respuesta ante emergencias (EPR), el Manual de HSEQ y los procedimientos relacionados.

4.4.b Personal de seguridad

Las medidas de seguridad se gestionan a través de los controles operativos y de acceso de la empresa, los procedimientos de seguridad de las instalaciones, los sistemas de vigilancia y el personal de seguridad asignado para proteger a los trabajadores, los visitantes, los activos y las instalaciones. Se llevan a cabo evaluaciones de riesgos de seguridad para identificar y gestionar los riesgos de seguridad internos y externos relevantes para las operaciones de la empresa.

La empresa recurre a personal de seguridad privado y cuenta con procedimientos para su contratación, selección, formación y conducta. El personal de seguridad no va armado y está sujeto a las normas del lugar de trabajo y a los requisitos de gestión de la seguridad. Los trabajadores, contratistas, miembros de la comunidad y otras partes interesadas e es pueden comunicar sus

inquietudes relativas al personal de seguridad a través de los mecanismos de reclamación de la empresa, incluidas las denuncias de conducta indebida o maltrato.

Sobre la base de estas disposiciones, el cliente actualizará sus procedimientos de seguridad para incluir requisitos de formación en materia de derechos humanos para el personal de seguridad.

4.5 Adquisición de terrenos y reasentamiento involuntario

El proyecto no requerirá la adquisición de terrenos y no provocará ningún desplazamiento físico ni económico.

4.6 Conservación de la biodiversidad y hábitats naturales

El proyecto no generará impactos significativos en la biodiversidad.

4.7 Patrimonio cultural

El proyecto no afectará a ningún patrimonio cultural. No obstante, se actualizará la sección pertinente del Manual de HSEQ relativa a los procedimientos de hallazgos fortuitos para reflejar los detalles oportunos, teniendo en cuenta posibles obras futuras relacionadas con la ampliación.

5. Acceso local a la documentación del proyecto

Para obtener información y documentación relacionada con el proyecto, puede ponerse en contacto con:

Martin Carto:	mcarto@fmlgy.com
Sharmaine Dennis:	sdennis@fmlgy.com
Gliveann Cameron:	gcameron@fmlgy.com
Eshwar Shiwdin:	eshiwdin@fmlgy.com