

Resumen de la Revisión Ambiental y Social (RRAS) One Communications (Guyana) Inc – Guyana

Idioma original del documento: inglés
Fecha de emisión: septiembre de 2024

1. Información general sobre el Proyecto y el alcance de la Revisión Ambiental y Social de BID Invest

La presente operación pretende dar apoyo a One Communications (Guyana) Inc. (“One Communications Inc.” o el “Cliente”), antes conocida como GTT Inc. o Guyana Telephone and Telegraph Company¹, operador de redes móviles y uno de los principales proveedores de telecomunicaciones del país que ofrece varios servicios, como líneas de telefonía fija y móvil, internet y soluciones de datos. Financiará: (i) inversiones de capital, especialmente para expandir sus redes 4G/5G y de fibra óptica al hogar (FTTH) hacia áreas que carecen de la infraestructura o la calidad de servicio adecuadas para satisfacer la creciente demanda de datos y (ii) requisitos generales de capital de trabajo (en conjunto, el “Proyecto”). One Communications Inc. es mayoritariamente propiedad de su sociedad controlante ATN International, Inc. (“ATN Inc.” o la “Empresa”), con sede en los Estados Unidos y dedicada a la provisión de infraestructura digital y servicios de comunicación para comunidades rurales y remotas dentro y fuera de los EE. UU. ²

La debida diligencia ambiental y social (DDAS) incluyó reuniones virtuales con el Cliente y la revisión de su sistema de gestión ambiental, incluidas entre otras cosas los permisos y licencias necesarios para el Proyecto y las políticas y los procedimientos corporativos sobre salud y seguridad ambiental, gestión de residuos, respuesta ante emergencias, y género y recursos humanos.

2. Clasificación ambiental y social, y justificación

El Proyecto fue clasificado como una operación de Categoría B de acuerdo con la Política de Sostenibilidad Ambiental y Social de BID Invest, ya que podría generar los siguientes impactos: (i) riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo (SST), (ii) emisiones atmosféricas y sonoras, y (iii) alteraciones para la comunidad, entre otros. Estos impactos presentan una intensidad media-baja, por lo que pueden gestionarse con medidas comunes de mitigación de riesgos e impactos y planes de gestión.

Las Normas de Desempeño (ND) activadas por el Proyecto son: (i) ND 1: Evaluación y gestión de los riesgos e impactos ambientales y sociales; (ii) ND 2: Trabajo y condiciones laborales; (iii) ND 3: Eficiencia del uso de los recursos y prevención de la contaminación, y (iv) ND 4: Salud y seguridad de la comunidad.

¹ One Communications Inc. es propiedad de [ATN Inc.\(80%\)](#) y de [Hong Kong Golden Telecom Company Limited](#), proveedor de telecomunicaciones chino, en un 20%.

² Otras subsidiarias ubicadas en Bermudas, las islas Caimán, Islas Vírgenes de los Estados Unidos y las zonas rurales del oeste de los Estados Unidos y Alaska.

3. Contexto ambiental y social

3.1 Características generales del emplazamiento del Proyecto

El Proyecto pretende cubrir una amplia zona geográfica a lo largo de Guyana con la expansión de las redes de FTTH y/o 4G/5G en zonas que ya tengan infraestructura de One Communications Inc. y una cantidad limitada de nuevas áreas sin infraestructura.³ El Cliente funciona desde oficinas y otras instalaciones operativas ubicadas en la capital, Georgetown, y varias oficinas regionales.⁴ La mayoría del territorio fuera de Georgetown combina zonas periurbanas y rurales (el interior).

3.2 Riesgos contextuales

Guyana está considerada una economía petrolera floreciente y en rápida transición hacia convertirse en una sociedad de ingresos medios-altos. Sin embargo, el crecimiento económico no se ha traducido en cambios de desarrollo humano en general. Generalmente, el país está clasificado como uno de los que tienen muy altos niveles de desigualdad social y económica.⁵ Son visibles las profundas diferencias de estándar de vida en la planicie costera y el interior; existe evidencia anecdótica que subraya las marcadas diferencias de distribución de ingresos entre los distintos grupos étnicos. Si bien es cierto que los niveles de pobreza se han mantenido relativamente estables,⁶ en caída desde un 14,98% en 2021 a un 12,3% en 2023, los índices de homicidios se duplicaron,⁷ y los índices nacionales de robos y asaltos registrados⁸ superan ampliamente los promedios mundiales.⁹

Las cuestiones de infraestructura siguen suponiendo una limitación clave para el desarrollo privado; por ejemplo, en transporte, energía, telecomunicaciones, agua y sanidad, y protección contra las inundaciones. Los altos costos de energía y la confiabilidad del servicio han llevado a que muchos hogares y empresas se abastezcan o complementen el suministro con generadores, lo cual representa costos privados significativos para la economía. Además, a causa de una divisoria entre lo rural y lo urbano, el acceso a la electricidad está por debajo de los promedios regionales.¹⁰

El sector de las telecomunicaciones está visto como un desafío: la cobertura de las tecnologías de comunicación e información y su utilización (por parte del gobierno, las empresas y las personas) está entre las más bajas de la región. Tan solo el 28% de los hogares está conectado, lo que deja al descubierto una brecha clara en materia de infraestructura digital. Si bien las suscripciones al servicio de banda ancha se incrementaron entre 2010 y 2021, el país sigue por debajo los promedios

³ Por ejemplo, nuevos esquemas habitacionales aprobados por el gobierno

⁴ Betervwagting (Demerara), Retrieve (Linden), Nueva Ámsterdam (Berbice) y Bartica.

⁵ [Estrategia de país del Grupo BID con la República Cooperativa de Guyana \(2023-2026\); \(2017–2021\)](#).

⁶ Los países que informan niveles más altos de pobreza que Guyana son Haití, Guatemala y Honduras, entre otros. El nivel de pobreza se ha mantenido relativamente estable en Guyana, con un promedio del 42,3% en los primeros tres cuatrimestres de 2021.

⁷ De 9,9/100.000 en 2000 a 20,4 en 2013.

⁸ 191/100.000 y 278/100.000, respectivamente.

⁹ Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito

¹⁰ La tarifa residencial promedio de electricidad en Guyana es de USD 0,23/kilovatio por hora (kWh), más alto que el promedio de varios países de América Latina y el Caribe (ALC) de USD 0,16/kWh, pero inferior al de Bahamas, Barbados y Jamaica (GlobalPetrolPrices.com, 2022). El 63% de las empresas de Guyana informó que los altos costos de energía son un obstáculo serio o muy serio a la hora de hacer negocios.

regionales.¹¹ El resultado es que la productividad, la competitividad y la innovación se han visto entorpecidas.

En líneas generales, la producción de petróleo abrió la puerta a otra cantidad nueva de desafíos, ya que el país nunca antes había sido productor de petróleo. La expectativa es que la cantidad de dinero que generará la actividad, sumada a los problemas de desarrollo, incremente la presión sobre los marcos legal y regulatorio vigentes, así como en las finanzas públicas y tal vez la competitividad económica. Está estudiado que la nueva dinámica contribuya a mayores flujos inmigratorios. En paralelo, es muy probable que esto aumente la demanda de electricidad y viviendas, lo que es un problema para la capacidad del país de absorber e integrar a los inmigrantes.¹² La disputa reciente por la frontera entre Guyana y Venezuela también vino a resucitar antiguas tensiones geopolíticas por reclamos sobre la región de Essequibo y las áreas offshore, derivadas de los grandes hallazgos de hidrocarburos.¹³

4. Riesgos e impactos ambientales y medidas de mitigación e indemnización propuestas

4.1 Evaluación y gestión de los riesgos e impactos ambientales y sociales

4.1.a Sistema de Gestión Ambiental y Social

One Communications Inc. posee procedimientos internos en cumplimiento de los requisitos locales, que incluye conseguir los permisos y licencias aplicables a la operación (que suelen establecer condiciones de cumplimiento, incluidos monitoreos e informes), algunos de los cuales son emitidos por el Departamento de Protección Ambiental de Guayana, el Departamento de Energía de Guyana y el Cuerpo de Bomberos de Guyana. Sin embargo, aún no cuenta con un Sistema de Gestión Ambiental y Social (SGAS) para guiar las actividades comerciales en la evaluación y la gestión de los riesgos e impactos ambientales y sociales. Por tanto, el Cliente desarrollará y adoptará un SGAS formal para el Proyecto, y también: (i) preparará un registro de permisos; (ii) presentará aprobaciones o copias de los permisos y licencias requeridos vigentes, y (iii) asegurará que se controlan y cumplen todos los requisitos presentes en tales permisos y licencias.

4.1.b Política

ATN Inc. cuenta con una serie de compromisos que se reflejan en su postura ambiental, social y de gobernanza (ASG).¹⁴ El Cliente redactará y adoptará una política ambiental y social que sea compatible con el compromiso de ATN y defina su compromiso con la sostenibilidad del entorno de las comunidades en las que opera, como parte de su SGAS para el Proyecto.

¹¹ En 11,8 suscripciones cada 100 habitantes en comparación con los 16,7 en ALC y los 21,3 del Caribe en particular

¹² Las estimaciones de 2018 a 2021 indican que Guyana recibió más de 15.000 inmigrantes de otros países de ALC. El aumento representa casi el 2% de la población de Guyana. (Cálculos del BID basados en datos de UNDESA y R4V).

¹³ [Venezuela crea un estado nuevo en el territorio que se disputa con Guyana](#)

¹⁴ <https://www.atni.com/sustainability>

4.1.c Identificación de riesgos e impactos

A pesar de que, en la actualidad, One Communications Inc. tiene ciertos elementos de gestión y mitigación de riesgos incluidos en procedimientos y políticas específicos, no existe un procedimiento sistemático para identificar los riesgos o impactos ambientales y sociales. Por eso es que, como parte de su SGAS, preparará: (i) dicho procedimiento, en línea con los requisitos locales y las buenas prácticas internacionales de la industria y (ii) una matriz de identificación de riesgos e impactos ambientales y sociales.

4.1.c.i Impactos y riesgos directos e indirectos

Junto con las operaciones diarias, las actividades del Proyecto relacionadas con las obras necesarias para modernizar o expandir parte de la infraestructura del Cliente podrían generar los siguientes riesgos e impactos: (i) riesgos para la SST, (ii) emisiones atmosféricas y sonoras, (iii) generación de residuos y (iv) alteraciones para la comunidad. Estos son algunos de los posibles impactos indirectos: alteraciones de las redes, alteraciones en el tránsito y daños a la infraestructura de calles y caminos a causa de las tareas de expansión y modernización de la red de FTTH.

A fin de garantizar la gestión adecuada de los riesgos e impactos relacionados con el Proyecto, el Cliente, durante la supervisión de rutina de BID Invest, aportará información sobre todas las obras propuestas que podrían crear riesgos e impactos ambientales y sociales significativos.

4.1.c.ii Análisis de alternativas

Las intervenciones propuestas se llevarán a cabo en las instalaciones y la infraestructura que el Cliente ya tiene a la fecha. En consecuencia, no se han evaluado alternativas.

4.1.c.iii Análisis de impactos acumulativos

Debido a que las intervenciones primarias que se han identificado al momento se realizarán en instalaciones del Cliente y su distribución de redes ya existentes, no se analizaron los impactos acumulativos. El SGAS definirá un proceso a fin de realizar tal análisis para obras futuras.

4.1.c.iv Riesgos de género

El perfil socioeconómico de Guyana pone de relieve las vulnerabilidades tanto de hombres como de mujeres. Sin embargo, el riesgo para las mujeres es mayor debido a su rango social y económico inferior, su menor participación en la fuerza laboral, los mayores índices de desempleo y menores salarios, y las mayores responsabilidades surgidas del trabajo doméstico y el cuidado de niños, enfermos, ancianos y discapacitados. El índice de pobreza es mayor entre las mujeres y, como aproximadamente el 28% de los hogares está a cargo de mujeres, los riesgos para estas familias son aún mayores. Los informes indican que las amerindias de las zonas rurales son aún más vulnerables que las mujeres afroguyanesas o indoguyanesas.¹⁵ En general, el país no tiene sondeos integrales frecuentes de trabajo u hogares.

¹⁵ <https://wrd.unwomen.org/sites/default/files/2023-02/P171256061c7720380a3930fca480d1e516.pdf>

Si bien la participación de las mujeres en la fuerza laboral ha aumentado, sigue aún muy por debajo de los promedios regionales, y es mucho menor a la de los hombres. Por otro lado, el empleo femenino está más concentrado en sectores que ofrecen salarios más bajos (60,8% de las mujeres están empleadas en el sector de servicios, comparado con solo el 41,8% de hombres); esto incluye una participación menor en los sectores agrícolas y de extracción, que son las fuentes de empleo y ganancias más grandes de Guyana. Las mujeres también ocupan menos puestos gerenciales altos: un 17,7% en el país, que es apenas inferior al promedio regional del 21,1%.¹⁶

En lo que se refiere a la educación, tal como sucede en otros países del Caribe, las niñas y las mujeres tienen un índice más alto de asistencia a instituciones educativas que los niños y los hombres.¹⁷ Por otro lado, las niñas suelen tener mejores resultados académicos, lo cual está vinculado también a un porcentaje relativamente alto de hogares liderados por mujeres. No obstante, el resultado no es homogéneo en lo que tiene que ver con la salud, la educación y otros indicadores sociales en términos de los impactos probables en el empleo para hombres y mujeres. Si bien las mujeres superan a los hombres en materia de logros educativos, las oportunidades económicas siguen presentándose con un sesgo en favor de los hombres (estos tienen una participación en la fuerza laboral del 68%, comparado con el 44,1% de mujeres), con una pérdida de empleo desproporcionadamente mayor entre las mujeres.¹⁸

La violencia contra las mujeres y las niñas es generalizada, impulsada por una combinación de factores culturales, económicos, sociales y políticos. Si bien el marco legislativo generalizado del país protege sus derechos, tanto mujeres como niñas siguen siendo víctimas sexuales, entre otras formas de victimización. Las normas socioculturales endémicas y persistentes, así como las desigualdades duraderas, han dado paso a una preponderancia de violencia de pareja tan alta que resulta aberrante. Las mujeres de Guyana sufren este tipo de violencia en niveles significativamente mayores que el promedio mundial de 1 en 3 mujeres.¹⁹ También es sabido que Guyana es país de origen y destino del tráfico de personas, que afecta a hombres, mujeres y niños/as.

4.1.c.v Programas de género

Aproximadamente el 34% de la fuerza laboral del Cliente está compuesta por mujeres, con un 16% en puestos de alta gerencia.²⁰ Existen sanitarios separados para las empleadas, equipados con los servicios adecuados para la higiene femenina. Existen ciertas comodidades específicas para todos los empleados; incluyen: (i) un subsidio para guardería para hijos de hasta nueve años de edad; (ii) un permiso para que los hijos en edad escolar los acompañen al trabajo cuando sea necesario, y (iii) contratos de trabajo híbrido, por lo cuales, según sean las funciones y responsabilidades, el empleado podría trabajar de forma remota (parte o todo el tiempo).

El Código de Ética de ATN²¹ explica que *no se tolerarán actos discriminatorios en el empleo por cuestiones de raza, color, edad, género, orientación sexual, religión, discapacidad, nacionalidad,*

¹⁶ Desafíos de desarrollo de los países, Guyana, diciembre de 2016.

¹⁷ En 2019, el 70,9% de las mujeres había cursado la educación secundaria como mínimo mientras que solo el 56,4% de los hombres mostraba un nivel de logro académico equivalente.

¹⁸ https://statisticsguyana.gov.gy/wp-content/uploads/2019/10/GLFS_2017_Quarter3_Final-PDF-1.8MB.pdf

¹⁹ <https://statisticsguyana.gov.gy/wp-content/uploads/2020/01/20191117-Guyana-Womens-Health-Report-11-for-digital-single-pages.pdf>

²⁰ Un total de 266 de 717 empleados; 4 de 24 en puestos de alta gerencia

²¹ <https://ir.atni.com/static-files/0f184e69-8304-48cf-b757-7c98d2471b3d>

información genética, condición de veterano u otra protegida por la ley aplicable. En línea con lo anterior están prohibidas todas las formas de acoso en el trabajo.²² El Código alcanza a todos los empleados, representantes de ATN, clientes y proveedores. Los empleados de One Communications Inc. están obligados por el Código como condición para su empleo.

De forma similar, el Manual del Empleado de la Empresa contiene definiciones explícitas de lo que constituye acoso sexual (incluidos el acoso doméstico, sexual o cualquier otro delito de violencia) y los procedimientos de denuncia, que incluyen la prohibición de tomar represalias. Da cuenta de que todos los empleados deben pasar la capacitación en prevención de actos de acoso, tal como lo exige la ley correspondiente.²³ Las víctimas tienen a disposición licencias especiales.

ATN Inc. también cuenta con una política laboral y de derechos humanos, que cree que lograr la igualdad entre hombres y mujeres, y eliminar la discriminación de las mujeres son derechos fundamentales. Estas políticas pretenden ser el hilo conductor de las operaciones del Cliente.

4.1.c.vi Exposición al cambio climático

Guyana se encuentra expuesta a una amplia variedad de amenazas naturales y eventos relacionados con el clima, en particular los que involucran la crecida del nivel del mar, y las temperaturas y precipitaciones extremas. Históricamente ha sufrido inundaciones porque las tierras son bajas, y ha enfrentado los desafíos de mantener un sistema de defensa marítimo e infraestructura de drenaje que cuente con una red de diques, represas de conservación y compuertas.²⁴ Existen dos temporadas de lluvia caracterizadas por inundaciones frecuentes: de mayo a mediados de agosto, y el bimestre diciembre-enero. En muchos casos, la capacidad de drenaje no alcanza para los eventos pluviales diarios que superan un intervalo de recurrencia de 25 años, y las zonas costeras, como Georgetown, mantienen un riesgo de inundación mayor a causa de las tormentas costeras y las lluvias extremas.

La crecida del nivel del mar presenta, por lo tanto, una gran amenaza para el país dadas su extensa zona costera baja y la concentración de actividades socioeconómicas en ellas. De acuerdo con los modelos de crecida del nivel del mar, se pronostica que Guyana será uno de los países más afectados de la región de América Latina y el Caribe (ALC), con algunos escenarios que anticipan que se perderán unas 60 millas de costa antes de 2050.²⁵ Los escenarios de vulnerabilidad para la zona costera indican que el tiempo extra de crecida del nivel del mar provocará inundaciones de las áreas costeras, ingreso de agua salina a las fuentes de agua superficiales y subterráneas, y la superación de las defensas marinas existentes. Es por todo ello que los factores de riesgo de inundaciones podrían impactar en las redes de infraestructura, incluso las que no se encuentren en la costa. Los impactos indirectos relacionados con las olas de calor y el aumento de la temperatura incluyen cuestiones de SST mientras duren las temperaturas extremas y posible recalentamiento de los equipos de la red y la infraestructura (por ejemplo, gabinetes de la calle).

²² El Código de Ética define que: se entiende por “acoso” toda conducta, en persona o por otros medios, como el correo electrónico o la mensajería móvil, que resulte ofensiva e interfiera con el desempeño de un empleado en su trabajo o cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo. El acoso puede tomar diversas formas, incluidos contacto físico no deseado, insinuaciones sexuales, conductas intimidatorias y comentarios, bromas o ademanes humillantes.

²³ <https://www.dfeh.ca.gov/shpt/>

²⁴ [Estrategia de país del Grupo BID con la República Cooperativa de Guyana \(2023-2026\).](#)

²⁵ <https://publications.iadb.org/publications/english/document/Independent-Country-Program-Review-Guyana-2017-2021.pdf>

Dado este perfil de exposición a amenazas naturales, el Proyecto se clasifica como moderadamente expuesto a peligros físicos relacionados con el clima. Por eso, el Cliente asegurará que la modernización de la infraestructura y la expansión de la red de FTTH incluyan las medidas adecuadas de mitigación y adaptación que sirvan para compensar los posibles impactos principalmente debidos al riesgo de inundaciones, la crecida del nivel del mar y temperaturas extremas.

El Proyecto se considera alineado con lo establecido en el Acuerdo de París según el análisis realizado de acuerdo con el enfoque de implementación de la alineación del Grupo BID con el Acuerdo de París.

4.1.d Programas de gestión

One Communications Inc. ha implementado un plan de preparación y respuesta ante situaciones de emergencia (PPRE), y otro de continuidad del negocio (PCN), que presentan los protocolos de gestión que deben activarse en casos de incidentes de emergencia, accidentes y eventos de fuerza mayor. No obstante, no existen en la actualidad programas de gestión ambiental y social estructurados que guíen las actividades.

Por lo tanto, como parte de su SGAS, el Cliente desarrollará e implementará planes y programas de gestión a fin de evitar, mitigar o compensar los impactos ambientales y sociales negativos del Proyecto.

4.1.e Capacidad y competencia organizativas

El Cliente maneja las cuestiones ambientales y sociales a través de un equipo compuesto por (i) un subdirector general, (ii) un director (experiencia del empleado), (iii) un gerente senior (operaciones en las instalaciones) y (iv) un oficial líder (ambiental, y salud y seguridad en el trabajo).

Como parte del SGAS, el Cliente: (i) presentará organigrama para el Proyecto que identifique un punto focal ambiental y social específico con sus funciones y responsabilidades; (ii) producirá una matriz detallada de capacitación en cuestiones ambientales y sociales, y (iii) elevará una propuesta para dar a conocer la versión final del SGAS y capacitar a todo el personal en su contenido.

4.1.f Preparación y respuesta ante situaciones de emergencia

Los aspectos de preparación y respuesta ante situaciones de emergencia se tratan en el PPRE y el PCN del Cliente. Sin embargo, este también: (i) enviará las versiones más recientes del PPRE y el PCN; (ii) incluirá, en función de ellos, procedimientos de preparación y respuesta ante situaciones de emergencia²⁶ como parte de su SGAS y (ii) ofrecerá evidencia de que todo el personal está capacitado en el contenido de dichos planes.

²⁶ Otras situaciones y categorías de emergencia incluyen: (i) desastres naturales y causados por el hombre, (ii) procedimientos de respuesta claramente definidos para cada categoría, (iii) una lista de equipos y protocolos de mantenimiento requeridos, (iv) una lista del personal designado y de los puntos focales, (v) la descripción de la ubicación de las rutas de evacuación y los puntos de encuentro, (vi) un detalle de los cronogramas de capacitación y procedimientos para simulacros, (vii) una lista de los contactos de emergencia con el diagrama de flujo de comunicación en casos de emergencia y (viii) procedimientos para revisiones y actualizaciones periódicas del PPRE.

4.1.g Seguimiento y evaluación

En la actualidad, el Cliente no realiza auditorías ni seguimientos ambientales uniformes, sino que se apoya en las inspecciones anuales que llevan a cabo las autoridades locales que entregan las licencias. Por ese motivo, como parte del SGAS, preparará y adoptará: (i) protocolos de seguimiento y auditoría de los riesgos ambientales y sociales, y (ii) pautas para evaluar su rendimiento en materia de gestión de impactos. También presentará los informes de las inspecciones anuales e implementará las recomendaciones según lo exijan los permisos del Departamento de Protección Ambiental de Guayana.

4.1.h Participación de los actores sociales

One Communications Inc. se comunica e interactúa con sus clientes a través de varios canales: los medios tradicionales (TV, radio, prensa, etc.), las redes sociales (Facebook, Instagram, etc.), mensajes de texto (SMS y WhatsApp, etc.), un sitio web y el portal web y aplicación “MyGTT”, que facilita el acceso de los clientes a las cuentas del servicio.²⁷ Con sus clientes empresariales y el gobierno, el Cliente se apoya en representantes de gestión de cuentas exclusivos. Si bien se hace referencia a la participación de los actores sociales como parte del acercamiento general de ATN Inc. a las cuestiones ASG, no existen procedimientos específicos para el proceso.

Por lo tanto, el Cliente: (i) desarrollará un plan de participación de los actores sociales (PPAS) estructurado como parte de su SGAS y (ii) designará un oficial de relaciones con la comunidad o equivalente para el Proyecto.

4.1.h.i Divulgación de información

ATN Inc. cuenta con un sitio web para el grupo, donde comparte comunicados de prensa y otra información general para inversores, así como enlaces a las operaciones de sus subsidiarias que incluyen al Cliente.²⁸

4.1.h.ii Consulta y participación informadas

A pesar de que las autoridades locales y los organismos de gobierno correspondientes deben dar su aprobación antes de que se inicie cualquier obra, el gobierno no exige la realización de procesos de consulta y participación públicas para las actividades propuestas para el Proyecto. Por eso, a la hora de preparar su SGAS, el Cliente definirá un proceso de consulta continua con los actores sociales.

4.1.h.iii Pueblos indígenas

El Proyecto no generará impactos en las comunidades indígenas.

²⁷ <https://www.myggt.co.gy/login>

²⁸ <https://www.atni.com/our-companies>

4.1.h.iv Responsabilidades del sector privado en el marco de un proceso de participación de los actores sociales conducido por el gobierno

El Cliente se guiará por los requisitos de los permisos y licencias de los componentes del Proyecto que requieran la consulta pública de los actores sociales.

4.1.i Comunicaciones externas y mecanismo de quejas

En su sitio web y el Código de Ética, ATN Inc. comunica los varios canales que pueden utilizarse para denunciar comentarios o expresar inquietudes directamente o de forma anónima respecto de las prácticas comerciales de la Empresa. Esos canales, que están disponibles para todos los empleados, clientes, accionistas, proveedores y afiliados, incluyen: (i) una línea de denuncias de ética (llamada o texto); (ii) un correo electrónico y un sitio web para cuestiones de ética; (iii) información de contacto de la persona encargada en Recursos Humanos, el Concejo General y el Comité de Auditoría, y (iv) un formulario de denuncia.

Si bien el Cliente no cuenta con procedimientos específicos documentados, aunque sí cumple con los procedimientos de denuncia y lo establecido en el Código de Ética de ATN Inc. Las quejas de la comunidad suelen canalizarse a través del Departamento de Protección Ambiental de Guayana y comunicarse a One Communications Inc. para su seguimiento y resolución. El portal de clientes ofrece una opción de soporte general para servicios (por ejemplo, para denunciar problemas, actualizar información, modificar servicios, etc.), pero varios de los enlaces no funcionan.²⁹ Por eso, preparará y adoptará un mecanismo de atención de quejas para el Proyecto, que incluya al menos lo establecido en los procedimientos de denuncia y el Código de Ética de ATN Inc.

4.1.i.i Comunicaciones externas

Las comunicaciones externas están centralizadas en los sitios web de ATN Inc. y One Communications Inc. Este último incluye enlaces a varias plataformas de redes sociales³⁰ con información general para clientes sobre asesorías, promociones y nuevos productos y servicios.

4.1.i.ii Mecanismo de quejas para comunidades afectadas

El SGAS definirá un mecanismo de atención de quejas para las comunidades que podrían verse afectadas por las operaciones diarias o por el Proyecto, que incluya, a título enunciativo, lo que indican los procedimientos de denuncia y el Código de Ética de ATN Inc. El Cliente presentará evidencia de la divulgación y las capacitaciones sobre el mecanismo de atención de quejas.

4.1.i.iii Disposiciones para abordar las quejas de los grupos vulnerables

El mecanismo de atención de quejas recibirá y abordará las quejas de todos los grupos de actores sociales (incluidos los grupos vulnerables) pertinentes para las operaciones existentes de la Empresa y el Proyecto.

²⁹ <https://www.gtt.co.gy/webform/report-issue>

³⁰ Facebook, Instagram, WhatsApp, X, LinkedIn y YouTube

4.1.j Informes a las comunidades afectadas

En el PPAS se dispondrán los pasos para asegurar el informe continuo a las comunidades y actores sociales afectados por las operaciones cotidianas del Cliente o por el Proyecto.

4.2 Trabajo y condiciones laborales

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

El Cliente cuenta con varias oficinas ubicadas en todo Guyana, incluidas las tiendas de servicio. Su fuerza laboral está conformada por 603 empleados.³¹

4.2.a.i Políticas y procedimientos de recursos humanos

Los procedimientos y políticas de recursos humanos de ATN Inc. dan detalles suficientes sobre el trabajo y las condiciones laborales; incluyen lo siguiente: (i) el Código de Ética, (ii) el Manual del Empleado, (iii) la política de denuncia y (iv) la política anticorrupción. Si bien no son parte del manual del Cliente, estos documentos están a disposición de sus empleados y su cumplimiento es condición obligatoria para su empleo. Como estos instrumentos no fueron adoptados adecuadamente y no están plasmados en el Manual del Empleado,³² el Cliente actualizará dicho manual en consonancia con los procedimientos y políticas de recursos humanos de ATN Inc.

4.2.a.ii Condiciones laborales y términos de empleo

En su accionar ASG, ATN Inc. hace referencia a una encuesta anual de compromiso del empleado, que les da a los trabajadores la oportunidad de compartir sus opiniones de forma confidencial sobre los elementos que funcionan bien y aquellos que podrían mejorar en los equipos de la Empresa.

En el Manual del Empleado de ATN Inc. se detallan las condiciones laborales y de empleo, que se reflejarán de manera similar en el Manual del Empleado actualizado del Cliente. Los términos de empleo del Cliente también siguen las disposiciones de las leyes laborales locales.

4.2.a.iii Organizaciones laborales

El Cliente reconoce el derecho de libre asociación. Mantiene un convenio colectivo de trabajo con el Sindicato de Trabajadores Postales y de Telecomunicaciones de Guyana para tratar las remuneraciones y otras condiciones de empleo. El Cliente también ha designado a un empleado para supervisar las cuestiones relacionadas con los sindicatos y ha establecido comisiones de empleados y representantes sindicales con antigüedad. La interacción con el sindicato es frecuente por cuestiones importantes que atañen a sus miembros.

³¹ Despliegue porcentual de mujeres: 37% de empleadas; 19% de contratistas independientes.

³² El Manual del Empleado de One Communications Inc. (GTT) fue revisado por última vez en 2008.

4.2.a.iv No discriminación e igualdad de oportunidades

El Manual del Empleado de la Empresa expresa que *no discrimina por condiciones percibidas o reales de raza, color, credo, religión, nacionalidad, ancestros, ciudadanía, edad, sexo o género (incluidos embarazo, parto y condiciones relacionadas con el embarazo), identidad o expresión de género (incluida la condición de transgénero), orientación sexual, estado civil, servicio militar y condición de veterano, discapacidad física o mental, información genética, o cualquier otra característica protegida por las ordenanzas o leyes locales, estatales o federales correspondientes*. Expresa que todos los empleados tienen el derecho a ser tratados con dignidad y respeto, y a trabajar en un ambiente libre de toda forma de acoso o discriminación. Los equipos de gestión de ATN Inc. se esfuerzan por implementar esta política en la selección, contratación, ubicación, ascenso, transferencia, capacitación, remuneración, beneficios, actividades de empleados, acceso a instalaciones y programas, y trato general durante el periodo de empleo. Su política laboral y de derechos humanos también destaca que *no tolera la discriminación por cuestiones de raza, color, religión, sexo, edad, nacionalidad, discapacidad u otro factor prohibido por ley*.

Estos elementos serán incorporados en la versión revisada del Manual del Empleado del Cliente.

4.2.a.v Reducción de la fuerza laboral

En este momento, no hay planes de implementar despidos colectivos.

4.2.a.vi Mecanismo de atención de quejas

La gestión de las quejas internas y los pasos que se deben seguir para la denuncia de irregularidades se encuentran en el Código de Ética, la política de denuncia y la política anticorrupción de la Empresa. Son aplicables a todos los empleados de ATN Inc., sus subsidiarias (incluido el Cliente) o demás partes interesadas y terceros (incluidos, a título enunciativo, los contratistas independientes de la Empresa). Los procedimientos ofrecen canales y opciones de denuncia confidencial y anónima, y protegen de la toma de represalias. En cambio, los procedimientos de atención de quejas del Cliente deben actualizarse, ya que los que existen solo se aplican específicamente a las relaciones sindicales.³³

Por lo tanto, el Cliente preparará un mecanismo de atención de quejas internas que refleje adecuadamente las políticas de recursos humanos aplicables en el SGAS y la versión actualizada de su Manual del Empleado. El mecanismo definirá procedimientos separados para atender las quejas internas y externas, y asegurará su eficacia y tratamiento oportuno. Incluirá una descripción sobre: (i) los canales específicos para la recepción de quejas; (ii) los equipos a cargo de la recepción de las quejas, su evaluación y respuesta; (iii) el tiempo previsto de respuesta; (iv) la política contra las represalias, y (v) los procedimientos de protección de identidad (confidencialidad, anonimato, acoso sexual, etc.).

³³ Con fecha de 1994

4.2.b Protección de la fuerza laboral

One Communications Inc. se guía por lo establecido por la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo de alcance local, que establece los derechos y obligaciones de todas las partes en el lugar de trabajo. El Manual del Empleado de ATN Inc. define una política para mantener un lugar de trabajo libre de drogas y alcohol. También especifica cuáles son los canales para los empleados que necesitan modificaciones especiales para desempeñar sus funciones esenciales. El Manual del Empleado actualizado del Cliente incorporará estos elementos.

4.2.b.i Trabajo infantil

De acuerdo con su política de derechos laborales y humanos, ATN Inc. no justifica el trato inhumano, en particular el acoso sexual, el abuso sexual, el abuso verbal, la coerción mental o física, el castigo corporal, trabajo forzoso, trabajo infantil, trata de personas o esclavitud. Prohíbe explícitamente el trabajo infantil, incluida la contratación de individuos menores de 18 años de edad para puestos que exijan trabajos peligrosos.³⁴

Dentro del marco local y según lo dispone la legislación de Guyana, la edad mínima de empleo es 15 años. El Cliente sigue los lineamientos en conformidad. Si bien hay medidas implementadas tendientes a asegurar la protección, el trato cuidadoso y la seguridad de todos los empleados de edad laboral mínima, no hay disposiciones que prohíban el trabajo infantil en sus políticas. Por tanto, el Cliente deberá asegurar que la versión actualizada del Manual del Empleado así como los procedimientos y políticas de los contratistas incluyan disposiciones que prohíban el uso de trabajo infantil.

4.2.b.ii Trabajo forzoso

Tal como especifica su política de derechos laborales y humanos, ATN Inc. no justifica el trato inhumano, en particular el acoso sexual, el abuso sexual, el abuso verbal, la coerción mental o física, el castigo corporal, trabajo forzoso, trabajo infantil, trata de personas o esclavitud. En concreto, prohíbe el uso de todas las formas de trabajo forzoso, incluidos el trabajo penitenciario, cualquier tipo de trabajo en régimen de servidumbre, el trabajo militar, las formas modernas de esclavitud y cualquier forma de trata de personas.

Guyana también ratificó el Convenio 29 sobre el trabajo forzoso y el Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El Cliente cumple con la legislación de Guyana, a pesar de que sus políticas no contienen disposiciones que prohíban el trabajo forzoso. Por tanto, el Cliente deberá asegurar que la versión actualizada del Manual del Empleado así como los procedimientos y políticas de los contratistas incluyan disposiciones que prohíban el uso de trabajo forzoso.

³⁴ ATN Inc. cumple con leyes y reglamentaciones que rigen el empleo de menores, por las cuales no se podrá emplear a ninguna persona menor de 18 años de edad sin la aprobación escrita previa de Recursos Humanos. Los empleados menores deben presentar una copia del permiso de trabajo u otra documentación requerida por ley.

4.2.c Salud y seguridad en el trabajo

One Communications Inc. cuenta con una política de salud y seguridad que delinea su compromiso de *ofrecer un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos sus empleados, clientes, visitantes y otros actores sociales, así como de eliminar condiciones e incidentes que pudieran dañar la salud o causar lesiones personales*. Los empleados reciben equipo de protección personal (EPP); de ser necesario, aquellos que trabajan fuera de las condiciones laborales normales reciben alojamiento, comidas y subsistencia.³⁵ Una evaluación de salud y seguridad reciente³⁶ reveló que el Cliente cuenta con un sistema de gestión del aprendizaje que contiene material de capacitación para empleados, así como capacitaciones prácticas.

El Cliente preparará el SGAS de forma que incluya lo siguiente: (i) identificación de peligros; (ii) evaluación y clasificación de riesgos; (iii) procedimientos y permisos especiales para trabajos de alto riesgo; (iv) seguimiento regular de los indicadores de salud y seguridad; (v) plan de capacitación en seguridad para los empleados; (vi) procedimientos detallados para el informe de accidentes, incluido un análisis de sus causas y (vii) procedimientos detallados de investigación de accidentes (que incluyan información de los contactos de emergencia).

El Cliente actualizará su política de salud y seguridad en consonancia con el SGAS, para que refleje medidas relacionadas con los aspectos que se mencionan a continuación (en particular para los empleados, contratistas y oficinas de campo): (i) trabajo en altura y protección contra caídas; (ii) espacios confinados; (iii) seguridad de los vehículos motorizados; (iv) seguridad de la fibra óptica; (v) seguridad eléctrica; (vi) condiciones climáticas adversas, y (vii) administración de primeros auxilios. También: (i) proporcionará capacitación adecuada en relación con tales medidas, (ii) implementará las recomendaciones que correspondan a partir de la evaluación de salud y seguridad y (iii) enviará las estadísticas de salud y seguridad anuales con el análisis de las causas de los accidentes informados.³⁷

4.2.d Disposiciones para el trato de personas con discapacidades

El Manual del Empleado de ATN contiene disposiciones para personas con discapacidad y destaca sus esfuerzos por realizar modificaciones razonables requeridas por la discapacidad mental o física de un individuo.³⁸ De acuerdo con su compromiso de ofrecer igualdad de oportunidades laborales para individuos con discapacidades, la Empresa *realizará modificaciones razonables que permitan que los aspirantes y empleados que estén calificados y presenten una discapacidad puedan desempeñar las funciones esenciales del puesto de trabajo, a menos que hacerlo cree una carga excesiva para la empresa*. Prohíbe expresamente toda forma de represalias en contra de individuos que soliciten modificaciones de buena fe. Los empleados que creen que necesitan modificaciones debido a su discapacidad deben solicitarlas por escrito a los supervisores y representantes de

³⁵ Más de ocho horas al día.

³⁶ De octubre a diciembre de 2023.

³⁷ Las estadísticas de los últimos 12 meses indican 1 fallecimiento de contratista; 7 accidentes con pérdida de tiempo; 37 días de trabajo perdidos y 5 colisiones vehiculares.

³⁸ Incluye una sección específica sobre la Ley para Estadounidenses con Discapacidades (ADA), que protege a los individuos con discapacidad de ser discriminados en el empleo y otros aspectos importantes de la vida cotidiana. La Ley ADA define a un "individuo calificado con una discapacidad" como aquel que con una discapacidad puede, con o sin modificaciones razonables, desempeñar las funciones esenciales del puesto de trabajo que tiene o desea.

Recursos Humanos. El Cliente adoptará esta política como parte de su Manual del Empleado actualizado.

4.2.e Trabajadores contratados por terceras partes

ATN Inc. tiene una sección exclusiva de su sitio web que se ocupa de las normas y ética de sus proveedores³⁹ y, en virtud de las condiciones para sus órdenes de compra,⁴⁰ los proveedores deben cumplir con las leyes federales, estatales y locales aplicables, incluidas las que rigen el uso, transporte y eliminación final de materiales peligrosos. Además, exige que los proveedores *no discriminen a sus empleados o aspirantes a empleo por motivos de raza, color, religión, discapacidad, sexo, nacionalidad, edad, discapacidad física o mental, condición de veterano, o cualquier otro criterio ilegal así como con todas las leyes antidiscriminación aplicables y todas las normas, reglamentaciones y órdenes aplicables.*

La Empresa está implementando un nuevo sistema de gestión de gastos empresariales para optimizar y gestionar las relaciones con los proveedores de forma eficaz.⁴¹ Una vez que el sistema se formalice, el Cliente agregará obligaciones contractuales que garanticen que los contratistas respeten los procedimientos y políticas de recursos humanos, protección del medioambiente, la salud y seguridad y contra la discriminación. También asegurará que dichas disposiciones se informen a los contratistas durante la adquisición de nuevos servicios.

4.2.f Cadena de abastecimiento

En virtud de su enfoque ASG que cubre la participación de los proveedores, ATN Inc. trabaja con socios estratégicos en la cadena de abastecimiento, a quienes les exige: (i) defender sus normas de cumplimiento con la sostenibilidad y todas las reglamentaciones ambientales y otros requisitos, y (ii) mejorar constantemente sus procesos ambientales y prevención de la contaminación

El Cliente actualizará sus procedimientos y políticas de compras con estos elementos, incluidos los que aseguren que no se recurra al trabajo forzoso o infantil en su cadena de abastecimiento. Esas medidas serán comunicadas a las terceras partes, como contratistas y subcontratistas.

4.3 Eficiencia del uso de los recursos y prevención de la contaminación

4.3.a Eficiencia en el uso de recursos

A pesar de que tiene planes de reubicarse en edificios respetuosos del medioambiente, One Communications Inc. utiliza la red eléctrica y la autogeneración de electricidad con combustible diésel como reserva para mantener la continuidad de las operaciones de telecomunicaciones.

³⁹ <https://www.atni.com/about-atni/supplier-information>

⁴⁰ https://www.atni.com/sites/default/files/2022-03/atns_purchase_order_terms_and_conditions.pdf

⁴¹ [El software Coupa permitirá la incorporación formal de los proveedores](#)

El Cliente registra el consumo de energía y lo informa a ATN Inc. para cumplir con la obligación de informar sus datos ASG y a la Securities and Exchange Commission (SEC)⁴² y como forma de mejorar la eficiencia en el uso de recursos.

4.3.a.i Gases de efecto invernadero

Debido a la naturaleza del Proyecto, se prevé que las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) no sean sustanciales.

Consumo de agua

El agua utilizada en las operaciones del Cliente es provista por Guyana Water Inc. (GWI) desde la red municipal y la recolección de agua pluvial. Los emplazamientos están equipados con tanques elevados y un sistema de agua presurizada. Una empresa privada provee agua filtrada (potable) para los empleados.

4.3.b Prevención de la contaminación

El Cliente no cuenta con procedimientos específicos que guíen o monitoreen la prevención de la contaminación en sus operaciones.

4.3.b.i Desechos

Las operaciones generan residuos líquidos sanitarios (por ejemplo, baños de las oficinas) y sólidos (oficinas, electrónicos, equipos obsoletos, infraestructura y dispositivos de telecomunicaciones, etc.).

Como no existe un plan de gestión de residuos estructurado, como parte de su SGAS, el Cliente: (i) llevará a cabo una auditoría de todas las categorías de residuos y (ii) preparará un plan de gestión de residuos de las operaciones (PGRO) que incluya todas las corrientes de residuos (sólidos, líquidos y peligrosos).

4.3.b.ii Manejo de materiales peligrosos

La gestión de materiales peligrosos se hará a través del PGRO y el SGAS.

4.3.b.iii Utilización y manejo de plaguicidas

Los contratistas del Cliente usan plaguicidas y químicos para la gestión de plagas (por ejemplo, abejas, víboras, avispas). La política de salud y seguridad, y el PGRO incluirán medidas y lineamientos para el uso y gestión adecuados de plaguicidas, y explicará que el Cliente no comprará, almacenará, utilizará ni comercializará productos que estén en la clasificación de pesticidas según su toxicidad recomendada por la OMS.⁴³

⁴² <https://www.sec.gov/newsroom/press-releases/2024-31>

⁴³ Clase Ia (extremadamente peligroso) o Ib (altamente peligroso).

4.4 Salud y seguridad de la comunidad

4.4.a Salud y seguridad de la comunidad

No se cree que las intervenciones del Proyecto generen impactos ambientales y sociales significativos. No obstante, algunas de las obras podrían causar impactos localizados de pequeña escala, como: (i) generación de residuos; (ii) emisiones atmosféricas y sonoras; (iii) riesgos de salud y seguridad en el trabajo, y (vi) alteraciones para la comunidad. Estos impactos, algunos de los cuales ya existen en el marco de las operaciones de rutina, se gestionan con un conjunto de políticas y procedimientos (por ejemplo, PPRE, salud y seguridad, Código de Ética) y las disposiciones de los permisos y licencias ambientales locales. Conforme a los requisitos de los permisos locales para esta operación, el Cliente también debe gestionar y monitorear ciertos aspectos de sus instalaciones; por ejemplo, derrames, pérdidas, la calidad del agua, el ruido, la gestión de los residuos, y la protección y respuesta en caso de incendio.

4.4.a.i Diseño y seguridad de infraestructura y equipos

El Cliente hace referencia a su política de salud y seguridad, el PPRE y el PCN como las herramientas fundamentales para gestionar las emergencias y mantener la seguridad de la infraestructura. Su política de salud y seguridad incluye algunos elementos de respuesta ante incendios en las oficinas, pero no hace mención a las instalaciones de campo. Los permisos y licencias locales tienen ciertas exigencias que pretenden garantizar el funcionamiento seguro de las instalaciones, como: (i) extintores de incendios clasificados adecuadamente según su ubicación; (ii) instalación de detectores de pérdidas; (iii) contención adecuada para el almacenamiento de combustible; (iv) mantenimiento del kit antiderrame; (v) lineamientos de tratamiento de las cámaras sépticas, y (vi) medidas de supresión del ruido.

Se realizan simulacros de incendios al menos una vez cada tres meses, con puntos bien definidos de evacuación y encuentro, guías de evacuación capacitados, y sistemas de supresión de incendios y extintores de incendios para cada espacio ocupado con personal.

En relación con las instalaciones que cuentan con permisos, el Cliente: (i) enviará informes de inspección; (ii) presentará informes de seguimiento anuales;⁴⁴ (iii) realizará auditorías de seguridad (incluidas las oficinas y las tiendas), y (vi) enviará los correspondientes informes de capacitación y simulacros.

4.4.a.ii Gestión y seguridad de materiales peligrosos

La gestión de materiales peligrosos y la seguridad se hará a través del PGRO y el SGAS.

⁴⁴ Para el periodo 2023-2024 (31 de marzo) y luego anualmente según los lineamientos del Departamento de Protección Ambiental de Guayana

4.4.a.iii Servicios que prestan los ecosistemas

El Proyecto no provocará ningún impacto de importancia sobre los servicios que prestan los ecosistemas.

4.4.a.iv Exposición de la comunidad a enfermedades

La política actualizada de salud y seguridad definirá los pasos para gestionar el riesgo general de exposición a enfermedades transmisibles pertinentes y otras enfermedades (incluidas las infecciones de transmisión sexual y enfermedades por vectores), junto con capacitaciones regulares para empleados y contratistas.

4.4.a.v Preparación y respuesta ante situaciones de emergencia

La preparación y respuesta ante situaciones de emergencia del Cliente se verán reflejadas en su SGAS, la política de salud y seguridad, el PPRE y el PCN.

4.4.b Personal de seguridad

El Cliente emplea seguridad privada para sus propiedades. Se utiliza personal armado en las tareas de recolección de efectivo. Por lo tanto, el Cliente presentará una evaluación de seguridad y evidencia de capacitación en las políticas correspondientes (por ejemplo, Código de Conducta, uso de drogas y alcohol en el lugar de trabajo).

4.5 Adquisición de tierras y reasentamiento involuntario

El Proyecto no requerirá la adquisición de tierras y no generará desplazamientos físicos ni económicos.

4.6 Conservación de la biodiversidad y gestión sostenible de los recursos naturales vivos

El Proyecto no causará impactos de gravedad en la biodiversidad.

4.7 Pueblos indígenas

Las obras del Proyecto no impactarán en ninguna comunidad indígena.

4.8 Patrimonio cultural

El Proyecto no afectará el patrimonio cultural. Sin embargo, se incluirán procedimientos para casos de hallazgos fortuitos en el SGAS para las obras de expansión de la red de FTTH.

5. Acceso local a la documentación del proyecto

Se puede acceder a la información y documentación relativas al proyecto contactando a:

- Damian Blackburn – dblackburn@gtt.co.gy or
- Kadeem Davis – kdavis@gtt.co.gy