

## Resumen de la Revisión Ambiental y Social (RRAS - ESRS) Grupo Sheriff (Centro Comercial) – Guyana (One (Guyana) High Rise)

**Idioma original del documento:** inglés  
**Fecha de emisión:** noviembre de 2024

### 1. Información general sobre el proyecto y resumen del alcance de la Revisión de BID Invest

El Grupo Sheriff y sus subsidiarias llevarán a cabo la construcción de un complejo comercial en forma de un centro comercial sostenible en Guyana (el “Proyecto”). Las principales subsidiarias del proyecto son: i) Sheriff Security Services<sup>1</sup> (“Sheriff Security”), que presta servicios de seguridad a clientes corporativos en Guyana; y ii) Sheriff Construction Inc.<sup>2</sup> (“Sheriff Construction”), que se dedica principalmente a la construcción civil, realizando una amplia gama de proyectos de construcción, desde edificios comerciales hasta el desarrollo de infraestructura. En lo sucesivo, ambas subsidiarias serán referidas colectivamente como la “Empresa”, o el “Cliente”.<sup>3</sup>

El Proyecto constará de aproximadamente treinta (30) locales comerciales de alquiler destinados principalmente a micro, pequeñas y medianas empresas (“mipymes”). Con el apoyo de BID Invest, el complejo obtendrá la certificación de edificio ecológico EDGE.<sup>4</sup>

La debida diligencia ambiental y social (“DDAS”) incluyó: i) una visita al lugar; ii) reuniones virtuales con el Cliente; y iii) la revisión de los sistemas, políticas y procedimientos de gestión ambiental de la empresa en materia de salud y seguridad ambiental, gestión de residuos, respuesta a emergencias, género, participación de los actores sociales y recursos humanos.

### 2. Clasificación ambiental y social y justificación

De conformidad con la Política de Sostenibilidad Ambiental y Social de BID Invest, el Proyecto ha sido clasificado como una operación en la Categoría B debido a que podría generar, entre otros impactos localizados: i) generación de residuos sólidos y líquidos; ii) perturbaciones por ruido y vibraciones; iii) emisiones atmosféricas y de polvo; iv) impactos a la salud y seguridad en el trabajo (“SST”); y v) desbroce de vegetación secundaria. Se estima que estos impactos serán de mediana intensidad, se limitan generalmente al sitio del Proyecto (situado en una zona designada para su desarrollo), y pueden ser manejados a través de medidas fácilmente disponibles y factibles de implementar en el contexto de la operación.

Las Normas de Desempeño (ND) activadas por el Proyecto son: ND1: Evaluación y gestión de los riesgos e impactos ambientales y sociales; ii) ND2: Trabajo y condiciones laborales; iii) ND3:

<sup>1</sup> <https://ssgy.net/>

<sup>2</sup> <https://www.stabroeknews.com/2024/01/21/news/guyana/sheriff-guyana-launches-construction-company/>

<sup>3</sup> Entre ellas, Sheriff International Hospital Inc. es propietaria de los terrenos en los que se construirá el centro comercial, mediante un contrato de arrendamiento con el Gobierno de Guyana.

<sup>4</sup> [Intended to have Level 1 certification with 20% or more savings in energy, water and embodied energy in materials](#)

Eficiencia del uso de los recursos y prevención de la contaminación; y iv) ND4: Salud y seguridad de la comunidad.

### **3. Contexto Ambiental y Social**

#### **3.1 Características generales del sitio del Proyecto**

El sitio se ubica en la zona de Plantation Houston, en East Bank Demerara, en el lado oriental de la nueva autopista Heroes Highway en dirección sur. Se encuentra a unos 3 km (alrededor de 2 millas) al este del río Demerara, dentro de un área que anteriormente formaba parte de tierras de cultivo más extensas. El terreno (de aproximadamente 5 acres o 2 hectáreas), se había destinado previamente a la construcción de un hospital como parte de la cartera de infraestructura de la Empresa. Por ello, contiene una base de cimentación y un almacén de acero que se incorporarán como parte del diseño del Proyecto, reduciendo así la preparación intensiva del sitio. El resto de la sección no urbanizada está cubierta de vegetación secundaria típica de Georgetown y sus áreas aledañas, con arbustos de altura media a baja compuestos por especies vegetales comunes. Una parte de esta zona se destinará a aparcamiento. De acuerdo con los requisitos locales, también se ha creado una vía secundaria al sur del sitio para gestionar el acceso al mismo y regular el tránsito. El sitio también es adyacente a un nuevo hotel en etapa avanzada de construcción a lo largo de su límite norte<sup>5</sup> y, está rodeado de parcelas abiertas desarrolladas de manera similar en diversas etapas de desarrollo comercial a lo largo de la concurrida vía.

En el aspecto hidrológico, la zona se clasifica como parte de la llanura costera y está intercalada en diversos grados con una red de canales de drenaje (algunos de los cuales son vestigios de drenaje agrícola) que contribuyen a regular la escorrentía superficial. Las inundaciones y la sobresaturación son, por tanto, frecuentes durante los periodos de alta pluviosidad.

#### **3.2 Riesgos contextuales**

Guyana se considera una economía petrolera en auge, que está pasando rápidamente de una renta baja a una renta media-alta. No obstante, su crecimiento económico no se ha traducido en cambios en el desarrollo humano general. En general, el país está clasificado como uno con niveles muy altos de desigualdad social y económica.<sup>6</sup> Las marcadas diferencias en los niveles de vida entre la llanura costera y el interior son evidentes, y la evidencia anecdótica subraya diferencias notables en la distribución de la renta entre los diversos grupos étnicos. Aunque la pobreza se ha mantenido relativamente estable,<sup>7</sup> reduciéndose del 14,98 % en 2021 al 12,3 % en 2023,<sup>8</sup> las tasas de homicidio se han duplicado, y las tasas nacionales de robos y hurtos reportados<sup>9</sup> superan significativamente las medias mundiales.<sup>10</sup>

---

<sup>5</sup> [El Hotel Four Points by Sheraton.](#)

<sup>6</sup> [Estrategia de país del Grupo BID con la República Cooperativa de Guyana \(2023-2026\); \(2017–2021\).](#)

<sup>7</sup> Entre los países con mayores niveles de pobreza que Guyana figuran Haití, Guatemala, y Honduras. El nivel de pobreza se ha mantenido relativamente estable en Guyana, con una media del 42,3% durante los tres primeros trimestres de 2021.

<sup>8</sup> De 9,9/100.000 en 2000 a 20,4 en 2013.

<sup>9</sup> 191/100.000 y 278/100.000 respectivamente.

<sup>10</sup> Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito.

La cuestión de la delincuencia y la inseguridad es de particular relevancia para el sector privado, ya que las empresas de Guyana reportan que la delincuencia es uno de los principales impedimentos para su desempeño. Asimismo, más de la mitad de las empresas guyanesas identifican una “fuerza laboral insuficientemente formada” como un obstáculo importante para su desempeño.<sup>11</sup>

Las tarifas eléctricas están entre las más altas de la región, y las empresas guyanesas identifican los elevados costos energéticos como un obstáculo importante. A pesar de su potencial hidroeléctrico, fotovoltaico, de biomasa y eólico, el 83 % de la capacidad de generación eléctrica instalada aún proviene de combustibles fósiles, y el servicio público no es fiable y solo llega al 26 % de la población.<sup>12</sup>

Los altos costos y la falta de fiabilidad energética han llevado a muchos hogares y empresas a abastecerse o complementar su suministro con generadores, lo que representa importantes costos privados para la economía. Además, debido a la brecha entre el campo y la ciudad, el acceso a la electricidad está por debajo de la media regional.<sup>13</sup>

Los problemas de infraestructura relacionados con el transporte, la energía, las telecomunicaciones, el agua y el saneamiento y la protección contra inundaciones continúan representando obstáculos fundamentales para el desarrollo del sector privado.

En general, la producción de petróleo ha introducido una nueva serie de desafíos, ya que el país nunca ha sido productor de petróleo. Se prevé que la magnitud del ingreso inesperado relacionado con el petróleo, en combinación con los desafíos de desarrollo existentes, aumenten la presión sobre el actual marco legal y regulatorio, las finanzas públicas y, potencialmente, la competitividad económica, y probablemente contribuyan a un aumento en los flujos migratorios. Paralelamente, esto muy probablemente resultará en un aumento de la demanda de electricidad y vivienda que planteará numerosos desafíos a la capacidad del país para absorber e integrar dicha demandas.<sup>14</sup> La reciente disputa fronteriza entre Guyana y Venezuela también ha resucitado antiguas tensiones geopolíticas respecto a las reclamaciones sobre la región de Esequibo y zonas marítimas tras los importantes descubrimientos de yacimientos de gas y petróleo.<sup>15</sup>

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

### **4.1 Evaluación y Gestión de los Riesgos Ambientales y Sociales**

#### **4.1.a Sistema de Evaluación y Gestión AyS**

La Empresa no cuenta aún con un Sistema de Gestión Ambiental y Social (“SGAS”) que guíe sus actividades comerciales en la evaluación y gestión de los riesgos e impactos ambientales y sociales (“AyS”). Sin embargo, está certificada bajo las normas ISO 9001 e ISO 45001.<sup>16</sup>

<sup>11</sup> Desafíos para el Desarrollo del País de Guyana (DDP), diciembre de 2016.

<sup>12</sup> Estrategia de país del Grupo BID con la República Cooperativa de Guyana (2017–2021), octubre de 2017.

<sup>13</sup> La tarifa media de la electricidad doméstica en Guyana es de 0,23 USD/kilovatio hora (kWh), superior a la media de varios países de América Latina y el Caribe (ALC) de 0,16 USD/kWh, aunque inferior a la de Bahamas, Barbados y Jamaica (GlobalPetrolPrices.com, 2022). El 63 % de las empresas guyanesas señalaron que el elevado costo de la energía es un obstáculo importante, o muy importante, para hacer negocios.

<sup>14</sup> De 2018 a 2021, las estimaciones indican que Guyana recibió más de 15.000 inmigrantes de otros países de ALC. Este aumento representa casi el 2 % de la población de Guyana. (Cálculos del BID basados en UNDESA y R4V).

<sup>15</sup> [Venezuela crea un nuevo Estado en territorio en disputa con Guyana.](#)

<sup>16</sup> La norma ISO 9001 establece los criterios de un sistema de gestión de la calidad; mientras que la norma ISO 45001 especifica los requisitos de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST); y la ISO 14000 establece los criterios de un sistema de gestión ambiental.

Por lo tanto, el Cliente desarrollará un SGAS formal para incorporar los elementos AyS necesarios.

#### 4.1.b Política

Aunque Sheriff Security cuenta con una Política de Gobernanza Corporativo que describe su Sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa (“RSE”) a través del compromiso de minimizar su impacto ambiental mediante prácticas empresariales sostenibles, así como participar en iniciativas que contribuyan al bienestar de las comunidades en las que opera, la Empresa aún no ha adoptado formalmente una política general de gestión AyS.

Por lo tanto, el Cliente desarrollará y adoptará una Política AyS para la Empresa basada en la RSE como parte de su SGAS.

#### 4.1.c Identificación de riesgos e impactos

En la actualidad, el Cliente no dispone de un procedimiento sistemático para identificar los riesgos o impactos AyS de sus operaciones a nivel general. Las problemáticas generales AyS se canalizan al Departamento de Calidad, Salud, Seguridad y Medio Ambiente (“CSSA”) de Sheriff Security y se rigen por las certificaciones ISO pertinentes, junto con una sección resumida de su Manual de Salud y Seguridad (“SyS”) vinculada a una Evaluación de Riesgos de SyS y un Registro de Respuesta a Emergencias. Por lo tanto, como parte de su SGAS, se desarrollarán dichos procedimientos sistemáticos y se preparará una matriz de identificación de riesgos e impactos AyS.

##### 4.1.c.i Impactos y riesgos directos e indirectos

El Proyecto podrá generar los siguientes impactos localizados: i) generación de residuos sólidos y líquidos; ii) perturbaciones por ruido y vibraciones; iii) emisiones atmosféricas y de polvo; iv) impactos de SST; y v) desbroce de vegetación secundaria. Dadas las características del sitio y las actividades de desarrollo existentes o en curso en los alrededores, los impactos indirectos pueden asociarse a perturbaciones en el tráfico, al acceso, así como al aumento de la escorrentía superficial.

De acuerdo con los requisitos locales, el Cliente deberá: i) obtener los permisos de construcción y explotación pertinentes para el Proyecto; y ii) presentar un Plan de Gestión Ambiental y Social de la Construcción (“PGAS-C”). Antes del inicio de las obras civiles, también presentará los informes técnicos pertinentes.

##### 4.1.c.ii Análisis de alternativas

La construcción del Proyecto se realizará en zonas con parcelas en desarrollo, o designadas para el desarrollo comercial. El sitio se había destinado y preparado previamente para la construcción de un hospital aprobado por el Gobierno de Guyana. Por lo tanto, no se realizó una evaluación alternativa.

#### 4.1.c.iii Impactos acumulativos

La evaluación rápida de impactos acumulativos considera el efecto incremental de proyectos anteriores ya incluidos en la línea de base de los componentes ambientales considerados en el análisis ambiental realizado para el Proyecto. Existen varios proyectos en ejecución en el área de influencia del Proyecto que podrían generar algunos impactos incrementales menores a los generados por las obras propuestas. Estos se producirán si las actividades de construcción se superponen durante el transcurso del día, y pueden agravar los impactos asociados con los residuos de la construcción, el ruido, el tránsito y el polvo. Sin embargo, dichos impactos agregados se gestionarán mediante la implementación del C-PGAS-C.

#### 4.1.c.iv Riesgos de género

El perfil socioeconómico de Guyana destaca la vulnerabilidad tanto de hombres como de mujeres. No obstante, las mujeres corren un mayor riesgo debido a su menor estatus social y económico, sus menores tasas de participación en la fuerza laboral, sus mayores tasas de desempleo y sus salarios más bajos; así como a sus mayores responsabilidades en el trabajo doméstico y el cuidado de niños, enfermos, ancianos y personas con discapacidad. La tasa de pobreza es mayor entre las mujeres y, dado que aproximadamente el 28 % de los hogares son encabezados por mujeres, estas familias corren un riesgo aún mayor. Los informes indican que las mujeres amerindias en áreas rurales son aún más vulnerables que las mujeres afro guayanesas o indo guayanesas.<sup>17</sup> En general, el país no dispone de encuestas laborales o de hogares frecuentes y exhaustivas.

Si bien la participación femenina en la fuerza laboral ha aumentado, sigue estando muy por debajo de las medias regionales, y las mujeres siguen teniendo tasas de participación muy inferiores a las de los hombres. Además, el empleo femenino está más concentrado en sectores con menor potencial de ingresos, con un 60,8 % de mujeres empleadas en el sector de servicios, en comparación con solo el 41,8 % de hombres; esto incluye una menor participación en las industrias agrícolas y extractivas, que son las principales fuentes de empleo y rentabilidad en Guyana. Las mujeres también tienen una baja participación como altas directivas, con un 17,7 % a nivel nacional, lo que es ligeramente inferior a la media regional del 21,1 %.<sup>18</sup>

En lo que respecta a la educación, al igual que en otros países del Caribe, las niñas y las mujeres tienen mayores tasas de asistencia a los centros educativos que los niños y los hombres.<sup>19</sup> Además, las niñas tienden a obtener mejores resultados en los exámenes, lo que también se relaciona con el porcentaje relativamente alto de hogares encabezados por mujeres. No obstante, el resultado es mixto en lo que respecta a la salud, la educación y otros indicadores sociales en términos de sus posibles impactos en el empleo de mujeres y hombres. Aunque las mujeres han superado a los hombres en nivel educativo, las oportunidades económicas siguen estando sesgadas en su contra (la tasa de participación en la fuerza laboral de los hombres es del 68 %, en comparación con el 44,1 % de las mujeres), y la pérdida de empleo afecta desproporcionadamente más a las mujeres.<sup>20</sup>

La violencia contra mujeres y niñas está muy extendida y se debe a una intersección de factores culturales, económicos, sociales y políticos. Pese a que el exhaustivo marco legislativo del país

---

<sup>17</sup> <https://wrw.unwomen.org/sites/default/files/2023-02/P171256061c7720380a3930fca480d1e516.pdf>

<sup>18</sup> Desafíos para el Desarrollo del País de Guyana (DDP), diciembre de 2016.

<sup>19</sup> En 2019, El 70,9 % de las mujeres tienen al menos estudios secundarios, mientras que solo el 56,4 % de los hombres tienen el mismo nivel de estudios.

<sup>20</sup> [https://statisticsguyana.gov.gy/wp-content/uploads/2019/10/GLFS\\_2017\\_Quarter3\\_Final-PDF-1.8MB.pdf](https://statisticsguyana.gov.gy/wp-content/uploads/2019/10/GLFS_2017_Quarter3_Final-PDF-1.8MB.pdf)

protege sus derechos, las mujeres y las niñas siguen sufriendo altos índices de victimización sexual y otras formas de violencia. Las normas socioculturales persistentes y endémicas, junto con las desigualdades duraderas, han contribuido a una prevalencia aberrantemente alta de la violencia por parte de la pareja íntima (“VPI”). Las mujeres guyanesas sufren VPI a tasas significativamente mayores que la media mundial de 1 de cada 3 mujeres.<sup>21</sup> El país también es reconocido como punto de origen y destino para la trata de personas, que afecta a hombres, mujeres y niños.

#### 4.1.c.v Programas de género

Aproximadamente el 68 % de la plantilla de Sheriff Security son mujeres (lo que incluye al personal de seguridad femenino), seguido por Sheriff Construction (8 %) y los contratistas (5 %), respectivamente, con un 37,5 % ocupando puestos de alta dirección. En todas las oficinas existen baños separados, que también se implementarán en el Proyecto. La Empresa aborda el acoso sexual, la no discriminación y la diversidad a través de su Política de Acoso Sexual (“PAS”), en la que establece su compromiso por mantener un entorno de trabajo libre de acoso sexual, junto con su Código de Ética, que aborda la no discriminación. La PAS proporciona definiciones sobre lo que constituye acoso sexual y establece procedimientos de denuncia que incluyen la protección contra represalias. Se aplica a todos los empleados, contratistas externos, proveedores, clientes y cualquier otro tercero que interactúe con Sheriff Security. El incumplimiento de esta política puede resultar en la rescisión del empleo o de los contratos y en consecuencias legales. Estos procedimientos se complementan con la Política Disciplinaria de Sheriff Security, que describe faltas tales como el uso de lenguaje y comportamiento inapropiados (leves) y violencia o amenazas de violencia (graves), junto con medidas disciplinarias proporcionales a la gravedad de la falta; estas pueden ir desde advertencias (verbales o por escrito), hasta la suspensión o la terminación. Sin embargo, no se hace referencia explícita a la tolerancia cero frente a la explotación sexual de menores y la violencia de género (“VG”), ni a campañas formales de capacitación y concienciación de los trabajadores sobre estas cuestiones.

En lo tocante a cuestiones generales de SST, aunque los uniformes de la Empresa no son ajustables, pueden cambiarse por una talla más grande en caso de que se conozca de embarazos. A las mujeres embarazadas no se les asigna a entornos de alto riesgo, y existen opciones de transición a puestos de grado equivalente para estas y los lactantes, a fin de evitar peligros. La Empresa permite un permiso de maternidad de trece semanas.

#### 4.1.c.vi Exposición al cambio climático <sup>22</sup>

Georgetown se encuentra en la costa atlántica de Guyana, en la desembocadura del río Demerara. Debido a su ubicación, está sujeta a una serie de peligros relacionados con el clima, como tormentas costeras y precipitaciones extremas. Existen dos temporadas de lluvias (desde mayo a mediados de agosto, y desde diciembre a enero), con frecuentes inundaciones durante estos periodos. La red de drenaje del país en torno a la llanura costera forma una serie de grandes canales primarios alimentados por canales secundarios que bombean y esclusan las aguas de crecida hacia el mar. Sin embargo, en muchos casos, la capacidad de drenaje es insuficiente para absorber las precipitaciones diarias que superan un período de retorno de 25 años. En el área circundante del Proyecto, se

<sup>21</sup> <https://statisticsguyana.gov.gy/wp-content/uploads/2020/01/20191117-Guyana-Womens-Health-Report-11-for-digital-single-pages.pdf>

<sup>22</sup> Desafíos para el Desarrollo del País de Guyana (DDP), diciembre de 2016; Estrategia de país del Grupo BID con la República Cooperativa de Guyana; 2017–2021.

encuentran varios canales de drenaje asociados con esta red, y las inundaciones costeras e interiores se consideran el peligro de mayor prioridad.

Por lo tanto, los factores de riesgo relacionados con las inundaciones pueden poner en riesgo al Proyecto. El sector logístico también es sensible al aumento del nivel del mar y a las temperaturas extremas, lo que puede representar un riesgo significativo en relación con la seguridad de la cadena de suministro. Los impactos indirectos relacionados con las olas de calor y el aumento de las temperaturas incluyen un mayor consumo de energía para refrigeración, así como problemas de SST durante los periodos de temperaturas extremas.

Dado este perfil de exposición a peligros naturales, el Proyecto se clasifica como moderadamente expuesto a peligros físicos relacionados con el clima. Por lo tanto, el Cliente garantizará que los diseños del Proyecto incorporen medidas adecuadas de mitigación y adaptación para compensar los posibles impactos debidos principalmente al riesgo de inundaciones, y al exceso de calor. Estas medidas se verán reforzadas por la certificación EDGE obligatoria.

El Proyecto se considera alineado con el Acuerdo de París sobre la base de un análisis realizado de conformidad con el Enfoque de Implementación para la Alineación con el Acuerdo de París del Grupo BID.

#### 4.1.d Programas de gestión

Sheriff Security dispone de un Manual de Control de Calidad guiado por la norma ISO 9001, que sirve para implementar su Sistema de Gestión de Calidad. También cuenta, dentro de su Manual de Salud y Seguridad (“SyS”), con las pautas de un sistema de gestión SST que se implementa, mantiene y mejora continuamente de acuerdo con los requisitos de la norma ISO 45001. No obstante, la Empresa no cuenta con otros programas estructurados de gestión AyS. Por lo tanto, como parte de su SGAS, el Cliente desarrollará e implementará planes y programas de gestión holísticos (incluida una matriz de impacto), para evitar, mitigar o compensar los impactos AyS negativos; así como estimular los impactos positivos del Proyecto y de otras operaciones.

#### 4.1.e Capacidades y competencia organizativas

La gestión de los aspectos AyS se canaliza a través del equipo CSSA de Sheriff Security. En materia específica de SyS, este equipo cuenta con el apoyo adicional de un Coordinador y de un Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo (“CMSST”) compuesto por representantes tanto de la dirección como de los empleados, responsables de promover un entorno laboral seguro y saludable mediante reuniones periódicas para debatir cuestiones de seguridad, revisar informes de incidentes y sugerir mejoras. También se señala que la fase de operación del equipo del Proyecto incluirá a un Gerente de Instalaciones (“GI”). Fuera de esto, no se cuenta con personal especializado en AyS.

Por lo tanto, el Cliente i) contratará o designará a un responsable de AyS para el Proyecto, describiendo sus funciones y responsabilidades; ii) preparará una descripción del puesto de GI que incluya experiencia en AyS; iii) proporcionará una matriz pormenorizada de capacitación en materia AyS como parte del SGAS; y iv) familiarizará y capacitará a todo el personal respecto al SGAS final.

#### 4.1.f Preparación y respuesta ante situaciones de emergencia

Actualmente, el Cliente no cuenta con un plan de preparación y respuesta ante emergencias (“PPRE”) independiente que guíe sus operaciones, y la mayoría de sus procesos relacionados con la PPRE y la formación son ad hoc. Si bien algunos elementos de respuesta ante emergencias se reflejan en el Manual de SyS y en el Procedimiento de Emergencias/Salvamento de Sheriff Security, estos son específicos para las patrullas de seguridad.

Por lo tanto, como parte de su SGAS, el Cliente desarrollará y adoptará un plan de PPRE integral para el Proyecto. Dicho plan deberá incluir como mínimo: i) las categorías y situaciones de emergencia aplicables, incluidos los desastres naturales y provocados por el hombre; ii) los procedimientos de respuesta claramente definidos para cada categoría; iii) los equipos necesarios y los protocolos de mantenimiento; iv) el personal designado y los puntos focales; v) la descripción de la ubicación de las rutas de evacuación y puntos de encuentro; vi) los calendarios de capacitación y procedimientos de simulacro; y vii) los procedimientos para la revisión y actualización periódicas.

#### 4.1.g Seguimiento y evaluación

Actualmente, el Cliente realiza inspecciones, auditorías y evaluaciones de desempeño para evaluar el cumplimiento de las normas de seguridad e identificar áreas de mejora mediante un proceso informal. Estas se rigen por sus certificaciones ISO.

Por lo tanto, como parte de su SGAS, desarrollará y adoptará: i) protocolos formales para el monitoreo y auditoría de los riesgos AyS; y ii) directrices para evaluar su desempeño en la de gestión de impactos.

#### 4.1.h Participación de los actores sociales

El Cliente ha desarrollado una Estrategia de Participación de los Actores Sociales (“EPAS”) a través de Sheriff Security, que resume la importancia de la participación de los actores sociales para mitigar los riesgos y maximizar los impactos positivos. Sin embargo, no proporciona detalles específicos sobre los actores sociales identificados en la Empresa, ni sobre un proceso formal de participación.

Por lo tanto, el Cliente actualizará su EPAS y la adoptará como parte de su SGAS. La EPAS incluirá un proceso adecuado para el mapeo de los actores sociales para sus operaciones y el Proyecto. También se designará un Responsable de Relaciones con la Comunidad (“RRC”).

#### 4.1.h.i Divulgación de información

La Empresa tiene un sitio web dedicado a Sheriff Security,<sup>23</sup> además de cuentas en redes sociales para compartir información sobre sus subsidiarias.<sup>24</sup> También se comunica y relaciona con sus actores sociales a través de los medios de comunicación tradicionales (televisión, radio, prensa, etc.) Estos medios se utilizarán de manera similar para el Proyecto.

---

<sup>23</sup> <https://ssgy.net/>

<sup>24</sup> <https://www.facebook.com/p/Sheriff-Construction-Inc-61554251952206/>; <https://www.facebook.com/sheriffssgy/>



Como parte de su EPAS, el Cliente diseñará un proceso simplificado de divulgación de información a los actores sociales que considere su categoría, nivel, tipo de interacción y actividad que realiza.

#### 4.1.h.ii Consulta y participación informadas

El Gobierno no exige la consulta y divulgación públicas del Proyecto. Sin embargo, dado que el sitio fue previamente destinado para la construcción de un hospital, el Cliente llevó a cabo un proceso informal de participación y consulta con la comunidad cercana. A pesar de esto último, el Cliente: i) llevará a cabo y documentará una consulta de seguimiento con la comunidad; y ii) revisará la EPAS para esbozar un proceso formal de consulta continua con la comunidad y otros actores sociales relevantes. Estos esfuerzos contarán con el apoyo del RRC.

#### 4.1.h.iii Pueblos indígenas

El Proyecto no generará ningún impacto material a las comunidades indígenas.

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

La Empresa se guiará por los requisitos locales para cualquier componente del Proyecto que requiera consultas públicas con los actores sociales. Estos los determinarán la Agencia de Protección Ambiental (“APA”), el Consejo Democrático de Vecindarios (“CDV”) y la Autoridad Central de Vivienda y Urbanismo (“ACVU”).

#### 4.1.i Comunicaciones externas y mecanismo de reclamación

Aunque la Empresa interactuó previamente con la comunidad vecina, el proceso no fue formalizado. Dado que no existen procedimientos documentados específicos para orientar y capturar las reclamaciones externas, el Cliente preparará y adoptará un mecanismo de reclamación específico del Proyecto.

##### 4.1.i.i Comunicaciones externas

Las comunicaciones externas se centran en el sitio web exclusivo de Sheriff Security, junto con los medios de comunicación tradicionales y redes sociales de todas las subsidiarias, que presentan información y noticias sobre los planes e iniciativas de la Empresa. Estos medios se aplicarán al Proyecto.

##### 4.1.i.ii Mecanismo de reclamación para comunidades afectadas

El SGAS describirá el mecanismo de reclamación para las comunidades que puedan verse afectadas por las operaciones diarias o el Proyecto. El Cliente aportará pruebas de la difusión y capacitación sobre dicho mecanismo.

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

El mecanismo de reclamaciones capturará y abordará las reclamaciones de todos los actores sociales (incluidos los grupos vulnerables) relevantes para las operaciones existentes del Cliente y el Proyecto.

#### 4.1.j Informes a las comunidades afectadas

La EPAS describirá los pasos necesarios para garantizar la información continua a las comunidades y actores sociales afectados por las operaciones de la Empresa o el Proyecto. El Cliente presentará los informes de participación pertinentes.

## 4.2 Trabajo y Condiciones Laborales

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

La Empresa tiene un total de 1.254 empleados<sup>25</sup> y 102 contratistas.<sup>26</sup> Sheriff Construction y Sheriff Security proporcionarán la mano de obra para la construcción y la seguridad del Proyecto, respectivamente. Todos los trabajadores de la construcción suplementarios procederán de la zona y de las comunidades vecinas.

Como parte del PGAS-C, el Cliente proporcionará la supervisión de la construcción y los detalles sobre la gestión, incluyendo, entre otros: i) un esquema del equipo del Proyecto con capacidad AyS; y ii) políticas y procedimientos para los trabajadores de la construcción, incluido un mecanismo de atención de reclamaciones.

Para la fase de operación, habrá un equipo de gestión central de ocho (8) personas, incluido el GI.

#### 4.2.a.i Políticas y procedimientos de recursos humanos

Existen varias políticas y procedimientos desagregados relacionados con la conducta de los empleados dentro de la Empresa, que se aplican principalmente a Sheriff Construction. Estos incluyen: i) un Código de Ética; ii) una Política sobre Conflicto de Intereses; iii) una Política Disciplinaria; iv) una Política No Discriminatoria; v) un Manual de SyS; vi) un Procedimiento de reclamaciones; vii) una Política de drogas y alcohol; viii) la PAS; y ix) el Procedimiento de emergencias/salvamento.

Con el fin de permitir un sistema de gestión de recursos humanos ("RR. HH.") racionalizado que cubra todas sus operaciones, el Cliente preparará un Manual de Política de RR. HH. exhaustivo para la Empresa que incluirá, como mínimo, detalles para los siguientes temas: i) código de conducta; ii) reclutamiento y selección; iii) retribución y prestaciones (incluida la atención médica); iv) rescisión y renuncia; v) horas de trabajo, categorías de permisos (incluidas maternidad o paternidad) y vacaciones; vi) promoción; vii) políticas y procedimientos existentes, incluida la resolución de

---

<sup>25</sup> 1220 Sheriff Security; 34 Sheriff Construction.

<sup>26</sup> Sheriff Construction.

reclamaciones, el acoso sexual y la VG, y SST; viii) gestión del desempeño; ix) capacitación y desarrollo; y x) uso de propiedad de la Empresa. Este manual se difundirá entre todos los empleados y terceros contratistas y subcontratistas.

#### 4.2.a.ii Condiciones laborales y términos de empleo

Las condiciones generales de empleo y trabajo se rigen por la normativa laboral guyanesa. Los detalles pertinentes se reflejarán en el Manual de Políticas de RR. HH.

#### 4.2.a.iii Organizaciones laborales

Actualmente, no existe ninguna declaración relativa a la libertad de asociación en ninguna de las políticas y procedimientos de RR. HH. existentes. Por lo tanto, el Manual de Política de RR. HH. del Cliente incluirá una referencia a la negociación colectiva y al derecho a la libertad de asociación.

#### 4.2.a.iv No discriminación e igualdad de oportunidades

De acuerdo con el Código de Ética de Sheriff Security, todo el personal recibirá un trato justo y sin prejuicios, independientemente de su raza, sexo, religión, nacionalidad u otras características personales, evitando cualquier acción que pueda interpretarse como discriminatoria o irrespetuosa. Esta declaración está respaldada por una Política de No Discriminación independiente que se aplica a todos los empleados, contratistas, proveedores, clientes y cualquier tercero que interactúe con Sheriff Security, que prohíbe toda forma de discriminación, acoso o trato injusto por motivos de género, etnicidad o raza, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, estado civil o cualquier otro. Asimismo, se describen los procedimientos para denunciar la discriminación, la investigación y la protección contra las represalias.

El Manual de Políticas de RR. HH. del Cliente incluirá referencias a la sección pertinente del Código de Ética y a la Política de No Discriminación existente.

#### 4.2.a.v Reducción de la fuerza laboral

No hay planes de despidos colectivos. Se prevé que el Proyecto aumentará la plantilla total de la Empresa en el largo plazo.

#### 4.2.a.vi Mecanismo de atención de reclamaciones

Se preparó un Procedimiento de Reclamaciones para Sheriff Security que se aplica a todos los empleados, contratistas y actores sociales dentro de la empresa de seguridad, en el que se abordan problemas como las violaciones de los derechos humanos, la discriminación, el acoso y el comportamiento poco ético. Dicho procedimiento garantiza que todas las personas dispongan de una vía clara y accesible para expresar sus preocupaciones, y establece un procedimiento resumido para la presentación, la evaluación preliminar, la resolución y la capacitación y comunicación periódicas. Esto incluye una referencia a la confidencialidad, donde toda la información relacionada con reclamaciones se tratará de manera confidencial, protegiendo a los empleados de represalias, y garantizando así un entorno seguro para plantear inquietudes.

Sin embargo, estos procedimientos tienen un alcance limitado dentro de la Empresa, y no capturan adecuadamente las descripciones de las diferentes categorías de reclamaciones y los procedimientos de evaluación vinculados a operaciones más amplias, los plazos de respuesta más allá de los informes formales, las opciones de anonimato, la política contra represalias ni los mecanismos de difusión. Por lo tanto, como parte de la mención a la mejora continua, el Cliente actualizará sus procedimientos para incluir dichos aspectos y articulará estos elementos dentro de su SGAS para abordar las reclamaciones internas, que además incluirá: i) una descripción de los canales específicos para la recepción de reclamaciones; ii) los equipos responsables de la recepción, evaluación y respuesta de las reclamaciones; y iii) los plazos previstos para las respuestas.

#### 4.2.b Protección de la fuerza laboral

##### 4.2.b.i Trabajo infantil

Según la legislación guyanesa, la edad mínima para trabajar es de quince (15) años, y el Cliente se registrará en consecuencia. Sin embargo, no existen disposiciones contra el trabajo infantil en las políticas y procedimientos existentes. Por lo tanto, el Cliente se asegurará de que su Manual de Políticas de RR. HH. y las políticas y procedimientos pertinentes (incluidos los de los contratistas) incluyan disposiciones contra el trabajo infantil.

##### 4.2.b.ii Trabajo forzoso

Guyana ha ratificado los Convenios No. 29 sobre Trabajo Forzoso y No. 105 sobre la Abolición del Trabajo Forzoso de la Organización Internacional del Trabajo ("OIT"). Aunque el Cliente cumple con la legislación laboral guyanesa, no existen disposiciones contra el trabajo forzoso en las políticas y procedimientos vigentes. Por lo tanto, su Manual de Políticas de RR. HH. y las políticas y procedimientos pertinentes (incluidos los de los contratistas) incluirán disposiciones contra el trabajo forzoso.

#### 4.2.c Salud y seguridad en el trabajo

El Manual SyS de Sheriff Security está elaborado conforme a la norma ISO 45001 para la prestación de servicios de seguridad a clientes residenciales y comerciales. Los empleados deben cumplir los diversos procedimientos operativos estándar ("POE"), respaldados por las políticas descritas en la Evaluación de Riesgos SyS y el Registro de Respuesta ante Emergencias, que ofrece una evaluación detallada de la gestión de los riesgos SST identificados. Además del equipo de CSSA y CMSST, un coordinador de SyS es responsable de garantizar el cumplimiento de los requisitos pertinentes de SyS, mientras que un Director General supervisa la provisión de los recursos adecuados, como los equipos de protección personal ("EPP"). En el manual se resume un sistema de SST establecido que implica la creación de un marco general para gestionar y mejorar la SyS en el lugar de trabajo. Los temas de SyS se comunican a través de diversos canales, como la señalización en el lugar de trabajo, la capacitación, la orientación y charlas informativas. Si bien la Empresa se adhiere a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo local, no existen otros documentos de procedimiento formalizados que orienten las operaciones de las subsidiarias en materia de SyS.

Por lo tanto, el Cliente preparará un Manual de Política SyS integral que se alineará con su SGAS para incluir: i) la identificación de peligros para todas las operaciones; ii) la evaluación y clasificación de riesgos; iii) medidas para gestionar los riesgos identificados; iv) el monitoreo periódico de los indicadores de SyS; v) un plan de capacitación en seguridad para empleados; vi) procedimientos para informar accidentes, incluido el análisis de causas raíz; y vii) procedimientos pormenorizados de investigación de accidentes (incluida la información de contacto de emergencia aplicable). También aplicará las recomendaciones pertinentes de la evaluación de SyS, y presentará estadísticas anuales de SyS con un análisis de causas raíz de los accidentes reportados.

Durante la fase de construcción del Proyecto, el Cliente garantizará la implementación de los requisitos de SyS especificados en el permiso de construcción, y en el PGAS-C.

#### 4.2.d Disposiciones para personas con discapacidad

Las consideraciones para personas con discapacidad se recogen en el Código de Ética y la Política de No Discriminación. Además de los planes existentes que reflejan el estacionamiento para personas con discapacidad, el Cliente garantizará que los diseños finales del Proyecto incluyan características adicionales para el Acceso Universal.

#### 4.2.e Trabajadores contratados por terceras partes

El Manual SyS del Cliente señala el control para la adquisición de productos y servicios a través de un Procedimiento de Gestión de Proveedores. Esto incluye información documentada para el monitoreo de procesos, órdenes de compra, evaluación de contratistas, POE relacionados y planes de control. Los contratos se ajustan al sistema de gestión de SyS para garantizar el cumplimiento de los requisitos por parte de los contratistas y sus trabajadores. En concreto, Sheriff Security coordina sus procesos de contratación con los contratistas para identificar: i) los peligros y evaluar y controlar los riesgos de SyS derivados de las actividades y operaciones de los contratistas que impactan a la organización; ii) las actividades y operaciones de la organización que impactan a los trabajadores de los contratistas; y iii) las actividades y operaciones de los contratistas que impactan a otros actores sociales en el lugar de trabajo. La dirección define y documenta los criterios de SyS para la selección de los contratistas.

Dado que estas consideraciones solo aplican a Sheriff Security, el Cliente deberá actualizar su Procedimiento de Gestión de Proveedores para cubrir todas las operaciones y preparar cláusulas contractuales para la Empresa y el Proyecto, con el fin de garantizar que los contratistas estén sujetos a sus procedimientos y políticas generales en materia de RR. HH., SyS y medio ambiente, así como a su Código de Ética. Estas disposiciones se reflejarán en el PGAS-C como parte de los detalles de gestión de contratistas. El Cliente también garantizará que estas disposiciones se comuniquen a los contratistas pertinentes durante la contratación de nuevos servicios.

#### 4.2.f Cadena de abastecimiento

Dado que no existen procesos formales que orienten la gestión sostenible de la cadena de suministro, el Cliente actualizará su procedimiento y políticas de contratación para incorporar estos elementos, incluidos aquellos que garanticen que no se haya utilizado trabajo infantil o forzoso a lo

largo de su cadena de suministro. Estas medidas se comunicarán a terceros, 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

El Proyecto estará certificado por EDGE e incorporará, por tanto, varias medidas para mejorar la eficiencia de los recursos. Esto incluirá el uso de vidrio de baja emisividad en todas las fachadas, lo que permitirá ahorrar en costos energéticos y mejorar el confort térmico dentro del edificio. Además, se evaluará la incorporación de paneles solares en las techumbres para potenciar aún más la eficiencia energética. La orientación del edificio, con la fachada frontal orientada hacia el oeste y la trasera hacia el este, junto con la integración de un tragaluz en el techo, maximizará el aprovechamiento de la luz natural.

El Cliente presentará informes anuales sobre su cumplimiento con la certificación EDGE y las medidas de eficiencia en el uso de recursos.

##### 4.3.a.i Gases de efecto invernadero

Debido a la naturaleza del Proyecto, se espera que sus emisiones de GEI no sean significativas.

##### 4.3.a.ii Consumo de agua

El Proyecto requerirá el consumo de agua para los baños, los restaurantes y el mantenimiento general de la propiedad. El agua potable se suministrará a través de la red municipal, pero se evaluarán las opciones para la recolección de agua. El Cliente también implementará características de conservación de agua para incorporar urinarios e inodoros de bajo consumo y flujo, junto con lavamanos especificados con sensores de presión o movimiento para reducir el consumo de agua. Durante la fase de construcción, Sheriff Construction y cualquier contratista asociado serán responsables de suministrar agua potable para las necesidades del Proyecto.

#### 4.3.b Prevención de la contaminación

El Cliente no dispone de un conjunto específico de procedimientos para orientar o monitorear la prevención de la contaminación en sus operaciones o en el Proyecto. Dichos procedimientos se incluirán como parte del SGAS.

##### 4.3.b.i Residuos

El Proyecto, durante sus fases de construcción y operación, generará varios tipos de residuos sólidos, incluyendo, pero no limitándose a: i) residuos generales de construcción y mantenimiento de edificios; ii) embalajes a granel, cartón y plásticos; iii) residuos de alimentos; iv) aparatos electrónicos y baterías; v) madera, papel y vidrio; y vi) recortes de jardinería. Los residuos líquidos

procederán principalmente de procesos sanitarios, aguas pluviales y residuos de la preparación de alimentos.

El Cliente preparará un plan de gestión de residuos (“PGR”) que abarcará ambas fases del Proyecto y todos los flujos de residuos, incluidos, entre otros, los residuos sólidos, líquidos y peligrosos.

#### 4.3.b.ii Gestión de materiales peligrosos

La gestión de materiales peligrosos se gestionará a través del PGR y el SGAS.

#### 4.3.b.iii Gestión y uso de pesticidas

El uso de pesticidas para el Proyecto puede asociarse a la fase operativa para limitar la aparición de plagas que puedan afectar a la SyS en general, especialmente en lo que respecta a los establecimientos alimentarios. El SGAS describirá los pasos a seguir para: i) mantener un inventario de pesticidas y una lista de control de contratistas certificados; y ii) no comprar, almacenar, utilizar ni comerciar con productos incluidos en la clasificación de plaguicidas recomendada por la OMS.<sup>27</sup>

### **4.4 Salud y seguridad de la comunidad**

#### 4.4.a Salud y seguridad de la comunidad

Se prevé que el Proyecto genere impactos localizados relacionados con: i) generación de residuos sólidos y líquidos; ii) perturbaciones por ruido y vibraciones; iii) emisiones atmosféricas y de polvo; iv) SST; y v) desbroce de vegetación secundaria. Dadas las actividades de desarrollo existentes y en curso en los alrededores, los impactos indirectos pueden asociarse a perturbaciones al acceso, en el tráfico, así como al aumento de la escorrentía superficial. Estos impactos se gestionarán a través del PGAS-C.

Antes del inicio de las obras civiles, el Cliente presentará un informe de consulta que demuestre el compromiso con la comunidad aledaña.

Durante la fase de operación del Proyecto, el Cliente gestionará los riesgos asociados a través del SGAS, el PGR y otros planes y procedimientos aplicables que se desarrollarán.

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

El Proyecto se diseñará con una disposición que permita una ventilación eficiente. El edificio tendrá una subestructura de armazón de acero con cimientos de acero reforzado.

El Cliente garantizará que el Proyecto y los edificios asociados incluyan Sistemas de Protección contra Incendios (“SPI”) adecuados, incluidos, entre otros, detectores de humo, salidas de emergencia, estaciones de alarma y extintores, junto con medidas de drenaje adecuadas para gestionar el riesgo de inundaciones. Se realizarán capacitaciones y simulacros de manera periódica.

---

<sup>27</sup> Según la clase de peligro Ia (extremadamente peligroso) o Ib (altamente peligroso).

El Cliente también realizará pruebas periódicas de los SPI para garantizar una disponibilidad operativa continua, lo que incluye: i) la recarga oportuna de los extintores; ii) pruebas periódicas de integridad de las mangueras contra incendios; y iii) pruebas periódicas de presión de la bomba hídrica y alcance de los chorros de agua.

#### 4.4.a.ii Gestión y seguridad de materiales peligrosos

La Gestión y seguridad de materiales peligrosos se realizará mediante el PGAS-C y el PGR.

#### 4.4.a.iii Servicios que prestan los ecosistemas

El Proyecto no generará impactos materiales en los servicios ecosistémicos.

#### 4.4.a.iv Exposición de la comunidad a enfermedades

El riesgo general de exposición a enfermedades transmisibles u otras enfermedades se gestionará a través de los requisitos pertinentes de permisos de construcción y operación de la APA, así como del PGAS-C. El Proyecto también garantizará la implementación de un sistema HVAC<sup>28</sup> con filtros para prevenir el flujo de bacterias en el aire, junto con una constante limpieza y desinfección de las áreas comunes.

#### 4.4.a.v Preparación y respuesta a emergencias

La preparación y respuesta ante emergencias del cliente se reflejará a través del plan integral de PRE en su SGAS y su Política de SyS.

#### 4.4.b Personal de seguridad

El personal de seguridad del proyecto será proporcionado por Sheriff Security, cuya dotación incluye seguridad armada. La Empresa ha establecido procedimientos para examinar, seleccionar y capacitar a su personal, junto con su Manual de Control de Calidad y las políticas pertinentes en materia de Código de Conducta, Disciplina, Acoso Sexual, No Discriminación y Drogas y Alcohol. Las medidas de seguridad adicionales para el Proyecto incluirán CCTV.

Para el Proyecto, el Cliente presentará una evaluación de riesgos de seguridad para identificar los riesgos de seguridad internos y externos, y el modo en que se gestionarán. Esto incluirá detalles sobre la capacitación en derechos humanos conforme a los Principios Voluntarios sobre Fuerzas de Seguridad y Derechos Humanos.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> “Calefacción, ventilación y climatización”, por su sigla en inglés.

<sup>29</sup> [Created in 2000, the Voluntary Principles is a multi-stakeholder initiative that promotes the implementation of a set of principles that guide companies on providing security for their operations while respecting human rights.](#)



#### **4.5 Adquisición de tierras y reasentamiento involuntario**

El sitio se ha destinado al desarrollo comercial, y está asegurado mediante un contrato de arrendamiento a largo plazo por parte del Cliente con el Gobierno de Guyana. Por lo tanto, el Proyecto no requerirá de la adquisición de tierras y no causará ningún tipo de desplazamiento físico o económico.

#### **4.6 Conservación de la biodiversidad y hábitats naturales**

El Proyecto no causará impactos materiales a la biodiversidad.

#### **4.7 Pueblos Indígenas**

El proyecto no afectará a comunidad indígena alguna ni interceptará territorios indígenas.

#### **4.8 Patrimonio cultural**

El Proyecto no afectará a patrimonio cultural. No obstante, se describirán procedimientos para hallazgos fortuitos en el SGAS y el PGAS-C.

### **5. Acceso local a la documentación del proyecto**

Para obtener información y documentación relativa al Proyecto, contactar con:

Timothy K. Babooram  
CSSA/Gerente Portuario y Marítimo  
Teléfono: + 592 231 0264