

Resumen de la Revisión Ambiental y Social (RRAS) Proyecto de Expansión de Texila American: Guyana

Idioma original del documento: inglés
Fecha de emisión: noviembre de 2023

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

Texila American University Guyana (“TAU”, la “Universidad”, la “Empresa” o el “Cliente”) es una universidad privada y posee un campus en Zambia, y también oficinas operativas y de comercialización vinculadas en más de 20 (veinte) países. La Universidad ofrece programas de educación superior para cumplir con las normas internacionales a nivel de grado, posgrado y doctorado. Ofrece carreras en las áreas de medicina, enfermería, farmacia, ciencias afines, gestión, y tecnología de la información y la comunicación. TAU ofrece una cartera de veinte cursos a estudiantes de más de cuarenta países. Con los años, ha habido un incremento continuo de la cantidad de estudiantes especialmente del Caribe. Por lo tanto, el Cliente planea construir y operar un hostel para estudiantes y complejos de alojamiento para el personal (el “Proyecto”).

La debida diligencia ambiental y social (DDAS) incluyó: (i) una visita al emplazamiento, (ii) reuniones virtuales con el Cliente y (iii) la revisión del sistema de gestión ambiental de la Empresa, de las certificaciones, políticas y procedimientos sobre salud y seguridad ambiental, gestión de residuos, respuesta ante emergencias, y asuntos de género, ética y recursos humanos.

2. Clasificación ambiental y social, y justificación

El Proyecto recibió la clasificación de operación de categoría B de acuerdo con la Política de Sostenibilidad Ambiental y Social de BID Invest, ya que probablemente produzca, entre otros, impactos asociados principalmente con actividades de construcción, tales como: (i) generación de residuos sólidos y líquidos; (ii) ruidos de la construcción; (iii) emisiones atmosféricas y de polvo; (iv) problemas de salud y seguridad en el trabajo (SST) incluidos los vinculados con cuestiones de género, y (v) alteraciones del tránsito y los accesos. Estos impactos se estiman de intensidad media; en general, se limitan al emplazamiento del Proyecto (ubicado en una zona comercial con desarrollo continuo activo), pueden revertirse en gran medida y es posible mitigarlos a través de medidas que se encuentran disponibles y cuya implementación es viable en el contexto de la operación.

Las Normas de Desempeño (ND) que activa el Proyecto incluyen: (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.

3. Contexto ambiental y social

3.1 Características generales del emplazamiento del Proyecto

El Proyecto y la expansión planificada se encuentran en la comunidad de Providence (ubicación para el campus de TAU) y se expanden a dos sitios. Providence se ubica aproximadamente a 6,2 millas (10 km) al sur de la capital, Georgetown, en la zona de East-Bank Demerara (Región 4). El área experimenta actualmente altos niveles de desarrollo residencial, industrial y comercial. El campus de TAU campus se ubica cerca de un centro de llamados¹ y un nuevo Hyatt Place Hotel².

El complejo de alojamiento para estudiantes (“Sitio 1”) está planeado dentro de los límites del campus de TAU que ocupa 2 hectáreas (5 acres) sobre una parcela vacía (0,7 hectáreas o 1,8 acres) hacia el sector posterior de la propiedad. El terreno es de propiedad exclusiva del Cliente. El hostel ofrecerá alojamiento a estudiantes varones y mujeres. La construcción durará entre 18 y 24 meses, y el edificio de tres pisos tendrá ochenta departamentos de dos habitaciones y treinta departamentos tipo estudio.³

El complejo de 3 (tres) pisos para el personal (“Sitio 2”) está planificado en el desarrollo habitacional Elline Ville⁴ que se ubica sobre 60,7 hectáreas (150 acres) de tierra. Se encuentra aproximadamente a 2 kilómetros (1,2 millas) de la Universidad sobre una parcela (de aproximadamente 0,27 hectáreas o 0,67 acres) que compraron al Gobierno de Guyana. Contará con cinco departamentos de tres dormitorios, doce departamentos de dos dormitorios y quince departamentos de un dormitorio. La parcela está situada entre otras residencias en diversos estados de construcción.

Ambos sitios se caracterizan por tener vegetación secundaria típica de las zonas de Georgetown y aledañas, con arbustos bajos y de mediana altura compuestos por especies vegetales comunes en el lugar.

Dada la hidrología, los canales de drenaje y la proximidad de algunas áreas respecto del río Demerara dentro de la zona costera baja, suele haber inundaciones en algunos sectores durante los períodos de lluvias intensas.

3.2 Riesgos contextuales

A pesar del continuo incremento desde 1990 y del gran crecimiento económico de Guyana impulsado por un sector petrolero pujante, los ingresos per cápita siguen entre los más bajos del Caribe angloparlante. Entre 2012 y 2016, el país pasó rápidamente de tener bajos ingresos a tener ingresos medianos a altos. Sin embargo, el crecimiento económico no se ha traducido en cambios de desarrollo humano en general. Los datos sobre el país son dispersos, pero se pudo saber que está clasificado como uno de los que tienen muy altos niveles de desigualdad social y económica. Son visibles las profundas diferencias de estándar de vida en la planicie costera y el interior; existe

1 Qualfon Guyana, proveedor de servicios de tercerización de procesos de negocios, “BPO” por sus siglas en inglés.

2 125 habitaciones, actualmente en construcción y cuya finalización está programada para 2024.

3 Se construirán en 2 fases (bloque femenino fase 1; bloque masculino fase 2).

4 <https://elaineville.com/features>

evidencia anecdótica que subraya las marcadas diferencias de distribución de ingresos entre los distintos grupos étnicos. Desde el año 2000, los índices de homicidios se duplicaron y los índices nacionales de robos y asaltos registrados superan ampliamente los promedios mundiales. La cuestión de los delitos y la inseguridad es de particular importancia para el sector privado, ya que las empresas de Guyana consideran los delitos como el mayor impedimento para su desempeño.⁵

Las tarifas eléctricas son de las más altas de la región y las empresas guyanesas informan los elevados costos de la energía como uno de los principales obstáculos. Los alquileres en aumento y la disponibilidad de viviendas asequibles también constituyen una preocupación debido al éxito actual del petróleo y el gas.

El sector educativo se caracteriza por un ensamble de instituciones públicas y privadas de todos los niveles (primario, secundario y terciario). El gobierno es el responsable de la provisión de la mayor parte de los servicios educativos. Los índices de inscripción en la escuela primaria son elevados, con un acceso prácticamente universal. Sin embargo, en términos de calidad y equidad, aún se encuentran problemas, particularmente en las zonas rurales y entre los grupos desposeídos⁶. A nivel terciario, hay varias universidades, incluida la Universidad de Guyana, que es la única opción pública. Sin embargo, los índices de participación en la educación superior del país son relativamente bajos con un problema subyacente que es la falta de profesores calificados. A nivel terciario, el país va rezagado con un índice de inscripción de 12,9% comparado con el 38,1% de la región.⁷

Asimismo, más de la mitad de las empresas guyanesas identifican una ‘fuerza laboral con educación deficiente’ como una limitación importante para su desempeño.⁸

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

La Universidad aún no cuenta con un Sistema de Gestión Ambiental y Social (SGAS) u otra herramienta de gestión específica del proyecto para guiar las actividades comerciales en la evaluación y la gestión de los riesgos e impactos ambientales y sociales. No obstante, sí tiene diferentes certificaciones⁹ en virtud de las reglamentaciones locales¹⁰ e internacionales para la operación de una institución de nivel terciario y de instalaciones de capacitación en medicina.

La empresa pública proveedora de agua responsable para la Región 4 (Guyana Water Incorporated, GWI), lleva adelante controles de la calidad del agua para garantizar que se cumpla con las normas de potabilidad.¹¹ El Cliente también cuenta con un Comité de Gestión de Riesgos el cual asegura la

5 Estrategia de país del Grupo BID con la República Cooperativa de Guyana 2017–2021, octubre de 2017.

6 Datos del Banco Mundial.

7 Estrategia de País del Grupo BID con la República Cooperativa de Guyana 2017-2021, octubre de 2017; UNESCO 2015.

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

9 Certificación de acreditación nacional: Número de registro RTL-0022-00-11

10 A través del Ministerio de Educación.

11 Informe de la calidad del agua: GWI-REC-Cust-23/07/004.

integridad y el cumplimiento de las obligaciones legales, reglamentarias y éticas, así como la priorización y la gestión de los riesgos.

4.1.a Sistema de Gestión Ambiental y Social

Si bien la Universidad está acreditada por varias organizaciones internacionales¹², capta algunos elementos de un SGAS y está reconocida por el Ministerio de Educación de Guyana y el Consejo Médico de Guyana, aún no cuenta con dicho sistema en funcionamiento. Por lo tanto, el Cliente desarrollará un SGAS formal para incorporar los elementos ambientales y sociales necesarios.

4.1.b Política

La Universidad tiene una política ambiental y de sostenibilidad conforme a su misión, visión y valores la cual traza un compromiso para (i) conservar la viabilidad financiera a largo plazo, adoptar prácticas ambiental y socialmente aceptables en todos y cada uno de los aspectos de sus actividades y (ii) preservar y, cuando sea posible, mejorar el ecosistema. La política se aplica a todos los miembros de la TAU, incluidos quienes trabajan en el campus, realizan actividades allí o utilizan los recursos de la Universidad, como así también a las organizaciones vinculadas con ella. Las cuestiones del desarrollo de la Universidad y las políticas relacionadas están contempladas en sus estatutos.

4.1.c Identificación de riesgos e impactos

La gestión de riesgos ambientales y sociales actualmente se realiza a través de dos canales: (i) el Comité de Gestión y Evaluación de Riesgos de la Universidad, responsable de garantizar que la TAU y sus entidades controladas cumplan con las obligaciones regulatorias ambientales y de defender la adopción de prácticas sostenibles en todas las áreas de operaciones y (ii) el Comité de Construcción y Estado que asesora, establece y promueve sistemas, programas e iniciativas que respalden la política de sostenibilidad ambiental y social y, a la vez, cumplan con las obligaciones regulatorias.¹³

Para comenzar las obras, el Proyecto debe solicitar la aprobación de la Agencia de Protección Ambiental de Guyana (EPA, por sus siglas en inglés), del Consejo Democrático de los Barrios¹⁴ (NDC, por sus siglas en inglés) y del Ministerio de Vivienda y Agua. Esta aprobación está pendiente. También se necesita un permiso de la EPA en el cual se detallarán los requisitos para gestionar los riesgos e impactos ambientales y sociales para la construcción de ambos sitios.

Como parte de su SGAS, el Cliente detallará estos canales, y delinearé y mantendrá un proceso para identificar riesgos e impactos ambientales y sociales (relacionados con sus operaciones y con las actividades de expansión anticipadas, y de acuerdo con los requisitos locales). Esto incluirá una matriz de identificación de impactos.

¹² Incluidas la Caribbean Accreditation Authority for Education in Medicine (CAAM-HP), la Accreditation Commission on Colleges of Medicine (ACCM), la International Accreditation Organization (IAO), y la Accreditation Service for International Schools, Colleges, and Universities (ASIC)

¹³ También asesora e informa a los departamentos respecto de sus responsabilidades legales sobre la gestión ambiental incluidas las responsabilidades ambientales generales y el requisito de informar sobre daños ambientales, y controla las obligaciones regulatorias ambientales y el informe al Comité de Gestión y Evaluación de Riesgos sobre problemas de incumplimiento o preocupación, con recomendaciones para corregir cualquier irregularidad.

¹⁴ Un Consejo Democrático de los Barrios cubre una pequeña área geográfica dentro de cada región de Guyana y tiene la responsabilidad de gestionar y administrar dichas áreas dentro de sus límites.

4.1.c.i Impactos y riesgos directos e indirectos

Junto con las operaciones cotidianas, la actividad de la construcción en ambos sitios del proyecto podrá generar los siguientes impactos y riesgos potenciales específicos para el emplazamiento: (i) generación de desechos, (ii) emisión de ruidos, (iii) emisiones atmosféricas y de polvo, (iv) impactos en la salud y seguridad en el trabajo incluidos los relacionados con la cuestión de género, y (v) alteraciones del tránsito, entre otros. Los impactos indirectos potencialmente pueden incluir la interrupción de las actividades del campus durante períodos de la construcción u otras mejoras en la infraestructura, junto con la restricción temporaria de los accesos a las viviendas vecinas del desarrollo habitacional Elline Ville.

Antes del inicio de las obras civiles, TAU (i) presentará informes técnicos y (ii) elaborará un plan de gestión de la construcción junto con la implementación de cualquier otro requisito estipulado en los permisos locales.

4.1.c.ii Análisis de alternativas

Las intervenciones propuestas se ejecutarán dentro de los límites existentes de la Universidad (Sitio 1) y en un área designada para el desarrollo (Sitio 2). En consecuencia, no se han evaluado alternativas.

4.1.c.iii Análisis de impactos acumulativos

La rápida evaluación de impactos acumulativos considera el efecto incremental de los proyectos anteriores ya incluidos en la línea de base de los componentes ambientales considerados en el análisis ambiental realizado a instancias del Proyecto. Existen varios proyectos en ejecución en el área de influencia del Proyecto que podrían generar algunos impactos materiales progresivos a los generados por las obras propuestas. Esto ocurrirá si las actividades de construcción se superponen en el transcurso del día, y podría exacerbar los impactos asociados con los desechos, ruidos, tránsito y polvo de la construcción. Dichos impactos acumulativos pueden gestionarse adecuadamente a través de la implementación del plan de gestión de la construcción.

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. En general, el país no tiene sondeos integrales frecuentes de trabajo u hogares.

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 tienen una baja participación en la alta gerencia, con una representación del 17,7 % en el país, cifra apenas inferior al promedio regional de 21,1%.¹⁵

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. 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. Por un lado, los altos niveles de expectativa de vida y educación parecen ofrecer ventajas para las mujeres; por el otro, los niveles de fertilidad adolescente y la cantidad de hogares dirigidos por mujeres pueden dificultarles a las mujeres encontrar un equilibrio entre las tareas de cuidado y los aspectos profesionales de su trabajo.

La violencia contra las mujeres y las niñas es generalizada, impulsada por una intersección 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. Por otra parte, se sabe que el país es fuente y destino de tráfico de personas, lo que afecta a hombres, mujeres y niños (entre los que las niñas indígenas representan la mayoría de los casos teniendo en cuenta la prostitución o la servidumbre doméstica). La implementación de la Ley de Delitos Sexuales y de la Política Nacional contra la Violencia Doméstica¹⁶ ha sido muy lenta y solo unas pocas mujeres recurren a los servicios formales después de padecer una agresión sexual. Existe un grado de tolerancia relativamente elevado para la violencia doméstica y los castigos corporales a los niños.

Los informes indican que existe una diferencia importante y muy marcada entre la violencia económica y emocional experimentada por mujeres con logros educativos. Mujeres que han recibido educación superior al nivel secundario informaron la mitad de los casos de violencia económica¹⁷ que las que solo alcanzaron la educación primaria o menos, y 9% menos que quienes alcanzaron el nivel de educación secundaria.¹⁸

¹⁵ Desafíos de desarrollo de los países, Guyana, diciembre de 2016.

¹⁶ 2008-2013

¹⁷ <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>

¹⁸ <https://caribbean.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Caribbean/Attachments/Publications/2019/Guyana-Womens-Health-and-Life-xperiences-Survey-Report-2019.pdf>

4.1.c.v Programas de género

En la Universidad hay un total de 2.633 estudiantes inscriptos, 1843 mujeres y 790 varones. La mayoría concurre a la Facultad de Medicina (337 mujeres y 208 varones). En todos los programas hay mayor concurrencia de mujeres que de varones.¹⁹ Se espera que el 5% de la fuerza laboral sean mujeres (oficial de seguridad, supervisora, controladora y asistente administrativa). Todos los empleados, independientemente de su género, tienen acceso a cronogramas de trabajo flexibles.

Los programas de género se gestionan a través del Departamento de Recursos Humanos y los asuntos relacionados con los riesgos e impactos relacionados con el género se tratan seriamente. Diversas políticas incorporan consideraciones de género, incluida la Política de Salvaguarda y los Manuales del Docente, del Personal y del Estudiante en los cuales se estipulan los códigos de conducta y los comportamientos prohibidos tales como el acoso (incluido el sexual) por cuestión de género. Los manuales garantizan que todas las personas, independientemente de su identidad o expresión de género, tengan igual acceso a los programas, actividades, instalaciones y oportunidades de la Universidad. En particular, la Política de Seguridad y el Código de Conducta para empleados determinan las prácticas prohibidas como ser el acoso, el abuso, la explotación y la violencia sexual (por ejemplo, abuso verbal y psicológico, acoso físico y sexual, amenazas para dañar a una persona o su propiedad, y la destrucción de la propiedad). Esto se considera ilegal y todas las denuncias se investigan en profundidad. Las denuncias confirmadas son agravantes.

Las políticas también ratifican la libertad de las personas para expresar su identidad de género incluido el tratamiento que reciban de acuerdo con el género con el cual se identifican (por ejemplo, pronombres y nombre preferido). También existen pasos explícitos para informar casos de acoso, discriminación u otros asuntos relativos al género, así como las acciones para abordar y resolver tales problemas. Para las personas que sufren acoso o discriminación por cuestiones de género, TAU ofrece recursos y servicios de apoyo (por ejemplo, consultoría, apoyo legal y derivaciones a organizaciones pertinentes).

Se organizaron comités de quejas mediante los cuales los empleados pueden elevar sus inquietudes sobre desigualdad de género, y se realizan diversas encuestas (incluida sobre la satisfacción de los empleados) durante el año que se utilizan para detectar tempranamente problemas relacionados con el género.

La Universidad también cuenta con una Política de Prevención y Concientización del Suicidio a fin de promover y proteger el bienestar de los estudiantes de medicina que está destinado a gestionar el riesgo de suicidio y la prevención.

4.1.c.vi Exposición al cambio climático

Georgetown se encuentra sobre la costa atlántica de Guyana, en la desembocadura del río Demerara. Por su ubicación, sufre distintos peligros climáticos, incluidas tormentas costeras y lluvias extremas. Existen dos temporadas de lluvias (de mayo a mediados de agosto y de diciembre

¹⁹ Otros programas presenciales incluyen la Facultad de Administración de Empresas (46 mujeres; 15 varones); Facultad de Tecnología de la Información (3 mujeres; 3 varones); Facultad de Salud Pública (12 mujeres; 1 varón). Total: 398 mujeres, 227 varones. En los programas en línea (918 mujeres, 441 varones en total), la mayoría estudian BA en Administración de Empresas, con 323 mujeres y 125 varones.

a enero), que provocan con frecuencia inundaciones. La red de drenaje del país en la planicie costera forma una serie de canales primarios grandes que se alimentan de canales secundarios que bombean y drenan las aguas de inundación hacia el mar. Sin embargo, en muchos casos, la capacidad de drenaje no alcanza para los eventos pluviales diarios que superan un intervalo de recurrencia de 25 años. Numerosos canales de drenaje asociados con esta red atraviesan los límites de los respectivos sitios del proyecto y en los que la inundación en zonas costeras e internas se identifica como el peligro de máxima prioridad.

La crecida del nivel del mar presenta una gran amenaza para el país dadas su extensa zona costera baja y la concentración de actividades socioeconómicas dentro de esta zona. 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. 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. El país también sufre los impactos de sequías y temperaturas elevadas que resulta evidente en sectores sociales específicos como la salud de las personas y los recursos hídricos.

La infraestructura para la provisión de servicios socioeconómicos críticos tales como la atención de la salud, la educación y la respuesta ante emergencias se ubican en gran medida dentro de la ciudad de Georgetown y en sus inmediaciones. El reemplazo de infraestructura crítica como la de educación debido a disturbios y reparaciones se calcula en USD 1.594.255²⁰, y el daño anual esperado provocado por inundaciones en toda Georgetown y sus alrededores es de aproximadamente USD 5 millones.²¹

Dado este perfil de exposición a peligros naturales, el Proyecto se clasifica como moderadamente expuesto a peligros físicos relacionados con el clima. Como tal, el Cliente garantizará que el diseño del Proyecto incluya medidas de mitigación y adaptación adecuadas para contrarrestar los impactos potenciales causados principalmente por el riesgo de inundaciones, exceso de calor y sequías que podrían provocar escasez de agua.

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

La Universidad lleva adelante auditorías mensuales de su administración y sus operaciones que incluyen mediciones, indicadores clave del desempeño (KPI) y objetivos logrados. También cuenta con un Plan Estratégico,²² desarrollado en consulta con las partes interesadas internas y externas, y fusionado con un plan operativo para realizar un seguimiento del desempeño de la Universidad

²⁰ 2017, GoG.

²¹ http://www.sayersandpartners.co.uk/uploads/6/2/0/9/6209349/ce2_final_11112019_-_georgetown_disaster_risk_and_climate_change_vulnerability_assessment.pdf

²² 2022 a 2025.

frente a las iniciativas y los KPI.²³ Los programas de gestión general también están guiados por las diversas acreditaciones.

El Cliente incluirá en el SGAS disposiciones para reflejar adecuadamente los procedimientos de gestión que se implementarán para el Proyecto.

4.1.e Capacidad y competencia organizativas

La gestión de las cuestiones ambientales y sociales está en manos del COO y cuenta con el respaldo del Gerente de Operaciones.

Para la fase de construcción, se contratará un Gerente de Proyecto que será el responsable de todas las fases del ciclo de vida de la construcción, incluida, entre otras: (i) obtener todos los permisos necesarios en virtud de las reglamentaciones y cumplir con las reglamentaciones locales; (ii) colaborar con los arquitectos, ingenieros, electricistas y otros especialistas, y (iii) garantizar que se cumpla con todos los códigos y regulaciones locales, estatales y nacionales en materia de construcción y que se tomen todas las precauciones de seguridad. También se contratará un Gerente de Construcción que será supervisado por el Gerente de Proyecto.

A fin de brindar el apoyo adecuado a la gestión ambiental y social para la operación del Proyecto, el Cliente designará un gerente de medio ambiente, salud y seguridad (MASS).

4.1.f Preparación y respuesta ante situaciones de emergencia

La Universidad tiene un Plan de Acción para Emergencias (PAE) en el que se estipulan: (i) la composición de un comité de gestión de incidentes, (ii) los pasos para alertar al personal, (iii) las funciones y responsabilidades asignadas al personal, (iv) las instrucciones generales para informar casos de emergencia, (v) el modo de atender emergencias médicas, (vi) un plan de emergencia para incendios, (vii) disposiciones para hacer frente a delincuentes armados y la violencia en el lugar de trabajo, (viii) instrucciones para operar ante amenazas de bomba, (ix) modos de enfrentar desastres naturales y climáticos graves, (x) qué hacer en caso de un corte de energía prolongado, (xi) disposiciones para personas con discapacidades y (xii) gestión de brotes de enfermedades. También tiene un Plan de Seguridad de Incendios independiente que brinda información para preparar a los departamentos, empleados y estudiantes para responder en casos de incendio.

El PAE actual será revisado y se incluirán en él los alojamientos del hostel y para el personal y se ampliará de modo que abarque: (i) calendarios de simulacros; (ii) respuestas ante otras emergencias, como terremotos, inundaciones (proteger equipos eléctricos, etc.), electrocución; (iii) detalles sobre el mantenimiento y la gestión de equipos y suministros, y (iv) procedimientos para la divulgación de información emitida durante eventos climáticos extremos.

El Cliente incluirá, como parte de su SGAS, un Plan de Preparación y Respuesta ante Situaciones de Emergencia (PPRE) basado en el PAE.

²³ La Facultad de Medicina mantiene un plan estratégico independiente que no se superpone con el Plan Estratégico general de la universidad.

4.1.g Seguimiento y evaluación

Los Departamentos de Administración y Operaciones conservan un Sistema de Información Gerencial (SIG) que ofrece una plataforma integrada para hacer un seguimiento de todos los niveles y las categorías de riesgo. Esto sirve para informar a la gerencia sobre el control periódico de riesgos y las actividades de evaluación. Los resultados de los controles son revisados y comunicados según resulte necesario. De acuerdo con el nivel de riesgo, un equipo de auditoría monitorea la implementación y la eficacia de las acciones correctivas. El equipo de operaciones también monitorea diversas actividades para minimizar los asuntos ambientales y sociales (por ejemplo, comparación mensual del uso de la energía, seguimiento de los valores de pH del agua, filtraciones de tuberías de agua, detalles sobre los servicios a los vehículos y eliminación de residuos). En virtud de los informes de las actividades, se inician las acciones correspondientes.

El SGAS incluirá un conjunto detallado y específico para el proyecto de procedimientos de revisión y monitoreo.

4.1.h Participación de los actores sociales

Si bien el Cliente observa un proceso continuo para la participación de los actores sociales (por ejemplo, análisis y planificación de los actores sociales, divulgación y diseminación de información, resolución de controversias y redireccionamiento de quejas, y la inclusión de los actores sociales en las tareas de control y evaluación), esto no está documentado formalmente y no cuenta con un plan de participación de los actores sociales (PPAS) formal.

Por lo tanto, el Cliente elaborará y adoptará un PPAS estructurado como parte de su SGAS. El PPAS incluirá un proceso adecuado para hacer un mapeo de los actores sociales para sus operaciones y el Proyecto. También se designará un oficial de relaciones con la comunidad.

4.1.h.i Divulgación de información

La Universidad tiene un sitio web público (disponible en cuatro ²⁴) y cuentas en las redes sociales que se utilizan para compartir información sobre la Universidad y sus actividades.

Como parte de su PPAS, el Cliente establecerá un proceso de divulgación de información específico para actores sociales teniendo en cuenta la categoría, el nivel y el tipo de interacción y actividad desarrollada.

4.1.h.ii Consulta y participación informadas

La TAU observa que el mecanismo de respuesta de sus actores sociales aborda cuestiones fácilmente a través de la comunicación y la participación, empleando un procedimiento claro y transparente al que pueden acceder sin trabas todos los actores sociales, y que es culturalmente aceptable, compatible con los derechos y fácilmente comprensible. Estos compromisos se verán reflejados en el PPAS.

²⁴ Inglés, francés, portugués, español.

4.1.h.iii Pueblos indígenas

El Proyecto no generará impactos en 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

TAU es miembro activo de la comunidad del sector privado de Guyana que ha organizado diversas actividades como ser programas de alcance médico, apoyo a hogares de ancianos, campamentos de salud, provisión de suministros a hospitales y campañas de donación de sangre. La Universidad ha realizado tareas conjuntas con la Fuerza Policial de Guayana y la Fuerza de Defensa de Guyana con el fin de brindar oportunidades de educación continua. A través del Ministerio de Educación, mantiene una plataforma en línea del Consejo de Exámenes del Caribe (CXC, por sus siglas en inglés).²⁵ También patrocina varias formas de paquetes de asistencia educativa, como los siguientes: (i) descuento de hasta el 40% en clases para todos los estudiantes de medicina guyaneses; (ii) apoyo educativo para los guyaneses desprotegidos;²⁶ y (iii) asociación con las becas de la Academia de aprendizaje en línea de Guyana Online Academy of Learning.²⁷

La Universidad también se asoció con la International Development and Relief Foundation para colaboraciones destinadas a fortalecer programas cuyo objetivo sea aumentar la concientización y abordar problemas de salud mental que afectan a los guyaneses.

El Proyecto se ha divulgado a la comunidad circundante.

4.1.i Comunicaciones externas y mecanismo de quejas

La Universidad gestiona un proceso de quejas organizado disponible para las comunidades afectadas adversamente por sus operaciones y actividades. El Departamento de Operaciones es el encargado de recibir y gestionar las quejas. No obstante, este proceso no está articulado formalmente. Las quejas de los estudiantes son atendidas a través del Manual del Estudiante en el que se destaca un Comité de Apelaciones y Quejas²⁸ compuesto por representantes de la facultad y de los estudiantes asignados por el Decano. Diversos atajos a los que recurrir incluyen: (i) informes confidenciales al Vice Decano de Asuntos Estudiantiles, asesores de la facultad, o coordinadores de asuntos estudiantiles; (ii) un portal de quejas en línea para estudiantes, o (iii) herramientas de evaluación periódica de la facultad.

El SGAS incluirá un mecanismo de atención de quejas externas que recibirá y procesará los reclamos de la comunidad. El SGAS será adoptado para el Proyecto.

²⁵ Ofrece un programa gratuito de preparación para exámenes que lleva beneficiados a miles de estudiantes.

²⁶ A través de la beca otorgada por la Primera Dama.

²⁷ Una beca para estudiantes guyaneses inscriptos en las facultades de Salud Pública, Administración de Empresas y Tecnología de la Información.

²⁸ Es el brazo judicial y de investigación de la Universidad que atiende quejas de cualquier miembro de la comunidad TAUCOM contra la Universidad u otros miembros de la comunidad. Estas quejas no incluyen asuntos académicos (por ejemplo, calificaciones y promociones). Tampoco incluyen disconformidades con las políticas educativas y académicas de la Universidad.

4.1.i.i Comunicaciones externas

Las comunicaciones externas se canalizan a través del sitio web y las redes sociales de la universidad, los cuales muestran noticias sobre información general de la Universidad y sus actividades, además de WhatsApp.

4.1.i.ii Mecanismo de quejas para comunidades afectadas

La Universidad indica que las comunidades locales o los vecinos pueden enviar comunicaciones sobre problemas o quejas por correo electrónico al Registro de la Universidad, según el tema en cuestión.

En el SGAS se detallará un mecanismo de atención de quejas para las comunidades afectadas. Dicho mecanismo incluirá otros canales además de la opción actual del sitio web. 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

A través de sus manuales y sus políticas de diversidad y en contra de la discriminación, la Universidad determina obligaciones para asegurar un tratamiento igualitario independientemente del género, raza, grupo étnico, nacionalidad, religión, discapacidad, estado socioeconómico u orientación sexual de las personas. También destaca el apoyo a la participación de los estudiantes nacionales, regionales e internacionales provenientes de comunidades con atención médica insuficiente y de entornos económica y educativamente en desfavorecidos.

El mecanismo de atención de quejas reflejará estos elementos e incluirá medidas para abordar las quejas de todos los grupos de actores sociales (incluidos los grupos vulnerables) pertinentes para las operaciones diarias de la Universidad y el Proyecto.

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 de la Universidad o por el Proyecto.

4.2 Trabajo y condiciones laborales

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

La Empresa está compuesta por 72 empleados (60% de mujeres y 40% de varones). Hay 52 empleados de contratistas.

La Universidad está supervisada por un CEO con personal administrativo distribuido en cinco departamentos que incluyen (i) Relaciones Públicas, (ii) Calidad y Cumplimiento, (iii) Finanzas y Contabilidad, (iv) Admisión y Comercialización y (v) el Registro. Los Decanos, Vice Decanos, Directores de Departamento y docentes están organizados bajo una estructura separada para las facultades médicas y de otras áreas, con el apoyo de estos departamentos administrativos. También

cuentan con una Política de Agencia de Contrataciones la cual define los criterios y procedimientos para designar y gestionar a los Agentes de Contratación.²⁹

Se espera que el Proyecto cuente con fuerza laboral de la construcción (incluidos los subcontratistas) de aproximadamente 50 a 60 personas (tanto locales como internacionales). La Universidad alquilará alojamientos en las cercanías. El Proyecto empleará 25% de la fuerza laboral en forma directa y el resto a través de contratistas. Los subcontratistas serán seleccionados de un listado preexistente, anuncios y a través del sector privado. Además del Gerente de Proyecto, el gerente de la construcción y el funcionario de MASS, el equipo de Proyecto estará compuesto, además, por los siguientes cargos: (i) un ingeniero civil, (ii) asistentes administrativos, (iii) supervisores, (iv) operadores y conductores, (v) personal de seguridad, (vi) electricistas, carpinteros y plomeros, (vii) soldadores e instaladores y (viii) trabajadores en general.

Como parte de los planes de gestión de contingencias, el Cliente detallará cuestiones sobre la gestión de los contratistas, entre otras: (i) descripciones de los puestos de trabajo dentro del equipo del proyecto, (ii) detalles del alojamiento y empleo de los contratistas, (iii) sanidad y acceso a servicios y (iv) políticas y procedimientos para la fuerza laboral de la construcción incluido un mecanismo de atención de quejas.

4.2.a.i Políticas y procedimientos de recursos humanos

El Manual del Empleado de la Universidad cubre los términos y condiciones generales para el empleo que incluyen los siguientes aspectos: (i) aspectos elementales del empleo en general, (ii) políticas para el lugar de trabajo, (iii) código de conducta, (iv) remuneraciones y desarrollo, (v) beneficios y gratificaciones, (vi) horario laboral, licencias con goce de sueldo y vacaciones y (vii) renuncia y rescisión.

El Manual del Docente brinda información adicional detallada para el personal docente con respecto a áreas tales como gobernanza y estructura organizativa de la Universidad, políticas, responsabilidades del cuerpo docente, contrataciones, revisión de desempeño, salarios y beneficios, entre otras.

4.2.a.ii Condiciones laborales y términos de empleo

Las condiciones de empleo se establecen en función de las reglamentaciones laborales de Guyana.

4.2.a.iii Organizaciones laborales

Los Manuales del Empleado y del Docente no incluyen ninguna declaración sobre la libertad de asociación. Por lo tanto, el Cliente actualizará estos manuales de modo que hagan referencia a los convenios colectivos y al derecho a la libertad de asociación.

²⁹ Un Agente de Contratación promueve la Universidad y ayuda en la selección de solicitudes de estudiantes presentadas a la Universidad.

4.2.a.iv No discriminación e igualdad de oportunidades

El Manual del Empleado se refiere a la promoción de la diversidad en el lugar de trabajo sin sesgos de género, edad, orientación sexual, raza, nacionalidad, grupo étnico, religión o grado de discapacidad.

La Universidad también cuenta con políticas independientes contra la discriminación, y sobre diversidad e igualdad. La Política contra la discriminación establece el compromiso de *mantener un ambiente libre de discriminación. Se prohíbe la discriminación por raza, color, credo, religión, discapacidad, género, identidad de género, nivel socioeconómico, nacionalidad, edad, estado familiar, estado civil, altura, peso u orientación sexual.* Esta se aplica a todos los empleados, estudiantes, visitantes y contratistas.

La Política sobre Diversidad e Igualdad tiene por objeto *cobijar a todos los individuos de la comunidad universitaria y a otros vinculados con ella, independientemente de sus "Características protegidas" como ser diversidad, origen, religión, cultura, creencia, raza, reasignación de género, pareja civil o por matrimonio, embarazo y maternidad, nivel socioeconómico, y discapacidad.* Esta política se aplica al personal, a los departamentos académico y administrativo, y se extiende al personal futuro, así como a otras personas que se involucren con la Universidad.

La Política de Salvaguarda se refiere, además, a crear *una atmósfera que sea segura, receptiva y libre de daños y de todo tipo de sesgo, discriminación y acoso sexual o laboral.*

4.2.a.v Reducción de la fuerza laboral

Por el momento, no hay planes de implementar despidos colectivos.

4.2.a.vi Mecanismo de atención de quejas

Los procedimientos de atención de quejas para el personal se encuentran detallados en los Manuales del Empleado y del Docente, y en la Política de Salvaguarda. Sin embargo, los procedimientos no incluyen una descripción pormenorizada de diferentes categorías de quejas y procedimientos de evaluación, tiempo de respuesta más allá de los informes formales, anonimidad, política contra represalias ni mecanismos de divulgación. Por lo tanto, la Universidad actualizará los Manuales del Empleado y del Docente de modo que los procedimientos de atención de quejas incluyan dichos aspectos, y articulará estos elementos dentro de su SGAS para abordar las quejas internas y externas, el cual también incluirá: (i) una descripción de los canales específicos para la recepción de quejas, (ii) los equipos responsables de la recepción de quejas, su evaluación y respuesta, y (iii) el tiempo de respuesta esperado.

4.2.b Protección de la fuerza laboral

4.2.b.i Trabajo infantil

Según lo dispone la legislación de Guyana, la edad mínima de empleo es quince años. La edad mínima de empleo para la Universidad es de diecinueve años. No obstante, la Universidad cumple con la legislación laboral de Guyana, y la Política de Salud y Seguridad resume las situaciones de salvaguarda para niños y adolescentes; dicha Política y los Manuales del Estudiante, del Empleado y del Docente no contienen disposiciones que prohíban el trabajo infantil.

El Cliente actualizará la Política de Salud y Seguridad, y los manuales pertinentes e incluirá en ellos disposiciones que prohíban el empleo de trabajo infantil.

4.2.b.ii Trabajo forzoso

Guyana 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"). Si bien el Cliente cumple con la legislación laboral de Guyana, no se incluyen disposiciones contra el trabajo forzoso en la Política de Salud y Seguridad ni en los manuales del Estudiante, del Empleado y del Docente.

El Cliente actualizará la Política de Salud y Seguridad y los manuales pertinentes e incluirá en ellos disposiciones que prohíban el trabajo forzoso.

4.2.c Salud y seguridad en el trabajo

Las operaciones diarias de la Universidad están guiadas por la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo local. La salud y la seguridad del lugar de trabajo están cubiertas adicionalmente en los diversos planes y políticas internos que incluyen el Plan de Seguridad para Casos de Incendio, el PAE y el Plan de Salud y Seguridad. Específicamente, el Plan de Salud y Seguridad ayuda *a promover y conservar un entorno seguro y saludable para sus capacitadores, empleados, estudiantes y visitantes y delinea las responsabilidades de gestión e implementación principales* a través (i) del Comité de Gestión y Evaluación de Riesgos; (ii) del CEO; (iii) de los directores y el personal académicos, y (iv) del Gerente de Operaciones. El Gerente de Operaciones garantiza que la condición segura de las instalaciones, los terrenos, los caminos, los espacios de circulación interna y externa, la fábrica en construcción, los equipos, instalaciones, servicios, etc., estén bien mantenidos, y es el centro de atención para la seguridad en casos de incendios, ya que tiene la responsabilidad de inspeccionar, probar y realizar el mantenimiento de (i) los sistemas de alarma y detección de incendios, (ii) sistemas fijos para combatir incendios, (iii) sistemas de iluminación de emergencia y (iv) compartimentación y separación del fuego.

El Manual del Empleado indica que la Universidad realizará periódicamente una evaluación de riesgos y análisis de peligros en el trabajo a través del Comité de Gestión y Evaluación de Riesgos para identificar problemas de salud entre los empleados. Se destaca que la falta de uso del equipo de protección allí donde se lo requiera o la desatención deliberada de las normas y políticas de seguridad podrá ser causa de despido.

El Cliente presentará su (i) Política de exposición a peligros ambientales e infecciosos, (ii) Política de seguridad en laboratorios, (iii) Normas y lineamientos de seguridad en laboratorios y (iv) evaluaciones de riesgos anuales.

4.2.d Disposiciones para el trato de personas con discapacidades

La Política de Salvaguarda resume situaciones de salvaguarda para niños, adolescentes y adultos que son vulnerables, y traza los pasos para abordar problemas en la seguridad. El PAE contiene una sección sobre las personas con discapacidad y establece las responsabilidades de los auxiliares para personas con discapacidad.

No obstante, el edificio existente de la Universidad no ofrece Acceso Universal.

El cliente, por lo tanto, deberá (i) garantizar que los diseños finales del Proyecto incluyan prestaciones del Acceso Universal, (ii) conducir una evaluación del diseño del edificio existente para proyectar una adaptación al Acceso Universal y (iii) entregar evidencias de capacitación para los Auxiliares para Personas con Discapacidad.

4.2.e Trabajadores contratados por terceras partes

El Manual del Empleado hace referencia a las regulaciones en el lugar de trabajo que son aplicables a todos los miembros de la organización, incluidos los actores sociales, contratistas, voluntarios y empleados. Las políticas contra la discriminación y la diversidad y la igualdad se aplican a empleados, estudiantes, visitantes y cualesquier contratistas. El Plan de Salud y Seguridad determina las responsabilidades de los contratistas.

Dado el influjo anticipado de trabajadores contratados, el Cliente elaborará cláusulas contractuales para el Proyecto a fin de garantizar que los contratistas se rijan por estas políticas y obligaciones delineadas en el Manual del Empleado. Estos también se verán reflejados en los planes de gestión de contingencias como parte de los detalles de gestión de los contratistas. El Cliente también se asegurará de que dichas disposiciones sean comunicadas a los contratistas preexistentes durante la adquisición de nuevos servicios.

4.2.f Cadena de abastecimiento

La Universidad cuenta con un formulario de evaluación de proveedores que se emplea para evaluar la calidad y el origen de los productos. Sin embargo, no se incluyen lineamientos ni indicadores para medir dichos parámetros.

La política de compras de la Universidad y el formulario de evaluación de proveedores, por tanto, se actualizarán a fin de que incluyan lineamientos específicos sobre la calificación de las disposiciones contra el trabajo infantil y el trabajo forzoso, y también prácticas sostenibles. Estos requisitos serán comunicados a terceros como ser 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

La energía para las operaciones cotidianas es abastecida por Guyana Power and Light Incorporated (GPL) y el apoyo de un generador diésel. El consumo actual es, en promedio, de 1.600 kWh por año. El edificio de la Universidad fue diseñado para facilitar la ventilación y circulación de aire, está equipado con bombillas que ahorran energía, además de retretes con descarga simple y orinales con uso eficiente del agua. También acaba de recibir el premio local Green Business Award³⁰, condujo una auditoría EDGE con miras a la certificación y elaboró una Estrategia de Sostenibilidad.³¹

Asimismo, el Proyecto estará conectado a la red de GPL con generadores. Se están evaluando opciones para incorporar elementos de diseño de construcciones verdes como energía solar, arquitectura solar pasiva y prestaciones eficientes en energía inteligente y consumo de agua. El Cliente planea elaborar un Informe de Sostenibilidad anual.

El Cliente (i) entregará un informe de progreso respecto de la Certificación Edge, (ii) presentará el Informe de Sostenibilidad anual y los resultados de las auditorías energéticas y (iii) confirmará el diseño final del Proyecto con pautas de sostenibilidad.

4.3.a.i Gases de efecto invernadero

Debido a la naturaleza de la operación de la Universidad, se espera que sus emisiones de GEI no sean importantes.

4.3.a.ii Consumo de agua

El agua es suministrada a la Universidad por Guyana Water Incorporation (GWI) con un 30% utilizado para operaciones de procesamiento, 40% con fines sanitarios, y el resto para uso general. El Gerente de Operaciones periódicamente controla el uso del agua con sistemas instalados para verificar y controlar filtraciones o derrames.

Asimismo, el Proyecto estará conectado a esta red con un uso anticipado de aproximadamente 9.800 galones (37.500 litros) por día. El Cliente se ha comprometido a implementar dispositivos adicionales para ahorro y recolección de agua para las operaciones existentes del Proyecto.

4.3.b Prevención de la contaminación

El generador diésel existente para la Universidad se revisa y repara regularmente de acuerdo con las especificaciones del fabricante a fin de asegurar la eficiencia operativa y limitar las emisiones excesivas.

³⁰ Outstanding Green Business Award 2020 otorgado por la Cámara de Comercio e Industria de Georgetown
³¹ 2021-2025

Los planes de gestión de contingencias deberán incluir medidas para asegurar la prevención de la contaminación durante la construcción.

4.3.b.i Desechos

Los flujos de desechos para la Universidad están vinculados a desechos líquidos sanitarios³² (por ejemplo baños, cantina), aguas pluviales y desechos sólidos (por ejemplo, cocina, baños, aulas, mantenimiento de zonas verdes). En promedio, se generan 9.700 libras (4.400 kg) de desechos sólidos por semana. El tratamiento de desechos cloacales se contrata a un proveedor de servicios externo y la eliminación de residuos generales es provista por un tercero³³ que la realiza en el vertedero local aprobado³⁴. Para el Proyecto, se está evaluando reciclar las aguas residuales a través de una planta de tratamiento de desechos cloacales.

El Cliente elaborará y adoptará para el Proyecto un Plan de Gestión de Desechos de las Operaciones para todos los flujos de desechos líquidos, sólidos y gaseosos.

4.3.b.ii Manejo de materiales peligrosos

La gestión de materiales peligrosos se hará a través del Plan de Gestión de la Construcción y del Plan de Gestión de Desechos de las Operaciones.

4.3.b.iii Utilización y manejo de plaguicidas

La Universidad es propensa a estar infestada por ratas. Por lo tanto, se ha contratado a una empresa de control de plagas para colocar periódicamente estaciones de cebo por todo el campus. En virtud de esto último, el Plan de Gestión de Desechos de las Operaciones incluirá el compromiso de no comprar, almacenar, usar o comercializar productos que figuren en la clasificación recomendada por la OMS de los plaguicidas.³⁵

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. Sin embargo, las operaciones cotidianas y la actividad de la construcción para el Proyecto podrán generar impactos localizados a pequeña escala asociados con: (i) la generación de desechos, (ii) la emisión de ruidos, (iii) las emisiones atmosféricas y de polvo, (iv) los impactos en la salud y seguridad en el trabajo incluidos los relacionados con la cuestión de género y (v) las alteraciones del tránsito. Dado que los sitios se encuentran en un área comercial en desarrollo activo, los impactos indirectos y acumulativos pueden incluir la interrupción de las actividades del campus durante períodos de la construcción u otras mejoras en la infraestructura, junto con

³² 800-1000 galones por mes.

³³ Cevon's Waste Management Inc.

³⁴ Instalaciones del vertedero sanitario Haags Bosch, en Eccles (East Bank Demerara).

³⁵ Clase Ia (extremadamente peligroso) o Ib (altamente peligroso).

restricciones temporarias de acceso a las viviendas vecinas en el desarrollo habitacional Elline Ville. Estos impactos serán gestionados a través de los Planes de gestión de contingencias, el oficial de relaciones con la comunidad y los procedimientos de atención de quejas.

Durante la fase de operación del Proyecto, el Cliente gestionará los riesgos asociados a través del SGAS.

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

El edificio actual de la Universidad está equipado con elementos básicos de sistemas de supresión de incendios tales como detectores, extintores y alarmas. Sin embargo, no se cuenta con un sistema de rociadores y no todas las salas tienen detectores.

El Comité de Gestión y Evaluación de Riesgos de la Universidad recomendó recientemente un mantenimiento general del edificio y elementos de mejora para el próximo semestre tales como instalar paneles solares, impermeabilizar la terraza, blanquear el edificio (pintarlo), reacondicionar el mobiliario, reparar y mantener elementos de las aulas (por ejemplo, interruptores eléctricos, luces, sistema de audio), y realizar un servicio técnico de las unidades de aire acondicionado y el generador.

El Proyecto involucrará construcción modular y se están finalizando diseños de ingeniería para protección contra incendios y de la vida en conformidad con las reglamentaciones locales.

El Cliente (i) mejorará el sistema de seguridad contra incendios para el edificio existente de la Universidad, (ii) desarrollará un plan para encerrar el perímetro para el generador diésel de la Universidad, (iii) actualizará el Plan de Seguridad para casos de incendio de modo que refleje (a) el mantenimiento y control de las necesidades, (b) un cronograma específico y (c) un esquema de capacitaciones y prácticas (es decir, simulacros), y los requisitos de equipamiento para los empleados responsables de cualquier operación de respuesta, (iv) presentará informes del progreso sobre las recomendaciones del Comité de Gestión y Evaluación de Riesgos y (v) presentará informes sobre el diseño final de SVPI y la implementación del Proyecto.

4.4.a.ii Gestión y seguridad de materiales peligrosos

La gestión de materiales peligrosos y la seguridad se hará a través del Plan de Gestión de la Construcción y del Plan de Gestión de Desechos de las Operaciones.

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

Dado el perfil de la comunidad del Proyecto, la Universidad actualizará el PAE de modo de abarcar y categorizar una respuesta a otras enfermedades transmisibles en general, más allá del Covid-19, incluidas las enfermedades de transmisión sexual (ETS).

Otras medidas para abordar la exposición de la comunidad durante la fase de operación y construcción serán gestionadas a través de la Política de Salvaguarda y del Plan de Gestión de la Construcción, respectivamente.

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

El Manual del Personal y el PAE actual cubren la gestión de las emergencias. Estas medidas serán mejoradas a través del PPRE en el SGAS y se adoptarán para el Proyecto.

4.4.b Personal de seguridad

La Universidad cuenta con un equipo de seguridad interno junto con un servicio de guardias armados externo. El equipo está conducido por el Inspector Asistente de la GPF retirado. Solo se contrata personal de seguridad con experiencia previa y esto incluye averiguación de antecedentes y antecedentes penales.³⁶ En todo el campus de la Universidad hay cámaras de seguridad estratégicamente ubicadas. El Proyecto busca contratar a una empresa privada que ofrezca seguridad con guardias armados. El Sitio 2, además, se ubica en una comunidad cerrada.

El Cliente presentará una evaluación de los riesgos de seguridad para identificar riesgos de seguridad internos y externos para el Proyecto y cómo se los gestionará.

4.5 Adquisición de tierras y reasentamiento involuntario

Las parcelas para el Proyecto están vacías y son propiedad exclusiva del Cliente: El Sitio 1 es parte del campus existente de la Universidad y el Sitio 2 fue adquirido recientemente a través de una compra privada. Por lo tanto, el Proyecto no requerirá la adquisición de tierras y no generará desplazamientos físicos ni económicos involuntarios de la población.

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

El Proyecto no afectará ninguna comunidad indígena ni cruzará territorios indígenas.

³⁶ Certificado de antecedentes emitido por la policía.

4.8 Patrimonio cultural

El Proyecto no afectará el patrimonio cultural. No obstante, el Plan de Gestión de la Construcción incluirá los lineamientos para casos de hallazgos fortuitos.

5. Acceso local a la documentación del proyecto

La información relacionada con el Proyecto se encuentra disponible en el siguiente enlace:

<https://gy.tauedu.org/>