

Resumen de la Revisión Ambiental y Social (ESRS) Jamaica Public Service Company Limited– JAMAICA

Idioma original del documento: Inglés
Fecha de emisión: Septiembre, 2023

1 Información general sobre el proyecto y el alcance de la Revisión de BID Invest

Jamaica Public Service Company Limited ("JPS", el "Cliente" o la "Empresa") es una empresa integrada de servicios eléctricos y la única distribuidora autorizada de electricidad en Jamaica. Sus operaciones comprenden la generación, transmisión y distribución ("TyD") de energía eléctrica, así como la adquisición de energía de diversos productores independientes de energía ("PIE"). JPS es el mayor proveedor de electricidad a la red, con una capacidad instalada de aproximadamente 630 MW y una licencia de TyD para toda la isla. La Empresa posee y opera 4 centrales eléctricas, 9 plantas hidroeléctricas, 1 parque eólico y más de 14.000 km de líneas de TyD, lo que incluye 51 subestaciones. La Empresa cuenta con varias oficinas e infraestructura operativa a lo largo del país, y presta servicio diario a más de 683.000 clientes, con una generación neta de 4.356 GWh.

La presente operación (el "Proyecto") tiene por objeto apoyar los gastos de capital ("CapEX") de dos años de JPS, los cuales incluyen inversiones en (i) prevención y reducción de pérdidas en distribución, (ii) infraestructura de TyD, (iii) innovación y tecnología, y (iv) eficiencia energética, entre otros usos corporativos. El Proyecto contribuirá a los objetivos de la Empresa de reducir las pérdidas de energía, mejorar la eficiencia general del sistema y reducir la huella de carbono de la red.

La debida diligencia ambiental y social ("DDAS") contempló reuniones virtuales con el Cliente, e incluyó la revisión su Sistema de Gestión Ambiental y Social, de los permisos y licencias, sus políticas y procedimientos relacionados con la salud y seguridad ambiental, la forma de gestión de residuos, los procedimientos de respuesta a emergencias, aspectos género y de recursos humanos, el Código de Conducta y las emisiones de Gases de Efecto Invernadero ("GEI").

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 en la Categoría B debido a que podrá generar, entre otros los siguientes impactos: i) generación de desechos; ii) generación de ruido; iii) emisiones atmosféricas y polvo; iv) emisiones de efluentes; v) riesgos a la salud y la seguridad; y vi) molestias a la comunidad, entre otros. Estos impactos se estiman serán de mediana-baja intensidad, y podrán ser manejados con las medidas de mitigación de riesgos e impactos y planes de gestión estándar.

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

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

Jamaica se ubica en la zona de huracanes del océano Atlántico y, por ende, está expuesta a frecuentes huracanes y tormentas tropicales, que, a menudo, pueden ocasionar daños importantes a su infraestructura. La temporada de huracanes del Atlántico se extiende de junio a noviembre, siendo por lo general agosto, septiembre y octubre los meses más activos para la isla. Las precipitaciones asociadas también pueden dañar infraestructura existente debido a inundaciones, deslizamientos de tierra y marejadas ciclónicas costeras.

Jamaica también está expuesta a una actividad sísmica moderada, dada su ubicación cerca del límite norte de la Placa del Caribe en interacción con la Placa Norteamericana.

Las intervenciones actuales del Proyecto se circunscriben a las instalaciones existentes y las redes distribuidas a lo largo del país, y no contemplan la ejecución de proyectos totalmente nuevos. No obstante, la Empresa podrían emprender en el futuros proyectos nuevos, fuera de las intervenciones actuales del Proyecto.

3.2 Riesgos contextuales

Según estudios del Banco Interamericano de Desarrollo (BID)¹, Jamaica es vulnerable a impactos externos, tales como desastres naturales y el cambio climático, al ser una economía pequeña y abierta con una base productiva limitada. Además, es una de las economías más dependientes del turismo a nivel mundial². La productividad del país también ha ido en declive durante décadas y se mantiene por debajo de los niveles anteriores a su independencia. Una investigación realizada en 2017 sitúa a Jamaica entre los últimos puestos de los 20 países del Caribe y América Latina (“ALC”) estudiados en lo tocante a salarios y costos laborales. Para muchas personas, especialmente las poblaciones más vulnerables, el acceso a servicios básicos de calidad es insuficiente, lo que incluye atención médica de calidad, educación, formación profesional, agua potable segura y electricidad.

El costo de vida en Jamaica se considera uno de los más altos de la región, ocupando el tercer puesto entre las tasas de inflación más altas. Para muchas personas, el precio actual de la vivienda, los servicios públicos y los alimentos continúa afectando su calidad de vida y su capacidad de vivir con bienestar³. A pesar de una disminución del 20 % en asesinatos y otros delitos graves durante el primer trimestre de 2023, el país ocupa el décimo lugar en la lista mundial de países con mayores tasas de criminalidad. Según la revisión de la World Population Review de 2023, Jamaica tiene una

¹ Estrategia de País del Grupo BID con Jamaica para 2022-2026: “*Measuring the Cost of Salaried Labour in Latin America and the Caribbean*” (publicación del BID)

² [Mooney](#) et al. 2020

³ Hasta mediados de 2022, el país experimentó uno de los niveles más altos de aumento en la tasa de inflación. Fuentes: Economic Survey of Latin America and the Caribbean 2022 y Statistical Institute of Jamaica (STATIN).

tasa de criminalidad⁴ de 67,42. Por lo tanto, la corrupción, el alto nivel de desempleo y el crimen violento, especialmente los homicidios y las violaciones de mujeres y niñas, se perciben ampliamente como algunos de los problemas más urgentes del país.

En el ámbito energético, se están tomando medidas para avanzar hacia fuentes de energía renovable, específicamente la solar, eólica e hidroeléctrica que, en conjunto, representan el 14 % de la capacidad generadora en Jamaica. En los últimos años se ha producido un cambio significativo en la diversificación de los combustibles en el país, con una menor dependencia del fuelóleo pesado (“HFO”, por sus siglas en inglés) y del diésel automotriz (“ADO”, por sus siglas en inglés). El gas natural licuado (“GNL”), por otra parte, se ha convertido en la principal fuente de combustible de Jamaica, representando el 67 % del combustible utilizado para la generación eléctrica en 2022. Este cambio no solo ha mejorado el impacto ambiental de las unidades generadoras eléctricas del país, sino que también ha tenido un impacto relativamente más estable en los precios de la electricidad para los consumidores. No obstante, los costos relativamente más altos asociados a las fuentes fósiles se ven agravados por las fluctuaciones en el mercado de divisas; principalmente entre el dólar estadounidense (“USD”) y la moneda local jamaicana (“JMD”), así como por las recientes interrupciones de la cadena de suministro mundial.

Estos factores exponen a los prestadores de servicios a elevados costos operativos y de combustible en un contexto de depreciación del JMD, lo que aumenta el costo de vida en general para el ciudadano promedio⁵.

Debido a los altos niveles de violencia y criminalidad, así como a la creciente amenaza y creatividad delictiva⁶, el país sufre una alta incidencia de robos de suministros públicos (electricidad y agua). La prevalencia de esta actividad en algunas zonas del país interfiere ocasionalmente tanto con la infraestructura, como con el servicio a clientes que pagan de manera legal.

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 Empresa no cuenta aún con un Sistema de Gestión Ambiental y Social (“SGAS”) para orientar sus actividades empresariales en la evaluación y gestión de los riesgos e impactos ambientales y sociales (“AyS”). No obstante, de conformidad con los requisitos locales, JPS cuenta con permisos ambientales válidos emitidos por la Agencia Nacional de Planificación Ambiental (“NEPA”, por sus siglas en inglés) que abarcan diversos aspectos AyS vinculados a sus operaciones (emisiones atmosféricas, descarga de efluentes, expansión de instalaciones, desechos peligrosos, mantenimiento de la vegetación). Dado que dichos permisos establecen condiciones de cumplimiento, incluyendo la supervisión y presentación de informes, el Cliente actualizará su registro de permisos para garantizar que todos los requisitos estipulados en las licencias y permisos se supervisen y cumplan periódicamente.

⁴ Se calcula dividiendo el número total de delitos reportados de cualquier índole, por el total de la población, y luego multiplicando el resultado por 100.000.

⁵ [ClimateScope, 2022](#)

⁶ Por ejemplo, personas que intentan hacerse pasar por proveedores de servicios y ciberdelincuentes que emplean técnicas innovadoras para interrumpir las operaciones de TI u obtener acceso a datos personales o comerciales.

4.1.a Sistema de Evaluación y Gestión Ambiental y Social

Aunque aún se encuentran desagregados y son insuficientes para constituir un Sistema de Gestión Ambiental y Social (SGAS), la estructura corporativa de la Empresa ya cuenta con algunos elementos de dicho sistema: programas de gestión, procedimientos de preparación y respuesta ante situaciones de emergencia, procedimientos de quejas, planes de participación de los actores sociales, junto con las normas ISO 9001⁷ e ISO 17025⁸, cuyo cumplimiento se audita anualmente. Por lo tanto, el Cliente articulará los elementos actuales y añadirá aquellos que falten para desarrollar un SGAS formal.

4.1.b Política

La Empresa contaba anteriormente con una Política Ambiental independiente, que se incorporó después como parte de su Política de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente (SSTA) (marzo de 2022). El documento establece que JPS tiene como objeto *promover una organización libre de accidentes que opere de manera ambientalmente responsable*. La Empresa también ha iniciado el proceso de desarrollo de una Política de Responsabilidad Social Corporativa que se guía actualmente por la norma ISO 26000⁹ mediante su Política y Procedimientos de Divulgación, en donde se establecen compromisos tales como: i) invertir en asuntos comunitarios y funciones cívicas; ii) promover programas y causas para el desarrollo juvenil para lograr una mejora educativa sostenible; iii) respaldar la agenda nacional de desarrollo sostenible; iv) respetar a la población en general en todos sus tratos y actividades; v) invertir en el cuidado y preservación del medio ambiente a través de programas e iniciativas de concienciación pública; vi) respetar la cultura y el patrimonio del pueblo jamaicano; y vii) garantizar que todas las partes interesadas clave estén informadas de cualquier actividad del Proyecto dentro de sus áreas.

No obstante, como parte de su SGAS, el Cliente preparará y adoptará una política Ambiental y Social (AyS) autónoma.

4.1.c Identificación de riesgos e impactos

Este proceso se lleva a cabo actualmente mediante un enfoque multidisciplinario, conforme a la normativa local. No obstante, como parte de su SGAS, el Cliente definirá y mantendrá un proceso para identificar los riesgos e impactos AyS relacionados con sus actividades (incluyendo todas sus

⁷ La familia 9000 de la Organización Internacional de Normalización (“ISO”, por sus siglas en inglés) es un conjunto de cinco normas de sistemas de gestión de la calidad que ayudan a las organizaciones a garantizar la satisfacción de las necesidades de sus clientes y otras partes interesadas dentro de los requisitos legales y reglamentarios relacionados con un producto o servicio.

⁸ La norma ISO 17025 es el estándar internacional que establece los requisitos generales para el funcionamiento competente, imparcial y consistente de los laboratorios.

⁹ La norma internacional ISO 26000 se define como un estándar destinado a ayudar a las organizaciones a evaluar y abordar de manera efectiva aquellas responsabilidades sociales que son relevantes y significativas para su misión y visión; operaciones y procesos; clientes, empleados, comunidades y otras partes interesadas; así como el impacto ambiental.

oficinas e instalaciones asociadas¹⁰), y en consonancia con las buenas prácticas internacionales del sector y los requisitos locales. Esto incluirá una matriz de identificación de impactos.

4.1.c.i Impactos y riesgos directos e indirectos

Además de las operaciones diarias, las actividades del Proyecto relacionadas con las obras necesarias para actualizar o expandir parte de la infraestructura del Cliente pueden generar los siguientes impactos y riesgos: i) emisiones de polvo; ii) desechos sólidos (incluidos los peligrosos); iii) generación de ruido; iv) efluentes; v) interrupción temporal del suministro de energía; vi) daños a la infraestructura de calles y carreteras; y vii) riesgos a la salud y la seguridad de los trabajadores, entre otros. Los impactos indirectos pueden incluir interrupciones de la red, alteración del tráfico y la restricción temporal del acceso a hogares y negocios.

4.1.c.ii Análisis de alternativas

Las intervenciones propuestas se llevarán a cabo en las instalaciones e infraestructura existentes de la Empresa. Por lo tanto, no se requirió una evaluación de alternativas. Sin embargo, en caso de que se financien nuevas infraestructuras con fondos aportados por el Proyecto, este análisis será preparado.

4.1.c.iii Impactos acumulativos

Dado que las intervenciones principales identificadas hasta el momento se llevarán a cabo en las instalaciones y redes de distribución existentes del Cliente, no se realizó una evaluación del impacto acumulativo.

4.1.c.iv Riesgos de género

Los datos de la evaluación de género más reciente realizada en Jamaica (Banco Mundial, 2023¹¹) señalan que, si bien se han logrado avances importantes en la igualdad de género, el acceso igualitario a oportunidades económicas sigue siendo un objetivo difícil de alcanzar debido a diversos factores que afectan a ambos géneros. En general, la participación de las mujeres en la fuerza laboral sigue siendo significativamente menor que la de los hombres. A pesar de una disminución de la brecha de género en el desempleo desde 1996, los datos hasta 2019 muestran que las mujeres jamaicanas: i) tenían más probabilidades de estar desempleadas que el promedio de mujeres en países de ALC y en países de ingresos medios altos (“UMI”, por sus siglas en inglés); y ii) permanecían desempleadas durante más tiempo que los hombres, quienes también tenían más probabilidades de hallar empleo durante los períodos de recuperación económica.

Las mujeres en áreas urbanas constituyen una proporción mayor de la fuerza laboral en el sector privado y de la administración pública. No obstante, siguen estando subrepresentadas en los sectores de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (“STEM”, por sus siglas en inglés); y de

¹⁰ Instalaciones asociadas, que no son financiadas como parte del proyecto y que no se habrían construido o ampliado si el proyecto no existiera, y sin las cuales el proyecto no sería viable. Estas pueden incluir ferrocarriles, carreteras, plantas de energía cautiva o líneas de transmisión, oleoductos, servicios públicos, almacenes y terminales logísticas.

¹¹ <https://documents1.worldbank.org/curated/en/09915450222328619/pdf/P175282042506702e0a7d100b3087a5be64.pdf>

tecnologías de la información y la comunicación (“TIC”, por sus siglas en inglés). Los salarios medios también son un 19 % más bajos para las mujeres que para los hombres en la mayoría de los sectores, y los puestos de trabajo con brecha salarial entre géneros aumentan a medida que sube el nivel educativo. En relación con estas tendencias se ha producido una “fuga de cerebros”, ya que muchas mujeres con estudios no pueden hallar empleos de buena calidad y emigran en busca de mejores oportunidades.

Por el lado positivo, las mujeres jamaicanas están bien representadas en la toma de decisiones en el sector privado, y aunque predominan en los puestos de menor rango, el país ocupa un lugar destacado a nivel regional y mundial con una mayor representación femenina (59 %) en puestos directivos intermedios. Las tasas de alfabetización también son más elevadas entre las mujeres jamaicanas que entre los hombres, lo que contradice el patrón observado en otros países de ALC y UMI.

En lo que respecta a las exigencias socioeconómicas críticas que afectan a la dinámica de género, el informe del Banco Mundial señala que el país tiene una de las tasas más altas de homicidio doloso de hombres en el mundo, lo que también afecta desproporcionadamente a más hombres que mujeres. Los niños varones de entornos urbanos de bajos ingresos suelen abandonar la escuela, dada la percepción de que un título no garantiza necesariamente un futuro empleo. Por ello, los incentivos para que los jóvenes pasen de la educación secundaria a la educación terciaria son bajos. Algunos de estos factores han contribuido a problemas generalizados de delincuencia en el país, lo que ha afectado a varios aspectos del sector privado, como el aumento de fraude bancario, loterías fraudulentas, delitos cibernéticos y altos índices de robo de electricidad, especialmente en comunidades al interior de las urbes. En lo tocante a las relaciones domésticas, alrededor del 25 % de las mujeres jamaicanas han sido víctimas de violencia física por parte de sus parejas masculinas, y casi la mitad (47 %) ha enfrentado comportamientos controladores por parte de ellas. El informe señala que cuanto mayor es la educación de una mujer, menor es la probabilidad de que sufra violencia física por parte de su pareja (“IPV”, por sus siglas en inglés). Además, en algunas partes del país, las estudiantes de secundaria consideran que la violencia es una preocupación importante. Se observa que los casos de violencia sexual posiblemente no se denuncian debido al miedo, o porque las víctimas no son conscientes de que tales experiencias constituyen abuso sexual.

También se informa que la trata sexual de mujeres y menores jamaicanos, incluyendo varones, tiene lugar en calles, clubes nocturnos, bares, salones de masajes, hoteles y residencias privadas e incluso en ciudades turísticas. Los observadores locales creen que las operaciones de trata sexual se han vuelto más clandestinas debido a la pandemia, y que los traficantes utilizan cada vez más las plataformas de redes sociales y ofertas de trabajo falsas para atraer a sus víctimas.

4.1.c.v Programas de género

El Código de Ética y Conducta de la Empresa distingue a JPS como un empleador que promueve la igualdad de oportunidades, procurando garantizar un trato justo y equitativo y proteger a todos los empleados contra situaciones tales como el acoso, la intimidación o la discriminación por discapacidad, género, color de piel, edad, religión, origen nacional, embarazo y estado civil. La política se aplica y se ha puesto a disposición de contratistas externos y de todos los empleados.

La Política de Diversidad de la Empresa describe los compromisos para garantizar un trato justo y consistente a todos los empleados y se aplica, aunque no exclusivamente, a políticas de contratación y selección, remuneración y ascensos, entre otros aspectos. La única diferencia de trato entre hombres y mujeres radica en su edad legal de jubilación, que se rige por el instrumento de fideicomiso de la Empresa, el Reglamento de Pensiones y la Ley de Pensiones y Jubilaciones de Jamaica.

La División de Operaciones de Personal es la encargada de atender las problemáticas de seguridad y protección de los empleados. El personal de seguridad femenino a menudo forma parte del equipo de seguridad desplegado en los emplazamientos de JPS por sus proveedores de seguridad externos.

La declaración sobre el acoso sexual del Código de Ética y Conducta Empresarial de JPS, junto con un documento de política independiente, es aplicable a todos sus empleados, así como a contratistas externos y subcontratistas. En los últimos cinco años, no se han registrado en la Empresa casos de explotación sexual o abuso, ni tampoco de violencia de género (“VG”). No obstante, JPS adoptará medidas específicas de tolerancia cero respecto a la explotación sexual de menores y la VG.

Aunque no dispone de salas de lactancia, la Empresa ha adoptado las medidas oportunas para atender las necesidades de las madres lactantes y otorga permisos de maternidad conforme a la Ley de Permisos por Maternidad (1979)¹². Aunque Jamaica ya ha instaurado formalmente el permiso por paternidad en enero de 2023, la Empresa aún no la ha adoptado. No obstante, en el intertanto, se ofrecen diversas opciones de permisos que los empleados varones pueden aprovechar para acceder a tiempo libre relacionado con su paternidad.

4.1.c.vi Exposición al cambio climático

Al encontrarse en la zona de huracanes del Atlántico, Jamaica está muy expuesta a tormentas tropicales y huracanes de junio a noviembre (con una mayor actividad que a menudo se observa entre agosto y octubre). Aunque el país no ha sufrido el paso directo de huracanes en los últimos años, el riesgo de peligro por los efectos del cambio climático ha aumentado la intensidad y frecuencia no solo de lluvias y tormentas, sino también de sequías. Esto ha provocado más eventos catastróficos que afectan a infraestructuras sociales críticas (por ejemplo, carreteras y redes energéticas) debido a inundaciones, deslizamientos de tierras, marejadas ciclónicas costeras y una reducción de las precipitaciones estacionales que afectan el suministro de agua. Además, las olas de calor son ahora más frecuentes, lo que puede sobrecargar la red de suministro eléctrico debido al aumento en el consumo de electricidad.

Según informes de la Oficina de Preparación para Desastres y Gestión de Emergencias (“ODPEM”, por sus siglas en inglés), entre 2002 y 2012 el país experimentó 7 tormentas con nombre, 3 huracanes importantes y varias inundaciones, que provocaron pérdidas de aproximadamente 800

¹² Ley por la que se establece el derecho de las trabajadoras a recibir un permiso por maternidad por parte de sus empleadores y a percibir una remuneración por maternidad en ciertos casos, así como para cuestiones contingentes o relacionadas con los propósitos antes mencionados.

millones USD (118.7 mil millones JMD), de las cuales los daños infraestructurales representaron poco menos de la mitad de las pérdidas.

También se está prestando atención al impacto del cambio climático en las áreas costeras, ya que el constante desarrollo costero puede agravar los riesgos para la vida y la propiedad (incluyendo infraestructuras sociales como las redes de distribución de energía) debido al aumento del nivel del mar y las tormentas

Dado lo anterior, el Proyecto tiene una alta exposición a riesgos materiales relacionados con el clima.

4.1.d Programas de gestión

La Empresa cuenta con diversos planes de gestión y procedimientos para orientar los distintos aspectos de su funcionamiento diario, abordando áreas como salud y seguridad ocupacional, materiales y residuos peligrosos, calidad del aire, agua y aguas residuales, vegetación, chatarra, residuos sólidos y control de vertidos, entre otros. Estos planes se gestionan y actualizan periódicamente en varios departamentos bajo la supervisión de la División de Operaciones de Personal.

4.1.e Capacidades y competencia organizativas

La estructura organizativa AyS de la Empresa cuenta con el personal y los recursos adecuados. Su Vicepresidente Sénior de Generación y de MASST (medio ambiente, salud y seguridad en el trabajo) es el encargado de supervisar el liderazgo corporativo y la gestión de recursos de la Política y Programa MASST de la Empresa. Para ello, cuenta con el respaldo de un director de MASST que supervisa directamente la política. Actualmente, el departamento de MASST cuenta con 11 puestos, que incluyen un responsable principal de MASS (medioambiente, salud y seguridad), respaldado por varios otros gerentes, funcionarios y coordinadores de MASST. También existen coordinadores y funcionarios EHS asignados a otros departamentos.

4.1.f Preparación y respuesta ante situaciones de emergencia

Dentro del portafolio de la Empresa existen varios documentos y procedimientos que abordan diversos aspectos de la preparación y respuesta ante emergencias ("PRE"). Esto incluye planes de evacuación de emergencia e informes de simulacros para algunas oficinas, un Plan de Continuidad de Negocio ("PCN") y permisos de expansión que requieren planes PRE específicos para cada emplazamiento.

El plan de negocios quinquenal de la Empresa también remite a un Programa Integral de Gestión de Desastres. Con el fin de garantizar la consolidación de los procesos de PRE y su adecuación para abordar situaciones de emergencia relacionadas con sus operaciones, el Cliente elaborará, como componente de su SGAS, un plan integral de PRE. Este plan integrará los procedimientos ya existentes, así como otras medidas de respuesta especificadas, cubriendo todas las oficinas regionales y categorías de instalaciones operativas. Este plan describirá explícitamente los peligros

críticos, especialmente aquellos asociados con el cambio climático, como huracanes e inundaciones; el proceso para la identificación de comunidades o personas que puedan verse afectadas; detalles del equipo y recursos necesarios para gestionar emergencias; la designación de responsabilidades; la comunicación; la colaboración con terceros pertinentes; las responsabilidades de los contratistas y la capacitación periódica para garantizar una respuesta eficaz.

4.1.g Seguimiento y evaluación

La Política de MASST de la Empresa reafirma su responsabilidad corporativa y social de supervisar, medir y revisar sus objetivos en materia MASST para respaldar la estrategia empresarial. El Presidente y Director Ejecutivo es el máximo responsable de la Política de MASST, y se encarga de revisar su cumplimiento y eficacia en general. Le sigue el Vicepresidente Senior de Generación y MASST, quien es responsable del liderazgo corporativo directo de la política y, posteriormente, el Director de MASST, quien es responsable directo de supervisar la política, incluyendo su preparación, implementación efectiva y revisiones. El Director de MASST también informa sobre los resultados de la Empresa en materia MASST y su cumplimiento normativo relacionado. En este sentido, la división MASST es responsable de observar la evolución de la normativa y recomendar políticas y programas para identificar oportunidades de mejora continua, además de revisar periódicamente las políticas, procedimientos y procesos existentes.

4.1.h Participación de los actores sociales

En el Plan de Negocios quinquenal de la Empresa se remite a un Plan y Estrategia de Participación de las Partes Interesadas, con el objetivo de crear conciencia y comprensión sobre las operaciones, políticas y procedimientos de la Empresa, así como los factores ambientales generales que afectan al sector energético. Este también identifica los principales grupos de interés, junto con varias iniciativas ya implementadas para mejorar el servicio al cliente, como la actualización de un Sistema de Información al Cliente (“SIC”) que ha mejorado la eficiencia operativa y la satisfacción del cliente; la introducción de Consejos Asesores de Clientes que ayudan a proporcionar un circuito de retroalimentación efectivo para la Empresa; y más canales de comunicación con los clientes (por ejemplo, medios de comunicación tradicionales, redes sociales, una aplicación móvil, servicio de atención al cliente en línea las 24 horas, mensajes de texto y correos electrónicos). Para apoyar estas iniciativas, la empresa cuenta con una división de atención al cliente, dotada de un gerente de renovación comunitaria, un responsable de relaciones comunitarias y un gerente de relaciones con la comunidad y las partes interesadas.

La política y los procedimientos de divulgación de la empresa, basados en la norma ISO 2600, también establecen la participación de las partes interesadas mediante compromisos para garantizar que todas las partes interesadas clave estén informadas sobre cualquier proyecto o participación en actividades dentro de sus áreas.

Habida cuenta de esto último, el Cliente preparará, como parte de su SGAS, un Plan de Participación de los Actores Sociales (“PPAS”) independiente, que también incluirá una revisión de la Política y Procedimientos de Divulgación para evaluar los indicadores clave de desempeño (“KPIs”, por sus siglas en inglés) y medir el nivel de impacto de los proyectos de la Empresa.

4.1.h.i Divulgación de información

Conforme a los requisitos de los permisos locales, algunos proyectos desarrollados por la Empresa requieren consultas y divulgación a las partes interesadas. Los informes anuales de la Empresa son de acceso público, y tanto el Plan de Negocios quinquenal como la Política de Divulgación remiten a varios canales para compartir información con las partes interesadas, aunque el proceso de divulgación no se detalla de manera explícita. Por lo tanto, el Cliente describirá en el PAAS un proceso específico para la divulgación de información a las partes interesadas según la categoría, nivel y tipo de interacción y actividad que esté realizando la Empresa. También se detallarán los procedimientos locales en aquellos casos en que los proyectos tengan un alto impacto AyS.

4.1.h.ii Consulta y participación informadas

En forma general, el Plan y la Estrategia de Participación de los Actores Sociales de la Empresa a los que hace referencia su Plan de Negocios, identifican varias iniciativas ya implementadas para proporcionar información a los clientes de manera proactiva y permitir la comunicación bidireccional. También mencionan el uso de los Consejos Asesores de Clientes; las reuniones trimestrales de participación con grupos de interés especial; la participación a través de los grupos de Renovación Comunitaria y Fundación (descritos más detalladamente en la Política y Procedimientos de Divulgación de la Empresa), y diversos canales para facilitar la consulta informada y la participación (por ejemplo, el sitio web de la Empresa con plataforma de chat, programas de radio, redes sociales, correos electrónicos, exposiciones, conferencias).

4.1.h.iii Pueblos indígenas

El Proyecto no prevé ningún impacto a 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

Todos los proyectos que cuente con los respectivos permisos ambientales y ejecutados por la Empresa requieren consultas públicas con las partes interesadas, así como un proceso de divulgación, que se hace en colaboración con la NEPA.

4.1.i Comunicaciones externas y mecanismo de quejas

El Plan de Negocios quinquenal de la Empresa describe sus iniciativas para abordar los principales puntos de insatisfacción de los clientes, e incluye un ejercicio exhaustivo de reestructuración organizativa para garantizar una prestación de servicios más eficiente y una mayor responsabilidad en toda la organización. A pesar de los esfuerzos en curso para mejorar el servicio al cliente, aún existe cierta insatisfacción por parte suya con respecto al tiempo de respuesta de la Empresa para resolver sus consultas.

4.1.i.i Comunicaciones externas

El Cliente ha puesto en marcha varias iniciativas para abordar la insatisfacción de los clientes: la introducción de los Consejos Asesores de Clientes; una plataforma de servicio al cliente; más canales de comunicación con los clientes (incluyendo franjas especiales en los medios de comunicación tradicionales, redes sociales, mensajes de texto, servicio de atención al cliente en línea las 24 horas, correos electrónicos); y la externalización del centro de llamadas para mejorar la calidad del servicio. También se ofrece acceso público a los informes anuales de la Empresa y sus iniciativas AyS a través de su sitio web.

4.1.i.ii Mecanismo de quejas para comunidades afectadas

JPS no dispone de un proceso de quejas diseñado específicamente para grupos de partes interesadas distintas sus clientes. En consecuencia, la Empresa desarrollará y adoptará uno.

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

El mecanismo de quejas que desarrollará y adoptará JPS contendrá disposiciones para recoger y abordar las quejas de grupos vulnerables.

4.1.j Informes a las comunidades afectadas

Como parte de sus alianzas con los grupos de interés, la Empresa estableció en 2018 un marco para un diálogo continuo con los grupos de defensa del consumidor a través de reuniones trimestrales que se utilizan para recoger comentarios y compartir información sobre los planes y programas de la Empresa. Esta también utiliza diversos canales de comunicación para informar a las comunidades afectadas por sus operaciones (por ejemplo, a través de su sitio web y aplicación móvil, medios de comunicación tradicionales y redes sociales, correos electrónicos, mensajes de texto, boletines de noticias).

4.2 Trabajo y Condiciones Laborales

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

JPS cuenta actualmente con 1.235 empleados directos (373 mujeres) que operan en 10 divisiones principales, 27 divisiones y 154 departamentos en toda la isla. JPS se basa y rige por la legislación laboral local aplicable en materia de relaciones y condiciones laborales, junto con las normas pertinentes de la Organización Internacional de Trabajo (“OIT”).

Dada la alta tasa de deserción del país (especialmente en el sector de servicios públicos), la Empresa se enfrenta constantemente a la pérdida de talento especializado que emigra a otras empresas y países (especialmente a Canadá). Para mitigar esta situación, JPS ha tomado las siguientes medidas: i) aumentar la incorporación anual y la capacitación de los linieros; ii) implementar un programa formal de planificación de sucesión; iii) renovar la estructura de compensación, incluyendo un sistema de reconocimiento y recompensa; y iv) poner en marcha un programa estratégico de

pasantías con universidades e institutos de educación superior para garantizar un suministro constante de talento.

4.2.a.i Políticas y procedimientos de recursos humanos

La Empresa ha dispuesto Políticas y Procedimientos de Recursos Humanos ("RRHH") que se gestionan a través del Departamento de Operaciones de Personal y se rigen por la legislación local y las normas aplicables de la OIT.

4.2.a.ii Condiciones laborales y términos de empleo

En general, la división de Operaciones de Personal es responsable de la seguridad y protección de los empleados. Los procedimientos de la Empresa se basan en la legislación laboral local aplicable en materia de empleo y condiciones de trabajo, junto con el Código de Relaciones Laborales del país, que describe el proceso de participación de los representantes de los trabajadores. El Cliente dispone de un Mecanismo de Quejas de los Trabajadores que está disponible tanto en la intranet de la Empresa como en formato impreso, además de una Política Disciplinaria y un Código de Ética y Conducta Empresarial para orientar el comportamiento requerido o esperado de los empleados de la Empresa. La Empresa observa la evolución de las nuevas leyes locales para garantizar su alineamiento e implementación correspondiente (por ejemplo, la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional).

4.2.a.iii Organizaciones laborales

El Código de Relaciones Laborales local se aplica a todos los empleadores, trabajadores y organizaciones que representan a los trabajadores, determinando su conducta mutua y exigiendo que los empleadores respeten el derecho de los trabajadores a pertenecer a un sindicato o participar en actividades sindicales. Conforme a esto, se tiene una posición de Responsable de RR. HH. para Relaciones Industriales (actualmente vacante), y el Cliente tiene convenios colectivos en vigencia.

4.2.a.iv No discriminación e igualdad de oportunidades

El Código de Ética y Conducta de la Empresa destaca a JPS como un empleador que promueve la igualdad de oportunidades. Pretende garantizar un trato justo y equitativo, y proteger a todo empleado en áreas tales como el acoso, la intimidación o la discriminación por motivos de discapacidad, género, color de piel, edad, religión, origen nacional, embarazo y estado civil. La política se pone a disposición de todos los empleados.

La Política de Diversidad de JPS resalta los compromisos de la Empresa para: i) garantizar el trato justo y consistente de los empleados; ii) cumplir con todas las normas éticas y legales pertinentes; iii) eliminar las barreras deliberadas o involuntarias de las políticas, procedimientos y prácticas para que nadie se vea perjudicado; iv) proporcionar formas que promuevan la dignidad y productividad de sus trabajadores; v) contratar o retener a empleados discapacitados calificados, o que pertenezcan a grupos protegidos según los Códigos de Derechos Humanos aplicables; y vi) brindar

adaptaciones razonables, como modificaciones del trabajo o tarea, el entorno físico de trabajo y las horas de trabajo.

4.2.a.v Reducción de la fuerza laboral

Actualmente no hay planes de despidos colectivos.

4.2.a.vi Mecanismo de atención de quejas

La Empresa cuenta con una Política de Procedimiento de Quejas, encabezada por la División de Operaciones de Personal. Se aplica a todos los empleados (permanentes, contratados y temporales) y permite que aquellos con inquietudes, problemas o quejas sobre su trabajo, entorno o relaciones laborales puedan abordar dichos asuntos de manera formal con JPS. Esta política distingue entre la resolución formal e informal, y está disponible para los empleados tanto en la intranet de la Empresa como en formato impreso.

Las quejas formales se rigen por el Procedimiento de Quejas de los Empleados, que es aislado, que describe el papel de los delegados sindicales, y cuyo objetivo es garantizar la resolución justa de las quejas de los empleados con respecto a cualquier aspecto de los términos y condiciones de empleo. No obstante, el Cliente actualizará la Política de Procedimiento de Quejas para garantizar que las quejas informales puedan abordarse de forma anónima cuando existan aspectos delicados o temor a represalias.

4.2.b Protección de la fuerza laboral

El Código de Ética y Conducta Empresarial en conjunto con la Política de MASST (que también aplica a contratistas y subcontratistas), aborda la protección de la fuerza laboral y define medidas relacionadas con la salud, la seguridad y la protección en general.

4.2.b.i Trabajo infantil

En la actualidad, no existen disposiciones contra el trabajo infantil en las Políticas de Recursos Humanos o en el Código de Ética y Conducta Empresarial del Cliente. No obstante, la edad para la contratación y el empleo se cumple estrictamente de acuerdo con la legislación laboral local (la edad mínima para el empleo formal es de 15 años si el aspirante ha completado la educación secundaria, de lo contrario, la edad mínima es de 18 años). Por lo tanto, el Cliente revisará sus Políticas de Recursos Humanos y su Código de Ética y Conducta Empresarial para incluir referencias explícitas y disposiciones contra el trabajo infantil de conformidad con el Convenio No. 138¹³ de la OIT sobre la edad mínima para trabajar. Estas actualizaciones también se aplicarán a contratistas, subcontratistas y otros terceros que realicen negocios con la Empresa, y se comunicarán como tales. El país también ha ratificado recientemente la enmienda de la Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos fundamentales en el trabajo (en vigor desde junio de 2022), que deberá orientar estas actualizaciones¹⁴.

¹³ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138

¹⁴ <https://www.ilo.org/declaration/lang-en/index.htm#:~:text=The%20ILO%20Declaration%20on%20Fundamental,our%20social%20and%20economic%20lives.>

4.2.b.ii Trabajo forzoso

En la actualidad, no existen disposiciones contra el trabajo forzoso en las Políticas de Recursos Humanos o en el Código de Ética y Conducta Empresarial del Cliente. Por lo tanto, el Cliente revisará sus Políticas de RRHH y su Código de Ética y Conducta Empresarial para incluir disposiciones explícitas contra el trabajo forzoso de conformidad con los convenios de la OIT No. 29¹⁵ sobre el trabajo forzoso, y No. 182¹⁶ sobre las peores formas de trabajo infantil. Estas actualizaciones se aplicarán a los contratistas, subcontratistas y otros terceros que realicen negocios con la Empresa, y se comunicarán como tales. El país también ha ratificado recientemente la enmienda de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos fundamentales en el trabajo (en vigor desde junio de 2022), que deberá orientar estas actualizaciones¹⁷.

4.2.c Salud y seguridad en el trabajo

La Política de MASST (y en cierta medida el Código de Ética y Conducta de la Empresa) orienta a la Dirección de MASST de la Empresa para garantizar el cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables en materia MASST, y rige para todos los empleados, contratistas externos y visitantes. Se requiere que los empleados cumplan y se familiaricen con esta política, y cualquier incumplimiento puede dar lugar a acciones disciplinarias dispuestas en la Política Disciplinaria. Cabe señalar que el país está en proceso de adoptar la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional (2017) para proteger a los empleados de entornos laborales inseguros. Esta ley no formaba parte del código laboral local anteriormente, por lo que la Empresa tiene previsto implementarla en una etapa posterior. La reciente ratificación de Jamaica de la enmienda de la Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos fundamentales en el trabajo también deberá orientar esta adopción. Se remitirá a ello en la actualización de la Política de Recursos Humanos.

La Empresa también ha iniciado un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud (SGSS) para brindar un marco, estructura y enfoque sistemáticos a fin de prevenir o minimizar cualquier enfermedad, lesión o muerte relacionada con el trabajo mediante la gestión de diversos elementos de seguridad en el lugar de trabajo.

4.2.d Disposiciones para personas con discapacidad

La Política de Diversidad de la Empresa establece los compromisos para garantizar la contratación o retención de empleados calificados y discapacitados por lesiones o enfermedades, o que pertenezcan a grupos protegidos según los Códigos de Derechos Humanos aplicables. También proporciona detalles sobre adaptaciones razonables, como la modificación del trabajo o tarea, el entorno físico de trabajo y las horas de trabajo, especialmente en casos de discapacidad.

¹⁵ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029

¹⁶ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182

¹⁷ <https://www.ilo.org/declaration/lang-en/index.htm#:~:text=The%20ILO%20Declaration%20on%20Fundamental,our%20social%20and%20economic%20lives>

4.2.e Trabajadores contratados por terceras partes

A los contratistas externos (incluidos los subcontratistas) que trabajan con la Empresa se les requiere cumplir con el Código de Ética y Conducta Empresarial, así como con la Política de MASST. Estas políticas establecen las responsabilidades pertinentes para garantizar la salud y seguridad ocupacional de sus trabajadores, y son una condición contractual para todos los empleados que tengan competencia en materia de MASST. Estas políticas y procedimientos se comunican también a los contratistas.

4.2.f Cadena de abastecimiento

Las Políticas de Contratación y de MASST de la Empresa son los principales puntos de referencia para la cadena de suministro. No obstante, ninguna de estas dos políticas cuenta actualmente con disposiciones para identificar o abordar el riesgo de trabajo infantil o forzado a lo largo de la cadena de suministro. Por lo tanto, el Cliente adoptará un procedimiento para evaluar a sus proveedores y garantizar que no se haya incurrido en trabajo infantil o forzado a lo largo de la cadena de suministro. Estas medidas se comunicarán a terceros, incluidos los productores independientes de energía (“IPPs”, por sus siglas en inglés).

4.3 Eficiencia del Uso de los Recursos y Prevención de la Contaminación

La electricidad que brinda JPS proviene de una combinación de fuentes de energía renovable y no renovable: vapor, gasóleo, hidroeléctrica, gas, eólica y solar.

En 2016, JPS realizó la conversión de una de sus plantas de ciclo combinado de 120 MW para utilizar gas natural licuado (“GNL”). Asimismo, en 2018, la Empresa llevó a cabo la rehabilitación y conversión de una de sus unidades de turbina de gas para la utilización de GNL.

La Política Energética Nacional de Jamaica tiene como meta para 2030 generar el 20 % de las necesidades energéticas del país a partir de fuentes de energía renovable. En aras de este objetivo, la Empresa puso en marcha en 2014 una planta hidroeléctrica de 6,3 MW, lo que supone el mayor desarrollo hidroeléctrico implementado en las últimas seis décadas.

No obstante, las reservas de producción siguen basándose en gran medida en el petróleo, con aproximadamente un 67 % de la electricidad generada a partir de HFO y diésel automotriz (“ADO”), lo que representa el 40 % del consumo de petróleo en el país. El GNL aporta alrededor de 140 MW de la capacidad instalada, representando aproximadamente el 42 % de la mezcla de combustibles para la generación eléctrica; mientras que las energías renovables (eólica, hidroeléctrica, solar) representan 150 MW, o aproximadamente el 15 % de la capacidad instalada. El diésel automotriz o la gasolina de 87 o 90 octanos también se utiliza actualmente para la mayoría de los vehículos de la flota.

4.3.a Eficiencia en el uso de recursos

La eficiencia integral se considera una prioridad estratégica para la Empresa. Con el apoyo del Proyecto, se pretende mejorar el consumo calorífico global y el rendimiento de la planta, además de seguir invirtiendo en nuevas tecnologías que funcionen con menores costos de producción. Esto incluye planes para el retiro y reemplazo de plantas de generación ineficientes por plantas de generación más eficientes y seguras, incluido el cumplimiento del orden de mérito. Esto será sujeto a los procedimientos locales relacionados con el Calendario Ministerial y el Derecho de Adquisición Preferente (“ROFR”, por sus siglas en inglés) guiados por la oficina de regulación de servicios (“OUR”, por sus siglas en inglés).

Como se indica en el Plan de Negocios quinquenal, la Empresa sigue creciendo de formas no tradicionales (reguladas y no reguladas), como la puesta en marcha de nuevos proyectos de energía renovable a escala, servicios de operación y mantenimiento, soluciones personalizadas “detrás del medidor”, penetración de vehículos eléctricos (“VE”), servicios minoristas de energía inteligente y servicios de gestión de energía y datos. Para ello, la Empresa busca aprovechar la oportunidad de aumentar su capacidad de generación utilizando fuentes de energía renovable.

Para mejorar la eficiencia de los recursos, el Cliente realizará una auditoría energética interna corporativa (con recomendaciones para mejorar la eficiencia energética) con miras a desarrollar un Programa de Eficiencia Energética para sus instalaciones.

4.3.a.i Gases de efecto invernadero

Conforme a los requisitos del permiso, la Empresa debe realizar un seguimiento de sus emisiones atmosféricas y elaborar informes sobre las emisiones de sus plantas eléctricas. No obstante, dichas medidas no incluyen el cálculo de las emisiones de gases de efecto invernadero (“GEI”) que la Empresa realiza por separado para sus centrales eléctricas. La Empresa también recibe el apoyo del Departamento Forestal para calcular la compensación de carbono de sus diversas iniciativas de plantación. Según los datos de emisiones más recientes de las plantas eléctricas (2021), la Empresa produce más de 25.000 toneladas de CO₂eq al año.

La Empresa: i) elaborará un Plan Corporativo de Seguimiento y Gestión de GEI; y ii) presentará informes de compensación de emisiones de carbono.

4.3.a.ii Consumo de agua

Las plantas eléctricas de la Empresa requieren agua para su funcionamiento (por ejemplo, agua de refrigeración o de proceso), que se extrae de pozos o del mar, y se controla mediante caudalímetros. Los permisos locales exigen un informe mensual de extracción y también recogen los datos anuales de extracción. El agua potable para los emplazamientos operativos se obtiene del servicio de agua municipal, y las instalaciones están equipadas con tanques de almacenamiento de agua para complementar el suministro sanitario, especialmente durante los períodos de sequía. A pesar de estas medidas, no existe un control formal del consumo de agua. Por ello, el Cliente elaborará una

Estrategia y Plan de Gestión de Recursos Hídricos para supervisar, gestionar y mejorar el uso del agua.

4.3.b Prevención de la polución

4.3.b.i Residuos

La Empresa cuenta con varios planes de gestión de residuos que abordan tanto los residuos sólidos como líquidos. En concreto, se ha adoptado una Política y Plan de Gestión de Residuos (2010), así como Planes de Gestión de Almacenamiento de Chatarra para Dos Instalaciones.

El vertido de aguas está sujeto a la aprobación reguladora o municipal y debe cumplir con las normas establecidas. Por ello, se requieren análisis de muestras e informes periódicos.

Con el objetivo de mejorar la eficiencia y las estrategias de gestión de residuos, el Cliente elaborará planes e informes de seguimiento específicos para cada emplazamiento. Además, actualizará su Política y Plan de Gestión de Residuos (incluyendo un Plan de Prevención, Control y Respuesta ante Vertidos, la eliminación adecuada de la vegetación y referencias cruzadas a planes complementarios de gestión de residuos). También se optimizarán los planes de gestión para todas las instalaciones aplicables.

4.3.b.ii Manejo de materiales peligrosos

La Empresa dispone de diversos planes de gestión de residuos peligrosos. Cuenta con un Programa de Gestión de Asbesto y de Materiales que Contienen Asbesto (2013), un Plan de Gestión de Residuos Peligrosos para Dos instalaciones y una Política y Plan de Gestión de Residuos (2010), con una sección dedicada a los residuos peligrosos. Para mejorar la eficiencia y las estrategias de gestión de residuos, el Cliente elaborará planes específicos para cada sitio, actualizará su Programa de Gestión de Asbesto y de Materiales que Contienen Asbesto y su Política y Plan de Gestión de Residuos (incluyendo un Plan de Prevención, Control y Respuesta ante Vertidos y referencias cruzadas a planes complementarios de gestión de residuos), y se optimizarán los planes de gestión para todas las instalaciones aplicables.

4.3.b.iii Manejo y uso de pesticidas

JPS cuenta con un Programa de Control de Roedores y Plagas en General, que se actualizará junto con su Política y Plan de Gestión de Residuos para incluir el uso y gestión de pesticidas.

4.4 Salud y seguridad de la comunidad

4.4.a Salud y seguridad de la comunidad

Las intervenciones del proyecto no generarán impactos significativos en materia AyS. No obstante, algunas de estas labores podrían ocasionar impactos localizados a pequeña escala, tales como: i) generación de desechos; ii) generación de ruido; iii) emisiones atmosféricas y polvo; iv) emisiones de efluentes; v) riesgos a la salud y la seguridad; y vi) molestias a la comunidad. Estos impactos,

algunos de los cuales ya se vinculan a las operaciones diarias, se gestionan actualmente mediante diversas políticas (por ejemplo, SSTA, Código de Ética y Conducta Empresarial), planes de gestión operativa generales y específicos para cada sitio; así como permisos y licencias ambientales locales, incluidos los Certificados de Fábrica y Contraincendios. De conformidad con los requisitos de los permisos locales para el vertido de emisiones, la Empresa también está obligada a mantener un registro de quejas (tanto escritas como verbales) relacionadas con la contaminación atmosférica procedente de las instalaciones autorizadas.

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

Dada la alta vulnerabilidad del país a los huracanes, el Plan de Negocios quinquenal de la Empresa remite a un Programa Integral de Gestión de Desastres. Se dispone de equipo de protección personal adecuado para los empleados, y las auditorías de instalaciones y los simulacros de rutina en algunos emplazamientos generan informes que reflejan deficiencias y recomendaciones en términos de seguridad y equipamiento (por ej., ascensores, ventilación, extintores e hidrantes contra incendios).

En colaboración con diversas entidades externas, la Empresa toma medidas para mejorar y evaluar la resistencia de la red y los recursos antes de cada temporada de huracanes. No obstante, no dispone de información específica sobre la integridad de la infraestructura (incluidos todos los edificios de oficinas) para hacer frente a los principales peligros identificados (marejadas ciclónicas costeras, inundaciones y terremotos). Por ende, el Cliente elaborará un informe de evaluación y gestión de su infraestructura operativa en todos los emplazamientos (incluidos los edificios de oficinas) acorde a los peligros primarios identificados.

4.4.a.ii Gestión y seguridad de materiales peligrosos

Los materiales peligrosos, incluidos los residuos sólidos y aguas residuales, se gestionan actualmente conforme a la Política y Plan General de Gestión de Residuos (2010), los Planes de Gestión de Materiales Peligrosos específicos de cada sitio, un Programa de Gestión de Asbesto y de Materiales que Contienen Asbesto y un Programa de Control Plagas y Roedores. Estos programas serán revisados por el Cliente.

4.4.a.iii Servicios que prestan los ecosistemas

El Proyecto no generará ningún impacto material en los servicios ecosistémicos.

4.4.a.iv Exposición de la comunidad a enfermedades

La Política de MASST vigente y el Programa de Control de Plagas y Roedores brindan actualmente orientaciones respecto a la exposición a enfermedades. Los contratistas deben seguir estos procedimientos.

4.4.a.v Preparación y respuesta a emergencias

La Empresa es reconocida como líder en el sector de servicios públicos del país en materia de preparación ante desastres naturales. En colaboración con diversas entidades externas, la Empresa toma medidas para mejorar y evaluar la resistencia de la red y los recursos antes de cada temporada de huracanes. Además, debido a su larga trayectoria de apoyo al Caribe durante eventos catastróficos, la Caribbean Electric Utility Services Corporation (“CARILEC”) ha contactado a JPS para capacitar a un Equipo de Apoyo ante Catástrofes en el Caribe que estaría en servicio durante estos eventos regionales. La Empresa también utiliza una red de Radiocomunicación Móvil Digital resistente a los huracanes y diseñada para conectar al personal de campo en toda la isla durante las tormentas.

4.4.b Personal de seguridad

Actualmente, la Empresa contrata los servicios de 4 empresas de seguridad privada y colabora con agentes de policía para proteger a su personal, propiedades y activos. Los guardias de seguridad armados se destinan principalmente a las instalaciones de generación eléctrica y de almacenamiento. El Código de Ética y Conducta de la Empresa exige su cumplimiento por parte de los contratistas externos, y también guía las Evaluaciones de Riesgo de Seguridad.

JPS también cuenta con un “Strike Force”, o grupo especial, compuesto por técnicos y personal de apoyo que facilita las operaciones de la Empresa en zonas de alto riesgo¹⁸ en colaboración con las fuerzas del orden. La estrategia de reducción de pérdidas para las zonas de alto riesgo implica abordar varias problemáticas subyacentes, incluida una mayor participación de las fuerzas del orden. Esta unidad también brinda apoyo en forma de seguridad y capacidad de auditoría a otras unidades de la Empresa que necesitan operar en áreas con un mayor riesgo de daño físico, daños a la propiedad y amenazas a la vida.

El Cliente presentará la Evaluación de Riesgo de Seguridad y proporcionará un mecanismo de quejas para que cualquier parte interesada afectada pueda expresar sus inquietudes sobre las disposiciones de seguridad y las acciones del personal de seguridad.

4.5 Adquisición de tierras y reasentamiento involuntario

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.

¹⁸ “Comunidades difíciles” caracterizadas por altos niveles de pérdidas no técnicas, un alto número de usuarios ilegales, operaciones restringidas por parte de la Empresa, un alto desempleo y altas tasas de delitos violentos.

4.7 Pueblos Indígenas

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

4.8 Patrimonio cultural

El Proyecto no afectará a patrimonio cultural.

5 Acceso local a la documentación del proyecto

La documentación relativa al proyecto puede ser accedida en el siguiente enlace:

- [Informes anuales](#)
- [Plan de Inversiones de Medio Término de JPS](#)
- [Plan de Inversiones de 5 años de JPS](#)