

Proyecto de Respuesta al COVID-19 en Nicaragua

# Procedimiento para la Gestión de Mano de Obra (PGMO)

**Marco de Gestión Ambiental y Social • MGAS**  
*Proyecto de Respuesta al COVID-19 en Nicaragua*

Financiado por: *Banco Mundial*  
Titular del proyecto: *MHCP/MINSA*  
Agente de implementación: *UNOPS*

## Lista de Abreviaturas

BM	Banco Mundial
COVID-19	Enfermedad infecciosa causada por el virus SARS-CoV-2
EAS	Estándar Ambiental y Social
GRUN	Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional
HSSE	Higiene, Salud, Seguridad y Ambiente
INSS	Instituto Nicaragüense de Seguridad Social
MITRAB	Ministerio del Trabajo
MGAS	Marco de Gestión Ambiental y Social
PPPI	Plan de Participación de las Partes Interesada
PGM	Procedimientos de Gestión de Mano de obra
SSO	Salud y Seguridad Ocupacional
UGP	Unidad Gestión del Proyecto
MHCP	Ministerio de Hacienda y Crédito Público
MOA	Acuerdo Contractual (Por sus siglas en inglés)
UNOPS	Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4	RESUMEN DEL	
PROYECTO	5	RESUMEN DEL USO DE MANO DE OBRA EN EL	
PROYECTO		Número de trabajadores del	
proyecto			7
Trabajadores directos			8
Trabajadores comunitarios y subcontratados			8
Característica de los trabajadores directos del proyecto			8
Trabajadores de los proveedores primarios			9
Funciones de UNOPS en la supervisión de los proveedores primarios			10
EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES POTENCIALES CLAVE		10	BREVE
RESEÑA DE LAS LEYES LABORALES: TÉRMINOS Y CONDICIONES		27	BREVE
RESEÑA DE LAS LEYES LABORALES: SALUD Y SEGURIDAD			
OCUPACIONAL		30	PERSONAL
RESPONSABLE		34	POLÍTICAS Y
PROCEDIMIENTOS		37	EDAD PARA
TRABAJAR		43	TÉRMINOS Y
CONDICIONES	44	MECANISMO DE QUEJAS Y RECLAMOS DE LOS	
TRABAJADORES	46	Anexo I. CÓDIGO DE CONDUCTA PARA TRABAJADORES	
DIRECTOS DE UNOPS Y PARA PROVEEDORES	54	CÓDIGO DE CONDUCTA DE LOS	
PROVEEDORES DE LAS NACIONES UNIDAS			57
ANEXO II. GUÍAS GENERALES SOBRE MEDIO AMBIENTE, SALUD Y			
SEGURIDAD	62	ANEXO III. DIAGRAMA DEL PROCESO DE MECANISMO DE QUEJAS Y	
RECLAMOS DE LOS TRABAJADORES			63

### I. INTRODUCCIÓN

El 31 de diciembre de 2019, China notificó la detección de casos confirmados por laboratorio de una nueva infección por coronavirus (COVID-19). Los coronavirus son una familia de virus conocida por causar enfermedades respiratorias (SARS-CoV-2). Desde principios de marzo de 2020, el número de casos fuera de China aumentó aceleradamente en todo el mundo. Al 23 de septiembre, se reportan ante la OMS 31.63 millones de casos confirmados de COVID-19, entre los cuales se cuentan 971,483 fallecidos en 216 países.

La OMS declara una Emergencia de Salud Pública de Importancia Internacional (el 30 de enero de 2020) y luego, Pandemia de COVID-19 (el 11 de marzo de 2020); en cuyos casos, la OMS recomienda a los países:

- a) activar y ampliar los mecanismos de respuesta a emergencias,
- b) comunicar a las personas, los riesgos y cómo protegerse, y
- c) encontrar, aislar, probar y tratar cada caso de covid-19 y rastrear a las personas con las que haya estado en contacto.

Este proyecto, considerado de emergencia, tiene como fin ampliar las medidas de respuesta, y resolver las necesidades del personal de salud para la gestión de la pandemia, quienes resaltan tanto la importancia del fortalecimiento de las medidas de respuesta frente a la pandemia, como la necesidad de incorporar la perspectiva del personal de salud en la planificación de dichas medidas.<sup>1</sup> Este proyecto y la presente versión del PGMO abordan ambas preocupaciones: protección al personal de salud y disponibilidad de equipos e insumos para atender a la población nicaragüense en general, incorporando la perspectiva del personal de salud.

El proyecto “Respuesta de Nicaragua COVID-19 (P173823)”, tiene como objetivo mejorar la disponibilidad de determinados bienes esenciales para la respuesta al COVID-19 en Nicaragua. El proyecto contempla la provisión de transporte, insumos y equipamiento médico, no médico y de laboratorio para los establecimientos de salud. Dicha provisión incluye la adquisición y aseguramiento de las entregas de los equipos a las unidades de salud seleccionadas por MINSA. Así como también, durante la ejecución del proyecto, se implementará un Plan de compromisos sociales y ambientales, y se dará Supervisión y seguimiento al mismo en todo momento.

El proyecto apoyará el aprendizaje derivado de organizaciones internacionales como la OMS, la Organización Panamericana de la Salud (OPS), la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS). Entre las esferas de aprendizaje se cuentan las diversas opciones de mecanismos eficaces de cadenas de suministros en tiempos de emergencias y de interrupciones de las cadenas mundiales de abastecimiento, estimaciones de la distribución oportuna de medicamentos y demás insumos médicos.

El presente documento se elabora en respuesta al EAS2, sobre mano de obra y condiciones laborales, el cual indica que los prestatarios (en este caso el MHCP) deben desarrollar procedimientos de gestión de mano de obra (PGM). El propósito del PGM

---

<sup>1</sup> [https://rightsinddevelopment.org/wp-content/uploads/2021/07/Unhealthy-silence\\_full-report.pdf](https://rightsinddevelopment.org/wp-content/uploads/2021/07/Unhealthy-silence_full-report.pdf)

es facilitar la planificación y ejecución del proyecto. El PGM identifica los principales requisitos laborales y riesgos asociados con el proyecto y ayuda al Prestatario a determinar los recursos necesarios para abordar los problemas laborales del proyecto. El PGM es un documento dinámico, que se inicia al principio de la preparación del proyecto y se revisa y actualiza durante el desarrollo y la implementación del proyecto. Entre sus principales objetivos, este documento describe:

- Promover la seguridad y la salud en el trabajo.
- Proteger a los trabajadores del proyecto, incluidos los trabajadores vulnerables, como las mujeres, las personas con discapacidades, los niños (en edad laboral, de conformidad con este EAS), y los trabajadores migrantes, los trabajadores contratistas, los trabajadores comunitarios y los proveedores primarios, si fuera el caso.
- Impedir el uso de todas las formas de trabajo forzado y trabajo infantil.
- Apoyar los principios de libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores del proyecto de conformidad con las leyes nacionales.
- Brindar a los trabajadores del proyecto medios accesibles para plantear inquietudes sobre condiciones laborales y trabajo.
- Promover el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades entre los trabajadores del proyecto.

Este PGM conciso y actualizado permitirá a las diferentes partes relacionadas con el proyecto, por ejemplo, el personal de UNOPS, como asociado que brinda asistencia al Gobierno de Nicaragua para la implementación del Proyecto, tener una comprensión clara de lo que se requiere en un tema laboral específico.

## **II. RESUMEN DEL PROYECTO**

El proyecto tiene como objetivo apoyar la preparación del país para responder ante la pandemia del COVID-19.

Durante la implementación del Proyecto y de conformidad con lo dispuesto en el Contrato de Crédito, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP) la Unidad de Gestión de Proyectos (UGP), dependiente a la Dirección de Coordinación de Programas y Proyectos del MHCP y se encargará de monitorear la ejecución general del Proyecto y de mantener la comunicación con el Ministerio de Salud y UNOPS (en los términos estipulados en el Acuerdo con UNOPS).

UNOPS, actuará como ejecutor del Gobierno para este proyecto, asumiendo la responsabilidad de la contratación de bienes y servicios, la entrega, la gestión financiera y la aplicación de los estándares ambientales y sociales (EAS), en los términos estipulados en el Acuerdo con UNOPS.

El Proyecto contempla un componente único: **Provisión de insumos, equipos médicos y no médicos y de laboratorio esenciales**. Este componente respaldará la preparación de la oferta pública de servicios de salud para atender los casos de COVID-19 y la protección de los Trabajadores de la Salud. La provisión de bienes críticos es principalmente para los 19 hospitales seleccionados como principales entidades de respuesta a la emergencia. Podrían añadirse hospitales adicionales, establecimientos sanitarios de nivel secundario o primario, según la necesidad de incorporar instalaciones para el tratamiento y salas de aislamiento<sup>2</sup>, con especial atención para los segmentos más vulnerables.

Dado que el Ministerio de Salud es el ente rector del Sector Salud y Sistema de Salud, es la entidad responsable de coordinar, organizar, supervisar, inspeccionar, controlar, regular, ordenar y vigilar las acciones en salud, sin perjuicio de las funciones que deba ejercer frente a las instituciones que conforman el sector salud, en concordancia con lo dispuesto en las disposiciones legales especiales, según la Ley 423 (Ley General de Salud). En este marco, el MINSA facilitará la ejecución del proyecto, proporcionará apoyo técnico a UNOPS durante la ejecución del Proyecto y seleccionará los establecimientos de salud que recibirán los insumos y bienes elegibles, aceptables para la Asociación, todo esto establecido en el acuerdo con UNOPS.

### III. RESUMEN DEL USO DE MANO DE OBRA EN EL PROYECTO

En este apartado se describe el número total de trabajadores que se emplearán en el proyecto y los diferentes tipos de trabajadores, ya sean trabajadores directos, trabajadores contratados y trabajadores comunitarios. Aquí también se incluyen si son trabajadores locales, funcionarios, migrantes nacionales o internacionales, trabajadoras, trabajadores entre la edad mínima y los 18 años.

#### 1. Número de trabajadores del proyecto

Por la naturaleza del proyecto, se prevé la contratación de un máximo de 10 trabajadores directos, incluidos 1 Gerente de Proyecto, 1 Gerente de Proyecto Adjunto,

---

<sup>2</sup> En el mes de Noviembre se han añadido 8 hospitales más al listado original de los 19 hospitales inicialmente descritos en el Manual Operativo, Agosto 2021.

2 Coordinadores de áreas técnicas: Insumos Médicos y Gestión Social y Ambiental, 1 Asistente de Proyecto, 1 Asociado/a técnico en equipamientos biomédicos, 1 Asociado/a Técnico en Gestión Socio Ambiental, 1 Analista de TIC. y 2 Especialistas en adquisiciones de salud.

No se contempla la empleabilidad de trabajadores contratados, ya que el proyecto se limita únicamente a la adquisición de bienes e insumos médicos y no médicos. Sin embargo, este documento sí es aplicable a los trabajadores de los proveedores primarios, que de acuerdo con la definición del Banco Mundial Los “proveedores primarios” son aquellos que, en forma continua, proveen directamente bienes o materiales esenciales para las funciones centrales del proyecto.

Tampoco se contempla tener trabajadores del MINSA designados para trabajar en este proyecto. Los trabajadores de la salud, son considerados beneficiarios del proyecto y no trabajadores del proyecto. Las adquisiciones del proyecto serán realizadas por UNOPS. Adicionalmente, cabe resaltar que no habrá contrataciones directas por parte de las instituciones del Gobierno de Nicaragua (MINSA, MHCP), identificadas como partes interesadas en este proyecto.

## **2. Trabajadores directos**

Los/as 10 trabajadores/as son contratados/as directamente por UNOPS, y serán responsables de la adquisición de los bienes e insumos médicos, proveer el soporte técnico para la capacitación en el manejo de los equipos, así como realizar las tareas de gestión ambiental y social del proyecto.

## **3. Trabajadores comunitarios y subcontratados**

No está prevista la subcontratación de empleados, ni la contratación o uso de trabajo comunitario, puesto que la tarea principal se verá limitada únicamente a la licitación y adquisición de bienes y servicios. Los trabajadores de los contratistas encargados de proporcionar bienes o servicios al proyecto se encuentran en la categoría de trabajadores de proveedores primarios. Para las contrataciones de contratista de bienes y servicios UNOPS se basará en el Marco de Adquisiciones Sostenibles de UNOPS.

## **4. Característica de los trabajadores directos del proyecto**

Para el proyecto se han asignado trabajadores/as y mayores de 18 años, entre los cuales hay 5 mujeres y 5 varones, siendo uno de ellos extranjero y 9 de nacionalidad nicaragüense, los mismos que gozarán de las mismas oportunidades en iguales condiciones, para promover el empoderamiento de las mujeres y evitar prácticas discriminatorias.

***No se contempla la contratación de trabajadores migrantes nacionales. En el caso de los trabajadores nacionales estos ya han sido contratados por UNOPS y solamente se asignaron 9 trabajadores, del total de su planilla de empleados, para ejecutar las tareas de este proyecto.***

Independientemente de la naturaleza del trabajo o el tipo de contrato, todas las condiciones laborales estarán enmarcadas en el cumplimiento del marco jurídico nicaragüense vigente y alineadas al Estándar Ambiental y Social 2 (EAS 2), descrito en el Marco Social y Ambiental del Banco Mundial. También se han tomado las consideraciones necesarias para implementar medidas que eviten el contagio y la propagación del COVID-19 entre los trabajadores contratados directamente, los contratados por los proveedores primarios y las personas donde se implementará el proyecto.

## **5. Trabajadores de los proveedores primarios**

A este momento de planificación del proyecto, se desconoce los proveedores primarios que serán escogidos durante el proceso de licitación, y además si consideramos que habrá proveedores primarios internacionales, se desconoce el número exacto de los/las trabajadores/as de los proveedores primarios, con los cuales UNOPS establezca una relación comercial, que serán requeridos para la provisión de bienes y servicios tales como: transporte, insumos y equipamiento médico y no médico para los establecimientos de salud, equipamiento e insumos de laboratorio para los establecimientos de salud y equipamiento e insumos para lucha anti epidémica. A continuación se detallan los procesos de adquisiciones contemplados para este proyecto:

- Adquisición de Medicinas (brigadas médicas y COVID.19)
- Material descartable de uso médico (incluye material de reposición periódica de lucha antiepidémica)
- Equipo de protección personal
- Mobiliario médico
- Adquisición de Insumos para el manejo de desechos hospitalarios
- Ropa hospitalaria



- Adquisición de insumos para lucha anti epidémica
- Equipamiento médico de UCI y cirugía
- Detergente enzimático
- Material de uso médico
- Equipos de rayos X
- Equipamiento médico accesorio
- Adquisición de Insumos para el tratamiento de agua
- Adquisición de Ambulancias acuáticas (Equipamiento No médico)
- Insumos para Equipamiento del laboratorio CNDR para COVID-19
- Equipamiento laboratorio CNDR para COVID-19
- Gases Médicos
- 

Los bienes e insumos a adquirirse con el financiamiento del Banco Mundial forman parte del Manual Operativo y de la estrategia de adquisiciones para este proyecto.

En las Condiciones Generales de Contratación de UNOPS quedan establecidas las disposiciones específicas sobre trabajo infantil, trabajo forzado y explotación sexual y sobre los derechos fundamentales de los trabajadores. Los/las proveedores primarios que firman los contratos de UNOPS aceptan de forma automática el cumplimiento de estas condiciones. Los/las especialistas de adquisiciones deben señalar a la atención del proveedor estas cláusulas en el momento de la firma del contrato. También los proveedores primarios deben comportarse cumpliendo y respetando las obligaciones establecidas en el código de proveedores de las Naciones Unidas, evitar el acoso sexual. Este código se encuentra incluido en el Anexo I.

En el caso de compras internacionales, también se incluyen como trabajadores de los proveedores primarios aquellos que realizan las tareas de recepción, cargue y descargue en los puertos donde se embarcan o se reciben los productos e insumos contemplados en este proyecto. Será responsabilidad de los proveedores primarios velar porque estos trabajadores gocen de todos los derechos establecidos en el contrato con UNOPS y las leyes locales.

Cuando haya riesgo significativo de que surjan problemas de seguridad graves relacionados con los trabajadores del proveedor, UNOPS exigirá a éste que implemente procedimientos y medidas de mitigación para resolverlos. Dichos procedimientos y medidas de mitigación se revisarán en forma periódica para verificar su eficacia. Cuando no sea posible remediar los riesgos, UNOPS reemplazará, dentro de un período razonable, a los proveedores del proyecto por otros proveedores que puedan demostrar que cumplen con los requisitos pertinentes a este EAS.

## 6. Funciones de UNOPS en la supervisión de los proveedores primarios

Será responsabilidad del Asociado/a de Gestión Socio Ambiental del proyecto, la supervisión de los proveedores en términos de aplicación del EAS 2 y tendrá las siguientes funciones:

- 1) Hay que asegurar que en el pliego de licitación se establezcan los criterios para evitar el trabajo forzoso e infantil, así como también deben incluirse todos los criterios de comportamiento de los proveedores.
- 2) Identificar en conjunto con el proveedor primario posibles riesgos relacionados al trabajo infantil, forzoso y problemas de seguridad y las medidas de mitigación para evitarlos
- 3) Dar seguimiento al cumplimiento a los requisitos pertinentes al EAS 2 y a las medidas tomadas por UNOPS cuando haya incumplimientos a lo establecido en esta EAS.

## IV. EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES POTENCIALES CLAVE

Este apartado describe las actividades del proyecto y los riesgos laborales a los que se está expuesto.

El proyecto “Respuesta de Nicaragua COVID-19 (P173823)”, tiene como objetivo apoyar la preparación del país para responder ante la pandemia del COVID-19, mejorando la disponibilidad de determinados bienes esenciales para la respuesta al COVID-19 en Nicaragua.

El proyecto financiará bienes críticos para los hospitales seleccionados a lo largo de todo el país, como principales entidades de respuesta a la emergencia. Podrían añadirse hospitales adicionales, establecimientos sanitarios de nivel secundario o primario, según la necesidad de incorporar instalaciones para el tratamiento y salas de aislamiento, con especial atención para los segmentos más vulnerables.

Actividades del proyecto

Producto	Actividades
----------	-------------

<p>1. Establecimientos de salud dotados de insumos y equipamiento médico, no médico y de laboratorio para la provisión de atención de salud</p>	<p>1.1. Provisión de transporte, insumos, y equipos médico y no médico para los establecimientos de salud. Incluye: medicina, equipos médicos: (equipo de signos vitales, manómetros de presión para tanques de oxígeno, flujómetros, oxímetros de pulso, videolaringoscopios, humidificadores y nebulizadores, entre otros). Bienes: Ambulancias acuáticas y terrestres, Medios de movilización - Camionetas y equipos para fortalecer la red de frío.</p> <p>1.2. Provisión de equipamiento e insumos de laboratorio para los laboratorios de los establecimientos de Salud. Insumos médicos: incluyendo insumos de protección personal y material de reposición periódica.</p>
<p>2. Gestión del Proyecto</p>	<p>2.1. Implementación del Plan de compromisos sociales y ambientales.</p> <p>2.2. Personal profesional y soporte implementando actividades de lucha anti epidémica:</p> <p>Gastos operativos para las actividades de lucha anti epidémica, compra de mosquiteros, adquisición de máquinas de fumigación e insumos.</p> <p>Calidad de Agua: insumos para cloración del agua para consumo humano y reactivo para análisis de muestras.</p> <p>Equipamiento para laboratorio</p>

	nacional. 2.3. Supervisión y seguimiento (costos de implementación).
--	---

Riesgos laborales clave: Por la naturaleza del proyecto, la cual se limita a la adquisición de bienes y servicios de insumos médicos, los posibles riesgos a los que los trabajadores pueden estar expuestos se clasifican en riesgos físicos, químicos, posibles accidentes o emergencias de derrames. Para contrarrestar estos efectos, se han propuesto en la tabla de abajo algunas medidas de mitigación de los riesgos.

Producto	Tarea/actividad	Peligros/ riesgos potenciales de cada tarea	Expuestos al riesgo	Método de control de peligros
<p>Establecimientos de salud dotados de insumos y equipamiento médico, no médico y de laboratorio para la provisión de atención de salud.</p>	<p>Almacenamiento de gases y productos químicos</p>	<p>Explosión e incendio</p>	<p>Trabajadores/as de los proveedores.</p> <p>Trabajadores/as de los hospitales.</p>	<p>Los productos deben ser almacenados en un lugar ventilado, construido con material resistente al fuego y que no se encuentre cerca ninguna fuente de ignición.</p> <p>Considerar la previa inspección de la Dirección General de Bomberos para garantizar que en la bodega de almacenamiento se cuenta con las medidas necesarias para evitar incendios.</p> <p>El almacenamiento de los químicos debe de realizarse basándose en sus características químicas, para evitar juntar dos químicos que no fueran compatibles.</p> <p>Preferiblemente que los productos sean estibados sobre un recipiente de contención secundaria para evitar derrames.</p>

				<p>Los cilindros de gases deben almacenarse de forma vertical y sostenida a una estructura fija por medio de una cadena para evitar que se vuelque y que provoque la salida del gas contenido.</p> <p>Las bodegas de almacenamiento deben tener suficientes equipos contra incendio y que además los empleados hayan sido entrenados en manipulación de extintores y plan de evacuación.</p> <p>Se debe restringir el acceso al área y señalizar con prohibiciones de “No Fumar”.</p> <p>Se debe contar con hojas de seguridad disponibles en el lugar de almacenamiento.</p>
<p>Establecimientos de salud dotados de insumos y equipamiento médico, no médico y de laboratorio para la</p>	<p>Almacenamiento de gases y productos químicos</p>	<p>Ingesta de químicos</p>	<p>Trabajadores/as de los proveedores primarios.</p> <p>Trabajadores/as de los hospitales.</p>	<p>Se debe restringir el acceso al área y señalizar con “Prohibiciones de ingresar y/o ingerir alimentos y bebidas”.</p> <p>Se debe contar con hojas de seguridad disponibles en el lugar de almacenamiento.</p>

<p>provisión de atención de salud.</p>				
<p>Establecimientos de salud dotados de insumos y equipamiento médico, no médico y de laboratorio para la provisión de atención de salud.</p>	<p>Manipulación de la carga</p>	<p>Aplastamiento</p>	<p>Trabajadores/as de los proveedores primarios.</p> <p>Trabajadores/as de los hospitales.</p>	<p>Colocar los productos en racks metálicos, debidamente empotrados en la pared de la bodega para evitar que sean golpeados y los productos almacenados caigan sobre alguien.</p> <p>Se debe rotular el área indicando la capacidad máxima de peso y de estiba que soporta el rack/montacarga/carretilla manual.</p> <p>Mantener el orden en la bodega de almacenamiento.</p> <p>Si el producto es movilizado en montacargas considerar el uso de casco y proveer de techo metálico a la montacarga.</p>

<p>Establecimientos de salud dotados de insumos y equipamiento médico, no médico y de laboratorio para la provisión de atención de salud.</p>	<p>Manipulación de la carga</p>	<p>Dolores lumbares y musculares</p>	<p>Trabajadores/as de los proveedores primarios, incluidos trabajadores en los puertos que reciben insumos adquiridos en licitaciones/compras internacionales.</p> <p>Trabajadores/as de los hospitales.</p>	<p>Proveer de bandas transportadoras, carretillas manuales o montacargas para facilitar el cargue, descargue y movilización de los materiales de un lado a otro.</p>
<p>Establecimientos de salud dotados de insumos y equipamiento médico, no médico y de laboratorio para la provisión de atención de salud.</p>	<p>Manipulación de la carga</p>	<p>Obstrucción de salidas de evacuación</p>	<p>Trabajadores/as de los proveedores primarios.</p> <p>Trabajadores/as de los hospitales.</p>	<p>Mantener el orden dentro de la bodega.</p> <p>Asignar un espacio adecuado donde quepa todo el producto planificado a ser almacenado.</p> <p>Colocar rótulos indicando “Mantener puerta despejada”, en ambos sentidos de la puerta (por dentro y por fuera). También colocar rótulos prohibiendo el parqueo de vehículos de descarga frente a las salidas de emergencia de las bodegas e indicar cuál es el lugar asignado para parqueo.</p>



				<p>Considerar tener una salida de emergencia secundaria, que también esté despejada; de modo tal que si una de ellas fuera bloqueada se cuente con otra opción para poder evacuar.</p> <p>Capacitar al personal en medidas de higiene y seguridad y plan de evacuación.</p>
<p>Establecimientos de salud dotados de insumos y equipamiento médico, no médico y de laboratorio para la provisión de atención de salud.</p>	<p>Manipulación de la carga</p>	<p>Atropellamiento por equipos móviles de carga</p>	<p>Trabajadores/as de los proveedores primarios.</p> <p>Trabajadores/as de los hospitales.</p>	<p>Los vehículos en los que se moviliza la carga (camiones, contenedores, montacargas) deben emitir señales auditivas (bocinas) y visuales (luces estroboscópicas) para alertar a las personas que se encuentran en el área de que hay un vehículo en movimiento de retroceso.</p> <p>Delimitar el área por la que va a circular el vehículo y otra por donde circulan los empleados peatonales. Restringir el acceso al área de descarga de producto.</p>

				<p>Limitar la velocidad máxima de circulación de vehículos en movimiento.</p> <p>Chequear diariamente el estado de los frenos y espejos retrovisores de los vehículos para evitar que por una falla mecánica se produzca un accidente.</p>
Gestión de proyecto	Desplazamiento, trabajos de aseo	Fracturas, luxaciones, torceduras, esguinces, distensiones y traumatismos superficiales	Todos/as los/las trabajadores/as de UNOPS	Indicar mediante señales de advertencia las zonas peligrosas, por ejemplo: suelos mojados
Gestión de proyecto	Trabajo de escritorio	Lesiones musculoesqueléticas: Dolor en la zona cervical, lumbar, hombros, brazos, muñecas	Todos/as los/las trabajadores/as de UNOPS	Adaptar una serie de factores como son: la superficie de trabajo, la silla de trabajo, la ubicación de la pantalla, los hábitos de trabajo, y promover la práctica del ejercicio físico
			Todos/as los/las	<p>Adecuar el contraste y el brillo de la pantalla adecuadamente ajustados.</p> <p>Verificar el nivel de iluminación de los puestos de trabajo, para determinar si son insuficiente o excesiva que obligue al usuario a</p>

		<p>Fatiga visual</p>	<p>trabajadores/as de UNOPS</p>	<p>forzar la vista.</p> <p>Verificar los reflejos que, originados por las ventanas, la iluminación y los muebles, inciden sobre la pantalla.</p> <p>Las fuentes de iluminación, tanto las naturales como las artificiales, deben ser paralelas a la posición del puesto de trabajo.</p>
		<p>Falta de concentración intelectual</p>	<p>Todos/as los/las trabajadores/as de UNOPS</p>	<p>Realizar una división de las zonas de trabajo, de esta forma las personas que deban realizar un trabajo intelectual queda aisladas respecto a las zonas con ruido.</p> <p>La entrada de calor a través de las ventanas es mediante la interposición de persianas o de cortinas de lamas verticales o de micro malla. Las entradas de frío se deben limitar cerrando y sellando las filtraciones de aire. Además, se recomienda, para poder crear el microclima necesario para el trabajo, que exista la posibilidad de que los trabajadores puedan regular de forma local sus condiciones de temperatura y</p>

			humedad
	<p>Síndrome del Edificio Enfermo</p> <p>Los síntomas más habituales son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Irritación de ojos, nariz y garganta.</li> <li>• Sensación de sequedad en mucosas y piel.</li> <li>• Ronquera.</li> <li>• Respiración dificultosa.</li> <li>• Eritema.</li> <li>• Prurito.</li> <li>• Dolores de cabeza.</li> <li>• Hipersensibilidades inespecíficas.</li> <li>• Náuseas, mareos y vértigos.</li> <li>• Mayor incidencia de infecciones respiratorias</li> </ul>	<p>Todos/as los/las trabajadores/as de UNOPS</p>	<p>Un buen mantenimiento de los sistemas de ventilación y climatización que permitan que todas las zonas del edificio se ventilen adecuadamente y evitar que a través de los conductos de la ventilación se distribuyan posibles focos de infección.</p> <p>Ventanas practicables en todo el edificio que permitan mayor contacto de los trabajadores con el exterior, así como ventilación natural de las estancias.</p> <p>Control de las ventanas y de los controles de la climatización por los propios trabajadores que les permita adaptar las condiciones de temperatura y humedad a sus necesidades.</p> <p>Evitar la utilización de productos tóxicos en la limpieza de los locales ya que suele quedar residuo de los mismos al finalizar las tareas de limpieza y desinfección.</p>

Gestión de proyecto	Limpieza de ventanas y puertas	Fracturas, luxaciones, torceduras, esguinces, distensiones y traumatismos superficiales	Todos/as los/las trabajadores/as de UNOPS	Asegurar el área dónde van ser utilizadas las escaleras, si se requiere de asistir a mayor altura se deberán utilizar arnés.
Gestión de proyecto	Trabajos de limpieza	Cortes, punzadas rasguños	Todos/as los/las trabajadores/as de UNOPS	Prohibir el desecho de materiales punzo cortantes en las cestas de basura, si las mismas van a ser desechadas, deberá estar envueltas en varias capas de papel periódico o de revistas.
		Generación de Desechos	Todos/as los/las trabajadores/as de UNOPS	Realizar el depósito de los desechos en las estaciones establecidas para tal fin, además de realizar la disposición adecuada de los desechos y los que han sido clasificados como materiales reciclados.
Gestión de proyecto	Uso de baños, inodoros, lavamanos	Contaminación por patógenos biológicos	Todos/as los/las trabajadores/as de UNOPS	Realizar las limpiezas periódicas de estas áreas, con detergentes amigables con el ambiente y que garanticen una desinfección del uso de las áreas comunes.
Todo el proyecto	Todas las actividades	Riesgo de despido injustificado de trabajadores por hacer	Todos/as los/las trabajadores/as de UNOPS	Permitir que cualquier trabajador pueda quejarse acerca de las condiciones de trabajo de higiene y

		<p>uso del mecanismo de quejas cuyo alcance es respecto a la adquisición de bienes e insumos médicos y no médicos.</p>	<p>Trabajadores/as de los proveedores primarios.</p> <p>Trabajadores/as de la salud y otros funcionarios públicos, dentro del marco del proyecto</p>	<p>seguridad, ya sea a través de sus mecanismos internos de cada organización o bien usando los mecanismos de quejas del proyecto establecidos por UNOPS, descritos más abajo en este documento.</p> <p>Establecer, monitorear y dar seguimiento al mecanismo de quejas independiente de UNOPS.</p> <p>Garantizar que el mecanismo de quejas independiente de UNOPS esté habilitado en todo momento desde la etapa de planificación del proyecto, a fin de permitir que todos compartan sus puntos de vista sobre los proyectos financiados por el Banco.</p>
<p>Todo el Proyecto</p>	<p>Todas las actividades</p>	<p>Riesgo de inseguridad derivado de la situación sociopolítica del país y la polarización de la población en todo el territorio nacional.</p> <p>Posible presencia de grupos armados en zonas aledañas puede poner en riesgo la integridad física</p>	<p>Todos/as los/las trabajadores/as de UNOPS</p> <p>Trabajadores/as de los proveedores primarios.</p>	<p>Coordinación interinstitucional con otros actores públicos y privados de los territorios para conocer la situación de seguridad del área y tomar medidas (ejemplo, evitar viajar durante cierto período, cambiar la ruta de viaje cuando se tenga que entregar los bienes y productos)</p>

		de los trabajadores de UNOPS, trabajadores de los proveedores primarios y trabajadores de los hospitales.		
Todo el Proyecto	Todas las actividades	Riesgo de discriminación racial, étnica, orientación sexual, ideología política y religiosa, violencia de género, contratación de trabajo de menores y trabajo forzado, entre otros.	Todos/as los/las trabajadores/as de UNOPS	<p>Verificación de antecedentes desde el momento de la licitación y previo a la contratación de los proveedores primarios, para validar que existen prácticas que promueven y respetan los derechos humanos y laborales.</p> <p>Capacitar a todos los/as socios/as comerciales en el código de conducta de los proveedores de las Naciones Unidas y el Pacto Mundial.</p>
Todo el Proyecto	Todas las actividades	Riesgo de contagio del COVID-19	<p>Todos/as los/las trabajadores/as de UNOPS</p> <p>Trabajadores/as de los proveedores primarios.</p>	<p>En la medida de lo posible el personal de UNOPS se mantendrá trabajando desde casa para evitar que el trabajo se realice en un mismo espacio (oficinas) y disminuir la probabilidad de contacto directo con posibles fuentes de contagio.</p> <p>Las reuniones con proveedores y partes interesadas (Gobierno,</p>

			<p>Trabajadores/as de los hospitales</p>	<p>comunidad y beneficiarios, otros descritos en el PPPI) se realizarán de manera virtual para evitar reuniones y aglomeraciones en un mismo sitio.</p> <p>A los/as empleados/as que tengan que movilizarse hasta el lugar del proyecto para el traslado de los bienes y servicios, se les garantizará la provisión de mascarillas y alcohol y que los utilicen en todo momento, mientras realicen las actividades.</p> <p>Todo el personal de UNOPS que tenga la necesidad de traslado para la entrega de bienes y servicios deben haber presentado la solicitud de viaje seguro al Sistema de Gestión de Seguridad de las Naciones Unidas (UNSMS) y con autorización de su supervisor a través del "Travel Authorisation (TA)". Bajo ninguna circunstancia ningún miembro del personal autorizará su propio viaje.</p> <p>La evaluación de riesgos de movilización al terreno puede cubrir</p>
--	--	--	--	--



				<p>los puntos siguientes, según la situación. Tenga en cuenta que la siguiente lista no es exhaustiva.</p> <p>¿Cuáles son las alternativas?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Es posible viajar a través de otra ruta aérea?</li> <li>- ¿Existe la opción de conducir en coche?</li> <li>- ¿Hay vuelos de la ONU disponibles?</li> <li>- ¿La misión es crítica o hay una opción alternativa como el uso de la teleconferencia?</li> <li>- ¿Existen otras opciones de vuelo si el viaje se realiza en fechas diferentes?</li> </ul> <p>Los trabajadores de los proveedores primarios serán requeridos por sus contratos de utilizar equipos de protección personal, incluyendo mascarillas y guantes, de mantener distancia física de otras personas, durante todo su trabajo de transporte, entrego e instalación de equipamientos y bienes, y entrenamiento / capacitación de los trabajadores médicos en los</p>
--	--	--	--	--

				hospitales sobre la utilización de los mismos.
--	--	--	--	--

Durante la gestión del proyecto, UNOPS va a garantizar que todos sus empleados contratados directamente, así como los empleados de los proveedores primarios, reciban un entrenamiento sobre el código de conducta, que deberá ser de estricto cumplimiento a partir de la firma del contrato y que se validará que en todo momento sea implementado. El código de conducta se encuentra anexo a este documento.

## **V. BREVE RESEÑA DE LAS LEYES LABORALES: TÉRMINOS Y CONDICIONES**

Este apartado establece los aspectos clave de la legislación laboral nacional con respecto a la duración y las condiciones de trabajo, y cómo la legislación nacional se aplica a las diferentes categorías de trabajadores identificadas en el apartado 1, arriba descrito.

La descripción general se centra en la legislación que se relaciona con los elementos establecidos en la EAS2. Párrafo 11 (es decir, salarios, deducciones y beneficios).

Los términos y condiciones del trabajo de la República de Nicaragua están sustentadas en la constitución política y en el marco jurídico de leyes y decretos legislativos, de manera particular el código del trabajo y los Acuerdos Ejecutivos que alrededor de éste se han creado para regular los acuerdos entre el empleador y el trabajador, en el caso específico del proyecto, se orientará por:

1) La constitución política y sus estamentos sobre las relaciones laborales e igualdad de oportunidades, derechos humanos entre otros, cuya institución responsable de asegurar su cumplimiento son los poderes del estado.

La Constitución Política de Nicaragua como máxima Ley de la Nación de la cual se desprenden todas las leyes recoge en el Capítulo V Derechos Laborales de los nicaragüenses que se encuentran contemplados en los artículos 80 al 88, aquí se sientan las bases de las leyes, reglamentos y demás disposiciones que regirán la materia laboral, no pudiendo oponerse a la constitución de la nación.

2) El código del trabajo, que regula las relaciones laborales y cuya administración la tiene el Ministerio del trabajo. La Ley 185 o Código del Trabajo de Nicaragua regula los derechos y deberes de los nicaragüenses en materia laboral, normandos aspectos como ámbito de aplicación, sujetos de derecho, obligaciones de los empleadores y trabajadores, relación laboral y contratos, terminación del contrato, jornadas de trabajo y descanso, vacaciones, salarios, Higiene y Seguridad, Trabajo de niños, niñas y adolescentes, trabajo de las mujeres, asociaciones sindicales, entre otros.

3) Ley 779, contra la violencia, cuya institución encargada de asegurar su cumplimiento es la Corte Suprema de Justicia y otras instancias relacionadas. En la Ley Integral Contra la Violencia Hacia las Mujeres Ley 779 existen responsabilidades laborales de parte del sujeto agresor, en cuanto a derechos y prestaciones de la mujer trabajadora.

Esta Ley indica en el artículo dos que el lugar de trabajo y la relación laboral pueden ser escenarios de la comisión del delito, en el artículo ocho se tutela el derecho a la igualdad salarial y de trato a la mujer trabajadora, y se protege frente al hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral. Por otra parte, el artículo 15 de la Ley 779 dispone la sanción o pena contra aquellos que incurran en el delito de Violencia laboral, entre otros aspectos que deben ser contemplados por las autoridades.

4) Ley de Seguro Social, Ley 539. En el objeto de la Ley se establece el sistema de Seguro Social en el marco de la Constitución Política de la República, para regular y desarrollar los derechos y deberes recíprocos del Estado y los ciudadanos, para la protección de los trabajadores y sus familias frente a las contingencias sociales de la vida y del trabajo, encaminando esta ley para la protección de los trabajadores de igual forma.

5) Ley de Salario Mínimo, Ley 625. Esta Ley regula la fijación del salario mínimo, a cambio de una prestación laboral, garantizando al trabajador y su familia la satisfacción de las necesidades básicas y vitales, con un mínimo de bienestar compatible con la dignidad humana, conforme lo estipula la Constitución Política de la República de Nicaragua. Se contempla en esta ley que el salario mínimo se fijará cada seis meses atendiendo a las modalidades de cada trabajo y el sector económico.

6) Ley general de Inspección del Trabajo, Ley 664. Esta ley tiene por objeto regular el Sistema de Inspección del Trabajo, su organización, facultades y competencias a fin de promover, tutelar y garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su actividad laboral.

7) Ley de Trato Digno y Equitativo a Pueblos Indígenas y Afrodescendientes, Ley 757. Esta ley Tiene como objeto regular y garantizar el trato justo e igualitario a los Pueblos Indígenas y Afrodescendientes de la Costa Caribe y Alto Wangki de Nicaragua, así como a los Pueblos Indígenas del Centro, Norte y Pacífico de Nicaragua, en materia de oportunidades y acceso al trabajo en el sector público, privado y organismos no gubernamentales, con todos los derechos, garantías y beneficios que establecen las

leyes laborales, convenios internacionales suscritos y ratificados por Nicaragua, y demás disposiciones relacionadas.

8) Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades, Ley 648. Las ofertas de empleo deberán ser formuladas sobre la base de los requisitos exigibles para su desempeño, sin que el sexo del postulante sea un criterio de elegibilidad. Señala en su Art. 19 En las políticas de empleo, planes, programas y proyectos de inserción laboral deberán aplicar los siguientes lineamientos: Las mujeres y los hombres deben recibir igual salario por igual trabajo, acorde con su experiencia laboral, preparación académica, nivel de responsabilidad del cargo, así mismo gozar de los derechos laborales y beneficios sociales que les corresponde.

En el Plan de Gestión de Mano de Obra se han establecidos las pautas para garantizar un proceso de selección y reclutamiento que no discrimine por sexo ni edad y que se asegure un pago justo a sus empleados. Además se ha incluido un mecanismo de quejas y reclamos que permita expresar cualquier acto de discriminación por género en el ámbito laboral.

En el marco del proyecto y dado que se sustentan en la legislación del país, UNOPS deberá asegurar su cumplimiento, lo que deberá estar claramente establecido en los contratos elaborados con los trabajadores directos y los proveedores con los que se establezca una relación comercial. Con éstos últimos la verificación se realizará durante la licitación, previo a la contratación de bienes o servicios y durante la relación esté vigente, a través de verificaciones de antecedentes y verificaciones periódicas.

UNOPS cuenta con Políticas propias en la gestión del recurso humano de las cuales podemos resumir:

- OD.PCG.2017.01: Recursos humanos, ética y cultura
- OI.PCG.2017.01: Marco de gestión de personal
- OI.SSC.2018.02: Hospitalidad prestada a costa de UNOPS
- OI.Ethics.2018.01: Protección contra represalias por denunciar faltas de conducta y por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas u otras actividades de investigación
- OI.Ethics.2018.02: Declaraciones de divulgación financiera y conflictos de intereses
- OI.Ethics.2020.01: Prohibición de aceptar obsequios, honores, condecoraciones, favores o remuneraciones o beneficios ajenos a la ONU de fuentes gubernamentales y no gubernamentales
- OI.Ethics.2018.04: Actividades externas

- OI.SSC.2018.01: Viaje de servicio oficial
- EOI.CSG.2017.02: Notificación y gestión de incidentes de salud y seguridad sociales y medioambientales.
- EOD.ED.2017.03 sobre salud y seguridad ocupacional y gestión social y medioambiental

Adicionalmente UNOPS gestiona los fondos de jubilación y diferentes planes médicos de acuerdo al tipo de contrato, los seguros de evacuación médica y de muerte e invalidez para el personal de UNOPS.

Todas las políticas y procedimientos son documentos internos y confidenciales de UNOPS, alojados en el servidor de nuestra organización y a la que todos nuestros empleados tienen acceso, pero nadie externo a UNOPS puede acceder. Las políticas se encuentran redactadas en idioma inglés, porque son de uso internacional, pero en Nicaragua está el equipo de Recursos Humanos que tiene la responsabilidad de aplicarlas a todos nuestros empleados durante todo el proceso de inducción, y posteriormente durante cualquier consulta que pueda surgir.

## **VI. BREVE RESEÑA DE LAS LEYES LABORALES: SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL**

Este apartado establece los aspectos claves de la legislación laboral nacional con respecto a la salud y seguridad ocupacional, y cómo la legislación nacional se aplica a las diferentes categorías de trabajadores identificadas en el apartado 1 de arriba. La descripción general se centra en la legislación que se relaciona con los elementos establecidos en la EAS2. , párrafos 24 a 30.

Algunas de las leyes ya fueron descritas en el apartado anterior, número 3, ya que estas leyes implican aspectos laborales-contractuales y aspectos de higiene y seguridad. Sin embargo, en esta sección también serán descritos.

1) La Constitución Política de Nicaragua como máxima Ley de la Nación de la cual se desprenden todas las leyes recoge en el Capítulo V Derechos Laborales de los nicaragüenses que se encuentran contemplados en los artículos 80 al 88, aquí se sientan las bases de las leyes, reglamentos y demás disposiciones que regirán la materia laboral, no pudiendo oponerse a la constitución de la nación.

2) El código del trabajo, que regula las relaciones laborales y cuya administración la tiene el Ministerio del trabajo. La Ley 185 o Código del Trabajo de Nicaragua regula los derechos y deberes de los nicaragüenses en materia laboral, normandos aspectos

como ámbito de aplicación, sujetos de derecho, obligaciones de los empleadores y trabajadores, relación laboral y contratos, terminación del contrato, jornadas de trabajo y descanso, vacaciones, salarios, Higiene y Seguridad, Trabajo de niños, niñas y adolescentes, trabajo de las mujeres, asociaciones sindicales, entre otros.

3) Ley de Higiene y Seguridad Laboral, Ley 618. La ley tiene por objeto establecer el conjunto de disposiciones mínimas que, en materia de higiene y seguridad del trabajo, el Estado, los empleadores y los trabajadores deberán desarrollar en los centros de trabajo, mediante la promoción, intervención, vigilancia y establecimiento de acciones para proteger a los trabajadores en el desempeño de sus labores.

4) Resolución ministerial de higiene y seguridad del trabajo, relativo al peso máximo de la carga manual que puede ser transportada por un trabajador. La Resolución tiene por objeto establecer las medidas mínimas que en materia de Higiene y Seguridad del Trabajo deben desarrollarse para proteger a los trabajadores relativos al "Peso Máximo de la Carga Manual que pueda ser Transportada". Las disposiciones de esta Resolución se aplicarán en todos los Centros de Trabajo del País, tanto públicos como privados, en los que se realicen labores industriales, agrícolas, comerciales o de cualquier otra índole.

5) Sistema Nacional para la Prevención Mitigación y Atención a Desastre (SINAPRED), Ley 337. Tiene como fin reducir la vulnerabilidad de las personas en riesgo de sufrir desastre provocados por fenómenos naturales y/o generados por el quehacer humano que ponen en peligro la vida de los ciudadanos, sus bienes, ecosistemas y economía nacional. Mediante esta ley se activan las alertas a nivel local, regional, departamental y nacional.

6) Norma Técnica Instalaciones de Protección contra Incendios, NTON 22 002 09. Define las condiciones que deben cumplir los aparatos, equipos y sistemas empleados contra incendios que aseguren la vida y los bienes.

7) Ley general de Inspección del Trabajo, Ley 664. Esta ley tiene por objeto regular el Sistema de Inspección del Trabajo, su organización, facultades y competencias a fin de promover, tutelar y garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su actividad laboral.

8) Guías de Medio ambiente, Salud y Seguridad (GMASS por sus siglas en inglés) del Banco Mundial. Estas guías son documentos de referencia técnica que contienen ejemplos generales y específicos de la Buena Práctica Internacional para la Industria

(GIIP). Las Guías generales sobre medio ambiente, salud y seguridad deben usarse junto con las Guías sobre medio ambiente, salud y seguridad para el sector de la industria correspondiente, que ofrecen orientación a los usuarios sobre cuestiones relativas a cada sector industrial específico. Favor encontrar como anexo a este documento las GMASS.

## ANÁLISIS DE BRECHAS ENTRE EAS 2 Y LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La siguiente tabla refleja la compatibilidad entre los requisitos del EAS 2 y las leyes nacionales, señalando las brechas en esa compatibilidad y las propuestas para reducirlas en los casos que corresponda:

Análisis de la Compatibilidad: Legislación Nacional y el EAS 2		
Leyes Nacionales	Alineación o Brechas al EAS2	Propuesta para reducir Brechas
Ley 185. Código del trabajo y de la seguridad social de Nicaragua.	Se alinea con el objetivo del EAS 2	No hay brecha. Esta ley se alinea con el EAS2 del Banco.
Ley 664 Ley general de Inspección del Trabajo.	No incorpora a los consultores	Promover el Mecanismo de Retroalimentación y Atención a Quejas que se describe en el presente documento.
Ley 618 Ley de Higiene y Seguridad Laboral	No incorpora a los consultores.	Se deberá aplicar lo dispuesto en la presente Guía de Gestión de la Mano de Obra
Ley 539 Ley de Seguridad Social	Se alinea con el objetivo del EAS 2	No hay brecha. Esta ley establece el sistema de Seguro Social, para regular y desarrollar los derechos y deberes recíprocos del Estado y los ciudadanos, para la protección de los trabajadores y sus familias frente a las contingencias sociales de la vida y del trabajo.
Ley. 757, Ley de trato digno y equitativo a Pueblos Indígenas y Afrodescendientes.	Se alinea con el objetivo del EAS 2	No hay brecha. Se garantiza el trato justo e igualitario a los Pueblos Indígenas y Afrodescendientes de la Costa Caribe y Alto Wangki de Nicaragua, así como a los Pueblos



Análisis de la Compatibilidad: Legislación Nacional y el EAS 2		
Leyes Nacionales	Alineación o Brechas al EAS2	Propuesta para reducir Brechas
		Indígenas del Centro, Norte y Pacífico de Nicaragua, en materia de oportunidades y acceso al trabajo en el sector público
Ley 648, Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades	Se alinea con el objetivo del EAS 2	No hay brecha. Se promueve el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de los trabajadores del proyecto
Ley 337. Sistema Nacional para la Prevención Mitigación y Atención a Desastre (SINAPRED).	Se alinea con el objetivo del EAS 2	No hay brecha. Mediante esta ley se activan las alertas a nivel local, regional, departamental y nacional.
NTON 22 002 09, Norma Técnica Instalaciones de Protección contra Incendios	Se alinea con el objetivo del EAS 2	No hay brecha. Define las condiciones que deben cumplir los aparatos, equipos y sistemas empleados contra incendios que aseguren la vida y los bienes.
Resolución ministerial de higiene y seguridad del trabajo, relativo al peso máximo de la carga manual que puede ser transportada por un trabajador.	Se alinea con el objetivo del EAS 2	No hay brecha. La Resolución tiene por objeto establecer las medidas mínimas que en materia de Higiene y Seguridad del Trabajo deben desarrollarse para proteger a los trabajadores relativos al "Peso Máximo de la Carga Manual que pueda ser Transportada". Este tipo de trabajos es considerado de alto riesgo, por lo que no se permite que sea realizado por trabajadores menores de edad.
La Organización Internacional del trabajo (OIT), ha establecido que convenios son fundamentales, de los cuales Nicaragua es signataria.	Se alinea con el objetivo del EAS 2	No hay brecha. Abarcan temas que son considerados como principios y derechos fundamentales en el trabajo:

Análisis de la Compatibilidad: Legislación Nacional y el EAS 2		
Leyes Nacionales	Alineación o Brechas al EAS2	Propuesta para reducir Brechas
Plan del Grupo de Acción Regional para las Américas, GARA.		

## VII. PERSONAL RESPONSABLE

El/La Gerente de proyecto de UNOPS, quien es la máxima autoridad contratada para liderar este proyecto, garantizará el cumplimiento de lo establecido en el presente documento, a través de la designación de responsabilidades a los otros miembros del personal contratado por UNOPS (los cuales se describen en la sección 3 de este documento).

Actividad	Responsable	Funciones
Manejo de personal del proyecto	UNOPS, a través del/la Gerente de Proyecto	<p>Gestión y administración de procesos relacionados a los/as trabajadores/as</p> <p>Asignación de responsabilidades a cada trabajador, en función de las tareas para la ejecución del proyecto.</p> <p>Supervisión del equipo asignado al proyecto.</p>
Manejo de contratistas / Subcontratistas / Proveedores primarios	UNOPS, a través del/la Gerente de Proyecto	<p>Realizar los procesos de adquisición y hacer entrega de los insumos al MINSA.</p> <p>Elaborar los contratos/pliegos de licitación con cláusulas que obliguen a los proveedores primarios a cumplir fielmente con los EAS.</p>

		Supervisar e inspeccionar que las tareas de los/as trabajadores/as de los proveedores primarios se lleven a cabo cumpliendo estrictamente la política de Higiene y Seguridad de UNOPS y los EAS.
Higiene y Seguridad Ocupacional	<p>UNOPS, a través del Asociado(a)/en gestión socioambiental (Asociado(a) de HSSE) y con la autorización del/la Gerente de Proyecto.</p> <p>Gobierno, a través de MHCP y MINSA.</p>	<p>Mantener un seguro médico adecuado y exigir que sus proveedores primarios también lo tengan para sus empleados; prever las indemnizaciones correspondientes por lesiones, enfermedad o fallecimiento durante el cumplimiento de funciones.</p> <p>Supervisar que durante las actividades de adquisición de bienes y servicios los proveedores primarios cumplan con las medidas de higiene y seguridad nacional y protocolos anti Covid-19 que se detallan en el plan de participación de partes interesadas PPPI.</p> <p>Inspeccionar que después de realizadas las adquisiciones, en los hospitales se cumplan con las medidas de higiene y seguridad.</p>
Entrenamiento a los trabajadores	<p>UNOPS, a través del/la Asociado(a)/en gestión socioambiental (Asociado(a) de HSSE) y con la autorización del/la Gerente de Proyecto.</p>	<p>Capacitación para todos/as los/as participantes para la aplicación de los instrumentos de gestión ambiental y social (MGAS, PPPI, PGMO)</p> <p>Inducción de entrenamiento para todos los trabajadores con las políticas de UNOPS.</p>

		<p>Capacitación de trabajadores/as para mitigar la propagación de COVID-19 y cómo proceder en caso de trabajadores infectados por COVID-19.</p>
<p>Quejas de los/las trabajadores</p>	<p>UNOPS, a través del/la Coordinador/a de Gestión Social y ambiental (Coordinador/a de HSSE) y con la autorización del/la Gerente de Proyecto.</p> <p>Gobierno, a través de MHCP y MINSA.</p>	<p>Atender cualquier queja en el ámbito laboral y de salud y seguridad ocupacional relacionada con el desempeño de UNOPS y sus proveedores primarios en el ámbito del proyecto "Respuesta ante el COVID-19", financiado por el Banco Mundial.</p> <p>Para los/as colaboradores/as de UNOPS, existe una política y proceso definido para el establecimiento de quejas y denuncias:</p> <p>OI.Ethics.2018.01: Protección contra represalias por denunciar faltas de conducta y por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas u otras actividades de investigación. Esta forma parte de la Oficina de Ética y Cumplimiento, donde las consultas son confidenciales. Proporcionamos un entorno seguro y confidencial en el que puede consultar sobre cuestiones éticas y buscar protección contra represalias al denunciar una conducta indebida</p> <p>La política tiene como objetivo garantizar que UNOPS funcione de un modo abierto, transparente y justo para fomentar la protección para los individuos que informen sobre casos de conducta indebida o cooperen en auditorías, investigaciones u otras</p>

		<p>actividades de determinación de los hechos debidamente autorizadas. Para ejecutar estas denuncias existe una plataforma llamada: UNOPS Speak Up (<i>se brindan más detalles sobre el mecanismo de quejas y otras vías de recepción de quejas más adelante, en la sección XI: Mecanismos de quejas y reclamos de los trabajadores</i>).</p>
--	--	---

## VIII. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

Por la naturaleza del proyecto y las responsabilidades establecidas en el MoA, será UNOPS quien garantice que el Proyecto se lleve a cabo de acuerdo con los Estándares Ambientales y Sociales de una manera aceptable, implementando sus políticas y procedimientos internos administrativos, adquisiciones y de HSSE.

Cuando el Prestatario tiene políticas o procedimientos independientes, estos pueden ser referenciados o anexos al PGM, junto con cualquier otra documentación de respaldo.

El personal de UNOPS que labora en el proyecto, deberá adoptar las medidas que se describen en el protocolo de bioseguridad para la actuación de empleados frente al COVID-19, que dicta las pautas a sobre el manejo, control y disposiciones generales del tratamiento de las medidas de Bioseguridad.

### **Protocolo de bioseguridad para la actuación de los empleados de UNOPS-Nicaragua frente al escenario de COVID – 19**

Es de conocimiento de todos nuestros empleados en UNOPS que actualmente se está ejecutando la modalidad de trabajo desde casa, como consecuencia del inicio de la pandemia del COVID-19. Sin embargo, todos nuestros empleados deben tomar en cuenta todas las consideraciones que abajo se describen para salvaguardar su vida, la de sus familiares, y la de otros compañeros de trabajo, cuando por cuestiones de fuerza mayor, se deba realizar acto de presencia en la oficina o en algún otro centro de trabajo, al ejecutar cualquiera de las funciones relacionadas con su cargo; y de esta forma evitar poner el riesgo su salud y la de otros.

### **A. Medidas de actuación obligatorias dentro de la oficina y mientras se encuentre actuando en nombre de UNOPS**

UNOPS deberá instruir este protocolo a todos los trabajadores para que extremen los cuidados diarios:

1. Recursos Humanos, deberá mantener un expediente general médico de todos sus empleados, a fin de adoptar las medidas específicas para las personas trabajadoras especialmente sensibles.
2. Proporcionar información sobre medidas higiénicas, como lavarse las manos con frecuencia, no compartir objetos, ventilación del centro de trabajo, evitar apretones de manos, tocarse la nariz, boca y ojos; y promover la limpieza de superficies y objetos.

En este sentido, UNOPS deberá poner a disposición de las personas trabajadoras el material higiénico necesario, y adoptar los protocolos de limpieza que fuesen precisos.

3. En el lugar de trabajo se tomará la temperatura al ingresar a las instalaciones/oficina (UNOPS) y hay disponible un dispensador de alcohol para uso de todos los que ingresen.
4. Se usarán permanentemente los elementos de protección personal (mascarillas), los cuales serán proporcionados de forma gratuita dos veces al día a todo el personal de UNOPS. En caso de visitas, se debe de exigir el uso obligatorio y adecuado antes de ingresar a la oficina.
5. Al llegar al lugar de trabajo, los trabajadores y cualquier visita se desinfectarán sus manos y zapatos. En el caso de las visitas, además, se les realizará algunas preguntas obligatorias para conocer rápidamente el estado de salud de forma general.
6. Se deberá mantener un distanciamiento de mínimo 2 metros, respetando la ubicación de cada cubículo/espacio de trabajo, que ha sido cuidadosamente posicionado para mantener este distanciamiento. En caso de reuniones, se deben de programar de forma tal que se guarde el distanciamiento y limitar la participación únicamente de aquellos que sean indispensables.
7. Se deberá realizar una desinfección rigurosa y frecuente de los lugares e implementos de trabajo de uso constante, debiendo, el personal de aseo, utilizar todo el equipo de seguridad asignado (guantes, mascarillas, gafas de seguridad).

8. Todo empleado de UNOPS tiene la obligación de informar a Recursos Humanos, cuando sospeche que alguno de sus compañeros de trabajo tiene COVID-19, ha estado en contacto directo con alguien que dio positivo a COVID-19, o presenta algún síntoma relacionado a este virus, con la finalidad de poder realizar, de forma sigilosa, todas las averiguaciones necesarias y descartar cualquier posibilidad de contagio.

### **B. Desplazamiento hacia y desde la oficina de UNOPS**

1. De ser posible, desplázate siempre en tu vehículo, preferiblemente solo, pero en caso de ser absolutamente imprescindible, se recomienda que viaje solamente dos personas más detrás del asiento del copiloto, usando ambos su mascarilla.

2. En caso de no contar con vehículo propio, se debe elegir desplazarse en bicicleta o a pie, si es factible, para evitar el uso de transporte público.

3. Si usa transporte público, debe asegurarse de utilizar mascarilla en todo momento, llevar alcohol gel para ser aplicado con frecuencia, utilizar toallitas desechables, y guardarlas en una bolsa para poder ser colocada adecuadamente en un cesto de basura al llegar al sitio de destino.

### **C. Detección de casos positivos de COVID-19 de un empleado de UNOPS**

Es importante saber qué debemos hacer si detectamos un caso positivo de coronavirus en la oficina.

1. Una vez los médicos o las autoridades sanitarias hayan confirmado el diagnóstico, todo empleado debe reportarlo inmediatamente a la oficina de Recursos Humanos, a modo de poder justificar su ausencia laboral, así como la de tomar medidas con sunexo laboral y poder aislar la mayor cantidad de empleados posibles que hayan sido expuestos (trabajadores, clientes, proveedores u otras visitas han podido entrar en contacto con el trabajador infectado en la empresa).

2. Todo trabajador de UNOPS que haya mantenido contacto estrecho con el trabajador que ha dado positivo a COVID-19 debe de ser informado que estará en cuarentena domiciliaria de 14 días. Se llevará a cabo una vigilancia activa de los síntomas por parte de UNOPS.

3. En caso de no presentar síntomas, durante el periodo de aislamiento, el empleado podrá prestar sus servicios a través del teletrabajo (siempre que sea posible).

4. En caso de presentar síntomas en los días que dure el aislamiento, se deberá mantener el confinamiento y su centro médico para confirmar si es COVID-19.

5. Ningún trabajador diagnosticado con COVID-19 o que haya sido detectado como contacto estrecho del trabajador infectado con COVID-19, podrá acceder a las instalaciones de la oficina de UNOPS, ni cualquier otro centro para ejercer sus funciones laborales, hasta recibir el alta médica, o pasado los 14 días de aislamiento.

Estas medidas también aplican para trabajadores de UNOPS que hayan estado al cuidado de familiares que dieron positivo a la prueba de COVID-19.

6. Se deben reforzar inmediatamente todas las medidas de seguridad y de prevención en la empresa, en concreto y con especial énfasis la limpieza y desinfección de todos los elementos y superficies del centro de trabajo, sobre todo aquellas con las que trabajador infectado hubiera entrado en contacto, en un período no superior a 24 horas después de haberse conocido el positivo.

7. El personal de limpieza deberá hacer uso de los elementos de protección personal al momento de realizar los procesos de desinfección.

**D. Medidas de actuación durante las visitas a proveedores, centros de entrega de insumos u otros lugares ajenos a la oficina.**

Tomar en cuenta que el Director o jefe de oficina deberá evaluar si es extremadamente necesaria la participación presencial de empleados de UNOPS en reuniones fuera de la oficina, y dar la aprobación para asistir a la misma.

1. Evitar o cancelar cualquier desplazamiento o visita, si está enfermo, ante cualquier síntoma o si sufre alguna patología de riesgo.

2. Lavarse las manos con frecuencia, al llegar al sitio de visita, y preferiblemente siempre tener disponible una botella de alcohol, en su bolso/maleta de trabajo.

3. Usar la mascarilla en el traslado de su domicilio al centro de visita, y posteriormente durante todo el tiempo que tarde la reunión o visita.

4. No comparta lápices, ni equipos portátiles o electrónicos, en la medida de lo posible.

5. Trate de no usar en el ascensor, y en caso de que sea necesario el uso del mismo, lave inmediatamente sus manos después de haber salido del ascensor.

6. Evite tocarse la cara, al máximo posible.



7. Mantenga siempre el distanciamiento de los demás presentes.

8. Evitar regresar a la oficina en caso de haber asistido a alguna visita, para reducir el riesgo de propagación del virus.

### **E. Restricciones de viajes**

Los viajes y misiones internacionales están suspendidas mientras dure la pandemia.

Las visitas a los sitios de los proyectos o visitas a otros sitios o reuniones deben ajustarse a las políticas de movimiento nacional y locales.

Para las visitas en sitio, dónde sea requerida la entrega de bienes y servicios, el personal de UNOPS deberá acogerse a las políticas indicadas por el establecimiento de salud en cuanto a la Bioseguridad, sin embargo, el personal deberá responder a las siguientes indicaciones adoptadas por UNOPS:

- Evitar los apretones de manos, abrazos y demás formas de contacto cercano en la obra.
- Mantener una distancia mínima de 1 metro en todo momento (entrada al proyecto, reuniones, almuerzo, etc.)
- Evitar tocarse la cara (ojos, nariz, boca) sin lavarse las manos.
- Lavarse las manos antes de comer y no compartir alimentos o bebidas con compañeros.
- No compartir ni intercambiar sus elementos de protección personal (EPP).

Asegurarse de contar con los siguientes insumos en suficiente cantidad:

- Toallas desinfectantes desechables, gel alcoholado y/o alcohol líquido.
- Mascarillas, las cuales deberán ser utilizadas correctamente en todo momento, particularmente cuando se encuentre dentro de los edificios.

Las personas que deban trasladarse desde sus casas hacia los sitios de proyectos y viceversa utilizando transporte público, deberán tomar las siguientes medidas preventivas:

- Usar pañuelos desechables luego de tocar superficies (puertas, manubrios, etc.). Luego de su uso, colocarlo en basureros disponibles o en una bolsa plástica que se pueda llevar, cerrarla bien y colocarla en un sitio adecuado.
- Llevar consigo alcohol gel y aplicarlo en las manos cada vez que toque alguna superficie, realice el pago o realice cualquier otra acción.
- Evitar tocarse la cara antes, durante y después de utilizar el transporte.

- Si la unidad de transporte no tiene suficiente espacio disponible, tomar el siguiente vehículo disponible, debiendo ser considerada causa justificada de demora.
- Lavarse bien las manos con suficiente jabón y agua al llegar al destino final.
- En todo momento utilizar su mascarilla

Para los proyectos que apoyan a los establecimientos de salud, deben existir planes o procedimientos para abordar los siguientes problemas:

Obtener suministros adecuados de EPP médico, incluidas batas, delantales, cortinas; mascarillas y respiradores médicos (N95 o FFP2); guantes (médicos y de uso intensivo para limpiadores); protección para los ojos (gafas o pantallas faciales); jabón y desinfectante para lavarse las manos; y equipo de limpieza eficaz.

Cuando no se pueda obtener el EPP pertinente, el plan debe considerar alternativas viables, como mascarillas de tela, limpiadores a base de alcohol, agua caliente para la limpieza e instalaciones adicionales para lavarse las manos, hasta que los suministros estén disponibles.

Llevar a cabo arreglos de limpieza mejorados, incluida la limpieza a fondo (utilizando un desinfectante adecuado) de las instalaciones de catering / comedores / instalaciones de alimentos / bebidas, letrinas / baños / duchas, áreas comunes, incluidas las manijas de las puertas, los pisos y todas las superficies que se tocan regularmente

Capacitar y proporcionar al personal de limpieza el equipo de protección personal adecuado cuando se limpian las salas de consulta y las instalaciones utilizadas para tratar a los pacientes infectados.

Implementar la estrategia / plan de comunicación para respaldar la comunicación regular, actualizaciones accesibles y mensajes claros para los trabajadores de la salud, con respecto a la propagación de COVID-19 en ubicaciones cercanas, los últimos hechos y estadísticas y los procedimientos aplicables.

Toda esta información se encuentra anexa como guías y procedimientos del MINSA dentro del Marco de Gestión Ambiental y Social (MGAS) y la información también esta disponible en el siguiente [link:](http://www.minsa.gob.ni/index.php/repository/Descargas-MINSA/COVID-19/Gu%C3%ADas-Normas-y-Protocolos/)  
<http://www.minsa.gob.ni/index.php/repository/Descargas-MINSA/COVID-19/Gu%C3%ADas-Normas-y-Protocolos/>

## IX. EDAD PARA TRABAJAR

En este apartado queda establecido que la edad mínima para contratar empleados que trabajen en el proyecto "Respuesta en Nicaragua al Covid-19" es de 18 años. Pese a que La Ley 185, Código del Trabajo de Nicaragua y reforma Ley 474, en el numeral IV, DEL TRABAJO DE LOS NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES en su artículo 131.- establece que "La edad mínima para trabajar mediante remuneración laboral es de 14 años", para fines de este proyecto se deberá cumplir la mayoría de edad.

Esta provisión de contar con 18 años como edad mínima para trabajar aplica para todos los trabajadores del proyecto. A los proveedores primarios también se les exigirá que cumplan con esta edad mínima para los trabajadores que asignen para asistir en este proyecto. Previo al inicio de la relación comercial y durante la ejecución del proyecto, UNOPS supervisará que se cumpla estrictamente esta medida.

Para tales fines UNOPS por medio de sus contratos de bienes y servicios establece en su cláusula de "Trabajo Infantil" que él o la contratista declararan y garantizaran que ni él o ella, ni sus entidades matrices (de haberlas), ni alguna de las entidades subsidiarias o filiales del contratista (de haberlas), realiza práctica alguna incompatible con los derechos enunciados en la Convención sobre los Derechos del Niño, comprendido el 32 de la misma, que, entre otras cosas, obliga a que el niño esté protegido contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. Para tales fines del cumplimiento UNOPS.

UNOPS además, también obliga a nivel contractual, que le o la contratista adoptará todas las medidas que corresponda para impedir que cualquiera de sus empleados o cualquier otra persona contratada y controlada por el contratista para desempeñar servicios en el marco del contrato cometa actos de explotación o abusos sexuales. A estos efectos, las relaciones sexuales con una persona menor de 18 años de edad, sean cuales fueren las leyes vigentes en materia de consentimiento, constituirán explotación y abusos sexuales de dicha persona. Además, el o la contratista se abstendrá de intercambiar dinero, bienes, servicios u otras cosas de valor por favores o relaciones sexuales, o de practicar relaciones sexuales que exploten o degraden a una persona, y adoptará todas las medidas razonables y apropiadas para prohibir que sus empleados/as u otras personas contratadas y controladas por él realicen esas actividades.

Si se llegaran a encontrar trabajadores de los proveedores primarios menores de edad trabajando para el proyecto, entonces UNOPS procederá a terminar la relación comercial y penalizar al proveedor por incumplimiento al código de conducta.

En el marco de este proyecto, no se contempla el riesgo de contratación a personas menores, sin embargo cuando exista riesgo de trabajo infantil o de trabajo forzado en relación con los/las trabajadores/as del proyecto, UNOPS tomará las medidas necesarias para identificar esos riesgos de conformidad con los párrafos 17 a 20 del EAS 2, que cita: *“Los trabajos considerados peligrosos para los niños son aquellos que, por su naturaleza o las circunstancias en las que se realizan, pueden poner en peligro la salud, seguridad o moral de los niños”*. Entre los ejemplos de actividades laborales peligrosas prohibidas para los niños se incluyen las siguientes: a) el trabajo expuesto a abuso físico, psicológico o sexual; b) el trabajo en áreas subterráneas, bajo el agua, o en alturas o espacios cerrados; c) el trabajo con maquinaria, herramientas o equipos peligrosos o que implica manipular o transportar cargas pesadas; d) el trabajo en entornos no saludables en los que el niño está expuesto a sustancias, agentes o procesos peligrosos, o a temperaturas, ruidos o vibraciones que dañan la salud, o) el trabajo en condiciones difíciles, como horario prolongado, trabajo durante la noche o confinamiento en las instalaciones del empleador”. En caso de darse la situación señalada, UNOPS tomará los pasos necesarios para remediarla conforme lo establecido en los párrafos 17 a 20 del EAS 2. Para operacionalizar estas provisiones en el caso de los trabajadores de proveedores primarios, estas deberán estar claramente establecidas en los pliegos de licitación y/o TDR.

## X. TÉRMINOS Y CONDICIONES

Para la contratación de trabajadores empleados directamente por UNOPS se establecerá el salario pagado de acuerdo al puesto y las capacidades y experiencia de la persona que aplica a la posición, que jamás será inferior al salario mínimo establecido en el país. Así mismo en el contrato se establecen las horas de trabajo por semana.

En el caso de los proveedores primarios, Las Naciones Unidas requerirán por medios contractuales que éstos se aseguren de que los salarios se paguen a sus empleados en moneda de curso legal, a intervalos periódicos de no más de un mes, en su totalidad y directamente a los trabajadores de que se trate. Los proveedores primarios han de mantener un registro adecuado de esos pagos. Los descuentos del salario se permiten solamente en las condiciones y en la medida en que lo estipule la legislación, los reglamentos o el acuerdo colectivo aplicable y los proveedores deben informar a los trabajadores acerca de tales descuentos en el momento de cada pago. Los salarios, el

horario y otras condiciones de trabajo que establezcan los proveedores no deben ser menos favorables que las mejores condiciones imperantes a nivel local (es decir, las que figuren en i) acuerdos colectivos que abarquen a una proporción importante de los empleadores y trabajadores; ii) laudos arbitrales; o iii) leyes o reglamentos aplicables) para un trabajo de las mismas características realizado en la profesión o el sector correspondiente en la zona donde se efectúa el trabajo. (Ver anexo a este documento el código de conducta para proveedores de las Naciones Unidas)

Uno de los objetivos importantes de UNOPS es ser una organización inclusiva, dotada de personal diverso y donde todas las personas se sientan bienvenidas. UNOPS reconoce que la verdadera inclusividad va más allá de la igualdad de género. Abarca otras formas de diversidad, y responde a ellas: desde la discapacidad, la etnia y la raza hasta la situación económica, la pertenencia al colectivo LGBTQI+ y la juventud, entre muchas otras.

Internamente, UNOPS desde 2018 emprendió acciones prioritarias para alcanzar el objetivo de igualdad de género y reducción de las desigualdades. En aquel entonces las mujeres sólo representaban el 38% de nuestra plantilla de trabajo y apenas ocupaban un 30% de los puestos de liderazgo. En el transcurso de estos tres años, gracias a la ardua labor de todas las personas responsables de la contratación y la gestión de recursos humanos, actualmente (desde el 6 de agosto de 2021) las mujeres representan el 50% de la plantilla de trabajo de UNOPS y ocupan más del 45% de los cargos de liderazgo sénior.

UNOPS reconoce que es importante conservar este logro y asegurarse de mantener la dinámica, y se compromete a seguir su camino a la igualdad y garantizar que los cambios que han realizado hasta el momento continúen, sean sostenibles y se extiendan a los socios comerciales con los que se establecen relaciones de trabajo; por lo tanto, dentro de su plan de acción de Género, diversidad e inclusión verifica que durante los procesos de licitación participen y se seleccionen empresas que promuevan el empoderamiento de las mujeres, la participación igualitaria y que tengan prácticas antidiscriminación consistentes con los objetivos de UNOPS y las Naciones Unidas, debiendo estas empresas completar formularios de sostenibilidad para proveedores como parte de la evaluación de las ofertas.

En relación a los despidos, UNOPS promoverá que no se realicen despidos injustificados basados en discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, origen nacional o social, preferencia sexual o cualquier otro motivo que pueda reconocerse en la legislación nicaragüense. Tampoco podrán hacerse despidos aquellos trabajadores de UNOPS, ~~trabajadores de Salud~~ o

trabajadores de los proveedores primarios, que de buena fe expongan alguna queja o reclamación, relacionada a sus condiciones de trabajo de salud y seguridad, a través del mecanismo de quejas habilitado por UNOPS. Es importante recalcar que el trabajador aun siendo despedido puede seguir haciendo uso del mecanismo de quejas de UNOPS y se darán seguimiento a todas las quejas y reclamos recibidos, más aún si ésta corresponde a una denuncia de despido por represalia por usos del mecanismo de quejas.

A todas las partes interesadas del proyecto, que cumplan a su vez funciones de empleador, se les recomienda mantener registros del desempeño y comportamiento de todos los empleados en los expedientes laborales, a fin de poder tener evidencia objetiva suficiente, en caso de aplicar un despido, y poder justificarlo.

Todas Las acciones correctivas que se apliquen a los empleados del proyecto deberán ser consistentes con la falta cometida y el tipo de falta debe estar contenida preferiblemente en el reglamento interno de la organización para asegurar la objetividad de la aplicación de las acciones correctivas; esto como cumplimiento a lo establecido en el código laboral de Nicaragua.

Cualquier convenio colectivo que se aplique al proyecto. Cuando sea relevante, proporcione una lista de acuerdos y describa las características y disposiciones clave

## **XI. MECANISMO DE QUEJAS Y RECLAMOS DE LOS TRABAJADORES**

Tener conocimiento sobre las quejas internas y qué tipo de comportamientos prohíben las Normas de conducta de la ONU es importante para promover un entorno laboral seguro donde las personas puedan trabajar juntas en armonía.

En este apartado se establecen los detalles del mecanismo de quejas que se proporcionará a los trabajadores directos y de los proveedores primarios, y describe la forma en que estos trabajadores conocerán el mecanismo. El mecanismo de quejas es un mecanismo ya existente en UNOPS y para acceder se debe utilizar la plataforma llamada: UNOPS Speak Up, que se puede acceder únicamente a través del siguiente link: <https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/105317/index.html>.

El uso y funcionamiento de la plataforma será descrito y explicado en capacitaciones de inducción para el personal nuevo contratado, que será proveída por el equipo de Recursos Humanos de UNOPS en Nicaragua a todos/as sus trabajadores(as) que participen de actividades del Proyecto. Todos los empleados de UNOPS tienen acceso

a la plataforma de quejas internas "Speak Up", la cual es en idioma inglés, porque es de uso internacional; sin embargo, las quejas pueden ser redactadas en el idioma de su preferencia y el equipo de ética (que es quien recibe la queja) se encargará de traducirla para dar una solución.

Por otro lado, más abajo en esta misma sección, también se ofrecen otros canales alternativos que les permitan a todos los trabajadores (directos, trabajadores de los proveedores, y cualquier otro trabajador del proyecto) acceder al sistema para registrar sus quejas en castellano. Entre las alternativas existen: un correo electrónico, un número telefónico local y WhatsApp.

El Mecanismo estará basado en los siguientes principios:

- El proceso de todo el Mecanismo será transparente y permitirá a los trabajadores expresar sus preocupaciones y presentar quejas o reclamos cuando lo consideren necesario.
- No habrá discriminación contra aquellos trabajadores que manifiesten sus reclamos y todos sus reclamos serán manejados con confidencialidad.
- Quejas y reclamos anónimos serán tratados bajo el mismo criterio que aquellos de los cuales se conoce su origen.
- La administración del Proyecto tratará las quejas y reclamos con seriedad, y tomará acciones puntuales y apropiadas en sus respuestas.
- La información de la existencia del Mecanismo estará disponible de a todos los trabajadores del Proyecto (directos o contratados) a través de distintas modalidades. La existencia de este Mecanismo no impide que los trabajadores apelen a otros recursos que le sean permitidos por el Código de Trabajo nacional.

UNOPS tiene tolerancia cero con la discriminación (sea basada en género, religión, orientación sexual, etnia, color, idioma, discapacidad física o mental) el acoso y el abuso de autoridad. Tal conducta es contraria a la Carta de las Naciones Unidas, a las Normas de Conducta de la Administración Pública Internacional y al Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas.

El personal responsable de tal comportamiento puede estar sujeto a medidas administrativas apropiadas o acción disciplinaria.

UNOPS también se compromete a generar las condiciones para garantizar que las personas no se enfermen, sufran lesiones o mueran como resultado del trabajo de la organización. Toda persona involucrada en el trabajo de UNOPS o afectada por ella tiene la responsabilidad de detener las situaciones que amenazan la vida y de informar

para que se puedan abordar las condiciones o comportamientos en el lugar de trabajo. Las sugerencias que puedan conducir a una mejora significativa de la salud y la seguridad en el trabajo en UNOPS son bienvenidas.

Los informes de no conformidades de HS o sugerencias de mejora presentados aquí se envían de manera confidencial al equipo de Salud y Seguridad, Social y Ambiental (HSSE).

Para presentar una reclamación por irregularidades, vaya a la plataforma [Speak-Up](https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/105317/index.html), a través del link: <https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/105317/index.html>. UNOPS ha establecido un mecanismo confidencial para las personas que deseen denunciar faltas de conducta. La línea directa Speak Up es administrada por un proveedor de servicios independiente en nombre de UNOPS para proteger la confidencialidad. Se puede acceder a él en todo el mundo y de forma gratuita. Esta línea directa puede ser utilizada tanto por el personal de UNOPS como por personas ajenas a UNOPS.

Los informes de irregularidades presentados aquí se envían de forma confidencial a la unidad de informes correspondiente dentro de UNOPS para que se tomen medidas adicionales. Diferentes equipos manejan diferentes tipos de irregularidades:

El Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones (IAIG) recibe denuncias de fraude e irregularidades financieras, falsificación, robo, uso indebido de recursos, conflictos de intereses, acoso sexual, agresión, incluida la agresión sexual, explotación y abuso sexuales, y violaciones de las leyes locales.

El equipo de reclamos internos maneja cualquier forma de discriminación, acoso y abuso de autoridad. También investigan procesos de contratación inadecuados.

La Oficina de Ética y Cumplimiento (Ética) está encargada de gestionar las inquietudes de represalias contra el personal de UNOPS por denunciar faltas de conducta o cooperar con una auditoría, investigación u otra actividad de determinación de hechos debidamente autorizada.

Al informar, se recomienda ser lo más específico posible. Incluya los detalles básicos de quién, qué, dónde, cuándo y cómo ocurrió cualquiera de estos incidentes. La información específica nos ayudará a realizar una revisión adecuada de la queja. La línea directa de Speak Up le pedirá que proporcione toda la información relevante, pero intente incluir:



**¿Quién está involucrado?:** nombre, cargo, detalles de contacto de todas las personas que se cree que están involucradas en la infracción?

**Qué sucedió:** Describe los eventos con la mayor precisión posible.

**Cuándo sucedió:** fechas, hora, cuántas veces, etc.

**Dónde sucedió:** Nombre de la oficina, ciudad y país y, si es posible, la dirección (nombre del edificio, número de oficina, etc.).

**Por qué sucedió:** Por qué la persona presuntamente cometió el delito.

Incluya cualquier documento relevante, como números de contrato, nombres de testigos, etc.

Para asegurarse de que su denuncia se dirija al equipo adecuado y se maneje correctamente, le recomendamos que envíe una denuncia confidencial en línea utilizando el link directo de Speak Up

(<https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/105317/report.html>). Sin embargo, si cree que le es más fácil proporcionar un informe por correo electrónico (en el idioma de su preferencia), en lugar de usar la plataforma Speak UP, puede comunicarse con nosotros directamente en [investigations@unops.org](mailto:investigations@unops.org); [internalgrievances@unops.org](mailto:internalgrievances@unops.org); [ethicsofficer@unops.org](mailto:ethicsofficer@unops.org); [hse@unops.org](mailto:hse@unops.org), si lo desea.

El equipo de Ética y Cumplimiento, revisará la denuncia realizada una vez llegue al sistema y lo canaliza a la unidad correspondiente y se comunica con el o la afectada. Las quejas y denuncias se tratan con la mayor confidencialidad y discreción.

En cuanto a quejas relacionadas con violencia de género, UNOPS, se asegurará que todas las personas que participan en el proyecto estén capacitadas en temas de sensibilidad de género y en el manejo de los reclamos específicos al respecto. Dichas capacitaciones serán proveídas en conjunto con otras agencias de las Naciones Unidas.

Considerando la facilidad de interponer una queja o reclamo a través de medios tradicionales, UNOPS ha facilitado, también, para los trabajadores de los proveedores primarios, los siguientes canales de recepción de quejas (estos mismos canales también podrán ser usados por los trabajadores de UNOPS, si éstos considerasen que son más rápido, de fácil acceso y de mejor comprensión porque las instrucciones vienen dadas en español):

- A través de un número telefónico habilitado por UNOPS para quejas y reclamos. El número asignado corresponde a una línea de la compañía telefónica Claro +505 8424 0880. Este número de teléfono podrá recibir las quejas por medio de WhatsApp también. La persona de atención al reclamante, contratada por

UNOPS, realizará unas preguntas a fin de llenar juntos un formulario y que la queja quede recogida y documentada.

- Por medio del correo electrónico salud.covid.ni@unops.org, donde el reclamante puede expresar su queja y UNOPS se encargará de ingresarla al formato adecuado para su debido registro y posterior investigación y análisis de datos.
- También se podrá reportar cualquier queja o denuncia con el personal de UNOPS directamente en persona, quien elevará la queja/incidente/ o denuncia en el Formato correspondiente, del cual posteriormente se ejecuta el Informe de desarrollo del incidente y por último el informe de revisión del incidente, de esto se remite al Gerente del Proyecto quien determina las acciones en consecución al contrato. Estas quejas pueden ser recepcionadas durante cualquier visita que el personal de UNOPS haga a los hospitales y/o cuando tenga encuentro con proveedores y sus trabajadores. El personal contratado para este proyecto ha sido entrenado, desde el pasado mes de septiembre, para recepcionar la queja y canalizarla a la persona responsable correspondiente.

La recepción de quejas por medio telefónico y a través de correo electrónico está disponible desde el 01 de septiembre del 2021

### **Responsables del Mecanismo de quejas para los trabajadores de UNOPS**

Se prevé la colaboración de un/a coordinador/a internacional imparcial, con asiento en Nicaragua, a los fines de coordinar los planes sociales y ambientales (Coordinador/a de Gestión Social y ambiental (Coordinador/a de HSSE), quien será responsable, además, por el manejo de quejas y reclamos del PGMO, bajo la autorización del/ la Gerente del Proyecto.

UNOPS procesará en el sistema la información de quejas recibidas directamente en persona, las recibidas por Speakup, el teléfono o el correo.

El equipo de salud y seguridad social (coordinadores y asociados/as) revisará la denuncia por parte del trabajador o proveedor de UNOPS realizada, una vez recibida, se comunicará con él o la afectada para ampliar los detalles de la queja y canalizarla al área correspondiente para su investigación. Para la resolución de las quejas que requieran directamente una investigación por parte del MINSA, de otras instituciones gubernamentales, o de los proveedores primarios, UNOPS dará seguimiento a que la investigación haya sido iniciada por las partes involucradas, realizará un monitoreo de los casos hasta que se reciba una respuesta, y cuando los resultados estén disponibles los comunicará al reclamante, más no se responsabiliza por los retrasos que se puedan

generar para dar una resolución final. Todas las quejas y denuncias se tratan con la mayor confidencialidad y discreción.

UNOPS consolidará todas las quejas del mecanismo de quejas de los empleados de UNOPS para posteriormente elaborar un reporte para el Banco Mundial, con una frecuencia trimestral, el cual contendrá los datos estadísticos surgidos de las quejas recibidas. El responsable de entregar los reportes al Banco Mundial y a la UGP del Ministerio de Hacienda y Crédito Público es el gerente de proyecto.

Este mecanismo de quejas y reclamos será divulgado, por medio de UNOPS, a todos los proveedores primarios y sus trabajadores al inicio de la relación comercial, por medio del contrato. Se requerirá además, que los proveedores primarios entreguen volantes donde se les informe a sus trabajadores sobre este mecanismo de quejas; y UNOPS recopilará evidencia de que esta información haya sido suministrada a sus empleados que participan en el proyecto.

En el caso de los trabajadores de UNOPS, el gerente de proyecto proveerá esta información del mecanismo de quejas y reclamos a sus empleados.

Un diagrama del proceso de Mecanismo de quejas y reclamos de los trabajadores de UNOPS se encuentra anexo en este documento.

### **Quejas Relacionadas con Violencia de Género**

Los responsables de la ejecución del PGMO y la implementación del Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos para los trabajadores de UNOPS, realizarán las coordinaciones necesarias con todas las entidades a cargo de recibir quejas asociadas al proyecto para que las quejas relacionadas con violencia basada en género (VBG) sean derivadas a los proveedores especializados de servicios para los sobrevivientes de casos de VBG. Estas quejas incluyen casos de explotación, abuso, agresión, y violación sexual, entre otros.

Para facilitar este proceso de derivación de este tipo de quejas, el personal responsable de la gestión de quejas mantendrá una lista actualizada de los proveedores de servicios para los sobrevivientes de VBG, incluyendo su información de contacto, de manera que se pueda facilitar la derivación de dichos casos. Los responsables garantizarán que la confidencialidad sobre casos de VBG se mantenga estrictamente protegida.

### **Servicio de Reparación de Quejas Corporativo del Banco Mundial**

Adicionalmente al Mecanismo de queja del proyecto, las comunidades y las personas que se vean afectadas negativamente por un proyecto respaldado por el Banco Mundial

(BM) pueden presentar quejas a los mecanismos existentes de reparación de quejas a nivel de proyecto o al Servicio de reparación de quejas (GRS) del BM. El GRS asegura que las quejas recibidas se revisen rápidamente para abordar las inquietudes relacionadas con el proyecto. El correo electrónico para el GRS para recibir quejas es: [grievances@worldbank.org](mailto:grievances@worldbank.org). Para obtener información sobre cómo presentar quejas al Servicio de reparación de quejas (GRS) corporativo del Banco Mundial, visite <http://www.worldbank.org/en/projects-operations/products-and-services/grievance-redress-service>.

Las comunidades y los individuos afectados por el proyecto también pueden presentar su queja ante el Panel de Inspección independiente del BM que determina si el daño ocurrió, o podría ocurrir, como resultado del incumplimiento del BM con sus políticas y procedimientos. Las quejas pueden presentarse en cualquier momento después de que las preocupaciones hayan sido comunicadas directamente al Banco Mundial, y la Administración del Banco haya tenido la oportunidad de responder. El correo electrónico del Panel de Inspección para recibir quejas es: [ipanel@worldbank.org](mailto:ipanel@worldbank.org). Para obtener información sobre cómo presentar quejas al Panel de Inspección del Banco Mundial, visite [www.inspectionpanel.org](http://www.inspectionpanel.org).

El Banco Mundial también pone a disposición del denunciante, para que exprese sus quejas, escribiendo a la oficina del Banco Mundial en Washington DC. El formulario de reclamación de GRS se puede encontrar en el siguiente enlace URL:

<http://pubdocs.worldbank.org/pubdocs/publicdoc/2015/3/743201426857500569/GRScomplaint-formMarch2015.docx>

Las quejas se aceptarán por correo electrónico, fax, carta y entrega en mano al GRS en la sede del Banco Mundial en Washington o en las oficinas de país del Banco Mundial:

Correo electrónico: [grievances@worldbank.org](mailto:grievances@worldbank.org)  
Fax: + 1-202-614-7313

Dirección en Nicaragua: **5to. piso Edificio Cobirsa, Km. 6.5 carretera a Masaya, Managua**

Número de teléfono: **+505 2270 0000**.

**Presupuesto estimado para la implementación y desarrollo del mecanismo de queja y reclamos laborales**

La tabla de abajo detalla los recursos asignados para cada una de las actividades del mecanismo de quejas de los trabajadores **de UNOPS**. Estos costos son compartidos con el presupuesto de implementación de mecanismo de quejas de Partes Interesadas,

siempre y cuando las actividades a realizarse sean las mismas o similares (capacitaciones, divulgación, spots publicitarios, consultas populares, etc.)

<b>PRESUPUESTO PARA IMPLEMENTACIÓN DEL MECANISMO DE QUEJAS DE LOS TRABAJADORES</b>			
<b>ACTIVIDAD</b>		<b>Monto (USD)</b>	<b>Relevancia</b>
1.1	Consultas con partes interesadas internas	\$3,000.00	Durante estas consultas se comunican los canales habilitados para la recepción de quejas y reclamos a los trabajadores.  Tomar en cuenta que este gasto también se comparte con el presupuesto de PPPI.
1.2	Consultas partes interesadas externas	\$3,000.00	Durante estas consultas se comunican los canales habilitados para la recepción de quejas y reclamos a los trabajadores.  Tomar en cuenta que este gasto también se comparte con el presupuesto de PPPI.
1.3	Socialización y divulgación masiva de la información a través de la radio	\$15,000.00	A través de este medio se comunican los canales habilitados para la recepción de quejas y reclamos a los trabajadores.  Tomar en cuenta que este gasto también se comparte con el presupuesto de PPPI.
1.4	Socialización y divulgación masiva de la información a través de la televisión	\$40,000.00	A través de este medio se comunican los canales habilitados para la recepción de quejas y reclamos a los trabajadores.  Tomar en cuenta que este gasto también se comparte con el presupuesto de PPPI.
1.5	Socialización y divulgación de la información a través de medios tradicionales y electrónicos	\$6,500.00	A través de este medio se comunican los canales habilitados para la recepción de quejas y reclamos a los trabajadores.  Tomar en cuenta que este gasto también se comparte con el presupuesto de PPPI.

<b>PRESUPUESTO PARA IMPLEMENTACIÓN DEL MECANISMO DE QUEJAS DE LOS TRABAJADORES</b>			
<b>ACTIVIDAD</b>		<b>Monto (USD)</b>	<b>Relevancia</b>
1.6	Desarrollo y manutención del sistema de quejas, reclamos	\$4,000.00	Gastos relacionados directamente con el desarrollo del de quejas y reclamos de UNOPS
1.7	Personal para el seguimiento de quejas y reclamos	\$27,000.00	Gastos relacionados directamente con el salario de los trabajadores dedicados al seguimiento de quejas y reclamos
1.9	Costos de alimentación y material didáctico durante las capacitaciones.	\$9,000.00	Gastos relacionados directamente con las actividades de divulgación de los canales de recepción de quejas y reclamos y las capacitaciones de los manuales de usuario y manuales técnicos del de quejas y reclamos.  Tomar en cuenta que este gasto también se comparte con el presupuesto de PPPI.
1.10	Otros gastos contingentes	\$10,750.00	Tomar en cuenta que este gasto también se comparte con el presupuesto de PPPI.
<b>Total</b>		<b>\$118,250.00</b>	

El diagrama del mecanismo de quejas para trabajadores se encuentra en el Anexo III.

Aplicación

### **Anexo I. CÓDIGO DE CONDUCTA PARA TRABAJADORES DIRECTOS DE UNOPS Y PARA PROVEEDORES**

#### **A. CÓDIGO DE CONDUCTA DE LOS PROVEEDORES DE LAS NACIONES UNIDAS**

Rev.06 – diciembre de 2017

### **Código de Conducta de los Proveedores de las Naciones Unidas**

**Carta de las Naciones Unidas:** Los valores consagrados en la Carta de las Naciones Unidas, a saber, *el respeto de los derechos humanos fundamentales, la justicia social y la dignidad*

*humana y el respeto de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres*, son los valores generales a los que han de adherirse los proveedores de bienes y servicios de las Naciones Unidas<sup>3</sup>.

**Pacto Mundial:** El Pacto Mundial es una red internacional de civismo empresarial y adhesión voluntaria que fue creada para apoyar la participación del sector privado y otros agentes sociales a fin de promover el civismo empresarial responsable y principios sociales y ambientales universales para hacer frente a los retos de la globalización. Las Naciones Unidas alientan encarecidamente a todos los proveedores a participar activamente en el Pacto Mundial. Con ese propósito, el presente Código de Conducta reconoce la importancia de los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y es considerado una forma importante de incorporar los principios del Pacto a las operaciones de la Organización. El Código de Conducta recoge las cuestiones incluidas en el Pacto en las esferas de los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción y debe interpretarse de conformidad con el Pacto Mundial. Los proveedores que deseen apoyar el Pacto Mundial y obtener más información sobre los diez principios pueden consultar el sitio web del Pacto ([www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)).

**Convenios y recomendaciones internacionales sobre el trabajo:** Las Normas Internacionales del Trabajo (es decir, los convenios y recomendaciones) establecidas por el organismo especializado tripartito de las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), han servido de base para buena parte del presente Código de Conducta. Las Naciones Unidas esperan que todos los proveedores que le suministren productos o le presten servicios se adhieran, además de a los valores de la Carta de las Naciones Unidas, a los principios relativos a las Normas Internacionales del Trabajo que se resumen en los párrafos 4 a 9<sup>4</sup>.

1. **Ámbito de aplicación:** En las disposiciones del presente Código de Conducta se plasman las expectativas de las Naciones Unidas respecto a todos los proveedores inscritos como tales en la Organización o con los que esta mantenga una relación comercial. Esos principios se aplicarán a los proveedores y a sus empleados, así como a las entidades matrices, subsidiarias o afiliadas y los subcontratistas. Además, los proveedores han de poner el presente Código de Conducta en conocimientos de sus empleados, las entidades matrices, subsidiarios o afiliados y los subcontratistas, en el idioma local y de una forma que resulte comprensible para todos. Para inscribirse como proveedor de las Naciones Unidas o mantener una relación comercial con la Organización, todo proveedor debe leer el presente Código de Conducta y reconocer que en él figuran las normas mínimas que deben cumplir los proveedores de las Naciones Unidas. Asimismo, se debe tener en cuenta que determinadas disposiciones del presente Código de Conducta serán vinculantes para los proveedores si las Naciones Unidas les conceden un contrato, de conformidad con las condiciones del contrato. El incumplimiento de determinadas disposiciones también puede impedir que los proveedores opten a que se les concedan contratos, de conformidad con los pliegos de condiciones de una o varias organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Se invita a los futuros proveedores a que

---

<sup>3</sup> En este Código de Conducta, por “Naciones Unidas” se entenderá la Secretaría de las Naciones Unidas, los programas y fondos de las Naciones Unidas, los organismos especializados de las Naciones Unidas y todas las demás entidades del sistema de las Naciones Unidas que hayan adoptado este Código de Conducta a través de la Red de Adquisiciones del Comité de Alto Nivel sobre Gestión.

<sup>4</sup> El texto completo de los convenios y recomendaciones de la OIT puede consultarse en <http://www.ilo.org/global/standards/lang-es/index.htm>.

examinen las condiciones de contratación y las políticas de adquisiciones específicas de la organización o las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas con las que deseen establecer una relación comercial para comprobar si reúnen los requisitos o los reunirán en el futuro.

2. **Mejora continua:** Las disposiciones del presente Código de Conducta establecen las normas mínimas que deben cumplir los proveedores de las Naciones Unidas. Las Naciones Unidas esperan que sus proveedores se esfuercen por ir más allá de las mejores prácticas internacionales y sectoriales. Asimismo, los proveedores de la Organización deben alentar a sus propios proveedores y subcontratistas y colaborar con ellos para que estos también procuren adherirse a los principios del presente Código de Conducta. Además, las Naciones Unidas reconocen que el cumplimiento de algunas de las normas contempladas en este Código de Conducta es un proceso más dinámico que estático y alientan a sus proveedores a que mejoren de forma continua y consecuente las condiciones de sus lugares de trabajo.

3. **Gestión, seguimiento y evaluación:** Las Naciones Unidas esperan que sus proveedores como mínimo hayan establecido metas claras para cumplir las normas establecidas en el presente Código de Conducta. Además, los proveedores han de establecer y mantener sistemas de gestión apropiados en relación con el contenido de este Código de Conducta, así como examinar sus procesos de gestión y sus operaciones comerciales, hacer un seguimiento de ellos y modificarlos activamente para que se ajusten a los principios consagrados en él. Se alienta encarecidamente a los proveedores participantes en el Pacto Mundial a que pongan en práctica los principios del Pacto y comuniquen cada año los progresos a los interesados.

## Trabajo

4. **Libertad de asociación y negociación colectiva:** Las Naciones Unidas esperan que sus proveedores reconozcan que los trabajadores pueden ejercer libremente, sin distinción alguna, el derecho de sindicalizarse, promover y defender sus intereses y negociar colectivamente, y protejan a esos trabajadores contra toda acción discriminatoria u otra forma de discriminación relacionada con el ejercicio del derecho de sindicalizarse, realizar actividades sindicales y negociar colectivamente<sup>5</sup>.

5. **Trabajo forzoso u obligatorio:** Las Naciones Unidas esperan que sus proveedores prohíban todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio<sup>6</sup>.

6. **Trabajo infantil:** Las Naciones Unidas esperan que sus proveedores no contraten a a) niños o niñas menores de 14 años, menores de la edad mínima de empleo que permita la legislación del país o los países en que se ejecute la totalidad o parte del contrato, si esta es más elevada, o menores de la edad a la que finalice la escolarización obligatoria en ese país o esos países, si esta última es más elevada; ni a b) personas menores de 18 años para trabajos

---

<sup>5</sup> Estos principios se enuncian en los convenios fundamentales de la OIT siguientes: el *Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (Núm. 87)* y el *Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (Núm. 98)*.

<sup>6</sup> Este principio se enuncia en los convenios fundamentales de la OIT siguientes: el *Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930 (núm. 29)* y su *Protocolo de 2014* y el *Convenio sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957 (Núm. 105)*.



que, por su naturaleza o por las circunstancias en las que se realizan, probablemente sean perjudiciales para la salud, la seguridad o el bienestar moral de esas personas<sup>7</sup>.

7. **Discriminación:** Las Naciones Unidas esperan que sus proveedores aseguren la igualdad de oportunidades y de trato respecto al empleo y la ocupación sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, origen nacional o social o cualquier otro motivo que pueda reconocerse en la legislación del país o los países en que se ejecute la totalidad o parte del contrato<sup>8</sup>. Los proveedores de las Naciones Unidas han de adoptar todas las medidas que corresponda para que ni ellos ni las entidades matrices, subsidiarias o afiliadas ni los subcontratistas incurran en discriminación por razón de género u otras prácticas laborales discriminatorias en lo que respecta a la contratación, los ascensos, la formación, la remuneración y las prestaciones, entre otras cosas.

8. **Salarios, horario de trabajo y otras condiciones de trabajo:** Las Naciones Unidas esperan que sus proveedores se aseguren de que los salarios se pagan en moneda de curso legal, a intervalos periódicos de no más de un mes, en su totalidad y directamente a los trabajadores de que se trate. Los proveedores han de mantener un registro adecuado de esos pagos. Los descuentos del salario se permiten solamente en las condiciones y en la medida en que lo estipulen la legislación, los reglamentos o el acuerdo colectivo aplicable y los proveedores deben informar a los trabajadores acerca de tales descuentos en el momento de cada pago. Los salarios, el horario y otras condiciones de trabajo que establezcan los proveedores no deben ser menos favorables que las mejores condiciones imperantes a nivel local (es decir, las que figuren en i) acuerdos colectivos que abarquen a una proporción importante de los empleadores y trabajadores; ii) laudos arbitrales; o iii) leyes o reglamentos aplicables) para un trabajo de las mismas características realizado en la profesión o el sector correspondiente en la zona donde se efectúa el trabajo<sup>9</sup>.

9. **Salud y seguridad:** Las Naciones Unidas esperan que sus proveedores se aseguren de que, en la medida en que sea razonablemente viable a) los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y los procesos que estén bajo su control sean seguros y no presenten riesgos para la salud; b) las sustancias y agentes químicos, físicos y biológicos bajo su control no presenten riesgos para la salud cuando se adopten las medidas de protección correspondientes; y c) cuando sea necesario, se proporcionen prendas y equipo de protección adecuados a fin de prevenir, en la medida en que sea razonablemente viable, el riesgo de accidentes o de efectos adversos sobre la salud<sup>10</sup>.

## Derechos humanos

---

<sup>7</sup> Estos principios se enuncian en los convenios fundamentales de la OIT siguientes: el *Convenio sobre la Edad Mínima*, 1973 (Núm. 138) y el *Convenio sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil*, 1999 (Núm. 182); y la Convención sobre los Derechos del Niño.

<sup>8</sup> Estos principios se enuncian en los convenios fundamentales de la OIT siguientes: el *Convenio sobre Igualdad de Remuneración*, 1951 (Núm. 100) y el *Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación)*, 1958 (núm. 111).

<sup>9</sup> Estos principios se enuncian en los convenios de la OIT siguientes: el *Convenio sobre la Protección del Salario*, 1949 (Núm. 95) y el *Convenio sobre las Cláusulas de Trabajo (Contratos Celebrados por las Autoridades Públicas)*, 1949 (Núm. 94); y en una serie de convenios relativos al tiempo de trabajo (véase <http://www.ilo.org/global/standards/subjectscovered-by-international-labour-standards/working-time/lang--es/index.htm>).

<sup>10</sup> Estos principios se enuncian en los convenios, recomendaciones y repertorios de recomendaciones prácticas de la OIT (véase <http://www.ilo.org/global/standards/subjectscovered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>).

10. **Derechos humanos:** Las Naciones Unidas esperan que sus proveedores promuevan y respeten la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional y se aseguren de no ser cómplices de abusos contra los derechos humanos<sup>11</sup>.

11. **Acoso y trato rudo o inhumano:** Las Naciones Unidas esperan que sus proveedores creen y mantengan un ambiente en el que se trate a todos los empleados con dignidad y respeto. Asimismo, los proveedores, así como sus entidades matrices, subsidiarias y afiliadas y subcontratistas, de haberlos, no recurrirán a amenazas de violencia, al acoso o a agresiones verbales ni al acoso o el maltrato psicológicos, ni a la explotación o el abuso sexuales, ni tomarán parte en tales actividades, ni permitirán que sus empleados u otras personas que hayan contratado recurran a ellas ni tomen parte en ellas. La explotación y los abusos sexuales constituyen una violación de las normas y principios jurídicos internacionales reconocidos universalmente y las Naciones Unidas los consideran desde siempre comportamientos inaceptables y conductas terminantemente prohibidas. Antes de que concierten un arreglo contractual con las Naciones Unidas, se informa a los proveedores de las normas de conducta relativas a la prohibición de la explotación y los abusos sexuales que la Organización espera que cumplan. Esas normas incluyen, entre otras, las siguientes: 1) la prohibición de toda actividad sexual con personas menores de 18 años, independientemente de la mayoría de edad o la edad de consentimiento legales; 2) la prohibición de tener relaciones sexuales a cambio de dinero, empleo, bienes, servicios u otras cosas de valor; y 3) la prohibición de toda actividad sexual que suponga la explotación o la degradación de cualquier persona. Los proveedores de las Naciones Unidas deberán adoptar todas las medidas que sean necesarias para prohibir que sus empleados u otras personas que tengan contratadas cometan actos de explotación o abusos sexuales. Las Naciones Unidas también esperan que sus proveedores creen y mantengan un ambiente que prevenga la explotación y los abusos sexuales. Los contratos de las Naciones Unidas contendrán disposiciones sobre la obligación de los proveedores de adoptar las medidas que sean necesarias para prevenir la explotación y los abusos sexuales. Si un proveedor no adopta medidas para prevenir los actos de explotación o abusos sexuales, no investiga los que se denuncien o no adopta medidas correctivas cuando se produzcan actos de ese tipo, eso sería motivo suficiente para la rescisión de todo arreglo contractual con las Naciones Unidas. Tampoco se tolerará ningún tipo de trato rudo o inhumano, coacción o castigo corporal, ni la amenaza de tratar a alguien de esa manera.

12. **Minas:** Las Naciones Unidas esperan que sus proveedores no vendan ni fabriquen minas antipersonal ni ninguno de los componentes utilizados para su fabricación.

### Medio ambiente

13. **Aspectos ambientales:** Las Naciones Unidas esperan que sus proveedores cuenten con una política ambiental eficaz y cumplan la legislación y los reglamentos vigentes de protección del medio ambiente. En la medida de lo posible, los proveedores deberán adoptar un enfoque precautorio en materia de medio ambiente, emprender iniciativas para promover un

---

<sup>11</sup> Estos principios se derivan de la Declaración Universal de Derechos Humanos y se enuncian en el pacto Mundial de las Naciones Unidas (véase [http://www.unglobalcompact.org/Issues/human\\_rights/index.html](http://www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/index.html)).

aumento de la responsabilidad ambiental y fomentar la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente que instauren buenas prácticas a lo largo de su vida útil.

14. **Sustancias químicas y materiales peligrosos:** Deberán localizarse y gestionarse las sustancias y otros materiales que representen un peligro al ser vertidos en el medio ambiente a fin de que se manipulen, trasladen, almacenen, reciclen o reutilicen y eliminen en condiciones de seguridad.

15. **Aguas residuales y residuos sólidos:** Se deberá hacer un seguimiento de las aguas residuales y los residuos sólidos generados en las operaciones y los procesos industriales y en las instalaciones de saneamiento, que deberán controlarse y tratarse adecuadamente antes de su vertido o eliminación.

16. **Emisiones atmosféricas:** Se deberán describir las características y se deberá hacer un seguimiento de las sustancias químicas orgánicas volátiles, aerosoles, corrosivos, partículas, sustancias químicas que reducen la capa de ozono y subproductos de la combustión que se generan en las operaciones y se emiten a la atmósfera, que deberán controlarse y tratarse adecuadamente antes de emisión a la atmósfera.

17. **Residuos mínimos, máximo reciclaje:** Deberán reducirse o eliminarse los residuos y los desperdicios de todo tipo, incluidos los de agua y energía, ya sea en su origen o mediante prácticas como la modificación de los procesos de producción y mantenimiento y los procesos de las instalaciones o la sustitución, la conservación, el reciclaje y la reutilización de materiales.

### **Conducta ética**

18. **Corrupción:** Las Naciones Unidas esperan que sus proveedores cumplan las normas más estrictas de conducta ética y moral, respeten la legislación local y se abstengan de ejercer toda práctica de corrupción, incluidos la extorsión, el fraude y el soborno.

19. **Conflicto de intereses:** Los proveedores de las Naciones Unidas deberán comunicar a la Organización toda situación que pueda representar un conflicto de intereses y si alguno de los funcionarios de la Organización o los profesionales contratados por ella tiene algún interés de cualquier tipo en las actividades comerciales del proveedor o algún tipo de vínculo económico con este último.

20. **Regalos y atenciones sociales:** Las Naciones Unidas tienen una política de “tolerancia cero” y no aceptan regalos ni ofertas de atenciones sociales. No aceptarán invitaciones a eventos deportivos o culturales, ofertas de vacaciones ni ningún tipo de viaje recreativo, ofertas de transporte ni invitaciones a almuerzos o cenas. Las Naciones Unidas esperan que sus proveedores no ofrezcan a los funcionarios de la Organización prestaciones tales como bienes o servicios gratuitos, ofertas de trabajo u oportunidades de compra con el fin de que influyan a su favor en las actividades comerciales de este con la Organización.

21. **Restricciones a exfuncionarios:** Se aplican restricciones de empleo a los funcionarios en servicio activo y a los exfuncionarios de las Naciones Unidas que participaran en el proceso de adquisición si mantuvieron anteriormente una relación profesional con los proveedores. Se espera que los proveedores de las Naciones Unidas se abstengan de ofrecer empleo a cualquiera de esas personas por un período de un año a contar desde la fecha de la separación del servicio.

## Contactos

Toda pregunta sobre este Código de Conducta debe enviarse por correo electrónico a la Red de Adquisiciones del Comité de Alto Nivel sobre Gestión ([hlcmpn.secretariat@one.un.org](mailto:hlcmpn.secretariat@one.un.org)).

## B. CÓDIGO DE CONDUCTA PARA PERSONAL DIRECTO DE UNOPS<sup>12</sup>

Como trabajador/a en el proyecto xxxx de UNOPS:

- Respetaré las instrucciones y las directrices de la persona nombrada para supervisar el sitio y de cualquier miembro del personal de UNOPS que se encuentre en el lugar de trabajo.

Protegeré el entorno natural y trabajaré de manera sostenible. Seguiré las instrucciones sobre gestión de desechos y prevención de vertidos y sobre cualquier otra actividad destinada a proteger el medio ambiente.

- Evitaré realizar cualquier acto peligroso y tendré especial cuidado para garantizar que el desempeño de mis funciones no me perjudique a mí ni a otras personas.

**Seguiré los procedimientos de salud y seguridad y utilizaré las plantas, los equipos y los equipos de protección personal según los manuales e instrucciones a fin de garantizar mi seguridad y la de mis colegas.**

- **No mantendré relaciones sexuales con niños/as (menores de 18 años).**

**No cometeré ningún tipo de explotación o abusos sexuales de otras personas, con independencia de su edad, como el intercambio de sexo por dinero, bienes, servicios u otros objetos de valor.**

**Trataré a todas las personas con respeto y de manera digna en todo momento, y me posicionaré en contra de cualquier tipo de acoso, discriminación, intimidación, explotación, abuso y amenaza de violencia.**

**Denunciaré ante UNOPS tales conductas o malas prácticas a través de la línea telefónica gratuita, el buzón de sugerencias, el correo electrónico destinado a tal efecto o la página web [speakup.unops.org](http://speakup.unops.org), o ante el personal de UNOPS.**

---

<sup>12</sup> Tomar en cuenta que, adicionalmente a las instrucciones y compromisos descritos en este documento, a todo trabajador/a de UNOPS desde el momento de su contratación se le entrega un documento llamado: DISPOSICIONES GENERALES DEL ACUERDO DE CONTRATISTA INDIVIDUAL DE UNOPS, el cual debe ser leído y enviado a Recursos Humanos debidamente firmado, como aceptación de los términos ahí establecidos,.

- **Mantendré la integridad y la reputación de UNOPS garantizando que mi conducta se ajusta a los valores de UNOPS.**

**No trabajaré bajo los efectos del alcohol ni de las drogas, ni estaré en posesión de sustancias ilegales en los sitios de trabajo de UNOPS.**

**No me involucraré en ningún enfrentamiento o conflicto violento con mis colegas, ni dentro ni fuera del sitio.**

- **He recibido sesiones de introducción o capacitación impartidas por UNOPS o sus representantes acerca del contenido de este Código de Conducta, comprendo los estándares de conducta y, con la firma de este documento, me comprometo a seguirlos.**

**Comprendo que tengo la responsabilidad de alzar la voz y de denunciar ante UNOPS el incumplimiento de este Código de Conducta, ya sea posible o real, a través de la línea telefónica gratuita, la página web [speakup.unops.org](http://speakup.unops.org), el buzón de sugerencias o el correo electrónico destinado a tal efecto, o ante el personal de UNOPS.**

**Comprendo que el incumplimiento de lo previsto en este Código de Conducta podrá dar lugar a mi separación inmediata del sitio del proyecto y a la resolución de mi contrato.**

Nombre (en mayúsculas)	Firma	Lugar, fecha


ANEXO II. GUÍAS GENERALES SOBRE MEDIO AMBIENTE, SALUD Y SEGURIDAD

Documento independiente PGMO 112110 SPANISH GENERAL GUIDELINES MGASS DEL BM

### ANEXO III. DIAGRAMA DEL PROCESO DE MECANISMO DE QUEJAS Y RECLAMOS DE LOS TRABAJADORES

