



Private Infrastructure  
Development Group



## Mga patakaran sa pangangalaga ng HSES

**Binabago ang  
mga buhay  
– pinoprotektahan  
ang mga buhay**



Pagresepto sa mga karapatang-  
pantao ng mga trabahador ng ating  
proyekto at mga host na komunidad.

# Introduksiyon

---

**Ang mga patakaran sa pangangalaga ng HSES ay isang set ng 10 patakaran na dinesenyo para siguruhin na ang mga proseso sa pangangalaga ay nakatalaga sa lahat ng ating mga proyekto, pinoprotektahan ang mga pundamental na karapatan at kabutihan ng kalagayan ng mga Trabahador at interface ng komunidad ng trabahador, lalo na pagdating sa mga insidente ng Gender Based Violence at Harassment (GBVH), Modern Slavery, at Child Labour na nagmula sa mga proyekto natin at supply chain.**

Itinaguyod ang mga patakarang ito upang maglaan ng mga mekanismo at kontrol para mamitiga laban sa mga peligro sa mga karapatang pantao sa loob ng ating mga proyekto. Ang mga ito ay hindi nilayon na maging kumpleto, ngunit sa halip ay para matiyak na mayroon tayong mga pangunahing kontrol at mitigasyong nakatalaga, na makakatulong na mabawasan ang panganib at magbigay ng isang ligtas na lugar ng trabaho, protektahan ang mga karapatan at kagalingan ng mga manggagawa, at matiyak na ligtas at marespeto na pakikipag-ugnayan sa pagitan ng mga manggagawa at komunidad. Tinutumbasan ng mga patakarang ito ang Mga Patakaran Para Mailigtas ang Buhay ng PIDG na dinesenyo para protektahan ang kalusugan at kaligtasan ng mga trabahador ng mga proyekto natin.

Lahat ng mga patakaran ay mula sa mga inaatas na nakatalaga na sa buo naming PIDG Health Safety Environment and Social Management system (HSES MS) at kinilala sa pamamagitan ng Good International Industry Practice (GIIP) pero nilalayan nilang magbigay ng nakatuong pagbibigay-diin at kamalayan sa buong portfolio ng proyekto namin sa mga mahahalagang inaatas sa pangangalagang ito. Hindi mag-isang maipapatupad ang mga patakarang ito ngunti dapat bumuo ng mahalagang bahati ng pamamahala ng HSES na ipinatutupad sa buong PIDG Group at mga proyekto namin.

Ang pamamahala ng PIDG HSES ay nagsisimula sa ating mga patakaran ng HSES. Ang mga peligro sa pangangalaga ay inalam bilang bahagi ng

ating mga proseso sa nauukol na pag-iingat na nakadetalye sa ating mga patnubay sa Nauukol na Pag-iingat at mga checklist. Ang mga peligrong ito ay pinamamahalaan sa pamamagitan ng pangkat na ito ng Mga Patakarang sa Pag-iingat at mas detalyado sa ating Pamantayan ng PIDG sa Lokal na Pag-employo, Pamantayan ng PIDG sa Pagiging Patas ng Kasarian, Pamantayan ng PIDG sa Pakiki-ugnay ng Stakeholder at Pamantayan ng PIDG sa Mekanismo ng Hinaing at sa mga proseso ng HSES ng proyekto natin na nakaayon sa mga pamantayang ito.

Ang mga patakarang ito ay naka-ayon sa Mga Pamantayan sa Pagganap ng IFC<sup>1</sup>. Humahatak din ang mga patakarang sa mga inaatas ng ETI Base Code<sup>2</sup>, at inabisuhan ng Best Practice Guidance sa GBVH<sup>3</sup>,<sup>4</sup>, Modern Slavery<sup>5</sup>, Child Labour<sup>6</sup> at Worker Accommodation<sup>7</sup>.

Ang mga patakarang sa pag-iingat ay pangunahing nauugnay sa mga proseso ng pamamahala sa manggagawa. Ang mga panganib sa pangangalaga ay lumilitaw din sa iba pang mga pakikipag-ugnayan sa komunidad ng proyekto, lalo na tungkol sa mga proseso ng pag-renta ng lupa, ang kinakailangan para sa probisyon ng seguridad, sa pamamagitan ng mga aktibidad sa pagbibigay ng mga serbisyo at benepisyo sa komunidad at sa pamamagitan ng mas malawak na mga pagbabagong dulot ng isang proyekto sa lokal na lipunan. Samakatuwid, dapat nating palaging tiyakin na inaalam natin mabuti ang mga panganib ng ating mga proyekto at ang pagpapatupad ng mga panuntunang ito ay bumubuo ng isang mahalagang bahagi ngunit hindi ng kabuohan ng ating pagmimitiga ng mga panganib. Kung isaalang-alang natin na ito'y magkakasama, matagumpay na mapangalagaan natin ang ating mga proyekto.

1. IFC, 2012. Performance Standards on Environmental and Social Sustainability.

2. Ethical Trading Initiative (ETI) (2018) Base Code.

3. World Bank, 2018. Good Practice note. Addressing Gender Based Violence in Investment Project Financing involving major civil works. a

4. IFC, EBRD and CDC. Gender based violence and harassment: A good practice note for the private sector (forthcoming).

5. IFC, CDC, EBRD and DFID (2018). Managing risk associated with modern slavery: A good practice note for the private sector.

6. EBRD (2017). Performance Requirement 2 - Labour and working conditions: Children, young people and work - Guidance note.

7. EBRD/IFC (2009) Workers' accommodation: processes and standards – Guidance note.

8. Voluntary Principles on Security and Human Rights.



# Mga patakarang HSES sa pangangalaga

**Ang responsableng pamumuhunan ay nangangailangan ng malakas na pamamahala ng Health, Safety, Environmental and Social (HSES). Kinikilala namin sa PIDG na para matugugan ang mga pinahahalagahan namin at maihatid ang responsableng pamumuhunan na aming pinaniniwalaan ay dapat naming naising siguruhin na mayroong malakas na pamamahala ng HSES sa mga kompanya namin at nasa puso ng aming operasyon.**

Kinikilala ng PIDG na para sa lahat ng mga proyekto ang isang matibay na ugnayan sa pamamahala ng manggagawa, magandang kondisyon sa pagtatrabaho at pagtiyak sa kapakanan ng mga manggagawa ay susi sa tagumpay at pagpapanatili ng isang kompanya. Ang isang constructive na relasyon ay lumilikha ng mga nahahawakang benepisyo sa negosyo at kung saan ang mga manggagawa ay mula sa mga lokal na komunidad, nagpapahusay ng mga ugnayan sa komunidad at nagpapalakas ng social license or social acceptance ng proyekto upang gumana.

Itinuturing namin ang isang nakatutulong na relasyon bilang isa na gumagalang sa mga karapatan, dignidad at kagalingan ng bawat manggagawa.

- Naninindigan kami sa pagiging patas ng kasarian at walang diskriminasyon sa pamamagitan ng lahat ng aming mga proseso ng HSES;
- Hindi namim papayagan ang mga Karahasa at Panliligalig na Base sa Kasarian sa anumang anyo;
- Naninindigan kami sa pagbabawas ng peligro ng modernong pang-aalipin at pagtatrabaho ng bata sa puwersa ng manggagawa, mga kontratista at pangunahing supply chain;
- Nanaisin naming siguruhin na nauunawaan ng lahat ng trabahador ang ating mga inaasahan at kanilang mga karapatan; at
- Magbibigay kami ng mga mekanismo sa pag-uulat at pagtugon para suportahan ang anumang inaalala sa pangangalaga.

Nakapaloob ito sa ating Polisiya sa Pangangalaga at nakatakda sa 10 patakaran ng HSES sa Pangangalaga.



01 Mga patakaran ng  
Mga Yamang Tao



02 Pag-iingat ng Proyekto  
Kodigo ng Pag-uugali



03 Plano sa recruitment



04 Mga Tuntunin at Kundisyon ng  
Pag-empleyo



05 Pagsasanay at komunikasyon



06 Kapaligiran sa pagtatrabaho



07 Kalayaan sa pakikipag-ugnay



08 Pamamahala sa seguridad



09 Mga interaksyon sa komunidad at  
pakikipag-ugnay sa stakeholder



10 Mga mekanismo sa karaingan

Kung paano nagre-recruit at namamahala ang aming mga kompanya ng proyekto sa kanilang mga manggagawa at kumukuha ng kanilang mga kontratista at supplier, itinataguyod kung paano nila pinangangasiwaan ang mga karapatan at kapakanan ng mga taong ito.

May mga proseso ng HSES na kinakailangan sa lahat ng proyekto, anuman ang uri, laki o lokasyon, na mahalaga sa pagprotekta sa mga pangunahing karapatan ng mga manggagawa, at maaaring mabawasan ang panganib ng GBVH, Modernong Pang-aalipin at Pagtatrabaho ng Bata na nagaganap. Ang mga prosesong ito samakatuwid ay itinatag bilang isang hanay ng mga panuntunan sa pangangalaga na ipapatupad ng bawat proyekto sa lahat ng oras.

Lahat ng mga patakaran sa pangangalaga ay angkop sa:

- lahat ng tao sa PIDG;
- lahat ng kompanya ng PIDG; at
- lahat ng mga proyekto ng PIDG<sup>1</sup>

Ang pagiging kumplikado at saklaw ng mga prosesong ito ng HSES ay tinutukoy ng mga partikular na panganib sa proyekto kung saan ang detalye ay ibinigay sa Mga Pamantayan ng PIDG HSES. Ang mga ito ay ipatutupad, susubaybayan at iuulat bilang bahagi ng PIDG, ng Kompanya o ng Proyektong HSES MS.

Sa lahat ng pagkakataon, ang kabutihan ng kalagayan ng mga trabahador ng proyekto natin at mga komunidad na kaugnay nila ay ang prioridad. Ang hinihinala o aktuwal na paglabag sa mga karapatang pantao ng GBVH, modernong pang-aalipin o pagtatrabaho ng bata, at tatratuhin bilang seryosong insidente ng PIDG at ipapaabot/ipagbibigay-alam kaagad agad sa pamamagitan ng HSES 004-001 PIDG Incident Reporting Procedure sa angkop na mekanismo ng pagtugon sa loob ng PIDG.

Ang pangangalaga ay mahalagang bahagi ng paghahatid ng positibong epekto sa pamamagitan ng ating mga puhunan. Sa PIDG, nilalayan naming baguhin ang mga buhay para pahasayin, kaya dapat nating 'protektahan ang mga buhay' at naising siguruhin na lahat ng mga tao sa lahat ng ating portfolio at tatratuhin nang may respeto at dignidad.

<sup>1</sup> Kung saan ang PIDG at ang mga kompanya nito ay ang namumuhunan/nagpapahiram, kasama ang mga consultant at kontratista.







# Mga basic na inaatas

**May mga basic na inaatas ang kailangang maitalaga para masiguro ang mabisang pagpapatupad ng mga patakaran sa pangangalaga sa kaligtasan:**

- Ang isang positibo at inklusibong istraktura ng organisasyon ay dapat hikayatin na may pagkakaiba-iba ng representasyon sa lahat ng antas mula sa mga manggagawa sa proyekto hanggang sa senior management at board level.
- Ang lahat ng mga proyekto ay kinakailangang magbigay ng naaangkop na antas ng pamumuno sa pangangalaga. Dapat ay may natukoy na focal point sa pinakamataas na baitang ng pamamahala na may responsibilidad para sa pag-iingat na sinusupportahan ng isang naaangkop na bilang ng mga kampeon sa loob ng kompanya.
- Ang focal point ay dapat responsable para sa pagtiyak na ang proyekto ay may matatag na sistema ng pamamahala sa lugar upang ipatupad ang mga panuntunang ito sa pag-iingat, kabilang ang pagsasanay ng mga panuntunang ito at patuloy na pagsubaybay at mga proseso ng pagsusuri.
- Ang focal point ay dapat maghangad na bumuo ng isang kultura sa lugar ng trabaho kung saan alam ng mga manggagawa ang kanilang mga karapatan at kumportable at suportado upang ipahayag ang anumang mga alalahanin.
- Ang lahat ng mga proyekto ay dapat magtatag ng malinaw na mga channel para sa komunikasyon at pakikipag-ugnayan sa pagitan ng pamamahala at mga manggagawa, kabilang ang hinihikayat na makilala ang isa't isa.
- Dapat ay mayroong ligtas at kumpidensyal na mga mekanismo ng karaingan para sa mga manggagawa at komunidad na mag-ulat ng mga alalahanin sa pangangalaga.
- Ang lahat ng proseso ng pangangalaga ay dapat ipatupad at susubaybayan bilang bahagi ng HSES MS.
- Ang mga manggagawa ay dapat hikayatin na makipag-usap sa isa't isa tungkol sa pag-unawa at pagsunod sa mga panuntunan sa pag-iingat, at lumapit sa mga tagapamahala ng linya para sa anumang mga katanungan.

# 01 Mga patakaran ng Mga Yamang Tao

**May mga malinaw na patakaran upang tukuyin ang pangako ng kompanya ng proyekto sa mahusay na mga kasanayan sa pamamahala ng paggawa, sa pagkakapantay-pantay ng kasarian at walang diskriminasyon at sa pag-iwas sa GBVH, modernong pang-aalipin at pagtatrabaho ng bata.**

## Inaatas

Ang mga patakaran ng Yamang Tao ay dapat ilagay sa lugar upang makipag-usap sa mga manggagawa at upang magtatag ng isang pare-parehong pamamaraan sa pamamahala ng mga manggagawa sa buong kompanya. Ang mga patakaran ay dapat malinaw na nakasulat at nai-post sa lahat ng mga lugar ng trabaho sa (mga) pangunahing wika na sinasalita ng puwersa ng manggagawa.

Dapat kasama ng mga patakaran ang mga paninindigan sa:

- Pagiging patas at walang diskriminasyon
- Zero tolerance sa GBVH
- Binabawasan ang mga peligro ng Modernong Pang-aalipin at Pagtatrabaho ng Bata.

Dapat kasama ng mga patakaran ang inaatas para sa:

- Plano sa pag-recruit
- Mga tuntunin at kundisyon ng mga trabahador
- Malinaw, walang kinikilingan at batay sa merito na pamantayan para sa mga promosyon, at mga pamamaraan ng bonus at award, na may mga pagpapasya na pahihintulutan ng dalawang tao man lang
- Mga plano sa lugar ng trabaho (at tirahan at paglalakbay kung naaangkop) na isinasaalang-alang ang kalusugan at kaligtasan, kasarian at kapakanan ng manggagawa at
- Patakaran sa seksuwal na panliligalig.

Kung saan natukoy ang mga partikular na peligro ng GBVH, ang standalone na patakaran ng GBVH ay dapat buuin.

Ang pagsunod sa mga patakaran ay dapat inaatas sa lahat ng kontak ng proyekto at mga proseso ng pagbili.



### **Pamamahala**

Siguruhin na nakatalaga ang mga patakaran, inendorso at napapanahon.

Siguruhin na ang mga patakaran ay malinaw na makokomunika sa lahat ng mga tagapamahala, mga superbisitor at mga trabahador at laging pinatutupad.

Siguruhin na ang mga kontratista at pangunahing supplier ay alam ang mga patakaran.

Siguruhin na ang mga patakaran ay malinaw na nakapaskil sa lahat ng lugar ng trabaho, at nakakatanggap ang mga trabahador ng pagsasanay sa lahat ng mga patakaran.

### **Lahat ng mga trabahador**

Basahin at unawain ang mga patakaran ng Mga Yamang Tao.

Malikhaing makisali sa mga induction at refresher na pagsasanay at aktibong sumunod at gamitin ang mga patakaran upang protektahan ang iyong sarili at ang iba.

## 02 Kodigo ng Pag-uugali sa Pangangalagang Pamproyekto

**Alam ng bawat manggagawa, kontratista at pangunahing tagapagtustos ang pag-uugali na inaasahan sa kanila sa ilalim ng Kodigo ng Pag-uugali sa pangangalaga ng proyekto at ang mga parusa sa paglabag sa Kodigo ng Pag-uugali sa pangangalaga ng proyekto.**

### Inaatas

Ang lahat ng mga manggagawa, kontratista, subcontractor at pangunahing tagapagtustos<sup>2</sup> ay dapat ganap na mabatid ang inaasahang pag-uugali kapwa sa trabaho at sa labas ng mga oras ng trabaho sa pamamagitan ng pagbabasa at paglagda sa proyektong nangangalaga sa Kodigo ng Pag-uugali. Sinasaklaw nito ang mga aktibidad sa lahat ng lugar ng trabaho, sa akomodasyong nauugnay sa trabaho o sa paglalakbay na nauugnay sa trabaho, at sa anumang anyo ng mga pagpupulong, konsultasyon, komunikasyon o pakikipag-ugnayan na may kaugnayan sa trabaho.

Dapat itakda ng Kodigo ng Pag-uugali na nangangalaga sa proyekto ang pangako ng kompanya ng proyekto sa:

- Pagiging patas at walang diskriminasyon
- Zero tolerance sa GBVH
- Binabawasan ang mga peligro ng modernong pang-aalipin at pagtatrabaho ng bata.

Ang Kodigo ng Pag-uugali na nangangalaga sa proyekto ay dapat tukuyin o isama ang sanggunian sa naaangkop na mga parusa para sa anumang mga paglabag ng mga manggagawa sa Kodigo ng Kompanya.

<sup>2</sup> Ang mga pangunahing tagapagtustos ay ang mga tagapagtustos na, sa patuloy na batayan, ay nagbibigay ng mga kalakal o materyales na mahalaga para sa mga pangunahing proseso ng negosyo ng proyekto.



## **Pamamahala**

Siguruhin na iyong nabasa, naunawaan at nilagdaan ang Kodigo ng Pag-uugali sa Pangangalagang Pamproyekto.

Siguruhin na iyong nauunawaan ang asal na inaasahan mula sa iyo. Kung hindi ka sigurado tungkol sa anumang aspeto ng Kodigo ng Pag-uugali sa Pangangalagang Pamproyekto, magtanong sa PIDG HSES.

Siguraduhing nabasa at nilagdaan ng lahat ng manggagawa (mga empleyado, kontratista at pangunahing tagapagtustos) ang Kodigo ng Pag-uugali sa Pangangalaga pang Proyekto.

## **Lahat ng mga trabahador**

Siguruhin na iyong nabasa, naunawaan at nilagdaan ang Kodigo ng Pag-uugali ng Pangangalaga ng Proyekto.

Siguruhin na iyong nauunawaan ang asal na inaasahan mula sa iyo. Kung hindi ka sigurado tungkol sa anumang aspeto ng ang Kodigo ng Pag-uugali sa Pangangalaga ng Proyekto, magtanong sa iyong superbisor o tagapamahala.

Kung nag-aalala ka na maaaring may lumalabag sa Kodigo ng Pag-uugali na nangangalaga sa proyekto, talakayin ito sa iyong superbisor or tagapangasiwa, o iulat ito gamit ang Mekanismo ng Karaingan.

## 03 Plano sa recruitment

**Ang proseso ng recruitment ay patas, transparent, nakadokumento sa isang plano at libre sa mga manggagawa.**

### **Inaatas**

Ang mga proseso ng pag-recruit ng proyekto ay dapat na idokumento sa isang plano sa pag-recruit. Ang mga kontratista ay kinakailangang bumuo at magpatupad ng isang plano sa pag-recruit.

Ang plano sa pag-recruit ay tutukoy sa mga proseso ng pagkuha at pag-recruit na:

- Magiging patas, transparent at hindi nagdidiskrimina
- Magtataksa sa dami ng trabahong kailangan at malinaw at hindi kumikiling na pamantayan para sa bawat tungkulin
- Binabalangkas ang mga lokal na inaatas sa pagtatrabaho
- Sinisiguro na kasama ng anumang kaugnay na konsultasyon ang sapat na konsultasyon sa kababaihan
- Siguruhin na ang mga oportunidad sa trabaho ay makukuha ng mga kababaihan at kalalakihan
- Tukuyin ang proseso ng screening at pakikipanayam, kabilang ang mga nauugnay na pagsusuri sa background at isang panel ng pagpili ng dalawang tao man lang sa bawat panayam
- Nangangailangan ng mga pagtatasa sa panganib sa kaligtasan at pagsubaybay sa kalusugan para sa sinumang manggagawa na mas bata sa edad na 18 (at higit sa edad na 15)
- Maging libre or walang kabayaran na sisingilin sa mga aplikante at
- Isaalang-alang ang pangangalaga kung saan magkakaroon ng pagdagsa ng mga manggagawa mula sa labas ng komunidad.

Ang paggamit ng mga panlabas na ahensya ng paggawa ay dapat na limitado hangga't praktikal. Kung kinakailangan, dapat nilang tiyakin na ang mga bayad sa recruitment ay hindi sinisingil sa mga manggagawa at ang dokumentasyon ng manggagawa ay hindi mananatili.

Ang mga proseso ng recruitment kung saan posible ay dapat isama ang pangangailangan upang patotohanan ang mga petsa ng kapanganakan ng lahat ng mga manggagawa sa pamamagitan ng opisyal na dokumentasyon.





### **Pamamahala**

Tiyakin na ang plano sa recruitment ay nasa lugar at sistematikong ipinatupad.

Subaybayan ang mga gawi sa recruitment ng mga labor provider o ahensya kung saan ginagamit. Siguraduhin na ang mga bayarin ay hindi sinisingil sa mga manggagawa at ang mga dokumento ng manggagawa ay hindi pinanatili.

### **Lahat ng mga trabahador**

Magkaroon ng kamalayan sa plano sa pag-recruit at hilingin na makita ang plano sa pag-recruit.

Mag-ulat sa pamamahala o maghain ng mga alalahanin sa pamamagitan ng mekanismo ng karaingan kung alam mo na ang mga manggagawa ay nakakaranas ng anumang uri ng GBVH sa panahon ng recruitment.

Mag-ulat sa pamamahala o maghain ng mga alalahanin sa pamamagitan ng mekanismo ng karaingan kung alam mo na ang mga manggagawa ay sinisingil ng mga bayarin sa pag-recruit o pinapanatili ang kanilang mga dokumento.

## 04 Mga Tuntunin at Kundisyon ng Pag-empleyo

**Lahat ng manggagawa at kontratista ay may dokumentadong Mga Tuntunin at Kundisyon sa Pagtatrabaho, na nagpapaliwanag ng kanilang mga karapatan sa trabaho sa isang wikang naiintindihan nila at sumusunod sa lahat ng mga pambansang batas.**

### **Inaatas**

Ang lahat ng mga manggagawa (kabilang ang mga pansamantalang manggagawa) at mga kontratista ay dapat bigyan ng nakasulat na mga tuntunin at kundisyon ng trabaho na sumusunod sa pambansang batas at mga pamantayan ng kompanya.

Dapat tukuyin ng mga tuntunin at kundisyon ng mga trabahador ang:

- Ang tagal ng pag-empleyo
- Sahod at suweldo na naaayon sa mga pambansang batas at naaangkop sa lokasyon/sektor
- Paraan at dalas ng pagbayad
- Mga oras ng pagtatrabaho na hindi sobra
- Pag-aayos sa overtime, kasama ang mga kundisyon para sa overtime, pagbabayad at mga maximum na limitasyong hindi sobra
- Mga karapatan sa leave, kabilang ang maternity/paternity leave
- Anumang mga benepisyo ng kompanya
- Mga pandisiplinang pamamaraan at terminasyon ng pag-empleyo at
- Pagsangguni sa mga patakaran ng Yamang Tao at – kung saan angkop – mga pinagsamang kasunduan.

Ang mga tuntunin at kundisyon ng pagtatrabaho ay dapat nasa wikang naiintindihan ng manggagawa at dapat itong ipaliwanag sa salita sa manggagawa.



## **Pamamahala**

Tiyakin na ang lahat ng mga manggagawa (kabilang ang mga pansamantalang manggagawa) at mga kontratista ay nabigyan ng nakasulat na mga tuntunin at kundisyon ng pagtatrabaho at nauunawaan ang kanilang mga tuntunin at kundisyon sa pagtatrabaho.

## **Lahat ng mga trabahador**

Unawain ang mga tuntunin at kundisyon ng iyong trabaho at alamin ang iyong mga karapatan.

Kung mayroon kang anumang mga katanungan, tanungin ang iyong superbisor o tagapamahala.

Kung hindi ka sigurado o hindi masaya sa alinman sa iyong mga tuntunin sa pagtatrabaho, kabilang ang halagang binayaran sa iyo at kung kailan, ang iyong mga oras ng trabaho at anumang mga pagsasaayos sa overtime, o anumang iba pang bagay na may kaugnayan sa trabaho, talakayin ito sa iyong superbisor o tagapamahala o itaas ang isyu gamit ang Mekanismo ng Karaingan.

## 05 Pagsasanay at komunikasyon

Ang lahat ng manggagawa at kontratista ay makakatanggap ng sapat na pagsasanay at impormasyon upang maunawaan ang mga kinakailangan sa kaligtasan at kapakanan, kanilang mga karapatan, kanilang inaasahang pag-uugali at kung paano mag-ulat ng anumang mga alalahanin o reklamo.

### Inaatas

Ang lahat ng manggagawa at kontratista ay dapat makatanggap ng induction training bago simulan ang trabaho. Sa pinakamababa ay sasaklawin nito ang:

- Mga patakaran sa HSES ng mga kompanya
- Ang Kodigo ng Pag-uugali sa Pangangalaga sa proyekto at mga kahihinatnan para sa paglabag sa Kodigo
- Pangkalahatan at partikular sa trabaho na impormasyong pangkalusugan at kaligtasan na kinakailangan para sa ligtas na pagsasagawa ng mga trabaho, kabilang ang mga pangunahing panuntunan ng PIDG na nagliligtas-buhay o katumbas nito
- Pangkalahatang tuntunin ng trabaho, mga pamamaraan sa pagdidisiplina at mga karapatan ng manggagawa sa ilalim ng pambansa at internasyonal na batas
- Pagtatrabaho ng bata at modernong pang-aalipin
- Walang diskriminasyon, pagiging patas ng kasarian, pambu-bully, proteksiyon laban sa GBVH
- Kinakailangan ang legal na pag-uugali sa mga host na komunidad at mga kahihinatnan para sa hindi pagsunod
- Pagpaparamdam sa kultura tungkol sa pakikipag-ugnayan sa mga lokal na komunidad at
- Ang paggamit ng partikular sa proyektong mekanismo ng karaingan

Kung saan ang mga partikular na panganib sa pag-iingat ay natukoy sa isang proyekto, ang mga pangkat ng pamamahala ay dapat maglagay ng nakatutok na pagsasanay upang itaas ang kamalayan sa pagkilala sa panganib, pagpapagaan at pag-uulat ng mga alalahanin at reklamo.

Dapat ipaalam ng lahat ng proyekto ang kanilang pangako na igalang ang mga karapatan ng mga manggagawa at magbigay ng ligtas na lugar ng trabaho sa lahat ng mga lugar na may kaugnayan sa trabaho.



## **Pamamahala**

Tiyakin na ang lahat ng manggagawa at kontratista ay tumatanggap ng pagsasanay sa induction.

Unawain ang mga panganib sa pag-iingat ng iyong proyekto at humingi ng naaangkop na pagsasanay upang suportahan ang uri at antas ng natukoy na panganib.

Magbigay ng madaling maunawaan na impormasyon (tulad ng mga poster) na tumutugon sa pangako ng proyekto na igalang ang mga karapatan ng mga manggagawa at magbigay ng ligtas na lugar ng trabaho.

Siguraduhin na ang mga indibidwal na responsable sa pagharap sa mga reklamo sa GBVH ay may pagsasanay na kailangan nila upang

mapangasiwaan ang mga reklamo nang responsable, nang hindi gumagawa ng mga panganib para sa mga nagreklamo.

## **Lahat ng mga trabahador**

Tiyaking nakadalo ka sa pagsasanay sa induction at naunawaan mo ang lahat ng materyal na sakop, kabilang ang inaasahang pag-uugali sa panahon at sa labas ng mga oras ng trabaho.

## 06 Kapaligiran sa pagtatrabaho

**Ang lahat ng lugar ng trabaho at tirahan na may kaugnayan sa trabaho ay ligtas, malinis at may malasakit sa kapakanan ng manggagawa.**

### **Inaatas**

Ang lahat ng mga kompanya ay dapat magbigay ng isang ligtas, malusog at marespeto na lugar ng trabaho.

Dapat isaalang-alang ang kapakanan ng mga manggagawa sa disenyo ng lugar ng trabaho. Isaalang-alang ang personal na kaligtasan ng mga manggagawang babae at lalaki, kabilang ang kung paano itinatalaga ang mga babae at lalaki sa kabuohan ng lugar ng trabaho, liwanag at bukas ng daanan.

Dapat matanggap ng lahat ng manggagawa ang personal protective equipment (PPE) na kailangan nila para gawin ang kanilang trabaho nang ligtas at sanayin kung paano ito gamitin nang tama. Dapat angkop sa kasarian ang lahat ng PPE.

Dapat may sapat na magkahiwalay na palikuran at banyo ang mga babae at mga lalaking manggagawa ng madaling ma-access at may naikakandatong pintuan para sa privacy.

Kung ang tirahan ng mga manggagawa ay ibinigay, dapat ito ay ligtas at malinis, para sa isang-kasariang na tirahan, may pasilidad na banyo, tiyaking may sapat na mga ilaw, at mga pintuan at mga kandado upang suportahan ang sapat na seguridad sa disenyo nito.

Ang maiinom na tubig ay dapat ibigay nang walang bayad sa trabaho at sa tirahan ng mga manggagawa.

Kung magbibigay ng transportasyon, dapat itong ligtas, at bawasan ang mga posibilidad ng GBVH sa operasyon nito, at sa probisyon nito.

Ang lahat ng mga proyekto ay dapat magsagawa ng isang pagtatasa ng panganib ng GBVH sa bawat lugar ng trabaho, na dapat i-update para sa bawat yugto ng trabaho.



## **Pamamahala**

Tiyakin na ang mga kinakailangan sa lugar ng trabaho ay natutugunan.

Pangasiwaan ang pagbibigay ng ligtas at marespetong lugar ng trabaho.

## **Lahat ng mga trabahador**

Igalang ang iyong lugar ng trabaho at tumulong na gawin itong ligtas at kaaya-aya para sa iyong mga kapwa manggagawa.

Maging maingat sa wikang ginagamit at sa paraan ng pakikipag-usap sa iyong mga kasamahan.

Huwag magdala ng anumang bagay sa trabaho o gumamit ng anumang anyo ng mga poster o screen saver na may potensyal na magdulot ng sama ng loob sa iba.

Magmatyag. Kung makakita ka ng anumang hindi magandang gawi sa kalusugan at kaligtasan o pinaghihinalaan mo ang anumang maling gawain, talakayin ito sa iyong superbisor o tagapamahala o iulat ito gamit ang mekanismo ng karaingan.

## 07 Kalayaan sa pakikipag-ugnay

**Ang lahat ng manggagawa, kontratista at pangunahing tagapagtustos ay malayang bumuo o sumali sa mga unyon ng manggagawa o mga asosasyon ng manggagawa, nang walang negatibong kahihinatnan.**

### **Inaatas**

Ang karapatan ng bawat manggagawa, kontratista at pangunahing tagapagtustos, na bumuo o sumali sa mga organisasyong kanilang pinili ay dapat igalang, alinsunod sa pambansang batas.

Ang mga manggagawa na nakikibahagi sa mga aktibidad ng unyon ng manggagawa ay hindi dapat sumailalim sa paghihiganti, diskriminasyon o parusa batay sa mga aktibidad na ito.

Kung ang pambansang batas ay nagtatadhana ng mga karapatan sa kolektibong pakikipagkasundo, ang mga ito ay dapat igalang. Ang mga pinagsamang kasunduan ay dapat masunod kung saan ang mga ito ay nasa lugar.

Ang mga kinatawan ng manggagawa ay dapat mabigyan ng access sa lugar ng trabaho para magawa nila ang kanilang mga tungkuling kinatawan.





## **Pamamahala**

Magtatag ng malinaw na istruktura para sa regular at bukas na pag-uusap sa pagitan ng tagapamahala at mga manggagawa at – kung saan sila naroroon – ang kanilang mga kinatawan.

Sikaping tiyakin na ang lahat ng boses ay maririnig sa diyalogo sa pamamahala ng manggagawa, kabilang ang mga boses ng kababaihan, migranteng manggagawa at iba pang mahihinang grupo.

Makipag-ugnayan sa mga organisasyon ng mga manggagawa alinsunod sa pambansang batas at bigyan sila ng impormasyong kailangan para sa makabuluhang negosasyon.

Pahintulutan ang mga manggagawa (kabilang ang mga grupo

ng kababaihan, migranteng manggagawa at iba pang mahihinang grupo) na malayang magpulong nang walang presensya ng pamamahala. Huwag subukang kontrolin o impluwensyahan ang mga aktibidad ng mga unyon o mga katawan ng kinatawan ng manggagawa.

Huwag magdiskrimina sa mga manggagawa sa batayan ng pagiging kasapi o aktibidad ng unyon.

## **Lahat ng mga trabahador**

Unawain ang iyong mga karapatan tungkol sa mga organisasyon ng manggagawa at talakayin ito sa ibang mga manggagawa. Tukuyin kung mayroong anumang unyon o mga kinatawan ng manggagawa sa iyong lugar ng trabaho at anumang kolektibong kasunduan na naaangkop sa iyo.

## 08 Pamamahala sa seguridad

**Ang isang plano sa pamamahala ng seguridad ay inihanda para sa anumang probisyon ng seguridad at isinasaalang-alang ang mga panganib sa Karapatang Pantao sa mga manggagawa at host na komunidad.**

### **Inaatas**

Ang mga serbisyong panseguridad at aktibidad na nauugnay sa isang proyekto ay dapat masuri upang isaalang-alang ang potensyal na panganib sa karapatang pantao na dulot ng pribado at pampublikong pwersang panseguridad kaugnay ng mga manggagawa at host na komunidad. Dapat isaalang-alang ang mga nakaplanong pribado at pampublikong operasyon ng seguridad at ang mga potensyal na tugon mula sa pampublikong seguridad sa kaganapan ng mga posibleng banta sa seguridad.

Ang kinontratang pribadong seguridad ay dapat na kailanganin na magsagawa ng naaangkop na pagsasanay para sa kanilang mga tauhan at maglagay ng naaangkop na mga protokol na kaugnay sa mga isyu tulad ng paggamit ng puwersa, paghahanap at iba pang mga aktibidad na may mataas na peligro.

Ang mga pagtatasa ng seguridad ay dapat magbigay ng partikular na atensyon sa mga kababaihan at sa mga panganib ng GBVH mula sa mga serbisyong pangseguridad sa mga kababaihan at babae sa loob ng kumpanya at sa loob ng mga komunidad ng proyekto.

Dapat bumuo ng plano sa pamamahala ng seguridad na kaugnay ng Voluntary Principles on Security and Human Rights (VPSHR)<sup>3</sup>.

3 Mga Boluntaryong Prinsipyo sa Seguridad at Mga Karapatang Pantao <https://www.voluntaryprinciples.org/>



## **Pamamahala**

Siguruhin na may plano sa pamamahala ng seguridad na nakatalagang nakatutugon sa VPSHR.

Siguraduhin na ang lahat ng mga tauhan ng seguridad ay nakatanggap ng pagsasanay sa proyektong nangangalaga sa Kodigo ng Pag-uugali at mga kinakailangan sa pag-iingat, partikular ang mga nauugnay sa GBVH.

Tiyakin na ang mga kaayusan sa seguridad ay ipinapaalam sa mga komunidad.

## **Lahat ng mga trabahador**

Ang tungkulin ng seguridad ay protektahan ang proyekto at manggagawa mula sa mga banta sa kanilang kaligtasan at kagalingan.

Nariyan ang seguridad para gawin kang ligtas. Kung nararamdaman mo sa anumang paraan na banta o tinakot ng isang tagapagbigay ng seguridad, o nasaksihan ang pag-uugaling ito sa iba, iulat ito kaagad gamit ang mekanismo ng karaingan.

Maging pamilyar sa iyong lugar ng trabaho (at tirahan) at ang mga pasukan at labasan. Guwag magtrabaho o magbiyahe nang mag-isa. Suportahan din ang mga kasamahan mo sa pamamahala ng seguridad nila.

## 09 Mga interaksyon sa komunidad at pakikipag-ugnay sa stakeholder

Ang lahat ng manggagawa at kontratista ay inaasahang igalang ang mga karapatan, dignidad at kagalingan ng mga tao sa mga lokal na komunidad, gaya ng itinakda sa Kodigo ng Pag-uugali sa Pangangalaga ng proyekto. Ang lahat ng pakikipag-ugnayan ng stakeholder na may kaugnayan sa proyekto ay kinokontrol sa pamamagitan ng isang transparent na plano sa pakikipag-ugnayan ng stakeholder na tumutukoy sa pag-uugali, proseso at pag-uulat ng lahat ng aktibidad sa pakikipag-ugnayan.

### Inaatas

Ang lahat ng pakikipag-ugnayan sa mga komunidad ay dapat isagawa sa paraang iginagalang ang kanilang mga karapatan, dignidad at kagalingan, na may partikular na pangangalaga na binabayaran sa mga pakikipag-ugnayan sa mga katutubo o tradisyonal na komunidad, at iba pang mga grupong mahihina tulad ng kababaihan, bata at etnikong minoritya.

Ang lahat ng pakikipag-ugnayan sa komunidad ay dapat kontrolin sa pamamagitan ng plano sa pakikipag-ugnayan ng stakeholder, na tumutukoy sa pag-uugali at mga proseso ng pakikipag-ugnayan at ang pag-uulat ng lahat ng mga aktibidad sa pakikipag-ugnayan. Ang lahat ng mga pagpupulong kasama ang mga miyembro ng host community ay dapat isagawa ng hindi bababa sa 2 kinatawan ng proyekto (para sa mga pagpupulong sa mga kababaihan, ang isang kinatawan man lang ay dapat na babae).

Ang mga kababaihan ay dapat may sapat na inatawan sa konsultasyon at pakikipag-ugnayan ng stakeholder. Ang lahat ng mga desisyon sa proyekto na ginawa patungkol sa mga host na komunidad ay dapat na nilagdaan ng hindi bababa sa dalawang tao, kabilang ang mga desisyon na may kaugnayan sa recruitment, kabuhayan at resettlement, mga programa ng komunidad at anumang iba pang mga bagay na may kaugnayan sa proyekto. Ang mga pagsasaalang-alang sa kasarian ay dapat isama at idokumento sa mga desisyong ito.

Ang mga manggagawa ay dapat palaging sumunod sa Kodigo ng Pag-uugali sa Pangangalaga ng proyekto, partikular na may kinalaman sa GBVH, at igalang ang mga pagkasensitibo sa lokal na kultura. Ang mga manggagawa ay hindi dapat makisali sa prostitusyon o transaksyong pagtatalik sa anumang anyo, kahit na pinahihintulutan ng pambansang batas. Ang mga manggagawa ay hindi dapat gumawa ng anumang uri ng sekswal na aktibidad kasama ang mga batang wala pang 18 taong gulang (maliban sa mga dati nang mag-asawa).



## Pamamahala

Tiyakin na ang plano sa pakikipag-ugnayan ng stakeholder ay nasa lugar at ito ay ipinapatupad at regular na ina-update.

Tiyaking alam ng mga manggagawa ang inaasahang pag-uugali sa kanila tungkol sa mga pakikipag-ugnayan sa komunidad, sa panahon at sa labas ng mga oras ng trabaho.

Maging mabilis sa pakikinig at pagtugon sa mga alalahaning nauugnay sa proyekto na ipinagbigay alam ng mga lokal na komunidad. Magtatag ng mga ligtas na mekanismo para kumolekta ng regular na pagpuna mula sa mga lokal na komunidad (kabilang ang mga lokal na grupo ng kababaihan) upang matiyak na gumagana nang epektibo ang mga channel ng komunikasyon at mga mekanismo ng karaan.

## Lahat ng mga trabahador

Tratuhin ang mga host na komunidad nang may paggalang at magkaroon ng kamalayan sa mga lokal na kaugalian sa kultura. Palaging kumilos alinsunod sa Kodigo ng Pag-uugali sa pangangalaga ng proyekto, at huwag magpakita ng pag-uugali na maaring magdulot ng kasiraan sa kompanya. Unawain ang pag-uugali na inaasahan sa iyo sa loob at labas ng oras ng mga oras ng trabaho at kumunsulta sa iyong tagapamahala kung mayroon kang anumang mga katanungan.

Kung makakita o makarinig ka ng anumang hindi naaangkop na pag-uugali ng mga manggagawa o seguridad, kausapin ang iyong tagapamahala o gamitin ang mekanismo ng karaan upang iulat ito. Huwag makipagkita sa mga miyembro ng komunidad para sa anumang negosyong nauugnay sa proyekto nang walang paunang pag-apruba mula sa pamamahala.

## 10 Mga mekanismo sa karaingan

Ang lahat ng manggagawa, kontratista at host na komunidad ay may access sa patas, malinaw at kumpidensyal na mga ruta ng mekanismo ng karaingan na kaagarang tumutugon sa mga alalahanin at sensitibo sa mga pangangailangan ng mga mahihinang grupo, kabilang ang mga kababaihan at mga batang babae.

### Inaatas

Ang lahat ng mga manggagawa at mga kontratista ay dapat na may handa na access sa isang dokumentado, malinaw at transparent na mekanismo ng karaingan ng mga manggagawa.

Lahat ng host na komunidad ng mga proyekto ay dapat na may handa na access sa isang dokumentado, malinaw at malinaw na mekanismo ng karaingan ng komunidad.

Ang mga mekanismo ng karaingan ay dapat naisalugar mula sa simula ng proyekto at malinaw na ipinapaalam sa lahat ng manggagawa at komunidad. Dapat nitong malinaw na itakda ang proseso para sa pagtanggap at pagtugon sa mga alalahanin at reklamo, at ang takdang panahon para sa mga tugon. Dapat mayroon itong naangkop na antas ng pamamahala na kasangkot.

Dapat tiyakin ang pagiging kumpidensyal, at dapat na posible na maghain ng mga hinaing nang hindi nagpapakilala. Ang kaligtasan ng mga naghaharap ng mga reklamo ay dapat ang prioridad, kasama na ang proteksyon mula sa paghihiganti.

Ang lahat ng mga manggagawa at host na komunidad ay dapat makatanggap ng pagsasanay kung paano gamitin ang mekanismo ng karaingan.

Ang mekanismo ng karaingan ay dapat, ito'y naayon sa antas ng panganib, kasama nito ang mga hakbang upang matugunan ang anumang alam o pinaghihinalaang insidente ng GBVH, modernong pang-aalipin o pagtatrabaho ng bata at magbigay sa mga nakaligtas ng mga link sa lokal na NGO o mga tagapagbigay ng serbisyo kung saan magagamit. Anuman sa mga insidenteng ito ay dapat na idulog sa PIDG Group bilang mga seryosong insidente at dapat tumugon nang naaayon. Ang pangunahing pagsasaalang-alang bago ang anumang pagsisiyasat ay ang pangangailangang pangalagaan ang kapakanan ng sinumang tao na maaaring sumailalim sa GBVH, modernong pang-aalipin o pagtatrabaho ng bata.



## **Pamamahala**

Tiyaking alam ng mga manggagawa at komunidad ang mekanismo ng karaingan at na ito ay madaling makuha sa lahat ng oras.

Unawain kung sino sa kumpanya ang may pananagutan sa pagtanggap ng mga karaingan at kung paano at kailan sila dinala sa PIDG.

Tiyakin na mayroong nakasulat na rekord ng lahat ng mga karaingan.

Tiyakin na ang lahat ng mga karaingan ay hinahawakan nang may pagkasensitibo at ang mga personal na detalye ay pinananatiling kumpidensyal.

Tiyakin na may mga opsyon para sa mga manggagawa na maghain ng mga hinaing sa mga indibidwal na hindi nila tagapamahala sa linya, at pumili ng mga lalaki o babae na punto ng kontak.

## **Lahat ng mga trabahador**

Kung mayroon kang anumang mga alalahanin tungkol sa trabaho o mga taong nauugnay sa trabaho, gamitin ang mekanismo ng karaingan. Irerespeto ang iyong pagiging hindi kilala at/o pagiging kumpidensyal, at walang magiging negatibong epekto sa pagsasabi ng mga tunay na alalahanin.

Sa pamamagitan ng pagsasalita, hindi mo lamang pinoprotektahan ang iyong sarili ngunit pinoprotektahan ang mga nasa paligid mo.



[www.pidg.org](http://www.pidg.org)