



Private Infrastructure
Development Group



قواعد حماية

الصحة والسلامة والبيئة والمجتمع

تغيير حياة الأفراد وحماية أرواحهم



احترام حقوق الإنسان للعاملين في مشروعنا
والمجتمعات المضيفة.

مقدمة

تتكون قواعد حماية الصحة والسلامة والبيئة والمجتمع من 10 قواعد مصممة لضمان ترسيخ تطبيق إجراءات الحماية في جميع مشاريعنا، وحماية الحقوق الأساسية ورفاهية العمال وواجهة مجتمع العمال؛ خاصة فيما يتعلق بحوادث العنف والتحرش القائمين على نوع الجنس والعبودية الحديثة وعمالة الأطفال، الناشئة في مشاريعنا وسلسلة التوريد خاصتنا.

رُشّحت القواعد لتوفير آليات وضوابط للتخفيف من المخاطر المتعلقة بحقوق الإنسان في مشاريعنا. ولا يُقصد أن تكون هذه القواعد شاملة، ولكن نسعى لضمان أن تكون لدينا الضوابط وعوامل التخفيف الأساسية المعمول بها، التي من شأنها أن تساعد في تخفيض المخاطر وتوفير مكان عمل آمن، وحماية حقوق ورفاهية العمال، وضمان التفاعل الذي يتميز بالسلامة والاحترام بين العمال والمجتمعات. تُكمل تلك القواعد قواعد حماية الأرواح الصادرة من مجموعة تطوير البنية التحتية الخاصة (PIDG) المصممة لحماية صحة وسلامة العمال في مشروعنا.

تتبنى جميع القواعد من المتطلبات المُحددة بالفعل في نظام البيئة والسلامة والصحة والإدارة الاجتماعية الخاص بنا، في مجموعة تطوير البنية التحتية الخاصة وممارسات الصناعة الدولية الجيدة المعترف بها، ولكنها تهدف إلى توفير تركيز ووعي مركزين عبر مجموعة مشاريعنا على هذه المتطلبات الأساسية للحماية. لا يمكن تنفيذ هذه القواعد بشكل منفصل، ولكن يتعين أن تكون جزءاً لا يتجزأ من حوكمة الصحة والسلامة والبيئة والمجتمع التي تُنفَّذ عبر مجموعة تطوير البنية التحتية الخاصة (PIDG) ومشاريعنا.

تبدأ حوكمة الصحة والسلامة والبيئة والمجتمع في مجموعة تطوير البنية التحتية الخاصة (PIDG) بسياسات الصحة والسلامة والبيئة والمجتمع الخاصة بنا. تُقيّم مخاطر الحماية باعتبارها جزءاً من إجراءات العناية الواجبة لدينا، المفصلة في الإرشادات والقوائم المرجعية للعناية الواجبة. كما تُدار تلك المخاطر من خلال هذه المجموعة من قواعد الحماية، وبالتفصيل بتوسع أكبر في معيار التوظيف وإدارة العمل المحلي لمجموعة تطوير البنية التحتية الخاصة (PIDG)، ومعيار المساواة بين الجنسين ومعيار مشاركة أصحاب المصالح ومعيار

آلية التظلم الصادرين من مجموعة تطوير البنية التحتية الخاصة (PIDG) وفي إجراءات الصحة والسلامة والبيئة والمجتمع في مشروعنا والتي تتم وفقًا لتلك المعايير.

تتوافق القواعد مع معايير أداء مؤسسة التمويل الدولية¹. تستند القواعد أيضًا إلى متطلبات المدونة الأساسية للمبادرة التجارية الأخلاقية²، وتستنير أيضًا بإرشادات أفضل الممارسات التي تتعلق بالعنف والتحرش القائمين على نوع الجنس³،⁴، والعبودية الحديثة⁵، وعمالة الأطفال⁶ وسكن العمال⁷.

تتعلق قواعد الحماية هذه في المقام الأول بإجراءات إدارة العمل. وتنشأ مخاطر الحماية أيضًا في تفاعلات أخرى بين المجتمع والمشروع، لا سيما فيما يتعلق بعمليات حيازة الأراضي، ومتطلبات توفير الأمن، من خلال إجراء تقديم الخدمات والمساعدات المجتمعية ومن خلال التغييرات الأكثر توسعًا التي يقدمها المشروع للمجتمع المحلي. لذلك يتعين علينا دائمًا التأكد أننا نقيم مشاريعنا من أجل معرفة المخاطر بها مع الوعي بأن تنفيذ هذه القواعد يشكل جزءًا أساسيًا، ولكن ليس من شأنه التخفيف من كل المخاطر لدينا. بالعمل معًا، يمكننا حماية مشاريعنا بنجاح.

1. مؤسسة التمويل الدولية، 2012. معايير الأداء في الاستدامة البيئية والاجتماعية.
2. المدونة الأساسية للمبادرة التجارية الأخلاقية (2018).
3. البنك الدولي، 2018. مذكرة الممارسة الجيدة. التصدي للعنف القائم على الجنس في تمويل مشروعات الاستثمار التي تنطوي على أعمال مدنية كبرى.
4. مؤسسة التمويل الدولية، البنك الأوروبي لإعادة البناء والتنمية، مراكز السيطرة على الأمراض والوقاية منها. العنف والتحرش القائمان على نوع الجنس: مذكرة ممارسة جيدة للقطاع الخاص (قادم).
5. مؤسسة التمويل الدولية، مراكز السيطرة على الأمراض والوقاية منها، البنك الأوروبي لإعادة البناء والتنمية ووزارة التنمية الدولية (2018). إدارة المخاطر المرتبطة بالعبودية الحديثة: مذكرة ممارسات جيدة للقطاع الخاص.
6. البنك الأوروبي لإعادة البناء والتنمية (2017). متطلبات الأداء 2 - العمل وظروف العمل: الأطفال والشباب والعمل - مذكرة إرشادية.
7. البنك الأوروبي لإعادة البناء والتنمية/مؤسسة التمويل الدولية (2009) سكن العمال: الإجراءات والمعايير - مذكرة إرشادية.
8. المبادئ الطوعية بشأن الأمن وحقوق الإنسان.



قواعد حماية الصحة والسلامة والبيئة والمجتمع

تتطلب الاستثمارات المسؤولة حوكمة صحة وسلامة وبيئة ومجتمع قوية. نحن في مجموعة تطوير البنية التحتية الخاصة (PIDG) نعي أنه من أجل تحقيق قيمنا والمقدرة على تحقيق الاستثمار المسؤول الذي نؤمن به، علينا أن نسعى لضمان تنفيذ حوكمة صحة وسلامة وبيئة ومجتمع قوية في كل شركائنا وفي قالب وقلب كل عملياتنا.

تعي مجموعة تطوير البنية التحتية الخاصة (PIDG) أن علاقة الإدارة و العمال القوية وظروف العمل الجيدة والتأكد من رفاهية العمال هم أساس النجاح والاستدامة بالشركة. تخلق العلاقة البناءة مزايا تجارية ملموسة، وعندما تكون القوى العاملة من المجتمعات المحلية، فإنها تعزز العلاقات المجتمعية وتقوي الترخيص الاجتماعي للمشروع للعمل. نحن نعدُّ العلاقة البناءة علاقةً تحترم حقوق وكرامة ورفاهية كل عامل.

- كما أننا ملتزمون بالمساواة بين الجنسين وعدم التمييز العنصري خلال كل إجراءات الصحة والسلامة والبيئة والمجتمع لدينا؛
 - ونحن لن نقبل بأي نوع من أنواع العنف والتحرش القائمين على نوع الجنس بأي شكل من الأشكال؛
 - كما أننا ملتزمون بتخفيض مخاطر العبودية الحديثة وعمالة الأطفال في القوى العاملة والمقاولين وسلسلة التوريد الرئيسية؛
 - وسنسعى للتأكد من أن جميع العمال يفهمون توقعاتنا وحقوقهم؛
 - وسوف نُقدِّم آليات إبلاغ واستجابة؛ لدعم أي شواغل تتعلق بالحماية.
- وهذا وارد في سياسة الحماية خاصتنا ومنصوص عليه في القواعد 10 لحماية الصحة والسلامة والبيئة والمجتمع هذه.



02 مدونة قواعد السلوك لحماية المشروع



01 سياسات الموارد البشرية



04 شروط وأحكام التعيين



03 خطة التوظيف



06 بيئة العمل



05 التدريب والتواصل



08 إدارة الأمن



07 حرية تكوين الجمعيات



10 آليات التظلم



09 تفاعلات المجتمع و
مشاركة أصحاب المصالح

إن كيفية قيام شركات المشاريع الخاصة بنا بعمليات توظيف وإدارة عاملاتها وتوظيف المقاولين والموردين، تحدد كيفية إدارتها لحقوق ورفاهية هؤلاء الأشخاص.

هناك إجراءات صحة وسلامة وبيئة ومجتمع تكون مطلوبة عبر جميع المشاريع، أيًا كان نوعها أو حجمها أو موقعها، وتكون ضرورية لحماية الحقوق الأساسية للعاملين، ويمكنها أن تخفّض من خطر حدوث العنف والتحرش القائمين على نوع الجنس والعبودية وعمل الأطفال. لذلك وُضعت هذه الإجراءات باعتبارها مجموعة من قواعد الحماية التي يتعين على كل مشروع تنفيذها في جميع الأوقات.

تنطبق قواعد الحماية على:

- جميع الأفراد في مجموعة تطوير البنية التحتية الخاصة (PIDG)؛
- جميع شركات مجموعة تطوير البنية التحتية الخاصة (PIDG)؛ و
- جميع مشاريع مجموعة تطوير البنية التحتية الخاصة (PIDG)¹

يُحدّد مدى تعقيد ونطاق عمليات الصحة والسلامة والبيئة والمجتمع تلك من خلال مخاطر المشروع المُحددة التي تُوضّح تفاصيلها في معايير الصحة والسلامة والبيئة والمجتمع الصادرة من مجموعة تطوير البنية التحتية الخاصة (PIDG). وتُنفَّذ وتُراقب ويُبلّغ عنها باعتبارها جزءًا من نظام إدارة الصحة والسلامة والبيئة والمجتمع في مجموعة تطوير البنية التحتية الخاصة (PIDG) أو الشركة أو المشروع.

في جميع الحالات، تعدّ رفاهية العمال في مشروعنا والمجتمعات التي يتفاعلون معها أمرًا بالغ الأهمية. تتعامل مجموعة تطوير البنية التحتية الخاصة مع مخالفة حقوق الإنسان المشكوك بها أو الفعلية، الخاصة بالعنف والتحرش القائمين على نوع الجنس أو العبودية الحديثة أو عمالة الأطفال، على أنها حادث خطير، وتُصنّف باتخاذ إجراء الإبلاغ عن الحوادث في مجموعة تطوير البنية التحتية الخاصة (PIDG) (الصحة والسلامة والبيئة والمجتمع 004-001) بآلية الاستجابة المناسبة داخل مجموعة تطوير البنية التحتية الخاصة (PIDG).

تُشكّل الحماية جزءًا لا يتجزأ من تحقيق أثر إيجابي من خلال استثماراتنا. في مجموعة تطوير البنية التحتية الخاصة (PIDG)، نهدف إلى تغيير حياة الأفراد للأفضل؛ لذا علينا حماية الأرواح والسعي لضمان معاملة جميع الأفراد في مجموعتنا باحترام وكرامة.

1 الذي تكون فيه مجموعة تطوير البنية التحتية الخاصة وشركاتها مستثمرون / مقرضون بما في ذلك الاستشاريين والمقاولين.





المتطلبات الأساسية

هناك متطلبات أساسية بحاجة إلى وضعها لضمان التنفيذ الفعّال لقواعد الحماية.

- يتعين تشجيع الهيكل التنظيمي الإيجابي والشامل مع تنوع التمثيل على جميع المستويات من عمال المشروع إلى الإدارة العليا وحتى مستوى مجلس الإدارة.
- يُطلب لجميع المشاريع توفير المستوى المناسب من القيادة المتعلقة بالحماية. يتعين أن تكون هناك نقطة اتصال و تنسيق محددة في المستوى الأعلى للإدارة مسؤولة عن الحماية مدعومة بعدد مناسب من الأبطال العمال داخل الشركة.
- ويتعين أن تكون نقطة الاتصال مسؤولة عن ضمان أن المشروع لديه أنظمة إدارة قوية مطبقة لتنفيذ قواعد الحماية هذه، بما في ذلك التدريب على هذه القواعد وإجراءات المراقبة والمراجعة المستمرة.
- ويتعين على نقطة الاتصال تلك السعي لتطوير ثقافة مكان عمل؛ حيث يعرف العاملون حقوقهم ويشعرون بالراحة والدعم للإبلاغ عن أي مخاوف.
- يتعين أن تنشئ جميع المشاريع قنوات واضحة للتواصل والمشاركة بين الإدارة والعمال، بما في ذلك تشجيعهم على التعرف على بعضهم بعضًا.
- يتعين أن تكون هناك آليات تظلم آمنة وسرية للعاملين والمجتمعات للإبلاغ عن مخاوف الحماية لديهم.
- ويتعين تنفيذ ومراقبة جميع إجراءات الحماية كونها جزءًا من نظام إدارة الصحة والسلامة والبيئة والمجتمع.
- يتعين تشجيع العمال على التحدث مع بعضهم بعضًا فيما يتعلق بفهم قواعد الحماية والامثال لها، والتواصل مع المديرين المباشرين بشأن أي أسئلة.

01 سياسات الموارد البشرية

هناك سياسات واضحة لتحديد التزام شركة المشروع بممارسات إدارة العمل الجيدة، والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز العنصري ومنع أي من سلوكيات العنف والتحرش القائمين على نوع الجنس والعبودية الحديثة وعمالة الأطفال.

المتطلبات

يتعين ترسيخ سياسات موارد بشرية للتواصل مع العمال من أجل تحقيق نهج ثابت لإدارة شؤون العمال في جميع أنحاء الشركة. يتعين كتابة السياسات بشكل واضح ونشرها في جميع أماكن العمل باللغة (اللغات) الرئيسية التي تتحدث بها القوى العاملة.

يتعين أن تشمل السياسات التزامات بما يلي:

- المساواة وعدم التمييز
- عدم قبول العنف والتحرش القائمين على نوع الجنس بأي شكل من الأشكال
- تخفيض مخاطر العبودية الحديثة وعمالة الأطفال

يتعين أن تشمل السياسات متطلبات:

- خطة توظيف
- شروط وأحكام توظيف العمال
- معايير واضحة وموضوعية وقائمة على الجدارة للترقيات، وخطط المكافآت والتعويضات، مع قرارات يتعين أن يصرح بها شخصان على الأقل
- خطط موقع العمل (والإقامة والسفر عند الاقتضاء) التي تراعي الصحة والسلامة والمساواة بين الجنسين ورفاهية العمال و
- سياسة التحرش الجنسي.

عند التعرف على وجود مخاطر العنف والتحرش القائمين على نوع الجنس، يتعين إنشاء سياسة عنف وتحرش قائمين على نوع الجنس، قائمة بذاتها.

يتعين أن يكون الالتزام بالسياسات أحد متطلبات جميع عقود المشروع وعمليات التعاقد.



يتعين على جميع العمال

قراءة وفهم سياسات الموارد البشرية.
الانخراط البّناء في التدريبات التمهيديّة
والتنشيطية والالتزام النشط بالسياسات
واستخدامها لحماية نفسك والآخرين.

الإدارة

ضمان ترسيخ السياسات والمصادقة
عليها وتحديثها.

التأكد من إبلاغ السياسات بوضوح إلى
جميع المديرين والمشرفين والعمال
وتنفيذها باستمرار.

التأكد من أن المقاولين والموردين
الأساسيين على دراية بالسياسات.

التأكد من عرض السياسات في جميع
أماكن العمل وتلقي العمال للتدريب على
جميع السياسات

المعايير المشمولة: معيار إدارة العمل والتوظيف المحلي من مجموعة تطوير البنية التحتية الخاصة للصحة والسلامة والبيئة والمجتمع 003-010 ومعيار المساواة بين الجنسين، المحلي الصادر من مجموعة تطوير البنية التحتية الخاصة للصحة والسلامة والبيئة والمجتمع 003-011.

02 مدونة قواعد سلوك لحماية المشروع

يكون كل عامل ومقاول وموَّدد أساسي على دراية بالسلوك المتوقع منهم بموجب مدونة قواعد السلوك الخاصة بحماية المشروع والعقوبات المفروضة على انتهاك مدونة قواعد السلوك الخاصة بحماية المشروع.

المتطلبات

يتعين على جميع العمال والمقاولين والمقاولين الفرعيين من الباطن والموردين الأساسيين² الوعي تمامًا بالسلوك المتوقع منهم سواء في العمل أو خارج ساعات العمل من خلال قراءة مدونة قواعد سلوك حماية المشروع والتوقيع عليها. وهي تشمل الأنشطة في جميع مواقع العمل، وسكن العمال أو خلال السفريات المتعلقة بالعمل وخلال أي نوع من أنواع اجتماعات العمل واستشارات واتصالات ومعاملات العمل. يتعين أن تضم مدونة قواعد السلوك الخاصة بحماية المشروع التزام شركة المشروع بما يلي:

- المساواة وعدم التمييز
 - عدم قبول العنف والتحرش القائمين على نوع الجنس بأي شكل من الأشكال
 - خفض مخاطر العبودية الحديثة وعمالة الأطفال.
- يتعين أن تحدد مدونة قواعد السلوك الخاصة بحماية المشروع أو تتضمن إشارة إلى العقوبات المناسبة لأي انتهاكات من قبل العمال لقواعد السلوك الخاصة بالشركة.

2 الموردون الأساسيون هم هؤلاء الموردون الذين يقدمون، على أساس مستمر، السلع أو المواد الأساسية للعمليات التجارية الأساسية للمشروع.



الإدارة

تأكد من أنك قد قرأت وفهمت ووقعت على مدونة قواعد سلوك حماية المشروع. وتأكد من أنك تفهم السلوك المتوقع منك. إذا كنت لست على دراية بأي من جوانب مدونة قواعد سلوك حماية المشروع، اسأل المختص بالصحة والسلامة والبيئة والمجتمع في مجموعة تطوير البنية التحتية الخاصة (PIDG).

تأكد من أن جميع العمال (الموظفين والمقاولين والموردين الأصليين) قد قرأوا ووقعوا مدونة قواعد سلوك حماية المشروع.

يتعين على جميع العمال

تأكد من أنك قد قرأت وفهمت ووقعت على مدونة قواعد سلوك حماية المشروع.

وتأكد من أنك تفهم السلوك المتوقع منك. إذا كنت لست متأكدًا من أي من جوانب مدونة قواعد سلوك المشروع، اسأل مشرفك أو مديرك.

إذا كنت قلقًا من أن أي شخص قد ينتهك مدونة قواعد السلوك الخاصة بحماية المشروع، فناقش هذا الأمر مع مديرك المباشر، أو أبلغ عن ذلك باستخدام آلية التظلم.

المعايير المشمولة: معيار إدارة العمل والتوظيف المحلي من مجموعة تطوير البنية التحتية الخاصة للصحة والسلامة والبيئة والمجتمع 003-010، ومعيار المساواة بين الجنسين المحلي من مجموعة تطوير البنية التحتية الخاصة للصحة والسلامة والبيئة والمجتمع 003-011، ومعيار إرشاد مدونة قواعد سلوك حماية المشروع من مجموعة تطوير البنية التحتية الخاصة للصحة والسلامة والبيئة والمجتمع 005-007.

03 خطة التوظيف

تُعد عملية التوظيف عادلة وتتسم بالشفافية وموثقة في خطة ومجانية للعاملين.

المتطلبات

يتعين توثيق عمليات التوظيف في المشروع في خطة التوظيف. يُطلب من المقاولين تطوير وتنفيذ خطة التوظيف.

تُحدد خطة التوظيف عمليات التعيين والتوظيف التي:

- يتعين أن تكون عادلة وتتسم بالشفافية وعدم التمييز العنصري
 - تُحدّد عدد الوظائف المطلوبة والمعايير الواضحة والموضوعية لكل دور وظيفي فيها
 - تُحدّد متطلبات العمالة المحلية فيها
 - يُجرى التأكد من أن أي استشارات ذات صلة فيها تشمل استشارات مناسبة مع النساء
 - يُجرى التأكد من أن فرص العمل فيها متوافرة للنساء مثل الرجال تمامًا
 - تُحدّد عملية التحري والمقابلة، بما في ذلك عمليات التحقق من المعلومات الأساسية ذات الصلة وتكوين لجنة الاختيار المكونة من شخصين على الأقل في كل مقابلة
 - تُطلب تقييمات مخاطر السلامة والفحص الطبي لأي عامل يقل عمره عن 18 عامًا (ويزيد عمره على 15 عامًا)
 - وتكون مجانية للمُقدمي الطلبات فيها
 - وتوضع الحماية في الحسبان حيثما يكون هناك توافد للعاملين من خارج المجتمع فيها.
- يتعين أن تكون الاستعانة بوكالات العمل الخارجية محدودة إلى أقصى قدر. إذا لزم الأمر، يتعين التأكد من أن رسوم التوظيف لا يتحملها العمال ولا يُحتَقَظ بمستندات العمال فيها.
- يتعين أن تشمل عمليات التعيين، متى كان ذلك ممكنًا، شرط التحقق من تواريخ ميلاد جميع العمال من خلال الوثائق الرسمية فيها.



الإدارة

التأكد من ترسيخ خطة التوظيف وتنفيذها على نحو منتظم.

مراقبة ممارسات التوظيف لمزودي العمالة أو الوكالات عند الاستعانة بها. التأكد من عدم فرض رسوم على العمال، وعدم الاحتفاظ بمستندات العمال.

يتعين على جميع العمال

الوعي بخطة التوظيف وطلب الاطلاع على خطة التوظيف.

إبلاغ الإدارة أو تقديم الشواغل من خلال آلية التظلم إذا كنت على علم بأن العمال يتعرضون لأي نوع من أنواع العنف والتحرش القائمين على نوع الجنس خلال عملهم.

إبلاغ الإدارة أو تقديم الشواغل من خلال آلية التظلم إذا كنت على علم بأن الموظفين تُفرض عليهم رسوم توظيف أو يُحتفظ بمستنداتهم.

المعايير المشمولة: معيار إدارة العمل والتوظيف المحلي من مجموعة تطوير البنية التحتية الخاصة للصحة والسلامة والبيئة والمجتمع 003-010 ومعيار المساواة بين الجنسين، المحلي الصادر من مجموعة تطوير البنية التحتية الخاصة للصحة والسلامة والبيئة والمجتمع 003-011.

04 شروط وأحكام التوظيف

جميع العمال والمقاولين يتوفرون على شروط وأحكام العمل موثقة، التي تشرح حقوقهم في العمل بلغة يفهمونها وتتوافق مع جميع القوانين الوطنية.

المتطلبات

يتعين تزويد جميع العمال (بما في ذلك العمال المؤقتين) والمقاولين بالشروط والأحكام المكتوبة للتوظيف التي تمثل إلى التشريعات الوطنية ومعايير الشركة. يتعين أن تُحدد الشروط والأحكام ما يلي:

- مدة العمل
 - الأجور والرواتب التي تتسق مع القوانين الوطنية والتي تنطبق على الموقع/القطاع
 - طرق ومواعيد دفع الأجور والرواتب
 - ساعات العمل غير المفردة
 - ترتيبات العمل الإضافي، بما في ذلك شروط العمل الإضافي والمقابل والحدود القصوى غير المفردة
 - استحقاقات الإجازة، بما في ذلك إجازة الأمومة/الأبوة
 - أي استحقاقات من الشركة
 - الإجراءات التأديبية وإنهاء الخدمة
 - بالإشارة إلى سياسات الموارد البشرية - عندما ينطبق الأمر - والترتيبات الجماعية.
- يتعين أن تكون شروط وأحكام التوظيف بلغة يفهمها العامل ويتعين شرحها شفهيًا للعامل.



الإدارة

يتعين التأكد من تزويد جميع العمال (بما في ذلك العمال المؤقتين) والمقاولين بشروط وأحكام توظيف مكتوبة وجعلهم يفهمون شروط وأحكام التوظيف الخاصة بهم.

يتعين على جميع العمال

يتعين أن تفهم شروط وأحكام التوظيف الخاصة بك وتفهم حقوقك.

إذا كانت لديك أي أسئلة، اسأل مشرفك أو مديرك.

إذا كنت غير متأكد أو غير راضٍ عن أي من شروط التوظيف خاصتك بما في ذلك الراتب الذي يُدفع لك والموعد الذي يُدفع لك فيه، أو ساعات العمل أو ترتيبات وقت إضافي أو أي قضايا أخرى تتعلق بالعمل، ناقش ذلك مع مشرفك أو مديرك، أو قَدِّم المشكلة التي لديك باستخدام آلية التظلم.

المعايير المشمولة: معيار إدارة العمل والتوظيف المحلي من مجموعة تطوير البنية التحتية الخاصة للصحة والسلامة والبيئة والمجتمع 003-010، ومعيار المساواة بين الجنسين المحلي من مجموعة تطوير البنية التحتية الخاصة للصحة والسلامة والبيئة والمجتمع 003-011.

05 التدريب والتواصل

يتلقى جميع العمال والمقاولين تدريبات ومعلومات كافية لفهم متطلبات السلامة والرفاهية الخاصة بهم وحقوقهم وسلوكهم المتوقع وكيفية الإبلاغ عن أي مخاوف أو شكاوى.

المتطلبات

يتعين أن يتلقى جميع العمال والمقاولين تدريبًا توجيهيًا قبل بدء العمل. ويتعين أن يشمل كادني حد:

- سياسات الصحة والسلامة والبيئة والمجتمع في الشركات
 - مدونة قواعد سلوك الخاصة بحماية المشروع ونتائج انتهاك المدونة
 - معلومات الصحة والسلامة العامة والخاصة بالوظيفة والالتزام لأداء الوظائف بأمان، بما في ذلك قواعد إنقاذ الأرواح الأساسية الصادرة من مجموعة تطوير البنية التحتية الخاصة (PIDG) أو ما يكافئها
 - الشروط العامة للتوظيف والإجراءات التأديبية وحقوق العمال بموجب القانون الوطني والدولي
 - عمالة الأطفال والعبودية الحديثة
 - عدم التمييز العنصري والمساواة بين الجنسين ومكافحة التنمر والتصدي للعنف والتحرش القائمين على نوع الجنس
 - السلوك القانوني المطلوب في المجتمعات المضيفة وعواقب عدم الامتثال
 - التوعية الثقافية فيما يتعلق بالتفاعل مع المجتمعات المحلية و
 - استخدام آلية التظلم الخاصة بالمشروع.
- عند تحديد مخاطر حماية محددة في مشروع ما، يتعين على فرق الإدارة وضع تدريب مُركّز لزيادة الوعي في تحديد المخاطر وتخفيفها والإبلاغ عن المخاوف والشكاوى.
- يتعين على جميع المشاريع التعبير عن التزامهم بحماية حقوق العمال وتوفير مكان آمن للعمل داخل جميع مواقع العمل المعنية.



يتعين على جميع العمال

يتعين التأكد من حضورك التدريب
التوجيهي وأنتك فهمت كل المواد
المشمولة، بما في ذلك السلوك
المتوقع خلال ساعات العمل وخارجها.

الإدارة

يتعين التأكد من تلقي جميع العمال
والمقاولين تدريبًا توجيهيًا.
يتعين فهم مخاطر الحماية في مشروعك
والسعي لتقديم تدريب مناسب لدعم نوع
ومستوى الخطر المحدد.
يتعين تقديم معلومات سهلة الفهم (مثل
الملصقات) تتناول التزام المشروع باحترام
حقوق العمال وتوفير مكان عمل آمن.
يتعين التأكد من أن الأفراد المسؤولين
عن التعامل مع شكاوى العنف والتحرش
القائمين على نوع الجنس قد حصلوا على
التدريب اللازم من أجل التعامل مع تلك
الشكاوى بشكل مسؤول، دون تعريض
أصحاب الشكاوى للمخاطر.

المعايير المشمولة: معيار إدارة العمل والتوظيف المحلي من مجموعة تطوير البنية التحتية الخاصة للصحة والسلامة والبيئة والمجتمع 003-010 ومعيار المساواة بين الجنسين، المحلي الصادر من مجموعة تطوير البنية التحتية الخاصة للصحة والسلامة والبيئة والمجتمع 003-011.

06 بيئة العمل

تكون جميع أماكن سكن العمال والمتعلقة بالعمل آمنة ونظيفة وتراعي رفاهية العمال.

المتطلبات

يتعين على جميع الشركات توفير مكان عمل آمن وصحي ويتسم بالاحترام.

يتعين مراعاة رفاهية العمال في تصميم مكان العمل. يتعين مراعاة السلامة الشخصية للعاملين من النساء والرجال، بما في ذلك كيفية توزيع النساء والرجال في أنحاء مكان العمل وتصميم الإضاءة والدخول المفتوح.

يتعين أن يحصل جميع العمال على معدات الحماية الشخصية التي يحتاجون إليها لأداء عملهم بأمان ويُدرّبوا على كيفية استخدامها بشكل صحيح. يتعين أن تكون جميع معدات الحماية الشخصية مناسبة لكل جنس.

يتعين توفير دورات مياه وغرف غسل مناسبة ويمكن دخول كل العمال من النساء والرجال إليها بسهولة، مع توفير أبواب قابلة للقفل للخصوصية.

إذا وُفّر سكن للعمال، يتعين أن يكون آمنًا ونظيفًا، ويُوفّر سكن منفصل لكل من النساء والرجال مع دورات مياه، مع ضمان توفير الإضاءة والأبواب والأقفال المناسبة لدعم الأمن المناسب في التصميم.

يتعين توفير مياه الشرب مجانًا في مكان العمل وفي سكن العمال.

إذا وُفّرت وسائل مواصلات، يتعين أن تكون آمنة مع تخفيض احتماليات حدوث العنف والتحرش القائمين على نوع الجنس خلال تشغيلها وتوفيرها.

يتعين على جميع المشاريع إجراء تقييم مخاطر العنف والتحرش القائمين على نوع الجنس في كل مكان عمل، ويتعين تحديث ذلك التقييم في كل مرحلة من مراحل العمل.



يتعين على جميع العمال

يتعين احترام مكان عملك والمساعدة في جعله آمناً وممتعاً لزملائك في العمل.

يتعين عليك الانتباه للغة التي تستخدمها والطريقة التي تخاطب بها زملاءك.

لا تحضر أي شيء للعمل أو تستخدم أي شكل من أشكال الملصقات أو حافظات الشاشة التي من المحتمل أن تتسبب في الإساءة لأي شخص.

يتعين أن تكون يقيظاً. إذا رأيت أي نوع من أنواع الممارسات الخاطئة أو شعرت بالشك في أي مخالفات، ناقش ذلك مع مشرفك أو مديرك أو أبلغ عن الأمر باستخدام آلية التظلم.

الإدارة

يتعين التأكد من الامتثال لمتطلبات مكان العمل.

يتعين تسهيل توفير مكان آمن ويتسم بالاحترام للعمل.

المعايير المشمولة: معيار إدارة العمل والتوظيف المحلي من مجموعة تطوير البنية التحتية الخاصة للصحة والسلامة والبيئة والمجتمع 003-010 ومعيار المساواة بين الجنسين المحلي من مجموعة تطوير البنية التحتية الخاصة للصحة والسلامة والبيئة والمجتمع 003-011.

07 حرية تكوين الجمعيات

يتمتع جميع العمال والمقاولين والموردين الأساسيين بحرية تشكيل النقابات أو الجمعيات العمالية أو الانضمام إليها، دون تحمل أي عواقب سلبية.

المتطلبات

يتعين احترام حق كل عامل وحقوق المقاولين والموردين الأساسيين في تشكيل أو الانضمام إلى المنظمات التي يختارونها، بما يتماشى مع القانون الوطني.

يتعين ألا يتعرض العاملون الذين ينخرطون في أنشطة النقابات العمالية للانتقام أو التمييز العنصري أو العقوبات على أساس هذه الأنشطة.

وعندما ينص القانون الوطني على حقوق المفاوضة الجماعية، يتعين احترام هذه الحقوق. ويتعين الامتثال للاتفاقيات الجماعية حيثما وجدت.

يتعين تزويد ممثلي العمال بحق دخول مكان العمل من أجل تمكينهم من مباشرة أعمالهم.



الإدارة

يتعين عدم محاولة السيطرة أو التأثير على أنشطة النقابات العمالية أو الهيئات التمثيلية للعاملين.

يتعين عدم التمييز العنصري ضد العمال على أساس العضوية أو النشاط النقابي.

يتعين على جميع العمال

فهم حقوقهم التي تتعلق بمنظمات العمال ومناقشة تلك الحقوق مع العمال الآخرين. تحديد ما إذا كانت هناك أي نقابة عمالية أو ممثلين للعاملين في مكان عملهم وأي اتفاقية جماعية تنطبق عليهم.

يتعين ترسيخ تشكيلات واضحة للحوار المنتظم والمفتوح بين الإدارة والعمال - في المكان الذي يكونون فيه - وكذلك الأمر مع ممثليهم.

يتعين السعي لضمان الاستماع لجميع الأصوات في حوار إدارة العمال، بما في ذلك أصوات النساء والعمال المهاجرين والمجموعات الضعيفة الأخرى.

يتعين الانخراط مع منظمات العمال وفقاً للقانون الوطني وتزويدهم بالمعلومات المطلوبة لإجراء مفاوضات جادة وهادئة.

يتعين السماح للعمال (بما في ذلك مجموعات النساء والعمال المهاجرين والمجموعات الضعيفة الأخرى) بالاجتماع بحرية دون وجود إداري.

08 إدارة الأمن

يجرى إعداد خطة لإدارة الأمن لتوفير أي نوع من أنواع الأمن مع الأخذ بعين الاعتبار مخاطر إنتهاكات حقوق الإنسان على القوى العاملة والمجتمعات المضيفة.

المتطلبات

يتعين تقييم الخدمات والأنشطة الأمنية المتعلقة بالمشروع للنظر في المخاطر المحتملة لحقوق الإنسان التي تشكلها قوات الأمن الخاصة و العمومية فيما يتعلق بالعمال والمجتمعات المضيفة. كما يتعين أيضًا مراعاة عمليات الأمن الخاصة و العمومية المخطط لها والاستجابات المحتملة من الأمن العمومي في حالة وجود تهديدات أمنية محتملة.

ويتعين أن يُطلب من قوات الأمن الخاصة المتعاقد معها إجراء التدريب المناسب لموظفيها ووضع البروتوكولات المناسبة فيما يتعلق بالقضايا مثل استخدام القوة و التفقيش والأنشطة الأخرى عالية الخطورة.

ويتعين أثناء القيام بإجراءات التقييم الأمنية الاهتمام بشكل خاص بالنساء ومخاطر العنف والتحرش القائمين على نوع الجنس من خلال تقديم الخدمات الأمنية للنساء والفتيات داخل الشركة ومجتمعات المشروع.

يتعين تطوير خطة إدارة الأمن بما يتماشى مع المبادئ الطوعية بشأن الأمن وحقوق الإنسان³.



يتعين على جميع العمال

يتمثل دور الأمن في حماية المشروع والقوى العاملة من التهديدات التي تهدد سلامتهم ورفاهيتهم.

فإن الأمن موجود لحمايتك وجعلك تشعر بالأمان. إذا شعرت بأي شكل من الأشكال بأي تهديد أو خوف من مُقدم الخدمات الأمنية، أو شاهدت مثل هذا السلوك تجاه الآخرين فأبلغ عن ذلك على الفور باستخدام آلية التظلم.

تعرف على مكان عملك (وسكنك) ومداخله ومخارجه. لا تعمل أو تسافر وحدك. ادعم زملاك في إدارة أمنهم أيضًا.

الإدارة

يتعين التأكد من وجود خطة إدارة أمنية مطبقة تتوافق مع المبادئ الطوعية بشأن الأمن وحقوق الإنسان.

يتعين التأكد من أن جميع موظفي الأمن قد تلقوا تدريبًا على مدونة قواعد السلوك الخاصة بحماية المشروع ومتطلبات الحماية الخاصة به، وعلى وجه الخصوص تلك المتعلقة بالتصدي للعنف والتحرش القائمين على نوع الجنس.

يتعين التأكد من إبلاغ المجتمعات بالترتيبات الأمنية.

09 تفاعلات المجتمع وإشراك أصحاب المصالح

يُتوقع من جميع العمال والمقاولين احترام حقوق وكرامة ورفاهية الأشخاص في المجتمعات المحلية، على النحو المنصوص عليه في مدونة قواعد السلوك الخاصة بحماية المشروع. يُتَحَكَّم في جميع مشاركات أصحاب المصالح المتعلقة بالمشروع من خلال خطة إشراك أصحاب المصالح التي تتسم بالشفافية التي تحدد السلوك والإجراءات والإبلاغ عن جميع أنشطة المشاركة.

المتطلبات

يتعين تنفيذ جميع التفاعلات مع المجتمعات بطريقة تحترم حقوقهم وكرامتهم ورفاهيتهم، مع إيلاء اهتمام خاص للتفاعلات مع المجتمعات الأصلية أو التقليدية، والمجموعات الضعيفة الأخرى مثل النساء والأطفال والأقليات العرقية.

يتعين التحكم في جميع المشاركات المجتمعية من خلال خطة إشراك أصحاب المصالح التي تحدد سلوك وعمليات المشاركة وأنشطة الإبلاغ عن جميع المشاركات. يتعين إجراء جميع الاجتماعات مع أعضاء المجتمعات المضيفة في ظل حضور 2 على الأقل من ممثلي المشروع (وفيما يتعلق بالاجتماعات مع النساء، يتعين حضور ممثلة واحدة من النساء على الأقل).

يتعين أن تُمثِّل النساء بشكل كافٍ في استشارات أصحاب المصالح ومشاركتهم. يتعين أن يوقع شخصان على الأقل على جميع قرارات المشروع المتخذة فيما يتعلق بالمجتمعات المضيفة، بما في ذلك القرارات ذات الصلة بالتوظيف وسبل العيش وإعادة التوطين والبرامج المجتمعية وأي مسائل أخرى متعلقة بالمشروع. كما يتعين تضمين الاعتبارات الجنسانية وتوثيقها في هذه القرارات.

ويتعين على العمال الامتثال بشكل دائم لمدونة قواعد سلوك حماية المشروع، وعلى وجه الخصوص فيما يتعلق بالعنف والتحرش القائمين على نوع الجنس، واحترام الحساسيات الثقافية المحلية. ويتعين على العمال عدم الانخراط في الدعارة أو المعاملات الجنسية بأي شكل من الأشكال، حتى لو كان يُسمح بذلك بموجب القانون الوطني. يتعين على العمال عدم الانخراط في أي نوع من أنواع النشاط الجنسي مع الأطفال الذين تقل أعمارهم عن 18 عامًا (باستثناء المتزوجين مسبقًا).



يتعين على جميع العمال

يتعين التعامل مع المجتمعات المضيفة باحترام مع الوعي بالمعايير الثقافية المحلية. يتعين التصرف دائمًا وفقًا لمدونة قواعد سلوك حماية المشروع، وعدم التصرف بأي سلوك يمكن أن يتسبب في سمعة سيئة للشركة. ويتعين فهم السلوك المتوقع منك ومن الشركة خلال ساعات العمل وخارجها، وطرح أي أسئلة قد تكون لديك على مديرك المباشر.

إذا رأيت أو سمعت عن أي سلوك غير لائق من قبل العمال أو الأمن، فتحدث إلى مديرك المباشر أو استخدم آلية التظلم للإبلاغ عن ذلك. لا تقابل أبدًا من أعضاء المجتمع للتحدث بشأن أي أمور خاصة بالعمل بدون الحصول على الموافقة المسبقة من إدارتك.

الإدارة

يتعين التأكد من أن خطة إشراك أصحاب المصالح راسخة ومُنفذة وتُحدَّث بانتظام.

كما يتعين التأكد من أن العمال على دراية بالسلوك المتوقع منهم فيما يتعلق بالتفاعلات المجتمعية، أثناء ساعات العمل وخارجها.

يتعين أن تكون سريعًا في الاستماع إلى المشكلات التي تثيرها المجتمعات المحلية فيما يتعلق بالمشروع، وأن تتعامل معها بشكل عاجل. يتعين ترسيخ آليات آمنة لجمع ردود الفعل والآراء المنتظمة من المجتمعات المحلية (بما في ذلك المجموعات النسائية المحلية) لضمان أن قنوات الاتصال وآليات التظلم تعمل بشكل فعال.

10 آليات التظلم

يحق لجميع العمال والمقاولين والمجتمعات المحلية أن تكون لديهم آليات للتظلم تتسم بالشفافية والسرية من أجل تناول شواغلهم بشكل فوري وتكون تلك الآلية حساسة فيما يتعلق باحتياجات المجموعات الضعيفة التي تشمل النساء والفتيات.

المتطلبات

كما يتعين أن تكون لجميع العمال والمقاولين إمكانية الوصول الفوري إلى آلية تظلم العمال الموثقة والواضحة والشفافة.

ويتعين أن تتمتع جميع المجتمعات المضيفة للمشاريع بوصول سريع إلى آلية تظلم مجتمعية موثقة وواضحة وشفافة.

ويتعين أن تكون آليات التظلم موجودة وراسخة من بداية المشروع وتُبلغ بوضوح لجميع العمال والمجتمعات. ويتعين تحديد عملية استلام وتناول الشواغل والشكاوى بشكل واضح مع تحديد الإطار الزمني لتقديم الردود والاستجابات. ويتعين أن يكون هناك مستوى مشاركة و دعم مناسب من الإدارة المعنية.

ويتعين ضمان السرية، مع وجوب توافر إمكانية تقديم الشكاوى دون الكشف عن الهوية. ويتعين أن تحظى سلامة أولئك الذين يقدمون شكاوى بأهمية قصوى، إلى جانب حمايتهم من أي انتقام.

يتعين أن يتلقى جميع العمال والمجتمعات المضيفة تدريباً على كيفية استخدام آلية التظلم.

يتعين أن تتضمن آلية التظلم، بما يتناسب مع مستوى المخاطر، تدابير لمعالجة أي حادثة معروفة أو مشتبه فيها للعنف والتحرش القائمين على نوع الجنس أو العبودية الحديثة أو عمالة الأطفال، وتزويد الناجين بالروابط مع المنظمات غير الحكومية المحلية أو مقدمي الخدمات حيثما كان ذلك متاحاً. يتعين تصعيد أي من تلك الحوادث إلى مجموعة تطوير البنية التحتية الخاصة (PIDG) على أنها حوادث خطيرة ويكون التعامل معها على هذا الأساس. يتعين أن يكون الاعتبار الأساسي قبل أي تحقيق هو الحاجة إلى حماية صحة ورفاهية أي شخص قد تعرّض للعنف والتحرش القائمين على نوع الجنس أو العبودية الحديثة أو عمالة الأطفال.



يتعين على جميع العمال

إذا كانت لديك أي شواغل تتعلق بالعمل أو الأشخاص المشاركين في العمل، استخدم آلية التظلم. سٌحترم سرية هويتك و/أو سريتك، ولن تكون هناك تداعيات سلبية لإثارة مخاوف حقيقية. بالتحدث، فأنت تحمي نفسك وتحمي الآخرين حولك أيضًا.

الإدارة

يتعين التأكد من أن العمال والمجتمعات على دراية بآلية التظلم وأنه يمكن الوصول إليها بسهولة في جميع الأوقات.

يتعين فهم هوية المسؤول في الشركة عن تلقي التظلمات وكيفية وموعد تصعيدها إلى مجموعة تطوير البنية التحتية الخاصة (PIDG).

كما يتعين أن يكون هناك سجل مكتوب لجميع التظلمات.

كما يتعين التأكد من التعامل مع جميع التظلمات بحساسية، والحفاظ على سرية البيانات والتفاصيل الشخصية.

ويتعين التأكد من وجود خيارات للعاملين لتقديم شكاوى للأفراد الذين ليسوا المديرين المباشرين لهم، واختيار نقاط الاتصال من الذكور أو الإناث.



www.pidg.org