



Private Infrastructure  
Development Group



**HSES**

**保障规则**

改变生活 – 保护生命



尊重集团项目工人和当地居民的人权

# 简介

---

HSES保障规则包含10条规则，旨在确保所有项目的保障流程落实到位，保护工人和工人社群的基本权利和福祉，特别关注集团项目和供应链中出现的性别暴力/骚扰、现代奴役和童工事件。

制定本规则是为了提供机制和管控，以减少项目中的人权风险。尽管规则内容并不详尽，但能确保基本的管控和缓解措施落实到位，这有助于降低风险，提供一个安全的工作环境，保护工人的权利和福祉，并确保工人和居民之间进行平和稳妥、互相尊重的沟通。本规则是对PIDG《救生规则》的补充，旨在保护项目工人的健康和安全。

所有规则都源自PIDG健康安全环境和社会管理体系（HSES MS）和公认的良好国际行业惯例（GIIP）中已经明确的要求，但其目标是在项目组合中重点强调这些基本的保障要求，提高职工意识。本规则无法单独实施，必须融入PIDG集团和项目实行的HSES管理体系。

PIDG HSES管理体系始于我们的HSES政策。保障风险评估是我们尽职调查流程的一部分，关于尽职调查流程的详细信息，请查阅我们的尽职调查指南和清单。本集团通过这套保障规则进行风险管理，并在PIDG本地雇佣和劳工管理标准、PIDG性别平等标准、PIDG利益相关者参与标准、PIDG 申诉机制标准以及遵循这些标准的集团项目HSES流程中对这些风险作出了进一步的详细说明

本规则遵循国际金融公司绩效标准<sup>1</sup>。本规则还借鉴了ETI基本准则<sup>2</sup>的要求，并以性别暴力/骚扰<sup>34</sup>、现代奴役<sup>5</sup>、童工<sup>6</sup>和工人住宿<sup>7</sup>的最佳实践指南为依据<sup>7</sup>。

本保障规则主要与劳工管理流程有关。保障风险也会出现在其他项目社区交流中，特别是在土地征用流程、安保规定要求、提供社区服务和利益的行为，以及项目给当地社会带来更广泛的变革方面。因此，我们必须始终确保对项目进行风险评估，并确保本规则的实施成为缓解风险的重要组成部分。我们齐心协力，就能成功保障集团项目顺利进行。

1. 国际金融公司，2012。关于环境和社会可持续性的绩效标准。

2. 道德交易倡议(ETI)(2018)基本准则。

3. 世界银行，2018。Good Practice note.Addressing Gender Based Violence in Investment Project Financing involving major civil works. a

4. 国际金融公司、欧洲复兴开发银行和英联邦发展公司。Gender based violence and harassment: A good practice note for the private sector (即将发表)

5. 国际金融公司、英联邦发展公司、欧洲复兴开发银行和英国国际发展部 (2018) 。Managing risk associated with modern slavery: A good practice note for the private sector.

6. 欧洲复兴开发银行 (2017) 。Performance Requirement 2 - Labour and working conditions: Children, young people and work - Guidance note.

7. 欧洲复兴开发银行/国际金融公司 (2009) Workers' accommodation: processes and standards - Guidance note.

8. 安全与人权自愿原则。



# HSES保障规则

---

责任投资需要强有力的健康、安全、环境和社会（HSES）管理。我们认识到，为了符合PIDG集团价值观并实现负责任投资，必须努力确保PIDG所有公司都进行强有力的HSES管理，并将其作为所有业务的核心。

PIDG认识到，对于所有项目来说，工人与管理层之间良好关系、良好的工作条件和保证工人福利是公司成功和可持续发展的关键。建设性关系创造了切实的商业效益，并且在工人源自当地居民的地区加强了社区关系，巩固了项目的社会运营许可。

我们认为，建设性关系是尊重每个工人的权利、尊严和福利的关系。

- 我们在所有的HSES流程中致力于性别平等和非歧视；
- 我们绝不容忍任何形式的性别暴力/骚扰；
- 我们致力于在劳动力、承包商和主要供应链中减少现代奴役和童工的风险；
- 我们力求确保所有工人都了解公司期望和他们的权利；
- 我们将提供报告和响应机制，以帮助解决所有保障问题。

这是在集团保障政策和HSES10保障规则中规定的。



01 《人力资源政策》



02 《项目保障  
行为准则》



03 招聘计划



04 《雇佣条款和条件》



05 培训和沟通



06 工作环境



07 结社自由



08 安保管理



09 社区互动和利益相关者参与



10 申诉机制

PIDG项目公司如何招聘和管理工人，以及如何招募承包商和供应商，确立了他们如何管理这些人员的权利和福祉。

所有项目（无论类型、规模或地点）都需要遵循HSES流程，该流程对保护工人的基本权利至关重要，并可减少发生性别暴力/骚扰、现代奴役和童工的风险。因此，HSES流程已被确立为一套保障规则，在所有项目中全程实施。

本保障规则适用于：

- PIDG全体职工；
- PIDG所有公司；
- PIDG所有项目<sup>1</sup>

HSES流程的复杂程度和范围是由特定的项目风险确定的，具体细节请参见PIDG HSES标准。该流程应作为PIDG集团、公司或项目HSES管理体系的一部分进行实施、监控和报告。

在任何情况下，我们的项目工人及其社群的福祉都是最重要的。涉嫌或实际发生性别暴力/骚扰、现代奴役或童工的侵犯人权行为将被PIDG视为严重事件，并应立即通过HSES 004-001 PIDG事故报告程序上报给PIDG内部的适当响应机制。

保障是通过投资产生积极影响的一个组成部分。PIDG的目标是让生活变得更好，因此我们必须“保护生命”，并确保所有项目的全体职工都能获得尊重和尊严。

<sup>1</sup> PIDG集团及其公司为项目投资人/贷款人，包括顾问和承包商。







# 基本要求

---

为确保保障规则的有效实施，本集团需要制定一些基本要求。

为确保保障规则的有效实施，本集团需要制定一些基本要求。

- 应鼓励建立积极、包容的组织结构，从项目工人到高管层和董事会，各级代表应多元化。
- 所有项目都需要提供适当级别的保障领导。在最高管理层应该有一个负责保障的协调中心，在公司内由适当数量的拥护者支持。
- 协调中心应负责确保项目有健全的管理体系来实施保障规则，包括对该规则的培训以及持续的监控和审查流程。
- 协调中心应努力发展一种职场文化，使工人知道自己的权利，感到舒适自在，并支持他们提出任何问题。
- 所有项目都应在管理层和工人之间建立明确的沟通和参与渠道，包括鼓励相互了解。
- 应建立安全、保密的申诉机制，以便工人和居民报告保障问题。
- 所有保障流程都应作为HSES管理体系的一部分进行实施和监控。
- 应鼓励工人之间就理解和遵守保障规则方面进行交谈，并向部门经理提出问题。

## 01 《人力资源政策》

我们制定了明确的政策，以确定项目公司的承诺：良好劳工管理实践、性别平等和非歧视，以及防止性别暴力/骚扰、现代奴役和童工问题。

### 要求

《人力资源政策》必须落实到位，以便与工人沟通，并建立一套统一的方法来管理全公司的工人。本政策必须以工人使用的主要语言书写清晰，并张贴在所有工作场所。

本政策必须包括以下承诺：

- 平等和非歧视
- 对性别暴力/骚扰零容忍
- 减少现代奴役和童工的风险。本政策必须包括以下要求：
  - 招聘计划
  - 工人雇佣条款和条件
  - 明确、客观、基于业绩的晋升标准，以及奖金和奖励计划，须由至少两个人作出决策
  - 顾及健康安全、性别和工人福利的工地（以及住宿和差旅）计划
  - 性骚扰政策

在确定了具体的性别暴力/骚扰风险的情况下，应制定一项独立的性别暴力/骚扰政策。

所有项目合同和采购流程都必须遵守该政策。



### 管理层

确保政策落实到位、得到认可并及时更新。

确保所有经理、主管和工人都清楚了解集团政策，并始终如一地执行。

确保承包商和主要供应商了解集团政策。

确保在所有工作场所清晰展示公司政策，并对工人进行相关培训。

### 全体工人

阅读并理解《人力资源政策》。

积极参与入职培训和巩固培训，并积极遵守和利用相关政策来保护自己和其他人。

## 02 《项目保障行为准则》

所有工人、承包商和主要供应商都应了解《项目保障行为准则》的行为要求，以及违反该准则的处罚。

### 要求

所有工人、承包商、分包商和主要供应商<sup>2</sup>必须阅读并签署《项目保障行为准则》，充分了解上下班时间的行为要求。该准则涵盖了所有工作场所、职工住宿或差旅期间的活动，以及任何形式的工作会议、协商、沟通或参与。

《项目保障行为准则》必须规定项目公司的承诺：

- 平等和非歧视
- 对性别暴力/骚扰零容忍
- 减少现代奴役和童工的风险。

《项目保障行为准则》必须确定或包括对违反公司准则行为的适当处罚。

2 主要供应商是指长期为项目的核心业务流程提供必要物资的供应商。



## 管理层

确保阅读、理解并签署了《项目保障行为准则》。

确保理解行为要求。如对《项目保障行为准则》有任何疑问，请参见PIDG HSES标准。

确保所有工人（雇员、承包商和主要供应商）都已阅读并签署了《项目保障行为准则》。

## 全体工人

确保阅读、理解并签署了《项目保障行为准则》。

确保理解行为要求。如对《项目保障行为准则》有任何疑问，请咨询你的主管或经理。

如担心有人可能违反了《项目保障行为准则》，请与部门经理讨论这个问题，或使用申诉机制进行举报。

相关标准：HSES 003-010 PIDG本地雇佣及劳工管理标准、HSES 003-011 PIDG性别平等标准、HSES 005-007 PIDG项目保障行为准则指引。

## 03 招聘计划

招聘流程公平、透明，记录在招聘计划中，且不向应聘工人收取招聘费。

### 要求

项目招聘流程必须记录在招聘计划中。承包商必须制定并执行招聘计划。

招聘计划将确定招聘流程，该流程将：

- 公平、透明、非歧视
- 为每个职位列出岗位需求数量和清晰客观的标准
- 概述当地劳动力需求
- 确保所有相关协商包含与女性的充分协商
- 确保男女就业机会平等
- 确定筛选和面试流程，包括相关背景调查，每次面试的筛选小组由至少两个人组成
- 要求对任何18岁以下（和15岁以上）的工人进行安全风险评估和健康监测
- 不向应聘工人收取招聘费
- 如有大批工人从外涌入，会考虑采取安全措施

根据实际情况，尽量不使用外部劳务机构。如果需要，必须确保不向工人收取招聘费，不扣留工人证件。

招聘流程应尽可能包括要求用官方证件核实所有工人的出生日期。





### 管理层

确保招聘计划落实到位并有组织地执行。

监督所使用的劳务供应商或机构的招聘方式。确保不向工人收取费用，不扣留工人证件。

### 全体工人

了解招聘计划，并要求查看招聘计划。

如发现在招聘过程中存在任何形式的性别暴力/骚扰，请向管理层举报，或通过申诉机制提出问题。

如发现工人被收取招聘费或证件被扣留，请向管理层报告，或通过申诉机制提出问题。

## 04 《雇佣条款和条件》

向所有工人和承包商提供《雇佣条款和条件》的书面文件，这些条款和条件遵守所有的国家法律，用他们能理解的语言解释其在工作中的权利。

### 要求

必须向所有工人（包括临时工）和承包商提供符合国家法律和公司标准的《雇佣条款和条件》书面文件。

《雇佣条款和条件》必须注明：

- 雇佣期限
- 符合国家法律并与所在地区/行业相适应的工资和薪酬
- 工资/薪酬的支付方式和支付频率
- 适当的工作时长
- 加班安排，包括加班条件、加班费和适当的最高限额
- 休假权利，包括产假/陪产假
- 所有公司福利
- 纪律处分程序和雇佣终止
- 参考文献《人力资源政策》和《集体协议》（如适用）。

《雇佣条款和条件》必须用工人能理解的语言，并且必须口头向工人解释。



## 管理层

确保所有工人（包括临时工）和承包商都获得了《雇佣条款和条件》的书面文件，并已理解其内容。

## 全体工人

理解《雇佣条款和条件》，并知晓自己的权利。

如有任何问题，请询问你的主管或经理。

如对雇佣条款（包括工资/薪酬支付金额和频率、工作时长和加班安排）不确定或不满意，或有与工作相关的任何其他问题，请与你的主管或经理讨论，或利用申诉机制提出问题。

## 05 培训和沟通

所有工人和承包商将接受充分的培训和信息，以了解安全和福利要求、他们的权利、行为要求以及举报或投诉方式。

### 要求

所有工人和承包商应在开工前接受入职培训。培训至少应包括：

- 公司HSES政策
- 《项目保障行为准则》以及违反该准则的后果
- 安全工作所必需的一般/特定健康安全信息，包括核心的PIDG救生规则或同等规则
- 一般雇佣条款、纪律处分程序以及国家/国际法律规定的工人权利
- 童工和现代奴役
- 非歧视、性别平等、反欺凌、反性别暴力/骚扰
- 当地居民要求的合法行为和不遵守的后果
- 与当地居民相处的文化敏感性
- 项目具体申诉机制的使用

如果确定了具体的项目保障风险，管理团队应开展重点培训，提高对风险识别、缓解和举报/投诉方面的认识。

所有项目都应传达其尊重工人权利和在所有工作场所提供安全的工作环境承诺。



### 管理层

确保所有工人和承包商接受入职培训。

了解项目的安全风险，并针对已识别风险的类型和级别进行适当的培训。

提供易于理解的信息（如海报），表明尊重工人权利和提供安全工作环境的项目承诺。

确保负责处理性别暴力/骚扰投诉的人员接受了必要的培训，以负责任地处理投诉，而不会给投诉人带来风险。

### 全体工人

确保参加了入职培训，并已理解了所有材料的内容，包括上下班时间的行为要求。

## 06 工作环境

所有工地和与职工宿舍都是安全、卫生的，并顾及工人福利。

### 要求

所有公司都必须提供一个安全、健康和尊重的工作环境。

工作场所设计必须顾及工人福利。顾及女性和男性工人的人身安全，包括女性和男性在整个工作场所的分布、照明和开放通道。

所有工人都必须领取安全工作所需的个人防护用品，并接受“正确使用个人防护用品”的培训。所有个人防护用品都必须符合性别要求。

必须为男工和女工分别提供足够、方便的厕所和浴室设施，必须带有可上锁的门以保护隐私。

如果提供工人宿舍，必须做到安全、卫生，提供男女分开的宿舍和浴室设施，并提供足够的灯、门和锁，提高其设计的安全性。

必须在工作场所和工人宿舍免费提供饮用水。

如果提供交通工具，必须做到安全，并在其操作和供应中尽量降低发生性别暴力/骚扰的可能性。

所有项目必须在每个工地进行性别暴力/骚扰风险评估，并在工作的每个阶段进行更新。



## 管理层

确保工作场所的要求得到满足。

帮助提供一个安全、尊重的工作环境。

## 全体工人

尊重工作环境，让你的同事感到安全、愉快。

注意对同事使用的语言和说话方式。

不要携带任何东西去上班或使用任何形式的海报或屏幕保护程序，以免造成冒犯。

保持警惕，如看到任何不健康、不安全做法或怀疑存在任何不当行为，请与你的主管或经理讨论，或使用申诉机制进行举报。

相关标准：HSES 003-010 PIDG本地雇佣及劳工管理标准、HSES 003- 011 PIDG性别平等标准。

## 07 结社自由

---

所有工人、承包商和主要供应商都可以在不产生负面后果的前提下自由组建或加入工会或工人协会。

### 要求

根据国家法律，必须尊重每个工人、承包商和主要供应商建立或加入组织的权利。

对参与工会活动的工人，不得因其参与此类活动而进行报复、歧视和处罚。

在国家法律规定集体谈判权的地区，这些权利必须得到尊重。若已达成集体协议，则必须遵守集体协议。

应向工人代表提供进入工作场所的通道，使其能够履行其代表职能。





## 管理层

建立明确的组织结构，在管理层和工人以及工人代表之间进行定期、公开的对话。

力求听取对话中所有人的意见，包括女工、外来工和其他弱势群体的意见。

根据国家法律与工人组织进行联系，向他们提供重要谈判所需的信息。

允许工人（包括女工、外来工和其他弱势群体）在没有管理层在场的情况下自由集会。

不要试图控制或影响工会或工人代表机构的活动。

不得因工会成员身份或工会活动而歧视工人。

## 全体工人

了解你在工人组织方面的权利，并与其他工人讨论这些权利。确定工作场所是否有工会或工人代表，是否有适用于你的集体协议。

## 08 安保管理

为安保规定制定安保管理计划，并顾及工人和当地居民面临的人权风险。

### 要求

必须评估与项目相关的安保服务和活动，以顾及私人、公共保安队对工人和当地居民造成的潜在人权风险。必须考虑到有计划的私人、公共安保行动，以及在发生安全威胁时，公共安全部门可能作出的反应。

应要求签订合同的私人保安对其人员进行适当的培训，并就使用武力、搜查和其他高危活动等问题制定适当的协议。

安全评估应特别注意女工，以及安保服务对本公司和项目社区内妇女和女童的性别暴力/骚扰风险。

安保管理计划必须根据《安全与人权自愿原则》<sup>3</sup>制定。

3 《安全与人权自愿原则》 <https://www.voluntaryprinciples.org/>



### 管理层

确保落实符合《安全与人权自愿原则》要求的安管理计划。

确保所有保安人员都接受过《项目保障行为准则》和保障要求的培训，特别是与性别暴力/骚扰相关的培训。

确保将安保准备工作告知居民。

### 全体工人

安保的作用是保护项目和工人的安全和福祉不受威胁。

安保是为了保证工人安全。如果你被保安人员威胁或恐吓，或者目睹其威胁或恐吓他人，请立即使用申诉机制进行举报。

熟悉你的工作地点（和住处）以及出入口。不要独自工作或走动。帮助同事解决安全问题。

## 09 社区互动和利益相关者参与

所有工人和承包商都应尊重当地居民的权利、尊严和福利，这是《项目保障行为准则》所规定的。所有项目利益相关者的参与都通过透明的“利益相关者参与计划”加以控制，该计划明确了所有业务活动的实施、流程和报告。

### 要求

必须以尊重居民权利、尊严和福利的方式与其沟通互动，并特别注意本地或传统社区居民以及其他弱势群体（如女性、儿童和少数族裔）。

所有社区参与必须通过“利益相关者参与计划”加以控制，明确参与的实施和流程，并报告所有参与活动。与当地社区居民的所有会议应由至少2名项目代表主持（与女性居民举行会议时，应至少有一名女性代表）。

在利益相关者的协商和参与过程中，应充分听取女性的意见。所有与当地居民有关的项目决策必须由至少两个人签署，包括与招聘、民生、移居、社区方案和其他项目相关事项有关的决策。在这些决策中必须包含和记录性别考量。

工人必须始终遵守《项目保障行为准则》（特别是在性别暴力/骚扰方面），并尊重当地的文化敏感性。

即使国家法律允许，工人也不得参与卖淫或任何形式的性交易。工人不得与18岁以下的青少年和儿童发生任何形式的性行为（已结婚的除外）。



### 管理层

确保“利益相关者参与计划”落实到位，正在实施并定期更新。

确保工人了解他们在上下班时间进行社区互动时的行为要求。

迅速听取并解决当地居民提出的项目相关问题。建立安全机制，定期收集当地居民（包括当地女性群体）的反馈，以确保沟通渠道和申诉机制有效运作。

### 全体工人

尊重当地居民，了解当地文化规范。始终按照《项目保障行为准则》行事，不得做出可能有损公司声誉的行为。了解上下班时间的行为要求，如有任何疑问，请咨询你的部门经理。

如看到或听到工人或保安的不当行为，应联系部门经理，或使用申诉机制进行举报。在没有管理层事先批准的情况下，不要因项目相关业务与社区成员会面。

## 10 申诉机制

所有工人、承包商和当地居民都可以通过公平、透明、保密的申诉机制迅速解决问题，并对包括妇女和女童在内的弱势群体的需求十分敏感。

### 要求

所有工人和承包商都必须能随时使用有文件记录、清晰、透明的工人申诉机制。

所有当地居民都必须能随时使用有文件记录、清晰、透明的居民申诉机制。

必须从项目启动时就建立申诉机制，并明确传达给向所有工人和居民。申诉机制必须明确规定接收、处理问题和投诉的流程，以及回应时间表。必须有相应级别的管理人员参与。

必须保证保密，并且必须能够匿名提出申诉。必须将投诉人的安全放在首位，同时还要保护他们免遭报复。

所有工人和当地居民都必须接受关于如何使用申诉机制的培训。

申诉机制必须与风险水平相适应，包括应对已知或涉嫌性别暴力/骚扰、现代奴役或童工事件的措施，并为受害者提供与当地非政府组织或服务提供商的联系。所有此类事件都必须作为严重事件上报给PIDG集团，并应作出相应的回答。在进行任何调查之前，应首先考虑保障任何可能遭受性别暴力/骚扰、现代奴役或童工的受害人的福祉。



### 管理层

确保工人和居民了解申诉机制，并能随时使用。

了解公司中接收投诉的负责人，以及将投诉上报给PIDG的方式和时间。

确保所有投诉都有书面记录。

确保所有投诉都得到妥善处理，并对个人信息保密。

确保工人可选择向其部门经理以外的个人投诉，并可选择男性或女性联系人。

### 全体工人

如果你对工作或同事有任何不满，请使用申诉机制。我们尊重工人的匿名和/或保密选择，提出真实的问题不会对你造成负面影响。

大胆发声，你不仅是在保护自己，也是在保护你身边的人。



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