

دليل إجراءات إدارة العمالة

مشروع الاستجابة لمواجهة فيروس كورونا (كوفيد - 19)
في اليمن (P173862)

التمويل الإضافي لمشروع الاستجابة لمواجهة فيروس كورونا (كوفيد - 19)
في اليمن (P176827)

جدول المحتويات

2	مقدمة.
2	أهداف دليل إجراءات إدارة العمالة.
3	أولاً: لمحة عامة على استخدام العمالة في المشروع.
3	1. العاملون المباشرون
4	2. العاملون المتعاقدون
7	3. عمال الموردين الرئيسيين
10	ثانياً: تقييم مخاطر العمل الرئيسية المحتملة.
10	1. وصف المشروع
11	2. مخاطر العمل الرئيسية
12	3. الدروس المستفادة
12	4. تدابير التخفيف
14	ثالثاً: لمحة عامة موجزة عن تشريعات العمل: أحكام وشروط العمل.
14	1. بنود التوظيف الكتابية
14	2. الأجور
14	3. ساعات العمل
15	4. الأجازات
15	5. أيام الراحة الأسبوعية
15	6. السن الأدنى لمزاولة الأعمال الخطرة
15	7. المساواة في الأجور
15	8. التحرش الجنسي
15	9. خطة التأهب والاستعداد الوطنية لمواجهة فيروس كورونا (كوفيد - 19) في اليمن
16	رابعاً: لمحة عامة موجزة عن تشريعات العمل: المخاطر المرتبطة بالصحة والسلامة المهنية.
19	خامساً: الموظفون المسؤولون.
20	سادساً: سياسات وإجراءات المشروع.
22	سابعاً: السن المسموح به للعمل.
22	ثامناً: أحكام وشروط العمل.
23	تاسعاً: آليه معالجة المظالم.
24	عاشراً: إدارة الجهات المتعاقدة.
25	أحد عشر: عمال الموردين الرئيسيين.
26	الملحق (1): مدونة قواعد السلوك.

مقدمة

تسري الشروط والتعليمات الواردة في دليل إجراءات إدارة العمالة على التمويل الإضافي لمشروع الاستجابة لمواجهة فيروس كورونا (كوفيد - 19) في اليمن ويحدد الطريقة التي سيتم بها إدارة العاملين في المشروع وفقاً لما تقتضيه أحكام قوانين العمل الوطنية واشتراطات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) للبنك الدولي بشأن العمالة وظروف العمل.

ويهدف مشروع الاستجابة لمواجهة فيروس كورونا (كوفيد - 19) في اليمن إلى الحد من انتشار الفيروس داخل البلد، وسوف يتحقق هذا الهدف عن طريق تقديم الدعم الفوري لتعزيز اكتشاف الحالات وفحصها، وإدارة الحالات وتسجيلها والإبلاغ عنها، وكذلك متابعة المخالطين وتقييم المخاطر.

كما يهدف التمويل الإضافي لمشروع الاستجابة الطارئة وتأهب النظم الصحية لمواجهة فيروس كورونا (كوفيد - 19) في اليمن (P173862)، مع الدعم الإضافي المقدم من البنك الدولي ومكتب الشؤون الخارجية والكمونولث والتنمية (FCDO)، إلى تقديم الدعم لنشر اللقاح المضاد لفيروس كورونا المستلم من مرفق كوفاكس.

تم إنشاء وحدة إدارة المشروع للاضطلاع بالمهام الرئيسية المتمثلة في التنسيق وشؤون الائتمان والرصد والتقييم وإعداد التقارير، وسيتم تعيين شخص مسؤول على رأس هذه الوحدة. في حين تتولى منظمة الصحة العالمية عملية التنفيذ بصفتها الوكالة المشرفة.

ويتمثل الغرض المنشود من دليل إجراءات إدارة العمالة في دراسة الطريقة اللازم اتباعها لتطبيق بنود المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) على فئات مختلفة من العاملين في المشروع وتحديد متطلبات العمل الرئيسية والمخاطر المرتبطة بالمشروع، بما في ذلك الحفاظ على بيئة عمل آمنة للعاملين طوال فترة تفشي جائحة فيروس كورونا (كوفيد - 19).

أهداف دليل إجراءات إدارة العمالة

- تعزيز السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل.
- تشجيع المساواة في المعاملة وعدم التمييز، وضمان تكافؤ الفرص أمام العاملين في المشروع.
- حماية العاملين في المشروع، بمن فيهم العمال الضعفاء مثل النساء والأشخاص ذوي الإعاقة والأطفال (الذين بلغوا سن العمل، وفقاً لهذا المعيار البيئي والاجتماعي) والعمال المهاجرين والعاملين المتعاقدين والعاملين من المجتمع المحلي وعمال الموردين الرئيسيين، حسب الحاجة.
- حظر استخدام العمالة القسرية وعمالة الأطفال بجميع أشكالها.
- دعم مبادئ الحرية النقابية والمفاوضات الجماعية للعاملين في المشروع بما يتوافق مع القانون الوطني.
- توفير قنوات للعاملين في المشروع يمكنهم من خلالها مناقشة مخاوفهم المتعلقة بأماكن العمل.

أولاً: لمحة عامة على استخدام العمالة في المشروع

تسعى المشاريع التي تدعم أنشطة الاستجابة لمواجهة فيروس كورونا (كوفيد- 19) التي تتضمن التمويل الإضافي بشكل عام إلى ضم فئات مختلفة من العاملين؛ حيث يصنف العاملون في المشروع إلى الفئتين الآتيتين: العاملون المباشرون والعاملون المتعاقدون وعمل الموردين الرئيسيين. حيث يصنف العاملون في المشروع إلى الفئتين الآتيتين: العاملون المباشرون والعاملون المتعاقدون وعمل الموردين الرئيسيين. وسيتطلب هذا المشروع استخدام فئتين من العاملين: (1) العاملون المباشرون الذين ستتعاقدهم منظمة الصحة العالمية بصورة مباشرة والموظفون المنتدبون من السلطات الصحية المحلية. (2) العاملون المتعاقدون (الأطباء وغير الأطباء) الذين يتم تعيينهم لمواجهة الزيادة المفاجئة في الطلب على الخدمات بسبب جائحة فيروس كورونا (كوفيد - 19) في المستشفيات المستهدفة ولدعم تنفيذ المشروع بما في ذلك التدريب وبناء القدرات والاتصالات. وفيما يلي الفئات الرئيسة للعاملين الذين سيتم إشراكهم في إطار المشروع، بما في ذلك فئات العاملين المعرّضين تحديداً للمخاطر في سياق فيروس كورونا وبالتالي هم بحاجة إلى اهتمام خاص.

يتضمن هذا الجزء وصفاً للمفاهيم أدناه بناءً على المعلومات المتوفرة:

عدد العاملين في المشروع: إجمالي عدد العاملين الذين سيتم توظيفهم في المشروع ومختلف فئات العاملين: العاملين المباشرين والعاملين المتعاقدين.

خصائص العاملين في المشروع: يتم قدر الإمكان تقديم وصفاً مفصلاً للخصائص المتوقعة للعاملين في المشروع، على سبيل المثال العاملين المباشرين وموظفي القطاع العام والعاملين والعاملات المحليين والدوليين والحد الأدنى لسن مزاوله العمل.

توقيت المتطلبات اللازمة من العمالة: توقيت وتسلسل متطلبات العمل من حيث الأعداد والمواقع وأنواع الوظائف والمهارات المطلوبة.

ويعمل المشروع على إشراك الفئات الآتية من العاملين على النحو المحدد في المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).

1. العاملون المباشرين

تم تحديد الفئات الفرعية وخصائص العاملين المباشرين على النحو الآتي:

وحدة إدارة المشروع

عدد العاملين في وحدة إدارة المشروع

عدد العاملين المباشرين يشمل العاملين في وحدة إدارة المشروع الذين سيكون عددهم التقديري حوالي 20 عاملاً من مختلف التخصصات.

خصائص العاملين في وحدة إدارة المشروع

العاملون في وحدة إدارة المشروع هم موظفون يمنيون وموظفون دوليون من المهنيين الذين سيشكلون مزيجاً من الذكور والإناث بحيث لا تقل أعمارهم عن 18 عاماً. تُشجّع وحدة إدارة المشروع على توظيف المرأة.

تم إنشاء وحدة إدارة المشروع داخل منظمة الصحة العالمية للاضطلاع بالمهام الرئيسة مثل التنسيق وشؤون الائتمان والرصد والتقييم وإعداد التقارير، ويتم تعيين شخص مسؤول على رأس هذه الوحدة.

ويناط بوحدة إدارة المشروع مسؤولية التنسيق اليومي لأنشطة المشروع، بما في ذلك:

- (1) تنفيذ أنشطة الإدارة المالية والمشتريات الخاصة بالمشروع.
- (2) رصد وتقييم أنشطة المشروع وإعداد التقارير المرحلية عن المشروع وتقارير الرصد والتقييم ذات الصلة.
- (3) ضمان الامتثال لمتطلبات خطة الالتزام البيئي والاجتماعي والضوابط البيئية والاجتماعية.
- (4) التنسيق مع أصحاب المصلحة الآخرين بشأن تنفيذ المشروع.

بالإضافة إلى ذلك، يقدم المسؤولون الفنيون في منظمة الصحة العالمية المساعدة لوحدة إدارة المشروع من خلال إدارة ركانز مشروع الاستجابة لمواجهة فيروس كورونا (كوفيد - 19) في اليمن بما في ذلك التمويل الإضافي.

توقيت المتطلبات اللازمة من العمالة:

بالإضافة إلى هؤلاء الموظفين الدائمين المطلوبين للعمل خلال مدة تنفيذ المشروع بأكملها، فإن إدارة المشروع الحق في تعيين موظفين فنيين آخرين لمدة محدودة لتلبية احتياجات محددة (خبراء دوليون ومطوبون يتم توظيفهم على أساس عقود قصيرة الأجل).

2. العاملون المتعاقدون:

عمال مقدمي الخدمات

يُقصد بهم أولئك العاملين المتعاقدين الذين يقدمون الخدمات مثل الإمدادات الطبية والمواد الصيدلانية وأعمال إعادة التأهيل وغيرها، حيث سيتضمن المشروع أيضاً عمال الإمدادات والبناء وإمدادات المياه.

الخبراء الاستشاريون

عدد الخبراء الاستشاريين:

تشمل أنشطة المشروع توفير خدمات الترجمة أو الأنشطة التدريبية. قد يتناول التدريب مجموعة من الموضوعات وقد يشمل مشتريات وتوريدات من مقدمي الخدمات لغرض تنفيذ هذه الأنشطة. ومع ذلك، يُتوقع أن يكون عدد الاستشاريين والمتعاونين المتوقعين معهم (الموظفين والاستشاريين الفرعيين) هو 100 شخص.

خصائص الخبراء الاستشاريين:

لا تستطيع وحدة إدارة المشروع من الآن أن تحدد ما إذا كان أي من الاستشاريين الذين سيتم تعيينهم في إطار المشروع سيحتاجون أي عمال أو استشاريين فرعيين. ومع ذلك، نظراً لأنه سيتم تعيين الاستشاريين محلياً فمن المتوقع أن يكون أي من عمالهم أو الاستشاريين الفرعيين مواطنين أو مهنيين يمنيين يعملون بعقود محددة المدة أو عرضية. كما أنه من غير الممكن حالياً معرفة ما إذا كان سيتم إشراك أي امرأة أو أي عامل أجنبي أو مهاجر مع هؤلاء العاملين. وفي جميع الأحوال لن يتم التعاقد على تشغيل الأطفال. وتخضع أحكام وشروط العمال، بما في ذلك حقوقهم المتعلقة بساعات العمل والأجور والعمل الإضافي والتعويضات والمزايا، لقانون العمل اليمني والبنود ذات الصلة في المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).

توقيت المتطلبات اللازمة من العمالة:

خلال دورة حياة المشروع بأكملها

عمال الطرف المستقل المعني بالرصد

خصائص عمال الطرف المستقل المعني بالرصد:

تتضمن أنشطة المشروع طرف مستقل معني بالرصد لتحمل مسؤولية مراقبة أنشطة المشروع وتقديم ردود بشأنها إلى إدارة المشروع كي يتسنى وضع تدابير التخفيف الملائمة.

عدد عمال الطرف المستقل المعني بالرصد:

سيتم استخدام الطرف المستقل المعني بالرصد وربما المتعاونين معه (الموظفين والاستشاريين الفرعيين) لأغراض مشروع الاستجابة لمواجهة فيروس كورونا (كوفيد - 19) في اليمن بما في ذلك التمويل الإضافي، وسيكون عددهم 101 شخص.

ويتم مع ذلك التعاقد مع الأطراف المستقلة المعنية بالرصد ممن يتمتعون بالمهنية من السوق المحلية للعمل بعقود محددة المدة أو عرضية ويتم إشراك العاملين من الذكور والإناث، وبالتالي تخضع أحكام وشروط عمالهم، بما في ذلك حقوقهم المتعلقة بساعات العمل والأجور والعمل الإضافي والتعويضات والمزايا، لقانون العمل اليمني والبنود ذات الصلة في المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2). ولن يتم إشراك الأطفال في العمل.

توقيت المتطلبات اللازمة من العمالة:

سوف يستمر الطرف المستقل المعني بالرصد - الذي يُنفذ خدمة رصد المشروع الرئيس (مشروع الاستجابة لمواجهة فيروس كورونا (كوفيد - 19) في اليمن) والذي تم تعيينه في نوفمبر 2020 - حتى نهاية المشروع. ومن المتوقع أن يعمل الطرف المستقل المعني بالرصد - المعين في إطار التمويل الإضافي والذي تم تعيينه في أبريل 2021 - حتى نهاية المشروع.

عمال مقدمي خدمة آلية معالجة المظالم**خصائص عمال مقدمي خدمة آلية معالجة المظالم:**

أنشطة المشروع تتطلب مقدم خدمة آلية معالجة المظالم الذي يتولى مسؤولية تلقي الشكاوى وتسجيلها وإحالتها إلى إدارة المشروع وتزويد مقدم الشكاوى بالقرار المتخذ.

عدد عمال مقدمي خدمة آلية معالجة المظالم:

عادةً ما يكون لدى مقدم خدمة آلية معالجة المظالم مشغلين اثنين لمركز الاتصال (ذكر وأنثى) يتمتعان بمهارات جيدة في مجالي الاتصال واللغة الإنجليزية.

ومع ذلك، يتم استقدام مقدمي خدمة آلية معالجة المظالم من السوق المحلية، وبالتالي تخضع أحكام وشروط عمالهم، بما في ذلك حقوقهم المتعلقة بساعات العمل والأجور والعمل الإضافي والتعويضات والمزايا، لقانون العمل اليمني والبنود ذات الصلة في المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).

توقيت المتطلبات اللازمة من العمالة:

تعاقد المشروع مع اثنين من مقدمي خدمة آلية معالجة المظالم: أحدهما من يونيو 2020 وحتى 16 ديسمبر 2020 والآخر من 18 ديسمبر 2020 وحتى نهاية المشروع لتغطية أنشطة التمويل الإضافي.

عمال إعادة التأهيل / الصيانة.

هناك عاملون متعاقدون للقيام بأعمال إعادة التأهيل مثل الصيانة وإعادة تأهيل المستشفيات والمختبرات ووحدات العزل. فليس من المتوقع إجراء أي أعمال إنشائية كبرى.

عدد عمال إعادة التأهيل:

قد يمول المشروع المقترح "الأشغال المدنية الصغيرة في نطاق البنى القائمة وإعادة تجهيز غرف الحجر والعزل والمعالجة في المرافق المختارة". سيتم تنفيذ هذه الأشغال المدنية الصغيرة عن طريق مقاولين محليين يتحملون مسؤولية توظيف عمالهم (تتكون فرق عمل صغيرة عادة من 5-15 عاملاً) لتنفيذ هذه الأشغال الصغيرة. وقد يتم تعيين هؤلاء العمال على أساس عرضي أو مؤقت. وبالرغم أنه من غير الممكن التحديد الجازم لحجم القوة العاملة التي قد يستخدمها المقاولون إلا أنه ولأغراض التخطيط تم تقديرها بنحو 550 عاملاً.

خصائص عمال البناء:

تتكون القوى العاملة في هذا القطاع من العمالة اليمنية التي تشمل عمال متعاقدين من الذكور الماهرين أو شبه الماهرين أو غير الماهرين الذين يرجح أن يعملوا بشكل عرضي وبصورة غير رسمية. أما عدد النساء العاملات في هذا القطاع فهو ضئيل للغاية. وبالنظر إلى حظر تشغيل الأطفال في المشروع، سوف تُضمّن وحدة إدارة المشروع هذا الشرط في وثائق العطاءات ذات الصلة. وتخضع أحكام وشروط العمال، بما في ذلك حقوقهم المتعلقة بساعات العمل والأجور والعمل الإضافي والتعويضات والمزايا، لقانون العمل اليمني ودليل إجراءات إدارة العمالة الحالي.

توقيت المتطلبات اللازمة من العمالة:

تستمر الأشغال المدنية الصغيرة طوال فترة تنفيذ المشروع

عمال إمدادات المياه

يتم تزويد 37 وحدة عزل و 8 مختبرات بإمدادات المياه.

عدد عمال إمدادات المياه:

العدد المقدر لعمال إمدادات المياه هو 120 عاملاً.

خصائص عمال إمدادات المياه:

سيكون العمال المتعاقدون من الذكور شبه الماهرين والذين يرجح أن يعملوا بشكل عرضي وبصورة غير رسمية.

توقيت المتطلبات اللازمة من العمالة:

يتم توفير المياه بشكل مستمر طوال فترة تنفيذ المشروع.

عمال مقدمي الخدمات الآخرين**عدد عمال مقدمي الخدمات الآخرين:**

يبلغ عدد العاملين الذين يشاركون في تنفيذ النشاط حوالي 100 عامل.

خصائص عمال مقدمي الخدمات الآخرين:

تتضمن أنشطة المشروع تثبيت مبادئ المشروع وقد تشمل مشتريات وتوريدات من مقدمي الخدمات لغرض تنفيذ هذه الأنشطة إلا أنه لم يتم تحديد عدد مقدمي الخدمات وربما المتعاونين معهم (الموظفين والاستشاريين الفرعيين) في الوقت الراهن. ومع ذلك، فمن المتوقع أن يتم التعاقد مع مقدمي الخدمات من السوق المحلية، وبالتالي تخضع أحكام وشروط عملهم، بما في ذلك حقوقهم المتعلقة بساعات العمل والأجور والعمل الإضافي والتعويضات والمزايا، لقانون العمل اليمني والبنود ذات الصلة في المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).

توقيت المتطلبات اللازمة من العمالة:

من المتوقع أن يتم التعاقد مع مقدمي الخدمات الآخرين الذين سيقومون بتثبيت مرئيات المشروع أثناء تنفيذ المشروع بما في ذلك التمويل الإضافي.

موظفو القطاع العام

يشارك في المشروع موظفو القطاع العام بمن فيهم العاملين في مجال الرعاية الصحية والعاملين في إدارة النفايات وسيظلون ملتزمون بشروط وأحكام اتفاقية التوظيف القائمة في القطاع العام، وسيتم مراعاة صحتهم وسلامتهم والتدابير التي اعتمدها المشروع لمعالجة المسائل المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية وتطبيقها عليهم، بما في ذلك المسائل التي تتعلق بفيروس كورونا (كوفيد - 19) على وجه التحديد.

العاملون في مجال الرعاية الصحية**عدد العاملين في مجال الرعاية الصحية**

سيكون العاملون في مجال الرعاية الصحية في إطار المشروع من موظفي القطاع العام فقط وسيقومون بتنفيذ مجموعة من الأنشطة مثل التقييم ومتابعة المخالطين وإجراء الفحص وعلاج المرضى المصابين بفيروس كورونا (كوفيد - 19) مع تقديم اللقاحات وغيرها. وقد تم تقدير أعدادهم على النحو الآتي:

- **العاملون في مجال الرعاية الصحية العامة** من المتوقع أن يصل عدد العاملين إلى 3,100 للمشاركة في أنشطة تنمية القدرات التي يمولها المشروع بما في ذلك التمويل الإضافي والمتعلقة بالاستجابة لمواجهة فيروس كورونا.
- **تتبع المخالطين وفرق الاستجابة السريعة:** يصل حالياً عدد أفراد الطاقم الطبي إلى 1,996 بالإضافة إلى 16 مشاركاً في مراكز عمليات الطوارئ.
- **المختبرات:** يُقدر عدد العاملين بـ 160 شخصاً.
- **مرافق العلاج الأخرى/ عمال وحدة العزل:** 300 شخص (أطباء وغير أطباء)

خصائص العاملين في مجال الرعاية الصحية:

العاملون في مجال الرعاية الصحية هم من موظفي القطاع العام اليمنيين والمهنيين الذين سيشكلون مزيجاً من الذكور والإناث، ولن يتم إشراك الأطفال في العمل.

توقيت المتطلبات اللازمة من العمالة:

يشترك العاملون في مجال الرعاية الصحية، بمن فيهم الأطباء وغير الأطباء، بالأساس في الاستجابة لمواجهة وباء فيروس كورونا (كوفيد - 19) داخل القطاعات الصحية المختلفة، وسيتم إشراك العاملين الإضافيين في مجال الرعاية الصحية للعمل في أنشطة التمويل الإضافي.

العاملون في إدارة النفايات

عدد العاملين في إدارة النفايات

العاملون في إدارة النفايات في إطار هذا المشروع هم بشكل رئيسي أولئك الذين يعملون بالفعل في مختلف مؤسسات الرعاية الصحية العامة اليمنية، وخاصة وحدات العزل والمختبرات، بالإضافة إلى المسؤولين عن إدارة النفايات الناتجة من التطعيم، حيث يُقدر عددهم بحوالي 300 عامل.

خصائص العاملين في إدارة النفايات

هؤلاء العمال هم من موظفي القطاع العام ويمنيين ولا تقل أعمارهم عن 18 عاماً وسيظلون ملتزمين بشروط وأحكام اتفاقية أو ترتيبات التوظيف القائمة في القطاع العام.

توقيت المتطلبات اللازمة من العمالة:

سيظل العاملون الحاليون في إدارة النفايات مستمرين بالعمل طوال مدة تنفيذ المشروع.

3. عمال المورد الرئيسي

يُقصد بهم أولئك الأشخاص الذين يقدمون خدمات مثل الإمدادات الطبية والمعدات واللقاحات.

عدد عمال الإمدادات الطبية:

يتراوح العدد التقديري للعمال بين 100-300 عامل.

خصائص عمال الإمدادات الطبية:

سيكون عمال المورد الرئيسي من الذكور مع بعض الإناث من الماهرين وشبه الماهرين والذين يرجح أن يعملوا بشكل عرضي وبصورة غير رسمية.

توقيت المتطلبات اللازمة من العمالة:

من المتوقع أن يتم التعاقد مع عمال الإمدادات الطبية الذين يقومون بإيصال الإمدادات أثناء تنفيذ المشروع بما في ذلك التمويل الإضافي.

جدول 1. ملخص عن استخدام العمالة في المشروع

م	نوع العاملين	وصف الأنشطة	العدد المقدر	الخصائص	التوقيت
العاملون المباثرون					
1	العاملون في وحدة إدارة المشروع	تقوم إدارة المشروع بتنفيذ المهام الرئيسية مثل التنسيق وشؤون الائتمان والرصد والتقييم وإعداد التقارير. ضمان الامتثال لمتطلبات خطة الالتزام البيئي والاجتماعي والضوابط البيئية والاجتماعية.	20	<ul style="list-style-type: none"> موظفين يعقود محددة المدة دوام كامل أو جزئي محلين/ دوليين عمال ماهرين ومهنيين في مختلف التخصصات مزيج من الذكور والإناث 	في بداية/ أثناء تنفيذ المشروع.
العاملون المتعاقدون:					
1	موظفو القطاع العام				
1-1	العاملون في مجال الرعاية الصحية (بمن فيهم عمال النظافة والمسعفين وفنيي المختبرات وأخصائي الأشعة وفرق الاستجابة السريعة وفرق التطعيم والطواقم المساعد)	هم العاملون من الأطباء وغير الأطباء الذين ينفذون مجموعة من الأنشطة المتمثلة في التقييم ومتابعة المخالطين وإجراء الفحص وعلاج المرضى المصابين بفيروس كورونا (كوفيد - 19). يعملون في وحدات العزل والمختبرات ومرافق المعالجة ويقومون بمتابعة المخالطين وغير ذلك. يعملون في أنشطة التوعية وحملات التطعيم.	حوالي 5,500	<ul style="list-style-type: none"> موظفو القطاع العام يمنيون ماهرون وشبه ماهرين مزيج من الذكور والإناث 	خلال تنفيذ أنشطة المشروع بما في ذلك أنشطة التمويل الإضافي.
2-1	العاملون في إدارة النفايات	تقديم خدمات إدارة النفايات بما فيها التدابير الوقائية للتعامل النفايات الطبية الخطرة والملوثة بأمراض معدية.	300	<ul style="list-style-type: none"> شبه ماهرين أو غير ماهرين عقود محددة المدة أو عرضية (مؤقتة) يمنيون الغالبية من الذكور مع بعض الإناث 	في أي وقت خلال تنفيذ المشروع
2	عمال مقدمي الخدمات				
1-2	الخبراء الاستشاريون	يشمل عملهم تقديم خدمات الترجمة أو الأنشطة التدريبية. قد يتناول التدريب مجموعة من الموضوعات وقد يشمل مشتريات وتوريدات من مقدمي الخدمات لغرض تنفيذ هذه الأنشطة.	100	<ul style="list-style-type: none"> مهنيون عقود محددة المدة أو عرضية (مؤقتة) يمنيون يهيمن فيها الذكور عدم وجود عمالة أطفال 	خلال دورة حياة المشروع بأكملها

م	نوع العاملين	وصف الأنشطة	العدد المقدر	الخصائص	التوقيت
2-2	عمال الطرف المستقل المعني بالرصد	مسؤولية مراقبة أنشطة المشروع وتقديم ردود بشأنها إلى إدارة المشروع كي يتسنى وضع تدابير التخفيف الملائمة.	101	<ul style="list-style-type: none"> • مهنيون • عقود محددة المدة أو عرضية (مؤقتة) • يمنيون • ذكور وإناث • عدم وجود عمالة أطفال 	سوف يستمر الطرف المستقل المعني بالرصد - الذي يُنفذ خدمة رصد المشروع الرئيس (مشروع الاستجابة لمواجهة فيروس كورونا (كوفيد - 19) في اليمن) والذي تم تعيينه في نوفمبر 2020 - حتى نهاية المشروع. من المتوقع أن يعمل الطرف المستقل المعني بالرصد - المعين في إطار التمويل الإضافي والذي تم تعيينه في أبريل 2021 - حتى نهاية المشروع.
3-2	عمال مقدمي خدمة آلية معالجة المظالم	أنشطة المشروع تتطلب مقدم خدمة آلية معالجة المظالم الذي يتولى مسؤولية تلقي الشكاوى وتسجيلها وإحالتها إلى إدارة المشروع وتزويد مقدم الشكاوى بالقرار المتخذ.	4	<ul style="list-style-type: none"> • يمنيون • ماهرون • ذكور وإناث • عدم وجود عمالة أطفال 	تعاقد المشروع مع اثنين من مقدمي خدمة آلية معالجة المظالم: أحدهما من يونيو 2020 إلى 16 ديسمبر 2020 والثاني من 18 ديسمبر 2020 إلى 30 سبتمبر 2021.
4-2	عمال إعادة التأهيل/الصيانة	أشغال مدنية صغرى لإجراء الصيانة في وحدات العزل.	550	<ul style="list-style-type: none"> • ماهرون أو شبه ماهرين أو غير ماهرين • عقود محددة المدة أو عرضية (مؤقتة) • يمنيون • ذكور • عدم وجود عمالة أطفال 	طوال فترة تنفيذ المشروع
5-2	عمال إمدادات المياه	يتم تزويد 37 وحدة عزل و 8 مختبرات بإمدادات المياه.	120	<ul style="list-style-type: none"> • يمنيون • يعملون بشكل عرضي وبصورة غير رسمية • ذكور • غير ماهرين 	طوال فترة تنفيذ المشروع
6-2	عمال مقدمي الخدمات الآخرين	تتضمن أنشطة المشروع تثبيت مرئيات المشروع وقد تشمل مشتريات وتوريدات من مقدمي الخدمات لغرض تنفيذ هذه الأنشطة.	100	<ul style="list-style-type: none"> • ماهرون • يمنيون • يعملون بشكل عرضي وبصورة غير رسمية • ذكور 	طوال فترة تنفيذ المشروع بما في ذلك التمويل الإضافي
عمال الموردين الرئيسيين					
1-3	عمال الموردين الرئيسيين	يقدمون خدمات مثل الإمدادات الطبية والمعدات واللقاحات العمل المكتبي يتضمن مشتريات وتوريدات الإمدادات الطبية من الموردين أو الشركات الدولية المصنعة بالإضافة إلى إمدادات المياه.	300-100	<ul style="list-style-type: none"> • ماهرون وشبه ماهرين • عقود محددة المدة أو عرضية (مؤقتة) • يمنيون • الغالبية من الذكور مع بعض الإناث 	طوال فترة تنفيذ المشروع بما في ذلك التمويل الإضافي

ثانياً: تقييم مخاطر العمل الرئيسية المحتملة

1. وصف المشروع

يهدف المشروع إلى مساعدة الجمهورية اليمنية على مواجهة المخاطر المرتبطة بتفشي فيروس كورونا (كوفيد - 19) داخل اليمن بصورة عاجلة والعمل على تخفيف آثاره. ويتمثل الهدف الإنمائي للمشروع في درء المخاطر الناجمة عن جائحة فيروس كورونا واكتشافها ومواجهتها، وتعزيز النظم الوطنية للتأهب في مجال الصحة العامة. وبالاستناد إلى خطة التأهب والاستجابة في اليمن، يهدف المشروع إلى سد الفجوات وتقديم المساعدات العاجلة في المجالات الفنية، مثل: التدخلات في منافذ الدخول والمختبرات الوطنية والوقاية من العدوى ومكافحتها، حيث تم تحديد هذه الرعاية بغرض تعزيز القدرات المحلية في سبيل التصدي والاستجابة بشكل عاجل وفي الوقت المناسب للتحديات الراهنة والمحتملة الناشئة عن فيروس كورونا (كوفيد - 19)، وذلك أثناء العمل ضمن الأنظمة القائمة في البلد وتقديم المساعدة الفنية بحسب احتياج المرافق المحلية لها. وسيكون التركيز على تعزيز القدرات على مستوى المديرية من خلال استخدام نموذج اللامركزية.

ويكمن الهدف من التمويل الإضافي لمشروع الاستجابة الطارئة وتأهب النظم الصحية لمواجهة فيروس كورونا (كوفيد - 19) في اليمن (P173862)، مع الدعم الإضافي المقدم من البنك الدولي ومكتب الشؤون الخارجية والكونولث والتنمية (FCDO)، في تقديم الدعم لنشر اللقاح المضاد لفيروس كورونا المقدم من مرفق كوفاكس. وتسعى مبادرة مرفق كوفاكس إلى توفير لقاح كافٍ لضمان تغطية 20% من السكان ودعم ترصد الأمراض والاستجابة السريعة للتصدي لها، وتعزيز المختبرات الوطنية ودعم إدارة المعلومات والبدء بتنفيذ "نظام مراقبة توفر الموارد والخدمات".

المكون الأول: الاستجابة الطارئة لمواجهة فيروس كورونا (كوفيد - 19)

يهدف هذا المكون إلى الحد من انتشار فيروس كورونا عن طريق تقديم الدعم العاجل لتعزيز اكتشاف الحالات وفحصها، وإدارة الحالات وتسجيلها والإبلاغ عنها، وكذلك اقتفاء أثر المخالطين وتقييم المخاطر.

ويرمي هذا المكون بشكل أكثر تحديداً إلى تمويل عملية شراء المستلزمات الطبية وغير الطبية والأدوية واللقاحات والمعدات بالإضافة إلى دفع نفقات التدريب والتنفيذ وقدر محدود من إعادة التأهيل وتحديث المرافق القائمة حسب الحاجة للاضطلاع بالأنشطة المحددة في خطة التأهب والاستجابة في اليمن مثل:

1. الاكتشاف السريع على مستوى المديرية وفي منافذ الدخول التي جرى تحديدها عن طريق تقييم الحركة أو النقل الجوي والبحري والبري.
2. مراكز ترصد الأمراض والتشغيل في حالات الطوارئ وفرق الاستجابة السريعة لتمكين النظام من اكتشاف الحالات المشتبه فيها وتعقبها والإبلاغ عنها بشكل كافٍ وفي الوقت المناسب.
3. إعداد وتجهيز مراكز العزل وإدارة الحالات في جميع أنحاء اليمن لضمان توفر القدرة السريرية الكافية والكوادر المدربة للاستجابة لأية حالات تظهر عليها الأعراض
4. الوقاية من العدوى ومكافحتها على مستوى المرفق الصحي والمجتمع المحلي لضمان تنسيق ممارسات النظافة العامة في جانبي العرض والطلب.
5. تعزيز قدرة الاختبار والقدرة المخبرية في جميع أنحاء البلد من أجل الاستجابة لمواجهة فيروس كورونا (كوفيد-19).
6. نشر اللقاحات المضادة للفيروس المقدم من مرفق كوفاكس لإتاحة اللقاحات المضادة لفيروس كورونا على الصعيد العالمي.
7. دعم نظام مراقبة توفر الموارد والخدمات الصحية.

سيقدم التمويل الإضافي دعماً إضافياً للأنشطة الجارية في إطار النشاطين (2) و (5)، وهي بالتحديد تعزز ترصد الأمراض والاستجابة السريعة والمختبرات الوطنية بالإضافة إلى مجموعة جديدة من الأنشطة في إطار النشاطين (6) و (7). يعمل نظام مراقبة توفر الموارد والخدمات الصحية على توفير معلومات أساسية عن الموارد والخدمات الصحية الضرورية لصناع القرار على المستويات الوطنية والإقليمية والعالمية ويعمل هذا النظام كأساس متين لتعزيز أنظمة المعلومات الصحية في البلد.

المكون الثاني: إدارة التنفيذ والرصد والتقييم

يقدم هذا المكون الدعم لأنشطة الإدارة والتقييم والمتابعة لضمان تنفيذ المشروع بطريقة سليمة ومرضية، كما أن هذا المكون سيقدم التمويل للأمر الآتية:

- (1) تقديم الدعم الإداري العام لمنظمة الصحة العالمية.
- (2) التعاقد مع مراجعين ومدققين محايدين لإجراء المتابعة الخارجية بموجب الإطار المرجعي على نحو مرضٍ للبنك الدولي.
- (3) التكلفة المباشرة للتوظيف وإدارة المشروع.

2. مخاطر العمل الرئيسية

يتأثر جميع العمال بالأحكام والشروط العامة للتوظيف (مثل ساعات العمل والعمل الإضافي وأجور الاستحقاقات وإنهاء الخدمة، بالإضافة إلى الإجراءات التأديبية وإجراءات المظالم). ومع أن المخاطر تعتبر كبيرة، قد يتعرض عمال المشروع أيضاً للتحرش الجنسي في مكان العمل.

يتعرض عمال البناء المتعاقدون الذين يشاركون في أشغال مدنية صغيرة، خاصة المؤقتة أو العرضية، لمخاطر الصحة والسلامة المهنية بالرغم من صغر طبيعة وحجم الأشغال التي ينفذونها، وبالتالي يعتبر مستوى مخاطر الصحة والسلامة المهنية منخفض إلى متوسط.

مخاطر العمل الرئيسية التي قد ترتبط بالمشروع يمكن أن تتضمن على سبيل المثال ما يلي:

- المخاطر المرتبطة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي أو الاستغلال الجنسي أو الاعتداء والتحرش الجنسي بصفة عامة وفي مرافق الحجر أو العزل الصحي أو كليهما بصفة خاصة.
- العاملون بوصفهم ناقلي لفيروس كورونا (كوفيد - 19) وبالتالي يشكلون تهديداً خطيراً على صحة المجتمع وسلامته.
- مخاطر التعرض للعدوى أثناء التعامل مع العينات الطبية أو علاج المرضى المصابين بالفيروس.
- التمييز فيما يتعلق بالتوظيف والتعيين والمكافآت وظروف العمل وشروط التوظيف وما إلى ذلك.
- عدم وجود آلية للتعبير عن المظالم وحماية الحقوق فيما يتعلق بظروف العمل وشروط التوظيف.
- الصعوبات في الإشراف على المشروع بسبب صعوبة التنقلات داخل البلد بشكل كبير.
- القلق بين أفراد المجتمع بسبب المخاوف من انتشار العدوى في المجتمعات المحلية المجاورة لمراكز الرعاية الصحية ومراكز الحجر الصحي، وما إلى ذلك.
- التمييز فيما يتعلق بالتوظيف والتعيين والمكافآت وظروف العمل وشروط التوظيف وما إلى ذلك.
- مخاطر عمالة الأطفال خاصة في الأنشطة الخطرة.
- مخاطر الصحة والسلامة المهنية أثناء أعمال البناء أو إعادة التأهيل مثل العمل في أماكن مرتفعة واستخدام الآلات الثقيلة والتعرض لحوادث المرور.
- المخاطر الأمنية التي قد تؤثر على سلامة موظفي المشروع وأصحاب المصلحة. بالإضافة إلى انعدام الترتيبات الأمنية، والعمل والتشغيل في المناطق المحفوفة بالمخاطر العالية أو الصراعات الشديدة، ووجود أفراد أمن غير مدربين.

المخاطر المرتبطة بفيروس كورونا (كوفيد - 19):

يتمثل الخطر الرئيسي لجميع العاملين في المشروع في الإصابة بفيروس كورونا (كوفيد - 19) أو غيره من الأمراض المعدية التي يمكن أن تؤدي إلى إصابة العاملين بالأمراض ومن ثم وفاتهم. أما البيئات المحفوفة بمخاطر عالية فتشمل المعامل والمستشفيات ومراكز الرعاية الصحية ووحدات العزل ومواقع التوعية حيث قد يتعرض العاملون في المشروع للفيروس، بالإضافة إلى تعرضهم أيضاً لخطر الاضطرابات النفسية والإجهاد ووصمة العار بسبب طبيعة عملهم.

هناك مخاطر محتملة تنشأ حينما يكون نشاط المشروع في المعالجة التي يقدمها العاملين في مجال الرعاية الصحية للمرضى المصابين بالفيروس. وفي هذه الحالة، يمكن أن تشمل المخاطر تُعرض العاملين المشاركين للإصابة

بمسببات الأمراض والعدوى وما يرتبط بها من أمراض وإمكانية الوفاة وكذلك مخاطر العمل الإضافي غير القانوني الذي لا يُحتمل والاضطرابات النفسية والإجهاد والإرهاق المهني والوصم ونقل العدوى إلى الأسرة والمجتمعات المحلية. وسيتم الاستفادة من تصنيف هذه المخاطر في تعزيز تدابير التخفيف الواردة في (الجزء السادس) من دليل إجراءات إدارة العمالة.

ومن المرجح أن تتطلب أنشطة التطعيم حشد قوة عاملة كبيرة من العاملين الصحيين ومسؤولي الصحة العامة، وسيعمل الكثيرون منهم في بيئات مليئة بالتحديات. وفي مثل هذه الظروف، فإن العديد من المخاطر المحددة أعلاه المتصلة بمعالجة المرضى المصابين بفيروس كورونا (كوفيد - 19) قد تكون ذات صلة أيضاً.

بالنسبة لجميع المشاركين في أي مشروع مختلف داخل المرافق الصحية والمختبرات، ستشمل مخاطر العمل ما يلي:

- التعرض للإصابة بمسببات الأمراض والعدوى وما يرتبط بها من أمراض وإمكانية الوفاة.
- العمل الإضافي الذي لا يُحتمل يؤدي إلى أمراض جسدية ونفسية.
- الاضطرابات النفسية.
- الإجهاد والإرهاق المهني.
- وصمة العار ونقل العدوى إلى أفراد الأسرة والمجتمع المحلي.
- مخاطر الصحة والسلامة التي يتعرض لها مقدمو الخدمات في الخطوط الأمامية، خاصة مكافحة التلوث الناجم عن فيروس كورونا (كوفيد - 19).
- مخاطر تعرض العاملين المشاركين للإصابة بمسببات الأمراض والعدوى والأمراض المرتبطة بها وإمكانية الوفاة أثناء إجراء الفحوصات ونقل العينات وتقديم التدريب وغيرها.
- عمل إضافي لا يُحتمل واضطرابات نفسية وإجهاد وإرهاق مهني بين العاملين في الرعاية الصحية.

وفيما يلي الأنشطة الرئيسية ومسارات التعرض للإصابة بفيروس كورونا (كوفيد - 19):

- التعرض والتعامل مع النفايات البيولوجية والنفايات الكيميائية وغيرها من المنتجات الثانوية الخطرة الناتجة من المختبرات والمرافق الصحية ذات الصلة التي سيتم استخدامها لإجراء الفحص التشخيصي لفيروس كورونا وعزل المرضى.
- التعرض للمرضى المصابين بفيروس كورونا في مرافق الرعاية الصحية ومواقع التطعيم.
- يصبح العاملون في إطار المشروع ناقلين لفيروس كورونا إلى عمال آخرين داخل مواقع المشروع المختلفة وإلى عائلاتهم والمجتمع المحلي المجاور، مثلاً:
- 1- قد يصبح العمال الذين يتم استخدامهم لتنفيذ الأشغال المدنية ناقلين لفيروس كورونا (كوفيد - 19) إلى عمال آخرين في مواقع المشروع التي يجري فيها إعادة التأهيل وإلى المجتمعات المحلية المجاورة.
- 2- الموردون بوصفهم ناقلين لفيروس كورونا وبالتالي يشكلون تهديداً خطيراً للعاملين في الرعاية الصحية والمرضى.
- 3- العاملين في مجال الرعاية الصحية

3. الدروس المستفادة

تتضمن الدروس المستفادة من تنفيذ المشروع الرئيس ما يلي:

- عدم الانتظام في صرف الرواتب مما تسبب في استياء العمالة وخلق بيئة عمل غير ملائمة.
- نقص معدات الوقاية الشخصية ومواد النظافة العامة في الأسواق المحلية والدولية.
- نقص القدرات الفنية في مجال الوقاية من العدوى ومكافحتها داخل البلد.

4. تدابير التخفيف

استناداً إلى المخاطر المذكورة أعلاه، تشمل تدابير التخفيف ما يلي:

- إجراء الفحوصات الطبية قبل التوظيف وفحص فيروس كورونا (كوفيد - 19)
- التحكم في الدخول والخروج من وإلى موقع أو مكان العمل.
- مراجعة ترتيبات أماكن الإقامة لمعرفة ما إذا كانت لائقة ومصممة للحد من الاتصال مع المجتمع المحلي.

- مراجعة فترات العقود لخفض معدل تكرار دخول وخروج العاملين من وإلى الموقع.
- إعادة ترتيب مهام العمل أو تخفيض أعداد العاملين في موقع العمل لإتاحة التباعد الاجتماعي أو الجسدي، أو تناوب العاملين بموجب جدول زمني على مدى 24 ساعة.
- توفير أشكال مناسبة من معدات الحماية الشخصية.
- وضع الحلول البديلة للاتصال المباشر في موضع التنفيذ، مثل مواعيد المعاينة الطبية عن بُعد والبيت المباشر.
- تنفيذ دورات تدريبية للعاملين حول النظافة والتدابير الوقائية الأخرى، وتنفيذ إستراتيجية الاتصال بشأن التحديثات المنتظمة حول المسائل المرتبطة بفيروس كورونا (كوفيد - 19) ووضع العاملين المتضررين.
- التوعية والتدريب حول العنف القائم على النوع الاجتماعي والاستغلال والاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي + توقيع جميع العاملين على قواعد السلوك الخاصة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي على النحو المحدد في الفقرة (3) من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).
- الوصول إلى خدمات الدعم النفسي والاجتماعي على أساس الاحتياجات ومدى توافر هذه الخدمات.
- اتباع إستراتيجية الاتصال مع المجتمع وقادة المجتمع والحكومة المحلية في الموقع حول المسائل المرتبطة بفيروس كورونا.
- تقديم التدريب للأطباء والعاملين المباشرين والمتقاعدين بناءً على أحدث نصائح وتوصيات منظمة الصحة العالمية حول التفاصيل الدقيقة المتعلقة بفيروس كورونا.
- تقليص النفايات الطبية وتخزينها والتخلص منها على النحو الواجب مع مراعاة صحة العاملين وسلامتهم بما يتماشى مع خطة مكافحة العدوى وإدارة النفايات الطبية الخاصة بالمشروع وتوعية العاملين في مجال الرعاية الصحية بشأن هذه الخطة.
- تقييم مخاطر استمرار إمدادات الأدوية والمياه والوقود والأغذية ومعدات الحماية الشخصية، مع مراعاة سلاسل التوريد الدولية والوطنية والمحلية، وبالتالي يتم اتخاذ التدابير اللازمة لمعالجة القيود المفروضة على التوريدات.
- وفيما يتصل بنشر اللقاح على وجه الخصوص، يتم تدريب ومراقبة العاملين الصحيين إزاء التطبيق الصحيح لتدابير الوقاية من العدوى ومكافحتها، وإضفاء اللامركزية على توصيل اللقاح للحد من التجمعات الكبيرة، وفحص فيروس كورونا (كوفيد - 19) بشكل منتظم للعاملين الصحيين، وفرز المرضى من عامة الناس الذين يحضرون لأخذ اللقاح.
- التنسيق مع وزارة الصحة العامة والسكان لضمان الدفع المنتظم لرواتب العاملين في مجال الرعاية الصحية.
- تدابير التخفيف من المخاطر الأمنية تشمل الآتي:
 - ✓ التنسيق مع الجهات الأمنية لتقييم المخاطر الأمنية وتجنب العمل في أي بيئة محفوفة بمخاطر عالية.
 - ✓ توفير حماية أمنية للقوافل لنقل الإمدادات الطبية وكذلك للفرق المتنقلة حسب الحاجة.
 - ✓ عندما يتم تشغيل أفراد الأمن، يتم اختيارهم وفحصهم للتحقق أنه لم يسبق لهم أن تورطوا في أي ممارسات غير قانونية أو مسيئة.
 - ✓ توفير التدريب على استخدام القوة والسلوك المناسب (بما في ذلك ما يتعلق بالمشاركة في الأنشطة ذات الطابع المدني العسكري وبالعنف القائم على النوع الاجتماعي).
 - ✓ بالإضافة إلى القضايا الأمنية والمخاطر والتخفيف منها عن طريق أنشطة إشراك أصحاب المصلحة المعنيين بالمشروع.
 - ✓ سيتم تلقي أي مخاوف أو شكاوى فيما يتعلق بسلوك أفراد الأمن ورصدها وتوثيقها ومعالجتها من خلال آلية معالجة المظالم الخاصة بالمشروع.

ثالثاً: لمحة عامة موجزة عن تشريعات العمل: أحكام وشروط العمل

يحدد هذا الجزء الجوانب الرئيسية لتشريعات العمل الوطنية فيما يتعلق بأحكام وشروط العمل وكيفية تطبيق هذه التشريعات على مختلف فئات العمال الوارد تعريفهم في المادة (1). وترتكز للمحة العامة على التشريعات المتعلقة بالبنود المنصوص عليها في الفقرة (11) "الأجور والمزايا والخصومات" من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).

1. بنود التوظيف الكتابية

تخضع عقود العمل وتُنظَّم بموجب قانون العمل. ويُعد عقد العمل اتفاق قائم بين العامل وصاحب العمل يتعهد الأخير بموجبه بأداء التزاماته تحت توجيه وإشراف صاحب العمل مقابل أجر. يتطلب قانون العمل أن تكون عقود العمل كتابية. يُحرر عقد العمل الكتابي من ثلاث نسخ (موقعة من طرفي العقد)، تُسلم نسخة للعامل ونسخة لصاحب العمل ونسخة للمكتب المختص بوزارة العمل. في حالة عدم وجود عقود كتابية، ينبغي على الموظف إثبات حقوقه بشئى طرق الإثبات المقبولة. ويجب أن يحدد عقد العمل ما يلي: مقدار الأجر ونوع العمل ومكانه وتاريخ المباشرة ومدة العقد. تعتبر التعاقدات الخاصة بالعمل لدى الجمعيات التعاونية في حكم عقود العمل ويسلم نسخة منها لكل عامل حال مباشرته للعمل ويجوز للعامل أن يطلب من صاحب العمل أن يعطيه إيصالاً بأي مستندات أو سجلات أو شهادات (شخصية) أودعها عنده. ومن أجل تطبيق أحكام تعاقدية مختلفة، ينبغي على صاحب العمل وضع الإجراءات واتباعها مع إصدار نسخة منها للعامل. ولا يجوز للعامل غير اليمني أن يزاول عملاً إلا إذا كان حاصلاً على ترخيص عمل رسمي من الوزارة أو أحد مكاتبها. كما يمنع أي صاحب عمل من تشغيل غير اليمني إلا إذا كان حائزاً على ترخيص عمل. ولا يجوز أن يزيد عدد العاملين غير اليمنيين لدى صاحب العمل على 10% من إجمالي العاملين اليمنيين ويحق للوزير أن يزيد أو يُخفِّض هذه النسبة وفقاً للمبادئ التوجيهية التي يقرها مجلس الوزراء. كما يُحظر تشغيل العامل غير اليمني إذا سبق له العمل في الجمهورية وفصل منه لسوء سلوكه أو بالحكم عليه قضائياً، أو إذا كان قد ترك الخدمة مع صاحب العمل (استقال)، أو إذا كان دخوله إلى البلد لغرض آخر غير العمل (وغير حائز على ترخيص عمل)، أو إذا تأكد للوزارة إمكانية ترشيح عامل محلي (يمني) لشغل الوظيفة المعلن عنها.

2. الأجور

يُفَرِّق قانون العمل بين "الأجر الأساسي" و "الأجر الكامل". الأجر الأساسي هو ما يدفعه صاحب العمل للعامل نظير عمله من مقابل نقدي أو عيني يمكن تقديره نقداً ولا يدخل في ذلك أي مستحقات أخرى. أما الأجر الكامل هو الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أي كان نوعها. ويتم تحديد معدلات الأجور لمختلف فئات العاملين والوظائف وفقاً لحجم ونوع العمل المطلوب وبحسب المبادئ التوجيهية الآتية: طبيعة المهام والواجبات والمسئوليات والمؤهلات والخبرات اللازمة للقيام بالعمل وأهمية العمل ودوره في تطوير الانتاج وجودته ومردود العمل (إنتاجية العامل) وظروف العمل ومكانه (بدل المخاطر وبدل المناطق الوعرة) والمجهود الذي يبذله العامل (لأداء عمله؛ وهنا يتعين دفع أجوراً أعلى للعاملين المجتهدين). وينبغي دفع أجور العامل ومستحقاته غير المدفوعة في اليوم التالي لإنهاء العقد. وفي حالة ترك العامل العمل من تلقاء نفسه (استقال)، فينبغي تصفية مستحقاته غير المدفوعة في غضون ستة أيام من تاريخ تركه للعمل..

3. ساعات العمل

ساعات العمل الرسمية هي ثمان ساعات في اليوم وثمانية وأربعين ساعة في الأسبوع. تخفيض ساعات العمل الرسمية خلال شهر رمضان مع الالتزام بالحد اليومي والأسبوعي وهو ست ساعات في اليوم وستة وثلاثون ساعة في الأسبوع. تخفيض ساعات العمل الرسمية بالنسبة لبعض المهن والاعمال الشاقة والخطرة (بقرار من الوزير، عند الاقتضاء): العمال الشباب (سبع ساعات) والعاملات الحوامل والمرضعات (خمس ساعات اعتباراً من الشهر السادس للحمل وخلال الستة أشهر التالية للولادة). يمكن زيادة تخفيض ساعات العمل للعاملات الحوامل والمرضعات لأسباب صحية بناء على تقرير طبي معتمد. ويتعين على أصحاب العمل إعداد جدول يوضِّح فيه ساعات العمل وفترات الراحة والاجازات وأوقات الإغلاق الأسبوعية وتعليقه في مكان ظاهر للعيان عند المدخل الرئيس لمكان العمل.

4. الأجازات

يستحق العامل أجازة سنوية لا تقل عن 30 يوماً بأجر كامل عن كل سنة شمسية، تحسب على أساس يومين ونصف على الأقل لكل شهر من شهور الخدمة. ولا تحتسب أيام الاجازات والعطل الرسمية التي تقع أثناء تمتع العامل بأجازته السنوية من ضمن الأجازة السنوية. وينبغي أن يكون العامل قد أكمل سنة واحدة في الخدمة من أجل الحصول على أجازة سنوية. أيام العطل الرسمية هي أيام مدفوعة الأجر، وإذا طلب من العامل العمل في يوم عطلة رسمية، فيحق له الحصول على 200% من الأجر العادي بالإضافة إلى ما يستحقه من أجر قياسي عن هذه الأجازات.

5. أيام الراحة الأسبوعية

بما أن ساعات العمل الأسبوعية موزعة على ستة أيام عمل، يحق للعاملين الحصول على يوم راحة أسبوعية (24 ساعة) وهو يوم الجمعة. ويكون يوم الجمعة هو يوم الراحة الأسبوعية يجوز استبدال هذا اليوم بيوم آخر من أيام الأسبوع بالنسبة لجميع العاملين أو بعضهم إذا اقتضت ضرورة العمل ذلك.

6. السن الأدنى لمزاولة الأعمال الخطرة

السن الأدنى المحدد لمزاولة الأعمال الخطرة هو 18 عاماً. وتعرض المادة (7) من القرار الوزاري رقم (11) قائمة بعدد (42) صنعة ومهنة محظورة على الأطفال دون سن 18 عاماً، بما في ذلك العمل المنزلي والأعمال المتعلقة بالزراعة وصيد الأسماك والمنسوجات والأشعة السينية ومنشآت التمريض والعمل بمناشير الحديد والألمنيوم والأعمال الميكانيكية والبناء. علاوة على ذلك، تحظر المادة (8) حمل الأوزان الثقيلة أو سحبها أو دفعها بينما تحظر المادة (15) العمل الليلي والعمل الإضافي للأطفال دون سن 18 عاماً. ووفقاً للمادة (24) من القرار الوزاري رقم (11)، فإن أي شخص يحرض طفلاً دون سن 18 عاماً على تعاطي المخدرات أو الاتجار بها أو ترويجها، يعاقب المتهم بتجارة المخدرات على وجه الخصوص بالسجن لمدة خمس سنوات كحد أدنى ولمدة ثماني سنوات كحد أقصى.

7. المساواة في الأجر

بموجب أحكام قانون العمل يتساوى في الأجر كل من يعمل في أعمال متشابهة أو متساوية. والمرأة متساوية مع الرجل في جميع الظروف والحقوق المتعلقة بالعمل بما في ذلك الأجر. فالمرأة العاملة تستحق أجراً مساوياً لأجر الرجل العامل إذا كانت تؤدي ذات العمل وبذات الشروط والمواصفات. ويُطالب أصحاب الاعمال بتحقيق المساواة في الأجر بين العاملين اليمنيين وغير اليمنيين إذا كانت ظروف عملهم ومؤهلاتهم وخبراتهم وكفاءتهم هي نفسها.

8. التحرش الجنسي

لا توجد قوانين محددة في اليمن للتعامل مع مسائل التحرش الجنسي، على الرغم من أن المواد 270-274 من قانون العقوبات تنص على معاقبة أي شخص يرتكب فعلاً مسيئاً أو خادشاً للحياء في الأماكن العامة (أي فعل يسيء إلى الأخلاق العامة أو الشرف أو الكشف عن مناطق حساسة فاضحة أو انطواء المحادثة على الفحش) وذلك بالحكم عليه بالسجن لمدة تصل إلى ستة أشهر أو دفع غرامة (1000 ريال يمني). وتصل العقوبة إلى السجن لمدة عام ودفع غرامات مقابل إكراه المرأة على ارتكاب سلوك مذل بالاحتشام. فالقانون لا يحمي صراحةً من التحرش الجنسي، لكنه يمنح العامل/العاملة الحق في فسخ عقد عمله/ عملها دون إشعار مسبق عندما يرتكب صاحب العمل (أو من يمثله/ يمثله) فعلاً منافياً للأخلاق (بما في ذلك التحرش الجنسي) أو الاعتداء على العامل/العاملة أو أي من أفراد أسرته/ أسرته. سيتم أخذ هذا الموضوع بعين الاعتبار عند تناول قواعد السلوك الخاصة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي والاستغلال والاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي. الملحق (1): مدونة قواعد السلوك.

9. خطة التأهب والاستعداد الوطنية لمواجهة فيروس كورونا (كوفيد-19) في اليمن

تُعد خطة التأهب والاستعداد الوطنية لمواجهة فيروس كورونا (كوفيد - 19) في اليمن وثيقة إستراتيجية أعدتها السلطات في صنعاء و عدن معاً بدعم من منظمة الصحة العالمية وغيرها من وكالات الأمم المتحدة والصناديق والبرامج والشركاء العاملين في اليمن وبإسهامات من المانحين. وتقدم الخطة إرشادات حول مجموعة من الإجراءات التي يجب اتخاذها لضمان أن الدولة قادرة على ما يأتي: (1) اكتشاف وفحص وعزل وعلاج الأفراد المصابين بفيروس كورونا وكذلك (2) التقليل من وتيرة انتشار الفيروس في المجتمع واحتواؤه.

رابعاً: لمحة عامة موجزة عن تشريعات العمل: المخاطر المرتبطة بالصحة والسلامة المهنية

يتعين على أصحاب العمل اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العاملين وضمان سلامتهم من المخاطر التي قد تنشأ عن الأعمال الموكلة إليهم (بما في ذلك المختبرات والرعاية الصحية وإدارة النفايات وأي عمل مباشر أو تم التعاقد بشأنه) واستخدام الآلات¹.

لا يجوز لصاحب العمل خصم أية مبالغ من أجور العاملين لقاء ما يأتي:

- توفير الأجهزة والمعدات والملابس الواقية لحماية العاملين من التعرض للإصابات والأمراض المهنية.
- أي بدلات تصرف للعاملين مقابل ظروف عمل مضرّة بالصحة ووجبات غذائية حسبما تقتضيها ظروف السلامة والصحة المهنية.
- ما يصرف مقابل إجراء الكشف الطبي للعاملين سواء منتظم أو غير منتظم بحسب ما تقتضيه ظروف السلامة والصحة المهنية. (د) توفير وسائل الإسعافات الأولية في موقع العمل.

وعلى صاحب العمل القيام بالآتي:

- إرشاد وإحاطة العامل قبل تشغيله بمخاطر العمل والمهنة ووسائل الوقاية التي يجب عليه اتباعها أثناء العمل.
- القيام- بصفة مستمرة- بالتوجيه والرقابة على مراعاة العاملين للسلامة والصحة المهنية.
- إبراز التوجيهات والإرشادات والملصقات الموضحة لمخاطر العمل والمهنة وأساليب الوقاية منها ووضعها في أماكن ظاهرة للعيان واستخدام كافة وسائل الإيضاح الأخرى.
- نشر الوعي بين أوساط العاملين فيما يخص السلامة المهنية والوقاية الصحية والعمل على إشراكهم في الدورات التدريبية والندوات المتعلقة بهذه الجوانب.

الصحة والسلامة المهنية

ينبغي تدريب كافة العاملين في المشروع بقدر الإمكان حول الصحة والسلامة المهنية وكذلك سبل الوقاية من فيروس كورونا (كوفيد - 19) وتدابير التباعد الاجتماعي ونظافة اليدين وآداب السعال والعلاقات مع المجتمع المحلي. أما البرامج التدريبية فيجب أن تركز - حسب الحاجة- على السلامة البيولوجية في مختبرات فحص فيروس كورونا ومراكز الحجر الصحي والعزل ومراكز الفحص والإستراتيجيات الخاصة بالتواصل والتوعية العامة للعاملين في الرعاية الصحية وعامة الناس بشأن الحالات الطارئة والإبلاغ عن الحالات المصابة بالفيروس والإجراءات المرتبطة بها فيما يخص القوى العاملة، بالإضافة إلى الامتثال لمتطلبات الرصد والإبلاغ، بما في ذلك الأمور ذات الصلة بإدارة النفايات والصحة والسلامة المهنية ودليل إجراءات إدارة العمالة في المشروع وإشراك أصحاب المصلحة وآلية معالجة المظالم.

تشمل تدابير الصحة والسلامة المهنية الأحكام الآتية:

- ضمان امتثال معايير الصحة والسلامة في مكان العمل امتثالاً تاماً للقانون اليمني على أقل تقدير، بما في ذلك (1) تزويد كافة الأشخاص بتدريب أساسي في مجال التوعية بالسلامة وكذلك في مجال الوقاية من فيروس كورونا (كوفيد-19) والتدابير ذات الصلة. (2) أن يكون جميع سائقي المركبات حاصلين على التراخيص المناسبة. (3) إدارة المنطقة المحيطة بمعدات التشغيل داخل أو خارج المستشفيات أو المختبرات أو مرافق المعالجة أو مراكز العزل بشكل آمن. (4) تجهيز العاملين بخوذات صلبة وأحذية أمان وقفازات واقية أو معدات الحماية الشخصية حسب الحاجة (خاصة الكمامات والصدرية والقفازات وصابون غسل اليدين والمطهرات) للحماية من فيروس كورونا. (5) توفير سقالات آمنة وسلام ثابتة أثناء العمل وتكون فوق مستوى سطح الأرض. (6) حظر استخدام المتفجرات في الأشغال المدنية وذلك كإجراء احترازي (بما في ذلك مواد البناء) (7) توفير معدات ومرافق الإسعافات الأولية وفقاً لقانون العمل. (8) وجود طاقم إشرافي واحد على الأقل مُدرَّب على إجراءات السلامة ويكون حاضراً في جميع الأوقات التي يرافقها أعمال مستمرة

¹ تشمل أنشطة الأشغال المدنية للمشروع على إعادة تأهيل محدودة للمرافق الصحية وغرف العزل. لكن إجراء أي أعمال إنشائية كبرى ليست ضمن المخطط. كما يمكن لموظفي إدارة النفايات الاستفادة من الآلات في نقل النفايات الطبية وإدارتها.

في مجال إعادة التأهيل. (9) توفير مرافق النظافة (المراحيض وأحواض غسل الأيدي) ومناطق الاستراحة وما إلى ذلك بما فيه الكفاية وتكون منفصلة بحسب نوع الجنس حسب الحاجة مع الالتزام بتطبيق إرشادات التباعد المعمول بها.

- الامتثال للتشريعات الوطنية ومتطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) للبنك الدولي فضلاً عن المتطلبات الأخرى المعمول بها التي تتعلق بمخاطر الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك إرشادات منظمة الصحة العالمية الخاصة بفيروس كورونا (كوفيد - 19).

- تسجيل جميع الحوادث المتعلقة بالصحة والسلامة التي تقع في مكان العمل بشكل صحيح في سجل يوضح بالتفصيل نوع الحادث والإصابة والأشخاص المتضررين والوقت والمكان والإجراءات المتخذة بما في ذلك حالات الإصابة بالفيروس بين القوى العاملة والتي يجب الإبلاغ عنها فوراً إلى وحدة إدارة المشروع والبنك الدولي.
- إدراج كافة العاملين (بغض النظر ما إذا كان لديهم عقود عمل بدوام كامل، أو بدوام جزئي أو مؤقت أو عرضي) في قائمة التأمين ضد المخاطر المهنية والإصابة بفيروس كورونا، بما في ذلك القدرة على الحصول على الرعاية الطبية والحصول على أجازة مدفوعة الأجر عند الحاجة إلى عزل أنفسهم نتيجة التعرض للإصابة بالفيروس.
- وجود إجراءات تؤكد أن العاملين لانقين لأداء العمل والتي قد تشمل فحص درجة الحرارة ورفض دخول المرضى من العاملين (مع وجود تأمين لتغطية أجورهم، كما هو موضح أعلاه).
- تقوم كافة مواقع العمل تحديد الأخطار المحتملة والإجراءات الواجب اتخاذها في الحالات الطارئة.
- أن تكون أماكن الإيواء في الموقع آمنة وصحية، مع وجود إرشادات مطبقة بشأن التباعد، بما في ذلك توفير إمدادات كافية من مياه الشرب ومرافق الغسل والصرف الصحي والإقامة ومرافق الطهي.
- أن يتلقى العاملون القاطنون في سكن الموقع التدريب حول الوقاية من العدوى المنتقلة عبر الأطعمة أو المياه الملوثة، والوقاية من فيروس كورونا (كوفيد - 19) وتجنب الأمراض المنقولة جنسياً.
- توفير لوحات مغلقة بالبلاستيك مكتوب عليها باللغة الإنجليزية واللغة المحلية بحسب الحاجة بشأن إجراءات العمل الآمنة ذات الصلة ووضعها في مكان ظاهر للعيان في مواقع العمل، وأن تُعرّف إجراءات نظافة اليدين وأداب السعال، وكذلك أعراض فيروس كورونا (كوفيد - 19) والخطوات التي يجب اتخاذها إذا كان المشتبه به قد أصيب بالفيروس.
- توفير معدات الحماية الشخصية المناسبة للمهام الموكلة بكل عامل والمخاطر التي يواجهها من دون مقابل مالي.
- شراء مواد البناء المصنعة في اليمن فقط من الموردين الذين يقرون بعدم استخدامهم لأي شكل من أشكال العمل القسري (بما في ذلك الاسترقاق بسبب المديونية) أو عمالة الأطفال (باستثناء ما يسمح به قانون العمل) والاستعانة بهم في إنتاج المواد.

تمثل تدابير الصحة والسلامة المهنية اللازمة لمعالجة قضايا الصحة والسلامة المتعلقة بفيروس كورونا (كوفيد - 19) للتشريعات الوطنية ومتطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) للبنك الدولي فضلاً عن المتطلبات الأخرى ذات الصلة بمخاطر الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك إرشادات منظمة الصحة العالمية الخاصة بفيروس كورونا (كوفيد - 19). ويتضمن الجزء الثالث من إطار الإدارة البيئية والاجتماعية سياسة مفصلة وإطاراً قانونياً وتنظيماً يتم تطبيقه على المشروع بما في ذلك الصحة والسلامة المهنية. ويتلخص ذلك في الآتي:

القوانين واللوائح الوطنية.

- العمالة وظروف العمل
- حماية البيئة وإدارة المياه
- إدارة النفايات ومكافحة التلوث
- قوانين الصحة العامة ونظام الرعاية الصحية

لوائح البنك الدولي واللوائح الدولية

- المعايير البيئية والاجتماعية للبنك الدولي ذات الصلة بالمشروع
- وفيما يلي إرشادات مجموعة البنك الدولي المعنية بالبيئة والصحة والسلامة ذات الصلة بالمشروع.
- [المذكرة الفنية بشأن المشاورات العامة وإشراك أصحاب المصلحة في العمليات التي يدعمها البنك الدولي عندما تكون هناك قيود على عقد الاجتماعات العامة](#)، الصادرة في 20 مارس 2020
- [المذكرة الفنية بشأن استخدام القوات العسكرية للمساعدة في عمليات فيروس كورونا \(كوفيد - 19\)](#)، الصادرة في 25 مارس 2020
- [المذكرة المؤقتة بشأن إطار العمل البيئي والاجتماعي - الإجراءات الوقائية: اعتبارات فيروس كورونا \(كوفيد - 19\) في مشاريع البناء والأشغال المدنية](#)، الصادرة في 7 أبريل 2020

- [المذكرة الفنية بشأن الاستغلال والاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي خلال عمليات مشروع الصحة والتغذية للاستجابة لمواجهة فيروس كورونا \(كوفيد - 19\)، الصادرة في مارس 2020](#)
- [نصائح مؤقتة لعملاء مؤسسة التمويل الدولية بشأن منع وإدارة المخاطر الصحية الناشئة عن فيروس كورونا \(كوفيد - 19\) في مكان العمل، الصادرة في 6 أبريل 2020](#)
- [نصائح مؤقتة لعملاء مؤسسة التمويل الدولية بشأن دعم العاملين في خضم انتشار فيروس كورونا \(كوفيد - 19\)، الصادرة في 6 أبريل 2020](#)
- [نشرة مؤسسة التمويل الدولية الإرشادية لقادة الشركات حول الاستجابة للأزمات: مواجهة جائحة فيروس كورونا \(كوفيد - 19\)، الصادرة في 6 أبريل 2020](#)
- [إرشادات مجموعة البنك الدولي المعنية بالبيئة والصحة والسلامة لمرافق الرعاية الصحية، الصادرة في 30 أبريل 2007](#)

الإرشادات الفنية لمنظمة الصحة العالمية لمواجهة فيروس كورونا

الإرشادات الفنية لمنظمة الصحة العالمية التي تم إعدادها لمواجهة فيروس كورونا تنطبق أيضاً على المشروع. وتشمل إصدارات منظمة الصحة العالمية الإرشادات الفنية بشأن: (1) [السلامة البيولوجية للمختبرات](#)، (2) [الوقاية من العدوى ومكافحتها](#)، (3) [حقوق وأدوار ومسؤوليات العاملين في الرعاية الصحية، بما في ذلك الاعتبارات الرئيسية للسلامة والصحة المهنية](#)، (4) [المياه والإصحاح والنظافة العامة وإدارة النفايات](#)، (5) [الحجر الصحي للأفراد](#)، (6) [الاستخدام الرشيد لمعدات الحماية الشخصية](#)، (7) [مصادر الأوكسجين وتوزيعه لمراكز علاج فيروس كورونا \(كوفيد - 19\)](#)، (8) [تقييم الاستعداد للتطعيم](#)، (9) [ترصد الآثار الجانبية بعد التطعيم](#).

يمكن الإشارة أيضاً إلى الاتفاقيات الدولية ذات الصلة والتوجيهات المتعلقة بمعالجة قضايا الصحة والسلامة فيما يتصل بفيروس كورونا (كوفيد - 19)، مثل:

- [اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة المهنيين، 1981 \(رقم 155\)](#)
- [اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن خدمات الصحة المهنية، 1985 \(رقم 161\)](#)
- [اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة في البناء، 1988 \(رقم 167\)](#)
- [اللوائح الصحية الدولية الصادرة عن منظمة الصحة العالمية، 2005](#)
- [إطار الاستجابة للطوارئ الصادر عن منظمة الصحة العالمية، 2017](#)
- [إطار القيم لفريق الخبراء الاستشاري الاستراتيجي المعنى بالتطعيم التابع لمنظمة الصحة العالمية بشأن تخصيص وتحديد أولويات التطعيم ضد فيروس كورونا \(سبتمبر 2020\)](#)
- [خارطة الطريق لفريق الخبراء الاستشاري الاستراتيجي المعنى بالتطعيم التابع لمنظمة الصحة العالمية بشأن تحديد أولويات استخدامات اللقاح المضاد لفيروس كورونا في ظل محدودية إمداداته \(نوفمبر 2020\)](#)
- [توصيفات المنتجات المستهدفة للقاح المضاد لفيروس كورونا الصادرة عن منظمة الصحة العالمية \(2020\)](#)
- [التوجيه الإطاري للاتحاد الأوروبي بشأن السلامة والصحة المهنيين \(التوجيه 391/89\)](#)

خامساً: الموظفون المسؤولون

يحدد هذا الجزء المهام أو الأفراد أو جميعهم في إطار المشروع الذين تقع عليهم مسؤولية إدارة المخاطر البيئية والاجتماعية المختلفة المتعلقة بالعمل في المشروع. وبما أن المشروع يهدف على وجه التحديد إلى الاستجابة لمواجهة فيروس كورونا (كوفيد-19) فسيكون هناك فريق عمل متخصص لتحسين الرصد والإشراف، وتقديم التدريب للعاملين بغرض الحد من انتشار الفيروس فضلاً عن معالجة المرضى والعاملين المصابين بهذا الفيروس. هذه المهام أو الأفراد أو جميعهم في إطار المشروع مسؤولون عن الآتي (حسب الحاجة):

- تشغيل وإدارة العاملين في المشروع
- تشغيل وإدارة المقاولين والمقاولين من الباطن
- الصحة والسلامة المهنية
- تدريب العاملين
- معالجة مظالم العاملين

الرقم	الأنشطة	الموظفون المسؤولون
1	إشراك وإدارة العاملين في المشروع المباشرين	الأخصائي الاجتماعي والبيئي، منسق المشروع والمقاول
2	إشراك وإدارة العاملين المتعاقدين	المقاول هو المسؤول عن إشراك وإدارة العاملين الذين يتم التعاقد معهم بشكل فردي. منسق المشروع وأخصائيو البيئة والسلامة هم المسؤولون عن رصد المخاطر البيئية والاجتماعية وتدابير تخفيف الآثار الناجمة عنها وذلك بشأن العاملين المباشرين والمتعاقدين.
3	مراقبة الصحة والسلامة المهنية الخاصة بالعاملين في الرعاية الصحية داخل المختبرات ومراكز الحجر الطبي ووحدات العزل وما إلى ذلك.	الأخصائي الاجتماعي والبيئي ومنسق المشروع
4	إجراءات التدريب على الصحة والسلامة المهنية ووضع آلية معالجة المظالم الخاصة بالعاملين.	مقاول
5	الرصد والإشراف والإبلاغ عن قضايا الصحة والسلامة المتعلقة بفيروس كورونا (جهة تنسيق بشأن فيروس كورونا) بما في ذلك أنشطة التطعيم.	أخصائي اجتماعي وأخصائي البيئة وأخصائي الرصد والتقييم
6	إشراك وإدارة المقاولين والمقاولين من الباطن، بما في ذلك ترتيبات التنسيق والإبلاغ بين المقاولين	أخصائي المشتريات، منسق المشروع
7	تدريب العاملين، بما في ذلك زيادة الوعي وتدريب العاملين على الحد من انتشار فيروس كورونا والتوعية بشأن الصحة والسلامة المهنية والعنف القائم على النوع الاجتماعي والتطعيم.	الأخصائي الاجتماعي والبيئي، منسق المشروع، المقاول ووزارة الصحة العامة والسكان
8	معالجة مظالم العاملين	الأخصائي الاجتماعي، وحدة إدارة المشروع، والمقاول
9	توعية وتدريب العاملين على الحد من انتشار فيروس كورونا (كوفيد - 19)	العاملون في وحدة إدارة المشروع بمن فيهم الأخصائي الاجتماعي والبيئي
10	تقييم المرضى والعمال المصابين بفيروس كورونا (كوفيد - 19) وفرزهم ومعالجتهم	المرافق الصحية التابعة لوزارة الصحة العامة والسكان

سادساً: سياسات وإجراءات المشروع

يتبنى المشروع السياسات والإجراءات الآتية من أجل تطبيق تدابير التخفيف من الآثار:

(أ) خطة التأهب والاستعداد الوطنية لمواجهة فيروس كورونا (كوفيد - 19) في اليمن

تُعد خطة التأهب والاستعداد الوطنية لمواجهة فيروس كورونا (كوفيد - 19) في اليمن وثيقة إستراتيجية أعدتها السلطات في صنعاء وعدن معاً بدعم من منظمة الصحة العالمية وغيرها من وكالات الأمم المتحدة والصناديق والبرامج والشركاء العاملين في اليمن وبإسهامات من المانحين. وتقدم الخطة إرشادات حول مجموعة من الإجراءات التي يجب اتخاذها لضمان أن الدولة قادرة على ما يأتي: (1) اكتشاف وفحص وعزل وعلاج الأفراد المصابين بفيروس كورونا وكذلك (2) التقليل من وتيرة انتشار الفيروس في المجتمع واحتواؤه.

(ب) قانون العمل:

تستند عملية توظيف العاملين في المشروع كما هو محدد في قانون العمل إلى مبادئ تكافؤ الفرص وعدم التمييز. لن يكون هناك ثمة تمييز في كافة جوانب علاقات العمل، بما في ذلك التوظيف أو التعويض أو ظروف العمل وشروط التوظيف أو الحصول على التدريب أو الترقية أو الفصل من العمل.

(ج) بالإضافة إلى ذلك، يتم اتباع الإجراءات الآتية من قبل المقاولين ويعمل على رصدها الأخصائي الاجتماعي وأخصائي الرصد والتقييم وأخصائي المشتريات لضمان المعاملة العادلة لجميع الموظفين:

- تكون إجراءات التوظيف شفافة وعلنية وخالية من التمييز ومتاحة بغض النظر عن الاختلافات العرقية أو الدينية أو الإعاقة أو الجنس أو النوع الاجتماعي.
- لن يتم النظر في طلبات التوظيف إلا إذا تمت عبر إجراءات التقديم الرسمية.
- يتم عرض الوصف الوظيفي بشكل واضح قبل الشروع في التوظيف والذي يتضمن شرحاً للمهارات المطلوبة لكل وظيفة.
- كما يُمنح جميع العاملين عقوداً كتابية تتضمن وصفاً لشروط وأحكام العمل، حيث يتم توضيح محتواها للعاملين الذين يوقعون على عقود العمل.
- يتم إبلاغ الموظفين قبل شهرين على الأقل من التاريخ المتوقع لإنهاء خدماتهم.
- لن يتم طلب أية رسوم توظيف من العاملين المتعاقدين. وفي حال فرض رسوم توظيف على العاملين، يتحمل دفعها صاحب العمل.
- اعتماداً على لغة صاحب العمل والموظف، سيتم صياغة شروط وأحكام عقد العمل بلغتين، إحداها اللغة الرسمية للدولة والأخرى باللغة المفهومة لكلا الطرفين.
- بالإضافة إلى الوثائق الكتابية، يتم شرح شروط وأحكام التوظيف بصورة شفوية للعاملين الذين قد يجدون صعوبة في فهم الوثائق.
- وتجدر الإشارة إلى أنه من غير المتوقع ظهور مشاكل تتعلق باللغة، ولكن إذا لزم الأمر يتم توفير الترجمة للعاملين حسب الحاجة.
- يُشترط على العمال الأجانب الحصول على تصاريح عمل حتى يتسنى لهم مزاولة العمل في اليمن.
- يجب أن يكون جميع العاملين قد بلغوا 18 عاماً أو أكثر.
- يجب ألا تزيد ساعات العمل الاعتيادية عن 48 ساعة في الأسبوع. وبما أن هناك ستة أيام عمل في الأسبوع، يتم تحديد ساعات العمل اليومي من خلال لوائح العمل الداخلية المعتمدة من قبل صاحب العمل بعد التشاور المسبق مع ممثلي العاملين، بما يتوافق مع مدة أسبوع العمل المتعارف عليها.

يوقع جميع العاملين المباشرين والمتعاقدين في المشروع على مدونة قواعد السلوك الخاصة بالمشروع (الملحق (3)) والمتعلقة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي والاستغلال والاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي على النحو المحدد في الفقرة (3) من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2). يتحمل المقاولون والموردون مسؤولية الالتزام بما يأتي:

- الامتثال لمتطلبات التشريع الوطني ودليل إجراءات إدارة العمالة هذا.
- الاحتفاظ بسجلات إجراءات تعيين وتوظيف العاملين المتعاقدين.
- تقديم معلومات واضحة بشأن التوصيف الوظيفي وظروف العمل للعاملين المتعاقدين.
- وجود نظام للمراجعة الدورية والإبلاغ عن السلامة المهنية والأداء الصحي.

(د) الاستغلال والاعتداء الجنسي

لقد حدد (الجزء الثالث) من إطار الإدارة البيئية والاجتماعية تدابير التخفيف المتعلقة بالاستغلال والاعتداء الجنسي التي ستنعكس في خطط الإدارة البيئية والاجتماعية الخاصة بالمقاولين عند الاقتضاء. بالإضافة إلى ذلك، تسعى وحدة إدارة المشروع إلى طلب المشورة من المنظمات والجهات الخدمية التي تشارك بحسب طبيعة العمل في منع العنف القائم على النوع الاجتماعي والاستغلال الجنسي والتحرش الجنسي في مكان العمل في حالة وجود مؤشرات على زيادة المخاطر.

الإرشادات المتعلقة بفيروس كورونا (كوفيد - 19)

- للاطلاع على حقوق العاملين الصحيين وأدوارهم ومسؤولياتهم، بما في ذلك ما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية، يرجى الرجوع إلى الإرشادات المؤقتة لمنظمة الصحة العالمية بشأن مواجهة فيروس كورونا.
- للاطلاع على الإرشادات المتعلقة باستراتيجيات الوقاية من العدوى ومكافحتها لاستخدامها عند الاشتباه بالإصابة بفيروس كورونا، يرجى الرجوع إلى الإرشادات المؤقتة لمنظمة الصحة العالمية بشأن الوقاية من العدوى ومكافحتها.
- للاطلاع على الاستخدام الرشيد لمعدات الحماية الشخصية، يرجى الرجوع إلى الإرشادات المؤقتة لمنظمة الصحة العالمية بشأن استخدام معدات الحماية الشخصية لمواجهة فيروس كورونا.
- للاطلاع على النصائح المتعلقة بمكان العمل، يرجى الرجوع إلى إرشادات منظمة الصحة العالمية بشأن تجهيز مكان عملك للتعامل مع فيروس كورونا (كوفيد - 19).
- للاطلاع على الإرشادات المتعلقة بالمياه والإصحاح والنفايات ذات الصلة بالفيروسات الناتجة من الرعاية الصحية، بما في ذلك فيروس كورونا (كوفيد - 19)، يرجى الرجوع إلى الإرشادات المؤقتة لمنظمة الصحة العالمية.
- للاطلاع على المشاريع التي تتطلب إدارة النفايات الطبية، يرجى الرجوع إلى إرشادات منظمة الصحة العالمية بشأن الإدارة الآمنة للنفايات الناتجة من أنشطة الرعاية الصحية.
- للاطلاع على الإرشادات المتعلقة بالتطعيم وسلامة اللقاح، يرجى الرجوع إلى إرشادات منظمة الصحة العالمية بشأن سلامة التطعيم.
- للاطلاع على الإرشادات المتعلقة بتنفيذ حملات التطعيم الشاملة في سياق عدوى فيروس كورونا (كوفيد - 19)، يرجى الرجوع إلى إطار منظمة الصحة العالمية بشأن اتخاذ القرارات.

سابعاً: السن المسموح به للعمل

يوضح هذا الجزء التفاصيل المتعلقة بما يأتي:

- الحد الأدنى لسن العمل في المشروع
 - العملية التي سيتم اتباعها للتحقق من عمر العاملين في المشروع
 - الإجراء الذي سيتم اتباعه في حالة العثور على عمال دون السن المسموح به يشتغلون في المشروع
 - إجراء عمليات تقييم المخاطر للعاملين الذين تتراوح أعمارهم بين الحد الأدنى للسن المسموح به و 18 عاماً
- نظراً لطبيعة العمل المحفوفة بالمخاطر فلن يتم توظيف الأطفال الذين تقل أعمارهم عن 18 عاماً في أي جانب من جوانب المشروع. كما يحظر فرض العمل القسري للقيام بأي أنشطة.
- ويجب أن تتوافق عقود العاملين المتعاقدين مع متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) بما في ذلك تفاصيل ساعات العمل وفترات الراحة والتعويضات والتأمين الصحي والحصول على معدات الحماية الشخصية.
- وسوف يتعين على المقاولين والموردين التحقق من أعمار جميع العاملين وتحديثها. وعلى العاملين تقديم وثائق رسمية، منها شهادة الميلاد أو بطاقة الهوية الوطنية أو جواز السفر أو التقرير الطبي أو الشهادة المدرسية. إذا تم اكتشاف أحد القُصّر تحت السن المحدد للعمل أثناء مزاولته العمل في المشروع، فيتم اتخاذ التدابير اللازمة لإنهاء خدمات هذا العامل القاصر على الفور بطريقة تتسم بالمسؤولية، مع مراعاة ما هو أفضل لمصلحة هذا القاصر.

ثامناً: أحكام وشروط العمل

يوضح هذا الجزء التفاصيل المتعلقة بما يأتي:

- الأجور والساعات المحددة والأحكام الأخرى التي تنطبق على المشروع
- الحد الأقصى لعدد ساعات العمل في المشروع
- أي اتفاقات جماعية تنطبق على المشروع، عند الاقتضاء، وتقديم قائمة بالاتفاقات وذكر السمات والأحكام الرئيسية
- الشروط والأحكام المحددة الأخرى

يستند توظيف العاملين في المشروع - وفق ما هو منصوص عليه في قانون العمل اليمني- على مبادئ تكافؤ الفرص وعدم التمييز. ولن يكون هناك أي تمييز فيما يتعلق بأي من جوانب علاقات العمل، مثل التعيين أو التعويض أو ظروف العمل وشروط التوظيف أو الحصول على التدريب أو الترقية أو الفصل من العمل.

والشروط والأحكام التي تنطبق على وحدة إدارة المشروع والموظفين المباشرين الآخرين محددة بوضوح في العقود التي تنص على حقوق الموظفين بما يتفق مع قانون العمل الوطني. كما أن شروط وأحكام العاملين المتعاقدين منصوص عليها في عقودهم الفردية. ساعات العمل هي 48 ساعة في الأسبوع للموظفين المباشرين من موظفي وحدة إدارة المشروع.

ومن متطلبات التعاقد الأساسية أن على المقاول التأكد من أن جميع الوثائق المتعلقة بالإدارة البيئية والاجتماعية، بما في ذلك دليل إجراءات إدارة العمالة، متاحة للتفتيش في أي وقت من قبل وحدة إدارة المشروع. ويجب تحديد الترتيبات التعاقدية بوضوح مع كل عامل من العاملين في المشروع. ويتم إدراج جميع المتطلبات البيئية والاجتماعية في وثائق العطاء والعقود.

بالإضافة إلى ذلك، تتولى وحدة إدارة المشروع مسؤولية توجيه الرسائل الأمنية بشأن الوقاية من فيروس كورونا (كوفيد - 19) وتدابير الصحة والسلامة المهنية وإتاحتها لجميع موظفي المشروع المعيّنين بشكل مباشر والذين يعملون في وحدة إدارة المشروع، وفقاً للأحكام الواردة في دليل إجراءات إدارة العمالة.

تاسعاً: آلية معالجة المظالم

إلى جانب آلية معالجة المظالم الخاصة بالمشروع ككل، ينبغي على المقاولين إنشاء آلية معالجة مظالم منفصلة لعمالهم، بحيث يتمكن العاملون من تقديم مظالمهم المتعلقة ببيئة أو ظروف عملهم، مثل نقص معدات الحماية الشخصية أو غياب الإجراءات المناسبة أو العمل لمدة غير معقولة من الساعات الإضافية وغيرها. ويتحمل المقاولون المسؤولية الأساسية عن إدارة شكاوى عمالهم التي تنشأ في مكان العمل (مثلاً: عمال مقدمي خدمات المختبرات وعمال البناء وعمال الإمدادات الطبية). وتعمل آلية معالجة المظالم الخاصة بالمشروع بوصفها الخيار الثاني للتعاطي مع المظالم التي لم يتم البت فيها وباعتبارها آلية تحول دون حدوث الانتقام.

تتضمن آلية معالجة المظالم الخاصة بالعاملين ما يأتي:

- إجراءات تلقي المظالم، مثلاً استمارة الملحوظات والشكاوى، وصناديق الاقتراحات، والبريد الإلكتروني، والخط الهاتفي المجاني.
- الأطر الزمنية المحددة لمعالجة المظالم.
- سجلات لتدوين تسوية المظالم ومتابعتها في الوقت المناسب.
- إدارة تتولى مسؤولية تلقي المظالم وتدوينها ومتابعة معالجتها.

تستند آلية معالجة المظالم الخاصة بالعاملين إلى المبادئ الآتية:

يتم التعامل مع المظالم بأسلوب يتسم بالموضوعية وسرعة الاستجابة لاحتياجات وهموم ومخاوف العاملين المتضررين.

- ✓ تتسم العملية بالشفافية وتسمح للعاملين بالتعبير عن مخاوفهم وتقديم مظالمهم.
- ✓ لا يتعرض العاملون الذين يعبرون عن مظالمهم للتمييز.
- ✓ يتم التعامل مع جميع المظالم بسرية، ويجوز للأفراد الذين يقدمون ملحوظاتهم أو مظالمهم أن يطلبوا عدم الإفصاح عن أسمائهم. ويكتسب هذا التدبير أهمية خاصة فيما يتعلق بشكاوى العنف القائم على النوع الاجتماعي حيثما أقتضى الأمر.
- ✓ يتم النظر في المظالم مجهولة الهوية ويتم التعامل معها على قدم المساواة مع المظالم الأخرى التي يكون مصدرها معروفاً.

تتعامل الإدارة بجدية مع المظالم وتتخذ الإجراءات المناسبة للاستجابة لها في الوقت المناسب. وتكون المعلومات المتعلقة بوجود آلية معالجة المظالم متاحة بسهولة لجميع العاملين في المشروع (المباشرين والمتعاقدين) عبر لوحات الإعلانات بشأن وجود "صناديق الاقتراحات والشكاوى" والمواقع الإلكترونية ورسائل البريد الإلكتروني والوسائل الأخرى حسب الحاجة.

ويتم السماح باستخدام الوسائل المختلفة التي يمكن للعاملين تقديم مظالمهم من خلالها، مثلاً تقديم الشكاوى شخصياً، أو عبر الهاتف أو الرسائل النصية أو صندوق البريد أو البريد الإلكتروني. ويتم تعريف العاملين المتعاقدين بألية معالجة المظالم في الجلسة التعريفية قبل بدء العمل، وإعطائهم معلومات التواصل الخاصة بمسؤول تنسيق آلية معالجة المظالم ووحدة إدارة المشروع.

ومن الضروري أيضاً في سياق فيروس كورونا (كوفيد - 19) أن يتم السماح للعاملين بسرعة الإبلاغ عن قضايا العمل والسماح للمشروع بالاستجابة واتخاذ الإجراءات اللازمة على الفور. وبالتالي يتم تدوين التظلم المرفوع وإقرار استلامه في غضون يوم واحد. وبما أن الإطار الزمني للمعالجة يعتمد على طبيعة التظلم، يتم التعاطي مع قضايا الصحة والسلامة في بيئة العمل أو أي قضايا عاجلة أخرى على الفور.

تقوم كل وحدة أو مقاول بتدوين المظالم التي رفعها العاملون مع الإجراءات التي تم اتخاذها. ويتم رفع تقرير موجز عن حالات المظالم إلى وحدة إدارة المشروع كجزء من التقرير الدوري للمقاول ومرافق الرعاية الصحية والأطراف الأخرى ذات العلاقة. وعندما يرغب العاملون المتضررون في تصعيد قضاياهم أو طرح مخاوفهم دون الكشف عن هويتهم إلى أي شخص آخر غير المشرف المباشر عليهم، يجوز لهم طرح قضاياهم على وحدة إدارة المشروع.

ولا تؤدي آلية معالجة المظالم الخاصة بالعاملين في المشروع إلى منعهم من استخدام إجراءات التوافق والتصالح المنصوص عليها في قانون العمل.

عاشراً: إدارة الجهات المتعاقدة

تستخدم وحدة إدارة المشروع مستندات المشتريات المعيارية للبنك لعام 2018 لطلبات تقديم العطاءات والعقود التي تشمل متطلبات العمل والمتطلبات المهنية وتلك التي لها علاقة بالصحة والسلامة. ويُشترط في عملية تقديم العطاءات للمقاولين أن يتمكن المقاولون من إثبات معايير إدارة العمل الخاصة بهم ومعايير الصحة والسلامة المهنية، والتي ستكون عاملاً في عمليات التقييم. وتتطلب الأحكام التعاقدية أن يقوم المقاولون بالآتي:

- الاحتفاظ بالسجلات والإبلاغ عن الشروط والأحكام المتعلقة بإدارة العمل ورصدها، بما في ذلك الجوانب المحددة المتعلقة بفيروس كورونا (كوفيد - 19).
- تزويد العاملين بالأدلة على جميع المدفوعات التي تمت، بما في ذلك المستحقات وأي استقطاعات صحيحة.
- التأكد من وجود جهة تنسيق بشأن الصحة والسلامة، تكون مسؤوليتها رصد القضايا المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية والوقاية من فيروس كورونا وأي حالات إصابة بالفيروس.
- الاحتفاظ بسجلات تتعلق بظروف العمل والعاملين في إطار المشروع، بما في ذلك العقود وتسجيل الدورات التوجيهية للعاملين بما في ذلك مدونة قواعد السلوك وساعت العمل والأجور والخصومات (بما في ذلك العمل الإضافي).
- تسجيل الحوادث المتعلقة بجانب السلامة وما يقابلها من تحليل الأسباب الجذرية (الحوادث التي تؤدي إلى انقطاع الأعمال وحالات العلاج الطبي)، حالات الإسعافات الأولية، الاحتمالية العالية للحوادث الكارثية، والأنشطة العلاجية والوقائية المطلوبة (على سبيل المثال، تحليل سلامة توصيفات العمل المنقحة، المعدات الجديدة أو المختلفة، التدريب على المهارات، وما إلى ذلك).
- تقديم تقارير تفيد بعدم وجود عمالة من الأطفال.
- مواعيد التدريب والدورات التوجيهية وعدد المتدربين وموضوعات التدريب.
- تأمين العاملين ضد المخاطر المهنية وفيروس كورونا بما في ذلك إمكانية الحصول على الرعاية الطبية والحصول على أجازة مدفوعة الأجر في حالة اضطرر العاملون إلى عزل أنفسهم نتيجة الإصابة بفيروس كورونا؛
- تفاصيل أي شكاوى يتقدم بها العامل، بما في ذلك تاريخ حدوثها ونوع الشكاوى وتاريخ التقديم والإجراءات المتخذة والتواريخ والقرار (إن وجد) والتاريخ وإجراءات المتابعة التي لم يتم اتخاذها بعد. يجب أن تشمل المظالم المدرجة تلك الشكاوى المستلمة منذ تقديم التقرير السابق وتلك التي لم يتم إيجاد حل لها وقت إعداد هذا التقرير.
- التوقيع على مدونة قواعد السلوك الخاصة بالمدرء أو مدونة السلوك الخاصة بالأفراد أو كليهما حسب الحاجة.

تقع مسؤولية رصد وإدارة أداء المقاولين على عاتق وحدة إدارة المشروع حيث تقع عليها مسؤولية الإشراف على الأحكام المتعلقة بإدارة العمل بالإضافة إلى الإشراف على العقود. وتكون جهة التنسيق بوحدة إدارة المشروع مسؤولة بشكل عام عن جمع البيانات ورصد وتحليل دليل إجراءات إدارة العمالة كجزء من جهود الرصد والتقييم الخاصة بالمشروع. يعمل مسؤول التنسيق التابع لوحدة إدارة المشروع على رصد التنفيذ والامتثال للدليل إجراءات إدارة العمالة، بما في ذلك إدارة مظالم العاملين. ويجب مراجعة تقارير الرصد وتقديمها بانتظام إلى مدير وحدة إدارة المشروع الذي سيقدم هذا التقرير مع تقارير المراقبة الأخرى إلى البنك الدولي.

يحتفظ المقاولون بالسجلات وفقاً للمواصفات الموضحة في دليل إجراءات إدارة العمالة. يجوز أن تطلب وحدة إدارة المشروع في أي وقت السجلات للتأكد من استيفاء شروط العمل، وأنه يجري تطبيق آليات الوقاية وغيرها من مسائل السلامة التي تعتبر عامة فيما يخص الصحة والسلامة المهنية ومحددة فيما يخص فيروس كورونا (كوفيد - 19). تعمل وحدة إدارة المشروع على مراجعة السجلات ومقارنة الأرقام الفعلية بصورة شهرية على الأقل ويمكن أن تتطلب إجراءات تصحيحية عاجلة إذا لزم الأمر. ويتم إدراج ملخص المواضيع والإجراءات التصحيحية في التقارير ربع السنوية التي يتم تقديمها إلى البنك الدولي.

سُبل الانصاف في حال عدم الامتثال للالتزامات التعاقدية: يحتوي العقد المبرم مع المقاولين على سُبل الانصاف في حال الإخلال بالعقد (أي بند العقوبات) لاحتمال عدم امتثال المقاولين للأحكام المتعلقة بالبيئة والأمن، على سبيل المثال عدم كفاية معدات الحماية الشخصية للعاملين وإجبارهم على العمل لساعات إضافية.

الإبلاغ عن الوفيات والحوادث الخطيرة: ويتحمل المقاولون مسؤولية إبلاغ وحدة إدارة المشروع - منظمة الصحة العالمية (والبنك الدولي) في حالة وقوع أي وفيات وحوادث خطيرة في غضون 24-48 ساعة.

أحد عشر: عمال الموردين الرئيسيين

سيتم دعوة الموردين المحليين – الذين يعملون بصفتهم وكلاء محليون للشركات الدولية المصنعة للمعدات الطبية – لتقديم العطاءات. وتشتمل المعدات على أجهزة التنفس الصناعي وأجهزة قياس نسبة الأكسجين ومناظير الحنجرة ومولدات الأكسجين ومعدات الوقاية الشخصية والمطهرات وغيرها من المعدات والمستلزمات الخاصة بإدارة حالات فيروس كورونا، فضلاً عن الأدوية واللقاحات. ستكون هذه الشركات الطبية التابعة للقطاع الخاص بمثابة الموردين الأساسيين لهذه المعدات وعمالها هم "عمال الموردين الرئيسيين"، إلا أنه من غير الممكن في هذا الوقت تحديد عدد العمال المعنيين الذين سيقومون بشراء التوريدات من المعدات الطبية المشتراة دولياً وتوريدها إلى مخازن وزارة الصحة العامة والسكان أو المرافق الطبية. كما أنهم لن يشاركوا في عملية التصنيع أو في المخاطر الناشئة عن المسألة المتعلقة بالسلامة، وتعتبر عمالة الأطفال أو العمل القسري في هذه الفئة منخفضة.

يُطلب من الموردين تقديم وصف للتدابير التي يتخذونها في مجال الصحة والسلامة المهنية والتي سيتم وضعها موضع التنفيذ على النحو المبين في إرشادات منظمة الصحة العالمية. وسيشمل ذلك إجراءات الدخول إلى مرافق الرعاية الصحية التي تتضمن عمليات الفحص الصارم قبل الدخول وإجراءات حماية العمال ذات الصلة بالتدابير الوقائية لمكافحة العدوى، وتقديم تدريب فوري ومستمر على الإجراءات، والالتزام بنظافة اليدين وارتداء معدات الحماية الشخصية، وضمان تزويدهم بكميات كافية من معدات الحماية الشخصية (خاصة الكمامات والصدريات والقفازات وصابون غسل اليدين والمطهرات)، وعلى نطاق واسع ضمان حماية الصحة والسلامة المهنية وفقاً لإرشادات مجموعة البنك الدولي المعنية بالبيئة والصحة والسلامة بشكل عام وكذلك الإرشادات الخاصة بالصناعة، واتباع أفضل الممارسات الدولية المتطورة فيما يتعلق بالحماية من فيروس كورونا (كوفيد - 19). وسيُطلب كذلك من الموردين الدمج المنتظم لأحدث الإرشادات الصادرة عن منظمة الصحة العالمية التي يجري تحديثها بشكل مستمر من خلال التجربة في معالجة فيروس كورونا على مستوى العالم. بالإضافة إلى ذلك، سيُطلب من الموردين تحديد مخاطر عمالة الأطفال أو العمل القسري أو جميعها. وتماشياً مع المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)، يُحظر استخدام العمالة القسرية أو العمل الإجباري في المشروع من قبل الموردين الأساسيين. وسيتم أيضاً حظر استخدام عمالة الأطفال وفقاً للمعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) بسبب حالة العمل المحفوفة بالمخاطر لأي شخص دون سن 18 عاماً.

الملحق (1): مدونة قواعد السلوك

ينبغي تكيف هذا النموذج مع المشروع:

1 مقدمة

تلتزم الشركة بتأمين بيئة عمل تقلل من أي آثار سلبية على البيئة والمجتمعات المحلية والعاملين فيها. كما تلتزم الشركة بصورة جادة في تهيئة وصون بيئة لا مكان فيها للاستغلال والاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي، وعدم السماح لهذه الأفعال من جانب أي موظف أو مقاول من الباطن أو مورد أو شريك أو ممثل للشركة. ويتمثل غرض مدونة قواعد السلوك هذه فيما يلي:

- إيجاد فهم مشترك لما يشكل استغلالاً واعتداءً وتحرشاً جنسياً.
- إيجاد التزام مشترك بالسلوكيات والمعايير الموحدة لموظفي الشركات لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي، والإبلاغ عن هذه الأفعال والتصدي لها.
- لفت الانتباه والتوعية بأن خرق مدونة قواعد السلوك هذه يؤدي إلى اتخاذ إجراءات تأديبية.

التعاريف

- **الاستغلال والاعتداء الجنسي**² يُعرّف بأنه أي اعتداء فعلي أو محاولة استغلال لحالة ضعف شخص ما أو لتفاوت في النفوذ أو الثقة لأغراض جنسية، ويشمل ذلك، ولا يقتصر على، تحقيق فائدة مادية أو اجتماعية أو سياسية جراء الاستغلال الجنسي لشخص آخر³.
- **الاعتداء الجنسي**: "التعدي البدني الفعلي ذو الطابع الجنسي أو التهديد بارتكابه، سواء بالقوة أو في ظروف غير متكافئة أو إجبارية."
- **التحرش الجنسي**:⁴ أي محاولة جنسية غير مرغوب بها، والسعي لإقامة علاقات جنسية، وأي سلوك آخر لفظي أو جسدي ذي طابع جنسي.
- **التحرش الجنسي بالمقارنة مع الاستغلال والاعتداء الجنسي**⁵ يحدث الاستغلال والاعتداء الجنسي ضد أي مستفيد أو أحد أفراد المجتمع المحلي. أما التحرش الجنسي فيحدث بين موظفي/عاملي منظمة أو شركة ما، وينطوي على أي محاولة جنسية غير مرغوب بها، أو أي سلوك لفظي أو جسدي غير مرغوب به ذي طابع جنسي. ومن المهم التمييز بين التحرش الجنسي والاستغلال والاعتداء الجنسي حتى تتمكن سياسات الجهات المعنية والدورات التدريبية للموظفين من إدراج تعليمات محددة بشأن إجراءات الإبلاغ عن هذه الحالات.
- **الموافقة** هو قرار طوعي لشخص ما بشأن القيام بشيء ما وبمعرفة كافية، وإدراك للوضع الراهن، والرضا بالانسحاب. ولا تعد الموافقة قبولاً إذا تم الحصول عليها باستخدام التهديدات أو الأكاذيب أو الإكراه أو استغلال النفوذ. وبموجب مدونة قواعد السلوك هذه،⁶ لا يمكن لأي شخص نون سن الثامنة عشرة أن يعطي الموافقة، بصرف النظر عن سن الرشد القانوني أو سن الرضى أو القبول المتعارف عليه محلياً. ولا يُعد الاعتقاد الخاطئ بشأن عمر الطفل مبرراً.

لا توجد هناك موافقة إذا تمت عن طريق ما يلي:

² على النحو المحدد في نشرة الأمين العام للأمم المتحدة، التدابير الخاصة للحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسي، 9 أكتوبر 2003م، نشرة الأمين العام للأمم المتحدة 2003/13.

³ يحدث الاستغلال في سياق العمليات الممولة من البنك الدولي عندما يكون الوصول إلى الخدمات أو السلع الممولة من البنك الدولي مستغلاً بغية الحصول على مآرب جنسية.

⁴ اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات للحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسي: التعاون المشترك بين الوكالات في آلية الشكاوى المجتمعية. الإجراءات التشغيلية القياسية العالمية، مايو 2016م.

⁵ المصدر السابق.

⁶ وفقاً لاتفاقية الأمم المتحدة بشأن حقوق الطفل.

استخدام التهديدات أو القوة أو غيرها من أشكال الإكراه أو الاختطاف أو الاحتيال أو التلاعب أو الخداع أو تحريف الحقائق. استخدام تهديد لحجب فائدة يحق للشخص الحصول عليها. وعد لشخص ما بتقديم منفعة له/ لها.

التزام فردي موقع:

أقر، أنا.....، بأن الاستغلال والاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي أمراً محظوراً. وأقر بصفتي (موظفاً/مقاولاً) في (الوكالة المتعاقد معها/ المتعاقد معها من الباطن) في (اسم البلد) بأن أنشطة الاستغلال والاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي في موقع العمل، أو محيطه، أو في سكن العمال، أو في المجتمع المحيط، تشكل انتهاكاً صارخاً لمدونة قواعد السلوك هذه. كما أتفهم بأن أنشطة الاستغلال والاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي تخضع للعقوبات أو الغرامات أو الفصل من العمل، ويمكن أيضاً ملاحقة مرتكبي الاستغلال والاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي قضائياً، إذا اقتضت الحاجة ذلك.

أثناء العمل في المشروع أو أفق على القيام بما يأتي:

التعامل مع جميع الأشخاص، بمن فيهم الأطفال (الأشخاص دون سن الثامنة عشرة) باحترام، بصرف النظر عن الجنس أو العرق أو اللون أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو غيره من الآراء، أو الأصل القومي أو العرقي أو الاجتماعي أو النوع أو الإعاقة أو المولد أو أي حالة أخرى.

- التزم بتوفير بيئة تمنع الاستغلال والاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي، وتعزز مدونة قواعد السلوك هذه. وسوف أسعى، على وجه الخصوص، إلى دعم النظم التي تحافظ على هذه البيئة.
- **عدم المشاركة** في الاستغلال والاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي على النحو الموضح في مدونة قواعد السلوك هذه، وعلى النحو المحدد في قانون (البلد) (وغيره من القوانين المحلية، حسب الحالة).
- **عدم استخدام لغة، أو سلوك، غير لائق، أو مضايق، أو مسيء، أو مثير جنسياً، أو مهيناً، أو غير ملائم ثقافياً، تجاه النساء أو الأطفال أو الرجال.**
- **عدم القيام** بعلاقة حميمية أو نشاط جنسي مع أي شخص دون سن الثامنة عشرة. ولا يعد الاعتقاد الخاطئ بشأن عمر الطفل دفاعاً. كما أن الموافقة من الطفل أيضاً ليست مبرراً. ولن أشارك في أعمال ترمي إلى بناء علاقة مع قاصر تقضي بدورها إلى علاقة غير شرعية.
- **عدم التماس أو الدخول في علاقات حميمية** مقابل أي شيء على النحو المبين أعلاه.
- ما لم تكن هناك موافقة كاملة من جميع الأطراف المعنية، مع التسليم بأن الطفل غير قادر على إعطاء الموافقة، وأن الطفل هو أي شخص دون الثامنة عشرة من العمر، لن أدخل في أي علاقات غير شرعية مع أفراد المجتمعات المحلية المحيطة. وتشمل ذلك العلاقات التي تنطوي على الامتناع أو قطع وعود بتقديم استحقاقات فعلية (نقدية أو غير نقدية) لأفراد المجتمع المحلي مقابل علاقات حميمية، لأن هكذا علاقات حميمية تعد "غير توافقية" بموجب هذه المدونة.

التزم بما يأتي:

- أحكام مدونة قواعد السلوك هذه في موقع المشروع وخارجه على السواء.
- حضور دورات تدريبية ذات بمنع الاستغلال والاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي حسب طلب صاحب العمل، والمشاركة في هذه الدورات بفاعلية.

في حالة معرفتي أو اشتباهي بحدوث أي حالة للاستغلال والاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي، في موقع المشروع، أو محيطه، فأنا أتفهم أنه ينبغي عليّ تقديم بلاغ بذلك إلى إدارة معالجة المظالم أو إلى مسؤولي المباشر. وسأضع نصب عيني سلامة، وموافقة الشخص الذي عانى من سوء المعاملة، والعواقب المترتبة على ذلك عند تقديم البلاغ. كما أتفهم أنه ينبغي عليّ أن أحافظ على سرية الأمور المتعلقة بالحادث لحماية خصوصية وأمن جميع المعنيين.

الإجراءات التأديبية: أدرك أنه في حال خالفت مدونة قواعد السلوك الفردية هذه، سيتخذ صاحب العمل إجراءات تأديبية ضدي قد تشمل ما يلي:

- إنذار غير رسمي أو إنذار رسمي.
- تدريب إضافي.

- فقدان المرتب.
- التوقيف عن العمل (براتب أو بدون راتب).
- الفصل من العمل.
- إبلاغ الشرطة أو السلطات المختصة الأخرى بحسب ما تقتضيه الحاجة.

أدرك أن من مسؤوليتي التقييد بمدونة قواعد السلوك هذه، وبأنني سأتجنب الأفعال أو السلوكيات التي يمكن أن تفسر على أنها استغلال واعتداء جنسي وتحرش جنسي. وأن أي أفعال من هذا القبيل ستكون مخالفة لمدونة قواعد السلوك الفردية هذه. كما أقر بأنني قرأت مدونة قواعد السلوك الفردية، وأوافق على الامتثال للمعايير الواردة في هذه الوثيقة، وأفهم دوري ومسؤولياتي في منع الاستغلال والاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي، والإبلاغ عن الحالات ذات الصلة. وأدرك أيضاً أن هناك إجراءات تأديبية، ربما تؤثر على عملي، في حال القيام بأي فعل يتعارض مع مدونة قواعد السلوك الفردية هذه، أو عدم العمل بما جاء فيها.

التوقيع:

الاسم طباعة:

الصفة:

التاريخ:
