

مشروع الاستجابة للأمن الغذائي والقدرة على الصمود في اليمن  
(P176129)

إجراءات إدارة العمالة

منظمة الإغذية والزراعة (الفاو)

و

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي

و

برنامج الأغذية العالمي

7 فبراير 2022م

مشروع الاستجابة للأمن الغذائي والقدرة على الصمود في اليمن (P176129)  
إجراءات إدارة العمالة

جدول المحتويات

4	ملخص تنفيذي
4	1. مقدمة
5	2. نظرة عامة على استخدام العمالة في المشروع
8	3. خصائص عمال المشروع:
8	4. توقيت المتطلبات من العمالة:
8	5. تقييم مخاطر العمالة المحتملة
8	5.1 وصف المشروع
9	5.2 الآثار البيئية والاجتماعية والمخاطر الكامنة
12	6. الشروط والأحكام
16	6.1 الصحة والسلامة المهنية
18	6.2 الصحة والسلامة المهنية المحددة بشأن فيروس كورونا (كوفيد-19)
18	6.3 العمال المحليون (المجتمعون)
18	7. الموظفون المسؤولون
21	8. آلية التظلمات
22	8.1 آلية التظلم على مستوى المشروع
24	8.2 معالجة التظلم وإبلاغ الأشخاص
26	9. إدارة المفاوضة

مشروع الاستجابة للأمن الغذائي والقدرة على الصمود في اليمن (P176129)  
إجراءات إدارة العمالة

قائمة الاختصارات

CFW	Cash for Work	النقد مقابل العمل
CHVs	Community Health Volunteers	متطوعو صحة المجتمع
ESS	Environmental and Social Standard	المعيار البيئي والاجتماعي
GBV	Gender Based Violence	العنف القائم على النوع الاجتماعي
GRM	Grievance Redress Mechanism	آلية معالجة التظلمات
LMP	Labour Management Procedure	إجراءات إدارة العمالة
M&E	Monitoring and Evaluation	الرصد والتقييم
MoPHP	Ministry of Public Health and Populations	وزارة الصحة العامة والسكان
OHS	Occupational Health and Safety	الصحة والسلامة المهنية
PCU	Project Coordination Unit	وحدة تنسيق المشروع
PPE	Personal Protective Equipment	معدات الحماية الشخصية
PWP	Public Works Project (PWP)	مشروع الأشغال العامة
SFD	Social Fund for Development	الصندوق الاجتماعي للتنمية
SMEPS	Small Micro Enterprise Promotion Service	وكالة تنمية المنشآت الصغيرة والأصغر
TPM	Third-party monitoring	الرصد باستخدام طرف ثالث

## ملخص تنفيذي

تصنف المخاطر البيئية والاجتماعية لمشروع الاستجابة للأمن الغذائي والقدرة على الصمود في اليمن على أنها كبيرة نظراً لأن المشروع سيقوم بدعم عدة تدخلات التي قد ترتبط بمخاطر وآثار بيئية واجتماعية، فيما تبقى قدرة الإطار البيئي والاجتماعي للوكالات المنفذة محدودة. وهناك خطر يتمثل في سوء إدارة العمال ووقوع حوادث قاتلة أو مميتة أو إصابات خطيرة التي قد تحدث في إطار المشروع، لا سيما في ظل التدخلات المجتمعية كثيفة العمالة في إطار المكون 1 من المشروع. ومن المتوقع أن يحدث ذلك نظراً لأن المشروع سيوفر فرص عمل مؤقتة لعدد كبير من السكان المحليين الذين هم غير مهرة وأمينين إلى حد كبير ومعارفهم وخبراتهم قليلة أو معدومة في تطبيق تدابير الصحة والسلامة المهنية. علاوة على ذلك، هناك خطر انتقال فيروس كورونا (كوفيد-19) بين العاملين المحليين إذا لم تتم إدارة مواقع العمل بشكل مناسب.

تم إعداد إجراءات إدارة العمالة لمشروع الاستجابة للأمن الغذائي والقدرة على الصمود في اليمن لتلبية أهداف ومتطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) وكذلك قانون العمل الوطني اليمني. تحدد إجراءات إدارة العمالة الحالية الطريقة التي سيتم بها إدارة العاملين في المشروع وفقاً لمتطلبات القانون الوطني والمعيار البيئي والاجتماعي رقم (2). يمكن الغرض الرئيسي من إجراءات العمالة الحالية للمشروع في تحديد المتطلبات الرئيسية للعمالة والمخاطر المرتبطة بالمشروع ومساعدة الشركاء المنفذين على تحديد الموارد اللازمة لتلبية متطلبات العمالة في المشروع كما هو مذكور في إجراءات العمالة الحالية للمشروع. وسيستخدم المشروع الحالي أنواعاً مختلفة من العمال (مباشرون ومتعاقدون ومحليون وعمال الإمدادات الأولية وموظفو الخدمة المدنية)، وقد تم تحديد أعدادهم المقدرة وخصائصهم وما إلى ذلك. وقد تم تحديد المخاطر البيئية والاجتماعية الرئيسية المحتملة مثل الصحة والسلامة المهنية، والمخاطر المجتمعية، وتوليد النفايات، وخطر العنف القائم على النوع الاجتماعي وعمالة الأطفال والعمل الجبري. تمت دراسة أحكام معايير البنك الدولي البيئية والاجتماعية بموجب المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) وقوانين العمل التابعة للحكومة اليمنية بدقة والاستشهاد بها لوفاء بمتطلباتها والتزاماتها. تمت الإشارة أيضاً إلى النقاط الرئيسية في الاعتبار التي تشمل شروط التوظيف والصحة والسلامة المهنية وعمالة الأطفال/العمل الجبري وما إلى ذلك كمبادئ توجيهية. وقد تم وضع آلية للتظلمات الخاصة بالعمالة بحيث يمكن إثارة أي استياء محتمل أو مخاوف أو إشعار من قبل جميع أصحاب المصلحة في المشروع. بالنسبة للشركاء المنفذين، تمت أيضاً صياغة مبادئ توجيهية لإدارة المقاول بحيث يمكن أن يتم اختيار المقاول والاحتفاظ به ومراقبته وتوجيهه وفقاً للمعيار البيئي والاجتماعي والقوانين / الإجراءات الوطنية.

## 1. مقدمة

تم إعداد إجراءات إدارة العمالة لمشروع الاستجابة للأمن الغذائي والقدرة على الصمود في اليمن (P176129)، والتي ستضمن الامتثال للمعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) بشأن العمالة وظروف العمل والمعيار البيئي والاجتماعي رقم (4) بشأن سلامة وصحة المجتمع من الإطار البيئي والاجتماعي للبنك الدولي والتشريعات واللوائح الوطنية للحكومة اليمنية، مع نفس التصنيف العام للمخاطر بما يتفق مع نطاق متطلبات العمالة المتوقعة والترتيبات التشغيلية. ووفقاً لذلك، فالغرض من إجراءات إدارة العمالة

الحالية يتمثل في تسهيل تخطيط وتنفيذ المشروع من خلال تحديد المتطلبات الرئيسية للعمالة والمخاطر المرتبطة بها والإجراءات والموارد اللازمة لمعالجة قضايا العمالة المتعلقة بالمشروع.

## 2. نظرة عامة على استخدام العمالة في المشروع

يصنف المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) العمال إلى عمال مباشرين وعمال متعاقدين وعمال محليين وعمال الإمدادات الأولية. تنطبق إجراءات إدارة العمالة الحالية على جميع العمال في المشروع على النحو المحدد في المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2):

(أ) **العمال المباشرين** - سيتم تنفيذ المشروع بصورة مشتركة ويتم إدارته بشكل مباشر من قبل كل من منظمة الأغذية والزراعة (الفاو) وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وبرنامج الأغذية العالمي بمشاركة الشركاء المنفذين الذين يشملون الصندوق الاجتماعي للتنمية في اليمن ومشروع الأشغال العامة ووكالة تنمية المنشآت الصغيرة والأصغر. كما يعتبر موظفو الشركاء المنفذين (الصندوق الاجتماعي للتنمية في اليمن ومشروع الأشغال العامة ووكالة تنمية المنشآت الصغيرة والأصغر) عاملين مباشرين.

- **برنامج الأمم المتحدة الإنمائي**: سيكون له فريق مخصص للمشروع مقره في صنعاء ويضم مديراً للمشروع، منسق وطني وأخصائيين دوليين ووطنيين في مجال الرصد والتقييم، وفريق الإجراءات الوقائية البيئية والاجتماعية، والإدارة التكميلية. ويدعم الفريق مكتب فرعي في عدن ومكاتب دون إقليمية أخرى. وسيحظى المشروع بدعم من المركز الإقليمي ومن الخبراء في نيويورك. ويقدم دعماً إضافياً في مجال المشتريات من ماليزيا. ويستند الهيكل التنظيمي للفريق إلى الخبرة المكتسبة من منح البنك الدولي السابقة المنفذة من قبل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في البلد، حيث يتم توظيف نحو 8 عمال مباشرين لتنفيذ هذا المشروع.

- **منظمة الأغذية والزراعة (الفاو)**: سيكون لها وحدة لتنسيق المشروع مقرها في صنعاء، وموظفين فنيين منتشرين في مكتبها الفرعي في عدن والمراكز اللامركزية الأخرى لضمان الإدارة اليومية للمشروع، بما في ذلك جميع الجوانب الائتمانية والبيئية والاجتماعية وكذلك الرصد والإبلاغ. وسيستند هذا الهيكل إلى الخبرة المكتسبة من المنح السابقة التي نفذتها المنظمة في البلد. علاوة على ذلك، فإن فريق الفاو في صنعاء يدعمه فريق متخصص من الخبراء الفنيين على المستوى الإقليمي (القاهرة) والمقر الرئيسي (روما) بما يتماشى مع إجراءات المسار السريع من المستوى 3 التي تم وضعها بسبب حالة الطوارئ في اليمن، تم تعيين ما يقرب من 34 عاملاً مباشراً.

- **برنامج الأغذية العالمي**: يمتلك البرنامج وحدات برامج التغذية والقدرة على الصمود وسبل العيش، والتي ستقوم بتقديم الدعم للمشروع. وهذه الوحدات لديها متخصصون فنيون وموظفو برامج على المستوى الوطني بالإضافة إلى مكاتب المناطق حيث يتم تنفيذ الأنشطة بشكل مباشر ويقدمون الدعم للعمليات اليومية. وسيغطي أخصائي سبل العيش الوطني جزءاً من الإجراءات الوقائية البيئية. بالإضافة إلى ذلك، لدى البرنامج مسؤول حماية دولي وهو بصدد تعيين أخصائي وطني كبير في الشؤون الجنسانية. وبالمثل، يخطط المكتب القطري لبرنامج الأغذية

## مشروع الاستجابة للأمن الغذائي والقدرة على الصمود في اليمن (P176129)

### إجراءات إدارة العمالة

العالمي في اليمن لتوظيف خبير دولي في المجال البيئي والاجتماعي. يتلقى برنامج الأغذية العالمي الدعم من أحد المتخصصين الدوليين في الإطار البيئي والاجتماعي في مكتبه الإقليمي (القاهرة).

**الصندوق الاجتماعية للتنمية-اليمن:** يرأس العضو المنتدب الهيئة التنفيذية للصندوق الاجتماعي للتنمية في المكتب الرئيسي والفروع التسعة للصندوق الاجتماعي، والتي تغطي جميع محافظات اليمن. ومن الناحية المؤسسية سيقدم المكتب المركزي للصندوق الاجتماعي للتنمية في صنعاء الدعم الشامل في تنفيذ مكونات المشروع، وستقدم المكاتب الفرعية في عدن وعمران والمكلا الدعم والتنسيق لأنشطة المشروع أيضاً في أبين ولحج وصعدة ، وشبوة. بينما ستوفر المكاتب الفرعية في حجة وتعز والحديدة الدعم والتنسيق في محافظاتها. يشمل الموظفون في المكاتب الفرعية مدير فرع، ونقطة اتصال الإجراءات الوقائية، ومسؤول المشتريات ومسؤول الإدارة المالية والمسؤول الفني للإشراف على الجودة وموظف الرصد والتقييم وتقنيات المعلومات التي تشارك في الأنشطة اليومية. سيتم تعيين موظفين إضافيين لتغطية المناطق التي توجد بها فجوات. يحافظ الصندوق الاجتماعي للتنمية على ترتيبات مؤسسية مناسبة للتنفيذ والرصد والإبلاغ عن جوانب الإجراءات الوقائية. ويضم نظام إدارة المخاطر البيئية والاجتماعية الحالي للصندوق الاجتماعي للتنمية أخصائي إجراءات وقائية بيئية واجتماعية وأخصائي الصحة والسلامة المهنية، الذي يدير فريقاً يتكون من 15 عضواً. خمسة في المقر الرئيسي وعشرة في الفروع المختلفة. مسئولان للصحة والسلامة المهنية ومسئول واحد للإجراءات الوقائية البيئية والاجتماعية، وموظف واحد للنوع الاجتماعي ومساعد إداري واحد للإجراءات الوقائية في المقر الرئيسي، ونقطتنا تنسيق للإجراءات الوقائية في فرع تعز وجميع الفروع المتبقية لديها نقطة اتصال واحدة للإجراءات الوقائية، وتم تعيين ما مجموعه 425 عاملاً مباشراً في هذا المشروع ( بما في ذلك 400 موظف يعملون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي و 25 موظفاً يعملون مع منظمة الأغذية والزراعة).

- **مشروع الأشغال العامة:** يشتمل الهيكل على مدير، وحدة الإجراءات الوقائية البيئية والاجتماعية لديها اثنين موظفين يغطيان الجوانب البيئية والاجتماعية والجنسانية بالإضافة إلى وحدة فرعية للصحة والسلامة المهنية لتوفير الدعم الشامل والرصد والتنسيق بشأن جوانب الصحة والسلامة المهنية. على مستوى الفرع، يحتفظ مشروع الأشغال العامة بجهات اتصال بيئية واجتماعية لضمان الامتثال لتدابير الصحة والسلامة المهنية. علاوة على ذلك، يتم نشر فنيي الموقع في كل موقع لرصد الامتثال الفني للمشاريع الفرعية والإبلاغ عنها بما في ذلك الجوانب البيئية والاجتماعية ، ويقدر عدد العاملين بعدد 53 عاملاً مباشراً.
- **وكالة تنمية المنشآت الصغيرة والأصغر:** سيشمل العاملون المباشرون جميع الموظفين الذين سيضطلعون بأنشطة المشروع حوالي 41 موظفاً (يقسم كل منهم إلى 20 موظفاً مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي و 21 موظفاً مع منظمة الأغذية والزراعة).

(ب) **العمال المتعاقدون-** بمن فيهم الخبراء الاستشاريون والعمال المتعاقدون لأعمال البناء وإعادة التأهيل، وهذا يشمل المقاولين الذين يقومون بدورهم بتوظيف عمال/ موظفين/ مزارعين من خلال نظام النقد مقابل العمل، استناداً إلى الأجور اليومية

## مشروع الاستجابة للأمن الغذائي والقدرة على الصمود في اليمن (P176129)

### إجراءات إدارة العمالة

للقيام بما يأتي: (1) الأعمال الميدانية التي تتطلب عمالة ماهرة مثل المهندسين. (2) الأعمال المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات. (3) الأعمال المتصلة بالتدريب في إطار المكون 1 و 2.2 من المشروع.

### ج) العمال المحليون (المجتمعيون) - بمن فيهم:

○ العمال الذي يتم تعيينهم مقابل المال مقابل العمل من قبل الصندوق الاجتماعي للتنمية واللجنة المجتمعية للقيام بتنفيذ الأنشطة من داخل المجتمعات المحلية. لتحقيق أهداف مشروع الاستجابة للأمن الغذائي والقدرة على الصمود في اليمن لتوفير فرص عمل مؤقتة واقتصادية بالنسبة للمجتمعات المحلية الضعيفة، يجب على المقاول توظيف ما لا يقل عن 50% من العمال من المجتمع المحلي.

○ بالنسبة للمكون الفرعي 3.3 (التغذية) من المشروع، يتعاون البرنامج مع متطوعي الصحة المجتمعية. يتضطلع متطوعون الصحة المجتمعية بتقديم خدمات التغذية، بما في ذلك توزيع السلع الغذائية، وجلسات التوعية التغذوية والفحص وإحالة النساء والأطفال (دون سن الخامسة) لدعم تدخلات سوء التغذية الحاد. يقدم مكتب الصحة بالمحافظة الخدمات الداعمة لمتطوعي الصحة المجتمعية وتسهيل انعقاد اجتماعات المراجعة الشهرية مع متطوعي الصحة المجتمعية. ويضطلع الشركاء المنفذون التابعين لبرنامج الأغذية العالمي بتعيين متطوعين الصحة المجتمعية بالتعاون مع وزارة الصحة العامة والسكان والسلطات المحلية. تم تحديد عملية اختيار متطوعين الصحة المجتمعية في الدليل الإرشادي الوطني لبرنامج لمتطوعي الصحة المجتمعية. يتم تزويد متطوعي الصحة المجتمعية الجدد بدورة تدريبية حول برنامج التغذية المجتمعية.

د) عمال الإمدادات الأولية - من المرجح أن تشمل موردي مواد البناء لأي أعمال مدنية يدعمها المشروع، فضلا عن المعدات/اللازم الزراعية التي يمكن إستخدامها ضمن مكونات المشروع المختلفة.

هـ) موظفو الخدمة المدنية (الموظفون الحكوميون): في الحالات التي يعمل فيها موظفو الخدمة المدنية الحكوميون فيما يتصل بالمشروع، متفرغين أو غير متفرغين، سيظلون خاضعين لأحكام وشروط عقد أو ترتيب التوظيف الحالي المتعلق بموظفي القطاع العام، ما لم يكن هناك نقل قانوني فعال لعملهم أو انحراطهم في المشروع. وقد تكون هناك حالات لا تكون فيها للموظفين الحكوميين علاقة عمل بالمشروع، وبالتالي لا يمكن اعتبارهم عاملين في المشروع. ومع ذلك، فقد يشاركون في أنشطة المشاريع بصفتهم الحكومية. على سبيل المثال، يمكن ان يشتركوا في نشاطات التدريب. وفي حين لا ينطبق المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) على هؤلاء الأشخاص، فإن المخاطر والآثار المحتملة للمشروع على هؤلاء الأشخاص ينبغي تقييمها وفقا للمعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)، بما في ذلك أي اعتبارات مهنية أو صحية أو تتعلق بالسلامة. وفيما يتعلق بأنشطة النقد مقابل العمل، لن يقوم الصندوق الاجتماعي للتنمية ومشروع الأشغال العامة ووكالة تنمية المنشآت الصغيرة والأصغر بتوظيف أي موظف مدني في هذا المشروع. بيد ان منظمة الأغذية والزراعة (الفاو) ستعمل من خلال الصندوق الاجتماعي للتنمية على دعم بناء قدرات إدارة الموارد الحيوانية داخل الوزارة مثل العاملين في الصحة الحيوانية المجتمعية والمديرية العامة لصحة الحيوان والحجر الصحي.

### 3. خصائص عمال المشروع:

سيتم تعيين جميع العاملين في مشروع الاستجابة للأمن الغذائي والقدرة على الصمود في اليمن محلياً. وسيتم تشجيع المقاولين على توظيف العمال المحليين بمن فيهم العاملات إلى أقصى حد ممكن. وسيتم تكليف العاملات بمهام تتناسب مع قدراتهن. وسيكفل المقاولون استيفاء العمال الحد الأدنى للسن، عمال تتراوح أعمارهم بين الحد الأدنى للسن و18 عاماً بالنسبة للأعمال الخفيفة التي لا تنطوي على أي مخاطر أو مصادر خطر محتملة، وعمال فوق سن 18 عاماً بالنسبة للعمال الآخرين.

### 4. توقيت المتطلبات من العمالة:

بالنسبة لكل أصل من أصول المجتمع المحلي، سيتم توظيف العمال المباشرين والخبراء الاستشاريين في مرحلة التصميم. وسيتم تعيين المقاولين ومهندسي الإشراف والعمال في بداية المشروع الفرعي. وستوفر المشاريع الفرعية أيضاً فرص عمل للعمال المهرة وغير المهرة. غير أنه سيتم توظيف عمال مهرة، عند الاقتضاء، وفقاً لطبيعة الأعمال. وسيتم تحديد عدد العاملين اللازمين لكل نشاط قبل تنفيذه. وبالنسبة لكل فئة من العمال، سيصدر عقد مع مدونة لقواعد السلوك قبل بدء أي تعيين؛ وفي حال وجود عقود حالية، ستضمن الوكالة المنفذة أن العمال ملزمون بالامتثال لمدونة (مدونات) السلوك ذات الصلة.

### 5. تقييم مخاطر العمالة المحتملة

#### 5.1 وصف المشروع

ويركز المشروع على بناء قدرة الأسر اليمينية على التكيف مع أزمات الأمن الغذائي وتحسين الأمن الغذائي والتغذية للأسر من خلال زيادة توافر الغذاء وإمكانية الحصول عليه والاستفادة منه في مناطق المشروع. ويهدف المشروع إلى أن يكون منصة قابلة للتوسع للدعم الواسع النطاق للأمن الغذائي في اليمن في المستقبل. ويشمل المشروع أنشطة تكميلية لمعالجة الجوانب الأساسية الثلاثة للأمن الغذائي، بما في ذلك تحسين دخل الأسر المعيشية (تحسين سبل الحصول على الغذاء)، واستعادة الإنتاج الزراعي وتوسيعه (تحسين توافر الغذاء)، وتعزيز التغذية على مستوى الأسر المعيشية (تحسين التغذية). ولتحقيق هذه الأهداف، يتضمن المشروع خمسة عناصر، منها: (1) تحسين دخول الأسر المعيشية من خلال النقد مقابل الأعمال لصالح الهياكل الأساسية للإنتاج الزراعي. (2) زيادة إنتاج وبيع المحاصيل الغذائية والمواشي والمنتجات السمكية. (3) تحسين الحالة التغذوية للأسر المعيشية الريفية. (4) بناء القدرات لإدارة الأمن الغذائي. (5) إدارة المشاريع وإدارة المعارف.

ويهدف المشروع إلى العمل من خلال العديد من الوكالات المنفذة - منظمة الأغذية والزراعة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وبرنامج الأغذية العالمي - مما يسمح بتصميم وتوسيع نطاق التدخلات بناءً على الاحتياجات على أرض الواقع في اليمن. سيقوم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بتنفيذ المكون 1 من المشروع بالتعاون مع الصندوق الاجتماعي للتنمية ومشروع الأشغال العامة ووكالة تنمية المشاريع الصغيرة والأصغر. ويتم تنفيذ المكون 2 من المشروع من قبل منظمة الأغذية والزراعة بدعم من الصندوق الاجتماعي

## مشروع الاستجابة للأمن الغذائي والقدرة على الصمود في اليمن (P176129)

### إجراءات إدارة العمالة

للتنمية ووكالة تنمية المشاريع الصغيرة والأصغر، ويتم تنفيذ المكون 3 من قبل برنامج الأغذية العالمي بينما يتم تنفيذ المكونين 4 و 5 من قبل منظمة الأغذية والزراعة.

### 5.2 الآثار البيئية والاجتماعية والمخاطر الكامنة

#### 1- الآثار المتعلقة بالمخاطر الاجتماعية ، تغطي:

(أ) الآثار المتعلقة بسوء الاستهداف وانعدام الشفافية والتمييز ضد الفئات المهمشة والفساد في اختيار المستفيدين من المشروع.  
(ب) الآثار المترتبة على عدم الالتفات للاعتبارات الجنسانية والعنف القائم على النوع الاجتماعي والاعتداء الجنسي وعمالة الأطفال، الاستغلال والاعتداء الجنسيين/التحرش الجنسي المرتبطة عادةً بأحداث كارثية و/أو مخيمات عمالة مؤقتة.  
(ج) الآثار السلبية المتعلقة بالتمييز ضد النساء والأطفال وكبار السن والأشخاص ذوي الإعاقة أثناء اختيار المستفيدين من المشروع.

(د) الآثار المتعلقة بنقص حماية الطفل وعمالة الأطفال بسبب الحاجة الشديدة للمال بين الأسر الفقيرة.  
(هـ) الآثار المتعلقة باندلاع الصراع والنزاعات الاجتماعية بسبب عدم مراعاة احتياجات ومصالح مختلف أصحاب المصلحة وسوء إدارة موارد المياه واستخدامها وحقوق الملكية.

#### 2- المخاطر البيئية، وتشمل ما يأتي:

(أ) الآثار المترتبة على الاستخدام المفرط وسوء الإدارة على التربة والموارد الأرضية.  
(ب) التأثيرات الناجمة عن النفايات الصلبة التي ينتجها العمال (القمامة والأكياس البلاستيكية) التي تتراكم وتلوث البيئة.  
(ج) الآثار المرتبطة على استخدام مبيدات الآفات و/أو الأسمدة وتخزينها والتخلص منها.

#### 3- المخاطر المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية والاجتماعية، وتشمل ما يأتي:

(أ) آثار على صحة وسلامة المجتمع الناتجة عن أنشطة المشروع أثناء التنفيذ، والإصابة بفيروس كورونا (كوفيد-19) الكوليرا.  
(ب) الآثار المتعلقة بالتلوث المحتمل لمصادر المياه الحالية.  
(ج) التأثيرات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية بسبب نقص معدات الحماية الشخصية أو لأسباب أخرى، والتي تؤدي إلى وقوع حوادث وجروح وضوضاء، وما إلى ذلك.  
(د) الآثار المتعلقة بتدمير البنية التحتية للخدمات العامة.

#### تشمل مخاطر العمالة الرئيسية ما يأتي:

#### 1. عمالة الأطفال والعمل القسري

تشكل الأحوال الاقتصادية المتدهورة خطراً يتمثل في احتمال استخدام الأطفال و/أو العمل القسري في أنشطة المشاريع. وبما أن أنشطة البناء ستشتمل على أعمالاً خطيرة، فإن الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 18 عاماً لن يستخدموا في المشروع إلا لأداء مهام خفيفة، ولن يستخدم أي طفل دون 14 عاماً (وفقاً لاتفاقيتي منظمة العمل الدولية 138 و 182 اللتين صدقت عليهما اليمن).

وبالمثل، لن يستخدم أي طفل أو عمل قسري أو غير طوعي أو غير مدفوع الأجر في أي أنشطة أشغال ترتبط مباشرة بالمشروع. وسيتولى العمال المحليون تنفيذ المشاريع الفرعية. ضمان أن تكون أحكام وشروط هؤلاء العمال متوافقة مع متطلبات القانون الوطني ومتوافقة مع إجراءات إدارة العمالة الحالية، ولا سيما فيما يتعلق بعمالة الأطفال والعمل القسري.

## 2. تدفق العمالة

في بعض الحالات، سيتطلب عدم توفر العمال أو الافتقار إلى المهارات والقدرات التقنية لدى المجتمع المحلي من الشريك/المقاول المنفذ جلب عمال مهرة من خارج منطقة المشروع. ويتفقم هذا التدفق بفعل تدفق أشخاص آخرين ("الأتباع") ممن يتبعون القوة العاملة الوافدة بهدف بيعهم سلعا وخدمات، أو سعياً وراء فرص عمل أو أعمال تجارية، ويقدر مستوى مخاطر تدفق اليد العاملة على أنه "معتدل". وتسمى الهجرة السريعة للعمال والأتباع إلى منطقة المشروع وتوطينهم فيها بتدفق اليد العاملة، ويمكن لتدفق العمال والأتباع أن يؤدي إلى آثار إجتماعية وبيئية ضارة على المجتمعات المحلية، لا سيما إذا كانت هذه المجتمعات ريفية أو نائية أو صغيرة. وقد تشمل هذه الآثار الضارة زيادة الطلب على الخدمات الاجتماعية والصحية المحلية وزيادة التنافس عليها، وكذلك على السلع والخدمات، مما يمكن أن يؤدي إلى إرتفاع الأسعار والاحتفاظ في أوساط المستهلكين المحليين، وزيادة حجم حركة المرور وزيادة خطر وقوع الحوادث، وزيادة الطلب على النظام الإيكولوجي والموارد الطبيعية، والصراعات الاجتماعية داخل المجتمعات وفيما بينها، وزيادة خطر انتشار الأمراض المعدية، وزيادة معدلات السلوك غير المشروع والجريمة والعنف القائم على النوع الاجتماعي.

وبحسب حجم القوى العاملة المحلية ومستوى مهاراتها، سيتم تعيين نسبة من العاملين اللازمين للمشروع محلياً. وهذا أسهل عموماً بالنسبة للعمال غير المهرة، في حين أن الموظفين الأكثر تخصصاً (المطلوب عادة بأعداد أصغر) غالباً ما يتم تعيينهم من أماكن أخرى.

وسيكفل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأغذية والزراعة وبرنامج الأغذية العالمي ومشروع الأشغال العامة والصندوق الاجتماعي للتنمية إشراك ومشاركة المجتمع المحلي بشكل شفاف خلال عملية صنع القرار الأولية للمشروع، وسيواصلون العمل بشكل روتيني طوال فترة المشروع من خلال آلية التظلمات لضمان الكشف الفعال عن المعلومات وإشراك المجتمع المحلي.

## 3. العنف القائم على النوع الاجتماعي / الاستغلال والاعتداء الجنسيين / التحرش الجنسي:

مع استمرار وجود فجوات بين الجنسين حتى قبل النزاع (على سبيل المثال ، في التعليم ، والقيود القانونية على التنقل وصنع القرار ، والعوائق التي تحول دون مشاركة المرأة في القوى العاملة والحياة السياسية ، وقلة فرص التعبير عن الرأي والعمل بأجر ونشاط زيادة الأعمال) ، النساء أكثر عرضة للتحديات الاقتصادية والاجتماعية والأمنية التي تنجم عن الصراع ، وبالتالي ينبغي الوصول بشكل استباقي للوصول إلى النقد لتحسين قوتهن الشرائية للغذاء والضروريات الأساسية. تتأثر الفجوات الصارخة بين الجنسين وتدرج في سياق معايير جنسانية محافظة وصارمة. غالباً ما تزداد مخاطر العنف القائم على النوع الاجتماعي والاستغلال الجنسي والاستغلال الجنسي والنزعة الخطرة أيضاً في حالات تدفق العمالة وعند إنشاء معسكرات عمل مؤقتة. لمعالجة هذه القضايا ، يتضمن المشروع إجراءات محددة ومعايير تصميم لضمان دمج ومشاركة المرأة. تتضمن معايير التصميم هذه توفير فرصة متساوية للنساء للاستفادة

من فرص العمل (على سبيل المثال ، استهداف الأسر التي تعولها نساء ، والسماح بالمرونة في ساعات العمل ، وتوفير رعاية الأطفال في الموقع). يتم إدراج الأشخاص النازحين داخلياً والنساء والشباب كمجموعات ضعيفة محددة في الاستهداف وكذلك نوع التدخل. ومع إستمرار الثغرات الجنسانية القائمة حتى قبل النزاع (أي في التعليم، والقيود القانونية المفروضة على التنقل وصنع القرار، والحواجز التي تحول دون مشاركة المرأة في القوى العاملة وفي الحياة السياسية، وقلة فرص التعبير عن الرأي والعمل المأجور وأنشطة تنظيم المشاريع)، فإن المرأة أكثر عرضة للتحديات الاقتصادية والاجتماعية والأمنية التي تنجم عن الصراع، وينبغي بالتالي الوصول إليها بشكل استباقي للحصول على النقد لتحسين قدرتها الشرائية من أجل الغذاء والضروريات الأساسية. وتتأثر الفجوات الصارخة بين الجنسين بالمعايير الجنسانية المحافظة والصارمة وتحدد في إطارها. وكثيراً ما يزداد أيضاً خطر العنف القائم على النوع الاجتماعي والاستغلال والاعتداء الجنسيين/التحرش الجنسي، في حالات تدفق اليد العاملة، وعندما تنشأ مخيمات مؤقتة للعمال. ولمعالجة هذه المسائل، يتضمن المشروع إجراءات محددة ومعايير تصميم لضمان إدماج المرأة ومشاركتها. وسوف تضمن معايير التصميم هذه إتاحة فرصة متساوية للمرأة للاستفادة من فرص العمل (على سبيل المثال، إستهداف الأسر المعيشية التي تعيلها الإناث، وإتاحة المرونة في ساعات العمل، وتوفير الرعاية في الموقع للأطفال). ويدرج إعتبار المرشدين داخليا والنساء والشباب كفئات ضعيفة محددة في الاستهداف وفي نوع التدخل.

وسيكفل المشروع تعميم التدخلات المراعية للاعتبارات الجنسانية في جميع عناصر المشروع، وتهيئة سبل العمالة والمشاركة في المجتمع، والاضطلاع بدور رئيسي في بناء القدرة على التكيف مع الصدمات، وتحسين سبل كسب الرزق، وتخفيف القيود الاجتماعية. ويكتسب هذا أهمية في السياق القطري الحالي لأن تمكين المرأة من إمكاناتها الإنتاجية الكاملة يمكن أن يحقق مكاسب هائلة في الحد من العنف القائم على النوع الاجتماعي، والفجوات بين الجنسين في التعليم والعمالة والحصول على الخدمات. وسيطلب أيضاً تدريب أصحاب المصلحة والمجتمعات المحلية على المخاطر المتعلقة بعمالة الأطفال والتمييز القائم على نوع الجنس، والعنف القائم على النوع الاجتماعي والاستغلال والاعتداء الجنسيين، ومختلف مسارات الإحالة، ومدونة قواعد السلوك التي يجب أن يوقع عليها جميع العمال، وآلية التظلمات المرتبطة بالمشروع لمنع هذه المخاطر وتخفيف حدتها (مثل تلك المرتبطة بتدقيق اليد العاملة، ومخيمات العمل المؤقتة، وما إلى ذلك).

#### 4. صحة وسلامة المجتمع:

سيقوم الشركاء المنفذون (الصندوق الاجتماعي للتنمية ومشروع الأشغال العامة) وأعضاء المنظمات المجتمعية بالتفاعل مع المجتمعات المحلية لإطلاعها على المشاريع الفرعية ودعمها لإعداد الطلبات. ومن شأن هذه التفاعلات أن تزيد من خطر التعرض للفيروس بالنسبة لهؤلاء العمال والمخاطر بالنسبة للمجتمعات، لا سيما إذا لم يتم الالتزام بالنظافة المناسبة واحتياطات السلامة وإجراءات التباعد الاجتماعي. ولذلك، يجب تجنب الأنشطة التي تجمع بين مجموعات من الناس، ما لم تكن هناك ضرورة مطلقة، وعندئذ فقط مع الاحتياطات.

وبالإضافة إلى ذلك، قد تتأثر المجتمعات المحلية سلباً بأنشطة المشروع: الضوضاء والمخلفات والمرور والإضاءة والحفر واستخدام مبيدات الآفات والتخزين والتخلص منها، وما إلى ذلك. وقد يؤدي ذلك إلى إتخاذ إجراءات سلبية تجاه عمليات المشاريع مثل إغلاق الطرق ومنع العمال أو الموردين من دخول موقع العمل. ولا بد أن ينفذ الشركاء المنفذون تدابير رقابة لتفادي الآثار التي

## مشروع الاستجابة للأمن الغذائي والقدرة على الصمود في اليمن (P176129)

### إجراءات إدارة العمالة

يخلفها المشروع على المجتمعات المحلية والحد منها إلى أدنى حد. ويجري التدريب على مكافحة الآفات، والاستخدام الصحيح لمبيدات الآفات و/أو النفايات الخطرة حيويًا وتخزينها والتخلص منها، واستخدام معدات الوقاية الشخصية. وتدريب للتخفيف من حدة الآفات، وضعت خطة لإدارة الآفات.

وستنفذ دورات تدريبية خاصة وتدابير للتخفيف من حدة الحوادث الأمنية مثل الهجمات المسلحة واحتجاز الرهائن أو الاختطاف والاحتجاز غير القانوني والتفجيرات والاضطرابات/النزاعات العنيفة بين الشريك المنفذ والسلطات المحلية والمجتمعات المحلية. ويرد توضيح للتفاصيل بشكل أكبر في إجراءات إدارة العمالة.

### 5. الصحة والسلامة المهنية:

يظل هناك خطر من وقوع بعض الحوادث التي تؤدي إلى الإصابات، وبخاصة التسمم أو الإصابات الأخرى الناجمة عن استخدام مبيدات الآفات والمواد الكيميائية الأخرى، فضلًا عن حوادث/إصابات مكان العمل. وبشكل عام، سوف تعتمد المخاطر على نوع أعمال المشاريع الفرعية التي سيتم تنفيذها. سيتعرض العمال وأفراد المجتمع المحلي لمخاطر مهنية متعلقة بالصحة والسلامة، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر:

- مخاطر الحفريات
- نقص / الاستخدام غير الملائم لمعدات الحماية الشخصية
- ساعات العمل المفرطة
- التعرض للمواد الكيميائية (مثل الدهانات والمذيبات والمزلاقات والوقود والمبيدات والأسمدة الكيماوية)
- حوادث المرور
- رفع الأشياء الثقيلة
- التعرض لعوامل البناء المحمولة جوا
- مخاطر متعلقة بالاستخدام أثناء البناء

وسيتطلب التخفيف من هذه المخاطر التدريب الكافي على الصحة والسلامة المهنية والتخلص من النفايات وإدارتها، واستخدام معدات الحماية الشخصية، واستخدام وسائل النقل والآلات الآمنة.

### 6. الشروط والأحكام

قامت الجمهورية اليمنية بصياغة سياسات وإنشاء مؤسسات ومسؤوليات لإدارة العمل، وانضمت إلى الاتفاقيات الدولية وقامت بتطوير تشريعات وإجراءات القطاع. ينظم قانون العمل (القانون رقم 5 لسنة 1995م) حقوق وأجور العاملين في القطاع الخاص وحمائهم وصحتهم المهنية وسلامتهم. بالإضافة إلى ذلك، ينظم قانون التأمين والأجور رقم (25) لسنة 1991م وقانون الضمان

## مشروع الاستجابة للأمن الغذائي والقدرة على الصمود في اليمن (P176129)

### إجراءات إدارة العمالة

الاجتماعي رقم (26) لسنة 1991م تعويضات التقاعد. تنطبق الشروط والأحكام التالية على العمال وفقاً لقوانين العمل للحكومية اليمنية (بالإضافة إلى أحكام المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)). في حالة وجود اختلافات بين التشريعات الوطنية واللوائح والمبادئ التوجيهية لوكالات الأمم المتحدة والمعايير البيئية والاجتماعية للبنك الدولي ، سيتم تطبيق الأحكام الأكثر صرامة.

### اتفاقية العمل:

يتعين على جميع أصحاب العمل الدخول في اتفاقية عمل كتابية مع موظفيهم. تعتبر مدة عقد العامل اليمني غير محددة المدة ما لم ينص على خلاف ذلك بالاتفاق بين الطرفين. عند توقيع عقد العمل ، قد يخضع العامل لفترة اختبار لا تتجاوز ستة أشهر مع نفس صاحب العمل ، على النحو المنصوص عليه في العقد. لا يجوز تشغيل العامل تحت التجربة أكثر من مرة لنفس الوظيفة.

### ساعات العمل:

يجب ألا تتجاوز ساعات العمل الرسمية ثمان ساعات في اليوم أو 48 ساعة في الأسبوع. توزع ساعات العمل الأسبوعية على ستة أيام عمل يليها يوم راحة بأجر كامل. لا يُطلب من أي موظف أن يعمل أكثر من 6 (ستة) أيام متتالية في الأسبوع (في يوم عادة ما يكون يوماً عطلة أو تم الاتفاق على أنه يوم عطلة) ، دون أن يتم منحه 24 ساعة متتالية إجازة. لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الرسمية في شهر رمضان عن ست ساعات في اليوم أو 36 ساعة في الأسبوع.

### الفصل:

لا يجوز فصل الموظف بشكل غير عادل ، دون سبب. يوفر القانون قائمة بالإجراءات التأديبية التي يمكن اتخاذها بشكل معقول ضد الموظف بسبب سوء السلوك والتي يجب عادة استنفادها قبل أي فصل. يحظر على صاحب العمل إنهاء عقد العمل في الحالات التالية:

- خلال أي إجازة للعامل.
- أثناء التحقيق في نزاع بين صاحب العمل والعامل على ألا يتجاوز التحقيق أربعة أشهر ما لم يرتكب العامل مخالفة أخرى تستوجب فصله.
- أثناء احتجاج العامل من قبل الجهات المختصة على خلفية عمله ، لحين صدور قرار نهائي في الموضوع.

### الأجور والخصومات:

في قانون العمل اليمني، تنص المادة (5) على أن الحد الأدنى للأجر المستحق للعامل يجب ألا يقل عن الحد الأدنى للأجر الذي تدفعه إدارة الدولة. يجب ألا يقل متوسط الأجر اليومي الأدنى للعامل الذي يتقاضى أجراً على أساس معدلات الإنتاج بالقطعة عن الحد الأدنى اليومي للأجر المحدد للمهنة أو الصناعة المعنية. تُحسب الأجور اليومية للعمال التي لا تُدفع على أساس شهري أو أسبوعي أو يومي على أساس متوسط الأجر التي يكسبها نظرائهم عن أيام العمل الفعلي لدى نفس صاحب العمل خلال العام الماضي أو خلال فترة خدمتهم إذا كانت أقل من سنة واحدة. يجوز تغريم الموظف بسبب التغيب عن العمل أثناء ساعات العمل الرسمية ، وتخصم هذه الغرامة من أجره وتتناسب مع الوقت الذي يتغيب فيه عن العمل.

يكون الحد الأدنى للأجر المستحق للعامل على النحو التالي:

## مشروع الاستجابة للأمن الغذائي والقدرة على الصمود في اليمن (P176129)

### إجراءات إدارة العمالة

- العمل المباشر لموظفي الشريك المنفذ ومكافأة المستشار وفقاً لعقود العمل. سيتم تحديد الأجر الشهري بما يتماشى مع مستوى المسؤوليات.
- العمال المتعاقدون على أساس الأجر اليومية التي يدفعها المقاول بما يتماشى مع معدلات السوق الحالية المدفوعة للعمالة الماهرة أو شبه المهرة أو غير الماهرة. قد تختلف الأسعار اليومية من محافظة إلى أخرى ؛ وبالتالي ، يجب أن تكون معادلة للأجر المدفوعة في الموقع المحدد.
- سيتم دفع أجور العاملين المجتمعيين على غرار العمال المتعاقدين في حالة مشروع الأشغال العامة ووفقاً لدليل عمليات في حالة الصندوق الاجتماعي للتنمية. النهج المتبع في الصندوق الاجتماعي للتنمية النقدية مقابل العمل هو آلية ذاتية الاستهداف مما يعني أن المبالغ النقدية المشروطة اليومية لكل عامل (مستفيد) أقل من سعر السوق.

### العمل الإضافي:

- تنص المادة (50) من قانون العمل على عدم مطالبة الموظفين بالعمل الإضافي إلا إذا تم الاتفاق على ذلك في اتفاقية العمل. تُحسب أجور العمل الإضافي بالمعدلات التالية:
- أجر ساعة ونصف الساعة الأساسي لكل ساعة عمل إضافي في أيام العمل العادية.
  - أجر ساعتين أساسيين لكل ساعة عمل إضافي ليلاً وفي يوم الراحة الأسبوعية وفي أيام العطل الرسمية والإجازات ، بالإضافة إلى استحقاق الأجر المعياري عن هذه الإجازات.

معدلات العمل الإضافي للعمال المباشرين منصوص عليها في السياسة الداخلية للشركاء المنفذين والتي تتماشى مع لوائح القانون الوطني. سيتم دفع أجور العمال المتعاقدين والعمال المحليين بناءً على تسليم مهام محددة في غضون فترة زمنية محددة ، وبالتالي فإن العمل الإضافي غير ذي صلة. ومع ذلك ، لا يُطلب من الموظفين العمل لساعات إضافية إلا إذا تم الاتفاق على ذلك في اتفاقية العمل. يجب ألا تتجاوز ساعات العمل سواء أكانت عادية أم إضافية 12 ساعة في اليوم.

### توظيف النساء:

ينص قانون العمل (القانون رقم 5 لسنة 1995م) على أن المرأة متساوية مع الرجل في جميع الجوانب دون أي تمييز ، وأنه يجب الحفاظ على المساواة بين العاملين من النساء والرجال في التوظيف والترقية والأجور والتدريب والتأمين الاجتماعي. كما ينظم وقت العمل للحوامل.

يجب أن تكون المرأة متساوية مع الرجل فيما يتعلق بجميع شروط التوظيف وحقوق وواجبات وعلاقات العمل ، دون أي تمييز. كما يجب أن تكون المرأة متساوية مع الرجل في التوظيف والترقية والأجور والتدريب والتأهيل والتأمين الاجتماعي. ولا تعتبر من قبيل التمييز اشتراطات الوظيفة أو المواصفات المهنية.

لا يجوز تكليف المرأة بعمل إضافي اعتباراً من الشهر السادس من حملها وخلال الأشهر الستة الأولى التي تلي عودتها إلى العمل بعد إجازة الوضع.

### العنف القائم على النوع الاجتماعي / الاستغلال والاعتداء الجنسيين / التحرش الجنسي:

صادقت الجمهورية اليمنية على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) في عام 1984م، وأعدت استراتيجية وطنية لتنمية المرأة في عام 1997م، والتي تم تحديثها في عام 2015م. تم تفويض تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة إلى الوزارات والهيئات ذات الصلة (المرسوم رقم 55 لسنة 2009م). بناءً على التعديلات التي اقترحتها اللجنة الوطنية للمرأة، تم تعديل 24 قانوناً لضمان بناء التوازن بين الجنسين وفقاً للاتفاقية.

إلى أقصى حد ممكن، سيعمل المشروع على تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والسعي للحد من عدم المساواة بين الجنسين في الوصول إلى الموارد وفوائد التنمية والتحكم فيها.

- ستضمن المشاريع الفرعية أن يكون كل من النساء والرجال قادرين على المشاركة بشكل هادف ومنصف والحصول على فرص متكافئة للوصول إلى موارد المشروع، والحصول على منافع اجتماعية واقتصادية مماثلة.
- لن تميز المشاريع الفرعية ضد النساء أو الفتيات أو تعزز التمييز القائم على النوع الاجتماعي و / أو عدم المساواة.
- ستضمن المشاريع الفرعية وجود تدابير احترازية لمنع تعرض المستفيدين والعاملين والمتضررين للاستغلال والاعتداء الجنسيين.
- ستضمن المشاريع الفرعية وجود تدابير احترازية ورقابية لمنع تعرض المستفيدين والعاملين والمتضررين لمخاطر الصحة والسلامة.

من العناصر الرئيسية في مدونة قواعد السلوك العقوبات التي يمكن تطبيقها إذا تم تأكيد أن الموظف هو مرتكب جرائم الاستغلال والانتهاك الجنسيين / التحرش الجنسي. يجب أن تكون العقوبات متناسبة مع الانتهاك. قبل فرض العقوبات، إذا قام العامل بإثارة طعن ذي مصداقية للانتهاك المزعوم بمدونة قواعد السلوك، يجب على صاحب عمل العامل وضع العامل في إجازة إدارية انتظاراً لمراجعة كاملة وعادلة لتحديد صحة الادعاء (الادعاءات) المذكورة. تتضمن أمثلة العقوبات المحتملة ما يلي:

- تحذير غير رسمي
- تحذير رسمي
- تدريب إضافي
- خسارة ما يصل إلى راتب أسبوع واحد.
- تعليق العمل (إما إجازة إدارية على النحو الوارد أعلاه أو بدون دفع الراتب)، لمدة لا تقل عن شهر واحد بحد أقصى ستة أشهر.
- الفصل من العمل.
- الإحالة إلى الشرطة أو السلطات الأخرى حسب الاقتضاء.

علاوة على ذلك ، يجب أن تحدد الوثائق البيئية والاجتماعية مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين/التحرش الجنسي واقتراح تدابير الوقاية والتخفيف خاصة من خلال خطة الإدارة البيئية والاجتماعية للمشروع.

### حظر عمالة الأطفال والعمل القسري:

- يعتبر القانون أن القاصر هو شخص دون سن الخامسة عشرة. ويحظر تشغيل شاب (أي ذكر أو أنثى دون سن 15 سنة) في العمل الصناعي. تنص المادة 7 من القرار الوزاري رقم (11) لسنة 2013م (52) على أن الحد الأدنى لسن الأعمال الخطرة هو 18 عاماً. ومع ذلك ، يُحظر على القاصرين الذين تقل أعمارهم عن 18 عاماً الانخراط في أي نوع من العمل في المشروع.

- صادقت اليمن على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (138) بشأن الحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل (القانون رقم 7 لسنة 2001م). تحدد الاتفاقية حداً أدنى لسن الالتحاق بالعمل.
- كما صادقت اليمن على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (182) بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال. يشير إلى عمل الأطفال على أنه عمل خطير عقلياً أو جسدياً أو اجتماعياً أو أخلاقياً وضاراً للأطفال، ويتدخل في تعليمهم من خلال حرمانهم من فرصة الذهاب إلى المدرسة ، من خلال إجبارهم على ترك المدرسة قبل الأوان، أو بمطالبتهم بمحاولة الجمع بين الانتظام في المدرسة والعمل الشاق المفرط.

تنطبق هذه الأحكام على: العمال المباشرين ، والعمال المتعاقدين ، وعمال الإمدادات الأولية، والعمال المحليين (المجتمعيين). يحظر على القاصرين الذين تقل أعمارهم عن 18 عاماً الانخراط في أي نوع من الوظائف. ومن ثم يجب التحقق من الأدلة المستندية (جواز السفر أو بطاقة الهوية أو شهادة الميلاد) لجميع العمال قبل إشراكهم في أنشطة المشروع.

### 6.1 الصحة والسلامة المهنية

يورد الفصل التاسع من قانون العمل اليمني تفاصيل الإطار القانوني للصحة والسلامة المهنية. وفقاً للمادة رقم (113) من ذات القانون، يجب على أي صاحب عمل يبدأ مشروعاً جديداً التأكد من أنه يفي بمتطلبات السلامة والصحة المهنية التي سيتم فحصها من قبل الوزارة المختصة.

تسرد المادة رقم (114) من قانون العمل اليمني مختلف الشروط التي يجب تطبيقها لضمان الصحة والسلامة المهنية. في حالة الإصابة المهنية ، لا يجوز لأصحاب العمل خصم التكاليف المتعلقة بهذه الإصابات من أجور الموظف.

كما تناولت المادة (114) مخاوف المتفجرات على النحو التالي: يجب اتخاذ الاحتياطات اللازمة ضد مخاطر الضوء المفرط والضوضاء والإشعاع الضار أو الخطير والاهتزاز وتغير الضغط الجوي داخل مكان العمل ، بما في ذلك أي خطر انفجار.

يلتزم الشركاء المنفذون بالقواعد التالية:

- يجب الحفاظ على شروط الصحة والسلامة في مكان العمل بما يتوافق مع متطلبات السلامة والصحة المهنية.
- يجب أن تكون أماكن العمل جيدة التهوية ومضاءة بشكل كافٍ أثناء ساعات العمل.

## مشروع الاستجابة للأمن الغذائي والقدرة على الصمود في اليمن (P176129)

### إجراءات إدارة العمالة

- يجب اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من مثل هذه الأضرار التي قد تلحق بصحتهم بسبب الغاز أو الغبار أو الدخان أو أي انبعاثات أو نفايات أخرى يحتمل تصريفها.
- يجب اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من مخاطر المعدات والآلات بما في ذلك مخاطر الانهيار.
- يجب اتخاذ الاحتياطات اللازمة ضد الأخطار الطبيعية والأضرار بما في ذلك الصحة والرطوبة والبرودة.
- يجب اتخاذ الاحتياطات اللازمة ضد مخاطر الإضاءة المفرطة والضوضاء وأي مخاطر انفجار.
- يجب توفير مراحيض ودورات مياه يسهل الوصول إليها ، كما يجب توفير مراحيض ودورات مياه منفصلة للعاملات.
- يجب توفير إمدادات مياه الشرب الملائمة والتي يسهل الوصول إليها لاستخدام العامل.
- يجب اتخاذ الاحتياطات اللازمة للتعامل مع الحرائق وتوفير معدات مكافحة الحرائق بما في ذلك مخارج الطوارئ التي يجب الحفاظ عليها في حالة عمل في جميع الأوقات.
- يجب تسجيل الحوادث والأمراض المهنية في سجل وإخطار فريق البنك الدولي بها في غضون 24-48 ساعة.
- لا يُسمح لعاملي الشركاء المنفذين استخدام المتفجرات في هذا المشروع وسيضمن الشركاء المنفذين عدم استخدام أي متفجرات في أي أنشطة مشروع فرعي.

لا يقتطع الشركاء المنفذون أي مبلغ من أجورهم مقابل:

- توفير الأجهزة والمعدات والملابس الواقية لحماية العمال من التعرض للإصابات والأمراض المهنية.
- أي علاوات تُمنح للعمال عن العمل في ظروف ضارة بصحتهم ، أو أي وجبات تقدم لهم وفقاً لمتطلبات السلامة والصحة المهنية.
- النفقات المتكبدة على حساب الفحوصات الطبية للعمال ، بشكل منتظم أو غير ذلك ، على النحو الذي تقتضيه متطلبات السلامة والصحة المهنية.
- توفير معدات الإسعافات الأولية في مكان العمل.

بالإضافة إلى ذلك، سيُطلب من الشركاء المنفذين بموجب خطة الإدارة البيئية والاجتماعية التأكيد من أن العمال سيستخدمون معدات السلامة الأساسية ، وتلقي التدريب الأساسي على السلامة والإجراءات الوقائية الأخرى على النحو المنصوص عليه في إطار عمل الإدارة البيئية والاجتماعية للمشروع. ومع ذلك، سيتعين على الشركاء المنفذين:

- التأكد من وجود مستوى مناسب من الإدارة والموارد للامتثال لمتطلبات الصحة والسلامة المهنية ،
- توفير التزام واضح وقيادة للصحة والسلامة المهنية ،
- تحديد وتقييم المخاطر وتطبيع الأنشطة (القواعد والتعليمات والإجراءات).

## مشروع الاستجابة للأمن الغذائي والقدرة على الصمود في اليمن (P176129)

### إجراءات إدارة العمالة

- تحليل جميع الحوادث والأحداث.
- تقييم مؤشرات أداء الصحة والسلامة المهنية.
- إجراء عمليات التدقيق الداخلي لأنظمة الصحة والسلامة المهنية.
- تقييم متطلبات التدريب على الصحة والسلامة المهنية.
- إجراء المتابعة الطبية للعاملين بعد الحوادث.

### 6.2 الصحة والسلامة المهنية المحددة بشأن فيروس كورونا (كوفيد-19)

تنطبق هذه الأحكام على: العمال المباشرين والعمال المتعاقدين وعمال الإمدادات الأولية والعمال المحليين.

- سيتم تقييم الظروف الصحية للعمال قبل إشراكهم في المشروع، وسيتم رفض دخول العمال المرضى إلى مباني المكتب.
- سيتم تقليل الدخول / الخروج إلى الموقع أو مكان العمل ، وسيتم اتخاذ تدابير للحد من الاتصال بين العمال والمجتمع / الجمهور.
- سيتم تنفيذ تدريبات للعمال على النظافة والتدابير الوقائية الأخرى ، واستراتيجية اتصال لتحديثات منتظمة عن فيروس كورونا (كوفيد-19).
- سيتم إجراء تعديلات على ممارسات العمل لتقليل عدد العمال وزيادة التباعد الاجتماعي.
- سيتم وضع ومتابعة الإجراءات التي يجب اتباعها في حالة مرض العامل (وفقاً لإرشادات منظمة الصحة العالمية).
- إمدادات كافية من معدات الحماية الشخصية (الأنفحة)، سيتم توفير مرفق لغسل الأيدي والصابون و / أو المطهر المعتمد على الكحول في مباني المكتب / مواقع العمل.

### 6.3 العمال المحليون (المجتمعيون)

العمال المحليون هم أعضاء في المجتمع المحلي الذين يعينهم المقاول في عملية الاختيار، بالتعاون مع الصندوق الاجتماعي للتنمية ومشروع الأشغال العامة واللجنة المجتمعية المنتخبة للمشروع الفرعي. وينقسم العاملون في المجتمعات المحلية إلى عمال مهرة وغير مهرة للعمل في أصول المجتمع كمتطوعين في مجال الصحة المجتمعية. والعاملون في المجتمعات المحلية هم عمال طوعيون يتقاضون أجراً نقدياً مقابل العمل، ولا يمكن توظيفهم أو إكراههم على العمل كرهينة. وحيث أن أهداف المشروع تشمل توفير فرص عمل مؤقتة وفرص اقتصادية للمجتمعات الضعيفة، فقد حدد المشروع ما لا يقل عن 50 في المائة من اليد العاملة التي ستوظفها المجتمعات المحلية. ويقوم المقاول بتوظيف هؤلاء العمال على أساس الأجور اليومية وفقاً لمعدلات السوق المحلية الحالية. والمقاول ملزم بموجب العقد بتوفير التأمين اللازم، وتدابير الصحة والسلامة المهنية، وخطط الاستجابة الطارئة للحوادث لضمان حماية العمال. ويشجع المقاول على توظيف النساء للعمل في المجتمع بالقدر الممكن للعمل وللتوقيت المناسب للعمليات. ولن يمارس المقاول أي نوع من التمييز في إستخدام العمال من المجتمعات المحلية وسيشمل المشردين داخليا والفئات المهمشة، إن وجدت، داخل المجتمعات المحلية.

## 7. الموظفون المسؤولون

## مشروع الاستجابة للأمن الغذائي والقدرة على الصمود في اليمن (P176129)

### إجراءات إدارة العمالة

سيتم تنفيذ وإدارة المشروع بشكل مشترك من قبل منظمة الأغذية والزراعة (الفاو) وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وبرنامج الأغذية العالمي من خلال شركائها المنفذين لتحقيق الأهداف الخمسة التالية: (1) تحسين دخول الأسر المعيشية من خلال النقد مقابل العمل للبنية التحتية للإنتاج الزراعي (يتم تنفيذه من قبل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي). (2) زيادة إنتاج وبيع المحاصيل المغذية والمواشي والمنتجات السمكية (سيتم تنفيذه من قبل منظمة الأغذية والزراعة). (3) تحسين الحالة التغذوية للأسر المعيشية الريفية الضعيفة (يتم تنفيذه من قبل برنامج الأغذية العالمي). (4) بناء قدرات إدارة الأمن الغذائي (يتم إدارته من قبل منظمة الأغذية والزراعة). (5) إدارة المشاريع وإدارة المعارف (يتم تنفيذه من قبل منظمة الأغذية والزراعة).

ستقوم الوكالات المنفذة الثلاث وشركاؤها المنفذون بتعيين موظفين متخصصين ومسؤولين (بمن فيهم موظفو الصحة والسلامة المهنيين، والإجراءات الوقائية البيئية والاجتماعية والإجراءات الوقائية الجنسانية/العنف القائم على النوع الاجتماعي/الاستغلال والاعتداء الجنسيين) مسؤولين عن إدارة تنفيذ إجراءات إدارة العمالة والمعايير البيئية والاجتماعية ورصدها والإبلاغ عنها دورياً. وسيقوم موظفو الصحة والسلامة المعنية/موظفو البيئة والمجتمع التابعون للوكالات المنفذة بالتنسيق والتعاون والتواصل بصورة دورية، من خلال لجنة مشتركة لحماية المشاريع، ولضمان التنفيذ الأفضل والرصد والإبلاغ اللذان يتسمان بالقوة والمشاركة، لمختلف العناصر ونظم الوكالات المنفذة.

### • إشراك وإدارة عمال المشروع

سيقوم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأغذية والزراعة وبرنامج الأغذية العالمي بالإشراف على الشركاء المنفذين ودعمهم (الصندوق الاجتماعي للتنمية، ومشروع الأشغال العامة ووكالة تنمية المشاريع الصغيرة والأصغر) لتنفيذ المهام المحددة للمشروع. إدارة الشركاء المنفذين هي المسؤولة عن توظيف عمال المشروع، والتأكد من أن جميع تدابير العمل المتخذة في المواقع التي يتم فيها تنفيذ أنشطة المشروع الفرعي. ويكون برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأغذية والزراعة وبرنامج الأغذية العالمي وشركاؤهم المنفذون مسؤولون عن:

- تطبيق إجراءات إدارة العمالة الحالية في توجيه العمال.
- تحديث الإجراءات الحالية عند الضرورة في سياق إعداد وتطوير وتنفيذ المشروع.
- الاحتفاظ بسجلات التوظيف وعملية التوظيف للعمال المباشرين.
- مراقبة استيفاء معايير الصحة والسلامة المهنية في أماكن العمل بما يتماشى مع تشريعات الصحة والسلامة المهنية الوطنية.
- رصد تدريب العاملين في المشروع على الصحة والسلامة المهنية.
- ضمان الإدارة المشتركة في إدارة المقاولين المجتمعيين مع لجنة المجتمع والمقاولين المباشرين.
- تطوير وتنفيذ آلية تظلم العمال ومعالجة التظلمات الواردة من العمال المباشرين والعمال المتعاقدين والعمال المتعاقدين من الباطن والعمال المحليين.
- توقيع مدونة قواعد السلوك من قبل جميع العاملين.

### • إشراك وإدارة المقاولين/ المقاولين من الباطن

سيكون موظفو الشركاء المنفذين بصفتهم في المكتب الرئيسي والمكاتب الفرعية مسؤولين عن إشراك وإدارة المقاولين. يتم مساعدة الموظفين الميدانيين من قبل المستشارين الإشرافيين ، والمهندس الفني ، ونقطة اتصال الإجراءات الوقائية في الفرع لإدارة المقاولين والعمال ، وضمان الامتثال ومراقبة الأنشطة وتوفير تعليمات العمل بشأن السلامة والأمن. من المتوقع أيضاً أن يقوم المتعاقدون الذين لديهم إدارة مباشرة للشركاء المنفذين (المشرفون على شركاء المشروع: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وبرنامج الأغذية العالمي ومنظمة الأغذية والزراعة) بتطوير خطط إدارة العمل الخاصة بهم بناءً على خطة إدارة العمل الخاصة بالمشروع. سيكون المقاولون مسؤولين عما يلي:

سيكون موظفو الشركاء المنفذون كل حسب صفته في المكتب الرئيسي والمكاتب الفرعية مسؤولين عن التعاقد مع المقاولين وعن إدارتهم. ويتلقى الموظفون الميدانيون المساعدة من خبراء استشاريين إشرافيين ومهندسين تقنيين، ونقطة اتصال الإجراءات الوقائية في فرع إدارة المقاولين والعمال، وضمان الامتثال للأنشطة ورصدها، وتوفير تعليمات العمل بشأن السلامة والأمن. ويتوقع من المقاولين الذين يتمتعون بالإدارة المباشرة للشركاء المنفذين (بإشراف الشركاء في المشروع: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وبرنامج الأغذية العالمي ومنظمة الأغذية والزراعة (الفاو)) أن يضعوا خططهم الخاصة بإدارة العمالة استناداً إلى إجراءات إدارة العمالة الحالية للمشروع. ويتحمل المقاولون المسؤولية عن:

- التأكد من تطبيق إجراءات إدارة العمالة الحالية أيضاً على العمال المحليين في مجال البناء وعمال الصحة المجتمعية.
- الامتثال لتدابير التخفيف من مخاطر الصحة والسلامة المهنية المدرجة في إطار عمل الإدارة البيئية والاجتماعية وإجراءات إدارة العمالة الحالية. ستطبق هذه الإجراءات على العمال المتعاقدين والمتعاقدين من الباطن ،
- الاحتفاظ بسجلات التوظيف وعملية التوظيف للعمال المتعاقدين والعمال المحليين.
- توصيل مهام العمل وظروف العمل بشكل واضح إلى العمال المحليين والعمال المتعاقدين.
- إنشاء نظام للمراجعة الدورية والإبلاغ عن أداء العمل والسلامة والصحة المهنية.
- تقديم التدريب التوجيهي المنتظم (بما في ذلك التوجيه الاجتماعي) والتدريب على الصحة والسلامة والبيئة للموظفين.
- يجب أن يضمن المقاولون واللجان المجتمعية تنفيذ آلية التظلمات لجميع العمال المحليين والعمال المتعاقدين والتي تستند إلى أنظمة آلية معالجة المظالم الخاصة بالبنك الدولي وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأغذية والزراعة وبرنامج الأغذية العالمي (وهذا منصوص عليه في إطار عمل الإدارة البيئية والاجتماعية ويتم تضمينه في أي وثائق تعاقدية).

### • الصحة والسلامة المهنية

سيقوم الشركاء المنفذون على وجه السرعة بإبلاغ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأغذية والزراعة وبرنامج الأغذية العالمي بأي حادث أو واقعة تتصل بالمشروع يكون لها، أو يحتمل أن يكون لها، أثر ضار كبير على البيئة أو المجتمعات المحلية أو العمال،

## مشروع الاستجابة للأمن الغذائي والقدرة على الصمود في اليمن (P176129)

### إجراءات إدارة العمالة

بما في ذلك إستغلال أو إساءة معاملة الفئات الضعيفة، والاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي، وعمالة الأطفال، والعمل القسري وإصابات العاملين التي تتطلب عناية طبية خارج الموقع وإساءة إستعمال مبيدات الآفات أو تسريبها وحالات الوفاة، من بين أمور أخرى. كما ستوفر تفاصيل كافية حول الحادث أو الواقعة، مشيرة إلى التدابير الفورية المتخذة أو المزمع إتخاذها للتصدي لذلك. بعد ذلك اعداد تقرير عن الحادث أو الواقعة واقتراح ايه إجراءات تحول دون تكرارها.

تكون نقطة الاتصال المعنية بالصحة والسلامة والمهنية التابعة للشركاء التنفيذيين في المكتب الرئيسي مسؤولة عن ضمان الامتثال لجميع تدابير الصحة والسلامة المهنية وعن وجود مستوى مناسباً من الإدارة والموارد للامتثال لمتطلبات الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك إدارة الحرائق والتوزيع المجاني لمعدات الحماية الشخصية ومجموعات الإسعافات الأولية. يتم الرصد في الميدان من خلال مديري المكاتب الفرعية ، ونقطة الاتصال المعنية بالإجراءات الوقائية في المكتب الفرعي ونقطة الاتصال الفردية في المواقع المعنية بالرصد اليومي.

#### • تدريب العاملين:

سيضمن الصندوق الاجتماعي للتنمية وبرنامج الأشغال العامة ووكالة تنمية المشاريع الصغير والأصغر تحت إشراف وإدارة منظمة الأغذية والزراعة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وبرنامج الأغذية العالمي توفير التدريب لجميع عمالهم ، قبل أي عمل في الموقع على مخاطر البيئة والصحة والسلامة الأساسية المرتبطة بأعمال البناء المقترحة والمسؤولية عن العمال.

يجب أن تتضمن خطط الإدارة البيئية والاجتماعية الخاصة بالموقع اجتماعات تمهيدية أسبوعية في مواقع العمل مع التركيز على المواضيع التالية: عمالة الأطفال، والعمل القسري والعنف القائم على النوع الاجتماعي بما في ذلك آلية تقديم شكاوى العنف القائم على النوع الاجتماعي / الاستغلال والاعتداء الجنسيين، والصحة و السلامة الامتثال لمدونات قواعد السلوك...وما إلى ذلك. سيقوم مهندسو الموقع بتنظيم اجتماعات محادثات تمهيدية أسبوعية أو مخصصة (عند الاقتضاء) مع عمال البناء بشأن مخاطر البيئة والصحة والسلامة المرتبطة بأنشطة البناء والتي تم تنفيذها خلال الأسبوع الماضي وتلك التي من المتوقع تنفيذها خلال الأسبوع المقبل.

#### • معالجة تظلمات العمال

سيتم حل شكاوى العمال بشكل أساسي في الميدان عن طريق الاستشاريين المشرفين والمهندس الفني من خلال إجراءات آلية التظلمات ومديري المكاتب الفرعية ويتم رفعها عند الضرورة إلى الإدارة العليا لضمان الوصول إلى حل عادل.

### 8. آلية التظلمات

تقديم الشكاوى من خلال آلية التظلمات يضمن أن يعرب أصحاب المصلحة بما في ذلك عمال المشروع وأعضاء المجتمع عن عدم رضاهم عن مستوى أو جودة أنشطة الطرف المسؤول. بالإضافة إلى ذلك ، فإن ذلك يسمح بتحديد أي إجراءات سلبية أو أي أوجه قصور في الإجراءات المتخذة من قبل أي من الطرف المسؤول أو شركائه والتي تتسبب بشكل مباشر أو غير مباشر في عدم

## مشروع الاستجابة للأمن الغذائي والقدرة على الصمود في اليمن (P176129)

### إجراءات إدارة العمالة

رضا المستفيد المتضرر أو أي طرف آخر. قام الشركاء في المشروع بتعيين موظفين ذوي خبرة في مجالات الحماية والنوع الاجتماعي والعنف القائم على النوع الاجتماعي والسرية ، بالإضافة إلى أن الطرف المستقل المعني بالرصد يرفع تقريره على أساس ربع سنوي من المجتمعات المحلية والمستفيدين.

قد يكون لدى الشركاء المنفذين (منظمة الأغذية والزراعة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وبرنامج الأغذية العالمي) نظام إبلاغ منفصل عن القضايا المتعلقة بآلية التظلمات، ولكن يجب أن تقوم منظمة الأغذية والزراعة بتتبع الاستيعاب الشامل لشكاوى المشروع (كما يتقاسمها الشركاء المنفذون الآخرون) ، وستكون منظمة الأغذية والزراعة / برنامج الأمم المتحدة الإنمائي / برنامج الأغذية العالمي مسؤولة عن التنسيق مع الشركاء المحليين فيما يتعلق برفع التقرير.

في حين سيتم استلام الشكاوى ضمن أنظمة الإبلاغ الرئيسية لآلية التظلمات للوكالات المنفذة (منظمة الأغذية والزراعة وبرنامج الأغذية العالمي وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي)، سيتم فرز المظالم المتعلقة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي / الاستغلال والاعتداء الجنسيين/التحرش الجنسي بشكل خاص وإحالتها إلى متخصصي العنف القائم على النوع الاجتماعي / الاستغلال والاعتداء الجنسيين/التحرش للحصول على الدعم الكافي والمعالجة الملائمة لذلك.

### 8.1 آلية التظلم على مستوى المشروع

أثناء تصميم وبناء وتنفيذ أي مشروع فرعي، قد يشعر شخص أو مجموعة من الناس بالضرر المحتمل أو قد يتعرضون له، بشكل مباشر أو غير مباشر بسبب أنشطة المشروع. ويمكن أن تتصل المظالم التي قد تنشأ بالمسائل الاجتماعية مثل معايير الأهلية والاستحقاقات، وتعطل الخدمات، والخسارة المؤقتة أو الدائمة لسبل كسب العيش، وغير ذلك من القضايا الاجتماعية والثقافية. وقد تكون المظالم متصلة أيضا بالمسائل البيئية مثل توليد الأتربة المفرط، والأضرار التي لحقت بالبنية الأساسية بسبب الاهتزازات المتصلة بالبناء أو نقل المواد الخام، والضوضاء، والازدحامات المرورية، وانخفاض نوعية أو كمية الموارد المائية السطحية/الأرضية الخاصة والعامّة أثناء إعادة تأهيل الري، والأضرار التي لحقت بالحدائق المنزلية والأراضي الزراعية... وغيرها.

وفي حالة نشوء هذه الحالة، يجب أن تكون هناك آلية يمكن من خلالها للأطراف المتأثرة أن تحل هذه المسائل بطريقة ودية مع موظفي المشروع بطريقة تتسم بالكفاءة وعدم التحيز والشفافية وحسن التوقيت وفعالية التكلفة. ولبلوغ هذا الهدف، أدرجت آلية للتظلم في إطار عمل الإدارة البيئية والاجتماعية وخطة إشراك أصحاب المصلحة لهذا المشروع.

ولن تعرقل آلية التظلم إمكانية الوصول إلى سبل الانتصاف القضائية أو الإدارية حسب الاقتضاء أو عند تطبيقها، كما أنها ستكون متاحة بسهولة لجميع أصحاب المصلحة دون تكلفة ودون عقاب.

ستعمل آلية التظلم على ما يأتي:

أ توفير عملية مشروعة تسمح ببناء الثقة بين مجموعات أصحاب المصلحة وتؤكد لأصحاب المصلحة أنه سيتم تقييم مخاوفهم بطريقة عادلة وشفافة.

ب تسمح بالوصول البسيط والمبسط إلى آلية التظلم لجميع أصحاب المصلحة وتقديم المساعدة الكافية لأولئك الذين ربما واجهوا عقبات في الماضي حتى يتمكنوا من إثارة مخاوفهم.

## مشروع الاستجابة للأمن الغذائي والقدرة على الصمود في اليمن (P176129)

### إجراءات إدارة العمالة

ج توفير إجراءات واضحة ومعروفة لكل مرحلة من مراحل عملية آلية التظلم ، وتوفير توضيحاً لأنواع النتائج المتاحة للأفراد والمجموعات.

د تضمن معاملة عادلة لجميع الأفراد والمجموعات المعنيين والمتضررين من خلال نهج رسمي متسق يكون عادلاً ومستنيراً ويحترم المخاوف و / أو الشكاوى و / أو المظالم.

ه توفير نهجاً شفافاً ، من خلال إبقاء أي فرد / مجموعة متضررة على علم بالتقدم المحرز في شكاوهم ، والمعلومات التي تم استخدامها عند تقييم شكاوهم والمعلومات حول الآليات التي سيتم استخدامها لمعالجتها ؛ و

و تمكن من التعلم المستمر والتحسينات لآلية التظلم. من خلال التقييم المستمر ، قد تقلل الدروس المستفادة من الشكاوى والتظلمات المحتملة.

وستكون آلية التظلم شاملة للجنسين والعمر ومستجيبة، وستعالج الحواجز المحتملة أمام وصول النساء والمسنين والمعوقين والشباب وغيرهم من الفئات التي يحتاجون أن تكون مهمشة، حسبما يتناسب مع المشروع. ولن تعرقل آلية التظلم إمكانية الوصول إلى سبل الانتصاف القضائية أو الإدارية حسب الاقتضاء أو عند تطبيقها، كما أنها ستكون متاحة بسهولة لجميع أصحاب المصلحة دون تكلفة ودون عقاب.

وسيجري إبلاغ المعلومات المتعلقة بآلية التظلم وكيفية تقديم شكاوى و/أو تظلم خلال عملية إشراك أصحاب المصلحة، وتوضع في أماكن بارزة لإطلاع أصحاب المصلحة الرئيسيين عليها.

وسوف تصمم آلية التظلم على نحو يسمح بمعالجة الشواغل على وجه السرعة، باستخدام عملية مفهومة وشفافة توفر ردود فعل حسنة التوقيت للمعنيين بلغة يفهمونها، دون أي عقاب، وتعمل بطريقة مستقلة وموضوعية. وسيتم إبلاغ جميع أصحاب المصلحة المعنيين بآلية التظلم في الوقت المناسب وبالتدابير المتخذة لحمايتهم من الانتقام بسبب استخدامها. وستتخذ تدابير لتيسير وصول جميع أصحاب المصلحة في المشروع إلى آلية التظلم، مثل الرقم الهاتفي المجاني، والرسائل النصية القصير ورسائل البريد الإلكتروني وتطبيق واتساب. وإذا أمكن حل الشكاوى فوراً في الموقع أو على مستوى المشروع، فلا بد من تشجيع الموظفين (وإدارة شؤونهم) على القيام بذلك.

ويتمثل جزء رئيسي من آلية التظلم في إلزام فريق إدارة المشروع ومتعهد التشييد بالاحتفاظ بسجل للشكاوى و/أو التظلمات الواردة في مكاتب موقع المشروع المعنية، ويشمل ذلك التظلمات المقدمة من العمال. سيتم تسجيل المعلومات التالية:

أ. وقت وتاريخ وطبيعة الاستفسار و / أو القلق و / أو الشكاوى و / أو المظالم.

ب. نوع الاتصال (مثل هاتفي، خطاب مكتوب، اتصال شخصي).

ج. أسماء عنوان الاتصال ورقم الاتصال.

د. يتم أيضاً تسجيل الشكاوى مجهولة المصدر والتحقيق فيها وحلها

ه. الاستجابة والمراجعة التي يتم إجراؤها كنتيجة للاستفسار و / أو القلق و / أو الشكاوى و / أو المظالم.

و. الإجراءات المتخذة واسم الشخص الذي يقوم بالإجراء.

## 8.2 معالجة التظلم وإبلاغ الأشخاص

تهدف منظمة الأغذية والزراعة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وبرنامج الأغذية العالمي، بالتعاون مع الصندوق الاجتماعي للتنمية ومشروع الأشغال العامة ووكالة تنمية المنشآت الصغيرة والأصغر، إلى معالجة المظالم في فترة زمنية قصيرة في غضون 14 يوماً. يتم تقييم مظالم كل شخص بنهج وبأسلوب نزيه وموضوعي. وفي جميع الظروف، تتبع الشكاوى إلى أن يتم النظر في جميع سبل الانتصاف المناسبة. وسيزود الشخص بمعلومات عن القرار ويطلب منه تقديم تعليقات عليه. كما سيتم تناول الشكاوى المجهولة في المشروع. وستعطى أولوية للتظلمات المتصلة باستغلال العاملات، بما في ذلك التحرش الجنسي والاعتداء الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل والمعاملة غير العادلة، من أجل اتخاذ الإجراءات المناسبة.

ويكون مدير المشروع والمنسق الميداني وأخصائي الإجراءات الوقائية وأخصائي الشؤون الجنسانية والاجتماعية، وأخصائي الاتصالات، حسب الاقتضاء، مسؤولين عن إتخاذ الإجراءات المناسبة في الحالات التي يوجد فيها سبب للاعتقاد بأن أي حق قد انتهك. وسيتم التعامل مع جميع المظالم والردود بنهج عادل وموضوعي. كما أن الشفافية وإمكانية الوصول هما الشاغلان الرئيسيان لآلية الانتصاف هذه. وبالإضافة إلى ذلك، سيجري تحليل عدد التظلمات والردود وتواترها ومواضيع هذه التظلمات والإبلاغ عنها بصورة دورية للوحدات ذات الصلة والمستوى الإداري. واستناداً إلى هذه التقارير التفصيلية، يتم تحديد أكثر المسائل التي تتناولها هذه المسائل تواتراً، ويجري الشروع في أنشطة التحسين. وفي إطار المكون 1 من المشروع: يجب على أخصائي الشؤون الجنسانية والاجتماعية التعامل مع حالات نوع الجنس/العنف القائم على النوع الاجتماعي/الاستغلال والاعتداء الجنسيين بسرية عالية، من خلال اتباع مسار الإحالة الداخلي لكل من الصندوق الاجتماعي للتنمية ومشروع الأشغال العامة، وإذا لزم مزيد من الدعم، سيتعاون أخصائي الشؤون الجنسانية (التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي مع فريق حماية المرأة (الفريق العامل الفرعي المعني بالحماية) وإدارة حالات الاستغلال والاعتداء الجنسيين في شمال وجنوب اليمن<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وبرنامج الأشغال العامة والصندوق الاجتماعي للتنمية أعضاء في مجموعة حماية النساء (الفريق الفرعي العامل المعني بحماية المرأة) والحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين (المجموعة القطاعية الفرعية المعنية بالحماية).

وفيما يتعلق بالعمل الذي يضطلع به في إطار المكونات/ المكونات الفرعية التي تقودها منظمة الأغذية والزراعة، ترد التفاصيل الكاملة عن معالجة حالات العنف القائم على النوع الاجتماعي/الاستغلال والاعتداء الجنسيين في المرفق 4 من إطار عمل الإدارة البيئية والاجتماعية (خطة العمل المتعلقة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي). وأبرزت المشاورات مع أصحاب المصلحة، ولا سيما النساء، خلال إعداد مشروع مكافحة الجراد الصحراوي في اليمن، أن ضحايا العنف القائم على النوع الاجتماعي يفضلون دائما التزام الصمت وعدم مناقشة العنف الذي يتعرضون له نظرا للقيود الاجتماعية - الثقافية المفروضة على هذه القضايا. وعملا بالنهج المتبع في مشروع مكافحة الجراد الصحراوي في اليمن، ستستفيد آلية تقديم الشكاوى/التظلم من هذا المشروع من نفس العملية. وفي حالة العنف القائم على النوع الاجتماعي، تقدم الشكاوى على مستوى المنظمة غير حكومية (أو وكالة الأمم المتحدة المنفذة) التي تتدخل في مجال المساعدة فيما يتعلق بالعنف القائم على النوع الاجتماعي، مستخدمة الشرطة الوطنية و/أو الخدمات الاجتماعية المعنية، عند الاقتضاء، حسب مستوى العنف الذي تعانيه الضحية. ويمكن للضحية أيضا أن تتصل مباشرة بالخدمات الاجتماعية في المنطقة المحلية لشرح حالتها بدلا من المرور عبر شريك منفذ (الأمم المتحدة أو منظمة غير حكومية أو منظمة العمل الدولية). وسوف تظل بقية العملية كما هي. وبمجرد الإبلاغ عنها، تباشر الشرطة الوطنية إجراءات قانونية في المسائل التي يثبت فيها العنف بشهادة طبية. وإذا كانت الضحية قد تعرضت لصدمة، فإنها ستحال إلى المركز الاجتماعي المحلي للرعاية. في رعاية الضحية، واحدة من أهم النقاط التي تتعلق بإعادة إدماجهم إجتماعيا. ويمكن أيضا الإبلاغ عن حالات العنف القائم على النوع الاجتماعي/الاستغلال والاعتداء الجنسيين من خلال الأرقام المجانية التي تقدمها الوكالات المنفذة، وهي على وجه التحديد واحدة مخصصة لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين، أو من خلال آلية التظلم العامة للمشروع، التي ستتاح كليهما قبل التنفيذ. يتمتع الناجي من العنف القائم على النوع الاجتماعي بالحرية والحق في إبلاغ أي شخص عن أي حادث: عضو في المجتمع المحلي، موظف مشاريع، مدير حالات العنف القائم على النوع الاجتماعي... وغيرها<sup>2</sup>.

ولبرنامج الأغذية العالمي خط اتصال مباشر مجاني لتلقي الشكاوى وإحالتها إلى منسقين دوليين معنيين بمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين داخل المجتمع اليمني، وهما يحولان بدورهما الحالات إلى مكتب المفتش العام في المكتب الرئيسي لمزيد من الاستعراض والمتابعة. ويتم إحالة حالات العنف القائم على النوع الاجتماعي إلى موظف الحماية الدولية الذي يتابع مع رؤساء المكاتب الإقليمية ومكتب المفتش العام في المكتب الرئيسي من أجل إستعراضها وإحالتها إلى الخدمات المتخصصة عند الحاجة. وتعامل الحالات بسرية قصوى.

يوجد لدى برنامج الأغذية العالمي خط ساخن مجاني يتم من خلاله تلقي الشكاوى وإحالتها إلى نقطي اتصال دوليتين للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين داخل المكتب القطري لليمن الذين يحولون بدورهم الحالات إلى مكتب المفتش العام في المقر الرئيسي لمزيد من المراجعة والمتابعة. تتم إحالة حالات العنف القائم على النوع الاجتماعي إلى مسؤول الحماية الدولية الذي يتابع مع رؤساء

2 إذا كان الناجي طفلاً ، ينبغي التماس موافقة الوالدين أو الأوصياء إذا كان ذلك لصالح الطفل الفضلى وإذا لم يكونوا هم الجناة. وإذا رفض الوالدان/الأوصياء متابعة القضية في المحكمة بالنيابة عن الطفل ، بأدلة واضحة ، ينبغي لممثل الحكومة المعني أن يضطلع بالدور وأن يواصل القضية بالنيابة عن الطفل لضمان حمايته. وينبغي أولا إسداء المشورة للوالدين/الأوصياء ، وبعد ذلك ، رفع دعوى ضدهم لحرمان الطفل من حقوقه. ويجب الاضطلاع بجميع تدخلات مقدمي الخدمات للأطفال الباقين على قيد الحياة مع تدريب الموظفين على الإجراءات الملائمة للأطفال فيما يتعلق بمعالجة القضايا. وينبغي أن يستمر الطفل الناجي في الذهاب إلى المدرسة في الوقت الذي تستمر فيه الإجراءات ، وينبغي بذل جميع الجهود لضمان حمايته. وبالإضافة إلى ذلك ، ينبغي تطبيق جميع إجراءات الإبلاغ والإحالة المذكورة أعلاه.

المكاتب الإقليمية ومكتب المفتش العام في المقر الرئيسي للمراجعة والإحالة إلى الخدمات المتخصصة عند الحاجة. يتم التعامل مع الحالات بمنتهى السرية

## 9. إدارة المقاول

يقدم الشركاء المنفذون عدة خدمات لمختلف العاملين في المشروع، لتحقيق أهداف المشروع وإدارة أنشطة المشروع حسب الاقتضاء. وتتضمن هذه الخدمات تطوير البرامج وتطوير البنية الأساسية لتقنية المعلومات وإدارة الخوادم وقواعد البيانات وإعداد خطة تنفيذ التدريب ومستندات التدريب وتطوير وحدة التدريب عبر الإنترنت وتخطيط الاستثمار والأعمال الميدانية مثل مراقبة العاملين في الموقع...وما إلى ذلك.

وفي عملية إختيار المقاولين، تتبع معايير مختلفة في وثائق العطاءات مثل الأعمال السابقة المنجزة، والخبرة، ومؤهلات الموارد البشرية للمتعاقد، والامتثال في مسائل الصحة والسلامة، والاحتياطات المتخذة بشأن عمل الأطفال والعمل القسري. وتشمل البرامج التطبيقية المسؤولة عن إختيار المقاولين المباشرين وفقا للتدابير الإدارية للمتعاقد المرفق بوثيقة عطايمهم تدابير التخفيف من مخاطر العمل المحتملة، وحقوق العمال وأجورهم، وشروط العمل وشروطه، والتأمين على العمال والطرف الثالث، وحقوق الجنسين، وإجراءات إدارة التظلمات، ومتطلبات السلامة (خطط الطوارئ): الاتفاق مع المستشفيات، وموظفي الإشراف على سلامة المقاولين وتوفير معدات الوقاية الشخصية). وسيختار الشركاء المنفذون الممال المباشرين استنادا إلى معايير الاختيار، وهم الذين يلتزمون بما على أفضل وجه.

يتعاون الصندوق الاجتماعي للتنمية ومشروع الأشغال العامة مع المقاول المباشر واللجنة المجتمعية المنتخبة لكل مشروع فرعي في تطبيق مختلف الشروط الخاصة بالأهلية والمسؤولية عند إختيار العمال المحليين استنادا إلى ما يأتي: (1) الموظفين المحليين الذين هم عمال مهرة وغير مهرة لضمان توفير العمل الخاص للعامل المناسب والحد من مخاطر الإصابة. (2) في حالة عدم وجود عمالة محلية ماهرة، يكون المقاول المباشر مسؤولا عن توظيف عمال مهرة من خارج المجتمع وفقا لمعايير إجراءات إدارة العمالة وتوقيع مدونة قواعد السلوك. (3) ينبغي أن تشكل المرأة نحو 30 في المائة من فرص العمل وأن تعطى أنواعا من العمل تفي بقدرتها ومهاراتها. (4) يجب أن يتم إختيار العمال المحليين من المجتمع المحلي المستهدف، وسيشارك المقاول والشركاء المنفذون واللجنة المجتمعية المنتخبة في إدارتهم. (5) تطبيق المساواة والإنصاف وقصر مدة العقد وتناوب العمال لضمان تقسيم فرص العمل إلى عدد كبير من أفراد المجتمع المحلي العاطلين عن العمل.

وينبغي أن يتلقى العمال المباشرون والعمال المحليون التدريب والتوعية على الإجراءات الوقائية (بما في ذلك فيما يتعلق بالعنف القائم على النوع الاجتماعي/الاستغلال والاعتداء الجنسيين وآلية معالجة التظلمات، والصحة والسلامة المهنية) وإنفاذ تدابير الإجراءات الوقائية، والتفاصيل المتعلقة بتأمين العمال. وتدرج الميزانية المخصصة لهذه الأنواع من الأنشطة والتدريب، وما إلى ذلك، في جميع العقود المبرمة في إطار المشروع. وتتوافق نظم آلية معالجة التظلمات التي سيطبقها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وبرنامج الأغذية العالمي ومنظمة الأغذية والزراعة مع آلية التظلم التابعة للبنك الدولي، وهي تشمل أنواعا مختلفة من العمال، بما في ذلك العمال المتعاقدين والعمال المحليين والموظفين المدنيين والمنظمات غير الحكومية. ولذلك، يجب على المقاولين واللجان المجتمعية التي تدعم المشروع أن تكفل أيضا تنفيذ آلية معالجة التظلمات لجميع العمال المتعاقدين والعمال المحليين، استنادا إلى نظم آلية معالجة التظلمات للبنك الدولي وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأغذية والزراعة وبرنامج الأغذية العالمي، وتجمع هذه النظم معها (وهذا

## مشروع الاستجابة للأمن الغذائي والقدرة على الصمود في اليمن (P176129)

### إجراءات إدارة العمالة

منصوص عليه أيضا في إطار الإدارة البيئية والاجتماعية وسيتم إدراجه في أي وثائق تعاقدية). وخلال مرحلة تنفيذ الخدمات، سينظم الصندوق الاجتماعي للتنمية، ومشروع الأشغال العامة، ووكالة تنمية المنشآت الصغيرة والأصغر، تحت إشراف وإدارة منظمة الأغذية والزراعة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وبرنامج الأغذية العالمي زيارات مقررة وغير مخطط لها إلى مكاتب المقاولين و/أو الأماكن التي يجري فيها العمل. وفي هذه الزيارات، سيجري مراعاة التقدم المحرز في المسائل المتعلقة بالصحة والسلامة وحالة عمالة الأطفال والعمل القسري. وستتضمن تقارير الموقع مؤشرات الأداء الرئيسية لإدارة المقاولين وستدرج النواتج في التقارير الشهرية. وفي حالة عدم امتثال المقاولين، تتخذ إجراءات تصحيحية.