

الجمهورية اليمنية

مشروع الاستجابة لتعزيز الأمن الغذائي في اليمن

إجراءات إدارة العمالة المحدثة

المشروع الأساسي (تمويل المشروع) (P176129)

تمويل إضافي (P178439)

أعدده:

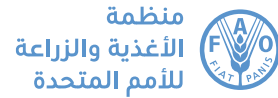
منظمة الأغذية والزراعة (الفاو)

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي

برنامج الأغذية العالمي

اللجنة الدولية للصليب الأحمر

25 يناير، 2023م



بتمويل ودعم من البرنامج العالمي للزراعة والأمن الغذائي
والمؤسسة الدولية للتنمية التابعة للبنك الدولي

جدول المحتويات

ملخص تنفيذي

1.....	مقدمة.....	.1
2.....	نظرة عامة على استخدام العمالة في المشروع.....	.2
5.....	خصائص عمال المشروع:.....	.3
5.....	توقيت المتطلبات من العمالة:.....	.4
6.....	تقييم مخاطر العمالة المحتملة.....	.5
6.....	وصف المشروع.....	5.1
7.....	الآثار البيئية والاجتماعية والمخاطر الكامنة.....	5.2
7.....	تشمل مخاطر العمالة الرئيسية ما يأتي:.....	5.3
10.....	الشروط والأحكام.....	.6
14.....	الصحة والسلامة المهنية.....	6.1
15.....	الصحة والسلامة المهنية المحددة بشأن فيروس كورونا (كوفيد-19).....	6.2
16.....	العمال المحليون (المجتمعين).....	6.3
16.....	الموظفون المسؤولون.....	.7
19.....	آلية التظلم.....	.8
19.....	آلية التظلم على مستوى المشروع.....	8.1
21.....	معالجة التظلم وإبلاغ الأشخاص.....	8.2
22.....	إدارة المفاوض.....	.9

قائمة الاختصارات

AF	Additional Financing/ Additional Fund	تمويل إضافي
AREA	Agricultural Research and Extension Agency	الهيئة العامة للبحوث والإرشاد الزراعي
CFW	Cash for Work	التقد مقابل العمل
CHVs	Community Health Volunteers	متطوعو صحة المجتمع
CAHW	Community Animal Health Workers	عمال صحة الحيوان في المجتمع
CO	Country Office	المكتب القطري
CC	Community Committee	اللجنة المجتمعية
DLRP	Desert locust Response Project	مشروع مكافحة الجراد الصحراوي
ESS	Environmental and Social Standard	المعيار البيئي والاجتماعي
GBV	Gender Based Violence	العنف القائم على النوع الاجتماعي
GRM	Grievance Redress Mechanism	آلية التظلم
GSMC	General Seed Multiplication Corporation	المؤسسة العامة لإكثار البذور المحسنة
GAHVQS	General Animal Health and Veterinary Quarantine Services	خدمات الحجر الصحي البيطري والصحة الحيوانية العامة
KPIs	Key Performance Indicators	مؤشرات الأداء الرئيسية
IDP	Internally Displaced Peoples/Persons	الأشخاص/الناس النازحين داخليا
LMP	Labour Management Procedure	إجراءات إدارة العمالة
LIWP	Labour Intensive Work Programme	برنامج العمل كثيف العمالة
M&E	Monitoring and Evaluation	الرصد والتقييم
MoPHP	Ministry of Public Health and Populations	وزارة الصحة العامة والسكان
MAIF	Ministry of Agriculture, Irrigation and Fisheries	وزارة الزراعة والري والثروة السمكية
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
PSEA	Prevention of Sexual Exploitation and Abuse	الحماية من الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي
PF	Parent Fund	التمويل الأساسي
R&L	Resilience and Livelihood	الصمود وسبل المعيشة
SFD	Social Fund for Development	الصندوق الاجتماعي للتنمية
SMEPS	Small Micro Enterprise Promotion Service	وكالة تنمية المنشآت الصغيرة والأصغر
SEA	Sexual Exploitation and Abuse	استغلال وانتهاك جنسيان

SH	Sexual Harassment	تحرش جنسي
TPM	Third-party monitoring	الرصد باستخدام طرف ثالث

ملخص تنفيذي

تصنف المخاطر البيئية والاجتماعية لمشروع مشروع الأستجابة لتعزيز الأمن الغذائي في اليمن بتمويلها الأساسي والإضافي 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 وتمويله الإضافي 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. سيتم تطبيق إجراءات إدارة العمالة المحدثة هذه على كل من المشروع الأساسي وتمويله الإضافي.

تم إعداد إجراءات إدارة العمالة لمشروع الأستجابة لتعزيز الأمن الغذائي في اليمن تحت المشروع الأساسي وتحديثه ليلبي التمويل الإضافي أهداف ومتطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) لأطار العمل البيئي والاجتماعي للبنك الدولي وكذلك قانون العمل الوطني اليمني. تحدد إجراءات إدارة العمالة المحدثة هذه الطريقة التي سيتم بها إدارة العاملين في المشروع وفقاً لمتطلبات القانون الوطني والمعيار البيئي والاجتماعي رقم (2). الغرض الرئيسي من إجراءات إدارة العمالة المحدثة هو تحديد متطلبات العمالة الرئيسية والمخاطر المرتبطة بالمشروع ومساعدة الشركاء المنفذين (IPs) على تحديد الموارد اللازمة لتلبية متطلبات العمالة في المشروع كما هو مذكور في إجراءات إدارة العمالة المحدثة للمشروع. وسيستخدم المشروع الأساسي وتمويله الإضافي 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 للوفاء 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 / التشريعات الوطنية.

1. مقدمة

تم إعداد إجراءات إدارة العمالة لمشروع الأستجابة لتعزيز الأمن الغذائي في اليمن (P176129) بالتمويل الأساسي وتحديثها بالتمويل الإضافي، والتي ستضمن الامتثال للمعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) بشأن العمالة وظروف العمل والمعيار البيئي والاجتماعي رقم (4) بشأن سلامة وصحة المجتمع من إطار العمل 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 المحدثة يتمثل في تسهيل تخطيط وتنفيذ المشروع من خلال تحديد المتطلبات الرئيسية للعمالة والمخاطر المرتبطة بها والإجراءات والموارد اللازمة لمعالجة قضايا العمالة المتعلقة بالمشروع. تحدد إجراءات إدارة العمالة المحدثة إرشادات عامة ذات صلة بأشكال مختلفة من العمل ولكن أيضاً القضايا والمخاوف التي تتعلق باعتبارات كوفيد-19.

2. نظرة عامة على استخدام العمالة في المشروع

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

(أ) **العمال المباشرين** - سيتم تنفيذ المشروع الأساسي وتمويله الإضافي بصورة مشتركة ويتم إدارته بشكل مباشر من قبل كل من منظمة الأغذية والزراعة (الفاو) وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وبرنامج الأغذية العالمي واللجنة الدولية للصليب الأحمر، و 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) عمال مباشرين.

- **برنامج الأمم المتحدة الإنمائي:** سيكون لإدارة المشروع الأساسي وتمويله الإضافي نفس الفريق المخصص للمشروع ومقره 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 الأساسي وتمويله الإضافي.

- **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 الأساسي والإضافي، بما في ذلك جميع الجوانب الائتمانية والبيئية والاجتماعية وكذلك الرصد والإبلاغ. وسيستند هذا الهيكل إلى الخبرة المكتسبة من المنح السابقة التي نفذتها الفاو في البلد. علاوة على ذلك، فإن فريق الفاو في صنعاء يدعمه فريق متخصص من الخبراء الفنيين على المستوى الإقليمي (القاهرة) ومستوى المقر 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 برنامج الأغذية العالمي مسؤول

حماية دولي وهو بصدد تعيين أخصائي وطني كبير في شؤون النوع الاجتماعي. وبالمثل، فإن خطط المكتب القطري لبرنامج الأغذية العالمي في اليمن وظفت خبير دولي في المعيار البيئي والاجتماعي. بالإضافة الى ذلك، يتلقى مكتب برنامج الأغذية العالمي في اليمن الدعم من مستشاره في المعيار البيئي والاجتماعي من مكتبه الإقليمي في القاهرة.

● ستقوم اللجنة الدولية للصليب الأحمر بتنفيذ أنشطتها في إطار التمويل الإضافي باستخدام الفريق الموجود في اليمن. يتألف هذا الفريق من الموظفين الفنيين في مجالات سبل العيش والخدمات البيطرية والتحليل والأدلة والضمانات الاجتماعية والبيئية و الأعمال اللوجستية، وسيقوم هذا الفريق بالإشراف على العمليات اليومية. وسيدعم الفريق منسق مشروع مقره في عمان، بالإضافة إلى خبراء إقليميين ودوليين بشأن التدابير الوقائية البيئية، والمساءلة أمام السكان المتضررين، والعنف الجنسي، والجوانب الائتمانية، والرصد والإبلاغ.

● الصندوق الاجتماعي للتنمية: يرأس المدير العام الهيئة التنفيذية للصندوق الاجتماعي للتنمية في المكتب الرئيسي والفروع التسعة للصندوق الاجتماعي، والتي تغطي جميع محافظات اليمن. ومن الناحية المؤسسية، سيقدم المكتب الرئيسي للصندوق الاجتماعي للتنمية في صنعاء الدعم الشامل في تنفيذ مكونات المشروع:

- و المكاتب الفرعية التسعة للصندوق الاجتماعي للتنمية كما يلي: فرع عدن (محافظات عدن وابين ولحج والضالع)، فرع عمران (محافظات عمران وصعدة)، فرع الحديدة (محافظات الحديدة وريمه)، فرع صنعاء (محافظات صنعاء، والجوف ومارب والمحويت)، وفرع المكلا (محافظات حضرموت وشبوة وسقطرى والمهرة)، وفرع حجة (محافظه حجة)، وفرع تعز (محافظات تعز)، وفرع اب (محافظه اب) وفرع ذمار (محافظات ذمار والبيضاء) التي ستقدم الدعم والتنسيق لأنشطة المشروع. 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 ومسؤول آلية معالجة التظلمات ويشاركون في الأنشطة اليومية.

- يشتمل نظام إدارة المخاطر البيئية والاجتماعية الحالي للصندوق الاجتماعي للتنمية على متخصص في اجراءات الوقاية البيئية والاجتماعية وفي الصحة والسلامة المهنية مسؤول عن إدارة فريق يتألف من 19 عضوًا: سبعة في المقر الرئيسي ؛ ثلاث نقاط اتصال لخطة الإدارة البيئية والاجتماعية في الزراعة وبرنامج العمل كثيف العمالة؛ و (10) في فروع مختلفة. مسؤولان للصحة والسلامة المهنية، واثان من مسؤولي الحماية البيئية والاجتماعية، ومسؤول واحد للنوع الاجتماعي، و (1) مساعد إداري للإجراءات الوقائية في المقر الرئيسي. بالإضافة إلى (2) نقاط اتصال للإجراءات الوقائية في فرع تعز وجميع الفروع المتبقية لديها نقطة اتصال واحدة للإجراءات الوقائية. تم تعيين ما مجموعه 425 عاملاً مباشراً في هذا المشروع (بما في ذلك 400 موظف يعملون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي و 25 موظفًا يعملون مع منظمة الأغذية والزراعة).

- سيتم تعيين موظفين إضافيين لتغطية المجالات التي توجد بها احتياج.

- **مشروع الأشغال العامة:** لديه مدير تنفيذي يقود المكتب الرئيسي في صنعاء الى جانب (10) فروع في البلاد، يغطوا جميع المحافظات في اليمن. ولدى مشروع الأشغال العامة وحدة الإجراءات الوقائية البيئية والاجتماعية وتقع تحت مسؤولية مدير المشروع بجانب الوحدات الأخرى، وتشمل وحدة الإجراءات الوقائية البيئية والاجتماعية مختص الإجراءات الوقائية البيئية والاجتماعية ومنسق وحدة الإجراءات الوقائية البيئية والاجتماعية، ومنسق النوع الاجتماعي. وتندرج وحدة فرعية للصحة والسلامة المهنية تحت وحدة التدابير الوقائية لتوفير الدعم الشامل والرصد والتنسيق لجميع النواحي ذات العلاقة. يوظف مشروع الأشغال العامة مسئول بيئي اجتماعي في كل فرع لدعم ورصد تنفيذ الإجراءات الوقائية وضمان الامتثال على المستوى الميداني. ويتم نشر مساعدين للتدابير الوقائية البيئية والاجتماعية في كل موقع لرصد والابلاغ عن الامتثال للتدابير الوقائية في المشاريع الفرعية. ويقدر عدد العاملين بعدد 53 عاملاً مباشراً كموظفين أساسيين و70 مستشاراً يدعمون الموظفين. ويبنى الهيكل على الخبرة من منح البنك الدولي السابقة المنفذة في البلاد.
- **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 المتقاعدون-** بمن فيهم الخبراء الاستشاريون والعمال المتقاعدون لأعمال البناء وإعادة التأهيل، وهذا يشمل المقاولين الذين يقومون بدورهم بتوظيف عمال/ موظفين/ مزارعين من خلال نظام النقد مقابل العمل، استناداً إلى الأجور اليومية 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 2.1 و 2.2 و 4 من المشروع.

(ج) **العمال الخليلون (المجتمعون)-** 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 لتعزيز الأمن الغذائي 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 برنامج الأغذية العالمي مع متطوعي الصحة المجتمعية. يقوم متطوعي الصحة المجتمعية بتقديم خدمات التغذية، بما في ذلك توزيع السلع الغذائية، وجلسات التوعية التغذوية وفحص وإحالة النساء والأطفال (دون سن الخامسة) لدعم تدخلات سوء التغذية الحاد. يقدم مكتب الصحة بالمحافظة خدمات داعمة لمتطوعي الصحة المجتمعية وتسهيل انعقاد اجتماعات المراجعة الشهرية مع متطوعي الصحة المجتمعية. ويضطلع الشركاء المنفذون التابعين لبرنامج الأغذية العالمي بتعيين متطوعي الصحة المجتمعية بالتعاون مع وزارة الصحة العامة والسكان والسلطات المحلية. تم تحديد عملية اختيار متطوعي الصحة

المجتمعية في الدليل الإرشادي الوطني لبرنامج متطوعي الصحة المجتمعية. يتم تزويد متطوعي الصحة المجتمعية الجدد بدورة تدريبية حول برنامج التغذية المجتمعية.

د) موظفو الخدمة المدنية (الموظفون الحكوميون): في الحالات التي يعمل فيها موظفو الخدمة المدنية الحكوميون فيما يتصل بالمشروع، بدوام كامل أو جزئي، سيظلون خاضعين لأحكام وشروط عقد أو ترتيب التوظيف الحالي المتعلق بموظفي القطاع العام، ما لم يكن هناك نقل قانوني فعال لعملهم أو انخراطهم 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 بصفتهن الحكومية. على سبيل المثال، يمكن ان يشاركوا في نشاطات التدريب والتحصين. 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 وتمويله الاضائي. 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 والادارة العامة لصحة الحيوان والحجر الصحي. وزارة الزراعة والري والثروة السمكية (قسم الإرشاد)، خدمات الحجر الصحي البيطري والصحة الحيوانية العامة (GAHVQS)، عمال صحة الحيوان في المجتمع (CAHW)، المؤسسة العامة لإكثار البذور المحسنة (GSMC)، الهيئة العامة للبحوث والإرشاد الزراعي (AREA) والمختبرات البيطرية والجامعة البيطرية ومختبر الجودة.

3. خصائص عمال المشروع:

سيتم تعيين جميع العاملين في مشروع الاستجابة لتعزيز الأمن الغذائي في اليمن في المشروع الأساسي وتمويله الإضائي محليا. وسيتم تشجيع المقاولين على توظيف العمال المحليين بمن فيهم العاملات إلى أقصى حد ممكن. وسيتم تكليف العاملات بمهام تتناسب مع قدراتهم. وسيكفل المقاولون استيفاء العمال الحد الأدنى للسن، على سبيل المثال عمال لا تقل أعمارهم عن 18 عاماً بالنسبة للأعمال الخفيفة التي لا تنطوي على أي مخاطر أو مصادر خطر محتملة، وعمال فوق سن 18 عاماً بالنسبة للأعمال الأخرى.

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 أيضا فرص عمل للعمال المهرة وغير المهرة. غير أنه سيتم توظيف عمال مهرة، عند الاقتضاء، وفقا 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 (تحسين سبل الحصول على الغذاء)، واستعادة الإنتاج الزراعي وتوسيعه (تحسين توافر الغذاء)، وتعزيز التغذية على مستوى الأسر (تحسين التغذية). ولتحقيق هذه الأهداف، يتضمن مشروع التمويل الإضافي خمسة عناصر، منها: (1) تحسين دخل الأسر من خلال النقد مقابل العمل لصالح البنية التحتية للإنتاج الزراعي. (2) زيادة إنتاج وبيع المحاصيل الغذائية والمواشي والمنتجات السمكية. (3) تحسين حالة التغذوية للأسر الريفية. (4) بناء القدرات لإدارة الأمن الغذائي. (5) إدارة المشاريع وإدارة المعارف.

ويهدف المشروع الأساسي وتمويله الإضافي إلى العمل من خلال العديد من الوكالات المنفذة - منظمة الأغذية والزراعة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، واللجنة الدولية للصليب الأحمر 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. في المشروع الأساسي يتم تنفيذ المكون 2 من المشروع من قبل منظمة الأغذية والزراعة بدعم من الشركاء المنفذين؛ وكالة تنمية المشاريع الصغيرة والأصغر، والمؤسسة العامة لإكثار البذور المحسنة، ووزارة الزراعة والري والثروة السمكية (إدارة الارشاد) وخدمات الحجر الصحي البيطري والصحة الحيوانية العامة بينما في التمويل الإضافي ستنضم اللجنة الدولية للصليب الأحمر. ويتم تنفيذ المكون 3 من قبل برنامج الأغذية العالمي في المشروع الأساسي وفي التمويل الإضافي يتم تنفيذه من قبل برنامج الأغذية العالمي ومنظمة الأغذية والزراعة بالتعاون مع شريكهم المنفذ الصندوق الاجتماعي للتنمية، ويتم تنفيذ المكون 4 في المشروع الرئيسي من قبل منظمة الأغذية والزراعة وفي التمويل الإضافي سيتم تنفيذه من قبل منظمة الأغذية والزراعة واللجنة الدولية للصليب الأحمر من خلال الشركاء المنفذين؛ وهم الصندوق الاجتماعي للتنمية ومشروع الأشغال العامة والهيئة العامة للبحوث والإرشاد الزراعي ووزارة الزراعة والري والثروة السمكية والمختبر البيطري / الجامعة البيطرية وخدمات الحجر الصحي البيطري والصحة الحيوانية العامة ومختبر الجودة والمؤسسة العامة لإكثار البذور المحسنة إدارة الارشاد في وزارة الزراعة والري والثروة السمكية. سيتم تنفيذ المكون 5 في التمويل الأساسي والإضافي من قبل جميع الشركاء المنفذين. ستظل المكونات في التمويل الإضافي كما هي في المشروع الرئيسي، على الرغم من أن عناوين المكونات سيتم تعديلها لتمثل بعض الأنشطة المبسطة. سيتم تطبيق معايير الاستهداف الجغرافي الجديدة المقترحة لضمان تداخل أنشطة المكون الأول مع أنشطة المكونين 2 و 3 في نفس المواقع الجغرافية واستكمال تدخلات إنتاج وتوزيع الأغذية في المشروعات الأخرى التي يمونها البنك. سيعمل التمويل الإضافي على زيادة وتوسيع نطاق الدعم الذي يركز على الصمود في المشروع الرئيسي. يتماشى تصميمه بشكل وثيق مع ركائز خارطة طريق البنك الدولي لدعم البلدان التي تواجه الأزمات، والجمع بين دعم الاستجابة للأزمات مع إحراز تقدم نحو أهداف التنمية طويلة الأجل.

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.
- الآثار المترتبة على عدم الالتفات لاعتبارات النوع الاجتماعي 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 والتدهور من سوء الإدارة على التربة والموارد الأرضية.
- التأثيرات الناجمة عن النفايات الصلبة التي ينتجها العمال (القمامة والأكياس البلاستيكية) التي تتراكم وتلوث البيئة.
- (ج) الآثار المترتبة 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) والكوليرا.
- 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.

5.3 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 عمالاً خطرة، 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 اللاتي صادقت عليهما اليمن). وبالمثل، لن يستخدم أي طفل في 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 هذه، 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. ويتفاقم 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 اجتماعية 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 ارتفاع الأسعار ومزاحمة 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 ريادية الأعمال)، النساء أكثر عرضة للتحديات الاقتصادية والاجتماعية والأمنية التي تنجم عن الصراع، وبالتالي ينبغي الوصول لهن بشكل استباقي ليصلن إلى النقد لتحسين قوتهن الشرائية للغذاء والضروريات الأساسية. تتأثر الفجوات الصارخة بين الجنسين وتندرج في سياق معايير جنسانية محافظة وصارمة. غالباً ما تزداد مخاطر العنف القائم على النوع الاجتماعي والاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي 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.

سيضمن المشروع تعميم التدخلات المراعية للنوع الاجتماعي عبر جميع مكونات المشروع، وإنشاء مسارات للتوظيف والمشاركة في المجتمع ولعب دور رئيسي في بناء القدرة على الصمود أمام الصدمات، وتحسين سبل العيش وتخفيف القيود الاجتماعية. وهذا مهم

في السياق القطري الحالي حيث يمكن أن يؤدي تمكين الإمكانات الإنتاجية الكاملة للمرأة إلى تحقيق مكاسب هائلة في الحد من العنف القائم على النوع الاجتماعي والفجوات بين الجنسين في التعليم والتوظيف والوصول إلى الخدمات. وسيطلب أيضا 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 معالجة التظلمات المرتبطة بالمشروع لمنع هذه المخاطر وتخفيف حدتها (مثل تلك المرتبطة بتدفق 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 لاطلاعها 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 سلبا بأنشطة المشروع: الضوضاء والمخلفات والمرور والإضاءة والحفر واستخدام مبيدات الآفات وتخزينها 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 يخلقها 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. وكندبير 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 الشركاء المنفذ والسلطات المحلية والمجتمعات المحلية. ويرد توضيح للتفاصيل بشكل أكبر في خطة إدارة الأمن.

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، فضلا 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 الاجتماعي رقم (26) لسنة 1991م تعويضات التقاعد. تنطبق الشروط والأحكام التالية على العمال وفقاً لقوانين العمل للحكومة 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 ثماني 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 يوم 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 احتجاز 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 للعامل التي لا تُدفع على أساس شهري أو أسبوعي أو يومي على أساس متوسط الأجور 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. لا يجوز لصاحب العمل أن يفرض غرامات أخرى بسبب التغيب عن العمل.

يكون الحد الأدنى للأجر المستحق للعامل على النحو التالي:

- العمل المباشر لموظفي الشريك المنفذ ومكافأة المستشار وفقاً لعقود العمل. سيتم تحديد الأجر الشهري بما يتماشى مع مستوى المسؤوليات.
- العمال المتعاقدون على أساس الأجور اليومية التي يدفعها المقاول بما يتماشى مع معدلات السوق الحالية المدفوعة للعمال الماهرة أو شبه الماهرة أو غير الماهرة. قد تختلف الأسعار اليومية من محافظة إلى أخرى؛ وبالتالي، يجب أن تكون معادلة للأجور المدفوعة في الموقع المحدد.
- سيتم دفع أجور العاملين المجتمعيين على غرار العمال المتعاقدين في حالة مشروع الأشغال العامة ووفقاً لبرنامج العمل الكثيف العمالة ودليل العمليات في حالة الصندوق الاجتماعي للتنمية. النقد 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 أساسي كل 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 القانون الوطني ولوائحه. 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.

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. ومع ذلك، قانون العمل نص على عدم جواز تشغيل المرأة ليلاً إلا في شهر رمضان وفي الوظائف التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير.

كما ينظم وقت العمل للحوامل. ساعات العمل اليومية للمرأة الحامل محددة بخمس ساعات بعد الشهر السادس من الحمل ولمدة ستة أشهر من الرضاعة الطبيعية. للعاملة الحامل الحق في الحصول على إجازة ولادة بأجر كامل لمدة ستين يوماً. يحظر العمل الإضافي للمرأة الحامل التي بلغت شهرها السادس على الأقل والمرأة التي ولدت منذ أقل من ستة أشهر.

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 منها 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، 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. يجب الاحتفاظ بسجل لجميع العمال ويكون في متناول اليد للتفتيش و / أو المراقبة.

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.
- 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 منطقة للراحة / مكان استراحة مناسب يسهل الوصول إليه لاستخدام العامل
- 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 جهوزية في جميع الأوقات.
- يجب تسجيل الحوادث والأمراض المهنية في سجل وإخطار فريق البنك الدولي بما في غضون 24 ساعة.
- لا يُسمح لعمالي الشركاء المنفذين استخدام المتفجرات في هذا المشروع وسيضمن الشركاء المنفذون عدم استخدام أي متفجرات في أي أنشطة متصلة بمشروع 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 المحدثة. 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).
- تحليل جميع الحوادث والأحداث.
- تقييم مؤشرات أداء الصحة والسلامة المهنية.
- إجراء عمليات التدقيق الداخلي للمعايير الأدنى 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 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 (الأقنعة)، سيتم توفير مرفق لغسل الأيدي والصابون و / أو المطهر المعتمد على الكحول في مباني المكتب / مواقع العمل.

6.3 العمال المحليون (المجتمعون)

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 أجرا نقديا 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 وفقا لمعدلات السوق المحلية الحالية. والمقاول ملزم بموجب العقد بتوفير التأمين اللازم، وتدابير الصحة والسلامة والمهنية، 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 استخدام العمال من المجتمعات المحلية وسيشمل النازحين داخليا والفئات المهمشة، إن وجدت، داخل المجتمعات المحلية.

7. الموظفون المسؤولون

سيتم تنفيذ وإدارة المشروع بشكل مشترك من قبل منظمة الأغذية والزراعة (الفاو) وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وبرنامج الأغذية العالمي من خلال شركائها المنفذين ومباشرة من قبل اللجنة الدولية للصليب الأحمر لتحقيق الأهداف الخمسة التالية: (1) تحسين دخل الأسر 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 واللجنة الدولية للصليب الأحمر). (3) تحسين حالة التغذية للأسر الريفية الضعيفة (يتم تنفيذه من قبل برنامج الأغذية العالمي). (4) بناء قدرات إدارة الأمن الغذائي (يتم إدارته من قبل منظمة الأغذية والزراعة واللجنة الدولية للصليب الأحمر). (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 دوريا. وسيقوم موظفو الصحة والسلامة المعنية/موظفو البيئة والمجتمع التابعون للوكالات المنفذة بالتنسيق والتعاون والتواصل بصورة دورية، من خلال لجنة حماية مشتركة للمشروع، ولضمان التنفيذ الأفضل والرصد والإبلاغ اللذان يتسمان بالقوة والمشاركة، لمختلف العناصر ونظم الوكالات المنفذة.

- إشراك وإدارة عمال المشروع الأساسي والتمويل الإضافي

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، والمؤسسة العامة لإكثار البذور المحسنة، والهيئة العامة للبحوث والإرشاد الزراعي، ووزارة الزراعة والري والثروة السمكية، والمختبر/الجامعة البيطرية، خدمات الحجر الصحي البيطري والصحة الحيوانية العامة، ومختبر الجودة) 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. ستقوم اللجنة الدولية للصليب الأحمر بتنفيذ أنشطتها بشكل مباشر (وليس من خلال شريك منفذ). برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأغذية والزراعة واللجنة الدولية للصليب الأحمر وبرنامج الأغذية العالمي وشركاؤهم المنفذون مسؤولون عن:

- تطبيق إجراءات إدارة العمالة الحالية في توجيه العمال.
- تحديث الإجراءات الحالية عند الضرورة خلال 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 بصفقتهم 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 والعاملين، وضمان الامتثال ومراقبة الأنشطة وتوفير تعليمات العمل بشأن السلامة والأمن. من المتوقع أيضاً أن يقوم المقاولون الذين لديهم إدارة مباشرة للشركاء المنفذين (المشرفون على شركاء المشروع: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وبرنامج الأغذية العالمي ومنظمة الأغذية والزراعة) بتطوير خطط إدارة العمالة الخاصة بهم بناءً على خطة إدارة العمالة الخاصة بالمشروع. سيكون المقاولون مسؤولين عما يلي:

- التأكد من تطبيق إجراءات إدارة العمالة أيضاً على العمال المحليين في مجال البناء وعمال متطوعي الصحة المجتمعية.
- الامتثال لتدابير التخفيف من مخاطر الصحة والسلامة المهنية المدرجة في إطار عمل الإدارة البيئية والاجتماعية وإجراءات إدارة العمالة المحدثة. 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 العمال 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 معالجة التظلمات لجميع العمال المحليين والعمال المتعاقدين والتي تستند إلى وتتماشى مع 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، بما في ذلك استغلال أو إساءة معاملة الفئات الضعيفة، والاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي، وعمالة الأطفال، والعمل القسري وإصابات العاملين التي تتطلب عناية طبية خارج الموقع وإساءة استعمال 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 اتخاذها للتصدي لذلك. بعد ذلك اعداد تقرير عن الحادث أو الواقعة واقتراح اية إجراءات تحول دون تكرارها.

تكون نقطة الاتصال المعنية بالصحة والسلامة المهنية 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 ومشروع 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 المخاطر البيئية والاجتماعية والصحة والسلامة الأساسية المرتبطة بأعمال البناء المقترحة والمسؤولية عن العمال. وستكون اللجنة الدولية للصليب الأحمر مسؤولة عن القيام بذلك لعمالها.

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 التظلم

تقديم الشكاوى من خلال آلية التظلم 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 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 الثالث المعني بالرصد يرفع تقريره على أساس ربع سنوي من المجتمعات المحلية والمستفيدين.

قد يكون لدى الشركاء المنفذين (منظمة الأغذية والزراعة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي واللجنة الدولية للصليب الأحمر وبرنامج الأغذية العالمي) نظام إبلاغ منفصل عن القضايا المتعلقة بآلية التظلمات، ولكن يجب أن تقوم منظمة الأغذية والزراعة بتتبع الاستيعاب الشامل لشكاوى المشروع (كما يشاركها 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 واللجنة الدولية للصليب الأحمر 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 في التمويل الاضائي.

ولن تعرقل آلية التظلم إمكانية الوصول إلى سبل الانصاف 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.

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 ومستنبطاً 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 يحتمل أن تكون مهمشة، حسبما يتناسب مع المشروع.

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 القصيرة ورسائل البريد الإلكتروني وتطبيق واتساب. وإذا أمكن حل الشكاوى فوراً في الموقع أو على مستوى المشروع، فلا بد من تشجيع الموظفين (وإدارة شؤونهم) للقيام بذلك.

ويتمثل جزء رئيسي من آلية التظلم في إلزام فريق إدارة المشروع ومقاول 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.
- هـ. 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 واللجنة الدولية للصليب الأحمر وبرنامج الأغذية العالمي، بالتعاون مع الصندوق الاجتماعي للتنمية وكالة تنمية المنشآت الصغيرة والأصغر ومشروع الأشغال العامة، 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 الانصاف 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 اتخاذ 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 الانصاف 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 القضايا التي تتناولها هذه المعالجة تواتراً، ويجري الشروع في أنشطة التحسين. وفي إطار المكون 1 من المشروع: يجب على أخصائي النوع الاجتماعي 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 اليمن¹.

¹ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومشروع الأشغال العامة والصندوق الاجتماعي للتنمية أعضاء في مجموعة حماية النساء (الفريق الفرعي 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 الملحق 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 تعانیه 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 وزارة الزراعة والري). وسوف تظل بقية العملية كما هي. وبمجرد الإبلاغ عنها، تباشر الشرطة الوطنية إجراءات قانونية في المسائل التي تثبت فيها العنف بشهادة طبية. وإذا كانت الضحية قد تعرضت لصدمة، فإنها ستحال إلى المركز الاجتماعي المحلي للرعاية. في رعاية الضحية، واحدة من أهم النقاط 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، وأحدها على وجه التحديد مخصصة لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين، أو من خلال آلية التظلم العامة للمشروع، التي ستتاح كليتها 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، الخ. 2

ولبرنامج الأغذية العالمي خط اتصال مباشر مجاني لتلقي الشكاوى وإحالتها إلى منسقين دوليين معنيين بمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين داخل مكتبه القطري في اليمن، وهما يحولان بدورها الحالات إلى مكتب المفتش العام في المكتب الرئيسي لمزيد من المراجعة 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 مراجعتها وإحالتها إلى الخدمات المتخصصة عند الحاجة. وتعامل الحالات بسرية قصوى.

يوجد لدى اللجنة الدولية للصليب الأحمر خط ساخن مجاني يتم من خلاله تلقي الشكاوى وإحالتها مباشرة إلى نقاط الاتصال في بعثة اليمن، ثم إلى المتخصصين في المقر الرئيسي للمراجعة والدعم والمتابعة.

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

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 أولاً 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.

التدريب ومستندات التدريب وتطوير وحدة التدريب عبر الإنترنت وتخطيط الاستثمار والأعمال الميدانية مثل مراقبة العاملين في الموقع، وما إلى ذلك.

وفي عملية اختيار المقاولين، تتبع معايير مختلفة في وثائق العطاءات مثل الأعمال السابقة المنجزة، والخبرة، ومؤهلات الموارد البشرية للمقاول، والامتثال في مسائل الصحة والسلامة، والاحتياطات المتخذة بشأن عمل الأطفال والعمل القسري. يشمل الشركاء المنفذون المسؤولون عن اختيار المقاولين المباشرين وفقاً لتدابير إدارة المقاول المرفقة بوثيقة العطاء الخاصة بهم تدابير التخفيف لمخاطر العمل المحتملة، وحقوق العمال وأجورهم، وشروط وأحكام التوظيف، والتأمين للعمال والطرف الثالث، حقوق النوع الاجتماعي، وإجراءات إدارة التظلمات، ومتطلبات السلامة (خطط الطوارئ): اتفاق مع المستشفيات، وموظفي الإشراف على السلامة للمقاولين، وتوفير معدات الحماية الشخصية). وسيختار الشركاء المنفذون المقاولين المباشرين استناداً إلى معايير الاختيار، وهم الذين يلتزمون بها على أفضل وجه.

تعمل اللجنة الدولية للصليب الأحمر والصندوق الاجتماعي للتنمية ومشروع الأشغال العامة و المؤسسة العامة لإكثار البذور المحسنة ووزارة الزراعة والري والثروة السمكية وخدمات الحجر البيطري والصحة الحيوانية العامة والهيئة العامة للبحوث والإرشاد الزراعي و المختبر البيطري / الجامعة البيطرية و مختبر الجودة بالتعاون مع المقاول المباشر ولجنة المجتمع المنتخبة لكل مشروع فرعي لتطبيق شروط الأهلية والمسؤولية المختلفة، في اختيار عمال المجتمع (العمال المحليون)، بناءً على: (1) عمال المجتمع الذين لديهم عمال مهرة وغير مهرة لضمان إعطاء العمل المحدد للعامل المناسب وتقليل مخاطر الإصابة؛ (2) إذا لم يكن هناك عمالة ماهرة في المجتمع المحدد، فسيكون المقاول المباشر مسؤولاً عن توظيف العمال المهرة من خارج المجتمع وفقاً لمعايير إجراءات إدارة العمالة وتوقيع مدونة السلوك؛ (3) ينبغي مراعاة النساء بحوالي 30٪ من فرص العمل وأن يُمنحن أنواع العمل التي تفي بقدراتهن ومهاراتهن؛ (4) يجب اختيار عمال المجتمع من المجتمع المستهدف، وستتم إدارتهم بشكل مشترك من قبل المقاول والشركاء المنفذين ولجنة المجتمع المنتخبة؛ (5) تم تطبيق المساواة والإنصاف وقصر مدة العقد وتناوب العمال لضمان تقسيم فرص العمل على عدد كبير من أفراد المجتمع 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 واللجنة الدولية للصليب الأحمر وبرنامج الأغذية العالمي ومنظمة الأغذية والزراعة مع آلية التظلم التابعة للبنك الدولي، وهي تشمل أنواعاً 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 أيضاً تنفيذ آلية معالجة التظلمات لجميع العمال المتعاقدين والعمال المحليين، استناداً إلى وتماشياً مع نظم آلية معالجة التظلمات للبنك الدولي وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي واللجنة الدولية للصليب الأحمر ومنظمة الأغذية والزراعة وبرنامج الأغذية العالمي (وهذا منصوص عليه أيضاً في إطار الإدارة البيئية والاجتماعية وسيتم إدراجه في أي وثائق تعاقدية). وخلال مرحلة تنفيذ الخدمات، ستنظم اللجنة الدولية للصليب الأحمر والصندوق الاجتماعي للتنمية، ومشروع الأشغال العامة، ووكالة تنمية المنشآت الصغيرة والأصغر، والمؤسسة العامة لإكثار البذور المحسنة، ووزارة الزراعة والري والثروة السمكية، وخدمات الحجر البيطري والصحة الحيوانية العامة، والهيئة العامة للبحوث والإرشاد الزراعي، والمختبر البيطري / الجامعة البيطرية و

مختبر الجودة 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.