مشروع تسريع التحول والوصول الى الطاقة المستدامة والنظيفة ASCENT على النهج البرامجي متعدد المراحل MPA في شرق أفريقيا (P180547)

إجراءات إدارة العمالة للموظفين المعيَّنين في إطار المشروع

نهائي — مُحدَّث في سبتمبر 2026

هذه ترجمة غير رسمية. في حال وجود أي تعارض، تسود النسخة الإنجليزية من الوثيقة.

جدول المحتويات

- مقدمة
- 1.1 نظرة عامة
- 1.2 الغرض وأهداف إجراءات إدارة العمالة
- 1.3 وصف المشروع
- نظرة عامة على استخدام العمالة في المشروع
- تقييم مخاطر العمالة الرئيسية المحتملة
- نظرة عامة مختصرة على تشريعات العمل: الشروط والأحكام
- المسؤولية عن تنفيذ إجراءات إدارة العمالة
- السياسات والإجراءات
- سن التوظيف
- الشروط والأحكام
- آلية تسوية الشكاوى
- إدارة المستشارين
- عمال المجتمع
- عمال سلسلة التوريد الأولية
- الملاحق

قائمة المختصرات

المختصر	المعنى
ASCENT	تسريع التحول للوصول إلى الطاقة المستدامة والنظيفة
CoC	مدونة قواعد السلوك
COMESA	السوق المشتركة لشرق وجنوب أفريقيا
D-MRV	الرصد الرقمي والإبلاغ والتحقق
DRE	الطاقة المتجددة الموزعة
ESS	المعيار البيئي والاجتماعي
GN	ملاحظات توجيهية
LMP	إجراءات إدارة العمالة
MTF	الإطار متعدد المستويات
OHSPs	خطط السلامة والصحة المهنية
PDO	هدف تطوير المشروع
PrDO	أهداف تطوير البرنامج
PWD	الأشخاص ذوو الإعاقة
REAAP	منصة تسريع الوصول إلى الطاقة الإقليمية
RIFF	مرفق تمويل البنية التحتية الإقليمية
SEA	الاستغلال الجنسي والإساءة
SH	التحرش الجنسي

SRA	تقييمات المخاطر الأمنية
TDB	بنك التجارة والتنمية

1. مقدمة

1.1 نظرة عامة

تنفّذ السوق المشتركة لشرقي وجنوبي أفريقيا (كوميسا) مشروعاً يُعرف بـ "تسريع تحويل الوصول إلى الطاقة المستدامة والنظيفة"" ASCENT في منطقة شرق أفريقيا من خلال النهج البرامجي متعدد المراحل.

يعد مشروع ASCENT مشروعاً بقيمة 5 مليارات دولار أمريكي، تموّله مجموعة البنك الدولي، ويهدف إلى توفير إمكانية الوصول إلى الكهرباء لـ 100 مليون شخص. يشمل المشروع مشاريع خاصة بكل دولة تُنفَّذ بين البنك والدول المشاركة، فضلاً عن مكوّنَين إقليميَّين تنفّذهما كوميسا وبنك التجارة والتنمية TDB .

ستنفّذ كوميسا مكوّناً إقليمياً بقيمة 55 مليون دولار أمريكي يوفّر الدعم الفني للدول المشاركة في المشروع, ، ستدعم المنصة الإقليمية لكوميسا إعداد المشاريع وإدارة المعرفة، وبناء القدرات، والخدمات الاستشارية، وأنشطة التمويل المناخي ومنصة الرصد الرقمي، من بين أمور أخرى. كما تتضمّن المنصة برنامج ASCENT-GREEN وهو برنامج إقليمي أعدّ بالشراكة مع صندوق المناخ الأخضر GCF .

يهدف برنامج إلى دعم سكان منطقة شرق افريقيا الذين يفتقرون إلى الوصول إلى الطاقة الحديثة، ولا سيما أولئك الذين يعيشون في المناطق النائية والسياقات الهشّة والمتأثرة بالنزاعات، لتعزيز قدرتهم على التكيّف مع تغيّر المناخ. ويدعم البرنامج شركات القطاع الخاص في توفير أنظمة الطاقة المتجددة الموزعة، وحلول الطهي النظيف، ومعدات استخدامات الطاقة الإنتاجية، بهدف الاستفادة منه نحو 42.6 مليون شخص في المنطقة.

وقد أعدّت كوميسا هذه الإجراءات لإدارة العمالة بالتشاور مع البنك الدولي، بهدف تحديد المخاطر المرتبطة بالعمالة وظروف العمل في مشروع وإدارتها. تُحدّد هذه الإجراءات متطلبات العمل وفق القوانين والمعايير المعمول بها، وتضع إجراءات معالجة ظروف العمل والمخاطر المرتبطة به وفق المعيار البيئي والاجتماعي رقم 2 الصادر عن البنك الدولي وممارسات الصناعة الدولية الجيدة.

1.2 الغرض وأهداف إجراءات إدارة العمالة

الغرض من هذه الإجراءات هو تيسير تحديد أنواع العمال المرجّح مشاركتهم في مشروع ، ووضع آليات إدارتهم وفق متطلبات المعيار ESS2 وممارسات الصناعة الدولية الجيدة وقوانين العمل في الدول المشاركة.

تسعى هذه الإجراءات، تماشياً مع المعيار ESS2 ، إلى:

- تعزيز السلامة والصحة في مكان العمل؛
- تعزيز المعاملة العادلة وعدم التمييز وتكافؤ الفرص لعمال المشروع؛
- حماية عمال المشروع، بمن فيهم العمال المستضعفون كالنساء والأشخاص من مجتمعات تستوفي معايير المعيار ESS7؛
- منع استخدام جميع أشكال العمل القسري وعمالة الأطفال؛
- دعم مبادئ حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية لعمال المشروع بما يتّسق مع قواعد كوميسا والقوانين الوطنية؛
- توفير وسائل يسيرة لعمال المشروع للإبلاغ عن مخاوفهم في مكان العمل.

1.3 وصف المشروع

1.3.1 هدف تطوير المشروع

يتمثّل هدف تطوير مشروع ASCENT (PDO) في تسريع الوصول إلى الطاقة المستدامة والنظيفة في منطقة شرق افريقيا AFE.

1.3.2 مؤشرات مستوى هدف التطوير

يشمل تنفيذ مشروع ASCENT المؤشرات التالية:

- إنشاء منصة الرصد الرقمي والإبلاغ والتحقق (D-MRV) في كوميسا وربطها بما لا يقل عن 80% من الدول المشاركة في ASCENT؛

Official Use Only

- عائدات تمويل الكربون المرتبطة بتخفيضات غازات الاحتباس الحراري الناتجة عن استثمارات ASCENT (بالدولار الأمريكي)؛
- إمكانية الوصول المقدَّمة عبر تقنيات الطاقة المتجددة الموزعة (عدد)؛
- رأس المال الخاص المُعبَّأ أو الممكَّن للوصول إلى الطاقة (بالدولار الأمريكي)؛
- المرافق الصحية والتعليمية التي حصلت على إمكانية الوصول إلى الكهرباء (عدد)؛
- عدد الأشخاص المزوَّدين بحلول طهي نظيف (عدد)؛
- عدد الشركات الخاصة المدعومة من خلال مرفق إعداد المشاريع التي أتمّت الإغلاق المالي (عدد)؛
- عدد المشاريع المطلوبة من الدول المشاركة في ASCENT والمدعومة (عدد)؛
- عدد منظمات البيئة التمكينية والاستثمارية المدعومة (عدد)؛
- عدد الدول التي تنفّذ استراتيجيات وخططاً محدَّثة للوصول إلى الطاقة (عدد)؛
- تنفيذ خطة المعرفة والمهارات لكوميسا (نص)؛
- زيادة عدد النساء ذوات الخلفية في العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات العاملات في قطاع الطاقة (نسبة مئوية)؛
- عدد فعاليات التشاور السنوية والملخصات/المحاضر المُفصح عنها علناً (عدد).

1.3.3 مكوّنات المشروع

تتكوّن المنصة الإقليمية لكوميسا ضمن ASCENT من المكوّنات التالية:

- المكوّن الأول: منصات الرصد الرقمي والإبلاغ والتحقق (D-MRV) للوصول إلى الطاقة والتمويل المناخي — سيدعم المشروع الدول في اعتماد منصات D-MRV والأدوات الرقمية الأخرى لتيسير التخطيط والتنفيذ والرصد والإبلاغ والتحقق من جهودها في مجال الوصول إلى الطاقة.
- المكوّن الثاني: مرفق إعداد المشاريع (PPF) — سيدعم هذا المرفق الحكومات والقطاع الخاص ومنظمات البيئة التمكينية لتطوير مشاريع جاهزة للاستثمار.
- المكوّن الثالث: الدعم الاستشاري للحكومات في مجال التخطيط والسياسات والتنظيم وتعبئة التمويل — سيدعم هذا المكوّن الدول المشاركة في تعزيز بيئة السياسات والتنظيم للوصول إلى الطاقة.
- المكوّن الرابع: تبادل المعرفة والبيانات وتنمية المهارات ومشاركة المستهلكين — يُتيح هذا المكوّن للدول المشاركة تبادل المعرفة التقنية وتجارب تدخّلات الوصول إلى الطاقة.
- المكوّن الخامس: إدارة المشروع ودعم بناء القدرات لوحدة تنفيذ المشروع — سيوفّر هذا المكوّن دعماً محدداً لبناء قدرات وحدة تنفيذ المشروع في كوميسا.

1.3.4 المستفيدون من المشروع

المستفيدون الرئيسيون من المشروع هم سكان منطقة شرق افريقيا AFE الذين سيحصلون على إمكانية وصول ميسورة وموثوقة ومستدامة إلى الكهرباء والطهي النظيف. ويشمل المستفيدون أيضاً المؤسسات والمدارس والمرافق الصحية والشركات الخاصة والجهات التمكينية والمستثمرين والوكالات الوطنية.

---

2. نظرة عامة على استخدام العمالة في المشروع

2.1 تصنيف عمال المشروع

يصنّف المعيار ESS2 عمال المشروع إلى أربع فئات رئيسية:

- العمال المباشرون: الأشخاص الذين يوظّفهم أو يتعاقد معهم المستفيد مباشرةً (في هذه الحالة وحدة تنفيذ مشروع الأمانة العامة لكوميسا والمستشارون) للعمل تحديداً في المشروع؛
- العمال المتعاقدون: الأشخاص الذين يوظّفهم المقاولون للقيام بأعمال تتعلق بالأنشطة الأساسية للمشروع؛
- عمال سلسلة التوريد الأولية: الأشخاص العاملون لدى الموردين الأوليين للمشروع؛
- عمال المجتمع: الأشخاص المشاركون في تقديم العمالة المجتمعية.

سيستعين مشروع ASCENT بالعمال المباشرين والعمال المتعاقدين فقط، ولن يستعين بعمال من الموردين الأوليين أو عمال المجتمع.

2.2 عدد عمال المشروع

2.2.1 العمال المباشرون

- وحدة تنفيذ المشروع — ستُنشئ وحدة تنفيذ المشروع في الأمانة العامة لكوميسا، وستضم خبراء في الوظائف التالية: منسّق المشروع، ضابط المشروع، مساعد إداري، مدير تقني، خبير رقمنة الوصول إلى الطاقة، خبير الرصد والتقييم، خبير تمويل الكربون/المناخ، خبير تمويل الطاقة المتجددة الموزعة، خبير تقني في الطاقة المتجددة الموزعة، خبير السياسات والتنظيم، ضابط المنح، خبير المساواة بين الجنسين والاندماج الاجتماعي، خبير المشتريات، خبير مالي، مدقق داخلي، خبير قانوني، دعم تقنية المعلومات وصيانتها، خبير التواصل والمشاركة مع أصحاب المصلحة، الضابط التقني لآلية التنسيق بين ASCENT وGREEN، ومساعد الخدمات اللوجستية للسفر والمؤتمرات. ستضم وحدة تنفيذ المشروع ما يقارب 20 إلى 25 موظفاً مُعيَّنين على المستويَين الوطني والدولي.
- المستشارون — ستستعين وحدة تنفيذ المشروع بمستشارين وطنيين و/أو دوليين بدوام جزئي، يُقدَّر عددهم بحوالي 20 مستشاراً.

2.2.2 العمال المتعاقدون

يشمل العمال المتعاقدون الموظفين المحليين والدوليين في شركات الاستشارات المنتدَبة لإجراء الدراسات التقنية. يُقدَّر عدد العمال المتعاقدين لكل مشروع فرعي بين 3 و10 عمال محليين مؤقتين. ويشمل العمال المتعاقدون أيضاً عمال الشركات المنتدَبة لأعمال البناء البسيطة كصيانة المكاتب وتجديدها.

---

3. تقييم مخاطر العمالة الرئيسية المحتملة

يصف هذا القسم المخاطر العمالية الرئيسية المحتملة في المشروع وإجراءات التخفيف من حدّتها.

جدول 3-1: المخاطر العمالية الرئيسية ومصادرها وتدابير التخفيف

المخاطر العمالية الرئيسية	مصدر المخاطر	تدابير التخفيف
الاستغلال الجنسي والإساءة والتحرش الجنسي (SEA/SH)	يُحتمل وقوع استغلال جنسي وإساءة لأفراد المجتمع من قِبل موظفي الدراسات الفنية، ولا سيما إذا امتدت الدراسات لفترة طويلة خلال جمع البيانات الميدانية؛ فضلاً عن التحرش الجنسي بين العمال.	- وضع وتنفيذ خطة عمل للتصدي للاستغلال الجنسي والإساءة والتحرش الجنسي وإدارة مخاطرها. - إجراء حملات توعية للعمال وأصحاب المصلحة المتأثرين، وإلزام العمال بالتوقيع على مدونة قواعد السلوك. - تدريب موظفي البيئة والسلامة الاجتماعية وتوعية إدارة وحدة التنفيذ بمخاطر هذه الظاهرة. - توفير قنوات شكاوى آمنة وسرية يسهل الوصول إليها. - تقديم الموظفين التقنيين والمستشارين تصريحات خطية بعدم تورطهم في العمل القسري أو عمالة الأطفال.
السلامة والصحة المهنية	عدم الالتزام بالمتطلبات والمعايير الوطنية ذات الصلة فيما يتعلق بتوفير بيئة عمل آمنة.	- وضع وتنفيذ خطط السلامة والصحة المهنية للمشروع. - ضمان بيئة عمل آمنة من خلال الامتثال لمتطلبات المعيار ESS2. - توفير تدريب منتظم للعمال حول مخاطر مكان العمل.
المخاطر الأمنية	تُشكّل الأوضاع الأمنية تحدياً في بعض الدول المشاركة في ASCENT MPA، مما قد يعرّض عمال المشروع لمخاطر الاختطاف أو الاحتجاز أو التورط في النزاعات.	- إجراء تقييمات دورية للمخاطر الأمنية قبل نشر العمال التقنيين في المناطق المعرّضة للمخاطر الأمنية. - عدم السماح لأي موظف مباشر أو متعاقد باستخدام القوة لتوفير الأمن إلا للأغراض الوقائية والدفاعية. - إخضاع شركات الأمن المستأجرة للعناية الواجبة للتحقق من سمعتها وتدريبها وامتثالها للقانون.
التمييز	يُعدّ التمييز في مجال التوظيف والاستخدام خطراً محتملاً، ويشمل المعاملة غير اللائقة أو التحرش بسبب الهوية الجنسية أو الجنس أو السن أو الإعاقة أو الانتماء العرقي أو الديني.	لا يُقبل أي تمييز في هذا المشروع وفق قواعد كوميسا والمعيار ESS2. يدعم المشروع تكافؤ الفرص للنساء والرجال والأشخاص ذوي الإعاقة، مع التأكيد على معايير اختيار ومكافأة وترقية متساوية. تستند القرارات المتعلقة بتوظيف العمال ومعاملتهم

		إلى متطلبات الوظيفة الجوهرية فحسب.
انتهاك حقوق العمال	قد ينشأ انتهاك حقوق العمال من عدم وضع إجراءات إدارة العمالة، أو عدم إخطار العمال بشروط عملهم وحقوقهم القانونية، أو التأخر في صرف الأجور، أو حرمانهم من حقوق الإجازات، أو تقييد حقهم في تكوين النقابات، أو حرمانهم من آليات الشكاوى.	من خلال العناية الواجبة قبل التعاقد، سيضمن المشروع أن ظروف عمل جميع عمال المشروع والمقاولين الخارجيين وحقوقهم تتسق مع قواعد كوميسا والمعيار ESS2.

---

4. نظرة عامة مختصرة على تشريعات العمل: الشروط والأحكام

تنظم عقود العمل للعمال في هذا المشروع الأطر التالية:

- عقود عمل كوميسا؛
- المعيار البيئي والاجتماعي رقم 2 للبنك الدولي (ESS2)؛
- القوانين الوطنية لكل دولة.

4.1 عقود عمل كوميسا

ستستند عقود المستشارين والموظفين المشاريع والمؤقتين إلى نماذج متفق عليها بين كوميسا والبنك الدولي، تتضمن الشروط والأحكام المحددة للخدمة لا تُطبَّق اللوائح الداخلية لموظفي كوميسا إلا في الحالات المنصوص عليها صراحةً في العقد.

4.2 المعيار البيئي والاجتماعي للبنك الدولي: ESS2

يرمي المعيار ESS2 للبنك الدولي إلى:

- تعزيز السلامة والصحة في مكان العمل؛
- تعزيز المعاملة العادلة وعدم التمييز وتكافؤ الفرص لعمال المشروع؛
- حماية عمال المشروع، بمن فيهم المستضعفون؛
- منع استخدام جميع أشكال العمل القسري وعمالة الأطفال؛
- دعم مبادئ حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية؛
- توفير وسائل يسيرة لعمال المشروع للإبلاغ عن مخاوفهم في مكان العمل.

4.3 القوانين الوطنية للعمل في الدول المعنية

المستفيدون النهائيون من مشروع ASCENT هم سكان الدول المشاركة، والتي تشمل في مرحلتها الأولى رواندا وتنزانيا وسان تومي وبرينسيبي والصومال، على أن يتوسع المشروع ليشمل أكثر من 21 دولة. وتمتلك هذه الدول قوانين عمل وطنية خاصة بها، تُرشد إلى جانب المعيار ESS2 واتفاقيات منظمة العمل الدولية الأساسية المُصادَق عليها إدارةَ العمالة في كل دولة.

---

5. المسؤولية عن تنفيذ إجراءات إدارة العمالة

5.1 نظرة عامة

يتحمّل مدير المشروع في وحدة تنفيذ مشروع ASCENT MPA المسؤولية الإجمالية عن الإشراف على جميع جوانب تنفيذ هذه الإجراءات، وضمان التزام الموظفين والمستشارين بها.

جدول 5-1: مسؤولية تنفيذ جوانب إجراءات إدارة العمالة

الجانب	المسؤولية
السلامة والصحة المهنية	تعمل وحدة تنفيذ المشروع بالتعاون مع وحدة الموارد البشرية في الأمانة العامة لكوميسا بوصفها الممثل المعني بالسلامة، وتضمن الامتثال اليومي للتدابير المحددة وتسجيل أي حوادث. تُدرج الحوادث البسيطة

	في التقارير الفصلية للبنك الدولي، بينما يُبلَّغ عن الحوادث الجسيمة بما فيها الاستغلال الجنسي والوفيات خلال 24 ساعة.
ظروف العمل وإدارة علاقات العمل	تحتفظ وحدة التنفيذ بسجلات الحوادث وتراجعها شهرياً على الأقل، وتتخذ إجراءات علاجية فورية عند الحاجة، وتدرج ملخصاً في التقارير الفصلية.
شكاوى العمال	تنطبق إجراءات آلية تسوية الشكاوى على موظفي المشروع. يطّلع الضابط المعيَّن في وحدة التنفيذ على السجلات حالةً بحالة ويتابع تسوياتها في التقارير الفصلية.
التدريب الإضافي لموظفي المشروع	يتعين على وحدة التنفيذ الاحتفاظ بضابط مؤهَّل لتحديد فجوات المهارات وترتيب التدريب اللازم. يلتزم الموظفون بحضور التدريبات الإلزامية كما تقضي عقودهم.
رفع مستوى الوعي	تتولى وحدة التنفيذ تنظيم مبادرات التوعية المجتمعية اللازمة بالتنسيق مع استراتيجية الاتصال.
تأمين الموظفين	تتحمّل الأمانة العامة لكوميسا من خلال أموال مشروع ASCENT تكاليف التأمين الصحي لموظفي وحدة التنفيذ، فيما يتحمّل المستشارون تأمينهم الخاص وتأمين عمالهم المتعاقدين.
نقل موظفي وحدة التنفيذ وإيوائهم	تتحمّل الأمانة العامة لكوميسا تكاليف النقل والإيواء عند التعيين والفصل وفق لوائح موظفي كوميسا.

6. السياسات والإجراءات

6.1 التمييز واستبعاد الفئات المستضعفة/المحرومة

- ستحافظ وحدة تنفيذ المشروع على شروط وأحكام عادلة وفق المعيار ESS2 وممارسات الصناعة الدولية الجيدة لجميع موظفي المشروع والمستشارين.
- تُتخذ القرارات المتعلقة بتوظيف العمال ومعاملتهم وفقاً لمتطلبات الوظيفة. يستند تعيين عمال المشروع إلى مبدأ تكافؤ الفرص والمعاملة العادلة، دون أي تمييز في أي جانب من جوانب علاقة العمل.
- يُلزَم المقاولون أيضاً بالامتثال لقانون العمل الوطني بشأن المساواة بين الجنسين في مكان العمل، بما في ذلك توفير إجازة الأمومة والمرافق الصحية الملائمة.

6.2 النزاعات العمالية المتعلقة بشروط وأحكام التوظيف

- تُطبَّق شروط وأحكام عادلة على عمال المشروع لتجنّب النزاعات العمالية.
- يحترم المشروع حق العمال في الانضمام إلى النقابات العمالية وحرية تكوين الجمعيات وفق قواعد كوميسا والقوانين الوطنية.

6.3 العمل القسري

- يُحظر العمل القسري تماماً في المشروع وفق المعيار ESS2 للبنك الدولي. تتضمن مدونة قواعد السلوك البيئية والاجتماعية والصحية والسلامة التي يوقّع عليها جميع عمال المشروع نصاً صريحاً في هذا الشأن. وتتيح آلية تسوية الشكاوى المُنشأة إمكانية الإبلاغ عن أي مخاوف تتعلق بالعمل القسري والتعامل معها.
- قد يشمل العمل القسري: القيود المفرطة على حرية التنقل، وفرض رسوم التوظيف عند بداية العمل، وتأخير الأجور بما يُعيق حق العمال في إنهاء العمل، والغرامات غير المبررة، والعقوبات الجسدية، أو أي إكراه آخر.

6.4 السلامة والصحة المهنية

يُلزَم كل من وحدة تنفيذ المشروع والمستشارين بما يلي:

- الامتثال للمعيار ESS2 والتشريعات الوطنية المعنية بالسلامة والصحة المهنية؛
- إيصال بيانات السياسة والإجراءات إلى جميع العمال؛
- إجراء تقييمات مخاطر السلامة والصحة المهنية وتوفير التدريب اللازم وتيسير حضوره؛
- الفحص الدوري لجميع مواقع المشروع لتحديد المخاطر المحتملة ووضع تدابير للتخلص منها؛
- توفير معدات الحماية الشخصية اللازمة للعمال المتعاقدين وغيرهم من أصحاب المصلحة؛

- ضمان توفّر صندوق إسعافات أولية وعرض أرقام الطوارئ؛
- توثيق جميع الحوادث والإصابات المهنية، والإبلاغ عن الحوادث الجسيمة للبنك الدولي خلال 24 ساعة مع تقديم تقرير تفصيلي خلال ثلاثة أسابيع؛
- إجراء تحليل الأسباب الجذرية لإبلاغ الإجراءات التصحيحية؛
- التأكد من إخضاع جميع السائقين المشاركين في تنفيذ أنشطة ASCENT MPA لتدريب في القيادة الدفاعية.

6.5 الاستغلال الجنسي والإساءة والتحرش الجنسي

- يُلزَم جميع موظفي المشروع والمستشارون بالالتزام بالتدابير الواردة في خطة عمل التصدي لظاهرة الاستغلال الجنسي والإساءة والتحرش الجنسي والاستجابة لها؛
- يُلزَم جميع المستشارين بالتأكد من توقيع عمالهم المتعاقدين على مدونة قواعد السلوك التي تتضمن معايير سلوكية مقبولة وعقوبات رادعة؛
- يجب على المستشارين تنظيم تدريب إلزامي لموظفيهم حول الامتناع عن السلوك غير المقبول تجاه مجتمعات المضيفين؛
- إبلاغ العمال بالقوانين الوطنية والسياسات المؤسسية التي تجعل التحرش الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي جريمةً يعاقب عليها القانون؛
- اعتماد سياسة للتعاون مع وكالات إنفاذ القانون في التحقيق في الشكاوى؛
- الإبقاء على آلية شكاوى منفصلة لاستقبال الشكاوى المتعلقة بالاستغلال الجنسي والإبلاغ عنها للبنك الدولي عبر وحدة التنفيذ خلال 24 ساعة.

---

7. سن التوظيف

لا يُسمح لأي طفل دون سن الثامنة عشرة بالعمل في المشروع بصرف النظر عن قانون العمل الوطني للدولة المعنية. يُتحقق من أعمار العمال المحتملين قبل تعيينهم. تُستخدم بطاقة الهوية الوطنية أو جواز السفر أو شهادة الميلاد أو رخصة القيادة الوطنية وثائقَ للتحقق من العمر. وفي غياب هذه الوثائق، يُطبَّق إجراء بديل للتحقق من العمر يشمل الشهادات الدراسية وشهادات المسؤولين المدرسيين والفحوصات الطبية وإفادات أفراد الأسرة والسلطات المحلية.

---

8. الشروط والأحكام

تُحدَّد شروط توظيف الموظفين في وحدة تنفيذ المشروع في عقود عملهم. يتضمّن العقد مدة التعيين والدرجة والمكافآت وشروط الخدمة ومزايا التقاعد والمزايا الإضافية وأحكام إنهاء التعيين لا تُطبَّق اللوائح الداخلية لموظفي كوميسا إلا في الحالات المنصوص عليها صراحةً في العقد.

---

9. آلية تسوية الشكاوى

9.1 الأهداف

تهدف آلية تسوية الشكاوى إلى:

- توفير إجراءات لتسوية الشكاوى والمظالم لأصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين بصورة متناسقة؛
- توفير بيئة عمل تتّسم بالعدالة والاتساق والمساءلة والشفافية في التعامل مع حقوق العمال وواجباتهم؛
- تسوية أي مظالم بيئية واجتماعية ناشئة عن تنفيذ المشروع؛
- تعزيز العلاقات بين منفّذي المشروع ومنفّذيه والمستفيدين منه.

9.2 النطاق

تُعالج آلية تسوية الشكاوى:

(أ) أصحاب المصلحة الداخليون:

- الاستغلال الجنسي والإساءة/التحرش الجنسي؛
- التأخر في صرف الأجور/الرواتب؛

- التمييز في الأجور لاعتبارات النوع الاجتماعي أو العرقية؛
- أي سلوك مسيء يُلحق الضرر بالعامل أو يُسيء إلى سمعة كوميسا والمشروع؛
- الفصل التعسفي.

(ب) أصحاب المصلحة الخارجيون:

- غياب استشارات أصحاب المصلحة؛
- استبعاد فئات مجتمعية أو أصحاب مصلحة من المشاركة في أنشطة المشروع؛
- عدم دمج وجهات أصحاب المصلحة في قرارات المشروع أو وثائق الدراسة؛
- قصور الإفصاح عن المعلومات لأصحاب المصلحة.

9.3 خدمة تسوية الشكاوى في البنك الدولي

يحق للمجتمعات والأفراد الذين يرون أنهم تضرّروا من مشروع مدعوم من البنك الدولي تقديم شكاوى إلى آليات الشكاوى القائمة على مستوى المشروع أو خدمة تسوية الشكاوى للبنك الدولي (GRS). يضمن GRS مراجعة الشكاوى فورياً لمعالجة المخاوف المتعلقة بالمشروع. كما يمكن تقديم الشكاوى إلى آلية المساءلة المستقلة للبنك الدولي التي تضم لجنة التفتيش وخدمة تسوية النزاعات.

---

10. إدارة المستشارين

تُلزم خطة الالتزام البيئي والاجتماعي للمشروع (ESCP) كوميسا بالتأكد من إدراج المتطلبات البيئية والاجتماعية في شروط المرجعية ووثائق العطاء للمستشارين، بما فيها مدونات قواعد السلوك وآليات الرصد والإبلاغ وإدارة الشكاوى، مع تضمين أحكام عدم الامتثال. كذلك تتعيّن متابعة امتثال المستشارين لمتطلبات البيئة والصحة والسلامة الاجتماعية في عقودهم، بما يشمل الجوانب المتعلقة بالاستغلال الجنسي والإساءة والتحرش الجنسي.

---

11. عمال المجتمع

لن يستعين مشروع ASCENT بعمال مجتمع كما يُعرّفهم المعيار ESS2 لتنفيذ أي جانب من جوانب المشروع.

---

12. عمال سلسلة التوريد الأولية

لن يستعين مشروع ASCENT بموردين أوليين كما يُعرّفهم المعيار ESS2 لدعم تقديم المشروع.

الملاحق

الملحق 1: مدونة قواعد السلوك الفردية (نموذج ASCENT MPA)

أنا، _، أتعهد بالالتزام بمتطلبات معايير البيئة والصحة والسلامة الاجتماعية (ESHS) لمشروع ASCENT MPA، ومنع الاستغلال الجنسي والإساءة والتحرش الجنسي (SEA/SH)، والعنف ضد الأطفال (VAC). أدرك أن عدم الالتزام بمعايير ESHS أو ارتكاب أي فعل من أفعال الاستغلال الجنسي أو العنف ضد الأطفال — سواء في موقع العمل أو محيطه أو المجتمعات المحيطة به — يُعدّ مخالفةً صريحةً لمدونة قواعد السلوك وسبباً للعقوبات وإمكانية إنهاء العمل ومقاضاة المخالف.

أتعهد بما يلي طوال فترة عملي في المشروع:

أولاً: السلامة والصحة المهنية

- الامتثال للتشريعات والمتطلبات المعمول بها المتعلقة بمخاطر السلامة والصحة المهنية؛
- حضور التدريبات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية بناءً على طلب صاحب العمل أو المشروع؛
- تحديد المخاطر المحتملة المرتبطة بكل نشاط وموقع عمل؛
- تقديم توصيات بشأن مسائل السلامة والصحة المؤثرة على الموظفين؛
- ارتداء معدات الحماية الشخصية المناسبة في جميع الأوقات في موقع المشروع؛
- منع الحوادث التي يمكن تفاديها والإبلاغ عن الحالات أو الممارسات التي تشكّل خطراً أمنياً أو تهديداً بيئياً؛

- الإبلاغ عن أي انتهاك لمدونة قواعد السلوك لممثل العمال أو إدارة الموارد البشرية أو لجنة تسوية الشكاوى.

ثانياً: الاستغلال الجنسي والإساءة والتحرش الجنسي

- حضور دورات تدريبية حول الاستغلال الجنسي والإساءة والعنف ضد الأطفال والمشاركة الفاعلة فيها؛
- معاملة النساء والأطفال والرجال باحترام بصرف النظر عن العرق أو اللون أو اللغة أو الدين أو الانتماء السياسي أو غيره؛
- تجنّب استخدام لغة أو سلوك غير لائق أو مسيء أو إيذائي أو مُثير جنسياً أو مهين أو غير مقبول ثقافياً؛
- عدم الانخراط في الاستغلال الجنسي بأي شكل كان؛
- عدم الانخراط في الإساءة الجنسية أو التحرش الجنسي؛
- عدم الانخراط في أي اتصال أو نشاط جنسي مع الأطفال؛
- عدم إقامة علاقات جنسية مع أفراد من المجتمعات المضيفة في إطار الوظيفة؛
- الإبلاغ عبر آلية تسوية الشكاوى أو لمشرفي المباشر عن أي سلوك مشبوه أو فعلي يتعلق بالاستغلال الجنسي أو العنف ضد الأطفال.

ثالثاً: الأطفال دون سن الثامنة عشرة

- حرصاً على حماية الأطفال، التأكد قدر الإمكان من وجود بالغ آخر عند العمل في القرب من الأطفال؛
- عدم دعوة الأطفال غير المصحوبين بذويهم إلى المنازل إلا في حالات الخطر الفوري؛
- عدم استخدام أجهزة الحاسوب أو الهواتف أو الكاميرات أو غيرها من الوسائط لاستغلال الأطفال أو التحرش بهم؛
- الامتناع عن العقاب الجسدي للأطفال؛
- الامتناع عن توظيف الأطفال دون السن القانوني؛
- الامتثال للتشريعات الوطنية المعنية وسياسات البنك الدولي.

الجزاءات

أدرك أن مخالفة هذه المدونة تستوجب اتخاذ إجراء تأديبي قد يشمل:

- توجيه إنذار شفهي؛
- توجيه إنذار رسمي؛
- خصم ما يصل إلى أجر أسبوع كامل؛
- تعليق العمل (دون أجر) لمدة لا تقل عن شهر وحتى ستة أشهر كحد أقصى؛
- إنهاء العقد؛
- الإحالة إلى الشرطة عند الاقتضاء.

أقرّ بأنني قرأت مدونة قواعد السلوك هذه وأتعهد بالامتثال للمعايير الواردة فيها، وأدرك أن أي فعل يتعارض معها أو إخفاق في الالتزام بها قد ينتج عنه إجراء تأديبي يؤثر سلباً على عملي.

التوقيع: \\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\ المسمى الوظيفي: \\\\\\\\\\\\\\\\\\ التاريخ: \\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\

الملحق 2: نموذج التحقيق في الحوادث

نموذج التحقيق في حوادث السلامة والصحة المهنية

تصنيف الحادث (إشاراتي / خطير / بالغ الخطورة): .....

وصف الحادث: .....

التاريخ والوقت: ..... موقع الحادث: ..... مصدر الإبلاغ عن الحادث: .....

التحقيق

تاريخ ووقت التحقيق: ..... أسماء وصفات فريق التحقيق: الاسم: ..... المنصب: ..... التوقيع: ..... الاسم: ..... المنصب: ..... التوقيع: ..... الاسم: ..... المنصب: ..... التوقيع: .....

نتائج فريق التحقيق:

- وصف الفريق للأحداث السابقة للحادث:
- وصف الفريق للحادث ذاته:

Official Use Only

- رأي الفريق في أسباب الحادث:
- التوصية للحدّ من الحوادث المحتملة (إصلاح فوري):
- الأسباب الجذرية: .....
- الإجراء الوقائي المتخذ: .....
- التوصيات الإضافية — إجراءات وقائية: .....

تعليقات مدير المشروع والإجراءات الموصى بها:

التوقيع: ..... التاريخ: .....

ملاحظة: تشمل الدول الأعضاء في كوميسا: بوروندي، جزر القمر، الكونغو، جمهورية الكونغو الديمقراطية، جيبوتي، مصر، إريتريا، إسواتيني، إثيوبيا، كينيا، ليبيا، مدغشقر، ملاوي، موريشيوس، رواندا، سيشيل، السودان، تونس، أوغندا، زامبيا، وزيمبابوي.

تمت ترجمة هذا المستند بواسطة mAI.