

مسار فلسطين التراثي  
Palestinian Heritage Trail

إجراءات إدارة العمالة لمشروع:

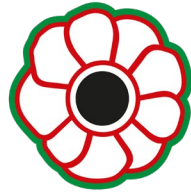
"زيادة الفرص الاقتصادية وتحسين سبل العيش للمجتمعات على امتداد مسار  
فلسطين التراثي"

مسار فلسطين التراثي / في الضفة الغربية

مشروع رقم (P170706)

نيسان 2021





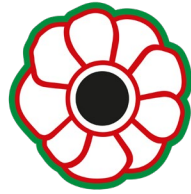
# مسار فلسطين التراثي

## Palestinian Heritage Trail

### المحتويات

3	الاختصارات
1	مقدمة
2	نظرة عامة على العمال الذين سيتم توظيفهم في المشروع
3	تقييم المخاطر الرئيسية المتوقعة للعمل
4	التشريعات العمالية الرئيسية في فلسطين
4.1	الشروط والأحكام
4.2	التزامات أرباب العمل (المسار والشركات المستفيدة)
4.3	التزامات الموظفين
5	الفروقات والتوافق بين المعايير البيئية والاجتماعية 2 وبين قانون العمل الفلسطيني
6	الموظفون المسؤولون
7	سياسات وإجراءات إدارة قضايا العمل في إطار المشروع
7.1	شروط وظروف التوظيف
7.2	سياسات السلامة والصحة المهنية الخاصة بكوفيد-19
8	الفئة العمرية للتوظيف
9	آلية التظلم (الشكاوى)
10	شكاوى متعلقة بالعنف الجنسي
11	إدارة المتعاقدين



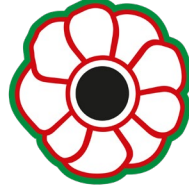


مسار فلسطين التراثي  
Palestinian Heritage Trail

الاختصارات

المرض الناتج عن فايروس كورونا	كوفيد-19
إرشادات البيئة والصحة والسلامة	EHSG
بيئي ومجتمعي	ES
إطار العمل البيئي المجتمعي	ESF
إطار عمل الإدارة البيئية والمجتمعية	ESMF
المعايير البيئية والمجتمعية 2	ESS2
عنف مبني على الجنس	GBV
آلية التظلم	GM
آلية معالجة التظلم	GRM
منظمة العمل الدولية	ILO
بروتوكولات ضبط منع العدوى	IPCP
إجراءات إدارة العمال	LMP
مسؤول المراقبة والتقييم	M&EO
الأمان والصحة المهنية	OHS
اتحاد مسار فلسطين التراثي	PH Trail
الوكالة المنفذة للمشروع	PIA
قانون العمل الفلسطيني	PLL
الاستغلال والإيذاء الجنسي	SEA
خطة إشراك الأطراف المعنية	SEP
مسار فلسطين التراثي، الوكالة المنفذة للمشروع	المسار
التحرش الجنسي	SH
منظمة الصحة العالمية	WHO





## مسار فلسطين التراثي Palestinian Heritage Trail

### 1. مقدمة

لقد تم تطوير إجراءات إدارة العمال من قبل اتحاد مسار فلسطين التراثي، وهو الوكالة المنفذة للمشروع، من أجل إدارة المخاطر في مشروع "زيادة الفرص الاقتصادية وتحسين سبل العيش للمجتمعات على امتداد مسار فلسطين التراثي"، والذي سيشار إليه لاحقاً ب: (المشروع). وقد وافق الصندوق الياباني للتنمية الاجتماعية (JSDF) على تمويل المشروع من خلال البنك الدولي لإعادة الإعمار والتنمية المؤسسة الدولية للتنمية، والتي تسمى لاحقاً: (المؤسسة). سيكون المسار مسؤولاً عن تنفيذ المشروع ومتابعة تطبيق الاعتبارات البيئية والاجتماعية.

تحدد إجراءات إدارة العمال منهجية المشروع من أجل تحقيق المتطلبات الوطنية وأهداف الإطار البيئي الاجتماعي للمؤسسة، خاصة أهداف المعايير البيئية الاجتماعية 2 (ESS2) شروط العمل والعمال (ESS10): إشراك أصحاب الأطراف المعنية والكشف عن المعلومات.

لقد وَصَحَت الأدوات المعدة لإطار العمل البيئي المجتمعي المخاطر الرئيسية والتأثيرات المرتبطة بتنفيذ المشروع وسلامة وأمان العمال، والمخاطر المرتبطة بتأثير العمل. إن المخاطر البيئية والاجتماعية للمشروع متوسطة مما يعكس احتمالية متوسطة بأن تكون هناك تأثيرات سلبية على العمال وظروف العمل. تخاطب إجراءات إدارة العمال المخاطر المتعلقة بالعمال وتقدم تدابير تخفيفية لتقليل تلك المخاطر.

إن اتحاد مسار فلسطين التراثي ملتزم بشكل مستمر، طوال فترة المشروع، بتقييم المخاطر والتأثيرات، وتطوير تدابير لمنع أية تأثيرات إضافية محتملة.

ينصب تركيز إجراءات إدارة العمال على الأشخاص الذين سيتم التعاقد معهم للقيام بأعمال من قبل المسار مباشرة أو من قبل أي شخص حصل على منحة من خلال هذا المشروع، مثل الاستشاريين، والعاملين مع الشركات المستفيدة من المشروع، والعاملين مع الموردين/المقاولين للعمل على تركيب المعدات والأشغال المدنية الصغيرة كجزء من المكون الأول من المشروع.

والتزاماً بإجراءات إدارة العمال، سيقوم المسار بإعداد إجراءات خاصة يتم إدخالها في طلبات عروض الأسعار (العطاءات) للمشاريع الفرعية، كجزء من الالتزامات القانونية المترتبة على الشركات المستفيدة. سيتم تقييم هذا الإجراء كجزء من الفرز الأولي للمخاطر البيئية والاجتماعية الذي سيقوم به المسار.

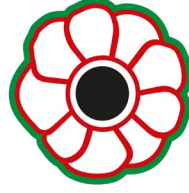
يتكون المشروع مما يلي:

#### المكون الأول (1): المنح المتعلقة بتنمية المجتمعات السياحية (1,750,000 دولار)

المكون الفرعي 1.1: تنمية المجتمعات السياحية (1,160,000 دولار) – سيمول هذا المكون المشاريع الفرعية المجتمعية ويشمل ذلك التدريبات والمنح لتحسين السياحة المجتمعية، وإنشاء وتنمية أعمال وتحسين الوصول والتواصل مع المتجولين والزوار باستخدام وسائل رقمية.

المكون الفرعي 1.2: رعاية ريادة الأعمال (460,000 دولار) – سيمول هذا النشاط المشاريع الفرعية التي ترعى أعمالاً ريادية لشركات ناشئة ومشاريع قائمة على مستوى فردي أو شركات، مع التركيز على رواد الأعمال من النساء والشباب، من أجل خلق مبادرات جذب سياحية جديدة على امتداد المسار.





## مسار فلسطين التراثي Palestinian Heritage Trail

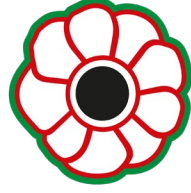
المكون الفرعي 1.3: تشجيع التواصل الخارجي (95,000 دولار) – سيدعم هذا المكون الفرعي إنشاء منصة رقمية تفاعلية للسياحة المجتمعية في الضفة الغربية وبعض أنشطة التوعية والترويج للنهوض بأضعف الفئات والمجتمعات المحلية.

### المكون الثاني (2): تنظيم وإدارة المشروع والمراقبة والتقييم ونشر المعرفة (685,000 دولار)

المكون الفرعي 2.1: تنظيم وإدارة المشروع (456,000 دولار) – سيكون اتحاد مسار فلسطين التراثي الجهة المنفذة للمشروع، وهذا المكون الفرعي سيغطي تكاليف الموظفين المسؤولين: جزء من وقت المدير العام لمسار فلسطين التراثي، مدير مشروع، موظف متخصص بالنوع الاجتماعي، موظف للمشتريات ومحاسب، ومدققي المشروع.

المكون الفرعي 2.2، المراقبة والتقييم (148,500 دولار) – سيكون النشاط الأول الذي سينفذ في إطار هذا المكون الفرعي الثاني هو تتبع نتائج المشروع، وتحقيق مؤشرات أهداف تطوير المشروع.





## مسار فلسطين التراثي Palestinian Heritage Trail

### 2. نظرة عامة على العمال الذين سيتم توظيفهم في المشروع

لقد تم تطوير المشروع من قبل اتحاد مسار فلسطين التراثي، وهو مؤسسة غير حكومية ستقوم باختيار الأفراد والشركات المستفيدة من المشروع. سيقوم المسار والشركات المستفيدة أيضا بتوظيف موظفين من الإناث والذكور من أجل زيادة المهارات العاملة في المشروع.

ومن المتوقع أن يشارك المشروع الفئات التالية المعروفة من خلال المعايير البيئية الاجتماعية 2:

**عمال مباشرين:** وهم موظفو اتحاد المسار المكلفون بالعمل على المشروع، ويشمل ذلك مدير المشروع، أخصائي المشتريات

والحسابات ومسؤول المراقبة والتقييم.

**عمال بالتعاقد:** وهم عمال سيتم توظيفهم أو إشراكهم بالمشروع من قبل الشركات المستفيدة من أجل رفع مستوى

المهارات العاملة في المشروع، بالإضافة الى العمال المرتبطون مع مقاولين ومزودي المعدات للعمل بتعاقدات صغيرة وتركيب الأدوات.

**عدد العمال:** إن العدد المتوقع للعمال المباشرين لن يزيد عن ستة (6) أشخاص من طاقم المسار، ولم يتضح حتى الآن عدد العمال الذين سيتم التعاقد معهم في هذا المشروع، وسيتم تحديد ذلك بعد تعريف محتوى الأنشطة التي سيتم القيام بها في كل عقد، استنادًا إلى نوع العمل. ومن المتوقع أن يبلغ العدد الأقصى للعمال المتعاقدين من قبل المسار والشركات/ الأفراد المستفيدين الذين سيشاركون في أنشطة المشروع نحو 200 شخص. لذلك، فإن العدد الأقصى المتوقع من العمال المتعاقدين خلال عمر المشروع هو 206.

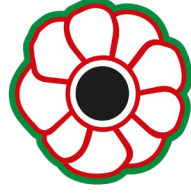
**خصائص عمال المشروع:** سيكون موظفو المسار من المهنيين في مجالات اختصاصهم، وسيعمل الموظفون/ العمال، سواء كانوا ذكورا أو إناثا، وفقا لاحتياجات العمل. سيكون موظفو المسار والمستشارون من العمال المهرة بما في ذلك المدراء والمهندسين وأخصائي برمجيات تكنولوجيا المعلومات. أما العمال الذين سيركبون المعدات أو يتعاملون مع الشركات المستفيدة، فسيكونون إما عمالاً مختصين أو شبه مختصين، ذوي خبرة في مجالات اختصاصهم.

**توقيت متطلبات العمل:** سيتم توظيف العمال المباشرين مع تاريخ بدء المشروع بناء على خبرة سابقة، من غير المتوقع أن تتجاوز مدة العمل لشراء وتركيب المعدات في كل عقد ثلاثة أشهر بعد توقيع العقد وقبل بدء أعمال التوريد/ التركيب، وستكون مدة عمل الموظفين والموظفين الجدد الذين ستوظفهم الشركات المستفيدة، على امتداد مدة المشروع.

### 3. تقييم المخاطر الرئيسية المتوقعة للعمل

**أنشطة المشروع:** سيقوم هذا المشروع بتوسيع نطاق التدخلات على مستوى المجتمعات المحلية، وبناء القدرات وتوفير سبل العيش والفرص الاقتصادية للمجتمعات المحلية، بما في ذلك المؤسسات النسوية، المجموعات الشبابية، المجالس المحلية، المنظمات المجتمعية ذات الصلة، منظمات المجتمع المدني، الأفراد مثل مضيبي الإقامة المنزلية وأدلاء السياحة المجتمعة ومنظمي رحلات المشي، مقدمي خدمات النقل، وأصحاب المشاريع المحلية الذين يرغبون في بدء أو تطوير أنشطتهم الريادية على امتداد درب مسار فلسطين التراثي.





## مسار فلسطين التراثي Palestinian Heritage Trail

سيمول المشروع أنشطة مثل: (1) شراء معدات للشركات المستفيدة مثل صناعة الصابون والزيتون، ومصانع النبيذ والزجاج والحرف اليدوية والأكلات التقليدية، (2) أنشطة صغيرة مثل الزراعة العضوية، وضع العلامات (ترسيم المسار) على الطرق واللافتات، تنظيف مسارات المشي، زراعة الأشجار والبستنة في بعض المناطق، التدريب على الزراعة العضوية، وتحسين محطات الإسعافات الأولية.

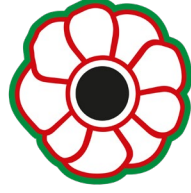
لقد عرف إطار عمل الإدارة البيئية والمجتمعية للمشروع عدة أنواع من المخاطر المرتبطة بالمشروع، بما في ذلك مخاطر الصحة والسلامة المهنية، وتشمل عدوى فايروس كورونا والعمالة وظروف العمل ومخاطر الاستغلال والإيذاء الجنسي والتحرش الجنسي.

**مخاطر العمل الرئيسية:** تشمل المخاطر الرئيسية المتعلقة بالمشروع ما يلي:

- أ. مخاطر الأمان والصحة المهنية: المتعلقة بتنظيف المسارات وزراعة الأشجار والتدريب على الزراعة العضوية، وتركيب وتشغيل معدات صنع النبيذ والأغذية التقليدية وصنع زيت الزيتون، وصابون الأعشاب. وتشمل المخاطر التعرض للأخطار الكهربائية الناجمة عن استخدام الأدوات، والضوضاء والغبار، ورفع المعدات الثقيلة والأجسام المتساقطة، والتعرض للمواد الكيميائية مثل الصودا الكاوية/هيدروكسيد الصوديوم، ومحلول الغسول المستخدم في صنع صابون الأعشاب، إلخ. كما أن زيادة السياحة، المحلية والدولية، سيزيد من التفاعل مع المجتمعات المحلية، وسيزيد هذه التفاعل من خطر تعرض المجتمعات المحلية لفيروس كورونا (COVID-19)، خاصة إذا لم يتم الالتزام بالنظافة المناسبة واحتياطات السلامة واجراءات التباعد الاجتماعي.
- ب. العمال وظروف العمل: سيشمل المشروع عمالاً مباشرين يعملون في المسار، وسيكونون مسؤولين عن تنفيذ المشروع، كما سيشارك عمال التعاقدات عن طريق الموردين/المقاولين/الشركات المستفيدة. من المهم ضمان توافق أحكام وشروط عمل هؤلاء العمال مع متطلبات القانون المعمول به في فلسطين، ومع المعايير البيئية والمجتمعية 2 (بما يشمل أحكام وشروط العمل، وعدم التمييز وتكافؤ الفرص، والتمييز في التوظيف، وحظر العمل القسري وعمالة الأطفال، وعدم التمييز في الاستحقاقات والتظلم، بما في ذلك الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي وحقوق العمال)، وإن كانت هناك فروقات ما بين التشريعات الوطنية والمعايير البيئية والمجتمعية 2، يتم تطبيق الأكثر صرامة بينهما، وتعتبر مخاطر العمل مثل العمل الإضافي، والراتب غير المدفوع جزئياً أو بالكامل، والحد الأدنى للعمر ومخاطر عمل الأطفال، والحقوق النقابية التي لا تتماشى مع القانون والمعايير البيئية والمجتمعية، تعتبر مخاطر محتملة.
- ت. العنف المبني على الجنس، الاستغلال والإيذاء الجنسيين والتحرش الجنسي: تم تقييم المشروع على أنه متوسط الخطورة من نواحي العنف المبني على الجنس، الاستغلال والإيذاء الجنسيين، والتحرش الجنسي، وينبغي أن تتضمن آلية التظلم على مستوى المشروع تدابير محددة للعنف المبني على الجنس، بما في ذلك التبليغ السري والتوثيق الأخلاقي لحالات العنف المبني على الجنس.

لقد تم إعداد هذه الإجراءات الخاصة بإدارة العمال وإطار عمل الإدارة البيئية والاجتماعية، الذي يتضمن مجموعة من تدابير التخفيف والمراقبة، والتدابير المؤسسية التي يجب تطبيقها خلال فترة تنفيذ المشروع، من أجل القضاء على المخاطر والآثار البيئية والاجتماعية، و/أو تعويضها، أو خفضها إلى مستويات مقبولة.





## مسار فلسطين التراثي Palestinian Heritage Trail

### 4. التشريعات العمالية الرئيسية في فلسطين

سنت السلطة الفلسطينية قانون العمل الفلسطيني رقم 07 لعام 2000، وقانون مجلس الوزراء رقم 11 لعام 2012، لضمان ظروف العمل المناسبة، وتعزيز السلامة والصحة في العمل، والمعاملة العادلة وعدم التمييز، ومنع العمل القسري وعمالة الأطفال، وحل النزاعات بين أرباب العمل والعاملين. بالإضافة إلى ذلك، تم تطبيق قانون الطفل الفلسطيني رقم 7 لعام 2004 وقانون الطفل المعدل لعام 2012. وقد صدرت عدة قرارات وتعليمات وزارية تتضمن تفاصيل الظروف والمعايير الصحية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنيين في أماكن العمل المختلفة. وتشمل هذه التدابير ما يلي:

- المراسيم الوزارية رقم 15 و17 و21 لسنة 2003 بشأن الأوضاع والمعايير الصحية في أماكن العمل، وإجراءات المساعدة الطبية في أماكن العمل، ومعايير السلامة في الشركات.
- قرار مجلس الوزراء رقم (49) لسنة 2004 بلانحة الوقاية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة.
- تعليمات وزير العمل رقم (1) لعام 2005 بشأن الاحتياطات اللازمة لحماية العمال في مواقع البناء.
- التعليمات الصادرة عن وزير العمل رقم 2-6 لعام 2005، والتي تحدد نطاق حدود ومعايير التعرض للمواد الكيميائية، والتعرض للإشعاع المؤين، والضوضاء، والمستويات الآمنة لسقوط الضوء ودرجة الحرارة في أماكن العمل.
- فلسطين ملتزمة أيضا بعدة اتفاقات دولية، وقد صادقت على معاهدة العمل القسري، ومعاهدة إلغاء العمل القسري، ومعاهدة التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ومعاهدة الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا) لمنظمة العمل الدولية، والمعايير الدولية لأفضل الممارسات.

### 4.1 الشروط والأحكام

تقدم الأقسام التالية لمحة عامة عن الجوانب الرئيسية في قانون العمل الفلسطيني، وقانون مجلس الوزراء رقم 11 لعام 2012، وأحكام وشروط العمل، فيما يتعلق بالفقرة 11 من المعايير البيئية والمجتمعية 2.

#### الأجور

الحد الأدنى للأجور ينظمه قرار مجلس الوزراء رقم 11 للعام 2012 بشأن بالحد الأدنى للأجور، والحد الأدنى المحدد لأجور العمال هو 65 شاقلاً جديداً في اليوم، والحد الأدنى لأجور الموظفين هو 1450 شاقلاً جديداً في الشهر. ستحدد اتفاقية العمل شكل ومبلغ الأجر والذي سيتم دفعه مرة واحدة على الأقل في كل شهر.

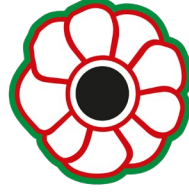
سيدفع التأمين الذي يقدمه أصحاب العمل للعمال تعويضات للعمال عن الأضرار المرتبطة بالعمل، والتي تسببت في أي تدهور بصحة الموظف، وستغطي تكاليف العلاج اللاحقة والضرورية.

لن يتم الخصم من دفع الأجور إلا على النحو الذي يسمح به القانون السائد في البلاد، وسيتم إبلاغ عمال المشاريع بالشروط التي سيتم بموجبها إجراء هذه الخصومات.

#### ساعات العمل







## مسار فلسطين التراثي Palestinian Heritage Trail

الحد الأقصى لعدد الساعات التي يجب أن يؤديها العمال في المشروع هو سبع ساعات ونصف (7.5)، (من السبت إلى الخميس)، وأسبوع العمل المسموح به 45 ساعة.

### الاستراحات

سيحصل الموظفون على استراحة وجبة لمدة نصف ساعة كل يوم عمل، ووقت الراحة هو فترة واحدة أو أكثر بما مجموعه ساعة واحدة، ولا تحتسب كجزء من ساعات العمل التي ينبغي للعمال ألا يعمل فيها أكثر من 5 ساعات دون أخذ استراحة.

### ساعات العمل الإضافي

لا ينبغي أن تتجاوز ساعات العمل الإضافية اثنتي عشرة ساعة في الأسبوع. ويتم تعويض العمال بطريقة "وقت مقابل وقت"، ونصف ساعة لكل ساعة إضافية للعمال ذوي العقود، وتكون مدة الراحة بين أيام العمل هي يوم واحد في الأسبوع لعمال العقود، ويومان في الأسبوع لعمال المياومة.

### الإجازات

يحق للموظف إجازة مدفوعة الأجر لمدة لا تقل عن 14 يوم عمل و21 يوم عمل في حال أمضى العامل في الوظيفة أكثر من 5 سنوات، وإجازة مرضية لمدة 14 يومًا مع توفير تقرير طبي، وإجازة غير مدفوعة الأجر لمدة 14 يومًا في العام، ولا تشمل هذه الإجازات إجازة الأمومة التي تبلغ 70 يومًا.

### النساء

يتضمن قانون العمل الفلسطيني أحكامًا تحظر التمييز بين الرجل والمرأة، ويحظر تشغيل المرأة في الوظائف التالية أو في الشروط التالية: الأعمال الخطرة أو الشاقة، ساعات العمل الإضافية أثناء الحمل وخلال الأشهر الستة الأولى بعد الولادة، وأثناء ساعات الليل، باستثناء الأعمال التي يحددها مجلس الوزراء.

### النزاعات العمالية

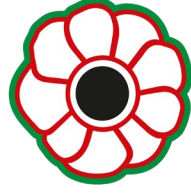
يتضمن قانون العمل الفلسطيني أحكامًا بشأن إعفاء العمال من الرسوم القانونية الناشئة عن المنازعات المتعلقة بالعمل، ويسمح بالانضمام للنقابات. تقوم لجنة ثنائية بتسوية أي نزاعات قد تنشأ عن تنفيذ الاتفاق، للمحكمة سلطة في النزاعات العمالية.

ينطبق قانون العمل الفلسطيني على عمال المياومة وعمال العقود المتفرغين، ويتم تحديد الشروط والأحكام الخاصة بعمال المياومة وعمال العقود غير المتفرغين (الدوام الجزئي) بشكل فردي في عقودهم.

### التعويض

إن التأمين ضد الحوادث هام جدًا للعمال ذوي العقود وعمال المياومة، وبحسب قانون العمل الفلسطيني، إذا أصيب العامل إصابة تمنعه/ها من تأدية عمله/ها فإنه/ها يستحق/ تستحق قيمة تعويض تبلغ 75% من الأجرة اليومية، ابتداء من يوم الإصابة وخلال فترة العجز المؤقت، شريطة ألا يزيد هذا العجز عن 180 يومًا.





## مسار فلسطين التراثي Palestinian Heritage Trail

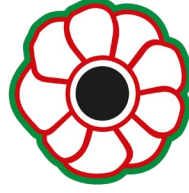
إذا أدت إصابة العمل إلى الوفاة أو إلى عجز كامل دائم، يحق للورثة في الحالة الأولى وللعامل المصاب في الحالة الثانية الحصول على تعويض نقدي يساوي أجر (3500) يوم عمل أو (80%) من الأجر الأساسي للفترة المتبقية حتى يبلغ سن الستين، أيهما أكبر، وإذا أسفرت إصابة العمل عن عجز جزئي دائم، يحق للعامل المصاب الحصول على تعويض نقدي يساوي النسبة المئوية لهذا العجز مقارنة بالعجز الكلي الدائم. وإذا نتج عن إصابة العمل أكثر من عجز جزئي دائم، يحق للعامل المصاب الحصول على تعويض نقدي عن النسب المئوية الإجمالية للإعاقات، شريطة ألا يتجاوز المبلغ الإجمالي التعويض المقرر عن العجز الكلي الدائم.

### 4.2 التزامات أرباب العمل (المسار والشركات المستفيدة)

ينطبق قانون العمل الفلسطيني وقرار مجلس الوزراء رقم 11 للعام 2012 والمعايير والشروط الصحية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية في مواقع العمل المختلفة على عمال المياومة وعمال العقود على حد سواء. يجب ضمان تطبيق النقاط التالية، وغيرها المبينة في المعايير البيئية والاجتماعية 2، وإرشادات البيئة والصحة والسلامة الصادرة عن البنك الدولي، والممارسات الدولية والصناعية الجيدة، وتوجيهات منظمة الصحة العالمية بشأن كوفيد-19:

- سيتم تحديد جميع المخاطر المحتملة على صحة وسلامة العاملين في المشاريع من قبل جميع الأطراف التي توظف العمال وتضع وتنفذ التدابير لإيجاد بيئة عمل آمنة والحفاظ عليها، بما في ذلك أماكن العمل والآلات والمعدات والعمليات الخاضعة لسيطرتها، وتحدد تدابير للوقاية في الحالات الطارئة والتأهب لها، وترتيبات الاستجابة لحالات الطوارئ.
- سيتم اتخاذ تدابير حماية العمال من التعرض لـ COVID-19 اعتماداً على نوع العمل المنجز ومخاطر التعرض. سيقوم أرباب العمل بتعديل بروتوكولات مكافحة العدوى بناءً على تقييم شامل للمخاطر، باستخدام الضوابط الإدارية المناسبة، وممارسات العمل الآمن، ومعدات الحماية الشخصية (PPE) دون أي تكلفة على العمال، لمنع تعرضهم للفايروس.
- توفير الموارد والتدابير الوقائية اللازمة للقيام بالعمل بأمان.
- سيتلقى العاملون في المشروع تدريباً في الأمان والصحة المهنية بما في ذلك الحماية من فايروس كوفيد-19 في بداية عملهم. سيضمن التدريب الجوانب المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية المرتبطة بالعمل اليومي، بما في ذلك القدرة على التوقف عن العمل قبل حدوث خطر، والاستجابة لحالات الطوارئ. يجب الاحتفاظ بسجلات التدريب، على أن تحتوي هذه السجلات وصفاً للتدريب، وعدد ساعات التدريب المقدمة، وسجلات حضور التدريب، ونتائج التقييم.
- سيتم تزويد العاملين في المشروع بالمرافق الملائمة لظروف عملهم، بما في ذلك الوصول إلى المقاصف ومرافق النظافة الصحية وأماكن الراحة المناسبة عند إنشائها.
- إجراء فحوص صحية منتظمة للموظفين المشاركين في أي عمل من شأنه أن يسبب مشاكل صحية بدنية.
- يقوم مسار فلسطين التراثي بتوفير التأمين المناسب ضد الإصابات للعاملين الذين يعملون من خلاله أثناء عملهم، بينما تقوم الشركات/المقاولون المستفيدون بتوفير تأمينات للعمال بعقود ضد الإصابات أثناء العمل، وأية إصابة تحدث أثناء العمل يتم تغطيتها وتعويضها وفقاً لقانون العمل الفلسطيني الساري.
- توفير الإسعاف الأولي للموظفين
- وضع وتطبيق نظام تبليغ عن أي حوادث أو أمراض أو أخطاء وشبكة. يتم التبليغ عن أي حادث للشركة المستفيدة، ويتم التحقيق به وتطوير التدابير اللازمة لتجنب حوادث مشابهة في المستقبل، وسيتم تقديم علاجات للأثار السلبية مثل الإصابات المهنية والإعاقات والأمراض.





## مسار فلسطين التراثي Palestinian Heritage Trail

### 4.3 التزامات الموظفين

يلتزم الموظفون بما يلي:

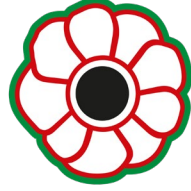
- الحفاظ على الممارسات الآمنة في العمل لتجنب الخطر على سلامة العمال، والذي قد يكون سببه عدم الاهتمام بتدابير السلامة والأمن.
- مساعدة رب العمل والزملاء في العمل على الحفاظ على التدابير الهادفة لضمان الصحة والسلامة في مكان العمل.
- بغض النظر عن مدى التعرض للمخاطر، من الجيد التزام الموظفين بما يلي:
  - غسل الأيدي بالصابون لمدة 20 ثانية على الأقل. في حال عدم توفر الماء الجاري والصابون، يجب استخدام معقم الأيدي الغني بالكحول، على ألا تقل نسبة الكحول عن 60%.
  - تجنب لمس العيون أو الأنف أو الفم، إن كانت الأيدي غير مغسولة.
  - ممارسة آداب التنفس الجيدة، بما في ذلك التغطية عند السعال أو العطس.
  - تجنب التلامس القريب مع أشخاص مرضى.
  - البقاء في البيت إن كنت مريضاً، مع توفير تقرير طبي.
  - إدراك عوامل الخطر الشخصية. وفقاً لمنظمة الصحة العالمية، فإن بعض الأشخاص، بما في ذلك كبار السن وأولئك الذين يعانون من حالات مرضية مثل أمراض القلب أو الرئة أو مرض السكري، أكثر عرضة للإصابة بمضاعفات أكثر خطورة من كوفيد-19.
- استخدام معدات السلامة وأدوات الحماية حسب التعليمات وفقاً للتدريب المقدم لاستخدام هذه المعدات والأجهزة.
- إبلاغ صاحب العمل بأي تلف، أو فقدان، أو تدمير لأجهزة الحماية، أو معدات السلامة.
- إبلاغ صاحب العمل أو المشرف المعين فوراً بأي حادث يعتقد الموظف أنه قد يسبب خطراً ولا يستطيع الموظف حله.
- إبلاغ صاحب العمل أو المشرف المعين من قبله عن حوادث أو أضرار تحدث في العمل أو متعلقة بالعمل.
- للعاملين الحق في الامتناع عن العمل عندما يكون هناك تهديد خطير على الصحة أو الحياة.
- تقوم الشركة المستفيدة بتطوير وتنفيذ آلية التظلم (الشكاوى) التي يمكن للعمال من خلالها إبلاغ شكاويهم إلى صاحب العمل. سيتم نقاش آلية التظلم لاحقاً.

### 5 الفروقات والتوافق بين المعايير البيئية والاجتماعية 2 وبين قانون العمل الفلسطيني

تم إجراء تحليل للفجوة بين المعايير البيئية والاجتماعية وبين القوانين السارية في فلسطين، وبيين الجدول أدناه هذا التحليل، ويقدم توصيات لتطبيقها على المشروع.

تحليل للفجوة بين المعايير البيئية والاجتماعية وبين القوانين السارية في فلسطين

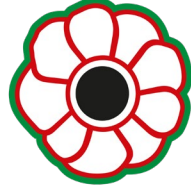
المعايير البيئية والاجتماعية 2: ظروف العمل والعمال		
تطبيق قانون العمل الفلسطيني	لا توجد فجوة بين قانون العمل الفلسطيني ومبادئ البنك الدولي التوجيهية	الرجوع إلى المادة 90 و91 و92 من قانون العمل
		تعزيز السلامة والصحة في العمل



## مسار فلسطين التراثي Palestinian Heritage Trail

		الفلسطيني رقم 07 لعام 2000.	
تطبيق المبادئ التوجيهية للبنك الدولي على النحو المنصوص عليه في المعايير البيئية والاجتماعية 2	هنالك فجوة فيما يتعلق بتدابير منع ومعالجة التحرش والتهديد وأو الاستغلال. وحيث أن قانون العمل الفلسطيني لا يتماشى مع هذا البند، سيسعى المشروع إلى تطبيق المبادئ التوجيهية للبنك الدولي في أنشطة المشروع.	يرجى الرجوع إلى المواد 16 و100 و106 من قانون العمل الفلسطيني رقم 07 لعام 2000.	تعزيز المعاملة العادلة، وعدم التمييز، وتكافؤ الفرص للعاملين في المشاريع
تطبيق القانون الفلسطيني	لا توجد فروق بين قانون العمل الفلسطيني ومبادئ البنك الدولي التوجيهية	يرجى الرجوع إلى المواد 93-99 من قانون العمل الفلسطيني رقم 07 لعام 2000 التي تناقش تنظيم عمل القاصرين، وأيضاً الرجوع المادة (4) من التعديل رقم 19 لعام 2012 وقانون الطفل رقم 07.	حماية عمال المشروع من العنف المبني على الجنس واستغلال الأطفال والإساءة إليهم وحماية مدونة السلوك وموظفي العقود والعاملين في المجتمعات المحلية والعاملين في مجال الإمدادات الأولية، حسب الأصول.
تطبيق المبادئ التوجيهية للبنك الدولي المنصوص عليها في الإطار البيئي والاجتماعي.	يرجى الرجوع إلى المبادئ التوجيهية للبنك الدولي فيما يتعلق بالعنف القائم على الجنس في الإطار البيئي والاجتماعي.	لا يوجد قانون فلسطيني فيما يتعلق بالعنف القائم على نوع الجنس	منع استخدام جميع أشكال العمل القسري وعمالة الأطفال
تطبيق المبادئ التوجيهية للبنك الدولي في الإطار البيئي والاجتماعي.	هناك فجوة فيما يتعلق بالعمل القسري.	يرجى الرجوع إلى المواد 93-99 من قانون العمل الفلسطيني رقم 07 لعام 2000 التي تناقش تنظيم عمل القاصرين.	منع استخدام جميع أشكال العمل القسري وعمالة الأطفال
تطبيق قانون العمل الفلسطيني	لا توجد فجوة بين قانون العمل الوطني ومبادئ البنك الدولي التوجيهية الخاصة بالأمان والصحة المهنية	يرجى الرجوع إلى المادة 5 من قانون العمل الفلسطيني رقم 07 لعام 2000 التي تكفل لكل من العمال وأرباب العمل الحق في إنشاء منظمات نقابية	دعم مبادئ حرية تكوين الجمعيات والنقابات.





## مسار فلسطين التراثي Palestinian Heritage Trail

تطبيق المبادئ التوجيهية للبنك الدولي في الإطار البيئي والاجتماعي.	يتطلب الإطار البيئي والاجتماعي توفير آلية نظلم لجميع العمال وعمال العقود (وإذا لزم الأمر منظماتهم) لإثارة المخاوف والتعبير عن قلقهم فيما يخص مكان العمل.	حق الجمهور في تقديم الشكاوى مكفول بالنظام الداخلي للتظلم الذي أقره مجلس الوزراء في عام 2005 وتم تحديثه في عام 2009	تزويد عمال المشاريع بوسائل يسهل الوصول إليها للتعبير عن قلقهم وإبصال شكاوهم في مكان العمل
---	--	--	---

### 6 الموظفون المسؤولون

سيتم تنفيذ "مشروع زيادة الفرص الاقتصادية وتحسين سبل العيش للمجتمعات على امتداد مسار فلسطين التراثي في الضفة الغربية" تحت إشراف وإدارة مؤسسة مسار فلسطين التراثي بشكل مباشر، بصفتهم الوكالة المنفذة للمشروع. يبين الجدول التالي الأشخاص المسؤولين عن إشراك وإدارة العمال في المشروع:

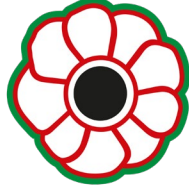
النشاط	الموظف المسؤول
إشراك وإدارة العاملين المباشرين في المشروع	مسار فلسطين التراثي
إشراك وإدارة العاملين بعقود في المشروع	مسار فلسطين التراثي والشركات/ الأفراد المستفيدون
إشراك وإدارة عمال التوريد في المشروع	الموردون \ الشركات والأفراد المستفيدون
التعامل مع شكاوى العمال بعقود	الموردون \ الشركات والأفراد المستفيدون بالتنسيق مع مسؤول المراقبة والتقييم

سيكون المسار مسؤولاً عن تنفيذ إجراءات إدارة العمال، وكذلك تقديم التقارير إلى البنك، بحيث سيكون مسؤول المراقبة والتقييم الذي سيتم تعيينه في المسار مسؤولاً عما يلي:

- التأكد من تنفيذ إجراءات إدارة العمال هذه لتوجيه عمال المياومة والعمال بعقود.
- التأكد من أن الشركات والأفراد المستفيدين والمقاولين المسؤولين عن الأعمال المدنية الصغيرة يعتمدون هذه الإجراءات وينفذونها، وأن يعدوا تدابير الصحة والسلامة المهنية قبل الشروع في الأعمال.
- مراقبة التزام المتعاقد أو المتعاقدين بالتزاماتهم تجاه العمال بعقود والعمال بعقود فرعية، بما يتماشى مع المعايير البيئية والمجمعية 2 وقانون العمل الفلسطيني.
- مراقبة تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية في أماكن العمل بما يتماشى مع تدابير الصحة والسلامة المهنية.
- مراقبة تدريب العاملين في المشروع
- ضمان إنشاء الإدارة العامة للمشروع ومراقبة التنفيذ.
- وضع وتنفيذ نظام للتبليغ عن أي حوادث أو أمراض أو أحداث. يتم تبليغ المسار بجميع الحوادث، وسيتم وضع تدابير مدروسة ومناسبة لتجنب الحادث في المستقبل، كما سيتم توفير علاجات للأثار السلبية مثل الإصابات المهنية والإعاقات والأمراض. ويقوم المسار بإبلاغ البنك فوراً بأي حوادث كما هو منصوص عليه في خطة الالتزام البيئية والاجتماعية.

وستكون الشركات والموردون والأفراد المستفيدون مسؤولون عما يلي:





## مسار فلسطين التراثي Palestinian Heritage Trail

- تطبيق إجراءات إدارة العمال وتدابير الصحة والسلامة المهنية.
- تبني إجراءات إدارة العمال وتدابير الصحة والسلامة المهنية التي سيتم تطبيقها على العمال بعقود. سيتم تقديم هذه الإجراءات والخطط إلى مسؤول المراقبة والتقييم في المسار للمراجعة والموافقة عليها قبل البدء بالعمل في الشركة المستفيدة.
- الاحتفاظ بسجلات وفقاً للمواصفات المبينة في إجراءات إدارة العمل، تلك التي سيشرف عليها المسار بشكل منتظم.
- الاحتفاظ بسجلات عملية لتوظيف العمال بعقود.
- إبلاغ العمال بعقود بشكل واضح بالوصف الوظيفي الخاص بهم وبشروط التوظيف.
- إشراك العاملين في المشروع وإدارتهم.
- التبليغ عن الحوادث الجدية فوراً للمسار.
- الاحتفاظ بسجلات وفقاً للمواصفات المبينة في إجراءات إدارة العمال هذه.
- وضع آلية تظلم وشكاوى للموظفين، مدرجة أدناه، تلبى الحد الأدنى لمتطلبات إجراءات إدارة العمال هذه، وقد تمت مناقشة تفاصيل آلية التظلم في القسم رقم 8 أدناه.

سيتم إجراء فحوصات الإشراف من قبل مسؤول المراقبة والتقييم لضمان تطبيق إجراءات إدارة العمال، ويمكن أن تشمل سجلات إدارة المستفيدين وتقاريرهم على ما يلي: (أ) عينة ممثلة عن عقود التوظيف، (ب) سجلات الشكاوى التي يتم استلامها والقرارات الخاصة بها، (ج) تقارير فحوصات الأمان، بما في ذلك الوفيات والحوادث وتنفيذ الإجراءات العقابية، (د) سجلات مخالفات القانون الفلسطيني (هـ) علاج مخالفات الأحكام البيئية والمجتمعية و) سجلات التدريب التي حضرها عمال العقود لشرح ظروف العمل والعمال والسلامة والصحة المهنية، ويشمل ذلك إرشادات وإجراءات كوفيد-19.

### 7 سياسات وإجراءات إدارة قضايا العمل في إطار المشروع

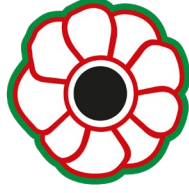
يعرض هذا القسم الإجراءات التخفيفية التي سيعتمدها المشروع للتصدي للمخاطر المذكورة في القسم 3، بما في ذلك المخاطر الخاصة التي يتعرض لها العمال بسبب كوفيد-19.

#### 7.1 شروط وظروف التوظيف

تطبق هذه الأحكام على العمال المباشرين

- سيتم تزويد جميع العاملين في المشروع بعقد عمل بشروط واضحة وفقاً لقانون العمل الفلسطيني، بما في ذلك المعلومات المتعلقة بأحكام وشروط العمل، ويشمل ذلك ساعات العمل والأجور والعمل الإضافي والتعويض والاستحقاقات والعطلات والإجازات وما إلى ذلك.
- يجب أن يكون جميع العمال الموظفين في هذا المشروع فوق الـ18 عاماً من العمر.
- يجب ألا تزيد ساعات العمل في الأسبوع عن 48 ساعة، إلا إذا ذكر ذلك في عقد العمل بما يتماشى مع قانون العمل الفلسطيني.
- يتم إتاحة فرص تدريب متكافئة لجميع العاملين في المشروع دون تمييز على أساس نوع الجنس أو غير ذلك.
- يحق لجميع العمال الحصول على استراحة من العمل لمدة نصف ساعة في كل يوم عمل مع مراعاة أن العامل لا يعمل لأكثر من خمس ساعات متتالية. مدة الراحة بين أيام العمل يومين هما الجمعة والسبت، كما يستحق العمال إجازات حسب قانون العمل الفلسطيني.





## مسار فلسطين التراثي Palestinian Heritage Trail

- سيحصل جميع عمال المشروع على تأمين ضد حوادث العمل.
- سيحصل جميع العمال على تقاعد، ويتم اقتطاع مبلغ من رواتبهم كمساهمة منهم بما يتماشى مع قانون العمل.
- يجب إطلاع عمال وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات وعمال المجلس الأعلى لسياسات الشراء العام على آلية التظلم (المبينة في إجراءات إدارة العمال هذه)، كما سيمكنهم من تقديم شكاوى من خلال القنوات المناسبة في أمور متعلقة بعنف مبني على الجنس، أو الاستغلال والإيذاء الجنسيين والتحرش الجنسي.
- ضمان عدم التمييز ومبدأ تكافؤ الفرص في المشروع.
- حظر استخدام الأطفال أو تشغيلهم بشكل قسري وإجباري.

ملاحظة: من غير المسموح للموظفين الحكوميين بالعمل في المشروع، كما سيتم تحديد شروط وأحكام العمال والعمال غير المتفرغين بموجب عقودهم الفردية، وتطبيق الأحكام التالية على عمال العقود:

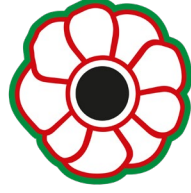
- سيتم تزويد جميع العاملين في المشروع بعقد عمل بشروط واضحة وفقاً لقانون العمل الفلسطيني، بما في ذلك المعلومات المتعلقة بأحكام وشروط العمل، ويشمل ذلك ساعات العمل والأجور والعمل الإضافي والتعويض والاستحقاقات والعطلات والإجازات وما إلى ذلك.
- ستقدم قائمة بعمال العقود الذين سيتم توظيفهم في الشركات المستفيدة، مع تقديم أدلة على التوظيف إلى مسؤول المراقبة والتقييم في المسار.
- وفقاً لأحكام التوظيف، يجب أن يكون جميع العمال الموظفين في هذا المشروع فوق الـ 18 عاماً من العمر. ستوفر الشركات المستفيدة وثائق ثبوتية (جوازات سفر، بطاقات هوية) للمسار تؤكد عمر الموظفين قبل انخراطهم في أنشطة المشروع.
- يجب ألا تزيد ساعات العمل في الأسبوع عن 48 ساعة، إلا إذا ذكر ذلك في عقد العمل، بما يتماشى مع قانون العمل الفلسطيني.
- سيتم وضع نظام داخلي شفاف خاضع للمساءلة داخل الشركات المستفيدة، لمعالجة قضايا الاستغلال والإيذاء الجنسيين والتحرش الجنسي، كما سيتم مشاركة تفاصيل هذا النظام مع المسار قبل توقيع أي عقود إذا كانت متاحة.
- سيتم مشاركة سياسة الإجازات، في حال توفرها، مع الشركة المستفيدة، والتأكيد على أنها تتماشى مع قانون العمل الفلسطيني.
- سيتم إطلاع جميع الموظفين على آلية التظلم (المبينة في إجراءات إدارة العمال هذه)، كما سيمكنهم من تقديم شكاوى من خلال القنوات المناسبة في أمور متعلقة بعنف مبني على الجنس، أو الاستغلال والإيذاء الجنسيين والتحرش الجنسي.
- حظر استخدام الأطفال أو تشغيلهم بشكل قسري وإجباري.

### 7.2 سياسات السلامة والصحة المهنية الخاصة بكوفيد-19

ستطبق الأحكام التالية على جميع فئات العاملين في المشاريع:

- سيتم تقييم الظروف الصحية للعمال قبل إشراكهم في المشروع، وسيتم رفض دخول العمال المرضى إلى أماكن العمل.
- التقيد بالمبادئ التوجيهية لبروتوكولات الحكومة ومنظمة الصحة العالمية الخاصة بكوفيد-19.
- يجب على الشركات المستفيدة أن تقوم بتدريب جميع العمال على منصة جاهزين ([www.jahzeen.ps](http://www.jahzeen.ps)) في الأمور الصحية، ويتم اتخاذ الإجراءات الوقائية ووضع استراتيجية من أجل تواصل منتظم بشأن تحديثات كوفيد-19.





## مسار فلسطين التراثي Palestinian Heritage Trail

- سيتم إجراء تعديلات على ممارسات العمل لتقليل عدد العمال وزيادة التباعد الاجتماعي، باتباع إجراءات إرشادات الحكومة ومنظمة الصحة العالمية إذا أصيب العامل بالمرض.
- الإمدادات الكافية من معدات الوقاية الشخصية (الأقنعة)؛ كما سيتم توفير مرافق غسل اليدين والصابون و/أو معقم كحولي في مواقع العمل.

أثناء إعداد تدابير السلامة والصحة المهنية، سيتم اتباع التوجيهات التالية:

- إرشادات منظمة الصحة العالمية لمنع وضبط العدوى: للحصول على إرشادات حول استراتيجيات الوقاية من العدوى ومكافحتها عند الاشتباه في الإصابة بكوفيد-19. <https://www.who.int/publications/i/item/10665-331495>.
- إرشادات منظمة الصحة العالمية المرحلية حول استخدام معدات الوقاية الشخصية لفايروس كوفيد-19: لاستخدام مناسب لمعدات الوقاية الشخصية. [https://www.who.int/publications/i/item/rational-use-of-personal-protective-equipment-for-coronavirus-disease-\(covid-19\)-and-considerations-during-severe-shortages](https://www.who.int/publications/i/item/rational-use-of-personal-protective-equipment-for-coronavirus-disease-(covid-19)-and-considerations-during-severe-shortages).
- إرشادات منظمة الصحة العالمية لتجهيز مكان العمل لكوفيد-19: <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/getting-workplace-ready-for-covid-19.pdf>
- التوجيهات المؤقتة لمنظمة الصحة العالمية: للحصول على إرشادات بشأن المياه والصرف الصحي ونفايات الرعاية الصحية المتعلقة بالفيروسات، بما في ذلك كوفيد-19: [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331846/WHO-2019-nCoV-IPC\\_WASH-2020.3-eng.pdf](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331846/WHO-2019-nCoV-IPC_WASH-2020.3-eng.pdf).

### 8 الفئة العمرية للتوظيف

لن يتم توظيف أو إشراك طفل عمره أقل من 18 عامًا في المشروع (وفقًا لقانون العمل الفلسطيني رقم 7 لعام 2000 ومتطلبات الإطار البيئي الاجتماعي 2)

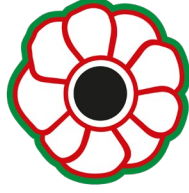
للتحقق من عمر العاملين في المشروع، سيُطلب من جميع الموظفين إظهار بطاقة هوية مقبولة في القوانين المحلية والتوظيف وممارسات الموارد البشرية "كدليل على العمر". يمكن أن تكون الهوية على شكل شهادة ميلاد، أو رخصة قيادة وطنية، أو بطاقة تسجيل وطنية. سيقوم المتعاقدون بحفظ السجلات/ الوثائق والتي سيتم فحصها في الموقع من قبل مسؤول المراقبة والتقييم في المسار.

إذا تم ضبط عمال قاصرين يعملون في المشروع، سيتم اتخاذ الإجراءات التالية:

- إنهاء العقد والخدمات بشكل فوري
- ترتيب اجتماع مع الطفل من أجل تحديد أسباب بحثه عن عمل.
- تحويل الطفل لخدمات دعم أخرى وتشمل وزارة التنمية الاجتماعية ووزارة التربية والتعليم.
- الاستفادة من خدمات المنظمات غير الحكومية والمنظمات المجتمعية لمساعدة الطفل.
- توظيف شخص بالغ من عائلة الطفل إذا تم إثبات أن الطفل من عائلة مستورة وفي وضع سيئ.







## مسار فلسطين التراثي Palestinian Heritage Trail

### 9 آلية التظلم (الشكاوى)

سنتكون هناك آلية شكاوى للمشروع على مستويين: الأول متعلق بشكاوى العمال، والآخر للمشروع، كل آلية شكاوى ستشتمل على طرق إحالة خاصة لشكاوى العنف القائم على نوع الجنس والاستغلال والإيذاء الجنسيين والتحرش الجنسي.

#### آلية الشكاوى الخاصة بالعمال:

على كل شركة مستفيدة توفير وتطبيق آلية شكاوى للعمال المتعاقدين معهم تضمن استعادة كرامتهم وتمكين المستفيدين، وتثبيط الفساد والاعتداء الجنسي، وزيادة الشفافية، وضمان الالتزام بـ "مبدأ عدم الإضرار"، ويجب على المسار أن يوفر في وثائق العطاءات آلية شكاوى العمال بشكل واضح للعمال المنوي التعاقد معهم من أجل توظيفهم في المشروع. ستقوم الشركة المستفيدة التي يتم اختيارها بوضع آلية شكاوى لعمالها من أجل تمكينهم من تقديم شكاويهم ومخاوفهم والصعوبات التي تواجههم. ستشتمل آلية الشكاوى طرق إحالة خاصة لشكاوى العمال بما يخص العنف المبني على الجنس والاستغلال والإيذاء الجنسيين والتحرش الجنسي، وإن كانت هناك أعمال مدنية خلال المشروع، ستقوم الجهات المنفذة بوضع آلية شكاوى لعمالهم قبل البدء بالأعمال.

كما تعالج آلية الشكاوى عمالة الأطفال والعنف القائم على الجنس والاستغلال والإيذاء الجنسيين، والشكاوى المتعلقة بالتحرش الجنسي. ونتيجة لذلك، يتم وضع مواصفات خاصة لقبول الشكاوى المجهولة والرد عليها. يتم إبلاغ كافة الأطراف المتعلقة بالموضوع بإبقاء المشتكي مجهول الهوية خلال فترة التشاور. سيطلب من المستفيدين إبلاغ العمال بالوسائل المتاحة لتقديم الشكاوى مثل رقم الهاتف والبريد الإلكتروني. سيكون المستفيدون مسؤولين عن إدارة وفرز الشكاوى وتسجيل وتتبع الحلول في سجل الشكاوى. سيقدم المستفيدون تقارير إلى مسؤول المراقبة والتقييم في المشروع حول الشكاوى الواردة وكيفية معالجتها بشكل شهري، وسيقوم مسؤول المراقبة والتقييم برصد ومراقبة التزام المستفيدين بتطبيق إجراءات آلية الشكاوى، وسيقوم بشكل منتظم بتقييم فاعلية هذه الآلية.

وستشتمل آلية شكاوى العمال ما يلي:

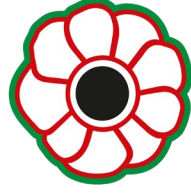
- إجراء لتلقي الشكاوى مثل نموذج ملاحظات/ شكاوى وصناديق للاقتراحات، والبريد الإلكتروني، وخط ساخن.
- إطار زمني محدد للاستجابة للشكاوى.
- سجل لتوثيق وتتبع تسوية الشكاوى في وقت مناسب.
- خاصية قبول الشكاوى من المجهول من أجل الحفاظ على الخصوصية.

سيتم وصف آلية شكاوى العمال في التدريبات التعريفية للموظفين، والتي سيتم توفيرها لجميع العاملين في المشروع، وستكون المعلومات المتعلقة بوجود آلية التظلم متاحة بسهولة لجميع العاملين في المشروع (المياومة وعمال العقود) من خلال لوحات الإعلانات، وصناديق الاقتراحات/ الشكاوى، وغير ذلك من الوسائل حسب الحاجة. إذا كانت هناك أشغال مدنية في المشروع، ستقوم الجهات المنفذة بمراقبة تسجيل المتعاقدين وحل الشكاوى، والإبلاغ عنها في تقارير سير المشروع.

#### آلية الشكاوى الخاصة بالمشروع:

سيتم وضع آليات للشكاوى على مستوى المشروع في المسار على النحو الموصوف والمفصل في خطة إشراك أصحاب المصلحة. من حق المجموعات التي تعتقد أن المشروع يؤثر عليهم بشكل سلبي أن يتقدموا بشكاوى من خلال آلية الشكاوى. تفاصيل آليات تقديم الشكاوى بما في ذلك رقم الهاتف ونموذج البريد الإلكتروني على موقع المسار الإلكتروني موجودة في خطة إشراك أصحاب المصلحة، بالإضافة





## مسار فلسطين التراثي Palestinian Heritage Trail

إلى ذلك، سيتم استخدام آلية شكاوى المشروع أيضاً لعمالهم من أجل إيصال وحل مخاوفهم المتعلقة بمكان العمل، ويشمل ذلك الشكاوى المتعلقة بالعنف المبني على الجنس والاستغلال والإيذاء الجنسيين والتحرش الجنسي، بنفس مبادئ وأحكام آلية الشكاوى الخاصة بالعمال. وستجدون السجلات الخاصة بالعنف المبني على الجنس المتعلقة بالشكاوى مشروحة في القسم التالي. وستتبع جميع إجراءات تقديم الشكاوى والرد عليها إجراءات دليل آلية الشكاوى المقرر إعدادها للمشروع، ويرد لاحقاً وصف مفصل لتدابير آلية الشكاوى وإجراءاتها وخطة إشراك أصحاب العلاقة.

### 10 شكاوى العنف المبني على الجنس

يكون مسؤول المراقبة والتقييم في المسار مسؤولاً عن التعامل مع قضايا العنف المبني على الجنس والاستغلال والإيذاء الجنسيين إن حدثت، وسيقوم مدير المشروع في المسار بتوفير قائمة بمزودي خدمات لحالات العنف المبني على الجنس، والتي سيتم تعريفها للعمال المتعاقد معهم، وينبغي لآلية الشكاوى أن تساعد المشتكين من العنف المبني على الجنس، بتحويلهم إلى مقدمي خدمات للعنف المبني على الجنس، من أجل تقديم الدعم الفوري لهم بعد استلام الشكاوى مباشرة من مقدم الشكاوى.

وفي حالة وقوع حادث يتعلق بالعنف المبني على الجنس واستغلال أو إيذاء جنسيين أو تحرش جنسي، سيتم الإبلاغ عنه عن طريق آلية الشكاوى حسب الأصول، مع الحفاظ على سرية المعلومات التي يقدمها صاحب الشكاوى. وبشكل خاص، لن تسجل آلية الشكاوى سوى المعلومات التالية المتعلقة بالشكاوى:

- طبيعة الشكاوى (ما يقوله صاحب الشكاوى في كلماته دون استجاب مباشر)
- إذا ارتبط الجاني، على حد علمهم، بالمشروع.
- سن صاحب الشكاوى وجنسه إن أمكن.

سيتم توثيق أي حالة عنف مبني على الجنس، أو استغلال، أو إيذاء جنسيين، أو تحرش جنسي وصلت من خلال آلية الشكاوى، وستبقى مغلقة ومختومة من أجل الحفاظ على سرية المشتكي. كما ستقوم الآلية بإبلاغ المسار والبنك الدولي فوراً حول أي حالة شكاوى بشأن عنف مبني على الجنس، أو استغلال، أو إيذاء جنسيين، أو تحرش جنسي، بموافقة صاحب الشكاوى.

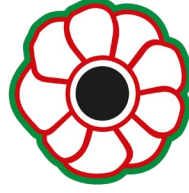
### 11 إدارة المتعاقدين

سيتمتع المسار بإجراءات المشتريات الفلسطينية ووثائق المشتريات المعتمدة من قبل البنك لعام 2017، للإعلان عن طلبات العطاءات والعقود التي تشمل متطلبات السلامة والصحة المهنية ومتطلبات العمال. وبعد أن يستلم المسار عطاءات من المقاولين أو الموردين أو الشركات المستفيدة، سيحقق من شرعية المتقدمين وترخيصهم وفقاً لقانون العمل الفلسطيني، وستكون هذه الإجراءات الخاصة بإدارة العمال جزءاً لا يتجزأ من وثائق العطاءات والعقود التي تمنح للمتعاقد معهم. بالإضافة إلى ذلك، سيتم عقد إرشاد وتوجيه لمن يتم التعاقد معهم من قبل مسؤول المراقبة والتقييم في المسار، في جميع مراحل إرساء العقد وتنفيذ المشروع، لضمان الفهم الكامل والالتزام بتطبيق الإجراءات، وسيتم إدراج إجراءات العقود الفرعية في دليل العمل.

يحق للمسار فحص ومراجعة المعلومات التالية خلال عملية اختيار المقاولين أو الموردين أو الشركات المستفيدة، التي سوف توظف عمالاً للمشروع:

- التراخيص التجارية والتسجيلات والتصاريح والموافقات اللازمة.





## مسار فلسطين التراثي Palestinian Heritage Trail

- سجلات انتهاكات السلامة والصحة وكيفية الاستجابة لها.
- الوثائق المتعلقة بنظام إدارة العمل، بما في ذلك قضايا الصحة والسلامة المهنية.
- شهادات أو تصاريح أو تدريب العمال لأداء العمل المطلوب.
- سجلات الحوادث والوفيات والإخطارات الموجهة إلى السلطات.
- إثبات خبرة العمال وانخراطهم في مشاريع مشابهة.
- سجلات رواتب العمال، بما في ذلك ساعات العمل والأجور المدفوعة.
- تسجيل أعضاء السلامة ومحاضر الاجتماعات.
- نسخ من العقود السابقة، تبيين إدراج أحكام وشروط تعكس الالتزام بالمعايير البيئية والمجتمعية 2.

وسيتولى المسار إدارة ومراقبة أداء المقاولين والموردين والشركات المستفيدة فيما يتعلق بالعمال بعقود، مع التركيز على الالتزام باتفاقاتهم التعاقدية (الالتزامات والبيانات والضمانات). سيتم إجراء فحوصات إشرافية منتظمة لضمان الالتزام بالأدوات البيئية والاجتماعية وسجلات إدارة العمل والتقارير التي يجمعها المقاولون والموردون والشركات المستفيدة. وبحسب إرشادات البنك الدولي، سيتم استبعاد المقاولين أو الموردين أو الشركات المستفيدة من التقدم للعطاءات في حال عدم التزامهم بالمبادئ التوجيهية الخاصة بالاستغلال والإيذاء الجنسيين والتحرش الجنسي، ويمكن لسجلات وتقارير إدارة العمل للمقاولين أو الموردين أو الشركات المستفيدة أن تتضمن ما يلي:

- عينة ممثلة عن عقود التوظيف.
- سجلات الشكاوى التي يتم استلامها والقرارات الخاصة بها.
- تقارير فحوصات الأمان، بما في ذلك الوفيات والحوادث وتنفيذ الإجراءات العقابية.
- سجلات مخالفات القانون الفلسطيني.
- سجلات التدريب التي حضرها عمال العقود لشرح ظروف العمل والعمال والسلامة والصحة المهنية.

