



إجراءات ادارة العمل بالنسبة

المرحلة 2 من النهج البرنامجي متعدد المراحل
تعزيز الاستدامة في الأداء والبنية التحتية وموثوقية قطاع الطاقة في الضفة
الغربية وغزة

شباط 2022

المحتويات

1	المقدمة	3
2	نظرة عامة على استخدام العمالة في المشروع	5
3	تقييم مخاطر العمل المحتملة الرئيسية	6
4	نظرة عامة على تشريع العمل: الشروط والأحكام	7
5	نظرة عامة على تشريعات العمل: الصحة والسلامة المهنية	10
6	سياسات وإجراءات إدارة قضايا العمالة في إطار المشروع	12
6.1	شروط وأحكام التوظيف	12
6.2	الصحة والسلامة المهنية	14
6.3	التزامات الموظفين / العمال	15
6.4	سن العمل	15
7	الموظفون المسؤولون والإجراءات	16
8	إدارة المقاول / المورد	17
9	آلية التظلم	18
10	الملحق الأول: قواعد السلوك	21
11	الملحق الثاني: الإجراءات الموضوعية لالتزام سلطة الطاقة والموارد الطبيعية الفلسطينية	24

1- المقدمة

تم تطوير إجراءات إدارة العمل (LMP) من قبل سلطة الطاقة والموارد الطبيعية الفلسطينية لتسهيل التخطيط والتنفيذ وكذلك إدارة المخاطر في إطار تعزيز الاستدامة في الأداء والبنية التحتية وموثوقية قطاع الطاقة ، المرحلة الثانية (ASPIRE2) ، والمسمى فيما يلي باسم (المشروع) ، البنك الدولي للإنشاء والتعمير / وافقت المؤسسة الدولية للتنمية المسماة فيما يلي (الجمعية) على توفير التمويل للمشروع. تحدد LMP إجراءات إدارة العمل نهج المشروع لتلبية المتطلبات الوطنية وكذلك الإطار البيئي والاجتماعي للبنك الدولي ، والعمل وظروف وبيئة العمل ، والمعيار البيئي والاجتماعي 2 (ESS2) وصحة المجتمع والسلامة (ESS4).

حددت التقييمات البيئية والاجتماعية للمشروع بما في ذلك إطار الإدارة البيئية والاجتماعية وتقييمات تقييم الأثر البيئي والاجتماعي الأولية المعدة لـ ASPIRE2 للمرحلة الثانية ، المخاطر الرئيسية والأثر المرتبط بتنفيذ المشروع ، والمرتبطة بالعاملين وكذلك صحة المجتمع وسلامته ، والمخاطر المرتبطة بتأثير العمل على المكونات الفرعية المختلفة للمشروع. تعتبر المخاطر البيئية والاجتماعية المقدره للمشروع كبيرة مما يشير إلى وجود احتمال كبير للأثار السلبية المرتبطة بتنفيذ المشروع ، بما في ذلك المخاطر المتعلقة بالعمالة. تتناول LMP إجراءات إدارة العمل المخاطر المتعلقة بالعمل وتوفر تدابير التخفيف لتقليل تلك المخاطر ، وتساعد في تحديد متطلبات العمل ، وكذلك البناء على اعتبارات COVID-19 بالنظر إلى التحديثات في المعلومات والأبحاث المتاحة بشأن الوباء وانتقال السارس- فيروس CoV-2.

تم إنشاء وحدة إدارة المشروع (PMU) في سلطة الطاقة والموارد الطبيعية الفلسطينية فقط لتنفيذ المشاريع الممولة من قبل البنك الدولي جنباً إلى جنب مع شركات الكهرباء الحالية ، والتي ستشارك في تنفيذ المكونات الفرعية للمشروع اعتماداً على الموقع الجغرافي لهذه المكونات الفرعية. تشمل شركات الكهرباء المعنية: الشركة الفلسطينية لنقل الكهرباء المحدودة (PETL) ، وشركات التوزيع (DISCOs) ، وهي شركة كهرباء محافظة القدس (JEDCO) ، وشركة كهرباء الشمال (NEDCO) ، وشركة كهرباء محافظة طوباس (TDECO) ، وشركة كهرباء الجنوب (SELCO) وشركة الخليل للطاقة الكهربائية (HEPCO) وشركة توزيع الكهرباء في غزة (GEDCO). ستقوم هذه الشركات طوال فترة تنفيذ المشروع بتقييم المخاطر والأثر ووضع إجراءات لمنع أي مخاطر أخرى.

تتطبق إجراءات إدارة العمل LMP على العمال المعيّنين من قبل سلطة الطاقة والموارد الطبيعية الفلسطينية والشركة الفلسطينية لنقل الكهرباء وشركات توزيع الكهرباء PENRA و PETL و DISCOs والمقاولين للعمل على مكونات المشروع بما في ذلك خطوط الجهد المتوسط ونقاط الاتصال (CPs) والمحطات الفرعية وأنظمة الطاقة الشمسية. بالالتزام بهذه الإجراءات ، تعد سلطة الطاقة والموارد الطبيعية الفلسطينية هذه الإجراءات المحددة لإدراجها في العقد كجزء من الالتزامات القانونية للمقاولين. سيتم تقييم هذا النهج كجزء من الفحص الأولي للمخاطر البيئية والاجتماعية وتأثيرها الذي تقوم به وحدة ادارة المشاريع في سلطة الطاقة والموارد الطبيعية الفلسطينية (PMU).

مكونات المشروع

فيما يلي قائمة بالمكونات الفرعية للمشروع: (ASPIRE2)

أنشطة المشروع في إطار ASPIRE2:

(مكونات المشروع ASPIRE2)

المكون 1: تحسين البنية التحتية للكهرباء في الضفة الغربية وقطاع غزة (14.0 مليون دولار أمريكي)

حزم المشاريع

1.1 إعادة البناء بشكل أفضل شبكة الجهد المتوسط المتأثر بالنزاع في غزة - شركة توزيع الكهرباء في غزة (GEDCO)

1.2 تحسين شبكة التوزيع في الضفة الغربية وقطاع غزة - شركات التوزيع DISCO's

المكون 2 : تحسين استدامة تقديم الخدمات لشركات التوزيع

حزم المشاريع :

2.1. توريد عدادات ذكية لشركات التوزيع في الضفة الغربية وقطاع غزة- شركات التوزيع DISCO's

المكون 3: تمكين مشاركة القطاعين العام والخاص في الطاقة المتجددة
حزم المشاريع :

3.1 وكفاءة الطاقة للقطاع العام ، مع التركيز على الصحة (RE) الطاقة المتجددة - القطاع الخاص والعام

3.2 تجربة الطاقة الشمسية لمخيمات اللاجئين في الضفة الغربية - القطاع الخاص والعام

المكون 4. المساعدة الفنية لسلطة الطاقة والموارد الطبيعية الفلسطينية والنفقات التشغيلية لوحدة إدارة المشروع

حزم المشاريع :

المساعدة الفنية - سلطة الطاقة والموارد الطبيعية الفلسطينية

الدعم الفني لشركات التوزيع في الضفة الغربية وقطاع غزة - شركات التوزيع الرئيسية

التكلفة التشغيلية \مصاريف وحدة ادارة المشاريع - سلطة الطاقة والموارد الطبيعية الفلسطينية

يحتوي المكون الأول :

على أنشطة الأعمال المدنية مثل حفر الخنادق وتشبيد الأبراج والأعمال الكهربائية مثل استبدال المحولات وتجديد الشبكة واستبدال الخطوط الهوائية بالكابلات الأرضية وإعادة تأهيل نقاط التوصيل. يحتوي المكون 3 على أعمال مدنية وأعمال كهربائية لتركيب أنظمة / محطة للطاقة الشمسية والتي تعد من المهام الأساسية للمشروع. تشمل الأنشطة الخاصة بتركيب أنظمة الطاقة الشمسية تجهيز الأراضي والتحصير مع البنية التحتية ذات الصلة (خدمة الطرق والمياه والكهرباء) الأعمال المدنية للتسوية ، وأعمال الحفر للمرافق ، والبنية التحتية فوق الأرض المؤقتة والدائمة ، وتركيب الوحدات الكهروضوئية ، والمحولات ، والتحكم الغرف وغرف المحولات والكابلات والحماية والهياكل الفولاذية وغيرها من الملحقات. يبلغ طول خطوط الجهد المتوسط تحت 90 ASPIRE2 كم مع تركيب 300 برج تقريباً واستبدلت قدرة توزيع المحولات ب 38 ميجاوات.

فيما يلي ملخص لأنشطة المشروع:

1. إخلاء حق الطريق.
2. شق طرق الوصول (عند الاقتضاء).
3. تجهيز الأراضي وبناء الأساس.
4. صب الخرسانة للشبكة والأعمدة
5. تشبيد الأبراج.
6. تركيب المسامير وعوازل التنسون والأسلاك
7. تركيب المحطات الفرعية وجميع الأجزاء الكهربائية
8. أعمال التأريض
9. أعمال حفر فتح الخنادق
10. ربط الموصلات.
11. اختبار عزل الخط والتأريض
12. استبدال المحولات القديمة
13. هدم غرف الكهرباء الموجودة وبناء غرف جديدة عند الحاجة.
14. تركيب المعدات الكهربائية وأنظمة الطاقة الشمسية.
15. تركيب حلول تخزين الطاقة (البطاريات)
16. إعادة المناطق المتأثرة إلى وضعها الطبيعي وإعادة الغطاء النباتي إليها.

2- نظرة عامة على استخدام العمالة في المشروع

ستشمل أنشطة مشروع ASPIRE2 المرحلة الثانية فئات مختلفة من العمال ، وفقاً للمعيار البيئي والاجتماعي 2 (ESS2) ، يمكن تصنيف عمال المشروع إلى المجموعات الأربع التالية : **العمال المباشرين ، والعمال المتعاقدون ، العاملون المجتمعيون ، وعمال التوريد الأولي**. نظراً لطبيعة العمل الذي سيتم القيام به في هذا المشروع ، سيتم استخدام عمال التوريد المباشر والمتعاقد والأساسي لتنفيذ المشروع. يتم وصف مشاركة هذه الفئات المختلفة من العمال أدناه.

العمال المباشرين: من المرجح أن يشمل العمال المباشرين مديري المشروع ، وفريق المشتريات ، والفريق البيئي والاجتماعي ، والمشرفين ، والموظفين التقنيين الذين هم PENRA سلطة الطاقة ، وشركة الفلسطينية لنقل الكهرباء PETL ، والموظفين الحاليين في شركات التوزيع DISCOs الذين سيتم تعيينهم للعمل في المشروع. سيخضع العمال المباشرين للشروط والأحكام الحالية المنصوص عليها في عقود عملهم مع الكيانات المعنية.

علاوة على ذلك ، قد يشمل العاملون المباشرين مستشارين متخصصين في تخصصات معينة (مثل التدريب والإشراف والعلاقات الاجتماعية والمجتمعية). يتم تعيين هؤلاء الاستشاريين من قبل سلطة الطاقة والموارد الطبيعية الفلسطينية بموجب عقود فردية ، على أساس عدم التفرغ ، مع تحديد محدد للمهام والمسؤوليات الموكلة.

العمال المتعاقدون: سيتم تعيين العمال المتعاقدين بموجب مقاول (مقاولين) التصميم والتوريد والتركيب لخطوط الجهد المتوسط ومحطات الطاقة الكهربائية والمحطات الفرعية وأنظمة الطاقة الشمسية. بالنظر إلى أن مواقع البناء موزعة على الضفة الغربية بأكملها ، سيتم منح عدة عقود منفصلة. قد يحتاج كل مقاول إلى إشراك مقاولين من الباطن. سيتم أيضاً اعتبار القوى العاملة للمقاولين من الباطن كعاملين متعاقدين.

العاملون المجتمعيون: لن يتم توظيف عمال المجتمع فيما يتعلق بهذا المشروع.

عمال التوريد الأولي: سيتم إشراك عمال التوريد الأولي من قبل الموردين الأساسيين لسلطة الطاقة والموارد الطبيعية الفلسطينية PENRA لمواد المشروع مثل قواطع الدوائر وعوازل التبديل والأسلاك ومعدات الحماية والتحكم وأعمدة الطاقة ومنتجات الحديد الصلب وأنظمة الطاقة الشمسية ومواد البناء والوحدات الكهروضوئية ، العاكسات ، إلخ. نظراً لتوزيع مواقع المشروع على الضفة الغربية وقطاع غزة بالكامل ، فسيتم منح العطاءات للعديد من الموردين المستقلين .

عدد عمال المشروع:

من المحتمل ألا يتجاوز العدد التقديري للعمال المباشرين 18-20 موظفاً. يتم توفير تقدير إجمالي عدد العمال المتعاقدين في الجدول التالي:

عدد العمال المتعاقد معهم	مكونات المشروع
	المكونات الفرعية احزم المشاريع
20\حزمة=200	1.1 إعادة البناء بشكل أفضل شبكة الجهد المتوسط المتأثر بالنزاع في غزة
20\حزمة=80	1.2 تحسين شبكة التوزيع في الضفة الغربية وقطاع غزة
10\شركات التوزيع=60	2.1 برنامج حماية الإيرادات في الضفة الغربية وقطاع غزة
70\موقع=45	3.1 الطاقة المتجددة (RE) وكفاءة الطاقة للقطاع العام ، والتركيز على الصحة
150	3.2 تجريب الطاقة الشمسية لمخيمات اللاجئين في الضفة الغربية
535	إجمالي العمال المتعاقدين

توقيت متطلبات العمل وخصائص العامل:

من المتوقع أن تستمر مرحلة إنشاء / تركيب خطوط الجهد المتوسط لمدة شهرين تقريباً لكل تدخل ، و 4 أشهر لنظام الطاقة الشمسية للقطاع الصحي و 6 أشهر لتجربة الطاقة الشمسية لمخيمات اللاجئين. بالنسبة لأنشطة البناء الكاملة للمشروع ، سيكون حوالي عشرين بالمائة من العمال عمال غير مهرة ، وثمانين بالمائة من العمال سيكونون مناصب شبه ماهرة ومهرة مثل المديرين والمهندسين ، قدامى الموظفين والسائقين ومشغلي المعدات والعاملين في مجال الكهرباء. بمجرد تنظيف وتجهيز الأرض وتركيب الأساسات ، سيقوم المزيد من العمالة الماهرة بتركيب الأبراج والمعدات الكهربائية والملحقات. ستأتي جميع العمالة شبه الماهرة والمهرة وغير المهرة من المجتمعات المحلية. سيكون عمال المقاول ضمن الموظفين الدائمين للمقاولين ويتم تعيينهم ، حسب الحاجة ، بعد توقيع العقد وقبل بدء أعمال التركيب.

ملخص أنواع العمالة في المشروع

الرقم	أنواع العمال	وصف الأنشطة	العدد المقدر	الخصائص	التوقيت الزمني
1- العمال المباشرين					
1.1	موظفو وحدة ادارة المشاريع والموظفون الفنيون وهم سلطة الطاقة وشركة النقل وشركات التوزيع	إدارة المشروع مثل إدارة المشتريات والعقود والتنسيق والمراقبة والتقييم وإعداد التقارير. ضمان الامتثال لمتطلبات خطة الالتزام البيئي والاجتماعي (ESCP) والأدوات البيئية والاجتماعية	20-8 (مدير ، مدير مشتريات ، متخصصون ومساعدون ، مهندسو مشروع ، متخصص مالي ، وموظف بيئي واجتماعي متفرغ ومهندس بيئي واجتماعي (ESE)	- وقت كامل - عامل محلي - العمال المهرة والمهنيين في مختلف التخصصات - خليط من الذكور والإناث	في بداية وخلال المشروع
2- العمال المتعاقدون					
2.1	الأشخاص المعينون أو المشتركون من قبل المقاولين لأداء الأعمال المتعلقة بالمشروع	الإشراف على الموقع ، والأعمال المدنية ، وإنشاء الأبراج ، والأعمال الكهربائية ، وتركيب مختلف الملحقات والمستلزمات والمعدات.	535	- شبه ماهر وغير ماهر - عرضي (مؤقت) أو محدد المدة - عامل محلي - مزيج من ذكور وإناث	خلال أنشطة المشروع
3- عمال التوريد الأولي					
3.1	عمال التوريد الأولي	العمل مع الموردين (30 مورداً) الذين قاموا بتوريد معدات وملحقات متعددة لخطوط الجهد المتوسط ، وعدادات ، وكابلات ، ومحولات ، وبطاريات ، وأبراج فولاذية ، وأنظمة كهروضوئية.	150	- شبه ماهر وغير ماهر - عرضي (مؤقت) أو محدد المدة - عامل محلي - مزيج من ذكور وإناث	طوال فترة تنفيذ المشروع

3- تقييم مخاطر العمل المحتملة الرئيسية

تقييم المخاطر والآثار السلبية

يحتوي المكون الأول على أنشطة الأعمال المدنية مثل حفر الخنادق وتشبيد الأبراج والأعمال الكهربائية مثل استبدال المحولات وتجديد الشبكة واستبدال الخطوط الهوائية بالكابلات الأرضية وإعادة تأهيل نقاط التوصيل. المكون 3 يحتوي على

الأعمال المدنية والأعمال الكهربائية لتركيبة أنظمة / محطة الطاقة الشمسية. يبلغ طول خطوط الجهد المتوسط تحت ASPIRE2 90 كم مع تركيب 300 برج تقريباً وسيتم استبدال قدرة توزيع المحولات ب 38 ميجاوات.

مخاطر العمالة المحتملة أثناء البناء هي:

ط) الصحة والسلامة المهنية (OHS) بما في ذلك المخاطر المتعلقة ب COVID-19 (جميع المكونات). مخاطر الصحة والسلامة المهنية أثناء إنشاء / إعادة تأهيل وتشغيل وصيانة خطوط النقل والتوزيع ، والعمل على الأراضي شديدة الانحدار ، ومخاطر التركيب الفولاذي (الأبراج) والعمل على ارتفاعات في حالة تركيب خطوط الجهد المتوسط 33 كيلوفولت وأنظمة الطاقة الشمسية على السطح ، ومخاطر اللحام (الأبخرة والحروق والإشعاع (المكونات الفرعية 1.1 و 1.2) ، احتمال حدوث حوادث الصحة والسلامة المهنية منخفض (ممكن ولكن غير محتمل) ويمكن التقليل منه من خلال الالتزام بخطط الصحة والسلامة المهنية المصممة لكل نشاط ؛ (2) المخاطر المرتبطة بالتعامل مع النفايات الخطرة ، مثل نفايات الزيوت من المحولات أثناء الصيانة (المكونات الفرعية 1.1 و 1.2) ، (3) خطر التعرض للمجالات الكهرومغناطيسية (EMF) (المكونات الفرعية 1.1 و 1.2 ، و (4) مخاطر التعامل مع نفايات البطاريات ولوحات الطاقة الشمسية (المكونات الفرعية 3.1 و 3.2). نظرًا لأن أنشطة البناء ستشمل أعمالاً خطيرة ، فلن يتم توظيف الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 18 عامًا في المشروع ..

تم تقييم المشروع على أنه منخفض بناءً على مخاطر العنف القائم على النوع الاجتماعي. لن يواجه المشروع أي مشاكل تتعلق بتدفق العمالة أو قضايا تتعلق بوجود عمال مهاجرين ، وبالتالي فإن الخوف من انتشار الأمراض الخطيرة إلى العمال الآخرين ومن غير المتوقع أن ينتشر في المجتمع المحلي . ومع ذلك ، إذا ظهرت مخاطر عمالية أخرى أثناء تنفيذ المشروع ، فإن سلطة الطاقة والموارد الطبيعية الفلسطينية ستضع إجراءات لمنع المزيد من الآثار.

سيتم التخفيف من هذه المخاطر وتقليلها من خلال التطبيق على إرشادات الصحة والسلامة المهنية ، وقانون العمل بالإضافة إلى المعايير البيئية والاجتماعية رقم 4 (ESS4) وعلى وجه التحديد ، إرشادات الصحة والسلامة لمشاريع نقل وتوزيع الكهرباء. علاوة على ذلك ، لدى PETL إجراءات السلامة الخاصة بها والتي سيتم تطبيقها.

على الرغم من أن أنشطة البناء والتشغيل ستوفر إمكانيات فرص العمل ، فإن تدفق العمالة لن يكون مشكلة في مواقع المشروع والحد الأدنى من المخاطر ذات الصلة. ستتطلب خطوط التوزيع / النقل ذات الجهد المتوسط أن يأتي العمال من البلدات والمجتمعات المجاورة ؛ ومع ذلك ، لن تكون هناك معسكرات عمل. في حالة أي من الإنشاءات المرتبطة ، بمجرد تحديدها ، يمكن أن تتطلب معسكرات عمل ، سيتم تحديث مخطط إدارة الأراضي هذا لتعكس ذلك. فيما يتعلق بعمالة الأطفال ، وبناءً على الظروف الحالية في هذا القطاع ، تم تقييم أن خطر عمل الأطفال أو العمل القسري ضئيل ويتم إدارته من خلال التشريعات الوطنية. بالإضافة إلى ذلك ، نظرًا لأن العمال هم أساسًا من المجتمعات المحيطة ، فإن خطر انتشار الأمراض الخطيرة ضئيل أيضًا. يجب إعادة النظر في هذين الخطرين ، تدفق العمالة وصحة المجتمع ، بمجرد تحديد البنى التحتية المرتبطة بها.

هناك خطر كبير من العمل الجبري في سلسلة التوريد العالمية للألواح الشمسية ومكونات الطاقة الشمسية. لدعم التخفيف من إجراءات مخاطر العمل الجبري ، يطلب البنك من المقترضين تعزيز عمليات الشراء المتعلقة بالطاقة الشمسية من خلال تضمين إعلانات مقدمي العطاءات المتعلقة بالعمل الجبري ، ومتطلبات التأهيل ، وتعزيز الأحكام التعاقدية في المشتريات التي تنطوي على تمويل الألواح الشمسية / مكونات الطاقة الشمسية.

4- نظرة عامة على تشريعات العمل: الشروط والأحكام

فيما يلي لمحة عامة عن الجوانب الرئيسية لقانون العمل الفلسطيني (رقم 07 لعام 2000) ، FIDIC 1999 المطبق في فلسطين ، والذي يتناول متطلبات شروط وأحكام العمل في المعيار البيئي والاجتماعي (ESS2):2

عقد العمل الفردي

عقد العمل الفردي هو اتفاق مكتوب صريح أو ضمني ، تم إبرامه بين صاحب العمل والعمال لفترة زمنية محددة أو غير محددة أو لإنجاز عمل معين ، يلتزم بموجبه العامل بأداء العمل لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه ، ويلتزم فيه صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه للعامل. لا يجوز أن تزيد المدة القصوى لعقد العمل المحدد المبرم مع نفس

صاحب العمل على سنتين متتاليتين بما في ذلك حالات تجديد هذا العقد. ستكون العقود مع العمال المتعاقدين محدودة المدة لمدة ستة أشهر.

الحد الأدنى للأجور

بناءً على المادة (87) من قانون العمل الفلسطيني ، "يشكل مجلس الوزراء لجنة تسمى "لجنة الأجور". تشكلت "لجنة الأجور" بقرار مجلس الوزراء رقم (46) لسنة 2004. وتحدد "لجنة الأجور" الحد الأدنى للأجور الذي يصدر بقرار من مجلس الوزراء. حددت "لجنة الأجور" الحد الأدنى للأجور وصدرت هذه الأجور بقرار مجلس الوزراء رقم (11) لسنة 2012 بشأن اعتماد الحد الأدنى للأجور في كافة مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية. في عام 2021 ، قامت اللجنة بمراجعة الحد الأدنى للأجور وتم إصدار حد أدنى جديد للأجور بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (4) لسنة 2021 (1880 شيكل شهرياً). هذا الحد الأدنى للأجور ينطبق على العمال المباشرين.

انتظام الدفع

وفقاً للمادة (82) من قانون: PLL

1 - يؤدي الأجر للعامل بالعملة المتداولة قانوناً على أن يتم الدفع وفق الآتي:

(أ) في أيام العمل وفي مكان العمل.

(ب) في نهاية كل شهر بالنسبة للعاملين بأجر شهري.

(ج) في نهاية كل أسبوع بالنسبة للعاملين ، الذين يعملون على وحدة الإنتاج أو بالساعة أو يوميًا أو أسبوعيًا.

2. لا يجوز تأخير دفع أجر العامل لمدة تزيد عن خمسة أيام من تاريخ الدفع النظامي للأجر.

الاستقطاعات من دفع الأجور

وفقاً للمادة (83) من قانون: PLL

1. باستثناء ما يلي ، لا يجوز حسم أي مبالغ من أجر العامل:

أ- تنفيذاً لحكم قضائي بات.

ب- عن أي قرض مستحق لصاحب العمل بشرط ألا يتجاوز كل حسم (10%) من الأجر الأساسي للعامل المرتبط به.

ج- الغرامات المفروضة على العامل بموجب أحكام هذا القانون أو الأنظمة الصادرة بموجبه.

2. لا يجوز أن يتجاوز إجمالي الاستقطاعات التي تتم بموجب الفقرتين الفرعيتين (ب و ج) في الفقرة (1) أعلاه (15%) من الأجر الأساسي للعامل.

تتوافق أحكام المادة (83) من PLL مع شرط ESS2 (الفقرة 11) الذي ينص على أن "الخصومات من دفع الأجور لن تتم إلا وفقاً لما يسمح به القانون الوطني أو إجراءات إدارة العمل ، وسيتم إبلاغ عمال المشروع بـ الشروط التي سيتم بموجبها إجراء هذه الخصومات".

التأمين والتعويضات

وفقاً للمواد (116) حتى (130) من قانون: PLL

"على صاحب العمل عمال التوريد المباشر والمتعاقد والأساسي تأمين جميع عماله ضد إصابات العمل لدى شركات التأمين المرخصة في فلسطين". سيدفع التأمين المقدم من سلطة الطاقة والموارد الطبيعية الفلسطينية (PENRA) / المقاولين للعمال المتعاقدين تعويضات للعمال المتعاقدين عن الأضرار المتعلقة بالعمل والتي تسببت في أي تدهور في صحة الموظف وسيغطي العلاج اللاحق اللازم ويعطي التعويضات كما هو موضح في المواد (116) من خلال (130). إذا نتج عن إصابة العمل

الوفاة أو العجز الكلي الدائم ، يستحق الورثة في الدرجة الأولى والعامل المصاب في الحالة الثانية تعويضاً نقدياً يعادل أجر (3500) يوم عمل أو (80%) من أجره الأساسي عن المدة المتبقية حتى بلوغه سن الستين أيهما أكبر.

ساعات العمل وفترات الراحة والعطلة الأسبوعية

وفقاً للمواد (68) حتى (73) من قانون:PLL

ساعات العمل الفعلية خمس وأربعون ساعة في الأسبوع. يجب أن تشمل ساعات العمل اليومية فترة / فترات راحة واحدة أو أكثر ، ويجب ألا يتجاوز مجموع هذه الفترة / الفترات ساعة واحدة ، مع مراعاة ألا يعمل العامل لأكثر من خمس ساعات متتالية. يوم واحد أو يومين في الأسبوع هو فترة الراحة الأسبوعية (عطلة). يجوز للطرفين (صاحب العمل وعمال المشروع) الاتفاق على ساعات عمل إضافية (العمل الإضافي) بشرط ألا يتجاوز إجمالي عدد هذه الساعات اثنتي عشرة ساعة في الأسبوع. يُدفع للعامل أجر ساعة ونصف عن كل ساعة عمل إضافية يعمل بها.

المغادرات والإجازات :

وفقاً للمواد (74) حتى (80) من قانون:PLL

يحق للموظف التمتع بإجازة مدفوعة الأجر لمدة 14 يوماً على الأقل ، وإجازة مرضية لمدة 14 يوماً ، وإجازة مرضية لمدة 14 يوماً إضافية بنصف الراتب / الأجر ، وهذا أيضاً وفقاً للقانون الداخلي رقم (10) لسنة 2021. لا تشمل الإجازة إجازة الأمومة وهي 70 يوماً. للعامل الحق في إجازة مدفوعة الأجر في أيام العطل الدينية والرسمية لا تعتبر إجازة سنوية أو تحسب. للموظفين الحق في التمتع بأعياد وطنية ودينية مدفوعة الأجر. يتمتع العمال الذين يعملون بموجب عقود عمل محدودة المدة ، بمن فيهم العاملون بموجب عقود عمل عرضية أو عقود عمل موسمية ، بنفس الحقوق ويخضعون لنفس الالتزامات التي يخضع لها العمال العاملون بموجب عقود عمل غير محددة المدة في نفس ظروف العمل. مع مراعاة الأحكام الخاصة المتعلقة بالعمل لفترة محدودة وعرضية وموسمية.

المرأة :

وفقاً للمواد (74) حتى (80) من قانون:PLL

يتضمن قانون العمل الفلسطيني أحكاماً تحظر التمييز بين الرجل والمرأة. يحظر تشغيل المرأة في الوظائف التالية أو في الحالات 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.

للمرأة العاملة التي قضت مائة وثمانين يوماً في العمل قبل كل ولادة ، الحق في إجازة أمومة مدفوعة الأجر لمدة عشرة أسابيع ، بما في ذلك ستة أسابيع على الأقل بعد الوضع. لا يجوز فصل المرأة العاملة من عملها بسبب إجازة الولادة إلا إذا ثبت أنها عملت في عمل آخر أثناء هذه الإجازة. للأم المرضع الحق في فترة أو فترات للرضاعة أثناء ساعات العمل لا يقل مجموعها عن ساعة في اليوم لمدة سنة من تاريخ الولادة. تحسب ساعة الرضاعة المذكورة اعلاه من ساعات العمل اليومية. حسب مصلحة العمل ، يجوز للمرأة العاملة الحصول على إجازة غير مدفوعة الأجر لرعاية طفلها أو مرافقة زوجها.

النزاع العمالي :

وفقاً للمواد (60) حتى (67) من قانون:PLL

يتضمن قانون العمل الفلسطيني حكماً لإعفاء العمال من الرسوم القانونية الناشئة عن النزاعات المتعلقة بالعمل ويسمح بإنشاء نقابات. ستقوم لجنة ثنائية الأطراف بتسوية أي نزاعات قد تنشأ عن تنفيذ الاتفاقية. للمحكمة اختصاص على النزاعات المتعلقة بالعمل.

ينطبق قانون العمل الفلسطيني على العمال المباشرين والمتعاقدين الذين يعملون على أساس التفرغ. يتم تحديد شروط وأحكام العمال المباشرين / المتعاقدين المعيّنين على أساس عدم التفرغ في عقود العمل الفردية الخاصة بهم.

إنهاء العقد :

وفقاً للمادة (46) من قانون:PLL

1. يجوز لأي من طرفي عقد العمل غير محدد المدة إنهاء هذا العقد بإرسال رسالة للطرف الآخر قبل شهر من انتهاء العمل.

2. للعامل الذي يتلقى إخطاراً بإنهاء عقد العمل من صاحب العمل ، الحق في التغيب عن العمل خلال النصف الثاني من مدة الإنذار. يعتبر غيابه / غيابها بمثابة عمل فعلي في المنشأة.

3. يعتبر إنهاءً تعسفيًا للعقد إذا فسخ دون وجود أسباب وجيهة لإنهائه.

وفقًا للمادة (39) من قانون: PLL

لا تعتبر الحالات التالية على وجه الخصوص من الأسباب الحقيقية التي تبرر إنهاء العمل من قبل صاحب العمل:

1. الانتساب إلى نقابة أو المشاركة في أنشطة النقابة بعد ساعات العمل ، أو أثناء ساعات العمل في حالة موافقة صاحب العمل.

2. طلب العامل تمثيل العمال أو تمثيله الحالي أو السابق لهؤلاء العمال.

3. رفع العامل دعوى قضائية ضد صاحب العمل أو مشاركته في دعوى ضد صاحب العمل بدعوى مخالفته للقانون ، بالإضافة إلى تقديم العامل شكوى أمام الجهات الإدارية المختصة.

تشمل الثغرات الرئيسية التالية بين المعيار البيئي والاجتماعي 2 (ESS2) وقانون العمل الوطني الفلسطيني ما يلي:

ان الضفة الغربية وقطاع غزة ، باعتبارهما أراض محتلة محددة ، غير قادرين على أن يكونا عضوين في منظمة العمل الدولية ، وبالتالي لم تصادقا على أي من اتفاقيات منظمة العمل الدولية. تتوافق جميع قوانين العمل تمامًا مع المعيار البيئي والاجتماعي 2 (ESS2). المجالات المهمة التي يجب مراعاتها تتعلق بما يلي:

- **العمل الجبري:** لم يتم التطرق إلى العمل الجبري أو غير الطوعي أو الاستعادي وما إلى ذلك في قانون العمل رقم 7 لعام 2000. لا يوجد نص محدد في التشريع الوطني يعاقب على إجبار العمل الجبري.
- **التمييز:** لا يُحظر صراحة التمييز بين الجنسين في مختلف جوانب علاقة العمل ، بما في ذلك التوظيف والترقية وشروط وأحكام التوظيف. لا يُحظر التمييز على عدد من الخصائص الشخصية صراحة بموجب قانون العمل ، بما في ذلك العرق أو المعتقد السياسي أو اللغة أو التوجه الجنسي أو الهوية الجنسية. لا يحظر القانون التحرش الجنسي صراحة.
- **العمالة المتعاقد عليها والعمالة الأولية:** لا يحتوي القانون الوطني على متطلبات محددة بشأن استخدام العمالة المتعاقد عليها أو على استخدام عمالة التوريد الأولية.

كإجراء تخفيف أساسي لمعالجة الثغرات في قانون العمل الوطني الفلسطيني فيما يتعلق بقضايا نزاع العمل وتزويد العمال بإجراءات غير قضائية ، أنشأ المشروع آلية شكوى العمال الموضحة في الفصل 9 من خطة إدارة العمل هذه.

شروط وأحكام العمل بما في ذلك حقوقهم المتعلقة بساعات العمل والأجور والعمل الإضافي والتعويضات والمزايا لجميع العمال ذوي المدة المحددة أو العرضية ستخضع لقانون PLL والأحكام ذات الصلة من المعيار البيئي والاجتماعي 2 (ESS2) ولن يتم تضمين عمالة الأطفال.

5- نظرة عامة على تشريعات العمل: الصحة والسلامة المهنية

ينص قانون العمل الفلسطيني رقم 07 لعام 2000 ، وقانون مجلس الوزراء رقم 11 لعام 2012 ، واللائحة رقم (10) لعام 2021 ، وإجراءات السلامة في PETL على أحكام تتعلق بالصحة والسلامة المهنية وتتنطبق على العاملين المباشرين والمتعاقدين. ستأخذ تدابير الصحة والسلامة المهنية في الاعتبار الإرشادات العامة للصحة والسلامة البيئية (EHSG) ، وحسب الاقتضاء ، إرشادات البيئة والصحة والسلامة الخاصة بالصناعة وغيرها من الممارسات الصناعية الدولية الجيدة (GIIP).

سيتم ضمان النقاط التالية من بين أمور أخرى منصوص عليها في المعيار البيئي والاجتماعي 2 (ESS2):

- سيتم تحديد جميع المخاطر المحتملة على صحة وسلامة عمال المشروع من قبل جميع الأطراف التي توظف العمال وتضع وتنفذ إجراءات لإنشاء بيئة عمل آمنة والحفاظ عليها ، بما في ذلك أماكن العمل والألات والمعدات والعمليات الخاضعة لسيطرتها ؛ إحاطة البنك الدولي بشأن المعيار البيئي والاجتماعي 2 - (ESS2) الضفة الغربية وقطاع غزة، آب 2020.
- سيقوم المتعاقدون بإعداد خطة مفصلة للصحة والسلامة المهنية لعقود المراسلة الخاصة بهم بما في ذلك تقييم المخاطر وإجراءات التخفيف وبيانات الطريقة ونظام المراقبة والإبلاغ وفقاً لإرشادات مجموعة البنك الدولي بشأن البيئة والصحة والسلامة وإرشادات مجموعة البنك الدولي بشأن البيئة والصحة والسلامة الخاصة بنقل وتوزيع الطاقة الكهربائية. سيتم تضمين تقييم مخاطر Covid 19 في خطة الصحة والسلامة المهنية مع تدابير التخفيف الخاصة بها.
- سيتم توفير تدابير الحماية المناسبة. تشمل هذه التدابير توفير معدات الحماية الشخصية المناسبة (PPE) لضمان إمدادات كافية ومجانية من معدات الحماية الشخصية (خاصة قناع الوجه ، والسترات ، والقفازات ، وصابون غسل اليدين ، والمطهر) دون أي تكلفة على عمال المشروع ؛
- سوف يقوم المقاولون بتعيين مسئول عن الصحة والسلامة في مواقع البناء.
- سيتلقى عمال المشروع تدريباً على الصحة والسلامة المهنية في بداية عملهم بما في ذلك تدريب فيروس كوفيد 19 الفوري والمستمر على الإجراءات لجميع فئات العمال.
- سيغطي التدريب الجوانب ذات الصلة من الصحة والسلامة المهنية المرتبطة بالعمل اليومي ، بما في ذلك القدرة على التوقف عن العمل دون خطر وشيك والاستجابة لحالات الطوارئ. سيتم الاحتفاظ بسجلات التدريب في الملف. ستتضمن هذه السجلات وصفاً للتدريب ، وعدد ساعات التدريب المقدمة ، وسجلات حضور التدريب ، ونتائج التقييمات ؛ سيقوم المقاول بتطوير وتنفيذ نظام الإبلاغ عن أي حوادث ، وأمراض ، وحوادث وحوادث وشيكة. سيتم إبلاغ المقاول بكل حادث ، وسيتم التحقيق فيه وسيتم تصميم التدابير ذات الصلة لتجنب وقوع الحادث في المستقبل. كما سيتم توفير علاجات للأثار السلبية مثل الإصابات المهنية والإعاقات والأمراض.

لا يتضمن قانون العمل الفلسطيني أحكام آلية التظلم الخاصة بالمقاول للعمال المتعاقدين ، والتي قد تسمح للعمال بإرسال شكاواهم إلى صاحب العمل. يمكن اعتبار ذلك فجوة بين قانون العمل الفلسطيني والمعيار البيئي والاجتماعي 2 (ESS2). سيقوم المقاول بتطوير وتنفيذ آلية التظلم التي يمكن للعمال من خلالها إرسال شكاواهم إلى صاحب العمل / المقاول. تمت مناقشة آلية التظلم بمزيد من التفصيل في هذه الوثيقة (انظر القسم 9).

التزامات أصحاب العمل (سلطة الطاقة والموارد الطبيعية الفلسطينية والمقاولين):

ينطبق قانون العمل الفلسطيني رقم 07 لعام 2000 ، وقانون مجلس الوزراء رقم 11 لعام 2012 ، والشروط والمعايير الصحية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية في أماكن العمل المختلفة على العاملين المباشرين. سيتم تطبيق نفس القوانين أيضاً على العمال المتعاقدين. سيتم ضمان النقاط التالية من بين أمور أخرى منصوص عليها في المعيار البيئي والاجتماعي 2 (ESS2) وإرشادات الصحة والسلامة البيئية (EHS2) الصادرة عن مجموعة البنك الدولي:

- سيتم تحديد جميع المخاطر المحتملة على صحة وسلامة عمال المشروع من قبل جميع الأطراف التي توظف العمال وتضع وتنفذ إجراءات لتأسيس والحفاظ على بيئة عمل آمنة لمنع المخاطر التي يتعرض لها عمال المشروع ، بما في ذلك العمليات الخاضعة لسيطرتهم وتحديد تدابير من أجل الوقاية من الطوارئ والتأهب لها وترتيبات الاستجابة لحالات الطوارئ ؛
- الحفاظ على بيئة عمل آمنة.
- يتم وضع تدابير حماية العمال من التعرض لـ COVID-19 اعتماداً على نوع العمل المنجز وخطر التعرض. سيقوم أرباب العمل بتكييف استراتيجيات مكافحة العدوى بناءً على تقييم شامل للمخاطر ، باستخدام مجموعات مناسبة من ضوابط الصحة والسلامة والضوابط الإدارية ، وممارسات العمل الآمنة ، ومعدات الحماية الشخصية (PPE) لمنع تعرض العمال ؛
- توفير الموارد اللازمة لتنفيذ العمل بأمان.
- لن يتم الانتقام من عمال المشروع أو التعرض لأي عمل انتقامي أو سلبى للإبلاغ عن المواقف الخطرة وغير الآمنة أو إبعادهم عنها ؛
- سيتلقى عمال المشروع تدريباً على الصحة والسلامة المهنية بما في ذلك الحماية من COVID-19 في بداية عملهم. سيغطي التدريب الجوانب ذات الصلة من الصحة والسلامة المهنية المرتبطة بالعمل اليومي ، بما في ذلك القدرة على التوقف عن العمل دون خطر وشيك والاستجابة لحالات الطوارئ. سوف سجلات التدريب يتم الاحتفاظ

بها في الملف. ستتضمن هذه السجلات وصفاً للتدريب ، وعدد ساعات التدريب المقدمة ، وسجلات حضور التدريب ، ونتائج التقييمات ؛

- سيتم تزويد عمال المشروع بالمرافق المناسبة لظروف عملهم ، بما في ذلك الوصول إلى المقاصف ، ومرافق النظافة ، والمناطق المناسبة للراحة.
- إجراء فحوصات صحية منتظمة للموظفين المشاركين في أي عمل قد يتسبب في اعتلال الصحة الجسدية أو للموظفين الذين يتعاملون مع المواد الكيميائية أو البيولوجية التي قد تشكل تهديداً لصحتهم ؛
- توفر سلطة الطاقة والموارد الطبيعية الفلسطينية الرعاية الطبية المناسبة والتأمين للعاملين المباشرين أثناء فترة عملهم. يوفر المقاولون للعمال المتعاقدين ، تأمين ضد الإصابات أثناء العمل. سيتم تغطية وتعويض أي إصابات تحدث أثناء العمل وفقاً لقانون العمل الفلسطيني.
- تسهيل الإسعافات الأولية للموظفين الذين يشاركون في حالات الطوارئ أو الحوادث.
- تطوير وتنفيذ نظام الإبلاغ عن أي حوادث وأمراض وحوادث وشبكة الأخطاء. سيتم الإبلاغ عن كل حادث والتحقيق فيه وسيتم تصميم التدابير ذات الصلة لتجنب وقوع الحادث في المستقبل. كما سيتم توفير علاجات للأثار السلبية مثل الإصابات المهنية والإعاقات والأمراض.

التزامات الموظفين: مطلوب من الموظفين:

- الحفاظ على الممارسات الآمنة في العمل لتجنب الخطر على سلامة وصحة العمال ، والتي قد تكون ناجمة عن عدم الانتباه لإجراءات السلامة والأمن.
- مساعدة صاحب العمل في الحفاظ على التدابير المصممة لضمان الصحة والسلامة في مكان العمل.
- بغض النظر عن مخاطر التعرض المحددة ، فمن الممارسات الجيدة دائماً ما يلي:
 - ✓ اغسل يديك بشكل متكرر بالماء والصابون لمدة 20 ثانية على الأقل. عندما لا يتوفر الصابون والماء الجاري ، استخدم مطهراً كحولاً لليدين يحتوي على 60٪ كحول على الأقل.
 - ✓ تجنب لمس عينيك أو أنفك أو فمك بأيدي غير مغسولة.
 - ✓ ممارسة آداب الجهاز التنفسي الجيدة ، بما في ذلك تغطية السعال والعطس
 - ✓ تجنب الاتصال الوثيق مع المرضى.
 - ✓ البقاء في المنزل إذا كنت مريضاً.
 - ✓ التعرف على عوامل الخطر الشخصية. وفقاً لمنظمة الصحة العالمية ، فإن بعض الأشخاص ، بما في ذلك كبار السن والذين يعانون من أمراض كامنة مثل أمراض القلب أو الرئة أو مرض السكري ، هم أكثر عرضة للإصابة بمضاعفات أكثر خطورة من COVID-19 ؛
- إبلاغ صاحب العمل عن أي ضرر أو فقد أو تدمير لمعدات الحماية أو معدات السلامة.
- إبلاغ صاحب العمل أو مشرفه المعين على الفور بحدوث أي حادثة يعتقد الموظف أنها قد تسبب خطراً والتي لا يستطيع الموظف حلها ؛
- إبلاغ صاحب العمل أو المشرف المكلف به بأي حوادث أو أضرار تحدث أثناء العمل أو تتعلق بالعمل.
- يحق للموظفين الإبلاغ عن مواقف العمل التي يعتقدون أنها ليست آمنة أو صحية والامتناع عن العمل حيث يوجد تهديد خطير للصحة أو الحياة.

سيقوم المتعاقدون بتطوير وتنفيذ آلية التظلم (GM) التي يمكن للعمال من خلالها توصيل شكاواهم. تمت مناقشة آلية شكاوى العمال بالتفصيل في القسم 8 أدناه.

6- سياسات وإجراءات لإدارة قضايا العمالة في إطار المشروع

يحدد هذا القسم تدابير التخفيف التي سيتم اعتمادها من قبل المشروع لمعالجة المخاطر المذكورة في القسم 3 ، بما في ذلك تلك المتعلقة بالمخاطر المحددة التي يتعرض لها العمال التي يشكلها COVID-19 مشروع توظيف العمال (المباشرون والمتعاقدون) على مبادئ عدم التمييز وتكافؤ الفرص. لن يكون هناك أي تمييز فيما يتعلق بأي جانب من جوانب علاقة العمل ، مثل التوظيف أو التعويض أو ظروف العمل وشروط التوظيف أو الوصول إلى التدريب أو الترقية أو إنهاء التوظيف.

6.1 شروط وأحكام التوظيف

تنطبق هذه الأحكام على العاملين المباشرين:

- سيتم تزويد جميع عمال المشروع بعقد عمل بشروط واضحة وفقاً لقانون العمل الفلسطيني بما في ذلك المعلومات المتعلقة بشروط وأحكام التوظيف بما في ذلك ساعات العمل والأجور والعمل الإضافي والتعويضات والمزايا والعطلات والإجازات وما إلى ذلك.
- سيكون جميع العاملين المباشرين لغرض المشروع فوق 18 سنة. كما يحظر استخدام السخرة للقيام بأي أنشطة.
- لن يتجاوز الحد الأقصى لساعات العمل للعمال 48 ساعة في الأسبوع ، ما لم ينص على خلاف ذلك في عقد عملهم بما يتوافق مع قانون العمل الفلسطيني.
- ستتاح فرص تدريب متكافئة لجميع العاملين في المشروع دون تمييز على أساس الجنس أو غير ذلك
- يحق لجميع العمال الحصول على استراحة من العمل لمدة ساعة استراحة لتناول الطعام كل يوم عمل مع مراعاة عدم عمل العامل لأكثر من خمس ساعات متتالية. كما سيتم منحهم الإجازات المستحقة بموجب قانون العمل.
- سيتم تزويد جميع عمال المشروع بالتأمين ضد حوادث العمل.
- يُمنح العمال اشتراكاً في المعاش ويستقطع من رواتبهم اشتراكهم وفقاً لقانون العمل.
- سيتم إطلاع جميع العاملين المباشرين على الآلية العالمية (على النحو المحدد في خطة إدارة الدخل هذه). سيكونون قادرين أيضاً على تقديم شكاوى إلى مسارات الإحالة الخاصة للتظلمات من العنف القائم على النوع الاجتماعي ، والاستغلال الجنسي والتحرش الجنسي .
- ضمان عدم التمييز وتكافؤ الفرص في المشروع من خلال عمليات التوظيف الشفافة وتمثيل الإناث في لجان التوظيف
- حظر استخدام أو دعم عمل الأطفال أو العمل الجبري أو الإجمالي.
- سيقوم عمال المشروع المباشرين بالتوقيع على مدونة قواعد السلوك الخاصة بالمشروع.

تنطبق هذه الأحكام على العمال المتعاقدين:

في مرحلة تقديم العطاءات ، ستحتاج وثائق العطاء إلى المراجعة مقابل اجراءات ادارة العمل LMP وجودة خطة الإدارة البيئية ، والاجتماعية ESMP للتأكد من تغطية البيئة والصحة والسلامة (يجب إعداد مواصفات البيئة والصحة والسلامة). هذا جزء من دور الأخصائي البيئي والاجتماعي ESO الذي يعمل مع أخصائي المشتريات. سيتم تضمين جميع المتطلبات البيئية والاجتماعية في وثائق العطاء والعقود. كجزء من SPD ، تنطبق الأحكام التالية على العمال المتعاقدين:

- سيتم تزويد جميع عمال المشروع بعقد عمل بشروط واضحة وفقاً لقانون العمل الفلسطيني بما في ذلك المعلومات المتعلقة بشروط وأحكام التوظيف بما في ذلك ساعات العمل والأجور والعمل الإضافي والتعويضات والمزايا والعطلات والإجازات وما إلى ذلك.
- سيتم تقديم قائمة بالعمال المتعاقدين ليتم توظيفهم من قبل المقاول ، مع دليل على التوظيف إلى الأخصائي البيئي والاجتماعي في سلطة الطاقة .
- وفقاً لأحكام التوظيف ، سيكون جميع العمال الذين يوظفهم المقاول فوق سن 18 عاماً. سيقدم المقاول دليل المستندات (جواز السفر أو وثائق الهوية (الهوية)) التي تؤكد عمر الموظفين.
- لن يتجاوز الحد الأقصى لساعات العمل للعمال 48 ساعة في الأسبوع ، ما لم ينص على خلاف ذلك في عقد عملهم بما يتوافق مع قانون العمل الفلسطيني.
- سيتم إنشاء نظام داخلي شفاف وخاضع للمساءلة داخل شركة المقاول لمعالجة قضايا الاستغلال الجنسي والتحرش الجنسي .
- سيتم مشاركة تفاصيل هذا النظام مع سلطة الطاقة والموارد الطبيعية الفلسطينية الفلسطينية قبل توقيع العقد.
- سيتم مشاركة سياسة الإجازة الخاصة بشركة المقاول والتأكيد على أنها تتماشى مع قانون العمل الفلسطيني.
- سيتم إطلاع جميع العمال على المدير العام للعمال (كما هو محدد بموجب خطة إدارة العمل هذه) المتوفر في شركة المقاول ، وسيكونون قادرين أيضاً على تقديم شكاوى إلى مسارات الإحالة الخاصة للشكاوى المتعلقة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي ، والاستغلال الاجتماعي والبيئي ، والسل.
- حظر استخدام أو دعم عمل الأطفال أو العمل الجبري أو الإجمالي على النحو المحدد في وثائق العطاء SPDs والتي يتم مراقبتها من قبل المهندسين المشرفين.

- يجب أن يوقع العمال المتعاقدون على مدونة قواعد السلوك الخاصة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي (SEA / SH) (النموذج متوفر في الملحق الأول).

يجب معالجة مخاطر العمل الجبري في سلسلة التوريد العالمية للألواح الشمسية ومكونات الطاقة الشمسية. لدعم إجراءات التخفيف من مخاطر العمل الجبري ، ستعمل سلطة الطاقة والموارد الطبيعية الفلسطينية الفلسطينية على تعزيز عمليات الشراء المتعلقة بالطاقة الشمسية من خلال تضمين إعلانات مقدمي العطاءات المتعلقة بالعمل الجبري ، ومتطلبات التأهيل ، وتعزيز الأحكام التعاقدية في المشتريات التي تنطوي على تمويل الألواح الشمسية / مكونات الطاقة الشمسية.

6.2 الصحة والسلامة المهنية

التزامات أصحاب العمل:

ينطبق قانون العمل الفلسطيني رقم 07 لعام 2000 ، وقانون مجلس الوزراء رقم 11 لعام 2012 ، والشروط والمعايير الصحية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية في أماكن العمل المختلفة على العاملين المباشرين. سيتم تطبيق نفس القوانين أيضاً على العمال المتعاقدين. سيتم ضمان النقاط التالية من بين أمور أخرى منصوص عليها في المعيار البيئي والاجتماعي 2 (ESS2) وإرشادات الصحة والسلامة البيئية (EHS2) الصادرة عن مجموعة البنك الدولي:

- سيتم تحديد جميع المخاطر المحتملة على صحة وسلامة عمال المشروع من قبل جميع الأطراف التي توظف العمال وتضع وتنفذ إجراءات لتأسيس والحفاظ على بيئة عمل آمنة لمنع المخاطر التي يتعرض لها عمال المشروع ، بما في ذلك العمليات الخاضعة لسيطرتهم وتحديد تدابير من أجل الوقاية من الطوارئ والتأهب لها وترتيبات الاستجابة لحالات الطوارئ ؛
- الحفاظ على بيئة عمل آمنة.
- يتم وضع تدابير حماية العمال من التعرض فيروس كوفيد COVID-19 اعتماداً على نوع العمل المنجز وخطر التعرض. سيقوم أرباب العمل بتكييف استراتيجيات مكافحة العدوى بناءً على تقييم شامل للمخاطر ، باستخدام مجموعات مناسبة من ضوابط الصحة والسلامة والضوابط الإدارية ، وممارسات العمل الآمنة ، ومعدات الحماية الشخصية (PPE) لمنع تعرض العمال ؛
- توفير الموارد اللازمة لتنفيذ العمل بأمان.
- لن يتم الانتقام من عمال المشروع أو التعرض لأي عمل انتقامي أو سلبى للإبلاغ عن المواقف الخطرة وغير الآمنة أو إبعادهم عنها ؛
- سيتلقى عمال المشروع تدريباً على الصحة والسلامة المهنية بما في ذلك الحماية من فيروس كوفيد COVID-19 في بداية عملهم. سيغطي التدريب الجوانب ذات الصلة من الصحة والسلامة المهنية المرتبطة بالعمل اليومي ، بما في ذلك القدرة على التوقف عن العمل دون خطر وشيك والاستجابة لحالات الطوارئ. سيتم الاحتفاظ بسجلات التدريب في الملف. ستتضمن هذه السجلات وصفاً للتدريب ، وعدد ساعات التدريب المقدمة ، وسجلات حضور التدريب ، ونتائج التقييمات ؛
- سيتم تزويد عمال المشروع بالمرافق المناسبة لظروف عملهم ، بما في ذلك الوصول إلى المقاصف ، ومرافق النظافة ، والمناطق المناسبة للراحة.
- إجراء فحوصات صحية منتظمة للموظفين المشاركين في أي عمل قد يتسبب في اعتلال الصحة الجسدية أو للموظفين الذين يتعاملون مع المواد الكيميائية أو البيولوجية التي قد تشكل تهديداً لصحتهم ؛
- توفر سلطة الطاقة والموارد الطبيعية الفلسطينية الرعاية الطبية المناسبة والتأمين للعاملين المباشرين أثناء فترة عملهم. يوفر المقاولون للعمال المتعاقدين ، تأمين ضد الإصابات أثناء العمل. سيتم تغطية وتعويض أي إصابات تحدث أثناء العمل وفقاً لقانون العمل الفلسطيني.
- توفير الإسعافات الأولية للموظفين الذين يشاركون في حالات الطوارئ أو الحوادث.
- تطوير وتنفيذ نظام الإبلاغ عن أي حوادث وأمراض وحوادث وشبكة الأخطاء. سيتم الإبلاغ عن كل حادث والتحقيق فيه وسيتم تصميم التدابير ذات الصلة لتجنب وقوع الحادث في المستقبل. كما سيتم توفير علاجات للآثار السلبية مثل الإصابات المهنية والإعاقات والأمراض.

- يجب تغطية جميع العمال (بغض النظر عن العقود بدوام كامل أو جزئي أو عرضي) بالتأمين ضد المخاطر المهنية فيروس كوفيد COVID-19 ، بما في ذلك القدرة على الوصول إلى الرعاية الطبية والحصول على إجازة مدفوعة الأجر إذا احتاجوا إلى عزل أنفسهم نتيجة فيروس كوفيد COVID-19 .
- سوف يقوم مقالو البناء بتطوير وتنفيذ مدونة قواعد السلوك (النموذج متوفر في الملحق الأول). كما يجب عليه تقديم مدونة السلوك إلى الإخصائي البيئي والاجتماعي في سلطة الطاقة والموارد الطبيعية الفلسطينية لمراجعتها والموافقة عليها. ستعكس مدونة قواعد السلوك القيم الأساسية للشركة وثقافة العمل العامة ويجب أن يوقعها عمال المشروع. تم تضمين محتوى مدونة قواعد السلوك في وثائق العطاءات المعيارية للبنك الدولي وستتضمن أحكاماً تتعلق بالعنف القائم على النوع الاجتماعي ، والاستغلال الجنسي والتحرش الجنسي . يجب أن يتلقى العمال تدريباً على مدونة قواعد السلوك في الجلسة التعريفية. وستدرج أحكام معالجة المظالم في هذه المجالات في الآلية العالمية. سيطلب من المقال تقديم تقرير شهري عن أداء العمل والصحة المهنية وقضايا السلامة والتي ستتم مراجعتها من قبل الأطراف المسؤولة عن الإشراف.

ويرد في الملحق الثاني الإجراءات التفصيلية لالتزام سلطة الطاقة والموارد الطبيعية الفلسطينية .

6.3 التزامات الموظفين / العمال

مطلوب من الموظفين / العمال:

- الحفاظ على الممارسات الآمنة في العمل لتجنب الخطر على سلامة ورفاهية العمال ، والتي قد تكون ناجمة عن عدم الانتباه لإجراءات السلامة والأمن.
- مساعدة صاحب العمل وزملائه في الحفاظ على التدابير المصممة لضمان الصحة والسلامة في مكان العمل.
- بغض النظر عن مخاطر التعرض المحددة ، فمن الجيد دائماً القيام بما يلي:
 - ✓ اغسل يديك بشكل متكرر بالماء والصابون لمدة 20 ثانية على الأقل. عندما لا يتوفر الصابون والماء الجاري ، استخدم مطهرًا كحولاً لليدين يحتوي على 60٪ كحول على الأقل.
 - ✓ تجنب لمس عينيك أو أنفك أو فمك بأيدي غير مغسولة.
 - ✓ ممارسة آداب الجهاز التنفسي الجيدة ، بما في ذلك تغطية السعال والعطس.
 - ✓ تجنب الاتصال الوثيق مع المرضى.
 - ✓ ابق في المنزل إذا كنت مريضاً وقدم تقريراً طبيياً.
 - ✓ التعرف على عوامل الخطر الشخصية. وفقاً لمنظمة الصحة العالمية ، فإن بعض الأشخاص ، بما في ذلك كبار السن والذين يعانون من حالات كامنة مثل أمراض القلب أو الرئة أو مرض السكري ، هم أكثر عرضة للإصابة بمضاعفات أكثر خطورة من فيروس كوفيد COVID-19.
- استخدام معدات السلامة والأدوات الواقية حسب التعليمات وفقاً للتدريب المقدم لاستخدام مثل هذه المعدات والعتاد.
- إبلاغ صاحب العمل عن أي ضرر أو فقد أو تدمير لمعدات الحماية أو معدات السلامة.
- إبلاغ صاحب العمل أو مشرفه المعين على الفور بحدوث أي حادثة يعتقد الموظف أنها قد تسبب خطراً والتي لا يستطيع الموظف حلها ؛
- إبلاغ صاحب العمل أو المشرف المكلف به بأي حوادث أو أضرار تحدث أثناء العمل أو تتعلق بالعمل.
- يحق للموظفين الامتناع عن العمل حيث يوجد تهديد خطير للصحة أو الحياة.
- سيقوم المقال بتطوير وتنفيذ آلية التظلم (GM) التي يمكن للعمال من خلالها توصيل شكاواهم إلى صاحب العمل. ونظام التظلم والشكاوي تم نقاشه أدناه.

6.4 سن العمل

لن يتم توظيف أي طفل أقل من 18 عاماً أو مشاركته فيما يتعلق بالمشروع. كما يحظر استخدام السخرة للقيام بأي أنشطة. (هذا وفقاً لقانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 ، المادة رقم 93 ، ومتطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2).

سيطلب من المقال التحقق من وتحديد عمر جميع العمال. سيتطلب هذا من العمال تقديم وثائق رسمية ، والتي يمكن أن تشمل شهادة الميلاد أو الهوية. يجب على المقال الاحتفاظ بالسجلات / المستندات التي سيتم فحصها في المواقع بواسطة نقطة الاتصال الإخصائي البيئي والاجتماعي والمهندس البيئي ES / ESO في سلطة الطاقة والموارد الطبيعية الفلسطينية .

إذا تم العثور على عمال دون السن القانونية يعملون في المشروع ، فسيتم اتخاذ الإجراءات التالية وفقاً للملاحظة الإرشادية للمعيار البيئي والاجتماعي 2:(ESS2)

- إنهاء توظيف أو إشراك الطفل بطريقة مسؤولة ، مع مراعاة ما يخدم مصلحة الطفل الفضلى ؛
- تحديد موعد لقاء مع الطفل والسعي لتحديد أسباب البحث عن عمل.
- إحالة الطفل إلى خدمات الدعم الأخرى بما في ذلك وزارة التنمية الاجتماعية ووزارة التربية والتعليم.
- الاستفادة من خدمات المنظمات غير الحكومية والمجتمعية لمساعدة الطفل
- ضع في اعتبارك توظيف فرد بالغ آخر من العائلة إذا تم تحديد أن أسرة الطفل معرضة للخطر أو في ظروف قاسية.

7- الموظفون المسؤولون والإجراءات :

سلطة الطاقة والموارد الطبيعية الفلسطينية بالتنسيق مع الجهات المسؤولة عن تنفيذ المكونات الفرعية ؛ ستكون شركة النقل الفلسطينية PETL وشركات التوزيع و / أو DISCOs مسؤولة عن تنفيذ إجراءات ادارة العمل LMP ، بالإضافة إلى تقديم التقارير إلى البنك الدولي . تم تعيين مسؤول البيئي والاجتماعي ESO في سلطة الطاقة والموارد الطبيعية الفلسطينية PENRA في مارس 2020 وانضم إليه مهندس ESO في فبراير 2021. يشرف ESO على المتطلبات البيئية والاجتماعية بموجب ASPIRE1 وينفذها وسيوسع نفس الأنشطة لـ ASPIRE2 وسيكون مسؤولاً عما يلي:

- تنفيذ خطة إدارة العمل هذه لتوجيه العمال.
- التأكد من أن المقاول (المقاولين) المسؤولين عن أعمال البناء يعد إجراءات إدارة العمل الخاصة بهم ، بما يتوافق مع إجراء إدارة العمل هذا ، وخطة الصحة والسلامة المهنية بما في ذلك COVID-19 OHS التدابير على النحو المبين في دليل حكومة فلسطين ومنظمة الصحة العالمية قبل الشروع في أعمال البناء ؛
- مراقبة أن المقاول (المقاولين) يفي بالتزاماته تجاه العمال المتعاقدين والمتعاقدين من الباطن بما يتماشى مع المعيار البيئي والاجتماعي 2 (ESS2) وقانون العمل الفلسطيني مثل إجراءات عمال الحماية فيما يتعلق باحتياجات مكافحة العدوى
- مراقبة تنفيذ إجراءات إدارة العمل للمقاولين.
- مراقبة تلبية معايير الصحة والسلامة المهنية في أماكن العمل بما يتماشى مع خطة الصحة والسلامة المهنية.
- مراقبة تدريب عمال المشروع بما في ذلك التدريب الفوري والمستمر على الإجراءات لجميع فئات العمال للحماية من Covid 19
- التأكد من إنشاء آلية التظلم الخاصة بالعمال في المشروع ومراقبة تنفيذها.
- مراقبة تنفيذ مدونة قواعد سلوك العمال.

سيكون المقاولون مسؤولين عما يلي:

- تعيين خبير بيئي واجتماعي مؤهل لإعداد وتنفيذ إجراءات إدارة العمل الخاصة بالمشروع وخطط الصحة والسلامة المهنية وإدارة أداء المقاول من الباطن.
- تطوير إجراءات إدارة العمل وخطة الصحة والسلامة المهنية بما في ذلك إجراءات COVID-19 OHS على النحو المبين في دليل حكومة فلسطين ومنظمة الصحة العالمية والذي سيتم تطبيقه على العمال المتعاقدين والمتعاقدين من الباطن. سيتم تقديم هذه الإجراءات والخطط إلى الإخصائي البيئي والاجتماعي ESO في سلطة الطاقة والموارد الطبيعية الفلسطينية أو مكتب هندسة الإشراف لمراجعتها والموافقة عليها قبل تعبئة المقاولين لمرحلة البناء ؛
- سيسرف المقاولون على تنفيذ مقاوليهم من الباطن لإجراءات إدارة العمل وخطة الصحة والسلامة المهنية بما في ذلك تدابير الصحة والسلامة المهنية لـ covid 19 على النحو المبين في دليل حكومة فلسطين ومنظمة الصحة العالمية ؛
- الاحتفاظ بسجلات التوظيف وعملية التوظيف للعمال المتعاقدين.
- إشراك وإدارة العاملين في المشروع.
- التواصل بوضوح الوصف الوظيفي وظروف العمل للعمال المتعاقدين.

- تطوير وتنفيذ آلية شكاوى العمال ومعالجة التظلمات الواردة من العمال المتعاقدين والمتعاقدين من الباطن.
- أن يكون لديك نظام للمراجعة الدورية وإعداد التقارير حول أداء العمل والصحة والسلامة المهنية.
- تقديم تعريف منتظم حول تدريب الصحة والسلامة والبيئة للموظفين بما في ذلك التدريب الفوري والمستمر على الإجراءات لجميع فئات العمال لتدابير الحماية Covid 19 ؛
- التأكد من أن جميع عمال المقاول والمقاولين من الباطن يفهمون ويوقعون على مدونة السلوك قبل الشروع في العمل.
- بعد اكتمال عملية تقديم العطاءات ومعرفة المقاولين ، يمكن تحديث خطة إدارة العطاء لتشمل تفاصيل إضافية حول المقاولين حسب الضرورة.

سنفذ الإشراف من قبل الإخصائي البيئي والاجتماعي ESO أو بواسطة شركة هندسة الإشراف الخارجية للإشراف على أداء العمل والسلامة يوميًا ، نيابة عن سلطة الطاقة والموارد الطبيعية الفلسطينية . تتطلب خطة الإدارة البيئية والاجتماعية (ESMP) أن يقوم الإشراف بتعيين خبير بيئي واجتماعي مؤهل لمثل هذا الإشراف وتقديم تقرير عن الالتزام بالمتطلبات البيئية والاجتماعية الواجبة إلى سلطة الطاقة والموارد الطبيعية الفلسطينية على أساس أسبوعي.

8- إدارة المقاول / المورد

ستستخدم سلطة الطاقة والموارد الطبيعية الفلسطينية إجراءات المشتريات الفلسطينية ووثائق المشتريات الموحدة للبنك لعام 2017 لتقديم العطاءات والعقود التي تشمل متطلبات الصحة والسلامة المهنية الخاصة بـ COVID-19. السلطة الفلسطينية بعد استلام العطاءات يضمن المقاولون أن المقاولين شرعيين ومرخصين وفقاً لقانون العمل الفلسطيني.

تشكل اجراءات ادارة العمل LMP والمتطلبات البيئية والاجتماعية الأخرى جزءاً لا يتجزأ من وثائق العطاء التي سيتم إصدارها للمقاولين ، كما يجب أن تكون جزءاً من العقود الممنوحة لهم. بالإضافة إلى ذلك ، سيتم توفير التدريب المناسب والتوجيه للمقاولين من قبل الإخصائي البيئي والاجتماعي ESO في سلطة الطاقة والموارد الطبيعية الفلسطينية لضمان الفهم الكامل والامتثال.

أثناء عملية اختيار المقاولين الذين سيشغلون العمال المتعاقدين ، يجوز لسلطة الطاقة مراجعة المعلومات التالية:

- التراخيص التجارية والتسجيلات والتصاريح والموافقات.
- سجلات انتهاكات السلامة والصحة ، والاستجابات.
- الوثائق المتعلقة بنظام إدارة العمل.
- شهادات / تصاريح / تدريب العمال لأداء العمل المطلوب ؛
- سجلات الحوادث والوفيات وإخطارات السلطات.
- إثبات خبرة العمال والتسجيل في المشاريع ذات الصلة.
- سجلات رواتب العمال ، بما في ذلك ساعات العمل والرواتب المستلمة.
- تسجيل أعضاء السلامة وسجلات الاجتماعات.
- نظام التظلم والشكاوي GM
- نسخ من العقود السابقة ، مع تضمين الأحكام والشروط التي تعكس المعيار البيئي والاجتماعي 2.(ESS2)

ستتم إدارة ومراقبة أداء المقاولين من قبل سلطة الطاقة والموارد الطبيعية الفلسطينية . سيتم إجراء فحوصات الإشراف لضمان الامتثال الاجتماعي لـ إجراءات ادارة العمل LMP . قد تتضمن سجلات وتقارير إدارة العمل الخاصة بالمقاولين ما يلي:

- (أ) عينة تمثيلية من عقود العمل ؛
- (ب) السجلات المتعلقة بالتظلمات المتلقاة وحلها ؛
- (ج) التقارير المتعلقة بتفتيش السلامة ، بما في ذلك الوفيات والحوادث وتنفيذ الإجراءات التصحيحية ؛
- (د) السجلات المتعلقة بحوادث عدم الامتثال للقانون الوطني ؛

(هـ) علاج عدم الامتثال للانتهاك المحتمل لأحكام البيئة والصحة والسلامة ؛

(و) سجلات التدريب المقدم للعمال المتعاقدين لشرح ظروف العمل والصحة والسلامة المهنية بما في ذلك تلك المتعلقة بإرشادات وإجراءات COVID-19

9- آلية التظلم

إلى جانب آلية التظلم الخاصة بالمشروع ككل ، يجب على المقاولين إنشاء نظام تظلم وشكاوي منفصل لعمالهم. سيتمكن العمال من تقديم شكاوهم المتعلقة ببيئة عملهم أو ظروفهم ، مثل الافتقار إلى معدات الحماية الشخصية ، أو الافتقار إلى الإجراءات المناسبة أو العمل الإضافي غير المعقول ، وما إلى ذلك إلى نظام التظلم للعمال. سيتحمل المقاول المسؤولية الأساسية عن إدارة المظالم في مكان العمل للقوى العاملة الخاصة به. ستشمل آلية تظلم العمال ما يلي:

- إجراء لتلقي المظالم مثل نموذج التعليق / الشكوى ، وصناديق الاقتراحات ، والبريد الإلكتروني ، والخط الساخن للهاتف.
- الأطر الزمنية المنصوص عليها للرد على التظلمات.
- سجل لتسجيل وتتبع حل المظالم في الوقت المناسب.
- إدارة مسؤولة لتلقي وتسجيل ومتابعة حل التظلمات.

ستستند آلية المدير العام للعمال على المبادئ التالية:

- ستكون معالجة المظالم موضوعية وسريعة ومستجيبة لاحتياجات وقضايا العمال المتضررين.
- ستكون العملية شفافة وتسمح للعمال بالتعبير عن مخاوفهم ورفع المظالم
- لن يكون هناك تمييز ضد من يعبر عن مظالمه.
- سيتم التعامل مع جميع التظلمات بسرية ، وقد يطلب الأفراد الذين يقدمون تعليقاتهم أو تظلماتهم الحفاظ على سرية أسمائهم.
- سيتم النظر في المظالم المجهولة الهوية ، وسيتم التعامل مع المظالم المجهولة على قدم المساواة مع المظالم الأخرى التي يكون مصدرها معروفاً.

ستتعامل الإدارة مع المظالم على محمل الجد وتتخذ الإجراءات المناسبة في الوقت المناسب استجابةً لذلك. ستكون المعلومات حول وجود آلية التظلم متاحة بسهولة لجميع العاملين في المشروع (المباشرين والمتعاقدين) من خلال لوحات الإعلانات ووجود "صناديق الاقتراحات / الشكاوى" والمواقع الإلكترونية ورسائل البريد الإلكتروني والوسائل الأخرى حسب الحاجة.

سيُسمح بالطرق المختلفة التي يمكن للعمال من خلالها تقديم شكاوهم ، مثل التقديم شخصياً ، عبر الهاتف ، والرسائل النصية ، والبريد ، والبريد الإلكتروني. سيتم إبلاغ العمال المتعاقدين بآلية التظلم في الجلسة التمهيديّة قبل بدء العمل ، وسيتم مشاركة معلومات الاتصال الخاصة بنظام التظلم ووحدة إدارة البرامج PMU في سلطة الطاقة والموارد الطبيعية الفلسطينية مع العمال المتعاقدين.

علاوة على ذلك ، بالنظر إلى أنه في سياق COVID-19 ، فإن السماح للعمال بالإبلاغ عن مشكلات العمل بسرعة ، والسماح للمشروع بالاستجابة واتخاذ الإجراءات اللازمة على الفور ، سيكون أمراً مهماً. وبالتالي ، سيتم تسجيل التظلم المرفوع والقرار بها في غضون يوم واحد. في حين أن الإطار الزمني للتعويض سيعتمد على طبيعة التظلم ، فإن مخاوف الصحة والسلامة في بيئة العمل أو أي قضايا عاجلة أخرى ستتم معالجتها على الفور.

سيتم تسجيل المظالم المرفوعة من قبل العمال مع الإجراءات المتخذة من قبل كل وحدة و / أو المقاول. سيتم الإبلاغ عن ملخص حالات التظلم إلى وحدة تنسيق المشروع في سلطة الطاقة والموارد الطبيعية الفلسطينية كجزء من التقرير الدوري للمقاول. عندما يرغب العمال المتضررون في تصعيد مشكلتهم أو إثارة مخاوفهم دون الكشف عن هويتهم و / أو إلى شخص آخر غير المشرف المباشر عليهم ، يجوز للعمال رفع مشكلتهم إلى وحدة تنسيق المشروع في سلطة الطاقة والموارد الطبيعية الفلسطينية .

سيشمل نظام التظلم GM مسارات إحالة خاصة لشكاوى وتظلمات العنف القائم على النوع الاجتماعي بما في ذلك المظالم المتعلقة بالاستغلال والاعتداء الجنسيين (SEA) والتحرش الجنسي (SH). لمعالجة SEA / SH ، الخطوات التالية قابلة للتطبيق:

أولاً : مقابلة خاصة مع مقدم الشكوى والتعبير عن الادعاءات كتابةً ؛

ثانياً : التحقيق في الادعاء. يمكن إجراء التحقيق من قبل لجنة خاصة لمنع التحرش الجنسي. يجب أن تكون اللجنة متوازنة بين الجنسين ويمكن أن تضم عضواً من الإدارة العليا وموظفاً مدرباً في مجال التحرش الجنسي. سيتم إجراء التحقيق في سرية تامة لمنع أي إذلال للمشتكي.

ثالثاً. استنتاج ما إذا كانت الشكوى موثقة ؛

رابعاً. يتم تقديم تقرير مكتوب يوثق عملية التحقيق والأدلة والنتائج والنتائج الموصى بها إلى رئيس وحدة تنسيق البرنامج في سلطة الطاقة والموارد الطبيعية الفلسطينية .

خامساً : يقوم رئيس وحدة تنسيق المشروع في سلطة الطاقة والموارد الطبيعية الفلسطينية بتنفيذ النتيجة (النتائج) الموصى بها أو اتخاذ قرار بشأن مسار بديل للعمل.

سادساً : تحديد أشكال الإجراءات التأديبية والعقوبات. يجب تضمين التأديب والعقوبات في لوائح المنظمة و / أو اتفاقية العمل.

سابعاً : إحالة الضحية إلى وحدة النوع الاجتماعي المتخصصة بوزارة التنمية الاجتماعية أو وزارة شؤون المرأة لتقديم الدعم لها.

مراحل آلية التظلم

ستشمل آلية تظلم العمال ما يلي:

الخطوة 1: استلام وتسجيل التظلم (يوم عمل واحد). يجب أن يتم استلام التظلم من قبل ممثل المقاول. يقوم ممثل المقاول بتسجيل التظلم باستخدام نموذج التظلم والتأكد من تسجيلها في سجل المظالم من أجل مراقبة الإجراءات المتخذة لحل التظلم.

الخطوة 2: إقرار التظلم (حوالي يومين عمل)

يجب أن يتواصل ممثل المقاول ، ويجب أن يكون موثقاً كتابياً ، مع إقرار المتظلم باستلام التظلم وتقديم معلومات عن الخطوات المقترحة والأطر الزمنية المتوقعة لحل التظلم. يجب تدوين تاريخ استلام التظلم في نموذج التظلم.

الخطوة 3: تصنيف التظلم وإرساله إلى الإدارة ذات الصلة (حوالي يومين عمل)

يجب على ممثل المقاول مراجعة وتصنيف التظلمات على أساس طبيعتها. سيكون الإحصائي البيئي والاجتماعي ESO للمشروع مسؤول عن معالجة والاستجابة للشكاوى المتعلقة بالأطفال والنساء الذين قد يتعرضون للعنف والاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي. سيكون الإحصائي البيئي والاجتماعي ESO مسؤول عن إدارة هذا النوع من الشكاوى ذات الأولوية العالية والجدية وحماية البيانات والخصوصية من خلال توجيه الشكوى إلى رئيس وحدة إدارة المشروع و / أو رئيس سلطة الطاقة والموارد الطبيعية الفلسطينية لمتابعتها.

الخطوة 4: حل المظالم (حوالي 5 أيام عمل)

في حالة تقييم المظالم بشكل بسيط مثل طلب مزيد من المعلومات حول إجراءات العمل وظروف العمل ذات الصلة ، يجب إجراء التفاعل المباشر بين ممثل المقاول والشاكي (الأطراف). يمكن بعد ذلك تطوير الحلول وتنفيذها. في حالة اعتبار المظالم معقدة ، يجب التدخل الفوري للأطراف ذات الصلة مثل كبار المديرين و / أو المقاول لطلب مشورتهم ومن ثم اقتراح حل يتم الاتفاق عليه من قبل الأطراف في المناقشة. اعتماداً على مدى تعقيد التظلم ، قد يحتاج ممثل المقاول إلى طلب الموافقة على: القضايا ومحاولة الاتفاق على حل مشترك. يجب حفظ محضر جلسة التشاور في سجل

التظلمات. إذا تعذر الحصول على حل متبادل من خلال التشاور ، فيمكن للشخص (الأشخاص) رفع شكواه إلى الى نظام والية التظلم في سلطة الطاقة والموارد الطبيعية الفلسطينية .

الخطوة 5: متابعة التظلم (حوالي 5 أيام عمل)

ممثّل المقاول مسؤول عن البحث عن ردود / ردود الفعل بشأن تنفيذ القرارات. كما يجب تسجيل القرارات المنفذة في نموذج التظلم وحفظها في مكانها حسب الاقتضاء. تعتبر هذه الأنشطة بمثابة إجراءات متابعة.

الخطوة 6: التوثيق والتقرير (حوالي 5 أيام عمل)

يجب تتبع جميع إجراءات المتابعة في سجل المظالم. ممثّل المقاول مسؤول عن الاحتفاظ بجميع السجلات في سجل المظالم. ممثّل المقاول مسؤول عن إعداد تقارير دورية إلى سلطة الطاقة والموارد الطبيعية الفلسطينية بشأن حل كل شكوى تتم معالجتها من قبل ممثّل المقاول. سيتضمن التقرير عملية القرار والإغلاق.

في فلسطين ، حق الجمهور في تقديم شكوى في فلسطين مكفول بموجب لائحة التظلم التي أقرها مجلس الوزراء في عام 2005 وتم تحديثها في عام 2009. وتحدد اللائحة قواعد تظلم الجمهور وتحسين أداء الوزارات الفلسطينية والسلطات.

ستقوم سلطة الطاقة والموارد الطبيعية الفلسطينية بوضع وتنفيذ آلية التظلم للعاملين / الموظفين. كما ستطلب سلطة الطاقة والموارد الطبيعية الفلسطينية من المقاولين تطوير وتنفيذ آلية التظلم للقوى العاملة لديهم قبل بدء الأعمال المدنية. سيقوم مقاولو البناء بإعداد إجراءات إدارة العمل الخاصة بهم قبل بدء الأعمال المدنية ، والتي ستضمن أيضًا وصفًا تفصيليًا لآلية تظلم العمال.

آلية التظلم (GM) لجميع أنواع العاملين في المشروع لتغطية جميع أنشطة المشروع ، كما هو موضح في خطة إدارة المشروع وبما يتوافق مع المتطلبات بموجب القانون الوطني ذي الصلة كما أكدته البنك والمعيار البيئي والاجتماعي (ESS2) سينتقل نظام التظلم GM أي شكوى متعلقة بالمشروع من جميع أنواع العاملين في المشروع مثل التعويضات ، والتمييز ، ومخاوف الصحة والسلامة المهنية ، والعنف القائم على النوع الاجتماعي والاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي ، وأي شكوى أخرى كما هو موضح في خطة إدارة المشروع.

سيتم تشغيل الآلية العالمية لعمال المشروع قبل البدء في تنفيذ أنشطة المشروع والمحافظة عليها طوال فترة تنفيذ المشروع. سيكون الإخصائي البيئي والاجتماعي ESO مسؤول عن مراقبة تنفيذ آلية تظلم العمال.

ستشمل آلية تظلم العمال ما يلي:

- إجراء لتلقي الشكاوى مثل استمارة التعليق / الشكوى ، وصناديق الاقتراحات ، والبريد الإلكتروني ، والخط الساخن عبر الهاتف ؛
- الأطر الزمنية المنصوص عليها للرد على التظلمات.
- سجل لتسجيل وتتبع حل المظالم في الوقت المناسب.
- تعيين موظفين لتلقي وتسجيل ومتابعة حل المظالم.

سيتم وصف آلية تظلم العمال في التدريبات التعريفية للموظفين ، والتي سيتم توفيرها لجميع العاملين في المشروع. ستكون المعلومات حول وجود آلية التظلم متاحة بسهولة لجميع عمال المشروع (المباشرين والمتعاقدين) من خلال لوحات الإعلانات ، ووجود "صناديق الاقتراحات / الشكاوى" ، ووسائل أخرى حسب الحاجة. سوف يقوم الإخصائي البيئي والاجتماعي ESO بمراقبة تسجيل المقاولين وتسوية المظالم ، وإبلاغ سلطة الطاقة والموارد الطبيعية الفلسطينية عنها في تقارير الإنجاز الشهرية الخاصة بهم.

لن تمنع آلية تظلم عمال المشروع العمال من استخدام إجراءات التوفيق المنصوص عليها في قانون العمل الفلسطيني.

الملحق الأول: مدونة السلوك

1. المقدمة

تلتزم الشركة بضمان بيئة عمل تقلل من أي آثار سلبية على البيئة والمجتمعات المحلية والعاملين فيها. تلتزم الشركة بشدة أيضاً بإنشاء والحفاظ على بيئة لا مكان فيها للاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي ، وحيث لن يتم التسامح معها من قبل أي موظف أو مقاول من الباطن أو مورد أو شريك أو ممثل الشركة.

الغرض من مدونة قواعد السلوك هذه هو :

1. خلق فهم مشترك لما يشكل استغلالاً واعتداءً جنسياً وتحرشاً جنسياً
2. إنشاء التزام مشترك بالسلوكيات القياسية والإرشادات لموظفي الشركة لمنع الإبلاغ عن والاستجابة للتقييم والاستغلال الجنسيين ، و
3. تكوين مفهوم مفاده أن خرق مدونة السلوك سيؤدي إلى اتخاذ إجراءات تأديبية.

2. التعريف

- يتم تعريف الاستغلال والاعتداء الجنسيين¹ على أنه أي إساءة فعلية أو محاولة استغلال لموقف ضعف أو قوة تفاضلية أو ثقة لأغراض جنسية، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، تحقيق الربح المادي أو الاجتماعي أو السياسي من الاستغلال الجنسي آخر².
- الاعتداء الجنسي: "التدخل الجسدي الفعلي أو المهدد بطبيعته الجنسية، سواء بالقوة أو في ظل ظروف غير متكافئة أو قسرية".
- التحرش الجنسي³: التحرش الجنسي غير المرغوب فيه، وطلب خدمات جنسية، وغير ذلك من السلوك اللفظي أو الجسدي ذي الطبيعة الجنسية.
- التحرش الجنسي⁴ مقابل الاستغلال الجنسي والاستغلال الجنسي والاستغلال الجنسي والاستغلال الجنسي والجنسي والاستغلال الجنسي يحدث ضد المستفيد أو أحد أفراد المجتمع. جنسي
- تحدث المضايقات بين موظفي / موظفي مؤسسة أو شركة وتنطوي على أي تقدم جنسي غير مرغوب فيه أو سلوك لفظي أو جسدي غير مرغوب فيه ذي طبيعة جنسية. يعد التمييز بين الاثنين أمراً مهماً بحيث يمكن أن تتضمن سياسات الوكالة وتدريب الموظفين تعليمات محددة حول إجراءات الإبلاغ عن كل منهما.
- الموافقة هي الاختيار الكامن وراء قرار الشخص الطوعي بفعل شيء ما. يجب منح الموافقة على أي نشاط جنسي بحرية ، وموافقة على الانسحاب ، ومعرفة أكبر قدر ممكن من المعرفة ، ومحددة للموقف. إذا تم الحصول على اتفاق باستخدام التهديدات أو الأكاذيب أو الإكراه أو استغلال اختلال توازن القوى ، فهذا ليس موافقة. بموجب مدونة قواعد السلوك⁵ هذه ، لا يمكن منح الموافقة من قبل أي

¹ As defined in the UN Secretary's bulletin – Special Measures for protection from sexual exploitation and abuse October 9, 2003 ST/SGB/2003/13.

² In the context of World Bank Financed operations exploitation occurs when access to or benefit from a World Bank Financed good or service is used to extract sexual gain.

³ Inter-Agency Standing Committee Protection against Sexual Exploitation and Abuse (PSEA): Inter-agency cooperation in community-based complaint mechanism. Global standard Operating Procedures. May 2016

⁴ Ibid

⁵In accordance with the United Nations Convention on the Rights of the Child.

شخص يقل عمره عن 18 عاماً ، بغض النظر عن سن الرشد أو سن الرشد محلياً. لا يعتبر الاعتقاد الخاطئ بشأن عمر الطفل دفاعاً.

لا توجد موافقة عندما يتم الحصول على الموافقة من خلال:

- استخدام التهديدات أو القوة أو غيرها من أشكال الإكراه أو الاختطاف أو الاحتيال أو التلاعب أو الخداع أو التحريف.
- استخدام التهديد لحجب منفعة يحق للفرد الحصول عليها بالفعل ، أو
- تعهد للشخص بتقديم منفعة.

بينما تُحظر جميع أشكال العنف ضد مقيم في المجتمع أو زميل في العمل ، فإن مدونة قواعد السلوك هذه تهتم بشكل خاص بمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والإبلاغ عن التحرش الجنسي الذي يشكل سوء سلوك جسيم ، أو أسباب الإنهاء أو العواقب الأخرى المتعلقة بالعمل والوضع الوظيفي:

- (1) تشمل أمثلة الاستغلال والانتهاك الجنسيين، على سبيل المثال لا الحصر:
 - يخبر أحد العاملين في المشروع النساء في المجتمع أنه يستطيع أن يحصل لهن على وظائف متعلقة بموقع العمل (الطبخ والتنظيف) مقابل ممارسة الجنس.
 - يقول عامل يربط مدخلات الكهرباء للأسر أنه يستطيع توصيل الأسر التي ترأسها نساء بالشبكة مقابل الجنس.
- (2) عامل مشروع يسر بعد أن يتقاضى أجره ويغتصب امرأة محلية.
- (3) عامل مشروع ينفي مرور امرأة عبر الموقع الذي يعمل فيه ما لم تقدم خدمة جنسية.
- (4) يخبر المدير المرأة التي تتقدم لوظيفة أنه لن يوظفها إلا إذا مارست الجنس معه.
- (5) يبدأ العامل صداقة مع فتاة تبلغ من العمر 17 عاماً تمشي من وإلى المدرسة على الطريق حيث يتم تنفيذ العمل المتعلق بالمشروع. يعطيها ركوب الدرجات النارية إلى المدرسة. يقول لها إنه يحبها. يمارسون الجنس.
- (6) تشمل أمثلة التحرش الجنسي في سياق العمل ، على سبيل المثال لا الحصر:
 - يعلق الموظفون الذكور على مظاهر الموظفين (الإيجابية والسلبية على حد سواء) والرغبة الجنسية.
 - عندما تشكو موظفة من التعليقات التي يدلي بها الموظفون الذكور حول مظهرها ، فإنهم يقولون إنها "تطلب ذلك" بسبب مظهرها.
 - مدير ذكر يلمس أرداف موظفة عندما يمر عليها في العمل.
 - يخبر أحد الموظفين موظفة أنه سيحصل لها على علاوة إذا أرسلت له صوراً عارية لنفسها.

التزام موقع فردي:

أنا ، _____ ، أقر بأن الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي ، محظوران. بصفتي (موظفاً / مقاولاً) (وكالة متعاقد / وكالة متعاقد من الباطن) في (الدولة) ، أقر بأن الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي في موقع العمل ، أو محيط موقع العمل ، أو في معسكرات العمال ، أو المجتمع المحيط تشكل انتهاك مدونة قواعد السلوك هذه. أفهم أن الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي هي أسباب للعقوبات أو العقوبات أو الإنهاء المحتمل للتوظيف. يمكن متابعة محاكمة أولئك الذين يرتكبون جرائم الاستغلال والانتهاك الجنسيين وسوء المعاملة إذا كان ذلك مناسباً.

أوافق على أنه أثناء العمل في المشروع سوف:

معاملة جميع الأشخاص ، بمن فيهم الأطفال (الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 18 عاماً) ، باحترام بغض النظر عن الجنس أو العرق أو اللون أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو غير السياسي أو الأصل القومي أو العرقي أو الاجتماعي أو الهوية الجنسية أو التوجه الجنسي ، الملكية أو الإعاقة أو الميلاد أو أي حالة أخرى.

- الالتزام بخلق بيئة تمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والسلوكيات الضارة وتعزز قواعد السلوك هذه. على وجه الخصوص ، سأسعى إلى دعم الأنظمة التي تحافظ على هذه البيئة.
- عدم المشاركة في الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي على النحو المحدد في مدونة قواعد السلوك هذه وكما هو محدد بموجب قانون (الدولة) (وغيره من القوانين المحلية ، عند الاقتضاء).
- عدم استخدام لغة أو سلوك تجاه النساء أو الأطفال أو الرجال بشكل غير لائق أو مضايق أو مسيء أو مثير جنسياً أو مهيناً أو غير لائق ثقافياً.
- عدم المشاركة في اتصال أو نشاط جنسي مع أي شخص دون سن 18. لا يعتبر الاعتقاد الخاطئ بشأن عمر الطفل دفاعاً. كما أن موافقة الطفل ليست دفاعاً. لن أشارك في أعمال تهدف إلى بناء علاقة مع قاصر تؤدي إلى نشاط جنسي.
- عدم التماس / الانخراط في خدمات جنسية مقابل أي شيء كما هو موصوف أعلاه.
- ما لم تكن هناك موافقة كاملة من جميع الأطراف المعنية ، مع الاعتراف بأن الطفل غير قادر على إعطاء الموافقة والطفل هو أي شخص يقل عمره عن 18 عاماً ، فلن يكون لدي أي تفاعلات جنسية مع أفراد المجتمعات المحيطة. وهذا يشمل العلاقات التي تنطوي على الامتناع أو الوعد بتقديم منفعة فعلية (نقدية أو غير نقدية) لأفراد المجتمع مقابل الجنس - يعتبر هذا النشاط الجنسي "غير رضائي" بموجب هذا القانون.

ألتزم بما يلي:

- الالتزام بأحكام مدونة السلوك هذه داخل وخارج موقع المشروع.
- الحضور والمشاركة بنشاط في الدورات التدريبية المتعلقة بمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي كما طلب صاحب العمل.

إذا كنت على علم أو أشك في وجود الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي ، في موقع المشروع أو المجتمع المحيط ، أفهم أنه يتم تشجيعي على الإبلاغ عن ذلك إلى آلية الإبلاغ عن المظالم أو مديري. ستكون السلامة والموافقة والعواقب المترتبة على الشخص الذي عانى من الإساءة جزءاً من اعتياري عند الإبلاغ. أفهم أنه يُتوقع مني الحفاظ على السرية في أي أمور متعلقة بالحادث لحماية خصوصية وأمن جميع المعنيين.

العقوبات: أفهم أنه في حالة خرق مدونة قواعد السلوك الفردية هذه، سيتخذ صاحب العمل إجراءً تأديبياً قد يشمل:

- تحذير غير رسمي أو تحذير رسمي
- تدريب إضافي.
- فقدان الراتب.
- تعليق العمل (براتب أو بدون دفع)
- الفصل من العمل.
- إبلاغ الشرطة أو السلطات الأخرى حسب مقتضى الحال.

أفهم أنه من مسؤوليتي الالتزام بمدونة قواعد السلوك هذه. أنني سألتجنب الأفعال أو السلوكيات التي يمكن أن تفسر على أنها الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي. أي إجراءات من هذا القبيل ستكون خرقاً لمدونة قواعد السلوك الفردية هذه. أقر بأنني قد قرأت مدونة قواعد السلوك الفردية ، وأوافق على الامتثال للمعايير الواردة في هذا المستند ، وأفهم أدوار ومسؤولياتي لمنع مشكلات الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي. أفهم أن أي إجراء يتعارض مع مدونة قواعد السلوك الفردية هذه أو الفشل في التصرف الذي تفرضه مدونة قواعد السلوك الفردية هذه قد يؤدي إلى اتخاذ إجراء تأديبي وقد يؤثر على عملي المستمر.

التوقيع:

الإسم الرباعي: _____

العنوان: _____

التاريخ: _____

الملحق الثاني: الإجراءات الموضوعية لالتزام سلطة الطاقة والموارد الطبيعية الفلسطينية

ستدرج سلطة الطاقة والموارد الطبيعية الفلسطينية في وثائق العطاء متطلبات معايير الصحة والسلامة المهنية المحددة التي يجب على جميع المقاولين والمقاولين من الباطن الوفاء بها في إطار المشروع ستكون المعايير متوافقة مع اللوائح المحلية ، والمبادئ التوجيهية العامة بشأن البيئة والصحة والسلامة لمجموعة البنك الدولي ، وإرشادات البيئة والصحة والسلامة الخاصة بنقل وتوزيع الطاقة الكهربائية ، بالإضافة إلى GIIP (الممارسات الدولية والصناعية الجيدة). يجب تضمين متطلبات معايير الصحة والسلامة المهنية التالية ولوائح منظمة الصحة العالمية بشأن مكان العمل الجاهز لـ COVID 19 كحد أدنى في خطة الصحة والسلامة المهنية التي يعدها المقاولون:

- توفير مكان عمل آمن وسيتم الانتهاء من إجراءات تقييم المخاطر قبل البدء في أي أنشطة بناء ، وسيتم تنفيذ تدابير السلامة وفقاً لمعايير السلامة المعمول بها.
- إجراءات الاستجابة للطوارئ.
- منع السقوط والعمل على المرتفعات.
- سلامة الحفريات ، سلامة السلالم. سلامة القطع واللحام ؛ سلامة الرافعات والآلات ؛ سلامة الأدوات اليدوية وتوصيل الكابلات ذات الجهد المتوسط وإنهائها وسلامة التركيب.
- المخاطر الكهربائية
- تدريب الصحة والسلامة المهنية.
- تقديم مصفوفة مساءلة الصحة والسلامة المهنية لجميع الموظفين بما في ذلك مدير المشروع ومدير العقود وموظفي الصحة والسلامة المهنية ومراقب العمال وجميع الموظفين الذين لديهم أدوار واضحة ومسؤوليات الصحة والسلامة المهنية.
- يجب أن يكون لدى المقاول طاقم الصحة والسلامة المهنية الخاص به ليكون مسؤولاً عن تنفيذ برنامج الصحة والسلامة المهنية والإشراف عليه. يجب أن يكون هذا الشخص مؤهلاً لهذه المسؤولية ، وله سلطة إصدار التعليمات واتخاذ الإجراءات الوقائية لمنع وقوع الحوادث. طوال فترة تنفيذ العقد ، يجب على المقاول توفير كل ما هو مطلوب من قبل هذا الشخص لممارسة هذه المسؤولية والسلطة
- سيتم توفير معدات الوقاية الشخصية وغيرها من التدابير الوقائية دون تكلفة للموظفين.
- سيتم عقد اجتماعات الصحة والسلامة المهنية كل أسبوعين لمناقشة التدابير الوقائية والانحرافات وعدم الامتثال والحوادث والإجراءات التصحيحية.
- سيجري المقاول استبيانات ومراجعات داخلية للصحة والسلامة المهنية للتحقق من الامتثال لممارسات الصحة والسلامة المهنية. سيتم توثيق حالات عدم الامتثال والإبلاغ عنها داخلياً. سيتم تحديد إطار زمني للإجراء التصحيحي ومتابعته. سيقوم المقاول بتوثيق وتقديم تقرير إلى مكتب الاستشارات الإشرافية عن جميع الحوادث والأمراض التي تسببت في فقدان يوم واحد أو أكثر ، أو الوفيات أو الإصابات الخطيرة التي قد تحدث في موقع العمل.
- يجب أن تكون هناك موارد في الموقع للإسعافات الأولية وللإصابات الأكثر خطورة يجب أن يكون هناك مرفق صحي معتمد مسبقاً للعلاج الطبي ، وكذلك النقل المناسب للعمال المصابين.
- سيحكم المقاول في الوصول إلى موقع البناء للأشخاص المصرح لهم فقط. يجب تدريب العمال على أداء الأعمال الخطرة مثل العمل على المرتفعات والأماكن المحصورة واللحام وما إلى ذلك.

- يجب على جميع العمال إكمال على الأقل تهيئة ومعلومات عن الصحة والسلامة المهنية للوصول إلى موقع البناء
- يجب على المقاول توضيح التدابير اللازمة للالتزام باللوائح الوطنية لوزارة الصحة - COVID 19 وإرشادات منظمة الصحة العالمية بشأن تدابير الصحة والسلامة لـ COVID 19.
- علاوة على إنفاذ الامتثال للإدارة البيئية ، يتحمل المقاولون مسؤولية وسلامة معدات الموقع والعمال والعمال المياومين الذين يحضرون إلى موقع البناء وسلامة المواطنين في البناء ، كإجراءات إلزامية

ستدرج سلطة الطاقة والموارد الطبيعية الفلسطينية في العقد في كمتطلب في العقد للمقاول للإبلاغ عن قضايا مثل معدلات الحوادث ، ومعدلات الخطورة ، وعدد حالات عدم الامتثال المتكررة ، والوفيات والإصابات الخطيرة ، والعقوبات لعدم الإنجاز.

سوف تقوم سلطة الطاقة والموارد الطبيعية الفلسطينية (PENRA) بالإشراف المستمر على أداء المقاول بشأن البيئة والصحة والسلامة (ESHS) ، بما في ذلك زيارات الموقع. ستغطي هذه الإشراف الامتثال للمعايير المذكورة أعلاه ، والحوادث ، والتوصيات ، والتقدم المحرز في الإجراءات التصحيحية المستمرة.

سيقوم الإخصائي البيئي والاجتماعي ESO في سلطة الطاقة والموارد الطبيعية الفلسطينية بمراجعة واعتماد خطط وإجراءات السلامة الخاصة بالمقاول.

سوف تضمن سلطة الطاقة والموارد الطبيعية الفلسطينية أن مقاول البناء سوف يطور وينفذ مدونة قواعد السلوك. كما يجب عليه تقديم مدونة السلوك إلى الإخصائي البيئي والاجتماعي ESO في سلطة الطاقة والموارد الطبيعية الفلسطينية لمراجعتها والموافقة عليها. ستعكس مدونة قواعد السلوك القيم الأساسية للشركة وثقافة العمل العامة ويجب أن يوقعها عمال المشروع. تم تضمين محتوى مدونة قواعد السلوك في وثائق العطاءات المعيارية للبنك الدولي وستضمن أحكامًا تتعلق بالعنف القائم على النوع الاجتماعي ، والاستغلال الجنسي الاستراتيجي ، والتعامل مع المخاطر الاجتماعية.

يجب أن يتلقى العمال تدريباً على مدونة قواعد السلوك في الجلسة التعريفية. وستدرج أحكام معالجة المظالم في هذه المجالات في الآلية العالمية.

سيطلب من المقاول تقديم تقرير شهري عن أداء العمل والصحة المهنية وقضايا السلامة والتي ستتم مراجعتها من قبل الأطراف المسؤولة عن الإشراف.

تضمن سلطة الطاقة والموارد الطبيعية الفلسطينية أن يلتزم المقاول بالسياسات والإجراءات المنصوص عليها في الفصل 6 أعلاه فيما يتعلق بعدم التمييز فيما يتعلق بأي جوانب من علاقة العمل ، مثل التوظيف والتعويض وظروف العمل وشروط التوظيف والحصول على التدريب ، والترقية أو إنهاء التوظيف.

ستضمن سلطة الطاقة والموارد الطبيعية الفلسطينية أن القوة العمالية تتمتع بالحق في حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية بطريقة تتفق مع القانون الوطني.