



مشروع البنية التحتية الرقمية
Digital West Bank and Gaza (DWBG)
Project

رقم المشروع: P174355

مدونة قواعد السلوك الخاصة بالمشروع

نوفمبر 2021



1. المقدمة

تلتزم وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات (الوزارة) بضمان بيئة عمل تقلل من أي آثار سلبية على البيئة المحلية والمجتمعات والعاملين فيها. كما تلتزم الوزارة بخلق والحفاظ على بيئة عمل لا مكان فيها للعنف المبني على النوع الاجتماعي والاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي ، حيث لن يتسامح معها سواء من أي موظف أو مقاول أو مورد أو شريك أو ممثل عن وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات. هذه الوثيقة ، التي سيتم تعميمها والتوقيع عليها من قبل عمال المشروع كما يتم تعريفهم حسب الاطار البيئي والاجتماعي للبنك الدولي (ESF) حسب المعيار الثاني (ESS2) المتعلق بالعمالة وظروف العمل¹ ، ستحكم وتضع الأساس للعلاقات والقيم الأخلاقية بين عمال المشروع ، بين الإدارة والموظفين والعكس ، وعلاقة عمال المشروع مع المجتمع. تحدد مدونة السلوك معايير العمل التي تهدف إلى تحقيق ظروف عمل لائقة وإنسانية. تم إعداد مدونة قواعد السلوك هذه بما يتماشى مع الإطار البيئي والاجتماعي للبنك الدولي (ESF)² ، ومدونة قواعد السلوك الخاصة بالبنك الدولي³ ، و مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة⁴ التي تحكم الوظائف الحكومية، إضافة الى قانون العمل الفلسطيني والقوانين الوطنية وممارسات العمل الجيدة المقبولة.

2. التعاريف

- **العاملون المباشرون في المشروع:** على النحو المحدد في الإطار البيئي والاجتماعي ESS2 (ESF) للبنك الدولي ، فإن العمال المباشرين هم الأشخاص الذين تم توظيفهم أو مشاركتهم مباشرة من قبل الوزارة للعمل على وجه التحديد فيما يتعلق بالمشروع.
- **عمال المقاول (عمال التعاقد):** على النحو المحدد في الإطار البيئي والاجتماعي ESS2 (ESF) للبنك الدولي فهم الأشخاص الذين تم توظيفهم أو مشاركتهم من خلال أطراف ثالثة لأداء الأعمال المتعلقة بالوظائف الأساسية للمشروع ، بغض النظر عن الموقع.
- **العنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي:** مصطلح شامل لأي فعل ضار يُرتكب ضد إرادة الشخص ويستند إلى الفروق المنسوبة اجتماعياً بين الذكور والإناث (أي الجنس). ويشمل الأفعال التي تلحق الأذى أو المعاناة الجسدية أو الجنسية أو العقلية ، والتهديد بمثل هذه الأفعال ، والإكراه ، وغير ذلك من أشكال الحرمان من الحرية.⁵

¹ <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/837721522762050108-0290022018/original/ESFFramework.pdf?page=45&zoom=80>

² <https://www.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-social-framework>

³ <https://documents1.worldbank.org/curated/en/147281468337279671/pdf/WBG-Code-of-Ethics.pdf>

⁴ https://www.pla.gov.ps/ar/media/post/gallery/2017/1/1014_gallery.pdf

⁵ IASC 2015. Guidelines for Integrating Gender Based Violence Interventions in Humanitarian Action



- **الاستغلال والاعتداء الجنسيان (SEA) sexual exploitation and abuse**:⁶ يُعرّف بأنه أي إساءة فعلية أو محاولة إساءة 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 من جانب آخر.
- **الاعتداء الجنسي**: "التدخل الجسدي الفعلي أو المهذد بطابع جنسي ، سواء بالقوة أو في ظل ظروف غير متكافئة أو قسرية".
- **التحرش الجنسي (SH) sexual harassment**:⁷ التحرش الجنسي غير المرغوب فيه ، وطلب خدمات جنسية ، وغير ذلك من السلوك اللفظي أو الجسدي ذي الطبيعة الجنسية.
- **التحرش الجنسي مقابل الاستغلال والانتهاك الجنسيين**:⁸ يحدث الاستغلال الجنسي ضد مستفيد أو فرد من المجتمع. ويحدث التحرش الجنسي بين أفراد / موظفي مؤسسة أو شركة وينطوي على أي تقدم جنسي غير مرغوب فيه أو سلوك لفظي أو جسدي غير مرغوب فيه ذي طبيعة جنسية. يعد التمييز بين الاثنين أمرًا مهمًا بحيث يمكن أن تتضمن في سياسات الوزارة وتدريب الموظفين على 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، وتتخذ مع أكبر قدر ممكن من المعرفة، ومحددة للموقف. إذا تم الحصول على اتفاق باستخدام التهديدات أو الأكاذيب أو الإكراه أو استغلال اختلال توازن القوى، فهذه لا تعتبر موافقة.

3. الاهداف

تم إعداد مدونة قواعد السلوك هذه لضمان الشفافية والمساءلة بين عمال المشروع والإدارة والمجتمع. وتهدف إلى وضع الأساس وتحقيق فهم مشترك للمبادئ التي تتوافق مع مبادئ الوزارة والبنك الدولي. تصف المدونة القواعد والسلوكيات الأخلاقية المتوقعة من موظفي المشروع ، ومن الإدارة ، ومن الوزارة.

تعد مدونة قواعد السلوك هذه جزءًا من إجراءات التعامل مع المخاطر البيئية والاجتماعية المتعلقة بالأعمال المنفذة فيما يتعلق بهذا المشروع. وهي تنطبق على كل ما تُعرفه إجراءات إدارة العمل (LMP) والمعيار البيئي والاجتماعي (ESF) بشأن العمل وظروف العمل (ESS2) على "عمال المشروع المباشرين وعمال المقاول".

الغرض من مدونة قواعد السلوك هذه هو:

⁶ 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.

⁷ 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

⁸ In accordance with the United Nations Convention on the Rights of the Child.



1. خلق فهم مشترك لما هو متوقع من كل عامل ، والعلاقات بين العمال والإدارة والمؤسسة.
2. تحديد السلوك المطلوب والمتوقع من جميع العاملين في المشروع.
3. ايجاد بيئة العمل حيث لن يتم التسامح مع السلوك غير الآمن أو العدوانى أو المسيء أو العنيف فيها.
4. تحقيق بيئة عمل يشعر فيها جميع الأشخاص بالأمان والراحة في إثارة القضايا أو المخاوف دون خوف من التبعات.
5. خلق فهم مشترك لما يشكل الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي.
6. إنشاء التزام مشترك بالسلوكيات المعيارية والإرشادات للموظفين لمنع والإبلاغ عن والاستجابة للاعتداء والاستغلال الجنسي
7. تكوين مفهوم مفاده أن خرق مدونة قواعد السلوك هذه سيؤدي إلى اتخاذ إجراءات تأديبية.

4. السلوك المطلوب

المطلوب من جميع عمال المشروع:

1. القيام بواجباته\ها بكفاءة واجتهاد.
2. الامتثال لمدونة قواعد السلوك هذه وجميع القوانين المعمول بها.
3. الالتزام باللوائح والمتطلبات الأخرى، بما في ذلك متطلبات حماية صحة وسلامة ورفاهية العمال الآخرين والموظفين والمجتمع وأي شخص آخر.
4. الحفاظ على بيئة عمل آمنة من خلال ؛
 - أ. التأكد من أن مكان العمل والآلات والمعدات والعمليات الخاضعة لسيطرة كل شخص آمنة ولا تشكل أي خطر على الصحة ؛
 - ب. ارتداء معدات الحماية الشخصية كما هو مطلوب ؛
 - ت. استخدام التدابير المناسبة المتعلقة بالمواد والعوامل الكيميائية والفيزيائية والبيولوجية؛
 - ث. اتباع إجراءات التشغيل الطارئة المعمول بها.
5. الإبلاغ عن مواقف العمل التي يعتقد أنها ليست آمنة أو صحية وإبعاد نفسه / نفسها عن موقف العمل الذي يعتقد بشكل معقول أنه يمثل خطرًا وشيئًا وخطيرًا على حياته / صحتها ؛
6. الإبلاغ عن أي موقف قد ينشأ فيه تضارب في المصالح ، والذي يتم تعريفه على أنه حالات قد تتداخل فيها المصالح الشخصية مع قدرة العامل على أداء واجباته الرسمية بطريقة محايدة ؛
7. رفض أي شكل من أشكال الدفع أو الرشوة أو الهدايا أو التسهيلات أو أي شكل آخر من أشكال المزايا التي يمكن أن توفر معاملة تفضيلية لطرف ثالث ؛



8. لا يجوز استخدام العمالة القصرية، بما في ذلك السخرة أو غير ذلك من أشكال العمالة القهرية. يجب على العمال الإبلاغ عن أي من هذه الحوادث.
9. لا يجوز استخدام عمالة الاطفال. الاطار البيئي والاجتماعي للبنك الدولي وقانون العمل الفلسطيني يعرفان الأطفال على انهم من تحت سن ال 18. لن يتم توظيف الأطفال للعمل على المشروع وعلى عمال المشروع التبليغ عن أي تواجد لاطفال تم اشغالهم في المشروع سواء من الوزارة او المقاولين او الموردين او غيرهم من المؤسسات والأطراف في المشروع.
10. معاملة الآخرين باحترام وعدم التمييز ضد مجموعات معينة مثل النساء أو الأشخاص ذوي الإعاقة أو العمال المهاجرين أو الأطفال ؛
11. عدم الانخراط في التحرش الجنسي، وهو ما يعني المقدمات الجنسية غير المرغوب فيها، وطلبات الخدمات الجنسية، وغير ذلك من السلوك اللفظي أو الجسدي ذي الطبيعة الجنسية مع العاملين الآخرين في المشروع ؛
12. عدم الانخراط في الاستغلال الجنسي، وهو ما يعني أي إساءة فعلية أو محاولة استغلال لموقف الضعف أو القوة أو الثقة المتفاوتة لأغراض جنسية، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، تحقيق الربح المادي أو الاجتماعي أو السياسي من الاستغلال الجنسي لشخص آخر ؛
13. عدم الانخراط في الاعتداء الجنسي، وهو ما يعني التدخل الجسدي الفعلي أو التهديد ذي الطبيعة الجنسية، سواء بالقوة أو في ظل ظروف غير متكافئة أو قسرية ؛
14. عدم الانخراط في أي شكل من أشكال النشاط الجنسي مع الأفراد الذين تقل أعمارهم عن 18 عامًا، إلا في حالة الزواج الموجود مسبقًا ؛
15. يجب على أرباب العمل الاعتراف واحترام حق الموظفين في حرية تكوين الجمعيات والنقابات والمفاوضة الجماعية.
16. الإبلاغ عن اي انتهاكات لقواعد السلوك.
17. عدم الانتقام من أي شخص يبلغ عن انتهاكات لمدونة قواعد السلوك هذه، سواء إلى وحدة إدارة المشروع أو الإدارة العليا أو للوزارة، أو من الذين يستفيدون من آلية معالجة المظالم الخاصة بالمشروع.
18. فيما يتعلق بوباء كوفيد-19، يتعين على العاملين في المشروع الالتزام بلوائح وزارة الصحة التي قد يتم تحديثها دوريًا اعتمادًا على حالة الطوارئ. يجب الالتزام بالتباعد الاجتماعي واستخدام أقنعة الوجه وغسل اليدين وتعقيمهما بشكل مستمر. يُطلب من العمال تنفيذ الإجراءات التي وضعتها وزارة الصحة بالتعاون مع منظمة الصحة العالمية.



5. التبليغ

إذا لاحظ أي شخص سلوكًا يعتقد أنه قد يمثل انتهاكًا لمدونة قواعد السلوك هذه ، أو للتبليغ عن سلوك يتعلق بشخصه / شخصها ، فيجب عليه / عليها إثارة المشكلة على الفور عن طريق الية التظلم والشكاوى الخاصة بعمال المشروع⁹ والمتوفرة على صفحة الوزارة.

سيتم الحفاظ على سرية هوية الشخص ، ما لم يكن الإبلاغ عن الادعاءات مكلفًا بموجب قانون الدولة. يمكن أيضًا تقديم شكاوى أو ادعاءات مجهولة المصدر وشكاوى متعلقة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش الجنسي وسيتم أخذها في الاعتبار. نحن نتعامل بجدية مع جميع التقارير المتعلقة بسوء السلوك المحتمل وسنحقق ونتخذ الإجراء المناسب. سنقدم توصيات لمقدمي الخدمة الذين قد يساعدون في دعم الشخص الذي تعرض للحادث المزعم ، حسب الاقتضاء.

لن يكون هناك أي تبعات أو عواقب لأي شخص يثير مخاوف بحسن نية بشأن أي سلوك محظور بموجب مدونة قواعد السلوك هذه. مثل هذا الانتقام أو أي عواقب ستكون انتهاكًا لمدونة قواعد السلوك هذه.

6. . عواقب انتهاك مدونة السلوك

قد يؤدي أي انتهاك لقواعد السلوك هذه من قبل الموظفين والعمال إلى عواقب وخيمة ، بما في ذلك الإنهاء والإحالة المحتملة إلى السلطات القانونية.

⁹ <https://drive.google.com/file/d/1mF7g1tAwW2Rtu6fWkTRrhV9k8ee20uH1/view?usp=sharing>



استمارة استلام

لقد تلقيت نسخة من مدونة قواعد السلوك مكتوبة بلغة أفهمها. أفهم أنه إذا كان لدي أي أسئلة حول مدونة قواعد السلوك هذه ، فيمكنني الاتصال بالمسؤول البيئي والاجتماعي للمشروع لأي توضيح.

اسم الموظف \ العامل: _____

التوقيع: _____

التاريخ: _____

التوقيع بالتصديق لممثل وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات

الإسم والتوقيع: _____

التاريخ: _____

المرفق 1: السلوكيات التي تشكل الاستغلال والاعتداء الجنسيين (SEA) والسلوكيات التي تشكل تحرشاً جنسياً (SH)



التزام فردي موقع بشأن العنف القائم على الاختلاف الاجتماعي والجنسي

انا، الموقع ادناه، أقر بأن الاستغلال والاعتداء الجنسيين (SEA) والتحرش الجنسي (SH) محظوران. بصفتي عامل من عمال مشروع البنية التحتية الرقمية (DWBG) و / أو وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، أقر بأن أنشطة SEA و SH في موقع العمل أو محيط موقع العمل أو في مخيمات العمال أو المناطق المحيطة بها يشكل انتهاكاً لمدونة قواعد السلوك هذه. أفهم أن أنشطة SEA و SH هي أسباب للعقوبات أو الإنهاء المحتمل للتوظيف. يمكن متابعة محاكمة أولئك الذين يرتكبون جرائم الاستغلال والانتهاك الجنسيين والسلع الخطرة إذا كان ذلك مناسباً.

أوافق على أنه أثناء العمل في المشروع سوف أقوم ب:

- معاملة جميع الأشخاص ، بمن فيهم الأطفال (الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 18 عامًا) ، 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 أو الملكية ، الإعاقة أو الولادة أو أي حالة أخرى.
- الالتزام بخلق بيئة تمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين وسوء المعاملة وتعزز قواعد السلوك هذه. على وجه الخصوص ، سأسعى إلى دعم الأنظمة التي تحافظ على هذه البيئة.
- عدم المشاركة في الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي كما هو محدد في مدونة السلوك هذه وكما هو محدد في القوانين الفلسطينية.
- عدم استخدام لغة أو سلوك تجاه النساء أو الأطفال أو الرجال بشكل غير لائق أو مضايق أو مسيء أو قد يعتبر جنسياً أو مهيناً أو غير لائق ثقافياً.
- عدم المشاركة في اتصال أو نشاط جنسي مع أي شخص دون سن 18. لا يعتبر الاعتقاد الخاطيء 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 موضح 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 عامًا ، 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.



- لن انخرط في أي أنشطة تعتبر كعمالة أطفال، وسأقوم بالتبليغ فوراً اذا علمت بوجود أي أنشطة تتعلق بعمالة الأطفال.

كما التزم ب:

- الالتزام بأحكام مدونة السلوك هذه داخل وخارج موقع المشروع.
- الحضور والمشاركة بنشاط في الدورات التدريبية المتعلقة بمنع الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي كما يطلب صاحب العمل.
- إذا كنت على علم أو أشتبه في وجود استغلال واعتداء وتحرش في مكان العمل أو موقع المشروع أو المجتمع المحيط ، فأنا أتفهم أنه يتم تشجيعي على الإبلاغ عن ذلك إلى آلية الإبلاغ عن المظالم (GRM) أو مديري. ستكون سلامة وموافقة والعواقب المترتبة على الشخص الذي عانى من الإساءة جزءاً من الاعتبارات التي سأخذها 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
- وقف العمل (براتب أو بدون دفع)
- إبلاغ الشرطة أو السلطات الأخرى حسب مقتضى الحال.

أفهم أنه من مسؤوليتي الالتزام بمدونة قواعد السلوك هذه. وسأتجنب الأفعال أو السلوكيات التي يمكن أن تفسر على أنها استغلال واعتداء وتحرش جنسي. 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 ، وأنفهم أدوار ومسؤولياتي لمنع الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي. أفهم أن أي إجراء يتعارض مع مدونة قواعد السلوك الفردية هذه أو الفشل في التصرف المنصوص عليه في مدونة قواعد السلوك الفردية هذه قد يؤدي إلى اتخاذ إجراء تأديبي وقد يؤثر على عملي المستمر.



اسم الموظف \ العامل: _____

التوقيع: _____

التاريخ: _____

ممثل وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات:

الاسم: _____

التوقيع: _____

التاريخ: _____



المرفق 1 لمدونة قواعد السلوك

السلوكيات التي تشكل الاستغلال والاعتداء الجنسيين (SEA) و السلوكيات التي تشكل تحرشاً جنسياً (SH)

تهدف القائمة غير الشاملة التالية إلى توضيح أنواع السلوكيات المحظورة

تشمل أمثلة الاستغلال والاعتداء الجنسيين ، على سبيل المثال لا الحصر:

- يخبر عامل المشروع أحد أفراد المجتمع أنه يمكنه الحصول على وظائف متعلقة بموقع العمل (مثل الطهي والتنظيف) مقابل ممارسة الجنس.
- يقول أحد العاملين في المشروع أنه يمكنهم تقديم أجهزة أو خدمات أو تفضيلات للنساء مقابل ممارسة الجنس.
- يقوم أحد العاملين في المشروع باغتصاب أحد أفراد المجتمع أو الاعتداء عليه جنسياً
- يمنع عامل المشروع أي شخص من الوصول إلى الموقع / الخدمات ما لم يقدم خدمة جنسية
- يخبر عامل المشروع الشخص الذي يتقدم للحصول على عمل بموجب العقد أنه لن يقوم بتوظيفه إلا إذا مارس الجنس معه.

أمثلة على التحرش الجنسي في سياق العمل

- تعليق عامل المشروع على مظهر عامل أو طاقم مشروع آخر (سواء كان إيجابياً أو سلبياً) والرغبة الجنسية.
- عندما يشكو عامل المشروع من التعليقات التي أدلى بها عامل آخر على مظهره / مظهرها ، يعلق العامل الآخر في المشروع بأنه "يطلب ذلك" بسبب طريقة لبسه\ها.
- اللمس غير المرغوب فيه للعامل / الموظفين من قبل عامل آخر في المشروع
- يخبر عامل المشروع عامل آخر في المشروع أنه سيحصل له / لها على زيادة في الراتب ، أو ترقية إذا أرسل له / لها صوراً عارية لنفسه.