

منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)

مشروع الحماية الاجتماعية والاستجابة لكوفيد-19 (SPCRP)

(P173582)

إجراءات إدارة العمل

(LMP)

18 May 2021

جدول المحتويات

3المقدمة	<u>1</u>
3 نظرة عامة على استخدام العمالة في المشروع	2.
 لمححة عن تشريع العمل في اليمن: الشروط والأحكام	3.
 الشروط والأحكام	3.1
 تقييم مخاطر العمل المحتملة والتخفيف من حدتها	4.
 آلية معالجة الشكاوى	5.
11 نظرة عامة على المسؤوليات	6.

1. المقدمة

تم إعداد إجراءات إدارة العمل (LMP) لمشروع الحماية الاجتماعية والاستجابة لكوفيد-19 (SPCRP)، والذي سيضمن الامتثال للمعايير البيئية والاجتماعية بشأن العمل وظروف العمل (ESS2) للإطار البيئي والاجتماعي للبنك الدولي (ESF) والتشريعات والقوانين المتعلقة باليمن. وبناءً على ذلك، فإن الغرض من إجراءات إدارة العمل هو تسهيل تخطيط وتنفيذ المشروع من خلال تحديد متطلبات العمل الرئيسية، والمخاطر المرتبطة، والإجراءات والموارد اللازمة لمعالجة قضايا العمل المتعلقة بالمشروع. تحدد إجراءات إدارة العمل إرشادات عامة ذات صلة بأشكال مختلفة للعمل بالإضافة إلى القضايا والاهتمامات التي تتعلق بكوفيد-19.

يعتمد مشروع الحماية الاجتماعية والاستجابة لكوفيد-19 على المشروع الطارئ للاستجابة للأزمات (ECRP) الذي تموله المؤسسة الدولية للتنمية لتقديم الدعم لليمنيين المستضعفين المتأثرين بالصراع و كوفيد-19 والصدمات المتعلقة بالمناخ. يتمثل هدف المشروع في توفير التحويلات النقدية، والتوظيف المؤقت، وزيادة الوصول إلى الخدمات الأساسية والفرص الاقتصادية للسكان المستضعفين المتأثرين بكوفيد-19 والصراع المستمر.

سيستهدف المشروع بشكل أساسي الأسر التي تعاني من انعدام الأمن الغذائي ويركز على نشاطات أكثر فعالية في معالجة انعدام الأمن الغذائي. ونظراً لاحتياجات الأمن الغذائي قصيرة الأمد، من المتوقع استخدام معظم أموال المشروع لتوفير التحويلات النقدية للأسر الضعيفة. ويشمل ذلك التحويلات النقدية غير المشروطة إلى المستفيدين من صندوق الرعاية الاجتماعية (SWF) بالإضافة إلى المبالغ النقدية الإضافية والخدمات التكميلية لعائلات مستفيدي صندوق الرعاية الاجتماعية الأكثر عرضة لسوء التغذية. وبالنسبة للأشخاص المستضعفين القادرين على العمل، سيستمر المشروع في الانخراط مع المجتمعات المحلية لتوفير فرص عمل مؤقتة لبناء أصول مجتمعية قيمة، وإعطاء الأولوية للمشاريع المحلية التي تساهم في الأمن الغذائي، والقدرة على التكيف مع المناخ، وترسيخ الأنشطة التي تراعي نوع الجنس. وفي محاولة لمعالجة انعدام الأمن الغذائي بشكل أكثر استدامة، سيواصل المشروع توفير الفرص الاقتصادية للفئات الضعيفة من السكان من خلال دعم الشركات الصغيرة ومتناهية الصغر (SMEs)، مع التركيز على مقدرة سوق المواد الغذائية والآليات القائمة على السوق. وعلى غرار المشروع الطارئ للاستجابة للأزمات (ECRP)، ستشمل أنشطة المشروع تدابير حساسة لكوفيد-19.

سيتم تنفيذ المشروع بشكل مشترك من قبل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (UNICEF) بالشراكة مع اثنين من الشركاء المنفذين الوطنيين - الصندوق الاجتماعي للتنمية (SFD) ومشاريع الأشغال العامة (PWP). سيتضمن المشروع أربعة مكونات رئيسية هي: (المكون 1) التحويلات النقدية، بما في ذلك (أ) التحويلات النقدية غير المشروطة إلى المستفيدين من صندوق الرعاية الاجتماعية؛ (ب) النقد مقابل التغذية (CfN)؛ (المكون 2) العمل المكثف والفرص الاقتصادية، بما في ذلك (أ) النقد مقابل العمل؛ (ب) الممتلكات المحلية؛ (ج) الفرص الاقتصادية ومقدرة أسواق المواد الغذائية؛ (المكون 3) إدارة المشروع والمراقبة والتقييم وبناء قدرات المؤسسات الوطنية؛ و (المكون 4) الاستجابة لحالات الطوارئ المستمرة.

سيغطي المشروع ثلاثة مكونات رئيسية لمدة عامين. فيما يلي المكونات التي ستديرها اليونيسف:

المكون الأول 1 : التحويلات النقدية

- المكون الفرعي 1.1: التحويلات النقدية غير المشروطة لمستفيدي صندوق الرعاية الاجتماعية
- تم تنفيذه من قبل اليونيسف مع الانتقال التدريجي لبعض مكونات المشروع إلى الصندوق الاجتماعي للتنمية خلال دورات الدفع.
- تدار من قبل اليونيسف (متلقي المنحة)

المكون الثالث 3 : إدارة المشروع ومراقبته وتقييمه

تشمل التكاليف المباشرة وغير المباشرة و رقابة الطرف الثالث

2. نظرة عامة على استخدام العمالة في المشروع

يصنف المعيار البيئي والاجتماعي (ESS2) العاملين إلى عاملين مباشرين، وعاملين متعاقدين، وعاملين مجتمعيين. سيقوم مكون التحويلات النقدية غير المشروطة (UCT) العاملين المباشرين والعاملين المتعاقدين معهم، والذين ستطبق عليهم إجراءات إدارة العمل (LMP) على ما تم تحديده في المعيار البيئي والاجتماعي (ESS2):

- **العاملين بشكل مباشر:** ستم إدارة المشروع والإشراف عليه من قبل اليونيسف، والتي ستكون أيضاً الشريك المنفذ لجزء من المشروع حتى يتم نقل هذا الدور تدريجياً إلى الصندوق الاجتماعي للتنمية في إطار اتفاقية الشراكة. يعتبر موظفي اليونيسف والصندوق الاجتماعي للتنمية عاملين بشكل مباشر. بالإضافة إلى ذلك، فإن الأشخاص الذين يتم التعاقد معهم مباشرة من قبل اليونيسف أو الصندوق الاجتماعي للتنمية مثل المستشارين يعتبرون أيضاً عاملين مباشرين

يتكون فريق عمل اليونيسف المخصص للمشروع من الموظفين التاليين:

#	الوظيفة	مكان العمل
1	منسق أول	المكتب الإقليمي في عَمَّان، (مع رحلات متكررة إلى اليمن)
2	منسق	المكتب الإقليمي في عَمَّان، (مع رحلات متكررة إلى اليمن)
3	مدير البرنامج	المكتب القطري في صنعاء
4	مدير العمليات	المكتب الإقليمي في عَمَّان، (والسفر إلى اليمن عند الحاجة)
5	أخصائي عقود	المكتب الإقليمي في عَمَّان، (والسفر إلى اليمن عند الحاجة)
6	أخصائي البرنامج	المكتب الميداني في عدن
7	أخصائي رقابة وتقييم	المكتب الإقليمي في عَمَّان، (والسفر إلى اليمن عند الحاجة)
8	أخصائي البرنامج	المكتب الإقليمي في عَمَّان، (والسفر إلى اليمن عند الحاجة)
9	مدير نظام ادارة المعلومات	المكتب الإقليمي في عَمَّان
10	أخصائي مشروع الحوالات النقدية (HCT)	المكتب القطري في صنعاء
11	مسؤول البرنامج (إدارة الحالة)	المكتب الإقليمي في عَمَّان، (والسفر إلى اليمن عند الحاجة)
12	التواصل والتنسيق الميداني	المكتب القطري في صنعاء
13	أخصائي تواصل	مكتب القطري في صنعاء
14-19	مسؤول البرنامج (سنة)	المكتب القطري في صنعاء، مكتب الميداني في صنعاء، مكتب الميداني في صنعاء، مكتب الميداني في عدن
20	مسؤول مالي	المكتب القطري في صنعاء
21-27	ضابط رقابة ميداني (سبعة)	المكتب الميداني في صنعاء، المكتب الميداني في صنعاء، المكتب الميداني في عدن، مكتب الميداني في الحديدة، المكتب الميداني في عدن
28	مساعد أول لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات	المكتب القطري في صنعاء
29-30	مساعد برنامج	المكتب الميداني في صنعاء و مكتب الإقليمي في عَمَّان
31	محلل احتيال	المكتب الإقليمي في عَمَّان
32	مسؤول العقود	المكتب الإقليمي في عَمَّان
33	مطور أول Java Enterprise Edition	المكتب الإقليمي في عَمَّان
34	مسؤول ضمان الجودة	المكتب الإقليمي في عَمَّان
35	مطور مبتدئ Java Enterprise Edition (اثنين)	المكتب الإقليمي في عَمَّان
36	مسؤول قاعدة البيانات	المكتب الإقليمي في عَمَّان
37-38	محلل بيانات (اثنين)	المكتب الإقليمي في عَمَّان
39	مساعد أول للإمدادات والخدمات اللوجستية	المكتب الإقليمي في عَمَّان
40	مساعد إداري أول	المكتب الإقليمي في عَمَّان
41	مساعد أول لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات	المكتب الإقليمي في عَمَّان
42	مساعد برنامج	المكتب الإقليمي في عَمَّان

إضافةً إلى ذلك تقوم وحدة إدارة المشاريع باليونيسف بتعيين خبير في إدارة المخاطر وضمان الجودة والحماية أثناء التعاون مع مكاتب تنسيق الحماية الأخرى وخبراء مع قسم آخر في المكتب القطري في اليمن.

- **فريق عمل الصندوق الاجتماعي للتنمية:** سيتم تحديث هذه الوثيقة بمعلومات دقيقة عن العاملين المباشرين في الصندوق بعد توقيع اتفاقية الشراكة بين جميع الأطراف وتعديل الهيكل التنظيمي للصندوق للاستجابة لدور الشريك المنفذ. سيؤسس الصندوق الاجتماعي للتنمية وحدة إدارة المشروع (PMU) على غرار وحدة إدارة المشروع التابعة لليونيسيف والتي تضم حوالي 30 شخصاً. من المتوقع أن يكون الموظفون على عقد قابل للتجديد ولا يعتبرون موظفين مدنيين.

- **العمال المتعاقدون:** يشمل ذلك المتعهدون (منظمات مزودي الخدمة) الذين يوظفون بدورهم عمال (معظمهم متعاقدون محلياً وموقتاً لإعداد وتنفيذ دورات الدفع) بناءً على الأجر اليومية لتنفيذ أنشطة المشروع. تشمل مؤسسات مزودي الخدمة منظمة التيسير، ووكالات الدفع، ومنظمة مراقبة الطرف الثالث، وخدمات دعم تنفيذ الجودة (التحقيق في الاحتيال)، وشركات الموارد البشرية التابعة لطرف ثالث والتي تتعاقد مع موظفي معالجة الشكاوى (وكلاء مركز الاتصال وموظفو إدارة الحالة) بالإضافة إلى الاستشاريين الميدانيين. يتم التعاقد مع حوالي 5000 موظف من خلال مزودي الخدمة هؤلاء لأداء مهام مختلفة. معظم هؤلاء العمال يعملون في منظمة التيسير ووكالات الدفع. وكما في دورة الدفع التاسعة، يكون توزيع العمال المتعاقدين في المتوسط على النحو التالي: التسهيل (1500)، مراقبة الطرف الثالث (550)، إدارة الحالة وشركاء إدارة الحالة (200)، مركز الاتصال (70) ووكلاء الدفع (2300)

سيتم تعيين جميع العمال المتعاقدين مع مشروع (SPCRP) محلياً. سيتم تشجيع المتعهدين على تعيين عمال محليين بما في ذلك عاملة واحدة على الأقل في جميع مواقع الدفع وفريق التسهيل إلى أقصى حد ممكن. سيتم تكليف العاملات بمهام تتناسب مع قدراتهن. وسيعمل جميع المتعهدين المتعاقدين مع اليونيسيف أو الشركاء المنفذين بأموال مستلمة من اليونيسيف على الامتثال لجميع المعايير الدولية المعمول بها (بما في ذلك أطر الحماية المتعلقة باليونيسيف والبنك الدولي) وقوانين العمل الوطنية والقواعد واللوائح المتعلقة بالتوظيف المؤقت للموظفين المحليين والدوليين فيما يتعلق بالخدمات، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، القوانين والقواعد واللوائح المرتبطة بدفع صاحب العمل للأجزاء المتعلقة بضريبة الدخل أو التأمين أو الضمان الاجتماعي أو التأمين الصحي أو تعويضات العمال أو مدفوعات أخرى مماثلة.

توقيت متطلبات العمل :

سيكون العمال المباشرين مثل موظفي اليونيسيف والصندوق الاجتماعي للتنمية متعاقدين مع هذا المشروع طوال مدة المنحة. سيتم تعيين استشاريين للقيام بمهام محددة. وسيتم التعاقد مع جميع العمال المتعاقدين في كل دورة دفع بالمهام المسندة إليهم خلال هذه المدة.

3. لمحة عن تشريع العمل في اليمن: الشروط والأحكام

قامت الجمهورية اليمنية بصياغة السياسات وإنشاء مؤسسات ومسؤوليات لإدارة العمل، والانضمام إلى الاتفاقيات الدولية وتطوير التشريعات والإجراءات المتعلقة بالقاطاعات المختلفة. يخضع العمال المتعاقدون لسياسات قانون العمل المحلي. النقاط الأساسية هي:

الجنس

- صادق اليمن في عام 1984 على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW)، وأعدت استراتيجية وطنية لتنمية المرأة في عام 1997، والتي تم تحديثها في عام 2015. تم تفويض تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة إلى الوزارات والهيئات ذات الصلة (المرسوم 55 / 2009). وبناءً على التعديلات التي اقترحتها اللجنة الوطنية للمرأة، تم تعديل 24 قانوناً لضمان بناء التوازن بين الجنسين وفقاً للاتفاقية.

- ينص قانون العمل (قانون 1995/5) على أن المرأة متساوية مع الرجل في جميع الجوانب دون أي تمييز، وأنه ينبغي الحفاظ على المساواة بين العاملات والعاملين في التوظيف والترقية والأجور والتدريب والتأمين الاجتماعي. كما ينظم وقت العمل للحوامل.

العمل

- ينظم قانون العمل حقوق العمال وأجورهم وحمايتهم وصحتهم وسلامتهم المهنية. بالإضافة إلى ذلك، ينظم قانون التأمينات الاجتماعية تعويضات التقاعد.

عمالة الأطفال

- صادق اليمن على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل (قانون 2001/7). تحدد الاتفاقية حداً أدنى لسن الالتحاق بالعمل.

- كما صادق اليمن على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 182 بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال. يشار فيها إلى أن عمل الأطفال خطر عقلياً أو جسدياً أو اجتماعياً أو أخلاقياً وضاراً للأطفال؛ ويتدخل في تعليمهم من خلال حرمانهم من فرصة الذهاب إلى المدرسة من خلال إجبارهم على ترك المدرسة قبل الأوان؛ أو بمطابقتهم بمحاولة الجمع بين الحضور إلى المدرسة والعمل الشاق المفرط.

3.1 الشروط والأحكام

يترجم التشريع المحلي أعلاه إلى الشروط والأحكام التالية لجميع العمال المتعاقدين¹:

اتفاقية العمل:

- يُطلب من جميع أصحاب العمل الدخول في اتفاقية عمل كتابية مع موظفيهم. سيتم تحديد مدة عقد العامل اليمني حسب احتياجات المشروع والميزانية والتوقيت.

القاصرين :

- يعتبر القانون اليمني أن القاصر هو شخص دون سن الخامسة عشرة. يحظر على القاصرين الذين تقل أعمارهم عن 15 سنة الانخراط في أي نوع من العمل. يحظر تشغيل شاب (ذكر أو أنثى دون الخامسة عشر من العمر). تنص المادة 7 من القرار الوزاري رقم 11 لسنة 2013 (52) على أن الحد الأدنى لسن الأعمال الخطرة هو 18 عاماً.

يلتزم جميع المتعهدين مع اليونيسف والمتعاقدين مع الشركاء المنفذين لليونيسف في إطار هذا المشروع بجميع المعايير الدولية المعمول بها وقوانين العمل الوطنية والقواعد واللوائح المتعلقة بتوظيف الموظفين الوطنيين والدوليين فيما يتعلق بالخدمات؛ ويعتبر القاصر شخصاً أقل من 18 عاماً (وليس 15 وفقاً للقانون اليمني).

عمالة المرأة:

- يجب أن تكون المرأة متساوية مع الرجل فيما يتعلق بجميع شروط التوظيف وحقوق وواجبات وعلاقات العمل دون أي تمييز. كما يجب أن تكون المرأة متساوية مع الرجل في التوظيف والترقية والأجور والتدريب والتأهيل والتأمين الاجتماعي. ولا تعتبر شروط التوظيف أو المواصفات المهنية شكلاً من أشكال التمييز.
- لا يجوز تكليف المرأة بعمل إضافي اعتباراً من الشهر السادس من حملها وخلال الأشهر الستة الأولى التي تلي عودتها إلى العمل بعد إجازة الولادة.

ساعات العمل :

- يجب أن لا تتجاوز ساعات العمل الرسمية ثمان ساعات في اليوم أو 48 ساعة في الأسبوع. توزع ساعات العمل الأسبوعية على ستة أيام عمل يليها يوم راحة. لا يُطلب من أي موظف أن يعمل أكثر من 6 (ستة) أيام متتالية في الأسبوع (في يوم يكون عادةً يوم عطلة أو تم الاتفاق على أنه يوم عطلة)، دون منحه 24 ساعة متتالية من الإجازة. لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الرسمية في شهر رمضان عن ست ساعات في اليوم أو 36 ساعة في الأسبوع.
- في حين أن هذا ينطبق على عقود الدوام الكامل، فقد يتم وضع اتفاقيات مختلفة بناءً على نوع عقد العمل مثل ذلك على أساس يومي أو لفترات قصيرة.

الفصل :

- للموظفين الحق في عدم الفصل بشكل غير عادل دون سبب. حيث يوفر القانون قائمة بالإجراءات التأديبية التي يمكن اتخاذها بشكل معقول ضد الموظف بسبب سوء السلوك والتي يجب عادةً استنفادها قبل أي فصل. يحظر على صاحب العمل إنهاء عقد العمل في الحالات الآتية:
 - أثناء إجازة العامل.
 - أثناء فترة التحقيق في خلاف بين صاحب العمل والعامل، على ألا يتجاوز هذا التحقيق أربعة أشهر، ما لم يرتكب العامل مخالفة أخرى تستوجب فصله.
 - أثناء احتجاز العامل من قبل الجهات المختصة على خلفية عمله، لحين صدور قرار نهائي في الموضوع.

الأجور والخصومات :

¹يتبع موظفو اليونيسف القواعد والسياسات والإجراءات والمبادئ التوجيهية الداخلية للأمم المتحدة/اليونيسف ولا يتبعون التشريعات المحلية.

- يجب أن لا يقل الحد الأدنى للأجور المستحقة للعامل عن الحد الأدنى للأجور الذي تدفعه إدارة الدولة. يجب ألا يقل متوسط الأجر اليومي الأدنى للعامل الذي يتقاضى أجرأ على أساس معدلات الإنتاج بالقطعة عن الحد الأدنى اليومي للأجر المحدد للمهنة أو الصناعة المعنية. تُحسب الأجور اليومية للعمال التي لا تُدفع على أساس شهري أو أسبوعي أو يومي على أساس متوسط الأجور التي يكسبها نظرائهم عن أيام العمل الفعلية لدى نفس صاحب العمل خلال العام الماضي أو خلال فترة خدمتهم إذا كانت أقل من سنة واحدة.
- يجوز تغريم الموظف بسبب التغيب عن العمل أثناء ساعات العمل الرسمية، وتخصم هذه الغرامة من أجره وتتناسب مع الوقت الذي يتغيب عن العمل. لا يجوز لصاحب العمل أن يفرض غرامات أخرى بسبب التغيب عن العمل.

العمل لساعات إضافية :

- لا يُطلب من الموظفين العمل لساعات إضافية إلا إذا تم الاتفاق على ذلك في اتفاقية العمل. وتُحسب أجور العمل الإضافي بالمعدلات التالية:
 - أجر ساعة ونصف الساعة الأساسي لكل ساعة عمل إضافي في أيام العمل العادية.
 - أجر ساعتين أساسيين لكل ساعة عمل إضافي ليلاً، وفي يوم الراحة الأسبوعية، وفي أيام العطل الرسمية والإجازات، بالإضافة إلى استحقاق الأجر المعياري عن هذه الإجازات.
- بدلاً من ذلك، قد يحدد العقد أنه لن يتم تقديم تعويض مالي ولكن سيتم تطبيق نوع آخر من التعويضات مثل الإجازة.

4. تقييم مخاطر العمل المحتملة والتخفيف من حدتها

يحدد هذا القسم مخاطر العمل الرئيسية للمشروع ويحدد تدابير التخفيف التي سيتم اعتمادها من قبل المشروع لمعالجة مخاطر محددة للعمال المتعاقدين، بما في ذلك تلك المتعلقة بـ COVID-19.

مخاطر أمنية

وهذا يشمل على وجه التحديد المخاطر الأمنية المرتبطة بالنزاع المستمر، مثل التهديدات على السلامة الشخصية للعمال بسبب القتال والضربات الجوية والقصف والألغام الأرضية. تتمثل أكبر المخاطر الأمنية في العديد من المواقع في التهديد بالعنف الجسدي للأفراد المشاركين في تنفيذ مكون التحويلات النقدية غير المشروطة مثل موظفي وكلاء الدفع في مواقع الدفع أو أثناء السفر إلى مواقع الدفع. ستكون هناك سلسلة من تدابير التخفيف للتخفيف من هذه المخاطر الأمنية لعمال المشروع، والتي تشمل:

- تنفيذ آلية واضحة لتحديد التهديدات الأمنية للمشروع وإبلاغ التغييرات في مستويات التهديد لمختلف الأطراف المشاركة في تنفيذ المشروع.
- وضع ترتيبات للتواصل والتيسير لتأمين دعم جميع الجهات الفاعلة السياسية والمجتمعية ذات الصلة على المستوى الوطني والحكومي والمحلي لتعزيز التنفيذ الآمن والمحاييد سياسياً للمشروع.
- تعليق أنشطة المشروع في المجالات التي لا يمكن فيها إدارة المخاطر السياسية والحاكمية بشكل فعال.
- إنشاء مواقع دفع متنقلة في المناطق التي تشهد صراعاً نشطاً لضمان أن العملية النقدية تتم فقط عندما وأين يمكن تسليمها بطريقة آمنة، ربما قد يستخدم المرافقين.
- في المناطق المتأثرة بالألغام الأرضية، (1) ضمان رسم خرائط محدثة في الوقت الفعلي للطرق والمناطق المحتمل تأثرها، (2) ضمان تدريب جميع العاملين في المشروع على الإجراءات الأمنية التي يتعين تنفيذها من قبل فرق الدفع (المتنقلة) التي تعمل في المناطق المتضررة من النزاع، مع التركيز على التوعية بمخاطر الألغام، (3) ضمان التنسيق المستمر بين مقدمي خدمات التيسير والدفع على المستوى الميداني.
- تطبيق بروتوكول لإغلاق مواقع الدفع مؤقتاً بطريقة منسقة في حالة وجود تهديدات أمنية واتخاذ إجراءات أمنية مادية مثل نشر أفراد الأمن في موقع الدفع.
- وضع ترتيبات تنفيذ واضحة تؤكد على استقلالية صنع القرار من قبل أي كيان سياسي و/أو كيان من القطاع العام. يتم إبلاغ هذه الترتيبات لجميع الأطراف وأصحاب المصلحة على أساس منتظم.

عدم المساواة بين الجنسين، والعنف القائم على النوع الاجتماعي/ (GBV) والاستغلال والاعتداء الجنسيين/ (SEA) التحرش الجنسي (SH)

تتأثر اليمن بفجوات بين الجنسين وتوضع في سياقات ومعايير محافظة وصارمة. هذه الفجوات بين الجنسين لها تأثير سلبي على وصول الإناث إلى التعليم، والقيود القانونية على التنقل واتخاذ القرار، وتشكل حواجز أمام مشاركة المرأة ضمن القوى العاملة والحياة السياسية، وتمنح الإناث فرصاً قليلة للتعبير عن الرأي والعمل المدفوع وأنشطة ريادة الأعمال.

سيعمل برنامج (SPCRP) إلى أقصى حد ممكن على تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والسعي إلى الحد من عدم المساواة بين الجنسين في الوصول إلى الموارد والتحكم فيها وفوائد التنمية:

- سيضمن المشروع أن يكون كل من النساء والرجال قادرين على المشاركة بشكل هادف وعادل، والحصول على فرص متكافئة للوصول إلى موارد المشروع، والحصول على منافع اجتماعية واقتصادية متماثلة.
- لن يميز المشروع ضد النساء أو الفتيات أو يعزز التمييز القائم على النوع الاجتماعي و/أو عدم المساواة.
- سيضمن المشروع وجود تدابير احترازية لمنع تعرض المستفيدين والعاملين والمتضررين للاستغلال والاعتداء الجنسيين؛ بما في ذلك أفراد الأمن. وسيتم ذلك من خلال التدريب قبل دورة الدفع، والطلب من موظفي المشروع التوقيع على مدونة قواعد السلوك والمراقبة في الوقت الحقيقي من قبل موظفي اليونيسف والصندوق الاجتماعي للتنمية كطرف ثالث. هناك أيضاً آلية للتنظيم حيث يمكن للمستفيدين تقديم شكاوى دون الكشف عن هويتهم.
- سيضمن المشروع وجود تدابير احترازية ورقابية لمنع تعرض المستفيدين والعاملين والمتضررين لمخاطر الصحة والسلامة. وسيستلزم ذلك أن يقوم الصندوق الاجتماعي للتنمية وجميع مزودي الخدمات بوضع خطة للصحة والسلامة المهنية يتم تنفيذها ومراقبتها تدريجياً.
- يتضمن المشروع إجراءات محددة ومعايير تصميم لضمان دمج ومشاركة المرأة. ستضمن معايير التصميم هذه أن تكون المرأة قادرة على العمل بأمان مع متعهدي اليونيسف في تنفيذ المشروع وتوفر لهم فرصة متساوية للاستفادة من فرص العمل ويشمل ذلك:
- اشتراط وجود أنثى واحدة على الأقل كجزء من موظفي وكيل الدفع في كل موقع دفع.
- إنشاء مواقع دفع للنساء فقط لتديرها موظفات دفع في المناطق الأكثر تحفظاً.
- ترتيبات مراقبة الطرف الثالث التي تراعي الفوارق بين الجنسين، بما في ذلك مناقشات نسائية مركزة لتوفير مزيد من الفهم حول سياق وطبيعة هذه المخاطر المحتملة، فضلاً عن المزيد من الأفكار لزيادة سلامة التعاملات.
- ضمان توافر آلية فعالة لمعالجة المظالم والتي يمكن استخدامها كقناة إبلاغ مع مسارات إحالة محددة للعنف القائم على النوع الاجتماعي والاستغلال والاعتداء الجنسي/التحرش الجنسي.
- تدريب الموظفين حول مسائل الاستغلال والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي.

عمالة الأطفال

قد يدفع الوضع الإنساني المأساوي للعائلات إلى تبني آليات تكيف سلبية، بما في ذلك عمالة الأطفال. وللتخفيف من مخاطر عمالة الأطفال سيقوم المشروع بما يلي:

- ضمان وجود متطلبات تعاقدية بشأن منع عمل الأطفال، والحد الأدنى للسنة 18 وبروتوكول للتحقق من العمر لكل جهة منفذة.
- التحقق من الأدلة الثبوتية (جواز السفر أو بطاقة الهوية أو شهادة الميلاد) لجميع العمال قبل إشراكهم في أنشطة المشروع.
- ضمان توافر آلية فعالة لمعالجة المظالم يمكن استخدامها كقناة إبلاغ.

الكوارث/المخاطر الطبيعية

أثار تغير المناخ محسوسة في جميع أنحاء العالم، واليمن ليس استثناءً. تؤثر موجات الحرارة الشديدة على مناطق مختلفة في البلاد، والتي هي أيضاً عرضة للكوارث الطبيعية مثل الأمطار الغزيرة والفيضانات والأعاصير. تؤثر هذه العوامل على السكان وتؤدي إلى مخاطر الصحة والسلامة المحتملة على العاملين المحليين الذين يقومون بالدفع في مواقع الدفع وجميع العمال الآخرين المشاركين في الرقابة والتيسير وجميع الأنشطة الأخرى ذات الصلة أثناء تنفيذ المشروع.

للتخفيف من هذه المخاطر، سيقوم المشروع بما يلي:

- مراقبة أحوال الطقس بجدية ووضع خطط استجابة لضمان سلامة موظفي مقدم الخدمة.
- عند حدوث موجات حرارية أثناء دورات الدفع في عدد من المواقع: وضع ساعات عمل ملائمة في المواقع لتجنب الدفع في أوقات ارتفاع درجات الحرارة وزيادة السعة في المواقع.

- عند حدوث الفيضانات: تعزيز جهود التيسير لتحديد مواقع الدفع البديلة والتي يمكن لفرق الدفع الوصول إليها بأمان.

إجراءات محددة للصحة والسلامة المهنية المتعلقة بكوفيد-19

- استجابة لوباء كوفيد-19 العالمي، قامت اليونيسف بتضمين تدابير حماية مختلفة في جميع مراحل المشروع لحماية عمال المشروع ويتضمن ذلك:
 - التأكد من تدريب جميع العمال وإدراكهم التام للأعراض المرتبطة بكوفيد-19 وآليات انتقاله والتدابير الوقائية.
 - التأكد من أن عمال المشروع يحافظون ويفرضون تباعداً جسدياً من متر إلى مترين بينهم وبين الآخرين (العمال أو المستفيدين).
 - التأكد من أن جميع العمال يرتدون معدات واقية مناسبة بما في ذلك القفازات والكمادات أثناء أداء وظائفهم؛ وغسل أيديهم بانتظام أو تعقيمها بمطهر اليدين.
 - التأكد من أن الصرافين يتعاملون بشكل صحيح مع الأوراق النقدية وتوجيه المستفيدين لفعل الشيء نفسه هذا يتضمن:
 - يجب على الأشخاص الذين يتعاملون مع النقود (المتعاملين النقديين) غسل أيديهم بالماء والصابون بانتظام. أي على فترات أثناء وبعد التعامل مع الأوراق النقدية والعملات المعدنية. يعد استخدام معقم اليدين بنسبة تركيز كحول بنسبة 60٪ على الأقل فعالاً أيضاً.
 - يجب على متعاملي النقود تجنب لمس الأوراق النقدية ثم لمس أعينهم أو أنوفهم أو مناطق أفواههم.
 - يجب أن يتجنب متداولو النقد والعمالة "العق" أصابعهم للمساعدة في عملية عد/فرز الأوراق النقدية اليدوية.
 - اتباع إرشادات الصحة العامة دائماً حول الطرق الآمنة للسعال أو العطس.
 - يجب تطبيق القواعد بصرامة لإبقاء الموظفين المرضى في المنزل وبعيداً عن مكان العمل.
 - تخصيص مساحة مغلقة منفصلة للعزل إذا تبين أن العامل مشتبه في إصابته بالعدوى حتى يتم توجيه هذا الشخص إلى منشأة طبية لتلقي العلاج.
 - يجب تطهير أسطح العمل التي قد تتعرض للأوراق النقدية والعملات المعدنية بانتظام - يومياً على الأقل وبوتيرة أكبر خلال اليوم للعمليات المكثفة.
 - يجب تطهير جميع المناطق المواجهة للعمالة بانتظام، في بداية وأثناء ونهاية العمليات، دون إثارة قلق المستفيدين.
 - يجب على الموظفين تقليل أو تجنب مشاركة المعدات الشائعة في مكان العمل مثل الأقلام وأقلام الرصاص ودفاتر الملاحظات وأجهزة الكمبيوتر والهواتف.
 - سيتم إجراء تدريب في مكان العمل حول عوامل الخطر لكوفيد-19
 - سيتم اتباع الإجراءات التي يجب اتباعها في حالة مرض العامل (اتباع إرشادات منظمة الصحة العالمية).

مخاوف أخرى تتعلق بالصحة والسلامة المهنية

بالإضافة إلى ماسبق، سيطلب من الشركاء المنفذين بموجب خطة الإدارة البيئية والاجتماعية (ESMP) ضمان حصول العمال على تدريب أساسي حول السلامة وإجراءات وقائية أخرى على النحو المنصوص عليه في إطار الإدارة البيئية والاجتماعية للمشروع (ESMF). ومع ذلك، سيتعين على الشركاء المنفذين:

- التأكد من وجود مستوى ملائم من الإدارة والموارد للامتثال لمتطلبات الصحة والسلامة المهنية.
- توفير التزام وقيادة واضحة للصحة والسلامة المهنية.
- تحديد وتقييم المخاطر وضمان سلامة الأنشطة (القواعد والتعليمات والإجراءات).
- تحليل جميع الوقائع والحوادث.
- تقييم مؤشرات أداء الصحة والسلامة المهنية.
- إجراء عمليات التدقيق الداخلي المتعلق بالصحة والسلامة المهنية
- تقييم متطلبات التدريب على الصحة والسلامة المهنية.

- إجراء المتابعة الطبية للعمال (مثل العلاج الطبي الطارئ في الموقع، والنقل إلى المستشفيات القريبة) وتغطية التأمين الطبي.

5. آلية الشكاوى

تلتزم اليونيسف بالنظر إلى الشكاوى المقدمة من خلال آلية تظلم مخصصة (GM) تدعم المستفيدين وأفراد المجتمع وأيضاً موظفي مزود الخدمة والعاملين المتعاقدين وذلك لغرض تقديم الشكاوى والخلافات المتعلقة بالتأثيرات والمعايير الاجتماعية والبيئية والمتعلقة بالصحة والسلامة المهنية. يمكن تقديم التظلمات من خلال الرقم المجاني 8003090 أو الموظفين المنتشرين في الميدان والمجهزين بتطبيق للهاتف المحمول يدعم إمكانات الاتصال أو عدم الاتصال بالإنترنت. سيتم تقديم جميع الشكاوى في نظام إدارة المعلومات الخاص بالمشروع (MIS) والذي يسمح بتخزين وتحليل المظالم مع مراعاة اعتبارات السرية وإخفاء الهوية.

تلتزم اليونيسف (والصندوق الاجتماعي للتنمية عند الاقتضاء) بالمتابعة والرد على الفور على أي شكاوى يرفعها عمال المشروع في غضون فترة زمنية متفق عليها بين 15-30 يوماً. سيتم حل شكاوى العمال بدعم من الإدارة العليا لمزود الخدمة لضمان الوصول إلى حل عادل. سيتم معالجة الحالات العاجلة والفورية على الفور. لقد تم تضمين تطوير وتعزيز آلية منفصلة لمعالجة المظالم للعمال في الشروط المرجعية للعقد الخاص بكل مقدم خدمة وستقوم اليونيسف بمراقبته.

سيستمر استخدام نظام آلية الشكاوى الذي تم إنشاؤه ضمن برنامج الاستجابة للحالات الطارئة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (ECRP) في برنامج (SPCRP)، وتعزيزه بشكل أفضل لمعالجة شكاوى العنف القائم على النوع الاجتماعي/الاستغلال والاعتداء الجنسي. يمكن أيضاً لأفراد المجتمع ومقدمي الخدمات تقديم الشكاوى من خلال آلية جمع الشكاوى بشأن قضايا مثل ما يلي:

- الوضع الاجتماعي أو البيئي السلبي الناجم عن المشروع.
- الوصول إلى خدمات مكون التحويلات النقدية غير المشروطة - (على سبيل المثال إذا لم يتم الوصول إلى المستفيد المقصود من مكون التحويلات النقدية غير المشروطة UCT بواسطة المشروع).
- مخالفات في تنفيذ أو استخدام مدخلات مكون - UCT (إذا قدم الشركاء المنفذون خدمات أو دفعوا للمستفيدين مبلغاً أقل من المعيار الذي حددته اليونيسف للمشروع).
- الشكاوى بشأن القضايا المتعلقة بالاستغلال والاعتداء الجنسي مع ضمان السرية التامة لحماية الناجين المتأثرين بسبب المعايير الثقافية في الدولة.
- أي مخاوف أخرى.

ستقوم آلية الشكاوى لمكون التحويلات النقدية غير المشروطة بالآتي:

- التجاوب مع المتصلين ومعالجة مظالمهم وحلها.
- العمل كقناة لتلقي الاقتراحات ولزيادة المشاركة المجتمعية.
- جمع المعلومات لتعزيز الإدارة وتحسين أداء التنفيذ.
- تعزيز الشفافية والمساءلة بشأن طريقة وأداء المشروع.
- ردع الاحتيال والفساد.
- تفويض مقدمي الخدمات للتوقيع على مدونة قواعد السلوك؛ تضمين مسارات الإحالة لإحالة الناجين من الاستغلال والانتهاك الجنسيين إلى خدمات الدعم المناسبة.
- التخفيف من المخاطر البيئية والاجتماعية.
- بناء الثقة بين المواطنين وإدارة مكونات التحويلات النقدية غير المشروطة (UCT).

مبادئ آلية الشكاوى

- حماية حقوق المستفيدين وأصحاب المصلحة: يحق للمستفيدين وأصحاب المصلحة إسراع أصواتهم وبالتالي لن يتم فرض أي عقوبة للمشاركة/استخدام نظام إدارة الشكاوى، ولا تصعيد المظالم إذا لزم الأمر.
- الشفافية والمساءلة: سيتم الاستماع إلى جميع الشكاوى والتعامل معها بجدية ومعاملتها بعدالة.

- حسن التوقيت: سيتم التعامل مع جميع الشكاوى وفقاً للبروتوكولات.
- الحياد والإنصاف وعدم التمييز: سيتم التعامل مع جميع الشكاوى باحترام وعلى قدم المساواة بغض النظر عن اختلافات المجتمع والأفراد والأنواع والأعمار والجنس.
- إمكانية الوصول: ستكون آلية الشكاوى واضحة ومتاحة لجميع شرائح المجتمعات المتأثرة.
- السرية: تقتصر المعلومات التي يتم إرسالها من خلال آلية الشكاوى على عدد محدود من الأشخاص ولا يتم نشرها على نطاق أوسع، مما يوفر الحماية والأمان لمقدم الشكاوى.

تتم عملية جمع الشكاوى ومعالجتها بالكامل وتسجيلها في نظام إدارة المعلومات. يتيح ذلك تنفيذ عمليات شاملة لضمان الجودة، مع بروتوكولات محددة لضمان تسجيل جميع المظالم والتعامل معها بطريقة مناسبة. سيتم إعطاء الأولوية لاتخاذ الإجراءات المتعلقة بالمظالم المتعلقة باستغلال العملات، بما في ذلك التحرش والاعتداء الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل والمعاملة غير العادلة.

سيتم تحليل عدد وتواتر وموضوعات الشكاوى وردود الفعل وإبلاغها بشكل دوري للوحدات ذات الصلة والمستوى الإداري. وبناءً على هذه التقارير التفصيلية، يتم تحديد المشكلات التي يتم تناولها بشكل متكرر، ويتم البدء في أنشطة التحسين.

سيطلب من جميع مقدمي الخدمات أيضاً الحفاظ و/ أو إنشاء آلية تظلم للعاملين المتعاقدين معهم وسيتم تضمين ذلك في الشروط المرجعية للعقد مع مزود الخدمة ومراقبته.

6. نظرة عامة على المسؤوليات

التنفيذ وإدارة المشروع

- بالنسبة لمكون برنامج التحويلات النقدية غير المشروطة، فإن اليونيسف هي المتلقي للمنحة والشريك المنفذ لدورة الدفع الأولى لبرنامج (SPCRP). وفي دورات الدفع التالية ستنقل اليونيسف تنفيذ بعض مكونات المشروع إلى الصندوق الاجتماعي للتنمية باتباع خطة مرحلية مُلمة بالمخاطر.

مراقبة وتنفيذ متطلبات إجراءات إدارة العمل

- بصفة اليونيسف كمتلقي لمنحة مكون التحويلات النقدية غير المشروطة، سيكون منسق وحدة إدارة المشاريع في اليونيسف مسؤولاً عن التسلسل مع الصندوق الاجتماعي للتنمية في تنفيذ جميع أشكال الحماية المتعلقة بإجراءات إدارة العمل وضمان تنفيذها.

مزودي الخدمة/إدارة المتعهدين

- يتم إجراء عملية شراء وتعاقد شاملة بالتعاون الوثيق مع مقر اليونيسف الرئيسي (الشؤون القانونية، SD، DFAM) وMENARO. أجرت اليونيسف مسحاً وفحصاً مسبقاً استقصائياً لمزودي الخدمات، بما في ذلك مراجعة لترتيبهم بالنسبة لقائمة عدم الأهلية (IL) في UNGM التي تشمل مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة والبنك الدولي وقوائم عقوبات الأمم المتحدة. كما تم تمديد المراجعة لتشمل أعضاء مجلس إدارة المؤسسات المعنية أيضاً. فقط أولئك الذين اجتازوا الفحص تمت دعوتهم لتقديم العطاءات. تم إجراء مراجعة مفصلة وفحص متقاطع للعروض المالية والمفاوضات مع مزودي الخدمات من أجل الحصول على أسعار واقعية وسوقية. تم إجراء تقييم أمني من قبل مستشاري اليونيسف الأمنيين مع التركيز على آليات وإجراءات مراقبة الأمن الداخلي لوكالة الدفع. وبمجرد أن يتولى الصندوق الاجتماعي للتنمية عملية التنفيذ، سيطلب من الصندوق اتباع إجراءات مماثلة.

- أضافت اليونيسف إجراءات الحماية الخاصة بالبنك الدولي إلى جميع الشروط المرجعية والعقود المبرمة مع مقدمي الخدمات. كما يتم تحديث إجراءات تشغيل موحدة لإدارة العقود ومخالفاتها؛ وتخصيص مدراء عقود مخصصين لكل من مقدمي الخدمة يحددون إجراءات الصحة والسلامة المهنية المحددة أعلاه بما في ذلك الصحة والسلامة المهنية (توفير معدات الحماية الشخصية، والتدريب، والتأمين، وخطة الطوارئ، وما إلى ذلك)، وظروف العمل (الأجر، واستحقاق الإجازة، وما إلى ذلك)، وعدم التمييز (العاملات، وما إلى ذلك)، وقواعد السلوك لمنع العنف القائم على النوع الاجتماعي، والتخفيف من عمالة الأطفال والعمل الإجباري (التحقق من الحد الأدنى للسن، وما إلى ذلك)، وآلية معالجة المظالم الخاصة بالعاملين، والإبلاغ عن الحوادث). وسبل انصاف عدم الامتثال للانتهاك المحتمل للنواحي البيئية والاجتماعية. يقوم مدراء العقود بالمتابعة مع مزودي الخدمة أثناء التنفيذ وعلى أساس يومي التقدم المحرز مقابل الخطأ، والتعامل مع أي إشكالات تعيق التنفيذ وضمان الامتثال

للترتيبات التعاقدية. بالإضافة إلى ذلك، يتم تنظيم المكالمات مع مدير العقد وأخصائي العقود والمتعهدين على أساس أسبوعي لمعالجة وتوثيق أي مخالفات عن الترتيبات التعاقدية.

- تشمل العقود المبرمة مع مزودي الخدمة على إجراءات صارمة بشأن حماية بيانات المستفيدين، وأحكام صارمة لمنع خسارة الأموال من قبل المشروع في حالة تأكيد الاحتيال أو الفساد. سيتم إضافة تدابير إدارة المتعهد في بنود التعاقد في وثائق تقديم العطاء لضمان مشروعيتها. ستشمل البنود تدابير التخفيف لمخاطر العمل المحتملة، وحقوق العمال وأجورهم، وشروط وأحكام التوظيف، والتأمين على العمال والطرف الثالث، وحقوق الجنسين، وإجراءات إدارة الشكاوى، ومتطلبات السلامة مثل السلامة على الطرق وخطط الطوارئ بما في ذلك الاتفاق مع المستشفيات وموظفي الإشراف على السلامة للمتعهدين وتوفير معدات الحماية الشخصية. سيتم اختيار أفضل المتعهدين وفقاً لمعايير الاختيار.
- ستنظم اليونيسف والصندوق الاجتماعي للتنمية أثناء تنفيذ دورات الدفع زيارات مخططة وغير مخططة إلى المواقع التي يتم فيها تنفيذ العمل. سيتم في هذه الزيارات ملاحظة التقدم المحرز والقضايا المتعلقة بالصحة والسلامة والاستغلال الجنسي والصحة والسلامة المهنية وحالة عمل الأطفال والعمل القسري. ستضمن التقارير من الموقع مؤشرات الأداء الرئيسية لإدارة المتعهد وستعكس المخرجات في التقارير الشهرية. في حالة عدم الامتثال من قبل المتعهدين، سيتم اتخاذ الإجراءات التصحيحية.

إشراك وإدارة موظفي المشروع

- ستكون اليونيسف (ولاحقاً الصندوق الاجتماعي للتنمية) مسؤولة عن الإشراف ودعم مقدمي الخدمات الذين سيتم التعاقد معهم لتنفيذ المهام المحددة للمشروع. مقدمو الخدمات مسؤولون عن توظيف عمال المشروع لأداء هذه المهام. اليونيسف والصندوق الاجتماعي للتنمية مسؤولان عن:
 - تطبيق إجراء إدارة العمل هذا لتوجيه العاملين.
 - تحديث هذا الإجراء عند الضرورة في سياق إعداد وتطوير وتنفيذ المشروع.
 - الاحتفاظ بسجلات التوظيف وعملية التوظيف للعاملين المباشرين بما في ذلك توقيع مدونة قواعد السلوك.
 - مراقبة تلبية معايير الصحة والسلامة المهنية في أماكن العمل بما يتماشى مع تشريعات الصحة والسلامة المهنية الوطنية.
 - مراقبة تدريب العاملين في المشروع على الصحة والسلامة المهنية.
 - تطوير وتنفيذ آلية لشكاوى العاملين ومعالجة التظلمات الواردة من العاملين المباشرين والمتعهدين والمتعهدين الثانويين.

إشراك وإدارة المتعهدين/المتعهدين الفرعيين

- سيكون مزودي الخدمات مسؤولين عن إشراك وإدارة الموظفين (العمال المتعهدين)، وضمان الامتثال لبروتوكولات المشروع وتوفير تعليمات العمل بشأن السلامة والأمن. سيكون مزودي الخدمة مسؤولين عما يلي:
 - الامتثال لتدابير التخفيف المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية المدرجة في إطار الإدارة البيئية والاجتماعية وإجراءات إدارة العمل هذه. ستطبق هذه الإجراءات على العمال المتعهدين والمتعهدين الثانويين.
 - الاحتفاظ بسجلات التوظيف وعملية التوظيف للعاملين المتعهدين.
 - إبلاغ وصف الوظيفة وظروف العمل بوضوح إلى العمال المتعهدين بما في ذلك توقيع مدونة قواعد السلوك.
 - إنفاذ قواعد السلوك، بما في ذلك الإبلاغ عن الحوادث في الوقت المناسب.
 - أن يكون هناك نظام للمراجعة الدورية والإبلاغ عن أداء العمل والسلامة والصحة المهنية.

الصحة والسلامة المهنية (OHS)

- يدعم من اليونيسف والصندوق الاجتماعي للتنمية، يجب على مقدمي الخدمات تعيين نقطة اتصال للصحة والسلامة المهنية على المستوى المركزي تكون فيها مسؤولة عن ضمان الامتثال لجميع تدابير الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك إنشاء آلية رصد وإبلاغ يومية على المستوى الميداني والتي يمكن أن تمكن من تفعيل تدابير فورية.

تدريب العاملين

- يدعم من اليونيسف والصندوق الاجتماعي للتنمية، سيكون مزود الخدمة لتنسيق الصحة والسلامة المهنية مسؤولاً عن ضمان تدريب جميع العمال المتعهدين على الصحة والسلامة المهنية من خلال التدريب الرسمي وتجهيزهم بمعدات الوقاية من فيروس كورونا. سيكون مقدم الخدمة مسؤولاً

أيضاً عن تزويد اليونيسف (والصندوق الاجتماعي للتنمية عند الاقتضاء) بتقرير يؤكد مواعيد التدريب وأماكن التدريب ونتائج التدريب وتأکید العمال لاستلام معدات الوقاية من كوفيد-19.