

Các quy tắc bảo vệ HSES

Thay đổi cuộc sống – bảo vệ cuộc sống



Private Infrastructure
Development Group
Pioneering infrastructure changing lives



Tôn trọng nhân quyền của nhân viên dự án và cộng đồng địa phương.

Giới thiệu

Các quy tắc bảo vệ HSES là bộ 10 quy tắc được xây dựng để đảm bảo các quy trình bảo vệ được áp dụng ở tất cả các dự án của chúng tôi, bảo vệ các quyền và phúc lợi cơ bản của người lao động cũng như sự tương tác trong cộng đồng người lao động, đặc biệt là với các vấn đề về Bạo lực và Quấy rối trên Cơ sở Giới (GBVH), Nô lệ Thời hiện đại và Lao động Trẻ em phát sinh trong các dự án và chuỗi cung ứng của chúng tôi.

Các quy tắc được lập ra để cung cấp các cơ chế và biện pháp kiểm soát nhằm giảm thiểu rủi ro về nhân quyền trong các dự án của chúng tôi. Các quy tắc không nhằm mục đích toàn diện, mà nhằm tìm cách đảm bảo rằng chúng tôi có các biện pháp kiểm soát và giảm thiểu cơ bản, có thể giúp giảm rủi ro và mang đến một nơi làm việc an toàn, bảo vệ quyền và phúc lợi của người lao động, đồng thời đảm bảo sự tương tác an toàn và tôn trọng giữa người lao động và cộng đồng. Các quy tắc này bổ sung cho Quy tắc Cứu sinh PIDG được xây dựng để bảo vệ sức khỏe và sự an toàn của người lao động trong dự án của chúng tôi.

Tất cả các quy tắc đều bắt nguồn từ các yêu cầu đã được xác định trong hệ thống Quản lý Xã hội và Môi trường An toàn Sức khỏe PIDG (HSES MS) của chúng tôi và Phương pháp Thực hành Công nghiệp Quốc tế Tốt (GIIP) được công nhận, nhưng mục tiêu của những quy tắc này là nhấn mạnh và nâng cao nhận thức xoay quanh các yêu cầu bảo vệ thiết yếu cho toàn bộ danh mục dự án của chúng tôi. Các quy tắc này không thể tiến hành riêng lẻ mà phải là một phần không thể tách rời trong quy trình quản trị HSES được triển khai trên toàn Tập đoàn PIDG và các dự án của chúng tôi.

Quản trị HSES của PIDG bắt đầu với các chính sách HSES của công ty. Các rủi ro về bảo vệ được đánh giá trong khuôn khổ quy trình thẩm định đã nêu chi tiết trong các danh sách kiểm tra và hướng dẫn Thẩm định của chúng tôi. Những rủi ro này sau đó được quản lý thông qua bộ Các Quy tắc Bảo vệ này và chi tiết hơn trong Tiêu chuẩn Quản lý Lao động và Việc làm Địa phương của PIDG, Tiêu chuẩn về Bình đẳng giới của PIDG, Tiêu chuẩn về Sự tham gia của Các bên liên quan của PIDG và Tiêu chuẩn về Cơ chế Khiếu nại của PIDG cũng như trong các quy trình HSES của dự án, phù hợp với các tiêu chuẩn này.

Các quy tắc phù hợp với Các Tiêu chuẩn Hoạt động của IFC¹. Các quy tắc cũng dựa trên yêu cầu của Bộ luật Nền tảng ETI², và được tham khảo từ Hướng dẫn Phương pháp Thực hành Tốt nhất về Bạo lực và Quấy rối trên Cơ sở Giới (GBVH)^{3,4}, Nô lệ Thời hiện đại⁵, Lao động Trẻ em⁶ và Chỗ ở cho Người lao động⁷.

Các quy tắc bảo vệ này chủ yếu liên quan đến các quy trình quản lý lao động. Rủi ro về bảo vệ cũng phát sinh trong các tương tác khác của cộng đồng dự án, đặc biệt liên quan đến các quy trình thu mua đất, yêu cầu đảm bảo an ninh, thông qua hành động cung cấp các dịch vụ và lợi ích cộng đồng và thông qua những thay đổi trên diện rộng hơn mà một dự án mang lại cho địa phương. Do đó, chúng tôi phải luôn đảm bảo đánh giá rủi ro các dự án của mình và rằng việc thực hiện các quy tắc này là một phần thiết yếu, nhưng không phải là tất cả, trong quy trình giảm thiểu rủi ro của chúng tôi. Chúng ta cùng nhau bảo vệ sự thành công các dự án của mình.

1. IFC, 2012. Các Tiêu chuẩn Hoạt động về Bền vững Môi trường và Xã hội.
2. Bộ luật Nền tảng của Sáng kiến Đạo đức Thương mại (ETI) (2018).
3. Ngân hàng Thế giới, 2018. Lưu ý Phương pháp Thực hành tốt. Giải quyết Bạo lực trên Cơ sở Giới trong Tài trợ Dự án Đầu tư liên quan đến các công trình dân dụng lớn. a
4. IFC, EBRD và CDC. Bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới: Một lưu ý về phương pháp thực hành tốt cho khu vực tư nhân (sắp xuất bản).
5. IFC, CDC, EBRD và DFID (2018). Quản lý rủi ro liên quan đến nô lệ thời hiện đại: Một lưu ý về phương pháp thực hành tốt cho khu vực tư nhân.
6. EBRD (2017). Yêu cầu thực hiện 2 – Lao động và điều kiện làm việc: Trẻ em, thanh niên và công việc – Ghi chú hướng dẫn.
7. EBRD/IFC (2009) Chỗ ở của người lao động: các quy trình và tiêu chuẩn – Lưu ý hướng dẫn.
8. Các Nguyên tắc Tự nguyện về An ninh và Nhân quyền.



Các quy tắc bảo vệ HSES

Đầu tư có trách nhiệm đòi hỏi phải có công tác quản lý triệt để về Sức khỏe, An toàn, Môi trường và Xã hội (HSES). Tại PIDG, chúng tôi nhận ra rằng để đáp ứng các giá trị của mình và để đầu tư một cách có trách nhiệm, theo đúng những gì mình tin tưởng, thì chúng tôi phải tìm cách đảm bảo áp dụng biện pháp quản trị HSES triệt để cho tất cả các công ty của chúng tôi và là trọng tâm trong mọi hoạt động của mình.

PIDG nhận thấy rằng đối với tất cả các dự án, mối quan hệ khăng khít giữa ban quản lý-người lao động, điều kiện làm việc tốt và đảm bảo phúc lợi cho người lao động chính là chìa khóa cho sự thành công và bền vững của một công ty. Mối quan hệ mang tính xây dựng sẽ tạo ra lợi ích thương mại hữu hình và việc có lực lượng lao động đến từ các cộng đồng địa phương sẽ tăng cường quan hệ cộng đồng cũng như củng cố sự chấp nhận dự án của xã hội.

Chúng tôi coi mối quan hệ mang tính xây dựng là mối quan hệ tôn trọng các quyền, phẩm giá và hạnh phúc của mỗi người lao động.

- Chúng tôi cam kết bình đẳng giới và không phân biệt đối xử thông qua tất cả các quy trình HSES của mình;
- Chúng tôi sẽ không dung thứ cho Bạo lực và Quấy rối trên Cơ sở Giới (GBVH) dưới bất kỳ hình thức nào;
- Chúng tôi cam kết giảm thiểu nguy cơ nô lệ thời hiện đại và lao động trẻ em trong lực lượng lao động, nhà thầu và chuỗi cung ứng chính;
- Chúng tôi sẽ cố gắng đảm bảo rằng mọi người lao động hiểu được cả những kỳ vọng của chúng tôi và quyền lợi của họ; và
- Chúng tôi sẽ áp dụng các cơ chế báo cáo và phản hồi để hỗ trợ cho mọi mối quan ngại phát sinh về vấn đề bảo vệ.

Điều này được ghi trong Chính sách Bảo vệ của chúng tôi và được nêu trong các quy tắc bảo vệ HSES 10 này.



01 Các chính sách Quản lý Nhân sự



02 Bảo vệ Dự án
Bộ Quy tắc Ứng xử



03 Kế hoạch tuyển dụng



04 Điều kiện và Điều khoản Việc làm



05 Đào tạo và trao đổi



06 Môi trường làm việc



07 Quyền tự do hiệp hội



08 Quản lý an ninh



09 Tương tác cộng đồng và sự tham gia của các bên liên quan



10 Cơ chế khiếu nại

Cách các công ty trong dự án tuyển dụng và quản lý người lao động, cũng như lựa chọn các nhà thầu và nhà cung cấp của họ – sẽ thiết lập cách quản lý quyền và phúc lợi của những bên liên quan này.

Có những quy trình HSES bắt buộc trong tất cả các dự án, bất kể loại hình, quy mô hay địa điểm, là những quy trình cần thiết để bảo vệ các quyền cơ bản của người lao động và có thể làm giảm nguy cơ xảy ra Bạo lực và Quấy rối trên Cơ sở Giới, Nô lệ Thời hiện đại và Lao động Trẻ em. Do đó, các quy trình này đã được thiết lập như một tập hợp các quy tắc bảo vệ để luôn thực hiện trong mọi dự án.

Các quy tắc bảo vệ được áp dụng cho:

- tất cả nhân sự PIDG;
- tất cả các công ty PIDG; và
- tất cả các dự án PIDG¹

Mức độ chi tiết và bao quát của các quy trình HSES này được xác định dựa trên các rủi ro cụ thể của dự án, theo chi tiết nêu trong Tiêu chuẩn HSES của PIDG. Các quy trình này sẽ được thực hiện, giám sát và báo cáo như một phần của PIDG, Công ty hoặc HSES MS của Dự án.

Trong mọi trường hợp, phúc lợi của nhân sự dự án và cộng đồng mà họ kết nối là điều tối quan trọng. Một hành vi vi phạm nhân quyền, dù là nghi ngờ hay thực tế đã xảy ra, về bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới, nô lệ thời hiện đại hoặc lao động trẻ em, sẽ được PIDG coi là một sự cố nghiêm trọng và sẽ được báo cáo ngay lập tức đến cơ chế phản ứng thích hợp trong nội bộ PIDG thông qua Quy trình Báo cáo Sự cố HSES 004-001 của PIDG.

Bảo vệ là một phần không thể thiếu trong việc mang lại tác động tích cực thông qua những đầu tư của chúng tôi. Tại PIDG, chúng tôi mong muốn thay đổi cuộc sống tốt đẹp hơn, vì vậy chúng tôi phải "bảo vệ cuộc sống" và cố gắng đảm bảo rằng tất cả mọi người trong tất cả danh mục đầu tư của chúng tôi đều được đối xử một cách tôn trọng và giữ gìn phẩm giá.

1. Trong đó PIDG và các công ty là chủ đầu tư/bên cho vay bao gồm cả tư vấn và nhà thầu.





Yêu cầu cơ bản

Có những yêu cầu cơ bản cần được đưa ra để đảm bảo việc thực hiện hiệu quả các quy tắc bảo vệ.

- Khuyến khích một cơ cấu tổ chức tích cực và toàn diện, trong đó tất cả các cấp từ nhân viên dự án đến cấp quản lý cấp cao và hội đồng quản trị đều có lai lịch, bản sắc đa dạng.
- Tất cả các dự án đều bắt buộc phải có cấp độ quản lý thích hợp về vấn đề bảo vệ. Cần có một đầu mối xác định ở cấp quản lý cao nhất chịu trách nhiệm về bảo vệ, người này sẽ được hỗ trợ bởi một số lãnh đạo phù hợp trong công ty.
- Đầu mối phải chịu trách nhiệm đảm bảo rằng dự án có hệ thống quản lý mạnh mẽ để thực hiện các quy tắc bảo vệ này, bao gồm đào tạo các quy tắc này cũng như các quá trình giám sát và đánh giá liên tục.
- Đầu mối cần tìm cách phát triển văn hóa nơi làm việc để người lao động biết các quyền của họ và cảm thấy thoải mái cũng như được hỗ trợ để nêu ra các mối quan ngại.
- Tất cả các dự án nên thiết lập các kênh rõ ràng để trao đổi và gắn kết giữa ban quản lý và người lao động, bao gồm cả việc khuyến khích tìm hiểu lẫn nhau.
- Cần có các cơ chế khiếu nại an toàn và bí mật để người lao động và cộng đồng báo cáo các mối quan ngại về vấn đề bảo vệ.
- Tất cả các quy trình bảo vệ phải được thực hiện và giám sát như một phần của HSES MS.
- Người lao động phải được khuyến khích trao đổi với nhau để hiểu và tuân thủ các quy tắc bảo vệ, và tìm đến những người quản lý trực tiếp nếu có bất kỳ câu hỏi nào.

01 Các chính sách Quản lý Nhân sự

Có các chính sách rõ ràng để xác định cam kết của công ty trong dự án đối với các phương pháp thực hành quản lý lao động tốt, bình đẳng giới và không phân biệt đối xử, cũng như phòng chống bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới, nô lệ thời hiện đại và lao động trẻ em.



Yêu cầu

Các chính sách về Quản lý Nhân sự phải được đưa ra để trao đổi với người lao động và thiết lập một cách tiếp cận nhất quán để quản lý người lao động trong toàn công ty. Các chính sách phải được soạn thảo rõ ràng và đăng ở tất cả các nơi làm việc bằng (các) ngôn ngữ chính của người lao động.

Các chính sách phải bao gồm cam kết về:

- Bình đẳng và không phân biệt đối xử
- Không dung thứ với bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới
- Giảm nguy cơ nô lệ thời hiện đại và lao động trẻ em.

Các chính sách phải bao gồm yêu cầu về:

- Kế hoạch tuyển dụng
- Điều kiện và điều khoản việc làm
- Các tiêu chí rõ ràng, khách quan và lấy cơ sở thành tích cho việc thăng chức cũng như các chế độ lương thưởng và phần thưởng, các quyết định này cần ít nhất hai người cho phép
- Các kế hoạch về địa điểm làm việc (và chỗ ở, đi lại nếu có) có xem xét các yếu tố về sức khỏe và an toàn, giới tính và phúc lợi cho người lao động và
- Chính sách về vấn đề quấy rối tình dục.

Cần xây dựng một chính sách độc lập về vấn đề bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới khi đã xác định được các nguy cơ bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới cụ thể.

Việc tuân thủ các chính sách phải là yêu cầu đối với tất cả hợp đồng và quy trình mua sắm của dự án.

Ban quản lý

Đảm bảo các chính sách được áp dụng, được tán thành và cập nhật.

Đảm bảo rằng các chính sách được truyền đạt rõ ràng đến tất cả những người quản lý, người giám sát và người lao động và được thực hiện nhất quán.

Đảm bảo các nhà thầu và nhà cung cấp chính nắm được các chính sách.

Đảm bảo các chính sách được trình bày rõ ràng tại tất cả các địa điểm làm việc và người lao động được đào tạo về tất cả các chính sách.

Người lao động

Đọc và hiểu các chính sách Quản lý Nhân sự.

Tham gia một cách tích cực vào các khóa đào tạo nhân viên mới và bồi dưỡng kiến thức, đồng thời tích cực tuân thủ và áp dụng các chính sách để bảo vệ bản thân và những người khác.

02 Bộ Quy tắc Ứng xử về Bảo vệ Dự án

Mọi người lao động, nhà thầu và nhà cung cấp chính đều nhận thức được hành vi được mong đợi ở họ theo Bộ Quy tắc Ứng xử về Bảo vệ Dự án và các biện pháp trừng phạt khi vi phạm Bộ Quy tắc này.



Yêu cầu

Tất cả người lao động, nhà thầu, nhà thầu phụ và nhà cung cấp chính² phải được thông tin đầy đủ về các hành vi được mong đợi cả tại nơi làm việc và ngoài giờ làm việc bằng cách đọc và ký vào Bộ Quy tắc Ứng xử về Bảo vệ Dự án. Bộ quy tắc bao gồm các hoạt động tại tất cả các địa điểm làm việc, tại chỗ ở liên quan đến công việc hoặc trong quá trình di chuyển liên quan đến công việc và trong mọi hình thức họp liên quan đến công việc, tư vấn, liên lạc hoặc tương tác.

Bộ Quy tắc Ứng xử về Bảo vệ Dự án phải quy định cam kết của công ty dự án đối với:

- Bình đẳng và không phân biệt đối xử
- Không dung thứ với bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới
- Giảm nguy cơ nô lệ thời hiện đại và lao động trẻ em.

Bộ Quy tắc Ứng xử về Bảo vệ Dự án phải xác định hoặc bao gồm tham chiếu đến các biện pháp trừng phạt thích hợp đối với bất kỳ hành vi vi phạm Bộ Quy tắc Công ty nào của người lao động.

Ban quản lý

Đảm bảo bạn đã đọc, hiểu và ký vào Bộ Quy tắc Ứng xử về Bảo vệ Dự án.

Đảm bảo bạn hiểu hành vi được mong đợi ở bạn. Nếu bạn không chắc chắn về bất kỳ khía cạnh nào của Bộ Quy tắc Ứng xử về Bảo vệ Dự án, hãy hỏi HSES của PIDG.

Đảm bảo tất cả người lao động (nhân viên, nhà thầu và nhà cung cấp chính) đã đọc và ký vào Bộ Quy tắc Ứng xử về Bảo vệ Dự án.

Người lao động

Đảm bảo bạn đã đọc, hiểu và ký vào Bộ Quy tắc Ứng xử về Bảo vệ Dự án.

Đảm bảo bạn hiểu hành vi được mong đợi ở bạn. Nếu bạn không chắc chắn về bất kỳ khía cạnh nào của Bộ Quy tắc Ứng xử về Bảo vệ Dự án, hãy hỏi người giám sát hoặc người quản lý.

Nếu bạn lo ngại rằng ai đó có thể đang vi phạm Bộ Quy tắc Ứng xử về Bảo vệ Dự án, hãy thảo luận vấn đề này với người quản lý trực tiếp của bạn hoặc báo cáo thông qua Cơ chế Khiếu nại.

2. Các nhà cung cấp chính là những nhà cung cấp liên tục về hàng hóa hoặc nguyên vật liệu cần thiết cho các quy trình kinh doanh cốt lõi của dự án.

Các tiêu chuẩn liên quan: Tiêu chuẩn Quản lý Lao động và Việc làm Địa phương HSES 003-010 của PIDG, Tiêu chuẩn Bình đẳng giới HSES 003-011 của PIDG, Bộ Quy tắc Ứng xử Bảo vệ Dự án HSES 005-007 của PIDG.

03 Kế hoạch tuyển dụng

Quy trình tuyển dụng diễn ra công bằng, minh bạch, được lập thành văn bản trong kế hoạch và miễn phí cho người lao động.



Yêu cầu

Các quy trình tuyển dụng của dự án phải được lập thành văn bản trong một kế hoạch tuyển dụng. Các nhà thầu được yêu cầu xây dựng và thực hiện kế hoạch tuyển dụng.

Kế hoạch tuyển dụng xác định các quy trình thuê và tuyển dụng sẽ:

- Công bằng, minh bạch và không phân biệt đối xử
- Đặt ra số lượng công việc cần thiết cũng như các tiêu chí rõ ràng và khách quan cho từng vai trò
- Thảo ra các yêu cầu lao động của địa phương
- Đảm bảo rằng mọi cuộc tham vấn liên quan đều bao gồm tham vấn thỏa đáng với phụ nữ
- Đảm bảo rằng nữ giới và nam giới đều có thể tiếp cận các cơ hội việc làm như nhau
- Xác định quy trình sàng lọc và phỏng vấn, bao gồm kiểm tra lý lịch có liên quan và một hội đồng lựa chọn gồm ít nhất hai người tại mỗi cuộc phỏng vấn
- Yêu cầu đánh giá rủi ro an toàn và theo dõi sức khỏe cho những người lao động dưới 18 tuổi (và trên 15 tuổi)
- Miễn phí cho người đăng ký và
- Xem xét bảo vệ ở những nơi sẽ có nhiều người lao động đến từ nơi khác, chứ không phải trong chính cộng đồng đó.

Hạn chế sử dụng các công ty giới thiệu việc làm bên ngoài trong chừng mực thực tế. Nếu bắt buộc, các công ty này phải đảm bảo rằng người lao động không bị tính phí tuyển dụng và không bị giữ giấy tờ.

Nếu có thể, các quy trình tuyển dụng phải bao gồm yêu cầu xác minh ngày sinh của tất cả người lao động bằng giấy tờ chính thức.

Ban quản lý

Đảm bảo kế hoạch tuyển dụng được đưa ra và thực hiện một cách có hệ thống.

Giám sát thực tiễn tuyển dụng của các công ty giới thiệu việc làm hoặc nhà cung cấp lao động nếu có sử dụng. Đảm bảo rằng người lao động không bị tính các khoản phí và không bị giữ các giấy tờ.

Người lao động

Nắm rõ kế hoạch tuyển dụng và yêu cầu được xem kế hoạch đó.

Báo cáo với ban quản lý hoặc nêu mối quan ngại thông qua cơ chế khiếu nại nếu bạn biết người lao động gặp bất kỳ hình thức bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới nào trong quá trình tuyển dụng.

Báo cáo với ban quản lý hoặc nêu mối quan ngại thông qua cơ chế khiếu nại nếu bạn biết người lao động bị tính phí tuyển dụng hoặc bị giữ giấy tờ.

Các tiêu chuẩn liên quan: Tiêu chuẩn Quản lý Lao động và Việc làm Địa phương HSES 003-010 của PIDG và Tiêu chuẩn Bình đẳng giới HSES 003-011 của PIDG.

04 Điều kiện và Điều khoản Việc làm

Tất cả người lao động và nhà thầu đều có các Điều khoản và Điều kiện Việc làm được lập thành văn bản, trong đó giải thích các quyền của họ tại nơi làm việc bằng ngôn ngữ mà họ hiểu và tuân thủ tất cả luật pháp quốc gia.



Yêu cầu

Tất cả người lao động (kể cả người lao động tạm thời) và nhà thầu phải được cung cấp các điều khoản và điều kiện tuyển dụng bằng văn bản tuân thủ luật pháp quốc gia và tiêu chuẩn của công ty.

Điều kiện và điều khoản việc làm phải ghi rõ:

- Thời gian làm việc
- Tiền lương và thù lao phù hợp với luật pháp quốc gia và phù hợp với vị trí/lĩnh vực
- Phương thức và tần suất thanh toán
- Số giờ làm việc tối đa
- Sắp xếp làm thêm giờ, bao gồm các điều kiện làm thêm giờ, lương thưởng và giới hạn tối đa
- Quyền lợi nghỉ phép, bao gồm nghỉ thai sản cho người cha và người mẹ
- Mọi quyền lợi của công ty
- Các thủ tục kỷ luật và chấm dứt hợp đồng lao động và
- Tham chiếu đến các chính sách Quản lý Nhân sự và các thỏa ước tập thể – nếu có.

Các điều khoản và điều kiện việc làm phải được trình bày bằng ngôn ngữ mà người lao động hiểu được và phải được giải thích bằng lời nói cho người lao động.

Ban quản lý

Đảm bảo tất cả người lao động (kể cả người lao động tạm thời) và nhà thầu đều được cung cấp các điều khoản và điều kiện tuyển dụng bằng văn bản và hiểu các điều khoản và điều kiện việc làm của họ.

Người lao động

Hiểu các điều khoản và điều kiện việc làm cũng như biết các quyền của bạn.

Nếu bạn có bất kỳ câu hỏi nào, hãy hỏi người giám sát hoặc người quản lý của bạn.

Nếu bạn không chắc chắn hoặc không hài lòng với bất kỳ điều khoản làm việc nào của mình, bao gồm cả số tiền bạn được trả và thời gian, giờ làm việc và thỏa thuận làm thêm giờ, hoặc bất kỳ vấn đề nào khác liên quan đến công việc, hãy thảo luận với người giám sát hoặc người quản lý của bạn hoặc nêu mối quan ngại thông qua Cơ chế Khiếu nại.

05 Đào tạo và trao đổi

Tất cả người lao động và nhà thầu sẽ được đào tạo và cung cấp đầy đủ thông tin để hiểu các yêu cầu về an toàn và phúc lợi, quyền, hành vi mong đợi ở họ và cách báo cáo những mối bận tâm hoặc khiếu nại.



Yêu cầu

Tất cả người lao động và nhà thầu sẽ được đào tạo tiếp nhận nhân viên mới trước khi bắt đầu công việc. Tối thiểu, khóa đào tạo nhân viên mới cần đề cập đến:

- Các chính sách HSES của các công ty
- Bộ Quy tắc Ứng xử về Bảo vệ Dự án và hậu quả của việc vi phạm Bộ Quy tắc
- Thông tin về sức khỏe và an toàn chung và theo công việc cụ thể cần thiết để thực hiện công việc một cách an toàn, bao gồm các quy tắc cốt lõi về cứu sinh PIDG hoặc tương đương
- Các điều khoản chung về việc làm, quy trình kỷ luật và quyền của người lao động theo luật quốc gia và quốc tế
- Lao động trẻ em và nô lệ thời hiện đại
- Không phân biệt đối xử, bình đẳng giới, chống bắt nạt, bảo vệ chống bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới
- Hành vi hợp pháp bắt buộc trong cộng đồng địa phương và hậu quả của việc không tuân thủ
- Sự nhạy cảm văn hóa liên quan đến tương tác với cộng đồng địa phương và
- Việc sử dụng cơ chế khiếu nại cụ thể của dự án.

Khi các rủi ro về bảo vệ cụ thể đã được xác định trong một dự án, các nhóm quản lý nên tổ chức đào tạo tập trung để nâng cao nhận thức trong việc xác định, giảm thiểu rủi ro và báo cáo các mối bận tâm và khiếu nại.

Tất cả các dự án phải truyền đạt cam kết tôn trọng quyền của người lao động và cung cấp một nơi làm việc an toàn ở tất cả các địa điểm liên quan đến công việc.

Ban quản lý

Đảm bảo tất cả người lao động và nhà thầu được đào tạo gia nhập.

Hiểu các rủi ro về bảo vệ dự án của bạn và tìm kiếm các khóa đào tạo thích hợp để hỗ trợ loại và mức độ rủi ro đã xác định.

Cung cấp thông tin dễ hiểu (chẳng hạn như áp phích) đề cập đến cam kết của dự án là tôn trọng quyền của người lao động và cung cấp một nơi làm việc an toàn.

Đảm bảo rằng các cá nhân chịu trách nhiệm giải quyết các khiếu nại về bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới đều được đào tạo nội dung cần thiết để xử lý các khiếu nại một cách có trách nhiệm, không tạo ra rủi ro cho người khiếu nại.

Người lao động

Đảm bảo rằng bạn đã tham gia khóa đào tạo nhân viên mới và hiểu tất cả các tài liệu được đề cập, bao gồm cả hành vi mong đợi trong và ngoài giờ làm việc.

06 Môi trường làm việc

Tất cả các địa điểm làm việc và chỗ ở liên quan đến công việc đều an toàn, hợp vệ sinh và quan tâm đến phúc lợi của người lao động.



Yêu cầu

Tất cả các công ty phải cung cấp một nơi làm việc an toàn, lành mạnh và được tôn trọng.

Phải xem xét đến phúc lợi của người lao động trong thiết kế nơi làm việc. Xem xét sự an toàn cá nhân của lao động nữ và lao động nam, bao gồm cách thức phân bố nữ giới và nam giới tại nơi làm việc, ánh sáng và lối đi mở.

Tất cả người lao động phải nhận được thiết bị bảo hộ cá nhân (PPE) mà họ cần để thực hiện công việc của mình một cách an toàn và được đào tạo về cách sử dụng chính xác. Tất cả các thiết bị bảo hộ cá nhân phải phù hợp với giới tính.

Nhà vệ sinh và nhà tắm phù hợp và dễ tiếp cận phải được cung cấp riêng cho cả nam và nữ, có cửa khóa để đảm bảo sự riêng tư.

Nếu cung cấp chỗ ở cho người lao động, chỗ ở phải an toàn và hợp vệ sinh, cần có chỗ ở và phòng tắm tách biệt cho cả nam và nữ, đồng thời đảm bảo có đủ đèn, cửa và khóa để hỗ trợ an ninh đầy đủ trong thiết kế.

Nước uống phải được cung cấp miễn phí tại nơi làm việc và chỗ ở của người lao động.

Nếu người lao động được đưa đón thì việc hoạt động và cung cấp dịch vụ vận chuyển phải an toàn và giảm thiểu các khả năng xảy ra bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới.

Tất cả các dự án phải tiến hành đánh giá nguy cơ bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới tại từng địa điểm làm việc, đánh giá này phải được cập nhật cho từng giai đoạn của công việc.

Ban quản lý

Đảm bảo rằng các yêu cầu tại nơi làm việc đều được đáp ứng.

Tạo điều kiện thuận lợi cho việc cung cấp một nơi làm việc an toàn và được tôn trọng.

Người lao động

Tôn trọng nơi làm việc của bạn và giúp tạo nên một nơi làm việc an toàn và dễ chịu cho đồng nghiệp.

Để ý đến ngôn ngữ bạn sử dụng và cách xưng hô với đồng nghiệp.

Không mang theo bất cứ thứ gì đến nơi làm việc hoặc sử dụng các hình ảnh, áp phích hoặc trình bảo vệ các hình ảnh nào có khả năng gây phản cảm.

Hãy cẩn thận. Nếu bạn thấy có thông lệ không tốt về sức khỏe và an toàn, hoặc nghi ngờ có hành vi sai trái, hãy thảo luận với người giám sát hoặc người quản lý của bạn hoặc báo cáo bằng cơ chế khiếu nại.

Các tiêu chuẩn liên quan: Tiêu chuẩn Quản lý Lao động và Việc làm Địa phương HSES 003-010 của PIDG, Tiêu chuẩn Bình đẳng giới HSES 003- 011 của PIDG.

07 Quyền tự do hiệp hội

Tất cả người lao động, nhà thầu và nhà cung cấp chính được tự do thành lập hoặc tham gia công đoàn hoặc hiệp hội người lao động, mà không gặp hậu quả tiêu cực.



Yêu cầu

Quyền của mọi người lao động, nhà thầu và nhà cung cấp chính được thành lập hoặc tham gia các tổ chức do họ lựa chọn phải được tôn trọng, phù hợp với luật pháp quốc gia.

Người lao động tham gia các hoạt động công đoàn không bị trả đũa, phân biệt đối xử hoặc bị phạt trên cơ sở các hoạt động này.

Nếu luật pháp quốc gia có quy định về quyền đàm phán tập thể, những quyền này phải được tôn trọng. Các thỏa ước tập thể phải được tuân thủ khi áp dụng những thỏa thuận này.

Các đại diện của người lao động cần được phép ra vào nơi làm việc để giúp họ thực hiện các chức năng đại diện của mình.

Ban quản lý

Thiết lập cấu trúc rõ ràng để đối thoại thường xuyên và cởi mở giữa ban quản lý và người lao động cùng

đại diện của họ – nếu có mặt.

Cố gắng đảm bảo lắng nghe tiếng nói của tất cả mọi người trong cuộc đối thoại giữa người lao động và ban quản lý, bao gồm cả tiếng nói của phụ nữ, người lao động nhập cư và các nhóm dễ bị tổn thương khác.

Tương tác với các tổ chức của người lao động theo luật quốc gia và cung cấp cho họ thông tin cần thiết để đàm phán có ý nghĩa.

Cho phép người lao động (bao gồm các nhóm phụ nữ, nhóm lao động nhập cư và nhóm dễ bị tổn thương khác) tự do gặp gỡ mà không cần sự có mặt của ban quản lý.

Không cố gắng kiểm soát hoặc gây ảnh hưởng đến hoạt động của tổ chức công đoàn hoặc tổ chức đại diện người lao động.

Không phân biệt đối xử với người lao động vì lý do là thành viên hay tham gia hoạt động công đoàn.

Người lao động

Hiểu các quyền của bạn liên quan đến các tổ chức của người lao động và thảo luận về các quyền này với những người lao động khác. Xác định xem có công đoàn hoặc đại diện người lao động nào tại nơi làm việc của bạn và có thỏa ước tập thể nào áp dụng cho bạn hay không.

08 Quản lý an ninh

Cần chuẩn bị một kế hoạch quản lý an ninh và xem xét các rủi ro về Nhân quyền đối với lực lượng lao động và cộng đồng địa phương.



Yêu cầu

Các dịch vụ an ninh và các hoạt động liên quan đến một dự án phải được đánh giá để xem xét rủi ro tiềm ẩn về nhân quyền do lực lượng an ninh khu vực công và tư nhân gây ra trong mối quan hệ với người lao động và cộng đồng địa phương. Phải xem xét các hoạt động đã được lên kế hoạch của bộ phận an ninh công và tư nhân và khả năng ứng phó của lực lượng đảm bảo an ninh công trong trường hợp có thể có các mối đe dọa an ninh.

Yêu cầu bên cung cấp dịch vụ bảo vệ tư nhân đã ký hợp đồng đào tạo phù hợp cho nhân viên của họ và đưa ra các quy trình thích hợp liên quan đến các vấn đề như sử dụng vũ lực, tìm kiếm và các hoạt động rủi ro cao khác.

Các đánh giá an ninh sẽ đặc biệt chú ý đến phụ nữ cũng như các nguy cơ bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới từ các dịch vụ an ninh cho phụ nữ và trẻ em gái trong công ty và trong các cộng đồng của dự án.

Kế hoạch quản lý an ninh phải được xây dựng phù hợp với Nguyên tắc Tự nguyện về An ninh và Nhân quyền (VPHR)³.

Ban quản lý

Đảm bảo rằng có một kế hoạch quản lý an ninh đáp ứng Nguyên tắc Tự nguyện về An ninh và Nhân quyền.

Đảm bảo rằng tất cả các nhân viên an ninh đã được đào tạo về Bộ Quy tắc Ứng xử về Bảo vệ Dự án

và các yêu cầu về bảo vệ, đặc biệt là những yêu cầu liên quan đến bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới.

Đảm bảo rằng các thỏa thuận an ninh được thông báo tới các cộng đồng.

Người lao động

Vai trò của bộ phận an ninh là bảo vệ dự án và lực lượng lao động khỏi các mối đe dọa đối với sự an toàn và hạnh phúc của họ.

Bộ phận an ninh có nhiệm vụ giữ an toàn cho bạn. Nếu bạn cảm thấy bị nhà cung cấp dịch vụ an ninh đe dọa hoặc dọa dẫm theo bất kỳ cách nào hoặc chứng kiến hành vi này đối với

người khác, hãy báo cáo ngay bằng cơ chế khiếu nại.

Làm quen với nơi làm việc (và chỗ ở) của bạn cũng như các lối ra vào. Không làm việc hoặc đi công tác một mình. Hỗ trợ đồng nghiệp của bạn trong việc quản lý an ninh cho họ.

3. Nguyên tắc Tự nguyện về An ninh và Nhân quyền <https://www.voluntaryprinciples.org/>

Các tiêu chuẩn HSES liên quan: Chính sách An ninh HSES, Tiêu chuẩn Quản lý Lao động và Việc làm Địa phương HSES 003-010 của PIDG.

09 Tương tác cộng đồng và sự tham gia của các bên liên quan

Tất cả người lao động và nhà thầu phải tôn trọng các quyền, phẩm giá và hạnh phúc của người dân trong cộng đồng địa phương, như được quy định trong Bộ Quy tắc Ứng xử về Bảo vệ Dự án. Tất cả sự tham gia của các bên liên quan đến dự án được kiểm soát thông qua một kế hoạch minh bạch về sự tham gia của các bên liên quan, xác định việc tiến hành, các quy trình và báo cáo về tất cả các hoạt động tham gia.



Yêu cầu

Tất cả các tương tác với cộng đồng phải được thực hiện theo cách tôn trọng quyền, phẩm giá và phúc lợi của cộng đồng, đặc biệt chú ý đến sự trao đổi với các cộng đồng bản địa hoặc truyền thống, cũng như các nhóm dễ bị tổn thương khác như phụ nữ, trẻ em và dân tộc thiểu số.

Tất cả sự tham gia của cộng đồng phải được kiểm soát thông qua kế hoạch tham gia của các bên liên quan, xác định việc tiến hành và các quy trình tham gia cũng như báo cáo về tất cả các hoạt động tham gia. Mọi cuộc họp với các thành viên của cộng đồng

địa phương phải có tối thiểu 2 đại diện của dự án (với các cuộc họp với phụ nữ, cần ít nhất một đại diện là nữ) thực hiện.

Phụ nữ cần được đại diện đầy đủ trong các hoạt động về tư vấn và tham gia của các bên liên quan. Tất cả các quyết định của dự án liên quan đến cộng đồng địa phương phải được ít nhất hai người ký phê duyệt, bao gồm các quyết định liên quan đến tuyển dụng, sinh kế và tái định cư, các chương trình cộng đồng và bất kỳ vấn đề nào khác liên quan đến dự án. Các cân nhắc về giới phải được đưa vào và ghi lại trong các quyết định này.

Người lao động phải luôn tuân thủ Bộ Quy tắc Ứng xử về Bảo vệ Dự án, đặc biệt đối với bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới và tôn trọng sự nhạy cảm văn hóa của địa phương.

Người lao động không được tham gia hoạt động mại dâm hoặc mua bán dâm dưới bất kỳ hình thức nào, ngay cả khi được luật pháp quốc gia cho phép. Người lao động không được tham gia vào bất kỳ hình thức hoạt động tình dục nào với trẻ em dưới 18 tuổi (trừ trường hợp đã kết hôn từ trước).

Ban quản lý

Đảm bảo rằng kế hoạch tham gia của các bên liên quan đã có sẵn và đang được thực hiện cũng như cập nhật thường xuyên.

Đảm bảo rằng người lao động nhận thức được hành vi được trông đợi từ họ liên quan đến các tương tác với cộng đồng, cả trong và ngoài giờ làm việc.

Hãy nhanh chóng lắng nghe và giải quyết các mối quan ngại liên quan đến dự án do cộng đồng địa phương nêu ra. Thiết lập các cơ chế an toàn để thu thập phản hồi thường xuyên từ cộng đồng địa phương (bao gồm cả các nhóm phụ nữ địa phương) nhằm đảm bảo rằng các kênh truyền thông và cơ chế khiếu nại đang hoạt động hiệu quả.

Người lao động

Đối xử tôn trọng với các cộng đồng địa phương và nhận thức được các chuẩn mực văn hóa địa phương. Luôn hành động phù hợp với Bộ Quy tắc Ứng xử về Bảo vệ Dự án, và không tham gia vào hành vi

có thể khiến công ty bị mất uy tín. Hiểu hành vi được trông chờ từ bạn cả trong và ngoài giờ làm việc và hỏi người quản lý trực tiếp của bạn nếu có bất kỳ câu hỏi nào.

Nếu bạn nhìn thấy hoặc nghe thấy hành vi không phù hợp nào của nhân viên hoặc bộ phận an ninh, hãy nói chuyện với người quản lý trực tiếp của bạn hoặc sử dụng cơ chế khiếu nại để báo cáo. Không gặp gỡ các thành viên cộng đồng trong công việc kinh doanh liên quan đến dự án mà không có sự chấp thuận trước của ban quản lý.

10 Cơ chế khiếu nại

Tất cả người lao động, nhà thầu và cộng đồng địa phương được tiếp cận với các lộ trình cơ chế khiếu nại công bằng, minh bạch và bảo mật nhằm giải quyết các vấn đề một cách kịp thời và nhạy cảm với nhu cầu của các nhóm dễ bị tổn thương, bao gồm cả phụ nữ và trẻ em gái.



Yêu cầu

Tất cả người lao động và nhà thầu được tiếp cận dễ dàng với cơ chế khiếu nại của người lao động đã được lập thành văn bản, rõ ràng và minh bạch.

Tất cả cộng đồng địa phương của dự án được tiếp cận dễ dàng với cơ chế khiếu nại của người lao động đã được lập thành văn bản, rõ ràng và minh bạch.

Các cơ chế giải quyết khiếu nại phải có ngay từ khi bắt đầu dự án và được thông báo rõ ràng cho tất cả người lao động và cộng đồng. Cơ chế phải vạch rõ quy trình tiếp nhận và giải quyết các vấn đề và khiếu nại, cũng như khung thời gian để trả lời. Phải có một cấp quản lý thích hợp tham gia.

Tính bảo mật phải được đảm bảo và phải có khả năng khiếu nại ẩn danh. Sự an toàn của những người đưa ra khiếu nại cùng với việc bảo vệ khỏi bị trả đũa phải là điều tối quan trọng.

Tất cả người lao động và cộng đồng địa phương phải được đào tạo về cách sử dụng cơ chế khiếu nại.

Tương ứng với mức độ rủi ro, cơ chế khiếu nại phải bao gồm các biện pháp để giải quyết mọi sự cố đã biết hoặc nghi ngờ về bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới, nòi lệ thời hiện đại hoặc lao động trẻ em cũng như kết nối nạn nhân với các tổ chức phi chính phủ địa phương hoặc các nhà cung cấp dịch vụ nếu có. Bất kỳ sự cố nào trong số này đều phải được báo cáo cho Tập đoàn PIDG như là một sự cố nghiêm trọng và sẽ được giải quyết tương ứng. Cần nhắc đầu tiên trước khi tiến hành bất kỳ cuộc điều tra nào là nhu cầu bảo vệ quyền lợi của những người có thể đã từng là đối tượng của bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới, nòi lệ thời hiện đại hoặc lao động trẻ em.

Ban quản lý

Đảm bảo người lao động và cộng đồng nhận thức được cơ chế khiếu nại và họ luôn có thể tiếp cận và sử dụng cơ chế này.

Hiểu ai trong công ty chịu trách nhiệm tiếp nhận các khiếu nại cũng như cách thức và thời điểm báo cáo lên PIDG.

Đảm bảo rằng có một biên bản ghi lại tất cả các khiếu nại.

Đảm bảo rằng tất cả các khiếu nại được xử lý một cách tế nhị và các thông tin cá nhân được giữ bí mật.

Đảm bảo rằng người lao động được lựa chọn khiếu nại với những cá nhân không phải là người quản lý trực tiếp của họ và được chọn đầu mối liên hệ là nam hoặc nữ.

Người lao động

Nếu bạn có mối quan ngại nào về công việc hoặc những người liên quan đến công việc, hãy sử dụng cơ chế khiếu nại. Tính ẩn danh và/hoặc tính bảo mật của bạn sẽ được tôn trọng và sẽ không có hậu quả tiêu cực nào khi bạn lên tiếng trước những mối quan ngại thực tế.

Bằng cách lên tiếng, bạn không chỉ bảo vệ chính mình mà còn bảo vệ những người xung quanh.



Private Infrastructure
Development Group
Pioneering infrastructure changing lives