

دليل VINCI

# لحقوق الإنسان



أينما كنا، يجب احترام  
حقوق الإنسان لدى التعامل  
مع كافة المسائل.

# الفهرس

٤  
٥  
٧  
٩

التزامات متمشية مع ثقافتنا وطرقتنا في إنجاز الأشياء  
منهجنا  
كيف تم إعداد مبادئنا التوجيهية  
المبادئ التوجيهية الخاصة ب VINCI



١٠

## هجرة اليد العاملة وممارسات التوظيف

١٠  
١١  
١١

الدين ورسوم التوظيف  
استبدال عقود العمل  
تصاريح العمل، أوراق الهوية، التأشيرات، جوازات السفر وتأشيرات الخروج



١٢

## ظروف العمل

١٢  
١٢  
١٣  
١٣  
١٣  
١٣  
١٣  
١٤  
١٤

الأجور  
وقت العمل  
الإجازات مدفوعة الأجر وغيرها من المزايا الاجتماعية  
تمثيل الموظفين  
تشغيل القاصرين  
التمييز  
الصحة والسلامة في العمل  
الأمن



١٥

## ظروف الإقامة

١٥  
١٥

المعايير المتعلقة بالإقامة: الصحة والسلامة والأمن  
حرية التنقل والانتشار ومعالجة الشكاوى



١٦

الممارسات المتعلقة  
بحقوق الإنسان في سلسلة القيمة  
رفع الوعي وتحديد المخاطر والتعاقد

١٦



١٧

## المجتمعات المحلية

١٧  
١٧  
١٨

التحديات الاجتماعية والبيئية  
التحديات المتعلقة بالأراضي  
التشاور وإشراك المجتمعات المحلية ومعالجة الشكاوى



# التزامات متماشية مع ثقافتنا وطرقنا في إنجاز الأشياء

## لا يوجد مشروع اقتصادي بدون مشروع اجتماعي

لدى VINCI، تسود الشمولية على رؤيتنا للأداء. بالنسبة إلينا، فإن أداء مشاريعنا ليس تقنياً ومالياً فحسب، بل يقاس أيضاً بقيمته المضافة الاجتماعية والبيئية والمجتمعية. وتعد هذه الرؤية المسؤولة جزءاً لا يتجزأ من دورنا كمطور عمراني وإقليمي، باعتبار أن إنجازاتنا تندرج في إطار المدى الطويل ولها تأثير كبير على المجتمعات المحيطة بنا. هذا ولا يقتصر أداء شركائنا على نتائجها المالية فحسب: نحن على قناعة تامة بأن النجاح الاقتصادي المستدام جزء لا يتجزأ من مشروع إنساني طموح. وتغذي هذه القناعة طموحنا الجماعي الذي نرغب في مشاركته مع كافة أصحاب المصلحة كما يظهر واضحاً في توقعنا: "النجاحات الحقيقية هي تلك التي نتشارك فيها".

## حقوق الإنسان والقيم الإنسانية

إن الاهتمام الذي نوليهِ لحقوق الإنسان جزء لا يتجزأ من ثقافتنا الإنسانية. فلطالما أعطينا الأولوية للإنسان على الأنظمة. ونحن مقتنعون بأن فرق العاملين لدينا هي ثروتنا الأساسية: فمن خلال صفاتهم والتزامهم، تُحدث شركائنا الفرق في مشاريعها وعلى مواقع عملها. وبالتالي، يتبع تنظيمنا اللامركزي وأسلوبنا الإداري هذه القيم الإنسانية: فهما يقدّران المبادرة الفردية والجماعية بأقرب ما يمكن إلى ميدان العمل؛ ويعتمدان على الثقة، والاحترام والتضامن لتعزيز التطوير المهني لموظفينا. وبالإضافة إلى فرقنا، نحن نسعى جاهدين لمشاركة هذه الرؤية مع جميع موظفي الشركاء والمتعاقدين الفرعيين المحليين المشاركين في مشاريعنا ومواقع عملنا.

## مبادئ توجيهية تكمل التزامات البيان الرسمي لـ VINCI

تمثل مبادئنا التوجيهية في مجال حقوق الإنسان استمرارية مباشرة للبيان الرسمي لـ VINCI، الذي يغطي جميع مجالات مسؤوليتنا: كالتعاون مع أصحاب المصلحة والمسائل الأخلاقية والمسؤولية الاجتماعية والمجتمعية والبيئية والصحة والسلامة في العمل. وباعتباره أساساً لالتزاماتنا الجماعية، ينطبق البيان الرسمي على كافة شركائنا، بغض النظر عن مهنتها وبلد تأسيسها. إن كافة مدراء VINCI مؤتمنون على مصداقية المجموعة في قدرتها على الامتثال لهذه الالتزامات تجاه جميع أصحاب المصلحة الذين نتعامل معهم. هذا وتتمتع المبادئ التوجيهية في مجال حقوق الإنسان بالبعد العالمي ذاته داخل المجموعة.

# منهجنا

## دعم تطورنا على المستوى الدولي

نحن مجموعة دولية، موجودة في عدد متزايد من البلدان، حيث نقوم بتشغيل العديد الأشخاص على مواقع عملنا وفي شركاتنا، إما من خلال توظيفهم مباشرة أو عن طريق مقاولينا الفرعيين. إذا اختلف السياق المؤسسي وبيئة العمل بشكل كبير من بلد إلى آخر، نلتزم، لدى التعامل مع كافة المسائل، باحترام حقوق هؤلاء الأشخاص وكذلك المجتمعات المحلية التي قد تتأثر بمشاريعنا وأنشطتنا.

للقيام بذلك، نحن نريد أن نطبق، في جميع البلدان حيث نتواجد، وفي كافة أعمالنا وكافة شركاتنا، القوانين المحلية، وذلك بالإضافة إلى قاعدة مشتركة من المبادئ والتوجيهات في مجال حقوق الإنسان.

### وينتج عن هذه القاعدة المشتركة في الوقت ذاته:

- التزامات ننتقد بها في تطبيق المعايير الدولية التي تمثل لها VINCI وشركاتها، لا سيما مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان (راجع الصفحة ٧)؛
- قواعد خاصة موضوعة على أساس هذه النصوص التأسيسية، وتعكس واقع أعمالنا ومشاريعنا.

## تلبية توقعات الشفافية في الأسواق ومع عملائنا

تتم مراقبة الشركات الكبرى فيما يتعلق بالتدابير التي تضعها لمنع انتهاكات حقوق الإنسان. فالشركات ذاتها قد تتسبب بهذه الانتهاكات أو تكون هذه الأخيرة مرتبطة بشكل غير مباشر بأنشطتها، ولا سيما من خلال التعاقد الفرعي. يُعدّ هذا الخطر مهماً بشكل خاص عندما تزاول الشركات أنشطتها في بلدان تكون فيها حقوق الإنسان عرضة للخطر. هذا ويتعين على مجموعة كبيرة مدرجة في البورصة مثل VINCI، يقوم بتحليلها ومتابعتها عدد من المستثمرين والمحليين في الأسواق الدولية، أن تتمتع بالشفافية حول آليتها القائمة على منع مثل هذه المخاطر.

تلبية الشفافية أيضاً متطلبات عملائنا. وهذه هي الحال خصوصاً عند تمويل المشاريع التي نقوم بتنفيذها من قبل مقرضي الأموال الدوليين الذين يفرضون معايير دقيقة وشاملة لاحترام حقوق الإنسان ويطالبون الشركات بإظهار التزامها في هذا المجال.

وبشكل أعم، وبغض النظر عن الإطار التعاقدية، فإنّ التعهدات بشأن الطريقة التي نتعامل بها مع حقوق الإنسان تُعد عاملاً للتمييز الإيجابي تجاه عملائنا. ويؤكد ذلك على أنّنا نزاول أنشطتنا في مجموعة مسؤولة اجتماعياً، تهتم بظروف عمل الموظفين في مواقع عملها وحياتهم. ويشير ذلك أيضاً إلى أنّنا نتصرف في سياق احترام المجتمعات المحلية، مع السيطرة التامة على آثارنا السلبية والسعي إلى إحداث تأثيرات إيجابية على السكان.

## « العناية المعقولة »: يتزايد هذا المتطلب في المجتمع المدني والمؤسسات الدولية

هناك توقعات متنامية للمجتمع المدني تجاه الشركات بشأن حقوق الإنسان. وينعكس ذلك من خلال اعتماد "مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان" في العام ٢٠١١، هذه المبادئ التي تحدد مسؤولية الشركات والدول في هذا المجال فضلاً عن الوسائل المتاحة التي يمكن لضحايا انتهاكات حقوق الإنسان اللجوء إليها.

أما مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية هذه، التي اعتمدها المؤسسات الدولية الكبرى الأخرى، فهي تعتبر اليوم مرجعاً في مجال الإدارة من قبل الشركات فيما يتعلق بتأثيراتها على حقوق الإنسان. فهذه المبادئ تسلط الضوء بشكل خاص على "العناية المعقولة" التي يتعين على الشركات ممارستها في هذا المجال، لا سيما المجموعات الدولية التي تزاوّل أعمالها في بعض البلدان حيث تعتبر حقوق الإنسان عرضة للخطر. وفي الوقت الراهن، تترجم العديد من الحكومات فكرة واجب العناية هذه في تشريعاتها الوطنية.

## حماية سمعتنا

في عالم خاضع للعولمة، ترتبط سمعة المجموعة بسمعة كل من شركاتها، أو حتى بسمعة كل مشروع من مشاريعها. وبالتالي، قد يؤثر أي حدث في بلد أو في موقع عمل ما على الصورة العامة للمجموعة من خلال وسائل الإعلام وشبكات المعلومات، الخاضعة بدورها للعولمة.

# كيف تم إعداد مبادئنا التوجيهية

## نقطة انطلاق المعايير الدولية

وضعت الهيئات الدولية مثل الأمم المتحدة، ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE) ومنظمة العمل الدولية (OIT) معايير دولية خاصة بحقوق الإنسان، وهي المعايير التي تلتزم VINCI بالامتثال لها. وفي العام ٢٠٠٣، وقّعت المجموعة طوعاً على الميثاق العالمي للأمم المتحدة، الذي تلتزم بموجبه باحترام حقوق الإنسان على المستوى الدولي وضمن عدم مشاركته في انتهاكات حقوق الإنسان.

## وثيقة إطارية تم إصدارها بشكل مشترك مع الأقسام التجارية للمجموعة

أصدرت VINCI وثيقة إطارية على مستوى المجموعة تستند إلى مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية والاتفاقيات الدولية الرئيسية، بالإضافة إلى دراسة محددة حول مخاطر الآثار السلبية على حقوق الإنسان في مختلف المناطق الجغرافية، معتمدةً في الوقت نفسه على الأدوات الموجودة داخل VINCI (مجموعة الممارسات الجيدة في سياق مبادرة التعاون "Cooperate"؛ والمعايير الدولية في مجال سكن العمال والرعاية الخاصة بـ Soletanche Freyssinet). تم تنفيذ هذا العمل ضمن شبكة ومن قبل إدارات الموارد البشرية للمجموعة وأقسامها التجارية، وبالتواصل مع أصحاب المصلحة التشغيليين، من أجل تحديد المواضيع المشتركة لجميع الشركات، والمخاطر الرئيسية المرتبطة بحقوق الإنسان، فضلاً عن المبادئ والسلوكيات التي يتعين اعتمادها لمنع هذه المخاطر. وبالتالي، أنشأت VINCI صندوق أدوات يمكن استخدامه مباشرةً من قبل الموظفين العاملين في القضايا المتعلقة بحقوق الإنسان، في جميع البلدان حيث تزاوّل المجموعة أنشطتها.

## الاتفاقيات الرئيسية والمعايير الدولية التي نركز عليها:

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (DUDH).
- الميثاق الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (PIDCP).
- الميثاق الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (PIDESC).
- الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية (OIT).
- المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OCDE الموجهة للشركات متعددة الجنسيات.
- مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان.

## سمح لنا تفكيرنا الجماعي بتحديد خمسة مجالات يمكن أن تؤثر فيها أنشطة VINCI كثيراً على حقوق الإنسان.

تغطي هذه المجالات الخمسة دورة حياة المشاريع بأكملها، بدءاً من الاستجابة للعروض المقدمة، وإعداد مواقع العمل والبناء، وصولاً إلى مرحلتي التكليف والتشغيل. وفي كل من هذه المجالات، تم تحديد حالات ملموسة، فضلاً عن الممارسات ذات الصلة التي يتعين تطبيقها، والتي تسمى "المبادئ التوجيهية". وهذه المبادئ هي خاصة بمجموعة VINCI وقد تتطور مع مرور الوقت.



## نهج التقدم

لا يجب اعتبار إضفاء الطابع الرسمي على هذه المبادئ التوجيهية كنهج قسري، وإنما كنهج تقدم. فشركات VINCI، التي تواجه سياقات محلية متغيرة للغاية من بلد إلى آخر والتي قد لا تتقن التعامل معها بالضرورة، خصوصاً إذا كان وجودها فيها جديداً، أصبح بإمكانها الآن الاعتماد على توصيات واضحة ودقيقة لمنع مخاطر انتهاكات حقوق الإنسان. وهذه المبادئ التوجيهية هي بمثابة معايير لتحفيز الموظفين الذين يواجهون مسائل متعلقة بحقوق الإنسان على تقييم ممارسات الكيانات التي يعملون فيها وتحديد مجالات التحسين. وسيترافق نشرها مع زيادة الوعي، والتدريب وتبادل المعلومات حول أفضل الممارسات، من أجل تطوير ثقافة وقاية في هذا المجال - كما هو الحال في مجال السلامة، على سبيل المثال.



# المبادئ التوجيهية الخاصة ب VINCI

## هجرة اليد العاملة وممارسات التوظيف

الدين ورسوم التوظيف  
استبدال عقود العمل  
تصاريح العمل، أوراق الهوية، التأشيرات، جوازات السفر وتأشيرات الخروج

## ظروف العمل

الأجور  
وقت العمل  
الإجازات مدفوعة الأجر وغيرها من المزايا الاجتماعية  
تمثيل الموظفين  
تشغيل القاصرين  
التمييز  
الصحة والسلامة في العمل  
الأمن

## ظروف الإقامة

المعايير المتعلقة بالإقامة: الصحة والسلامة والأمن  
حرية التنقل والاستشارة ومعالجة الشكاوى

## الممارسات المتعلقة بحقوق الإنسان في سلسلة القيمة

رفع الوعي وتحديد المخاطر والتعاقد

## المجتمعات المحلية

التحديات الاجتماعية والبيئية  
التحديات المتعلقة بالأراضي  
التشاور وإشراك المجتمعات المحلية ومعالجة الشكاوى



# ١٠ هجرة اليد العاملة وممارسات التوظيف

في سياق أنشطتنا، قد يتعين علينا في بعض الحالات توظيف عمال مهاجرين. يعكس توظيف هؤلاء العمال حقائق مختلفة حسب الظروف التي حدثت فيها الهجرة (سفر، إدارة، توظيف، سكن، إلخ). تنتج حالات انتهاك لحقوق العمال المهاجرين عن بعض ممارسات التوظيف وعن القوانين الوطنية للهجرة على حدٍ سواء. وتحدد المبادئ التوجيهية الواردة في هذا القسم الإجراءات التي يجب تطبيقها للحماية من حالات التشغيل القسري المحتملة - سواء تم التوظيف مباشرةً من قبل المجموعة أو من قبل وكالات التوظيف المؤقت. أما المبدأ التوجيهي الوارد مع علامة النجمة \* فهو لا ينطبق على المشاريع قصيرة الأجل ولا يكون ملائماً إلا في بعض المناطق الجغرافية الحساسة.

## الدّين ورسوم التوظيف

- لا ينبغي فرض رسوم على المرشحين خلال مرحلة الاختيار، أو التوظيف أو التشغيل.
- يجب أن تتضمن كافة العقود المبرمة مع وكالات التوظيف بنداً يحظر فرض رسوم التوظيف على المرشحين.
- يجب أن تجعل وكالات التوظيف ممارسات التوظيف لديها شفافة إزاء الشركات المستخدمة، لا سيما فيما يتعلق باستخدام الوكلاء، والوكلاء الفرعيين، والوسطاء، وأجورهم وشروط تكليفهم.
- يجب على الشركة ووكالات التوظيف التابعة لها التأكد من إبلاغ المرشحين بأنهم غير مطالبين بدفع أي رسوم، بغض النظر عن مرحلة التوظيف الجارية.
- يجب أن يتمتع العمال المهاجرون بالحقوق في اللجوء إلى وسائل سرية للشكاوى المتعلقة بدفع رسوم التوظيف.

## استبدال عقود العمل

- تحظر الشركة بشدة ارتكاب وسائل قسرية، أو خادعة أو حالات إغفال خلال عملية التوظيف.
- يجب أن تكون العقود المبرمة مع العمال المهاجرين منصوصة بلغة يفهمونها وأن تكون الشروط والأحكام الواردة في هذه العقود مفسرة بوضوح تام قبل مغادرتهم بلادهم.
- يجب أن تحرص الشركة على إيصال جميع المعلومات المهمة المتعلقة بشروط العمل والإقامة بشكل صحيح للعمال من قبل وكالات التوظيف، أو الوسطاء أو الشركة نفسها.

## تصاريح العمل، أوراق الهوية، التأشيرات، جوازات السفر وتأشيرات الخروج

- لا يجوز للشركة مصادرة وثائق السفر، أو بطاقات الهوية أو أي ممتلكات شخصية أخرى للعمال.
- يجب على الشركة توفير خزانات آمنة لكل عامل ليتمكن من حماية وثائقه الشخصية ومقتنياته الثمينة.\*
- لا يجوز للشركة استخدام الوثائق الأصلية إلا عند الضرورة القصوى ولأغراض التسجيل لدى السلطات المحلية أو الوطنية. عند إتمام التسجيل، يجب إعادة الوثائق إلى العمال بأسرع وقت.
- يجب أن يكون للعمال الحق في إنهاء عقد عملهم (بعد إخطار معقول) في أي وقت دون أي عقوبات إدارية أو مالية (مثل الحسم من الأجور أو عدم دفعها). يجب ذكر هذا العنصر في عقود عملهم.

## ٢ • ظروف العمل



في إطار عمليتنا، نحن نسعى جاهدين إلى أن نضمن لموظفينا: الصحة والسلامة مع تحقيق هدف "حوادث معدومة"، ونظام إدارة متوازن في بيئة خالية من التمييز.

يتناول هذا القسم المخاطر المحتملة لانتهاكات الحقوق الاجتماعية الأساسية التي قد تنتج عن عدم الانتباه لظروف العمل. وبالنسبة لكل موضوع من المواضيع، ترد مبادئ توجيهية تفصل الخطوات والإجراءات المتوجب اتخاذها للحماية من مخاطر انتهاك الحقوق الاجتماعية الأساسية للعمال في مكان عملهم. أما المبادئ التوجيهية الواردة مع علامة النجمة \* فهي لا تنطبق على حالة العمل بالتناوب وحالة العاملين على منصات النفط، الخاضعتين لنظم تعويض محددة (علاوات، تعويضات، تعويض نقدي أو عيني، إجازات مدفوعة الأجر، إلخ).

### الأجور

- يجب أن تلتزم الشركة بالقوانين الوطنية للحد الأدنى للأجور حيثما وجدت.
- يجب أن تتوافق الأجور مع عدد ساعات العمل، وبشكل خاص عند إنجاز ساعات عمل إضافية\*.
- يجب دفع أجور العمال في الوقت المحدد وعلى أساس منتظم، ويفضل دفعها على حساب مصرفي.
- يجب تبرير الاقتطاعات من الأجور، ويجب أن يكون مبلغ الاقتطاع معقولاً وشرح ذلك للعمال بوضوح.

### وقت العمل

- يجب أن تلتزم الشركة بالقوانين الوطنية التي تنظم مدة العمل وساعات العمل الإضافية، حيثما وجدت. يجب الالتزام بالقيود المتعلقة بساعات العمل الإضافية حتى عندما يطلب الموظف إنجاز ساعات عمل إضافية.
- يجب على الشركة الاحتفاظ بسجلات ساعات العمل في الأسبوع ومتابعتها.
- يجب أن تساوي قيمة ساعات العمل الإضافية على الأقل قيمة ساعات العمل العادية\*.
- يحق لكل موظف الحصول على يوم استراحة واحد على الأقل في الأسبوع، باستثناء أنواع معينة من العمل أو حالات معينة قد تنطبق عليها قواعد خاصة بمدة العمل وفترات الاستراحة\*.
- يجب منح الموظفين صلاحية الدخول إلى المرافق الصحية والحصول على استراحات خلال يوم عملهم.
- يجب إرسال القواعد التي تنظم مدة العمل، وفترات الاستراحة والاستراحات إلى العمال في صيغة يسهل الوصول إليها ومفهومة منذ بداية توليهم الوظيفة.

## الإجازات مدفوعة الأجر وغيرها من المزايا الاجتماعية

- يجب أن تلتزم الشركة دائماً بأحكام القوانين الوطنية المتعلقة بالإجازات مدفوعة الأجر.
- يجب أن تضمن الشركة، في حال وقوع حوادث في مكان العمل، أن يحصل الموظفون على استحقاقات الوفاة واستحقاقات العجز الدائم في البلد حيث تتم مزاولة الأنشطة.
- يجب على الشركة أن تسعى لوضع أنظمة تأمين صحي عندما لا تكون هذه الأخيرة موجودة أو لا تعمل بشكل جيد في البلد حيث تتم مزاولة الأنشطة.

## تمثيل الموظفين

- يجب أن تلتزم الشركة بالقوانين الوطنية المتعلقة بحرية تأسيس الجمعيات والحق في المفاوضة الجماعية.
- لا يجب على الشركة ممارسة التمييز ضد ممثلي العمال أو العمال الراغبين في تشكيل منظمات نقابية.
- عندما يقيد القانون الحق في حرية تأسيس الجمعيات والحق في المفاوضة الجماعية، يجب على الشركة تسهيل، لا عرقلة، وضع وسائل موازية لتمثيل الموظفين.

## تشغيل القاصرين

- تمثل الشركة لسياسة متعلقة بالحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل وفقاً للتشريعات الوطنية، حيث لا يجب أن يقل هذا العمر عن ١٥ سنة.
- يجب على الشركة عدم توظيف الأطفال دون سن ١٥ سنة. هذا ولا يجب أن توظف الشركة الأطفال الذين لم يبلغوا الحد الأدنى لسن إتمام التعليم الإلزامي في البلد حيث تزاوّل أعمالها، إلا إذا كانوا يشاركون في برامج تدريب مهني رسمية.
- يجب على الشركة ألا توظف أشخاصاً نقل أعمارهم عن ١٨ سنة للعمل في ظروف خطيرة، خاصةً تحت الأرض، أو تحت الماء، أو في الأماكن المرتفعة الخطرة أو الأماكن الضيقة.

## التمييز

- تكافح الشركة كافة أشكال التمييز في التوظيف، وفي علاقات العمل وخلال التطور المهني لموظفيها.
- تلتزم الشركة بتعزيز تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء.
- يجب على الشركة أن تسعى جاهدة لتطوير برامج تعزيز التنوع والتوعية ضد التمييز بين العاملين لديها.
- تسعى الشركة، بقدر الإمكان، إلى تنسيق ظروف العمل بين العاملين المهاجرين في مكان العمل نفسه.
- تسعى الشركة إلى وضع آليات لمعالجة الشكاوى حتى يتمكن الموظفون من استخدام وسائل تسوية فعالة.

## الصحة والسلامة في العمل

- يجب على الشركة إعداد سياسات متعلقة بالصحة والسلامة تغطي كافة الأشخاص العاملين على مواقعها، بغض النظر عن وضعهم المهني.
- يجب على الشركة توفير تدريب منتظم في مجال السلامة لكافة فئات العمال.
- يجب توفير معدات الوقاية الشخصية المناسبة للمهمة المعينة لكافة العمال.
- يجب أن يكون للموظفين صلاحية الدخول إلى المرافق الصحية ومناطق تقديم الطعام (باستثناء مواقع العمل المتنقلة).
- يجب أن تتضمن جميع المهام تقييماً للمخاطر من أجل تحديد وإدارة المخاطر المحتملة بالطريقة الأنسب.
- يجب على الشركة تنفيذ نظام موثوق للإبلاغ عن الحوادث في العمل وأمراض المهنة. ويجب أن يتضمن هذا النظام الإحصائيات الخاصة بالمتعاقدين الفرعيين، باستخدام المؤشرات الموحدة للمجموعة.
- يجب أن تسعى الشركة إلى إعداد سياسة متعلقة بالصحة تنص على التهديدات الناشئة على الصحة والمخاطر النفسية الاجتماعية.

## الأمن

- تتعهد الشركة بحماية أماكن عملها والعاملين الموجودين على موقعها ضد أي فعل ناتج عن ضغينة.
- تضمن الشركة أمن العمال أثناء ساعات عملهم وكذلك خلال الوقت الذي يقضونه في مساكنهم عندما يكونون تحت مسؤولية الشركة.
- يجب أن يبقى الموظفون مطلعين على الخطط الأمنية للشركة. ومن واجب العمال تطبيق تعليمات الأمن الصادرة عن الشركة دون الانتقاص منها.
- يجب تنفيذ الترتيبات الأمنية مع احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية.
- قبل تنفيذ آلية أمنية، يجب على الشركة، بقدر الإمكان، إجراء تقييم للمخاطر الأمنية (ERS) لضمان اتخاذها التدابير المناسبة للسياق الذي تعمل فيه.
- يجب على الشركة أن تناقش بانتظام الترتيبات الأمنية مع أصحاب المصلحة.
- يجب أن يكون لدى الشركة نظام رسمي لجمع ومعالجة الشكاوى المتعلقة بتنفيذ التدابير الأمنية وأي ادعاءات بحدوث انتهاكات لحقوق الإنسان.



## ٣٠ ظروف الإقامة

عندما توفر الشركات مساكن للموظفين، يجب أن تضمن السلامة البدنية للمقيمين وأمنهم. ويجب أن تلبى هذه المساكن الاحتياجات الأساسية للعمال (مثل الغذاء، المياه الجارية ومياه الشرب، المرافق الصحية، النظافة الشخصية، الخصوصية). في هذا القسم، تنطبق المبادئ التوجيهية على المساكن الثابتة المتاحة للعمال ولا تنطبق على مواقع العمل قصيرة المدة والمتنقلة. وهي تحدد الشروط الواجب مراعاتها والإجراءات التي يتعين تنفيذها لضمان شروط الإقامة اللائقة، وفقاً للتوصيات الدولية بشأن هذا الموضوع.

### المعايير المتعلقة بالإقامة: الصحة، والسلامة والأمن

- يجب على الشركة تزويد العمال بالمساكن الآمنة، والنظيفة والصحية المزودة بإمدادات المياه الجارية ومياه الشرب، والمرافق الصحية المناسبة، فضلاً عن معدات التحكم في درجة الحرارة، عند الاقتضاء.
- يجب على الشركة منح العمال مساحة شخصية وتزويدهم بمستوى مناسب من الخصوصية. كما يجب على الشركة تزويد كل عامل بخزائن آمنة.
- يجب أن تلتزم الشركة بكافة القوانين ذات الصلة المتعلقة بالمباني، وخاصة تلك المتعلقة بالمساكن التي تضم عدداً من المقيمين.
- يجب على الشركة إعداد أنظمة إدارة مناسبة لضمان بقاء المرافق نظيفة وآمنة في جميع الأوقات.
- يجب على الشركة تقديم خدمات مختلفة مثل غسل الملابس، وخدمة الإنترنت، وذلك بقدر الإمكان من دون فرض أي تكلفة على العمال. وعندما تكون الخدمات المقدمة في المركبات السكنية للعمال غير مجانية (على سبيل المثال، متاجر الأطعمة، خدمات الهاتف، وما إلى ذلك)، لا يجب أن تحقق الشركة أي ربح من هذه الخدمات.
- يجب على الشركة أن تأخذ في عين الاعتبار تنوع العمال المهاجرين فيما يتعلق باحتياجاتهم الغذائية، وأن تقدم، بقدر الإمكان، وجبات طعام مناسبة وتوفر معلومات دقيقة بشأن الأغذية.

### حرية التنقل والاستشارة ومعالجة الشكاوى

- لا يجب أن تحتفظ الشركة ببطاقات الهوية. إذا طلب العمال المهاجرون صراحةً من صاحب العمل الاحتفاظ بوثائقهم لأغراض أمنية، يجب أن يكون هناك إجراءات واضحة وبسيطة تسمح للعمال باستعادة وثائقهم في أي وقت.
- يجب على الشركة توفير خزانة آمنة لكل عامل يعيش في المسكن.
- يجب أن تحرص الشركة على أن تكون القيود التي تؤثر على إمكانية العمال في التحرك بحرية داخل وخارج المسكن مقتصرة على ما هو ضروري جداً ومبرر حسب الأصول.
- يجب أن تسعى الشركة إلى إقامة حوار مع العمال حول ترتيبات الإقامة في المركبات السكنية.
- يجب أن تكون آليات معالجة الشكاوى متاحة للعمال وأن يكون العمال قادرين على استخدامها بسهولة.



## ٤ • الممارسات المتعلقة بحقوق الإنسان في سلسلة القيمة

يتطلب منع مخاطر انتهاك حقوق الإنسان في سلسلة القيمة معرفة دقيقة بممارسات الإدارة الخاصة بالشركاء التعاقديين في مشاريعنا. وهي بالتالي عملية مستمرة لا يمكن تنفيذها إلا على المدى الطويل. تحدد المبادئ التوجيهية نهجاً لتأمين سلسلة القيمة الخاصة بنا تدريبياً. ويحدد دليل VINCI الخاص بحقوق الإنسان الخطوات التي يمكن تنفيذها بواسطة شركات المجموعة لتحقيق ذلك. نحن نعني بقيمة السلسلة المتعاقدين الفرعيين. في حال وجود مخطط تنازلي، فإن ذلك يمس أيضاً شركات المقاولات الرئيسية، أي الشركة، أو مجموعة الشركات، المسؤولة عن عقد البناء فضلاً عن المشغل.

### رفع الوعي وتحديد المخاطر والتعاقد

- توعية مدراء الشركة بشأن المخاطر المحتملة فيما يتعلق بحقوق الإنسان الخاصة بأنشطة المتعاقدين الفرعيين وشركات المقاولات الرئيسية المشاركة في المشروع.
- تحديد المخاطر المحتملة المتعلقة بحقوق الإنسان الأكثر أهمية والخاصة بأنشطة المتعاقدين الفرعيين وشركات المقاولات الرئيسية المشاركة في المشروع.
- الإشارة صراحةً إلى المسائل المتعلقة بحقوق الإنسان في إجراءات المناقصات وعند إبرام العقود مع شركات المقاولات الفرعية وشركات المقاولات الرئيسية المشاركة في المشروع.





## المجتمعات المحلية

يمكن أن يكون لمشاريع بناء وتشغيل البنية التحتية تأثيرات على المجتمعات المحلية. عادةً ما يكون العميل مسؤولاً، في البداية، عن العلاقات مع السكان المحليين المتضررين. ومع ذلك، فإن المسؤولية تقع أيضاً على المقاولين وشركات البناء. عليهم العمل بشكل وثيق مع العميل لتحديد، وتجنب وتخفيف الآثار السلبية على البيئة وسبل عيش المجتمعات. في هذا القسم، تُقدم المبادئ التوجيهية توصيات مفصلة لتجنب انتهاك الحقوق الأساسية للمجتمعات المحلية وتقليل الآثار السلبية المحتملة التي قد تواجهها الشركة عند التعامل مع المجتمعات المحلية. ويتعلق تنفيذها بمشاريع البنية التحتية واسعة النطاق في مجال المقاول أو البناء.

### التحديات الاجتماعية والبيئية

- يجب أن تسعى الشركة لفهم الآثار السلبية المحتملة لمشاريعها على المجتمعات المحلية في أقرب وقت ممكن عن طريق رسم خرائط للمخاطر المحتملة وإجراء تقييم للتأثير على المجتمعات.
- يجب أن تسعى الشركة لتطوير خطة عمل تفصل الإجراءات التي من شأنها تقليل وتخفيف التأثيرات الاجتماعية والبيئية والاقتصادية السلبية و/أو تعويضها، مع تحديد الفرص والإجراءات التي تسمح بتعزيز التأثيرات الإيجابية للمشروع على المجتمعات المحلية.
- يتم تشجيع الشركة على تقييم التأثيرات الاجتماعية والاقتصادية الإيجابية للأنشطة التي تزاولها في المنطقة واعتماد تدابير تعزز هذه التأثيرات (على سبيل المثال، تدريب وتوظيف عمال محليين ذوي مهارة منخفضة، وتطوير سلسلة توريد متجددة محلياً، وما إلى ذلك).
- يجب على الشركة أن تحاول، بقدر الإمكان، في نهاية المشروع، تحويل مرافقها في موقع العمل إلى تجهيزات قد تكون مفيدة للسكان المحليين (على سبيل المثال، المركز الصحي، المركز الاجتماعي، مناطق الترفيه، إلخ).

### التحديات المتعلقة بالأراضي

- يجب على الشركة أن تسعى لتصميم وتطوير مشاريع تقلل من التنقلات المادية و/أو الآثار الاقتصادية.
- يجب على الشركة مراجعة وفهم كافة خطط الأراضي وإعادة التركيب المتعلقة بمشاريعها التي يتم تنفيذها من قبل طرف ثالث.
- عند بناء البنية التحتية، يجب على الشركة أن تحاول الحد من الآثار الاجتماعية والاقتصادية السلبية الناتجة عن اقتناء الأراضي أو القيود المفروضة على الوصول إلى الأراضي للمجتمعات المحلية.
- عند العمل على أي مشروع، يتم تشجيع الشركة على المساهمة في كافة آليات معالجة الشكاوى المطبقة حتى تتمكن المجتمعات المحلية من إثارة أي قضايا تتعلق بالأراضي.

## التشاور وإشراك المجتمعات المحلية ومعالجة الشكاوى

- يجب أن تسعى الشركة لرسم خرائط لأصحاب المصلحة المحليين المعنيين أو المتأثرين بالمشروع.
- منذ المرحلة المبكرة للمشروع، يجب على الشركة إقامة حوار مع أصحاب المصلحة، وخاصة ممثلي المجتمعات المحلية المتأثرين بالمشروع.
- يجب أن تضع الشركة آلية فعالة لمعالجة الشكاوى يسهل الوصول إليها من قبل المجتمعات المحلية.
- يجب على الشركة وضع خطط إصلاح مناسبة للرد على الشكاوى المقدمة من قبل المجتمعات المحلية.

للـسكان الأـصليين  
حقوق في الأراضـي  
حيث يعيشون و/أو  
يزرعون [...].



النجاحات  
الحقيقية  
هي تلك  
التي نتقاسمها