

VINCI JUHEND

INIMÕIGUSTE KOHTA



Oleme võtnud oma kohustuseks austada inimõigusi kõikjal, kus tegutseme.

SISUKORD

Kohustused, mis on kooskõlas meie kultuuri ja tegutsemisviisiga	4
Meie lähenemisviis	5
Suuniste koostamise põhimõtted	7
VINCI suunised	9



01

TÖÖTAJATE RÄNNE JA VÄRBAMISTAVAD

- Värbamisega seotud kulud ja võlad
- Töölepingute asendamine
- Tööluba, isikut tõendavad dokumendid, viisa, pass ja väljasõiduvõõr

10
10
11
11

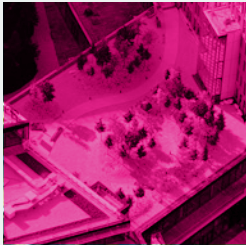


02

TÖÖTINGIMUSED

- Töötasu
- Tööaeg
- Tasustatav puhkus ja muud hüvitised
- Töötajate esindus
- Alaealise tööle võtmine
- Diskrimineerimine
- Töötervishoid ja tööohutus
- Ohutus

12
12
12
13
13
13
13
14
14



03

ELAMISTINGIMUSED

- Elamistingimusi käsitlevad standardid: tervis, turvalisus ja ohutus
- Liikumisvabadus, nõustamine ja kaebuste käsitlemine

15
15
15



04

INIMÕIGUSTEGA SEOTUD TAVAD VÄÄRTUSAHELAS

- Teadlikkuse parandamine, riskide kindlakstegemine ja lepingute sõlmimine

16
16



05

KOHALIKUD KOGUKONNAD

- Sotsiaal- ja keskkonnaküsimused
- Maakasutusega seotud küsimused
- Nõustamine, kohalike kogukondade kaasamine ja kaebuste käsitlemine

17
17
17
18

KOHUSTUSED, MIS ON KOOSKÕLAS MEIE KULTUURI JA TEGUTSEMISVIISIGA

Iga majanduslik projekt on alati seotud sotsiaalse projektiga

VINCIs läheneme tulemuslikkusele globaalselt. Lisaks sellele, et hindame oma projektide tulemuslikkust nii tehnilisest kui ka finantsilisest vaatepunktist, peame oluliseks nende sotsiaalset, keskkondlikku ja ühiskondlikku lisandväärtust. Selline vastutustundlik lähenemine on lahutamatu seotud meie tegevusega linna- ja regionaalarendusprojektide valdkonnas, sest meie projektid on pikaajalised ja avaldavad olulist mõju meid ümbritsevatele kogukondadele.

Samuti ei piirdu meie ettevõtete tulemuslikkus vaid finantstulemustega: oleme veendunud, et kestev majandusedu käib käsikäes ambitsioonikate humaansete eesmärkidega. Sellele veendumusele tugineb meie ühine eesmärk, mida soovime jagada kõikide oma sidusrühmadega. Nagu ütleb meie hüüdlause: „Jagatud edu on tõeline edu“.

Inimõigused ja humanistlikud väärtused

Tähelepanu, mida osutame inimõigustele, on meie humanistliku kultuuri lahutamatu osa. Seame esikohale alati inimesed, mitte süsteemid. Oleme veendunud, et meie töötajad on meie peamine vara: tänu nende omadustele ja pühendumusele saavad meie ettevõtted luua uut väärtust oma projektides ja objektidel. Meie detsentraliseeritud organisatsioon ja juhtimisstiil tulenevad otseselt nendest humanistlikest väärtustest: nendega väärtustame individuaalset ja kollektiivset algatust kohapeal; need tuginevad usaldusel, austusel ja solidaarsusel, et toetada meie töötajate professionaalset arengut.

Püüdleme selle poole, et seda visiooni ei jagaks mitte ainult meie enda töötajad, vaid ka kõikide meie projektides ja objektidel tegutsevate kohalike partnerite ja alltöövõtjate töötajad.

Suunised, mis täiendavad VINCI manifestis deklareeritud kohustusi

Meie inimõigusi käsitlevad suunised täiendavad VINCI manifesti, mis hõlmab kõiki ettevõtte vastutuse valdkondi: koostöö sidusrühmadega, eetika, sotsiaalne, ühiskondlik ja keskkonnavastutus ning töötervishoid ja tööohutus.

Meie ühiseid kohustusi koondav manifest kehtib kõikides kontserni ettevõtetes, olenemata nende tegevusalast ja asukohariigist. Kõik VINCI juhid peavad seisma hea selle eest, et tagada kontserni usaldusvärsus ja täita sidusrühmade ees võetud kohustused. Inimõigusi käsitlevad suunised on universaalse iseloomuga kõikide kontserni ettevõtete jaoks.

MEIE LÄHENEMISVIIS

Rahvusvahelise arengu toetamine

Oleme rahvusvaheline kontsern, mis tegutseb üha enamates riikides, kus me anname oma objektidel ja ettevõtetes tööd paljudele inimestele, värvates neid otse või alltöövõtjate kaudu. Ehkki organisatsiooniline ja töökeskkond võivad riigiti oluliselt erineda, **oleme kõikjal kohustatud austama nende inimeste õigusning meie projektidest ja tegevusest mõjutatud kohalike kogukondade huve.**

Seetõttu püüame rakendada kohalikke eeskirju ning inimõigusi käsitlevaid ühiseid põhimõtteid ja suuniseid kontserni kõikides tegevusriikides, kõikides tegevusvaldkondades ja kõikides ettevõtetes.

Need põhimõtted ja suunised põhinevad:

- kohustusel rakendada rahvusvahelisi standardeid, mille nõudeid VINCI ja selle ettevõtted järgivad, eriti ÜRO ettevõtluse ja inimõiguste juhtpõhimõtteid (vt lk 7);
- meie oma eeskirjadel, mille oleme kehtestanud nende alusdokumentide põhjal, kohandades neid meie tegevuse ja projektide tegelike tingimustega.

Vastamine turu ja klientide ootustele läbipaistvuse suhtes

Suurettevõtted peavad pöörama erilist tähelepanu meetmetele, mida nad inimõiguste rikkumise ärahoidmiseks rakendavad. Rikkumisi võivad põhjustada ettevõtted ise või need võivad olla kaudselt seotud ettevõtte tegevusega, näiteks alltöövõtjate kasutamisega. Rikkumise oht on eriti suur juhul, kui ettevõtted tegutsevad riikides, kus inimõigustest ei peeta alati kinni. Selline börsil noteeritud kontsern nagu VINCI, kelle tegevust rahvusvahelisel turul analüüsivad ja jälgivad investorid ja analüütikud, peab rakendama läbipaistvaid meetmeid selliste riskide vältimiseks.

Läbipaistvus vastab ka meie klientide ootustele. See aspekt on eriti oluline juhul, kui meie projekte rahastavad rahvusvahelised investorid, kes ootavad meilt täpsete ja ammendavate kriteeriumide kehtestamist inimõiguste kaitsmiseks ja tõestust, et me oma kohustusi selles valdkonnas ka täidame.

Üldiselt öeldes ei ole oluline, milline on lepinguline raamistik, sest viis, kuidas me käsitleme inimõigusi, ja kohustused, mille oleme võtnud, on meie klientide silmis meie konkurentsieelis. Need kohustused annavad tunnistust sellest, et me tegutseme sotsiaalselt vastutava kontsernina, mis tunneb muret oma ettevõtete objektidel tegutsevate töötajate töö- ja elamistingimuste pärast. See näitab ka seda, et me tegutseme kohalike kogukondade huve silmas pidades, hoides oma tegevuse ebasoodsat mõju kontrolli all ja püüdes avaldada kohalikule elanikkonnale positiivset mõju.

„Hoolsuskohustus“:

nõue, mis on muutumas üha olulisemaks nii kodanikuühiskonnas kui ka rahvusvahelistes ettevõtetes

Ühiskonna ootused ettevõtetele inimõigustest kinnipidamise suhtes on pidevalt kasvamas. Seda suundumust väljendavad aastal 2011 vastu võetud ÜRO ettevõtluse ja inimõiguste juhtpõhimõtteid, mis hõlmavad ettevõtete ja riikide asjaomaseid kohustusi ning õiguskaitsevahendeid, mida isikud, kelle inimõigusi on rikutud, saavad kasutada.

Neid ÜRO juhtpõhimõtteid, mille on üle võtnud ka muud suured rahvusvahelised organisatsioonid, peetakse praegu ettevõtetele eeskujuks, mille järgi nad saavad joonduda, kui analüüsivad oma tegevuse mõju inimõigustele. Eelkõige rõhutatakse neis „hoolsuskohustust“, mida ettevõtted peavad selles valdkonnas rakendama. See kehtib eriti rahvusvaheliste ettevõtete puhul, kes tegutsevad riikides, kus inimõigusi peetakse ohustatuks. Tänapäeval kajastavad paljud valitsused hoolsuskohustuse põhimõtet riiklikes õigusaktides.

Meie maine kaitsmine

Globaliseerunud maailmas tuleneb ühe kontserni maine iga sinna kuuluva ettevõtte ja isegi iga projekti mainest.

Ühes riigis või ühel objektil toimunud sündmus võib mõjutada kontserni ülemaailmset kuvandit meedia ja uudisvõrkude kaudu, mis on samuti ülemaailmsed.

SUUNISTE KOOSTAMISE PÕHIMÕTTED

Lähtepunkt – rahvusvahelised standardid

Rahvusvahelised organisatsioonid, nagu ÜRO, Majanduskoostöö ja Arengu Organisatsioon (OECD) ning Rahvusvaheline Tööorganisatsioon (ILO), on koostanud rahvusvahelised inimõiguste standardid, mida VINCI kohustub täitma.

Nii allkirjastas kontsern juba 2003. aastal vabatahtlikult ÜRO ülemaailmse kokkuleppe, millega kohustub austama inimõigusi rahvusvahelisel tasandil ja mitte aitama kaasa inimõiguste rikkumisele.

Raamdokument, mis on koostatud koos kontserni äriüksustega

VINCI on koostanud kogu kontsernis kehtiva raamdokumendi, mis põhineb ÜRO juhtpõhimõtetel, peamistel rahvusvahelistel konventsioonidel ning spetsiaalsetel uuringutel, millega analüüsiti ebasoodsate mõjude riski inimõigustele eri geograafilistes piirkondades. Samuti on VINCI tuginenud kontsernis juba kasutusel olevatele tööriistadele (heade äritavade kogumik koostöö valdkonnas; International Labor Accomodation and Welfare Standards de Soletanche Freyssinet).

Selle töö tegi ära kontserni personaliosakond ja selle allüksused koos huvitatud osapooltega, et määratleda kõiki ettevõtteid ühendavad teemad, peamised inimõigustega seotud riskid ning põhimõtted ja käitumisviisid, mida tuleb nende riskide ärahoidmiseks rakendada.

Töö tulemusena on VINCI-s olemas töövahend, mida saavad kasutada kõik töötajad, kes tegelevad inimõigusi puudutavate küsimustega kõikides riikides, kus kontsern tegutseb.

Peamised rahvusvahelised konventsioonid ja standardid, mida me järgime:

- Inimõiguste ülddeklaratsioon.
- Kodaniku- ja poliitiliste õiguste rahvusvaheline pakt.
- Majanduslike, sotsiaalsete ja kultuurialaste õiguste rahvusvaheline pakt.
- Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) aluskonventsioonid.
- OECD suunised rahvusvahelistele ettevõtetele.
- ÜRO ettevõtluse ja inimõiguste juhtpõhimõtted.

Ühise arutelu tulemusena tegime kindlaks viis valdkonda, kus VINCI tegevus võib avaldada olulist mõju inimõigustele.

Need viis valdkonda hõlmavad projekti kogu elutsükli, alates hanketeatele vastamisest ning ehitusobjekti ja -tööde ettevalmistusest kuni objekti üleandmiseni ja kasutuselevõtuni. Igas valdkonnas määratleti konkreetsed olukorrad ja neile vastavad tegevused ehk „suunised“. Need on VINCI suunised, mis võivad aja möödudes täieneda.



Tulevikku vaatavad sammud

Nende suuniste koostamist ei peaks käsitlema kui sunnimeedet, vaid kui tulevikku vaatavat algatust. VINCI ettevõtted, kes puutuvad kokku riigiti väga erinevate kohalike olukordadega, mida nad sageli ei saa mõjutada, eriti, kui ettevõtte alles alustab oma tegevust konkreetses piirkonnas, saavad nüüd tugineda selgetele ja konkreetsetele soovitudele inimõiguste rikkumise ärahoidmiseks. Suunised on orientiiriks inimõiguste rikkumisega kokku puutuvatele töötajatele, kes saavad hinnata oma üksuse tegevust ja määratleda aspektid, mida saab paremaks muuta. Nende rakendamine peab alati käima käsikäes teadlikkuse parandamise, koolituse ja parimaid tavaid puudutava teabe jagamisega, et kujundada selles valdkonnas ennetuskultuur, nagu seda on tehtud näiteks tööohutuse vallas.

VINCI SUUNISED

TÖÖTAJATE RÄNNE JA VÄRBAMISTAVAD

Värbamisega seotud kulud ja võlad
Töölepingute asendamine
Tööluba, isikut tõendavad dokumendid, viisa, pass ja väljasõiduvõõr

TÖÖTINGIMUSED

Töötasu
Tööaeg
Tasustatav puhkus ja muud hüvitised
Töötajate esindus
Alaealise tööle võtmine
Diskrimineerimine
Töötervishoid ja tööohutus
Ohutus

ELAMISTINGIMUSED

Elamistingimusi käsitlevad standardid: tervis, turvalisus ja ohutus
Liikumisvabadus, nõustamine ja kaebuste käsitlemine

INIMÕIGUSTEGA SEOTUD TAVAD VÄÄRTUSAHELAS

Teadlikkuse parandamine, riskide kindlakstegemine ja lepingute sõlmimine

KOHALIKUD KOGUKONNAD

Sotsiaal- ja keskkonnaküsimused
Maakasutusega seotud küsimused
Nõustamine, kohalike kogukondade kaasamine ja kaebuste käsitlemine



01 TÖÖJÕU RÄNNE JA VÄRBAMISTAVAD

Oma tegevuse raames peame mõnikord värbama võõrtöötajaid. Selliste töötajate värbamine toob kaasa mitmesuguseid olukordi olenevalt tingimustest, milles ränne aset leiab (reis, asjaajamine, värbamine, majutus jne). Inimõiguste rikkumise juhud võivad tuleneda nii konkreetsetest värbamisviisidest kui ka rännet käsitlevatest riiklikest õigusaktidest. Suuniste selles osas on kirjeldatud konkreetseid samme, mida tuleb astuda, et hoida ära sunniviisilise töö kasutamine, olenemata sellest, kas värbaja on kontsern ise või mõni tööd vahendav asutus. Tärniga (*) tähistatud suunised ei kehti lühiajaliste projektide korral ning on asjakohased üksnes teatud tundlikes geograafilistes piirkondades.

Värbamisega seotud kulud ja võlad

- Kandidaatidelt on keelatud võtta mis tahes tasu valiku, värbamise ja töölevõtmise etappidel.
- Töövahendusasutustega sõlmitavad lepingud peavad sisaldama sätet, mis keelab nõuda kandidaadilt värbamistasu maksmist.
- Töövahendusasutused peavad tagama kliendist ettevõttele oma värbamistegevuse läbipaistvuse, eriti nendes küsimustes, mis puudutavad agentide, allagentide ja vahendajate kaasamist ning nende tasu ja töötingimusi.
- Kontsern ja sellega koostööd tegevad töövahendusasutused peavad tagama, et kandidaate teavitatakse sellest, et nad ei ole kohustatud maksma mingeid tasusid ühelgi värbamisprotsessi etapil.
- Võõrtöötajatel peab olema juurdepääs konfidentsiaalsetele kanalitele, mille kaudu nad saavad esitada kaebusi värbamistasude nõudmise kohta.

Töölepingute asendamine

- Kontsernis on rangelt keelatud sunni- ja eksitavate meetodite kasutamine ning teabe esitamata jätmine värbamisprotsessi ajal.
- Võõrtöötajale tuleb esitada leping, mis on koostatud talle arusaadavas keeles ja mille tingimused on talle enne töökohale asumist lahti seletatud.
- Kontsern peab tagama, et töövahendusasutus, vahendaja või kontsern ise teavitab töötajaid nõuetekohaselt kõikidest töö- ja elamistingimustest.

Tööluba, isikut tõendavad dokumendid, viisa, pass ja väljasõiduviisa

- Kontsernil ei ole õigust hoida kinni töötaja reisidokumenti, isikut tõendavat dokumenti ega ühtegi muud isiklikku eset.
- Kontsern peab tagama igale töötajale turvaliselt lukustatava kapi, kus ta saab hoida oma isiklikke dokumente ja väärtasju.*
- Kontsern võib kasutada töötaja originaaldokumente üksnes juhul, kui see on rangelt nõutav registreerimistoimingute tegemiseks riiklikes või kohalikes ametiasutustes. Kui registreerimine on tehtud, tuleb dokumendid viivitamata töötajale tagastada.
- Töötajal peab olema õigus tööleping igal ajal lõpetada (mõistliku etteteatamisajaga), ilma et tema suhtes rakendataks haldus- või finantssanktsioone (nt töötasu kinnipidamine või maksmata jätmine). See õigus peab olema sätestatud töötajaga sõlmitud töölepingus.



02 TÖÖTINGIMUSED

Oma tegevuse raames tagame töötajatele töötervishoiu ja tööohutuse, järgides eesmärki „Null õnnetust“ ning tasakaalustatud juhtimissüsteemi diskrimineerimisest vabas töökeskkonnas.

Selles osas käsitletakse töötajate sotsiaalsete põhiõiguste võimaliku rikkumise ohte, mis võivad tuleneda ebapiisavast hoolsusest töötingimuste tagamise suhtes. Iga teema kohta koostatud suunised kirjeldavad meetmeid ja tegevusi, mida tuleb võtta selleks, et kaitsta töötajaid nende töökohal sotsiaalsete põhiõiguste rikkumise ohu eest.

Tärniga (*) tähistatud suuniseid ei kohaldata vahetustega töö korral ja naftaplatvormidel töötavate töötajate suhtes, sest neile on kehtestatud spetsiifiline tasustamis- ja kompensatsioonisüsteem (preemiad, lisatasud, hüvitised sularahas või loonustasuna, tasustatud puhkus jmt).

Töötasu

- Kontsern peab järgima töötasu alammäära käsitlevaid riiklikke õigusakte, kui need on kehtestatud.
- Töötasu peab vastama töötatud töötundidele, eriti kui tegemist on ületunnitööga.*
- Töötajatele tuleb töötasu maksta õigel ajal ja korrapäraselt, töötasu tuleb soovitatavalt kanda otse töötaja arvelduskontole.
- Töötasust kinnipeetavad maksed peavad olema põhjendatud, mõistliku suurusega ja töötajale selgelt lahti seletatud.

Tööaeg

- Kontsern peab järgima tööaega ja ületunnitööd käsitlevaid riiklikke õigusakte, kui need on kehtestatud. Ületunnitööle kehtestatud piirangutest tuleb kinni pidada, isegi kui töötaja ise palub võimaldada tal ületunnitööd teha.
- Kontsern on kohustatud pidama tööajatabelit nädala lõikes ja jälgima selle täitmise õigsust.
- Ületunnitöö eest tuleb maksta vähemalt sama töötasu, mida makstakse tavalise tööaja eest.*
- Igal töötajal on õigus vähemalt ühele puhkepäevale nädalas, välja arvatud teatud tüüpi tööde või olukordade puhul, mille jaoks on kehtestatud spetsiaalsed töö- ja puhkeaja eeskirjad.*
- Töötajatel peab olema tagatud võimalus kasutada töö ajal tualettruumi ja pidada puhkepause.
- Töö- ja puhkeaja reeglid tuleb töötajale teatavaks teha kättesaadavas ja mõistetavas vormis kohe pärast tema töökohale asumist.

Tasustatav puhkus ja muud hüvitised

- Kontsern peab järgima tasustatavat puhkust käsitlevaid riiklikke õigusakte.
- Kontsern peab tagama selle, et tööõnnetuse korral oleks töötajad kindlustatud surma või püsiva töövõimetuse vastu töö tegemise riigis.
- Kontsern peab välja arendama tervisekindlustusskeemid, kui need töö tegemise riigis puuduvad või ei toimi seal tõhusalt.

Töötajate esindus

- Kontsern peab austama ühinemisvabadust ja kollektiivse läbirääkimise õigust käsitlevaid riiklikke õigusakte.
- Kontsernil ei ole õigust diskrimineerida töötajate esindajaid ega töötajaid, kes soovivad moodustada ametiühingut.
- Kui ühinemisvabadus ja kollektiivse läbirääkimise õigus on seadusega piiratud, peab kontsern soodustama ja mitte takistama töötajate muude ühingute loomist.

Alaealise tööle võtmine

- Kontsern rakendab töölevõetava isiku vanuse alammäära põhimõtteid, mis vastavad riiklikele õigusaktidele, kuid töölevõetav isik ei tohi olla noorem kui 15 aastat.
- Kontsern ei võta tööle lapsi, kes on nooremad kui 15 aastat. Lisaks ei võta kontsern tööle lapsi, kes ei ole jõudnud nende riigis kehtestatud kohustusliku hariduse omandamise lõpetamiseks vajalikku minimaalsesse vanusesse, välja arvatud juhul, kui see töö moodustab osa õppeprogrammist.
- Kontsern ei võta ühtegi alla 18-aastat isikut ohtlikule tööle, eriti maa või vee all, ohtlikel kõrgustel või piiratud ruumides tehtavatele töödele.

Diskrimineerimine

- Kontsern võitleb igasuguse diskrimineerimise vastu töötajate värbamisel, töösuhetes ja professionaalsel arengul.
- Kontsern kohustub rakendama meeste ja naiste võrdsete võimaluste põhimõtet.
- Kontsern püüdleb selle poole, et arendada mitmekesisuse edendamise programme ja parandada töötajate teadlikkust diskrimineerimise kohta.
- Võimaluse piires püüdleb kontsern selle poole, et ühtlustada samal objektil töötavate võõrtöötajate töötingimused.
- Kontsern teeb jõupingutusi kaebuste käsitlemise meetodite juurutamiseks, et töötajad saaksid neid õiguskaitsevahendeid tõhusamalt kasutada.

Töotervishoid ja tööohutusl

- Kontsern peab välja töötama töotervishoiu ja tööohutusega seotud põhimõtted, mis hõlmaksid kõiki kontserni ehitusobjektidel tegutsevaid töötajaid olenemata nende tööalasest staatusest.
- Kontsern peab tagama iga kategooria töötajatele korrapärase ohutuslase koolituse.
- Kõik töötajad peavad olema varustatud isikukaitsevahenditega, mis vastavad täidetavale tööülesandele.
- Töötajatele peab olema tagatud juurdepääs tualettruumile ja toitlustuskohale (v.a mobiilsel töökohal).
- Iga tööülesandega peab kaasnema riskihindamise protseduur, mille eesmärk on tuvastada ja ohjata võimalikke riske parimal võimalikul viisil.
- Kontsern peab kehtestama usaldusväärse süsteemi tööõnnetustest ja kutsehaigustest teatamiseks. Süsteem peab hõlmama alltöövõtjate statistilisi andmeid ja võtma arvesse kontserni konsolideeritud näitajaid.
- Kontsern peab välja töötama tervisekaitsepoliitika, mis on suunatud ilmnevate terviseohtude ja psühhosotsiaalsete ohutegurite kõrvaldamisele.

Ohutus

- Kontsern on kohustatud kaitsma oma hooneid ja neis viibivaid töötajaid igasuguse vaenutegevuse eest.
- Kontsern peab tagama töötajate ohutuse töö tegemise ajal, aga ka ajal, mil nad viibivad oma majutuskohades, kui need kuuluvad kontserni vastutusalasse.
- Töötajaid tuleb teavitada kontserni turvalisuse tagamise kavast.
- Töötajad peavad omakorda vankumatult järgima kontserni kehtestatud ohutusstandardeid.
- Turvameetmete kasutuselevõtmisel tuleb silmas pidada inimõigusi ja põhivabadusi.
- Enne turvameetme kasutuselevõtmist peab kontsern võimaluse piires korraldama turvariskide hindamise tagamaks selliste meetmete võtmise, mis vastavad kontserni tegevuse turvalisuse kontekstile.
- Kontsern peab oma sidusrühmadega korrapäraselt arutama turvameetmete olukorda.
- Kontsernil peab olema selgesti määratletud süsteem turvameetmete rakendamise ja inimõiguste võimaliku rikkumisega seotud kaebuste vastuvõtmiseks ja käsitlemiseks.



03 ELAMISTINGIMUSED

Kui ettevõtted pakuvad oma töötajatele majutusvõimalust, siis peavad nad tagama elanike füüsilise turvalisuse ja ohutuse. Elamistingimused peavad vastama töötajate põhivajadustele (nt toidutegemise võimalused, juurdepääs kraani- ja joogiveele, tualettruumid, hügieenivõimaluse ja privaatsus).

Selles suuniste osas käsitletakse töötajate majutamiseks eraldatud püsivaid ehitisi ning neid suuniseid ei kohaldata ajutiste ja teisaldatavate ehitiste suhtes. Siin määratletakse aspektid, mida tuleb järgida, ja sammud, mida tuleb astuda, et tagada töötajatele korralikud elamistingimused, mis vastavad asjakohastele rahvusvahelistele standarditele.

Elamistingimusi käsitlevad standardid: tervis, turvalisus ja ohutus

- Kontsern peab tagama töötajatele turvalised, puhtad ja hügieenilised elukohad, kus on olemas kraani- ja joogivesi, nõuetekohased sanitaaringimused ja vajaduse korral kliimaseade.
- Kontsern peab tagama töötajatele isikliku ruumi ja eraelu puutumatus. Igale töötajale peab kontsern võimaldama ka turvaliselt lukustatava kapi.
- Kontsern peab järgima kõiki asjakohaseid ehituseeskirju, sealhulgas ühiselamuid käsitlevaid eeskirju.
- Kontsern peab rakendama asjakohast haldussüsteemi, et tagada ruumide järjepidev puhtus ja turvalisus.
- Kontsern peab võimaluse korral tasuta tagama töötajatele selliste teenuste kättesaadavuse nagu pesumaja ja internetiühendus. Kui töötajate majutuskohas pakutavad teenused ei ole tasuta (nt toidupood, telefon jmt), siis ei tohi kontsern saada nende teenuste pealt tulu.
- Kontsern peab arvesse võtma võõrtöötajate erinevaid toitumislaseid vajadusi, korraldama võimaluse korral sobivate toitute pakkumise ja esitama toidu kohta tõest teavet.

Liikumisvabadus, nõustamine ja kaebuste käsitlemine

- Kontsern ei tohi hoiustada isikut tõendavaid dokumente. Kui võõrtöötajad väljendavad ise selgesõnaliselt soovi, et tööandja hoiustaks nende dokumente turvalisuse kaalutlustel, siis tuleb kehtestada lihtsad ja selged toimingud selleks, et töötajad saaksid oma dokumendid igal ajal kätte.
- Kontsern peab tagama igale majutuskohas elavale töötajale turvaliselt lukustatava hoiukapi.
- Kontsern peab tagama, et mis tahes piirangud, mis on kehtestatud töötajate vabale liikumisele majutuskohas ja väljaspool seda, on hädavajalikud ja nõuetekohaselt põhjendatud.
- Kontsern peab tegema töötajatega koostööd küsimustes, mis puudutavad nende majutamise korraldamist eluruumides.
- Kontsern peab kehtestama ka kaebuste esitamise süsteemi, mis on töötajatele lihtsasti kättesaadav.



04 INIMÕIGUSTE TAVAD VÄÄRTUSAHELAS

Et hoida ära inimõiguste rikkumise ohtu meie väärtusahelas, peame hästi tundma meie projektidesse kaasatud lepingupartnerite juhtimispõhimõtteid. Seega on tegemist pideva protsessiga, mis annab tulemusi pikaajalises perspektiivis.

Nendes suunistes on esitatud lähenemine, millega soovime oma väärtusahelat järk-järgult tugevdada. VINCI inimõiguste suunistes määratakse kindlaks sammud, mida kontserni ettevõtted saavad selle eesmärgi saavutamiseks. Väärtusahela all peame silmas meie alltöövõtjaid. Kontsessiooniskeemide kasutamise korral on hõlmatud ka kontsessioonilepingu pooled ehk ehituslepingu allkirjastanud ettevõtte või ettevõtete rühm ja haldusettevõtte.

Teadlikkuse parandamine, riskide kindlakstegemine ja lepingute sõlmimine

- Kontserni juhtide teadlikkuse parandamine inimõiguste võimaliku rikkumise kohta, mis on seotud projekti kaasatud pea- ja alltöövõtjate tegevusega.
- Kõige olulisemate inimõiguste rikkumisega seotud probleemide määramine, mis tulenevad projekti kaasatud pea- ja alltöövõtjate tegevusest.
- Selgesõnaline viitamine inimõigustega seotud teemadele hankemenetluses ja lepingutes, mis sõlmitakse projekti kaasatud pea- ja alltöövõtjatega.



05 KOHALIKUD KOGUKONNAD

Ehitus- ja taristuprojektid võivad avaldada olulist mõju kohalikele kogukondadele. Üldjuhul lasub mõjutatud kogukondadega suhtlemise kohustus esimeses etapis kliendil. Kuid kontsessioonääridel ja ehitusettevõtetel on samuti oma vastutus. Nad peavad tegema kliendiga tihedat koostööd, et teha kindlaks, hoida ära ja vähendada ebasoodsat mõju, mida oma tegevusega keskkonnale ja kohaliku kogukonna elatusvahenditele avaldavad. Suuniste selles osas on esitatud üksikasjalikud soovitused kohalike kogukondade põhiõiguste rikkumise ärahoidmiseks ja selleks, et vähendada võimalikku ebasoodsat mõju, millega ettevõtte võib kohaliku kogukonnaga koostöö tegemisel kokku puutuda. Nende soovitude rakendamine on vajalik suurte taristu-, kontsessiooni- või ehitusprojektide puhul.

Sotsiaal- ja keskkonnaküsimused

- Kontsern peab püüdma võimalikult aegsasti määratleda oma projektide võimaliku ebasoodsa mõju kohalikele kogukondadele, selgitades välja võimalikud riskid ja hinnates kogukonnale avaldatavat mõju.
- Kontsern peab püüdlema selle poole, et töötada välja tegevuskava, milles on esitatud üksikasjalikud tegevused ebasoodsate sotsiaalsete, keskkonnavalaste ja majanduslike tagajärgede vähendamiseks, ohjamiseks ja/või hüvitamiseks, samas tuleb määratleda võimalikud tegevussuunad ja meetmed, mis on suunatud projektide võimalikult suure soodsa mõju avaldamisele kohalikele kogukondadele.
- Kontsern peab hindama oma tegevuse soodsaid sotsiaalmajanduslikke tagajärgi konkreetsetes piirkonnas ja rakendama meetmeid nende mõjude tugevdamiseks (nt madala kvalifikatsiooniga kohalike töötajate koolitamine ja töölevõtmine, kohaliku tarneahela kujundamine jmt).
- Projekti lõppedes peab kontsern võimaluse korral püüdma korraldada oma toomisrajatised ümber kohalikule kogukonnale vajalikeks rajatisteks (näiteks tervise- või kogukonnakeskuseks, puhkealaks jne).

Maakasutusega seotud küsimused

- Kontsern peab arendama ja ellu viima projekte, millega kaasneb võimalikult vähe füüsilist teisaldamist ja/või majanduslikku mõju.
- Kontsern peab läbi vaatama ja aru saama kõikidest maakorraldus- ja teisalduskavadest, mis on seotud tema projektidega ja mida rakendavad kolmandad isikud.
- Taristuehituse korral peab kontsern arvesse võtma ja vähendama ebasoodat sotsiaalset ja majanduslikku mõju, mis tuleneb maa eraldamisest või maale juurdepääsu või selle kasutamise piiramisest kohalikele elanikele.
- Projekti elluviimisel peab kontsern aitama kaasa igasuguse kaebuste esitamise süsteemi kasutuselevõtmisele objektile, et kohalikel kogukondadel oleks võimalik esitada ja lahendada maakasutusega seotud küsimusi.

Nõustamine, kohalike kogukondade kaasamine ja kaebuste käsitlemine

- Kontsern peab registreerima projekti kaasatud või sellest mõjutatud kohalikud sidusrühmad.
- Kontsern peab juba projekti algetapis alustama dialoogi oma sidusrühmadega, sealhulgas projektist mõjutatud kogukondade esindajatega.
- Kontsern peab looma tõhusa kaebuste käsitlemise süsteemi, mis on mugav ja lihtsasti kättesaadav kohalikele kogukondadele.
- Kontsern peab kehtestama asjakohase parenduskava kohalike kogukondade esitatud kaebuste lahendamiseks.

Põlisrahvastel on õigus maale,
millel nad elavad
ja/või mida nad harivad [...].



R E A L
SUCCESS
I S T H E
SUCCESS
YOU SHARE

VINCI

1973, boulevard de La Défense
CS 10268
F-92757 Nanterre Cedex
Tel.: +33 1 57 98 61 00
www.vinci.com

INIMÕIGUSED – VINCI JUHEND – 20.04.2017

