

VINCI

IHMISOIKEUSOPAS





Meidän on toimittava
kaikkialla ihmisoikeuksia
kunnioittaen.

TIIVISTELMÄ

Yrityskulttuuriimme ja toimintatapoihimme sitoutuminen	4
Lähestymistapamme	5
Ihmisoikeusoppaamme laadintaperusteet	7
Vincin ihmisoikeusohjeet	9



01

TYÖVOIMAN MAAHANMUUTTO JA REKRYTOINTIKÄYTÄNNÖT

Rekrytointipalkkiot ja -kustannukset	10
Työsopimusten korvaaminen	11
Työlupa, henkilöllisyystodistukset, viisumi, passi ja maastapoistumisviisumi	11



02

TYÖOLOSUHTEET

Palkkatasot	12
Työaika	12
Vuosiloma ja muut sosiaalietuudet	13
Henkilöstön edustajat	13
Alaikäisten työntekijöiden työllistäminen	13
Syrjintä	13
Työterveys ja -turvallisuus	14
Työmaan turvallisuus	14



03

ELINOLOSUHTEET

Työyhteisöstandardit: terveys, turvallisuus, turvatoimet	15
Liikkumisvapaus, kuuleminen ja valitusten käsittely	15



04

IHMISOIKEUKSIA KOSKEVAT KÄYTÄNNÖT ARVOKETJUSSA

Tietoisuuden lisääminen, riskien tunnistaminen ja sopimusperusteisuus	16
---	----



05

PAIKALLISYHTEISÖT

Sosiaaliset ja ympäristölliset haasteet	17
Maankäytölliset haasteet	17
Yhteistoiminta, paikallisyhteisöjen sitouttaminen ja valitusten käsittely	18

YRITYSKULTTUURIIMME JA TOIMINTATAPOIHMIMME

Taloudelliseen hankkeeseen liittyy aina sosiaalinen hanke

VINCI -konsernilla on globaalisti yhtenäinen näkemys tuloksetekemisestä. Meille projektitulos ei ole vain tekninen ja taloudellinen asia. Jokaista hanketta mitataan myös sosiaalisin, ympäristöllisin ja yhteiskunnallisin perustein. Tätä yhtenäistä ja vastuullista näkemystä sovelletaan sekä kaupunkialueiden että hajaseutujen hankesuunnittelussa, sillä hankkeillamme on pitkäkestoisen vaikutukset niitä ympäröiviin alueisiin ja yhteiskuntiin. Liiketoimintojemme menestystä ei myöskään mitata pelkästään taloudellisin mittarein. Uskomme vahvasti siihen, että taloudellinen onnistuminen muodostuu kunnianhimoisesta ja ihmimillisestä tekemisestä. Tämä vakaumus innoittaa yhteistä tavoitettamme ja haluamme julistaa sen kaikille sidosryhmillemme. Iskulauseemme kuuluu seuraavasti: ”Todellinen menestys on tarkoitettu jaettavaksi kaikille.”

Ihmisoikeudet ja inhimilliset arvot

Huomion kiinnittäminen ihmisoikeuksiin kuuluu erottamattomana osana inhimilliseen yrityskulttuuriimme. Olemme aina asettaneet työntekijämme ensi sijalle suhteessa järjestelmiin. Uskomme vakaasti, että työntekijämme ovat yhtiömme tärkein voimavara: työntekijöittemme laadukas tekeminen ja vahva sitoutuneisuus ovat yhtiömme kilpailuvaltteja eri hankkeissa ja rakennustyömailla. Hajautettu organisaatiomme ja johtamistapamme juontuvat inhimillisistä arvoista: niissä arvostetaan yksilöllistä ja yhteistä aloitteellisuutta joka organisaatiotasolla. Luottamukseen, kunnioitukseen ja solidaarisuuteen tukeutuen ne edistävät työntekijöidemme kehittymistä urapolullaan. Omien työryhmiemme lisäksi pyrimme jakamaan tätä näkemystä kaikille hankkeisiimme ja työkohteisiimme osallistuvien kumppanien ja paikallisten alihankkijoiden edustajille.

VINCIn Ohjelmajulistuksen sitoumuksia jatkavat ihmisoikeusohjeet

Ihmisoikeusohjeet liittyvät saumattomasti VINCIn Ohjelmajulistukseen, joka kattaa kaikki yritysvastuunme alat: sidosryhmäyhteisön, eettiset asiat, sosiaalisen, yhteiskunnallisen ja ympäristöllisen vastuun sekä työterveyden ja työturvallisuden. Kollektiivisten sitoumustemme kivijalkana Manifesti koskee kaikkia yhtiötämme, toimialasta ja sijoittautumisesta riippumatta. Kaikki VINCIn johtajat pitävät yllä uskoa siihen, että konserni kykenee noudattamaan sitoumuksiaan kaikkia sidosryhmiämme kohtaan. Ihmisoikeusopas on kattavuudeltaan yhtä laaja koko konsernissa.

Kansainvälisen kehityksemme ohjaaminen

Olemme kansainvälinen konserni, joka toimii yhä useammassa maassa, joissa työkohteissamme ja yhtiössämme työskentelee lukuisia ihmisiä joko suoraan rekrytoituina tai alihankkijoidemme välityksellä. Vaikka instituutioympäristö ja työskentelyn puitteet poikkeavat huomattavasti eri maissa, **meidän on toimittava kaikkialla hankkeiden ja toimintamme vaikutuspiiriin kuuluvien paikallisten ihmisten ja yhteisöjen perusoikeuksia kunnioittaen.**

Tätä varten tahdomme noudattaa kaikissa maissa, joissa toimimme, ja kaikilla toimialoillamme ja kaikissa yhtiössämme paikallisen lainsäädännön ohella ihmisoikeuksia koskevien periaatteiden ja ohjeiden yhteistä perustaa.

Yhteisen perustan tuloksena noudatamme:

- sitoumuksia, jotka perustuvat VINCI:n ja sen yhtiöiden noudattamiin kansainvälisiin normeihin, erityisesti Yhdistyneiden kansakuntien liike-elämän ja ihmisoikeuksien perusperiaatteisiin (katso sivu 7);
- omia sääntöjämme, jotka olemme vahvistaneet perustekstien pohjalta soveltaen niitä eri toimialojemme ja hankkeidemme realiteetteihin.

Markkinoiden avoimuuteen ja asiakkaidemme odotuksiin vastaaminen

Suuryhtiöitä seurataan erittäin tarkasti sen suhteen, millaisia toimia ne ottavat käyttöön ihmisoikeusloukkausten ehkäisemiseksi. Loukkauksia voivat aiheuttaa yhtiöt itse, tai ne voivat johtua yhtiöiden toiminnasta välillisesti, muun muassa alihankinnan kautta. Tämä riski on erityisen suuri silloin, kun yhtiöt toimivat maissa, joissa ihmisoikeuksien tiedetään yleisesti olevan uhattuina. VINCI:n kaltaisella pörssilistautuneella suurkonsernilla, jota sijoittajat ja analyytikot tutkivat ja seuraavat kansainvälisillä markkinoilla, on velvollisuus kertoa avoimesti järjestelyistään tällaisten riskien estämiseksi.

Avoimuus on samalla vastaus asiakkaidemme odotuksiin. Näin on erityisesti silloin, kun toteuttamiemme hankkeiden rahoittajina on kansainvälisiä rahoittajia, jotka edellyttävät täsmällisiä ja kattavia kriteerejä ihmisoikeuksien noudattamiselle ja vaativat yhtiöiltä todisteita näiden sitoumuksista asian suhteen.

Yleisemminkin ja kulloisestakin sopimusjärjestelystä riippumatta sitoumuksemme siihen, miten ihmisoikeudet otetaan huomioon, ovat tärkeä positiivisesti eriyttävä tekijä asiakkaisiimme päin. Siten vahvistetaan, että toimimme konsernina sosiaalisesti vastuullisesti ja huolehdimme työkohteidemme työntekijöiden työ- ja elinolosuhteista. Samalla osoitetaan, että toimimme paikallisyhteisöjä kunnioittaen, hallitsemme mahdollisia negatiivisia vaikutuksia ja pyrimme tuottamaan myönteisiä heijastusvaikutuksia paikallisväestön keskuuteen.

“Due diligence -tutkimus”: kansalaisyhteiskunnan ja kansainvälisten instituutioiden yhä voimistuva vaatimus

Kansalaisyhteiskunnassa odotetaan yhtiöltä yhä enemmän toimia ihmisoikeuksien suhteen. Tämä näkyy erityisesti siinä, että vuonna 2011 hyväksyttiin “Yhdistyneiden kansakuntien liike-elämän ja ihmisoikeuksien peruseriaatteen”, jossa tarkennetaan yritysten ja valtioiden vastuu tällä alalla sekä ihmisoikeusloukkauksien uhrien käytettävissä olevat oikeussuojakeinot.

Näitä Yhdistyneiden kansakuntien peruseriaatteita, jotka muut suuret kansainväliset järjestöt ovat omaksuneet, pidetään nykyään vertailukohtana sille, miten yhtiöt huolehtivat ihmisoikeuksiin kohdistuvista vaikutuksistaan. Niissä nostetaan esiin muun muassa “due diligence -tutkimus”, jota yhtiöiden ja erityisesti ihmisoikeuksien kannalta uhanalaisiksi tiedetyissä maissa työskentelevien kansainvälisten konsernien on käytettävä näissä asioissa. Nykyään monet valtiot ovat siirtäneet tämän valvontavelvollisuuden käsitteen omaan lainsäädäntöönsä.

Maineemme suojaaminen

Globaalissa maailmassa konsernin maine riippuu sen yksittäisten yhtiöiden maineesta ellei peräti sen yksittäisten hankkeiden maineesta.

Yhdessä maassa tai yhdessä työkohteessa ilmennyt tapahtuma voi vaikuttaa konsernin yrityskuvaan maailmanlaajuisesti niin ikään globalistuneiden medioiden ja tietoverkkojen välityksellä.

IHMISOIKEUSOPPAAMME LAADINTAPERUSTEET

Kansainväliset normit lähtökohtana

Kansainväliset elimet, kuten Yhdistyneet kansakunnat, Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö (OECD) ja Kansainvälinen työjärjestö (ILO) ovat laatineet ihmisoikeuksia koskevia kansainvälisiä normeja, joita VINCI on sitoutunut noudattamaan.

Konserni on tähän liittyen allekirjoittanut vapaaehtoisesti jo vuonna 2003 Yhdistyneiden Kansakuntien Global Impact -aloitteen, jossa se sitoutuu kunnioittamaan ihmisoikeuksia kansainvälisesti ja valvomaan, ettei se ole osallisena ihmisoikeusloukkauksissa.

Konsernin liiketoiminta-alueiden kanssa yhteistyössä laadittu puiteasiakirja

VINCI on laatinut koko konsernia koskevan puiteasiakirjan käyttäen pohjana Yhdistyneiden kansakuntien peruseriaatteita ja tärkeimpiä kansainvälisiä yleissopimuksia sekä ihmisoikeuksiin eri maantieteellisillä alueilla kohdistuvien kielteisten vaikutusten riskejä koskevaa erityistutkimusta ja tukeutuen samalla VINCI:ssä jo käytössä oleviin työkaluihin (hyvien käytänteiden kokoelma Cooperate -toiminnan puitteissa; Soletanche Freyssinet -yhtiön International Labor Accommodation and Welfare Standards). Työtä on tehty yhteistyössä verkostoituen konsernin henkilöstöhallinnon asiantuntijoiden ja liiketoimintojen operatiivisen toiminnan edustajien kanssa, jotta on tunnistettu kaikille yhtiöille yhteiset aihealueet, merkittävimmät ihmisoikeuksiin liittyvät riskit sekä riskien ehkäisemiseksi omaksuttavat periaatteet ja käyttäytymismallit.

VINCI on tällä tavoin hankkinut itselleen työkalupakin, jota työntekijät voivat suoraan hyödyntää toimiessaan aihepiireissä, jotka liittyvät ihmisoikeuksiin, kaikissa konsernin toimintamaissa.

Tärkeimmät pohjana käytetyt kansainväliset yleissopimukset ja standardit:

- ▶ Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus.
- ▶ Kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus.
- ▶ Taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva kansainvälisen yleissopimus.
- ▶ Kansainvälisen työjärjestön (ILO) perustavanlaatuiset sopimukset.
- ▶ OECD:n suuntaviivat monikansallisille yrityksille.
- ▶ Yhdistyneiden kansakuntien liike-elämän ja ihmisoikeuksien peruseriaatteet.

Yhteisen pohdintamme ansiosta olemme yksilöineet viisi osa-aluetta, joilla VINCI-yritysten toiminnasta voi aiheutua merkittävä vaikutus ihmisoikeuksiin.

Nämä viisi osa-aluetta kattavat hankkeiden koko elinkaaren tarjouskilpailuun osallistumisesta, työmaiden valmistelusta ja rakentamisesta aina käyttöönotto- ja käyttövaiheisiin. Kullakin näistä osa-alueista on tunnistettu konkreettisia tilanteita ja niihin vastaavia toimintakäytäntöjä, joita kutsutaan ”ihmisoikeusohjeiksi”. Ne ovat nimenomaan VINCIlle ominaisia, ja niitä voidaan kehittää edelleen ajan mittaan.



Pyrkimys edistymiseen

Näiden ihmisoikeusohjeiden virallistaminen on nähtävä pyrkimyksenä edistymiseen eikä pyrkimyksenä rankaisemiseen. VINCI -yhtiöt, maasta toiseen voimakkaastikin eroavissa paikallisissa ympäristöissä, joita ne eivät välttämättä hallitse, varsinkaan jos ne ovat toimineet siellä vasta vähän aikaa, voivat nyt tukeutua selkeästi ja yksityiskohtaisesti muotoiltuihin suosituksiin ehkäistäkseen ennalta ihmisoikeusloukkausten riskit. Nämä ihmisoikeusohjeet ovat samalla maamerkkejä, jotka kannustavat ihmisoikeuskysymysten kanssa kosketuksiin joutuneita työntekijöitä laatimaan tilannekatsauksen yksikkönsä käytänteistä ja tunnistamaan kehittämiskohteet. Niiden käyttöönottoon on liitettävä tiedostamis- ja koulutustoimintaa ja tietojen jakamista parhaista käytännöistä, jotta alalle kehittyy ennaltaehkäisyn kulttuuri – samaan tapaan kuin esimerkiksi työturvallisuuden saralla.



TYÖVOIMAN MAAHANMUUTTO JA REKRYTOINTIKÄYTÄNNÖT

Rekrytointipalkkiot ja -kustannukset

Työsopimusten korvaaminen

Työlupa, henkilöllisyystodistukset, viisumi, passi ja maastapoistumisviisumi

TYÖOLOSUHTEET

Palkkatasot

Työaika

Vuosiloma ja muut sosiaalietuudet

Henkilöstön edustajat

Alaikäisten työntekijöiden työllistäminen

Syrjintä

Työterveys ja -turvallisuus

Työmaan turvallisuus

ELINOLOSUHTEET

Työyhteisöstandardit: terveys, turvallisuus, turvatoimet

Liikkumisvapaus, kuuleminen ja valitusten käsittely

IHMISOIKEUKSIA KOSKEVAT KÄYTÄNNÖT ARVOKETJUSSA

Tietoisuuden lisääminen, riskien tunnistaminen ja sopimusperusteisuus

PAIKALLISYHTEISÖT

Sosiaaliset ja ympäristölliset haasteet

Maankäytölliset haasteet

Yhteistoiminta, paikallisyhteisöjen sitouttaminen ja valitusten käsittely



01 TYÖVOIMAN MAAHANMUUTTO JA REKRYTOINTIKÄYTÄNNÖT

Toimintamme yhteydessä voimme tietyissä tilanteissa palkata siirtotyöläisiä. Tällaisten työntekijöiden työllistämiseen liittyy erilaisia realiteetteja maahanmuuton olosuhteista riippuen (matkat, hallintoviranomaiset, rekrytointi, asuminen jne.).

Siirtotyöläisten ihmisoikeusloukkauksia voi aiheutua tietyistä rekrytointikäytännöistä ja maahanmuuttoa koskevasta kansallisesta lainsäädännöstä.

Tämän luvun ohjeissa tarkennetaan toimet, joihin on ryhdyttävä mahdollisiin pakkotyötilanteisiin varautumiseksi – riippumatta siitä, palkkaako työntekijän suoraan konserni vai vuokratyövoiman välittäjäyritys.

Tähdellä * merkitty ihmisoikeusohje ei koske lyhytkestoisia hankkeita ja on voimassa vain tietyillä maantieteellisesti aroilla alueilla.

Rekrytointipalkkiot ja -kustannukset

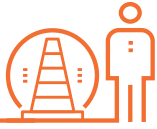
- Hakijoilta ei saa periä mitään maksuja valinta-, rekrytointi- tai palkkausvaiheissa.
- Kaikissa rekrytointitoimistojen kanssa tehtävissä sopimuksissa on oltava hakijoilta perittävät rekrytointikustannukset kieltävä lauseke.
- Rekrytointitoimistojen on tiedotettava avoimesti omista rekrytointikäytännöistään toimistoja käyttäville yhtiöille, erityisesti asiamiesten, apulaisasiamiesten tai välittäjien käytöstä, näiden palkkioista ja näiden toimeksiantojen ehdoista.
- Yhtiön ja sen käyttämien rekrytointitoimistojen on valvottava sitä, että hakijoille ilmoitetaan, ettei heiltä saa veloittaa mitään maksuja missään rekrytointiprosessin vaiheessa.
- Siirtotyöläisillä on oltava pääsy luottamuksellisiin valituksentekokeinoihin rekrytointikustannusten maksamiseen liittyen.

Työsopimusten korvaaminen

- Yhtiö kieltää ehdottomasti harhaanjohtavien tai pakkokeinojen käytön ja velvollisuuksien laiminlyönnit rekrytointiprosessin aikana.
- Siirtotyöläisten on saatava työsopimukset jollain heidän ymmärtämällään kielellä, ja sopimusten kaikki käsitteet ja ehdot on selvitettävä heille selväsanaisesti ennen heidän poistumistaan.
- Yhtiön on valvottava sitä, että kaikki rekrytointitoimisto, välittäjä tai yhtiö itse kertoo työ- ja majoitusolosuhteita koskevat merkitykselliset tiedot työntekijöille oikein.

Työlupa, henkilöllisyystodistukset, viisumi, passi ja maastapoistumisviisumi

- Yhtiö ei saa takavarikoida työntekijöiden matkustusasiakirjoja, henkilöllisyystodistuksia eikä muitakaan henkilökohtaisia tavaroita.
- Yhtiön on järjestettävä työntekijälle lukittavia lokerikkoja hänen henkilökohtaisten asiakirjojensa ja arvoesineidensä suojaamiseksi.*
- Yhtiö saa käyttää alkuperäisiä asiakirjoja vain, kun tämä on ehdottoman välttämätöntä rekisteröintiin paikallisissa tai valtion virastoissa. Heti kun rekisteröinti on suoritettu, asiakirjat on palautettava viipymättä työntekijöille.
- Työntekijöillä on oltava oikeus päättää työsuhde (kohtuullisen irtisanomisajan päätyttyä) milloin tahansa ilman hallinnollisia tai rahallisia rangaistuksia (kuten palkasta pidättäminen tai palkan maksamatta jättäminen). Tämä seikka on mainittava heidän työsopimuksissaan.



02 TYÖOLOSUHTEET

Toimintamme yhteydessä huolehdimme siitä, että takaamme työntekijöillemme työterveyden ja työturvallisuuden, jonka tavoitteena on ”nolla tapaturmaa”, ja tasapainoisen johtamisjärjestelmän ympäristössä, jossa ei ole syrjintää.

Tässä osassa käsitellään sosiaalisten perusoikeuksien loukkausten mahdollisia riskejä, jotka voivat olla seurausta puutteista työolojen valvonnassa. Kutakin aihealuetta varten ihmisoikeusohjeissa yksilöidään lähestymistavat ja toimet, joita noudattamalla voidaan suojautua työntekijöiden sosiaalisten perusoikeuksien loukkausten riskeiltä työpaikalla.

Tähdellä *merkityt ohjeet eivät koske vuorotyötä eivätkä öljynporauslautalla työskenteleviä työntekijöitä, joita varten on voimassa erityiset korvausjärjestelmät (lisät, korvaukset, rahamääräiset tai luontaismuotoiset etuudet, vuosilomat, jne.).

Palkkatasot

- Yhtiön on noudatettava kansallisia lakeja vähimmäispalkasta, mikäli sellaisia on.
- Palkan on vastattava työtunteja, erityisesti ylityötuntien yhteydessä.*
- Työntekijöille on maksettava määräajassa säännöllisesti ja heidän palkkansa on mieluiten maksettava pankkitilille.
- Palkasta tehdyt pidätykset on perusteltava, niiden on oltava suuruudeltaan kohtuullisia ja ne on selitettävä työntekijöillä selvästi.

Työaika

- Yhtiön on noudatettava työaika ja ylityötä koskevaa paikallista lainsäädäntöä, mikäli sellaista on. Ylityötä koskevia rajoituksia on noudatettava, myös silloin, kun työntekijä pyytää lisätyötunteja.
- Yhtiön on säilytettävä ja pidettävä työaikakirjanpitoa viikoittain.
- Ylityötunneista on maksettava palkkaa vähintään samalla tuntipalkalla kuin normaalista työajasta.*
- Jokaisella työntekijällä on oltava oikeus vähintään yhteen lepopäivään viikossa, paitsi tietyissä töissä tai tilanteissa, joissa voidaan soveltaa työaika ja lepoaikoja koskevia erityisiä sääntöjä.*
- Työntekijöille on annettava työpäivän aikana vapaa pääsy saniteettitiloihin sekä taukoja.
- Työaika, lepoaikoja ja taukoja koskevat säännöt on ilmoitettava työntekijöille saavutettavassa ja ymmärrettävässä muodossa heti heidän työpisteeseen tullessaan.

Vuosiloma ja muut sosiaali-etuudet

- Yhtiön on aina noudatettava vuosilomaa koskevia kansallisia lakeja.
- Yhtiön on huolehdittava siitä, että työtapaturmien yhteydessä työntekijöillä on oikeus kuolemantapauskorvaukseen ja pysyvän työkyvyttömyyden etuuksiin toiminnan harjoittamismaassa.
- Yhtiön on pyrittävä kehittämään sairausvakuutusjärjestelmiä, jollei sellaisia ole tai jolleivät ne toimi asianmukaisesti toiminnan harjoittamismaassa.

Henkilöstön edustajat

- Yhtiön on noudatettava kansallisia lakeja yhdistymisvapaudesta ja kollektiivisesta neuvotteluoikeudesta.
- Yhtiö ei saa syrjiä työntekijöiden edustajia eikä työntekijöitä, jotka haluavat muodostaa ammattijärjestöjä.
- Kun laki rajoittaa oikeutta yhdistymisvapauteen ja kollektiivista neuvotteluoikeutta, yhtiön on helpotettava palkansaajien rinnakkaisia edustuskeinoja niiden estämisen sijasta.

Alaikäisten työntekijöiden työllistäminen

- Yhtiöllä on kansallisen lainsäädännön mukaiset periaatteet työhönoton alaikärajasta, joka ei voi olla 15 ikävuotta alempi.
- Yhtiö ei saa palkata alle 15-vuotiaita lapsia. Yhtiö ei myöskään saa työllistää lapsia, jotka eivät ole saavuttaneet yhtiön toimintamaan pakollista oppivelvollisuusiän yläikärajaa, paitsi jos nämä osallistuvat virallisiin oppisopimusohjelmiin.
- Yhtiö ei saa palkata alle 18-vuotiaita henkilöitä työskentelemään vaarallisissa olosuhteissa, kuten maan tai veden alla, vaarallisen korkealla tai suljetuissa tiloissa.

Syrjintä

- Yhtiö torjuu kaikkia syrjinnän muotoja työntekijöidensä työhönotossa, työsuhteessa ja urakehityksessä.
- Yhtiön sitoutuu edistämään naisten ja miesten yhdenvertaisia mahdollisuuksia.
- Yhtiön on pyrittävä kehittämään ohjelmia, joilla edistetään monimuotoisuutta ja edistetään tietoisuutta syrjinnästä oman henkilöstönsä keskuudessa.
- Mahdollisuuksien mukaan yhtiö pyrkii yhtenäistämään samalla työpaikalla työskentelevien siirtotyöläisten työolot.
- Yhtiö pyrkii ottamaan käyttöön valitusten käsittelymekanismeja, jotta palkansaajat saavat käyttöönsä tehokkaita oikeussuojakeinoja.

Työterveys ja -turvallisuus

- Yhtiön on kehitettävä työterveyttä ja -turvallisuutta koskevia periaatteita, jotka kattavat kaikki sen toimipaikoilla työskentelevät henkilöt heidän ammattiasemastaan riippumatta.
- Yhtiön on annettava kaikille työntekijäryhmille säännöllistä työturvallisuuskoulutusta.
- Osoitettuun työtehtävään soveltuvia henkilönsuojaimia on toimitettava kaikille työntekijöille.
- Työntekijöillä on oltava pääsy saniteetti- ja ruokailutiloihin (liikkuvia työmaita lukuun ottamatta).
- Kaikkiin työtehtäviin on sisällytettävä riskienarviointimenettely, jolla tunnistetaan ja hallitaan mahdolliset vaarat mahdollisimman asianmukaisesti.
- Yhtiön on otettava käyttöön luotettava järjestelmä työtapaturmien ja ammattitautien ilmoittamiseksi. Järjestelmään on sisällytettävä alihankkijoita koskevat tilastot konsernin konsolidoituja indikaattoreita käyttäen.
- Yhtiön on pyrittävä kehittämään työterveysperiaatteet, joilla puututaan kehittymässä oleviin terveysuhkiin ja psykososiaalisiin riskeihin.

Työmaan turvallisuus

- Yhtiö sitoutuu suojaamaan tilojaan ja toimipaikalla olevia työntekijöitä kaikelta ilkvallalta.
- Yhtiö valvoo työntekijöiden turvallisuutta työaikana sekä sinä aikana, jonka he viettävät yhtiön vastuulle kuuluvissa asunnoissaan.
- Työntekijät on pidettävä tietoisena yhtiön turvasuunnitelmista. Työntekijöillä on puolestaan velvollisuus noudattaa yhtiön laatimia turvaohjeita poikkeamatta niistä.
- Turvatoimet on otettava käyttöön ihmisoikeuksia ja perusvapauksia kunnioittaen.
- Yhtiön on mahdollisuuksien mukaan ennen turvatoimen käyttöön ottamista tehtävä turvallisuusriskien arviointi (ERS), jotta varmasti ryhdytään toimintaympäristöön soveltuviin toimiin.
- Yhtiön on keskusteltava säännöllisesti turvatoimenpiteiden sidosryhmien kanssa.
- Yhtiöllä on oltava käytössä virallinen turvatoimien käyttöönottoon liittyvien valitusten ja mahdollisten ihmisoikeusloukkausten keruu- ja käsittelyjärjestelmä.



03 ELINOLOSUHTEET

Kun yhtiöt asettavat työntekijöiden käyttöön asuntoja, yhtiöiden on taattava asukkaiden fyysinen turvallisuus ja turva. Asuntojen on täytettävä työntekijöiden perustarpeet (eli ravinto, juoksevan ja juomaveden saatavuus, saniteettivarusteet, hygienia, yksityisyys). Tässä osassa annetut ihmisoikeusohjeet koskevat työntekijöiden käyttöön annettuja kiinteitä asuntoja mutteivät lyhytkestoisia ja liikkuvia työmaita. Niissä tarkennetaan noudatettavat ehdot ja toteutettavat toimet ihmisarvoisten asumisolosuhteiden takaamiseksi asiaa koskevien kansainvälisten suositusten mukaisesti.

Työyhteisöstandardit: terveys, turvallisuus, turvatoimet

- Yhtiön on järjestettävä työntekijöille varmoja, puhtaita ja hygieenisia asuntoja, joissa on juokseva ja juomavesi, asianmukaiset saniteettivarusteet sekä tarvittaessa lämpötilan säätelyn varusteet.
- Yhtiön on järjestettävä työntekijöille henkilökohtainen tila ja varmistettava heille riittävä yksityisyys. Yhtiön on lisäksi annettava jokaisen työntekijän käyttöön lukittavia lokerikkoja.
- Yhtiön on noudatettava kaikkia merkityksellisiä rakennuksia koskevia määräyksiä, muun muassa usean asukkaan käyttöön tarkoitettuja rakennuksia koskevia määräyksiä.
- Yhtiön on otettava käyttöön asianmukaisia hallintajärjestelmiä, joilla valvotaan, että laitokset pysyvät aina puhtaina ja varmoina.
- Yhtiön on tarjottava palveluja, kuten pesula, Internet-yhteys – mahdollisuuksien mukaan ilman työntekijöille aiheutuvia kustannuksia. Kun asuinkohteissa tarjotut palvelut eivät ole maksuttomia (esimerkiksi elintarvikeliikkeet, puhelinpalvelut, jne.), yhtiö ei saa tehdä voittoa näillä suoritteilla.
- Yhtiön on otettava huomioon siirtotyöläisten monimuotoisuus elintarviketarpeissaan, tarjottava mahdollisuuksien mukaan sopivia aterioita ja toimitettava tarkkoja tietoja elintarvikkeista.

Liikkumisvapaus, kuuleminen ja valitusten käsittely

- Yhtiö ei saa pitää hallussaan henkilöllisyystodistuksia. Jos siirtotyöläiset nimenomaisesti pyytävät työnantajaa säilyttämään omia asiakirjojaan turvallisuuden vuoksi, työntekijöiden on voitava selvien ja yksinkertaisten menettelyjen avulla lunastaa asiakirjansa milloin tahansa.
- Yhtiön on järjestettävä jokaiselle asunnossa asuvalle työntekijälle lukittava lokerikko.
- Yhtiön on huolehdittava siitä, että kaikki rajoitukset, jotka vaikuttavat työntekijöiden mahdollisuuteen liikkua vapaasti asunnossa ja sen ulkopuolella, rajoitetaan ehdottomasti minimiinsä ja perustellaan asianmukaisesti.
- Yhtiön on pyrittävä käymään vuoropuhelua työntekijöiden kanssa asuinkohteiden majoitussäännöistä.
- Työntekijöiden käyttöön on annettava valitusten käsittelymekanismeja, ja heidän on voitava käyttää niitä helposti.



04 IHMISOIKEUKSIA KOSKEVAT KÄYTÄNNÖT ARVOKETJUSSA

Ihmisoikeusloukkausten riskien ennaltaehkäisy arvoketjussa edellyttää perusteellista tuntemusta hankkeidemme sopimuskumppanien hallintokäytänteistä. Prosessi on siis jatkuva, ja se on toteutettavissa siksi ainoastaan pitkällä aikavälillä.

Ihmisoikeusohjeissa vahvistetaan lähestymistapa, jonka tarkoituksena on turvata arvoketju asteittain. VINCI:n Ihmisoikeusoppaassa tarkennetaan vaiheet, joiden avulla konsernin yhtiöt voivat päästä tähän tavoitteeseen. Jokaisessa arvoketjussa on nimettävä alihankkijat. Käyttöoikeusjärjestelyssä huomioon on otettava myös tärkeimmät toimeksisaajayritykset eli yritys tai yritysryhmä, joka vastaa urakkasopimuksesta, sekä toiminnanharjoittaja.

Tietoisuuden lisääminen, riskien tunnistaminen ja sopimusperusteisuus

- Lisätään yhtiön johtajien tietoisuutta hankkeeseen osallistuvien alihankkijayritysten ja tärkeimpien toimeksisaajayritysten toimintaan liittyvistä mahdollisista ihmisoikeusriskeistä.
- Tunnistetaan hankkeeseen osallistuvien alihankkijayritysten ja tärkeimpien toimeksisaajayritysten toimintaan liittyvät kriittisimmät ihmisoikeusriskit.
- Mainitaan ihmisoikeuskysymykset nimenomaisesti tarjouskilpailumenettelyissä ja tehtäessä sopimuksia hankkeeseen osallistuvien alihankkijayritysten ja tärkeimpien toimeksisaajayritysten kanssa.



05 PAIKALLISYHTEISÖT

Infrastruktuurin rakentamis- ja käyttöhankkeet voivat vaikuttaa paikallisyhteisöihin. Asiakas on yleensä ensi kädessä vastuussa yhteydenpidosta vaikutuspiiriin kuuluvaan paikalliseen väestöön. Toimiluvansaajilla ja urakoitsijoilla on yhtä kaikki vastuunsa. Niiden on työskenneltävä tiiviissä yhteistyössä asiakkaan kanssa, jotta kielteiset vaikutukset ympäristöön ja yhteisöjen elinkeinoihin tunnistetaan, estetään ja lievennetään. Tässä osassa annettavat ihmisoikeusohjeet ovat yksityiskohtaisia suosituksia paikallisyhteisöjen perusoikeuksien loukkausten estämiseksi ja mahdollisten kielteisten vaikutusten minimoimiseksi yhtiön ollessa tekemisissä paikallisyhteisöjen kanssa. Ohjeiden noudattaminen liittyy mittavia toimilupai- tai rakennusinfrastruktuureja käsittäviin hankkeisiin.

Sosiaaliset ja ympäristölliset haasteet

- Yhtiön on pyrittävä ymmärtämään sen hankkeista paikallisyhteisöihin mahdollisesti kohdistuvat kielteiset vaikutukset mahdollisimman varhain kartoittamalla mahdolliset riskit ja tekemällä vaikutusarviointi yhteisövaikutuksista.
- Yhtiön on pyrittävä laatimaan toimintasuunnitelma, jossa ilmoitetaan yksityiskohtaisesti toimet, joilla pystytään minimoimaan tai lieventämään sosiaalisia, ympäristöllisiä ja taloudellisia kielteisiä vaikutuksia ja/tai korvaamaan ne, ja samalla tunnistamaan mahdollisuudet ja toimet, joilla pystytään edistämään hankkeen positiivisia vaikutuksia paikallisyhteisöihin.
- Yhtiötä kannustetaan arvioimaan toimintansa positiiviset sosiaalis-taloudelliset vaikutukset alueella ja ryhtymään toimenpiteisiin näiden vaikutusten suosimiseksi (esimerkiksi kouluttamalla paikallista epäpätevää työvoimaa ja ottamalla sitä töihin, kehittämällä paikallisesti juurtunut hankintaketju jne.).
- Mahdollisuuksien mukaan yhtiön on yritettävä hankkeen lopuksi muuttaa työmaalaitoksensa paikalliselle väestölle hyödyllisiksi laitoksiksi (esim. terveyskeskus, yhteisön kokoontumispaikka, virkistysalue jne.).

Maankäytölliset haasteet

- Yhtiön on pyrittävä suunnittelemaan ja kehittämään hankkeita, jotka vähentävät fyysisiä matkoja ja/ tai pienentävät taloudellisia vaikutuksia.
- Yhtiön on tutkittava ja ymmärrettävä kaikki hankkeisiinsa liittyvät alueelliset kaavoitus- ja elvyttämissuunnitelmat, joita ulkopuoliset toteuttavat.
- Infrastruktuuriurakoiden yhteydessä yhtiön on yritettävä pienentää maanhankinnasta tai maankäytön rajoituksista paikallisyhteisöille aiheutuvia kielteisiä sosiaalisia ja taloudellisia vaikutuksia.
- Hankkeessa työskennellessään yhtiötä kannustetaan edistämään kaikkia voimassa olevia valitusten käsittelymekanismeja, jotta paikallisyhteisöt pystyvät ottamaan esiin maankäytöllisiä kysymyksiä.

Yhteistoiminta, paikallisyhteisöjen sitouttaminen ja valitusten käsittely

- Yhtiön on pyrittävä kartoittamaan hankkeen vaikutus- tai kosketuspiiriin kuuluvat paikalliset sidosryhmät.
- Jo hankkeen alkuvaiheessa yhtiön on saatava aikaan vuoropuhelu sidosryhmien kanssa, muun muassa hankkeen kosketuspiiriin kuuluvien paikallisyhteisöjen edustajien kanssa.
- Yhtiön on otettava käyttöön tehokas ja helposti paikallisyhteisöjen käytettävissä oleva valitusten käsittelymekanismi.
- Yhtiön on laadittava mukautettuja korjaussuunnitelmia vastatakseen paikallisyhteisöjen esittämiin valituksiin.

Alkuperäiskansoilla
on oikeuksia maihin,
joilla ne asuvat tai joita
he viljelevät [...].



TODELLISET ONNISTUMISET OVAT SELLAISIA, JOTKA VOIDAAN JAKAA

VINCI

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

IHMISOIKEUDET – VINCIN OPAS – 20.4.2017

