

---

PANDUAN VINCI

# HAK ASASI MANUSIA



Di mana saja, tindakan kita harus menghormati hak asasi manusia.

# RINGKASAN

Komitmen tersebut sejalan dengan budaya kita dan cara kita melakukan sesuatu	4
Pendekatan kami	5
Bagaimana pedoman kami dikembangkan	7
Pedoman VINCI	9



## 01

### PRAKTIK MIGRASI DAN PEREKRUTAN KETENAGAKERJAAN

**10**

Hutang dan biaya perekrutan	10
Substitusi kontrak kerja	11
Izin kerja, kertas identitas, visa, paspor, dan visa keluar	11



## 02

### KETENTUAN KERJA

**12**

Pemberian upah	12
Jam kerja	12
Pembayaran cuti dan tunjangan lainnya	13
Representasi karyawan	13
Mempekerjakan pekerja di bawah umur	13
Diskriminasi	13
Kesehatan dan keselamatan kerja	14
Keselamatan	14



## 03

### KETENTUAN AKOMODASI

**15**

Standar akomodasi: kesehatan, keselamatan, dan keamanan	15
Kebebasan bergerak, konsultasi, dan penanganan keluhan	15



## 04

### PRAKTIK YANG BERHUBUNGAN DENGAN HAK ASASI MANUSIA DALAM RANTAI NILAI

**16**

Tingkatkan kesadaran, identifikasi risiko, dan tuangkan dalam kontrak	16
---	----



## 05

### KOMUNITAS LOKAL

**17**

Masalah sosial dan lingkungan	17
Masalah tanah	17
Konsultasi, keterlibatan komunitas lokal, dan penanganan keluhan	18

# KOMITMEN TERSEBUT SEJALAN DENGAN BUDAYA KITA DAN CARA KITA MELAKUKAN SESUATU

## Tidak ada proyek keuangan tanpa proyek sosial

Di VINCI, visi kinerja kita bersifat global. Bagi kita, kinerja proyek kita tidak hanya teknis dan finansial tetapi juga diukur oleh nilai tambah sosial, lingkungan, dan masyarakat mereka. Visi yang bertanggung jawab ini tidak dapat dipisahkan dari peran kita sebagai pengembang kota dan wilayah, karena pencapaian kita bersifat jangka panjang dan memiliki dampak besar pada masyarakat di sekitar kita.

Demikian pula, kinerja perusahaan kita tidak terbatas pada hasil keuangan mereka: kita yakin bahwa keberhasilan ekonomi yang berkelanjutan tidak dapat dipisahkan dari proyek kemanusiaan yang ambisius. Keyakinan ini memelihara ambisi kolektif yang ingin kita bagikan dengan semua pemangku kepentingan kita yang kita tegaskan dalam semboyan kita: «Keberhasilan yang sesungguhnya adalah keberhasilan yang dinikmati bersama».

## Hak asasi manusia dan nilai kemanusiaan

Perhatian kami terhadap hak asasi manusia merupakan bagian integral dari budaya humanis kami. Kami selalu memprioritaskan manusia lebih daripada sistem. Kami yakin bahwa tim kami adalah aset utama kami: melalui kualitas dan komitmen mereka perusahaan kami membuat perbedaan dalam proyek dan proyek mereka. Organisasi dan gaya manajemen kita yang terdesentralisasi berasal dari nilai humanis: perusahaan menghargai inisiatif individu dan kolektif sedekat mungkin ke lapangan; perusahaan mengandalkan kepercayaan, rasa hormat dan solidaritas untuk mempromosikan pengembangan profesional karyawan.

Di luar tim kami sendiri, kami berusaha untuk membagikan visi ini dengan semua karyawan dari mitra lokal dan subkontraktor yang berpartisipasi dalam proyek dan di lokasi kerja kami.

## Pedoman yang memperpanjang komitmen Manifesto VINCI

Pedoman hak asasi manusia kami merupakan kelanjutan langsung dari Manifesto VINCI, yang mencakup semua bidang tanggung jawab perusahaan: kolaborasi dengan para pemangku kepentingan, etika, tanggung jawab sosial, masyarakat dan lingkungan, kesehatan, dan keselamatan kerja.

Dasar dari komitmen bersama kami, Manifesto, berlaku untuk semua perusahaan kami, apa pun pekerjaan dan di negara manapun komitmen itu diterapkan. Semua manajer VINCI menjaga kredibilitas Grup dalam kemampuannya untuk menghormati komitmen ini serta semua pemangku kepentingan kami. Pedoman hak asasi manusia memiliki dimensi universal yang sama di dalam Grup.

# PENDEKATAN KAMI

## Mendukung pengembangan internasional kami

Kami adalah Grup internasional, dengan kehadiran di semakin banyak negara, di mana kami memiliki banyak orang yang bekerja di situs kami dan di perusahaan kami, baik dengan merekrut mereka secara langsung atau melalui subkontraktor kami. Jika konteks kelembagaan dan lingkungan kerja dapat bervariasi secara signifikan dari satu negara ke negara lain, **di manapun lokasinya kita harus bertindak dengan menghormati hak orang lain serta komunitas lokal** yang dapat dipengaruhi oleh proyek dan kegiatan kami.

Untuk melakukannya, kami ingin menerapkan peraturan lokal serta landasan prinsip dan pedoman umum dalam hal hak asasi manusia di semua negara di mana kami hadir, di semua bisnis serta perusahaan kami.

### Landasan yang sama ini membuahkan hasil:

- komitmen kami untuk menerapkan standar internasional yang dipatuhi oleh VINCI dan perusahaannya, khususnya Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia (lihat halaman 7);
- ketentuan yang kami terapkan untuk perusahaan kami sendiri didasarkan pada teks pendirian ini, dan kami menerjemahkannya menjadi realitas bisnis dan proyek kami.

## Memenuhi harapan transparansi pasar dan pelanggan kami

Perusahaan-perusahaan besar sangat sadar akan langkah yang mereka terapkan untuk mencegah pelanggaran hak asasi manusia. Pelanggaran semacam itu dapat disebabkan oleh perusahaan itu sendiri atau secara tidak langsung terkait dengan kegiatan mereka, terutama melalui subkontrak. Risiko ini sangat penting ketika perusahaan beroperasi di negara di mana hak asasi manusia dianggap berisiko. Grup besar yang terdaftar seperti VINCI, yang dianalisis dan dipantau oleh investor dan analis di pasar internasional, harus transparan tentang sistemnya untuk mencegah risiko tersebut.

Transparansi juga memenuhi persyaratan pelanggan kami. Hal ini terutama terjadi ketika proyek yang kami laksanakan didanai oleh donor internasional, yang menetapkan kriteria yang spesifik dan mendalam tentang penghormatan hak asasi manusia dan mengharuskan perusahaan untuk menunjukkan komitmen mereka di bidang ini.

Secara lebih umum, terlepas dari kerangka kerja kontrak, membuat komitmen tentang cara kita menangani hak asasi manusia adalah faktor diferensiasi positif terhadap pelanggan kami. Ini adalah konfirmasi bahwa kami bertindak dalam Grup yang bertanggung jawab secara sosial, yang berkaitan dengan kondisi kerja dan kehidupan karyawan dari situsnya. Ini juga merupakan tanda bahwa kita bertindak dengan menghormati komunitas lokal, mengendalikan dampak negatif kita, dan berusaha untuk menghasilkan dampak positif pada masyarakat.

## «Uji tuntas»: persyaratan yang menjadi semakin penting dalam masyarakat sipil dan lembaga internasional

Ekspektasi masyarakat sipil terhadap perusahaan tentang hak asasi manusia terus meningkat. Hasilnya adalah diadopsinya «Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia» tahun 2011, yang menentukan tanggung jawab perusahaan dan negara di bidang ini dan pemulihan yang tersedia bagi para korban pelanggaran hak asasi manusia.

Prinsip Panduan PBB ini, yang juga diterapkan oleh lembaga-lembaga internasional penting lain, saat ini dianggap sebagai referensi dalam hal manajemen oleh perusahaan mengenai dampaknya terhadap hak asasi manusia. Secara khusus, mereka menekankan «uji tuntas» yang harus diterapkan perusahaan di bidang ini, khususnya grup internasional yang beroperasi di negara-negara di mana hak asasi manusia dianggap terancam. Saat ini banyak pemerintah mengintegrasikan gagasan uji tuntas ini dalam peraturan nasional mereka.

## Lindungi reputasi kita

Dalam dunia global, reputasi grup berasal dari reputasi masing-masing perusahaannya, atau bahkan setiap proyeknya.

Suatu peristiwa di suatu negara atau di suatu lokasi konstruksi dapat mempengaruhi keseluruhan citra Grup melalui media dan jaringan informasi, yang sesungguhnya sudah terglobalisasi.

# BAGAIMANA PEDOMAN KAMI DIKEMBANGKAN

## Titik awal standar internasional

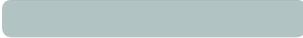
Badan-badan internasional seperti Perserikatan Bangsa, Organisasi untuk Kerjasama dan Pengembangan Ekonomi (OECD) dan Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) telah menetapkan standar hak asasi manusia internasional, yang mana VINCI berkomitmen untuk menghormati standar-standar tersebut.

Pada tahun 2003, Grup secara sukarela menandatangani United Nations Global Compact, yang berkomitmen untuk menghormati hak asasi manusia di tingkat internasional dan memastikan bahwa grup tidak terlibat dalam pelanggaran hak asasi manusia.

## Sebuah dokumen kerangka kerja yang dikembangkan bersama-sama dengan bisnis inti Grup

VINCI telah mengembangkan dokumen kerangka kerja Grup yang didasarkan pada Prinsip Panduan PBB dan konvensi internasional utama, serta studi khusus tentang risiko dampak negatif hak asasi manusia di berbagai wilayah geografis, sembari membangun alat yang ada dalam VINCI (kumpulan praktik yang baik dalam kerangka kerja pendekatan Kerjasama, Soletanche Freyssinet International Labor Accomodation and Welfare Standards). Pekerjaan ini dilakukan dalam jaringan oleh departemen sumber daya manusia Grup dan kelompok bisnisnya, dalam hubungan dengan pemangku kepentingan operasional, untuk mengidentifikasi tema umum untuk semua perusahaan, risiko hak asasi manusia utama serta prinsip dan perilaku yang diadopsi untuk mencegah risiko ini.

VINCI telah menciptakan alat operasional yang dapat digunakan secara langsung oleh staf yang menangani masalah hak asasi manusia di semua negara di mana Grup kita hadir.



## Konvensi utama dan standar internasional di mana kami berafiliasi:

- ◆ Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (UDHR).
- ◆ Perjanjian Internasional tentang Hak Sipil dan Politik (ICCPR).
- ◆ Perjanjian Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya (ICESCR).
- ◆ Konvensi-konvensi dasar dari Organisasi Perburuhan Internasional (ILO).
- ◆ Panduan OECD untuk Perusahaan Multinasional.
- ◆ Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia.

Pemikiran kolektif kami telah memungkinkan kami untuk mengidentifikasi lima wilayah di mana kegiatan VINCI dapat memberikan dampak signifikan terhadap hak asasi manusia.

Kelima bidang ini mencakup seluruh siklus hidup proyek, mulai dari respons penawaran, persiapan dan konstruksi lokasi, hingga fase operasi dan pengawasan. Situasi konkret telah diidentifikasi setiap bidang tersebut serta praktik-praktik yang sesuai untuk dilaksanakan, yang disebut «pedoman». Ini berlaku untuk internal VINCI dan ada kemungkinan terus berkembang seiring berjalannya waktu.



## Pendekatan progresif

**Formalisasi pedoman ini harus dipahami bukan sebagai pendekatan yang memaksa tetapi sebagai langkah maju.** Perusahaan VINCI, dihadapkan pada konteks lokal yang sangat bervariasi dari satu negara ke negara lain dan yang tidak selalu mereka kuasai, terutama jika kehadiran mereka baru, sekarang dapat bergantung pada rekomendasi yang eksplisit dan tepat untuk mencegah risiko pelanggaran hak asasi manusia. Panduan ini berfungsi sebagai tolok ukur untuk mendorong karyawan yang menghadapi masalah hak asasi manusia agar mempelajari praktik-praktik entitas mereka dan mengidentifikasi area-area yang bisa diperbaiki. Penyebaran mereka akan disertai dengan peningkatan kesadaran, pelatihan dan berbagi informasi tentang praktik terbaik, dalam rangka mengembangkan budaya pencegahan di bidang ini - misalnya di bidang keamanan.



# PEDOMAN VINCI

## **PRAKTIK MIGRASI DAN PERKRUTAN KETENAGAKERJAAN**

Hutang dan biaya perekrutan  
Substitusi kontrak kerja  
Izin kerja, kertas identitas, visa, paspor, dan visa keluar

## **KETENTUAN KERJA**

Pemberian upah  
Jam kerja  
Pembayaran cuti dan tunjangan lainnya  
Representasi karyawan  
Mempekerjakan pekerja di bawah umur  
Diskriminasi  
Kesehatan dan keselamatan kerja  
Keselamatan

## **KETENTUAN AKOMODASI**

Standar akomodasi: kesehatan, keselamatan, dan keamanan  
Kebebasan bergerak, konsultasi, dan penanganan keluhan

## **PRAKTIK YANG BERHUBUNGAN DENGAN HAK ASASI MANUSIA DALAM RANTAI NILAI**

Tingkatkan kesadaran, identifikasi risiko, dan tuangkan dalam kontrak

## **KOMUNITAS LOKAL**

Masalah sosial dan lingkungan  
Masalah tanah  
Konsultasi, keterlibatan komunitas lokal, dan penanganan keluhan



# 01 PRAKTIK MIGRASI DAN PEREKRUTAN KETENAGAKERJAAN

Sebagai bagian dari kegiatan kami, dalam beberapa situasi ada kemungkinan kami akan merekrut pekerja migran. Mempekerjakan para pekerja ini mencerminkan realitas yang berbeda tergantung pada kondisi di mana migrasi terjadi (perjalanan, administrasi, rekrutmen, perumahan, dll). Kasus pelanggaran hak pekerja migran dapat terjadi baik dari praktik rekrutmen maupun undang-undang migrasi nasional. Panduan di bagian ini menentukan tindakan yang harus dilakukan untuk mencegah situasi potensial kerja paksa - baik perekrutan dilakukan langsung oleh Grup maupun oleh agen sementara. Panduan dengan tanda bintang\* tidak berlaku untuk proyek jangka pendek dan hanya relevan di area geografis tertentu yang sensitif.

## Hutang dan biaya perekrutan

- Tidak boleh ada biaya yang dibebankan kepada kandidat selama fase seleksi, perekrutan, atau fase pekerjaan.
- Semua kontrak dengan agen perekrutan harus mencantumkan klausul yang melarang biaya perekrutan untuk kandidat.
- Agen perekrut harus membuat praktik perekrutan mereka transparan bagi perusahaan pengguna, khususnya dalam hal penggunaan agen, sub-agen, perantara, biaya, dan ketentuan penugasan mereka.
- Perusahaan dan agen perekrutannya harus memastikan bahwa pelamar diberitahu bahwa mereka tidak diharuskan membayar biaya apa pun, terlepas dari fase proses rekrutmen.
- Pekerja migran harus dapat mengakses sarana keluhan rahasia terkait dengan pembayaran biaya perekrutan.

## Substitusi kontrak kerja

- Perusahaan secara tegas melarang pemaksaan, penipuan atau kelalaian dalam proses perekrutan.
- Pekerja migran harus menerima kontrak yang ditulis dalam bahasa yang mereka pahami dan persyaratan dan ketentuannya harus dijelaskan dengan jelas kepada mereka sebelum mereka berangkat.
- Perusahaan harus memastikan bahwa semua informasi terkait yang berkaitan dengan kondisi kerja dan akomodasi dikomunikasikan dengan benar kepada para pekerja oleh agen perekrutan, perantara, atau Perusahaan itu sendiri.

## Izin kerja, kertas identitas, visa, paspor, dan visa keluar

- Perusahaan tidak akan menyita dokumen perjalanan, dokumen identitas, atau barang milik pribadi lainnya dari pekerja.
- Perusahaan harus menyediakan loker yang aman bagi setiap pekerja untuk melindungi dokumen pribadi dan barang berharga mereka.\*
- Perusahaan hanya dapat menggunakan dokumen asli ketika benar diperlukan untuk tujuan pendaftaran dengan otoritas lokal atau nasional. Setelah pendaftaran, dokumen itu harus dikembalikan kepada para pekerja tanpa penundaan.
- Pekerja harus memiliki hak untuk mengakhiri pekerjaan mereka (setelah pemberitahuan yang wajar) setiap saat tanpa sanksi administrasi atau keuangan (seperti menahan atau tidak membayar upah). Unsur ini harus disebutkan dalam kontrak kerja mereka.



## 02 KETENTUAN KERJA

Sebagai bagian dari operasi, kami berusaha memastikan hal-hal berikut atas karyawan kami: kesehatan dan keselamatan dengan tujuan «nol kecelakaan» serta sistem manajemen yang seimbang di lingkungan yang bebas dari diskriminasi.

Bagian ini berkaitan dengan potensi risiko pelanggaran hak sosial mendasar yang mungkin ditimbulkan akibat kurangnya kewaspadaan pada kondisi kerja. Untuk masing-masing tema ini, panduan merinci langkah dan tindakan yang harus diambil untuk mencegah risiko pelanggaran hak sosial mendasar atas pekerja di tempat kerja mereka.

Pedoman dengan tanda bintang\* tidak berlaku untuk pekerja rotasi dan pekerja kilang minyak, karena mereka telah menerima kompensasi khusus dan sistem kompensasi tertentu sudah ada untuk mereka (bonus, tunjangan, kompensasi dalam bentuk uang tunai atau barang, cuti berbayar, dll.).

### Pemberian upah

- Perusahaan harus mematuhi undang-undang upah minimum nasional jika ada.
- Remunerasi harus sesuai dengan jumlah jam kerja, terutama ketika lembur.\*
- Pekerja harus dibayar tepat waktu, secara teratur dan upah mereka sebaiknya dibayarkan ke rekening bank.
- Pengurangan gaji harus dilakukan dengan alasan yang kuat, dengan nominal yang wajar, dan diberikan penjelasan yang jelas kepada para pekerja.

### Jam kerja

- Perusahaan harus mematuhi hukum nasional yang mengatur jam kerja dan lembur, jika ada. Pembatasan lembur harus dihormati bahkan ketika karyawan meminta lembur.
- Perusahaan harus menyimpan catatan dan melacak jam kerja per minggu.
- Lembur harus dibayar setidaknya dengan tarif yang sama dengan jam kerja normal.\*
- Karyawan harus berhak atas setidaknya satu hari istirahat per minggu, kecuali untuk jenis pekerjaan atau situasi tertentu, di mana aturan khusus tentang jam kerja dan waktu istirahat dapat berlaku.\*
- Akses gratis ke fasilitas sanitasi dan istirahat harus diberikan kepada karyawan selama hari kerja mereka.
- Aturan yang mengatur jam kerja, waktu istirahat dan libur harus dikomunikasikan kepada pekerja dalam format yang dapat diakses dan dimengerti dari saat mereka memasuki pekerjaan.

## Pembayaran cuti dan tunjangan lainnya

- Perusahaan harus selalu mematuhi ketentuan undang nasional tentang hari libur dengan upah.
- Perusahaan harus memastikan bahwa seandainya terjadi kecelakaan di tempat kerja, karyawan menerima tunjangan kematian dan tunjangan cacat permanen di negara tempat kegiatan dilaksanakan.
- Perusahaan harus berusaha untuk mengembangkan skema asuransi kesehatan saat skema tersebut tidak ada atau tidak berfungsi dengan baik di negara di mana kegiatan operasional dilakukan.

## Representasi karyawan

- Perusahaan harus mematuhi undang nasional tentang kebebasan berserikat dan hak untuk berunding bersama.
- Perusahaan tidak boleh melakukan diskriminasi terhadap perwakilan pekerja atau terhadap pekerja yang ingin membentuk serikat pekerja.
- Jika undang-undang membatasi hak atas kebebasan berserikat dan hak untuk berunding bersama, Perusahaan harus memfasilitasi, dan tidak menghalangi, pengembangan sarana paralel representasi karyawan.

## Mempekerjakan pekerja di bawah umur

- Perusahaan memiliki kebijakan mengenai usia minimum untuk diterima bekerja sesuai dengan undang nasional, yang umurnya tidak boleh kurang dari 15 tahun.
- Perusahaan tidak boleh mempekerjakan anak di bawah 15 tahun. Demikian pula, Perusahaan tidak mempekerjakan anak yang belum mencapai usia minimum untuk menyelesaikan wajib belajar di negara tempat mereka beroperasi, kecuali mereka berpartisipasi dalam program magang formal.
- Perusahaan tidak boleh menugaskan anak di bawah usia 18 tahun untuk bekerja dalam kondisi berbahaya, seperti bawah tanah, di bawah air, ketinggian yang berbahaya, atau ruang terbatas.

## Diskriminasi

- Perusahaan memperjuangkan semua bentuk diskriminasi dalam perekrutan, dalam hubungan kerja dan selama pengembangan karir karyawannya.
- Perusahaan berkomitmen untuk mempromosikan peluang yang setara untuk pria dan wanita.
- Perusahaan harus berusaha mengembangkan program promosi dan kesadaran keragaman di antara stafnya.
- Bilamana memungkinkan, Perusahaan berusaha untuk menyelaraskan kondisi kerja di antara para pekerja migran yang bekerja di tempat kerja yang sama.
- Perusahaan berusaha untuk menerapkan mekanisme penanganan keluhan yang efektif sehingga karyawan dapat memiliki akses atas penyelesaiannya.

## Kesehatan dan keselamatan kerja

- Perusahaan harus mengembangkan kebijakan kesehatan dan keselamatan yang mencakup semua orang yang bekerja di situsnya, apapun status profesional mereka.
- Perusahaan harus memberikan pelatihan keselamatan secara berkala untuk semua kategori pekerja.
- Semua pekerja harus diberi alat pelindung diri yang sesuai dengan tugas mereka.
- Karyawan harus memiliki akses ke fasilitas sanitasi dan area katering (tidak termasuk mobile worksites).
- Semua tugas harus mencakup prosedur penilaian risiko untuk mengidentifikasi dan mengelola potensi bahaya dengan cara yang paling tepat.
- Perusahaan harus menerapkan sistem yang dapat diandalkan untuk melaporkan kecelakaan di tempat kerja dan penyakit akibat kerja. Sistem ini harus menyertakan statistik tentang subkontraktor, menggunakan indikator konsolidasi Grup.
- Perusahaan harus berusaha mengembangkan kebijakan kesehatan yang menangani ancaman yang muncul akibat risiko kesehatan dan psikososial.

## Keselamatan

- Perusahaan berusaha untuk melindungi tempat dan para pekerja di lokasi kerja terhadap tindakan jahat.
- Perusahaan memastikan keselamatan pekerja selama jam kerja mereka serta selama waktu yang mereka habiskan di rumah mereka ketika mereka berada di bawah tanggung jawab Perusahaan.
- Karyawan harus selalu diberitahu tentang rencana keamanan Perusahaan. Para pekerja, pada bagian mereka, memiliki kewajiban untuk menerapkan instruksi keselamatan yang dirumuskan oleh perusahaan, tanpa menyimpang.
- Pengaturan keamanan harus dilaksanakan dengan menghormati hak asasi manusia dan kebebasan fundamental.
- Sedapat mungkin, sebelum menerapkan mekanisme keamanan, Perusahaan harus melakukan penilaian risiko keamanan (RIA) untuk memastikan bahwa ia mengambil tindakan yang tepat dalam konteks di mana ia beroperasi.
- Perusahaan harus secara teratur mendiskusikan pengaturan keamanan dengan pemangku kepentingan.
- Perusahaan harus memiliki sistem formal untuk pengumpulan dan penanganan keluhan terkait pelaksanaan langkah keamanan dan setiap tuduhan pelanggaran hak asasi manusia.



## 03 KETENTUAN AKOMODASI

Ketika perusahaan menyediakan perumahan bagi karyawan, mereka harus memastikan keselamatan fisik dan keamanan para penghuni. Perumahan harus memenuhi kebutuhan dasar para pekerja (yaitu makanan, akses pada air mengalir dan air minum, sanitasi, kebersihan, privasi). Di bagian ini, panduan mengenai akomodasi tetap tersedia bagi pekerja dan tidak berlaku untuk lokasi kerja jangka pendek dan lokasi perjalanan. Mereka menetapkan kondisi yang harus dihormati dan tindakan yang harus dilaksanakan untuk menjamin kondisi akomodasi yang layak, sesuai dengan rekomendasi internasional mengenai hal ini.

### Standar akomodasi: kesehatan, keselamatan, dan keamanan

- Perusahaan harus menyediakan tempat tinggal yang aman, bersih dan higienis dengan persediaan air minum dan air yang mengalir, fasilitas sanitasi yang memadai dan peralatan pengontrol suhu, jika diperlukan.
- Perusahaan harus menyediakan ruang pribadi kepada para pekerja dan memberi mereka tingkat privasi yang memadai. Perusahaan juga harus menyediakan loker yang aman untuk setiap pekerja.
- Perusahaan harus mematuhi semua peraturan bangunan terkait, termasuk peraturan untuk beberapa hunian.
- Perusahaan harus menerapkan sistem manajemen yang tepat untuk memastikan bahwa fasilitas tetap bersih dan aman setiap saat.
- Perusahaan harus menyediakan layanan seperti binatu, akses Internet - sebisa mungkin tanpa biaya kepada para pekerja. Ketika layanan yang ditawarkan di basis hidup tidak gratis (misalnya, toko makanan, layanan telepon, dll.). Perusahaan tidak boleh mengambil keuntungan apa pun atas layanan tersebut.
- Perusahaan harus mempertimbangkan keragaman pekerja migran dalam kebutuhan makanan mereka, menyediakan makanan yang sesuai jika memungkinkan, dan memberikan informasi yang akurat tentang makanan.

### Kebebasan bergerak, konsultasi, dan penanganan keluhan

- Perusahaan tidak boleh menyimpan identifikasi. Jika pekerja migran secara jelas meminta agar majikan menyimpan dokumen mereka untuk tujuan keamanan, prosedur yang jelas dan sederhana harus memungkinkan pekerja untuk mengambil kembali dokumen mereka kapan saja.
- Perusahaan harus menyediakan loker yang aman untuk setiap pekerja yang tinggal di tempat tinggal yang disediakan perusahaan.
- Kontraktor harus memastikan bahwa pembatasan kemampuan pekerja untuk bergerak bebas di dalam dan di luar tempat tinggal terbatas pada apa yang benar-benar diperlukan dan dibenarkan.
- Perusahaan harus berusaha mengadakan dialog dengan para pekerja tentang pengaturan akomodasi berdasarkan kehidupan.
- Mekanisme pengaduan harus tersedia bagi para pekerja dan mereka harus bisa menggunakannya dengan mudah.



# 04 PRAKTIK YANG BERHUBUNGAN DENGAN HAK ASASI MANUSIA DALAM RANTAI NILAI

Pencegahan risiko hak asasi manusia dalam rantai nilai membutuhkan pengetahuan menyeluruh tentang praktik manajemen mitra kontrak proyek kami. Oleh karena itu ini adalah proses berkelanjutan yang hanya dapat diimplementasikan dalam jangka panjang.

Panduan ini menetapkan pendekatan untuk mengamankan rantai nilai kami secara bertahap. Panduan VINCI tentang hak asasi manusia menetapkan langkah yang dapat diterapkan oleh perusahaan Grup untuk mencapai hal ini. Rantai nilai mengacu pada subkontraktor. Dalam kasus skema konsesi, ini juga merupakan perusahaan kontraktor utama, yaitu perusahaan atau kelompok perusahaan yang bertanggung jawab atas kontrak konstruksi dan operator.

## Tingkatkan kesadaran, identifikasi risiko, dan tuangkan dalam kontrak

- Untuk meningkatkan kepekaan manajer Perusahaan terhadap potensi risiko hak asasi manusia terkait dengan kegiatan perusahaan subkontrak dan perusahaan kontraktor utama yang terlibat dalam proyek.
- Identifikasi risiko hak asasi manusia yang paling penting terkait dengan kegiatan subkontraktor dan kontraktor utama yang terlibat dalam proyek.
- Buatlah referensi eksplisit untuk masalah hak asasi manusia dalam prosedur tender dan ketika mengakhiri kontrak dengan subkontraktor serta kontraktor utama yang terlibat dalam proyek.



# 05 KOMUNITAS LOKAL

Pembangunan infrastruktur dan proyek operasi dapat berdampak pada komunitas lokal. Klien biasanya bertanggung jawab, pada awalnya, atas hubungan dengan penduduk lokal yang terkena dampak. Namun, pemegang konsensi dan perusahaan konstruksi juga ikut bertanggung jawab. Mereka harus bekerja sama dengan klien untuk mengidentifikasi, menghindari, dan mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan dan mata pencaharian masyarakat.

Pada bagian ini, pedoman memberikan rekomendasi terperinci untuk menghindari merongrong hak dasar masyarakat lokal dan meminimalkan potensi dampak negatif yang mungkin dihadapi perusahaan ketika berhadapan dengan komunitas lokal. Implementasinya menyangkut persetujuan atas proyek infrastruktur atau proyek konstruksi berskala besar.

## Masalah sosial dan lingkungan

- Perusahaan harus berusaha memahami potensi dampak negatif proyek-proyeknya terhadap komunitas lokal sedini mungkin dengan memetakan potensi risiko dan melakukan penilaian dampak pada masyarakat.
- Perusahaan harus berusaha untuk mengembangkan rencana tindakan yang merinci tindakan untuk meminimalkan, mengurangi dan / atau mengkompensasi dampak negatif atas sosial, lingkungan dan ekonomi, sambil mengidentifikasi peluang dan tindakan untuk mendorong dampak positif dari proyek pada masyarakat lokal.
- Perusahaan didorong untuk mengevaluasi dampak sosio-ekonomi positif dari kegiatannya di wilayah tersebut dan untuk mengadopsi langkah yang mempromosikan dampak tersebut (misalnya, pelatihan dan mempekerjakan pekerja lokal berketerampilan rendah, mengembangkan rantai pasokan yang berakar tingkat lokal, dll).
- Bilamana memungkinkan, Perusahaan harus berusaha, pada akhir proyek, untuk mengubah fasilitas lokasi menjadi peralatan yang mungkin berguna bagi penduduk setempat (misalnya, pusat kesehatan, pusat komunitas, tempat rekreasi, dll).

## Masalah terkait dengan lahan

- Perusahaan harus berusaha merancang dan mengembangkan proyek yang mengurangi pemindahan fisik dan / atau dampak ekonomi.
- Perusahaan harus meninjau dan memahami semua rencana lahan dan pemukiman kembali yang terkait dengan proyek-proyeknya yang dilaksanakan oleh pihak ketiga.
- Ketika membangun infrastruktur, Perusahaan harus mencoba mengurangi dampak sosial dan ekonomi negatif yang diakibatkan oleh pembebasan lahan atau pembatasan akses lahan bagi masyarakat lokal.
- Ketika bekerja di sebuah proyek, Perusahaan didorong untuk berkontribusi pada setiap mekanisme keluhan yang ada sehingga komunitas lokal dapat mengangkat masalah lahan.

## Konsultasi, keterlibatan komunitas lokal, dan penanganan keluhan

- Perusahaan harus berusaha memetakan pemangku kepentingan lokal yang terlibat atau terkena dampak proyek.
- Dari tahap awal proyek, Perusahaan perlu melibatkan para pemangku kepentingan, termasuk perwakilan komunitas lokal yang terkena dampak proyek.
- Perusahaan harus menerapkan mekanisme penanganan pengaduan yang efektif yang mudah diakses oleh masyarakat setempat.
- Perusahaan harus mengembangkan rencana perbaikan yang tepat untuk menanggapi keluhan yang diajukan oleh masyarakat setempat.

A close-up photograph of a man and an elderly woman. The man, on the left, has dark hair and is smiling warmly. He is wearing a light blue button-down shirt and a bright orange safety vest with reflective yellow-green stripes. The woman, on the right, has short, curly white hair and is looking towards the man with a gentle expression. She is wearing a light-colored, possibly pink or peach, top. The background is a soft-focus green, suggesting an outdoor setting. In the upper right corner, there is a white horizontal bar above a block of Indonesian text.

Masyarakat adat memiliki hak atas tanah tempat mereka hidup dan / atau yang mereka kembangkan [...].

KEBERHASILAN YANG  
SESUNGGUHNYA  
A D A L A H  
KEBERHASILAN  
YANG DINIKMATI  
BERSAMA

**VINCI**

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

HAK ASASI MANUSIA - PETUNJUK VINCI - 20/04/2017

