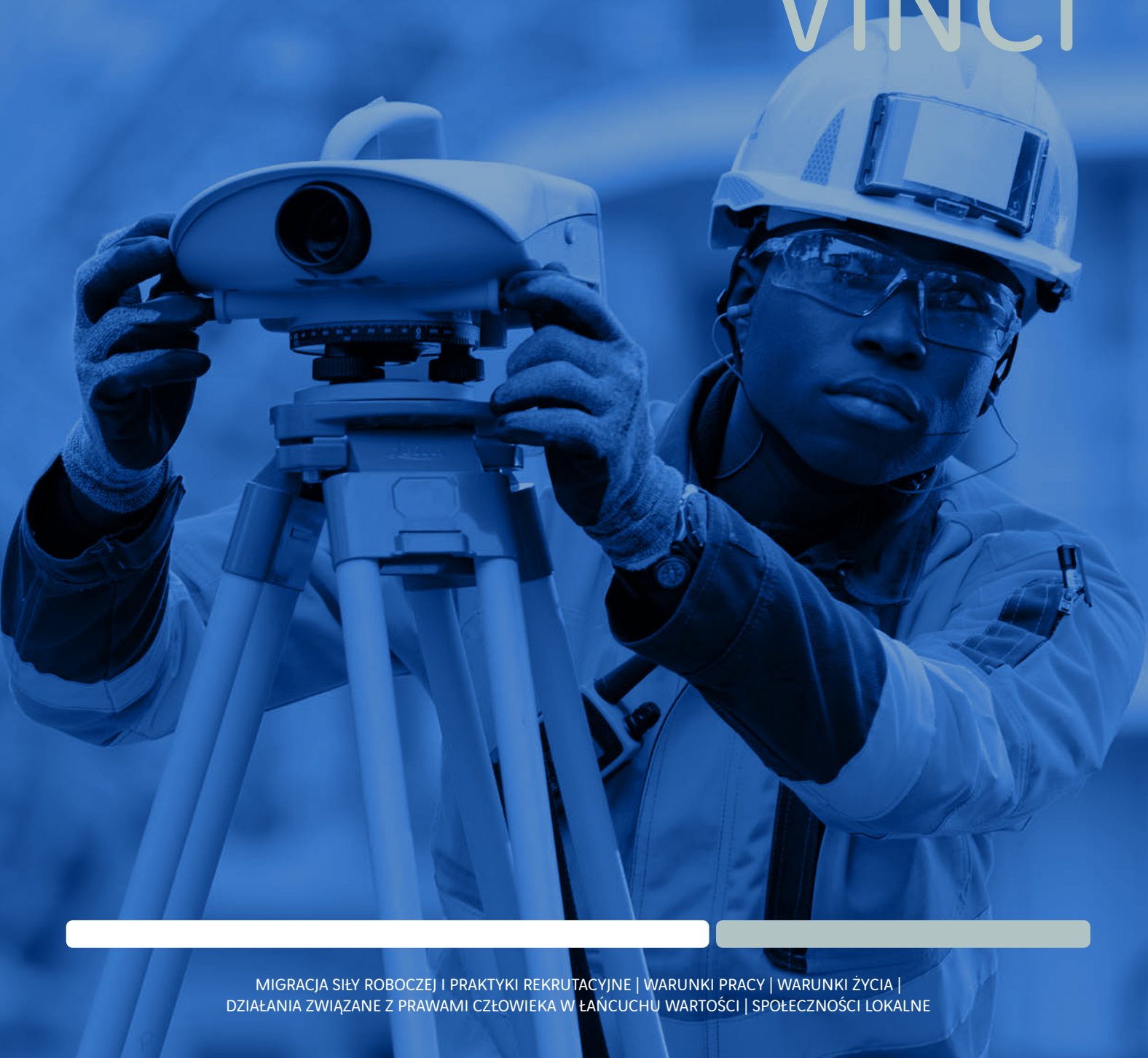

PODRĘCZNIK

PRAW CZŁOWIEKA VINCI





Mamy obowiązek przestrzegać
praw człowieka niezależnie
od miejsca.

SPIS TREŚCI

Zobowiązania wynikające z naszej kultury i metod działania	4
Nasza filozofia	5
Jak tworzyliśmy nasze wytyczne dotyczące praw człowieka	7
Wytyczne VINCI dotyczące praw człowieka	9



01

MIGRACJA SIŁY ROBOCZEJ I PRAKTYKI REKRUTACYJNE

10

Oплаты rekrutacyjne i długi	10
Zmiana wzorców umów o pracę	11
Pozwolenia na pracę, dokumenty tożsamości, wizy pracownicze, paszporty i pozwolenia na powrót	11



02

WARUNKI PRACY

12

Poziom płac	12
Godziny pracy	12
Płatne urlopy i inne świadczenia	13
Reprezentacja pracowników	13
Zatrudnianie nieletnich	13
Dyskryminacja	13
Bezpieczeństwo i higiena pracy	14
Ochrona w miejscu pracy	14



03

WARUNKI ŻYCIA

15

Standardy zakwaterowania pracowników: warunki zdrowotne, higieniczne, bezpieczeństwo	15
Swoboda poruszania się, mechanizmy prowadzenia konsultacji i składania skarg	15



04

DZIAŁANIA ZWIĄZANE Z PRAWAMI CZŁOWIEKA W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI

16

Zwiększanie świadomości, identyfikacja zagrożeń, zawieranie umów	16
--	----



05

SPOŁECZNOŚCI LOKALNE

17

Problemy o charakterze społecznym i środowiskowym	17
Problemy związane z własnością ziemi	17
Dialog społeczny, zaangażowanie i mechanizmy naprawcze	18

ZOBOWIĄZANIA WYNIKAJĄCE Z NASZEJ KULTURY I METOD DZIAŁANIA

Żaden projekt finansowy nie jest możliwy bez projektu społecznego

W VINCI postrzegamy wyniki w sposób całościowy. Wydajność uzyskiwana przy realizacji projektów nie jest dla nas wyłącznie zagadnieniem technicznym, mierzymy ją również zgodnie z ich wartością dodaną dla społeczeństwa i środowiska. Taki odpowiedzialny stosunek jest nierozdzielnie związany z naszą działalnością budowlaną, która ma na celu rozwój miast i regionów. Jej owoce będą służyć ludziom przez wiele lat i będą miały duży wpływ na społeczności, w których pracujemy.

Podobnie wyniki naszych spółek nie ograniczają się wyłącznie do wskaźników finansowych: jesteśmy przekonani, że trwały sukces ekonomiczny nie jest możliwy bez realizacji ambitnych projektów służących ludziom. Takie stwierdzenie wzmacnia nasze przekonanie, które współdzielimy ze wszystkimi naszymi interesariuszami i które zawarte jest w naszym hasle: „Prawdziwe sukcesy to te, którymi się dzielimy”.

Prawa człowieka i wartości humanistyczne

Uwaga, którą poświęcamy prawom człowieka, stanowi integralną część naszej kultury humanistycznej. Zawsze stawialiśmy ludzi przed systemami. Jesteśmy przekonani, że najcenniejszymi aktywami naszej firmy są ludzie: ich profesjonalizm i zaangażowanie pozwalają naszym firmom wyróżniać się przy realizacji projektów i na placach budów. Nasza zdecentralizowana organizacja i metody zarządzania wynikają z wartości humanistycznych: cenimy inicjatywy indywidualne i wspólne, ufamy sobie, szanujemy się, jesteśmy solidarni i staramy się, aby nasi pracownicy spełniali się zawodowo.

Nie ograniczamy się przy tym tylko do naszych pracowników – staramy się realizować naszą wizję w stosunku do wszystkich pracowników budów – partnerów lokalnych i podwykonawców, których zatrudniamy do realizacji naszych projektów.

Wytyczne poszerzające zobowiązania zawarte w Manifeście VINCI

Wytyczne dotyczące praw człowieka stanowią bezpośrednie rozwinięcie Manifestu VINCI, który obejmuje wszystkie aspekty naszej odpowiedzialności korporacyjnej: współpracę z interesariuszami, zagadnienia etyczne, społeczne, środowiskowe i związane z bezpieczeństwem i higieną pracy.

Manifest stanowi podstawę naszych wspólnych zobowiązań i ma zastosowanie we wszystkich naszych spółkach i krajach, w których działamy. Wszyscy kierownicy w VINCI odpowiadają za utrzymanie wiarygodności Grupy odnośnie jej zdolności do wywiązywania się ze zobowiązań dotyczących interesariuszy. Wytyczne dotyczące praw człowieka mają taki sam uniwersalny wydźwięk w całej Grupie.

NASZA FILOZOFIA

Wspieramy nasz rozwój na arenie międzynarodowej

Jesteśmy firmą międzynarodową, która jest obecna w coraz większej liczbie krajów, w których zatrudniamy na naszych budowach i spółkach ogromną liczbę pracowników – albo bezpośrednio, albo poprzez podwykonawców. O ile kontekst instytucjonalny i środowisko pracy mogą znacząco różnić się pomiędzy krajami, **o tyle mamy obowiązek dbać o prawa tych osób i społeczności lokalnych w każdym miejscu**, jeśli odczuwają one skutki podejmowanych przez nas działań lub realizowanych projektów.

W tym celu stosujemy się do przepisów miejscowych i wdrażamy wspólny kodeks zasad i wytycznych dotyczących praw człowieka we wszystkich krajach, w których działamy, we wszystkich naszych spółkach i dla wszystkich obszarów działalności.

Wspólny kodeks zasad i wytycznych oparty jest na:

- naszych zobowiązaniach wynikających ze standardów międzynarodowych, których przestrzegają VINCI i spółki zależne, w szczególności na „Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka” (zob. str. 7);
- szczegółowych zasadach, które wdrażamy samodzielnie na podstawie powyższych ogólnych założeń i które dostosowujemy do warunków naszej działalności i poszczególnych projektów.

Gwarantujemy przejrzystość zgodnie z wymaganiami rynków i klientów

Dużym firmom stawia się znaczące wymagania dotyczące podejmowania działań zapobiegających naruszaniu praw człowieka. Naruszenia te, mogą być skutkiem działań samych firm lub być z nimi związane pośrednio, zwłaszcza za sprawą podwykonawców. Duże ryzyko wiąże się z działalnością firm w krajach, w których prawa człowieka uważane są za zagrożone. Duża spółka giełdowa, taka jak VINCI, której działalność jest monitorowana przez inwestorów i analityków na rynkach międzynarodowych, ma obowiązek zagwarantować przejrzystość swoich mechanizmów, aby zapobiegać takim zagrożeniom.

Przejrzystość spełnia oczekiwania naszych klientów, szczególnie w sytuacji, gdy realizowane przez nas projekty finansowane są przez instytucje międzynarodowe, które stawiają szczegółowe i wyczerpujące warunki dotyczące przestrzegania praw człowieka, i wymagają od firm dowodów na ich zaangażowanie na tym polu.

Można ogólnie powiedzieć, że niezależnie od uwarunkowań kontraktowych, przyjęcie na siebie zobowiązań dotyczących praw człowieka stanowi pozytywny czynnik, wyróżniający nas w oczach klientów. Potwierdzają one, że działamy jako odpowiedzialna społecznie grupa, która dba o warunki pracy i życia osób zatrudnionych na swoich budowach. Jest to również znak, że działamy z poszanowaniem społeczności lokalnych, ograniczamy nasz negatywny na nie wpływ i szukamy sposobów na to, aby nasze działania były dla nich korzystne.

„Due diligence”: wymóg, który zyskuje znaczenie w społeczeństwie obywatelskim i instytucjach międzynarodowych

Można zauważyć, że oczekiwania stawiane firmom przez społeczeństwo obywatelskie odnośnie praw człowieka są coraz wyższe. Tendencję tę odzwierciedla w szczególności przyjęcie w roku 2011 Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, które zawierają szczegółowe zapisy określające odpowiedzialność firm i państw w tym zakresie oraz wskazują drogi dochodzenia swoich praw ofiarom łamania praw człowieka.

Wytyczne ONZ, które zostały przyjęte przez pozostałe duże instytucje międzynarodowe, stanowią obecnie punkt odniesienia dla zarządów firm w kwestiach związanych z przestrzeganiem praw człowieka. Podkreślają one przede wszystkim, że firmy muszą podchodzić do nich z należytą starannością – zwłaszcza te, które prowadzą działalność międzynarodową w miejscach, w których prawa człowieka są zagrożone. W chwili obecnej wiele rządów uwzględnia pojęcie należytej staranności w regulacjach krajowych.

Troska o naszą reputację

W zglobalizowanym świecie reputacja firmy zależy od reputacji każdej spośród należących do niej spółek, a nawet od reputacji poszczególnych projektów.

Wydarzenie z jednego kraju lub z jednej budowy może wpłynąć na globalny wizerunek Grupy za sprawą mediów i sieci, które również mają charakter globalny.

JAK TWORZYLIŚMY NASZE WYTYCZNE DOTYCZĄCE PRAW CZŁOWIEKA

Punkt wyjścia dla standardów międzynarodowych

Organizacje międzynarodowe, takie jak Organizacja Narodów Zjednoczonych, Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) i Międzynarodowa Organizacja Pracy (ILO) opracowały międzynarodowe standardy dotyczące praw człowieka, do których przestrzegania zobowiązuje się VINCI.

Dlatego już w roku 2003 Grupa podjęła decyzję o dobrowolnym podpisaniu deklaracji przystąpienia do OZN Global Compact (UNGC), w której zobowiązuje się do poszanowania praw człowieka na arenie międzynarodowej i gwarantuje, że nie będzie przyczyniać się pośrednio do ich łamania.

Dokument ramowy przygotowany wspólnie z jednostkami operacyjnymi Grupy

VINCI opracowała dokument ramowy do wdrożenia w całej Grupie, którego podstawą są Wytyczne ONZ i najważniejsze konwencje międzynarodowe, jak również szczegółowa analiza zagrożeń związanych z brakiem przestrzegania praw człowieka w niektórych obszarach geograficznych. Jest on również oparty na instrumentach wykorzystywanych już w VINCI (przewodniku po dobrych praktykach, w kontekście Inicjatyw Korporacyjnych, oraz Międzynarodowych standardach zakwaterowania i świadczeń socjalnych stosowanych w Soletanche Freyssinet). Odpowiednie działania mające na celu określenie zagadnień wspólnych dla wszystkich spółek podjęła sieć Działów Zarządzania Zasobami Ludzkimi Grupy, we współpracy z jednostkami operacyjnymi i przy współudziale pracowników operacyjnych. Obejmowały one główne zagrożenia związane z przestrzeganiem praw człowieka oraz zasady działania i reguły zachowań, które należy wdrożyć w celu zapobiegania takim zagrożeniom.

VINCI posiada zatem instrumenty operacyjne, które mogą być stosowane przez samych pracowników w sytuacjach zagrożeń dla praw człowieka – we wszystkich krajach, w których Grupa jest obecna.



Główne konwencje i standardy międzynarodowe, które stosujemy:

- Powszechna deklaracja praw człowieka (PDPC).
- Międzynarodowy pakt praw obywatelskich i politycznych (MPPOIiP).
- Międzynarodowy pakt praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych (MPPGSiK).
- Podstawowe konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP).
- Wytyczne Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) dotyczące przedsiębiorstw wielonarodowych.
- Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka.

Wspólna aktywność pozwoliła nam ustalić pięć obszarów, w których działania podejmowane przez VINCI mogłyby znacząco wpłynąć na przestrzeganie praw człowieka.

Pięć poniższych obszarów obejmuje cały okres realizacji projektu budowlanego – od reakcji na ogłoszony przetarg, poprzez przygotowanie terenu budowy i realizację obiektu, po odbiór i przekazanie obiektu do eksploatacji. W każdym z tych pięciu obszarów zidentyfikowane zostały konkretne sytuacje i odpowiadające im praktyki, które należy wdrożyć i które nazwaliśmy „wytycznymi”. Są to szczegółowe wytyczne VINCI, które mogą zmieniać się w przyszłości.



Progresywne podejście

Dążenie do sformalizowania powyższych wytycznych należy rozumieć nie jako podejście restrykcyjne, lecz raczej jako progresywne. Spółki VINCI działające w kontekstach globalnych o wielkim zróżnicowaniu, w zależności od kraju, i niekoniecznie poddające się kontroli, zwłaszcza gdy działalność tych spółek prowadzona jest od niedawna, mogą teraz opierać się na bezpośrednich i szczegółowych zaleceniach, dotyczących przestrzegania praw człowieka. Wytyczne te stanowią punkt odniesienia, dzięki któremu pracownicy chętniej zwracają uwagę na kwestię praw człowieka, stosują rozwiązania i procedury wdrażane w swoich jednostkach i ustalają obszary wymagające poprawy. Wytyczne będą wdrażane przy okazji podejmowania inicjatyw podnoszących zrozumienie problemu, na szkoleniach i podczas akcji informacyjnych, dotyczących dobrych praktyk w celu wypracowania podejścia prewencyjnego, tak jak odbywało się to na przykład w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.



WYTYCZNE VINCI DOTYCZĄCE PRAW CZŁOWIEKA

MIGRACJA SIŁY ROBOCZEJ I PRAKTYKI REKRUTACYJNE

Opłaty rekrutacyjne i długi
Zmiana wzorców umów o pracę
Pozwolenia na pracę, dokumenty tożsamości, wize pracownicze, paszporty i pozwolenia na powrót

WARUNKI PRACY

Poziom płac
Godziny pracy
Płatne urlopy i inne świadczenia
Reprezentacja pracowników
Zatrudnianie nieletnich
Dyskryminacja
Bezpieczeństwo i higiena pracy
Ochrona budowy

WARUNKI ŻYCIA

Standardy zakwaterowania pracowników: warunki zdrowotne, higieniczne, bezpieczeństwo
Swoboda poruszania się, mechanizmy prowadzenia konsultacji i składania skarg

DZIAŁANIA ZWIĄZANE Z PRAWAMI CZŁOWIEKA W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI

Zwiększanie świadomości, identyfikacja zagrożeń, zawieranie umów

SPOŁECZNOŚCI LOKALNE

Problemy o charakterze społecznym i środowiskowym
Problemy związane z własnością ziemi
Dialog społeczny, zaangażowanie i mechanizmy naprawcze



01 MIGRACJA SIŁY ROBOCZEJ I PRAKTYKI REKRUTACYJNE

Prowadząc pewne rodzaje działalności, możemy czasami zatrudniać pracowników migrujących. Zatrudnianie takich osób może przebiegać według rozmaitych scenariuszy i zależeć od okoliczności, które doprowadziły do migracji (podróże, administracja, rekrutacja, zakwaterowanie itp.). Łamanie praw pracowników migrujących może być skutkiem zarówno pewnych działań związanych z zatrudnianiem, jak i przepisów lokalnych dotyczących migracji.

Wytyczne zawarte w niniejszym rozdziale określają kroki, jakie należy podjąć w celu ochrony osób przed ryzykiem pracy wymuszonej (niezależnie od tego, czy zatrudniającym jest bezpośrednio Grupa, czy pośrednio agencje pracy tymczasowej).

Wytyczne oznaczone gwiazdką* nie mają zastosowania przy projektach krótkoterminowych i są odpowiednie do stosowania w określonych wrażliwych obszarach geograficznych.

Opłaty rekrutacyjne i długi

- Kandydaci do pracy nie mogą być obciążani żadnymi kosztami na jakimkolwiek etapie kwalifikacji, rekrutacji i zwalniania z pracy.
- Wszelkie umowy z agencjami pośrednictwa pracy powinny zawierać klauzule braku opłat.
- Agencje pośrednictwa pracy powinny działać transparentnie w relacjach ze zleceniodawcą odnośnie stosowanych procedur, w szczególności w kwestiach działań agentów/podwykonawców i kosztów ich pracy.
- Spółka i jej agencje pośrednictwa pracy muszą upewniać się, czy kandydaci do pracy są informowani, że na żadnym etapie procesu rekrutacyjnego nie będą od nich pobierane jakiegokolwiek opłaty.
- Pracownikom migrującym należy udostępnić poufne kanały do zgłaszania skarg dotyczących opłat.

Zmiana wzorców umów o pracę

- Spółka kategorycznie zabrania stosowania przymusu, oszustwa i dopuszczania się zaniedbań w procesie rekrutacji pracowników.
- Pracownicy migrujący powinni przed wyjazdem otrzymać umowy o pracę sporządzone na piśmie w języku dla nich zrozumiałym i zawierające wszystkie warunki zatrudnienia opisane w jasny sposób.
- Spółka zapewnia, że wszystkie informacje odnoszące się do warunków zatrudnienia i zakwaterowania zostały przekazane w jednoznaczny i jasny sposób pracownikom przez agencje pośrednictwa, brokerów lub samą Spółkę.

Pozwolenia na pracę, dokumenty tożsamości, wizy pracownicze, paszporty i pozwolenia na powrót

- Spółka nie może zatrzymywać osobistych dokumentów podróжных pracowników, dokumentów tożsamości lub jakichkolwiek innych przedmiotów osobistych.
- Spółka zapewni bezpieczną szafkę dla każdego pracownika do przechowywania dokumentów osobistych lub rzeczy wartościowych.*
- Oryginały dokumentów będą wykorzystywane przez Spółkę wyłącznie wtedy, gdy będą niezbędne do celu rejestracji przez władze państwowe lub lokalne. Dokumenty zostaną zwrócone pracownikom niezwłocznie po zakończeniu odpowiednich procedur.
- Pracownicy mają prawo rozwiązać umowę o pracę w dowolnej chwili (z zachowaniem należytego okresu wypowiedzenia) bez obciążania ich karami administracyjnymi lub finansowymi (takimi jak wstrzymanie lub niewypłacenie pensji). Prawo do nieskrępowanego rozwiązania umowy o pracę zostanie zawarte w umowach o pracę.



02 WARUNKI PRACY

Prowadząc działalność, gwarantujemy naszym pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy, których celem jest „zero wypadków przy pracy” i zrównoważony systemem zarządzania funkcjonujący w środowisku wolnym od dyskryminacji.

W tym dziale omawiamy potencjalne zagrożenia związane z łamaniem podstawowych praw pracowniczych, które mogą wystąpić wskutek braku należytego nadzoru nad warunkami zatrudnienia. Dla każdego z poniższych zagadnień przedstawiamy wytyczne dotyczące reakcji i konkretnych działań, które należy podjąć, aby zapewnić ochronę podstawowych praw pracowniczych w miejscu zatrudnienia.

Wytyczne oznaczone gwiazdką (*) nie mają zastosowania w wypadku pracy zmianowej i pracy na platformach wiertniczych, na których obowiązują szczególne warunki płacowe i socjalne (premie, pensje, dodatki w gotówce lub w naturze, płatne urlopy itp.).

Poziom płac

- Spółka powinna respektować miejscowe przepisy dotyczące wynagrodzenia minimalnego, jeśli takie obowiązują.
- Poziom płac winien odpowiadać liczbie przepracowanych godzin, w szczególności w wypadku pracy w nadgodzinach.*
- Pracownicy powinni otrzymywać wynagrodzenie regularnie i w ustalonych terminach, najlepiej przelewem na rachunek bankowy.
- Potrącenia z pensji winny być uzasadnione, rozsądne i należyście wyjaśnione pracownikom.

Godziny pracy

- Spółka powinna respektować miejscowe przepisy dotyczące czasu pracy i nadgodzin, jeśli takie obowiązują. Należy przestrzegać ograniczeń związanych z godzinami nadliczbowymi nawet wówczas, gdy pracownik nalega na podjęcie pracy w dodatkowym wymiarze czasu.
- Spółka powinna prowadzić tygodniowe rejestry czasu pracy i regularnie je sprawdzać.
- Nadgodziny powinny być opłacane postawkach w wysokości co najmniej stawki godzinowej za pracę w zwykłym czasie.*
- Pracownik powinien mieć przynajmniej jeden dzień przerwy w pracy w tygodniu, z wyjątkiem pracy w szczególnym charakterze lub sytuacjach, w których stosuje się szczególne przepisy o czasie pracy i odpoczynku.*
- Pracownicy powinni mieć dostęp do toalet i prawo do przerwy w ciągu dnia roboczego.
- Ustalenia dotyczące czasu pracy i odpoczynku należy przekazać pracownikom w dostępnej i zrozumiałej formie, niezwłocznie po nawiązaniu stosunku pracy.

Płatne urlopy i inne świadczenia

- Spółka powinna zawsze wywiązywać się z wymogów prawa miejscowego dotyczącego płatnych urlopów.
- Spółka powinna zagwarantować, że w przypadku wystąpienia zagrożenia w miejscu pracy, pracownicy objęci będą programem ubezpieczenia na życie / od skutków inwalidztwa w kraju, w którym realizowany jest dany projekt.
- Spółka powinna dążyć do wdrożenia programów ubezpieczenia zdrowotnego, jeśli takie nie istnieją lub nie działają poprawnie w kraju prowadzenia działalności.

Reprezentacja pracowników

- Spółka powinna przestrzegać przepisów miejscowych dotyczących wolności zrzeszania się i prawa do negocjacji zbiorowych.
- Spółka nie powinna podejmować działań dyskryminujących w stosunku do przedstawicieli pracowników lub w stosunku do pracowników, którzy organizują się.
- Tam, gdzie prawo do wolności zrzeszania się i do negocjacji zbiorowych ograniczone jest na mocy odpowiednich przepisów, Spółka winna umożliwić utworzenie odpowiadających im środków reprezentacji.

Zatrudnianie nieletnich

- Spółka opracowała politykę zatrudniania, w której minimalny wiek wymagany do podejmowania pracy jest zgodny z przepisami międzynarodowymi, ale nie niższy niż 15 lat.
- Spółka nie zatrudnia żadnych dzieci w wieku poniżej 15 lat. Podobnie Spółka nie zatrudnia dzieci, które nie osiągnęły wieku ukończenia obowiązkowej edukacji w swoim kraju zamieszkania, jeśli nie biorą udziału w programach praktyk szkolnych.
- Spółka nie zatrudnia żadnych pracowników w wieku poniżej 18 lat do pracy w warunkach niebezpiecznych, w szczególności do pracy pod ziemią, pod wodą, na wysokości lub w pomieszczeniach zamkniętych.

Dyskryminacja

- Spółka zwalcza wszelkie formy dyskryminacji przy zatrudnianiu, w relacjach w miejscu pracy i w ścieżkach kariery swoich pracowników.
- Spółka zobowiązuje się dawać równe szanse kobietom i mężczyznom.
- Spółka dąży do opracowania programów promujących różnorodność i zwiększania świadomości o przejawach dyskryminacji wśród swoich pracowników.
- Tam, gdzie to możliwe, Spółka dąży do ujednolicenia warunków pracy i zatrudnienia dla pracowników migrujących, wykonujących czynności na tej samej budowie.
- Spółka dąży do wprowadzenia mechanizmów zgłaszania skarg, aby pracownicy mogli skutecznie zgłaszać uwagi dotyczące warunków ich pracy.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

- Spółka powinna dążyć do opracowania polityki BHP obejmującej wszystkie osoby pracujące na budowach, niezależnie od ich statusu.
- Spółka będzie organizować regularne szkolenia dla wszystkich grup pracowników.
- Wszyscy pracownicy zostaną wyposażeni w sprzęt ochrony osobistej odpowiadający wykonywanym zadaniom.
- Każdy pracownik powinien mieć dostęp do urządzeń sanitarnych i socjalnych (z wyjątkiem mobilnych stanowisk pracy).
- Dla każdego zadania winien być przeprowadzony proces oceny ryzyka pozwalający zidentyfikować i zareagować na potencjalne zagrożenia w najbardziej odpowiedni sposób.
- Spółka powinna wdrożyć sprawny system raportowania wypadków i chorób, uwzględniający statystyki podwykonawców i wykorzystujący skonsolidowane wskaźniki Grupy.
- Spółka winna dążyć do opracowania polityki bezpieczeństwa i ochrony zdrowia odpowiadającej na występujące zagrożenia zdrowotne i psychospołeczne.

Ochrona w miejscu pracy

- Spółka ma obowiązek zapewnić ochronę swoich obiektów i ochronę pracowników budow przeciwko wszelkim formom zagrożeń.
- Spółka powinna zapewnić ochronę swoim pracownikom w godzinach ich pracy, jak również poza pracą w miejscach zakwaterowania, za których organizację odpowiada Spółka.
- Pracownicy powinni znać plan bezpieczeństwa i ochrony zdrowia Spółki. Pracownicy muszą podporządkować się standardom bezpieczeństwa Spółki i nie naruszać ich.
- Rozwiązania dotyczące ochrony powinny być wprowadzane przy poszanowaniu praw człowieka i podstawowych wolności.
- Jeśli to możliwe, przed wprowadzeniem rozwiązania dotyczącego ochrony, Spółka powinna przeprowadzić proces oceny zagrożeń bezpieczeństwa (Security Risk Assessment), aby upewnić się, że wdrażane rozwiązania są odpowiednie do sytuacji, w których zostaną wprowadzone.
- Spółka będzie regularnie komunikować się ze swoimi interesariuszami w sprawach dotyczących ochrony.
- Spółka powinna wdrożyć formalne procesy pozwalające na zbieranie i odpowiadanie na skargi związane z wprowadzonymi rozwiązaniami, dotyczącymi ochrony i na potencjalne zarzuty, dotyczące naruszeń praw człowieka.



03 WARUNKI ŻYCIA

W wypadku gdy firmy organizują na terenie swoich budów zakwaterowanie dla pracowników, ponoszą również odpowiedzialność za ich bezpieczeństwo. Pomieszczenia mieszkalne muszą zaspokajać podstawowe potrzeby pracowników (dostęp do wody pitnej, urządzeń sanitarnych, możliwość utrzymania właściwej higieny, poszanowanie prywatności itp.). Wytoczne zawarte w niniejszym dziale dotyczą stałych miejsc zakwaterowania udostępnianych pracownikom. Określają warunki, które należy zapewnić i działania, które należy podjąć w celu zapewnienia przyzwoitych warunków życia zgodnych z zaleceniami międzynarodowymi w tej kwestii.

Standardy zakwaterowania pracowników: warunki zdrowotne, higieniczne, bezpieczeństwo

- Spółka powinna zapewnić bezpieczne, czyste i higieniczne kwatery dla pracowników z dostępem do wody pitnej i bieżącej oraz odpowiednie urządzenia sanitarne, i tam, gdzie to konieczne, urządzenia do regulacji temperatury.
- Spółka zapewni pracownikom przestrzeń osobistą i zagwarantuje odpowiedni poziom prywatności. Spółka zapewni również bezpieczną szafkę każdemu pracownikowi mieszkającemu w danej społeczności.
- Spółka będzie przestrzegać wszelkich stosownych przepisów budowlanych, w szczególności przepisów odnoszących się do zakwaterowania zbiorowego.
- Spółka wdroży odpowiednie systemy zarządzania w celu utrzymania obiektów w czystości i zapewnienia ich bezpieczeństwa przez cały czas użytkowania.
- Spółka zapewni usługi takie jak pranie, dostęp do internetu itp. wówczas, gdy jest to możliwe, bez obciążania pracowników opłatami za te usługi. Jeśli usługi oferowane w miejscu zakwaterowania nie są darmowe (np. artykuły spożywcze, usługi telefoniczne). Spółka nie będzie czerpać zysków z ich odsprzedaży.
- Spółka uwzględni różnorodność potrzeb żywieniowych pracowników migrujących, będzie przygotowywać odpowiednie posiłki i jeśli to możliwe, udostępniać sprawdzone informacje dotyczące żywienia.

Swoboda poruszania się, mechanizmy prowadzenia konsultacji i składania skarg

- Spółka nie będzie zatrzymywać dokumentów osobistych. Jeżeli natomiast pracownik migrujący wyraźnie poprosi pracodawcę o przechowanie dokumentów w bezpiecznym miejscu, będą stosowane jasne i proste procedury pozwalające pracownikom na ich odbiór w dowolnej chwili.
- Spółka zapewni bezpieczną szafkę każdemu pracownikowi mieszkającemu w danej społeczności.
- Spółka powinna zagwarantować, że każde ograniczenie możliwości swobodnego przemieszczania się pracownika z miejsca zakwaterowania i z powrotem, będzie wynikać z uzasadnionej konieczności i zostanie wprowadzone w jak najmniejszym uzasadnionym zakresie.
- Spółka powinna dążyć do nawiązania dialogu z pracownikami dotyczącego warunków zamieszkania w miejscu zakwaterowania.
- Należy wprowadzić i udostępnić pracownikom mechanizmy składania skarg.



04 DZIAŁANIA ZWIĄZANE Z PRAWAMI CZŁOWIEKA W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI

Zapobieganie naruszaniu praw człowieka w łańcuchu wartości wymaga specjalistycznej wiedzy o zarządzaniu relacjami z partnerami współuczestniczącymi w realizacji naszych projektów. Jest to zatem nieprzerwany proces, który można wdrażać wyłącznie w perspektywie długoterminowej.

Niniejsze wytyczne określają podejście, które pozwala nam na stopniowe zabezpieczanie naszego łańcucha wartości. Wytyczne VINCI dotyczące praw człowieka określają kroki, które mogą podjąć spółki Grupy VINCI, aby to osiągnąć.

Pojęcie „łańcuch wartości” odnosi się do „podwykonawców”. W wypadku koncesji / formuły PPP łańcuch wartości może obejmować również generalnych wykonawców, czyli główną firmę odpowiadającą za budowę i głównego operatora obiektu.

Zwiększanie świadomości, identyfikacja zagrożeń, zawieranie umów

- Należy podnosić wśród kadry kierowniczej świadomość problemów dotyczących praw człowieka, które wiążą się z działalnością podwykonawców i generalnych wykonawców realizujących projekt.
- Należy identyfikować najważniejsze problemy związane z prawami człowieka, występujące u podwykonawców i generalnych wykonawców realizujących projekt.
- Należy wprowadzić szczegółowe zapisy, dotyczące praw człowieka do procedur przetargowych i umów zawieranych z podwykonawcami i generalnymi wykonawcami.



05 SPOŁECZNOŚCI LOKALNE

Projekty budowlane i związane z eksploatacją infrastruktury mogą wywierać niekorzystny wpływ na społeczności lokalne. W pierwszej kolejności za relacje ze społecznością, której dotyczą, odpowiada ogólnie klient. Jednakże firmy budowlane i koncesjonariusze również ponoszą za nie odpowiedzialność ze swojej strony. Muszą współpracować z klientem, aby określić i łagodzić negatywny wpływ swoich działań na środowisko oraz na źródła utrzymania społeczności lub też całkowicie go wykluczyć.

Wytyczne zawarte w tym dziale zawierają szczegółowe zalecenia dotyczące zapobiegania naruszeniom podstawowych praw społeczności lokalnych i minimalizowania potencjalnych, negatywnych skutków sporów w relacjach ze społecznościami lokalnymi, jakich może doświadczyć firma. Wdrożenie niniejszych zaleceń rekomendowane jest w przypadku dużych projektów infrastrukturalnych, koncesji lub budów.

Problemy o charakterze społecznym i środowiskowym

- Spółka będzie starać się zrozumieć potencjalnie negatywny wpływ realizowanych przez nią projektów na społeczności lokalne, na jak najwcześniejszym etapie ich realizacji, poprzez sporządzenie listy potencjalnych zagrożeń i przeprowadzenie analizy ich wpływu na społeczność lokalną.
- Spółka powinna dążyć do opracowania planu działania, określającego szczegółowo czynności mające na celu zminimalizowanie, złagodzenie i/lub zadośćuczynienie za negatywne skutki społeczne, środowiskowe i gospodarcze swojej działalności, oraz działania zwiększające pozytywny wpływ projektu na społeczności lokalne.
- Zachęca się Spółkę do oszacowania pozytywnych społeczno-ekonomicznych skutków jej działalności w danym obszarze, oraz do podjęcia działań wzmacniających takie skutki (np. szkolenia dla miejscowych, niewykwalifikowanych robotników, zatrudnianie takich osób, budowa łańcucha dostaw opartych na zasobach lokalnych itp.).
- Tam, gdzie to możliwe, należy po zakończeniu projektu podjąć próbę przekształcenia pozostawianej infrastruktury na obiekty, które będą służyć społeczności lokalnej (np. ośrodek zdrowia, świetlice, tereny rekreacyjne itp.).

Problemy związane z własnością ziemi

- Spółka powinna starać się opracowywać projekty w sposób minimalizujący przesiedlenia fizyczne i/lub ze względów ekonomicznych.
- Spółka powinna sprawdzać i weryfikować wszelkie plany terenów i plany przesiedleń, związane ze swoimi projektami, które sporządzane są przez osoby trzecie.
- W przypadku realizacji projektów infrastrukturalnych Spółka powinna starać się minimalizować negatywne skutki społeczne i ekonomiczne związane z nabywaniem praw do terenu lub ograniczeniem dostępu do ziemi dla korzystających z niej społeczności lokalnych.
- Podczas realizacji projektu zachęca się Spółkę do usprawnienia systemów składania przez społeczności lokalne skarg związanych z zajmowanym terenem.

Dialog społeczny, zaangażowanie i mechanizmy naprawcze

- Spółka powinna opracować listę lokalnych interesariuszy związanych z projektem lub na których projekt wywiera wpływ.
- Przed przystąpieniem do realizacji projektu Spółka powinna zainicjować dialog z interesariuszami, w którym uczestniczyć będą przedstawiciele społeczności lokalnej dotkniętej przez projekt.
- Spółka powinna zorganizować skuteczny i łatwo dostępny mechanizm naprawy szkód oparty na takiej społeczności.
- Spółka powinna opracować odpowiednie plany naprawcze, pozwalające na skuteczne zarządzanie skargami zgłaszanymi przez społeczności lokalne.

A close-up photograph of a man and an elderly woman. The man, on the left, has dark hair and is smiling, wearing a light blue button-down shirt and a bright orange safety vest with reflective yellow-green stripes. The woman, on the right, is older with white hair and is looking towards the man. The background is a blurred green, suggesting an outdoor setting. In the top right corner, there is a white rectangular box containing text.

Rdzenni mieszkańcy mają
prawo do terenów, na których
mieszkają i/lub które
uprawiają [...].

PRAWDZIWE SUKCESY TO TE, KTÓRYMI SIĘ DZIELIMY

VINCI

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

PRAWA CZŁOWIEKA – PODRĘCZNIK VINCI – 20.04.2017 R.

