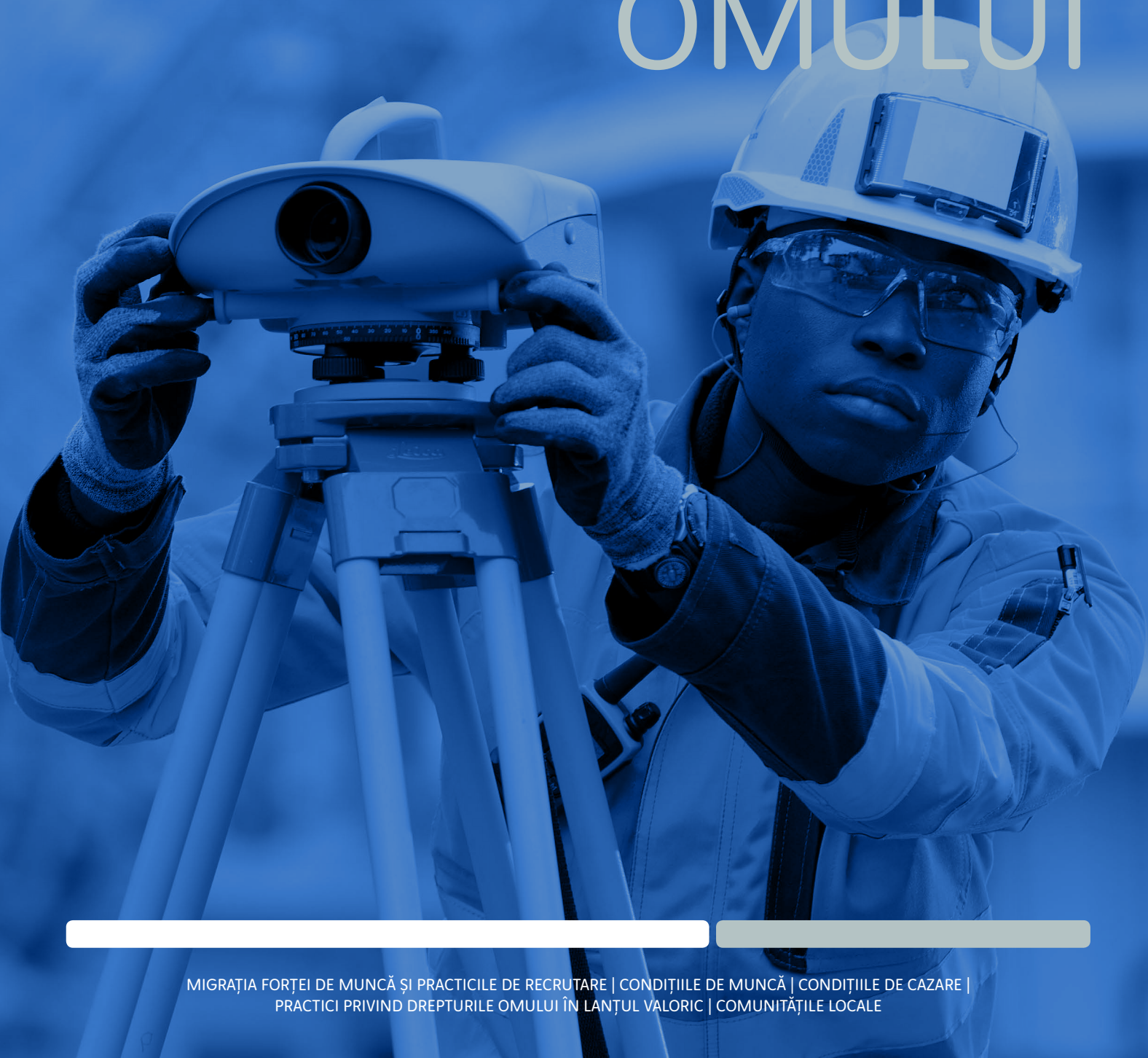


GHIDUL VINCI CU PRIVIRE LA

DREPTURILE OMULUI





Avem datoria să
respectăm pretutindeni
drepturile omului.

CUPRINS

Angajamente în concordanță cu cultura noastră și cu modul în care lucrăm	4
Demersul nostru	5
Cum au fost elaborate liniile noastre directoare	7
Liniile directoare VINCI	9



01

MIGRAȚIA FORȚEI DE MUNCĂ ȘI PRACTICILE DE RECRUTARE

Datoriile și cheltuielile de recrutare	10
Substituirea contractelor de muncă	11
Permisul de muncă, actele de identitate, viza, pașaportul și viza de ieșire	11



02

CONDIȚIILE DE MUNCĂ

Remunerarea	12
Timpul de muncă	12
Concediile plătite și alte beneficii sociale	13
Reprezentarea salariaților	13
Angajarea lucrătorilor minori	13
Discriminarea	13
Sănătatea și securitatea în muncă	14
Siguranța	14



03

CONDIȚIILE DE CAZARE

Norme privind condițiile de cazare: sănătatea, securitatea și siguranța	15
Libertatea de mișcare, consultarea și soluționarea plângerilor	15



04

PRACTICI PRIVIND DREPTURILE OMULUI ÎN LANȚUL VALORIC

Sensibilizarea, identificarea riscurilor și încheierea contractelor	16
---	----



05

COMUNITĂȚILE LOCALE

Mize sociale și de mediu	17
Mize funciare	17
Dialogul în comunitate, angajamentul comunităților locale și soluționarea plângerilor	18

ANGAJAMENTE ÎN CONCORDANȚĂ CU CULTURA NOASTRĂ ȘI CU MODUL ÎN CARE LUCRĂM

Niciun proiect economic fără un proiect social

La VINCI, viziunea noastră despre performanță este globală. Pentru noi, performanța proiectelor noastre nu este numai tehnică și financiară, ci se măsoară și prin valoarea lor adăugată socială, de mediu și societală. Această viziune responsabilă este indisociabilă de activitatea noastră de dezvoltare urbană și teritorială, întrucât realizările noastre sunt pe termen lung și au un impact major asupra societăților care ne înconjoară. În același fel, performanța companiilor noastre nu se limitează la rezultatele lor financiare: suntem convinși că o reușită economică durabilă este indisociabilă de un proiect uman ambițios. Această convingere hrănește ambiția colectivă pe care dorim să o împărtășim cu toate părțile noastre interesate, astfel cum o afirmăm în sloganul nostru: „Adevăratele reușite sunt cele pe care le împărtășim”.

Drepturile omului și valorile umaniste

Atenția noastră față de drepturile omului face parte integrantă din cultura noastră umanistă. Am dat întotdeauna prioritate oamenilor față de sisteme. Suntem convinși că echipele noastre sunt principala noastră bogăție: datorită calităților și angajamentului lor, companiile noastre fac diferența în proiectele și pe șantierele lor. Organizarea noastră descentralizată și modul nostru de conducere decurg din aceste valori umaniste: acestea apreciază inițiativa individuală și colectivă cât mai aproape de realitățile din teren; ele se sprijină pe încredere, respect și solidaritate, pentru a promova împlinirea profesională a angajaților noștri.

În afara propriilor noastre echipe, ne străduim să împărtășim această viziune cu toți angajații partenerilor și subcontractanților locali care participă la proiectele și șantierele noastre.

Linii directoare care continuă angajamentele din Manifestul VINCI

Liniile noastre directoare în domeniul drepturilor omului constituie o continuare directă a Manifestului VINCI, care acoperă toate domeniile responsabilității noastre corporative: colaborarea cu părțile interesate, etica, responsabilitatea socială, societală și față de mediu, sănătatea și securitatea în muncă.

Manifestul este fundamentul angajamentelor noastre colective și se aplică tuturor companiilor noastre, oricare ar fi domeniul lor de activitate și țara în care acestea sunt stabilite. Toți managerii VINCI sunt garanții credibilității Grupului în ceea ce privește capacitatea sa de a respecta aceste angajamente față de toate părțile noastre interesate. Liniile directoare în materie de drepturile omului au aceeași dimensiune universală în cadrul Grupului.

DEMERSUL NOSTRU

Sprijinirea dezvoltării noastre internaționale

Suntem un Grup internațional, prezent într-un număr crescând de țări, în care angajăm numeroase persoane pe șantierele și în companiile noastre, fie recrutându-le direct, fie prin intermediul subcontractanților noștri. Chiar dacă contextul instituțional și cadrul de lucru pot să varieze semnificativ de la o țară la alta, **avem datoria de a respecta drepturile acestor persoane și ale comunităților locale** care pot fi afectate de proiectele și activitățile noastre.

În acest scop, intenția noastră este să aplicăm reglementările locale, precum și un fundament comun de principii și linii directe în domeniul drepturilor omului, în toate țările în care suntem prezenți, în toate domeniile noastre de activitate și în toate companiile noastre.

Acest fundament comun rezultă deopotrivă din:

- angajamentele pe care ni le asumăm în temeiul standardelor internaționale la care se conformează VINCI și companiile sale, în special Principiile directe ale Națiunilor Unite referitoare la întreprinderi și la drepturile omului (citiți pagina 7);
- regulile proprii pe care le-am stabilit pornind de la aceste texte fondatoare, transpunându-le în realitatea domeniilor noastre de activitate și a proiectelor noastre.

Răspunsul la așteptările de transparență ale piețelor și ale clienților noștri

Marile companii sunt foarte urmărite în privința măsurilor pe care le iau pentru a preveni încălcarea drepturilor omului. Astfel de încălcări pot fi provocate chiar de companii sau să fie legate indirect de activitățile acestora, în special prin subcontractare.

Acest risc este deosebit de important când companiile desfășoară activități în țări în care drepturile omului sunt considerate amenințate. Un grup mare și cotelat la bursă cum este VINCI, analizat și urmărit de investitori și de analiști pe piețele internaționale, are datoria de a fi transparent cu privire la mecanismele sale de prevenire a unor astfel de riscuri.

De asemenea, transparența răspunde exigențelor clienților noștri. Acesta este cazul în special atunci când proiectele pe care le realizăm sunt finanțate de finanțatori internaționali, care impun criterii precise și exhaustive de respectare a drepturilor omului și le solicită companiilor dovezi ale angajamentului lor în acest domeniu.

La modul mai general, oricare ar fi cadrul contractual, asumarea unor angajamente privind felul în care abordăm drepturile omului este un factor de diferențiere pozitivă pentru clienții noștri. Este confirmarea că acționăm ca un Grup responsabil din punct de vedere social, care este preocupat de condițiile de muncă și de trai ale angajaților de pe șantierele sale. Acesta este totodată semnul că acționăm respectând comunitățile locale, controlând impactul nostru negativ și căutând să producem efecte pozitive asupra locuitorilor.

„Diligența cuvenită”: o cerință care devine tot mai importantă în societatea civilă și instituțiile internaționale

Observăm o creștere a așteptărilor societății civile de la companii în ceea ce privește drepturile omului. Acestea se reflectă îndeosebi prin adoptarea, în 2011, a „Principiilor directoare ale Organizației Națiunilor Unite referitoare la întreprinderi și la drepturile omului”, care precizează că responsabilitatea care le revine companiilor și statelor în acest domeniu și căile de recurs accesibile victimelor cărora li se încalcă drepturile omului.

Aceste principii directoare ale Organizației Națiunilor Unite, reluate de alte mari instituții internaționale, sunt considerate în prezent referința în domeniul gestionării de către companii a impactului lor asupra drepturilor omului. Acestea evidențiază îndeosebi „diligența cuvenită” pe care companiile trebuie să o exercite în acest domeniu, în special grupurile internaționale care desfășoară activități în țările în care drepturile omului sunt considerate amenințate. În prezent, numeroase guverne transpun această noțiune de datorie de vigilență în reglementările lor naționale.

Protejarea reputației noastre

Într-o lume globalizată, reputația unui grup decurge din reputația fiecăreia dintre companiile sale și chiar a fiecăreia dintre proiectele sale.

Un eveniment într-o țară sau pe un șantier poate afecta imaginea globală a grupului prin intermediul mass-mediei sau al rețelelor de informare, ele însele globalizate.

CUM AU FOST ELABORATE LINIILE NOASTRE DIRECTOARE

Punctul de plecare al standardelor internaționale

Organismele internaționale precum Organizația Națiunilor Unite, Organizația de Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE) și Organizația Internațională a Muncii (OIM) au elaborat standarde internaționale în domeniul drepturilor omului, pe care VINCI se angajează să le respecte.

Astfel, încă din 2003, Grupul a urmat demersul voluntar de a semna Pactul Mondial al Organizației Națiunilor Unite, prin care se angajează să respecte drepturile omului pe plan internațional și să se asigure că nu devine complice la încălcarea acestor drepturi.

Un document-cadru elaborat în comun cu diviziile de activități ale Grupului

VINCI a elaborat un document-cadru aplicabil la nivelul întregului Grup, pornind de la Principiile directoare ale Organizației Națiunilor Unite și de la principalele convenții internaționale, precum și de la un studiu specific privind riscurile impacturilor negative asupra drepturilor omului în diferite zone geografice. Acesta se bazează pe instrumentele deja existente în cadrul VINCI (culegerea de bune practici în cadrul demersului Cooperate; International Labor Accommodation and Welfare Standards elaborate de Soletanche Freyssinet).

Aceste activități au fost desfășurate în rețea de către direcțiile de resurse umane ale Grupului și diviziile sale de activități, în colaborare cu actorii operaționali, pentru a identifica temele comune tuturor companiilor, principalele riscuri legate de drepturile omului, precum și principiile și comportamentele de adoptat pentru a preveni aceste riscuri.

VINCI s-a dotat astfel cu o trusă de instrumente care poate fi utilizată direct de către angajații care trebuie să se ocupe de chestiuni privind drepturile omului, în toate țările în care Grupul este prezent.

Principalele convenții și standarde internaționale la care aderăm:

- Declarația universală a drepturilor omului (DUDO).
- Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice (PIDCP).
- Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale (PIDESC).
- Convențiile fundamentale ale Organizației Internaționale a Muncii (OIM).
- Principiile directoare ale OCDE adresate societăților multinaționale.
- Principiile directoare la Organizației Națiunilor Unite cu privire la întreprinderi și la drepturile omului.

Gândirea noastră colectivă ne-a dat posibilitatea să identificăm cinci domenii în care activitățile VINCI pot să aibă un impact semnificativ asupra drepturilor omului.

Aceste cinci domenii acoperă totalitatea ciclului de viață al proiectelor, de la răspunsul la cererile de oferte, pregătirea șantiierelor și construcția, până la fazele de punere în funcțiune și de exploatare. În fiecare dintre aceste domenii, au fost identificate situații concrete, precum și practici corespunzătoare de pus în aplicare, intitulate „linii directoare”. Acestea sunt proprii Grupului VINCI și pot să evolueze în timp.



O abordare progresivă

Formalizarea acestor linii directoare trebuie înțeleasă nu ca o abordare coercitivă, ci ca una de progres. Companiile VINCI, confruntate cu contexte locale foarte diferite de la o țară la alta și care nu sunt neapărat sub controlul lor, mai ales dacă prezența lor acolo este nouă, se pot sprijini de acum înainte pe recomandări explicite și precise pentru a preveni riscurile de încălcare a drepturilor omului. Aceste linii directoare reprezintă tot atâtea repere pentru a-i încuraja pe angajații care se confruntă cu chestiuni privind drepturile omului să treacă în revistă practicile entităților lor și să identifice aspectele care pot fi îmbunătățite. Implementarea lor va fi însoțită de acțiuni de sensibilizare, de formare și de împărtășire de informații despre cele mai bune practici, pentru a dezvolta o cultură a prevenției în acest domeniu – la fel ca în cel al securității, de exemplu.



LINIILE DIRECTOARE VINCI

MIGRAȚIA FORȚEI DE MUNCĂ ȘI PRACTICILE DE RECRUTARE

Datoriile și cheltuielile de recrutare
Substituirea contractelor de muncă
Permisul de muncă, actele de identitate, viza, pașaportul și viza de ieșire

CONDIȚIILE DE MUNCĂ

Remunerarea
Timpul de muncă
Concediile plătite și alte beneficii sociale
Reprezentarea salariaților
Angajarea lucrătorilor minori
Discriminarea
Sănătatea și securitatea în muncă
Siguranța

CONDIȚIILE DE CAZARE

Norme privind condițiile de cazare: sănătatea, securitatea și siguranța
Libertatea de mișcare, consultarea și soluționarea plângerilor

PRACTICI PRIVIND DREPTURILE OMULUI ÎN LANȚUL VALORIC

Sensibilizarea, identificarea riscurilor și încheierea contractelor

COMUNITĂȚILE LOCALE

Mize sociale și de mediu
Mize funciare
Dialogul în comunitate, angajamentul comunităților locale și soluționarea plângerilor



01 MIGRAȚIA FORȚEI DE MUNCĂ ȘI PRACTICILE DE RECRUTARE

În cadrul activităților noastre, putem fi nevoiți în anumite cazuri să recrutăm lucrători migranți. Angajarea acestor lucrători combină realități diverse în funcție de condițiile în care s-a realizat migrația (călătorii, administrare, recrutare, cazare etc.).

Încălcările drepturilor lucrătorilor migranți pot rezulta atât din anumite practici de recrutare, cât și din legislațiile naționale în domeniul migrației. Liniile directoare din această secțiune precizează că acțiunile care trebuie întreprinse pentru a se proteja împotriva situațiilor potențiale de muncă forțată – ca angajarea să se realizeze direct de către Grup sau prin agenți de muncă temporară.

Linia directoare marcată cu un asterisc * nu se aplică proiectelor de scurtă durată și nu este relevantă decât în anumite zone geografice sensibile.

Datoriile și cheltuielile de recrutare

- Nu trebuie să se factureze nicio taxă candidaților, fie că este vorba de faza de selecție, de recrutare sau de angajare.
- Toate contractele încheiate cu agențiile de recrutare trebuie să includă o clauză privind interzicerea cheltuielilor de recrutare în sarcina candidaților.
- Agențiile de recrutare trebuie să-și transparentizeze practicile de recrutare față de companiile utilizatoare, în particular în ceea ce privește recursul la agenți, subagenți, intermediari, onorariile lor și condițiile misiunii lor.
- Compania și agențiile sale de recrutare trebuie să se asigure că toți candidații sunt informați că nu trebuie să plătească nicio taxă, oricare ar fi faza procesului de recrutare.
- Lucrătorii migranți trebuie să poată avea acces la mijloace confidențiale de a depune plângeri referitoare la plata unor taxe de recrutare.

Substituirea contractelor de muncă

- Compania interzice strict apelarea la mijloace de coerciție, înșelare sau omisiuni în timpul procesului de recrutare.
- Lucrătorii migranți trebuie să primească contracte redactate într-o limbă pe care o înțeleg, cu toate clauzele și condițiile explicate clar înainte de plecarea lor.
- Compania trebuie să se asigure că toate informațiile pertinente referitoare la condițiile de muncă și de cazare sunt comunicate corect lucrătorilor prin intermediul agenților de recrutare, al intermediarilor sau al Companiei însăși.

Permisul de muncă, actele de identitate, viza, pașaportul și viza de ieșire

- Compania nu trebuie să confiște documentele de călătorie, actele de identitate și niciun alt obiect personal al lucrătorilor.
- Compania trebuie să pună la dispoziția fiecărui lucrător casete securizate, pentru ca aceștia să-și poată proteja documentele personale și obiectele de valoare.*
- Compania nu trebuie să utilizeze documentele originale decât atunci când este strict necesar în scopuri de înregistrare la autoritățile locale sau naționale. De îndată ce înregistrarea este efectuată, documentele trebuie restituite prompt lucrătorilor.
- Lucrătorii trebuie să aibă dreptul de a înceta angajarea (după acordarea unui preaviz rezonabil) în orice moment, fără penalități administrative sau financiare (cum ar fi reținerea sau neplata salariilor). Acest element trebuie să fie menționat în contractele lor de muncă.



02 CONDIȚIILE DE MUNCĂ

În cadrul operațiunilor noastre, ne asigurăm că le garantăm angajaților noștri: sănătatea și securitatea cu un obiectiv de „zero accidente”, un sistem de management echilibrat într-un mediu lipsit de discriminare.

Această parte abordează riscurile potențiale de încălcări ale drepturilor fundamentale care pot să rezulte din lipsa de vigilență privind condițiile de muncă. Pentru fiecare dintre tematici, liniile directoare detaliază demersurile și acțiunile care trebuie respectate pentru a lua măsuri împotriva riscurilor de încălcare a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor la locul lor de muncă.

Liniile directoare marcate cu un asterisc * nu se aplică muncii în schimburi și lucrătorilor de pe platforme petroliere, pentru care sunt în vigoare sisteme de indemnizație și de compensare specifice (prime, indemnizații, compensație în numerar sau în natură, concedii plătite etc.).

Remunerarea

- Compania trebuie să respecte legile naționale privind salariul minim atunci când acestea există.
- Remunerarea trebuie să corespundă numărului de ore lucrate, în special atunci când sunt efectuate ore suplimentare.*
- Lucrătorii trebuie plătiți la timp, în mod regulat și, de preferat, salariile acestora trebuie să fie vărsate într-un cont bancar.
- Reținerile din salarii trebuie să fie justificate, în quantum rezonabil și explicate clar lucrătorilor.

Timpul de muncă

- Compania trebuie să respecte legislațiile naționale care reglementează durata muncii și orele suplimentare, în cazul în care acestea există. Restricțiile referitoare la orele suplimentare trebuie să fie respectate, chiar dacă angajatul solicită să efectueze ore suplimentare.
- Compania trebuie să păstreze și să monitorizeze înregistrările orelor de muncă pe săptămână.
- Orele suplimentare de muncă trebuie să fie remunerate cel puțin la același tarif ca orele normale de muncă.*
- Orice angajat trebuie să aibă dreptul la cel puțin o oră de repaus pe săptămână, exceptând anumite tipuri de lucrări sau de situații pentru care pot să se aplice reguli speciale privind durata de muncă și perioadele de repaus.*
- Angajaților trebuie să li se acorde acces liber la grupurile sanitare și pauze pe durata zilei de muncă.
- Regulile privind durata de muncă, perioadele de repaus și pauzele trebuie să fie comunicate lucrătorilor într-un format accesibil și ușor de înțeles, încă de la începutul ocupării postului.

Concediile plătite și alte beneficii sociale

- Compania trebuie să respecte întotdeauna dispozițiile legilor naționale privind concediile plătite.
- Compania trebuie să se asigure că, în caz de accidente de muncă, angajații beneficiază de ajutoare de deces și de indemnizație de invaliditate permanentă în țările în care sunt exercitate activitățile.
- Compania trebuie să se străduiască să dezvolte scheme de asigurare de sănătate dacă acestea nu există sau nu funcționează bine în țările în care sunt exercitate activitățile.

Reprezentarea salariaților

- Compania trebuie să respecte legile naționale privind libertatea de asociere și dreptul la negociere colectivă.
- Compania nu trebuie să facă discriminări față de reprezentanții lucrătorilor sau față de lucrătorii care doresc să constituie organizații sindicale.
- Atunci când legea restrânge dreptul la libertatea de asociere și dreptul la negociere colectivă, compania trebuie să faciliteze, și nu să îngreundească dezvoltarea de mijloace paralele de reprezentare a salariaților.

Angajarea lucrătorilor minori

- Compania are o politică referitoare la vârsta minimă de angajare în conformitate cu legislația națională iar această vârstă nu poate fi sub 15 ani.
- Compania nu trebuie să angajeze copii cu vârsta de sub 15 ani. De asemenea, Compania nu angajează copii care nu au împlinit vârsta minimă de încheiere a școlarizării obligatorii în țara în care își desfășoară activitatea, decât dacă participă la programe oficiale de practică.
- Compania nu trebuie să angajeze persoane cu vârsta de sub 18 ani pentru a lucra în condiții periculoase, în special în subteran, sub apă, la înălțimi periculoase sau în spații izolate.

Discriminarea

- Compania combate orice formă de discriminare la angajare, în relațiile de muncă și pe durata parcursului profesional al angajaților săi.
- Compania se angajează să promoveze egalitatea de șanse între bărbați și femei.
- Compania trebuie să se străduiască să dezvolte programe de promovare a diversității și de sensibilizare privind discriminarea în rândul personalului său.
- În măsura în care este posibil, Compania se străduiește să armonizeze condițiile de muncă în cadrul personalului migrant implicat în operațiuni la același loc de muncă.
- Compania se străduiește să implementeze mecanisme de soluționare a plângerilor pentru ca salariații să poată avea acces la mijloace de recurs eficace.

Sănătatea și securitatea în muncă

- Compania trebuie să elaboreze politici privind sănătatea și securitatea care să acopere toate persoanele care lucrează la unitățile sale, oricare ar fi statutul lor profesional.
- Compania trebuie să acorde tuturor categoriilor de angajați instruire regulată în domeniul securității.
- Tuturor lucrătorilor trebuie să li se furnizeze echipamente de protecție adaptate la sarcina atribuită.
- Angajații trebuie să aibă acces la instalații sanitare și la spații de alimentație (în afara șantierei itinerante).
- Toate sarcinile trebuie să includă o procedură de evaluare a riscurilor pentru a identifica și gestiona pericolele potențiale în modul cel mai adecvat.
- Compania trebuie să implementeze un sistem fiabil de semnalare a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale. Acest sistem trebuie să includă statistici privind subcontractanții, utilizând indicatorii consolidați ai Grupului.
- Compania trebuie să se străduiască să elaboreze o politică de sănătate care să abordeze amenințările emergente pentru sănătate și riscurile psihosociale.

Siguranța

- Compania se angajează să protejeze localurile sale și lucrătorii care se află la fața locului împotriva oricărei acțiuni răuvoitoare.
- Compania veghează la siguranța lucrătorilor în timpul orelor de muncă și în timpul pe care aceștia îl petrec în locuințele lor atunci când acestea se află sub responsabilitatea Companiei.
- Angajații trebuie să fie informați despre planurile de siguranță ale Companiei. Lucrătorii au datoria de a respecta instrucțiunile de securitate formulate de companie fără a se abate de la ele.
- Dispozitivele de siguranță trebuie implementate respectând drepturile omului și libertățile fundamentale.
- În măsura în care este posibil, înainte de a implementa un dispozitiv de siguranță, Compania trebuie să efectueze o evaluare a riscurilor pentru securitate (ERS) pentru a se asigura că adoptă măsuri adaptate contextului în care își desfășoară activitatea.
- Compania trebuie să discute în mod regulat cu părțile interesate despre dispozitivele sale de siguranță.
- Compania trebuie să dispună de un sistem formal de colectare și soluționare a plângerilor legate de implementarea măsurilor de siguranță și eventualele acuzații de încălcare a drepturilor omului.



03 CONDIȚIILE DE CAZARE

Atunci când companiile pun la dispoziție locuințe pentru angajați, acestea trebuie să garanteze securitatea fizică și siguranța ocupanților. Locuințele trebuie să satisfacă nevoile fundamentale ale lucrătorilor (și anume, alimentația, accesul la apă curentă și potabilă, instalații sanitare, igienă, intimitate). Această parte a liniilor directe vizează cazarea fixă pusă la dispoziția lucrătorilor și nu se aplică șantierelor de scurtă durată sau itinerante. Acestea precizează condițiile de respectat și acțiunile de pus în aplicare pentru a garanta condițiile de cazare decente, în acord cu recomandările internaționale pe acest subiect.

Norme privind condițiile de cazare: sănătatea, securitatea și siguranța

- Compania trebuie să le furnizeze lucrătorilor locuințe sigure, curate și igienice, dotate cu alimentație cu apă curentă și potabilă, cu instalații sanitare adecvate și cu echipamente de control al temperaturii, după caz.
- Compania trebuie să le furnizeze lucrătorilor un spațiu personal și să le asigure un nivel de intimitate adecvat. De asemenea, Compania trebuie să pună la dispoziția fiecărui angajat casete securizate.
- Compania trebuie să respecte toate reglementările pertinente legate de clădiri, în special cele legate de locuințele pentru mai mulți ocupanți.
- Compania trebuie să pună în aplicare sisteme de gestionare adecvate pentru a veghea ca instalațiile să rămână curate și sigure în orice moment.
- Compania trebuie să furnizeze servicii cum ar fi de spălătorie, acces la internet, pe cât posibil fără cheltuieli pentru lucrători. Atunci când serviciile propuse în zonele de locuit nu sunt gratuite (de exemplu, magazine alimentare, servicii de telefonie etc.). Compania nu trebuie să realizeze profituri de pe urma prestării acestor servicii.
- Compania trebuie să țină seama de diversitatea nevoilor alimentare ale lucrătorilor, să propună în măsura în care este posibil mese adecvate și să furnizeze informații precise despre alimente.

Libertatea de mișcare, consultarea și soluționarea plângerilor

- Compania nu trebuie să păstreze actele de identitate. Dacă lucrătorii migranți solicită în mod expres ca angajatorul să păstreze documentele lor din motive de securitate, trebuie să existe proceduri clare și simple care să le permită lucrătorilor să își recupereze documentele în orice moment.
- Compania trebuie să pună la dispoziție o casetă securizată fiecărui lucrător care trăiește în locuință.
- Compania trebuie să se asigure că orice restricție care afectează capacitatea lucrătorilor de a se deplasa liber în locuință și în afara acesteia este limitată la strictul necesar și justificată în mod corespunzător.
- Compania trebuie să se străduiască să inițieze un dialog cu lucrătorii pe tema modalităților de cazare în zonele de locuit.
- Trebuie puse la dispoziția lucrătorului mecanisme de soluționare a plângerilor și acestea trebuie să poată fi utilizate ușor.



04 PRACTICILE PRIVIND DREPTURILE OMULUI ÎN LANȚUL VALORIC

Prevenirea riscurilor de încălcare a drepturilor omului în lanțul valoric necesită o cunoaștere aprofundată a practicilor de gestionare ale partenerilor contractuali care lucrează la proiectele noastre. Este vorba așadar de un proces continuu, care nu poate fi implementat decât pe termen lung. Liniile directoare stabilesc un demers menit să securizeze progresiv lanțul nostru valoric. Ghidul VINCI privind drepturile omului precizează etapele care pot fi puse în aplicare de companiile Grupului pentru realizarea acestui demers.

Termenul de lanț valoric desemnează subcontractanții. În cazul unei scheme de concesiune, lanțul valoric include și principalele companii contractante, și anume compania sau grupul de companii responsabile de contractul de construcție și operatorul.

Sensibilizarea, identificarea riscurilor și încheierea contractelor

- Trebuie sensibilizată conducerea Companiei despre eventualele riscuri privind drepturile omului legate de activitățile companiilor subcontractante și de principalele companii contractante implicate în proiect.
- Trebuie identificate riscurile cele mai critice privind drepturile omului legate de activitățile companiilor subcontractante și de principalele companii contractante implicate în proiect.
- Trebuie să se facă referire în mod expres la chestiunile referitoare la drepturile omului în procedurile de cerere de oferte și cu ocazia încheierii de contracte cu companiile subcontractante și cu principalele companii contractante implicate în proiect.



05 COMUNITĂȚILE LOCALE

Proiectele de construcție și exploatare a infrastructurii pot avea impacturi asupra comunităților locale. Clientul este în general responsabil, într-o primă fază, de relațiile cu populațiile locale afectate. Cu toate acestea, concesionarii și constructorii au și responsabilități. Aceștia trebuie să lucreze în strânsă colaborare cu clientul pentru a identifica, evita și atenua impacturile negative asupra mediului și asupra mijloacelor de subsistență ale comunităților. În această parte, liniile directe oferă recomandări detaliate pentru a evita încălcarea drepturilor fundamentale ale comunităților locale și a reduce la minimum impacturile negative potențiale cu care se poate confrunta o companie atunci când are relații cu comunitățile locale. Punerea lor în aplicare vizează proiectele de infrastructură, de concesiune sau de construcție de amploare.

Mize sociale și de mediu

- Compania trebuie să caute să înțeleagă impacturile negative potențiale ale proiectelor sale asupra comunităților locale cât mai devreme posibil, cartografiind riscurile potențiale și realizând o evaluare a impactului asupra comunităților.
- Compania trebuie să se străduiască să elaboreze un plan de acțiune care să indice detaliat acțiunile care permit reducerea la minimum a impacturilor sociale, de mediu și economice negative și/sau să le compenseze. De asemenea, trebuie să identifice oportunitățile și acțiunile menite să încurajeze impacturile pozitive ale proiectului asupra comunităților locale.
- Compania este încurajată să evalueze impacturile socio-economice pozitive ale activităților sale asupra regiunii și să adopte măsuri de stimulare a acestor impacturi (de exemplu, formarea și angajarea lucrătorilor locali slab calificați, dezvoltarea unui lanț de aprovizionare înrădăcinat la nivel local etc.).
- În măsura în care este posibil, Compania trebuie să încerce, la sfârșitul proiectului, să transforme instalațiile de șantier în echipamente care pot fi utile pentru populațiile locale (de exemplu, centru de sănătate, centru comunitar, zonă de recreere etc.).

Mize funciare

- Compania trebuie să se străduiască să conceapă și să dezvolte proiecte care reduc deplasările fizice și/sau impactul economic.
- Compania trebuie să examineze și să înțeleagă planurile funciare și de reînaltare legate de proiectele sale și care sunt puse în aplicare de terți.
- În timpul construcției de infrastructuri, Compania trebuie să încerce să reducă impacturile sociale și economice negative care rezultă din achiziția de terenuri sau din restricțiile de acces la terenuri pentru comunitățile locale.
- Atunci când aceasta lucrează la un proiect, Compania este încurajată să contribuie la toate mecanismele de soluționare a plângerilor în vigoare, pentru ca comunitățile locale să poată semnala orice chestiuni de ordin funciar.

Dialogul în comunitate, angajamentul comunităților locale și soluționarea plângerilor

- Compania trebuie să se străduiască să stabilească o cartografie a părților interesate locale implicate în sau afectate de proiect.
- Înainte de începerea unui proiect, Compania trebuie să instaureze un dialog cu părțile interesate, în special cu reprezentanții comunităților locale afectate de proiect.
- Compania trebuie să pună în aplicare un mecanism de soluționare a plângerilor eficace și ușor accesibil comunităților locale.
- Compania trebuie să elaboreze planuri de remediere adaptate pentru a răspunde la plângerile depuse de comunitățile locale.

A photograph of a man and an elderly woman. The man, on the left, has dark hair and is smiling. 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, is older with grey hair and is looking towards the man. She is wearing a light pink top. The background is blurred green foliage. In the top right corner, there is a white rectangular box containing text.

Populațiile autohtone au
drepturi asupra terenurilor
unde locuiesc ș/sau
pe care le cultivă [...].

ADEVĂRATELE
REUȘITE
SUNT CELE PE CARE
LE ÎMPĂRTĂȘEȘTI
CU CEILALȚI

VINCI

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

DREPTURILE OMULUI – GHIDUL VINCI – 20.04.2017

