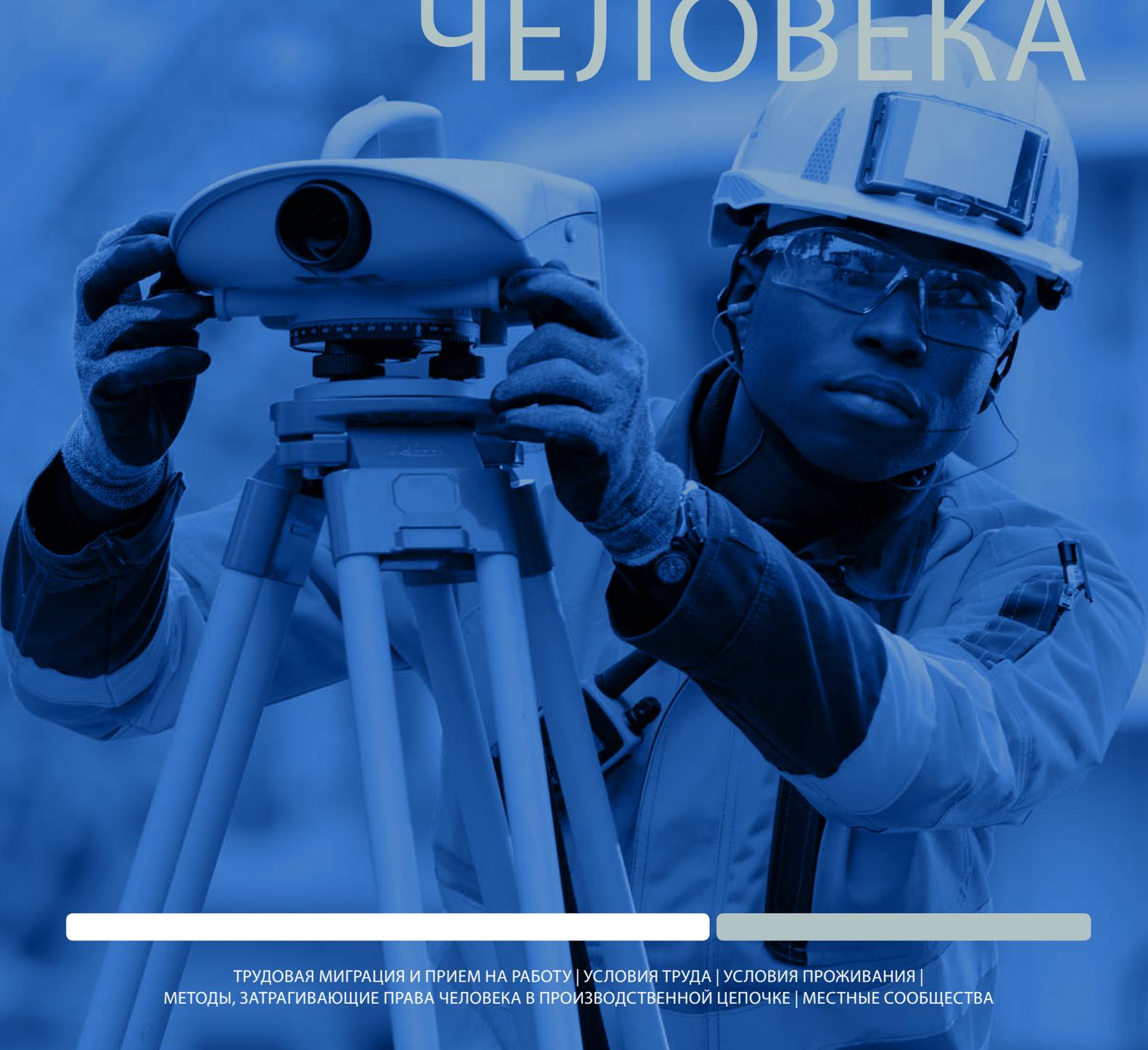

РУКОВОДСТВО VINCI ПО

ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА





Мы считаем своим долгом
соблюдать права человека на всех
этапах нашей деятельности.

СОДЕРЖАНИЕ

Взятые нами обязательства согласуются с нашей культурой и нашими методами работы	4
Наш подход	5
Как мы разработали наши руководящие принципы	7
Руководящие принципы VINCI	9



01

ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ И ПРИЕМ НА РАБОТУ

10

Задолженность и расходы на набор персонала	10
Замена трудовых договоров	11
Разрешение на работу, документы, удостоверяющие личность, виза, паспорт и выездная виза	11



02

УСЛОВИЯ ТРУДА

12

Оплата	12
Рабочее время	12
Оплаченный отпуск и другие социальные льготы	13
Представительство сотрудников	13
Использование труда несовершеннолетних	13
Дискриминация	13
Защита здоровья и охрана труда	14
Безопасность	14



03

УСЛОВИЯ ПРОЖИВАНИЯ

15

Стандарты, относящиеся к условиям проживания: здоровье, безопасность и охрана	15
Свобода передвижения, консультирование и рассмотрение жалоб	15



04

МЕТОДЫ, ЗАТРАГИВАЮЩИЕ ПРАВА ЧЕЛОВЕКА В ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ЦЕПОЧКЕ

16

Повышение информированности, выявление рисков и заключение трудовых договоров	16
---	----



05

МЕСТНЫЕ СООБЩЕСТВА

17

Социальные и экологические требования	17
Земельные вопросы	17
Проведение консультаций, привлечение местного сообщества и рассмотрение жалоб	18

ВЗЯТЫЕ НАМИ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СОГЛАСУЮТСЯ С НАШЕЙ КУЛЬТУРОЙ И НАШИМИ МЕТОДАМИ РАБОТЫ

Каждый экономический проект сопровождается социальным

В VINCI мы применяем глобальный подход к эффективности. Мы судим об эффективности наших проектов не только с технической и финансовой точек зрения, мы также учитываем их дополнительную социальную, экологическую и общественную ценность. Такой ответственный подход неразрывно связан с характером нашей работы. Мы занимаемся застройкой и благоустройством городских территорий. Наши проекты являются долгосрочными и оказывают серьезное влияние на сообщества.

Кроме того, эффективность наших компаний не ограничивается их финансовыми результатами: мы убеждены, что устойчивый экономический успех не существует без глобальных гуманитарных целей. Эта убежденность лежит в основе наших коллективных устремлений, которые мы хотим разделить со всеми партнерами, что отражено в нашем лозунге: «Настоящий успех — это наш общий успех».

Права человека и гуманистические ценности

Внимание, уделяемое правам человека, является неотъемлемой частью нашей гуманистической культуры. Мы всегда ставили во главу угла интересы людей, а не системы. Мы убеждены, что сотрудники являются нашей главной ценностью: именно их качества и увлеченность создают те преимущества, которые есть у наших компаний при разработке проектов и ведении строительства. Децентрализованный характер нашей организации и наш стиль управления являются прямым следствием этих гуманистических ценностей: мы придаем большое значение личной и коллективной инициативе на местах. Мы доверяем нашим сотрудникам, уважаем их и их интересы, а также содействуем их профессиональному росту.

Мы стремимся к тому, чтобы нашу философию разделяли не только наши сотрудники, но и сотрудники наших партнеров и субподрядчиков на местах, работающие на наших проектах и стройках.

Руководящие принципы, являющиеся продолжением обязательств, заявленных в Манифесте VINCI

В основе наших руководящих принципов в области прав человека лежат обязательства, установленные в Манифесте VINCI, который охватывает все сферы корпоративной ответственности: сотрудничество с партнерами, этические принципы, социальную ответственность, общественную и экологическую ответственность, защиту здоровья и охрану труда.

Манифест, свод наших коллективных обязательств, действителен во всех компаниях Группы, независимо от сферы деятельности и страны, в которой они находятся. Все руководители VINCI являются гарантами соблюдения Группой ее обязательств по отношению к партнерам. Руководящие принципы в области прав человека носят универсальный характер и одинаково соблюдаются во всех компаниях Группы.

НАШ ПОДХОД

Поддержка международного роста

Мы являемся международной группой. Число стран, в которых мы работаем, растет. Мы привлекаем к работе на наших стройках и предприятиях множество людей как напрямую, так и через наших субподрядчиков. Организационный и трудовой контекст может существенно различаться от страны к стране, **но мы всегда и везде должны соблюдать права людей и интересы местных сообществ**, на которые могут оказывать влияние наши проекты и деятельность.

В этих целях мы стремимся соблюдать во всех странах нашего присутствия, во всех наших профессиональных областях и во всех наших компаниях местные законодательные акты, а также основополагающие руководящие принципы в области прав человека.

Эти основополагающие принципы являются результатом:

- наших обязательств по соблюдению международных стандартов, в том числе Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека (см. стр. 7), которым следуют VINCI и компании Группы;
- наших собственных правил, установленных на базе этих основополагающих законов, с учетом реальных условий нашего бизнеса и проектов.

Соответствие ожиданиям клиентов в отношении прозрачности сделок

Крупные компании должны уделять особое внимание мерам по предотвращению нарушения прав человека. Такие нарушения могут быть спровоцированы самими компаниями или быть косвенно связаны с их деятельностью, например через субподрядные организации. Риск особенно высок при работе в странах, где права человека соблюдаются не всегда. Крупная и известная группа компаний VINCI, деятельность которой на международных рынках подвергается анализу и контролю со стороны инвесторов и аналитиков, обязана использовать прозрачные механизмы предотвращения таких рисков.

Кроме того, прозрачность — одно из требований наших клиентов. Этот аспект особенно важен, так как осуществляемые нами проекты финансируются международными инвесторами, требующими применения четких и исчерпывающих критериев в отношении соблюдения прав человека, а также подтверждения компаниями принятых в этой сфере мер.

В более общем плане, независимо от договорных рамок, обязательства, принимаемые нами в соответствии с нашим подходом к правам человека, являются нашим конкурентным преимуществом в глазах клиентов. Такие обязательства свидетельствуют о социальной ответственности Группы, о ее заботе об условиях труда и жизни людей, работающих на ее стройках. Это также признак того, что мы действуем с соблюдением интересов местного сообщества, стремясь к устранению негативных последствий нашей деятельности и к позитивному влиянию на население.

«Правовой аудит» — требование, которое все чаще предъявляется как в гражданском обществе, так и в международных организациях

В обществе наблюдается рост ожиданий в отношении соблюдения прав человека в организациях. В частности, эта тенденция нашла отражение в принятых в 2011 году «Руководящих принципах предпринимательской деятельности в аспекте прав человека». В документе перечислены обязанности компаний и государств в этой сфере, а также средства правовой защиты, к которым могут прибегнуть жертвы нарушений прав человека.

Руководящие принципы ООН, принятые также другими крупными международными организациями, сегодня служат руководством для компаний при оценке их воздействия на права человека. В частности, повышенное внимание уделяется «правовому аудиту» в сфере прав человека, который должны осуществлять компании. Особенно это касается международных групп, действующих в странах, где права человека находятся под угрозой. Сегодня многие правительства внедряют это требование осмотрительности в национальные законодательства.

Защита нашей репутации

В эпоху глобализации репутация Группы складывается из репутации каждой ее компании или даже каждого проекта.

Событие, произошедшее в одной стране или на одной строительной площадке, может повлиять на имидж Группы, так как будет освещено СМИ и другими информационными каналами, которые также являются глобальными.

КАК МЫ РАЗРАБОТАЛИ НАШИ РУКОВОДЯЩИЕ ПРИНЦИПЫ

Отправная точка — международные стандарты

Международные организации, такие как Организация Объединенных Наций, Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) и Международная организация труда (МОТ), создали международные стандарты в области прав человека, которые VINCI обязуется соблюдать.

Так, Группа подписала в 2003 году Глобальный договор ООН, в соответствии с которым она обязуется соблюдать права человека на международном уровне и не быть соучастником их нарушений.

Рамочный документ, разработанный совместно с бизнес-подразделениями Группы

В VINCI разработан действительный для всей Группы рамочный документ, который базируется на Руководящих принципах ООН и на основных международных конвенциях, а также на специальном исследовании рисков негативного воздействия на права человека в разных регионах. Документ учитывает уже существующие в VINCI инструменты (сборник надлежащих методов ведения бизнеса в рамках подхода «Сотрудничество», «Международные стандарты занятости и социального обеспечения компании Soletanche Freyssinet»). Эта работа проводилась совместно отделами персонала Группы и ее бизнес-подразделений в сотрудничестве с заинтересованными сторонами, чтобы определить общие для всех компаний вопросы, основные риски в области прав человека, а также обязательные для соблюдения принципы и алгоритмы поведения в целях предотвращения этих рисков.

В VINCI создан набор инструментов, который может использоваться непосредственно сотрудниками, занимающимися вопросами прав человека во всех странах присутствия Группы.

Основные конвенции и международные стандарты, на которые мы опираемся:

- Всеобщая декларация прав человека.
- Международный пакт о гражданских и политических правах (PIDCP).
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (PIDESC).
- Основные конвенции Международной организации труда (МОТ).
- Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий.
- Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека.

В результате коллективных размышлений мы определили пять областей, в которых деятельность VINCI может оказать существенное влияние на права человека.

Эти пять областей охватывают весь жизненный цикл проектов: от ответа на запрос тендерного предложения, подготовки строительной площадки, строительных работ до этапов сдачи объекта и его эксплуатации. В каждой из этих областей были определены конкретные ситуации, а также соответствующие методы, обязательные к применению на практике — «руководящие принципы». Они являются разработкой VINCI и подлежат корректировке с течением времени.



Прогрессивный подход

Внедрение этих руководящих принципов должно рассматриваться не как принуждение, а как прогрессивный процесс. Компании Группы VINCI, сталкивающиеся с самыми разнообразными, зачастую новыми для них обстоятельствами в той или иной стране, теперь снабжены четкими и ясными рекомендациями, которые помогут им предотвратить нарушение прав человека. Эти руководящие принципы служат ориентиром для сотрудников, столкнувшихся с проблемами, связанными с правами человека, при анализе сложившейся в подразделении практики и выявлении областей, нуждающихся в улучшении. Распространение этих принципов должно сопровождаться мерами по повышению осведомленности, обучению и обмену информацией о передовых методиках. Все это способствует формированию культуры предотвращения рисков в данной области. Так же, как это происходит, например, в сфере техники безопасности.



РУКОВОДЯЩИЕ ПРИНЦИПЫ VINCI

ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ И ПРИЕМ НА РАБОТУ

Задолженность и расходы на набор персонала
Замена трудовых договоров
Разрешение на работу, документы, удостоверяющие личность, виза, паспорт и выездная виза

УСЛОВИЯ ТРУДА

Оплата
Рабочее время
Оплаченный отпуск и другие социальные льготы
Представительство сотрудников
Использование труда несовершеннолетних
Дискриминация
Защита здоровья и охрана труда
Безопасность

УСЛОВИЯ ПРОЖИВАНИЯ

Стандарты, относящиеся к условиям проживания: здоровье, безопасность и охрана
Свобода передвижения, консультирование и рассмотрение жалоб

МЕТОДЫ, ЗАТРАГИВАЮЩИЕ ПРАВА ЧЕЛОВЕКА В ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ЦЕПОЧКЕ

Повышение информированности, выявление рисков и заключение трудовых договоров

МЕСТНЫЕ СООБЩЕСТВА

Социальные и экологические требования
Земельные вопросы
Проведение консультаций, привлечение местного сообщества и рассмотрение жалоб



01 ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ И ПРИЕМ НА РАБОТУ

В рамках нашей деятельности нам приходится в некоторых случаях нанимать на работу трудящихся-мигрантов. Наем таких работников может служить отражением различных реалий, в зависимости от условий, в которых происходила миграция (поездки, администрирование, набор, размещение и т. д.).

Случаи нарушения прав трудящихся-мигрантов могут являться результатом как некоторых методов приема на работу, так и местных государственных законов о миграции.

В данном разделе руководящих принципов указаны действия, которые необходимы, чтобы предотвратить использование принудительного труда как при приеме на работу напрямую Группой, так и при найме временного персонала через агентства.

Руководящий принцип, отмеченный звездочкой *, не применяется к краткосрочным проектам и относится только к некоторым уязвимым географическим регионам.

Задолженность и расходы на набор персонала

- Кандидаты не оплачивают никакие расходы ни на стадии поиска, ни при наборе персонала и трудоустройстве.
- Все договоры с кадровыми агентствами должны содержать пункт, запрещающий взимание с кандидатов оплаты расходов.
- Агентства по подбору персонала должны обеспечить прозрачность методов найма персонала для компаний, в частности в отношении привлечения агентов, субагентов, посредников, их гонораров и условий работы.
- Компания и ее агентства по подбору персонала должны следить за тем, чтобы кандидаты были проинформированы о том, что они не должны оплачивать какие-либо расходы независимо от этапа процесса найма.
- Трудящиеся-мигранты должны иметь доступ к конфиденциальным средствам подачи жалоб, связанных с оплатой расходов по найму персонала.

Замена трудовых договоров

- В Группе строго запрещено использовать принудительные, вводящие в заблуждение методы, а также замалчивание информации в процессе найма персонала.
- Трудящиеся-мигранты должны получать договоры, составленные на том языке, который они понимают, прописанные в них условия должны быть четко разъяснены до отбытия к месту работы.
- Компания обязана следить за тем, чтобы вся соответствующая информация, касающаяся условий труда и проживания, была должным образом доведена до сведения сотрудников кадровыми агентствами, посредниками или самой компанией.

Разрешение на работу, документы, удостоверяющие личность, виза, паспорт и выездная виза

- Компания не должна забирать проездные документы, удостоверяющие личность документы или любое другое личное имущество сотрудников.
- Компания обязана обеспечить каждого сотрудника надежной ячейкой для хранения его личных документов и ценностей.*
- Компания должна использовать оригиналы документов лишь в тех случаях, когда это строго необходимо для регистрации в местных или государственных органах. После регистрации документы должны быть немедленно возвращены сотрудникам.
- Сотрудники должны иметь право на увольнение (после уведомления, предъявленного в надлежащий срок) в любое время и без каких-либо административных или финансовых санкций (например, удержания или невыплаты заработной платы). Этот пункт должен быть указан в трудовых договорах.



02 УСЛОВИЯ ТРУДА

В рамках нашей деятельности мы гарантируем сотрудникам: охрану здоровья и безопасность, стремясь достичь нулевого уровня несчастных случаев, а также сбалансированную систему управления в свободной от дискриминации среде.

В данном разделе рассматриваются потенциальные риски нарушения основных социальных прав, которые могут возникнуть в случае недостаточной бдительности в отношении условий труда. Руководящие принципы, разработанные для каждой отдельной области, подробно описывают методы и действия, которые необходимо предпринять для защиты от рисков нарушения основных социальных прав сотрудников на местах их работы.

Руководящие принципы, помеченные звездочкой *, не применяются в случае работы по сменному графику, а также для сотрудников на нефтебуровых платформах, в отношении которых существуют особые системы оплаты и компенсации (премии, надбавки, денежная компенсация или в натуральной форме, оплачиваемый отпуск и т. д.).

Оплата

- Если в стране действует закон о минимальной заработной плате, компания обязана его соблюдать.
- Вознаграждение должно соответствовать количеству отработанных часов, в том числе в случае выполнения сверхурочных работ.*
- Оплата труда должна осуществляться своевременно и на регулярной основе; предпочтительный способ выдачи заработной платы — перечисление на банковский счет сотрудника.
- Удержания из заработной платы должны быть обоснованы, их сумма должна быть разумной, а сотрудники должны получить четкие разъяснения в отношении таких удержаний.

Рабочее время

- Компания обязана соблюдать национальные законы, регулирующие продолжительность работы и количество сверхурочных часов (при наличии). Ограничения по сверхурочным часам работы должны соблюдаться даже в тех случаях, когда сам сотрудник просит предоставить ему сверхурочную работу.
- Компания обязана хранить недельные таблицы учета рабочего времени и проверять правильность их ведения.
- Сверхурочные часы работы должны оплачиваться по тарифу не ниже, чем тариф, по которому оплачивается обычное рабочее время.*
- Все сотрудники должны иметь право минимум на один выходной день в неделю. Исключения: отдельные виды работ или ситуации, для которых могут применяться особые правила распределения рабочих часов и периодов отдыха.*
- В течение рабочего дня сотрудники должны иметь свободный доступ к санитарным помещениям. Также сотрудникам следует предоставлять перерывы.
- Правила, регламентирующие часы работы, периоды отдыха и перерывы, должны сообщаться сотруднику сразу после его поступления на работу в доступном и понятном формате.

Оплаченный отпуск и другие социальные льготы

- Компания должна строго соблюдать положения национального законодательства о праздничных днях.
- Компания обязана следить за тем, чтобы в стране осуществления деятельности производились выплаты пособий по смерти или потере трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве.
- Компания должна развивать практику дополнительного медицинского страхования, если таковое не существует или недостаточно хорошо работает в той стране, где она ведет деятельность.

Представительство сотрудников

- Компания обязана соблюдать национальные законы о свободе ассоциаций и право на ведение коллективных переговоров.
- Компания не должна дискриминировать представителей сотрудников, а также сотрудников, желающих создать профсоюзы.
- Если закон ограничивает право на свободу ассоциаций и право на ведение коллективных переговоров, компания обязана не препятствовать, а содействовать развитию иных представительств сотрудников.

Использование труда несовершеннолетних

- Компания соблюдает правила в отношении минимального возраста сотрудников, соответствующие национальному законодательству; этот возраст не может быть меньше 15 лет.
- Компания не должна нанимать на работу детей в возрасте до 15 лет. Кроме того, компания не использует труд детей, не достигших минимального возраста завершения обязательного образования в стране осуществления деятельности, за исключением случаев, когда речь идет о работе детей в рамках официальных программ профессионального обучения.
- Компания не должна использовать труд лиц, не достигших 18 лет, для работы в опасных условиях, например под землей, под водой, на опасной высоте, а также в замкнутых пространствах.

Дискриминация

- Компания борется против любых проявлений дискриминации при найме на работу, в процессе трудовых отношений, а также в вопросах карьерного роста.
- Компания обязуется содействовать равенству возможностей для мужчин и женщин.
- Компания должна приложить усилия для разработки программ внедрения принципов многообразия и повышения информированности сотрудников о недопустимости дискриминации.
- По мере возможностей компания стремится к гармонизации условий труда среди сотрудников-мигрантов, работающих в одном месте.
- Компания стремится к внедрению стандартных механизмов рассмотрения жалоб, чтобы сотрудники могли использовать эффективные средства правовой защиты.

Защита здоровья и охрана труда

- Компания должна разработать политику по защите здоровья и охране труда, применяемую ко всем лицам, работающим на ее площадках, независимо от их профессионального статуса.
- Компания должна регулярно проводить тренинги по безопасности для сотрудников всех категорий.
- Всех сотрудников необходимо обеспечить индивидуальными средствами защиты, соответствующими их рабочим задачам.
- Сотрудники должны иметь доступ к санитарным помещениям и местам общественного питания (исключение — передвижные рабочие места).
- Все задания должны предусматривать процедуру оценки рисков. Это необходимо для выявления потенциальных рисков и надлежащего управления ими.
- Компания должна внедрить надежную систему сообщения о несчастных случаях на производстве и о профессиональных заболеваниях. Эта система должна содержать статистические данные по субподрядчикам и учитывать консолидированные показатели Группы.
- Компания должна разработать политику в области защиты здоровья, направленную на устранение угроз здоровью и психосоциальных рисков.

Безопасность

- Компания обязуется обеспечить охрану своих помещений и находящихся на площадке сотрудников от любых злонамеренных действий.
- Компания обеспечивает безопасность сотрудников во время работы, а также в течение времени, которое они проводят дома, если их жилье входит в зону ответственности компании.
- Сотрудники должны быть проинформированы о планах обеспечения безопасности компании. В свою очередь сотрудники обязаны соблюдать разработанные компанией инструкции по безопасности, избегая их нарушения.
- Механизмы обеспечения безопасности должны применяться с соблюдением прав и основных свобод человека.
- Перед внедрением механизма обеспечения безопасности компания должна по мере возможности выполнить оценку рисков нарушения безопасности (ERS), чтобы обеспечить принятие мер, соответствующих условиям, в которых она осуществляет деятельность.
- Компания должна регулярно обсуждать механизмы обеспечения безопасности с заинтересованными сторонами.
- Компания должна иметь четко установленную систему приема и рассмотрения жалоб, связанных с применением мер безопасности и с возможными обвинениями в нарушении прав человека.



03 УСЛОВИЯ ПРОЖИВАНИЯ

Если компания предоставляет жилье сотрудникам, она должна обеспечивать их физическую безопасность и защиту. Жилье должно удовлетворять основные потребности сотрудников (например, питание, водоснабжение, питьевая вода, санитарное оборудование, гигиена, личное пространство). Приведенные в данном разделе руководящие принципы относятся к стационарным помещениям, предоставляемым для размещения сотрудников, но не применяются к краткосрочным и передвижным стройкам. Здесь устанавливаются подлежащие выполнению условия и определяются действия, которые должны быть выполнены в целях обеспечения достойных условий размещения, соответствующих международным нормам.

Стандарты, относящиеся к условиям проживания: здоровье, безопасность и охрана

- Компания должна обеспечить сотрудников безопасными, чистыми и соответствующими гигиеническим требованиям помещениями для проживания, оснащенными водопроводом и системой подачи питьевой воды, надлежащим санитарным оборудованием и, если необходимо, системой контроля температуры.
- Компания обязана обеспечить сотрудникам личное пространство и надлежащий уровень приватности. Компания также должна предоставить каждому сотруднику защищенные ячейки для хранения личных вещей.
- Компания должна соблюдать все соответствующие строительные нормы и правила, в том числе в отношении общежитий.
- Компания должна внедрять надлежащие системы управления, чтобы гарантировать постоянное поддержание чистоты и безопасности оборудования.
- Компания должна по мере возможности бесплатно предоставлять сотрудникам такие услуги, как прачечная и доступ в Интернет. Если услуги, предоставляемые на объектах размещения сотрудников, не являются бесплатными (например, продовольственные магазины, телефон и т. д.), компания не должна получать прибыль от этих услуг.
- Компания должна учитывать различия в пищевых потребностях разных групп трудящихся-мигрантов и по мере возможности предоставлять им надлежащее питание и точную информацию о продуктах.

Свобода передвижения, консультирование и рассмотрение жалоб

- В компании не должны храниться документы, удостоверяющие личность. Если трудящиеся-мигранты сами просят работодателя о хранении их документов в целях обеспечения безопасности, следует разработать четкую и простую процедуру, позволяющую сотрудникам забрать свои документы в любое время.
- Компания должна обеспечить каждого сотрудника, проживающего в предоставляемом компанией жилье, безопасной ячейкой для хранения личных вещей.
- Компания должна следить за тем, чтобы ограничения свободного перемещения сотрудников внутри и вне жилища применялись только в том случае, если они необходимы и надлежащим образом обоснованы.
- Компания должна стремиться наладить диалог с сотрудниками по вопросам их размещения в предоставляемых для проживания помещениях.
- Необходимо создать такие механизмы для подачи жалоб, которые будут удобны и доступны для сотрудников.



04 МЕТОДЫ, ЗАТРАГИВАЮЩИЕ ПРАВА ЧЕЛОВЕКА В ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ЦЕПОЧКЕ

Чтобы предотвратить риск нарушения прав человека в производственной цепочке, необходимо хорошо знать методы управления, применяемые контрагентами в наших проектах. Таким образом, речь идет о непрерывном процессе, который может быть реализован только в долгосрочной перспективе.

Руководящие принципы определяют подход, направленный на постепенное повышение безопасности нашей производственной цепочки. В руководстве VINCI по правам человека указаны поэтапные действия, которые могут быть выполнены компаниями Группы для достижения этой цели.

Под производственной цепочкой мы подразумеваем наших субподрядчиков. В случае применения концессионной схемы речь идет также об основных участниках концессионного соглашения, а именно о компании или группе компаний, подписавшей строительный контракт, а также компании-операторе.

Повышение информированности, выявление рисков и заключение трудовых договоров

- Повышение информированности руководителей компании о возможных рисках нарушения прав человека, связанных с деятельностью компаний субподрядчиков и основных компаний-контрагентов, задействованных в проекте.
- Выявление наиболее опасных рисков нарушения прав человека, связанных с деятельностью компаний субподрядчиков и основных компаний-контрагентов, задействованных в проекте.
- Включение положений о правах человека в конкурсные процедуры и договоры, заключаемые с компаниями-субподрядчиками и основными компаниями-контрагентами, задействованными в проекте.



05 МЕСТНЫЕ СООБЩЕСТВА

Проекты строительства и эксплуатации инфраструктуры могут оказывать влияние на местные сообщества. Как правило, на начальном этапе ответственность за отношения с местными группами населения несет клиент. Тем не менее концессионеры и строительные организации эту ответственность разделяют. Они должны работать в тесном сотрудничестве с клиентом для выявления, предотвращения и уменьшения негативного воздействия на окружающую среду и средства жизнеобеспечения местного сообщества.

Приведенные в данном разделе руководящие принципы содержат подробные рекомендации, позволяющие избежать нарушения основополагающих прав местного сообщества и минимизировать потенциальные негативные последствия, с которыми может столкнуться компания при взаимодействии с местным сообществом. Следование этим рекомендациям необходимо при осуществлении масштабных инфраструктурных концессионных или строительных проектов.

Социальные и экологические требования

- Компания должна стараться как можно раньше оценить, какие негативные последствия ее проектов могут возникнуть у местного сообщества, путем картографирования потенциальных рисков и проведения оценки воздействия на местное население.
- Компания должна предпринять разработку плана, в котором будут подробно описаны меры по сокращению, смягчению и/или компенсации негативных социальных, экологических и экономических последствий, а также возможные направления действий и мероприятий, нацеленные на достижение максимального положительного эффекта от реализации проекта для местного сообщества.
- Компании следует оценить позитивные социально-экономические последствия своей деятельности в регионе и принять меры, благоприятствующие их созданию (например, обучение и прием на работу низкоквалифицированных местных жителей, развитие местной сети поставок и т. д.).
- По мере возможности после окончания строительства компания должна стараться преобразовать вспомогательные строительные постройки в сооружения, которые могут быть полезны местному сообществу (например, в оздоровительный центр, общественный центр, зону отдыха и т. д.).

Земельные вопросы

- Компания должна стремиться разрабатывать и реализовывать проекты с минимальным количеством физических перемещений и/или отрицательных экономических последствий.
- Компания должна изучить все связанные с ее проектами планы землеустройства и перемещения, осуществляемые третьей стороной.
- При создании инфраструктуры компания должна стараться уменьшить негативные социальные и экономические последствия, связанные с дополнительным землеотводом или с ограничением доступа местного населения к земельным участкам.
- При работе над проектом компания должна стремиться к использованию любых существующих механизмов подачи и рассмотрения жалоб, облегчающих местному сообществу решение земельных вопросов.

Проведение консультаций, привлечение местного сообщества и рассмотрение жалоб

- Компания должна выполнить картографирование местных заинтересованных сторон, вовлеченных в проект или затронутых им.
- Уже на ранних этапах проекта компания должна вступить в диалог с заинтересованными сторонами, в том числе с представителями местного сообщества.
- Компания должна создать эффективный механизм рассмотрения жалоб, удобный и доступный для местного сообщества.
- В ответ на жалобы местного сообщества компания должна разработать соответствующий план исправления ситуации.

A close-up photograph of a man and an elderly woman. The man, on the left, has dark hair and is smiling warmly at the woman. 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 with trees. In the upper right corner, there is a white horizontal bar above a block of Russian text.

Коренные народы
имеют право на землю,
на которой они живут
и/или которую они
возделывают [...].

НАСТОЯЩИЙ
УСПЕХ
ЭТО НАШ
ОБЩИЙ
УСПЕХ

VINCI

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

ПРАВА ЧЕЛОВЕКА – РУКОВОДСТВО VINCI – 20/04/2017

