

PRÍRUČKA

ĽUDSKÝCH PRÁV SPOLOČNOSTI VINCI





Všade musíme konať
s ohľadom na rešpektovanie
ľudských práv.

OBSAH

Závazky v súlade s našou kultúrou a našimi spôsobmi konania	4
Náš prístup	5
Ako boli vypracované naše smernice	7
Smernice spoločnosti VINCI	9



01

MIGRÁCIA PRACOVNEJ SILY A NÁBOROVÉ POSTUPY

Závazky a poplatky pri náboře	10
Nahradenie pracovných zmlúv	11
Pracovné povolenia, doklady totožnosti, víza, pas a výstupné víza	11



02

PRACOVNÉ PODMIENKY

Odmena	12
Pracovný čas	12
Platené dovolenky a iné sociálne benefity	13
Zastupovanie zamestnancov	13
Zamestnávanie mladistvých pracovníkov	13
Diskriminácia	13
Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	14
Ochrana	14



03

PODMIENKY UBYTOVANIA

Normy týkajúce sa ubytovania: zdravie, bezpečnosť a ochrana	15
Sloboda pohybu, dialóg a vybavovanie sťažností	15



04

POSTUPY SÚVISIACE S ĽUDSKÝMI PRÁVAMI V HODNOTOVOM REŤAZCI

Zvyšujte povedomie, identifikujte riziká a zabezpečte ich zmluvou	16
---	----



05

MIESTNE ÚZEMNÉ CELKY

Sociálne a environmentálne otázky	17
Otázky týkajúce sa pozemkov	17
Súčinnosť, zapojenie miestnych územných celkov a vybavovanie sťažností	18

ZÁVÄZKY V SÚLADE S NAŠOU KULTÚROU A NAŠIMI SPÔSOBAMI KONANIA

Žiadny ekonomický projekt bez sociálneho projektu

V spoločnosti VINCI je naša vízia výkonnosti na globálnej úrovni. Pre nás je výkonnosť našich projektov nielen technická a finančná, ale je tiež meraná ich pridanou sociálnou, environmentálnou a spoločenskou hodnotou. Táto zodpovedná vízia je neoddeliteľná od nášho sektora územného plánovania mesta a regiónov, pretože naše projekty sú dlhodobé a majú veľký vplyv na spoločnosti okolo nás.

Rovnako výkonnosť našich spoločností sa neobmedzuje len na ich finančné výsledky: sme presvedčení, že udržateľný ekonomický úspech je neoddeliteľný od ambiciózneho ľudského projektu. Toto presvedčenie podnecuje kolektívnu ambíciu, ktorú by sme chceli zdieľať so všetkými účastníkmi projektu, ako potvrdzujeme v našom motte:

„Skutočné úspechy sú tie, ktoré zdieľame“.

Ľudské práva a humanistické hodnoty

Naša pozornosť venovaná ľudským právam je neoddeliteľnou súčasťou našej humanistickej kultúry. Vždy sme uprednostňovali ľudí pred systémami. Sme presvedčení, že naše tímy sú naším hlavným bohatstvom: vďaka ich vlastnostiam a odhodlaniu sa naše spoločnosti líšia svojimi projektami a stavbami. Naša decentralizovaná organizácia a náš štýl riadenia vyplývajú z týchto humanistických hodnôt: oceňujú individuálnu a kolektívnu iniciatívu čo najbližšie k terénu, opierajú sa o dôveru, rešpekt a solidaritu, aby podporovali profesionálny rozvoj našich pracovníkov.

Okrem vlastných tímov sa snažíme zdieľať túto víziu so všetkými pracovníkmi miestnych partnerov a subdodávateľov, ktorí sa zúčastňujú na našich projektoch a stavbách.

Smernice, ktoré rozširujú záväzky manifestu spoločnosti VINCI

Naše smernice týkajúce sa ľudských práv sú pokračovaním manifestu spoločnosti VINCI, ktorý zastrešuje všetky oblasti firemnej zodpovednosti: spoluprácu s účastníkmi projektu, etiku, sociálnu, spoločenskú a environmentálnu zodpovednosť, zdravie a bezpečnosť pri práci. Základom našich kolektívnych záväzkov je manifest, ktorý sa vzťahuje na všetky naše spoločnosti bez ohľadu na divíziu a krajinu, kde pôsobia. Všetci manažéri spoločnosti VINCI zodpovedajú za dôveryhodnosť skupiny v rámci plnenia týchto záväzkov vo vzťahu k všetkým partnerom. Smernice týkajúce sa ľudských práv majú v rámci skupiny rovnaký univerzálny rozmer.

NÁŠ PRÍSTUP

Zpracovanie do nášho medzinárodného rozvoja

Sme medzinárodná skupina, ktorá pôsobí v stále vyššom počte krajín, kde pre nás na našich stavbách pracuje mnoho ľudí, ktorí sú buď priamo zamestnaní u nás alebo u našich subdodávateľov. Ak sa inštitucionálny kontext a pracovné prostredie v rôznych krajinách značne odlišujú, **musíme konať v súlade s právami týchto osôb a miestnych územných celkov**, ktorých sa môžu dotýkať naše projekty a naše činnosti.

V rámci tohto konania je naším želaním vo všetkých krajinách, v ktorých pôsobíme, vo všetkých našich divíziách a všetkých našich spoločnostiach, používať miestne predpisy a tiež spoločný súbor zásad a smerníc týkajúcich sa ľudských práv.

Tento spoločný súbor zásad vyplýva:

- zo záväzkov, ktoré prijímame pri uplatňovaní medzinárodných noriem, ktoré spoločnosť VINCI a jej spoločnosti dodržiavajú, a to najmä z hlavných zásad Organizácie spojených národov týkajúcich sa podnikov a ľudských práv (pozri stranu 7);
- z našich vlastných pravidiel založených na týchto zakladajúcich dokumentoch, ktoré ich prenášajú do reality nášho podnikania a našich projektov.

Plnenie očakávaní v rámci transparentnosti trhov a našich zákazníkov

Veľké spoločnosti veľmi dôsledne dodržiavajú opatrenia, ktoré zaviedli s cieľom zabrániť porušeniu ľudských práv. Takéto porušenia môžu byť spôsobené samotnými spoločnosťami alebo nepriamo spojené s ich činnosťami, najmä prostredníctvom subdodávateľských zmlúv. Toto riziko je obzvlášť závažné, ak spoločnosti pôsobia v krajinách, v ktorých sa ľudské práva považujú za ohrozené. Veľká kótovaná skupina, ako je VINCI, ktorá je analyzovaná a monitorovaná investormi a analytikmi na medzinárodných trhoch, musí byť vo svojom systéme prevencie pred takýmito rizikami transparentná.

Transparentnosť spĺňa aj požiadavky našich zákazníkov. Platí to najmä vtedy, keď sú projekty, ktoré realizujeme, financované z medzinárodných fondov, ktoré stanovujú presné a komplexné kritériá dodržiavania ľudských práv a vyžadujú, aby spoločnosti preukázali svoj záväzok v tejto oblasti.

Prijatie záväzkov týkajúcich sa spôsobu, akým pristupujeme k ľudským právam, je vo všeobecnosti a bez ohľadu na zmluvný rámec faktorom pozitívnej diferenciácie voči našim zákazníkom. Je to potvrdenie, že konáme v sociálne zodpovednej skupine, ktorá sa zaoberá pracovnými a životnými podmienkami pracovníkov na stavbách. Je tiež znakom toho, že pri konaní rešpektujeme miestne územné celky, riadime naše negatívne dopady a snažíme sa vytvárať pozitívne účinky na obyvateľstvo.

„Náležitá starostlivosť“: požiadavka, ktorej význam v občianskej spoločnosti a medzinárodných inštitúciách rastie

Sme svedkami rastúcich očakávaní občianskej spoločnosti voči spoločnostiam v oblasti ľudských práv. Prejavuje sa to prijatím „hlavných zásad Organizácie spojených národov týkajúcich sa podnikov a ľudských práv“ v roku 2011, ktoré stanovujú zodpovednosť spoločností a štátov v tejto oblasti a poskytujú opravné prostriedky obetiam, ktorých ľudské práva boli porušené.

Tieto hlavné zásady OSN, ktoré prijali ostatné významné medzinárodné inštitúcie, sa dnes považujú za referenčné, pokiaľ ide o riadenie dopadov na ľudské práva, ktoré vykonávajú spoločnosti. Zdôrazňujú najmä „náležitú starostlivosť“, ktorú musia spoločnosti v tejto oblasti vykonávať, a to najmä medzinárodné skupiny pôsobiace v krajinách, v ktorých sa ľudské práva považujú za ohrozené. V súčasnosti mnohé vlády prevádzajú túto koncepciu povinnej starostlivosti do svojich vnútroštátnych predpisov.

Ochrana našej reputácie

V globalizovanom svete sa reputácia skupiny odvíja od reputácie každej z jej spoločností alebo dokonca z reputácie každého z jej projektov.

Média alebo informačné siete sú globalizované a môžu vykresliť udalosť v krajine alebo na stavbe tak, aby ovplyvnila celkový obraz skupiny.

AKO BOLI VYPRACOVANÉ NAŠE SMERNICE

Východiskový bod medzinárodných noriem

Medzinárodné orgány, ako sú Organizácia spojených národov, Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD) a Medzinárodná organizácia práce (ILO), stanovili medzinárodné normy v oblasti ľudských práv, ktoré sa skupina VINCI zaväzuje rešpektovať.

V roku 2003 skupina dobrovoľne podpísala globálny pakt Organizácie spojených národov, prostredníctvom ktorého sa zaväzuje dodržiavať ľudské práva na medzinárodnej úrovni a zabezpečiť, aby neprispievala pri porušovaní týchto práv.

Rámcový dokument vypracovaný spoločne s kľúčovými divíziami skupiny

Spoločnosť VINCI vypracovala rámcový dokument pre celú skupinu, ktorý je založený na hlavných zásadách OSN a kľúčových medzinárodných dohovoroch, ako aj na špecifickej štúdii o rizikách negatívnych vplyvov na ľudské práva v rôznych geografických oblastiach, a na základe už existujúcich nástrojov v rámci spoločnosti VINCI (súbor osvedčených praktík v rámci prístupu Cooperate; International Labor Accomodation and Welfare Standards skupiny Soletanche Freyssinet). Túto prácu vykonala sieť oddelení ľudských zdrojov skupiny a jej divízií v spolupráci s operatívnymi zainteresovanými stranami s cieľom identifikovať spoločné témy pre všetky spoločnosti, hlavné riziká v oblasti ľudských práv, ako aj zásady a postoje, ktoré sa majú prijať s cieľom zabrániť týmto rizikám.

Spoločnosť VINCI vytvorila súbor nástrojov, ktorý môžu priamo používať pracovníci pracujúci v oblasti ľudských práv vo všetkých krajinách, v ktorých skupina pôsobí.

Hlavné dohody a medzinárodné normy, o ktoré sa opierame:

- Všeobecná deklarácia ľudských práv (UDHR).
- Medzinárodný pakt o občianskych a politických právach (ICCPR).
- Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach (ICESCR).
- Základné dohody Medzinárodnej organizácie práce (ILO).
- Hlavné zásady OECD pre nadnárodné spoločnosti.
- Hlavné zásady Organizácie spojených národov týkajúce sa podnikov a ľudských práv.

Naša kolektívna úvaha nám umožnila identifikovať päť oblastí, v ktorých môžu činnosti spoločnosti VINCI významne ovplyvniť ľudské práva.

Týchto päť oblastí pokrýva celý životný cyklus projektov, od reakcie na verejné tendre, cez prípravu stavieb, vybudovanie, až po uvedenie do prevádzky a prevádzku. V každej z týchto oblastí boli identifikované konkrétne situácie, ako aj príslušné praktiky, ktoré sa majú zaviesť, nazývané „smernice“. Tieto sú špecifické pre spoločnosť VINCI a môžu sa časom vyvíjať.



Pokrokový prístup

Formalizácia týchto smerníc by sa nemala chápať ako donucovací prostriedok, ale ako pokrokový prístup. Spoločnosti VINCI, čeliace v rôznych krajinách veľmi rozdielnym miestnym kontextom, ktoré vždy nemusia nevyhnutne zvládnuť, najmä ak sú v nich krátko, sa teraz môžu spoliehať na výslovné a presné odporúčania zamerané na predchádzanie rizík porušovania ľudských práv. Tieto smernice slúžia ako referencia na povzbudenie pracovníkov konfrontovaných s problematikou ľudských práv, aby zhodnotili praktiky ich subjektu a identifikovali oblasti na zlepšenie. Ich nasadenie bude sprevádzať zvyšovanie povedomia, školenie a zdieľanie informácií o osvedčených praktikách s cieľom rozvíjať kultúru prevencie v tejto oblasti, ako napríklad v oblasti bezpečnosti.



SMERNICE SPOLOČNOSTI VINCI

MIGRÁCIA PRACOVNEJ SILY A NÁBOROVÉ POSTUPY

Závazky a poplatky pri nábore
Nahradenie pracovných zmlúv
Pracovné povolenia, doklady totožnosti, víza, pas a výstupné víza

PRACOVNÉ PODMIENKY

Odmena
Pracovný čas
Platené dovolenky a iné sociálne benefity
Zastupovanie zamestnancov
Zamestnávanie mladistvých pracovníkov
Diskriminácia
Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
Ochrana

PODMIENKY UBYTOVANIA

Normy týkajúce sa ubytovania: zdravie, bezpečnosť a ochrana
Sloboda pohybu, dialóg a vybavovanie sťažností

POSTUPY SÚVISIACE S ĽUDSKÝMI PRÁVAMI V HODNOTOVOM REŤAZCI

Zvyšujte povedomie, identifikujte riziká a zabezpečte ich zmluvou

MIESTNE ÚZEMNÉ CELKY

Sociálne a environmentálne otázky
Otázky týkajúce sa pozemkov
Súčinnosť, zapojenie miestnych územných celkov a vybavovanie sťažností



01 MIGRÁCIA PRACOVNEJ SILY A NÁBOROVÉ POSTUPY

V rámci našich činností môžeme v niektorých prípadoch prijímať migrujúcich pracovníkov. Zamestnanosť týchto pracovníkov odráža odlišnú realitu v závislosti od podmienok, za ktorých sa migrácia uskutočnila (cestovanie, správa, nábor, bývanie atd.).

Prípady porušovania práv migrujúcich pracovníkov môžu byť spôsobené náborovými postupmi a vnútroštátnymi zákonmi o migrácii.

Smernice v tejto časti špecifikujú opatrenia, ktoré je potrebné zaviesť, aby sa zabránilo prípadným situáciám nútenej práce - či už je prijímanie vykonávané priamo skupinou alebo je vykonávané agentúrami poskytujúcimi personálny lízing.

Smernica označená hviezdíčkou* sa nevzťahuje na krátkodobé projekty a je relevantná iba v určitých citlivých geografických oblastiach.

Záväzky a poplatky pri náboře

- Uchádzačom by sa počas fázy výberu, náboru alebo prijímania zamestnancov nemali účtovať žiadne poplatky.
- Všetky zmluvy s personálnymi agentúrami musia obsahovať doložku so zákazom výberu poplatkov za nábor od uchádzačov.
- Personálne agentúry musia zabezpečiť, aby ich postupy pri náboře zamestnancov boli pre používateľské spoločnosti transparentné, najmä pokiaľ ide o používanie agentov, zástupcov agentov, sprostredkovateľov, ich platy a podmienky ich práce.
- Spoločnosť a jej personálne agentúry musia zabezpečiť, aby uchádzači boli informovaní o tom, že bez ohľadu na fázu procesu náboru nie sú povinní platiť žiadne poplatky.
- Migrujúci pracovníci musia mať prístup k dôverným prostriedkom sťažností týkajúcich sa platenia poplatkov za nábor do zamestnania.

Nahradenie pracovných zmlúv

- Spoločnosť v procese náboru prísne zakazuje používanie donucovacích a klamlivých praktík alebo opomenutí.
- Migrujúci pracovníci musia dostať zmluvy v jazyku, ktorému rozumejú, a ich podmienky im musia byť pred ich odchodom jasne vysvetlené.
- Spoločnosť musí zabezpečiť, aby všetky relevantné informácie týkajúce sa pracovných podmienok a ubytovania boli zamestnancom riadne oznámené personálnymi agentúrami, sprostredkovateľmi alebo samotnou spoločnosťou.

Pracovné povolenia, doklady totožnosti, víza, pas a výstupné víza

- Spoločnosť nesmie zabaviť cestovné doklady, doklady totožnosti alebo akýkoľvek iný osobný majetok pracovníkov.
- Spoločnosť musí každému pracovníkovi poskytnúť bezpečnostnú skrinku na uschovanie jeho osobných dokumentov a cenností.*
- Spoločnosť môže používať originálne verzie dokumentov len vtedy, ak je to nevyhnutne potrebné na registráciu na miestnych alebo štátnych orgánoch. Dokumenty musia byť po registrácii bezodkladne vrátené pracovníkom.
- Pracovníci musia mať právo kedykoľvek ukončiť svoj pracovný pomer (po primeranom upozorení) bez akýchkoľvek administratívnych alebo finančných pokút (ako napríklad zadržanie alebo nevyplatenie miezd). Táto skutočnosť musí byť uvedená v ich pracovných zmluvách.



02 PRACOVNÉ PODMIENKY

Pri vykonávaní našich činností sa snažíme zabezpečiť našim pracovníkom: zdravie a bezpečnosť s cieľom „nulovej miery nehodovosti“, vyvážený systém riadenia v prostredí bez diskriminácie.

Táto časť sa zaoberá potenciálnymi rizikami porušovania základných sociálnych práv, ktoré môžu vyplývať z nedostatočného dohľadu nad pracovnými podmienkami. V smerniciach sa pre každú z tém uvádzajú podrobné informácie o krokoch a opatreniach, ktoré treba podniknúť, aby sa zabránilo riziku porušenia základných sociálnych práv pracovníkov na ich pracovisku.

Smernice s hviezdičkou* sa nevzťahujú na pracovníkov pracujúcich na zmeny a na ropných plošinách, pre ktorých platia osobitné systémy príplatkov a náhrad (prémie, príspevky, hotovostná alebo vecná náhrada, platená dovolenka atď.).

Odmena

- Spoločnosť musí dodržiavať vnútroštátne zákony o minimálnych mzdách, ak takéto zákony existujú.
- Odmena musí zodpovedať počtu odpracovaných hodín, najmä ak je vykonaná práca nadčas.*
- Pracovníci musia byť vyplácaní načas a pravidelne a ich mzda by im mala byť vyplatená podľa možnosti na bankový účet.
- Zrážky zo mzdy musia byť odôvodnené, v primeranej výške a jasne vysvetlené pracovníkom.

Pracovný čas

- Spoločnosť musí dodržiavať vnútroštátne zákony upravujúce pracovný čas a nadčasy, ak takéto zákony existujú. Obmedzenia nadčasov musia byť dodržiavané aj v situáciách, keď zamestnanec požaduje prácu nadčas.
- Spoločnosť musí uchovávať a monitorovať záznamy o odpracovanom čase za týždeň.
- Nadčasy musia byť vyplatené minimálne v rovnakej výške, ako bežný pracovný čas.*
- Všetci zamestnanci musia mať nárok na minimálne jeden deň odpočinku za týždeň, s výnimkou niektorých druhov práce alebo situácií, na ktoré sa môžu vzťahovať osobitné predpisy o dĺžke pracovného času a dobách odpočinku.*
- Zamestnancom by mal byť počas pracovného dňa poskytovaný voľný prístup k hygienickým zariadeniam a prestávky.
- Pravidlá upravujúce pracovný čas, odpočinok a prestávky by mali byť oznámené pracovníkom v prístupnom a zrozumiteľnom formáte v deň nástupu do zamestnania.

Platené dovolenky a iné sociálne benefity

- Spoločnosť musí vždy dodržiavať ustanovenia vnútroštátnych právnych predpisov o platených dovolenkách.
- Spoločnosť musí zabezpečiť, aby v prípade pracovných úrazov bol v krajine, v ktorej pôsobí, zamestnancom poskytnutý príspevok v prípade úmrtia a trvalý invalidný dôchodok.
- Spoločnosť by sa v krajine, v ktorej pôsobí, mala usilovať o vytvorenie systémov zdravotného poistenia ak tieto systémy neexistujú alebo nefungujú dobre.

Zastupovanie zamestnancov

- Spoločnosť musí dodržiavať vnútroštátne právne predpisy o slobode združovania a o práve na kolektívne vyjednávanie.
- Spoločnosť nesmie diskriminovať zástupcov pracovníkov alebo pracovníkov, ktorí chcú vytvoriť odborové zväzy.
- Ak zákon obmedzuje právo na slobodu združovania a právo na kolektívne vyjednávanie, spoločnosť musí zjednodušiť, rozvoj paralelných prostriedkov zastúpenia zamestnancov, nie mu brániť.

Zamestnávanie mladistvých pracovníkov

- Spoločnosť má vypracovanú politiku týkajúcu sa minimálneho veku na prijatie do zamestnania v súlade s vnútroštátnou legislatívou. Tento vek nesmie byť nižší ako 15 rokov.
- Spoločnosť nesmie zamestnávať deti do 15 rokov. Spoločnosť v krajine, v ktorej pôsobí, nezamestnáva ani deti, ktoré nedosiahli minimálny vek ukončenia povinnej školskej dochádzky, pokiaľ tieto deti nie sú súčasťou oficiálnych učňovských programov.
- Spoločnosť nesmie na prácu v nebezpečných podmienkach, ako sú práce pod zemou, pod vodou, v nebezpečných výškach alebo stiesnených priestoroch zamestnávať osoby mladšie ako 18 rokov.

Diskriminácia

- Spoločnosť pri prijímaní do zamestnania, v pracovných vzťahoch a počas kariérneho rastu svojich zamestnancov bojuje proti všetkým formám diskriminácie.
- Spoločnosť sa zaviazala presadzovať rovnaké príležitosti pre mužov a ženy.
- Spoločnosť sa medzi svojimi zamestnancami musí snažiť rozvíjať programy podpory povedomia o diverzite a zvyšovania informovanosti o diskriminácii.
- Spoločnosť sa v rámci migrujúceho personálu pracujúceho na tom istom pracovisku vždy v rámci svojich možností usiluje o zosúladenie pracovných podmienok.
- Spoločnosť sa usiluje o zavedenie mechanizmov vybavovania sťažností, aby zamestnanci mohli mať prístup k účinným opravným prostriedkom.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- Spoločnosť musí vypracovať zásady ochrany zdravia a bezpečnosti týkajúce sa všetkých osôb pracujúcich na jej pracoviskách bez ohľadu na ich profesionálny štatút.
- Spoločnosť musí poskytovať pravidelné bezpečnostné školenie pre všetky kategórie pracovníkov.
- Všetkým pracovníkom musia byť poskytnuté osobné ochranné prostriedky, ktoré zodpovedajú určenej úlohe.
- Zamestnanci musia mať prístup k hygienickým zariadeniam a stravovacím priestorom (s výnimkou mobilných pracovísk).
- Všetky úlohy by mali zahŕňať postup hodnotenia rizík s cieľom identifikovať a zvládnuť potenciálne nebezpečenstvo čo najvhodnejším spôsobom.
- Spoločnosť musí zaviesť spoľahlivý systém na hlásenie pracovných úrazov a chorôb z povolania. Tento systém musí obsahovať štatistiky o subdodávateľoch s použitím konsolidovaných ukazovateľov skupiny.
- Spoločnosť by sa mala usilovať o vytvorenie politiky na ochranu zdravia, ktorá by riešila vznikajúce ohrozenia zdravia a psychosociálne riziká.

Ochrana

- Spoločnosť sa zaväzuje chrániť svoje priestory a pracovníkov na pracovisku pred akýmkoľvek konaním so zlým úmyslom.
- Spoločnosť zabezpečuje ochranu pracovníkov počas ich pracovného času, ako aj počas času, ktorý trávajú v ubytovacích jednotkách, keď za nich zodpovedá spoločnosť.
- Zamestnanci musia byť informovaní o plánoch na ochranu bezpečnosti spoločnosti. Pracovníci sú povinní dodržiavať a neporušovať pokyny na ochranu bezpečnosti stanovené spoločnosťou.
- Je potrebné zaviesť opatrenia zamerané na ochranu bezpečnosti s ohľadom na rešpektovanie ľudských práv a základných slobôd.
- Spoločnosť musí v rámci možností pred zavedením opatrenia zameraného na ochranu bezpečnosti vykonať posúdenie bezpečnostného rizika (ERS), aby zabezpečila, že prijme vhodné opatrenia v kontexte, v ktorom vykonáva svoju činnosť.
- Spoločnosť musí so zainteresovanými stranami pravidelne prerokovávať opatrenia zamerané na ochranu bezpečnosti.
- Spoločnosť musí mať formalizovaný systém na zhromažďovanie a vybavovanie sťažností súvisiacich so zavádzaním opatrení zameraných na ochranu bezpečnosti a akýchkoľvek obvinení z porušovania ľudských práv.



03 PODMIENKY UBYTOVANIA

Keď spoločnosti poskytujú ubytovanie zamestnancom, musia zabezpečiť fyzickú bezpečnosť a ochranu ubytovaných osôb. Bývanie musí spĺňať základné potreby pracovníkov (konkrétne stravovanie, prístup k vode z vodovodu a pitnej vode, sanitárnym zariadeniam, hygienickým zariadeniam, súkromie). V tejto časti sa smernice vzťahujú na stále ubytovania poskytované pracovníkom a nevzťahujú sa na krátkodobé a mobilné pracoviská. Špecifikujú podmienky, ktoré sa majú dodržiavať, a opatrenia, ktoré sa majú vykonať na zaručenie dôstojných podmienok ubytovania v súlade s medzinárodnými odporúčaniami v tejto oblasti.

Normy týkajúce sa ubytovania: zdravie, bezpečnosť a ochrana

- Spoločnosť musí poskytnúť pracovníkom bezpečný, čistý a hygienický priestor so stravovaním a vodou z vodovodu a pitnou vodou, vhodnými sanitárnymi zariadeniami a v prípade potreby zariadenia na kontrolu teploty.
- Spoločnosť musí zamestnancom poskytnúť osobný priestor a poskytnúť im primeranú úroveň súkromia. Spoločnosť musí tiež poskytnúť každému pracovníkovi bezpečnostnú skrinku.
- Spoločnosť musí dodržiavať všetky príslušné stavebné predpisy vrátane tých, ktoré sa týkajú bývania s viacerými ubytovanými.
- Spoločnosť musí zaviesť vhodné systémy riadenia, aby zabezpečila, že zariadenia budú vždy čisté a bezpečné.
- Spoločnosť musí pracovníkov v rámci možností bezplatne poskytovať služby, ako je práčovňa a prístup na internet. Ak služby ponúkané v ubytovacích jednotkách nie sú bezplatné (napríklad obchody s potravinami, telefón atď.), spoločnosť nesmie na týchto službách zarábať.
- Spoločnosť musí pri stravovacích potrebách zohľadňovať rozmanitosť migrujúcich pracovníkov a v rámci možností poskytovať vhodné jedlá a poskytovať presné informácie o potravinách.

Sloboda pohybu, dialóg a vybavovanie sťažností

- Spoločnosť si nesmie ponechávať doklady totožnosti. Ak migrujúci pracovníci výslovne požadujú, aby si zamestnávateľ ponechal ich doklady z dôvodu bezpečnosti, potom musí byť zamestnancom jasným a jednoduchým spôsobom umožnené, aby si ich mohli kedykoľvek zobrať naspäť.
- Spoločnosť musí poskytnúť bezpečnostnú skrinku všetkým pracovníkom bývajúcim v ubytovacej jednotke.
- Spoločnosť musí zabezpečiť, aby akékoľvek obmedzenia ovplyvňujúce možnosť voľného pohybu pracovníkov v rámci a mimo ubytovacej jednotky vychádzali len z nevyhnutne a riadne odôvodnených dôvodov.
- Spoločnosť sa musí usilovať o vytvorenie dialógu s pracovníkmi o podmienkach ubytovania v ubytovacích jednotkách.
- Pracovníci by mali mať k dispozícii mechanizmy na vybavovanie sťažností a mali by byť schopní ich ľahko používať.



04 POSTUPY SÚVISIACE S ĽUDSKÝMI PRÁVAMI V HODNOTOVOM REŤAZCI

Predchádzanie rizikám porušovania ľudských práv v hodnotovom reťazci si vyžaduje dôkladnú znalosť riadiacich postupov zmluvných partnerov v našich projektoch. Ide o nepretržitý proces, ktorý sa dá realizovať len v dlhodobom horizonte.

Smernice stanovujú prístup k postupnému zabezpečeniu nášho hodnotového reťazca. V príručke spoločnosti VINCI o ľudských právach sa uvádzajú kroky, ktoré môžu spoločnosti skupiny zaviesť na dosiahnutie tohto cieľa.

Hodnotový reťazec sa vzťahuje na subdodávateľov. V prípade koncesného systému sú to aj hlavné zmluvné spoločnosti, konkrétne spoločnosť alebo skupina spoločností, ktoré zodpovedajú za stavebnú zmluvu, a tiež prevádzkovateľ.

Zvyšujte povedomie, identifikujte riziká a zabezpečte ich zmluvou

- Zvyšujte povedomie manažérov spoločnosti o akýchkoľvek rizikách spojených s ľudskými právami súvisiacimi s činnosťami subdodávateľov a hlavných dodávateľov zapojených do projektu.
- Identifikujte najdôležitejšie riziká v oblasti ľudských práv súvisiace s činnosťami subdodávateľov a hlavných dodávateľov zapojených do projektu.
- Uvedte výslovný odkaz na otázky týkajúce sa ľudských práv pri verejných tendrach a pri uzatváraní zmlúv so subdodávateľmi a hlavnými dodávateľmi zapojenými do projektu.



05 MIESTNE ÚZEMNÉ CELKY

Projekty výstavby a prevádzky infraštruktúry môžu mať vplyv na miestne územné celky. Zákazník je zvyčajne najskôr zodpovedný za vzťahy s ovplyvneným miestnym obyvateľstvom. Zodpovednosť majú aj koncesionári a stavitelia. Musia úzko spolupracovať so zákazníkom, aby identifikovali, zabránili a zmiernili negatívne dopady na životné prostredie a prostriedky na živobytie územných celkov.

V tejto časti smernice poskytujú podrobné odporúčania, aby sa zabránilo porušovaniu základných práv miestnych komunít a aby sa minimalizovali možné negatívne dopady, ktorým môže spoločnosť čeliť vo vzťahoch s miestnymi územnými celkami. Ich zavádzanie sa týka rozsiahlych infraštruktúrnych koncesných alebo stavebných projektov.

Sociálne a environmentálne otázky


- Spoločnosť by sa mala čo najskôr snažiť porozumieť potenciálnym negatívnym dopadom svojich projektov na miestne územné celky mapovaním potenciálnych rizík a vypracovaním hodnotenia dopadu na komunity.
- Spoločnosť by sa mala usilovať o vypracovanie akčného plánu, ktorý podrobne opisuje opatrenia na minimalizáciu, zmiernenie a/alebo kompenzáciu negatívnych sociálnych, environmentálnych a hospodárskych dopadov, pričom by sa mali identifikovať príležitosti a opatrenia umožňujúce podporu pozitívnych dopadov projektu na miestne územné celky.
- Spoločnosť je podnecovaná k tomu, aby vyhodnotila pozitívne sociálno-ekonomické dopady svojich aktivít na región a prijala opatrenia na podporu týchto dopadov (napríklad školenie a zamestnávanie miestnych pracovníkov s nízkou kvalifikáciou, rozvíjanie dodávateľského reťazca na miestnej úrovni atď.).
- Spoločnosť by sa na konci projektu mala v rámci možností pokúsiť zmeniť svoje zariadenia na stavbách na zariadenia, ktoré môžu byť užitočné pre miestne obyvateľstvo (napríklad zdravotné stredisko, komunitné centrum, rekreačné oblasti atď.).

Otázky týkajúce sa pozemkov

- Spoločnosť sa musí snažiť navrhovať a rozvíjať projekty, ktoré znižujú fyzické presťahovania a/alebo ekonomické dopady.
- Spoločnosť musí preskúmať a pochopiť všetky plány týkajúce sa pozemkov a presídlenia súvisiace s jej projektmi, ktoré realizuje tretia strana.
- Pri budovaní infraštruktúry by sa spoločnosť mala pokúsiť znížiť negatívne sociálne a ekonomické dopady vyplývajúce z nákupu pozemkov alebo obmedzení prístupu k pozemkom pre miestne územné celky.
- Pri práci na projekte je spoločnosť podporovaná k tomu, aby prispievala k akýmkoľvek existujúcim mechanizmom vybavovania sťažností, ktoré by miestne územné celky mohli vzniesť v prípade akéhokoľvek problému s pozemkami.

Súčinnosť, zapojenie miestnych územných celkov a vybavovanie sťažností

- Spoločnosť by sa mala snažiť zmapovať miestne zainteresované subjekty, ktoré sú zapojené do projektu alebo ním ovplyvnené.
- Spoločnosť musí od počiatočnej fázy projektu spolupracovať so zainteresovanými stranami vrátane zástupcov miestnych územných celkov, ktorých sa projekt dotýka.
- Spoločnosť musí zaviesť účinný mechanizmus vybavovania sťažností, ktorý bude ľahko prístupný miestnym územným celkom.
- Spoločnosť musí vypracovať vhodné plány nápravných opatrení, aby mohla reagovať na sťažnosti podané miestnymi územnými celkami.

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

Pôvodní obyvatelia majú
právo na pozemky, na
ktorých žijú a/alebo ktoré
obrábajú [...].

SKUTOČNÉ ÚSPECHY SÚ TIE, O KTORÉ SA DELÍME

VINCI

1973, boulevard de La Défense

CS 10268

F-92757 Nanterre Cedex

Tel.: +33 1 57 98 61 00

www.vinci.com

ĽUDSKÉ PRÁVA - PRÍRUČKA SPOLOČNOSTI VINCI - 20.4.2017

