

HƯỚNG DẪN VỀ

# NHÂN QUYỀN CỦA VINCI



Chúng ta có nghĩa vụ tôn trọng nhân quyền ở khắp mọi nơi trên thế giới.

# MỤC LỤC

|                                                                                  |   |
|----------------------------------------------------------------------------------|---|
| Các cam kết theo kịp với văn hóa doanh nghiệp và cách thức làm việc của chúng ta | 4 |
| Cách tiếp cận của chúng ta                                                       | 5 |
| Hướng dẫn về nhân quyền của chúng ta đã được xây dựng như thế nào                | 7 |
| Hướng dẫn của VINCI về nhân quyền                                                | 9 |



## 01

### LAO ĐỘNG NHẬP CƯ VÀ HOẠT ĐỘNG TUYỂN DỤNG

|                                                                 |    |
|-----------------------------------------------------------------|----|
| Phí tuyển dụng và sự mắc nợ                                     | 10 |
| Quy định về hợp đồng                                            | 11 |
| Visa làm việc, giấy tờ tùy thân, hộ chiếu và thị thực xuất cảnh | 11 |



## 02

### ĐIỀU KIỆN LÀM VIỆC

|                                                      |    |
|------------------------------------------------------|----|
| Mức lương                                            | 12 |
| Thời gian làm việc                                   | 12 |
| Ngày nghỉ có hưởng lương và các phúc lợi xã hội khác | 13 |
| Đại diện của người lao động                          | 13 |
| Sử dụng lao động trẻ em                              | 13 |
| Phân biệt đối xử                                     | 13 |
| An toàn lao động và sức khỏe nghề nghiệp             | 14 |
| An ninh tại nơi làm việc                             | 14 |



## 03

### ĐIỀU KIỆN SINH HOẠT

|                                                           |    |
|-----------------------------------------------------------|----|
| Tiêu chuẩn về chỗ ở tập thể: sức khỏe, an toàn và an ninh | 15 |
| Tự do đi lại, tham vấn và cơ chế khiếu nại                | 15 |



## 04

### THỰC HIỆN QUYỀN CƠ NGƯỜI TRONG CHUỖI GIÁ TRỊ

|                                                                    |    |
|--------------------------------------------------------------------|----|
| Nâng cao nhận thức, xác định rủi ro và đưa vào thỏa thuận hợp đồng | 16 |
|--------------------------------------------------------------------|----|



## 05

### CỘNG ĐỒNG ĐỊA PHƯƠNG

|                                                                   |    |
|-------------------------------------------------------------------|----|
| Các vấn đề xã hội và môi trường                                   | 17 |
| Các vấn đề liên quan đến đất đai                                  | 17 |
| Sự tham vấn, tham gia của cộng đồng địa phương và xử lý khiếu nại | 18 |

# CÁC CAM KẾT THEO KIP VỚI VĂN HÓA DOANH NGHIỆP VÀ CÁCH THỨC LÀM VIỆC CỦA CHÚNG TA

## Không dự án kinh tế nào không đi kèm với dự án xã hội

Tại VINCI, quan điểm về hiệu quả kinh doanh mang tính toàn cầu. Đối với chúng ta, hiệu quả của các dự án không chỉ được xem xét trên phương diện kỹ thuật và tài chính mà còn được đo lường bằng giá trị gia tăng về mặt xã hội và môi trường. Quan điểm có trách nhiệm này là một phần không thể tách rời trong vai trò phát triển đô thị và vùng lãnh thổ của chúng ta bởi những gì chúng ta thực hiện có mục đích dài hạn và có tác động lớn đối với xã hội.

Tương tự, hiệu quả kinh doanh của chúng ta không chỉ giới hạn ở kết quả tài chính: chúng ta tin tưởng rằng thành công bền vững về mặt tài chính không thể bị tách rời khỏi một dự án đầy tính nhân văn. Niềm tin này nuôi dưỡng tham vọng chung mà chúng ta mong muốn chia sẻ với tất cả các bên liên quan như đã khẳng định trong tôn chỉ của mình: “Thành công thực sự là thành công mà bạn chia sẻ”.

## Nhân quyền và các giá trị nhân văn

Sự quan tâm đến nhân quyền là một phần không thể tách rời trong văn hóa nhân văn của chúng ta. Chúng ta luôn ưu tiên con người hơn các hệ thống quản lý. Chúng ta tin rằng đội ngũ nhân sự là tài sản giá trị nhất của mình: phẩm chất và cam kết của họ giúp cho các công ty tạo nên sự khác biệt trong các dự án và các công trình. Tổ chức theo mô hình phân quyền và các phương pháp quản lý của chúng ta xuất phát từ các giá trị nhân văn này: xem trọng sáng kiến cá nhân và tập thể; dựa trên sự tin tưởng, tôn trọng và đoàn kết nhằm thúc đẩy sự hoàn thành công việc của nhân viên.

Ngoài đội ngũ nhân viên của VINCI, chúng ta còn cố gắng chia sẻ tầm nhìn này với nhân viên của tất cả các đối tác và nhà thầu phụ địa phương tham gia vào các dự án và công trình của mình.

## Các hướng dẫn mở rộng nội dung cam kết tại Tuyên ngôn của tập đoàn VINCI

Hướng dẫn nhân quyền là tài liệu bổ sung trực tiếp cho Tuyên ngôn của tập đoàn VINCI, bao quát tất cả các khía cạnh thuộc trách nhiệm doanh nghiệp của chúng ta: phối hợp với các bên liên quan, trách nhiệm về đạo đức, xã hội và môi trường cũng như an toàn lao động và sức khỏe nghề nghiệp tại nơi làm việc.

Bản Tuyên ngôn là nền tảng cho các cam kết chung của chúng ta và áp dụng cho tất cả các công ty trực thuộc tập đoàn bất kể ngành nghề kinh doanh và quốc gia mà các công ty đó đóng trụ sở. Tất cả các cấp quản lý của VINCI là người giám sát uy tín của Tập đoàn về khả năng tuân thủ các cam kết này với tất cả các bên liên quan. Hướng dẫn về nhân quyền cũng có tầm quan trọng tương tự trong Tập đoàn.

# CÁCH TIẾP CẬN CỦA CHÚNG TA

## Hỗ trợ sự phát triển toàn cầu của chúng ta

Chúng ta là một Tập đoàn toàn cầu, ngày càng mở rộng sự hiện diện ở nhiều quốc gia hơn, nơi chúng ta tuyển dụng rất nhiều người lao động làm việc tại các công trường hoặc trong các cơ sở kinh doanh của mình, cho dù được ủy nhiệm trực tiếp hay thông qua các nhà thầu phụ. Trong điều kiện bối cảnh thể chế và môi trường làm việc có thể thay đổi đáng kể từ quốc gia này sang quốc gia khác, **chúng ta phải luôn hành động trên nguyên tắc tôn trọng nhân quyền cũng như cộng đồng địa phương**, những người có thể chịu tác động từ các dự án và hoạt động của chúng ta.

Để làm được điều này, chúng ta dự định áp dụng các quy định tại địa phương cũng như một bộ nguyên tắc và hướng dẫn chung về nhân quyền tại tất cả các quốc gia mà chúng ta hoạt động, trong tất cả các lĩnh vực kinh doanh và tại tất cả các công ty thành viên.

### Bộ nguyên tắc và hướng dẫn chung này dựa trên:

- các cam kết mà chúng ta đưa ra tuân theo các tiêu chuẩn quốc tế mà VINCI và các công ty thành viên của mình tuân thủ, đặc biệt là các Quy tắc hướng dẫn về Doanh nghiệp và Nhân quyền của Liên Hợp Quốc (xem trang 7);
- các nguyên tắc riêng do chúng ta đặt ra cho bản thân mình dựa trên những nguyên tắc cơ bản đó và áp dụng vào thực tiễn công việc và dự án của mình.

## Đáp ứng kỳ vọng của thị trường và khách hàng của chúng ta về tính minh bạch

Các công ty lớn được kỳ vọng nhiều về các biện pháp mà họ đưa ra nhằm ngăn chặn các hành vi vi phạm nhân quyền. Các vi phạm như vậy có thể do chính các công ty gây ra hoặc gián tiếp liên quan đến các hoạt động của họ, nhất là thông qua hợp đồng thầu phụ. Có một rủi ro đặc biệt về vấn đề này khi các công ty hoạt động ở những quốc gia nơi quyền con người bị coi là bị đe dọa. Là một tập đoàn lớn được niêm yết trên sàn chứng khoán, được các nhà đầu tư và các chuyên gia phân tích và theo dõi trên thị trường quốc tế, VINCI cần phải minh bạch về cơ chế để ngăn chặn những rủi ro đó.

Tính minh bạch cũng đáp ứng mong đợi của các khách hàng của chúng ta đặc biệt là khi các dự án mà chúng ta thực hiện được đầu tư bởi các nhà đầu tư quốc tế, những bên áp đặt các tiêu chí cụ thể và đầy đủ về việc tuân thủ nhân quyền và yêu cầu bằng chứng từ các công ty về cam kết của họ trong lĩnh vực này.

Nói chung, trong bất kể khuôn khổ hợp đồng nào, việc đưa ra các cam kết về cách chúng ta tiếp cận với vấn đề nhân quyền là yếu tố tạo nên sự khác biệt tích cực đối với khách hàng của chúng ta. Đó là sự xác nhận rằng chúng ta hành động với tư cách là một Tập đoàn có trách nhiệm xã hội, quan tâm đến điều kiện làm việc và điều kiện sống của nhân viên làm việc tại các công trình của mình. Đó cũng là dấu hiệu cho thấy chúng ta hành động trên cơ sở tôn trọng các cộng đồng địa phương, kiểm soát các tác động tiêu cực và tìm cách tạo ra những tác động tích cực cho cư dân địa phương.

## **“Hoạt động thẩm tra rà soát”: một yêu cầu ngày càng trở nên quan trọng trong xã hội dân sự và thể chế quốc tế**

Chúng ta nhận thấy kỳ vọng ngày càng tăng của xã hội dân sự đối với các công ty về nhân quyền. Điều này được thể hiện qua việc thông qua “Các Quy tắc hướng dẫn về Doanh nghiệp và Nhân quyền” của Liên Hợp Quốc năm 2011, trong đó nêu rõ trách nhiệm của doanh nghiệp và Nhà nước trong lĩnh vực này cũng như các con đường khiếu nại mở ra cho các nạn nhân bị vi phạm nhân quyền.

Các Quy tắc hướng dẫn của Liên Hợp Quốc, đã được các tổ chức quốc tế lớn khác áp dụng, hiện nay được xem là chuẩn mực về mặt quản lý của các doanh nghiệp về tác động của họ đến nhân quyền. Đặc biệt, các nguyên tắc đó nhấn mạnh vào “hoạt động thẩm tra rà soát” - đặc biệt bởi các tập đoàn quốc tế hoạt động ở các quốc gia có nguy cơ vi phạm nhân quyền. Ngày nay nhiều chính phủ đã vận dụng khái niệm về hoạt động thẩm tra rà soát vào các quy định quốc gia của họ.

## **Bảo vệ danh tiếng của Tập đoàn**

Trong một thế giới toàn cầu hóa, danh tiếng của một tập đoàn xuất phát từ danh tiếng của từng công ty thành viên trong tập đoàn, thậm chí từng dự án của tập đoàn. Một sự kiện tại một quốc gia hoặc một công trình có thể tác động đến hình ảnh toàn cầu của Tập đoàn thông qua các phương tiện truyền thông và mạng thông tin đại chúng, mà bản thân các phương tiện này đã mang tính toàn cầu hóa.

# HƯỚNG DẪN VỀ NHÂN QUYỀN CỦA CHÚNG TA ĐÃ ĐƯỢC XÂY DỰNG NHƯ THẾ NÀO

## Điểm khởi đầu là các tiêu chuẩn quốc tế

Các tổ chức quốc tế như Liên Hợp Quốc, Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD) và Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) đã thiết lập các tiêu chuẩn quốc tế về nhân quyền, mà tập đoàn VINCI cam kết tuân thủ.

Do đó, ngay từ năm 2003, Tập đoàn VINCI đã tự nguyện ký kết Công ước Toàn cầu của Liên Hợp Quốc, cam kết tôn trọng nhân quyền ở cấp độ quốc tế và đảm bảo không đồng lõa với hành vi vi phạm nhân quyền.

## Một tài liệu chung do Tập đoàn xây dựng

VINCI đã xây dựng một tài liệu khung áp dụng cho toàn Tập đoàn, dựa trên các Quy tắc hướng dẫn của Liên Hợp Quốc và các công ước quốc tế quan trọng cũng như một nghiên cứu cụ thể về rủi ro của tác động tiêu cực đối với nhân quyền tại các khu vực địa lý khác nhau. Tài liệu này cũng dựa trên các công cụ sẵn có của tập đoàn VINCI (tập hợp các thông lệ tốt nhất trong khuôn khổ Hợp tác sáng kiến; Tiêu chuẩn Phúc lợi và Chỗ ở cho Lao động Quốc tế của Soletanche Freyssinet).

Công tác này được thực hiện bởi mạng lưới các phòng ban nhân sự và các đơn vị kinh doanh trực thuộc Tập đoàn, phối hợp với các cán bộ điều hành, nhằm xác định các vấn đề chung cho tất cả các công ty, những rủi ro chính liên quan đến nhân quyền, các nguyên tắc và hành vi cần thực hiện để ngăn chặn những rủi ro này.

Từ đó, VINCI đã trang bị được một công cụ thực thi để các nhân viên phụ trách các vấn đề liên quan đến quyền con người có thể áp dụng trực tiếp tại các quốc gia có hiện diện của Tập đoàn.

## Các công ước và tiêu chuẩn quốc tế chính mà chúng ta tuân thủ:

- Tuyên ngôn quốc tế về nhân quyền (DUDH).
- Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị (ICCPR).
- Công ước quốc tế về các quyền Kinh tế, Xã hội và Văn hóa (ICESCR).
- Công ước cơ bản của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO).
- Hướng dẫn của OECD dành cho các doanh nghiệp đa quốc gia.
- Các nguyên tắc hướng dẫn của Liên Hợp Quốc về Doanh nghiệp và Nhân quyền.

Ý tưởng chung này đã giúp chỉ ra năm lĩnh vực mà các hoạt động của VINCI có thể tác động đáng kể đến nhân quyền.

Năm lĩnh vực này bao gồm toàn bộ vòng đời của dự án tính từ lúc phản hồi thông báo mời thầu, chuẩn bị công trường và thi công, cho đến giai đoạn vận hành và khai thác. Trong mỗi lĩnh vực này, các tình huống cụ thể cũng như hành động thực tiễn tương ứng cần thực hiện, hay còn được gọi là “hướng dẫn”, đã được xác định. Đây là những hướng dẫn cụ thể của VINCI và chúng có thể phát triển theo thời gian.



## Một cách tiếp cận tiến bộ

**Việc chính thức hóa các hướng dẫn này không nên được hiểu như một sự ép buộc mà là cách tiếp cận tiến bộ.** Các công ty của tập đoàn VINCI, vốn phải đối phó với các bối cảnh địa phương rất khác nhau giữa các quốc gia, thứ không thể nằm dưới sự kiểm soát của chúng ta đặc biệt là khi mới hoạt động ở địa phương đó, giờ đây có thể dựa vào các khuyến nghị cụ thể và chính xác này để ngăn chặn các rủi ro về vi phạm nhân quyền. Các hướng dẫn này đóng vai trò như các chuẩn mực khuyến khích những nhân viên phụ trách các vấn đề nhân quyền đánh giá thực tiễn thực hiện tại doanh nghiệp của mình và xác định các lĩnh vực cần cải thiện. Chúng sẽ được triển khai cùng với các sáng kiến nâng cao nhận thức, đào tạo và chia sẻ thông tin về thông lệ tốt nhất, nhằm phát triển văn hóa phòng ngừa trong lĩnh vực nhân quyền – cũng như trong lĩnh vực an toàn, là một ví dụ.



# HƯỚNG DẪN CỦA VINCI VỀ NHÂN QUYỀN

## **LAO ĐỘNG NHẬP CƯ VÀ HOẠT ĐỘNG TUYỂN DỤNG**

Phí tuyển dụng và sự mắc nợ

Quy định về hợp đồng

Visa làm việc, giấy tờ tùy thân, hộ chiếu và thị thực xuất cảnh

## **ĐIỀU KIỆN LÀM VIỆC**

Mức lương

Thời gian làm việc

Ngày nghỉ có hưởng lương và các phúc lợi xã hội khác

Đại diện của người lao động

Sử dụng lao động trẻ em

Phân biệt đối xử

An toàn lao động và sức khỏe nghề nghiệp

An ninh tại nơi làm việc

## **ĐIỀU KIỆN SINH HOẠT**

Tiêu chuẩn về chỗ ở tập thể: sức khỏe, an toàn và an ninh

Tự do đi lại, tham vấn và cơ chế khiếu nại

## **THỰC HIỆN QUYỀN CON NGƯỜI TRONG CHUỖI GIÁ TRỊ**

Nâng cao nhận thức, xác định rủi ro và đưa vào thỏa thuận hợp đồng

## **CỘNG ĐỒNG ĐỊA PHƯƠNG**

Các vấn đề xã hội và môi trường

Các vấn đề liên quan đến đất đai

Sự tham vấn, tham gia của cộng đồng địa phương và xử lý khiếu nại



# 01 LAO ĐỘNG NHẬP CƯ VÀ HOẠT ĐỘNG TUYỂN DỤNG

Trong khuôn khổ hoạt động của mình, trong một số trường hợp chúng ta có thể tuyển dụng lao động nhập cư. Việc thuê mướn những lao động nhập cư này có thể bắt gặp ở nhiều tình huống khác nhau tùy theo cách thức mà hoạt động nhập cư diễn ra (ví dụ như hành chính, tuyển dụng, chỗ ở v.v.).

Các hành vi vi phạm quyền của người lao động nhập cư có thể liên quan đến cả các thông lệ tuyển dụng và pháp luật của các quốc gia về di cư. Những hướng dẫn trong phần này nêu rõ các bước cần thực hiện để ngăn chặn những tình huống lao động bị ép buộc ẩn (cho dù việc tuyển dụng được thực hiện trực tiếp bởi Tập đoàn hay thông qua các công ty cung cấp dịch vụ tuyển dụng).

Những nguyên tắc hướng dẫn được đánh dấu hoa thị \* không áp dụng cho các dự án ngắn hạn và chỉ liên quan ở một số khu vực địa lý nhạy cảm nhất định.

## Phí tuyển dụng và sự mắc nợ

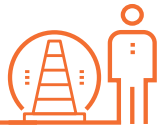
- Không được thu phí của các ứng viên trong bất kỳ giai đoạn nào của quá trình tuyển chọn, tuyển dụng hoặc thuê mướn.
- Mọi hợp đồng ký kết với công ty dịch vụ tuyển dụng phải có điều khoản cấm "thu phí tuyển dụng" của ứng viên.
- Các đơn vị dịch vụ tuyển dụng phải công khai cách làm của họ cho các công ty sử dụng dịch vụ, đặc biệt là việc thuê bất kỳ đối tác hoặc nhà cung cấp dịch vụ thứ ba cũng như chi phí và các điều khoản cam kết của họ.
- Công ty sử dụng dịch vụ và các đơn vị cung cấp dịch vụ tuyển dụng được thuê phải đảm bảo thông báo với ứng viên rằng họ không phải trả bất kỳ khoản phí nào, bất kể ở giai đoạn nào của quá trình tuyển dụng.
- Cần phải có các kênh thông tin bảo mật để người lao động nhập cư có thể phản ánh về việc thu phí tuyển dụng.

## Quy định về hợp đồng

- Tập đoàn nghiêm cấm việc ép buộc, lừa đảo hoặc thiếu sót trong quá trình tuyển dụng.
- Người lao động nhập cư phải nhận được hợp đồng được soạn thảo bằng ngôn ngữ mà họ hiểu được với các điều khoản và điều kiện được giải thích rõ ràng trước khi họ bắt đầu công việc.
- Công ty phải đảm bảo rằng tất cả các thông tin liên quan đến điều kiện làm việc và sự sắp xếp chỗ ở được đơn vị cung cấp dịch vụ tuyển dụng, đơn vị trung gian hoặc chính Công ty thông báo chính xác cho người lao động.

## Visa làm việc, giấy tờ tùy thân, hộ chiếu và thị thực xuất cảnh

- Công ty không được phép giữ giấy tờ thông hành, giấy tờ tùy thân hoặc bất kỳ tài sản cá nhân nào của người lao động.
- Công ty phải cung cấp tủ khóa an toàn cho từng người lao động để họ có thể bảo vệ giấy tờ cá nhân và các tài sản có giá trị.\*
- Công ty chỉ có thể sử dụng giấy tờ gốc khi được nghiêm ngặt yêu cầu với mục đích làm các thủ tục đăng ký với cơ quan có thẩm quyền của địa phương hoặc quốc gia. Khi đăng ký xong, phải trả lại giấy tờ gốc cho người lao động không chậm trễ.
- Người lao động phải có quyền chấm dứt hợp đồng (sau khoảng thời gian thông báo trước hợp lý) bất cứ lúc nào mà không bị phạt hành chính hoặc tài chính (chẳng hạn như tạm giữ hoặc không trả lương). Quyền tự do chấm dứt hợp đồng cần phải được nêu rõ trong hợp đồng lao động của họ.



## 02 ĐIỀU KIỆN LÀM VIỆC

Trong khuôn khổ hoạt động của mình, chúng ta đảm bảo rằng đội ngũ nhân viên của mình được đảm bảo về an toàn lao động và sức khỏe nghề nghiệp với mục tiêu “không tai nạn” và một hệ thống quản lý công bằng trong một môi trường không có sự phân biệt đối xử.

Phần này liên quan đến các rủi ro tiềm ẩn của việc vi phạm các quyền lao động cơ bản có thể xảy ra do thiếu cảnh giác về các điều kiện làm việc. Đối với mỗi chủ đề, hướng dẫn này quy định chi tiết cách tiếp cận và các hành động cần tuân thủ để ngăn ngừa nguy cơ vi phạm các quyền cơ bản của người lao động, tại nơi làm việc của họ.

Các hướng dẫn có đánh dấu hoa thị\* không áp dụng cho các công việc làm ca và người lao động làm việc trên các giàn khoan dầu khí, những đối tượng có chế độ tiền lương và đãi ngộ riêng đang được áp dụng (thưởng, phụ cấp, bù đắp bằng tiền mặt hoặc hiện vật, ngày nghỉ có trả lương, v.v.).

### Mức lương

- Công ty phải tuân thủ luật pháp nhà nước về tiền lương tối thiểu ở nơi có những quy định này.
- Các mức tiền lương phải tương ứng với số giờ làm việc, đặc biệt khi làm thêm giờ.\*
- Người lao động phải được trả lương định kỳ, đúng hạn và nên được trả trực tiếp vào tài khoản ngân hàng của họ.
- Các khoản phụ cấp được trích từ lương tổng phải có cơ sở hợp lý, với số tiền hợp lý và được giải thích rõ ràng cho người lao động.

### Thời gian làm việc

- Công ty phải tuân thủ luật pháp quốc gia về thời gian làm việc và làm thêm giờ, ở những nơi có các quy định này. Các giới hạn về làm thêm giờ phải được tuân thủ, ngay cả khi người lao động đề nghị được làm thêm giờ.
- Công ty phải ghi chép và theo dõi số giờ làm việc mỗi tuần.
- Lương làm thêm giờ phải được trả tối thiểu bằng mức lương của giờ làm việc bình thường.\*
- Tất cả người lao động phải được nghỉ ít nhất mỗi tuần một ngày, ngoại trừ một số loại hình công việc hoặc tình huống nhất định, có thể áp dụng các quy tắc đặc biệt về thời gian làm việc và thời giờ nghỉ ngơi.\*
- Người lao động phải được sử dụng miễn phí các tiện nghi vệ sinh và được nghỉ giải lao trong ngày làm việc của mình.
- Quy tắc quản lý thời gian làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và nghỉ giải lao giữa giờ phải được truyền đạt tới người lao động theo một cách thức dễ hiểu ngay từ khi bắt đầu mối quan hệ lao động.

## Ngày nghỉ có hưởng lương và các phúc lợi xã hội khác

- Công ty phải luôn tuân thủ các quy định của pháp luật nhà nước về ngày nghỉ có hưởng lương.
- Công ty phải đảm bảo rằng trong trường hợp không may xảy ra tai nạn tại nơi làm việc, người lao động sẽ được hưởng các chế độ phúc lợi liên quan đến tử tuất và thương tật vĩnh viễn tại quốc gia nơi diễn ra những hoạt động này.
- Công ty phải nỗ lực phát triển các chương trình bảo hiểm y tế tại những quốc gia mà công ty đang hoạt động nơi không có các chương trình này hoặc có nhưng không được triển khai tốt.

## Đại diện của người lao động

- Công ty phải tôn trọng luật pháp quốc gia về tự do thành lập hiệp hội và quyền thương lượng tập thể.
- Công ty không được phân biệt đối xử với đại diện của người lao động hoặc với người lao động mong muốn thành lập công đoàn.
- Trong trường hợp pháp luật hạn chế quyền tự do thành lập hiệp hội và quyền thương lượng tập thể, Công ty phải tạo điều kiện và không cản trở việc phát triển các phương các hình thức đại diện cho người lao động khác tương đương.

## Sử dụng lao động trẻ em

- Công ty có chính sách liên quan đến độ tuổi lao động tối thiểu phù hợp với luật pháp quốc gia, độ tuổi này không được dưới 15 tuổi.
- Công ty không thuê mướn trẻ em dưới 15 tuổi. Tương tự, Công ty không sử dụng lao động là trẻ em chưa đạt đến độ tuổi hoàn thành giáo dục bắt buộc tại quốc gia nơi Công ty hoạt động, trừ khi họ chỉ tham gia các chương trình học nghề chính thức.
- Công ty không được thuê mướn hoặc ký hợp đồng lao động với những cá nhân dưới 18 tuổi để làm việc trong các điều kiện nguy hiểm như dưới lòng đất, dưới nước, ở độ cao nguy hiểm hoặc trong không gian hạn chế.

## Phân biệt đối xử

- Công ty chống lại mọi hình thức phân biệt đối xử trong tuyển dụng, trong quan hệ lao động và trong quá trình phát triển sự nghiệp của nhân viên.
- Công ty cam kết thúc đẩy các cơ hội bình đẳng giữa nam và nữ.
- Công ty phải nỗ lực phát triển các chương trình thúc đẩy tính đa dạng và nâng cao nhận thức về phân biệt đối xử trong đội ngũ nhân viên của mình.
- Bất cứ khi nào có thể, Công ty luôn nỗ lực để hài hòa điều kiện làm việc giữa những người lao động nhập cư làm việc tại cùng địa điểm làm việc.
- Công ty cố gắng triển khai các cơ chế khiếu nại để người lao động có thể sử dụng chúng một cách hiệu quả nhằm đưa ra bất kỳ khiếu nại nào liên quan đến công việc.

## An toàn lao động và sức khỏe nghề nghiệp

- Công ty phải xây dựng các chính sách về an toàn lao động và sức khỏe nghề nghiệp cho tất cả những người lao động làm việc tại các công trường dự án của họ, bất kể cấp bậc nào.
- Công ty phải tổ chức huấn luyện an toàn lao động thường xuyên cho tất cả người lao động ở bất kỳ vị trí nào.
- Phải cung cấp cho tất cả người lao động thiết bị bảo hộ cá nhân phù hợp với nhiệm vụ được giao.
- Mỗi người lao động phải có quyền sử dụng các thiết bị vệ sinh và khu vực ăn uống (ngoại trừ các công trường không cố định).
- Mỗi nhiệm vụ công việc đều cần phải có quy trình đánh giá rủi ro để xác định và kiểm soát các mối nguy tiềm ẩn một cách thích hợp nhất.
- Công ty phải triển khai một hệ thống báo cáo đáng tin cậy về tai nạn lao động tại nơi làm việc và bệnh nghề nghiệp, bao gồm các số liệu thống kê về các nhà thầu phụ, sử dụng các chỉ số tổng hợp của Tập đoàn.
- Công ty phải nỗ lực phát triển một chính sách y tế nhằm giải quyết các mối đe dọa về sức khỏe và rủi ro tâm lý xã hội mới nổi.

## An ninh tại nơi làm việc

- Công ty có nghĩa vụ bảo vệ các cơ sở làm việc và người lao động của mình trước bất kỳ hành vi nguy hiểm nào.
- Công ty cần đảm bảo an ninh cho người lao động trong giờ làm việc, cũng như trong thời gian họ ở tại các cơ sở lưu trú tập thể do Công ty sắp xếp.
- Người lao động phải được thông báo về các kế hoạch an toàn của Công ty. Người lao động, về phần mình, có nghĩa vụ áp dụng các hướng dẫn an toàn do công ty xây dựng và không được phép vi phạm.
- Mọi biện pháp an ninh phải được triển khai trên cơ sở tôn trọng nhân quyền và các quyền tự do cơ bản.
- Trong trường hợp có thể, trước khi triển khai một biện pháp an ninh, Công ty phải tiến hành đánh giá rủi ro an ninh (SRA) để đảm bảo áp dụng biện pháp phù hợp với bối cảnh an ninh nơi mình hoạt động.
- Công ty phải thường xuyên thảo luận với các bên liên quan về cá biện pháp an ninh của mình.
- Công ty phải có một hệ thống chính thức để thu thập và xử lý các khiếu nại liên quan đến việc triển khai các biện pháp an ninh và các cáo buộc tiềm ẩn liên quan đến vi phạm nhân quyền.



## 03 ĐIỀU KIỆN SINH HOẠT

Khi các công ty cung cấp chỗ ở cho người lao động, họ phải đảm bảo sự an toàn tính mạng và an ninh cho người cư ngụ. Chỗ ở phải đáp ứng nhu cầu cơ bản của người lao động (ví dụ: khả năng tiếp cận với nguồn sinh hoạt và nước uống, thiết bị vệ sinh, sự sạch sẽ, sự riêng tư, v.v.). Phần này của hướng dẫn liên quan đến chỗ ở cố định được cung cấp cho người lao động và không áp dụng cho các công trường hoạt động ngắn hạn và không cố định. Nó quy định rõ các điều kiện cần tuân thủ và các hành động cần thực hiện nhằm đảm bảo điều kiện lưu trú tử tế, phù hợp với các khuyến nghị quốc tế về vấn đề này.

### Tiêu chuẩn về chỗ ở tập thể: sức khỏe, an toàn và an ninh

- Công ty phải cung cấp cho người lao động chỗ ở an toàn, sạch sẽ và hợp vệ sinh với nguồn nước sinh hoạt và nước uống, thiết bị vệ sinh đầy đủ và thiết bị kiểm soát nhiệt độ thích hợp, khi cần thiết.
- Công ty phải cung cấp cho người lao động một không gian cá nhân và một mức độ riêng tư thích hợp. Công ty cũng phải cung cấp cho người lao động sống tại cơ sở cư trú tập thể một tủ khóa an toàn.
- Công ty phải tuân thủ tất cả các quy định xây dựng có liên quan, bao gồm các quy định về nhà ở cho nhiều người cư ngụ.
- Công ty phải triển khai các hệ thống quản lý toàn diện để đảm bảo các cơ sở lưu trú phải luôn sạch sẽ và an toàn.
- Công ty phải cung cấp các dịch vụ như phòng giặt là, truy cập Internet - miễn phí cho người lao động trong trường hợp có thể. Khi các dịch vụ được cung cấp trong các cơ sở cư trú không phải là miễn phí (ví dụ, các cửa hàng thực phẩm, dịch vụ điện thoại, v.v.), Công ty không được phép kiếm lời từ các dịch vụ này.
- Công ty phải tính đến sự đa dạng về nhu cầu thực phẩm của người lao động nhập cư, cung cấp các bữa ăn thích hợp khi có thể và cung cấp thông tin chính xác về thực phẩm.

### Tự do đi lại, tham vấn và cơ chế khiếu nại

- Công ty không được phép giữ giấy tờ tùy thân của người lao động. Nếu người lao động nhập cư đặc biệt yêu cầu người sử dụng lao động giữ hộ giấy tờ của mình vì mục đích an toàn, phải có các thủ tục rõ ràng và đơn giản cho phép người lao động lấy lại giấy tờ của họ bất cứ lúc nào.
- Công ty phải cung cấp tủ khóa an toàn cho từng người lao động sống trong cơ sở cư trú tập thể.
- Công ty phải đảm bảo rằng mọi hạn chế về khả năng tự do di chuyển trong và ngoài nơi ở của người lao động phải được giới hạn ở mức cần thiết và phải có cơ sở hợp lý.
- Công ty nên nỗ lực đối thoại với người lao động về sắp xếp chỗ ở tại cơ sở cư trú tập thể.
- Các cơ chế khiếu nại phải sẵn có và dễ dàng tiếp cận đối với người lao động.



## 04 THỰC HIỆN QUYỀN CON NGƯỜI TRONG CHUỖI GIÁ TRỊ

Việc ngăn chặn các rủi ro nhân quyền trong chuỗi giá trị đòi hỏi sự hiểu biết thấu đáo về các hoạt động quản lý của các đối tác hợp đồng trong các dự án của chúng ta. Do đó, đây là một quá trình liên tục chỉ có thể được thực hiện trên cơ sở lâu dài.

Các hướng dẫn đặt ra một cách tiếp cận nhằm từng bước đảm bảo cho chuỗi giá trị của chúng ta. Hướng dẫn về nhân quyền của VINCI nêu rõ các bước mà các công ty thành viên thuộc Tập đoàn có thể thực hiện để đạt được điều này.

Thuật ngữ “chuỗi giá trị” đề cập đến “các nhà thầu phụ”. Trong khuôn khổ một dự án nhượng quyền/PPP, chuỗi giá trị cũng bao gồm các nhà thầu chính.

### Nâng cao nhận thức, xác định rủi ro và đưa vào thỏa thuận hợp đồng

- Nâng cao nhận thức của các cấp quản lý đối với bất kỳ rủi ro về nhân quyền nào liên quan đến hoạt động của các nhà thầu phụ và các nhà thầu chính tham gia dự án.
- Xác định các rủi ro nhân quyền quan trọng nhất liên quan đến hoạt động của các nhà thầu phụ và các nhà thầu chính tham gia dự án.
- Giới thiệu các tài liệu tham khảo cụ thể về các vấn đề liên quan đến nhân quyền như là một phần của quy trình đấu thầu và ký kết hợp đồng với các nhà thầu phụ và các nhà thầu chính.



## 05 CỘNG ĐỒNG ĐỊA PHƯƠNG

Các dự án xây dựng và dự án để vận hành cơ sở hạ tầng có thể gây tác động đến cộng đồng địa phương. Trong thời gian đầu, khách hàng thường chịu trách nhiệm về các mối quan hệ với các dân cư địa phương bị ảnh hưởng. Tuy nhiên, những bên được nhượng quyền và công ty xây dựng cũng có trách nhiệm. Họ phải hợp tác chặt chẽ với khách hàng để xác định, phòng tránh và giảm thiểu các tác động tiêu cực đến môi trường và sinh kế của cộng đồng.

Trong phần này, các hướng dẫn cung cấp các khuyến nghị chi tiết để tránh vi phạm các quyền cơ bản của cộng đồng địa phương và để giảm thiểu những tác động tiêu cực tiềm ẩn mà một công ty có thể phải đối mặt khi giao dịch với cộng đồng địa phương. Việc thực hiện các khuyến nghị này liên quan đến các dự án cơ sở hạ tầng lớn, nhượng quyền hoặc công trình xây dựng.

### Các vấn đề xã hội và môi trường

- Công ty cần tìm hiểu những tác động tiêu cực tiềm ẩn của các dự án do mình thực hiện đối với cộng đồng địa phương càng sớm càng tốt bằng cách lập bản đồ các nguy cơ tiềm ẩn và tiến hành đánh giá tác động đối với cộng đồng.
- Công ty nên nỗ lực xây dựng một kế hoạch hành động quy định chi tiết các hành động nhằm giảm thiểu, giảm nhẹ và/hoặc bù đắp cho các tác động tiêu cực về xã hội, môi trường và kinh tế, đồng thời xác định các cơ hội và hành động để thúc đẩy những tác động tích cực của dự án đối với cộng đồng địa phương.
- Công ty được khuyến khích đánh giá các tác động kinh tế xã hội tích cực của các hoạt động của mình đối với khu vực và áp dụng các biện pháp thúc đẩy các tác động đó (ví dụ: đào tạo và thuê công nhân tay nghề thấp tại địa phương, phát triển chuỗi cung ứng bắt nguồn từ địa phương, v.v.)
- Bất cứ khi nào có thể, khi kết thúc dự án, Công ty nên tìm cách chuyển đổi các cơ sở hạ tầng của mình thành những cơ sở công cộng có thể hữu ích cho người dân địa phương (ví dụ, trung tâm y tế, trung tâm cộng đồng, khu vực giải trí, v.v.).

### Các vấn đề liên quan đến đất đai

- Công ty phải cố gắng phát triển khâu thiết kế dự án nhằm làm giảm tác động bất lợi về mặt kinh tế.
- Công ty phải xem xét và hiểu rõ tất cả các kế hoạch đất đai và tái định cư liên quan đến các dự án của mình do bên thứ ba thực hiện.
- Khi xây dựng cơ sở hạ tầng, Công ty nên cân nhắc và tìm cách giảm thiểu các tác động kinh tế và xã hội bất lợi do thu hồi đất hoặc hạn chế việc tiếp cận và sử dụng đất đai đối với cộng đồng.
- Khi làm việc trong một dự án, Công ty được khuyến khích đóng góp vào bất kỳ cơ chế xử lý khiếu nại hiện có nào để các cộng đồng địa phương có thể nêu lên bất kỳ quan ngại nào về vấn đề đất đai.

## Sự tham vấn, tham gia của cộng đồng địa phương và xử lý khiếu nại

- Công ty nên nỗ lực lập bản đồ các bên liên quan tại địa phương chịu tác động của dự án.
- Trước khi khởi công dự án, Công ty nên khởi xướng một cuộc đối thoại với các bên liên quan, nhất là đại diện của các cộng đồng địa phương chịu ảnh hưởng bởi dự án.
- Công ty phải đưa ra một cơ chế xử lý khiếu nại hiệu quả mà các cộng đồng địa phương có thể dễ dàng tiếp cận.
- Công ty phải xây dựng kế hoạch khắc phục phù hợp để ứng phó với các khiếu nại do các cộng đồng địa phương đưa ra.

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

Người dân bản địa có  
quyền đối với mảnh  
đất nơi họ sinh sống  
và/hoặc canh tác [...].

THÀNH CÔNG  
THỰC  
SỰ LÀ  
THÀNH CÔNG MÀ  
BẠN CHIA SẺ

**VINCI**

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

HƯỚNG DẪN VỀ NHÂN QUYỀN CỦA VINCI – 20/04/2017

