

„VINCI“ GAIRES DĖL

# ŽMOGAUS TEISIŲ



Mūsu pareiga – visur gerbti  
žmogaus teises.

# TURINYS

Įsipareigojimai, atitinkantys mūsų kultūrą ir veiklos būdą	4
Mūsų požiūris	5
Kaip buvo parengtos mūsų gairės dėl žmogaus teisių	7
VINCI gairės dėl žmogaus teisių	9



## 01

### DARBO MIGRACIJA IR ĮDARBINIMO PRAKTIKA

Mokesčiai už įdarbinimą ir skolos	10
Sutarčių keitimas	10
Darbo viza, asmens tapatybės kortelė, pasas ir išvykimo leidimas	11



## 02

### DARBO SĄLYGOS

Darbo užmokesčio dydis	12
Darbo laikas	12
Apmokamos atostogos ir kitos išmokos	13
Darbuotojų atstovavimas	13
Nepilnamečių įdarbinimas	13
Diskriminacija	13
Sveikata ir sauga	14
Darbo vietos saugumas	14



## 03

### GYVENIMO SĄLYGOS

Darbuotojų apgyvendinimo standartai: sveikata, sauga ir saugumas	15
Judėjimo laisvė, konsultacijos ir skundų nagrinėjimo mechanizmas	15



## 04

### ŽMOGAUS TEISIŲ UŽTIKRINIMAS VERTĖS GRANDINĖJE

Informuotumo didinimas, rizikos nustatymas ir sutarčių sudarymas	16
--	----



## 05

### VIETOS BENDRUOMENĖS

Socialinės ir aplinkosaugos problemos	17
Su žeme susiję klausimai	17
Dialogo, įtraukimo ir žalos atlyginimo mechanizmai bendruomenėse	18

# ĮSIPAREIGOJIMAI, ATITINKANTYS MŪSŲ KULTŪRĄ IR VEIKLOS BŪDĄ

## Nėra finansinio projekto be socialinio projekto

VINCI požiūris į našumą yra globalus. Mums projektų našumas nėra vien tik techninis reikalas, jis taip pat matuojamas socialine, aplinkosaugos ir visuomenine pridėtine verte. Šis atsakingas požiūris neatsiejamas nuo mūsų vykdomos miestų ir regioninės plėtros veiklos, nes tai, ką darome, yra skirta ilgam laikotarpiui ir turi didelės įtakos visuomenėms, kuriose veikiame.

Taip pat ir mūsų verslo našumas neapsiriboja vien tik finansiniais rezultatais: esame įsitikinę, kad ilgalaikė finansinė sėkmė negali būti atsiejama nuo plataus užmojo žmogiškojo projekto. Šis įsitikinimas puoselėja mūsų kolektyvinį tikslą, kuriuo siekiame dalytis su visomis suinteresuotosiomis šalimis – tai atsispindi ir mūsų šūkyje: „Tikroji sėkmė – tai sėkmė, kuria dalijamasi“.

## Žmogaus teisės ir humanistinės vertybės

Mūsų dėmesys žmogaus teisėms yra neatsiejama mūsų humanistinės kultūros dalis. Visuomet teikiame pirmenybę žmonėms, o ne sistemoms. Esame įsitikinę, kad mūsų darbuotojai yra pagrindinis mūsų turtas: jų kvalifikacija ir įsipareigojimas leidžia mūsų įmonėms pasiekti puikių rezultatų įgyvendinant savo projektus ir objektuose. Mūsų decentralizuota organizacija ir valdymo metodai kyla iš šių humanistinių vertybių: jie vertina individualią ir kolektyvinę iniciatyvą, remiasi pasitikėjimu, pagarba ir solidarumu, siekdami skatinti profesinį darbuotojų tobulėjimą. Be darbuotojų, stengiamės šia vizija dalytis ir su visais vietos partnerių bei subrangovų, dirbančių mūsų projektuose ir objektuose, darbuotojais.

## Gairės, praplečiančios „VINCI Manifesto“ įsipareigojimus

Mūsų gairės dėl žmogaus teisių yra tiesioginis „VINCI Manifesto“, apimančio visus mūsų bendrovės atsakomybės aspektus: bendradarbiavimą su suinteresuotosiomis šalimis, etiką, socialinę, visuomeninę ir aplinkosauginę atsakomybę, taip pat darbuotojų sveikatą ir saugą, tąsa. „Manifesto“ yra mūsų kolektyvinių įsipareigojimų pagrindas, taikomas visoms mūsų įmonėms, nepriklausomai nuo jų veiklos pobūdžio ir šalies, kurioje jos įsikūrusios. Visi VINCI vadovai yra patikimi asmenys, atsakingi už grupės patikimumą ir jos gebėjimą laikytis šių įsipareigojimų visoms suinteresuotosioms šalims. Gairės dėl žmogaus teisių turi tokią pat visuotinę prasmę grupės viduje.

# MŪSŲ POŽIŪRIS

## Siekiant paremti mūsų tarptautinę plėtrą

Esame tarptautinė bendrovė, veikianti vis didesniame šalių skaičiuje. Savo objektuose ir įmonėse tiesiogiai arba per subrangovus įdarbiname daug žmonių. Nors institucinė aplinka ir darbo sąlygos skirtingose šalyse gali gerokai skirtis, **mūsų pareiga visur yra gerbti šių asmenų bei vietos bendruomenių**, kurioms gali turėti įtakos mūsų projektai ir veikla, teises.

Siekdami tai užtikrinti, ketiname taikyti vietos teisės aktus bei bendrų principų ir gairių, susijusių su žmogaus teisėmis, rinkinį visose šalyse, kuriose vykdomė veiklą, visose mūsų verslo srityse ir visose mūsų įmonėse.

### Šis bendrų principų ir gairių rinkinys grindžiamas:

- VINCI ir jos įmonių tarptautinių standartų, ypač „Jungtinių Tautų verslo ir žmogaus teisių pagrindinių principų“ (Žr. 7 puslapį), laikymosi įsipareigojimu;
- konkrečiomis taisyklėmis, kurias nustatėme patys, remdamiesi šiomis pagrindinėmis nuostatomis, pritaikydami jas prie mūsų verslo ir projektų realybės.

## Reaguojant į rinkų ir klientų lūkesčius dėl skaidrumo

Didelės įmonės sulaukia didelių lūkesčių, susijusių su jų taikomomis priemonėmis, skirtomis užkirsti kelią žmogaus teisių pažeidimams. Šiuos pažeidimus įmonės gali sukelti pačios arba jie gali būti netiesiogiai susiję su jų veikla, ypač per subrangą. Ši rizika ypač didelė, kai įmonės veikia šalyse, kuriose žmogaus teisėms gresia pavojus. Didelė biržoje kotiruojama įmonė, tokia kaip VINCI, kurią analizuoja ir stebi investuotojai ir analitikai tarptautinėse rinkose, privalo skaidriai atskleisti savo mechanizmus, skirtus užkirsti kelią šiai rizikai.

Skaidrumas taip pat tenkina mūsų klientų lūkesčius. Tai ypač svarbu, kai mūsų vykdomi projektai finansuojami tarptautinių skolintojų, nustatančių konkrečius ir išsamius žmogaus teisių laikymosi kriterijus ir reikalaujančių įmonių įrodyti savo įsipareigojimą šioje srityje.

Apskritai, nepriklausomai nuo sutartinio pagrindo, įsipareigojimai, susiję su tuo, kaip mes elgiamės žmogaus teisių srityje, yra teigiamas mūsų išskirtinumo veiksnys, patrauklus mūsų klientams. Tai patvirtina, kad veikiame kaip socialiai atsakinga grupė, besirūpinanti savo objektų darbuotojų darbo ir gyvenimo sąlygomis. Tai taip pat rodo, kad veikiame gerbdami vietos bendruomenes, kontroliuodami neigiamą poveikį ir siekdami sukurti teigiamą poveikį vietos gyventojams.

## Išsamus patikrinimas: reikalavimas, vis svarbesnis pilietinei visuomenei ir tarptautinėms institucijoms

Pastebima, kad pilietinės visuomenės lūkesčiai įmonėms dėl žmogaus teisių auga. Tai ypač atsispindėjo 2011 metais priimtuose „Jungtinių Tautų verslo ir žmogaus teisių pagrindiniuose principuose“, kuriuose išsamiai aprašoma įmonių ir valstybių atsakomybė šioje srityje bei galimybės asmenims, nukentėjusiems nuo žmogaus teisių pažeidimų, teikti skundus.

Šie Jungtinių Tautų pagrindiniai principai, kuriuos priėmė ir kitos didelės tarptautinės institucijos, dabar laikomi etalonu, vertinant, kaip įmonės valdo savo poveikį žmogaus teisėms. Juose pabrėžiamas „išsamus patikrinimas“ (angl. *due diligence*), kurį įmonės privalo atlikti šioje srityje, ypač tarptautinės bendrovės, veikiančios šalyse, kuriose žmogaus teisėms gresia pavojus. Šiandien daugelis vyriausybių įtvirtino „išsamaus patikrinimo“ sąvoką savo nacionaliniuose teisės aktuose.

## Siekiant apsaugoti mūsų reputaciją

Globalizuotame pasaulyje įmonės reputacija priklauso nuo kiekvienos jos veiklos srities ir net nuo kiekvieno jos projekto reputacijos.

Įvykis vienoje šalyje ar viename objekte gali paveikti visą įmonės įvaizdį per globalizuotas žiniasklaidos ir naujienų priemones.

# KAIP BUVO PARENGTOS MŪSŲ GAIRĖS DĖL ŽMOGAUS TEISIŲ

## Tarptautinių standartų pagrindas

Tarptautinės institucijos, tokios kaip „Jungtinės Tautos“, „Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija“ (EBPO) ir „Tarptautinė darbo organizacija“ (TDO), parengė tarptautinius standartus žmogaus teisių srityje, kurių VINCI įsipareigoja laikytis.

Jau 2003 metais grupė savanoriškai pasirašė „Jungtinių Tautų Pasaulinį susitarimą“ (angl. *United Nations Global Compact*), įsipareigodama gerbti žmogaus teises tarptautiniu mastu ir užtikrinti, kad neprisidės prie šių teisių pažeidimų.

## Bendrasis dokumentas, parengtas kartu su grupės verslo padaliniais

VINCI parengė bendrąjį dokumentą, taikomą visai grupei, kuris remiasi „Jungtinių Tautų pagrindiniais principais“ bei pagrindinėmis tarptautinėmis konvencijomis ir konkrečiu neigiamo poveikio žmogaus teisėms rizikos tyrimu tam tikrose geografinėse vietovėse. Jis taip pat remiasi jau turimomis VINCI priemonėmis („Cooperate“ iniciatyvos gerosios praktikos gairėmis; „Soletanche Freyssinet“ tarptautiniais darbo apgyvendinimo ir gerovės standartais).

Šį darbą atliko grupės žmogiškųjų išteklių skyrių ir verslo padalinių tinklas, bendradarbiaudamas su operatyviniu personalu, siekiant nustatyti visiems verslams bendras problemas, pagrindinius rizikos veiksnius, susijusius su žmogaus teisėmis, bei principus ir elgesį, kurių reikia laikytis, kad būtų išvengta šios rizikos.

Todėl VINCI turi operatyvinę priemonę, kurią gali tiesiogiai naudoti darbuotojai, turintys spręsti su žmogaus teisėmis susijusius klausimus, visose šalyse, kuriose grupė veikia.

## Pagrindinės tarptautinės konvencijos ir standartai, kurių laikomės:

- ▶ [Visuotinė žmogaus teisių deklaracija \(VŽTD\)](#).
- ▶ [Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas \(TPPTP\)](#).
- ▶ [Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas \(TESKTP\)](#).
- ▶ [Tarptautinės darbo organizacijos \(TDO\) pagrindinės konvencijos](#).
- ▶ [EBPO gairės daugiašalėms įmonėms](#).
- ▶ [Jungtinių Tautų verslo ir žmogaus teisių pagrindiniai principai](#).

Šis kolektyvinis mąstymas leido nustatyti penkias sritis, kuriose VINCI veikla galėtų turėti didelės įtakos žmogaus teisėms.

Šios penkios sritys apima visą projektų gyvavimo ciklą nuo atsakymo į konkurso pasiūlymą, objektų paruošimo ir statybos iki paleidimo ir eksploatavimo etapų. Kiekvienoje iš penkių sričių buvo nustatytos specifinės situacijos ir atitinkamos praktikos, kurias reikia įgyvendinti, vadinamos „gairėmis“. Tai yra specifinės VINCI gairės, kurios ateityje gali kisti.



## Nuoseklus požiūris

Šių gairių įteisinimas turi būti suprantamas ne kaip priverstinis, o kaip **nuoseklus požiūris**. VINCI įmonės, susiduriančios su vietos sąlygomis, kurios labai skiriasi vienoje šalyje nuo kitos ir kurių jos nebūtinai kontroliuoja, ypač jei jų buvimas ten yra naujas, dabar gali remtis aiškiais ir konkrečiomis rekomendacijomis, siekdamas užkirsti kelią žmogaus teisių pažeidimų rizikai. Visos šios gairės yra atskaitos taškai, skatinantys darbuotojus, sprendžiančius su žmogaus teisėmis susijusius klausimus, įvertinti savo padalinių praktiką ir nustatyti tobulintinas sritis. Jos bus įgyvendinamos kartu su iniciatyvomis, skirtomis didinti informuotumą, organizuojant mokymus ir dalijantis gerąja patirtimi, siekiant plėtoti prevencijos kultūrą šioje srityje, pavyzdžiui, kaip ir saugos srityje.



# „VINCI“ GAIRĖS DĖL ŽMOGAUS TEISIŲ

## **DARBO MIGRACIJA IR ĮDARBINIMO PRAKTIKA**

Mokesčiai už įdarbinimą ir skolos  
Sutarčių keitimas  
Darbo viza, asmens tapatybės kortelė, pasas ir išvykimo leidimas

## **DARBO SĄLYGOS**

Darbo užmokesčio dydis  
Darbo laikas  
Apmokamos atostogos ir kitos išmokos  
Darbuotojų atstovavimas  
Nepilnamečių įdarbinimas  
Diskriminacija  
Sveikata ir sauga  
Darbo vietos saugumas

## **GYVENIMO SĄLYGOS**

Darbuotojų apgyvendinimo standartai: sveikata, sauga ir saugumas  
Judėjimo laisvė, konsultacijos ir skundų nagrinėjimo mechanizmas

## **ŽMOGAUS TEISIŲ UŽTIKRINIMAS VERTĖS GRANDINĖJE**

Informuotumo didinimas, rizikos nustatymas ir sutarčių sudarymas

## **VIETOS BENDRUOMENĖS**

Socialinės ir aplinkosaugos problemos  
Su žeme susiję klausimai  
Dialogo, įtraukimo ir žalos atlyginimo mechanizmai bendruomenėse



# 01 DARBO MIGRACIJA IR ĮDARBINIMO PRAKTIKA

Atsižvelgdami į tam tikrą mūsų veiklą, kartais įdarbiname darbuotojus migrantus. Tokių darbuotojų įdarbinimas apima įvairius scenarijus, priklausančius nuo aplinkybių, kuriomis vyko migracija (kelionės, administravimas, įdarbinimas, apgyvendinimas ir kt.).

Darbuotojų migrantų teisių pažeidimai gali kilti tiek dėl tam tikros įdarbinimo praktikos, tiek dėl nacionalinių teisės aktų, susijusių su migracija. Šio skyriaus gairėse nurodomi veiksmai, kurių reikia imtis, siekiant apsaugoti nuo galimo priverstinio darbo (nesvarbu, ar įdarbinimą tiesiogiai vykdo grupė, ar netiesiogiai per laikinojo įdarbinimo agentūras).

Gairės, pažymėtos žvaigždute \*, netaikomos trumpalaikiams projektams ir yra aktualios tik tam tikrose jautriose geografinėse vietovėse.

## Mokesčiai už įdarbinimą ir skolos

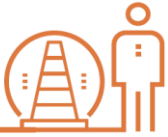
- Kandidatams negali būti taikomi jokie mokesčiai bet kuriame atrankos, įdarbinimo ir paskyrimo proceso etape.
- Į visas sutartis su įdarbinimo agentūromis turi būti įtraukta „jokių mokesčių“ politika.
- Įdarbinimo agentūros turi būti skaidrios įmonėms naudotojoms, atskleidžiamos savo praktika, ypač bet kokių agentūrų ar sub-agentūrų naudojimą, jų sąnaudas ir įdarbinimo sąlygas.
- Bendrovė ir jos įdarbinimo agentūros turėtų užtikrinti, kad kandidatai būtų informuoti, jog jokiame įdarbinimo proceso etape neturi būti imami jokie mokesčiai.
- Darbuotojams migrantams turėtų būti sudaryta galimybė konfidencialiai pranešti apie skundus dėl mokesčių.

## Sutarčių keitimas

- Bendrovė griežtai draudžia naudoti prievartą, apgaulę ar nutylėjimą darbuotojų įdarbinimo proceso metu.
- Darbuotojams migrantams turi būti pateikiamos rašytinės sutartys jiems suprantama kalba, o visos sąlygos turi būti aiškiai paaiškintos prieš išvykimą.
- Bendrovė užtikrina, kad visą svarbią informaciją apie darbuotojų įdarbinimo ir gyvenimo sąlygas jiems tinkamai praneštų įdarbinimo agentūros, tarpininkai arba pati įmonė.

## Darbo viza, asmens tapatybės kortelė, pasas ir išvykimo leidimas

- Bendrovė negali atimti iš darbuotojų asmeninių kelionės ar tapatybės dokumentų ar kitų asmeninių daiktų.
- Bendrovė turėtų kiekvienam darbuotojui pateikti seifą, skirtą asmeniniams dokumentams ir vertingiems daiktams saugoti\*.
- Originaliais dokumentais bendrovė turėtų naudotis tik tada, kai tai griežtai būtina registracijai nacionalinėse ar vietos valdžios institucijose. Pasibaigus procesui, dokumentai turėtų būti nedelsiant grąžinti darbuotojams.
- Darbuotojai turi teisę nutraukti darbo sutartį (pateikę protingą įspėjimo terminą) bet kuriuo metu, be administracinių ar finansinių nuobaudų (pvz., atlyginimo sulaukymo ar nemokėjimo). Galimybė nutraukti darbo sutartį turėtų būti nurodyta jų darbo sutartyse.



## 02 DARBO SĄLYGOS

Vykdydami veiklą užtikriname, kad mūsų darbuotojams būtų garantuota: sveikata ir sauga su „nulinio nelaimingų atsitikimų“ tikslu ir subalansuota valdymo sistema aplinkoje be diskriminacijos.

Ši dalis nagrinėja galimus pagrindinių įdarbinimo teisių pažeidimų pavojus, galinčius kilti dėl nepakankamo budrumo, susijusio su darbo sąlygomis. Kiekvienu iš šių klausimų gairėse išsamiai aprašomas požiūris ir veiksmai, kurių reikia imtis, siekiant apsaugoti nuo darbuotojų pagrindinių įdarbinimo teisių pažeidimų pavojaus jų darbo vietoje.

Gairės, pažymėtos žvaigždute \*, netaikomos pamaininiam darbui ir darbuotojams naftos platformose, kuriems taikomos specialios atlyginimo ir kompensavimo sistemos (premijos, išmokos, kompensacijos pinigais ar natūra, apmokamos atostogos ir kt.).

### Darbo užmokesčio dydis

- Bendrovė turėtų laikytis nacionalinių teisės aktų dėl minimalaus atlyginimo, jei tokie yra.
- Darbo užmokesčio dydis turėtų atitikti dirbtų valandų skaičių, ypač kai dirbama viršvalandžius\*.
- Darbuotojams turi būti mokama laiku ir reguliariai, pageidautina tiesiogiai į jų banko sąskaitą.
- Iš atlyginimo išskaičiuojamos išmokos turi būti pagrįstos, protingos ir aiškiai paaiškintos darbuotojams.

### Darbo laikas

- Bendrovė turėtų laikytis nacionalinių teisės aktų dėl darbo valandų ir viršvalandžių, jei tokie yra. Viršvalandžių apribojimų turi būti paisoma, net jei darbuotojas prašo dirbti papildomas valandas.
- Bendrovė turėtų registruoti ir stebėti savaitės darbo valandas.
- Už viršvalandžius turėtų būti mokama bent jau tokia pat tarifu kaip ir už įprastas darbo valandas\*.
- Darbuotojas turi turėti ne mažiau kaip vieną poilsio dieną per savaitę, išskyrus tam tikrus darbo tipus ar situacijas, kurioms gali būti taikomos specialios darbo valandų ir poilsio laikotarpių taisyklės\*.
- Darbuotojai turi turėti galimybę naudotis tualetais ir jiems turi būti leidžiamos pertraukos darbo dienos metu.
- Darbo valandų, poilsio ir pertraukų taisyklės turi būti darbuotojams pateiktos prieinamu ir suprantamu formatu, pradedant darbo santykius.

## Apmokamos atostogos ir kitos išmokos

- Bendrovė visada turėtų laikytis nacionalinių įstatymų reikalavimų dėl apmokamų atostogų.
- Bendrovė turėtų užtikrinti, kad, įvykus profesiniam pavojui, darbuotojai būtų apdrausti mirties / nuolatinės negalios išmokų schemomis šalies, kurioje dirba.
- Bendrovė turėtų stengtis sukurti sveikatos draudimo schemas, kai jų nėra arba jos blogai funkcionuoja veiklą vykdančioje šalyje.

## Darbuotojų atstovavimas

- Bendrovė turėtų gerbti nacionalinius įstatymus dėl asociacijų laisvės ir teisės į kolektyvines derybas.
- Bendrovė neturėtų diskriminuoti darbuotojų atstovų ar darbuotojų, kurie siekia jungtis į organizacijas.
- Tais atvejais, kai teisė į asociacijų laisvę ir kolektyvines derybas yra ribojama įstatymais, bendrovė turėtų palengvinti lygiagrečių darbuotojų atstovavimo priemonių kūrimą.

## Nepilnamečių įdarbinimas

- Bendrovė turi politiką dėl minimalaus įdarbinimo amžiaus, kuri atitinka nacionalinius įstatymus, bet yra ne mažesnė kaip 15 metų.
- Bendrovė neįdarbina vaikų, jaunesnių nei 15 metų. Taip pat bendrovė neįdarbina vaikų, kurie nėra pasiekę amžiaus, kai jų šalyje baigiasi privalomas mokymas, nebent jie dalyvauja formaliose pameistrystės programose.
- Bendrovė neįdarbina ir nesudaro sutarčių su darbuotojais, jaunesniais nei 18 metų, dirbti pavojingomis sąlygomis, ypač po žeme, po vandeniu, pavojingame aukštyje ar uždaroje patalpose.

## Diskriminacija

- Bendrovė kovoja su visomis diskriminacijos formomis įdarbinant, darbo santykiuose ir savo darbuotojų karjeros kelyje.
- Bendrovė yra įsipareigojusi skatinti lygias moterų ir vyrų galimybes.
- Bendrovė stengiasi kurti programas, skatinančias įvairovę ir didinančias darbuotojų informuotumą apie diskriminaciją.
- Jei įmanoma, bendrovė siekia suderinti darbo sąlygas tarp migrantų darbuotojų, dalyvaujančių jos veikloje tame pačiame objekte.
- Bendrovė stengiasi įdiegti skundų nagrinėjimo mechanizmus, kad darbuotojai galėtų veiksmingai jais naudotis, teikdami bet kokius su darbu susijusius skundus.

## Sveikata ir sauga

- Bendrovė turėtų stengtis kurti sveikatos ir saugos politiką, kuri apimtų visus asmenis, dirbančius jos projektų objektuose, nepriklausomai nuo jų užimtumo statuso.
- Bendrovė turėtų reguliariai organizuoti saugos mokymus visoms darbuotojų kategorijoms.
- Visiems darbuotojams turi būti suteikta asmeninė apsaugos įranga, pritaikyta darbui.
- Kiekvienas darbuotojas turi turėti galimybę naudotis sanitarinėmis ir maitinimo patalpomis (išskyrus mobiliuosius objektus).
- Kiekvienam darbui turi būti taikomas rizikos vertinimo procesas, siekiant nustatyti ir tinkamiausiu būdu spręsti galimus pavojus.
- Bendrovė turėtų įdiegti patikimą pranešimų apie nelaimingus atsitikimus darbe ir ligas sistemą, įskaitant subrangovų statistiką, naudojant konsoliduotus grupės rodiklius.
- Bendrovė turėtų stengtis sukurti sveikatos politiką, sprendžiančią kylančias grėsmes sveikatai ir psichosocialinius pavojus.

## Darbo vietos saugumas

- Bendrovė privalo apsaugoti savo patalpas ir objekte esančius darbuotojus nuo visų kenkėjiškų veiksmy.
- Bendrovė turėtų užtikrinti darbuotojų saugumą darbo valandomis, taip pat tuo metu, kai jie gyvena bendruomenėse, esančiose bendrovės atsakomybėje.
- Darbuotojai turėtų būti informuoti apie bendrovės saugos planą. Darbuotojai privalo laikytis bendrovės saugos standartų, nenukrypdami nuo jų.
- Turi būti įdiegtos saugumo priemonės, gerbiančios žmogaus teises ir pagrindines laisves.
- Jei įmanoma, prieš įgyvendinant saugumo priemones, bendrovė turėtų organizuoti saugumo rizikos vertinimą (angl. *security risk assessment*, SRA), siekdama užtikrinti, kad jos taikomos priemonės būtų proporcingos saugumo kontekstui, kuriame ji veikia.
- Bendrovė turėtų reguliariai bendrauti su suinteresuotosiomis šalimis dėl savo saugumo priemonių.
- Bendrovė turėtų turėti oficialų procesą, skirtą skundams, susijusiems su saugumo priemonių įgyvendinimu ir galimais kaltinimais dėl žmogaus teisių pažeidimų, rinkti ir nagrinėti.



## 03 GYVENIMO SĄLYGOS

Kai įmonės suteikia apgyvendinimą darbuotojams, dirbantiems jų objektuose, jos privalo užtikrinti gyventojų fizinę saugumą ir saugą. Apgyvendinimas turi atitikti pagrindinius darbuotojų poreikius (t. y., geriamojo vandens tiekimą ir prieigą prie jo, sanitarines patalpas, higieną, privatumą ir kt.).

Ši gairių dalis susijusi su stacionariu apgyvendinimu, suteikiamu darbuotojams. Joje nustatomos sąlygos, kurių reikia laikytis, ir veiksmai, kurių reikia imtis, siekiant užtikrinti tinkamas apgyvendinimo sąlygas, atsižvelgiant į tarptautines rekomendacijas šiuo klausimu.

### Darbuotojų apgyvendinimo standartai: sveikata, sauga ir saugumas

- Bendrovė turėtų suteikti saugų, švarų ir higienišką darbuotojų apgyvendinimą, su geriamuoju ir tekančiu vandeniu bei tinkamomis sanitarinėmis patalpomis, taip pat su temperatūros kontrolės įranga, kur tai būtina.
- Bendrovė turėtų suteikti darbuotojams asmeninę erdvę ir užtikrinti tinkamą privatumo lygį. Bendrovė taip pat turėtų pateikti seifą kiekvienam darbuotojui, gyvenančiam bendruomenėje.
- Bendrovė turėtų laikytis visų atitinkamų statybos reglamentų, ypač taisyklių, susijusių su daugiaviečiais būstais.
- Bendrovė turėtų įdiegti tinkamas valdymo sistemas, siekiant užtikrinti, kad patalpos visada būtų švarios ir saugios.
- Jei įmanoma, bendrovė turėtų teikti paslaugas, tokias kaip skalbimas, internetas ir kt., nemokamai darbuotojams. Kai paslaugos darbuotojų bendruomenėse nėra nemokamos (pvz., maisto prekės, telefono paslaugos ir kt.), bendrovė neturėtų gauti jokio pelno iš šių pardavimų.
- Bendrovė turėtų atsižvelgti į darbuotojų migrantų mitybos įvairovę, kada įmanoma, gaminti tinkamus patiekalus ir teikti tikslią informaciją apie maistą.

### Judėjimo laisvė, konsultacijos ir skundų nagrinėjimo mechanizmas

- Bendrovė neturėtų laikyti asmens tapatybės dokumentų. Jei darbuotojai migrantai specialiai prašo, kad darbdavys saugotų jų dokumentus, turėtų būti nustatytos aiškios ir paprastos procedūros, leidžiančios darbuotojams bet kuriuo metu atsiimti savo dokumentus.
- Bendrovė turėtų pateikti seifą kiekvienam darbuotojui, gyvenančiam apgyvendinimo vietoje.
- Bendrovė turėtų užtikrinti, kad bet koks apribojimas, susijęs su darbuotojų galimybe laisvai judėti į apgyvendinimo vietą ir iš jos, būtų griežtai būtinas ir tinkamai pagrįstas.
- Bendrovė turėtų stengtis užmegzti dialogą su darbuotojais dėl apgyvendinimo sąlygų gyvenamosiose patalpose.
- Skundų nagrinėjimo mechanizmai turėtų būti prieinami ir lengvai pasiekiami darbuotojams.



## 04 ŽMOGAUS TEISIŲ UŽTIKRINIMAS VERTĖS GRANDINĖJE

Žmogaus teisių pažeidimų rizikos prevencija vertės grandinėje reikalauja išsamių žinių apie sutartinių partnerių, dirbančių mūsų projektuose, valdymo praktiką. Todėl tai yra nuolatinis procesas, kuris gali būti įgyvendintas tik ilguoju laikotarpiu. Gairėse nurodomas požiūris, kuriuo siekiama palaipsniui apsaugoti mūsų vertės grandinę. VINCI gairėse dėl žmogaus teisių nurodomi veiksmai, kurių grupės įmonės gali imtis, kad tai pasiektų. Sąvoka „vertės grandinė“ reiškia „subrangovus“.

Koncesijos / viešosios ir privačios partnerystės (VPP) schemas atveju vertės grandinė taip pat apima pagrindines rangos įmones, kurios yra pagrindinis rangovas ir operatorius.

### Informuotumo didinimas, rizikos nustatymas ir sutartinių susitarimų sudarymas

- Didinti vadovų informuotumą apie galimus žmogaus teisių klausimus, susijusius su subrangovų ir pagrindinių rangovų, dalyvaujančių projekte, veikla.
- Nustatyti svarbiausius su žmogaus teisėmis susijusius klausimus, susijusius su subrangovų ir pagrindinių rangovų, dalyvaujančių projekte, veikla.
- Įtraukti konkrečias nuorodas į su žmogaus teisėmis susijusius klausimus į konkursų ir sutartinius procesus su subrangovais ir pagrindiniais rangovais.



# 05 VIETOS BENDRUOMENĖS

Statybos projektai ir infrastruktūros eksploatavimo projektai gali turėti poveikį vietos bendruomenėms. Iš pradžių klientas paprastai yra atsakingas už ryšius su paveiktomis vietos gyventojų grupėmis. Tačiau koncesioninkai ir statybos įmonės taip pat turi atsakomybę. Jie turi glaudžiai bendradarbiauti su klientu, siekiant nustatyti, išvengti ir sušvelninti neigiamą poveikį aplinkai ir bendruomenių pragyvenimo šaltiniams.

Šiame skyriuje gairės pateikia išsamias rekomendacijas, kaip išvengti pagrindinių vietos bendruomenių teisių pažeidimų ir kuo labiau sumažinti galimą neigiamą poveikį, su kuriuo įmonė gali susidurti, bendraudama su vietos bendruomenėmis. Šių rekomendacijų įgyvendinimas susijęs su dideliais infrastruktūros projektais, koncesijomis ar statybos darbais.

## Socialinės ir aplinkosaugos problemos

- Bendrovė turėtų siekti kuo anksčiau suprasti galimą neigiamą savo projektu poveikį vietos bendruomenėms, nustatydama galimus pavojus ir atlikdama poveikio bendruomenei vertinimą.
- Bendrovė turėtų stengtis parengti veiksmų planą, kuriame būtų išsamiai nurodomi veiksmai, skirti kuo labiau sumažinti, sušvelninti ir (arba) kompensuoti neigiamą socialinį, aplinkosauginį ir ekonominį poveikį, kartu nustatant galimybes ir veiksmus, skatinančius teigiamą projekto poveikį vietos bendruomenėms.
- Bendrovė yra raginama įvertinti teigiamą socioekonominį savo veiklos poveikį vietai ir priimti priemones, skatinančias tokį poveikį (pvz., apmokyti ir įdarbinti vietinius nekvalifikuotus darbuotojus, plėtoti vietoje įsišaknijusią tiekimo grandinę ir kt.).
- Kada įmanoma, pasibaigus projektui, bendrovė turėtų siekti paversti savo infrastruktūrą įrenginiais, kurie galėtų būti naudingi vietos gyventojams (pvz., sveikatos centras, bendruomenės centras, poilsio zona ir kt.).

## Su žeme susiję klausimai

- Bendrovė turėtų siekti kurti projektus, kurie kuo labiau sumažintų fizinius ir (arba) ekonominius perkėlimus.
- Bendrovė turėtų peržiūrėti ir suprasti visus su jų projektais susijusius žemės ir perkėlimo planus, kuriuos įgyvendina trečioji šalis.
- Statydama infrastruktūrą, bendrovė turėtų atsižvelgti į neigiamą socialinį ir ekonominį poveikį, atsirandantį dėl žemės įsigijimo ar prieigos ir naudojimo apribojimų bendruomenėms, ir siekti jį kuo labiau sumažinti.
- Dirbdama projekte, bendrovė yra raginama prisidėti prie bet kokių veikiančių skundų nagrinėjimo mechanizmų, kad vietos bendruomenės galėtų išreikšti bet kokius su žeme susijusius nuogastavimus.

## Dialogo, įtraukimo ir žalos atlyginimo mechanizmai bendruomenėse

- Bendrovė turėtų stengtis parengti vietos suinteresuotųjų šalių, susijusių su projektu arba paveiktų jo, žemėlapi.
- Prieš pradėdant projektą, bendrovė turėtų inicijuoti suinteresuotųjų šalių dialogą, į kurį būtų įtraukti projekto paveiktų vietos bendruomenių atstovai.
- Bendrovė turėtų įdiegti veiksmingą ir lengvai prieinamą bendruomenės skundų nagrinėjimo mechanizmą.
- Bendrovė turėtų parengti tinkamus žalos atlyginimo planus, skirtus nagrinėti skundams, kylantiems iš vietos bendruomenių.

Vietos gyventojai turi teises į žemes, kuriose jie gyvena ir (arba) kurias jie dirba [...].



T I K R O J I  
S Ė K M Ė – T A I  
S Ė K M Ė —,  
K U R I A  
D A L I J A M A S I

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

„VINCI“ GAIRĖS DĖL ŽMOGAUS TEISIŲ – 2017-04-20

