
VINCI-VEILEDNING OM

MENNESKE- RETTIGHETENE



Vi må alltid handle
med respekt for
menneskerettighetene.

INNHold

Forpliktelser på linje med vår kultur og våre metoder	4
Vårt arbeid	5
Hvordan våre retningslinjer er blitt utformet	7
VINCIs retningslinjer	9



01

ARBEIDSMIGRASJON OG REKRUTTERINGSMETODER

Gjeld og rekrutteringsgebyrer	10
Erstatning av arbeidsavtaler	11
Arbeidstillatelse, identitetspapirer, visum, pass og utreisevisum	11



02

ARBEIDSFORHOLD

Lønn	12
Arbeidstid	12
Ferie og andre sosiale fordeler	13
Arbeidstakerrepresentasjon	13
Barnarbeid	13
Diskriminering	13
Helse og sikkerhet på arbeidsplassen	14
Trygghet	14



03

INNKVARTERINGSFORHOLD

Normer for innkvartering: helse, sikkerhet og trygghet	15
Bevegelsesfrihet, konsultasjon og behandling av klager	15



04

MENNESKERETTIGHETSPRAKSIS I VERDIKJEDEN

Bevisstgjøre, identifisere risikoene og ta det inn i gjeldende kontrakter	16
---	----



05

LOKALSAMFUNN

Sosiale og miljørelaterte utfordringer	17
Utfordringer mht. landutnyttelse	17
Rådgøring, forpliktelse overfor lokalsamfunn og behandling av klager	18

FORPLIKTELSE PÅ LINJE MED VÅR KULTUR OG VÅRE METODER

Et økonomisk prosjekt som ikke også er sosialt, er uten interesse

Vi i VINCI har en global definisjon av resultater. For oss er ikke resultatene av våre prosjekter bare tekniske og finansielle, men måles ut fra deres tilføyde verdi på det sosiale, miljø- og samfunnsmessige plan. Denne ansvarlige visjonen er uløselig forbundet med vårt fag som utvikler av by- og landmiljøer, idet våre realiseringer er langsiktige og har en sterk innvirkning på samfunnet som omgir oss.

Våre bedrifters resultater er derfor ikke begrenset til finansbarometeret: Vi er overbevist om at en varig økonomisk suksess er uløselig knyttet til høye ambisjoner på det menneskelige plan. Denne overbevisningen nærer den kollektive ambisjonen som vi ønsker å dele med alle våre deltakere, slik vi sier det i vårt motto: "Den største suksessen er den du deler med andre".

Menneskerettigheter og humanetiske verdier

Vårt engasjement for menneskerettighetene er en naturlig del av vår humanistiske kultur. Vi har alltid gitt mennesker fortrinn fremfor systemer. Vi er overbevist om at våre ansatte er vår mest verdifulle ressurs: Det er takket være deres egenskaper og engasjement at våre bedrifter utmerker seg i sine prosjekter og på sine anlegg. Vår desentraliserte organisasjon og vår styringsmåte springer ut av disse humanetiske verdiene å verdsette individuelt og kollektivt initiativ så nær felten som mulig og ved å bygge på tillit, respekt og solidaritet for å fremme medarbeidernes personlige utfoldelse i arbeidet.

Utover våre egne team bestreber vi oss på å dele denne visjonen med alle de ansatte hos lokale partnere og underleverandører som deltar i våre prosjekter og anlegg.

Retningslinjer som forlenger VINCI-manifestets forpliktelser

Våre retningslinjer når det gjelder menneskerettigheter er helt i tråd med VINCI-manifestets, som dekker alle felt innen vårt ansvar som bedrift: samarbeid med deltakerne, etikk, sosialt, samfunns- og miljømessig ansvar, helse og sikkerhet på arbeidsplassen.

Manifestet, som er grunnlaget for våre kollektive forpliktelser, gjelder i alle våre selskaper, uansett fag eller land vi er etablert i. Alle lederne i VINCI er innehavere av og representanter for konsernets troverdighet når det gjelder å oppfylle forpliktelsene overfor samtlige deltakere. Retningslinjene innen menneskerettigheter har samme universelle dimensjon i konsernet.

VÅRT ARBEID

Ledsage vår internasjonale utvikling

Vi er et internasjonalt konsern som er etablert i stadig flere land, og sysselsetter et stort antall personer på våre anlegg og i våre selskaper, enten ved direkte rekruttering eller via våre underleverandører. Selv om den institusjonelle rammen og arbeidsrammen kan variere noe fra et land til et annet, **er vi pliktige til å handle overalt med full respekt for rettighetene til disse personene og lokalsamfunnene** som kan påvirkes av våre prosjekter og aktiviteter.

Det er derfor vi ønsker å gjennomføre lokale forskrifter og bruker et felles grunnlag av prinsipper og retningslinjer angående menneskerettigheter i alle de landene vi virker i, i alle våre aktiviteter og i alle våre selskaper.

Dette felles grunnlaget er resultatet av:

- forpliktelsene vi inngår når vi gjennomfører de internasjonale normene som VINCI-konsernet og dets selskaper etterlever, særlig De forente nasjoners retningslinjer for næringsliv og menneskerettigheter (se side 7);
- og reglene som vi selv har utarbeidet ut fra disse grunnleggende tekstene ved å tilpasse dem til realitetene i våre ulike fag og i våre prosjekter.

Oppfylle våre markeders og våre kunders forventninger om transparens

Storbedriftene følges nøye når det gjelder tiltakene de iverksetter for å forhindre brudd på menneskerettighetene. Slike brudd kan forårsakes av bedriftene selv eller være indirekte forbundet med deres aktiviteter, bl.a. gjennom underleverandørenes arbeid.

Denne risikoen er spesielt stor når bedriftene virker i land der menneskerettighetene er kjent for å være truet. Et stort børsnotert konsern som VINCI, som analyseres og følges av investorer og analytikere på de internasjonale markedene, skal være åpent om ordningene det følger for å forebygge slike risikoer.

Transparens inngår også i våre kunders krav. Det gjelder bl.a. når prosjektene vi utfører, finansieres av internasjonale bidragsyttere, som pålegger oss presise, komplette kriterier med hensyn til respekt for menneskerettighetene og ber selskapene om å bevise deres engasjement på dette feltet.

Mer generelt, uansett hvilke avtaler som gjelder, gjør inngåelse av menneskerettighetsforpliktelser at våre kunder med rette ser oss i et fordelaktig lys. Det er bekreftelsen på at vi virker som et sosialt ansvarlig konsern, som interesserer seg for arbeidsforholdene og levekårene til de ansatte på anleggene. Det er også beviset på at vi tar hensyn til lokalsamfunnene, ved å mestre virksomhetens negative effekter og ved å søke å realisere de positive.

"Rimelig aktsomhet": et krav som stadig blir viktigere i det sivile samfunn og de internasjonale institusjonene

Det sivile samfunnet stiller stadig større forventninger til bedriftene med hensyn til menneskerettigheter. Dette ga seg bl.a. utslag i "FNs retningslinjer for næringsliv og menneskerettigheter", som ble vedtatt i 2011 og som presiserer næringslivets og statenes ansvar på dette området, samt hvilke muligheter for oppreisning som foreligger for ofrene for menneskerettighetsbrudd.

Disse retningslinjene fra FN, som er tatt opp av de andre store internasjonale institusjonene, anses i dag som hovedreferansen når det gjelder hvordan bedriftene skal styre deres innvirkning på menneskerettighetssituasjonen. De understreker bl.a. at bedriftene på dette området skal utvise "rimelig omhu", særlig de internasjonale konsernene som virker i landene som er kjent for å bryte menneskerettighetene. I dag innfører mange stater dette aktsomhetspliktsbegrepet i sine nasjonale lover og forordninger.

Beskytte vårt gode navn og rykte

I en globalisert verden er et konserns omdømme resultatet av ryktet til hvert av konsernets selskaper eller hvert av dets prosjekter.

En hendelse i et land eller på et anlegg kan ha følger for konsernets globale image via de globaliserte mediene og informasjonsnettene.

HVORDAN VÅRE RETNINGSLINJER ER BLITT UTFORMET

Utgangspunktet er de internasjonale normene

Internasjonale organer som De forente nasjoner, Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling (OECD) og Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) har innført internasjonale normer for menneskerettigheter som VINCI forplikter seg til å følge. Konsernet har frivillig i 2003 tatt initiativet til å undertegne De forente nasjoners Global Compact, der vi forplikter oss til å respektere menneskerettighetene på det internasjonale planet og unnlate å være medskyldige i krenkelser av disse rettighetene.

Et rammedokument utarbeidet sammen med divisjonene i konsernets arbeidsområder

VINCI har utarbeidet et rammedokument som gjelder hele konsernet, med utgangspunkt i FNs retningslinjer og de viktigste internasjonale konvensjonene samt en spesifikk undersøkelse av risikoene for negative følger for menneskerettighetene i forskjellige deler av verden, men også VINCI allerede eksisterende verktøy (samling av gode praksiser i rammen av Cooperate-aksjonen; International Labor Accomodation and Welfare Standards fra Soletanche Freyssinet).

Dette arbeidet er blitt utført i et nettverk av ledelsene for konsernets personavdelinger og fagdivisjoner, i samarbeid med de operasjonelle aktørene, for å identifisere tema som er felles for alle konsernets selskaper, de viktigste risikoene knyttet til menneskerettigheter og prinsippene og atferdene som skal innføres for å forebygge disse risikoene.

VINCI har også skaffet seg et sett verktøy som kan brukes direkte av medarbeidere som skal gripe inn på emner knyttet til menneskerettighetene, i alle land der konsernet virker.

De viktigste internasjonale konvensjonene og standardene vi støtter oss til:

- Verdenserklæringen om menneskerettigheter (UDHR).
- Den internasjonale konvensjonen om sivile og politiske rettigheter (ICCPR).
- Den internasjonale konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter (ICESCR).
- Den internasjonale arbeidsorganisasjonens grunnleggende konvensjoner (ILO).
- OECDs retningslinjer for multinasjonale bedrifter.
- FNs retningslinjer for næringsliv og menneskerettigheter.

Takket være vår kollektive refleksjon har vi identifisert fem områder der VINCIIs aktiviteter kan ha vesentlig innvirkning på menneskerettighetene.

Disse fem områdene dekker hele livssyklusen i prosjektene, fra svar på anbudskonkurranser, forberedelse av anlegg og konstruksjon, til igangsetting og idriftsetting. På hvert av disse områdene er det identifisert konkrete situasjoner samt prinsipper for iverksettelsen som kalles "retningslinjer". Disse er spesifikke for VINCI, og kan endres med tiden.



Et fremskrittssarbeid

Det formelle vedtaket av disse retningslinjene skal ikke forstås som et tvangstiltak, men som et fremskrittssarbeid. VINCIIs bedrifter arbeider i svært forskjellige lokale sammenhenger som de ikke nødvendigvis mestrer, særlig hvis de er nyetablert, men kan nå bygge på eksplisitte og presise anbefalinger for å forebygge risikoene for brudd på menneskerettighetene. Disse retningslinjene er hjelpemidler som gjør at medarbeiderne som står overfor slike spørsmål, lettere kan analysere praksisene i sin enhet og identifisere punkter der det er rom for forbedring. Gjennomføringen av retningslinjene skal ledsages av aksjoner for bevisstgjøring, opplæring og deling av informasjon om beste praksiser for å utvikle en forebyggingskultur på dette området, som innen sikkerhet, for eksempel.



VINCIS RETNINGSLINJER

ARBEIDSMIGRASJON OG REKRUTTERINGSMETODER

Gjeld og rekrutteringsgebyrer
Erstatning av arbeidsavtaler
Arbeidstillatelse, identitetspapirer, visum, pass og utreisevisum

ARBEIDSFORHOLD

Lønn
Arbeidstid
Ferie og andre sosiale fordeler
Arbeidstakerrepresentasjon
Barnearbeid
Diskriminering
Helse og sikkerhet på arbeidsplassen
Trygghet

INNKVARTERINGSFORHOLD

Normer for innkvartering: helse, sikkerhet og trygghet
Bevegelsesfrihet, konsultasjon og behandling av klager

MENNESKERETTIGHETSPRAKSIS I VERDIKJEDEN

Bevisstgjøre, identifisere risikoene og ta det inn i gjeldende kontrakter

LOKALSAMFUNN

Sosiale og miljørelaterte utfordringer
Utfordringer mht. landutnyttelse
Rådføring, forpliktelse overfor lokalsamfunn og behandling av klager



01

ARBEIDSMIGRASJON OG REKRUTTERINGSMETODER

Vi kan rekruttere migrantarbeidere i bestemte situasjoner i rammen av våre aktiviteter. Disse medarbeidernes arbeidssituasjon er forbundet med forskjellige forhold alt etter hvordan migrasjonen skjedde (reiser, administrasjon, rekruttering, bolig osv.).

Visse ansettelsespraksiser og nasjonale lover for innvandring kan medføre krenkelser av arbeidsmigrantenes rettigheter.

Retningslinjene i dette avsnittet presiserer hvilke handlinger som må utføres for å forebygge potensielle situasjoner med tvangsarbeid, uansett om konsernet rekrutterer direkte eller via bemanningsbyråer.

Retningslinjen med en stjerne* gjelder ikke kortvarige prosjekter og skal bare følges i visse sensitive geografiske soner.

Gjeld og rekrutteringsgebyrer

- Ingen gebyrer skal faktureres jobbsøkere, verken i utvalgs-, rekrutterings- eller ansettelsesfasen.
- Alle kontrakter som er inngått med rekrutteringsbyråer, skal ha en klausul som forbyr innkreving av rekrutteringsgebyrer fra jobbsøkerne.
- Bedriftene som benytter seg av rekrutteringsbyråene, skal ha fullt innsyn i byråenes rutiner og praksiser, særlig når det gjelder bruk av agenter, underagenter, mellommenn, honorarer og forholdene de arbeider under.
- Bedriften og dens rekrutteringsbyråer skal sørge for at jobbkandidatene informeres om at de ikke skal betale noen gebyrer, uansett hvor de befinner seg i rekrutteringsprosessen.
- Arbeidsmigrantene skal kunne ha tilgang til konfidensielle midler for å kunne forfølge krav om betaling av rekrutteringsgebyrer.

Erstatning av arbeidsavtaler

- Bedriften forbyr strengt bruk av tvangsmidler, villedende opplysninger eller unnlatelser i rekrutteringsprosessen.
- Arbeidsmigrantene skal motta kontrakter skrevet på et språk de forstår; vilkårene og betingelsene skal være klart forklart for dem før de reiser.
- Bedriften skal sørge for at rekrutteringsbyråene, mellommennene eller selve bedriften gir arbeidsmigrantene all relevant informasjon om arbeids- og innkvarteringsforholdene.

Arbeidstillatelse, identitetspapirer, visum, pass og utreisevisum

- Bedriften skal ikke konfiskere reisedokumenter, identitetspapirer eller andre av arbeidernes personlige eiendeler.
- Bedriften skal installere sikrede bokser der hver arbeider trygt skal kunne oppbevare sine personlige dokumenter og verdisaker.*
- Bedriften skal bare bruke originaldokumentene når det er strengt nødvendig med sikte på registrering ved lokale eller nasjonale myndigheter. Etter registreringen skal dokumentene gis tilbake til arbeiderne så raskt som mulig.
- Arbeiderne skal ha rett til å si opp arbeidsforholdet (med et rimelig forvarsel) når som helst, uten administrative eller finansielle straffetiltak (f.eks. fratrekk eller manglende utbetaling av lønn). Dette skal være et eget punkt i vedkommendes arbeidskontrakt.



02 ARBEIDSFORHOLD

I rammen av våre operasjoner passer vi på at våre medarbeidere garanteres helse og sikkerhet, med et "null ulykker"-mål og et balansert styresystem i et diskrimineringsfritt miljø.

Dette avsnittet omhandler de potensielle risikoene for brudd på grunnleggende sosiale rettigheter som kan skyldes manglende overvåking av arbeidsforholdene. Spesifikke retningslinjer for hvert av temaene angir detaljert hvilke tiltak som bør utføres for å forebygge brudd på arbeidernes grunnleggende rettigheter på arbeidsplassen.

Retningslinjer som er angitt med en stjerne* gjelder ikke ved skiftarbeid eller på oljeplattformer, som har egne godtgjørelses- og kompensasjonsordninger (bonuser, godtgjørelser, kompensasjon i form av kontanter eller ved naturalytelser, lønnet ferie osv.).

Lønn

- Bedriftene skal følge eksisterende nasjonale lover om minstelønn.
- Lønnen skal tilsvare antallet arbeidede arbeidstimer, særlig med hensyn til overtid.*
- Arbeiderne skal betales regelmessig og i rett tid, og deres lønn skal betales ved bankoverføring.
- Alle poster som trekkes fra lønnen, skal være begrunnet, ha et rimelig omfang og forklares på en rimelig måte for vedkommende arbeidere.

Arbeidstid

- Bedriften skal respektere nasjonale lover om normal arbeidstid og overtid. Eventuelle lovfestede overtidsrestriksjoner skal respekteres, selv om den ansatte ber om å få jobbe overtid.
- Bedriften skal registrere og følge opp arbeidsrapporter med angitt antall arbeidstimer for hver uke.
- Overtid skal lønnes med minst samme godtgjørelse som normal arbeidstid.*
- Alle ansatte har krav på minst én dags hvile per uke, bortsett fra enkelte arbeidstyper eller situasjoner med egne regler for arbeidstid og hvileperioder.*
- De ansatte skal ha fri adgang til toalett og pauser i løpet av arbeidsdagen.
- Reglene for arbeidstid, hvileperioder og pauser skal meddeles de ansatte i et tilgjengelig, forståelig format så fort de starter i stillingen.

Ferie og andre sosiale fordeler

- Bedriften skal alltid følge bestemmelsene i de til enhver tid gjeldende lover og tariffavtaler om lønnet ferie.
- Bedriften skal sørge for at det ved arbeidsulykker skal praktiseres en trygdeordning med livsforsikringskapital og ytelser ved permanent invaliditet i landet der aktivitetene utføres.
- Bedriften skal etablere egne trygdeordninger for arbeiderne i virksomhetsland der slike ordninger ikke eksisterer eller fungerer dårlig.

Arbeidstakerrepresentasjon

- Bedriften må følge den til enhver tid gjeldende nasjonale lovgivningen om fagforeningsfrihet og rett til kollektiv tarifforhandling.
- Bedriften skal ikke diskriminere de ansattes valgte representanter eller ansatte som ønsker å organisere seg i fagforeninger.
- Hvis loven begrenser retten til foreningsfriheten og retten til kollektiv tarifforhandling, skal Bedriften fremme og ikke hindre utviklingen av andre, parallelle måter å representere de ansatte på.

Barnearbeid

- Bedriften har regler for minimumsalder for ansettelse i henhold til den til enhver tid gjeldende nasjonale lovgivningen. Denne alderen kan ikke være under 15 år.
- Bedriften må ikke ansette barn under 15 år. Samtidig skal ikke Bedriften ansette barn som ikke har nådd minimumsalderen for avslutning av obligatorisk skolegang i landet der den virker, med mindre disse barna deltar i offentlig godkjente undervisningsprogrammer.
- Bedriften må ikke ansette personer under 18 år til arbeid under farlige forhold, for eksempel under jorda, under vannet, i stor høyde eller i trange, lukkede rom.

Diskriminering

- Bedriften bekjemper alle former for diskriminering ved ansettelse, i arbeidsrelasjonene og under de ansattes karriere.
- Bedriften forplikter seg til å fremme like muligheter for kvinner og menn.
- Bedriften skal satse på å utvikle programmer for å fremme mangfold og bevisstgjøre de ansatte på problematikk knyttet til diskriminering.
- I den grad det er mulig, skal Bedriften søke å harmonisere arbeidsforholdene blant migranter som arbeider på samme sted.
- Bedriften skal bestrebe seg på å iverksette mekanismer for klagebehandling slik at de ansatte har tilgang til effektive rettsmidler.

Helse og sikkerhet på arbeidsplassen

- Bedriften skal utarbeide regler for helse og sikkerhet for alle som arbeider på bedriftens anlegg, uansett yrkesstatus.
- Bedriften skal gi alle kategorier arbeidere regelmessig opplæring i sikkerhet.
- Personlig verneutstyr som er tilpasset den tildelte oppgaven, skal utleveres til samtlige arbeidere.
- De ansatte skal ha tilgang til sanitæranlegg og kantineområder (bortsett fra mobile anlegg).
- Alle arbeidsoppdrag skal inkludere en prosedyre for risikoevaluering som identifiserer og styrer potensielle farer på den mest egnede måten.
- Bedriften skal iverksette et pålitelig system for rapportering av arbeidsulykker og yrkesrelaterte sykdommer. Dette systemet skal inkludere statistikk om underleverandører ved å bruke konsernets konsoliderte indikatorer.
- Bedriften skal satse på å utforme en helsepolitikk som behandler helsetruslene som oppstår og de psykososiale risikoene.

Trygghet

- Bedriften forplikter seg til å beskytte sine lokaler og arbeiderne som befinner seg på anleggsstedet, mot enhver fiendtlig handling.
- Bedriften skal garantere arbeidernes trygghet i arbeidstiden og i den tiden de oppholder seg i sine boliger så lenge de står under Bedriftens ansvar.
- De ansatte skal holdes informert om bedriftens sikkerhetsplaner. Arbeiderne er på sin side er pliktige til å følge sikkerhetsreglene som er definert av bedriften, uten unntak.
- Sikkerhetsordningene som innføres, skal respektere menneskerettighetene og de grunnleggende frihetene.
- I den grad det er mulig og før det innføres en sikkerhetsordning, skal bedriften foreta en evaluering av sikkerhetsrisikoene (ERS) for å være sikker på å treffe tiltak som svarer til bedriftens arbeidssituasjon.
- Bedriften skal regelmessig drøfte sine sikkerhetsordninger med sine partnere.
- Bedriften skal ha en fast definert ordning for å innhente og behandle klager på iverksettelsen av sikkerhetstiltakene og eventuelle påstander om krenkelse av menneskerettighetene.



03 INNKVARTERINGS- FORHOLD

Når foretakene stiller boliger til rådighet for de ansatte, må de garantere beboernes fysiske sikkerhet og trygghet. Boligene skal oppfylle arbeidernes elementære behov (matlaging, tilgang til drikkevann, sanitæranlegg, hygiene, intimitet). Retningslinjene i dette avsnittet gjelder fast bolig som stilles til disposisjon for arbeiderne. De gjelder ikke kortvarige, mobile anlegg. De presiserer betingelsene som må følges og handlingene som skal iverksettes for å garantere akseptable innkvarteringsforhold, i samsvar med internasjonale anbefalinger.

Normer for innkvartering: helse, sikkerhet og trygghet

- Bedriften skal tilby arbeiderne sikre, rene og hygienisk sunne boliger, med tilførsel av drikkevann, egnede sanitæranlegg og, eventuelt, utstyr for temperaturregulering.
- Arbeiderne skal også ha et privat oppholdsområde og tilstrekkelig intimitet. Bedriften skal også sørge for at hver arbeider har tilgang til sikrede oppbevaringsbokser.
- Bedriften skal respektere alle bygningsreglementer, særlig de som gjelder for bygg med flere beboere.
- Bedriften skal innføre egnede ordninger for å garantere at installasjonene alltid er rene og trygge.
- Bedriften skal stille til disposisjon tjenester som vaskeautomat og Internett-tilgang, om mulig uten ekstra kostnader for arbeiderne. Hvis tjenestene som tilbys i bygningens oppholdsrom ikke er gratis (feks. matvareforretninger, telefontjenester osv.), skal bedriften ikke ta fortjeneste på disse ytelsene.
- Bedriften skal ta høyde for migrantarbeidernes mangfold med hensyn til matbehov og så langt som mulig foreslå egnede måltider og gi presis informasjon om maten.

Bevegelsesfrihet, konsultasjon og behandling av klager

- Bedriften skal ikke oppbevare identitetspapirer. Hvis migrantarbeidere av sikkerhetsgrunner uttrykkelig ber arbeidsgiveren om å oppbevare deres personlige dokumenter, skal de når som helst kunne ta dem tilbake ved hjelp av klare og enkle prosedyrer.
- Bedriften skal stille en sikret oppbevaringsboks til disposisjon for alle arbeidere som bor i boligen.
- Bedriften skal sørge for at alle restriksjoner knyttet til arbeidernes bruk av boligen og området rundt, begrenses til det absolutt nødvendige. Slike restriksjoner skal også være behørig begrunnet.
- Bedriften skal bestrebe seg på å føre en dialog med arbeiderne angående innkvarteringsreglene.
- Mekanismer for klagebehandling må stilles til rådighet for arbeiderne, og disse må kunne bruke dem uten vanskelighet.



04 MENNESKERETTIGHETSPRAKSIS I VERDIKJEDEN

Forebygging av risikoene for brudd på menneskerettighetene i verdikjeden forutsetter dyptgående kjennskap til hvordan våre prosjektpartnere styrer sine bedrifter. Dette er en kontinuerlig prosess som bare kan iverksettes på lang sikt.

Retningslinjene fastsetter en metode som går ut på en gradvis sikring av vår verdikjede. VINCI's veiledning om menneskerettigheter presiserer tiltakene konsernets selskaper kan gjennomføre for å nå dette målet.

Termen verdikjede betyr underleverandører. I en konsesjonssammenheng omfatter verdikjeden også de viktigste kontraherende selskapene, dvs. bedriften eller bedriftsklyngen som skal utføre byggekontrakten samt operatøren.

Bevisstgjøre, identifisere risikoene og ta det inn i gjeldende kontrakter

- Bevisstgjøre bedriftens ledere på eventuelle menneskerettighetsrisikoer forbundet med aktivitetene til underleverandørene og de fremste kontraherende selskapene som er involvert i prosjektet.
- Identifisere de alvorligste menneskerettighetsrisikoene forbundet med aktivitetene til underleverandørene og de fremste kontraherende selskapene som er involvert i prosjektet.
- Hen vise uttrykkelig til menneskerettighetsspørsmål i anbudskonkurransene og når det inngås kontrakt med underleverandører og de fremste kontraherende selskapene som er involvert i prosjektet.



05 LOKALSAMFUNN

Prosjektene for bygging og drift av infrastrukturer kan ha følger for lokalsamfunnene. Kunden er i første omgang generelt ansvarlig for relasjonene til lokalbefolkningene som berøres av prosjektene. Men konsesjonshaverne og entreprenørene har også ansvar for bestemte oppgaver. De skal samarbeide tett med kunden for å identifisere, unngå eller i hvert fall redusere negative virkninger for miljøet og lokalsamfunnets økonomiske livsgrunnlag.

Retningslinjene i dette avsnittet inneholder detaljerte anbefalinger for å unngå å ramme lokalsamfunnenes grunnleggende rettigheter og for å redusere mest mulig de potensielle negative følgene som en bedrift kan stå overfor i en situasjon der slike lokalsamfunn er involvert. Disse retningslinjene skal gjennomføres ved konsesjons- eller byggeprosjekter som gjelder store infrastrukturer.

Sosiale og miljørelaterte utfordringer

- Bedriften skal så tidlig som mulig søke å identifisere de potensielle negative følgene for lokalsamfunnene ved å kartlegge potensielle risikoer og utarbeide en konsekvensanalyse.
- Bedriften skal bestrebe seg på å utarbeide en handlingsplan som detaljert angir tiltak for å redusere og/eller finansielt erstatte negative sosiale, miljømessige og økonomiske følger, samtidig som man identifiserer mulighetene og handlingene som gjør det mulig å fremme prosjektets positive følger for lokalsamfunnene.
- Bedriften bør også evaluere aktivitetenes positive sosialøkonomiske følger i regionen og innføre tiltakene som fremmer dem (f.eks. opplæring og ansettelse av lavt kvalifiserte lokale arbeidere, utvikling av en lokalt forankret forsyningskjede osv.).
- Så langt det er mulig skal bedriften etter prosjektets slutføring omforme sine anleggsinstallasjoner til anordninger som kan komme lokalbefolkningene til nytte (f.eks. helsesentre, samfunnssentre, friluftsområder osv.).

Utfordringer mht. landutnyttelse

- Bedriften skal bestrebe seg på å utforme og utvikle prosjekter som reduserer flyttinger og/eller økonomiske konsekvenser.
- Bedriften skal granske og få innsikt i samtlige planer for landutnyttelse og for reinstallasjon av dens prosjekter og som utføres av en tredjepart.
- Ved bygging av infrastrukturer skal bedriften prøve å redusere negative sosiale og økonomiske følger knyttet til kjøp av land eller begrenset tilgang til land for lokalsamfunnene.
- Når bedriften arbeider med et prosjekt, bør den bidra til å garantere bibehold av alle gjeldende mekanismer for klagebehandling slik at lokalsamfunnene kan ta opp alle spørsmål som gjelder jord/land.

Rådføring, forpliktelse overfor lokalsamfunn og behandling av klager

- Bedriften skal kartlegge alle prosjektets lokale interessenter og berørte parter.
- I forkant av prosjektet skal bedriften etablere en dialog med alle interessenter, i særdeleshet representantene for lokalsamfunnene som er berørt av prosjektet.
- Bedriften skal innføre en effektiv klagebehandlingsmekanisme som er lett tilgjengelig for lokalsamfunnene.
- Bedriften skal utarbeide egnede reparasjonsplaner som svar på klager fra lokalsamfunnene.

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 blurred green foliage. In the top right corner, there is a white rectangular box containing text.

Urbefolkninger har
rettigheter til landområdene
de bebor og jordene de
dyrker [...].

DEN STØRSTE
SUKSESSEN
ER DEN DU
DELER
MED ANDRE

VINCI

1973, boulevard de La Défense

CS 10268

F-92757 Nanterre Cedex

Tel.: +33 1 57 98 61 00

www.vinci.com

MENNESKERETTIGHETER - VINCI-VEILEDNING - 20.04.2017

