
VINCI PRŮVODCE

LIDSKÝMI PRÁVY



Všude musíme
jednat s ohledem
na lidská práva.

SHRNUTÍ

Závazky v souladu s naší kulturou a způsoby	4
Náš přístup	5
Jak byly vypracovány naše pokyny	7
Pokyny VINCI	9



01

MIGRACE PRACOVNÍ SÍLY A NÁBOR PRACOVNÍKŮ

10

Dluh a náborové poplatky	10
Nahrazování pracovních smluv	11
Pracovní povolení, průkazy totožnosti, víza, pasy a výjezdní víza	11



02

PRACOVNÍ PODMÍNKY

12

Odměna	12
Pracovní doba	12
Placené dovolené a další sociální výhody	13
Zastoupení zaměstnanců	13
Zaměstnávání nezletilých	13
Diskriminace	13
Zdraví a bezpečnost při práci	14
Bezpečnost	14



03

UBYTOVACÍ PODMÍNKY

15

Ubytovací normy: zdraví, bezpečnost a zabezpečení	15
Volnost pohybu, konzultace a vyřizování stížností	15



04

PRAKTIKY TÝKAJÍCÍ SE LIDSKÝCH PRÁV V HODNOTOVÉM ŘETĚZCI

16

Zvyšování povědomí, identifikace rizik a uzavírání smluv	16
--	----



05

MÍSTNÍ KOMUNITY

17

Sociální a environmentální problematika	17
Pozemková problematika	17
Konzultace, zapojení místních komunit a řešení stížností	18

ZÁVAZKY V SOULADU S NAŠÍ KULTUROU A ZPŮSOBY

Žádný ekonomický projekt bez projektu sociálního

Ve VINCI máme globální vizi výkonnosti. Výkonnost našich projektů pro nás nepředstavuje jen technickou a finanční stránku, ale je měřena i jejich sociální, ekologickou a společenskou přidanou hodnotou. Tato zodpovědná vize je neoddělitelná od naší role v oblasti územního plánování, protože naše projekty jsou dlouhodobé a mají velký dopad na společnost kolem nás.

Podobně i výkonnost našich firem se neomezuje jen na finanční výsledky: jsme přesvědčeni, že udržitelný ekonomický úspěch je neoddělitelný od ambiciózního humanistického projektu. Toto přesvědčení podněcuje kolektivní ambice, o kterou se chceme podělit se všemi našimi zainteresovanými stranami, jak potvrzujeme v našem mottu: „Skutečné úspěchy jsou ty, o které se dělíme.“

Lidská práva a humanistické hodnoty

Naše pozornost věnovaná lidským právům je nedílnou součástí naší humanistické kultury. Vždy jsme dávali přednost lidem před systémy. Jsme přesvědčeni, že naše týmy jsou naším největším bohatstvím: díky svým vlastnostem a odhodlání naše firmy dosahují úspěchu ve svých projektech a na stavbách. Naše decentralizovaná organizace a náš styl řízení vycházejí z těchto humanistických hodnot: oceňují individuální a kolektivní iniciativu co nejbližší terénu; opírají se o důvěru, respekt a solidaritu pro podporu profesního rozvoje našich zaměstnanců.

Kromě našich vlastních týmů se snažíme sdílet tuto vizi se všemi pracovníky místních partnerů a subdodavatelů, kteří se podílejí na našich projektech a stavbách.

Pokyny, které navazují na závazky obsažené v Manifestu VINCI

Naše pokyny v oblasti lidských práv přímo navazují na Manifest VINCI, který pokrývá všechny oblasti naší odpovědnosti: spolupráce se zúčastněnými stranami, etika, sociální, společenská a environmentální odpovědnost, zdraví a bezpečnost při práci.

Základem našich kolektivních závazků je Manifest, který se týká všech našich společností bez ohledu na divize a zemi působnosti. Všichni manažeři VINCI jsou nositeli kredibility skupiny z hlediska dodržování závazků ve vztahu ke všem zúčastněným stranám. Pokyny v oblasti lidských práv mají všude ve Skupině stejný univerzální rozměr.

NÁŠ PŘÍSTUP

Podpora našeho mezinárodního rozvoje

Jsme mezinárodní skupina působící ve stále větším počtu zemí, kde dáváme práci vysokému počtu lidí na našich stavbách a v našich firmách. Nabíráme je buď přímo nebo prostřednictvím našich subdodavatelů. Ačkoli se institucionální kontext a pracovní prostředí mohou v jednotlivých zemích značně lišit, **musíme jednat všude s ohledem na práva těchto osob i místních komunit**, na které mohou mít naše projekty a aktivity dopad.

Proto ve všech zemích, kde působíme, dbáme na to, abychom ve věci lidských práv uplatňovali ve všech našich divizích a společnostech místní předpisy a společný základ zásad a pokynů.

Tato společná základna vyplývá jednak ze:

- závazků k uplatňování mezinárodních předpisů, které VINCI a jeho společnosti dodržují, zejména jde o Obecné zásady OSN v oblasti podnikání a lidských práv (viz strana 7);
- našich vlastních pravidel vycházejících z těchto základních textů, které převádíme do reality našich divizí a projektů.

Naplňování očekávání transparentnosti trhů a našich zákazníků

Velké společnosti jsou pod drobnohledem, pokud jde o opatření, která zavádějí s ohledem na prevenci porušování lidských práv. Taková porušení mohou být způsobena samotnými společnostmi nebo nepřímo spojena s jejich aktivitami, zejména prostřednictvím subdodávek.

Toto riziko je zvláště významné v případě, že naše podniky působí v zemích, kde se lidská práva považují za ohrožená. Velká skupina jako VINCI, kterou neustále analyzují a sledují investoři a analytici na mezinárodních trzích, musí být ohledně systému prevence takových rizik maximálně transparentní.

Transparentnost od nás také vyžadují naši klienti. To platí zejména v případě, že jsou projekty, které provádíme, financovány mezinárodními finančníky, kteří stanovují přesná a vyčerpávající kritéria dodržování lidských práv a po společnostech vyžadují, aby svůj závazek v této oblasti prokazovaly.

Obecněji, bez ohledu na smluvní rámec, jsou závazky ohledně způsobu, jakým přistupujeme k lidským právům, faktorem pozitivní diferenciací vůči našim zákazníkům. Potvrzuje to, že jednáme jako společensky odpovědná Skupina, které záleží na pracovních podmínkách a životech pracovníků. Také to znamená, že jednáme s ohledem na místní komunitu, máme pod kontrolou případné negativní dopady a snažíme se vytvářet dopady pozitivní pro obyvatelstvo.

„Náležitá péče“: stále větší nutnost v občanské společnosti a mezinárodních institucích

Občanská společnost věnuje jednání firem v oblasti lidských práv stále větší pozornost. Tento zájem se projevil především v roce 2011, kdy byly přijaty Obecné zásady OSN v oblasti podnikání a lidských práv, které se zabývají odpovědností firem a států v této oblasti a opravnými prostředky, které mají k dispozici oběti porušování lidských práv.

Tyto obecné zásady OSN byly následně převzaty řadou dalších významných mezinárodních institucí a považují se dnes za měřítko z hlediska řízení dopadu firemních aktivit na lidská práva. Především kladou důraz na princip „náležité péče“, kterým se firmy musí v této oblasti řídit. Týká se to především nadnárodních skupin působících v zemích, kde jsou lidská práva považována za ohrožená. Dnes celá řada států převádí tento princip bdělosti do svých národních předpisů.

Ochrana dobrého jména

V dnešním globalizovaném světě závisí dobré jméno skupiny na renomé všech jejích jednotlivých společností nebo dokonce projektů.

Událost v jedné zemi nebo na jednom projektu může ovlivnit celkové image skupiny prostřednictvím médií a informačních sítí, které jsou též globalizované.

JAK BYLY VYPRACOVÁNY NAŠE POKYNY

Výchozí bod mezinárodních norem

Mezinárodní organizace jako Organizace spojených národů, Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) a Mezinárodní organizace práce (ILO) vytvořily v oblasti lidských práv mezinárodní normy, které se skupina VINCI zavázala dodržovat.

V roce 2003 Skupina dobrovolně podepsala Globální dohodu OSN, kterou se zavázala dodržovat lidská práva na mezinárodní úrovni a dbát na to, aby se nikdy nestala spoluviníkem při porušování lidských práv.

Rámcový dokument vypracovaný společně s jednotlivými divizemi

VINCI vytvořila rámcový dokument platný pro celou Skupinu, který vychází z Obecných zásad OSN, klíčových mezinárodních úmluv a specifické studie o rizicích negativních dopadů na lidská práva v různých zeměpisných oblastech. Opírala se při tom o již existující nástroje v rámci VINCI (soubor osvědčených postupů v rámci projektu Cooperate, dokument International Labor Accommodation and Welfare Standards společnosti Soletanche Freyssinet).

Tuto práci realizovala oddělení lidských zdrojů Skupiny a jejích divizí ve spolupráci s provozními subjekty. Cílem bylo identifikovat témata společná pro všechny firmy, hlavní rizika v oblasti lidských práv, stejně jako zásady a opatření, která je třeba přijmout, aby se těmto rizikům předcházelo.

Skupina VINCI tak dostala k dispozici sadu nástrojů, které mohou využívat pracovníci, kteří při práci narazí na témata týkající se lidských práv ve všech zemích, kde Skupina působí.

Nejvýznamnější úmluvy a mezinárodní normy, o které se opíráme:

- Všeobecná deklarace lidských práv (VDLP).
- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech (ICCPR).
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (ICESCR).
- Základní úmluvy Mezinárodní organizace práce (MOP).
- Pokyny OECD pro nadnárodní společnosti.
- Hlavní zásady OSN pro podnikání a lidská práva.

Společně se nám podařilo identifikovat pět oblastí, v nichž mohou mít aktivity VINCI významný dopad na lidská práva.

Těchto pět oblastí pokrývá celý životní cyklus projektu, od reakce na tendry přes přípravu a realizaci stavby až po uvedení do provozu a samotný provoz. V každé z těchto oblastí byly identifikovány konkrétní situace a odpovídající postupy, které je třeba zavést a které byly označeny jako „pokyny“. Tyto pokyny jsou specifické pro VINCI a mohou se v průběhu času vyvíjet.



Progresivní přístup

Formalizace těchto pokynů by neměla být chápána jako donucovací opatření, ale spíše jako progresivní přístup. Jednotlivé společnosti Skupiny VINCI se v každé zemi, kde působí, setkávají s často velmi rozdílnými místními kontexty, které pro ně nejsou vždy zcela srozumitelné. To platí především v případě, že v dané zemi působí čerstvě. Nyní se mohou spolehnout na explicitní a přesná doporučení ohledně prevence rizik porušování lidských práv. Tyto pokyny slouží jako záchytné body pro zaměstnance konfrontované s problematikou lidských práv, aby byli schopni zhodnotit postupy svých subjektů a identifikovat oblasti pro zlepšení. Jejich zavádění budou doprovázet akce na zvyšování povědomí, školení a sdílení informací o osvědčených postupech s cílem rozvíjet v této oblasti kulturu prevence – například v oblasti bezpečnosti.

POKYNY VINCI

MIGRACE PRACOVNÍ SÍLY A NÁBOR PRACOVNÍKŮ

Dluh a náborové poplatky
Nahrazování pracovních smluv
Pracovní povolení, průkazy totožnosti, víza, pasy a výjezdní víza

PRACOVNÍ PODMÍNKY

Odměna
Pracovní doba
Placené dovolené a další sociální výhody
Zastoupení zaměstnanců
Zaměstnávání nezletilých
Diskriminace
Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
Zabezpečení

UBYTOVACÍ PODMÍNKY

Ubytovací normy: zdraví, bezpečnost a zabezpečení
Volnost pohybu, konzultace a vyřizování stížností

PRAKTIKY TÝKAJÍCÍ SE LIDSKÝCH PRÁV V HODNOTOVÉM ŘETĚZCI

Zvyšování povědomí, identifikace rizik a uzavírání smluv

MÍSTNÍ KOMUNITY

Sociální a environmentální problematika
Pozemková problematika
Konzultace, zapojení místních komunit a řešení stížností



01 MIGRACE PRACOVNÍ SÍLY A NÁBOR PRACOVNÍKŮ

V rámci našich aktivit můžeme v některých případech zaměstnávat migrující pracovníky. Zaměstnávání těchto pracovníků s sebou nese celou řadu různých záležitostí v závislosti na podmínkách migrace (cestování, administrativa, nábor, ubytování atd.).

Případy porušování práv migrujících pracovníků mohou vyplývat jak z náborových postupů, tak z národních legislativ upravujících migraci. Pokyny v této části specifikují opatření, která je třeba přijmout, aby se předešlo případným incidentům v podobě nucené práce – ať už je zaměstnavatelem přímo Skupina nebo pracovní agentury. Pokyn označený hvězdičkou* se nevztahuje na krátkodobé projekty a je relevantní pouze v některých citlivých zeměpisných oblastech.

Dluh a náborové poplatky

- Od uchazečů se nesmí vybírat žádné poplatky, ať už ve fázi výběru, náboru či zaměstnávání.
- Veškeré smlouvy s náborovými agenturami musí obsahovat ustanovení, které zakazuje nábor na náklady kandidátů.
- Náborové agentury musí zajistit transparentnost svých náborových postupů pro uživatelské společnosti, zejména pokud jde o agenty, zástupce, zprostředkovatele, jejich odměny a podmínky jejich práce.
- Společnost a její náborové agentury musí zajistit, aby žadatelé byli informováni o tom, že nemají platit žádné poplatky bez ohledu na fázi náborového procesu.
- Migrující pracovníci musí mít přístup k důvěrným prostředkům pro nahlašování placení náborových poplatků.

Nahrazování pracovních smluv

- Společnost přísně zakazuje, aby v rámci náborového procesu docházelo k jakémukoli donucování, klamání či zanedbání.
- Migrující pracovníci musí být obdržet smlouvu v jazyce, kterému rozumí, a ve smlouvě musí být před odjezdem jasně vysvětleny všechny podmínky.
- Společnost musí zajistit, aby náborové agentury, zprostředkovatelé nebo samotná společnost pracovníky řádným způsobem seznámili s veškerými relevantními informacemi ohledně pracovních podmínek a ubytování.

Pracovní povolení, průkazy totožnosti, víza, pasy a výjezdní víza

- Společnost nesmí zabavovat cestovní doklady, doklady totožnosti nebo jakýkoli jiný osobní majetek pracovníků.
- Společnost musí zajistit každému pracovníkovi bezpečnostní skříňky na uložení osobních dokumentů a cenností.*
- Společnost nesmí používat originály dokumentů, není-li to nezbytně nutné pro účely registrace u místních či vnitrostátních úřadů. Po provedení registrace musí být dokumenty pracovníkům bezodkladně vráceny.
- Pracovníci musí mít právo svůj pracovní poměr kdykoli ukončit (po přiměřené výpovědní lhůtě) bez jakýchkoli administrativních nebo finančních sankcí (např. zadržení nebo nevyplacení mzdy). V pracovní smlouvě musí být tato skutečnost výslovně zmíněna.



02 PRACOVNÍ PODMÍNKY

V rámci našich aktivit se snažíme zajistit našim zaměstnancům: zdraví a bezpečnost s cílem dosáhnout „nulové nehodovosti“ a vyvážený systém řízení v prostředí bez diskriminace.

Tato část se zabývá možnými riziky porušování základních sociálních práv, která mohou vyplývat z nedostatečného dohledu nad pracovními podmínkami. U každého z témat pokyny podrobně popisují kroky a opatření, které je třeba podniknout ve snaze předcházet riziku porušování základních sociálních práv pracovníků na jejich pracovišti.

Pokyny s hvězdičkou* se nevztahují na rotující pracovníky a pracovníky na ropných plošinách, pro které platí zvláštní systémy odměňování a kompenzací (prémie, příspěvky, hotovostní nebo věcné náhrady, placené dovolené atd.).

Odměna

- Společnost musí dodržovat národní zákony o minimálních mzdách v zemích, kde jsou tyto zavedeny.
- Odměna musí odpovídat počtu odpracovaných hodin, zejména v případě odpracování přesčasů.*
- Pracovníci musí být placeni včas, pravidelně a jejich mzda by se měla v nejlepším případě vyplácet na bankovní účet.
- Srážky ze mzdy musí být náležitě odůvodněny, musí dosahovat přiměřené výše a pracovníkům jasně vysvětleny.

Pracovní doba

- Společnost musí dodržovat národní zákony upravující pracovní dobu a přesčasy, pokud tato legislativa v dané zemi existuje. Omezení přesčasů je třeba dodržovat i v případě, že zaměstnanec přesčas sám požaduje.
- Společnost musí sledovat počet hodin odpracovaných za týden a vést o tom záznamy.
- Odměna za přesčasy musí dosahovat minimálně stejné sazby jako za běžnou pracovní dobu.*
- Všichni zaměstnanci musí mít nárok na minimálně jeden den odpočinku týdně, s výjimkou určitých druhů práce nebo situací, pro které mohou platit zvláštní pravidla pro pracovní dobu a odpočinek.*
- Během pracovního dne musí být pracovníkům poskytnut volný přístup k sociálním zařízením a přestávky.
- O pravidlech upravujících pracovní dobu, odpočinek a přestávky je třeba pracovníky informovat v přístupném a srozumitelném formátu při nástupu do práce.

Placené dovolené a další sociální výhody

- Společnost musí vždy dodržovat národní předpisy upravující placené dovolené.
- Společnost musí zajistit, aby v případě pracovních úrazů získali pracovníci příslušné odškodnění při úmrtí či trvalé invaliditě, na které mají nárok v zemi výkonu práce.
- Společnost by se měla snažit vytvářet systémy zdravotního pojištění v případě působení v zemi, kde tyto systémy neexistují, nebo nefungují dobře.

Zastoupení zaměstnanců

- Společnost musí dodržovat národní legislativu upravující svobodu sdružování a právo na kolektivní vyjednávání.
- Společnost nesmí diskriminovat zástupce zaměstnanců nebo zaměstnance, kteří chtějí zakládat odborové organizace.
- Pokud zákon omezuje právo na svobodu sdružování a právo na kolektivní vyjednávání, musí společnost usnadňovat a naopak nebránit rozvoji paralelních způsobů zastupování zaměstnanců.

Zaměstnávání nezletilých

- Společnost má vlastní zásady týkající se minimálního věku pro přijetí do zaměstnání v souladu s národními právními předpisy, přičemž tento věk nesmí být nižší než 15 let.
- Společnost nesmí zaměstnávat děti mladší 15 let. Stejně tak společnost v zemích působnosti nezaměstnává děti, které nedosáhly minimálního věku pro ukončení povinné školní docházky. Výjimkou je účast v učňovských programech.
- Společnost nesmí zaměstnávat osoby mladší 18 let pro práci v nebezpečných podmínkách, jako je práce v podzemí, pod vodou, v nebezpečných výškách nebo stísněných prostorech.

Diskriminace

- Společnost bojuje proti všem formám diskriminace při zaměstnávání, v pracovních vztazích a v rámci profesního rozvoje svých zaměstnanců.
- Společnost se zavazuje podporovat rovné příležitosti pro muže a ženy.
- Společnost musí usilovat o rozvíjení programů na posilování rozmanitosti a zvyšování povědomí o diskriminaci mezi svými zaměstnanci.
- Kdykoli je to možné, společnost se snaží harmonizovat pracovní podmínky mezi migrujícími pracovníky na stejném pracovišti.
- Společnost se snaží zavádět mechanismy zpracovávání stížností, aby měli zaměstnanci přístup k efektivním opravným prostředkům.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

- Společnost musí vypracovat zásady ochrany zdraví a bezpečnosti při práci, které budou pokrývat všechny pracovníky v daném místě bez ohledu na jejich profesní status.
- Společnost musí zajišťovat pravidelná bezpečnostní školení pro všechny kategorie pracovníků.
- Všem pracovníkům musí být poskytovány osobní ochranné prostředky, které odpovídají danému úkolu.
- Zaměstnanci musí mít přístup k sanitárním zařízením a jídelnám (s výjimkou staveb).
- Všechny úkoly musí zahrnovat postup pro vyhodnocení rizik za účelem identifikace a řešení potenciálních rizik tím nejvhodnějším způsobem.
- Společnost musí zavést spolehlivý systém hlášení pracovních úrazů a nemocí z povolání. Tento systém musí zahrnovat statistiky o subdodavatelích a bude využívat konsolidované ukazatele Skupiny.
- Společnost se musí snažit o vypracování zdravotní politiky s ohledem na nové hrozby pro zdraví a psychosociální rizika.

Zabezpečení

- Společnost se zavazuje chránit své prostory a pracovníky na místě před jakýmkoli škodlivým jednáním.
- Společnost dbá na bezpečnost pracovníků během jejich pracovní doby i v době trávené v místě ubytování, pokud za ně společnost odpovídá.
- Zaměstnanci musí být informováni o bezpečnostních plánech společnosti. Pracovníci mají povinnost řídit se bezpečnostními pokyny zavedenými společností a neodchylovat se od nich.
- Bezpečnostní opatření musí být prováděna s ohledem na lidská práva a základní svobody.
- V rámci možností musí společnost před zavedením bezpečnostního mechanismu provést posouzení bezpečnostního rizika, aby bylo možné zajistit přijetí opatření adaptovaných na kontext, ve kterém působí.
- Společnost musí bezpečnostní opatření pravidelně projednávat se zainteresovanými stranami.
- Společnost musí mít formalizovaný systém pro sběr a zpracovávání stížností souvisejících s prováděním bezpečnostních opatření a případných tvrzení o porušování lidských práv.



03 UBYTOVACÍ PODMÍNKY

V případě, že společnost poskytuje zaměstnancům ubytování, musí zajistit fyzickou bezpečnost a zabezpečení ubytovaných. Ubytovaní musí splňovat základní potřeby pracovníků (tj. stravování, přístup k tekoucí a pitné vodě, sanitární zařízení, hygienu, soukromí). V této části se pokyny týkají pevného ubytování poskytovaného pracovníkům a nevztahují se na krátkodobá a mobilní pracoviště. Stanovují podmínky, které je třeba dodržovat, a opatření, která je třeba zavést, pro zajištění slušných podmínek ubytování v souladu s mezinárodními doporučeními v této oblasti.

Ubytovací normy: zdraví, bezpečnost a zabezpečení

- Společnost musí pracovníkům poskytovat bezpečné, čisté a hygienické ubytování s přívodem pitné a tekoucí vody, odpovídajícími sanitárními zařízeními a případně se zařízeními pro regulaci teploty.
- Společnost musí pracovníkům poskytnout osobní prostor a poskytnout jim odpovídající úroveň soukromí. Společnost musí také každému pracovníkovi poskytnout zabezpečené skříňky.
- Společnost musí dodržovat všechny příslušné stavební předpisy, zejména předpisy týkající se hromadného ubytování.
- Společnost musí zavést odpovídající systémy správy za účelem zajištění neustálé čistoty a bezpečí.
- Společnost musí zajistit služby, jako je prádelna, přístup k internetu, a to v rámci možností bezplatně. Pokud nejsou služby nabízené na ubytovací základně bezplatné (například obchody s potravinami, telefonní služby atd.), Společnosti nesmí z těchto služeb plynout zisk.
- Společnost musí brát v úvahu rozmanitost migrujících pracovníků z hlediska stravovacích potřeb, zajišťovat jim v rámci možností vhodná jídla a poskytovat o potravinách přesné informace.

Volnost pohybu, konzultace a vyřizování stížností

- Společnost nesmí uchovávat doklady totožnosti. Pokud migrující pracovníci výslovně požadují, aby zaměstnavatel jejich dokumenty uchovával z bezpečnostních důvodů, musí být zavedeny jasné a jednoduché postupy, které zaměstnancům umožní si své dokumenty kdykoli vyzvednout.
- Společnost musí zajistit každému pracovníkovi ubytovanému na ubytovně zabezpečenou skříňku.
- Společnost musí dbát na to, aby se veškerá omezení týkající se volného pohybu pracovníků v místě ubytování i mimo něj týkala jen nejnútnějšího a byla řádně odůvodněna.
- Společnost musí usilovat o navazování dialogu na téma ubytování na ubytovací základně.
- Pracovníci musí mít k dispozici mechanismy zpracování stížností, které lze snadno používat.



04 PRAKTIKY TÝKAJÍCÍ SE LIDSKÝCH PRÁV V HODNOTOVÉM ŘETĚZCI

Prevence rizik v oblasti lidských práv v hodnotovém řetězci vyžaduje důkladnou znalost řídicích postupů smluvních partnerů, s nimiž pracujeme na našich projektech. Jedná se tedy o průběžný proces, který lze realizovat pouze v dlouhodobém horizontu.

Pokyny stanovují postup, jak postupně zajistit náš hodnotový řetězec. VINCI průvodce lidskými právy uvádí kroky, které mohou jednotlivé společnosti Skupiny zavést za účelem dosažení tohoto cíle.

Hodnotovým řetězcem se označují subdodavatelé. V případě koncesního schématu jsou to také hlavní dodavatelské společnosti, konkrétně společnost nebo skupina firem odpovědných za stavební smlouvu a provozovatel.

Zvyšování povědomí, identifikace rizik a uzavírání smluv

- Zvyšovat povědomí vedení společnosti o případných lidskoprávních rizicích v souvislosti s aktivitami subdodavatelů a hlavních dodavatelů zapojených do projektu.
- Identifikovat nejkritičtější lidskoprávní rizika v souvislosti s aktivitami subdodavatelů a hlavních dodavatelů zapojených do projektu.
- V rámci tendrů a při uzavírání smluv se subdodavateli a hlavními dodavateli zapojenými do projektu výslovně zmiňovat otázku lidských práv.



05 MÍSTNÍ KOMUNITY

Stavební projekty a využívání infrastruktury mohou mít dopady na místní komunity. Za vztahy se zasaženým místním obyvatelstvem je primárně odpovědný klient. Odpovědnost však mají i koncesionáři a stavitelé. Musí proto úzce spolupracovat s klientem za účelem identifikace, prevence a zmírňování negativních dopadů na životní prostředí a živobytí místních komunit.

V této části poskytují pokyny podrobná doporučení, aby nedocházelo k poškozování základních práv místních komunit a minimalizovaly se potenciální negativní dopady, na které může společnost narazit při jednání s místními komunitami. Jejich implementace se týká rozsáhlých koncesních či stavebních infrastrukturních projektů.

Sociální a environmentální problematika

- Společnost se musí snažit co nejdříve porozumět možným negativním dopadům svých projektů na místní komunity zmapováním potenciálních rizik a vypracováním posouzení dopadů na tyto komunity.
- Společnost se musí snažit vytvořit akční plán s uvedením podrobných opatření k minimalizaci, zmírnění a/nebo kompenzování negativních sociálních, environmentálních a ekonomických dopadů. Tento plán zároveň identifikuje příležitosti a opatření na podporu pozitivních dopadů daného projektu na místní komunity.
- Doporučuje se, aby společnost vyhodnotila pozitivní socioekonomické dopady svých aktivit v regionu a přijala opatření, která tyto dopady podpoří (například školení a zaměstnání místních pracovníků s nízkou kvalifikací, rozvoj dodavatelského řetězce na místní úrovni atd.).
- Po skončení projektu by se společnost měla v rámci možností snažit transformovat projektová vybavení na zařízení, která mohou být užitečná pro místní obyvatelstvo (například zdravotní středisko, komunitní centrum, rekreační prostranství atd.).

Pozemková problematika

- Společnost se musí snažit navrhovat a rozvíjet projekty, které snižují potřebu fyzických přesunů a/nebo ekonomické dopady.
- Společnost musí prověřit a porozumět všem pozemkovým plánům a přesídlování ve spojitosti se svými projekty, které realizuje třetí strana.
- Při budování infrastruktury se společnost musí snažit omezovat negativní sociální a ekonomické dopady vyplývající z akvizic půdy nebo omezení přístupu k půdě pro místní komunity.
- Doporučuje se, aby společnost při realizaci projektu přispívala ke všem stávajícím mechanismům zpracování stížností, aby měly místní komunity možnost vznést jakékoli otázky ohledně půdy.

Konzultace, zapojení místních komunit a řešení stížností

- Společnost se musí snažit zmapovat místní subjekty, kterých se projekt týká, nebo které jsou projektem zasaženy.
- Již od počáteční fáze projektu musí společnost spolupracovat se zainteresovanými stranami, včetně zástupců místních komunit, kterých se projekt týká.
- Společnost musí zavést účinný mechanismus vyřizování stížností, který bude místním komunitám snadno dostupný.
- Společnost musí vypracovat příslušné opravné plány adaptované na reakci na stížnosti podané místními komunitami.

Domorodé národy mají právo
na půdu, kde žijí a/nebo
kterou obdělávají [...].



SKUTEČNÉ
ÚSPĚCHY
JSOU TY, KTERÉ
PROŽÍVÁME
SPOLEČNĚ

VINCI

1973, boulevard de La Défense

CS 10268

F-92757 Nanterre Cedex

Tel.: +33 1 57 98 61 00

www.vinci.com

LIDSKÁ PRÁVA – VINCI PRŮVODCE – 20. 4. 2017

