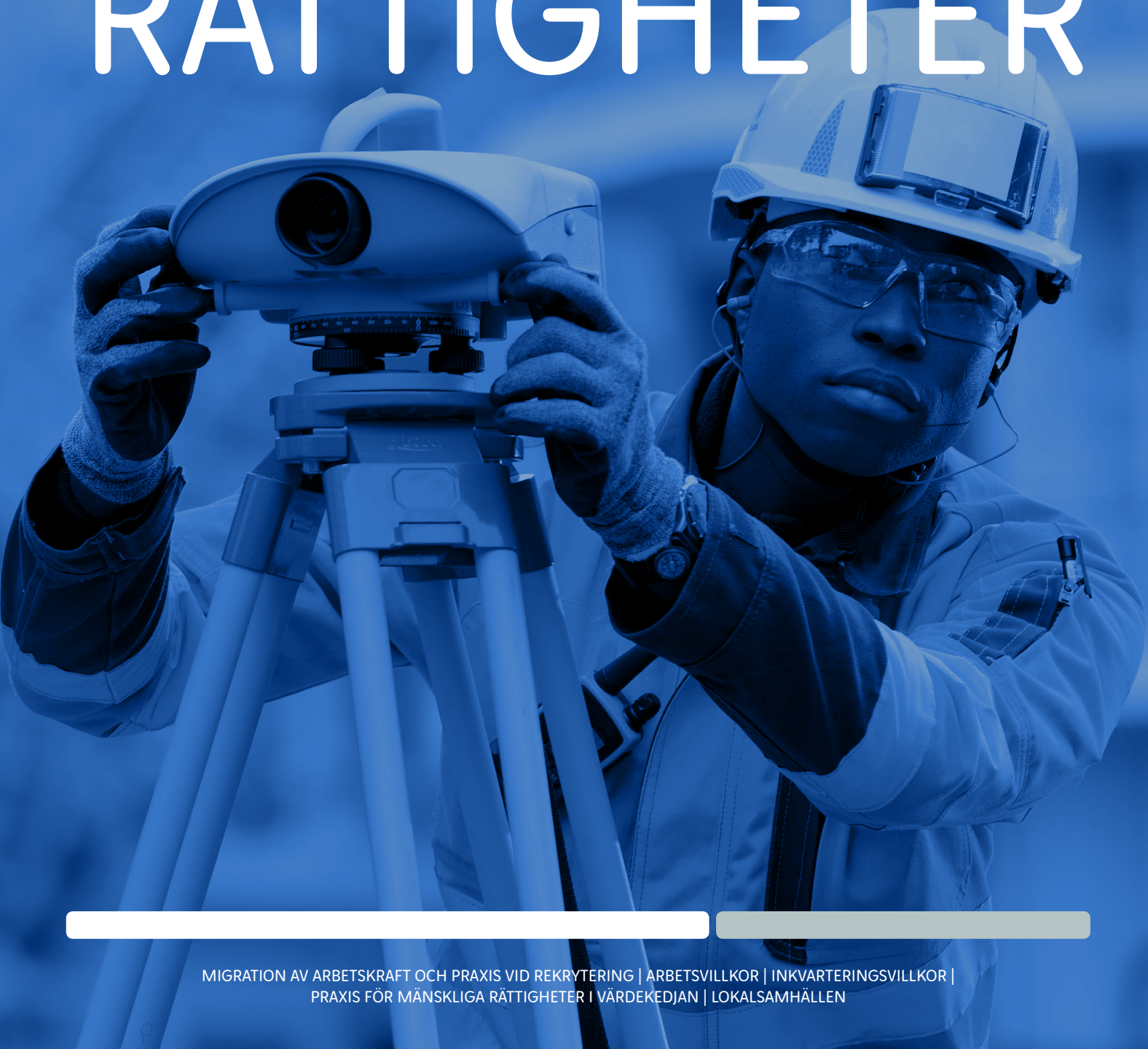

VINCI:S GUIDE OM

MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER





Vi ska alltid agera för
att följa de mänskliga
rättigheterna.

SAMMANFATTNING

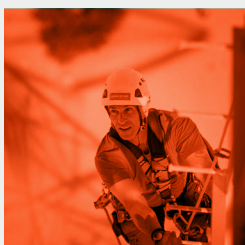
Åtaganden när det gäller vår kultur och arbetssätt	4
Våra tillvägagångssätt	5
Hur riktlinjerna har utvecklats	7
VINCI:s riktlinjer	9



01

MIGRATION AV ARBETSKRAFT OCH PRAXIS VID REKRYTERING **10**

Skuldsättnings- och rekryteringskostnader	10
Alternativa anställningsavtal	11
Arbetstillstånd, id-handlingar, visum, pass och utresevisum	11



02

ARBETSVILLKOR **12**

Lön	12
Arbetstider	12
Betald ledighet och övriga sociala förmåner	13
Medarbetarrepresentation	13
Anställning av minderåriga	13
Diskriminering	13
Hälsa och säkerhet i arbetet	14
Skydd	14



03

INKVARTERINGSVILLKOR **15**

Normer för inkvartering: hälsa, säkerhet och skydd	15
Fri rörlighet, samråd och hantering av klagomål	15



04

PRAXIS FÖR MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER I VÄRDEKEDJAN **16**

Medvetandegöra, identifiera risker och skriva avtal	16
---	----



05

LOKALSAMHÄLLEN **17**

Sociala och miljörelaterade frågor	17
Markfrågor	17
Samråd, engagemang i lokalsamhället och hantering av klagomål	18

ÅTAGANDEN NÄR DET GÄLLER VÅR KULTUR OCH ARBETSSÄTT

Inga vinstdrivande projekt utan sociala insatser

Hos VINCI är visionen för resultatet global. För oss är projektresultatet inte endast tekniskt och ekonomiskt, utan mäts även efter projektens sociala, miljörelaterade och samhälleliga mervärde. Denna ansvarsfulla vision är oskiljaktig från uppdraget att planera städer och områden, eftersom det vi gör får konsekvenser på lång sikt och har en stor inverkan på det omgivande samhället.

På samma sätt begränsas inte företagsresultaten av de ekonomiska siffrorna. Vi är övertygade om att en lyckad och hållbar ekonomi inte går att skilja från ett högt uppsatt mänskligt mål. Denna övertygelse främjar den gemensamma ambition som vi vill dela med oss av till alla berörda parter, vilket vi bekräftar i vår värdegrundsfras: "De verkliga framgångarna är de som delas av alla".

Mänskliga och humanistiska värderingar

Inriktningen på mänskliga rättigheter är en del av vår humanistiska kultur. Vi har alltid prioriterat människor framför system. Vi är övertygade om att våra arbetslag är vår främsta tillgång. Det är deras kvalitéer och engagemang som gör skillnad för företaget i projekt och på arbetsplatser. Vår decentraliserade organisation och vårt sätt att leda företaget grundas på dessa humanistiska värderingar. De främjar enskilda och gemensamma initiativ så nära medarbetarna som möjligt. De vilar på förtroende, respekt och solidaritet för att främja medarbetarnas yrkesmässiga utveckling.

Utöver de egna medarbetarna arbetar vi för att dela med oss av denna vision till alla medarbetare hos samarbetspartner och lokala underleverantörer som deltar i våra projekt och arbeten.

Riktlinjer som utvidgar åtagandena i VINCI:s programförklaring

Våra riktlinjer för mänskliga rättigheter är en del av den dagliga verksamheten i VINCI:s programförklaring, som täcker alla ansvarsområden i företaget: samarbete med berörda parter, etik, socialt arbete, samhälleligt och miljömässigt ansvar, hälsa och säkerhet i arbetet. Som grund för våra gemensamma åtaganden tillämpas programförklaringen på alla företag, oavsett verksamhetsområde och världland. Alla chefer på VINCI förvaltar koncernens trovärdighet när det gäller att följa dessa åtaganden inför alla berörda parter. Riktlinjerna för mänskliga rättigheter har samma allmängiltiga omfattning i koncernen.

VÅRA TILLVÄGAGÅNGSSÄTT

Följ vår internationella utveckling

Vi är en internationell koncern som finns i länder som hela tiden ökar i antal, där vi arbetar med många personer på våra arbetsplatser och företag, antingen genom direktrekrytering eller via underleverantörer. Om det institutionella sammanhanget och ramen för arbetat kan variera väsentligt mellan olika länder, **ska vi agera så att vi följer de mänskliga rättigheterna överallt för de personer och de lokalsamhällen** som kan påverkas av projekten och verksamheten.

För att göra det vill vi, i alla länder där vi närvarar och inom alla verksamhetsområden och företag, tillämpa de lokala bestämmelserna jämsides med en gemensam grund för principer och riktlinjer när det gäller mänskliga rättigheter.

Denna gemensamma grund leder samtidigt till:

- åtaganden som vi påtar oss genom att tillämpa internationella normer som överensstämmer med VINCI och VINCI:s företag, särskilt FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter (se sidan 7)
- egna regler som vi har sammanställt utifrån dessa grundtexter genom att tillämpa dem på den situation som gäller verksamhetsområdena och projekten.

Leva upp till marknadernas och kundernas förväntningar på öppenhet

De stora företagen granskas i hög grad utifrån de åtgärder som de inför för att förebygga överträdelser av de mänskliga rättigheterna. Sådana överträdelser kan orsakas av företagen själva eller vara indirekt knutna till företagets verksamhet och särskilt till underleverantörer. Denna risk är särskilt hög när företagen verkar i länder där mänskliga rättigheter anses vara hotade. En stor börsnoterad koncern som VINCI, som analyseras och följs av investerare och analytiker på de internationella marknaderna, ska vara öppen om sina system för att förhindra sådana risker.

Öppenheten uppfyller även kundernas krav. Det är särskilt fallet när projekt vi genomför bekostas av internationella finansiärer, som har tydliga och uttömmande kriterier för att följa mänskliga rättigheter och begär bevis från företag på deras åtaganden inom detta område. Mer allmänt och oavsett avtalskonstruktion, är det på vilket sätt vi införlivar mänskliga rättigheter en faktor som skiljer oss åt på ett positivt sätt inför våra kunder. Det är en bekräftelse på att vi agerar i en socialt ansvarsfull koncern som tar ansvar för medarbetarnas arbets- och levnadsvillkor på de olika arbetsplatserna. Det är även det signum som vi agerar efter när det gäller respekten för lokalsamhällena, genom att begränsa och ta itu med negativa effekter och genom att sträva efter att skapa en positiv inverkan för invånarna.

“Due diligence”: ett krav som växer i styrka i civilsamhället och i de internationella institutionerna

Det finns allt större förväntningar i civilsamhället på företag när det gäller mänskliga rättigheter. Due diligence har särskilt införlivats genom antagandet år 2011 av “FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter”, som anger ansvaret för företag och stater på detta område liksom de rättsmedel som står till buds för dem vars mänskliga rättigheter överträds.

Dessa vägledande FN-principer, som antagits av de övriga stora internationella institutionerna, anses idag vara en referensram när det gäller företagsstyrning och företagens inverkan på mänskliga rättigheter. De belyser särskilt “due diligence” som ska följas av företagen inom detta område, särskilt de internationella koncerner som verkar i länder där mänskliga rättigheter anses hotade. Idag tolkar många regeringar detta begrepp som ett aktsamhetskrav i sina nationella bestämmelser.

Skydda vårt rykte

I en global värld beror en koncerns rykte på alla enskilda dotterbolags rykte, till och med på varje projekts rykte.

En händelse i ett land eller på en arbetsplats kan påverka helhetsbilden av koncernen på grund av medias och informationsnätverkens utspel, som även de är globala.

HUR VÅRA RIKTLINJER HAR UTVECKLATS

Utgångspunkten för internationella normer

De internationella organisationerna som FN, OECD och ILO (Internationella arbetsorganisationen) har fastställt internationella normer för mänskliga rättigheter, som VINCI har förbundit sig att följa.

2003 undertecknade koncernen på frivillig basis även FN:s globala överenskommelse (Global Compact), genom vilken företaget påtar sig att värna mänskliga rättigheter på internationell nivå och att se till att inte vara medskyldiga till överträdelser mot dessa rättigheter.

Ett ramdokument utvecklat gemensamt med koncernens olika verksamhetsgrupper

VINCI har utvecklat ett ramdokument som gäller för hela koncernen genom att utgå från FN:s vägledande principer och huvudsakliga internationella konventioner och en särskild studie om riskerna med negativ inverkan på mänskliga rättigheter i olika, samtidigt som vi stöder oss på redan befintliga verktyg hos VINCI (insamling av god praxis för tillvägagångssättet Cooperate, International Labor Accomodation och Welfare Standards från Soletanche Freyssinet).

Detta arbete har genomförts i ett nätverk av koncernens ledning och personal och i de olika verksamhetsgrupperna i samarbete med de operativa aktörerna för att finna alla företags gemensamma teman, de huvudsakliga risker som är förknippade med mänskliga rättigheter och de principer och tillvägagångssätt som ska antas för att förebygga risker.

VINCI har alltså skapat verktyg som kan användas direkt av medarbetarna för att ingripa när det gäller ämnen som rör mänskliga rättigheter i alla länder där koncernen verkar.



Huvudsakliga konventioner och normer som vi stöder:

- ▶ FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna
- ▶ Internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter
- ▶ Internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter
- ▶ Internationella arbetsorganisationens grundläggande konventioner (ILO)
- ▶ OECD:s bolagsstyrningsprinciper avsedda för multinationella företag
- ▶ FN:s vägledande principer för företag när det gäller mänskliga rättigheter

Gemensamt har vi kommit fram till fem områden där verksamheten i VINCI kan få en betydande inverkan på mänskliga rättigheter.

Dessa fem områden täcker ett projekts hela livscykel, från svar på upphandlingar, förberedelser på arbetsplatserna och uppförande fram till idrifttagning och drift. Inom vart och ett av dessa områden har konkreta situationer definierats samt motsvarande praxis - "riktlinjer" som ska införas. Dessa är VINCI:s egna och kan utvecklas efter hand.



Ett tillvägagångssätt för utveckling

Formaliseringen av riktlinjer ska inte enbart omfatta tvingande åtgärder utan även ett tillvägagångssätt för utveckling. Inför lokala omständigheter som kan variera mycket från ett land till ett annat och som VINCI-företagen inte nödvändigtvis kan styra över, särskilt om de är nya, kan VINCI-företagen i fortsättningen stödja sig på tydliga och specifika rekommendationer för att förebygga risken att överträda de mänskliga rättigheterna. Praxis ska åtföljas av åtgärder för medvetandegörande, utbildning och informationsutbyte om förbättrad praxis, för att utveckla en förebyggande kultur inom detta område – som till exempel när det gäller säkerhet.

VINCI:S RIKTLINJER

MIGRATION AV ARBETSKRAFT OCH PRAXIS VID REKRYTERING

Skuldsättnings- och rekryteringskostnader
Alternativa anställningsavtal
Arbetstillstånd, id-handlingar, visum, pass och utresevisum

ARBETSVILLKOR

Lön
Arbetstider
Betald ledighet och övriga sociala förmåner
Medarbetarrepresentation
Anställning av minderåriga
Diskriminering
Hälsa och säkerhet i arbetet
Skydd

INKVARTERINGSVILLKOR

Normer för inkvartering: hälsa, säkerhet och skydd
Fri rörlighet, samråd och hantering av klagomål

PRAXIS FÖR MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER I VÄRDEKEDJAN

Medvetandegöra, identifiera risker och skriva avtal

LOKALSAMHÄLLEN

Sociala och miljörelaterade frågor
Markfrågor
Samråd, engagemang i lokalsamhället och hantering av klagomål



01 MIGRATION AV ARBETSKRAFT OCH PRAXIS VID REKRYTERING

Som en del av en verksamhet kan vi i vissa fall rekrytera. Att anlita dessa arbetstagare sammanfaller med olika förhållanden för migrationen (resor, administration, rekrytering, inkvartering etc.).

Vissa fall av överträdelser av arbetsrätten för migrantarbetare kan samtidigt leda till viss praxis för rekrytering och nationell lagstiftning avseende migration.

I riktlinjerna för detta avsnitt anges de åtgärder som ska införas för att skydda sig mot möjliga situationer med tvångsarbete – att anställningen görs direkt av koncernen eller via personaluthyrningsföretag.

En riktlinje med en asterisk * tillämpas endast i vissa känsliga geografiska områden.

Skuldsättnings- och rekryteringskostnader

- Inga avgifter ska tas ut av de sökande oavsett om de befinner sig i urvals-, rekryterings- eller anställningsprocessen.
- I alla ingångna avtal med rekryteringsföretag ska det finnas en klausul som förbjuder att rekryteringsavgifter tas ut av sökande.
- Rekryteringsföretagens rekryteringspraxis ska vara transparent för de företag som de anlitas av, särskilt när det gäller hur de anlitar förmedlare, underförmedlare, mellanhänder, deras arvoden och villkor för uppdraget.
- Företaget och dess rekryteringsbyråer ska se till att de sökande informeras om att de inte behöver betala någon avgift, oavsett i vilken fas i rekryteringsprocessen de befinner sig.
- Migrantarbetarna ska ha tillgång till ett tillvägagångssätt att framföra klagomål på ett konfidentiellt sätt när det gäller betalning av rekryteringsavgifter.

Alternativa anställningsavtal

- Bolaget förbjuder strängt tvång, bedrägligt beteende eller underlåtenhet i rekryteringsprocessen.
- Migrantarbetarna ska få avtal som sammanställts på ett språk som de förstår och vars villkor ska vara tydligt förklarade innan de reser.
- Företaget ska se till att all relevant information om villkoren för arbete och inkvartering är korrekt vidarebefordrad till arbetarna via rekryteringsföretagen, förmedlarna eller företaget självt.

Arbetstillstånd, id-handlingar, visum, pass och utresevisum

- Företaget får inte beslagta arbetarnas resedokument, id-handlingar eller någon annan personlig tillhörighet.
- Företaget ska tillhandahålla säkra skåp till varje arbetstagare så att det går att skydda egna personliga dokument och värdeföremål.*
- Företaget får endast använda originalhandlingarna när det är absolut nödvändigt för registrering med lokala eller nationella myndigheter. När registreringen är genomförd ska dokumenten återlämnas till arbetarna utan dröjsmål.
- Arbetarna ska när som helst ha rätt att säga upp sig (med en rimlig uppsägningstid) utan administrativa eller ekonomiska påföljder (som löneavdrag eller innehållen lön). Detta ska framgå av anställningsavtalet.



02 ARBETSVILLKOR

Inom ramen för vår verksamhet garanterar vi våra medarbetares hälsa och säkerhet med en "nollvision" när det gäller olyckor, ett jämställt system med en miljö utan diskriminering.

Denna del tar upp möjliga risker med överträdelser av de grundläggande sociala rättigheterna som kan leda till bristande vaksamhet på arbetsvillkoren. För vart och ett av dessa teman anger riktlinjerna mer ingående de tillvägagångssätt och åtgärder som ska följas för att skydda mot risken att överträda arbetarnas grundläggande sociala rättigheter på arbetsplatsen. De riktlinjer som har en asterisk * tillämpas inte för arbetsrotation och för arbetstagare på oljeplattformar, för vilka särskilda ersättnings- och kompensationssystem gäller (premier, ersättning, kompensation i kontakter eller i natura, betald semester etc.).

Lön

- Företaget ska följa nationella lagar om minimilöner om sådana finns.
- Ersättningen ska motsvara antalet arbetade timmar, särskilt vid övertid.*
- Arbetarna ska få betalt i tid, regelbundet och lönerna ska företrädesvis betalas ut till ett bankkonto.
- Löneavdrag ska motiveras, göras med ett rimligt belopp och tydligt förklaras för arbetarna.

Arbetstider

- Företaget ska följa nationell lag som styr arbetstider och övertid, när sådana finns. Begränsningar för övertidsarbete ska följas, även om den anställde begär att få arbeta extra timmar.
- Företaget ska spara och genomföra en uppföljning av antalet arbetade timmar per vecka.
- Övertid ska ersättas med minst samma lön som ersättningen för normal arbetstid.*
- Varje anställd ska ha rätt till minst en vilodag per vecka, utom för vissa typer av arbete eller situationer för vilka specialregler om arbetstidens längd och viloperioder ska tillämpas.*
- Fri tillgång till sanitära faciliteter och raster ska medges anställda under arbetsdagen.
- De regler som styr arbetstiden, viloperioder och raster ska meddelas arbetarna i ett tillgängligt och begripligt format från början redan när de börjar anställningen.

Betald ledighet och övriga sociala förmåner

- Företaget ska alltid följa bestämmelserna i nationella lagar om betald ledighet.
- Vid arbetsplatsolyckor ska företaget se till att de anställda får dödsfallsersättning och invaliditetsersättning i det land där verksamheten bedrivs.
- Företaget ska sträva efter att utveckla sjukförsäkringssystem när sådana inte finns eller fungerar illa i det land där verksamheten bedrivs.

Medarbetarrepresentation

- Företaget ska följa nationella lagar om föreningsfrihet och rätt till kollektiva förhandlingar.
- Företaget ska inte diskriminera arbetstagarombud eller arbetstagare som vill bilda fackföreningar.
- När lagen begränsar rätten till föreningsfrihet och rätten till kollektiva förhandlingar ska företaget underlätta och inte hindra utvecklingen av parallella sätt för arbetstagarrepresentation.

Anställning av minderåriga

- Företaget har en princip för lägsta ålder vid anställning enligt nationell lag och personen får inte vara yngre än 15 år.
- Företaget får inte anställa barn som är yngre än 15 år. På samma sätt anställer inte företaget barn som inte har uppnått minimiåldern för att ha gått ut den obligatoriska skolan i det land där företaget verkar, såvida det inte handlar om officiella lärlingsprogram.
- Företaget får inte anställa personer som är yngre än 18 år vid farliga arbetsvillkor särskilt under jord, under vatten, på farliga höjder eller i trånga utrymmen.

Diskriminering

- Företaget bekämpar varje form av diskriminering vid anställning, i arbetsförhållanden och i de anställdas yrkesmässiga utveckling.
- Företaget påtar sig att främja jämställdhet och lika möjligheter för kvinnor och män.
- Företaget ska sträva efter att utveckla program för att främja mångfald och medvetenhet om diskriminering bland personalen.
- I möjligaste mån strävar företaget efter att harmonisera arbetsvillkoren för migrantarbetare som arbetar på samma arbetsplats.
- Företaget strävar efter att genomföra mekanismer för hantering av klagomål så att de anställda får tillgång till effektiva rättsmedel.

Hälsa och säkerhet i arbetet

- Företaget ska utarbeta principer för hälsa och säkerhet som omfattar personer som arbetar på arbetsplatserna, oavsett yrke.
- Företaget ska tillhandahålla en regelbunden säkerhetsutbildning till alla kategorier av arbetstagare.
- Personlig skyddsutrustning anpassad till tilldelad arbetsuppgift ska tillhandahållas alla arbetstagare.
- De anställda ska ha tillgång till sanitära anläggningar och utrymmen där de kan äta (utom på mobila arbetsplatser).
- Varje arbetsuppgift ska genomgå en riskutvärderingsprocess för att finna och hantera potentiella faror på det lämpligaste sättet.
- Företaget ska införa ett tillförlitligt rapporteringssystem för arbetsplatsolyckor och yrkessjukdomar. Systemet ska omfatta statistik om underleverantörer genom att använda koncernens gemensamma indikatorer.
- Företaget ska sträva efter att utveckla en hälsopolicy genom att ta itu med de hälsohot och psykosociala risker som uppstår.

Skydd

- Företaget åtar sig att skydda sina lokaler och arbetstagarna på arbetsplatsen mot varje skadlig handling.
- Företaget garanterar arbetarskyddet under arbetstid och under den tid som tillbringas i inkvarteringen när företaget har ansvaret för den.
- Arbetstagarna ska informeras om företagets skyddsplaner. Arbetstagarna ska å sin sida tillämpa de skyddsregler som sammanställts av företaget utan avvikelser.
- Skyddsbestämmelserna ska införas och följa mänskliga rättigheter och de grundläggande friheterna.
- Så långt det är möjligt och innan någon skyddsåtgärd införs ska företaget utvärdera säkerhetsriskerna för att vara säkra på att vidta åtgärder som är anpassade till sammanhanget.
- Företaget ska föra regelbundna diskussioner med berörda parter om deras skyddsåtgärder.
- Företaget ska ha ett formaliserat system för att ta emot och behandla klagomål som rör införandet av skyddsåtgärder och eventuella påståenden om överträdelse av de mänskliga rättigheterna.



03

INKVARTERINGSVILLKOR

När företagen ställer inkvartering till förfogande till arbetstagarna ska de garantera de boendes fysiska skydd. Inkvarteringen ska uppfylla arbetstagarnas grundläggande behov (dvs. strömförsörjning, tillgång till rinnande dricksvatten, sanitära toalett- och hygienanläggningar). I denna del rör riktlinjerna fast inkvartering som ställs till förfogande för arbetstagare och tillämpas inte på kortsiktiga projekt och mobila arbetsplatser. De anger de villkor som ska följas och åtgärder som ska vidtas för att garantera acceptabla inkvarteringsvillkor genom att följa de internationella rekommendationerna om detta.

Normer som rör inkvartering: Hälsa, säkerhet och skydd

- Till arbetstagarna ska företaget tillhandahålla säker, ren och hygienisk inkvartering utrustad med el, rinnande dricksvatten och med adekvat sanitär anläggning och i förekommande fall klimatanläggningar.
- Företaget ska förse arbetstagarna med ett personligt utrymme som ska värna tillräckligt om den privata sfären. Företaget ska även se till att varje arbetstagare får tillgång till säkra skåp.
- Företaget ska följa alla gällande bestämmelser för byggnader, särskilt sådana som rör inkvartering för flera boende.
- Företaget ska införa adekvata hanteringssystem för att se till att anläggningarna alltid hålls rena och säkra.
- Företaget ska tillhandahålla tjänster som tvättstuga, tillgång till internet – så långt det är möjligt utan kostnad för arbetstagarna. När de tjänster som tillhandahålls på boendeområdena inte är kostnadsfria (till exempel livsmedelbutiker, telefontjänster etc.), ska företaget inte göra någon vinst på dessa tjänster.
- Företaget ska beakta migrantarbetarnas mångfald vid deras livsmedelsbehov och så långt det är möjligt föreslå lämpliga måltider och lämna tydlig information om livsmedlen.

Fri rörlighet, samråd och hantering av klagomål

- Företaget ska inte förvara några identitetshandlingar. Om migrantarbetarna uttryckligen ber arbetsgivaren att förvara deras dokument av säkerhetsskäl ska tydliga och enkla metoder göra det möjligt för arbetstagarna att allt få tillbaka sina dokument.
- Företaget ska tillhandahålla ett säkert skåp till varje arbetstagare som inkvarteras.
- Företaget ska se till att varje inskränkning som påverkar arbetstagarnas förmåga att röra sig fritt i och utanför huset de bor i begränsas till det minst nödvändiga och vederbörligen motiveras.
- Företaget ska sträva efter att ha en dialog med arbetstagarna om inkvarteringsvillkoren på boendeområdena.
- Arbetstagarna ska kunna få tillgång till metoder för hantering av klagomål och de ska kunna användas på ett enkelt sätt.



04 PRAXIS FÖRMÄNSKLIGA RÄTTIGHETER I VÄRDEKEDJAN

Förebyggande av risken att överträda de mänskliga rättigheterna i värdekedjan kräver omfattande kunskaper om praxis för hantering hos avtalsparterna i våra projekt. Det handlar följaktligen om en fortlöpande process som endast kan införas på lång sikt.

I riktlinjerna anges ett tillvägagångssätt för att gradvis säkerställa värdekedjan. VINCI:s riktlinjer för mänskliga rättigheter anger de åtgärder som kan införas av koncernföretagen för att uppnå målet.

Via värdekedjan utses underleverantörerna. Vid en tillståndsplan handlar det även om de huvudsakliga entreprenörsföretagen, dvs. det eller de företag som ansvarar för entreprenadavtalet och operatören.

Medvetandegöra, identifiera risker och skriva avtal

- Att medvetandegöra företagets chefer om eventuella risker som rör mänskliga rättigheter knutna till verksamheten hos underleverantörer och de huvudsakliga företag som är delaktiga i projektet.
- Att identifiera de risker som rör de viktigaste mänskliga rättigheterna knutna till verksamheten hos underleverantörer och de huvudsakliga företag som är delaktiga i projektet.
- Att uttryckligen hänvisa till frågor som rör mänskliga rättigheter i anbudsförfaranden och vid ingående av avtal med underleverantörer och de huvudsakliga entreprenadföretag som är delaktiga i projektet.



05 LOKALSAMHÄLLEN

Projekt inom byggnation och infrastrukturexploatering kan påverka lokalsamhällena. Kunden är i allmänhet först ansvarig för relationerna med den lokalbefolkning som påverkas. Koncessionshavarna och konstruktörerna har emellertid också ansvarsområden. De ska ha ett nära samarbete med kunden för att identifiera, undvika och dämpa negativa effekter på miljön och på samhällsförsörjningen.

I denna del innehåller riktlinjerna detaljerade rekommendationer för att undvika att överträda lokalsamhällets grundläggande rättigheter och för att minimera de potentiellt negativa effekter som ett företag kan möta vid arbete med lokala samhällen. Riktlinjerna ska tillämpas vid genomförande av storskaliga infrastrukturprojekt enligt koncessions- eller konstruktionsavtal.

Sociala och miljörelaterade frågor


- Företaget ska försöka inse den potentiellt negativa inverkan av sina projekt på lokalsamhället så tidigt som möjligt genom att kartlägga de möjliga riskerna och genom att göra en konsekvensbedömning för lokalsamhället.
- Företaget ska sträva efter att utarbeta en åtgärdsplan som i detalj innehåller de åtgärder som gör att det går att minimera och mildra negativa sociala, miljömässiga och ekonomiska konsekvenser och/eller att ersätta sådana, samtidigt som det ska definiera möjligheter och åtgärder som gör det möjligt att uppmuntra till positiva effekter av projektet på lokalsamhällena.
- Företaget uppmuntras att utvärdera de positiva socioekonomiska konsekvenserna av sin verksamhet i regionen och att vidta åtgärder som främjar sådana konsekvenser (till exempel utbildning, lokala lågkvalificerade arbetstillfällen, utveckling av en försörjningskedja på lokal nivå etc.).
- Så långt det är möjligt ska företaget i slutet av projektet försöka omvandla sina byggarbetsplatser till anläggningar som kan användas av lokalbefolkningen (till exempel hälsocenter, medborgarkontor, rekreationsytor etc.).

Markfrågor

- Företaget ska sträva efter att utforma och utveckla projekt som minskar fysiska resor och/eller de ekonomiska konsekvenserna.
- Företaget ska granska och sätta sig in i alla markplaner och omlokaliseringar som är knutna till projekten och som genomförs av tredje part.
- Vid uppförandet av infrastrukturprojekt ska företaget sträva efter att minska de negativa sociala och ekonomiska konsekvenserna av markförvärv eller begränsat tillträde till mark för lokalsamhället.
- När företaget arbetar på ett projekt ska företaget uppmuntras att medverka till alla gällande klagomålsprocesser för att lokalsamhället ska kunna ta upp frågor som rör markanvändning.

Samråd, engagemang i lokalsamhället och hantering av klagomål

- Företaget ska vinnlägga sig om att kartlägga lokala intressen som berörs eller påverkas av projektet.
- Så snart som möjligt under ett projekt ska företaget inleda en dialog med berörda parter, särskilt med representanter för lokalsamhället som påverkas av projektet.
- Företaget ska införa en effektiv metod för hantering av klagomål som är enkel att använda för lokalsamhället.
- Företaget ska utarbeta anpassade ersättningsplaner för att behandla de klagomål som lämnas in av lokalsamhället.



Urbefolkningar har
rättigheter på den mark där
de bor och/eller odlar [...].

VERKLIGA
FRAMGÅNGAR
ÄR DE MAN
DELAR
MED ANDRA

VINCI

1973, boulevard de La Défense

CS 10268

F-92757 Nanterre Cedex

Tel.: +33 1 57 98 61 002

www.vinci.com

MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER – GUIDE FÖR VINCI – 20/4 2017

