

---

GUÍA VINCI DE LOS

# DERECHOS HUMANOS





Nuestro deber es respetar los derechos humanos dondequiera que estemos.

# TABLA DE CONTENIDO

Compromisos acordes con nuestra cultura y nuestra forma de actuar	4
Nuestro enfoque	5
Cómo se elaboraron nuestras directrices	7
Las directrices de VINCI	9



## 01

### **MIGRACIÓN DE MANO DE OBRA Y PRÁCTICAS DE CONTRATACIÓN** 10

Pagos y gastos de contratación	10
Sustitución de los contratos de trabajo	11
Permiso de trabajo, documentos de identificación, visa de trabajo y permiso de salida	11



## 02

### **CONDICIONES DE TRABAJO** 12

Salario	12
Horas de trabajo	12
Vacaciones pagadas y otros beneficios sociales	13
Representación de los trabajadores	13
Contratación de trabajadores menores de edad	13
Discriminación	13
Salud y seguridad en el trabajo	14
Protección en el sitio de trabajo	14



## 03

### **CONDICIONES DE VIDA** 15

Normas relativas al alojamiento: salud, seguridad y protección	15
Libertad de movimiento, consulta y tratamiento de las reclamaciones	15



## 04

### **PRÁCTICAS RELATIVAS A LOS DERECHOS HUMANOS EN LA CADENA DE VALOR** 16

Concientizar, identificar los riesgos y celebrar contratos	16
--	----



## 05

### **COMUNIDADES LOCALES** 17

Asuntos sociales y ambientales	17
Asuntos relacionados con tierras	17
Diálogos con la comunidad, compromisos y manejo de las reclamaciones	18

# COMPROMISOS ACORDES CON NUESTRA CULTURA Y NUESTRA FORMA DE ACTUAR

## Ningún proyecto económico sin un proyecto social

En VINCI, nuestra visión de desempeño es global. Para nosotros, el desempeño de nuestros proyectos no es solo técnico y financiero sino que se mide también por su valor agregado social, ambiental y societal. Esta visión responsable es indisociable de nuestra empresa de desarrollo urbano y regional, porque nuestras obras se inscriben a largo plazo y tienen un impacto importante en las sociedades en las que intervenimos.

Igualmente, el desempeño de nuestras empresas no se limita a sus resultados financieros: estamos convencidos de que un éxito económico sostenible es indisociable de un proyecto humano ambicioso. Esta convicción nutre la ambición colectiva que deseamos compartir con nuestras partes interesadas, tal como lo afirmamos en nuestro eslogan «los verdaderos éxitos son aquellos que se comparten».

## Derechos humanos y valores humanistas

Nuestro respeto de los derechos humanos hace parte integral de nuestra cultura humanista. Siempre hemos dado mayor importancia a los hombres que a los sistemas. Estamos convencidos de que nuestro personal es nuestra principal riqueza: son sus cualidades y su compromiso permiten que nuestras compañías hagan la diferencia en sus proyectos y en las obras. Nuestra organización descentralizada y nuestra forma de dirección provienen de esos valores humanistas: estos valores valoran la iniciativa individual y colectiva en situaciones específicas; se basan en la confianza, el respeto y la solidaridad para favorecer el desarrollo profesional de nuestros colaboradores.

Más allá de nuestro propio personal, nos esforzamos por compartir esta visión con todos los trabajadores de los socios y subcontratistas locales que participan en nuestros proyectos y obras.

## Principios que extienden los compromisos del Manifiesto VINCI

Nuestros principios en materia de derechos humanos se inscriben en la línea del Manifiesto VINCI, que cubre todos los campos de nuestra responsabilidad corporativa: colaboración con las partes interesadas, ética, responsabilidad social y ambiental, salud y seguridad en el trabajo.

El Manifiesto, fundamento de nuestros compromisos colectivos, se aplica a todas nuestras empresas, cualesquiera que sean su negocio y país de implantación. Todos los gerentes de VINCI son custodios de la credibilidad del Grupo en cuanto a su capacidad de respetar esos compromisos adquiridos con todas nuestras partes interesadas. Los principios en materia de derechos humanos tienen la misma dimensión universal en el seno del Grupo.

# NUESTRO ENFOQUE

## Apoyar nuestro desarrollo internacional

Somos un Grupo internacional presente en un número cada vez mayor de países, en los que contratamos un gran número de personas en nuestras obras y negocios, ya sea contratándolas directamente o a través de nuestros subcontratistas. Si bien el contexto institucional y el marco de trabajo pueden variar sensiblemente de un país al otro, **en todas partes debemos actuar respetando los derechos de esas personas, así como de las comunidades locales** que pueden verse afectadas por nuestros proyectos y actividades.

Para ello, nuestra voluntad es aplicar la reglamentación local, en todos los países en donde estamos presentes, en todos nuestros negocios y en nuestras empresas, así como una base común de principios y directrices en materia de derechos humanos.

### **Este conjunto común de principios y directrices se basa igualmente en:**

- compromisos que establecemos aplicando las normas internacionales a las cuales se ciñen VINCI y sus empresas, en particular los Principios rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos (véase página 7);
- reglas propias que hemos elaborado para esos textos básicos, traduciéndolos a la realidad de nuestros oficios y proyectos.

## Responder a las expectativas de transparencia de los mercados y de nuestros clientes

Las grandes empresas crean expectativas sobre las medidas que adoptarán para evitar las violaciones a los derechos humanos. Dichas violaciones pueden provenir de las empresas mismas o indirectamente de sus actividades, particularmente a través de la subcontratación. Ese riesgo es aún mayor cuando las empresas intervienen en países en donde los derechos humanos se consideran amenazados. Un grupo grande como VINCI, analizado y seguido por inversionistas y analistas en los mercados internacionales, debe ser transparente en su herramienta de prevención de tales riesgos.

La transparencia responde igualmente a la exigencia de nuestros clientes. Esto es pertinente especialmente cuando los proyectos que realizamos están financiados por prestamistas internacionales, que imponen criterios precisos y exhaustivos de respeto de los derechos humanos y exigen a las empresas pruebas de su compromiso en esa área.

En general, cualquiera que sea el marco contractual, asumir compromisos sobre la forma como abordamos los derechos humanos es un factor de diferenciación positiva con relación a nuestros clientes. Confirma que actuamos como Grupo socialmente responsable, que se preocupa por las condiciones de trabajo y de vida de los colaboradores de sus obras. Es también la señal de que actuamos con respeto por las comunidades locales, controlando nuestros impactos negativos y buscando generar impactos positivos en la gente.

## «Debida diligencia»: una exigencia cada vez más importante en la sociedad civil y en las instituciones internacionales

Se puede observar el crecimiento de las expectativas de las compañías dentro de la sociedad civil con relación a los derechos humanos. Esta se traduce en especial por la adopción en 2011 de los «Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos de las Naciones Unidas», que imputan la responsabilidad a las empresas y a los Estados en ese tema, así como a las vías de recursos asequibles a las víctimas de violaciones de los derechos humanos.

Estos Principios Rectores de las Naciones Unidas, retomados por otras instituciones internacionales importantes, se consideran hoy como la referencia en materia de gestión con relación al impacto que tienen sobre los derechos humanos. Hacen énfasis en particular en la «debida diligencia» que deben ejercer las compañías en esta área, en particular las compañías internacionales que operan en países en los que se consideran que los derechos humanos están amenazados. En la actualidad, muchos gobiernos han incluido este concepto de debida diligencia en sus reglamentaciones nacionales.

## Proteger nuestra reputación

En un mundo globalizado, la reputación de un Grupo proviene de la reputación de cada una de sus empresas, incluso de cada uno de sus proyectos.

Un evento en un país o en una obra de construcción puede afectar la imagen mundial del Grupo divulgada por los medios de comunicación y redes de información, los cuales también son globalizados.

# CÓMO SE ELABORARON NUESTRAS DIRECTRICES

## El punto de partida de las normas internacionales

Los organismos internacionales como las Naciones Unidas, la Organización de Cooperación y de Desarrollo Económico (OCDE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establecieron normas internacionales en materia de derechos humanos que VINCI se compromete a respetar.

Por consiguiente, el Grupo tomó la iniciativa de firmar, desde 2003, el Pacto mundial de las Naciones Unidas, mediante el cual se compromete a respetar internacionalmente los derechos humanos y a asegurar que no llegará a ser cómplice en las violaciones de esos derechos.

## Un documento marco elaborado en conjunto con las divisiones del Grupo

VINCI elaboró un documento marco aplicable al conjunto del Grupo, partiendo de los Principios Rectores de las Naciones Unidas y de las principales convenciones internacionales, así como de un estudio específico acerca de los riesgos de impactos negativos sobre los derechos humanos en diferentes geografías, y apoyándose en herramientas ya existentes en VINCI (guía de las buenas prácticas en el marco de iniciativa Cooperate; Estándares de Alojamiento Laboral y Bienestar de Soletanche Freyssinet).

Ese trabajo fue llevado a cabo en red por las direcciones de recursos humanos del Grupo y de sus sectores de negocios, en unión con los actores operativos, con el fin de identificar los temas comunes en todas las empresas, los principales riesgos relacionados con los derechos humanos, así como los principios y comportamientos por adoptar para prevenir esos riesgos.

VINCI se equipó así de una herramienta operacional que los empleados pueden utilizar directamente cuando intervienen en temas relacionados con los derechos humanos, en todos los países en donde el Grupo está presente.

## Principales convenciones normas internacionales en las cuales nos apoyamos:

- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convenciones Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.
- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.

Nuestra reflexión colectiva nos ha permitido identificar cinco áreas en las cuales las actividades de VINCI pueden tener un impacto significativo sobre los derechos humanos.

Esas cinco áreas cubren el conjunto del ciclo de vida de los proyectos, desde la respuesta a las licitaciones, la preparación de los sitios de obras y la construcción, hasta las etapas de puesta en servicio y de explotación. En cada una de esas áreas, se identificaron situaciones concretas, así como las prácticas correspondientes por ejecutar, llamadas «directrices». Estas son propias de VINCI y pueden evolucionar en el tiempo.



## Un enfoque de progreso

**La formalización de estas directrices se debe entender no como un enfoque coactivo sino como un enfoque de progreso.** Las empresas de VINCI, ante contextos locales muy variables de un país a otro, y que no dominan obligatoriamente, en especial si su presencia es relativamente reciente, pueden apoyarse de ahora en adelante en recomendaciones explícitas y precisas para prevenir los riesgos de violaciones de los derechos humanos. Estas directrices constituyen puntos de referencias para invitar a los empleados confrontados a temas de derechos humanos, a hacer un inventario sobre las prácticas de su entidad y a identificar las tareas de mejora. Estas se implementarán con iniciativas de concientización (sensibilización), formación y de información compartida sobre las mejores prácticas con el fin de desarrollar una cultura de prevención en esa área – como en el área de seguridad, por ejemplo.



# DIRECTRICES DE VINCI

## **MIGRACIÓN DE MANO DE OBRA Y PRÁCTICAS DE CONTRATACIÓN**

Pagos y gastos de contratación  
Sustitución de los contratos de trabajo  
Permiso de trabajo, documentos de identificación, visa de trabajo y permiso de salida

## **CONDICIONES DE TRABAJO**

Salario  
Horas de trabajo  
Vacaciones pagadas y otros beneficios sociales  
Representación de los trabajadores  
Contratación de trabajadores menores de edad  
Discriminación  
Salud y seguridad en el sitio de trabajo  
Protección en el sitio de trabajo

## **CONDICIONES DE VIDA**

Normas relativas al alojamiento: salud, seguridad y protección  
Libertad de movimiento, consulta y tratamiento de reclamaciones

## **PRÁCTICAS RELATIVAS A LOS DERECHOS HUMANOS EN LA CADENA DE VALOR**

Concientizar, identificar los riesgos y celebrar contratos

## **COMUNIDADES LOCALES**

Asuntos socio-ambientales  
Asuntos relacionados con tierras  
Diálogos con la comunidad, compromisos y mecanismos de reparación



# 01 MIGRACIÓN DE MANO DE OBRA Y PRÁCTICAS DE CONTRATACIÓN

En el marco de nuestras actividades, puede darse el caso de tener que contratar trabajadores migrantes. La contratación de tales trabajadores combina una serie de realidades diversas según las condiciones en las cuales se realizó la migración (viajes, administración, contratación, alojamiento, etc.). Pueden ocurrir violaciones a los derechos de los trabajadores migrantes tanto por las prácticas de contratación como las legislaciones nacionales en materia de migración.

Las directrices de esta sección estipulan las acciones que deben tomarse para protegerse contra situaciones potenciales de trabajo forzado (ya sea que el Grupo realice la contratación directamente o por a través de agencias de trabajo temporal).

Las directrices señaladas con un asterisco \* no se aplican a los proyectos de corta duración y no es pertinente en ciertas zonas geográficas sensibles.

## Pagos y gastos de contratación

- No se debe facturar ningún gasto a los candidatos en ninguna de las etapas de selección, contratación o instalación.
- En todos los contratos celebrados con las agencias de empleo debe figurar una cláusula sobre la prohibición de gastos de contratación a cargo de los candidatos.
- Las agencias de empleo deben hacer transparentes sus prácticas de contratación ante las empresas usuarias, en particular en lo que concierne a la utilización de agentes, subagentes, intermediarios, sus honorarios y las condiciones de su trabajo.
- La Compañía y sus agencias de contratación deben velar porque los candidatos estén informados de que no deben pagar ningún gasto, cualquiera que sea la etapa de contratación.
- Los trabajadores migrantes deben poder tener acceso a medios confidenciales para el reporte de quejas relativas al pago de gastos de contratación.

## Sustitución de los contratos de trabajo

- La Compañía prohíbe estrictamente que se recurra a medios coercitivos o engañosos, o que se cometan omisiones en el momento de la contratación.
- Los trabajadores migrantes deben recibir contratos redactados en una lengua que ellos comprendan y cuyos términos y condiciones deben ser claramente explicados antes de su salida.
- La Compañía se asegura de que toda la información pertinente a las condiciones de trabajo y de vida sean comunicadas adecuadamente a los trabajadores por las agencias de empleo, los intermediarios o la Compañía misma.

## Permiso de trabajo, documentos de identificación, visa de trabajo y permiso de salida

- La Compañía no debe confiscar los documentos de viaje, los documentos de identificación o cualquier otro objeto personal de los trabajadores.
- La Compañía debe proporcionar casillas de seguridad para que cada trabajador pueda guardar sus documentos personales y sus objetos de valor.\*
- La Compañía no debe utilizar los documentos originales solo en los casos estrictamente necesarios para fines de registro ante las autoridades locales o nacionales. Una vez hecho el registro, se deben restituir sin demora a los trabajadores.
- Los trabajadores deben tener el derecho de finalizar su empleo (mediante preaviso razonable) en cualquier momento, sin multas administrativas o financieras (como la retención del salario o el no pago de este). Se debe mencionar este elemento en sus contratos de trabajo.



## 02 CONDICIONES DE TRABAJO

En el marco de nuestras operaciones, velaremos por garantizar a nuestros colaboradores: salud y seguridad con el objetivo de lograr «cero accidentes» y un sistema de gestión equilibrado en un ambiente exento de discriminación. Esta parte tiene que ver con los riesgos potenciales de violaciones a los derechos laborales fundamentales que pueden resultar de una falta de vigilancia sobre las condiciones de trabajo. Para cada uno de los temas, las directrices especifican los enfoques y acciones para protegerse contra riesgos de violaciones de los derechos laborales fundamentales en el lugar de trabajo.

Las directrices señaladas con un asterisco \* no se aplican al trabajo por turnos y a los trabajadores en plataformas petroleras, para quienes están vigentes los sistemas de indemnización y de compensación (primas, indemnizaciones, compensación en efectivo o en especie, vacaciones pagadas, etc.).

### Salario

- La Compañía debe respetar las leyes nacionales sobre el salario mínimo, cuando estas existan.
- El salario debe corresponder al número de horas trabajadas, en particular cuando se realizan horas suplementarias.\*
- Se debe pagar a los trabajadores en forma oportuna y regular y sus salarios deben ser depositados, preferiblemente, en una cuenta bancaria.
- Las retenciones sobre sus salarios deben ser justificadas, por un monto razonable y claramente explicadas a los trabajadores.

### Horas de trabajo

- La Compañía debe respetar las legislaciones que rigen la duración del trabajo y las horas suplementarias, cuando estas existen. Se deben respetar las restricciones relativas a las horas suplementarias, incluso a petición del empleado.
- La Compañía debe llevar un registro del número de horas semanales de trabajo.
- Se deben remunerar las horas suplementarias al menos a la misma tarifa que las horas normales de trabajo.\*
- Todo empleado debe tener derecho como mínimo a un día de descanso por semana, salvo para ciertos tipos de trabajo o de situaciones, para los cuales se pueden aplicar reglas especiales sobre la duración del trabajo y períodos de descanso.\*
- Se debe permitir el acceso libre a los sanitarios y a pausas durante la jornada de trabajo.
- Se deben comunicar a los trabajadores las reglas que rigen la duración del trabajo, los períodos de descanso y las pausas, en un formato asequible y comprensible desde el inicio de su relación laboral.

## Vacaciones pagadas y otros beneficios sociales

- La Compañía debe siempre acatar las disposiciones de las leyes nacionales sobre las vacaciones pagadas.
- En caso de accidente, la Compañía debe velar por que los empleados se beneficien de un capital de fallecimiento y de prestaciones de invalidez permanente en el país en donde se desarrollaron las actividades.
- La Compañía debe esforzarse por desarrollar planes de seguridad social cuando estos no existen o no funcionan bien en el país en donde se desarrollan las actividades.

## Representación de los trabajadores

- La Compañía debe respetar las leyes nacionales sobre la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.
- La Compañía no debe discriminar a los representantes de los trabajadores o a los trabajadores que deseen constituir organizaciones sindicales.
- Cuando la ley restringe el derecho a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la Compañía debe facilitar, y no debe obstaculizar, el desarrollo de medios paralelos para la representación de los asalariados.

## Contratación de trabajadores menores de edad

- La Compañía dispone de una política relativa a la edad mínima de admisión al trabajo de conformidad con la legislación nacional, esa edad no puede ser inferior a 15 años.
- La Compañía no puede contratar menores de 15 años. Igualmente, la Compañía no contratará niños que no hayan alcanzado la edad en la que finaliza la escolaridad obligatoria en los países donde opera, a menos que participen en programas oficiales de aprendizaje.
- La Compañía no debe emplear personas menores de 18 años para trabajos en condiciones peligrosas, en especial bajo tierra, bajo agua, a alturas peligrosas o en espacios confinados.

## Discriminación

- La Compañía combate todas las formas de discriminación en el momento de contratación, en las relaciones laborales y durante la evolución profesional de sus empleados.
- La Compañía se compromete a promover la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres.
- La Compañía debe esforzarse por desarrollar programas de promoción de la diversidad y de concientización de la discriminación en el seno de su personal.
- En la medida de lo posible, la Compañía debe esforzarse por armonizar las condiciones de trabajo del personal migrante que interviene en el mismo lugar de trabajo.
- La Compañía debe esforzarse por aplicar mecanismos de tratamiento de reclamaciones de manera que los trabajadores puedan usarlos efectivamente para presentar alguna queja relacionada con el trabajo.

## Salud y seguridad en el trabajo

- La Compañía debe elaborar políticas relativas a la salud y seguridad que cobije a todas las personas que laboran en sus lugares de trabajo, cualquiera que sea su estatus profesional.
- La Compañía debe ofrecer a todas las categorías de trabajadores una formación regular en materia de seguridad.
- La Compañía debe suministrar a todos los trabajadores equipos de protección personal adaptados a la función que les haya sido asignada.
- Los empleados deben tener acceso a las instalaciones sanitarias y comedores (a excepción de las obras móviles).
- Todo trabajo debe incluir un procedimiento de evaluación de riesgos con el fin de identificar y gestionar los peligros potenciales en la forma más apropiada.
- La Compañía debe poner en marcha un sistema confiable de reporte de accidente de trabajo y de enfermedades profesionales. Ese sistema deberá incluir las estadísticas relativas a los subcontratistas, mediante indicadores consolidados del Grupo.
- La Compañía debe esforzarse por desarrollar una política de salud que tenga en cuenta las amenazas para la salud y los riesgos psicosociales.

## Protección en el sitio de trabajo

- La Compañía tiene el deber de proteger sus instalaciones y a sus trabajadores que se encuentren en la obra contra cualquier acto malintencionado.
- La Compañía debe garantizar la seguridad de los trabajadores durante las horas de trabajo así como durante el tiempo que permanezcan en sus viviendas cuando estas se encuentran bajo la responsabilidad de la Compañía.
- Los empleados deben estar informados sobre los planes de seguridad de la Compañía. Los empleados, por su parte, deben aplicar las instrucciones de seguridad formuladas por la Compañía sin desviarse de ellas.
- Se deben aplicar los dispositivos de seguridad con respecto de los derechos humanos y libertades fundamentales.
- En la medida de lo posible, antes de establecer una disposición sobre seguridad, la Compañía deberá proceder a una evaluación de los riesgos para la seguridad (ERS) para cerciorarse de tomar las medidas adaptadas al contexto en cual opera.
- La Compañía debe discutir periódicamente con las partes de las disposiciones de seguridad.
- La Compañía debe disponer de un proceso formal para recoger y tratar las reclamaciones relacionadas con la implementación de las medidas de seguridad y las posibles reclamaciones de violaciones a los derechos humanos.



## 03 CONDICIONES DE VIDA

Cuando las empresas brindan el alojamiento a los empleados, deben asegurarse de garantizar la seguridad tanto de las instalaciones como de sus ocupantes. Las viviendas deben satisfacer las necesidades fundamentales de los trabajadores (a saber, alimentación, acceso a agua corriente y potable, instalaciones sanitarias, higiene, intimidad).

En esta parte, las directrices conciernen a las viviendas fijas para los trabajadores y no se aplican a los sitios de obras de corta duración y móviles. Estas especifican las condiciones que se deben respetar y las acciones que hay que aplicar para garantizar condiciones de alojamiento decentes, de acuerdo con las recomendaciones internacionales sobre este tema.

### Normas relativas al alojamiento: salud, seguridad y protección

- La Compañía debe ofrecer a los trabajadores viviendas seguras, limpias e higiénicas, provistas de agua corriente y potable, con instalaciones sanitarias adecuadas así como equipos de control de temperatura, si fuera el caso.
- La Compañía debe ofrecer a los trabajadores un espacio personal y garantizarles un nivel de intimidad adecuado. La Compañía debe igualmente poner a disposición una caja de seguridad a cada trabajador que vive en la comunidad.
- La Compañía debe respetar todos los reglamentos pertinentes relativos a los edificios, en especial aquellos relativos a viviendas para ocupación múltiple.
- La Compañía debe aplicar sistemas de gestión adecuados con el fin de velar por que las instalaciones estén limpias y seguras en todo momento.
- La Compañía debe brindar servicios tales como lavandería, acceso a Internet – en la medida de lo posible – gratis para los trabajadores. Cuando los servicios propuestos en las comunidades de trabajo no son gratuitos (por ejemplo, tiendas de comestibles, servicios de teléfono, etc.) la Compañía no debe beneficiarse sobre esos servicios.
- La Compañía debe tener en cuenta la diversidad de los trabajadores migrantes en sus necesidades alimentarias, proponer, en la medida de lo posible, comidas apropiadas, y suministrar información precisa sobre los alimentos.

### Libertad de movimiento, consulta y tratamiento de las reclamaciones

- La Compañía no debe retener los documentos de identidad. Si los trabajadores migrantes solicitan expresamente que el empleador conserve sus documentos por cuestiones de seguridad, deben existir procedimientos claros y sencillos que permitan que los trabajadores recuperen sus documentos en cualquier momento.
- La Compañía debe brindar una caja de seguridad a cada trabajador que viva en alojamiento comunitario.
- La Compañía debe asegurarse de que cualquier restricción que afecte la capacidad de los trabajadores a desplazarse libremente en la vivienda o fuera de esta, sea limitada a lo estrictamente necesario y que esté debidamente justificada.
- La Compañía debe esforzarse por establecer un diálogo con los trabajadores sobre las condiciones de alojamiento en las viviendas.
- Los trabajadores deben disponer de mecanismos de tratamiento de reclamaciones, que sean de fácil acceso.



# 04 PRÁCTICAS RELATIVAS A LOS DERECHOS HUMANOS EN LA CADENA DE VALOR

La prevención de los riesgos de violaciones a los derechos humanos en la cadena de valor requiere un conocimiento profundo de las prácticas de gestión de los socios contractuales de nuestros proyectos. Se trata entonces de un proceso continuo que solo puede aplicarse a largo plazo.

Las directrices establecen un enfoque que busca asegurar en forma progresiva nuestra cadena de valor. La guía VINCI sobre los derechos humanos especifica las etapas que el Grupo puede aplicar para lograrlo.

La expresión "cadena de valor" hace referencia a "los subcontratistas".

En el caso de una concesión, la cadena de valor incluye también a las principales compañías contratantes, que son el contratista principal y el operador.

## Concientizar, identificar los riesgos y celebrar contratos

- Concientizar a los dirigentes de la Compañía de los riesgos eventuales relativos a los derechos humanos relacionados con compañías subcontratistas y de las principales compañías contratantes implicadas en el proyecto.
- Identificar los riesgos más críticos relativos a los derechos humanos relacionados con las actividades de las empresas subcontratistas y de las principales empresas contratantes implicadas en el proyecto.
- Incluir referencias específicas a cuestiones relacionadas con derechos humanos, como parte de los procesos de licitación y de celebración de contratos con las empresas subcontratistas y principales empresas contratantes implicadas en el proyecto.



# 05 COMUNIDADES LOCALES

Los proyectos de construcción y de explotación de infraestructura pueden tener impactos en las comunidades locales. Inicialmente, el cliente generalmente es responsable de las relaciones con las poblaciones locales impactadas. Sin embargo, los concesionarios y los constructores también tienen responsabilidades. Estos deben trabajar en estrecha colaboración con el cliente para identificar, evitar y mitigar los impactos negativos sobre el medio ambiente y sobre los medios de subsistencia de las comunidades. En esta sección, las directrices brindan recomendaciones específicas para evitar violaciones a los derechos fundamentales de las comunidades locales y minimizar los impactos negativos potenciales a los cuales una empresa se puede confrontar cuando trata con comunidades locales. Su aplicación concierne a los proyectos de infraestructura de gran envergadura de concesión o de construcción.

## Asuntos sociales y ambientales

- La Compañía debe buscar comprender los impactos negativos potenciales de sus proyectos lo más pronto posible haciendo una caracterización de los riesgos potenciales y procediendo a una evaluación del impacto sobre las comunidades.
- La Compañía debe esforzarse por elaborar un plan de acción que indique en detalle las acciones que permitan minimizar, mitigar o compensar los impactos sociales, ambientales y económicos negativos, identificando al mismo tiempo las oportunidades y las acciones que permitan desarrollar los impactos positivos del proyecto en las comunidades locales.
- Se recomienda a la Compañía evaluar impactos socioeconómicos positivos de sus actividades en la región y adoptar medidas que favorezcan esos impactos (por ejemplo, formación y contratación de trabajadores locales, desarrollo de una cadena de abastecimiento con proveedores locales, etc.).
- En la medida de lo posible, la Compañía debe tratar, al final del proyecto, de transformar sus infraestructuras de obra en instalaciones que puedan ser útiles a las poblaciones locales (por ejemplo, centro de salud, centro comunitario, espacios recreativos, etc.).

## Asuntos relacionados con tierras

- La Compañía debe esforzarse por concebir y desarrollar proyectos que minimicen los desplazamientos físicos y/o los impactos económicos.
- La Compañía debe examinar y comprender el conjunto de planes de tierras y de reasentamiento relacionados con sus proyectos y que son ejecutados por un tercero.
- En el momento de la construcción de infraestructuras, la Compañía debe tratar de reducir los impactos sociales y económicos negativos provenientes de la adquisición de tierras o de restricciones de acceso a las tierras por las comunidades locales.
- Cuando la Compañía trabaje en un proyecto, debe esforzarse por contribuir con todos los mecanismos de gestión de reclamaciones implementados para que las comunidades locales puedan canalizar sus inquietudes relacionadas con la tierra.

## Diálogos con la comunidad, compromisos y manejo de las reclamaciones

- La Compañía debe esforzarse por establecer una caracterización de las partes interesadas locales implicadas o afectadas por el proyecto.
- Desde la fase inicial de un proyecto, la Compañía debe instaurar un diálogo con las partes interesadas, en especial con los representantes de las comunidades locales afectadas por el proyecto.
- La Compañía debe instaurar un mecanismo de tratamiento de reclamaciones eficaz y de fácil acceso a las comunidades locales.
- La Compañía debe elaborar planes de reparación adaptados para responder a las reclamaciones presentadas por las comunidades locales.

Los pueblos autóctonos tienen  
derecho sobre las tierras en  
donde viven y que cultivan [...].



LOS VERDADEROS  
ÉXITOS  
SON LOS  
QUE SE  
COMPARTEN

**VINCI**

1, cours Ferdinand-de-Lesseps  
92851 Rueil-Malmaison Cedex  
Tel.: + 33 1 47 16 35 00  
Fax: +33 1 47 51 91 02  
[www.vinci.com](http://www.vinci.com)

