

2.5. 培训

A. 东道国政府向公共安全力量提供的培训可能不够和 (或) 不完整。例如，安全力量可能没有接受国际人权标准培训或最低限度使用武力的方法培训。

.....

良好实践*

开展需求分析，包括评估公共安全力量的能力。 虽然这种做法并非总是可行，但仍应尽可能推广，因为这是设计得当培训方案的关键。

- ▶ 评估公共安全力量的知识、胜任度和能力。
- ▶ 通过能力测试查明能力差距 (也用作基线调查，作为衡量培训后所取得进展的参考)。
- ▶ 建立一个监测机制，确保在公共安全力量人员轮换时质量得以保持。

设法确保东道国政府了解并满足培训需求

- ▶ 在与东道国政府利益攸关方举行的会议上，强调需要提高公共安全力量的培训质量，以改善对人权的尊重和对国际人道法的遵守。与《自愿原则》规定有关的期望和东道国政府满足这些期望的义务应阐明清楚。
- ▶ 寻求有影响力的利益攸关方 (例如国家政治领袖或社会领袖、母国政府、国际组织等) 的支持，以确保东道国政府承担起培训派遣到采掘业运营地区的公共安全力量的责任。

支持国家培训项目

- ▶ 与相关部委 (例如内政部或国防部) 接洽，以确定公司如何能帮助改善公共安全力量的人权和国际人道法培训。例如，公司可以为现有的国家培训项目提供预算或后勤支持。

2.5. 培训

哥伦比亚采矿和能源委员会的建议⁶

在哥伦比亚，公司被建议不要向公共安全力量提供国际人道法培训，既不要直接为之也不要通过承包商为之。信条规则方面的决定必须由国防当局做出。但是，公司可以审查培训课程，并就弥补所发现的内容上的不足提出建议。公司还可以提供后勤或财政支持，确保培训有适当的工具和材料可用。

关于人权培训，公司可以通过向公共安全力量提供直接培训来支持国家培训项目。但是，为确保国防系统的一致性，强烈建议培训内容由公司和有关当局共同确定，培训师和培训方法的选择由公共安全力量管理层批准。

- ▶ 支持国家培训项目的可持续方法。注重培训师培训方法，确定把良好实践纳入公共安全培训机构课程的方法。

了解现有培训项目并与其他利益攸关方合作

- ▶ 查明联合国特派团、捐助者、民间社团或其他机构开发的现有人权和国际人道法培训项目。
- ▶ 支持改进国家级和（或）地方级人权和国际人道法培训项目的努力。
- ▶ 在武装冲突局势中，与红十字国际委员会或其他获得认可并拥有当地知识和经验的培训服务提供者接洽，看他们能否向公司运营地的公共安全力量提供国际人道法培训。在可行情况下，与有关国家当局和地方当局接洽，确保公司运营地的所有公共安全力量都获得红十字国际委员会或其他获得认可的培训服务提供者举行的培训。
- ▶ 设法与向公共安全力量提供培训的安保领域改革援助项目建立联系。

2.5. 培训

案例研究：联刚稳定团与TENKE FUNGURUME MINING采矿公司合作对公共安全力量开展培训⁷

在刚果民主共和国，国家法律要求公共安全力量在采掘业地区提供安全保护。同时，尽管并非所有公共安全力量都接受过按照国际人权标准和人道法履行职责的培训，但私营公司不得自行提供这种培训。

2012年，这个问题在卢本巴希安全和人权月度例会框架内提了出来。联合国组织刚果民主共和国稳定特派团（简称“联刚稳定团”）被视为帮助解决这一问题的方案之一。作为讨论小组参加者之一的TENKE FUNGURUME MINING (TFM) 公司与联刚稳定团进行了接触，要求与联刚稳定团建立合作，请后者帮助为被派驻TFM公司运营地的公共安全力量开展人权培训。安全和人权月度例会的所有与会者都获邀与联刚稳定团合作，协助培训在各自地区提供安保的公共安全力量。由于培训公共安全力量是联刚稳定团的使命之一，这个解决方案符合刚果民主共和国的国内法律，能够应对挑战，从而得到了有关各方的批准。第一次培训于2012年12月举行。

培训着重于法治、民主、使用武力、人权、《自愿原则》、性暴力和自卫。培训方式包括角色扮演练习，使参加者学习如何应对现实中发生的有关事件，比如应对暴力组织。培训参加者包括矿山警察、国土警察、国家情报部门代表、检察官办公室人员、当地非政府组织代表，以及TFM公司的员工和承包商。

这项培训是在联刚稳定团与TFM公司合作基础上进行的，是一种解决真实需要的创新方法和务实方法。联刚稳定团提供专业培训师，TFM公司为参加培训者提供食宿和交通及现场培训设施。这项培训除带来直接效益外，还帮助TFM公司与派驻到公司运营地的公共安全力量建立一种有效的工作关系。这项以对话方式进行的培训向安全提供者介绍TFM公司的情况，使他们更加熟悉应遵循的公司政策和程序。

如果公司感到不得不直接向公共安全力量提供培训，可以考虑“[挑战2.5.b.](#)”中介绍的良好实践。

2.5. 培训

B. 公司可能会由于被派驻其运营地的公共安全力量对安全和人权问题认识和了解程度低而感到不得不参与对他们的培训。

良好实践*

开展需求分析，包括评估公共安全力量的能力。 虽然这种做法并非总是可行，但仍应尽可能推广，因为这是设计得当培训方案的关键。

- ▶ 评估从事公共安全所需要的知识、胜任度和能力。
- ▶ 通过能力测试查明能力差距（也用作基线调查，作为衡量培训后所取得进展的参考）。
- ▶ 建立一个监测机制，确保在公共安全力量人员轮换时质量得以保持。

考虑直接向公共安全力量提供培训的替代方法（见挑战2.5.a.）

如果公司感到不得不直接向公共安全力量提供培训，要与有关当局（如国防部和内政部）就培训内容和频度达成协议

- ▶ 应向所有在公司所在地及附近工作的公共安全人员提供部署前培训。
- ▶ 培训内容至少要包括以下方面：
 - a) 人权、国际人道法（在受武装冲突影响国家）、自卫和性暴力。
 - b) 适用于项目场地保护的使用武力和火器的交战规则。让参加者学习《联合国执法人员行为守则》和《联合国执法人员使用武力和火器的基本原则》。公共安全力量了解适用于执法行动和作战行为（即当国际人道法适用时）的各种规则极为重要。一般来说，公共安全力量在保护项目场地时应采取防卫措施。
 - c) 冲突管理、人群控制和公共秩序。这“对于帮助确保尊重人权和防止可能破坏（……）局势稳定的行为常常至关重要”。
 - d) 应急和急救，以“确保在第一时间向任何受伤人员或受影响人员提供援助和医疗救助”（《自愿原则》）。
- ▶ 针对当地可能发生的意外事件开展实际演练。一种方法是“采用‘讲一遍、走一遍、做一遍’的方式：将所有任务和期望传达给参加者；将参加者的行动和责任进行分解；与角色扮演者一起从头至尾演练整个设想事件。“如果演练的模拟事件真实可信，甚至是重复以前发生的事件，则这种培训最为有效。”（MIGA: III-9）
- ▶ 公共安全力量、公司保安和当地矿务管理人员联合演练事故管理。一般而言，这些演练“应针对应急工作的各个阶段，包括：

2.5. 培训

- 准备和审查交战规则；
 - 警示；
 - 部署；
 - 任命现场队长；
 - 接触行动；
 - 解决事件；
 - 需要的话提供医疗照顾（和后送）；
 - 总结事件的经验教训；
 - 最后报告和跟进。”（MIGA: III-9）
- ▶ 确保培训针对围绕公司运营提供安全的特性。
 - ▶ 向受训者展示培训的价值。例如，可以通过颁发具有国际公认资格的证书，或通过加入额外技能培训（如急救）对参加者施加激励，来做到这一点。

使用合适的语言

- ▶ 使用能够使公共安全力量产生共鸣的语言。着重使用武力的规则，展现设想的各种情况，分享应对挑战性局势的良好实践，这是比谈论一般原则更有效的解决安全和人权问题的方法。（see IGTs: 77）
- ▶ 确保培训适合参加者的文化水平。

通过以下活动为培训提供补充：

- 对公共安全人员进行上岗培训，使他们熟悉公司情况，特别是熟悉公司的架构、政策、程序（例如处理投诉和报告方式）和项目场地。
- 主管人员例行发表以《自愿原则》的关键原则为主要内容的五分钟讲话。
- 配发辅助材料（如关于武力使用原则的袖珍读本）。

如有必要，支付受训人员参加培训的差旅费和每日津贴。 如果培训是在远离他们家乡的地方进行，这一点尤为重要。

- ▶ 在可能情况下，差旅费或每日津贴应直接支付给受训人员，以确保资源到达目标接受者手中，减少挪用风险。

培训培训师

- ▶ 支持公共安全力量培训师培训项目。

2.5. 培训

案例研究：伊拉克公共安全力量培训⁸

2009年以来，英国石油公司（BP）一直与伊拉克政府合作，为伊拉克南部的鲁迈拉油田运营开发一个全面的《自愿原则》项目。该项目的一个组成部分是向公共安全提供者——伊拉克石油警察部队——开展培训援助项目。

“协议签署后，咨询公司Safestainable（一家专门从事可持续安全管理的独立咨询机构）被聘请落实培训计划，为为期三年的培训援助项目制定课程表和编制课程。这项工作是在鲁迈拉安保领域的指导和密切支持下进行的。协作对于确保所有培训都符合战术要求并反映运营环境及其局限至关重要。

该培训援助项目是基于一种“培训培训师”方法进行的，目的是促进伊拉克石油警察部队对项目的拥有和提高项目的可持续性。该项目遵循系统性培训周期，依靠一种名为“系统培训方法”（the Systems Approach to Training）的培训模式来指导正式的课程开发、验证和评估。

该项目旨在培养一支拥有相关知识和技能的石油警察部队培训师骨干队伍，使其训练同事有效履行各项职责。在随后三年中，这些石油警察部队培训师将向鲁迈拉油田的所有石油警察人员提供基础、中级和高级课程。还聘用了讲阿拉伯语的培训顾问，他们都具有相关专业背景，在中东和北非公共安全力量高级职位上工作过，并且之后在联合国或红十字国际委员会获得过人权事务经验。

培训顾问先是给石油警察部队开办试点培训，向他们推介有关课程，然后参与培训师选拔，最后提供一系列“培训培训师”课程。之后，他们担任石油警察部队培训师的导师，持续提供进修培训，并监测培训质量，以确保有效培训。鲁迈拉安保培训小组监督项目管理的各方面工作，并确保培训顾问不在时培训工作的连续性。

每年对培训援助项目进行评估，衡量项目对石油警察部队工作的影响，识别更多的培训需求。项目结束时进行最后评估，以衡量该项目作为总体鲁迈拉《自愿原则》项目的组成部分所产生的影响，以在保证尊重人权的框架内维护鲁迈拉石油开采运营的安全。”

- ▶ 支持就如何培训安保力量对民间社团组织开展能力建设项目。“这有助于建设当地的培训能力，确保内容切合当地情况和对当地情况敏感，充分开展社区外展服务。”（OECD: 230）
- ▶ 如果运营所在国受到武装冲突的影响，则探讨请红十字国际委员会向培训师开展国际人道法培训的机会。

评估培训的影响

- ▶ 培训结束时进行测试（或作为需求分析的一部分进行能力测试），然后将测试结果与基线调查做比较，以评估培训的影响。
- ▶ 跟进培训对人权的影响。例如，可以通过在当地社区居民——包括所有弱势群体（如妇女）——中开展调查或访谈，了解培训之后安保工作和人权状况是否有所改善。

2.5. 培训

促进经常性的进修培训

- ▶ 进修培训应成为与东道国政府商定的培训项目的基本组成部分，并且要有商定的时间表。
- ▶ 每次进修培训都要加入新的内容。

C. 公司可能会由于公共安全力量经常轮换而不断重复进行情况介绍、上岗学习和培训。

良好实践*

与有关部委 (如内政部或国防部) 接洽，以进行以下工作：

- 了解轮换政策 (明确的或不明确的政策)；
- 请求在部署新工作人员方面提供充分通知；
- 强调需要在部署之前提供充分的培训 (而不是在被部署人员就职之后)；
- 确保被部署人员在岗位上持续一段时间；
- 请求部署或轮换政策发生变化时提供通知。

支持提高公共安全力量能力的国家培训项目

- ▶ 与有关部委接洽，确定公司如何能够帮助改善向公共安全力量进行的人权和国际人道法培训。(见挑战2.5.a.)

支持其他利益攸关方提供的国家级或区域级培训项目，确保所有公共安全力量都获得培训

- ▶ 支持多边组织、非政府组织、国家人权机构或其他利益攸关方开发的人权培训项目。
- ▶ 在武装冲突局势中，与红十字国际委员会或其他获得认可并拥有当地知识和经验的培训服务提供者接洽，看他们能否向公司运营地的公共安全力量提供国际人道法培训。在可行情况下，与有关国家当局和地方当局接洽，确保公司运营地的所有公共安全力量都获得红十字国际委员会或其他获得认可的培训服务提供者举行的培训。
- ▶ 支持向公共安全力量提供培训的安保领域改革项目。

定期向派驻到项目地的公共安全力量介绍公司政策和《自愿原则》规范，以确保新来人员熟悉这些政策和规范

D. 安保参与方对人权的态度可能与在安全与人权《自愿原则》会员公司母国所发现的极为不同。

良好实践*

宣传公司遵守《自愿原则》，并将这一承诺列入与东道国政府的协议，以促进国家安保参与方的接受

- ▶ 拟订一份明确的政策声明，规定企业对其合作伙伴或与其运营有直接联系的相关方的人权期望。声明还应对外公布，以加强其重要性(GPs: 16)。该声明“为企业可以更好地利用对人权的尊重提供了一个起点”。(UNIG: 27)
- ▶ 向公共安全力量宣传公司关于道德操守和人权的政策。(VPs: 3)
- ▶ 查阅东道国的国家法律法规，以确定加强《自愿原则》准则的现有规范，并在与东道国参与方签订的任何合同或协议中明确这些规范。
- ▶ 把《自愿原则》列入与东道国政府签订的合同、协议或《谅解备忘录》。“合同或其他正式协议的存在能够在要求或鼓励其他各方尊重人权方面发挥重要作用”。拟订合同的公司人员、参与执行合同的部门和监督人权问题的机构之间进行有效沟通至关重要。(UNIG: 47-48)

定期与公共安全力量指挥人员会晤

- ▶ “建立一个与公共安全提供者定期举行正式会议的模式，以便交流安全信息和处理有关人权和(国际)人道法的问题。”(IGTs: 40)

关注共同价值观

- ▶ 把对话重点放在“卓越运营”、“最佳实践”、“尊重人权和尊严”等概念或其他共同价值观上。另外，在共同的或类似的公共服务经验基础上在公共安全提供者与公司安全管理人员之间建立同志情谊会非常有助于发挥《自愿原则》的作用和重要性。(IGTs: 41, 47)
- ▶ 与当地公共安全力量指挥官合作，根据人权标准和国际人道法制定相互认可的涉及使用武力的交战规则。“这些规则应成为公共安全力量在部署到公司所在地之前所开展的任何培训的一部分。”(MIGA: III-8)

案例研究：喀麦隆的人权培训⁹

与许多国家一样，在喀麦隆，石油和天然气被视为国家资产，由公共安全力量负责开采运营的安全保障。但是，2013年2月科斯莫斯能源公司 (Kosmos Energy) 开始在Sipo – 1号油井运营时，这是喀麦隆第一个陆上石油项目。采掘运营中常见的人权挑战对大多数参与方来说都是新的。首先，科斯莫斯能源公司无法指望公共安全力量训练有素或熟悉以公司《自愿原则》承诺为核心的人权标准。其次，军队和公司的出现给附近当地社区带来了一种不熟悉、没见过和可能不安全的局面。

为避免发生地方冲突或侵犯人权行为，科斯莫斯能源公司需要与各利益攸关方接洽，使他们能够协调行动，确保他们遵守有关人权标准。该公司面临的挑战是确定一种既符合普遍人权标准又适合当地实际情况的共同话语。

为确定和设计一种适用的人权培训，科斯莫斯公司与和平基金会（一个设在美国的组织，从事促进可持续安全）合作，协助喀麦隆负责开采运营安全的特种部队“快速反应营” (Battalion d'Intervention Rapide) 建设培训能力。

这一联合进程开始时，和平基金会约谈了快速反应营不同级别的人员和受开采运营影响的当地社区的代表。与村长、村民委员会和社区重要成员举行了会议。和平基金会向社区成员介绍了方案的意图，并寻求对有关部署问题的反馈意见。然后把反馈意见融入方案设计。根据此范围界定研究，围绕五个关键要素制定培训方案。

第一，培训侧**重于快速反应营士兵过去经常遇到的实际情况**。方案依据当地抗议和堵路等日常情况，而不是一般人权原则(FFP, 2013: 2)。第二，联合进程**确定诸如荣誉、尊重和确保人的安全等共同价值观**，这些共同价值观在培训中被用来将人权标准的目的“翻译”成当地话语(同上)。第三，**培训材料根据当地情况**进行了改编。例如，方案从家庭的角度处理“人的安全”等概念，因为最初的范围界定研究发现家庭对喀麦隆人非常重要(同上, 4)。第四，联合进程**为快速反应营参训者提供了一个介绍和讨论自己行动经验的平台**。快速反应营的士兵和军官们可以总结战友们遇到的挑战，交流个人良好实践。最后，联合进程找到了一种**能够最好地影响所有相关方的合适方法**，这种方法可以支持和加强实际培训课程，并为参训者提供一种可随身携带的资源。这种最好的方法就是发行连环漫画册，事实证明这种方法易于传播。这套连环漫画册名为“喀麦隆上尉”(Captain Cameroun)，主要以前确定的家庭、荣誉、尊重和确保人的安全等共同价值观为主题，反映当地具有挑战性的情况，从正反两个方面强调安全对策。

事实证明这种培训方法在很多方面都很成功：

- 这种方法产生一种当地拥有感，从而避免自上而下的和可能居高临下的无效执行人权标准的情况。
- 该平台使快速反应营被作为专业的和尽责的安保参与方受到认真对待，从而有助于人权培训方案。
- 共同价值观能够弥合抽象人权标准与当地复杂的安全现实之间的差距。
- 对当地环境和实际情况的关注确保课堂信息能够在士兵的日常工作中得到认定和应用。

2.5. 培训

与国家层面的利益攸关方合作，围绕《自愿原则》开展讨论 (见挑战1.1.b.)

- ▶ 与其他公司、母国政府官员、非政府组织和行业协会合作，推动《自愿原则》对话。
(IGTs: 47)
- ▶ “考虑建议政府建立一个正式的国内《自愿原则》程序。” (IGTs: 47)