

2.8. 违反人权

A. 当观察到或被提醒注意公共安全力量有违反人权的行为，公司则可能面临以下挑战，即其所批评的机构就是为其提供安保的机构。

良好实践*

表明政策承诺，明确公司对公共安全力量恰当行为的期望

- ▶ 拟定一份明确的政策声明，该政策声明要获得公司最高层批准，基于相关专业知识，并订明公司对公共安全力量的人权期望。该政策声明还应对外公布。(GPs: 16) (见挑战1.3.a.)
- ▶ 向公共安全力量讲解《自愿原则》。
- ▶ 强调确信参与过侵犯人权的人不应为公司提供安保。(VPs: 4)
- ▶ “促进遵守适用的国际法执法原则，特别是《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》中反映的执法原则” (VPs: 4)，以及在武装冲突环境中国际人道法规定的规制作战行为的规则。
- ▶ “参照与政府订立的合同或投资协议确立的期望。” (IGTs: 41)

定期与各级公共安全力量指挥人员沟通

- ▶ 定期与各级公共安全力量指挥人员和有关部委举行会议，讨论安全和人权问题。
- ▶ 与公共安全参与者建立信任。此举一个有效的方法是表彰良好业绩和专业行为(例如通过指挥系统向值得表彰的人员颁发特别嘉奖和表彰信)。(MIGA: III-13, 14)
- ▶ 小心措词。谈论“专业化”，强调帮助安全机构提供更好服务的目标。“提高效用常常是赢得当地支持的关键理由”。(OECD: 33) 诉诸“卓越运营”或“最佳实践”等价值观。(IGTs: 41)
- ▶ 与公共安全力量“建立正式的和统一的报告和沟通机制”。(IGTs: 14)
- ▶ “公司安保部门应每月编写一份安全状况报告，总结报告期内所有重大安全事件和事态发展以及采取的行动。”现场公共安全力量指挥官(如果有的话)以及地方和省级公共安全力量指挥官均应是报告的发送对象。(MIGA: III-13)
- ▶ 收集和分析媒体的安全事件报道或非政府组织报告，并以此为根据要求地方当局进行调查。(MIGA: III-18)

2.8. 违反人权

把对公共安全力量恰当行为的要求纳入地方层面的协议或《谅解备忘录》 (见2.3.《谅解备忘录》)

- ▶ 洽谈和签署一个确定“在标准运营程序和特殊或紧急情况下”“有关各方的条件、期望、义务和行为标准”的运营地安全协议或《谅解备忘录》。“理想的结果是达成一项具有约束力的协议，明确规定公司和公共安全力量的责任和义务，由公司高层领导和各有关机构签署，并给下属各级下达详细的实施指令。” (MIGA: III-3, 6)
- ▶ 利用公司提供的实物援助商定清晰的关于公共安全力量部署和行为的规则。(MIGA: III-7)
- ▶ 列入一项规定在发生侵犯人权和违反国际人道法时应遵循的程序的条款。
- ▶ 确保协议与东道国相关法律法规一致。
- ▶ 投入时间洽谈，确保《自愿原则》充分融入《谅解备忘录》。

与其他利益攸关方交往

- ▶ 对政府官员施加影响，确保公共安全力量尊重人权和遵守国际人道法。
- ▶ 寻求母国政府支持，以了解高层公共安全官员的情况。(见实施指南工具第77页例2。)
- ▶ 定期与有共同问题的其他公司协商，并考虑集体向东道国政府和母国政府提出这些问题。(VPs: 4)
- ▶ 与非政府组织接洽——在与安全提供者、政府或东道社区沟通中，非政府组织可以担任重要的对话者或调解人。(IGTs: 18)
- ▶ 通过社区层面的申诉机制寻求侵犯人权的信息。
- ▶ “考虑建立一个多利益攸关方安全论坛”(IGTs: 44)，讨论安全和人权问题。论坛人员应定期(例如每月)开会，共同寻找解决安全问题或挑战的正确方法。其成员应至少包括“公司代表(通常是安全负责人)、警察局长、军队指挥官、地方政府首脑和一两当地领袖”。(MIGA: V-8) (见卢本巴希案例研究) 确保当地居民——特别是最弱势群体(如妇女和原住民)——在论坛中得到充分代表。

展现制止派驻公司运营地的公共安全力量侵犯人权的努力

- ▶ 展现正在努力减轻侵权影响。(GPs: 22)
- ▶ 如果发生严重违法行为，尽可能终止与公共安全力量的关系。如果不能终止关系，则尽量减少公共安全力量在公司所在地的存在。

支持安保领域改革项目

- ▶ 参与以下方面的安保领域改革项目，即：“支持根据得当的招聘机制、诚信评估、情况审查或其他形式的审查筛选招聘现有人员的甄选和招聘政策。支持公告空缺职位和全程透明。”。(ITGNs: 105)

2.8. 违反人权

- ▶ 如果法律允许，支持促进下述事务的项目，即：“根据人权标准开展人员审查，检查所有人员的人权记录，以确保对严重侵犯人权负有个人责任的人被拒进入改革后的安保领域，同时确保审查后的人员解雇符合正当法律程序和不歧视原则。” (ITGNs: 106)

B. 提高对人权政策的认识可能对武装部队比对警察困难。

良好实践*

定期与各级武装部队人员沟通

- ▶ 与各级军事力量代表建立工作关系，定期开会讨论安全和人权问题。(MIGA: III-14)
- ▶ 与国防部建立机构关系。
- ▶ 与武装部队建立信任。此举一个有效的方法是表彰派驻公司运营地人员的良好业绩和专业行为(例如通过指挥系统向值得表彰的人员颁发特别嘉奖和表彰信)。(MIGA: III-13, 14)
- ▶ 小心措词。谈论“专业化”，强调帮助安全机构提供更好服务的目标。“提高效率常常是赢得当地支持的关键理由”。(OECD: 33) 诉诸“卓越运营”或“最佳实践”等价值观。(IGTs: 41)
- ▶ 与武装部队“建立正式的和统一的报告和沟通机制”。(IGTs: 14)
- ▶ “公司安保部门应每月编写一份安全状况报告，总结报告期内所有重大安全事件和事态发展以及采取的行动。”现场军队指挥官(如果有的话)以及地方和省级指挥官均应是报告的发送对象。(MIGA: III-13)

支持清楚界定公共安全力量的角色

- ▶ 确保公司的做法支持界定警察、准军事力量和军队的具体角色，并提供充分监督，以避免职责界限模糊。“原则上，警察应对内部安全负主要责任。”但是，如果警察和准军事力量能力欠缺或装备不足，就可能需要部署军队。(OECD: 124) 如果是这种情况，要努力确保部署的人员得到执行任务所需要的适当培训和装备。

支持向公共安全力量开展人权和国际人道法培训项目 (见2.5. 培训)

- ▶ 在与公共安全力量订立的协议中列入一项规定，即要求所有派驻公司所在地的公共安全力量人员接受人权和国际人道法培训。(IGTs: 45)
- ▶ 支持针对公共安全力量培训师的培训项目。如果可能的话，坚持要求军队培训师是军人、警察培训师是警察，因为他们更便于以受训人员能够认同的方式讲解培训内容。而且，如果开展培训者是同事或指挥系统人员，公共安全力量会更可能认真对待培训。

2.8. 违反人权

C. 公共安全力量可能自己就遭受人权侵犯之苦，这可能会影响安全服务提供的质量。

良好实践*

评估公共安全力量遭受人权侵犯的风险

- ▶ 考虑以前发生过的公共安全力量人员权利遭受侵犯的相关事件。
- ▶ 通过东道国和母国政府代表、民间社团和其他渠道搜集关于这种风险严重性的信息。
- ▶ 评估公共安全力量男女人员面临的各种风险，特别要考虑性别暴力风险。

与国家当局和地方当局交往

- ▶ 与各级公共安全力量有关对话者和有关部委交往。定期（最好至少一个季度一次）与地区和当地公共安全力量代表举行会议。（MIGA: III-11）在安全和人权问题讨论中提出该挑战。
- ▶ 请母国政府帮助接近高层公共安全官员，以讨论这个问题。
- ▶ 确保薪金/酬金支付给派驻公司运营地的公共安全力量。

“与非政府组织合作处理侵犯人权指控”（IGTs: 18）

- ▶ 识别可能正在处理相关问题的非政府组织。“在所在国可能有许多公司可与之合作的非政府组织。”（IGTs: 17）这可能是一个敏感问题，因此公司需要仔细评估哪种方法最好。
- ▶ 如果有可信证据表明存在针对公共安全力量人员的性别暴力，则咨询当地具有性别问题专长的组织，确定潜在的减轻策略。

支持安保领域改革项目

- ▶ 参与以下方面的安保领域改革项目，即：“支持根据得当的招聘机制、诚信评估、情况审查或其他形式的审查筛选招聘现有人员的甄选和招聘政策。支持公告空缺职位和全程透明。”。（ITGNs: 105）
- ▶ 支持设法加强相关国家机构（如监察机构或类似机制）处理这种挑战的能力的安保领域改革项目。

建立一个操作层面的申诉机制，使个人能够匿名举报侵犯人权行为。（GPs: 31）

2.8. 违反人权

D. 公司可能没有充分监督公共安全力量的行为，也（或者）没有敦促他们妥善解决侵犯人权问题。

良好实践*

开展人权尽职调查，以识别、防止和减轻公司的负面人权影响，以及解释公司如何处理其负面人权影响

- ▶ 评估公司的存在和活动所产生的实际和潜在人权影响，整合调查结果并根据调查结果采取行动，跟踪反应，并交流如何处理影响。确保对儿童、老年人、原住民和妇女等弱势群体的影响也得到评估。
- ▶ 人权尽职调查具有以下特点：
 - a) 人权尽职调查应涵盖公司通过自身活动可能造成或促成的负面人权影响，或可能“通过公司的商业关系与公司的运营、产品或服务直接相关联的负面人权影响，即使公司的运营、产品或服务没有促成这些影响”。公司的“‘活动’可理解为包括行为和疏忽”。(GPs: 13-14) 在可能情况下，开展拟议商业活动之前要评估人权状况。
 - b) 人权尽职调查“会因企业规模、严重人权影响的风险及运营的性质和背景而在复杂程度上有所不同”。(GPs: 17)
 - c) “认识到人权风险可能随着企业的运营和经营环境变化而变化，人权尽职调查应持续进行。”(GPs: 17)
- ▶ 评估当地调查侵犯人权事件的能力，并提供适当的解决办法。风险评估应“考虑当地检查机关和司法部门以尊重被告权利的方式让对侵犯人权和违反国际人道法负有责任者对自己的行为负责的能力”。(VPs: 5)

与国家、地区和地方当局交往

- ▶ 与东道国政府代表举行双边会议。对这些讨论保密可能会使公司的工作更有效。(MIGA: VI-5)
- ▶ 利用影响力减少商业关系带来的负面人权影响。“影响力可以增加，例如，可以通过向相关实体提供能力建设或其他激励或与其他参与者合作来增加。”(GPs: 22)

与潜在受影响群体或其他有关利益攸关方协商

- ▶ 在社区协商中“以考虑到语言和其他可能影响有效参与的障碍的方式”就安全和人权问题开展有意义的讨论。(GPs: 20) 协商参与者应包括不同种族和年龄的男女。
- ▶ 鼓励东道国政府和公共安全力量派代表参加社区协商。(IGTs: 41)

2.8. 违反人权

主动监督而不是被动应对投诉

- ▶ 制定一项公司政策，规定员工在公共安全力量被控侵犯人权时应该做什么。
- ▶ 在《谅解备忘录》中订明建立监督系统。(IGTs: 45)
- ▶ 把所有指控记录下来。利用保密的和可靠的跟踪系统及评估和报告工具监督侵犯人权行为。(MIGA: II-9)
- ▶ 确保证据可靠。“应尽一切努力确保用作侵犯人权指控基础的信息是真实可信的，是以可靠证据为依据的。”(VPs: 5)
- ▶ “考虑成立一个外部利益攸关方咨询小组，以帮助监督安全和人权问题。”
 - “包括公共安全提供者认为合法的利益攸关方。”(IGTs: 47)
 - 确保当地居民参与监督机制。特别重要的是，包括妇女和原住民在内的最弱势群体的需求在小组中得到充分代表。

建立一个操作层面的申诉机制，使个人能够匿名举报侵犯人权行为。(GPs: 31)

- ▶ 设立至少一种下列机制(MIGA: III-16):
 - 举报热线;
 - 手机短信接收系统;
 - “公司的举报专用电子信箱和邮政信箱，电子信箱只有受信任的专门人员才能进入”;
 - 设置在隐蔽处的“意见箱”，上面贴有清晰的使用说明，举报者可以前往投入匿名便条、意见建议或其他信息而不被别人看到。
- ▶ “勿需专门就《自愿原则》事务建立一个申诉机制，可以把与《自愿原则》有关的问题融入现有的社区申诉机制。”(IGTs: 19)
- ▶ 确保申诉机制“把可能的侵犯人权或违反其他标准的问题消灭在萌芽状态”。(UNIG: 68)
- ▶ “如果企业获悉自己运营地被控发生侵权行为，则无论是否有人提出申诉，都要记录指控和采取的行动。”¹⁵
- ▶ 申诉机制应适合当地文化，确保申诉以社区接受的方式处理。
- ▶ 使申诉机制“为其所针对的利益攸关方所知悉和信任”。(UNIG: 65)

如果使用武力，要确保所有受伤人员都得到医疗照顾 (VPs: 4)**举报侵权行为**

- ▶ 教育公司员工履行“报告指控的义务，以便进行适当的调查”。(MIGA: III-16) “公司影响本公司员工的能力比影响其他安全利益攸关方的能力要大。”(MIGA: V-6) (事件报告模板见实施指南工具第95页)

II. 与公共安全力量合作

2.8. 违反人权

- ▶ 向东道国政府有关部门报告关于公司运营地公共安全人员侵犯人权和违反国际人道法的可信指控和属实指控。(VPs: 5) 要求调查“进行到有权进行事件调查的最低级别，只要该级别本身不牵涉事件。”(MIGA: III-18-19)
- ▶ 确保检察官办公室或相当机关获告此事。
- ▶ 确保指控者和受害者受到法律保护 and 人身保护。(IGTs: 46)

要求被控人员离开岗位，等待正式调查结束

积极跟进调查情况，敦促妥善解决 (VPs: 5)

- ▶ “如果所指控的事件事关公司财产，涉及公司设备，或因公司活动或运营而发生”，则应进行全面的内部调查。“对于公司运营地发生的指控也要进行这样的调查。”(MIGA: III-17-18)
- ▶ 适当情况下敦促开展调查和采取措施，以防问题再次发生。公司应“尽一切努力确保东道国政府调查任何侵犯人权的指控，保护受害者，依法解决问题”。(IGTs: 15)

让其他利益攸关方参与调查跟进

- ▶ 分享安全事件信息。
- ▶ 通知负责调查人权指控的国家监察人员或人权机构，使其“鼓励有关当局开展适当调查，并在有正当理由时采取纪律和法律行动”。(MIGA: III-19)
- ▶ “支持民间社团组织积极监督影响其成员的安保政策和做法并倡导适当解决方案的能力。”(ITGNs: 98)
- ▶ 与母国政府和国际组织接洽。他们“在侵犯人权指控案件中可以担任公司与东道国政府之间的重要对话者。”(IGTs: 16) 这也是一种维护与当局的良好关系和避免被认为实施不当影响的好方法。
- ▶ “如果事件引发外部利益攸关方的严重关切，可考虑委托进行外部调查。”¹⁶

补救或合作补救公司在合法运作中造成或促成的负面影响 (GPs: 24)

根据“适当的定性和定量指标”和利用“内外部的反馈(包括受影响的利益攸关方的反馈)”，**跟踪应对措施的有效性**。(GPs: 22)

II. 与公共安全力量合作

2.8. 违反人权

“在公司内部或与所有有关利益攸关方一起认真反思、吸取教训” (IGTs: 46)

- ▶ 无论哪里发生重大人权影响，都要努力确定发生的方式和原因。这对防止或减轻持续影响或防止问题再次发生很重要。“如果证据足够清楚，将这种分析与员工激励（无论是经济补偿、晋升还是其他奖励）联系在一起会在帮助把尊重人权融入企业行为上发挥重要作用。” (UNIG: 54)
- ▶ “适用情况下与公共安全提供者一起汲取教训。” (IGTs: 46)

返回挑战清单

* 这些良好实践并非处方式的。使用者要评估它们是否灵活、有用和适合当地的现场具体情况。

1. Voluntary Principles on Security and Human Rights: Performance Indicators (《安全与人权自愿原则：绩效指标》) (International Alert), p.15.
2. “这种协议的标题和格式取决于双方的要求。它可以是联合议定书、协议备忘录、《谅解备忘录》或信函。内容更重要。” (MIGA: III-3)
3. 除非另有说明，这些要点摘自《实施指南工具》第45页。
4. 该案例研究由日内瓦武装力量民主控制中心(DCAF)和Tenke Fungurume Mining (TFM)公司合作撰写。
5. “Implementing the Women, Peace and Security Resolutions in Security Sector Reform”, Gender and Security Sector Reform Toolkit, Tool 13 (DCAF, OSCE/ ODIHR, UN-INSTRAW), p.12.
6. 哥伦比亚采矿和能源委员会关于支持国防部门执行国防部的全面人权和国际人道法政策的建议：<http://cmecolombia.co/recomendaciones-para-apoyar-al-sector-defensa-en-la-implementacion-de-la-politica-integral-de-derechos-humanos-y-derecho-internacional-humanitario-del-ministerio-de-defensa/>
7. 该案例研究由日内瓦武装力量民主控制中心(DCAF)和Tenke Fungurume Mining (TFM)公司合作撰写。
8. 该案例研究由英国石油公司和咨询公司Safestainable开发，全文见：http://www.securityhumanrightshub.org/sites/default/files/publications/ Case_Study_Iraq_Engagement_With_Public_Security.pdf
9. 该案例研究由和平基金会、科斯莫斯能源公司和日内瓦武装力量民主控制中心联合开发。该案例研究亦见：http://www.securityhumanrightshub.org/sites/default/files/publications/Case_Study_Cameroon_Human_Rights_Training.pdf
10. Voluntary Principles on Security and Human Rights – Implementation Guideline (《安全与人权自愿原则——实施准则》) (BP), 第13页。
11. 同上，第13页。
12. 同上，第13页。
13. 同上，第13页。
14. 这里系指执法行动。在武装冲突局势中，国际人道法适用，从而需要制定不同的武力使用规则。
15. Voluntary Principles on Security and Human Rights – Implementation Guideline (《安全与人权自愿原则——实施准则》) (BP), p. 15
16. 同上，第15页。