

复杂环境下的负责任 商业和安全管理

实用工具包



2022年更新版

免责声明

为教育目的或其他非商业目的，可自由使用和复制本出版物的内容，但须注明出处为《复杂环境下的负责任商业和安全管理工具包》（日内瓦国际安全治理中心、红十字国际委员会、日内瓦商业与人权中心，2022年）。

本《工具包》中的良好实践并非硬性规定，需由使用者决定其是否可行、有用且适合当地的具体情况。对于本《工具包》的使用者或第三方因依赖本文件中的信息而遭受的任何损失或损害，日内瓦国际安全治理中心、红十字国际委员会和日内瓦商业与人权中心不承担任何责任。

日内瓦国际安全治理中心

日内瓦国际安全治理中心（DCAF）在全球范围内致力于通过安全部门改革促进安全部门的良好治理。日内瓦国际安全治理中心的商业与安全部门与企业、政府、社区合作，促进安全、可持续发展和对人权的尊重。

www.dcaf.ch | Chemin Eugène-Rigot 2E CH-1202, Geneva, Switzerland

红十字国际委员会

红十字国际委员会（ICRC）是一个公正、中立和独立的人道组织，其特有的人道使命是保护武装冲突和其他暴力局势受难者的生命与尊严，并向他们提供援助。红十字国际委员会还通过推广和加强人道法与普遍人道原则，尽力防止苦难发生。

www.icrc.org | Avenue de la Paix 19 CH-1202, Geneva, Switzerland

日内瓦商业与人权中心

日内瓦商业与人权中心（GCBHR）是欧洲第一个设立在商学院架构中的人权中心。该中心与企业进行合作，探索能够使利润和原则并存的商业模式。该中心为企业提供了一个安全的空间来讨论紧迫的人权挑战，并培训未来的领导者在各自的行业背景下制定和融入人权标准。

www.gcbhr.org | Geneva School of Economics and Management, Uni Mail 40, Boulevard du Pont-d'Arve 1211, Geneva, Switzerland

致谢

日内瓦国际安全治理中心、红十字国际委员会和日内瓦商业与人权中心向对本《工具包》的研发做出贡献的各组织和个人表示感谢。本《工具包》中包含的所有挑战和许多良好实践都是在与各方代表交流时发现的，相关方包括采掘业企业（包括总部和一线）、私营安保公司、东道国和母国政府、民间社会组织和其他相关参与方。衷心感谢涅莱克·阿姆斯特（Nelleke van Amstel）在《工具包》的研发过程中所提供的支持。也非常感谢CDA合作学习项目（CDA Collaborative Learning Projects）对第4章（“与社区合作”）的开发和审阅工作做出的卓越贡献。

我们还希望向瑞士联邦外交部和和平与人权司表示感谢，这个项目的开展离不开他们的慷慨支持。

图片来源

封面照片： Sebastian Pichler / Unsplash

与东道国政府合作： Juan Manuel Herrera – OAS/OEA 2007

与公共安全力量合作：（国际人道法宣传场景）： © CICR/VON TOGGENBURG, Christoph

与私营安保提供商合作： Chameleons Eye / Shutterstock

与社区合作： Ines Della Valle, Women in Mining

目 录

《工具包》是什么？

为何使用《工具包》？	9
可持续性、商业和人权：《工具包》如何发挥作用？	9
《工具包》的受众是谁？	11
如何使用《工具包》？	12
背景和方法	13

《工具包》快速使用指南

《工具包》的受众是谁？	14
《工具包》有哪些附加价值？	14
如何使用《工具包》？	15
关于合作伙伴	15

1. 与东道国政府合作

1.1. 与东道国政府的交往与协调	17	B. 采掘业企业的付款缺乏透明度： 管理潜在后果	35
A. 东道国政府对话者： 处理员工更替、责任下放和多机构问题	17	C. 企业被认为不当影响东道国政府： 支持透明度和公共机构	38
B. 东道国政府和关于商业、安全和人权的 国内进程：应对有限的承诺	22	D. 当地社区缺少基本公共服务： 补充提供服务	39
C. 国家和地方当局之间不一致：确保国家层面的 协议在地方层面得到实施	27	1.3. 人权关切	41
1.2. 治理薄弱和透明度低的环境	29	A. 关于安全和人权的敏感讨论： 建设性地处理问题	41
A. 在治理薄弱的环境中与东道国政府交往： 避免（被认为是）共谋。	29	B. 就人权关切与各方交往： 利用影响力加强安全和人权	47

2. 与公共安全力量合作

2.1. 安全措施	50	B. 公共安全力量对安全和人权问题的认识和了解程度低：参与对派驻到企业运营地的公共安全力量的培训	80
A. 派驻到运营地点的公共安全力量：管理不断变化的人员数量、能力和所适用的规则和限制	50	C. 公共安全力量的频繁轮换：保留由企业支持的情况介绍、上岗学习和培训所带来的益处	87
B. 被派驻到企业运营地的公共安全力量：防止事件数量增加和紧张局势升级	53	D. 对人权的态度：解决不同利益相关方之间的差异	88
C. 公共安全力量面临人员短缺、薪资微薄、训练不足和设备简陋的问题：防止犯罪活动和侵犯人权	59	2.6. 设备	92
D. 支付给公共安全力量的款项（现金和/或实物）：确保透明度并管理贪腐之嫌	62	A. 管理对社会冲突的应对：通过确保配备得当、且能够使人们有区别地使用武力的设备，来防止公共安全力量过度使用武力	92
2.2. 公共安全的私有化	64	B. 向公共安全力量提供后勤、财力和/或实物支持：管理相关风险	94
A. 为企业人员、运营和资产提供安全保障的公共安全力量：平衡企业运营安全和当地社区安全	64	2.7. 使用武力	98
2.3. 《谅解备忘录》(MoU)	66	A. 公共安全力量准备不足：处理他们在企业运营地附近开展行动时使用武力所产生的相关风险	98
A. 制定一份《谅解备忘录》：应对东道国政府利益相关方可能出现不情愿态度的挑战	66	2.8. 侵犯人权行为	102
B. 公共安全协议的实施：确保地方履行国家层面的协议	68	A. 公共安全力量侵犯人权的行為：将事件或投诉报告给主管部门	102
2.4. 审查	73	B. 就人权政策开展交往：理解武装力量和警察之间的观念差异	105
A. 对脆弱国家和冲突后环境中的公共安全力量进行审查：在缺乏相关信息的情况下开展背景核查	73	C. 公共安全力量的侵犯人权行为：解决此问题	107
2.5. 培训	75	D. 公共安全力量的侵犯人权行为：监督事件并采取适当的补救措施	109
A. 公共安全力量准备不足：建立一条在人权和最低限度使用武力方面取得进展的道路	75		

3. 与私营安保提供商合作

3.1. 私营安保的风险和影响评估	118	B. 尊重且符合文化习惯的安全实践： 防止增加冲突风险	155
A. 充分和适当的私营安保措施： 正确识别风险和影响	118		
3.2. 投标和合同	126	3.7. 公共安全与私营安保的关系	159
A. 选择私营安保提供商： 评估质量和成本考量	126	A. 在值勤时间外为私营安保提供商工作的公共安全 人员：应对可能出现的混乱并缓解人权风险， 特别是在使用武力、逮捕和拘留方面	159
B. 企业和私营安保提供商的人权责任和潜在义务： 澄清职责	131	B. 与公共安全力量和私营安保提供商 (包括内部安保)共同开展行动： 解决多条指挥链、沟通不畅、协调不足 和侵犯人权行为调查困难等问题	162
C. 遵守国际标准和良好实践：制定实施指南	133	C. 公共安全力量应对存在不足： 管理私营安保提供商在高危环境中、 或在通常由公共安全力量负责应对的局势中 担任第一反应者的情况	164
3.3. 劳工标准	138		
A. 私营安保提供商内部的雇员条件： 确保高劳工标准	138	3.8. 安全设备和使用武力	168
		A. 使用武力：确保为私营安保人员配备合适的设 备，针对不同局势做出不同程度的应对	168
3.4. 当地采购	142	3.9. 监督和问责	178
A. 当地私营安保提供商： 选择负责任的服务提供商	142	A. 对私营安保提供商的行动问责： 应对国家当局缺乏有效监督的问题	178
3.5. 审查	148	3.10. 侵犯人权行为	184
A. 审查要求：在没有公开文件和可用背景信息的 情况下，管理与私营安保提供商相关的风险	148	A. 私营安保提供商的侵犯人权行为： 制定程序和政策以确保采取适当的应对措施	184
3.6. 培训	152		
A. 私营安保人员缺乏充分培训： 确保在日常履行安保职责时，适用人权和国际人 道法方面的国际规范和标准	152		

4. 与社区合作

4.1. 引言	192	4.5. 企业运营对社区安全的影响	240
4.2. 利益相关方交往策略	195	A. 对更广泛的社区安全的影响： 确保弱势群体得到充分保护	240
A. 未查明根本原因、未处理运营影响或未履行承诺：处理持续的紧张关系	195	B. 企业创造的新的就业和商业机会 吸引人员迁入：避免造成与当地社区及社区内部的紧张关系	243
B. 处理和不同利益相关方的关系： 避免无意中偏袒或排斥社区内的某类群体	202	C. 企业的安全和安保措施： 避免形成企业将社区视作安全威胁的印象	245
C. 社区代表：确保他们支持整个社区，而非仅代表小部分利益团体	209	D. 派驻到企业运营地的公共安全力量： 管理被认为对企业有利、而非对社区有利的看法	247
D. 制定包容的交往策略： 确定与政府的恰当责任分工，确保原住民的权利得到尊重	211	E. 对当地社区生计的威胁： 防止因企业运营而产生的紧张关系和冲突	249
E. 社区的不信任： 确保建立有效的企业申诉机制	216	4.6. 社区对企业安全的影响	251
4.3. 信息共享、协商和同意	222	A. 来自社区的不满和阻挠： 管理紧张局势，应对助长社会冲突的参与方	251
A. 协商过晚或不符合国际标准： 面临缺乏社会经营许可的问题	222	B. 非法进入企业场所或用地： 管理安全威胁	253
B. 当地社区的同意：确保这是基于社区对影响的切合实际的预期和理解	224		
C. 信息管理： 决定分享哪些与安全措施有关的内容	228		
4.4. 就与利益相关方交往进行企业内部 的统一与协调	231		
A. 高级管理层的支持：争取与社区进行建设性交往所需的认可和资源	231		
B. 利益相关方交往的一致性： 避免相互矛盾的政策和程序	233		
C. 安保承包商：确保他们遵守企业政策	237		

附件：资料表

复杂环境	257
性别与安全	260
武装冲突	263
手工和小规模采矿	266
人权维护者	269
原住民	272
人权尽责管理	275

《工具包》是什么？

《工具包》是一本实用性手册，汇集了所有与人权合规的安全实践相关的资源和良好实践，也汇总了一些工具和案例研究，帮助将良好实践转化运用到企业的特定运营背景当中。

为何使用《工具包》？

安全问题是所有企业面临的问题，无论是关乎企业的一线运营、供应链或是承包商。在复杂环境中，治理薄弱，而且企业面临的任务是管理叠加且复杂的利益相关方网络，因而负责的安全管理尤其充满挑战。企业必须满足东道国政府和社区的规则、需求和期望，也必须考虑到使用公共安全力量或私营安保服务的作用、能力和影响。如今，不断演变的安全形势使这些挑战变得更加复杂：其特点是，一方面，气候变化、新冠疫情等全球性挑战造成的重大社会干扰导致人权方面的影响；另一方面，政府、民间社会组织、投资者等社会参与方对企业抱有广泛的期望。

越来越多的监管制度要求企业开展安全和人权尽责管理。此外，各界强烈期望企业在其运营和供应链中不造成伤害并促进可持续发展——其中安全问题是构建和维持社会经营许可的有机组成部分。

无效的安全管理会对社区的权利和发展以及企业的社会经营许可产生重大影响。实施本《工具包》中建议的人权合规的安全实践不仅是一种良好实践，而且是绝对必要的。

可持续性、商业和人权：《工具包》如何发挥作用？

《工具包》使得管理安全和人权相关的风险变得更加容易，并帮助企业应对在可持续性以及商业和人权方面日益增长的期望。

将负责任的安全管理和尊重人权融入企业运营、商业关系和供应链，是推动落实可持续发展目标（SDGs）的有力方式，特别是目标16的愿景：促进和平和包容的社会。然而，可持续发展目标和企业之间的关系是相互的；通过将安全和尊重人权置于决策的核心，企业可以获得更多的市场机会，更有效地管理风险，并维持其社会经营许可。因此，本《工具包》有助于企业将安全管理工作与可持续发展目标保持一致。

除可持续发展目标外，本《工具包》还有助于企业履行尊重人权和人道法的责任，这些责任规定在以下国际标准和框架中：

a) 《联合国工商业与人权指导原则》(UNGPs)

联合国人权理事会于2011年一致通过了《联合国工商业与人权指导原则》，该《指导原则》建立了确认国家及企业在确保人权保护方面的各自作用的权威性国际框架。为此，该《指导原则》重申了国家保护人权的义务，并指出了企业尊重人权的责任。该《指导原则》通过以下手段为企业提供了履行其人权责任的路线图：作出人权方面的政策承诺；建立一个人权尽责管理程序，以确认、防止、缓解人权影响，并对如何消除其造成的人权影响负责，以及对负面的人权影响做出补救。

本《工具包》有助于企业履行其在《联合国工商业与人权指导原则》下的责任，支持企业在实施该《指导原则》时，与实施其他适用的、与之相辅相成的国际文书相互协调。《工具包》还介绍了如何将人权尽责的某些基本要求——如人权影响评估和利益相关方情况摸底——用于发展人权合规的安全实践。

《工具包》还支持在受冲突影响地区经营的企业开展强化的人权尽责管理。根据联合国工商业与人权工作组的建议，《工具包》促进采用具有冲突敏感性的方法，支持企业确保其安全措施不会加剧当地的冲突态势。

各国的国内法律法规中，也越来越多地规定了实施《联合国工商业与人权指导原则》方面的内容，并要求开展人权尽责管理。各国必须制定和执行此类立法，因为各国负有义务防止和调查与商业相关的侵犯人权的行为，并为受害者提供有效救济。

b) 《安全与人权自愿原则》(VPs)

《安全与人权自愿原则》(以下简称《自愿原则》)于2000年通过，比《联合国工商业与人权指导原则》早了十多年。《自愿原则》制定了标准和良好实践，帮助企业识别和减少安全和人权方面的风险。《自愿原则》持续为企业关于如何实施负责任的安全实践的最具针对性的指导，这正是《联合国工商业与人权指导原则》尽责管理方法的核心所在。

作为《自愿原则》倡议活跃的长期观察员，日内瓦国际安全治理中心(DCAF)和红十字国际委员会(ICRC)在2014年至2016年期间成功开发了本《工具包》，为企业根据《自愿原则》的规定管理运营安全提供了实用指导。本《工具包》的开发和更新得益于瑞士政府的持续支持，而瑞士政府作为《自愿原则》倡议的政府成员之一，本身就对促进实施和尊重这些原则做出了承诺。尽管本《工具包》是为所有企业开发的——无论其经营性质、供应链或承包商的情况如何，但对于力图确保企业的安全管理符合《自愿原则》规定的利益相关方而言，《工具包》也直接相关。

c) 《经济合作与发展组织关于来自受冲突影响和高风险区域的矿石的负责任供应链尽职调查指南》(以下简称《经合组织指南》)

在针对资源开采或其他大规模项目运营的具有行业特殊性的举措中，人们也日益认识到，安全是强化的人权尽责要求的一个核心部分。2011年，经济合作与发展组织(OECD)发布了《关于来自受冲突影响和高风险区域的矿石的负责任供应链尽职调查指南》，帮助企业尊重人权，并避免因采矿活动助长冲突。《经合组织指南》旨在构建透明的供应链，并培养矿业领域企业的可持续参与，使矿产

国能从本国的矿产资源中获益，同时防止矿产开采和贸易引发冲突、侵犯人权、造成不稳定。就安全和人权风险而言，《经合组织指南》的供应链示范政策建议，任何可能需要与公共安全或私营安保力量签订合同的企业都应成为《自愿原则》倡议的一员，用《自愿原则》指导他们遵循最佳实践政策。为此，本《工具包》还为企业满足《经合组织指南》的尽责管理框架的要求提供帮助。无论是手工及小规模采矿、还是大规模采矿供应链，都面临日益增长的压力，即改善如何将安全方面的良好实践更好地纳入不同行业的项目中，以及如何更好地对此进行核实、检查和报告，本《工具包》为企业应对这些压力提供了解决方案。

d) 国际人道法

本《工具包》还涉及国际人道法（IHL）的内容，对在受冲突影响和高风险地区运营的企业尤为相关。国际人道法不仅对国家，而且对非国家行为体，及包括企业经理和员工在内的个人均具有约束力——只要他们的活动可能与武装冲突有关。例如，所有实体、组织和个人，只要其活动涉及直接参与武装冲突，都必须尊重国际人道法。《工具包》整合了国际人道法的相关规定，并提供了良好实践的建议和实例，以协助企业以尊重这一法律体系的方式管理其运营安全。

《工具包》的受众是谁？

企业

《工具包》主要是为企业开发的。它可以帮助：

- **总部和企业运营（一线）层面。**《工具包》可为企业制定政策提供信息，并为尽责管理过程提供一个清单。可将《工具包》作为基准来了解企业在人权合规的安全实践方面的实施情况。在更务实的层面，这些例子和良好实践可以为安全管理人员和一线工作人员在实地解决具体问题提供参考。
- **企业的各职能部门。**在安全和人权问题日益增多的情况下，应当由企业的各职能部门来解决此类问题。这些部门包括：安全、政府关系、社区关系、可持续经营或企业社会责任团队、合规、法务或商业与人权部门。
- **不同类型的企业。**《工具包》适用于各行各业的各类企业，无论是大企业还是中小企业，也适用于在国外经营的跨国企业，或面临安全和人权问题的本国企业。
- **《安全与人权自愿原则》（VPs）的实施：**《工具包》为支持实施《自愿原则》提供了全面指导。它对于《自愿原则》倡议的新成员企业而言是一个重要工具，现有成员企业也应使用它来衡量其安全实践是否符合新的要求和最佳实践。
- **在复杂环境中运营的企业：**《工具包》主要关注在复杂的运营环境中更为显著的挑战——复杂的运营环境被界定为受武装冲突影响，或社会和经济环境具有挑战性的国家或地区。在当地，“社会经营许可”对确保商业连续性至关重要。

政府

国家有责任保护其公民的人权，并在促进企业运营中开展负责任的安全管理方面发挥重要作用。不同国家在这种动态关系中扮演不同的角色；国家是在其境内运营的企业的东道国，但同时也是该国开展境外业务的企业的总部所在地。各国政府针对企业在境外的运营或供应链行为制定越来越多的法律法规。因此，政府参与方的承诺和积极参与对解决安全和人权挑战至关重要。

《工具包》中有许多企业与政府合作的良好实践，为企业和政府参与方能够共同应对这些挑战提供了建议。“与东道国政府合作”和“与公共安全力量合作”的章节都与此直接相关。《工具包》建议政府要求企业遵守安全和人权方面的标准；并建议企业与政府进行有建设性的协调与交往，以便在总部一级的企业安全管理中，促进对人权和国际人道法的尊重。其他良好实践识别了政府与企业之间的潜在合力，合力的实现路径是通过在“商业与人权”、更广泛的安全领域的改革参与方、改革方式三者之间构建桥梁。《工具包》为当地政府如何在以上工作中做出贡献提供了一些思路。

民间社会组织和社区

地方和国际民间社会组织是企业的重要合作伙伴和/或顾问。民间社会组织往往是值得信赖的社会成员，拥有关系网络，熟悉人权、安全和发展问题。民间社会组织通常能够为企业提供渠道，与受企业商业运营影响的社区进行直接沟通。《工具包》包含的良好实践鼓励企业与民间社会组织合作，解决企业所面临的一些安全和人权挑战。《工具包》还帮助民间社会组织确定如何与企业进行交往，以及如何促进良好实践的实施和落实。

如何使用《工具包》？

《工具包》以各种真实存在的安全和人权挑战为主线，形成了其组织架构。所选取的挑战是咨询各利益相关方后确定的。

这些挑战都列在“挑战清单”中。

该文件有内部链接，用户点击列表中的某个挑战即可跳转至有关该主题的讨论及其配套指南的页面。因此，用户无需阅读整个文件，只需找出自己所面临的挑战，点击进入相关页面。为了方便查找，挑战清单是按照利益相关方类型来设计的（即东道国政府、公共安全力量、私营安保提供商或当地社区）。另见：[《工具包》快速使用指南](#)

每个挑战单列一页并配有相关的一系列良好实践。这些良好实践并非硬性规定，需要由使用者基于特定局势评估其是否可行、有用且适合当地情况。

在许多良好实践之后附有资料来源，以便使用者获取更多的信息或指导。开发《工具包》所使用的主要参考资料及其简称均列在参考文献中。文中加粗的关键词可点击跳转至优先主题的简短实况概述页。

清单和案例研究等实用工具也是《工具包》的重要组成部分。它们旨在为项目层面的具体实施工作提供支持。

背景和方法

背景

日内瓦国际安全治理中心（DCAF）和红十字国际委员会（ICRC）于2012年合作，为在复杂环境中运营的企业开发实用工具。在合作早期阶段，咨询了来自社会各领域的不同利益相关方后，两组织一致认为，在企业运营的安全和人权措施方面，有必要提供统一的指导和实用工具，以支持负责任的商业行为。这些工作的结果就是《工具包》的诞生，以及[安全与人权知识中心](#)的创建。

《工具包》的编写基于大量的文献研究、与企业总部的访谈，以及2013年至2015年期间开展的一线调查研究。在同一时期，作为总部和一线层面研究的一部分，项目组与东道国和母国政府、企业、民间社会组织、社区和其他相关参与方的代表举办了200多次会议。通过这些交流，项目组明确了企业在现实当中面临的与运营相关的安全与人权挑战，并找到了能够帮助解决这些挑战的良好实践、工具和案例研究。

2020年至2021年，日内瓦国际安全治理中心、红十字国际委员会与日内瓦商业与人权中心（GCBHR）合作，进一步完善和更新了《工具包》，增加了新的内容、例子和案例研究、良好实践和工具参考，以确保《工具包》和知识中心保持相关性和适用性。本《工具包》会推出英文、中文、法语和西班牙语四个版本，以支持在不同环境下运营的企业。

方法

- 1. 内容与时俱进：**《工具包》和[知识中心](#)网站都会定期更新，纳入新的良好实践、工具以及资源，并根据用户反馈进行修改，且定期开展深入的修订。
- 2. 综合性和实用性：**开发这些产品是为了帮助各方满足商业和人权方面的主要国际文书的要求和期望；此外，这些产品以实施为导向，且反映一线的现实情况，务实且便于使用。
- 3. 知识共享：**我们鼓励使用者分享知识和资料，以便将它们纳入《工具包》和/或知识中心网站，使更多的公众可以获取。可以向项目组提出任何保密方面的限制，项目组会妥善地加以处理。
- 4. 非硬性建议：**由使用者来评估建议的良好实践是否在具体的环境下有用且相关。



《工具包》 快速使用指南

(详见：“关于本《工具包》”)

《工具包》的受众是谁？

《工具包》的主要目标受众是在**复杂环境**中面临与运营相关的安全和人权挑战的企业。从事各项工作的企业人员都可以使用此《工具包》：包括处理安全、政府关系、商业与人权、企业社会责任、社区关系、法律问题等事务的人员。

由于《工具包》专注于安全和人权挑战，它将直接惠及力图实施《安全与人权自愿原则》(VPs)规定的企业，并为此提供全面指导。《工具包》是《自愿原则》新成员企业的一个重要工具，在这里，成员企业可以找到有价值的建议 and 良好实践，用以支持它们制定政策和行动计划。已经开始实施《自愿原则》的企业将以本《工具包》为基准，衡量其安全实践是否符合新的要求和新出现的最佳实践。

《工具包》亦有助于政府、民间社会参与方、客户和投资者（在“关于”部分阅读更多信息）。

《工具包》有哪些附加价值？

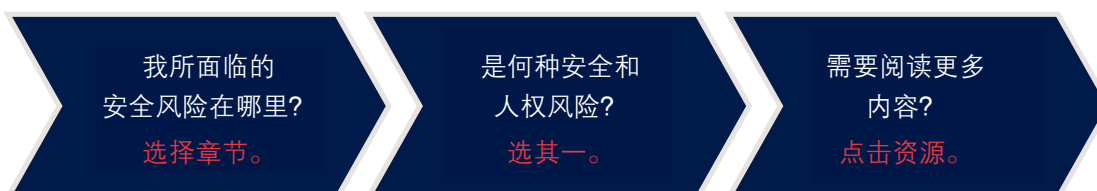
- ✓ 企业可以对《工具包》所提供的指导加以调整和应用，应对运营中与安全和人权相关的风险。
- ✓ 《工具包》通过汇集一系列来自不同源头的要求，如《联合国工商业与人权指导原则》，还有由经济合作与发展组织、国际金融公司、《安全与人权自愿原则》倡议、联合国全球契约、国际行为守则协会等制定的相关指南，使安全与人权相关的风险管理更加容易。
- ✓ 不同国家或地区所要求的强制性**人权尽责管理**，或者联合国工商业与人权工作组的工作，特别是其最近的报告《工商企业、人权和受冲突影响区域：加强行动》，都将对企业的运营提出要求或期望。《工具包》帮助企业建立有力的政策和程序，应对这些要求或期望。
- ✓ 鉴于安全问题在可持续发展方面至关重要，《工具包》帮助企业奠定坚实基础，为实现可持续发展目标做出贡献。

在企业层面，《工具包》中所解决的问题能够为企业制定政策提供参考，并展示企业遵守国际商业和人权标准，且满足强制性尽责管理的要求。在运营层面，实际案例和良好实践可以帮助管理者和一线工作人员制定措施，防止或减轻与安全和人权有关的风险。

如何使用《工具包》？

《工具包》分四章，聚焦与东道国交往、公共安全与私营安保，以及社区安全有关的企业风险。每一章都指出了与安全有关的主要挑战，并提供了相应的好实践。使用者无需阅读《工具包》全书，可专注于特定的问题或他们在运营中遇到的特殊挑战。而准备制定安全人权政策或评估现有政策的企业则应研究《工具包》的全部内容。

《工具包》收录的好实践并非硬性规定。由使用者来评估它们的相关性，以及如何将其适用于具体的情况或环境。好实践章节还附有其他资源，方便使用者获取更多信息。



谨记：

- 原则上，好实践和政策受制于现行国家法律，企业有责任遵守这些法律。当国家法律与《工具包》所提倡的好实践和国际人权标准相冲突时，企业有责任找到最合适的平衡点，以保障受影响民众的权利和尊严。
- 有关安全问题的社区交往和包容性决策是企业社会经营许可的关键因素。积极主动的交往可以防止发生可能对商业连续性产生重大负面影响的冲突。

关于合作伙伴

- **日内瓦国际安全治理中心 (DCAF)** 在全球范围内致力于通过安全领域的改革促进安全领域的良好治理。日内瓦国际安全治理中心的商业与安全部门与企业、政府和社区合作，促进安全、可持续发展和对人权的尊重。
- **红十字国际委员会 (ICRC)** 是一个公正、中立和独立的组织，其特有的人道使命是保护武装冲突和其他暴力局势受难者的生命与尊严，并向他们提供援助。红十字国际委员会还通过推广和加强人道法与普遍人道原则，努力防止苦难的发生。
- **日内瓦商业与人权中心 (GCBHR)** 是欧洲第一个设立在商学院架构中的人权中心。该中心与企业合作，探索能够使利润和原则并存的商业模式。该中心为企业提供了一个安全的空间来讨论紧迫的人权挑战，并培训未来的领导者在各自的行业背景下制定和融入人权标准。

自日内瓦国际安全治理中心 (DCAF) 与红十字国际委员会 (ICRC) 建立伙伴关系以来，瑞士联邦外交部和和平与人权司一直给予慷慨支持。特别是，瑞士支持了《工具包》的开发和目前的修订工作。



1. 与东道国政府合作

1.1. 与东道国政府的交往与协调

A. 东道国政府对话者：处理员工更替、责任下放和多机构问题

良好实践*

启动一项利益相关方情况摸底，把东道国政府中从事安全和人权事务工作的关键参与方了解清楚。

- ✓ 注意，全面的利益相关方情况摸底是人权尽责管理的一个重要部分。人权尽责管理是一个确认、防止、缓解人权影响并对影响负责的过程。它是《联合国工商业与人权指导原则》和《经合组织跨国企业准则》规定的核心责任，也是全面实施这些原则的必要条件。东道国政府的关键参与方情况摸底应包含在更广泛的利益相关方情况摸底之中。[《联合国工商业与人权指导原则》，第18条的评论 UN Guiding Principles on Business and Human Rights, commentary for no.18](#)
- ✓ 从企业各部门（如安全，社区关系，政府或对外关系，环境部门）收集信息，绘制一个相关联系人总览图。使用一个内部的数据分享系统。
- ✓ 咨询东道国政府（如贸易投资部、内政部、国防部等）的现有联系人。
- ✓ 咨询母国使馆和其他企业，识别主要利益相关方及其角色和职责。尤其要识别东道国政府中的“拥护者”——即主要商业、安全和人权举措的支持者，或潜在的“破坏者”——即怀疑商业和人权举措的东道国政府联系人。东道国政府内部总会有不同的态度；有可能会有一些政府参与方愿意与企业合作以应对挑战。
- ✓ 咨询当地专家，如非政府组织、学术界、媒体。
- ✓ 查阅各种纸质资料和网上资料，识别关键问题和参与方。

利益相关方情况摸底

利益相关方情况摸底应力图回答以下问题：

1. 谁是具有明确角色且/或对安全和人权问题感兴趣的¹国家利益相关方？
2. 关键参与方的经济和社会议程及利益是什么？
3. 谁具有促进变革所需要的影响力？
4. 哪些利益相关方会是支持安全和人权良好实践的“变革拥护者”？
5. 哪些利益相关方代表特别脆弱人群的利益？
6. 安全和人权问题的法律/政策框架是什么？哪些参与方在这方面具有正式的角色/职责？

- ✓ 定期更新利益相关方情况摸底，确保企业关系网不过时，或不过度偏向某些群体。
- ✓ 确定与哪些相关东道国政府参与方建立初步联系。

如何以广泛和包容的方式与利益相关方交往？

在地方层面开展工作。在地方层面，更容易实现围绕安全问题的协作，也更容易产生解决问题取得成效的意愿。此外，在地方层面建立安全的主人翁意识可帮助最大程度地减轻国家政府层面发生变化所带来的影响。

针对不同的政府利益相关方，制定不同的策略。协商可以是社交式的（如通过非正式讨论进行），也可以是更加正式的和有结构的形式（如研讨会、公共听证会、或谈判等），抑或两者相结合的形式。

- 支持和参加讨论安全和人权问题的焦点小组、圆桌会议和市政会议。参加这些活动可以使企业会见相关参与方，并参加专门的安全和人权工作组（[见国内工作组](#)）。
- 广泛咨询个人和机构。只与一小部分群体交往会让其他群体感到自己受排斥而不遵守协议。这无意中会加剧现有的权力不平衡。

加强人际关系。

- ✓ 把构建关系作为一项优先工作。定期与各政府参与方和机构会晤，并与企业代表建立非正式联系。在许多情况下，开展谈判或进入困难的讨论前，建立融洽的个人关系很重要。这种融洽的关系也有助于确保互相理解。但是要意识到，这些关系可能对个人在机构和/或社区内如何被别人看待产生负面影响，必要时需采取缓解措施。[《安全部门改革综合技术指导说明》（联合国安全部门改革工作队，2012年） Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes \(UN Security Sector Reform Task Force 2012\)](#)
- ✓ 如果可能，雇用会讲当地语言的人员。这是建立信任和了解当地情况的一种重要方法。雇用了解当地文化、政治和传统的当地员工，有助于了解当地的动态和建立信任。[《安全部门改革综合技术指导说明》（联合国安全部门改革工作队，2012年） Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes \(UN Security Sector Reform Task Force 2012\)](#)
- ✓ 建立诚实、开放、相互尊重、信任、共情的伙伴关系。要意识到，关系随时间而发展，要有耐心。个人关系网常常能够提供接触到重要的东道国政府代表的机会。但要意识到，政治过渡和员工更替使得与不同的个人和部门建立关系至关重要。[《安全部门改革综合技术指导说明》（联合国安全部门改革工作队，2012年） Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes \(UN Security Sector Reform Task Force 2012\)](#)

实用工具：

- 🔧 [《人权影响评估指南与工具箱》：利益相关方交往](#) (丹麦人权研究所, 2020年) [Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox: Stakeholder Engagement \(Danish Institute for Human Rights 2020\)](#)
- 🔧 [《安全与人权自愿原则：实施指导工具》](#)，模块1.2 (国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会, 2011年) [Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, module 1.2 \(International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011\)](#)
- 🔧 [《人权尽责管理中的利益相关方情况摸底：商业指南》](#) (联合国全球契约组织和twentyfifty管理咨询公司, 2014年) [Stakeholder Mapping in Human Rights Due Diligence: A Business Guide \(Global Compact and twentyfifty 2014\)](#)
- 🔧 [《东道国政府交往战略工具》](#) (国际金融公司和国际石油工业环境保护协会、红十字国际委员会和日内瓦国际安全治理中心, 2017年) [Host Government Engagement Strategy Tool \(IPIECA, International Committee of the Red Cross and DCAF 2017\)](#)
- 🔧 [经济合作与发展组织《采掘业利益相关方有意义交往尽责管理指南》](#) (经合组织, 2017年) [OECD Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement \(OECD 2017\)](#)

参与并促进在地方层面建立一个具有广泛基础的安全和人权工作组。

- ✓ 支持建立地方或国内安全和人权工作组，促进以协调的、自下而上的方法应对安全和人权挑战。国内工作组还可以抵消国家层面的政府变化对地方层面所取得进展的影响。
- ✓ 邀请警察局长、军队指挥官、地方政府首脑、一或两名当地领袖、在本地区运营的其他企业和/或其他相关参与方加入这一工作组。
- ✓ 邀请民间社会组织和社区代表加入这一工作组，包括来自各种被认为是弱势群体（如**妇女**、儿童、老人、青年、**原住民**、各民族和宗教少数群体）的代表。
- ✓ 鼓励工作组定期开会，并支持任命一位中立协调员担任秘书一职，作为专人负责监督后勤工作、制定议程和记录会议要点。
- ✓ 考虑联合主持会议（如由一名企业的代表和一名民间社会组织的代表联合主持），以增加工作组的合法性。

关键资源：

- 📖 [《从承诺到影响：商业、安全和人权工作组指南》](#) (日内瓦国际安全治理中心与和平基金, 2020年) [From Commitment to Impact: A Guide for Working Groups on Business, Security and Human Rights \(DCAF and Fund for Peace 2020\)](#)

多利益相关方国内工作组（ICWGs）

人权尽责管理的最佳实践非常清楚地表明，企业应与潜在受影响的群体和其他相关利益相关方开展有意义的协商，并保持持续对话。这包括与企业运营相关的和沿整个价值链上的利益相关方。

在安全问题上，企业应采取积极主动的方法，专注于防止企业-社区之间的冲突。安全风险往往是由于关切未得到解决、存在负面影响，或在就业、土地、环境、赔偿、重新安置等非安全相关的问题上存在误解。这也包括以前的项目或企业、社区和安全参与方之间的互动所遗留下来的负面问题。当关切和不满无法得到解决或缓解时，这些问题就可能会升级为紧张关系，并有可能最终导致暴力局势。

多利益相关方国内工作组能够作为建立信任和进行建设性对话的有效平台，旨在防止和解决安全和人权问题。尽管这些工作组的起源、实施背景、领导层、资源和目标各不相同，但此类工作组的目的讨论和增进企业及其安保提供方对人权和安全的尊重。这些工作组汇集来自政府、企业、民间社会组织的国家和地方利益相关方。通过参与这些工作组，来自不同背景的代表逐步建立信任，就运营层面的挑战举行公开交流，解决集体性问题，满足干预方面的需求，并创造在社区和不同地点减少冲突风险的最佳实践。通过共同制定工作计划和日程表、举行会议和研讨会、构建工具和资源、并实施监督和督导等活动，工作组使不同的利益相关方群体能够克服其固有的立场。

这在实践中意味着什么？

- 企业应加入现有的国内工作组。一些工作组在国家层面运作，而其他工作组则在区域、地方或运营层面运作。各工作组处理不同层面的问题。如果没有成立一个区域、省级或运营层面的工作组，企业代表应参加国家层面的工作组会议，并和定期与社区接触的一线工作人员开展密切对话。
- 一些工作组可能专注于如儿童权利、一般商业和人权问题，或监督和实施《经合组织跨国企业准则》等问题。企业代表能够将安全因素带入这些论坛，作为整体解决方案的关键部分。
- 在可能情况下，企业应鼓励与国际和国家层面的其他倡议进行协调和挂钩。企业应在不同的论坛上提出并推广国内工作组的活动，如采掘业透明度倡议（EITI）、国际行为守则协会（ICoCA）、经合组织（OECD）或地方倡议。这不仅有助于打破隔阂，还能确保工作组的可持续性和知名度。
- 在适当情况下，企业应向工作组提供资金或实物支持。为保持工作组的合法性和中立性，企业应与国内工作组合作，实施透明的筹资机制和程序，如建立一个信托基金。对工作组活动所做的贡献不应仅被视为企业付出的成本，更应被视为确保社会运营许可所进行的投入。
- 企业应积极为工作组的工作计划提供建议（[见4.2](#)）。

- 通过地方、国家和国际层面的工作组，民间社会组织 and 政府往往在集体参与中发挥积极的领导作用。企业应该同样积极地分享自身的经验、挑战 and 良好实践。
- 企业应鼓励其内部的运营部门和其他职能部门互相学习和分享经验，以确保工作的可持续性，而非由人员的个性驱动。
- 企业应报告其参与多利益相关方国内工作组的情况，以展示其如何履行识别并减轻安全和人权风险的承诺。

B. 东道国政府和关于商业、安全和人权的国内进程：应对有限的承诺

良好实践*

推广关于商业、安全和人权的良好实践和标准。

- ✓ 在与政府官员举行的例会上和协商中提出《安全与人权自愿原则》等良好实践。
- ✓ 如果可能，将这些标准和良好实践纳入与政府签订的正式协议中，包括投资协议、特许权合同（包括如果与其他企业共享）和有关安全措施的谅解备忘录（见2.3.）。
- ✓ 利用符合当地情况的理据，提出实施良好实践和国际标准的理由。展示支持诸如《自愿原则》这样的举措所能带来的安全、社会和经济及其他方面的利益。

在政府各层面促进对商业、安全和人权方面的良好实践和标准的承诺。

- ✓ 在东道国政府促进政府高层的承诺，因为这对于行为和应对工作可以产生涓滴效应（trickle-down effect）。
- ✓ 寻求国家、地区和地方各级政府的支持。即使中央政府不想正式参与国内进程，地区或地方当局也可能愿意参与实施改善安全和人权实施的举措。
- ✓ 识别哪些人即使不直接参与各项进程也需要让他们随时了解相关情况，并商定这样做的最佳方法。进行利益相关方情况摸底时应完成这项工作（见1.1.a.）。

了解国家法律。与商业、安全和人权方面的国际标准和良好实践建立联系。

- ✓ 了解相关国家法律，包括与人权、劳动权和特定群体（如原住民、妇女、农民工、儿童）权利有关的法律。
- ✓ 重温国际人道法（包括它何时适用）和国际人权法。特别注意东道国已经批准了哪些国际法和公约。
- ✓ 参考《商业与人权国家行动计划》，以及任何具体的安全因素。
- ✓ 考虑使用这些信息的最有效方式。例如，此类法律情况摸底可以在与政府讨论实施商业和人权方面的良好实践时发挥有利作用。它还有助于为企业更广泛的人权尽责管理过程提供信息，特别是对运营环境的分析。

实用工具：

- ✂ [《东道国安全评估指南》](#)（国际金融公司和国际石油工业环境保护协会、红十字国际委员会和日内瓦国际安全治理中心，2017年） [Host Country Security Assessment Guide \(IPIECA, International Committee of the Red Cross and DCAF 2017\)](#)

🔧 [《安全与人权自愿原则：实施指导工具》](#)，模块1（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）[Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, module 1 \(International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011\)](#)

关键资源：

📌 [商业与人权国家行动计划数据库（丹麦人权研究所）National Action Plans on Business and Human Rights Database \(Danish Institute for Human Rights\)](#)

促进国家的主导权。

- ✓ 确保实施良好实践和国际标准的过程具有包容性，并注重协商，考虑到不同国家利益相关方（即不仅有政府机构，还有民间社会、媒体及非正式的和传统的司法与安全参与方）的观点、优先要务和愿景。即使东道国政府参与方无意参与，也可以通过与其他国内参与方合作取得进展。
- ✓ 与社区领袖发展密切的工作关系。社区支持能够为促进商业、安全和人权方面的国内进程提供坚实基础。注意，在受武装冲突影响的地区，当地民间社会组织和社区领袖可能不愿公开谈论人权或《安全与人权自愿原则》等话题。企业需要非常清楚地意识到这一点，并找到与他们交往时不让社区或个人遭受风险的方法。
- ✓ 让利益相关方认识到加强协调和推广良好实践的重要性。在这方面，国内研讨会或许是有用的平台（见[国内工作组](#)）。

关键资源：

- 📌 [《自愿原则》的实施（《自愿原则》倡议（VPI），2021年）Implementation of the Voluntary Principles \(Voluntary Principles Initiative 2021\)](#)
- 📌 [《从承诺到影响：商业、安全和人权工作组指南》（日内瓦国际安全治理中心与和平基金，2020年）From Commitment to Impact: A Guide for Working Groups on Business, Security and Human Rights \(DCAF and Fund for Peace 2020\)](#)

与其他利益相关方合作（见[国内工作组](#)）。

- ✓ 与其他企业、行业协会和当地伙伴合作，提高他们对良好实践和国际标准（如《安全与人权自愿原则》）的认识，和/或联合它们一起与东道国政府就这些话题开展对话。
- ✓ 与母国政府合作，获得东道国政府高层的支持。
- ✓ 与国内工作组成员国的大使馆接触。
- ✓ 加强民间社会组织和媒体对安全和人权问题的了解和参与。
- ✓ 建立民间社会组织网络或“观察站”，以了解国家层面的安全和人权情况。这些观察站可作为接触到有关利益相关方的一种方法，确保弱势群体（如[妇女](#)、[儿童](#)和[原住民](#)）的代表参与。

资源实例：

- 📖 **非洲社会分析：非洲安全领域网络智库：**关于非洲安全和发展治理挑战的资源 [African Societal Analysis: The African Security Sector Network Think Tank: Resources on security and development governance challenges in Africa](#)
- 📖 **马萨德观察站：**关于埃及、利比亚、巴勒斯坦和突尼斯安全领域治理的资源（见1.3.a.）
- 📖 **私营安保治理观察站Private Security Governance Observatory：**关于私营安保企业监管和挑战的国别资源（如基准研究）

发挥创造性，在安全和人权倡议和承诺中找到合力。

- ✓ 开发创造性的方法构建东道国政府的支持。虽然国内进程可能是促进实施安全和人权良好实践最有效的方法，但其他活动——如开展人权项目协作或在安全领域开展能力建设——也可以提供替代机会，在实地产生影响。
- ✓ 利用政府参与的不同倡议和对这些倡议做出的承诺作为支撑，推动符合安全和人权原则的标准。其他尚未得到政府支持的倡议可以树立为标准或良好实践的范例。在这方面，可以考虑联合国的“保护、尊重和补救”框架和《联合国指导原则》；《经合组织跨国企业准则》；联合国全球契约；政府就《工商业与人权国家行动计划》所作的任何承诺；和/或多利益相关方平台，如《安全与人权自愿原则》、国际行为守则协会和采掘业透明度倡议（EITI）。

让合适的人做合适的事。

- ✓ 确保负责处理政府关系的工作人员乐意倾听，充分了解当地情况，长期致力于本职工作。将薪酬与主要业绩指标挂钩，包括在企业内部促进人权以及减少或避免事故发生（见4.4.a）。

案例研究

哥伦比亚采矿和能源委员会¹

哥伦比亚采矿和能源委员会（是一个永久性的独立平台，专注于推进哥伦比亚政府、民间社会组织和各大企业中对保护、促进和尊重与安全有关的人权感兴趣的各利益相关方之间的对话和合作²。这一多利益相关方倡议由哥伦比亚于2003年提出，其目的是通过影响公共政策、创造知识、改进工具和实践以及促进人权尽责管理来改善商业运营环境。

目前，哥伦比亚采矿和能源委员会有28个成员，包括石油、采矿和能源领域的企业；国家政府机构³；民间社会组织；学术界；商业协会；以及外交使团。哥伦比亚采矿和能源委员会的经费来自成员企业缴纳的年费以及政府和其他国际组织提供的拨款。

通过加强安全实践和尊重人权，哥伦比亚采矿和能源委员会为哥伦比亚实施《安全与人权自愿原则》以及《联合国工商业与人权指导原则》做出了重大贡献。该委员会与企业、民间社会组织和政府参与方一道，确保采矿和能源产品的出口符合人权。

在多年的运营中，哥伦比亚采矿和能源委员会开展了以下活动：

- 为哥伦比亚采矿和能源业务领域的风险管理发布了十份建议文件。
- 与哥伦比亚公共安全力量保持积极对话，以确保采掘区的安全管理符合人权标准。
- 完善企业和公共安全力量之间的互动机制，以确保透明度，充分管理侵犯人权行为的风险。
- 将自身打造成哥伦比亚的先锋倡议，在公共政策转化成现实方面得到承认和咨询，并对采矿和能源领域产生直接影响。
- 与负责任企业和企业家精神地区中心（CREER）和国防部合作，设计了一个用于识别和管理与安全有关的人权风险的规程。
- 应用安全与人权事件分析工具，从而可以识别在成员企业的运营环境中最经常发生的事故。
- 通过执行《安全与人权自愿原则》和尽责管理，分析哥伦比亚在新冠肺炎疫情期间所面临的挑战和经验教训。

哥伦比亚采矿和能源委员会得以成功的关键因素：

1. 哥伦比亚政府愿意承认该国存在严重的人权问题和违反国际人道法现象。
2. 企业和哥伦比亚政府承诺通过以下措施共同努力保护和尊重人权：
 - a. 提高对《安全与人权自愿原则》和《联合国工商业与人权指导原则》的认识。
 - b. 实施哥伦比亚采矿和能源委员会的建议。
 - c. 识别与安全有关的人权问题的最佳实践。
3. 成员之间有合理的信任。
4. 承诺不断完善，而非完美。为此，哥伦比亚采矿和能源委员会制定了一个核查机制，由委员会成员每年加以应用。
5. 通过阐明境内运营的关键问题中的经验、观点和最佳实践来创造知识。将这一研究传播给工作组成员。

C. 国家和地方当局之间不一致：确保国家层面的协议在地方层面得到实施

良好实践*

对东道国政府的组织结构和职责开展深入的情况分析。

- ✓ 了解东道国政府是如何组织的，权力和职责是如何从国家当局下放到地区和/或地方当局的。这种深入的情况分析⁴可以由内部领导，也可以通过与其他熟悉情况的利益相关方协商进行。它应包括对东道国的机构、法律框架、政治结构及正规和非正规体系的分析。分析可以借鉴或成为更广泛的运营环境分析（出于人权尽责管理的目的）和/或法律情况摸底过程的一部分。
- ✓ 指出国家和地方机构之间的协调所面临的挑战，能够在哪些方面为社区带来风险，例如在司法问责、公共安全监督或私营安保许可方面存在的不足。

实用工具：

- 🔧 [《东道国安全评估指南》](#)（国际金融公司和国际石油工业环境保护协会、红十字国际委员会和日内瓦国际安全治理中心，2017年）[Host Country Security Assessment Guide \(IPIECA, International Committee of the Red Cross and DCAF 2017\)](#)

关键资源：

- 📖 [《安全与人权自愿原则：实施指导工具》](#)，附件F（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）[Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, annex F \(International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011\)](#)
- 📖 [全球治理指标互动数据库](#)（世界银行）[Governance Indicators Interactive Database \(World Bank\)](#)
- 📖 [核心+政治风险（风险控制）](#) [Core+ Political Risks \(Control Risks\)](#)（部分付费访问）

完成对东道国政府利益相关方情况的一次摸底，以决定在安全和人权问题上与谁交往（见1.1.a.）。

在国家和地方层面与东道国政府合作。

- ✓ 定期与包括安全官员在内的政府代表会晤。
- ✓ 在各层级细化信息。企业应利用自己的专业知识，并咨询拥有东道国文化、法律和社会实践

方面经验的其他各方。通过以因地制宜的方式沟通，企业可以更有效地分享其关切，并在地方层面被接受。

- ✓ 通过组织联合会议，在东道国政府的有关部委之间（例如国防部、内政部、采矿部等）和其他政府机构之间促进相互协调的工作方法。
- ✓ 确保协议在各级政府的一致性。与政府代表协作，应对国家层面的决策在地方层面实施中面临的挑战。
- ✓ 支持国家、地区和地方等各级安全机构之间的交流。助力建立促进各级政府之间沟通及合作的协调机制。
- ✓ 促进就提供安全方面的人权和人道关切开展有针对性的对话，以此为加深安全力量与当地社区之间的理解和信任提供便利。邀请弱势群体（如**妇女**、儿童、原住民）的代表参加这些对话（[见4.2.](#)）。

与其他利益相关方合作，增进安全参与方之间的协调（见国内工作组）。

- ✓ 与母国政府、其他企业、非政府组织和多边组织合作，以促进有效的政府协调。
- ✓ 与支持安全领域改革的参与方建立密切关系，以促进东道国政府体系内的协作。
- ✓ 支持建立或加强处理商业和人权问题的国家协调机构的倡议。该机构将力图加强各利益相关方之间的合作，提高它们的应对能力和可及性。

支持在尚未设立商业、安全和人权国内工作组的地区设立工作组。

- ✓ 这一进程应包括政府各级的参与方。它应促进国家与地方利益相关方之间的协作，跟踪协议的履行，并监督进展（[见1.1.b.](#)）。
- ✓ 注意，可以在地方或国家层面设立工作组。两者各有优势和劣势。要考虑哪种与运营环境更相关。

1.2. 治理薄弱和透明度低的环境

A. 在治理薄弱的环境中与东道国政府交往：避免（被认为是）共谋。

良好实践*

清楚而广泛地宣传企业尊重当地社区权利的承诺。

- ✓ 确保企业的人权政策涵盖社区的经济、社会和文化权利，并反映在各项企业规程中（见 1.3.a.）。这是执行《联合国工商业与人权指导原则》的一个重要因素。
- ✓ 以透明的方式报告软性法律指南的实施情况，以及如何处理严重的人权风险。宣传如何解决人权风险和影响是人权尽责管理程序的一个关键因素。

关键资源：

- [《联合国工商业与人权指导原则》，第19条和第21条的评论 UN Guiding Principles on Business and Human Rights, commentary for no.19 and 21](#)
- [《经合组织负责任商业行为尽责管理指南》，尽责管理过程，第5条 \(OECD\) Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, Due Diligence Process, no.5 \(OECD\)](#)
- ✓ 公开谴责企业运营地及其他更广泛的地区发生的针对平民的暴力。
- ✓ 应意识到，企业对政府的不法行为保持沉默或不采取行动会被视为漠不关心，从而使企业招致危险和风险。特别是在受冲突影响地区，企业不是中立的行为体；它们的存在并非没有影响。即使企业在冲突中不站边，其运营的影响也必然会影响到冲突动态（见武装冲突）。即使是被认为与被控参与重大侵权行为的国家合作，也会使当地社区分化。这也会引起当地和国际民间社会组织，以及认为企业与非法参与方结盟的利益相关方的愤怒。
- ✓ 确保企业的申诉机制为内部和外部的使用者所知悉且可获得使用（见4.2.e.）。

关键资源：

- [《受冲突影响环境中的人权尽责管理：采掘业指南》（国际警报，2018年） Human Rights Due Diligence in Conflict-Affected Settings: Guidance for Extractive Industries \(International Alert 2018\)](#)
- [《经合组织负责任商业行为尽责管理指南》（经合组织，2018年） Due Diligence Guidance on Responsible Business Conduct \(OECD 2018\)](#)
- [《工商企业、人权和受冲突影响区域：加强行动》（联合国人权与跨国公司和其他工商企业问题工作组，2020年） Business, Human Right and Conflict-Affected Regions: Towards Heightened Action \(UN Working Group on Business and Human Rights 2020\)](#)
- [《商业与非国家武装行为体：困境、挑战和前进之路》（CDA，2014年） Business and Armed Non-State Actors: Dilemmas, Challenges, and a Way Forward \(CDA 2014\)](#)

确保人权影响的评估包括法律评估。

- ✓ 评估法律体系如何和多大程度上能够应对安全和人权问题。
- ✓ 评估企业间接或直接参与侵犯人权、非法使用武力和/或严重侵犯人权的可能性。[《联合国工商业与人权指导原则》，第18条的评论 UN Guiding Principles on Business and Human Rights, commentary for no.18](#)
 - 将造成或加剧严重侵犯人权的行为视为是否守法的问题。[《联合国工商业与人权指导原则》，第23页 UN Guiding Principles on Business and Human Rights, no.23](#)
 - 不可假定，开展人权尽责本身将自动和完全解消企业造成或加剧侵犯人权行为的责任。[《联合国工商业与人权指导原则》，第17页 UN Guiding Principles on Business and Human Rights, no.17](#)
 - 考虑不同司法管辖区出现的强制性人权立法，因为它可能影响企业的运营或供应链（见[人权尽责管理](#)）。

实用工具

- 🔧 [《东道国安全评估指南：社会责任》](#)（国际石油工业环境保护协会、红十字国际委员会和日内瓦国际安全治理中心，2017年）[Host Country Security Assessment Guide: Social Responsibility \(IPIECA, International Committee of the Red Cross and DCAF 2017\)](#)

关键资源：

- 📖 [《贵企业在武装冲突中面临哪些责任、运营和声誉方面的风险？》](#)（澳大利亚红十字会）[What Liability, Operational and Reputational Risks Does Your Business Face in Armed Conflict? \(Australian Red Cross\)](#)

开展人权影响评估，确保任何拟议的开发项目都不会对当地社区的人权产生不利影响（见[人权尽责管理](#)和[4.2.a.](#)）。

根据[《联合国工商业与人权指导原则》](#)，并在咨询社区和其他有关利益相关方的基础上，制定人权尽责管理程序（见[人权尽责管理](#)和[4.5.a.](#)）。

- ✓ 就贿赂问题制订详细的政策，设置强有力的预防腐败的管理程序，如培训和举报人保护机制（见[1.2.b.](#)）。
- ✓ 优先处理最严重的风险和影响。如果风险很高或潜在影响很大，需待风险降低或缓解后再开展项目。[《防止在勘探中发生冲突：勘探者和开发者工具包》](#)，第18页（加拿大勘探者与开发者协会、CDA合作学习项目和加拿大世界宣明会，2012年）[Preventing Conflict in Exploration: A Toolkit for Explorers and Developers, p.18 \(Prospectors and Developers Association of Canada, CDA Collaborative Learning Projects and World Vision Canada 2012\)](#) [《联合国工商业与人权指导原则》](#)明确指出，严重性是根据影响的规模、范围或不可挽回性（即不可逆转性）来判断的。[《联合国工商业与人权指导原则》](#)，第15页 [UN Guiding Principles on Business and Human Rights, no.15](#)

- ✓ 如果企业运营时无法避免造成伤害，应考虑从该地区退出。企业应仔细权衡退出和滞留带来的人权影响之间的利弊。⁵如果企业运营加剧了冲突，可能有必要撤离该地区，以避免造成伤害。另一方面，如果企业提供的是关键服务，退出所产生的负面影响可能会多于积极影响（见下文：[责任的退出](#)）。
- ✓ 人权与商业研究所解释说，企业应“在有关人权的国内法律法规不完善且不符合最佳实践或国际法的情况下，不局限于满足这些不完善的国内立法的标准”。[《从红旗到绿旗：企业在高风险国家尊重人权的责任》](#)，第42页（人权与商业研究所，2011年）From Red to Green Flags, The Corporate Responsibility to Respect Human Rights in High Risk Countries, p.42 (Institute for Human Rights and Business 2011)
- ✓ 作为[人权尽责管理](#)程序的一部分，根据企业会带来的特别风险或影响，因地制宜地制定风险减轻策略，同时考虑每种风险和影响的严重性。
- ✓ 确保企业不恶化局势。例如，《经合组织指南》指出，企业应“防止助力将人权维护者予以刑事定罪，或利用执法机构镇压以和平抗议或其他形式对所开展项目的抵制”。[《采掘业利益相关方有意义交往尽责管理指南》](#)，第54页（经合组织，2015年）Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector, p.54 (OECD 2015)
- ✓ 在任何涉及自然资源开采或土地基建的决策过程中，通过让当地社区的代表参与，与当地社区合作。在政府就协议进行谈判可能会影响到而又未必能保护到利益相关方的情况下，这尤为相关（见4.2.b和4.2.c.）。遵守关于[原住民](#)权利的国际标准、法律和最佳实践和自由、事先和知情同意原则（FPIC）。
- ✓ 应意识到，解决冲突和建设和平是非常复杂的，企业不能单方面解决当地问题。解决冲突没有“速效方法”，虽然企业可以支持和平进程，但它们不应试图独自解决冲突。[《防止在勘探中发生冲突：勘探者和开发者工具包》](#)，第4页（CDA合作学习，2012年）Preventing Conflict in Exploration: A Toolkit for Explorers and Developers, p.4 (CDA Collaborative Learning 2012)
- ✓ 不断评估[人权尽责管理](#)的有效性，并适时更新，以更好地评估、预防和减轻实际和潜在的负面人权影响。[《采矿业的有害影响：对人类、环境和经济的危害》](#)（负责任矿业基金会，2021年）Harmful Impacts of Mining: When Extraction Harms People, Environments and Economies (Responsible Mining Foundation 2021)

实用工具：

- 🔧 [《关于自由、事先和知情同意的国际文书》](#)（国际石油工业环境保护协会，2015年）International Instruments on Understanding Free, Prior, and Informed Consent (IPIECA 2015)
- 🔧 [《防止在勘探中发生冲突：勘探者和开发者工具包》](#)（CDA，2016年）Preventing Conflict in Exploration Toolkit (CDA 2016)
- 🔧 [《原住民情况摸底工具》](#)（国际石油工业环境保护协会，2015年）Indigenous Peoples Mapping Tool (IPIECA 2015)
- 🔧 [《石油和天然气行业实施<联合国工商业与人权指导原则>指南》](#)，第III.B节（人权与商业研究所、Shift和欧盟委员会，2014年）Oil and Gas Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, section III.B. (Institute for Human Rights and Business, Shift and the European Commission 2014)

- 🔧 [《识别和优先处理人权风险》](#) (Shift, 2014年) [Identifying and Prioritizing Human Rights Risks \(Shift 2014\)](#)
- 🔧 [《人权影响评估指南和工具箱》](#) (丹麦人权研究所, 2020年) [Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox \(Danish Institute for Human Rights 2020\)](#)
- 🔧 [《人权影响评估中社区的声音》](#) (乐施会, 2015年) [Community Voice in Human Rights Impact Assessments \(Oxfam 2015\)](#)
- 🔧 [人权尽责管理和影响评估数据库](#) (企业责任资源中心) [Human Rights Due Diligence and Impact Assessment Database \(Business and Human Rights Resource Centre\)](#)

与相关政府机构建立密切关系，倡导有效的资源治理和遵守人权标准（见1.3.b）。

- ✓ 根据《联合国工商业与人权指导原则》的评论，“工商企业如果造成或可能造成负面人权影响，则应采取必要步骤，消除或防止其在这方面的作用，并利用其影响力，在可能的最大程度上缓解任何存留影响。如果企业有能力促成造成损害的实体改变其错误做法，据认为即存在上述影响力。”企业可能对“防止或缓解”对安全和人权的“不利影响具有影响力”。
[《联合国工商业与人权指导原则》](#)，第19条的评论 [UN Guiding Principles on Business and human Rights, commentary for no.19](#) 企业可以通过各种方式增加其影响力和能力，以促使其安保服务提供商或分包商更有效地降低风险。例如，企业可以向相关的安保提供商提供能力建设或其他激励。⁶
- ✓ 在与东道国政府的交往中，从一开始就清楚阐明人权方面的期望。以此为基础洽谈合同和协议（见1.3.a.）。
- ✓ 力图确保政府履行与原住民协商的责任，以确保履行任何获得自由、事先和知情同意原则的责任。确保与社区的协商尽早开始，并按照国际标准进行（见4.2.d.和4.3.a.）。
- ✓ 确保投资协议不影响国家对法律法规或政策的执行，从而不会加剧治理薄弱的情况。正如《联合国工商业与人权指导原则》解释性指南所述，“合同稳定条款，如需使用，应当认真起草，以便在保护投资者不受未来法律变化影响的同时，不妨碍国家为履行其人权义务，以非歧视的方式实施法律、法规或政策的善意努力。”
[《尊重人权的公司责任：解释性指南》](#)，第39页（联合国人权事务高级专员办事处，2012年）[The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide, p.39 \(UN Office of The High Commissioner for Human Rights 2012\)](#)
- ✓ 当投资协议、特许权或许可包括作为共同被许可人的第三方企业时，确保《安全与人权自愿原则》和/或其他人权标准（如《私营安保服务提供商国际行为守则》）都包括在内，以便所有各方都受到相同标准的约束。
- ✓ 必要时，确保土地征用和重新安置遵循人权标准，包括自由、事先和知情同意原则（见4.2.d.）。与东道国政府明确沟通期望，并确保这些标准被纳入协议中。
[《冲突敏感型商业实践：采掘业指南》](#)，热点问题2:6（国际警报，2005年）[Conflict-Sensitive Business Practice: Guidance for Extractive Industries, flashpoint issue 2:6 \(International Alert 2005\)](#)
- ✓ 当政府不愿把人权条款列入协议时，尝试通过其他途径包含这些条款，比如将其列入与安全力量订立的谅解备忘录，列入培训项目、能力建设和运营程序（见2.3.和2.5.）。
- ✓ 与当局协调，加强他们应对不断增加的风险的能力，确保采取的任何安全措施都能有效应对风险。

- ✓ 倡导矿区使用费分配改变模式，以确保私营部门矿区使用费的一部分分配给当地社区，对当地福祉和经济多元化产生积极影响。
- ✓ 与地方当局一起制定行动计划，以鼓励负责任的投资。

关键资源：

- [《联合国工商业与人权指导原则》，第19条的评论 UN Guiding Principles on Business and Human Rights, commentary for no.19](#)
- [《在商业关系中利用影响力降低人权风险》（Shift, 2013年） Using Leverage in Business Relationships to Reduce Human Rights Risks \(Shift 2013\)](#)
- [运用影响力（全球商业人权倡议） Using Leverage \(Global Business Initiative on Human Rights\)](#)
- [《社区发展协议：石油和天然气行业的指导文件》（国际石油工业环境保护协会，2019年） Community Development Agreements: Guidance Document for the Oil and Gas Industry \(IPIECA 2019\)](#)
- [《原住民情况摸底工具》（国际石油工业环境保护协会，2015年） Indigenous Peoples Mapping Tool \(IPIECA 2015\)](#)
- [《关于自由、事先和知情同意的国际文书》（国际石油工业环境保护协会，2015年） International instruments on Understanding Free, Prior, and Informed Consent \(IPIECA 2015\)](#)

与其他参与方建立密切关系，发展东道国政府的能力，促进良好治理和尊重人权。

- ✓ 与在治理改革和国家建设上发挥作用的国际和国家参与方建立对话。
 - 支持国际捐助者帮助东道国政府开展安全领域改革的努力，发展国家机构的能力，加强法治。[《安全与人权自愿原则》，第2页 Voluntary Principles on Security and Human Rights, p.2](#)
 - 支持法律体系方面的能力建设，加强有关人权的司法申诉机制。
 - 识别并支持对国家和地方当局开展的工商业与人权能力建设项目。确保这些项目适应当地情况。
 - 支持加强地方政府机构的努力，如反贿赂项目。
- ✓ 支持促进公平投资规则的努力。这可包括更好地划分私营企业用地和当地居民（如手工采矿工、农民）预留用地的规则。
- ✓ 人权与商业研究所建议，企业“利用多利益相关方倡议的潜能，就有关人权问题游说东道国政府。”[《从红旗到绿旗：企业在高风险国家尊重人权的责任》，第42页（人权与商业研究所，2011年） From Red to Green Flags: The Corporate Responsibility to Respect Human Rights in High Risk Countries, p. 42 \(Institute for Human Rights and Business 2011\)](#)
- ✓ 促进建立地方、区域和国家论坛，用以讨论项目带来的潜在和实际的社会和环境的影响，以预防、减轻和补救这些影响。
- ✓ 考虑企业集体行动，以应对对当地社区有不利影响的政府政策。[《正确行事：使企业-社区关系发挥作用》，第42页（Luc Zandvliet 和 Mary B. Anderson 著，绿叶出版社 \[Greenleaf Publishing\] 2009年出版） Getting it Right: Making Corporate-Community Relations Work, p.42 \(Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009\)](#)
- ✓ 支持媒体和民间社会组织——包括人权机构——在要求地方政府承担责任方面的努力。

负责任的退出

提前预见并制定明确的退出策略。这将包括：

- 设计一个负责任的退出计划，作为项目开始时[人权尽责管理](#)过程的一部分。确保事先识别企业退出时可能产生的任何人权影响，并制定计划来减轻这些影响。
- 向社区、供应商、工人和其他合作伙伴提供有关即将退出的合理通知。
- 最大限度确保无论是在失去工作的情况下、还是在暂时停职的情况下，员工都能继续获得收入。颁布计划，以减轻就业损失；这可能包括为员工提供培训、能力建设和/或其他支持举措（根据与当地环境的相关性）。
- 制定计划，保护剩余员工的安全。

如果企业参与社区活动和项目并提供投入，就应力图减轻企业退出所带来的影响。例如，企业可以制定计划，将其社区项目移交给如民间社会参与方或多利益相关方倡议等合适的机构。

资源：

- [《工商企业、人权和受冲突影响区域：加强行动》（联合国人权与跨国公司和其他工商企业问题工作组，2020年）](#) [Business, Human Rights and Conflict-Affected Regions: Towards Heightened Action \(UN Working Group on Business and Human Rights 2020\)](#)
- [《缅甸人权领域中工商业的作用：直面困境和改善结果》（Triponel Consulting, 2021年）](#) [The Role for Business in Human Rights in Myanmar: Confronting Dilemmas and Improving Outcomes \(Triponel Consulting 2021\)](#)
- [《道达尔首席执行官：出于人道缘由原因，不会暂停其缅甸天然气生产项目》（世界石油，2021年）](#) [Total's CEO Cites Humanitarian Reasons for Continuing Myanmar Gas Production \(World Oil 2021\)](#)

关键资源：

- [《留下还是离开？探讨终止商业关系在人权尽责管理中的作用》（伊拉克国家石油营销组织：跨国企业研究中心，2016年）](#) [Should I Stay or Should I Go? Exploring the Role of Disengagement in Human Rights Due Diligence \(SOMO: Centre for Research on Multinational Corporations 2016\)](#)

B. 采掘业企业的付款缺乏透明度：管理潜在后果

良好实践*

将关于治理和透明度的问题纳入人权风险评估中，并对其定期更新（见人权尽责管理）。

就透明度做出清楚且明确的承诺，包括针对所有支付给政府的款项。

《冲突敏感型商业实践：采掘业指南》，热点问题9:6（国际警报，2005年）Conflict Sensitive Business Practice: Guidance for Extractive Industries, flashpoint issue 9:6 (International Alert 2005)

- ✓ 就透明度和反腐败制定一个详细的企业政策。
- ✓ 在企业网站上醒目张贴国际、地区和国家（东道国和母国）关于贿赂和腐败的法律法规。
- ✓ 设立强有力的预防腐败的管理程序——如反贿赂培训、风险评估、举报热线和举报人保护机制。《在受冲突影响与高风险地区负责任商业实践指南：企业和投资者参考》，第15页（联合国全球契约，负责任投资原则，2010年）Guidance on Responsible Business in Conflict-Affected and High-Risk Areas: A Resource for Companies and Investors, p.15 (UN Global compact and Principles for Responsible Investment 2010)
- ✓ 用清楚易懂的表格公布向政府支付的款项。《冲突敏感型商业实践：采掘业指南》，热点问题9:6（国际警报，2005年）Conflict Sensitive Business Practice: Guidance for Extractive Industries, flashpoint issue 9:6 (International Alert 2005) 把支付给政府的所有款项在企业的财务报告中列明。有关良好实践的指南可见于公开企业支出 Publish What You Pay。
- ✓ 向社区告知支付给政府的款项。使用小册子、视听材料，以简明的语言解释企业的运营过程和付款。《冲突敏感型商业实践：采掘业指南》，热点问题1:6（国际警报，2005年）Conflict-Sensitive Business Practice: Guidance for Extractive Industries, flashpoint issue 1:6 (International Alert 2005)
- ✓ 如果恰当，成为《采掘业透明度倡议》的支持者，并加入其国内多利益相关方小组。

关键资源:

- 公开企业支出 Publish What You Pay
- 采掘业透明度倡议标准：《石油、天然气和矿产资源良好治理的全球标准》（采掘业透明度倡议，2019年） The EITI Standard: The Global Standard for the Good Governance of Oil, Gas and Mineral Resources (Extractive Industries Transparency Initiative 2019)
- 反腐败集体行动（联合国全球契约） Anti-Corruption Collective Action (UN Global Compact)
- 反腐败行动呼吁（联合国全球契约） Anti-Corruption Call to Action (UN Global Compact)

实用工具:

- 🔧 [《企业反腐道德和合规手册》（经合组织和联合国毒品和犯罪问题办公室，2013年）Anti-Corruption Ethics and Compliance Handbook for Business \(OECD and UN Office on Drugs and Crime 2013\)](#)
- 🔧 [《经济合作与发展组织关于来自受冲突影响和高风险区域的矿石的负责任供应链尽职调查指南》（经合组织，2016年）OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas \(OECD 2016\)](#)
- 🔧 [《如何应对矿产供应链中的腐败和贿赂风险》（经合组织，2021年）How to Address Corruption and Bribery Risks in Mineral Supply Chains \(OECD 2021\)](#)
- 🔧 [《团结起来反对腐败：反腐败集体行动手册》（联合国全球契约，2021年）Uniting Against Corruption: A Playbook on Anti-Corruption Collective Action \(UN Global Compact 2021\)](#)

良好实践范例:

- 📖 [《商业诚信指南：了解和预防风险》（道达尔，2016年）Business Integrity Guide: Understanding and Preventing Risks \(Total 2016\)](#)

在与东道国政府的所有交往中，推广支付和财务管理透明度方面的国际最佳实践。

- ✓ 在与东道国政府订立的协议和/或谅解备忘录中，列入一项透明度条款。与东道国政府商定，在不影响正当的商业和安全关切的前提下，将关于付款、转账或任何其他资助的信息设为“非机密”，并对外公开。
- ✓ 鼓励东道国政府把企业缴纳税金的一部分拨付给地区和/或地方政府，让居民知悉这项承诺，以便地方当局对这些税收的使用负责。
- ✓ 促进参与和遵守采掘业透明度倡议（EITI）。

实用工具:

- 🔧 [采掘业透明度倡议标准：《石油、天然气和矿产资源良好治理的全球标准》，要求4（采掘业透明度倡议，2019年）The EITI Standard: The Global Standard for the Good Governance of Oil, Gas and Mineral Resources, requirement 4 \(Extractive Industries Transparency Initiative 2019\)](#)

参与改进政府对企业运营收入的管理工作。

- ✓ 支持东道国政府努力制定、实施、执行和加强有关财务流程的透明度、反腐败和有效监督的法律框架。[联合国《安全部门改革综合技术指导说明》，第22页（联合国维持和平行动部，2012年）UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p. 22 \(UN Department of Peacekeeping 2012\)](#) 并考虑与议会委员会建立联系，了解他们在资源管理监督方面的角色和职责。
- ✓ 正如联合国维持和平行动部所指出的，要确定“支持发展国家的财政管理能力（包括建立

一支可靠的能够确保国家财政稳健和财务流程笃实的会计师、审计员和簿记员队伍)”的方法。[联合国《安全部门改革综合技术指导说明》，第23页（联合国维持和平行动部，2012年）UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p. 23 \(UN Department of Peacekeeping 2012\)](#)

- ✓ 鼓励有关国家机构和人员——如反腐专员和安全领域监督机构（如议会委员会、独立监察机构等）——对公共投资决策进行监督。
- ✓ 建设性地参与多利益相关方进程，这些进程在国家和国际层面为企业与政府就透明度和问责开展合作提供论坛。可包括采掘业透明度倡议（EITI）多利益相关方团体。[《在受冲突影响与高风险地区负责任商业实践指南：企业和投资者参考》，第17页（联合国全球契约，负责任投资原则，2010年）Guidance on Responsible Business in Conflict Affected and High Risk Areas: A Resource for Companies and Investors, p. 17 \(UN Global Compact and Principles for Responsible Investment Initiative 2010\)](#)和[《冲突敏感型商业实践：采掘业指南》，热点问题5（国际警报，2005年）Conflict-Sensitive Business Practice: Guidance for Extractive Industries, flashpoint issue 5 \(International Alert 2005\)](#)
- ✓ 参加制止腐败的集体行动，如联合国全球契约的[反腐败集体行动Anti-Corruption Collective Action](#)和[反腐败行动呼吁 Call to Action](#)。
- ✓ 支持民间社会组织在分析如何使用税收，以提供该程序的额外透明度方面发挥作用。
- ✓ 促进税收使用方面的广泛参与和决策透明，因为这可以通过加强公众了解国家管理企业运营税收方面的动态和挑战，进而正面助力国家在此方面的主导。[联合国《安全部门改革综合技术指导说明》，第23页（联合国维持和平行动部，2012年）UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p.23 \(UN Department of Peacekeeping 2012\)](#)

实用工具：

- 🔧 [采掘业透明度倡议标准：《石油、天然气和矿产资源良好治理的全球标准》，要求4（采掘业透明度倡议），2019年）The EITI Standard: The Global Standard for the Good Governance of Oil, Gas and Mineral Resources, Requirement 4 \(Extractive Industries Transparency Initiative 2019\)](#)

关键资源：

- 📖 [反腐败集体行动（联合国全球契约）Anti-Corruption Collective Action \(UN Global Compact\)](#)
- 📖 [反腐败行动呼吁（联合国全球契约）Anti-Corruption Call to Action \(UN Global Compact\)](#)

C. 企业被认为不当影响东道国政府：支持透明度和公共机构

良好实践*

分享任何企业参与加强公共机构方面的信息。

- ✓ 确保清楚地沟通企业参与加强公共机构的有关工作及原因。将此信息在全国和当地进行分享。
- ✓ 在与当地社区交往时，就如何支持公共机构的能力建设征求他们的意见。如果可能，把这些意见融入正在进行的加强公共机构的工作。

支持东道国政府对安全领域改革进程的国家主导。

- ✓ 确保企业与东道国政府的密切交往具有包容性和协商性，企业政策的制定考虑到各国家利益相关方（即不仅包括企业高管，还有民间社会组织、社区、立法机构、媒体等）的观点、优先要务和愿景。[联合国《安全部门改革综合技术指导说明》，第13-16页（联合国维持和平行动部，2012年）UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p.13-16 \(UN Department of Peacekeeping 2012\)](#) 如果让公众参与协商和规划，他们就能够更清楚地看到和相信企业的运营是透明的，且企业没有对公共机构施加不当影响。
- ✓ 在可行情况下，向东道国政府提供匹配资金，而不是赠款或捐助。这可以确保国家的主导权、赋能政府官员、鼓励在全国范围内制定一个确定优先要务的程序，并助力国家的能力建设。[《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》，第V-3页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. V-3 \(World Bank Group and Anvil Mining 2008\)](#)
- ✓ 与政府监督机构（审计师或透明度委员会）合作，确保有效监督如何使用企业所提供的资金。
- ✓ 支持政府在项目地适当开展执法重组的工作——例如通过提供一些财政支援，同时将决策权交给相关机构。

与其他参与方建立密切关系，以发展东道国政府的能力，促进良好治理（见 [1.2.a.](#)）。

D. 当地社区缺少基本公共服务：补充提供服务（见4.6.）

良好实践*

对政府提供公共服务的能力开展分析（见人权尽责管理）。

- ✓ 分析政府在提供公共服务和保护国民权利方面的能力和不足。考虑资源或能力方面的任何差距所产生的相关风险。《从红旗到绿旗：企业在高风险国家尊重人权的责任》，第49页（人权与商业研究所，2011年）[From Red to Green Flags: The Corporate Responsibility to Respect Human Rights in High-Risk Countries, p.49 \(Institute for Human Rights and Business 2011\)](#)
- ✓ 在分析中包括当前会进一步占用服务的事态发展（例如，民工涌入和健康危机），并观察公共服务不完善是如何可能导致社会动荡的。
- ✓ 一定要分析企业运营对提供公共服务（如水、卫生、电力）产生的影响，特别是在危机时期。这包括由多家企业或多个项目产生的累积影响。例如，如果几家企业在电力短缺时集体使用大量电力，这可能会对社区的用电能力产生负面影响，即使所有企业的用电量都在法律规定的范围内也会如此。

与所有利益相关方交往时，强调国家在确保尊重法治、提供社会服务和地方经济上的核心作用。

与东道国政府携手改善地方层面提供的公共服务。

- ✓ 提供技术援助，加强政府有效提供社会服务的能力。《从企业与社区冲突中汲取教训：了解实际困境》（国际警报和国际采矿及金属协会，2014年）[Learning from Company-Community Conflicts: Understanding Practical Dilemmas \(International Alert and International Council on Mining and Metals 2014\)](#)
- ✓ 发挥企业的召集能力，把政府代表和当地社区人员召集到一起。讨论在改善政府所提供的服务方面的差距和措施。《正确行事：使企业-社区关系发挥作用》，第145页（Luc Zandvliet 和Mary B. Anderson著，绿叶出版社 [Greenleaf Publishing] 2009年出版）[Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p.145 \(Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009\)](#)
- ✓ 与政府和当地社区结成三方合作伙伴关系，其中任何一方都助力促成项目成功。确保对各方的角色和职责具备充分理解，按照《联合国工商业与人权指导原则》开展工作。《正确行事：使企业-社区关系发挥作用》，第146页（Luc Zandvliet 和Mary B. Anderson著，绿叶出版社 [Greenleaf Publishing] 2009年出版）[Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work p.146 \(Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009\)](#)

参与提高治理能力、支持资源治理方面的国际最佳实践的努力（见1.2.a.）。

确保社会事业投资项目具有可持续性，且与当地社区共同发展。

- ✓ 利用运营环境的分析结果识别发展机会，特别是识别物流后勤、供应、分销渠道和/或培训等方面的缺陷和不足。考虑利用企业自身专长投资弥补这些不足的发展项目。⁷
- ✓ 通过咨询社区成员和发展伙伴确定项目的优先缓急。在政府当局的支持下，与当地社区合作开发、实施和管理社会事业投资项目。⁸
- ✓ 与中央、地区和地方政府直接合作，确保企业的社会事业投资与地区发展计划和当地社区发展计划一致，而不取代后者。《在受冲突影响与高风险地区负责任商业实践指南：企业和投资者参考》，第26页（联合国全球契约，负责任投资的原则，2010年）Guidance on Responsible Business in Conflict Affected and High-Risk Areas: A Resource for Companies and Investors, p. 26 (UN Global Compact and Principles for Responsible Investment 2010)
- ✓ 设计所有社会事业投资时要有一个清晰、尽责的退出策略，并确保包括当地社区和政府在内的其他参与方能够接管项目（见负责任的退出）。《在受冲突影响与高风险地区负责任商业实践指南：企业和投资者参考》，第26页（联合国全球契约，负责任投资的原则，2010年）Guidance on Responsible Business in Conflict Affected and High-Risk Areas: A Resource for Companies and Investors, p.26 (UN Global Compact and Principles for Responsible Investment 2010) 这意味着，当地利益相关方必须从一开始就对项目有一种主人翁意识。
- ✓ 依据项目影响而非短期产出来评定社会事业投资项目的有效性。《冲突敏感型商业实践：采掘业指南》热点问题5（国际警报，2005年）Conflict-Sensitive Business Practice: Guidance for Extractive Industries, flashpoint issue 5 (International Alert 2005)
- ✓ 考虑达成社区发展协议或类似的安排。社区发展协议旨在将负面影响降至最低，并推动当地的社会经济发展。此类协议是企业 and 社区之间就资源项目通过真诚善意的谈判达成的正式协议；应就协议与国家和地方当局协调。

关键资源：

- 📖 《社区发展协议指南》（国际石油工业环境保护协会，2019年）Community Development Agreements Guidance (IPIECA 2019)
- 📖 《负责任采矿标准》，第2.3章（负责任采矿保证倡议，2018年）IRMA Standard for Responsible Mining, chapter 2.3 (Initiative for Responsible Mining Assurance 2018)

1.3. 人权关切

A. 关于安全和人权的敏感讨论：建设性地处理问题

良好实践*

制定一个获得企业高层支持的全面人权政策（见人权尽责管理）。

- ✓ 《联合国工商业与人权指导原则》第16条及其评论强调，企业的人权政策应当：
 - 得到工商企业最高管理层的批准。
 - 对有关的内部和/或外部专门知识知情。
 - 规定企业对员工、商业伙伴和与其运营、产品或服务直接关联的其他方的人权预期。
 - 予以公布并传达给内部和外部所有个人、商业伙伴和其他有关方。
 - 体现在整个工商企业的运营政策和程序中。

《联合国工商业与人权指导原则》，第15条和第16条 UN Guiding Principles on Business and Human Rights, no.15 and 16

- ✓ 包括一项对执行《安全与人权自愿原则》的规定的承诺。
- ✓ 企业的人权政策应包括明确承诺尊重所有国际公认的人权标准。至少应包括以下内容：
 - 《世界人权宣言》。
 - 《公民权利和政治权利国际公约》。
 - 《经济、社会和文化权利国际公约》。
 - 《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》。

实用工具：

- 🔧 《工商业指南：如何制定人权政策？》（联合国全球契约，2015年） Guide on How to Develop a Human Rights Policy (United Nations Global Compact 2015)

企业政策及其处理不同人权因素的方式的实例

企业政策应审查人权标准的各个方面。以下是若干实例。

英美资源集团 (Anglo American) 人权政策对国际人权标准的认可：

我们尊重人权的承诺包括承认所有国际公认的人权，特别是以下国际公约、宣言或法律中规定的人权：《国际人权公约》（包括《世界人权宣言》、《公民权利及政治权利国际公约》和《经济、社会、文化权利国际公约》）；《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》；可适用的国际人道法。

巴利克黄金公司 (Barrick) 人权政策关于劳工权利/工作场所权利的规定：

巴利克不容许使用童工、狱工、包身工、债役工或实行奴役或苦役，并遵守《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》。巴利克不容许根据种族、肤色、性别、宗教、政见、国籍或出身歧视员工，不容许骚扰自由雇用的员工。巴利克承认和尊重员工加入或退出法定社团或组织的自由，并尊重员工的安全和健康。

科斯莫斯能源公司 (Kosmos Energy) 人权政策关于安全程序的规定：

我们将在每一个我们在那里建立并继续运营的国家实施《安全与人权自愿原则》，将其作为我们安全措施的基础。我们将寻求了解潜在和实际的冲突局势的背景，并了解我们的行动（包括我们的安全措施）如何会缓解或加剧这些局势。我们将努力确保为我们的运营提供安全服务的人员：接受过是否曾参与侵犯人权的审查；受过适当培训；只适度使用武力，并在适当的使用武力规则范围内行事；尊重人权；与人交往时尊重他人。我们将确保及时、准确地收集有关安全事件的详细情况，并在科斯莫斯内部通报，且向有关当局汇报。

西班牙国家石油公司 (Repsol) 人权与社区关系政策中关于社区关系的规定：

西班牙国家石油公司致力于：

- 继续尊重其[社区的]人权。
- 评估和理解企业运营的社会和经济环境，以识别影响范围内社区里的所有群体，特别是弱势群体。
- 承认并尊重社区的身份和独特性质；社区的文化多样性；社区的潜在不同的需求和愿望；以及社区保持其习俗和社会惯例的权利。
- 基于尊重、文化敏感性、诚信、责任、透明、真诚善意和不歧视的原则，与企业项目和资产影响范围内的社区建立持久关系。

- 在公开交流信息的基础上，在项目 and 资产的整个生命周期的适当阶段，以及时、诚实和适合当地文化的方式，促进与社区透明和积极的交往。
- 从我们的活动一开始，就在运营层面建立申诉机制，以便受企业资产和权利拥有者（雇员、供应商、承包商、社区或任何第三方）直接影响的人可以向西班牙国家石油公司通报任何可能影响人权的情况。这些机制不应被用来阻止诉诸司法或其他法外申诉机制，以及人权维护者的合法及和平活动。
- 通过为企业项目和资产影响范围内的地方经济发展、社会进步 and 环境保护做出贡献，识别优化积极影响的机会，并促进社区的共同价值和可持续发展。
- 以尊重和适合当地文化进程和传统的方式，在企业项目和资产影响范围内，努力获得和保持具有广泛基础的社区支持。
- 承认并尊重土著、部落和原住民的独特性质。无论是否被纳入企业运营地国家的国家立法，都应根据现行立法和国际劳工组织第169号公约，承认并尊重他们的权利。他们的权利包括：对其土地、领土和资源的权利，用水权，其组织、经济和社会结构，以及其真诚善意地进行自由、事先和知情协商的权利，并且，为了获得理解并帮助达成与任何拟议的缓解措施有关的同意，这种协商将通过适当的程序，特别是通过其代表机构进行，其间对可能直接影响到这些措施的立法或行政措施予以考量。

海德鲁公司 (Norsk Hydro) 人权政策中关于运营政策之间的一致性的内容：

本文件适用于海德鲁公司 (Norsk Hydro ASA) 及其全资子公司所有员工，包括所有临时工、顾问和其他代表海德鲁行事的人员。也适用于非全资企业的员工，根据此类企业的理事机构的批准而定。对于海德鲁持有不足百分之百投票权的法人实体，其董事会或其他理事机构的海德鲁代表将努力遵循本文件的原则和标准。

赫斯公司 (Hess) 人权政策中关于供应链中政策一致性的内容：

我们致力于建立一个强大而多元的、有助于实现我们在经商的社区做出积极贡献的目标的供应商网络。我们期望承包商和供应商尊重我们的自愿承诺、《商业行为准则与道德规范》和《环境、健康、安全和社会责任》及有关政策。

赛瑞金公司 (Cerrejón) 人权政策中关于企业不同部门之间政策一致性的内容：

赛瑞金公司的人权政策与《赛瑞金作风》(Cerrejón Way)、企业的《可持续发展愿景》及企业的其他政策保持一致，特别是《道德规范》、《社会劳工责任》和《健康、安全、环境和社区》。这是《社区关系计划》、《赛瑞金使命》和我们所承诺的负责任采矿实践的一部分，并有助于这些计划、使命和实践的发展。

可明确纳入人权政策的其他议题：

- 关于性别的规定（见4.5.a.）。
- 对原住民的承诺（应进一步考虑到并充分尊重自由、事先和知情同意原则）。
- 与政府官员交往。
- 关于企业对人员、商业伙伴和其他相关方的期望的规定。
- 关于企业将如何实施其承诺的信息。

关键资源：

- [《工商业指南：如何制定人权政策？》（联合国全球契约，2015年）How to Develop a Human Rights Policy: A Guide for Business \(UN Global Compact 2015\)](#)

从一开始与东道国政府交往，就清楚阐明企业的人权期望。

- ✓ 参考东道国相关法律，强调国家法规与商业、安全和人权的良好实践之间的联系。特别是如果政府已承诺遵守国际人权标准，则参考这些标准。
- ✓ 参考企业的人权政策和对商业与人权倡议的承诺，并说明维护企业声誉的需求。从企业角度阐明需要建立有效和负责任的国家安全机构。强调企业的关切与东道国政府感兴趣的领域（如训练有素的安全力量）之间的联系。
- ✓ 倡导改革与国际人权标准相冲突的国内法规。[《从红旗到绿旗：企业在高风险国家尊重人权的责任》，第42页（人权与商业研究所，2011年）From Red to Green Flags: The Corporate Responsibility to Respect Human Rights in High Risk Countries, p.42 \(Institute for Human Rights and Business 2011\)](#) 呼吁为负责任的外国投资者提供更便利的条件符合政府的自身利益。
- ✓ 使用的语言要能使东道国政府参与方产生共鸣。在特定情况下，最好不要明确提及人权，而是通过其他方法提出相关问题，例如通过参考良好的警务实践或恪守专业标准。
- ✓ 在提出改进建议前，对政府在人权方面的积极努力予以认可。

将与人权有关的条款纳入与东道国政府签订的投资协议和商业合同中。

- ✓ 列入涉及有关公认标准的国际文件，如《联合国工商业与人权指导原则》、《安全与人权自愿原则》、国际劳工组织主要公约和国际金融公司绩效标准。
- ✓ 确保与东道国政府的协议具体规定土地征用和重新安置应按照国际标准进行，尤其是：
 - [《联合国土著人民权利宣言》 UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples。](#)
 - [国际劳工组织《土著和部落人民公约》，1989年 International Labour Organization Indigenous and Tribal Peoples Convention, 1989。](#)
 - 国际金融公司[《绩效标准7：土著居民》 Performance Standard 7 – Indigenous Peoples。](#)
 - 国际金融公司[《绩效标准5：土地征用和非自愿迁移》 Performance Standard 5 – Land Acquisition and Involuntary Resettlement。](#)

- [《冲突敏感型商业实践：采掘业指南》](#)，热点问题2:6（国际警报，2005年）[Conflict-Sensitive Business Practice: Guidance for Extractive Industries, flashpoint issue 2:6 \(International Alert 2005\)](#)

与其他利益相关方合作，共同向东道国政府提出安全和人权问题（见4.3和4.4）。

- ✓ 利用利益相关方情况摸底，确定谁是可与企业合作的安全和人权问题的关键对话者。利益相关方情况摸底是制定更广泛的人权尽责管理程序的有机组成部分（见1.1.a.）。
- ✓ 与其他企业合作，与当局一起解决共同关切。有时，协作行动比单个企业接触政府商谈安全和人权问题更为有效。
- ✓ 与民间社会组织合作。民间社会组织在与安全力量、政府或东道社区的沟通中，能够担任重要的对话者或调解人。[《安全与人权自愿原则：实施指导工具》](#)，第18页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）[Voluntary Principles on Security and Human Right: Implementation Guidance Tools, p.18 \(International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011\)](#)
- ✓ 与母国政府合作。母国政府可以作为向东道国政府传达期望和讨论挑战的有价值的渠道。[《安全与人权自愿原则：实施指导工具》](#)，第18页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）[Voluntary Principles on Security and Human Right: Implementation Guidance Tools, p.18 \(International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011\)](#) 应与直接了解并负责安全领域改革和治理问题（例如国防、国际开发、外交事务）的政府部门和机构建立联系。
- ✓ 与向东道国政府参与方提供资金的国际金融机构（如世界银行或国际金融公司）交往，以共同促进可持续投资和良好治理，包括对安全和人权问题的良好治理。
- ✓ 建立一个社区安全论坛，或支持现有的该种论坛，以共同处理安全与人权问题。该论坛应包括安全利益相关方的代表，以及受当前或未来安全措施影响的团体的传统领导人和代表。该论坛也可以提供一个用于提出社区安全问题的有效场所（见国内工作组）。
- ✓ 考虑成立一个外部利益相关方咨询小组。该小组可帮助监督和参与与政府开展安全和人权问题对话。它还可以识别来自其他环境中的良好实践和创新举措。该小组应包括东道国政府认为合法的利益相关方（如现任和前任领导官员、国际政治家），以及熟悉弱势群体（如妇女和原住民在其居住地区面临所开展的大型商业活动）遭遇的人。[《安全与人权自愿原则：实施指导工具》](#)，第21页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）[Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p. 21 \(International Council of Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance corporation, and IPIECA 2011\)](#)

实用工具：

- 🔧 [《东道国安全评估指南》](#)（国际金融公司和国际石油工业环境保护协会、红十字国际委员会和日内瓦国际安全治理中心，2017年）[Host Country Security Assessment Guide \(IPIECA, International Committee of the Red Cross and DCAF 2017\)](#)

加强其他利益相关方的作用。

- ✓ 加强民间社会组织的作用和能力。特别是着重加强改善人权倡议、数据收集、监督和评估、政策建议起草和报告方面的技能（见4.2.和4.3.）。
- ✓ 支持公众传播宣传运动，可通过以当地语言开展的活动、研讨会、广播信息、印刷媒体传播以及信息的网页。这些宣传活动可以帮助企业在与其运营有关的安全和人权问题上，与当地有关利益相关方建立联系。了解当地情况对于确定最佳的公共宣传方式是很重要的，特别是在脆弱以及受冲突影响的地区。当地社区的不同群体——特别是最脆弱群体和不识字的人——可能需要不同的宣传策略（见4.2.b.）。
- ✓ 支持其他政府、民间社会组织和国际组织加强国家机构的努力。《安全与人权自愿原则》，第5页（《自愿原则》倡议） Voluntary Principles on Security and Human Rights, p.5 (Voluntary Principles Initiative)
- ✓ 识别正在实施的支持监督机制和独立机构能力发展的举措。这些机制和机构包括立法机构、司法机构、监察员机构、国家人权机构、反腐委员会和独立的安全部门督导机构。寻求途径助力这些举措。

关键资源：

- [私营安保治理观察站 Private Security Governance Observatory](#)
- [《人权影响评估指南与工具箱》，第五阶段，“报告和评估”（丹麦人权研究所，2020年） Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox, Phase 5: Reporting and Evaluation \(Danish Institute for Human Rights 2020\)](#)

马萨德（Marsad）安全领域观察站

马萨德安全领域观察站是由一系列网站组成的平台，这些网站收集和提供有关国家安全领域治理（SSG）的动态和安全领域改革（SSR）举措的具体信息。所有网站均以本国语言和英语或法语提供。这些平台包括相关国内和国际新闻、观点和分析，以及有关安全领域治理问题的报告。

建立类似马萨德观察站的网站可以支持国家安全参与方之间的协调。这样的网站可以为传播相关的概念和做法（包括《安全与人权自愿原则》在内）提供一个良好平台。马萨德访问者能够对发布的所有报告和分析进行评论和讨论，并把他们的书面建议发给马萨德编辑小组以供发表。

现有的马萨德安全领域观察站包括：

- [马萨德埃及 Marsad Egypt](#)
- [马萨德利比亚 Marsad Libya](#)
- [马萨德巴勒斯坦 Marsad Palestine](#)
- [马萨德突尼斯 Marsad Tunisia](#)

B. 就人权关切与各方交往：利用影响力加强安全和人权

良好实践*

利用现有影响力处理人权问题，或设法提高影响力（见1.2.a.）。

- ✓ 如果企业缺乏影响力，则寻找方法增加企业的影响力。人权方面的影响力可以通过多种方法来增加，例如通过多利益相关方倡议，或向相关政府实体提供能力建设或其他激励。影响力可能会随时间而改变，在最初的投资阶段前，即在企业与东道国政府商讨新协议时，影响力往往是最大的。⁹
- ✓ 与其他利益相关方交往——如母国政府、其他企业、民间社会组织、**人权维护者**、国家人权机构和相关多利益相关方，相互协调并一起向东道国政府提出安全和人权问题。民间社会组织和**人权维护者**是重要的信息来源，可以为企业就利用其影响力加强尊重人权进行决策提供信息。为了降低这些合作伙伴面临的风险，企业在向东道国政府发表任何声明之前，应始终力图获得相关人权维护者或民间社会组织的同意。如果适当，并与相关利益相关方达成了一致，企业还应尽可能地保护其消息来源的身份。

何为影响力？

摘自联合国《[尊重人权的公司责任：解释性指南](#)》United Nations' guidance on the corporate responsibility to respect human rights:

“对一个实体（工商企业、政府或非政府）的‘影响力’可能反映一个或多个要素，例如：

- 1 企业对该实体是否有一定程度的直接控制；
- 2 企业与该实体之间的合同条款；
- 3 企业在该实体业务中所占比例；
- 4 企业在未来业务、提高声誉、协助能力建设等方面，鼓励该实体改善人权表现的能力；
- 5 与企业合作对提高该实体声誉的好处，以及终止关系对其声誉的损害；
- 6 企业通过商会和多方利益相关方倡议等途径，鼓励其他企业或组织改善人权表现的能力；
- 7 企业推动地方和中央政府参与，通过实施监管、监测、制裁等措施，要求该实体改善人权表现的能力。

《[尊重人权的公司责任：解释性指南](#)》（联合国人权事务高级专员办事处，2012年）

关键资源：

- [《联合国工商业与人权指导原则》，第19条的评论 UN Guiding Principles on Business and Human Rights, commentary for no.19](#)
- [《在商业关系中利用影响力降低人权风险》（Shift, 2013年） Using Leverage in Business Relationships to Reduce Human Rights Risks \(Shift 2013\)](#)
- [运用影响力（全球人权商业倡议） Using Leverage \(Global Business Initiative on Human Rights\)](#)

如果不能有效利用企业的影响力来减轻继续存在侵犯人权行为的风险，如果可行，鉴于潜在的不利人权影响，考虑终止与该实体的关系（见1.2.a.）。

[《联合国工商业与人权指导原则》，第19条 UN Guiding Principles on Business and Human Rights, no.19](#)

* 这些良好实践并非硬性规定，需要由使用者基于一线的特定局势评估其是否可行、有用且适合当地情况。

- 1 哥伦比亚《自愿原则》行动报告摘要（哥伦比亚采矿和能源委员会，2014年）。报告全文见[CME网站主页](#)。
- 2 哥伦比亚采矿和能源委员会的建议是公开的，任何领域的企业均可采用。如欲了解更多有关这些建议的信息，请访问[CME网站](#)。
- 3 副总统办公室、外交部、国防部、国家人权和国际人道法项目处、军事力量和哥伦比亚军队司令部、国家警署、私营安保监督办公室。
- 4 [《安全和司法领域改革的十大编程工具》（日内瓦国际安全治理中心，2017年） Top 10 Programming Tools for Security and Justice Sector Reform \(DCAF 2017\)](#)
- 5 [《商业与非国家武装行为体：困境、挑战和前进之路》，第21页（Ben Miller, Dost Bardouille and Sarah Cechvala, CDA 2014年） Business and Armed Non-State Actors – Dilemmas, Challenges and a Way Forward, p. 21 \(Ben Miller, Dost Bardouille and Sarah Cechvala, CDA 2014\)](#)
- 6 [《石油和天然气行业实施<联合国工商业与人权指导原则>指南》，第46页（人权和商业研究所，Shift和欧盟委员会，2013年） Oil and Gas Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, p. 46 \(Institute for Human Rights and Business, Shift and the European Commission 2013\)](#)
- 7 [《创造共享价值》（迈克尔·波特和马克·克雷默，《哈佛商业评论》，2011年版） Creating Shared Value \(Michael Porter and Mark Kramer, Harvard Business Review 2011\)](#)
- 8 [《社区发展工具包》，第23页（国际采矿与金属理事会，2012年） Community Development Toolkit, p. 23 \(International Council on Mining and Metals 2012\)](#)
- 9 [《冲突转型和企业议程——形成合力的机会》，第364页（Luc Zandvliet, Berghof Handbook for Conflict Transformation, 2011年） Conflict Transformation and the Corporate Agenda – Opportunities for Synergy, p.364 \(Luc Zandvliet, Berghof Handbook for Conflict Transformation 2011\)](#)



2. 与公共安全力量合作

2.1. 安全措施

A. 派驻到运营地点的公共安全力量：管理不断变化的人员数量、能力和所适用的规则和限制

良好实践*

与国家、地区和/或地方各级公共安全力量的管理层讨论安全措施。

- ✓ 在与国家当局的讨论中，提出有关公共安全力量行为的国际标准。尤其对在采掘业运营的企业，提出的国际标准中要包括《安全与人权自愿原则》。强调部署的公共安全力量的种类和数量应与所面临的威胁相称。[《安全与人权自愿原则》，第4页 Voluntary Principles on Security and Human Rights, p.4](#)如果国家当局决定，遵循本国法律，向采掘业地区部署军事力量，则强调需要对其进行充分训练，并为其配备足够的设备。
- ✓ 识别并以正式条款规定分配给公共安全力量和私营安保提供商的不同角色。决定其在企业所在地周围进行部署的规则；特别是，力图根据不断变化的环境确定增加或减少人员部署的机制和程序。与公共安全力量的指挥链系统商定这些措施。
- ✓ 只有在法纪废弛非常严重，或者运营地非常偏远以至于公共安全力量接报后很长时间才能应对的情况下，才要求长久部署公共安全力量。[《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.III-8 \(World Bank Group and Anvil Mining 2008\)](#)
- ✓ 考虑要求部署在项目地的公共安全力量中，有一定比例的妇女。妇女可提供多元化观察视角，为与妇女和儿童的互动提供便利，且可有助于预防性别暴力的风险。¹
- ✓ 评估与公共安全力量合作所获得的安全利益（例如对车队的保护）是否大于可能使用致命性武力的风险。

与不同级别公共安全力量的代表保持密切联系。

- ✓ 寻求母国政府的支持，以接触到公共安全力量的高级别官员。[《安全与人权自愿原则：实施指导工具》，第14页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.14 \(International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011\)](#)
- ✓ 与警察和军队代表保持密切联系，与指挥链系统的不同级别保持联系。[《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》，第III-14页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.III-14 \(World Bank Group and Anvil Mining 2008\)](#)与当地警察部队和/或公共安全力

量（如相关）建立积极的关系，以保持信息灵通，并在现场有一个直接联络点（见2.3.b.）。

- ✓ 每当公共安全力量过度使用武力，即向恰当级别的当局提出关切。《安全与人权自愿原则：实施指导工具》，第44页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.44 (International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011)
- ✓ 与公共安全力量和其他利益相关方建立正式、统一的报告和沟通机制，以确定持续存在的威胁水平。《安全与人权自愿原则：实施指导工具》，第444页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.4, 44 (International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011)
- ✓ 始终在与公共安全力量的会议上记录决策点，并将会议记录分发给参会者。
- ✓ 确保企业就安全措施采取的方法（例如角色和职责、指挥链、使用武力）落实到企业所在地的所有安全人员，从而成为主流的工作范式。向所有相关方清楚地传达规则和期望。
- ✓ 资助资深公共安全官员参观企业运营地，以加强企业与公共安全提供方之间的关系。如世界银行和安维尔矿业公司解释称，“对[公共安全]指挥链系统的影响通常是非常积极的，并且增强了企业在当地指挥官中的地位。这些措施在困难时期加强了企业管理层的准入。企业代表可以拿起电话，向高级别官员求助，以解决与当地指挥官产生的问题。”《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》，第III-12页（世界银行集团多边投资担保机构和安维尔矿业公司，2008年）The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.III-12 (World Bank Group and Anvil Mining 2008)

与被派驻到运营地的公共安全力量订立一个协议或谅解备忘录（见2.3.）。

- ✓ 与公共安全力量代表一起，制定一个联合风险评估程序，就安全风险和要求公共安全力量提供的支持的性质和程度达成共识。考虑在风险评估程序中让当地利益相关方参与其中，如地方当局、地方社区、地方民间社会组织和地方商业协会的代表。
- ✓ 利用企业提供的任何实物支持，激励各方同意且执行关于公共安全力量的部署和行为方面的明确规则。这些规则应符合联合国《执法人员行为守则》UN Code of Conduct for Law Enforcement Officials、联合国《执法人员使用武力和火器的基本原则》UN Basic Principles on the Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials及《安全与人权自愿原则》Voluntary Principles on Security and Human Rights的规定，这一点对于采掘业企业而言尤为重要。
- ✓ 鼓励东道国政府将安全措施的记录对公众开放，除非出于任何特殊的安全关切。《安全与人权自愿原则》，第4页 Voluntary Principles on Security and Human Rights, p.4
- ✓ 在起草协议或谅解备忘录时，应从现有的协议或谅解备忘录中汲取灵感。还可以考虑从一些例子中获得启发，如《自愿原则》中政府安全力量和企业（包括不在采掘领域运营的企业）之间所达成协议的示范条款。

关键资源：

- 📖 [《使用安全力量：评估、管理风险和影响》（国际金融公司，2017年）](#) [Use of Security Forces: Assessing and Managing Risks and Impacts \(International Finance Corporation 2017\)](#)
- 📖 [《执法人员使用武力和火器的基本原则》（联合国人权事务高级专员办事处，1990年）](#) [UN Basic Principles on the Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials](#)
- 📖 [联合国《执法人员行为守则》（联合国人权事务高级专员办事处，1979年）](#) [UN Code of Conduct for Law Enforcement Officials \(UN Office of the High Commissioner for Human Rights 1979\)](#)

实用工具：

- 🔧 [《安全与人权自愿原则：政府安全部队与公司之间安全与人权协议的示范条款》（《自愿原则》倡议，2016年）](#) [Voluntary Principles on Security and Human Rights: Model Clauses for Agreements Between Government Security Forces and Companies with Respect to Security and Human Rights \(Voluntary Principles Initiative 2016\)](#)

支持向公共安全力量提供人权和国际人道法培训的努力（见2.5.）。

B. 被派驻到企业运营地的公共安全力量：防止事件数量增加和紧张局势升级

良好实践*

分析运营环境，作为人权风险评估、影响评估和加强型人权尽责管理的一部分（见 [4.2.a.和人权尽责管理](#)）。定期更新风险和影响。

- ✓ 开展冲突分析，以了解当地冲突的根本原因、动态、参与方和性质，从而能够以对冲突敏感的方式运营。冲突分析还应评估不同各方遵守人权和国际人道法标准的程度。[《安全与人权自愿原则》](#)，第5页 [Voluntary Principles on Security and Human Rights, p. 5](#)
 - 在武装冲突情况下，国际人道法所规定的额外法律义务将适用。
 - 在武装冲突或高风险的情况下，将要求开展强化的人权尽责管理（见复杂环境）。[《冲突预防工具》](#)（女王大学、安格鲁阿散蒂黄金有限公司、红十字国际委员会和日内瓦国际安全治理中心，2021年）[Conflict Prevention Tool \(Queen’s University, Anglo Gold Ashanti, International Committee of the Red Cross and Geneva Centre for Security Sector Governance 2021\)](#)
- ✓ 识别企业（如企业人员和家属，设施和资产）面临的安全风险和当地社区面临的风险。[《安全与人权自愿原则》](#)，第2页 [Voluntary Principles on Security and Human Rights, p.2](#)
- ✓ 就安全措施与社区协商，将其作为获取安全风险信息的一个重要来源。[《安全与人权自愿原则：实施指导工具》](#)，第20页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）[Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p. 20 \(International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011\)](#)
- ✓ 确保所有弱势群体在这些协商中得到充分代表（见 [4.2.a.](#)）。
- ✓ 谨记，安全风险评估是更广泛的人权尽责管理的组成部分。

实用工具：

- 🔧 [《使用安全力量：评估、管理风险和影响》](#)，第二章（国际金融公司，2017年）[Use of Security Forces: Assessing and Managing Risks and Impacts, Chapter II \(International Finance Corporation 2017\)](#)

对冲突敏感的经营

对冲突敏感的商业实践包括以下原则：

- **识别**紧张局势的**根本原因**和潜在触发因素，旨在理解冲突。这应包括环境因素，比如会影响冲突的某国或地区的特点，以及会导致冲突的实际和被感知的不满情绪。
- 对冲突中的**主要参与方进行情况摸底**，了解他们实施暴力的动机、能力和机会。参与方包括受影响的利益相关方、冲突各方和“煽动者”——利用不满情绪和资源煽动他人实施暴力或和平解决冲突的人或机构。
- **识别和预期企业自身的运营、产品或服务会如何影响**现存的社会紧张局势、以及不同群体之间的关系，和/或制造新的紧张局势或冲突。在企业的人权尽责管理中纳入冲突分析。
- 希望以负责任的方式行事并展示领导力的企业可以将企业目标设为**超越“不伤害”原则的规定，并为和平与稳定做出积极贡献**。这样做的方式取决于所处环境。然而，当务之急必须首先是避免造成有害影响。企业对建设和平做出不同贡献的例子和其他指导可参见《[当地企业，当地和平：国内私营部门的和平建设潜力](#)》（国际警报，2006年）[Local Business, Local Peace: The Peacebuilding Potential of the Domestic Private Sector \(International Alert 2006\)](#)

关键资源：

- [《工商企业、人权和受冲突影响区域：加强行动》](#)（联合国人权与跨国公司和其他工商企业问题工作组，2020年）[Business, Human Rights and Conflict-Affected Regions: Towards Heightened Action \(UN Working Group on Business and Human Rights 2020\)](#)
- [《受冲突影响环境中的人权尽责管理：采掘业指南》](#)（国际警报，2018年）[Human Rights Due Diligence in Conflict-Affected Settings \(International Alert 2018\)](#)

冲突分析

冲突分析应回答以下关键问题：

- 紧张局势的根本原因和潜在触发因素是什么？
- 谁是冲突中的主要参与方？他们实施暴力的动机、能力和机会是什么？
- 冲突是否可能再次出现？
- 哪些地理区域是由国家控制的，哪些不是？[《经合组织发展援助委员会安全系统改革手册》](#)，第53页（2007年）[OECD Development Assistance Committee Handbook on Security System Reform, p. 53 \(2007\)](#)
- 安全领域参与方在冲突中发挥了什么作用？[联合国《安全部门改革综合技术指导说明》](#)，第70页（联合国维持和平行动部，2012年）[UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p.70 \(UN Department of Peacekeeping 2012\)](#)
- 安全领域参与方是否促成了冲突，或是冲突的根本原因之一？[联合国《安全部门改革综合技术指导说明》](#)，第70页（联合国维持和平行动部，2012年）[UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p.70 \(UN Department of Peacekeeping 2012\)](#)

- 当地利益相关方之间最普遍的冲突态势是什么？[联合国《安全部门改革综合技术指导说明》，第70页（联合国维持和平行动部，2012年）UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p.72 \(UN Department of Peacekeeping 2012\)](#)
- ✓ 开展人权尽责管理，对国际人道法面临的风险和潜在的冲突来源进行摸底。在可行情况下，授权信誉良好、经验丰富的当地参与方开展这项研究。[《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》，第III-16页（世界银行集团多边投资担保机构和安维尔矿业公司，2008年）The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.III-16 \(World Bank Group and Anvil Mining 2008\)](#)

对冲突敏感的人权尽责管理

冲突敏感性应反映在[人权尽责管理](#)过程的各个方面：

- **人权尽责管理过程的设计需要包括冲突分析**，并应基于从一线收集的数据。企业不一定总能意识到与其承包商、商业伙伴、资产和/或基础设施相关的冲突风险。企业应收集运营环境中商业与冲突如何相关的数据。同样，企业应从受影响的利益相关方那里收集数据，并仔细分析他们的资金和资源流动。
- **在按照轻重缓急决定首先处理哪些影响时，应以影响的严重程度为基础**，严重程度是根据实际和潜在影响的规模、范围和不可挽回性来判断的。[《联合国工商业与人权指导原则》，第17条和第24条 UN Guiding Principles, no.17 and 24](#)在冲突情况下，冲突的可能性和后果是决定优先要务的一个重要额外因素。该问题产生或加剧冲突的可能性有多大？所识别的冲突风险在人权方面产生的影响有多严重？（关于风险的优先次序的更多信息，[见1.2.a.](#)）
- **虽然动荡的环境可能会使与外部利益相关方的互动更加复杂，并造成潜在威胁，但在受冲突影响的环境中，需要与广泛的利益相关方交往**。特别是，冲突可能已经导致信息匮乏，或者由于社区与冲突的关联，可能使与社区的交往变得复杂。只有从广泛多样的不同利益相关方那里收集信息——包括不同群体和对冲突持不同立场的人，才能抵消这个问题。

关键资源：

- [《受冲突影响环境中的人权尽责管理：采掘业指南》（国际警报，2018年）Human Rights Due Diligence in Conflict-Affected Settings \(International Alert 2018\)](#)
- [《冲突预防工具：制定多利益相关方战略》（女王大学、安格鲁阿散蒂黄金有限公司、红十字国际委员会和日内瓦国际安全治理中心，2021年）Conflict Prevention Tool: Developing Multistakeholder Strategies \(Queen’s University, AngloGold Ashanti, International Committee of the Red Cross and Geneva Centre for Security Sector Governance 2021\)](#)
- [《人权影响评估指南和工具箱》（丹麦人权研究所，2020年）Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox \(Danish Institute for Human Rights 2020\)](#)

人道法评估

人权和国际人道法评估应回答以下问题：

- 民众曾经面临的或正在面临的违反人权和国际人道法的主要行为是什么？
- 主要违犯者是谁？
- 最脆弱的群体有哪些？
- 性暴力和性别暴力的范围和态势如何？
- 对于安全领域人员违反人权或国际人道法，是否有监督、举报和作出回应的国家机制？《[联合国安全部门改革综合技术指导说明](#)》，第71页（联合国维持和平行动部，2012年）UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p.71 (UN Department of Peacekeeping 2012)
- 正在采取有效措施对安全领域的违法者进行问责吗？措施是由谁采取的？《[联合国安全部门改革综合技术指导说明](#)》，第71页（联合国维持和平行动部，2012年）UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p.71 (UN Department of Peacekeeping 2012)
- 为防止再次发生这种违法行为采取了什么措施？《[联合国安全部门改革综合技术指导说明](#)》，第71页（联合国维持和平行动部，2012年）UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p.71 (UN Department of Peacekeeping 2012)
- 安全领域有何种能力可以防止本领域人员或其他行为体的违法行为，对于针对安全领域人员或其他行为体违法行为的举报，安全领域有何种能力可以作出回应？《[联合国安全部门改革综合技术指导说明](#)》，第71页（联合国维持和平行动部，2012年）UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p.71 (UN Department of Peacekeeping 2012)

安全和威胁分析

全面的安全和威胁分析可包括当地公众意见调查。它应回答以下主要问题：

- 要应对的主要威胁是什么？
- 对这些威胁的性质有了什么了解？例如，谁作出的什么行为，谁做的，如何做的，何时做的，何地做的，对谁做的？《[联合国安全部门改革综合技术指导说明](#)》，第71页（联合国维持和平行动部，2012年）UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p.71 (UN Department of Peacekeeping 2012)
- 社会群体之间存在何种紧张关系？触发紧张关系恶化的因素是什么？《[经合组织发展援助委员会安全系统改革手册](#)》，第53页（经合组织，2007年）OECD Development Assistance Committee Handbook on Security System Reform, p.53 (OECD 2007)
- 谁是能在社区层面帮助缓解安全风险“拥护者”？
- 安全领域能如何帮助缓解这些已识别的威胁？
- 该国的安全形势在改善还是在恶化？
- 《[联合国安全部门改革综合技术指导说明](#)》（联合国维持和平行动部，2012年）UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, (UN Department of Peacekeeping 2012)

尽量减少在企业运营地部署公共安全力量。

《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》，第III-1页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.III-1 (World Bank Group and Anvil Mining 2008)

- ✓ 在冲突环境中，如果私营安保提供商能够合法、切实地满足所需，就应尽量避免公共安全力量参与在企业运营地的行动。一旦公共安全力量进驻企业设施，虽然政府仍对其行为负责，但企业也需要对其在企业运营地的行为承担责任。《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》，第III-8页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. III-8 (World Bank Group and Anvil Mining 2008)
- ✓ 应仅在某特定地点有紧急需求时，才请求公共安全力量介入，并应明确其职责范围和预期的撤离时限。《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》，第III-1页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.III-1 (World Bank Group and Anvil Mining 2008)
- ✓ 在妇女使用或经过的区域，应考虑安全与性别方面的关切，并意识到公共安全力量的存在可能会对安全产生积极或消极的影响。实际影响和预期影响都应考虑在内，并特别注意受影响女性的意见。

关键资源：

- 《使用安全力量：评估、管理风险和影响》（国际金融公司，2017年）Use of Security Forces: Assessing and Managing Risks and Impacts (International Finance Corporation 2017)
- 《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》（世界银行集团，2008年）VPs Implementation Toolkit for Major Project Sites (World Bank Group 2008)

促进部署在现场的公共安全力量尊重国际标准和良好实践。

- ✓ 在与公共安全力量的代表商谈时，强调部署的部队应能胜任，并基于威胁情况，确保派遣的人员类型、数量及采取的手段合理且合比例。《安全与人权自愿原则》，第4页 Voluntary Principles on Security and Human Rights, p.4 确保将这项要求明确写入与东道国签署的《谅解备忘录》或协议（见2.3.）。
- ✓ 如果国家当局决定，依其国内法向企业运营地派驻军队，则应强调必须进行充分训练并配备足够的装备。确保该部队的指挥链层级明晰，并确保企业管理部门对于如何与部队指挥链交往有正确的认识（例如，应遵循哪些规程）。
- ✓ 确保公共安全力量和私营安保提供商各自的角色和职责得到明确界定，并且清楚地传达给企业管理层和公共安全力量的指挥链系统。

实用工具：

- 🔧 [《安全与人权自愿原则：政府安全部队与公司之间安全与人权协议的示范条款》](#)（《自愿原则》倡议，2016年） [Voluntary Principles on Security and Human Rights: Model Clauses for Agreements Between Government Security Forces and Companies with Respect to Security and Human Rights \(Voluntary Principles Initiative 2016\)](#)

密切监督被派去保护企业员工、资产和运营的公共安全力量，确保他们不参与和冲突或武装暴力有关的活动。

发布人权政策承诺（见[人权尽责管理](#)和1.3.a.）。

- ✓ 企业应公开披露公共安全力量可能与企业运营活动有关联的情况，及在这种情况下企业如何处理公共安全力量侵犯人权的风险。这或有助于公众将企业与正在保护他们的安全部队区分开，亦可以减少企业与公共安全行动联系过密的风险。

C. 公共安全力量面临人员短缺、薪资微薄、训练不足和设备简陋的问题：防止犯罪活动和侵犯人权

良好实践*

开展并定期更新风险评估。

- ✓ 评估公共安全力量所需的资源是风险评估的组成部分。
- ✓ 评估公共安全力量内部不平衡可能导致的潜在冲突风险，特别是当不平衡是由于负责企业安全工作的部门因获得额外资源而造成的时。

考虑提供财力和物力支持的替代方法（见2.6.a.）。

与有关政府机构交往，并强调需要东道国政府提供充分资源。

- ✓ 在与东道国政府签署的协议或谅解备忘录中列入一项规定，把企业缴纳的部分税金用于向公共安全力量提供资源。在考虑这一规定时，要考虑到风险。[《安全与人权自愿原则：大型工程地实施工具》](#)，第II-17页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）[The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.II-17 \(World Bank Group and Anvil Mining 2008\)](#)

实用工具：

- ✍ [《安全与人权自愿原则：政府安全部队与公司之间安全与人权协议的示范条款》](#)（《自愿原则》倡议，2016年）[Voluntary Principles on Security and Human Rights: Model Clauses for Agreements Between Government Security Forces and Companies with Respect to Security and Human Rights \(Voluntary Principles Initiative 2016\)](#)

支持政府、民间社会组织和多边组织在加强国家机构方面所做的努力。

[《安全与人权自愿原则》](#)，第5页 [Voluntary Principles on Security and Human Rights, p. 5](#)

- ✓ 识别与安全领域改革项目的合力。许多国家都有加强安全机构的管理和监督职责以及培训公共安全力量的项目。企业可以参与这些项目，把一些警务改革活动扩展到企业运营地区。[《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》](#)，第III-18页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）[The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.III-18 \(World Bank Group and Anvil Mining 2008\)](#)

- ✓ 联合国机构间安全部门改革工作队解释称，对公共安全力量的支持应促进“在招聘、薪资、绩考、晋升和职业发展上的公正、客观、透明、不歧视和德才为本的政策和做法”。特别注重聚焦性别包容并将妇女纳入安全力量的项目。[《联合国安全部门改革综合技术指导说明》，第105页（联合国维持和平行动部，2012年）UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p.105 \(UN Department of Peacekeeping 2012\)](#)
- ✓ 提供资源支持加强地方问责的项目。

安全领域的改革项目

有一些资源能够帮助企业识别有关地区和国家的改革项目。

1. **国际安全领域咨询小组（ISSAT）** 提供详细的国家和地区关于安全领域改革项目、资源、专家和资讯的具体信息。国家概况（country profiles）是国际安全领域咨询小组安全和司法改革“实践社区”（CoP）所提供内容的一部分。“实践社区”是一个在线平台，业内人士可以在这里阅览大量的政策指导文件、案例研究和电子课程，并为其贡献内容。该平台提供了结识安全领域改革从业人员和项目并与其交往的机会。获取国家概况可以访问[日内瓦国际安全治理中心 Geneva Centre for Security Sector Governance](#)网址。
2. **非洲安全领域网络（ASSN）** 是一个由非洲范围内关注安全领域的组织组成的大型网络。该网络——在阿克拉、朱巴、姆祖祖和内罗毕有区域中心——旨在促进在与安全有关的领域工作的参与方和组织之间的合作。欲了解更多，请参见[非洲安全领域网络 ASSN website](#)的网址。
3. **安全领域改革资源中心** 提供安全领域改革的国家简介（Country Snapshots），从中可以获取有关世界各地安全领域改革项目、利益相关方和捐助者的最新信息。国家简介尚未涵盖所有国家，但在不断增加和扩充新的信息。国家简介可通过[中心的网址](#)获取。
4. **联合国安全部门改革网页** 介绍参与世界各地安全领域改革项目的国际组织、培训机构和联合国机构的有关情况。该网页可通过[联合国维持和平 UN Peacekeeping](#)网页跳转。

与其他有关企业交往，共同鼓励母国政府或多边机构协助提供其所需材料和支持。

- ✓ 如可行，考虑促成一个使本地区所有企业都受益的设备和培训综合联合项目。[《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》，第11-18页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.11-18 \(World Bank Group and Anvil Mining 2008\)](#)

如果企业感到不得不向公共安全力量提供财力和物力支持，就要评估所有潜在风险并建立保障机制（见2.6.b.）。

- ✓ 权衡向公共安全力量提供资源的安全益处与人权侵犯风险。如果好处大于成本和风险，就确立并告知提供物力支持的明确标准。
- ✓ 分析所有以前的物力支持案例，作为提供这种支持的依据。

制定向被派驻项目地的公共安全力量提供财力和物力支持的明确程序。

- ✓ 制定一个向公共安全力量提供设备、物品和服务的规程。[《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》](#)，第II-17页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）[The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.II-17 \(World Bank Group and Anvil Mining 2008\)](#)
- ✓ 将设备转让的前提条件设置为政府须承诺尊重人权。提高个人保护和使用武力的适当标准和准则；这些标准和准则既适用于执法行动中（人权法适用），也适用于敌对行动中（国际人道法适用）。
- ✓ 把提供给政府（包括公共安全力量）的物品记录在《转让登记簿》上。登记簿应详细载明企业到底提供了什么物品、何时提供、用于什么目的。应要求接收方对所有提供的物品签字。[《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》](#)，第II-19页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）[The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.II-19 \(World Bank Group and Anvil Mining 2008\)](#)
- ✓ 通过报告和公开披露，确保支付和/或设备转让完全透明。

确保提供给公共安全力量的财力和物力支持发放到一线人员手中。

- ✓ 争取将准备用于公共安全力量的款项分付至有关国家当局和地方当局。
- ✓ 如果公共安全力量有权享有以每日津贴或来企业所在地的交通补助为形式的报酬，则要确保这些报酬直接发放到个人。
- ✓ 确保任何用于保护项目工地的设备在工地上处于安全状态，移出工地时只按商定的程序进行。[《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》](#)，第II-19页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）[The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.II-19 \(World Bank Group and Anvil Mining 2008\)](#)

实用工具：

- 🔧 [《警务工作一般标准培训课程》](#)（日内瓦国际安全治理中心和红十字国际委员会，2018年）[Training Curriculum on General Standards for Policing \(Geneva Centre for Security Sector Governance and International Committee of the Red Cross 2018\)](#)
- 🔧 [《使用安全力量：评估、管理风险和影响》](#)（国际金融公司，2017年）[Use of Security Forces: Assessing and Managing Risks and Impacts \(International Finance Corporation 2017\)](#)

关键资源：

- 📖 [《安全领域改革文件13：商业与安全领域改革》](#)（日内瓦国际安全治理中心，2015年）[Security Sector Reform paper 13 - Business and Security Sector Reform \(Geneva Centre for Security Sector Governance 2015\)](#)

D. 支付给公共安全力量的款项（现金和/或实物）：确保透明度并管理贪腐之嫌

良好实践*

确保与东道国政府的契约协议和给东道国政府的付款透明。

- ✓ 国际警报强调，企业应“清楚明确地承诺，支付给政府的所有款项均保持透明”。[《冲突敏感型商业实践：采掘业指南》](#)，热点问题9:6（国际警报，2005年）[Conflict Sensitive Business Practice: Guidance for Extractive Industries, flashpoint issue 9:6 \(International Alert 2005\)](#)
- ✓ 把支付给政府的所有款项在企业的财务报告中或/或企业网站上列明，确保这些数字用清晰的格式展示。相关良好实践方面的指导见[公开企业支出 Publish What You Pay](#)网站。

与东道国政府当局合作，提高企业支付款项管理的透明度。

- ✓ 协助制定一个国家财务报告框架。无论在国家层面还是运营层面，报告框架需全面，并对所有企业一视同仁。也应允许民间社会组织和其他观察方对其进行适当分析。
- ✓ 与其他企业合作，促进财务报告的共同最低标准。
- ✓ 与其他企业合作，倡导在国家层面付款的透明度，和/或给东道国政府付款的透明度。

关键资源：

- [2019年采掘业透明度倡议标准 The EITI Standard 2019](#)：为全面披露对东道国政府的付款提供指导

支持政府、民间社会组织和多边机构的提高安全领域融资透明度的项目。

- ✓ 在国内和国际层面，参与多利益相关方程序，如采掘业透明度倡议。国际警报称，“这包括与母国政府和东道国政府、国际金融机构、投资者、民间社会组织、行业代表协会以及包括国有企业在内的其他企业合作，努力确保这些倡议发展成为有意义的和负责任的实践标准。”[《冲突敏感型商业实践：采掘业指南》](#)，热点问题1:6（国际警报，2005年）[Conflict Sensitive Business Practice: Guidance for Extractive Industries, flashpoint issue 1:6 \(International Alert 2005\)](#)
- ✓ 设法支持可促进有效且可追责式安全款项管理的安全领域改革项目。

将企业的公共安全措施告知社区（见4.2.b.和人权尽责管理）。

- ✓ 利用小册子和音视频资料，用简明的语言介绍企业与公共安全力量达成的协议、企业的运营程序和支付的款项。[《冲突敏感型商业实践：采掘业指南》](#)，热点问题1:6（国际警报，2005年）[Conflict Sensitive Business Practice: Guidance for Extractive Industries, flashpoint issue 1:6 \(International Alert 2005\)](#)
- ✓ 在项目地附近容易抵及的地方设立一个公众信息咨询处，任何人都可以在此处询问关于企业运营的问题。雇用一名社区联络员。[《冲突敏感型商业实践：采掘业指南》](#)，热点问题1:6（国际警报，2005年）[Conflict Sensitive Business Practice: Guidance for Extractive Industries, flashpoint issue 1:6 \(International Alert 2005\)](#)

2.2. 公共安全的私有化

A. 为企业人员、运营和资产提供安全保障的公共安全力量：平衡企业运营安全和当地社区安全

良好实践*

确保与公共安全力量签订的合同是与有关当局而非个人达成的。这样,即使在为企业提供服务时,个人也会保持其公共安全人员的身份。

制定一项全面的关于安全、人权和社区关系的企业政策（见4.6.）。

- ✓ 对于保护项目工地的安全部队和邻近社区之间的关系，制定相关准则，明确公共安全力量和私营安保提供商的角色和职责。

与公共安全力量和私营安保提供商举行联合会议和培训，确保各方的角色和职责得到正确理解（见3.7.）。

- ✓ 与有关当局就培训的内容和频次达成协议。协议至少包括以下主题：人权、国际人道法、性暴力、使用武力的规则、冲突管理、群体管控和公共秩序（见2.5.b.）。

实用工具：

- ✂ [培训模块3：安保人员的角色和责任（《自愿原则》倡议，2018年）](#) Training Module 3: Roles and Responsibilities of Security Personnel (Voluntary Principles Initiative 2018)

定期与东道社区讨论安全措施，作为监督公共安全力量行为的一种方法（见4.6.）。

- ✓ 参照《安全与人权自愿原则》，在与社区协商时，阐明安全措施的目的。[《安全与人权自愿原则：实施指导工具》](#)，第19页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年） Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.19 (International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011)
- ✓ 建立使社区成员能够就安全措施表达关切的机制（例如，通过当地的安全与人权国内工作组）。
- ✓ 确保所有弱势群体都参与这些讨论。

确保企业运营层面的申诉机制允许个人和社区匿名举报任何侵权行为，包括安全提供方的侵权行为。

- ✓ 根据《[联合国工商业与人权指导原则](#)》，第29-32条 [UN Guiding Principles on Business and Human Rights, \(no.29-32\)](#) 和《[经合组织负责任商业行为尽责管理指南](#)》（[经合组织，2018年](#)）[OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct \(OECD 2018\)](#)（[见4.2.e.和2.8.d.](#)）等标准，这是人权尽责管理的一个关键部分。
- ✓ 建立企业申诉机制，允许匿名举报侵犯人权行为。确保该机制可以通过以下几种方式获得：[《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》](#)，第III-16页（[世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年](#)）[The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.III-16 \(World Bank Group and Anvil Mining 2008\)](#)
 - “举报侵权”热线。可通过拨打电话或发送短信使用。
 - 安全的电子邮箱。仅受信任的监督员有权登录。
 - 意见箱。设于无法看到举报人的隐蔽处，其上方贴有清晰的使用说明，举报人可向其中投入匿名便条、意见建议或其他信息。
 - 一个供投诉人当面反映诉求的社区办公室。确保该办公室便于所有潜在投诉人来访。如果潜在受影响社区的某些人员显然无法到访该办公室，则应派流动工作组与该社区接洽，并就地开展申诉程序。

2.3. 《谅解备忘录》(MoU)²

A. 制定一份《谅解备忘录》：应对东道国政府利益相关方可能出现不情愿态度的挑战

良好实践*

在相关东道国政府利益相关方中建立信任，为签订有意义的《谅解备忘录》奠定基础。

- ✓ 完成对东道国政府利益相关方的情况摸底，找到对话的切入点（见1.1.a.）。
- ✓ 确保《谅解备忘录》的制定建立在国家法律的基础之上，这可以促进当地的主导意识和承诺。
- ✓ 将《谅解备忘录》的制定过程视为建立相互理解并围绕安全管理问题的管理进行预期管理的工作的一部分，而不是对东道国政府施加的外部限制。在整个制定过程中做到诚信、真诚、开放和相互理解，言行一致。
- ✓ 加强母国政府、非政府组织、民间社会组织和社区成员对制定《谅解备忘录》的支持。《安全与人权自愿原则：实施指导工具》，第45页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年） Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.45 (International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011)
- ✓ 投入必要的时间和精力商定一份《谅解备忘录》，因为《谅解备忘录》可能是成功实施安全与人权良好实践的一个关键因素。《安全与人权自愿原则：实施指导工具》，第45页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年） Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.45 (International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011)

拟定并商定《谅解备忘录》中包含的内容。

- ✓ 应包括以下内容：³
 - 遵守联合国《执法人员行为守则》 UN Code of Conduct for Law Enforcement Officials、联合国《执法人员使用武力和火器的基本原则》 UN Basic Principles on the Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials 以及《安全与人权自愿原则》中的有关规定。
 - 公共安全力量遵守企业的安全政策和程序。

- 设立审查程序，以确保向企业提供安全的人员中没有人被控曾参与过侵犯人权和违反国际人道法的行为（即没有这方面的定罪、待决案件或明确证据的团体和个人）。
 - 如适用，向派去保护企业运营的公共安全力量开展培训项目（[见2.5.](#)）。
 - 符合良好安全实践的管理设备转让的规程（[见2.6.](#)）。
 - 如果企业帮助提供薪酬、物品或服务，则其提供的方式应基于风险评估来确定。
 - 商定围绕安全问题的信息共享系统，充分尊重必要的保密性。
 - 如适用，承诺致力于尊重人权和遵守国际人道法的共同目标的协作关系。
 - 确定关于公共安全措施的《谅解备忘录》的联系人和协调机制。[《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》](#)，第III-5页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）[The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. III-5 \(World Bank Group and Anvil Mining 2008\)](#)
- ✓ 此外，企业应考虑将《安全与人权自愿原则》的文本作为《谅解备忘录》的附件。[《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》](#)，第III-5页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）[The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.III-5 \(World Bank Group and Anvil Mining 2008\)](#)

拟定一个《谅解备忘录》的标准模板，并根据当地情况进行调整。

如果一开始难以全面商定《谅解备忘录》，就先在主要关切问题上达成具体共识，例如培训、设备转让或企业与公共安全力量之间的工作关系。考虑继续努力，以这些协议为基础，制定一份全面的《谅解备忘录》。

让其他企业了解备忘录的制定进程。

- ✓ 从过程和结果两方面，与其他企业讨论挑战并交流良好实践。如果有安全与人权国内工作组论坛，这是开展此类讨论的最佳场合。若没有，则考虑与其他企业的安全和政府关系人员举行特别会议，或成立此类论坛。

实用工具：

- 🔧 [《安全与人权自愿原则：政府安全部队与公司之间安全与人权协议的示范条款》](#)（《自愿原则》倡议，2016年）[Voluntary Principles on Security and Human Rights: Model Clauses for Agreements Between Government Security Forces and Companies with Respect to Security and Human Rights \(Voluntary Principles Initiative 2016\)](#)

B. 公共安全协议的实施：确保地方履行国家层面的协议

良好实践*

与公共安全力量的当地领导人员建立和保持定期和建设性的关系。

- ✓ 先从举办介绍性会议开始，召集主要利益相关方参会，包括公共安全力量的当地指挥官、企业高级管理层成员、以及负责安全和社区事务的企业代表。[《安全与人权自愿原则：实施指导工具》](#)，第41页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）[Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.41 \(International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011\)](#)
- ✓ 举行定期会议并确定联系人。理想情况下，介绍性会议最好可以促成定期会议的召开（例如每月一次），通过会议，企业、公共安全力量和其他参与方可以就安全信息进行交流，并解决有关人权和国际人道法方面的关切。应尽早确定各方联系人。[《安全与人权自愿原则：实施指导工具》](#)，第40-41页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）[Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.40-41 \(International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011\)](#)
- ✓ 将关系正式化。例如可以通过互致信函或在地方层面签署协议建立正式关系。
- ✓ 不时邀请公共安全力量中职级对等的人员参加社交活动，以促进了解，建立互信。[《安全与人权自愿原则：大型工程地实施工具》](#)，第II-11页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）[The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.II-11 \(World Bank Group and Anvil Mining 2008\)](#)
- ✓ 投入时间。建立关系需要耐心和投入。即使可能不会立竿见影，最终也会产生涓滴效应（trickle-down effect）。

展示对负责任安全实践的政策承诺，并阐明企业的期望。

- ✓ 拟定一份明确的政策声明。根据《联合国工商业与人权指导原则》，该政策声明应获得企业最高层的批准，还应规定企业的合作伙伴以及与企业运营直接相关的其他各方的人权期望。应对该政策声明予以积极宣传并对外公布。[《联合国工商业与人权指导原则》](#)，第16条 [UN Guiding Principles on Business and Human Rights, no. 16](#)
- ✓ 人权政策应包括对《安全与人权自愿原则》和/或其他有关人权和安全标准的承诺（见 1.3.a.）。
- ✓ 与公共安全力量讨论负责任的安全实践，并介绍《安全与人权自愿原则》。虽然《自愿原则》最初是为采掘业企业制定的，但其他行业的企业也可以将其作为管理安全实践的出发点。

- ✓ 确定各个层级交往的恰当干预类型。在省和国家层面，负责任的安全实践可以作为谈话要点纳入更广泛的讨论中，而在地方和一线层面，单独举行会议或许更为适合。[《安全与人权自愿原则：大型工程地实施工具》](#)，第III-15页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）[The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.III-15 \(World Bank Group and Anvil Mining 2008\)](#)
- ✓ 向公共安全力量介绍联合国《执法人员行为守则》[UN Code of Conduct for Law Enforcement Officials](#)、联合国《执法人员使用武力和火器的基本原则》[UN Basic Principles on the Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials](#)和国际人道法规定的在武装冲突环境中规制敌对行动的规则。用《安全与人权自愿原则》作为补充参考。对于义务和期望的讲解，要清晰易懂，确保不同的受众都能很容易地理解。
- ✓ 使用公共安全力量能够认同的语言，而非诸如“人权”或“国际人道法”这样的概念，因为安全力量可能不了解或不认同。联合国机构间安全部门改革工作队鼓励倡导“卓越行动”或“最佳实践”等价值观。[《联合国安全部门改革综合技术指导说明》](#)，第41页和第47页（联合国维持和平行动部，2012年）[UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p.41, 47 \(UN Department of Peacekeeping 2012\)](#)
- ✓ 把政策、规则和解释性文件翻译成当地语言。

把关于负责任安全实践的规定纳入在地方层面签署的协议或《谅解备忘录》中。

- ✓ 如需要，在国家层面和地方层面分别签署协议或谅解备忘录。明确国家层面和地方层面在执行上的不同责任和预期。
- ✓ 商议并签署一个运营地安全协议。世界银行和安维尔矿业公司认为，该协议应确立“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”。[《安全与人权自愿原则：大型工程地实施工具》](#)，第III-6页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）[The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.III-6 \(World Bank Group and Anvil Mining 2008\)](#) 此外，“理想的结果是达成一项具有约束力的协议，具体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”。[《安全与人权自愿原则：大型工程地实施工具》](#)，第III-3页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）[The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.III-3 \(World Bank Group and Anvil Mining 2008\)](#) 协议中应对公共安全力量和私营安保提供商的角色和职责做出明确界定。
- ✓ 确保协议或谅解备忘录切合实际。也就是说，应基于对企业和当地公共安全力量面临的实际挑战的分析来提出需求。确保协议具有灵活性，以便相关措施可以根据需求的变化进行调整。
- ✓ 将协议与东道国政府的现行法律和现有协议进行挂钩。[《安全与人权自愿原则：大型工程地实施工具》](#)，第III-5页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）[The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.III-5 \(World Bank Group and Anvil Mining 2008\)](#)

- ✓ 商定公共安全力量的培训项目至少包括以下内容：
 - 法律框架，包括国际人权法、国内法律和国际警务标准。
 - 派驻采掘现场的公共安全力量的道德、责任、任务和权力，并说明与通常执法任务相比，上述方面存在什么不同。
 - 规制使用武力、分级应对的原则，使用和储存小武器、轻武器、低致命性武器和群体管控的规则。
 - 企业与公共安全力量在维护和恢复法治以及社区警务等方面的协调。
 - 对不同利益相关方（如在企业运营地或附近工作的手工和小规模采矿工人）的预期。
 - 有关逮捕、拘留、搜查和扣押的规则。
 - 对严重侵权行为的问责和应对（见2.5.b.）。[《警务工作一般标准培训课程》（日内瓦国际安全治理中心和红十字国际委员会，2018年） Training Curriculum on General Standards for Policing \(Geneva Centre for Security Sector Governance and International Committee of the Red Cross 2018\)](#)
- ✓ 就应对当地设备需求制定一个清晰的政策（见2.6.）。
- ✓ 投入时间与东道国政府的多个层级进行谈判，并说服这些利益相关方相信协议或谅解备忘录的效用。[《安全与人权自愿原则：大型工程地实施工具》](#)，第III-7页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）[The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. III-7 \(World Bank Group and Anvil Mining 2008\)](#)
- ✓ 建立监督机制，以识别协议得不到遵守的情况。一旦发现不履行协议的情况，立即与东道国联系人一起采取行动。

确保与公共安全力量高层在地方层面制定的措施得到国家和地区层面的同意。

- ✓ 通过利益相关方情况摸底，确定公共安全力量的各级指挥链内的相关对话者（见1.1.a.）。
- ✓ 定期与区域和/或地方层面的公共安全力量指挥官会晤。[《安全与人权自愿原则：大型工程地实施工具》](#)，第III-11页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）[The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.III-11 \(World Bank Group and Anvil Mining 2008\)](#)
- ✓ 在可能情况下，促进不同公共安全力量之间信息共享，例如组织协调会议。

与其他利益相关方交往。

- ✓ 建立一个利益相关方网络，包括国家政府机构、民间社会组织和其他企业，以交流安全和人权信息。

关键资源：

- [《使用安全力量：评估、管理风险和影响》（国际金融公司，2017年） Use of Security Forces: Assessing and Managing Risks and Impacts \(International Finance Corporation 2017\)](#)

在地方层面建立一个基础广泛的安全工作组。

- ✓ 建立一个安全工作组，促进采取协调一致、自下而上的方法来应对安全和人权挑战。此类工作组有助于抵消国家层面政府的变化对地方层面所取得进展的影响。
- ✓ 邀请警察局长、军队指挥官、地方政府首脑、一两名当地领袖和在本地区运营的其他企业加入工作组。
- ✓ 邀请民间社会组织的代表，包括**妇女**网络和群体以及**原住民**代表。
- ✓ 建立该工作组时，坚持其首要目的是在相关利益相关方之间建立信任和促进交流。小组讨论中，首先分享人权挑战。可能需假以时日，这种工作组才能以行动为导向，但投入时间建立互信并就问题达成共识是极为有价值的。
- ✓ 确保工作组定期组织会议，并有专人负责保障后勤工作、制定议程，并记录会议要点。
- ✓ 考虑联合主持会议（例如由一名企业代表和一名民间社会组织代表联合主持），以突显工作组的正当性。

关键资源：

- [《从承诺到影响：商业、安全和人权工作组指南》](#)（日内瓦国际安全治理中心与和平基金，2020年）[From Commitment to Impact: A Guide for Working Groups on Business, Security and Human Rights \(DCAF and Fund for Peace 2020\)](#)

国内工作组的可持续性：多利益相关方的投入和参与如何确保长效性⁴

自愿原则国内工作组（ICWG）的总部位于刚果民主共和国的卢本巴希，现已有近十年的历史。该工作组最初只是一个企业倡议，经过无数次转型后，最终成为一个多利益相关方工作组，在当地机构中根基深厚。

2012年，滕凯丰古鲁梅矿业股份有限公司（Tenke Fungurume Mining）和民间社会组织Pact（刚果）成立了该工作组，作为每月举行的多利益相关方会议的平台，讨论在这个快速工业化的省份出现的安全和人权事件。这些会议为与会者提供了就挑战和良好实践交流知识的机会。该地区的所有采掘业企业都可以参加会议。

在2014年过渡期的第一阶段内，当地的一个人权民间社会组织Justicia ASBL因其长期参与和良好声誉而被提名负责协调该小组。滕凯丰古鲁梅矿业股份有限公司为会议提供了必要的资金。

政府参与方、民间社会组织和企业都可以参加：

- 在政府方面，儿童法庭、国家情报局和高等法院的检察官办公室参加了该工作组。
- 几个当地的民间社会组织以及联合国刚果民主共和国稳定特派团（联刚稳定团，MONUSCO）参加了这些会议。
- 除了滕凯丰古鲁梅矿业股份有限公司外，私营部门的成员包括MMG有限公司和Ruashi矿业公司。此外，私营安保公司的高级管理人员经常代表他们的公司参加。

2015年，加丹加省（Katanga province）被分割为四个区，各自成立了新的行政单位。这为国内工作组在确保可持续性和管理过渡方面带来了一些挑战。2017年，国际警报发起了一项多利益相关方活动并得出结论，认为与现有的多利益相关方平台Investissement Durable au Katanga（IDAK）进行更加密切的协调，将确保该工作组的可持续性。其后，该工作组得以重振。IDAK处理采掘业所有类型的挑战，而国内工作组则提供关于安全挑战的专业知识。

研讨会结束后，与会者恢复举办会议并得到了更加踊跃的参与。其中包括上加丹加省内政部内阁主任，他预测并化解了矿区警察部队和社区之间的许多紧张局势。今天，卢本巴希工作组继续运作，并提高新的参与方对《自愿原则》的认识。

妥善管理人力资源。

- ✓ 为岗位配备合适人选。确保负责与公共安全力量的关系的人员忠实可信。主要要求包括文化意识、运营经验和会讲当地语言。（满足这些条件可能需要聘用不止一个人。）
- ✓ 政治意识也至关重要。不能造成企业代表与某一特定团体（如一个冲突方、反对派政治团体、或执政的政治精英）结盟的印象。代表们也不应该在游说团体中担任倡议职务。

定期重新评估和更新《谅解备忘录》。

2.4. 审查

A. 对脆弱国家和冲突后环境中的公共安全力量进行审查：在缺乏相关信息的情况下开展背景核查

良好实践*

与各级公共安全力量保持密切关系，并积极寻找机会与其商讨审查程序。

与相关政府当局合作，识别应咨询哪些机构以开展背景核查。

建立程序，以确保曾涉嫌侵犯人权的个人不能向企业提供安保服务。

- ✓ 在谅解备忘录中加入一个条款，规定曾涉嫌侵犯人权或国际人道法的人员不得向企业提供安保服务。安保人员不得有涉关于此类侵权行为的定罪、待决案件或明确证据。[《安全与人权自愿原则：实施指导工具》](#)，第45页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）[Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.45 \(International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011\)](#)
- ✓ 当有可信的和属实的侵犯人权和/或违反国际人道法的报告时，要求涉嫌人员离开岗位，直到正式调查结束。[《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》](#)，第II-12页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）[The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.II-12 \(World Bank Group and Anvil Mining 2008\)](#)

利用多种渠道获取相关信息。

- ✓ 如法律上允许，查阅警方记录，看是否有任何犯罪记录或司法令状。[《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》](#)，第II-11页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）[The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.II-11 \(World Bank Group and Anvil Mining 2008\)](#)
- ✓ 在合法和可能的情况下，查阅公共安全工作人员的记录。
- ✓ 作为企业对运营环境分析的一部分，研究所在地区过去发生的侵犯人权事件。如果无法查阅或获取公共安全力量中为公司提供安保服务的人员的信息，调查该地区公共安全力量的行为历史，重点关注不当行为或侵权行为的指控。[《安全与人权自愿原则：实施指导工具》](#)，第38页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）[Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.38 \(International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011\)](#)

- ✓ 对每种特定风险，从不同的信息来源获得信息。就不同风险争取获取三个或以上的核查或多种意见。潜在信息来源可能包括：网络、官方媒体、国际和地方非政府组织、联合国所属组织、其他商业机构、社区领袖和成员、妇女组织⁵、独立咨询机构、母国大使馆、行业协会等。[《安全与人权自愿原则：实施指导工具》](#)，第24页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）[Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.24 \(International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011\)](#)
- ✓ 做好信息来源的保密工作。正如《安全与人权自愿原则：实施指导工具》所指出，“有些信息源在透露信息时可能会将自己置于危险境地。”[《安全与人权自愿原则：实施指导工具》](#)，第24页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）[Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p. 24 \(International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011\)](#) 可以做到使用收到的信息而不披露来源。例如，这种信息的一部分实际上可能是公开的，或者可能有助于找到对问题了解更多并愿意充当证人的其他当事方。
- ✓ 建立方便有效的企业申诉机制，接收有关公共安全的投诉（[见4.2.e和2.8.d](#)）。

如果适当，聘请一家安全顾问公司为企业提供服务。

- ✓ 在有些国家，专门从事政治风险顾问、调查、和安全咨询的安全公司，能够合法地进行超出企业安全部门能力范围的全面背景调查。对于那些国际公认和声誉良好的咨询公司而言，情况可能尤其如此。[《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》](#)，第II-11页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）[The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.II-11 \(World Bank Group and Anvil Mining 2008\)](#)

与其他利益相关方分享信息。

- ✓ 建立一个定期与其他企业、民间社会组织和相关组织分享信息的制度。

支持政府、民间社会组织和多边机构加强国家机构的工作（[见2.1.c](#)）。

[《安全与人权自愿原则》](#)，第5页（[《自愿原则》倡议](#)）[Voluntary Principles on Security and Human Rights, p.5 \(Voluntary Principles Initiative\)](#)

- ✓ 识别能够改善公共安全力量审查的安全领域改革项目，并探索支持此类活动的方式。
- ✓ 联合国机构间安全部门改革工作队解释称，对公共安全力量的支持应促进“在招聘、薪资、绩考、晋升和职业发展上的公正、客观、透明、不歧视和德才为本的政策和实践”。特别强调注重性别包容和将妇女纳入安全力量的项目。[联合国《安全部门改革综合技术指导说明》](#)，第105页（联合国维持和平行动部，2012年）[UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, P.105 \(UN Department of Peacekeeping 2012\)](#)
- ✓ 识别向公共安全力量开展的培训项目提供支持的方法（[见2.5](#)）。

2.5. 培训

A. 公共安全力量准备不足：建立一条在人权和最低限度使用武力方面取得进展的道路

良好实践*

开展风险分析，它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，因为这是设计得当的培训方案的关键。

- ✓ 评估公共安全力量的知识、胜任度和能力。
- ✓ 如被允许，通过能力测试查明能力差距。也可以该测试结果为基准，衡量培训后所取得的进展。
- ✓ 建立一个监督机制，确保在公共安全力量轮换时，能够保持其所提供服务的专业性和质量。

力图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相关方举行的会议上，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情况。应清晰地阐明与《安全与人权自愿原则》规定有关的预期，特别是当国家是《自愿原则》倡议成员国的情况下。会议议程应明确涵盖东道国政府有关人权、国际人道法和其他标准的义务，并特别强调这些义务如何与公共安全相关。
- ✓ 与东道国政府就培训内容进行实质性交往。培训模块应包括以下内容：
 - 相关法律框架，包括国际人权法、国内法律和警务标准。
 - 派驻采掘现场的公共安全力量的道德、责任、任务和权力，并说明与通常执法任务相比，上述方面存在什么区别。
 - 规制使用武力、分级应对的原则，使用和储存小武器、轻武器、低致命性武器和群体管控的规则。
 - 企业与公共安全力量在维护和恢复法治以及社区警务等方面的协调。
 - 对不同利益相关方（如在企业运营地或附近工作的手工和小规模采矿工人）的预期。
 - 有关逮捕、拘留、搜查和扣押的规则。
 - 对严重侵权行为的问责和处理（[见2.5.b.](#)）。
- ✓ 培训还应根据具体的运营环境进行调整。
- ✓ [《警务工作一般标准培训课程》（日内瓦国际安全治理中心和红十字国际委员会，2018年）](#)
[Training Curriculum on General Standards for Policing \(Geneva Centre for Security Sector Governance and International Committee of the Red Cross 2018\)](#)

- ✓ 寻求有影响力的利益相关方（例如国家政治领袖或社会领袖、母国政府、民间社会组织、国际组织）的支持，以确保东道国政府承担起培训派遣到企业运营地区的公共安全力量的责任。商业、安全与人权国内工作组可以提供宝贵的平台，与东道国政府就培训差距、程序和可持续性措施进行交往。

支持国家培训项目。

- ✓ 与相关部委（例如内政部或国防部）交往，以确定企业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，企业可以为现有的国家培训项目提供预算或后勤支持。
- ✓ 支持国家培训项目的可持续方法。注重培训师培训的方法，并识别把良好实践纳入公共安全培训机构课程的方法。

哥伦比亚采矿和能源委员会（CME）的建议⁶

哥伦比亚采矿和能源委员会（CME） Colombian Mining and Energy Committee (CME) 是一个独立的常设平台，专注于在来自哥伦比亚政府、民间社会组织和企业等的不同利益相关方之间开展对话与合作，这些利益相关方均对保护、促进和尊重与安全有关的人权感兴趣。（关于CME的更多信息，见1.1.b.）

为了支持国防部门的人权和国际人道法培训，哥伦比亚采矿和能源委员会向各企业提出了一系列建议，让企业考虑以下几个方面：

- 企业可以考虑提供后勤或预算支持，使公共安全提供方具备适当的工具。在进行此类培训的同时，还可以举办论坛或会议，分析与国际人道法有关的案例，并识别经验教训。
- 为了不损害国防部门的一致性，并为安全力量和给予其支持的企业减少风险，应该完全由国防部门做出政策决定，企业不得干预。
- 只应由国防部官员或军队和警察部队人员基于其各自的政策提供指示。
- 当公共安全力量的人员在接受国际人道法指导方面发现差距时，企业应向国防部门提出建议，以便克服这些差距。
- 企业应在与之签订协议的公共安全力量人员中宣传其对《安全与人权自愿原则》的承诺。

对现有的培训项目进行摸底，并与其他利益相关方合作。

- ✓ 识别联合国、捐助方、民间社会组织和其他机构开发的现有人权和国际人道法培训项目。
- ✓ 支持改进国家层面和/或地方层面人权和国际人道法培训项目的工作。
- ✓ 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商联络。核实他们能否向企业运营地的公共安全力量提供国际人道法培训。如果可行，与有关国家和地方当局交往，确保企业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受认可的培训服务提供商举办的培训。
- ✓ 设法与向公共安全力量提供培训的安全领域改革援助项目建立联系。

如果企业感到不得不直接向公共安全力量提供培训，可以考虑2.5.b.中介绍的良好实践。

实用工具：

- 🔧 [《警务工作一般标准培训课程》](#)（日内瓦国际安全治理中心和红十字国际委员会，2018年）
[Training Curriculum on General Standards for Policing \(Geneva Centre for Security Sector Governance and International Committee of the Red Cross 2018\)](#)
- 🔧 [《安全与人权自愿原则》培训课程](#)（自愿原则倡议，2018年）
[Voluntary Principles on Security and Human Rights Training Course \(Voluntary Principles Initiative 2018\)](#)：包括人权、安全人员的角色和责任以及使用武力等模块

案例研究

联刚稳定团与滕凯丰古鲁梅矿业股份有限公司联合对公共安全力量开展培训⁷

在刚果民主共和国，矿山警察（Police des Mines et Hydrocarbures）是唯一被指定允许在矿区周围活动的公共安全力量。其职责是维持安全和秩序，打击腐败和欺诈。刚果政府向矿山警察提供适当培训时，经常面临能力和专业知识方面的挑战。联刚稳定团和国际移民组织（IOM）等国际组织，在开发和提供课程方面提供了支持，包括提供在执行任务期间尊重人权的培训。

2012年，美国自由港麦克莫兰铜金矿公司（Freeport-McMoRan）在每月于卢本巴希举行的安全与人权多利益相关方会议框架下，首次主动与联刚稳定团接触。该公司要求与联刚稳定团合作，为被派驻滕凯丰古鲁梅矿业股份有限公司运营地——刚果民主共和国最大的铜钴矿区——的公共安全力量提供人权培训。事实证明，这是一个创新且务实的解决方案，满足了这个面积达16万平方公里的重要运营地对负责任安全的基本需求。手工采矿的大量存在（有11-15万名矿工）也意味着，该运营地是社区的重要收入来源。

第一次培训于2012年举行，着重于法治、使用武力、尊重人权和防止性暴力和性别暴力。该培训符合《安全与人权自愿原则》，培训形式包括角色扮演练习，使学员学习如何应对现实中发生的事件，比如在遇到暴力抗议时。培训学员包括矿山警察、国土警察、国家情报部门代表、检察官办公室人员、滕凯丰古鲁梅矿业股份有限公司雇员和承包商、民间社会组织、以及多利益相关方安全与人权会议的参与方。联刚稳定团提供了专业培训师，滕凯丰古鲁梅矿业股份有限公司为学员提供了食宿和交通及现场培训设施。

这次培训是联刚稳定团和滕凯丰古鲁梅矿业股份有限公司之间建立伙伴关系的基础，并帮助该采掘企业和被派驻到其运营地的公共安全力量之间建立了有效的工作关系。

尼日利亚《自愿原则》便携手册

2014年，尼日利亚的利益相关方编制了一本便携手册，以支持对尼日利亚警察部队开展的《安全与人权自愿原则》培训。在瑞士大使馆、联合国儿童基金会和联合国妇女署的支持下，尼日利亚民间社会组织PRAWA编写了这本便携手册，补充了尼日利亚基于人权的警务培训。该培训强调在履行警察或执法职能时要遵守国际人权标准和惯例。

手册的**第二部分**列出了尼日利亚警方可用于实施《安全与人权自愿原则》的关键工具，例如：

就风险评估：

- 人权风险/威胁登记册：一份包含潜在风险的目录，对社区安保的不同威胁进行分类和定义。
- 对执行任务非常重要的脆弱性评估：帮助识别可能造成人权风险的实际安全缺陷的一个过程。

就企业与警察的关系：

- 管理人权指控的程序。

整个2020年和2021年，日内瓦国际安全治理中心和PRAWA都在共同合作，向尼日利亚执法界的成员宣传这本便携手册和其他有关《自愿原则》的材料。

B. 公共安全力量对安全和人权问题的认识和了解程度低：参与对派驻到企业运营地的公共安全力量的培训

良好实践*

开展风险分析，包括评估公共安全力量的能力。这种做法虽然并非总是可行，但应尽可能予以推广，因为这是设计得当的培训项目的关键所在。

- ✓ 评估从事公共安全工作所需要的知识、胜任度和能力。
- ✓ 如果允许，通过能力测试查明能力差距。该测试也可以用作基线调查，作为衡量培训后所取得进展的参考。
- ✓ 建立一个监督机制，确保在公共安全力量人员轮换时质量和专业性得以保持。

考虑向公共安全力量直接提供培训的替代方案（见2.5.a.）。

如果企业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）商定培训的内容和周期。

- ✓ 应向在企业所在地及附近工作的全体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：
 - 一般性的人权与安全内容：
 - a. 人权和国际人道法（在受武装冲突影响的国家）。
 - b. 自卫。
 - c. 防止性暴力和性别暴力。
 - d. 社区警务，包括与企业运营地周围当地社区男女老少的互动。这也应包含与少数族裔和原住民有关的内容，包括原住民圣地和对原住民财产的尊重，如果企业运营地附近有任何此类场所。
 - e. 适用于保护项目地的使用武力和火器的交战规则。作为规则，公共安全力量在保护项目地时应采取一种防御性方法，只有在自卫和保护他人免受死亡或严重身体伤害时，才可以使用武力。请学员参考为安全服务提供商制定的武力使用指南：[联合国《执法人员行为守则》UN Code of Conduct for Law Enforcement Officials](#)以及[联合国《执法人员使用武力和火器的基本原则》UN Basic Principles on the Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials](#)。公共安全力量了解适用于执法行动和敌对行动（即当国际人道法适用时）的各种规则极为重要。

- f. 冲突管理、群体管控和公共秩序。
- g. 事件应对和急救技术。
- h. 犯罪的一般应对和预防，如偷窃和非法侵入。
- 特定背景下的主题：
 - a. 所有国内法、法规和条例。这些文件应提供给培训学员，并应是所要求的学习材料。
 - b. 企业-社区之间冲突的任何过往历史，这些冲突如何得到或未得到解决，以及社区居民对此的看法。
- ✓ 与民间社会组织或社区领袖协商，让他们协助开展某些模块的培训，如社区警务和预防性别暴力。针对当地相关情形和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学员；对行动的各个环节和学员的责任进行讨论；与角色扮演者一起从头至尾演练整个设想事件。如世界银行集团和安维尔矿业公司解释称，“如果演练的模拟事件较为合理，甚至是重演以往发生的事件，则这种培训最为有效。” [《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》，第III-9页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）](#) [The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.III-9 \(World Bank Group and Anvil Mining 2008\)](#)
- ✓ 与公共安全力量、企业安全人员和当地运营地管理人员开展事故管理联合演练。一般而言，这些演练应涵盖事件应对工作的各个阶段。根据世界银行集团和安维尔矿业公司的建议，其中包括：
 - 编写和审查交战规则。
 - 发出警报。
 - 部署。
 - 任命现场队长。
 - 遇敌时行动。
 - 解决事件。
 - 如有需要，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。

[《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》，第III-9页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）](#) [The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.III-9 \(World Bank Group and Anvil Mining 2008\)](#)

- ✓ 确保培训针对为企业运营提供安全的具体情况。
- ✓ 向学员展示培训的价值。例如，可以通过颁发具有国际公认资格的证书，或通过给予学员奖励来做到这一点。说明成功完成课程的学员可有资格接受额外的技能培训（如急救）。
- ✓ 邀请社区成员或民间社会组织参加并观摩每一节课程。

使用正确的语言。

- ✓ 使用能够使公共安全力量产生共鸣的语言。讲述要具体；着重使用武力的规则，演示设想的不同场景，并分享应对挑战性局势的良好实践。以上是比谈论一般原则或国际准则更有效的解决安全和人权问题的方法。[《安全与人权自愿原则：实施指导工具》，第77页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年） Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.77 \(International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011\)](#)
- ✓ 确保培训适合学员的文化水平。
- ✓ 确保培训活动本身及培训内容考虑到学员的性别差异。

通过企业提供额外资源和举办会议对培训进行补充。

- ✓ 为公共安全人员举办介绍性会议，使其熟悉企业情况，特别是企业的架构、政策、程序（如投诉的处理和逐级汇报程序）和项目地。
- ✓ 举办五分钟讲话，重点介绍《安全与人权自愿原则》中的关键原则。由主管人员定期提供此类讲话。
- ✓ 编写并传播辅助材料（如介绍使用武力的原则的便携手册）。

如有必要，支付学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学员，以确保资源到达目标接受者手中，减少挪用风险。

案例研究

与公共机构、专家和民间社会组织的伙伴关系：肯尼亚公共安全培训案例研究

被派驻到矿区或其他企业运营地的国家公共安全力量常常面临资源、能力和设备不足的问题。有时，培训学校本身缺乏有效教学所需的员工专业技能和设备。在许多运营环境中，公共安全力量的频繁轮换也是普遍现象。这些问题为企业带来严重的安全影响。对人权原则了解有限的公共安全力量被派驻到企业运营地，会带来以下重大挑战：缺乏对行为的监督、社区的不信任和不良反应、对平民使用武力、停工、运营延误、投诉和司法程序。安全官员的频繁轮换也降低了培训潜在的持续性影响，并影响了各部门的专业性。在没有胜任且专门的公共安全力量的情况下，非法武装参与方可能会介入，以填补这一空白。

通过与国家主管部门协商和密切合作来支持培训项目，是企业减少这些风险的一个重要机会。企业可以提供内容、经验教训和良好实践，并从长远角度解决提供安全服务的问题。企业还可以为国家培训项目提供资源，并与安全和人权方面的专家、以及民间社会组织就培训主题建立伙伴关系。这是对安全服务提供的质量进行投入，特别是在公共安全可能薄弱或无力的复杂环境下。

2012年，石油企业在肯尼亚的图尔卡纳（Turkana）地区发现了大量的商业石油储备，预计将有5.6亿桶石油可供出口。图尔卡纳地区发展落后、常年干旱，并伴有种族间的冲突。社区期望获得发现石油带来的经济利益，这导致了对企业的暴力抗议。民间社会组织指出，这种不满是由于政府和企业没有充分与社区交往，且在付款方面缺乏透明度，导致了该地区的社会冲突。国家武装警察的部署造成了与示威者发生冲突时过度使用武力的风险。

从2017年开始，日内瓦国际安全治理中心与Safestainable（一家名为“安全可持续”的培训咨询公司）和图洛石油公司（Tullow Oil）合作，开发为期三天的主题为“有尊严的服务”的培训课程。培训聚焦警察的角色、责任、道德和专业做法，并援引国家警察署制定的政策和最佳实践。经过与利益相关方的广泛交往并开展了一个培训需求分析，该项目最终组织了四次由肯尼亚警察署警官组成的混合小组培训，其中包括关键基础设施保护部队（CIPU）的成员。关键基础设施保护部队为肯尼亚各地的不同行业提供安全服务，包括采掘业、水力发电、机场基础设施、建筑业和其他敏感的工业场所。

总共有16名肯尼亚警察教官就向同行提供人权培训接受了全面培训。在首期课程中，80名警察（58名男性和22名女性）接受了培训。培训使图尔卡纳地区警察的行为发生了积极变化，并改善了警察、企业和社区之间的关系。肯尼亚警方和图洛石油公司报告称，在培训之后，位于企业运营地附近的警察部门改善了他们在武力使用、缓解和管理与运营地比邻社区之间的冲突的做法。这个试点培训项目体现了培训和“培训培训师”项目的巨大潜力；预计关键基础设施保护部队在不久的将来将发展到5000名警官，并可能最终扩大到10000名警官，部署到全国各地的各种关键场所，如水电站大坝和机场。

案例研究

与伊拉克公共安全力量交往⁸

英国石油公司（BP）与伊拉克政府合作，就《安全与人权自愿原则》为伊拉克南部的鲁迈拉油田的运营开发一个综合项目。该项目的一个组成部分是向公共安全提供方——伊拉克石油警察部队（OPF）——提供的一个培训援助项目。

正如咨询公司Safestainable解释称：

“一旦协议签署后，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）被要求在鲁迈拉安全部门的指导和密切支持下，将培训的概念实操化，且为这个为期三年的培训援助项目制定课程表和编制课程。为确保所有培训都符合战术要求，并反映运营环境及其制约，协作至关重要。”

“该培训援助项目基于了一种‘培训培训师’的方法，以促进伊拉克石油警察部队对项目的主导并提高项目的可持续性。该项目遵循一套系统性的培训周期，并基于一个名为‘系统的培训方法’（the Systems Approach to Training）的培训模式，来指导正式的课程开发、验证和评估过程。”

“该项目旨在培养一支拥有知识和技能的石油警察部队培训师骨干队伍，使其训练同行以有效地履行所有职责。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的高级职位上工作过，并且之后在联合国或红十字国际委员会获得过人权事务的经验。”

“培训顾问先是给石油警察部队开办试点培训推介课程，然后参与培训师选拔过程，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，并监督培训质量，以确保有效培训。鲁迈拉安全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。”

培训培训师。

- ✓ 支持为公共安全力量的培训师提供关于人权和国际人道法的培训项目。
 - 与高级别警察官员积极主动地交往，向其介绍培训培训师（ToT）的课程。
 - 与当地的商业、安全和人权**国内工作组**协调，对培训师进行培训。
 - 与其他组织或现有的培训培训师项目协调，以识别和选择有先前培训经验的潜在学员，和/或有潜力成为培训师的指挥级官员。
- ✓ 如果可能，坚持要求军队的培训师是军人，警察的培训师是警官，因为他们更便于以学员能够认同的方式讲解培训内容。此外，如果是由同事或其指挥链中的一员提供培训，公共安全力量更有可能认真对待培训。
- ✓ 支持为民间社会组织的代表们就如何培训安全力量开展的能力建设项目，因为民间社会组织可以为此做出贡献。确保内容具有相关性，对当地情况敏感且能够将社区层面的外宣工作最大化。《[经合组织发展援助委员会安全系统改革手册：支持安全与司法](#)》，第230页（2007年）[OECD Development Assistance Committee Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice, p.230 \(OECD 2007\)](#)
- ✓ 如果运营所在国受到武装冲突的影响，则应寻求机会请红十字国际委员会向培训师开展国际人道法的培训。

评估培训的影响。

- ✓ 培训结束时进行一次测试，并将测试结果与基线调查做比较，（或作为需求分析的一部分进行一次能力测试），以便评估培训的影响，并对未来的培训做出修订。
- ✓ 跟进培训对尊重人权产生的影响。例如，可以通过在当地社区居民（包括**妇女**等所有弱势群体）中开展调查或访谈，了解培训之后安全工作和人权状况是否有所改善。商业、安全与人权**国内工作组**也可以监督服务于企业运营的公共安全提供方，并在监督和跟进培训的影响方面发挥重要作用。

协助开展定期的进修培训。

- ✓ 进修培训应成为培训项目的有机组成部分。这些应与东道国政府商定，并且要有商定的时间表。
- ✓ 在每次进修培训中包含几个新的题目。

关键资源：

- [《警务工作一般标准培训课程》（日内瓦国际安全治理中心和红十字国际委员会，2018年）](#)
[Training Curriculum on General Standards for Policing \(Geneva Centre for Security Sector Governance and International Committee of the Red Cross 2018\)](#)
- [《安全与人权自愿原则》培训课程（自愿原则倡议，2018年）](#) [Voluntary Principles on Security and Human Rights Training Course \(Voluntary Principles Initiative 2018\)](#)：包括人权模块、安全人员的角色与责任模块以及使用武力模块。
- [《大型工程地自愿原则实施工具》（世界银行集团，2008年）](#) [VPs Implementation Toolkit for Major Project Sites \(World Bank Group 2008\)](#)
- [《服务与保护：适用于警察和安全部队的人权与人道法》（红十字国际委员会，2020年）](#)
[To Serve and to Protect: Human Rights and Humanitarian Law for Police and Security Forces \(International Committee of the Red Cross 2020\)](#)

C. 公共安全力量的频繁轮换：保留由企业支持的情况介绍、上岗学习和培训所带来的益处

良好实践*

与有关部委（如内政部或国防部）交往，开展以下工作：

- ✓ 了解岗位轮换政策（无论是明确的还是隐含的政策）。
- ✓ 请求在部署新工作人员时提供充分通知。
- ✓ 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。
- ✓ 请求就部署/岗位轮换政策发生的变化提供事先通知。

支持提高公共安全力量能力的国家培训项目。确保培训定期更新。

- ✓ 与相关部委交往，以识别公司如何能够帮助改善为公共安全力量提供的人权和国际人道法培训（见2.5.a.）。

在国家和区域层面，支持其他利益相关方提供的培训项目，以确保所有公共安全力量都获得培训。确保培训得到定期更新。

- ✓ 支持多边组织、非政府组织、国家人权机构和其他利益相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方联络。核实其能否向企业运营地的公共安全力量提供国际人道法培训。如果可行，与相关国家当局和地方当局交往，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方举办的培训。
- ✓ 支持向公共安全力量提供培训的安全领域改革项目。

定期向派驻到项目地的公共安全力量介绍企业、政策和《安全与人权自愿原则》，以确保新入职人员熟悉这些政策和标准。

D. 对人权的态度：解决不同利益相关方之间的差异

良好实践*

宣传企业对负责任的安全和尊重人权的承诺。将这一承诺包含在与东道国政府签署的协议中，以协助国家安全参与方对企业的接受。

- ✓ 制定并发布一项明确的人权政策。将这一政策和关于安全与人权的国际标准和良好实践（包括《安全与人权自愿原则》）挂钩。确保该政策翻译成当地语言，并通过各类媒体（例如，音频、图片、绘图和书面形式）予以宣传（见1.3.a.）。这是实施《联合国工商业与人权指导原则》的一个重要因素。[《联合国工商业与人权指导原则》，第16条 UN Guiding Principles on Business and Human Rights, commentary for no.16](#)
- ✓ 向公共安全力量宣传企业关于道德行为和人权的政策。[《安全与人权自愿原则》，第3页 Voluntary Principles on Security and Human Rights, p.3](#)
- ✓ 查阅国内法，以查明加强《安全与人权自愿原则》中的标准的现有规范。在与东道国参与方签订的任何合同或协议中，参考这些准则。
- ✓ 将《安全与人权自愿原则》和/或其他标准列入与东道国政府签订的合同、协议或谅解备忘录。联合国人权事务高级专员办事处解释称，将与人权有关的条款纳入合同和协议中，“对要求或激励其他各方尊重人权，可发挥重要作用”。此外，对内部和外部而言，沟通和讨论这些期望都是至关重要的；“实际上，如果新活动或新项目受到与外部各方谈判达成的合同的制约，负责起草合同的人员、将参与合同执行的部门、和人权问题监督部门及早进行交流，可有助于防止以后出现问题。”[《保护人权的公司责任：解释性指南》，第54页（联合国人权事务高级专员办事处，2012年） Corporate Responsibility to Protect Human Rights: An interpretive Guide, p.54 \(UN Office of the High Commissioner for Human Rights 2012\)](#)

定期与公共安全力量的管理层会晤。

- ✓ 国际采矿与金属理事会强调，企业应“与公共安全提供方定期举行正式会议，以便交流安全信息并处理有关人权和国际人道法方面的关切”。[《安全与人权自愿原则：实施指导工具》，第40页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年） Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.40 \(International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011\)](#)

聚焦共同价值。

- ✓ 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上。在公共安全提供方与企业安全管理者之间建立一种信任关系。[《安全与人权自愿原则：](#)

实施指导工具》，第41、47页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.41, 47 (International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011)

- ✓ 与当地公共安全指挥官合作，制定双方相互认可的符合人权和国际人道法的使用武力规则。
《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》，第8页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.8 (World Bank Group and Anvil Mining 2008)

与国家层面的利益相关方合作，围绕负责任的安全和尊重人权开展讨论（见1.1.b.）。

- ✓ 与其他企业、母国政府官员、非政府组织和行业协会合作，推动关于负责任的安全和人权的对话。特别是进行与《安全与人权自愿原则》有关的对话；虽然《自愿原则》最初是为采掘业的企业制定的，但也适用于其他行业的企业，只要这些企业愿意在其运营中执行《自愿原则》的规定。《安全与人权自愿原则：实施指导工具》，第47页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.47 (International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011)
- ✓ 考虑建议政府建立一个正式的国内多利益相关方进程，以解决围绕负责任的安全和尊重人权的问题（见国内工作组）。《安全与人权自愿原则：实施指导工具》，第47页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.47 (International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011)

案例研究

南基伍自愿原则工作组在刚果民主共和国的影响

比塔勒地区一个手工采矿区的当地居民在采矿点开采矿物。他们自发成立了一个合作社，但没有正式地位和政府的法律授权。当附近一个已获正式认定的合作社要求获得该地的采矿权时，当地居民进行了抵抗。暴力冲突爆发，造成了严重的安全和人权事件。已获正式承认的合作社雇用了刚果的军队人员，通过使用武力在该地建立了自己的势力。当地居民（包括前马伊马伊民兵成员）进行了反击。

为防止进一步的安全事件，政府当局暂停了这个手工采矿区所有的采矿作业。结果，当地采矿社区失去了主要的生计来源。随后，受雇的武装部队离开了封闭的矿区，在附近的采矿镇建立了自己的势力，非法接管了警察职能，并滥用其权力地位。当地社区成员称，在面对当地居民的抵抗时，这些部队实施了骚扰、敲诈，在某些情况下还实施了酷刑。已获正式承认的合作社将其对采矿权的诉求递交给了布卡武的省级法院。然而，法院并未解决这两个合作社之间的争端。

工作组的解决方案

在法院未能解决争端后，已获正式承认的合作社派了一名代表与南基伍自愿原则工作组联系，寻求替代的争端解决方案。工作组在其每月一次的多利益相关方会议上讨论了这一案件。来自政府当局、企业和民间社会组织的主要参与方参加了此次会议，并同意尝试协助解决。工作组开展了实况调查，以便对这些事件形成独立且中立的理解，为其干预提供参考。

在省级层面，国内工作组：

- 向当地武装部队的指挥官通报了部队实施的被控侵犯人权的行为，以及由于部队部署在该手工采矿区周围而产生的持续风险。
- 成功倡导了立即撤出非法驻扎在矿区和矿镇的军队。
- 要求在该矿区和邻近城镇部署刚果国家矿业警察。

在当地手工采矿区，国内工作组：

- 监督了非法军队从矿区撤出，并陪同军队返回省会布卡武。
- 就两个合作社之间的争端调解出了一份双方都能接受的协议。根据该协议，被合法授权的合作社获得了开采权，并同意为当地社区以前的投资提供足够的补偿。

[点击此处，了解更多信息。](#)

案例研究

喀麦隆的人权培训⁹

2010年至2014年，科斯莫斯能源公司（Kosmos Energy）在喀麦隆运营，当地的公共安全力量负责确保开采运营的安全。科斯莫斯能源公司的石油项目是喀麦隆第一个陆上石油项目。因此，陆上开采运营中常见的人权挑战对大多数参与方来说也都是新的事物。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，军队和企业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相关方交往，使他们能够协调行动，确保他们遵守所适用的人权标准。该公司面临的挑战是找到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表述。

为确定和设计一种合适的人权培训，科斯莫斯公司与和平基金会（一个设在美国的促进可持续安全的组织）合作。这一伙伴关系旨在协助和构建喀麦隆负责开采运营安全的特种部队“快速反应营”（BIR）的培训能力。

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项目的意图，并寻求对有关部署问题的反馈意见。项目设计将这些反馈纳入了考量。基于此项范围界定研究，围绕五个关键因素制定了一个培训项目。

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**。培训依据的是诸如当地抗议和堵路等日常情况，而不是一般的人权原则。

第二，联合进程找到了**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”成当地话语表述。

第三，**培训材料根据当地情况**进行了改编。例如，培训从家庭的角度处理“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。

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身行动经验的平台**。士兵和军官可以总结战友遇到的挑战，分享个人良好实践。

最后，联合进程找到了一种**能够最好地接触到所有受影响相关方的合适的宣传方法**。该方法用来支持和加强实际的培训课程，并为学员提供一种可将培训成果带回去的资源。所决定的这个最好的方法就是发行一系列连环漫画册，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》，反映了当地的具有挑战性的局势，强调了正确和不正确的安全应对，且聚焦此前识别的家庭、荣誉、尊重和确保人的安全等共同价值观。

资料来源：[《采掘业安全力量的人权培训》（和平基金，2013年）Human Rights Training for Security Forces in the Extractive Industry \(Fund for Peace 2013\)](#)；[《喀麦隆：人权培训案例研究》（和平基金和日内瓦国际安全治理中心，2015年）Cameroon: Human Rights Training Case Study \(Fund for Peace and Geneva Centre for Security Sector Governance 2015\)](#)

2.6. 设备

A. 管理对社会冲突的应对：通过确保配备得当、且能够使人们有区别地使用武力的设备，来防止公共安全力量过度使用武力

良好实践*

开展和/或更新需求和风险评估。

- ✓ 对照公共安全力量的能力对企业需求进行评估。需求评估应考察以下问题，如：运输、通信、培训和非致命性武器的可获得性。
- ✓ 评估向公共安全力量提供上述资源，是否会给企业带来安全或声誉风险。平衡利益与可能的负面后果。
- ✓ 开展研究，分析涉及向公共安全力量提供后勤或财力支持的过往相关事件。
- ✓ 利用当地信息资源定期更新风险评估，以确保将安全环境的变化纳入考量。

力图确保东道国政府向公共安全力量提供适当的设备和其他资源。

- ✓ 与相关政府机构交往，强调公共安全力量需要有适当的设备，以便按照人权和国际人道法标准有效履行职责。[《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》](#)，第II-17页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）[The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.II-17 \(World Bank Group and Anvil Mining 2008\)](#)
- ✓ 与东道国政府和/或公共安全高级指挥部交往，确保为安全提供方配备低致命性武器，以便使用者可以有区别地使用武力。[1990年联合国《执法人员使用武力和火器的基本原则》](#) [1990 UN Basic Principles on the Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials](#)呼吁各国和执法机关开发“供适当情况下使用的非致命但可使抵抗能力丧失的武器”，以限制“使用可引起死亡或伤害人身的手段”和设备。
- ✓ 在协议和/或谅解备忘录中列入一条规定，即东道国政府要利用采掘业企业支付的部分资金，向公共安全力量提供设备和其他资源。[《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》](#)，第II-17页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）[The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.II-17 \(World Bank Group and Anvil Mining 2008\)](#)
- ✓ 考虑“分摊”支付：一部分付给中央政府，另一部分直接付给派驻到企业运营地的公共安全力量。
- ✓ 寻求如母国政府、多边组织和/或地方行业协会等其他利益相关方的支持，鼓励东道国政府承担责任，保障派驻到企业运营地的公共安全力量表现良好且设备充足。
- ✓ 监督支付链，确保用于划拨给负责企业安全的公共安全力量的资金专款专用。

支持母国政府、民间社会组织和多边机构加强国家机构的努力。

- ✓ 探索有哪些机会，可以使国际捐助方在更广泛的援助项目内提供必要的物质和支持（包括培训）。
- ✓ 识别解决设备问题的安全领域改革项目，如警务改革和培训项目。与相关利益相关方合作，将活动扩展到企业运营地。[《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》](#)，第III-18页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）[The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.III-18 \(World Bank Group and Anvil Mining 2008\)](#)

确保安全力量接受过根据人权和国际人道法使用武力和火器规则的培训（见2.5.）。说明，低致命性武器和相关装备也可能造成死亡、重伤或其他伤害，特别是在使用者没有受过适当培训，或没有根据说明书、使用武力的一般原则和基本人权加以使用时。

[《联合国关于在执法中使用低致命性武器的人权指南》](#)（联合国人权事务高级专员，2020年）[Guidance on Less-Lethal Weapons in Law Enforcement \(United Nations High Commissioner for Human Rights 2020\)](#)

如果企业感到不得不直接向公共安全力量提供后勤、财力和/或实物支持，可考虑2.6.b.中列出的良好实践。

如果公共安全力量过度使用武力，可考虑2.7.a.中列出的良好实践。

实用工具：

- 🔧 [《警务工作一般标准培训课程》](#)（日内瓦国际安全治理中心和红十字国际委员会，2018年）[Training Curriculum on General Standards for Policing \(Geneva Centre for Security Sector Governance and International Committee of the Red Cross 2018\)](#)。
- 🔧 [《安全与人权自愿原则》培训课程](#)（《自愿原则》倡议，2018年）[Voluntary Principles on Security and Human Rights Training Course \(Voluntary Principles Initiative 2018\)](#)：包括人权模块、安全人员的角色与责任模块、以及使用武力模块

关键资源：

- 📖 [《联合国关于在执法中使用低致命性武器的人权指南》](#)（联合国人权事务高级专员，2020年）[Guidance on Less-Lethal Weapons in Law Enforcement \(UN High Commissioner for Human Rights 2020\)](#)
- 📖 [《使用安全力量：评估、管理风险和影响》](#)（国际金融公司，2017年）[Use of Security Forces: Assessing and Managing Risks and Impacts \(International Finance Corporation 2017\)](#)
- 📖 [《暴力与使用武力》](#)（红十字国际委员会，2011年）[Violence and the Use of Force \(International Committee of the Red Cross 2011\)](#)

B. 向公共安全力量提供后勤、财力和/或实物支持：管理相关风险

良好实践*

开展和/或更新需求和风险评估。

- ✓ 对照公共安全力量的能力对企业需求进行评估。需求评估应包括以下问题，如：最低薪酬、食宿、运输、通信、培训和非致命性武器的可获得性。
- ✓ 评估向公共安全力量提供上述资源，是否会给企业带来安全或声誉风险。平衡利益与可能的负面后果。
- ✓ 开展研究，分析涉及向公共安全力量提供后勤、财力或实物支持的过往相关事件。
- ✓ 利用当地信息资源定期更新风险评估，以确保将安全环境的变化纳入考量。

考虑提供后勤、财力和/或实物支持的替代方案（见2.6.a.）。

力图确保东道国政府向公共安全力量提供适当的设备。

- ✓ 与有关政府机构交往，讨论与设备有关的挑战。强调公共安全力量需要有适当的设备，以便在遵守人权和国际人道法标准的情况下有效履行职责。
- ✓ 在协议或谅解备忘录中规定，东道国政府将使用采掘企业支付的部分资金为公共安全力量提供设备和其他资源。
- ✓ 寻求如母国政府、多边组织或地方行业协会等其他利益相关方的支持，确保东道国政府承担责任，使被派驻到采掘业地区的公共安全力量表现良好且设备充足。

与企业各相关部门合作，制定一个向公共安全力量提供后勤、财力和/或实物支持的企业政策和规程。

- ✓ 回答以下问题：
 - 提供了什么：设备、每日津贴、物品和/或服务？
 - 为什么需要这些物品？
 - 将如何管理和使用所提供的物品？
 - 受援者是谁？需要何种程度的监督？ [《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》](#)，第II-17页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.II-17 (World Bank Group and Anvil Mining 2008)

- ✓ 通过清楚的、预先建立的采购程序来促进透明度。例如，英国石油公司的《安全与人权自愿原则》实施计划指出，要“确保所有采购都通过标准采购程序进行。考虑公布所提供的任何援助的理由，并寻求受援者的同意来公布与援助有关的任何协议的详细内容。”¹⁰
- ✓ 在协议中列明支持的费用。
- ✓ 制定向公共安全力量转让设备或提供后勤、财力或实物支持的保障措施。
 - 确认转让的合法性。
 - 禁止转让致命性设备（如火器）。
 - 在要求提供后勤、财力和/或实物支持时，要以有关公共安全力量尊重人权和遵守国际人道法的书面协议为条件。这一协议应与国家和地方层面的官员商定。
 - 明确设备或货物的允许用途，并就此从公共安全力量那里获得一份正式协议。
 - 禁止向第三方转让、出借或出售设备。制定适当的控制措施，防止挪用或转移设备可能导致的侵犯人权行为。¹¹ [《安全与人权自愿原则》，第3页 Voluntary Principles on Security and Human Rights, p.3](#)
 - 鉴于可能会发生任何资金、设备、设施或实物援助被滥用的情况，将终止条款列入其中。
 - 如果某些类型的设备不在安全提供方或企业的控制范围内，它们可能会造成额外的人权风险，如果可能，给这些设备附上跟踪技术或跟踪系统。[《安全与人权自愿原则：实施指导工具》，第43页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年） Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.43 \(International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011\)](#)
 - 英国石油公司的《安全与人权自愿原则》实施指南还指出，企业应“在受援组织内部，就负责任地使用资金或设备，支持提高管理技能或个人能力方面的培训”。¹²其他企业也可以将此最佳实践纳入其企业政策。
 - 建立一套监督程序处理挪用或转移设备的问题。

与恰当政府机构交往，确立设备转让的条件。

- ✓ 向各方宣传和沟通企业的设备转让政策。解释企业政策的实施将受到监督。
- ✓ 商定提供后勤、财力和/或实物支持的条款和条件。例如，同意提供的任何设备只能在企业批准的情况下使用。尽管这可能是一个敏感问题，应试图商定一个程序，解决可能不当使用企业所提供设备的问题。

- ✓ 在协议或谅解备忘录中，列入关于设备转让的条款。把企业的设备转让政策作为附录附上。
- ✓ 把提供给公共安全力量的任何物品都登记在转让登记簿上。世界银行集团和安维尔矿业公司鼓励企业精确说明企业提供了什么物品、何时提供的、以及用于什么目的。物品只有在高级官员签字情况下方能提供。《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》，第II-19页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）[The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.II-19 \(World Bank Group and Anvil Mining 2008\)](#)
- ✓ 确保支付款项和/或转让设备做到完全透明。

监督设备的使用。

- ✓ 根据《安全与人权自愿原则》，企业应“监督企业所提供设备的使用情况，对不当使用这些设备的情况开展适当调查”。《安全与人权自愿原则》，第5页[Voluntary Principles on Security and Human Rights, p.5](#) 这项工作可以通过企业报告和积极主动的检查、或通过第三方来完成。《安全与人权自愿原则：实施指导工具》，第43页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）[Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.43 \(International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011\)](#)
- ✓ 《安全与人权自愿原则：实施指导工具》鼓励“如果存在企业不当使用转让给公共安全（力量）的设备的风险”，企业应与母国政府协商。《安全与人权自愿原则：实施指导工具》，第16页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）[Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.16 \(International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011\)](#)
- ✓ 如果企业设备未经授权而使用，要遵循与相关政府机构确立的程序（若有的话），否则参考企业规程。

与其他相关的企业合作。

- ✓ 商定一个通用的设备转让的方法。
- ✓ 与在同一地区运营的其他企业分享好的和不好的做法。
- ✓ 如可行，考虑“推动开展一个使所在地区的所有企业受益的设备和培训综合联合项目”。《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》，第III-18页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）[The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.III-18 \(World Bank Group and Anvil Mining 2008\)](#)

通过安全与人权国内多利益相关方进程（若有的话）开展工作，没有的话建议建立一个（见国内工作组）。

- ✓ 或者，通过安全负责人工作组、行业协会会议等论坛，解决向公共安全力量提供设备的问题。

关键资源：

- [《使用安全力量：评估、管理风险和影响》（国际金融公司，2017年） Use of Security Forces: Assessing and Managing Risks and Impacts \(International Finance Corporation 2017\)](#)
- [《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》（世界银行集团，2008年） VPs Implementation Toolkit for Major Project Sites \(World Bank Group 2008\)](#)

不受监督的设备转让

在一个案例中，公共安全人员要求转移空的运输集装箱，据称是用来储存他们自己的设备。然而，他们却用这些集装箱来拘留囚犯。在第二个案例中，安全人员要求提供夜视镜以协助周边巡逻，但却被用来对反对派势力发动夜间突袭。在第三个案例中，公共安全人员在自己的车辆无法使用时，要求使用企业的车辆。看到军人乘坐企业车辆，社区不仅将他们与企业紧密联系起来，而且，后来军事人员参与虐待行为时，社区成员看到其车辆上也赫然印着企业的标志。

资料来源：

[《使用安全力量：评估、管理风险和影响》（国际金融公司，2017年） Use of Security Forces: Assessing and Managing Risks and Impacts \(International Finance Corporation 2017\)](#)

2.7. 使用武力

A. 公共安全力量准备不足：处理他们在企业运营地附近开展行动时使用武力所产生的相关风险¹³

良好实践*

开展或更新风险评估。

- ✓ 检查公共安全力量以往使用武力时尊重人权和遵守国际人道法的情况。
- ✓ 确保风险评估检查男性、妇女、男童、女童面临的特定风险（其风险可能有所不同），以及老人、原住民和其他弱势群体面临的风险（见人权尽责管理）。

尽量减少在企业所在地部署公共安全力量。

《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》，第III-1页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.III-1 (World Bank Group and Anvil Mining 2008)

- ✓ 如果私营安保提供商能够合法地、切实地应对需求，就应避免让公共安全力量参与企业所在地的运营。《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》，第III-1页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.III-1 (World Bank Group and Anvil Mining 2008)
- ✓ 只有在某地有紧急需要时，才请求部署公共安全力量，然后明确界定其任务和预期的撤出时限。《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》，第III-1页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.III-1 (World Bank Group and Anvil Mining 2008)

确保向公共安全力量介绍负责任的安全管理的标准和企业政策。

- ✓ 《安全与人权自愿原则》规定，企业应“明确宣传沟通以下期望，即所有运营应在充分尊重人权和遵守国际人道法的情况下开展”。《安全与人权自愿原则：实施指导工具》，第39,90页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.39,90 (International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011)
- ✓ 按照《安全与人权自愿原则》的规定，向公共安全力量推广以下原则：
 - a. “只在完全必要时且以与威胁相称的方式，才可以使用武力。[...] 如果发生公共安全人员使用武力事件，应向有关当局和企业报告此类事件。在使用武力的情形下，应向受伤人员

提供医疗救助，包括向犯罪者。” [《安全与人权自愿原则》](#)，第4页 [Voluntary Principles on Security and Human Rights, p. 4](#)

- b. “企业员工在行使自由结社权、和平集会权、集体谈判权或《世界人权宣言》和《国际劳工组织关于工作中的基本原则和权利宣言》承认的其他有关权利时，其权利不受侵犯。” [《安全与人权自愿原则》](#)，第4页 [Voluntary Principles on Security and Human Rights, p.4](#)
- ✓ 分发联合国《执法人员行为守则》 [UN Code of Conduct for Law Enforcement Officials](#)及联合国《执法人员使用武力和火器的基本原则》 [UN Basic Principles on the Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials](#)。
- ✓ 确保当地指挥官提供详细的介绍，指导下属遵守行为规范。 [《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》](#)，第III-8页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年） [The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.III-8 \(World Bank Group and Anvil Mining 2008\)](#)

联合国《执法人员行为守则》

第一条 执法人员无论何时均应执行法律赋予他们的任务，本着其专业所要求的高度责任感，为社会群体服务，保护人人不受非法行为的伤害。

第二条 执法人员在执行任务时，应尊重并保护人的尊严，并且维护每个人的人权。

第三条 执法人员只有在绝对必要时才能使用武力，而且不得超出执行职务所必需的范围。

第四条 执法人员拥有的资料如系机密性质，应保守机密，但执行任务或司法上绝对需要此项资料时不在此限。

第五条 执法人员不得施加、唆使或容许任何酷刑行为或其他残忍、不人道或有辱人格的待遇或处罚，也不得以上级命令或非常情况，例如战争状态或战争威胁、对国家安全的威胁、国内政局不稳定或任何其他紧急状态，作为施行酷刑或其他残忍、不人道或有辱人格的待遇或处罚的理由。

第六条 执法人员应保证充分保护被拘留者的健康，特别是必要时应立即采取行动确保这些人获得医疗照顾。

第七条 执法人员不得有贪污行为，并应竭力抵制和反对一切贪污行为。

第八条 执法人员应尊重法律和本守则，并应尽力防止和竭力抵制触犯法律和本守则的任何行为。如执法人员有理由认为触犯本守则行为已经发生或行将发生，应向上级机关报告，并在必要时向授予审查或补救权力的其他有关机构提出报告。

与当地公共安全力量的指挥官商定和确立使用武力的规则和程序。

[《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》](#)，第III-8页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年） [The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.III-8 \(World Bank Group and Anvil Mining 2008\)](#)

- ✓ 商定一个武力升级的程序，使对威胁作出相称的应对，将使用致命性武器作为最后不得已的手段。
- ✓ 界定一个明确的等级，确定负责人和有权与公共安全部门接洽的人。《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》，第III-10页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.III-10 (World Bank Group and Anvil Mining 2008)
- ✓ 如果可能，同意任何派驻到企业所在地的公共安全力量被视为一支应急部队，而不是常规用于担负警卫工作。确保公共安全力量有足够的交通工具以对事件快速作出应对。《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》，第III-9页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.III-9 (World Bank Group and Anvil Mining 2008)
- ✓ 世界银行和安维尔矿业公司指出，企业应确保“企业管理层、安全部门和公共安全力量本身都清楚了解公共安全力量参与一起事件的程序”。《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》，第III-8页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.III-8 (World Bank Group and Anvil Mining 2008)
- ✓ 确保撰写全面的行动后报告，且建议得到实施。

确保派驻到企业运营地的公共安全力量得到了充分培训（见2.5.）。

支持安全领域的改革项目（见2.1.c.）。

- ✓ 联合国机构间安全部门改革工作队鼓励企业参与以下方面的安全领域改革项目，这些改革项目“支持基于得当的招聘机制、诚信评估、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。”联合国《安全部门改革综合技术指导说明》，第105页（联合国维持和平行动部，2012年）UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p.105 (UN Department of Peacekeeping 2012)
- ✓ 识别能够将活动扩展到企业运营地的安全领域改革项目，如警务改革和培训项目。《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》，第III-18页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.III-18 (World Bank Group and Anvil Mining 2008)

考虑成立一个外部的利益相关方顾问小组，帮助监督安全和人权问题。

- ✓ 包含公共安全提供方认为合法的利益相关方（如前国防部长、国际政治家等），以及其他具有人权和商业领域专业知识的利益相关方，特别是包括社区代表（如著名的非政府组织、政治家等）。《安全与人权自愿原则：实施指导工具》，第47页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.47 (International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011)

- ✓ 确保代表妇女和原住民等最弱势群体利益的人员的参与。

识别都有哪些办法能够对公共安全力量的违法行为追责（见2.8.d）。

实用工具：

- 🔧 [《警务工作一般标准培训课程》](#)（日内瓦国际安全治理中心和红十字国际委员会，2018年）
Training Curriculum on General Standards for Policing (Geneva Centre for Security Sector Governance and International Committee of the Red Cross 2018)
- 🔧 [《使用安全力量：评估、管理风险和影响》](#)（国际金融公司，2017年）
Use of Security Forces: Assessing and Managing Risks and Impacts (International Finance Corporation 2017)
- 🔧 [《安全与人权自愿原则》培训课程](#)（《自愿原则》倡议，2018年）
Voluntary Principles on Security and Human Rights Training Course (Voluntary Principles Initiative 2018)：包括人权模块、安全人员的角色与责任模块、以及使用武力模块。

关键资源：

- 📖 [《联合国关于在执法中使用低致命性武器的人权指南》](#)（联合国人权事务高级专员，2020年）
Guidance on Less-Lethal Weapons in Law Enforcement (UN High Commissioner for Human Rights 2020)
- 📖 [《暴力与使用武力》](#)（红十字国际委员会，2011年）
Violence and the Use of Force (International Committee of the Red Cross 2011)
- 📖 [《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》](#)（世界银行，2008年）
Voluntary Principles Implementation Toolkit for Major Project Sites (World Bank Group 2008)

2.8. 侵犯人权行为

A. 公共安全力量侵犯人权的行爲：将事件或投诉报告给主管部门

良好实践*

展示对政策的承诺，建立企业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，该政策声明应得到企业最高管理层的批准，对有关专门知识知情，并规定了企业对公共安全力量的人权预期。该政策声明还应予以公布，并明确、积极地传达给公共安全力量（见1.3.a.）。这是实施《联合国工商业与人权指导原则》的一项重要内容。[《联合国工商业与人权指导原则》，第16页 UN Guiding Principles on Business and Human Rights, no.16](#)
- ✓ 向公共安全力量解释负责的的安全和人权方面的原则，可以通过《安全与人权自愿原则》说明这些观点。《自愿原则》对在采掘业运营的企业特别有效，但对其他行业也有启发意义。
- ✓ 强调有过侵犯人权行为的可信指控的人不应为企业提供安全服务。[《安全与人权自愿原则》，第4页 Voluntary Principles on Security and Human Rights, p.4](#)
- ✓ 《安全与人权自愿原则》敦促企业“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》 UN Code of Conduct for Law Enforcement Officials和联合国《执法人员使用武力和火器的基本原则》 UN Basic Principles on the Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials中反映的执法原则”。企业还应在武装冲突局势中推广国际人道法中规制敌对行动的规则。[《安全与人权自愿原则》，第4页 Voluntary Principles on Security and Human Rights, p.4](#)
- ✓ 在政策中，参考与东道国政府签订的合同和/或协议中规定的期望。[《安全与人权自愿原则：实施指导工具》，第47页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年） Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.41 \(International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011\)](#)

定期与公共安全力量管理层的各级人员沟通。

- 定期与各级公共安全力量管理层——包括分别负责自然资源和安全领域的有关部委——举行会议，讨论安全和人权问题。
- 确保安全人员跟踪并定期报告所有发生的安全事件和事态发展。将这些报告分发给现场的公共安全力量指挥官（如果有），以及地方和省级公共安全力量的相关领导。
- 与公共安全参与方建立信任。此举一个有效的方法是表彰良好业绩和专业行为（例如通过指挥链系统向值得表彰的人员颁发特别嘉奖和表彰信）。[《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》，第III-14页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年） The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.III-14 \(World Bank Group and Anvil Mining 2008\)](#)

- 谨慎使用语言。例如，使用诸如“专业化”和“提高效率”等术语。强调帮助安全机构提供更好服务的目标。诉诸“卓越运营”或“最佳实践”等价值观。《安全与人权自愿原则：实施指导工具》，第41页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.41 (International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011)
- 与公共安全力量建立正式、统一的举报和沟通机制。《安全与人权自愿原则：实施指导工具》，第14页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.14 (International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011)
- 收集和分析媒体或非政府组织对于任何安全事件的报道和报告，以支持向地方当局提出开展调查的要求。《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》，第III-18页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. III-18 (World Bank Group and Anvil Mining 2008)

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.）。

- ✓ 洽谈并签署一份运营地安全协议或谅解备忘录。世界银行和安维尔矿业公司认为，该协议应注明“在标准的运营程序和特殊或紧急情况下，所有各方的条件、期望、义务和行为标准”。此外，“理想的结果是达成一份具有约束力的协议，明确规定企业和公共安全力量的责任和义务，由企业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。”《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》，第III-6页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.III-6 (World Bank Group and Anvil Mining 2008)
- ✓ 利用企业提供的任何实物支持作为影响力，商定关于公共安全力量的部署和行为的明确规则。《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》，第III-7页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.III-7 (World Bank Group and Anvil Mining 2008)
- ✓ 列入一项条款，规定在发生侵犯人权和违反国际人道法的行为时应遵循的程序。
- ✓ 确保协议与东道国相关法律法规一致。
- ✓ 投入时间洽谈，确保《安全与人权自愿原则》充分融入谅解备忘录。

与其他利益相关方交往。

- ✓ 利用企业的影响力或与政府官员的良好关系，确保公共安全力量尊重人权和遵守国际人道法。
- ✓ 寻求母国政府的支持，以便接触到高层公共安全官员。
- ✓ 定期与有共同关切的其他企业协商，并考虑集体向东道国政府和母国政府提出这些关切。《安全与人权自愿原则》，第4页 Voluntary Principles on Security and Human Rights, p. 4
- ✓ 与非政府组织交往。《安全与人权自愿原则：实施指导工具》承认非政府组织和民间社会组织“在与安全提供方、政府或东道社区的沟通中，可以担任重要的对话者或调解人”。《安全与人权自愿原则：实施指导工具》，第18页（国际采矿与金属理事会、红十字国际

[委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.18 \(International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011\)](#)

- ✓ 通过社区层面的申诉机制，寻求侵犯人权行为方面的信息。
- ✓ 如果还没有，考虑建立一个多利益相关方的安全论坛或一个商业、安全和人权国内工作组，讨论安全人权问题。工作组应定期（例如每月）开会，共同寻找解决安全问题或挑战的正确方法。[《安全与人权自愿原则：实施指导工具》，第44页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.44 \(International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011\)](#)

展示为制止被派驻到企业运营地的公共安全力量侵犯人权而做出的努力。

- ✓ 展示为减轻侵权人权行为所造成的影响而持续做出的努力。正如《联合国工商业与人权指导原则》所规定的，企业应利用对与其商业运营直接关联的实体的影响力，改变另一方造成或加剧负面人权影响的错误做法。这是企业人权尽责义务的一个关键部分（见1.2和3.2.c.的方框6）。[《联合国工商业与人权指导原则》，第19条和第22条 UN Guiding Principles on Business and Human Rights, no.19 and 22](#)
- ✓ 如果发生严重侵权行为，尽可能终止与公共安全力量的关系。如果不能终止关系，则尽量减少在企业所在地部署公共安全力量。

关键资源：

- [《联合国工商业与人权指导原则》（联合国人权事务高级专员，2011年）UN Guiding Principles on Business and Human Rights, no. 19 and 22](#)
- [《在商业关系中利用影响力降低人权风险》（Shift，2013年）Using Leverage in Business Relationships to Reduce Human Rights Risks \(Shift 2013\)](#)
- [运用影响力（全球人权商业倡议）Using Leverage \(Global Business Initiative on Human Rights\)](#)

支持安全领域的改革项目（见2.1.c.）。

- ✓ 联合国机构间安全部门改革工作队鼓励企业参与以下方面的安全领域改革项目，这些改革项目“支持基于得当的招聘机制、诚信评估、审查或其他形式的审查/筛选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。”[联合国《安全部门改革综合技术指导说明》，第105页（联合国维持和平行动部，2012年）UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p.105 \(UN Department of Peacekeeping 2012\)](#)
- ✓ 如果法律允许，工作队还督促企业支持下述项目，即促进“基于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员被排除在改革后的安全领域之外；同时确保因审查而被解雇人员的解雇流程符合正当法律程序和不歧视原则。”[联合国《安全部门改革综合技术指导说明》，第106页（联合国维持和平行动部，2012年）UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p.106 \(UN Department of Peacekeeping 2012\)](#)

B. 就人权政策开展交往：理解武装力量和警察之间的观念差异

良好实践*

定期与各级武装力量人员沟通。

- ✓ 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。与武装力量建立正式、统一的报告和沟通机制。《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》，第III-14页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）[The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.III-14 \(World Bank Group and Anvil Mining 2008\)](#)
- ✓ 与国防部发展机构关系。
- ✓ 与武装力量建立信任。此举一个有效的方法是表彰派驻企业运营地人员的良好业绩和专业行为（例如通过指挥链系统向值得表彰的人员颁发特别嘉奖和表彰信）。《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》，第III-14页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）[The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.III-14 \(World Bank Group and Anvil Mining 2008\)](#)
- ✓ 谨慎使用语言。例如，使用诸如“专业化”和“提高效率”等术语。强调帮助安全机构提供更好服务的目标。诉诸“卓越运营”或“最佳实践”等价值观。《经合组织发展援助委员会安全系统改革手册：支持安全与司法》，第33页（2007年）[OECD Development Assistance Committee Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice, p.33 \(OECD 2007\)](#)；《安全与人权自愿原则：实施指导工具》，第41页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）[OECD Development Assistance Committee Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice, p.33 \(OECD 2007\)](#)；[Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.41 \(International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011\)](#)
- ✓ 确保安全人员跟踪并定期报告所有发生的安全事件和事态发展。将这些报告分发给现场公共安全力量的指挥官（如果有），以及地方和省级公共安全力量的相关领导。《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》，第III-14页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）[The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.III-14 \(World Bank Group and Anvil Mining 2008\)](#)

支持清楚界定公共安全力量的角色的工作。

- ✓ 确保企业的做法支持界定警察、准军事力量和军队的具体角色。还要支持提供充分监督，以避免职责界限模糊。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。《经合组织发展援助委员会安全系统改革手册：支持安全与司法》，第124页（2007年）[OECD Development Assistance Committee Handbook](#)

on Security System Reform: Supporting Security and Justice, p.124 (OECD 2007) 如果是这种情况，应设法确保部署在现场的人员得到适当的培训和装备，以完成任务。

支持向公共安全力量开展人权和国际人道法的培训项目（见2.5.）。

- ✓ 在与公共安全力量订立的协议中列入一项规定，即要求所有派驻到企业所在地的公共安全力量人员接受人权和国际人道法培训。《安全与人权自愿原则：实施指导工具》，第45页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.45 (International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011)
- ✓ 支持为公共安全力量的培训师提供培训项目。如果可能，坚持要求军队的培训师是军人，警察的培训师是警官，因为他们更便于以学员能够认同的方式讲解培训内容。此外，如果是由同事或其指挥链中的一员提供培训，公共安全力量更有可能认真对待培训。

C. 公共安全力量的侵犯人权行为：解决此问题

良好实践*

评估公共安全力量侵犯人权的风险。

- ✓ 考虑以前发生过的公共安全力量侵犯人权的任何相关事件。
- ✓ 通过东道国和母国政府代表、民间社会组织和其他渠道收集有关人权风险严重性的信息。
- ✓ 评估公共安全力量男女人员面临的不同风险，特别要考虑**性别**暴力风险。

关键资源：

- [《使用安全力量：评估、管理风险和影响》（国际金融公司，2017年） Use of Security Forces: Assessing and Managing Risks and Impacts \(International Finance Corporation 2017\)](#)

与国家和地方当局交往。

- ✓ 与公共安全力量各级指挥部的相关对话者（包括有关部委）交往。定期（最好至少每季度一次）与地区和当地公共安全力量的代表举行会议。[《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》](#)，第III-11页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）[The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.III-11 \(World Bank Group and Anvil Mining 2008\)](#) 在安全和人权问题讨论中，提出侵犯人权的风险问题。
- ✓ 寻求母国政府的支持，以便接触到高层公共安全官员，与他们讨论公共安全力量侵犯人权的行为。
- ✓ 确保薪金/酬金支付给派驻到企业运营地的公共安全力量。
- ✓ 与非政府组织合作，处理侵犯人权的指控和违反国际人道法的行为。[《安全与人权自愿原则：实施指导工具》](#)，第18页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）[Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.18 \(International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011\)](#) 识别哪些非政府组织可能从事相关主题的工作。这可能是一个敏感问题，所以企业将需要审慎评估最佳方法，以确保非政府组织不会受到报复，确保其身份是匿名的，并且受到优先保护。[《安全与人权自愿原则：实施指导工具》](#)，第17页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）[Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.17 \(International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011\)](#)
- ✓ 如有可信证据表明，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，确定潜在的缓解策略。

支持安全领域的改革项目（见2.1.c.）。

- ✓ 联合国机构间安全部门改革工作队鼓励企业参与以下方面的安全领域改革项目，这些改革项目“支持基于得当的招聘机制、诚信评估、审查或其他形式的审查/筛选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。” [联合国《安全部门改革综合技术指导说明》，第105页（联合国维持和平行动部，2012年）UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p.105 \(UN Department of Peacekeeping 2012\)](#)
- ✓ 支持加强相关国家机构（如监察员或类似机制）处理公共安全力量侵犯人权行为的能力的安全领域改革项目。
- ✓ 建立运营层面的申诉机制，使个人能够匿名举报侵犯人权行为（见4.2.e.）。[《联合国工商业与人权指导原则》，第31页 UN Guiding Principles, no.31](#)注意，建立申诉程序是人权尽责责任的一个关键组成部分。

D. 公共安全力量的侵犯人权行为：监督事件并采取适当的补救措施

良好实践*

开展人权尽责管理，以确认、防止、缓解和负责解决企业造成的负面人权影响。

《联合国工商业与人权指导原则》，第15-21条 UN Guiding Principles, no.15-21

- ✓ 识别和评估企业的存在和活动所造成的实际和潜在的人权风险和影响。人权尽责管理应：
 - 纳入任何安全风险评估的结果（见3.1.）。
 - 通过对利益相关方的情况摸底、协商和交往来了解情况。关键利益相关方包括社区、商业关系、政府参与方和其他可能受商业活动影响的人员。
 - 基于对运营环境的分析，包括其侵犯人权的历史、其法律制度和冲突分析（如果当地存在紧张局势）。
- ✓ 根据结果采取行动：预防、缓解和解决任何实际或潜在的影响。基于严重程度（根据规模、范围和不可挽回性判断），按照轻重缓急决定首先处理哪些影响。
- ✓ 随时间推移，对应对进行情况摸底，同时保护受访者的身份，以防止报复行为。
- ✓ 说明影响如何得到了处理。
- ✓ 确保特别对弱势群体（如儿童、老年人、原住民和妇女）产生的影响进行了评估。
- ✓ 确保**人权尽责管理**程序：
 - 涵盖企业通过其自身活动可能造成或加剧的负面人权影响。根据《联合国工商业与人权指导原则》，这包括“经由其商业关系与其业务、产品或服务直接关联的负面人权影响，即使并非它们造成了此类影响”。此外，“企业的‘活动’系指行为和不行为二者”。《联合国工商业与人权指导原则》，第14-15页 UN Guiding Principles, no.14-15
 - 随企业的规模、产生严重人权影响的风险以及运营性质和背景的不同而在复杂性上有所不同。《联合国工商业与人权指导原则》，第17页 Guiding Principles on Business and Human Rights, no.17
 - 持续得到审视，承认人权风险可能随时间推移会因企业的业务和运营背景的变化而起变化。《联合国工商业与人权指导原则》，第17页 Guiding Principles on Business and Human Rights, no.17
- ✓ 评估当地调查侵犯人权事件的能力，并提供适当的解决方案。根据《安全与人权自愿原则》，风险和影响评估应“考虑当地检察机关和司法部门在尊重被告权利的情况下对侵犯人权和违反国际人道法的人员追究责任的能力”。《安全与人权自愿原则》，第5页 Voluntary Principles on Security and Human Rights, p.5

关键资源：

- 《经合组织负责任商业行为尽责管理指南》（经合组织，2018年） OECD Guidance on Responsible Business Conduct (OECD 2018)

- 📌 [《联合国工商业与人权指导原则》UN Guiding Principles on Business and Human Rights](#)
- 📌 [《人权影响评估指南和工具箱》（丹麦人权研究所，2016年）Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox \(Danish Institute for Human Rights 2016\)](#)
- 📌 [《受冲突影响环境中的人权尽责管理：采掘业指南》（国际警报，2018年）Human Rights Due Diligence in Conflict-Affected Settings: Guidance for Extractive Industries \(International Alert 2018\)](#)

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，通过以非指责性的方式提供一个安全的对话空间，会使企业的工作更有效。[《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》](#)，第VI-5页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）[The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.VI-5 \(World Bank Group and Anvil Mining 2008\)](#)
- ✓ 利用影响力减少商业关系带来的负面人权影响。《联合国工商业与人权指导原则》解释称，“例如，可通过协助有关实体进行能力建设或其他激励措施，或与其他行为者合作来加强影响力。”[《联合国工商业与人权指导原则》](#)，第21-22页 [Guiding Principles on Business and Human Rights, no. 22](#)

关键资源：

- 📌 [《在商业关系中利用影响力降低人权风险》（Shift，2013年）Using Leverage in Business Relationships to Reduce Human Rights Risks \(Shift 2013\)](#)
- 📌 [运用影响力（全球人权商业倡议）Using Leverage \(Global Business Initiative on Human Rights\)](#)

与潜在的受影响群体或其他相关利益相关方协商。

- ✓ 在与社区的协商中，纳入关于安全和人权的有意义的讨论。《联合国工商业与人权指导原则》强调，开展以上工作时应“考虑到为进行有效交往面临的语言和其他潜在障碍”。[《联合国工商业与人权指导原则》](#)，第20页 [Guiding Principles on Business and Human Rights, no.20](#)
- ✓ 在这些协商中，参与者应至少包括不同种族和年龄的男女以及原住民。利益相关方的参与是人权尽责管理过程中所有步骤的一个关键组成部分（见1.1.a.和4.2.b.）。

开展主动监督而不是被动应对投诉。

- ✓ 制定一项企业政策，规定员工在公共安全力量被控侵犯人权时应采取何种措施。
- ✓ 在企业与东道国政府签订的谅解备忘录中订明建立一个监督系统。[《安全与人权自愿原则：实施指导工具》](#)，第45页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）[Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.45 \(International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011\)](#)

- ✓ 记录所有指控。确保报告和投诉程序规定了如何以及在哪里、以保密及可靠的方式记录侵犯人权行为的指控，以及如何将事件提交给企业的申诉机制。《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》，第III-9页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.III-9 (World Bank Group and Anvil Mining 2008)
- ✓ 确保证据可靠。根据《安全与人权自愿原则》，“应尽一切努力确保用作侵犯人权指控依据的信息真实可信，并基于可靠的证据”。《安全与人权自愿原则》，第5页Voluntary Principles on Security and Human Rights, p.5
- ✓ 考虑加入或成立一个外部利益相关方顾问小组，帮助监督安全 and 人权问题。
 - 《安全与人权自愿原则：实施指导工具》称，企业应在该小组内“加入在公共安全提供方眼中具有合法性的利益相关方”。《安全与人权自愿原则：实施指导工具》，第47页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.47 (International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011)
 - 确保当地居民参与监督机制。尤其重要的是，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。

通过合法程序为企业造成或加剧的不利影响提供补救，或在补救问题上给予合作（见4.2.e.）。

《联合国工商业与人权指导原则》，第22条 UN Guiding Principles on Business and Human Rights, no.22

案例研究

国内工作组作为开展合作和补救的工具：刚果民主共和国的案例研究

商业、安全和人权**国内工作组**（ICWGs）是重要的机构，可监督公共安全培训的影响并处理侵权行为。在刚果民主共和国，南基伍省自愿原则工作组一直在监督几个矿区的公共安全行为，包括一家国际矿业企业拥有的特许采矿区。刚果民主共和国的采掘企业有义务与刚果国家警察合作，刚果国家警察设立了一个专门的部门——矿山和碳氢化合物警察局——负责执行国家采矿法。

2020年，在该地区的一座矿山周围发生了以下事件：

- 一名手无寸铁的社区人员闯入大型特许采矿区，被一名矿警射中腿部。
- 一名闯入特许采矿区的牧羊人被矿警拦下并逮捕，并据称在一名矿警指挥官的命令下遭受了酷刑。
- 矿警干预了当地社区对该国际公司子公司的抗议和游行，导致社区人员多次被捕，并对抗议者过度使用了武力。

关于上述事件，南基伍工作组在其秘书处的领导下，报告了矿警的严重侵犯人权行为，并根据国家法律和良好实践对其行为进行了分析。在工作组的倡导下，矿警指挥官被免职。工作组还在地方层面组织了几次多利益相关方会议，与矿业公司讨论解决这些问题。这凸显了**国内工作组**以及更广泛的多利益相关方参与机制的价值和有效性。

建立一个运营层面的申诉机制，使个人能够匿名举报任何侵权行为（见4.2.e.）。

《联合国工商业与人权指导原则》，第31页 UN Guiding Principles on Business and Human Rights, no.31

- ✓ 确保申诉机制的可及性。注意，可及性还与语言、文化水平和社会地位有关；确保申诉程序以当地语言提供，由社区官员口头解释（如存在识字困难），并考虑到行动不便者的使用问题（例如，无法独自离家的妇女）。
- ✓ 考虑设立以下一些或所有申诉方式：《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》，第III-16页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.III-16 (World Bank Group and Anvil Mining 2008)
 - “举报侵权”热线。可通过拨打电话或发送短信使用。
 - 安全的电子邮箱。仅受信任的监督员有权登录。
 - 意见箱。设于无法看到举报人的隐蔽处，其上方贴有清晰的使用说明，举报人可向其中投入匿名便条、意见建议或其他信息。
 - 一个供投诉人当面反映诉求的社区办公室。确保该办公室便于所有潜在投诉人来访。如果潜在受影响社区的某些人员显然无法到访该办公室，则应派流动工作组与该社区接洽，并就地开展申诉程序。
- ✓ 确保申诉机制接受广泛的投诉。无需等到问题达到涉嫌侵犯人权或违反其他标准的程度，再去处理。
- ✓ 英国石油公司关于《安全与人权自愿原则》的实施指南建议：“如果企业获悉自己运营地被控发生侵权行为，无论是否有人提出申诉，都要记录指控和所采取的任何行动”。¹⁴
- ✓ 申诉机制应符合当地文化习惯，处理申诉应采取社区接受的方式。
- ✓ 联合国人权事务高级专员办事处解释称，企业应使申诉机制的“目标利益相关方了解它和信任它”。《保护人权的公司责任：解释性指南》，第54页（联合国人权事务高级专员办事处，2012年）Corporate Responsibility to Protect Human Rights: An interpretive Guide, p.54 (UN Office of the High Commissioner for Human Rights 2012)
- ✓ 注意，申诉机制的可及性可能会与性别有关。需要从对性别敏感的角度来考虑和解决这些障碍。

实用工具：

- 🔧 《应对和解决地方层面的关切和申诉》（国际采矿与金属理事会，2019年）Handling and Resolving Local-level Concerns and Grievances (International Council on Mining and Metals 2019)
- 🔧 《开发和运行公平可及并能提供有效补救措施的公司申诉机制》（国际行为守则协会，2018年）Developing and Operating Fair and Accessible Company Grievance Mechanisms (International Code of Conduct Association 2018)
- 🔧 《石油和天然气行业的社区申诉机制》（国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2015年）Community Grievance Mechanisms in the Oil and Gas Industry (IPIECA 2015)
- 🔧 《现场申诉指南》（加拿大矿业协会，2015年）Site-Level Grievance Guide (Mining Association Canada 2015)

核实运营程序中包括这一义务，即如果使用武力，要确保所有受伤人员都得到医疗照顾。

《安全与人权自愿原则》，第4页 Voluntary Principles on Security and Human Rights, p.4

举报侵权行为。

- ✓ 教育企业员工有关履行报告指控的义务，以便开展适当的调查。企业影响本企业员工的能力比影响其他安全利益相关方的能力要大。《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》，第III-6页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.III-6 (World Bank Group and Anvil Mining 2008)
- ✓ 报告关于企业运营地侵犯人权和违反国际人道法的可信且属实的指控，包括公共安全部门人员的侵权行为。确保将这些事件报告给适当的东道国政府部门。《安全与人权自愿原则》，第5页 Voluntary Principles on Security and Human Rights, p.5要求在有权进行事件调查的最地方一级办事处进行调查，只要该政府当局没有被卷入该事件。《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》，第III-19页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.III-19 (World Bank Group and Anvil Mining 2008)
- ✓ 确保检察官办公室或具有相当职能的机构获告任何可信的指控。
- ✓ 确保指控者和受害者受到法律和人身保护。《安全与人权自愿原则：实施指导工具》，第46页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.46 (International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011)

要求被指控人员离开企业所在地，直到正式的调查结束。

积极跟进调查进展，并推动达成合适的解决方案。

《安全与人权自愿原则》，第5页 Voluntary Principles on Security and Human Rights, p.5

- ✓ 正如世界银行集团和安维尔矿业公司所解释称，“如果所指控的事件事关企业的财产、涉及企业设备，或因企业活动或运营而发生，则企业应开展一个全面的内部调查。[...] 对于企业运营所在地发生的指控也要进行类似的调查。”《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》，第III-18页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.III-18 (World Bank Group and Anvil Mining 2008)
- ✓ 在适当情况下，敦促开展调查和采取措施，以防问题再次发生。根据《安全与人权自愿原则》，企业应“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”。《安全与人权自愿原则：实施指导工具》，第15页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.15 (International

Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011)

让其他利益相关方参与调查的跟进工作。

- ✓ 与社区代表、东道国政府、和相关国家问责机制分享安全事件的信息。
- ✓ 通知负责调查人权指控的国家监察员或人权机构，以便其能够确保开展适当的调查，并在有充分理由的情况下采取法纪行动。《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》，第III-19页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.III-19 (World Bank Group and Anvil Mining 2008)
- ✓ 支持非政府和民间社会组织积极监督影响其成员的安全政策和实践，并支持它们倡议提供适当解决方案方面的工作。联合国《安全部门改革综合技术指导说明》，第98页（联合国维持和平行动部，2012年）UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p.98 (UN Department of Peacekeeping 2012)
- ✓ 与母国政府和国际组织交往。根据《安全与人权自愿原则：实施指导工具》，母国政府和国际组织“在侵犯人权（和国际人道法）的指控案件中可以作为企业与东道国政府之间的重要对话者”。《安全与人权自愿原则：实施指导工具》，第16页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.16 (International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011) 这也是一种保障与当局的良好关系，避免被认为实施不当影响的好方法。
- ✓ 如果事件引发如国际组织、母国政府和非政府组织等外部利益相关方的严重关切，可考虑委托开展一个外部调查。¹⁵

跟踪对指控所采取的应对的有效性。

- ✓ 根据《联合国工商业与人权指导原则》，跟踪其有效性应基于“适当的定量和定性指标”，并借鉴“内部和外部反馈，包括受影响利益相关方的反馈”。《联合国工商业与人权指导原则》，第22页 UN Guiding Principles on Business and Human Rights, no. 22

在企业内外部与所有利益相关方一起开展吸取经验教训的练习。

《安全与人权自愿原则：实施指导工具》，第46页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.46 (International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011)

- ✓ 无论哪里发生重大人权影响，都要发起程序查明事件是如何发生的及其发生的原因。这对防止或减轻持续影响，或防止问题再次发生很重要。正如联合国人权事务高级专员办事处所讨论的，“如果证据足够清楚，将这种分析与对工作人员的奖惩挂钩，无论是经济补偿、晋升还是其他奖励，都可发挥重要作用，有助于在企业做法中内置对人权的尊重。”《保护人权的公司责任：解释性指南》，第54页（联合国人权事务高级专员办事处，2012年）

[Corporate Responsibility to Protect Human Rights: An interpretive Guide, p.54 \(UN Office of the High Commissioner for Human Rights 2012\)](#)

- ✓ 如果适用，与公共安全提供方合作，分享、讨论和应用所学的经验教训。[《安全与人权自愿原则：实施指导工具》](#)，第46页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）[Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.46 \(International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011\)](#)

* 这些良好实践并非硬性规定，需要由使用者基于一线的特定局势评估其是否可行、有用且适合当地情况。

- 1 [《安全与人权自愿原则：绩效指标》](#)，第15页(国际警报，2008年) [Voluntary Principles on Security and Human Rights: Performance Indicators, p.15 \(International Alert 2008\)](#)
- 2 正如世界银行和安维尔矿业公司的解释称，“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。内容更为重要。”(MIGA: III-3)[《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》](#)，第III-8页（世界银行集团和安维尔矿业公司，2008年）[The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p. III-8 \(World Bank Group and Anvil Mining 2008\)](#)
- 3 除非另有说明，这些要点摘自联合国[《安全部门改革综合技术指导说明》](#)，第45页（联合国维持和平行动部，2012年）[UN Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, p. 45 \(UN Department of Peacekeeping 2012\)](#)
- 4 该案例研究由日内瓦国际安全治理中心和滕凯丰古鲁梅矿业股份有限公司（Tenke Fungurume Mining）合作撰写。
- 5 [《性别与安全部门改革工具包》工具13：在安全部门改革中执行妇女、和平与安全决议](#)，第12页（日内瓦国际安全治理中心和联合国妇女署，2010）[Gender and Security Sector Reform Toolkit, Tool 13: Implementing the Women, Peace and Security Resolutions in Security Sector Reform, p. 12 \(Geneva Centre for Security Sector Governance and UN-INSTRAW 2010\)](#)
- 6 [《关于支持国防部门全面执行国防部的人权和国际人道法政策的建议》](#)（哥伦比亚采矿和能源委员会，2012年）[Recommendations to Support the Defence Sector in the Implementation of the Comprehensive Human Rights and International Humanitarian Law Policy of the Ministry of Defence \(Colombia's Mining and Energy Committee 2012\)](#)
- 7 该案例研究由日内瓦国际安全治理中心和滕凯丰古鲁梅矿业股份有限公司（Tenke Fungurume Mining）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[安全与人权知识中心 Security and Human Rights Knowledge Hub](#)。
- 9 该案例研究由和平基金会、科斯莫斯能源公司和日内瓦国际安全治理中心联合开发。该案例研究可见[安全与人权知识中心 Security and Human Rights Knowledge Hub](#)。
- 10 [《安全与人权自愿原则实施指南：扩展摘要》](#)，第13页（英国石油公司，2008年）[Voluntary Principles on Security and Human Rights Implementation Guideline: An Extended Summary, p.13 \(BP 2008\)](#)
- 11 [《安全与人权自愿原则实施指南：扩展摘要》](#)，第13页（英国石油公司，2008年）[Voluntary Principles on Security and Human Rights Implementation Guideline: An Extended Summary, p.13 \(BP 2008\)](#)
- 12 [《安全与人权自愿原则实施指南：扩展摘要》](#)，第13页（英国石油公司，2008年）[Voluntary Principles on Security and Human Rights Implementation Guideline: An Extended Summary, p.13 \(BP 2008\)](#)
- 13 这里系指执法行动。在武装冲突局势中，国际人道法适用，国际人道法针对使用武力制定了不同的规则。
- 14 [《安全与人权自愿原则实施指南：扩展摘要》](#)，第15页（英国石油公司，2008年）[Voluntary Principles on Security and Human Rights Implementation Guideline: An Extended Summary, p.15 \(BP 2008\)](#)
- 15 [《安全与人权自愿原则实施指南：扩展摘要》](#)，第15页（英国石油公司，2008年）[Voluntary Principles on Security and Human Rights Implementation Guideline: An Extended Summary, p.15 \(BP 2008\)](#)



3. 与私营安保提供商合作

3.1. 私营安保的风险和影响评估

A. 充分和适当的私营安保措施：正确识别风险和影响

良好实践*

就私营安保提供商开展人权尽责管理，以确认、防止和缓解人权风险和影响（见人权尽责管理，2.8.d和4.2.a.）。这是《联合国工商业与人权指导原则》（第17页和第18页）的关键组成部分。

- ✓ 确保人权尽责不仅仅是识别和管理对企业本身的物质风险，而是还要围绕权利拥有者的风险。[《联合国工商业与人权指导原则》，第18页 UN Guiding Principles on Business and Human Rights, no.18](#)
- ✓ 确保人权尽责管理：
 - 是持续的，因为人权风险和影响可能随时间推移会因企业的运营和经营背景的变化而起变化。[《联合国工商业与人权指导原则》，第17条 UN Guiding Principles on Business and Human Rights, no.17](#) 尽责管理程序应根据对其有效性的评估进行更新。[《采矿业有害影响：对人类、环境和经济的危害》（负责任矿业基金会，2021年） Harmful Impacts of Mining: When Extraction Harms People, Environments and Economies \(Responsible Mining Foundation 2021\)](#)
 - 纳入发展新的活动或关系的过程中，例如在重大运营变化前（如增加保护运营地的安全警卫人数），或应对或预测运营环境的变化（如社会经济紧张局势加剧）时，即将与私营安保提供商签署合同的情况。[《联合国工商业与人权指导原则》，第20页 UN Guiding Principles on Business and Human Rights, no. 20](#)
- ✓ 在评估和预测安全需求时，纳入风险和影响评估所得出的信息。确保人权风险和影响评估以及运营环境分析包括：
 - 所在国人权概况的相关信息，特别是人权风险指标，以便更好地了解背景信息。联合国人权事务高级专员办事处已经制定了在这方面或将发挥作用的[人权指标 human rights indicators](#)。
 - 全国和当地的犯罪统计资料，以此作为参考来识别可能影响运营地和附近地区的潜在犯罪和安全事件。
- ✓ 咨询可能受影响的群体和其他利益相关方，为开展风险和影响评估获取相关信息和建议（见4.2.a.）。

- 咨询可能受影响的利益相关方（包括妇女、原住民、农民、牧民、渔民、土地所有者和外国公民等弱势群体），使用能够令其充分理解的语言和措辞。秉持透明的做法，并分享与他们直接相关的所有信息（例如项目时间表、运营区域、环境影响评估结果）。要以开放的心态倾听，并记录他们可能担心的任何问题。切记，随时间推移，项目早期未纳入考量的问题可能会演变为不满，并导致紧张局势升级。确保不只是在数据收集期间与相关团体协商，而是要使其参与到尽责管理过程的各个阶段（例如，范围界定、制定适合当地情况的缓解计划、监督影响、报告结果）。
- 咨询外部的其他企业以及母国和东道国官员。
- 咨询可靠的独立专家（如民间社会组织、国家人权机构和相关多利益相关方倡议的专家），以充分了解有关背景，以及项目可能对现状所造成的影响。²

风险评估所需收集的信息

要进行有助于解决安全问题的准确风险和影响评估，必须充分了解企业的活动、关系和运营环境。需要考虑的主要方面包括：

- 关键活动、职能、服务和产品。
- 运营地工作人员的人数和组成（包括外籍人员和本地雇员）。
- 当地参与方，包括其诉求和利益，以及各方之间的关系和各方与企业之间的关系。
- 运营环境、造成紧张局势的根本原因和可能导致暴力升级的冲突驱动因素。
- 项目地的规模、地形和地势。《安全与人权自愿原则：实施指导工具》，第50页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年） Voluntary Principles on Security and Human Right: Implementation Guidance Tools, p.50 (International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011)
- 公共安全力量的能力和规模，包括运营区域安全人员的数量和组成（包括族裔或宗教群体）。
- 在本地区运营的私营安保提供商的背景和能力。
- 除警卫力量外，任何将在运营地部署的其他实体和技术安全措施。《安全与人权自愿原则：实施指导工具》，第50页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年） Voluntary Principles on Security and Human Right: Implementation Guidance Tools, p.50 (International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011)
- 声誉风险。

- ✓ 评估企业人员、当地社区和其他可能受影响群体面临的安全风险，以及企业安全措施所造成的实际和潜在人权影响。以所有国际公认的人权为参照点评估风险。

- 将可能通过企业的安全提供商而与企业直接相关联的负面人权风险和影响纳入考量。
- 仔细评估可能面临突出的脆弱性或边缘化风险的个人和群体（如妇女、儿童、原住民或外国公民）所承受的人权影响。确保这些风险得到充分理解和评估。向服务于这些群体的专门组织进行咨询，或聘请一名专家帮助识别这些群体并开展影响评估。
- 在武装冲突局势中，还要评估可能对尊重国际人道法产生影响的所有风险和影响⁹（见 2.1.b.）。

冲突敏感型人权尽责管理

冲突敏感性应体现在人权尽责管理中：

- **人权尽责管理**过程的设计需要包括冲突分析（见2.1.b.）。
- 在按照轻重缓急决定首先处理哪些影响时，应以影响的严重程度为基础（《联合国工商业与人权指导原则》，第17条和第24条），判断严重程度的标准包括影响的规模、范围和不可挽回性。在冲突局势中，冲突的可能性和后果是决定轻重缓急的另一个重要因素。该问题产生或加剧冲突的可能性有多大？识别的冲突风险对人权的影响有多严重？（关于处理风险的轻重缓急的更多信息，见1.2.a.）
- 虽然动荡的环境会使与外部利益相关方的互动更加复杂，并伴有潜在威胁，但在受冲突影响的环境中，需要开展广泛的利益相关方交往。尤其是，冲突可能已经造成了信息匮乏，或者由于社区与冲突的关联而可能导致与社区的交往更为复杂。这只能通过从广泛的不同利益相关方处收集信息加以解决。
- 定期更新风险和影响评估。
- 确保私营安保提供商参与到相关评估中。
- 收集企业运营区域周围安全事件的相关数据并加以分析。
- 与可能受到实际或潜在人权影响的社区、权利拥有者和其他群体进行沟通。了解他们是否面临新的风险或影响，缓解影响的措施是否有效，他们对企业就人权风险开展的应对措施感受如何，等等。

实用工具：

- 🔧 [《使用安全力量的良好实践手册：评估、管理风险和影响——新兴市场国家私营部门指南》](#)（国际金融公司和世界银行集团，2017年）[Good Practice Handbook: Use of Security Forces: Assessing and Managing Risks and Impacts: Guidance for the Private Sector in Emerging Markets \(International Finance Corporation and World Bank Group 2017\)](#)
- 🔧 [《工商企业、人权和受冲突影响区域：加强行动》](#)（联合国人权与跨国公司和其他工商企业问题工作组，2020年）[Business, human rights and conflict-affected regions: towards heightened action \(UNWG 2020\)](#)
- 🔧 [《受冲突影响环境中的人权尽责管理：采掘业指南》](#)（国际警报，2018年）[Human rights due diligence in conflict-affected settings International Alert 2018](#)
- 🔧 [《冲突预防工具：制定多利益相关方战略》](#)（女王大学、安格鲁阿散蒂黄金有限公司、红十字国际委员会和日内瓦国际安全治理中心，2021年）[Conflict Prevention Tool: Developing Multistakeholder Strategies, Queens University, AngloGold Ashanti, ICRC, DCAF 2021\)](#)

用于应对侵犯人权行为风险以及安全风险情况摸底在网站：

- 🌐 [人权与工商业国家指南（丹麦人权研究所） Human Rights and Business Country Guides \(Danish Institute for Human Rights\)](#)
- 🌐 [国际特赦组织国家主页和国际报告（国际特赦组织） Amnesty International Country Pages and International Report \(Amnesty International\)](#)
- 🌐 [关于工商业和人权主题的报告和初级读物（商务社会责任国际协会） Reports and Primers on Business and Human Rights Topics \(BSR\)](#)
- 🌐 [“普世人权索引”数据库（联合国人权事务高级专员办事处） Universal Human Rights Index Database \(Office of the UN High Commissioner for Human Rights\)](#)
- 🌐 [《全球自由度报告》（自由之家） Freedom in the World \(Freedom House\)](#)
- 🌐 [《人权观察世界报告》（人权观察组织） Human Rights Watch World Report \(Human Rights Watch\)](#)
- 🌐 [可视化风险（负责任采购工具） Visualize Risk \(Responsible Sourcing Tool\)](#)

确定企业的安全需求，并在风险和影响评估结果的基础上起草一份配套计划（见[人权尽责管理](#)）。

- ✓ 对各相关内部职能和程序开展的风险和影响评估结果进行整合，并确保所有相关企业部门一起识别安全需求，制定安全计划。这将避免重复工作和行动层面缺乏一致性。[《联合国工商业与人权指导原则》](#)，第20页 UN Guiding Principles on Business and Human Rights, no.20
- ✓ 确定适合具体环境的预防机制，以防发生已经识别的风险和影响。如果无法进行全面预防，可针对各项风险和影响考虑采用适当的缓解机制。相关措施实例可见于[《人权影响评估指南和工具箱》](#)，第四阶段“影响缓解和管理”，丹麦人权研究所 Phase 4, Impact Mitigation and Management, of the Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox, Danish Institute for Human Rights。
- ✓ 优先应对（对人类健康和安全的威胁、对弱势群体的风险等方面）最严重的潜在风险。《联合国工商业与人权指导原则》明确指出，严重程度是根据影响的规模、范围或不可挽回性（即不可逆转性）来判断的（见[《联合国工商业与人权指导原则》](#)，第15页 UN Guiding Principles on Business and Human Rights, no.15）。
- ✓ 仔细考虑哪些风险和影响要求设立一个与安全相关的预防或缓解机制。尽管应根据个案对此评估，但记住在有些情况下安全等级过高可能会损害与当地社区的良好关系。要考虑各种安全选项（如公共安全力量、私营安保提供商、内部安保和安全设备）的利弊。
- ✓ 在安全计划中制定发生破坏性事件（如公共骚乱）时的商业复原力和应急策略。
- ✓ 考虑是否有需要审议企业的风险管理政策。
- ✓ 确保性别风险得到应对，例如，可在安全实践、监督机制和申诉机制的获取方面考虑到不同性别的特殊需求（见性别和4.5.a.）。
- ✓ 建立一个合法、可获得、可预测、平等、透明和权利兼容的申诉机制，对与项目有关的实际影响提供补救。[《联合国工商业与人权指导原则》](#)，第33页 UN Guiding Principles on Business and Human Rights, no.33。注意，这种机制需在最初阶段建立，并为所有可能受影响的利益相关方所知悉（见3.10.a.和4.2.a.）。

- ✓ 跟踪所采取行动的绩效，并对外通报结果。[《采矿业的有害影响：对人类、环境和经济的危害》（负责任矿业基金会，2021年）](#) Harmful Impacts of Mining: When Extraction Harms People, Environments and Economies (Responsible Mining Foundation 2021)

如果安全计划涉及签署私营安保服务合同，要考虑以下良好实践。

- ✓ 审查风险和影响评估，确保以下各项要素得到适当分析：
 - 私营安保提供商是否已对自身开展了人权风险评估。
 - 国家私营安保法规和相关制度中的任何潜在缺陷。
 - 所在国私营安保行业的背景和以往表现，特别是私营安保提供商侵犯人权和违反国际人道法行为的案例。
 - 地方当局和普通民众对私营安保提供商的看法，特别是社区对安保提供方的看法和与安保提供方相关的文化敏感性（如行业整体、武器、宗教、外国人、其他部族等因素）。
[《安全与人权自愿原则：实施指导工具》](#)，第50页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年） Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.50 (International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011)
 - 为私营安保配备武装的必要性与风险。使用武装私营安保会加剧与当地社区的紧张关系，并因使用致命武器而产生额外风险。在任何情况下，安全措施都应是预防性的，安全人员本身的存在往往起到的是威慑作用。应对安全措施基于技术和通信进行整体考量。此外，在有些国家，根据国内法规定，私营安保人员不得携带特定类型的武器、火器或弹药。如国内法允许，企业应考虑哪些岗位需要配备武装的私营安保。在有些情况下，组织一支装备精良的事件应对工作小组可能优于将所有私营安保人员全副武装。在其他情况下，较为妥善的做法可以是规定私营安保人员不得携带武器，其主要职责仅限于在企业所在地内执行任务，而风险评估提出要求或需要应对紧急情况或威胁的情形除外。
 - 使用私营安保可能产生或增加的任何其他潜在风险和影响。
- ✓ 明确特定任务最好是分配给当地的私营安保提供商，还是运营区域之外的私营安保提供商。确保国内立法允许雇用国际安保提供商。[《安全与人权自愿原则：实施指导工具》](#)，第50页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年） Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.50 (International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011)
- ✓ 确定分包给私营安保提供商的活动，并制定招标书（[见3.2.a.](#)）。
- ✓ 确保企业的安全措施不会加剧风险因素。

为确保问责和监督，在私营安保行业评估中应提出的问题

- 规制私营安保行业和民营企业实体使用火器的法律法规有哪些？
- 法律法规的执行有效性如何？哪些机构负责此类执法？
- 哪些政府机构或部委参与私营安保企业的管控和规制（如贸易部、经济部、工业部、内政部）？
- 企业取得执照和注册方面有何现有流程和标准？
- 私营安保人员的资质审查和执照发放方面有何现有制度和标准？
- 私营安保企业或其人员是否曾涉嫌犯罪（包括性别暴力或非法交易），是否因相关事件受审或被起诉？
- 有哪些自愿行为守则、行业机构和标准？
- 私营安保服务的采购方是否有采购标准，还是会报告其所雇用的企业或个人的信息？
- 就私营安保提供商对武力和火器的使用而言，是否存在监管限制？

来源：

[《发展援助委员会安全系统改革手册：支持安全与司法》，第213页（经合组织，2007年）](#)
[Development Assistance Committee Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice, p.213 \(OECD 2007\)](#)

实用工具：

- 🔧 良好实践手册：[《使用安全力量：评估、管理风险和影响——新兴市场国家私营部门指南》](#)（国际金融公司和世界银行集团，2017年）
[Good Practice Handbook: Use of Security Forces: Assessing and Managing Risks and Impacts: Guidance for the Private Sector in Emerging Markets \(International Finance Corporation and World Bank Group 2017\)](#)

关键资源：

- 📖 [国家私营安保基准研究（私营安保治理观察站）](#) National Baseline Studies on Private Security (Private Security Governance Observatory)
- 📖 [国家私营安保法规情况摸底（私营安保治理观察站）](#) National Private Security Regulation Mapping (Private Security Governance Observatory)
- 📖 [《关于私营军事和安保公司方面国家监管框架与立法的全球研究》](#)（联合国人权事务高级专员办事处，雇佣军问题工作组，2017年）
[Global Study on National Regulatory Framework and Legislation on Private Military and Security Companies \(UN Office of the High Commissioner for Human Rights, Working Group on Mercenaries 2017\)](#)
- 📖 [私营安保治理数据库（日内瓦国际安全治理中心）](#) Private Security Governance Database (DCAF)
- 📖 [《安全与人权自愿原则：实施指导工具》，模块4](#)（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）
[Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, module 4 \(International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011\)](#)

缓解风险：雇用经国际行为守则协会或其他行业标准认证的私营安保提供商

国际行为守则协会是一个成立于2013年的多利益相关方倡议，旨在确保私营安保服务提供商尊重人权和人道法。该组织是《私营安保服务提供商国际行为守则》的治理和监督机制。成员根据国际行为守则协会认可的行业标准（见下文要点）获得该守则的认证。此外，协会定期为其成员发布工具和指南，以支持其制定符合人权的政策和实践。

国际行为守则协会通过远程跟踪、强制性报告以及在某些情况下的实地考察，对成员进行监督。协会的民间社会组织成员也可以向协会通报其本国的违规行为。此外，可以向协会提交投诉，指控其成员违反守则。守则还要求私营安保提供商建立企业申诉机制，由协会通过企业自我评估和实地考察来监督这一要求的实施情况。

签订合同雇用身为国际行为守则协会成员的私营安保提供商，并不能免除企业对其私营安保提供商的尽责管理责任，但至少可以保证对私营安保提供商的人权承诺有一定程度的意识和审查。

认证得到了如下行业标准的认可：

- ANSI-ASIS PSC.1-2012：私营安保企业运营质量管理标准，由美国国家标准协会和美国产业安全学会制定。
- ISO 18788：私营安保运营管理体系，由国际标准化组织制定。
- ISO 28007：为提供船上合同制私人武装安保人员的私人海上安保企业制定的准则，由国际标准化组织制定。

来源：

[国际行为守则协会 International Code of Conduct Association](#)

[私营安保企业运营质量管理体系（美国产业安全学会，2017年） Management System for Quality of Private Security Company Operations Standard \(ASIS International 2017\)](#)

[ISO 18788：2015 私营安保运营管理体系（国际标准化组织，2021年） ISO 18788:2015 Management System for Private Security Operations \(International Organization for Standardization 2021\)](#)

向所有相关的利益相关方介绍企业如何应对其人权风险和影响（见人权尽责管理）。

- ✓ 制定分享以下信息的程序：安全团队活动，地点，运营和后勤状况，相关威胁信息，向企业管理层和员工、社区及相关民政或军事当局报告事件。
- ✓ 《联合国工商业与人权指导原则》强调，就如何消除人权影响进行通报是人权尽责管理的一个关键要素（见人权尽责管理）。[《联合国工商业与人权指导原则》，第17页 UN Guiding Principles on Business and Human Rights, no.17](#)
- ✓ 确保通报可供其目标受众获取。考虑适合当地情况的不同形式（如广告牌、海报、网站），并以当地语言提供。[《联合国工商业与人权指导原则》，第23页 UN Guiding Principles on Business and Human Rights, no.23](#)
- ✓ 提供信息，使内部和/或外部利益相关方能够评估企业是否采取了适当对策。[《联合国工商业与人权指导原则》，第23页 UN Guiding Principles on Business and Human Rights, no. 23](#)
- ✓ 考虑与在该地区运营的其他企业分享“经验教训”。

定期评估私营安保措施的有效性，包括其预防和缓解风险与影响的能力。这在事件发生后尤为重要。

[《联合国工商业与人权指导原则》，第22-23页 UN Guiding Principles on Business and Human Rights, no.22-23](#)

- ✓ 这些评估工作是对人权风险和影响的应对措施开展跟踪工作的一个组成部分（见人权尽责管理）。
- ✓ 如果安全措施未能预防或缓解风险和影响，请重复进行本节所述的整个过程，以了解问题所在及其原因。识别适当的替代措施。
- ✓ 将获得的经验教训纳入今后的风险和影响评估。

3.2. 投标和合同

A. 选择私营安保提供商：评估质量和成本考量

良好实践*

根据国内法和国际法要求，评估私营安保提供商。

- ✓ 遵守与私营安保提供商相关的国家和国际法律和标准。在遇有相互矛盾的要求时（例如，国内法可能不允许实施某些国际最佳实践），设法采用创新方法信守国际公认的人权原则。[《联合国工商业与人权指导原则》，第25页 UN Guiding Principles on Business and Human Rights, no.25](#)
- ✓ 雇用已表明要承诺遵守国际标准的私营安保提供商。可通过提供商是否加入国际行为守则协会，以及是否获得含有人权条款的行业标准（如ANSI-ASIS PSC-1、ISO 18788或ISO 28007）认证加以确认。如不存在此类企业，至少要确保所雇企业在其政策和服务合同中表明对人权的遵守。
- ✓ 确保所有私营安保人员的人权和国际人道法记录都经过审查（[见3.5.](#)）。
- ✓ 确保私营安保提供商意识到其自身的义务，接受了人权和国际人道法培训，在需要使用安全设备和火器的情况下能够熟练使用（[见3.6.](#)）。

关键资源：

- ✓ [国家私营安保部门情况摸底：法规和概述（日内瓦国际安全治理中心，2021年） Mapping of National Private Security Sectors Regulation and Overview \(DCAF 2021\)](#)
- ✓ [《私营安保服务提供商国际行为守则：会员资格》（国际行为守则协会，2021年） International Code of Conduct for Private Security Service Providers: Membership \(ICoCA 2021\)](#)

发布招标书（RfP），规定与合规有关的排除标准和中标标准。这一过程在初期阶段直接向企业传达了预期的人权标准。

- ✓ 招标书将在许多方面反映最终版合同；内容充分的招标书将简化合同的起草工作。
- ✓ 招标书应包括：对职责和承包商责任的明确描述；自动取消候选人资格的排除标准；以及与企业及其员工和武器装备有关的中标标准。

招标书和选择潜在承包商

《签订私营军事和安保服务合同的指导工具》（日内瓦国际安全治理中心，2017年）the [Contract Guidance Tool for Private Military and Security Services \(DCAF 2017\)](#) 中介绍了招标书中需要获取的关键信息以及一份检查清单。虽然编写这一资料，旨在服务于寻求与私营军事和安保服务或私营安保提供商签订承包合同的国家，但其中的标准可适用于且有助于承包安保服务的企业。

摘自第1部分：投标和选择潜在的承包商：

1.1. 职责和承包商责任的定义

制定招标书应以此前进行的一线需求评估为基础，特别考虑到与 [私营安保提供商] 签订服务合同的需求和影响。需求评估还应积极评估最重大的风险，以确定适当的安全措施，同时避免不必要的行动。此外，这一过程应由负责当局或办事处管理，他们配备充足的资源和训练有素的人员，能有效处理承包问题。应注意，本工具中所提及的应纳入招标书的拟议标准是需要考虑的最低限度标准，并非旨在详尽无遗。

招标书应包括对职责和承包商责任的详细描述：

职责的定义：

- 背景信息，包括所需服务的类型，是否武装，需要覆盖的人员岗位数量，以及所需当地工作人员的占比（如果相关）；
- 合同条款，包括生效日期和期限；
- 工作环境、所处背景以及要求承包商执行的运营任务；
- 要求的最低年龄限制、受训程度和经验水平、语言技能、以及其他所需的技能或专业知识；以及
- 设备要求。

1.2. 排除标准

添加一经违反、即自动取消潜在承包商资格的任何其他绝对否定性标准（即无论承包商是否满足其他标准均取消其资格）。

排除标准应至少包括：

- 有国家犯罪记录或其他证据，证明存在与潜在承包商或其人员有关的违反国际人道法或侵犯国际人权法行为；记录应表明，人员是否在任何管辖范围内曾被判犯下任何国家刑事犯罪，或经国家或国际机构认定曾犯有违反国际刑法之行为，或实施了侵犯国际人权法行为或违反国际人道法的行为；
- 有证据证明企业或其员工存在严重职业行为不当；员工被定罪，或有裁决表明企业需对有关职业行为的犯罪负责；
- 未能提供所要求的文件和资料，或提交虚假和/或误导性信息；
- 无法满足招标书的某项关键要求；以及
- 有证据证明存在贿赂、腐败或其他利益冲突。

1.3. 中标标准

招标书应要求潜在承包商就以下标准提供充分证据，这些标准也将被列入合同中：

- 了解并有能力在提供服务时加以遵守国际人权法、（在武装冲突局势中）国际人道法、以及所有可适用的国家和国际法律和标准——包括《安全与人权自愿原则》（VPs）[如合同与采掘作业有关]；
- 持有母国和/或领土国可适用的国际和国内法规定的所有必要的营业执照、注册、许可、授权或批准；
- 持有私营安保提供商人员国籍国法律规定的所有必要的执照、注册、许可、授权或批准；
- 拥有资质合格且经验丰富的人员，具备充足的设备、设施、资源和基础设施，以便及时和胜任地履行职责；
- 有充分证据证明其声誉良好，商业行为无可指摘；
- 根据国际和国内法规定，向人员提供公平的薪酬和工作条件，在开展安全服务方面遵守最低年龄限制。有证据证明企业为人员提供合理的社会福利，并符合可适用的国家法律规定（特别是在意外、疾病、残疾或身故的情况下）。社会福利和薪酬应符合国内法和国际劳动法及标准；
- 具备能够确保其人员遵守既定道德行为守则，并在发生不当行为时采取纪律措施的充分内部控制系统。出现刑事不法行为时，一个充分的内部控制系统应将相关案件移送至相关的国家刑事司法系统。内部控制系统应提供证据，证明法律条款和法规得到实施，企业原则和规则得到遵守；
- 金融和经济状况足够稳定；
- 成本和资金价值得当；
- 在治理和监督方面：制定行为守则、规则手册，设立道德委员会、雇员法庭，成为行业协会的会员；以及
- 为承包商的运营和活动产生的风险及相关责任提供保险，包括为其人员提供保险。

招标书还应要求投标包括以下信息：

- [私营安保提供商]风险缓解策略，包括缓解雇员和相关分包商不当行为风险的策略；
- 使用武力的政策；
- 小武器和轻型武器手册（在相关情况下）；
- 与计划进行的分包有关的信息（在相关情况下）；以及
- [私营安保提供商的] 投诉程序和申诉解决机制。

《私营安保服务提供商国际行为守则》和合同雇用私营安保提供商

《私营安保服务提供商国际行为守则》明确规定，会员企业“……不得故意达成一旦执行将直接或间接实质上违反本守则所述原则、现行国家或国际法律、或者地方、区域和国际人权法律的合同，也不得以任何合同义务为由逃避遵守本守则”。[《私营安保服务提供商国际行为守则》，第20条 International Code of Conduct for Private Security Service Providers, par. 20](#) 同意遵守本准则的企业可加入国际行为守则协会。

承包企业应谨记，要求以极低价竞标所需服务，可能会将遵守《私营安保服务提供商国际行为守则》或加入国际行为守则协会的私营安保提供商排除在外。如酬金不足以符合其标准，这些安保服务提供商可能最初就不会参加投标。潜在承包商的选择不应基于“最低价格”标准。仅仅依据最低价格进行选择也会损害客户的声誉，并可能导致整个行业的标准降低。

实用工具：

-  [《签订私营军事和安保服务合同的指导工具》（日内瓦国际安全治理中心，2017年）A Contract Guidance Tool for Private Military and Security Services \(DCAF 2017\)](#)
-  [《雇用私营安保提供商的建议》\(SociosPeru、瑞士和平纽带基金会、红十字国际委员会和日内瓦国际安全治理中心，2015年\) Recommendations for Hiring Private Security Providers \(SociosPeru, PeaceNexus Foundation, International Committee of the Red Cross and DCAF 2015\)](#)
-  [《实践中的安全》模块14：与私营安保提供商签订合同（2020年全球机构间安全论坛）‘Security to Go’ Module 14: Contracting Private Security Providers \(Global Interagency Security Forum 2020\)](#)

对收到的投标和潜在的私营安保提供商进行一次彻底的尽责评估。

-  开展这一尽责评估时，应咨询私营安保提供商的其他客户，包括企业、非政府组织、政府官员和其他利益相关方。了解不同私营安保提供商的声誉，以及这些客户与提供商合作的经历。[《安全与人权自愿原则：实施指导工具》，第52页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.52 \(International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011\)](#)

确保企业的采购人员和/或部门有能力评估提案。

- ✓ 尽管证明符合招标书中所规定标准的责任通常需由潜在的承包商承担，但客户必须确保这些标准能够得到客观评估。这可能需要开展培训，特别是要正确评估人权标准。为确保选择过程的公平性，招标书中的所有标准均需通过一个既定的评级系统进行权衡和评估。

B. 企业和私营安保提供商的人权责任和潜在义务：澄清职责

良好实践*

制定企业政策和程序，澄清并解释私营安保提供商的角色和职责，并将其纳入合同。

- ✓ 确保政策和合同明确规定，企业和私营安保提供商在任何情况下均应尊重人权。根据《联合国工商业与人权指导原则》的解释，“这意味着[企业]应避免侵犯其他人的人权，并应在自身卷入时，消除负面人权影响。” [《联合国工商业与人权指导原则》，第13页 UN Guiding Principles on Business and Human Rights, no.13](#)
- ✓ 确保企业员工和私营安保人员熟悉企业防止人权风险和影响的机制，以及处理并支持调查被控侵犯人权行为。
- ✓ 将企业的政策和程序纳入与私营安保提供商的合同，并确保合同符合相关国内法律法规（见 3.2.c.）。
- ✓ 与国际和国内专家确认所有事关法律责任和义务的合同条款的效力。与私营安保提供商签订的某些合同条款可能有所帮助；例如，招标书应要求提供风险补偿保险证明。然而，补偿条款的适用范围有限，具体视国内法律框架而定。

开展人权尽责管理，以识别和处理人权风险和影响，同时考虑潜在的法律风险（见人权尽责管理）。

- ✓ 与私营安保提供商联合开展或更新风险和影响评估（见3.1.a.和人权尽责管理）。谨记，私营安保提供商可能有其自己的影响评估流程；承包企业可与私营安保提供商进行更密切的协调，以确保效率。
- ✓ 如果保护企业运营地的私营安保提供商参与侵犯人权，则要考虑企业共谋实施侵犯人权行为的法律风险。《联合国工商业与人权指导原则》第23条的评论解释称：鉴于允许公司法律责任案件和域外民事（和刑事）主张的国家管辖权的增加，“应将这一风险视为是否守法的问题”。在这方面还要注意，“规定了公司刑事责任的管辖范围”的“《国际刑事法院罗马规约》的条款”。“此外，公司主管、管理人员和雇员也可能对相当于严重侵犯人权的行为负有个人责任。” [《联合国工商业与人权指导原则》，第25页 UN Guiding Principles on Business and Human Rights, no.25-26](#)
- ✓ 注意，与侵犯人权行为相联系的风险不仅仅存在于法律领域。即使法律责任确定由私营安保提供商承担，在声誉损害上承包企业可能也难以独善其身。
- ✓ 展现企业正在努力缓解人权影响，例如通过社区会议或在当地媒体上宣传所作努力等手段加以展示。就企业造成或加剧的不利人权影响，应通过合法程序提供补救，或在补救问题上给予合作（见3.10.a.）。 [《联合国工商业与人权指导原则》，第24页 UN Guiding Principles on Business and Human Rights, no.24](#)

- ✓ 注意，企业尊重人权和进行人权尽责管理的责任表明，合同条款不能免除企业的这一责任，也不能排除潜在法律责任，在强制性人权尽责落实到位的情况下尤为如此。这对于承包企业和私营安保提供商均同样适用。
- ✓ 不可假定，开展**人权尽责**本身将自动和完全解消企业造成或加剧侵犯人权行为的责任。[《联合国工商业与人权指导原则》，第19页 UN Guiding Principles on Business and Human Rights, no.19](#)
- ✓ 确保提供安保服务的承包商的行动不违反国际人道法，也不触发或加剧冲突多发地区的内部暴力。如发生此种情况，承包企业本身可能会被认定为需要对共谋实施违法行为负责。

尽最大努力与当地利益相关方共享关于企业安全措施和程序的信息。

- ✓ 任命一名充分了解当地情况并长期从事该工作的企业代表，担任社区、企业和私营安保提供商之间的对话者。该职位可以由社区联络官来担任。
- ✓ 就运营、程序和运营对当地社区，特别是对弱势群体所造成的潜在影响持续开展对话。
- ✓ 明确私营安保提供商的角色和职责，并分享企业内部制定的私营安保提供商行为守则和/或《私营安保服务提供商国际行为守则》（如适用）。
- ✓ 明确在发生被控侵犯人权行为时将采取的措施，包括提供关于企业申诉机制的信息。

确保申诉和投诉不仅转达至私营安保提供商，而是还与企业代表共同探讨并加以处理。

- ✓ 准确记录上报的所有申诉和为此采取的所有应对行动。
- ✓ 与私营安保提供商一同审查申诉处理情况，总结经验教训，并相应调整程序。
- ✓ 确保私营安保提供商已设立企业申诉机制，且其中已纳入国际行为守则协会指南——[《解释性指南：开发和运行公平可及并能提供有效补救措施的公司申诉机制》 Developing and Operating Fair and Accessible Company Grievance Mechanisms that Offer Effective Remedies](#)。该指南与《联合国工商业与人权指导原则》第31条是相一致的。

实用工具：

- 🔧 [《解释性指南：开发和运行公平可及并能提供有效补救措施的公司申诉机制》](#)（国际行为守则协会，2018年）[Developing and Operating Fair and Accessible Company Grievance Mechanisms that Offer Effective Remedies](#)
- 🔧 [《使用手册：开发和运行公平可及并能提供有效补救措施的公司申诉机制》](#)（国际行为守则协会，2018年）[Manual: Developing and Operating Fair and Accessible Company Grievance Mechanisms that Offer Effective Remedies \(International Code of Conduct Association 2018\)](#)

C. 遵守国际标准和良好实践：制定实施指南

良好实践*

参照《私营安保服务提供商国际行为守则》和其他国际标准，制定明确私营安保提供商角色和职责的政策、程序和指南（见3.1.a.）。

- ✓ 制定一项人权政策，并确保在整个企业中得到贯彻（见人权尽责管理和1.3.a.）。
- ✓ 制定反映企业人权政策的安全和采购政策。根据《联合国工商业与人权指导原则》第16条，这些政策应：
 - 得到企业最高管理层的批准；
 - 对有关的内部和/或外部专门知识知情；
 - 规定了企业对个人、商业伙伴、私营安保提供商和供应商的人权预期；
 - 予以公布并传达给内部和外部所有个人、商业伙伴、承包商和其他有关方；
 - 体现在企业的安全程序中。

《联合国工商业与人权指导原则》，第16条UN Guiding Principles on Business and Human Rights, no.16

- ✓ 在所有运营地安全政策和程序中明确私营安保的角色。《安全与人权自愿原则：实施指导工具》，第54页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.54 (International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011)
- ✓ 采用《私营安保服务提供商国际行为守则》，或根据该守则为私营安保提供商制定类似的行为守则，确保与企业的安全政策和程序相一致。使该守则成为企业拟签订的所有合同中的一项标准内容。
 - 向每名安全人员发放一份此行为守则和武力使用的书面规则。
 - 让私营安保提供商管理层和警卫签署企业通过的私营安保提供商行为守则，确认理解该文件，并承诺遵守其中规定的原则。确保企业安全部门留存所有签名文件的复印件。
 - 与其他企业、公共安全力量和当地社区等相关利益相关方分享和讨论该行为守则。在适当情况下对其予以修订，将通过讨论获得的反馈纳入其中。
- ✓ 所有与安全相关的政策和指南都应参考企业的人权政策（见1.3.a.）。企业政策应参考并遵守可适用的国际和国内法律文书和标准，包括：
 - 东道国国内法和职业标准。
 - 《世界人权宣言》。
 - 《公民权利和政治权利国际公约》。

- 《经济、社会和文化权利国际公约》。
- 《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》。
- 1949年日内瓦四公约及其1977年附加议定书。
- 联合国《禁止酷刑公约》。
- 《联合国工商业与人权指导原则》。
- 《安全与人权自愿原则》。
- 《有关私营军事和安保服务公司的蒙特勒文件》。
- 《私营安保服务提供商国际行为守则》。

《安全与人权自愿原则：实施指导工具》，第54页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.54 (International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011)

拟定与私营安保提供商签署的合同，合同应就尊重人权法、国际人道法和相关国内法予以明确规定。与私营安保提供商讨论这些条款，以确保其了解其自身的绩效目标。

关键资源：

- 《有关私营军事和安保服务公司的蒙特勒文件》，第2部分，第14段（红十字国际委员会和瑞士国际法事务局，2006年）The Montreux Document on Private Military and Security Companies, part 2, par. 14 (International Committee of the Red Cross and Swiss Directorate of International Law 2006)

实用工具：

- 🔧 《签订私营军事和安保服务合同的指导工具》，第2部分：承包商的角色和责任（日内瓦国际安全治理中心，2017年）A Contract Guidance Tool for Private Military and Security Services, Section 2: Contractor's Roles and Responsibilities (DCAF 2017)
- 🔧 《雇用私营安保提供商的建议》（SociosPeru、瑞士和平纽带基金会、红十字国际委员会和日内瓦国际安全治理中心，2015年）Recommendations for Hiring Private Security Providers (SociosPeru, PeaceNexus Foundation, International Committee of the Red Cross and DCAF 2015)

与私营安保提供商讨论安全人员个体的角色和责任，以确保安保提供商了解对人员的要求，以及如何在开展工作时贯彻相关要求。

通过定期沟通和进修，为私营安保提供商向其员工提供的培训予以补充。

- ✓ 提醒私营安保提供商的员工注意企业的私营安保提供商行为守则和/或《私营安保服务提供商国际行为守则》的要点。此外，提醒安全人员注意所在运营地的特定安全管控措施和其他相关政策。定期开展上述工作（如轮班开始时、轮班期间、进修期间等）。

- ✓ 定期召集会议，使私营安保人员能够讨论良好实践，提出具体问题，并相互交流经验（[见案例研究：联刚稳定团（Monusco）与滕凯丰古鲁梅矿业股份有限公司（Tenke Fungurume Mining）面向公共安全力量开展的培训，2.5.a.）](#)。
- ✓ 分发关于《私营安保服务提供商国际行为守则》的教学材料，并根据所处环境和受众进行调整。印制《私营安保服务提供商国际行为守则》和企业私营安保提供商行为守则的要点，重点强调武力使用的规则。将上述材料分发给所有私营安保人员，并要求随身携带。“智能卡”应使用合适的当地语言，以便随时参考和检查。[《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》，第IV-3页（世界银行集团多边投资担保机构和安维尔矿业公司，2008年）Multilateral Investment Guarantee Agency Voluntary Principles Implementation Toolkit for Major Project Sites, IV-3 \(World Bank Group Multilateral Investment Guarantee Agency and Anvil Mining 2008\)](#)

定期开展绩效检查，并定期与私营安保提供商管理层会见，讨论检查结果。

[《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》，第IV-5页（世界银行集团多边投资担保机构和安维尔矿业公司，2008年）Multilateral Investment Guarantee Agency Voluntary Principles Implementation Toolkit for Major Project Sites, IV-5 \(World Bank Group Multilateral Investment Guarantee Agency and Anvil Mining 2008\)](#)

- ✓ 根据合同和行为守则制定检查清单，在月度绩效检查中使用。
- ✓ 考虑聘请外部人权监督员，定期检查合规情况（例如，与非政府组织进行合作，明确人权差距）。为此，聘请国际行为守则协会会员和/或通过行业标准认证的企业是大有裨益的，因为这些企业接受国际行为守则协会和/或认证机构在一定程度上的监督。
- ✓ 审查安全事件报告，以识别实际或潜在的侵犯人权行为，并采取适当措施（[见3.10.a.）](#)。总结经验教训，并将其纳入安全程序和实践。

如果私营安保提供商仍未能遵守合同中的任何条款或部分条款，则考虑以下方案。

[《安全与人权自愿原则：实施指导工具》，第57页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.57 \(International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011\)](#)

- ✓ 就合规谈判一个时间表。
- ✓ 在问题得到满意解决之前，拒付合同中确定的报酬。
- ✓ 根据绩效情况维持业务关系。
- ✓ 提供更详细的指导和培训，同时定期进行绩效考核。
- ✓ 终止与该私营安保提供商的关系。

终止与私营安保提供商的合同以及过渡性的安保服务⁴

企业可能出于各种原因决定终止与私营安保提供商的合同，包括成本、需求变化或私营安保提供商未能履行合同义务等。

如果承包企业终止与一家私营安保提供商的合同，以期改换另一家私营安保提供商，就应主动处理好现有合同的终止以及向新安全措施过渡，否则，可能会使企业及其运营相关的人员（如企业员工、承包商、供应商和/或其他公共安全提供方或私营安保提供商）面临多重风险。

企业应从法律和运营两个角度考虑与私营安保提供商的合同终止问题。与任何合同安排一样，企业应就其与终止私营安保提供商合同有关的法律义务征询意见。法律问题（这些法律问题从性质上根据管辖权和具体合同不同而有所不同）超出了本章节的范围，在此不予讨论。这里重点讨论与终止私营安保提供商合同有关的运营问题。

企业需要考虑的与运营更相关的问题如下：

- **许可证：**许多与私营安保有关的物资和服务都需要许可证，其中包括：武器的使用、运输和就地储存；特定火器；以及在运营地提供私营安保服务。此类许可证可由地方当局和国家当局发放。企业应审查确定哪些许可证和执照已核发，“持有”者是谁（例如，被批准专门在运营地使用的武器是准予个人使用，还是供私营安保提供商进行一般性使用），以及这些许可证和执照能否转让、如何转让。现有私营安保提供商有可能已就不为企业所知的财产取得了许可证。在这种情况下，企业应联系有关当局和即将终止合作的私营安保提供商，以完善财产清单。
- **设备：**除武器之外，私营安保提供商还会使用其他设备和材料。企业必须确定谁拥有有关设备，并在适当情况下安排设备的转让。
- **员工/顾问：**在有些情况下，企业在合同终止后还需要对私营安保提供商的有关员工或承包商负责。这种责任可能包括继续雇用、支付医疗费或提供保险的义务。
- **记录：**企业可查看私营安保提供商的有关记录（例如人员档案、事件记录）。应考虑在适当情况下保留或传递相关信息的副本。
- **系统：**在许多情况下，现有私营安保提供商可访问企业的操作系统（包括信息技术）。应考虑拒绝其访问，保护机密和敏感资料。
- **投诉：**企业应考虑是否有针对私营安保提供商或其工作人员的未决投诉。应优先处理这些投诉。
- **公共安全力量：**私营安保提供商通常在处理与警察和军队的关系中发挥作用。企业应确定是否与公共安全力量签署了谅解备忘录，如有签署，则需确定其中是否指定了私营安保提供商。企业还应确定哪些受雇于私营安保提供商的个人负责与公共安全官员的关系，以及必要时如何进行关系的转移和制度化。
- **分包商：**私营安保提供商常常把业务分包给其他同行，并将车辆保养等支持性工作外包。企业应确定存在哪些分包商，他们如何受到影响，哪一方对其负责，以及服务交付的转让会如何加以管理。
- **知识转让：**即将离岗的私营安保提供商可能已在企业运营相关的安全问题方面积累了大量知识。企业及其新聘用的私营安保提供商应努力从即将离岗的私营安保提供商处获取相关情报。

在合同谈判和起草时，考虑终止合同的问题始终是谨慎之举。上述内容是企业在终止与私营安保提供商的合同之前必须考虑的一些实际问题的示例。每种情况都是独特的，每个企业必须清楚了解现有合同安排的方方面面，有效解构合同，以识别企业对聘用的私营安保提供商享有什么权利及负有什么职责，反之亦然。

尤为重要的一项是协调问题。为确保安保服务的提供不出现间断，过程的协调至关重要。终止私营安保提供商合同不仅仅是企业安全和法务部门的工作，还会影响到其他部门，包括运营部、人力资源部和传播部。

私营安保提供商常常是当地重要的就业来源，其工作人员是企业的“门面”——他们在运营地周边巡逻，并经常与外部各方互动。因此，更换私营安保提供商将不可避免地会对包括当地社区在内的各利益相关方造成影响。非常重要的一点是，企业必须积极主动地管理好社区关系，并尽可能使社区参与到私营安保提供商合同的终止和衔接工作中。

如果是私营安保提供商发起合同终止，企业应自行评估要求终止合同的原因。企业必须特别警惕，确保私营安保提供商并非由于在运营地受到重大威胁、侵犯或遭遇其他问题而决定终止合同，而且还要警惕提供商是否并未将相关关切和问题充分告知企业。

就立即终止私营安保提供商合同的举措而言，如若管理不当，可能会给企业及其员工带来严重风险。因此，建议就此种情况开展应急规划，并将上文明确的问题纳入考量。

总之，有效终止私营安保提供商合同以及后续对于向新承包商移交工作的管理需要有关部门与利益相关方之间的协调。为保护企业免受潜在风险影响，必须结合上述运营问题积极主动地对相关流程进行妥善管理。

3.3. 劳工标准

A. 私营安保提供商内部的雇员条件：确保高劳工标准

良好实践*

确保风险评估包括对私营安保行业、特定企业在劳工权利方面的记录、劳工环境、国内劳动法和私营安保法规的分析（见3.1.a.和3.4.a.）。

在招标过程中特别注意如下几个方面，将其作为中标标准的一部分（见3.2.a.）。

- ✓ 分析雇用条件，包括薪资和报酬（及其是否与绩效挂钩、如何挂钩）、福利待遇、工作条件、轮班工作时间、督导结构等。[《关于私营保安公司采购的萨拉热窝客户指导方针》](#)，第6页（东南欧和东欧管制小武器和轻武器信息中心，2006年）[The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies, p.6 \(South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons 2006\)](#)
- ✓ 检查员工是否接受了人权、（武装冲突局势中的）国际人道法、武力和火器使用、群体管理、冲突化解技巧、人员的拘押或制服及其他技能方面的培训。
- ✓ 评估私营安保提供商的政策和实践，包括与劳工雇用政策、人权政策、安保政策、[尽责管理](#)和风险评估实践、纪律程序、健康和政策、平等机会政策相关的政策及实践，与平等、防止性骚扰和[性别暴力](#)、提供保护性装备（包括经改造适用于女性的装备）有关的性别敏感政策，以及保护[人权维护者](#)的政策。
- ✓ 确保私营安保提供商做好充分的人力资源管理，包括建立绩效管理和审查系统。
- ✓ 核实是否已设立外部和内部问责机制及其有效性。
- ✓ 检查保险是否足以覆盖提供安保服务所产生的相关风险。其中包括为雇员提供的保险，以及用于支付解决申诉、投诉和对社区成员不利影响所需费用的保险。[《私营安保企业运营质量管理体系——要求与指导》](#)，第15页（美国产业安全学会，2012年）[Management System for Quality of Private Security Company Operations – Requirements with Guidance, p.15 \(ASIS International 2012\)](#)
- ✓ 核查类似客户的证明信，特别是在当地运营的客户。[《关于私营保安公司采购的萨拉热窝客户指导方针》](#)，第4页（东南欧和东欧管制小武器和轻武器信息中心，2006年）[The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies, p. 4 \(South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons 2006\)](#)

实用工具：

- 🔧 [《签订私营军事和安保服务合同的指导工具》](#)（日内瓦国际安全治理中心，2017年）[A Contract Guidance Tool for Private Military and Security Services \(DCAF 2017\)](#)

✍️ [《雇用私营安保提供商的建议》](#) (SociosPeru、瑞士和平纽带基金会、红十字国际委员会和日内瓦国际安全治理中心, 2015年) [Recommendations for Hiring Private Security Providers](#) (SociosPeru, PeaceNexus Foundation, International Committee of the Red Cross and DCAF 2015)

考虑在合同中列入条款，要求私营安保提供商做到以下几点。

- ✓ 遵守《私营安保服务提供商国际行为守则》、《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》以及现行相关劳动法。所有此类相关内容均应反映在企业政策和程序（如招聘和培训）中，并由私营安保提供商作为采购资格的一个条件采纳。这些政策也应包括在所有相关材料（包括人事合同和入职文件）中并加以解释。[《私营安保服务提供商国际行为守则》](#)，第52条 [International Code of Conduct for Private Security Service Providers, par. 52](#)
- ✓ 用所有员工通晓的格式和语言明确传达合同条款和条件。[《私营安保服务提供商国际行为守则》](#)，第52条 [International Code of Conduct for Private Security Service Providers, par. 52](#) 在任务开始前，向所有员工提供一份书面雇用合同，列明雇用的条款和条件。如员工文化水平有限，也要以其他形式（如视频）提供这些信息。还要确保这些信息以当地语言提供。[《关于私营保安公司采购的萨拉热窝客户指导方针》](#)，第4页（东南欧和东欧管制小武器和轻武器信息中心，2006年）[The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies, p.4](#) (South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons 2006)
- ✓ 指导员工熟悉可适用的法律框架和道德行为准则。⁵
- ✓ 告知员工所有与雇用相关的风险。
- ✓ 组织私营安保人员的工作，特别是加班、夜班和周末工作。这方面应符合关于允许最长加班时间的国际规范；如果国内法就此有所不同或并无规定，私营安保提供商应努力与最低加班时长保持一致。
- ✓ 及时向所有员工支付公平的报酬和福利（考虑关于公平工资的国际要求或新规范），确保不同国籍员工的不同工资和福利水平与其责任和工作条件相符。确保薪酬差异是基于业绩、责任和国家经济差异，而非针对不同人口背景（如性别、民族、种族、宗教）的人员的歧视。⁶
- ✓ 谨记，一些劳动或人力资源政策可能看似不加歧视，但在实践中可能具有歧视性。根据业绩和教育水平的晋升政策可能没有考虑到，某些人可能因其性别、种族或民族认同等原因而被系统性地排除在高等教育之外的情况。使某些群体无法晋升更高的管理职务，可能会加剧不满情绪，导致冲突。企业应考虑到这些差异，并实施缓解措施，以确保机会公平。
- ✓ 为安全警卫提供个人防护用品（如防弹背心、安全背心、手电筒等）。确保防护用品也适合或适用于女性工作人员。
- ✓ 提供医疗保险和人寿保险。确保为员工在工作过程中可能面临的任何其他风险提供充足的保险。[《关于私营保安公司采购的萨拉热窝客户指导方针》](#)，第4页（东南欧和东欧管制小武器和轻武器信息中心，2006年）[The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies, p.4](#) (South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons 2006)
- ✓ 避免保管员工的个人旅行证件，如果无法避免（例如在处理行政问题或用于其他正当用途的情况下），应确保仅限于在所需的最短必要时间内保管。[《私营安保服务提供商国际行为守则》](#)，第54条和第67条 [International Code of Conduct for Private Security Service Providers, par. 54 and 67](#)

- ✓ 私营安保提供商及其员工通过索要或收受贿赂和/或任何有价值之物，作为容许不遵守人权法、国际人道法、国内法、企业守则和/或任何其他标准的条件，对于这种行为要明确禁止。
《私营安保服务提供商国际行为守则》，第26条和第67条 International Code of Conduct for Private Security Service Providers, par. 26 and 67
- ✓ 针对使用第三方劳务经纪人制定明确政策，以避免不道德招聘和强迫劳动的风险。确保劳务经纪人不收取招聘费，也不扣留旅行证件。关于工作地点、雇用条件、任何相关差旅费及其支付方式，提供清晰而一致的信息。
- ✓ 尊重员工终止受雇的权利。⁷
- ✓ 在考虑到安全背景、当地民众需求以及与民众的互动情况后，在部署的安全团队中纳入一定数量或比例的女性。

关键资源：

- 《私营安保服务提供商国际行为守则》（2010年） International Code of Conduct for Private Security Service Providers (2010)

考虑为私营安保人员提供绩效激励，实现员工留用。

- ✓ 牢记存在此类风险：在某些情况下，现金形式的绩效激励会导致对此类激励的需求增加，且加剧安保人员之间的内部紧张关系。

确保企业员工、私营安保人员和当地社区可以使用申诉机制（见3.10.a.）。允许个人和社区匿名举报任何侵权行为。

- ✓ 根据《联合国工商业与人权指导原则》和《经合组织跨国企业准则》，申诉机制是人权尽责管理的关键部分，也是有助于尊重人权的更广泛企业责任（见2.8.d和4.2.e.）。
- ✓ 至少，企业的申诉机制应以多种形式提供，以允许匿名举报侵犯人权的行为。具体形式可能包括：
 - “举报侵权”热线。可通过拨打电话或发送短信使用。
 - 安全的电子邮箱。仅受信任的监督员有权登录。
 - 意见箱。设于无法看到举报人的隐蔽处，其上方贴有清晰的使用说明，举报人可向其中投入匿名便条、意见建议或其他信息。《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》，第III-16页（世界银行集团多边投资担保机构和安维尔矿业公司，2008年） Multilateral Investment Guarantee Agency Voluntary Principles Implementation Toolkit for Major Project Sites, III-16 (World Bank Group Multilateral Investment Guarantee Agency and Anvil Mining 2008)
 - 由员工选出的“受信任人员”。可代表员工向企业或私营安保提供商管理层提出关切。这也可以通过工会和/或雇员协会（如果适用）等现有机制实现。
 - 一个供投诉人当面反映诉求的社区办公室。确保该办公室便于所有潜在投诉人来访。如果潜在受影响社区的某些人员显然无法到访该办公室，则应派流动工作组与该社区接洽，并就地开展申诉程序。

- ✓ 建立举报人保护机制，确保对信息来源的保护。
- ✓ 在企业的不同层级中指定特定“联络人”，直接负责纠正问题。例如，联络人中应包括人力资源部门的工作人员，以及至少一名管理层人员，专门负责处理申诉。

3.4. 当地采购

A. 当地私营安保提供商：选择负责任的服务提供商

良好实践*

确保国家法律允许使用当地私营安保提供商的服务。

确保风险评估包括对私营安保行业、特定企业背景、国内劳动法、私营安保法规和当地私营安保提供商过往表现的分析（见3.1.a.）。

- ✓ 识别涉及当地私营安保提供商侵犯人权案件的趋势。非政府组织可帮助收集相关数据。
- ✓ 列出一份所有已知牵涉过侵犯人权和违反国际人道法的私营安保提供商的名单。在选择私营安保提供商的评估过程中使用该名单，并对违法者启动自动排除的规定（见3.2.a.）。
- ✓ 评估雇用一家当地私营安保提供商的益处与风险，或评估另一种方案，即雇用当地安保人员作为企业内部而非外部安保人员的益处与风险。

制定政策、程序和指南，对私营安保提供商的角色和职责进行界定（见3.2.c.）。

- ✓ 人权政策应适用于所有人员、商业伙伴和与其运营、产品或服务直接相关的其他各方。这包括提供私营安保服务的承包商（见3.2.c.和1.3.a.）。
- ✓ 与相关的利益相关方（如其他企业、公共安全力量和当地社区）分享企业的安全政策和程序。突出强调有关当地雇用准则、使用武力的规则和请求警察支援的程序的信息。
- ✓ 制定关于高风险问题（如弱势群体、人权维护者和性别问题）的特定政策。
- ✓ 纳入《私营安保服务供应商预防与处理性剥削和性虐待指南》（国际行为守则协会，2020年）Guidelines for Private Security Providers on Preventing and Addressing Sexual Exploitation and Abuse (International Code of Conduct Association 2020)。

企业内部关于性剥削和性虐待的行为准则

通过一个企业行为守则，它申明：

- 性剥削和性虐待是严重侵犯人权的行为，如在武装冲突背景下发生，在某些情况下还会违反国际人道法的规定。
- 某些形式的性剥削和性虐待在国内法中构成犯罪，可能会引起刑事责任。
- 《私营安保服务提供商国际行为守则》第38条禁止利用性剥削。其中包括卖淫，无论卖淫在运营地是否合法。
- 每个员工都有义务遵守企业的行为守则，并推动营造能够防止及处理性剥削和性虐待行为的环境，包括报告相关事件和关切，并配合内外部调查。任何形式的性剥削和性虐待均构成严重不当行为，违背了企业的价值观，并可能损害企业的声誉。因此，这些违规行为将受到严厉的纪律处分，包括解雇。
- 将企业的行为守则翻译成员工可以理解的所有语言或方言。

检查私营安保提供商是否是国际行为守则协会的（认证或附属企业）会员。⁸还要检查该提供商是否已承诺遵守国家或地区认可的监管机构制定的其他可适用标准，如南非私营安保行业监管局 Private Security Regulatory Authority of South Africa、⁹ANSI/ASIS PSC.1-2012¹⁰或相关ISO标准（如18788或28007）。

关键资源：

- [国际行为守则协会 International Code of Conduct Association](#)

考虑所要求的不同职能，界定每项与安全相关的工作的岗位要求。

- ✓ 考虑如下因素：
 - 工作所需的教育、培训和经验水平。考虑是否有可能通过企业提供的额外培训来弥补不足，并帮助员工达到期望水平。受培训水平较低的私营安保人员可承担基本的安保职责，而受过更广泛培训的人员可在其他岗位任职。
 - 当地语言技能水平。
 - 对当地情况的了解程度。
 - 与当地社区的关系，包括当地社区与来自不同社区、种族、宗教背景等的安保人员之间的潜在紧张关系。
 - 与安全人员开展的各项活动相关的风险。

发布招标书，其中包括：对职责和承包商责任的明确描述；自动取消候选人资格的排除标准；与企业及其员工和武器、设备有关的中标标准（见3.2.a.）。

根据招标书，与私营安保提供商拟定一份合同。合同应订明合同条款和履约要求，以确保提供私营安保服务的承包商尊重相关国内法、国际人道法和人权法。

- ✓ 与私营安保提供商讨论这些事项，确保其了解自身的绩效目标（见3.2.c.）。
- ✓ 如果私营安保提供商拒绝在合同中列入遵守基于人权的行为守则（如《私营安保服务提供商国际行为守则》、企业制定的私营安保提供商行为守则和/或其他相关标准）这一要求，则不与其建立关系，或根据情况终止现有关系。如企业目前尚不符合规定，但同意采取措施改进合规情况，则考虑以下方案：
 - 就合规时间表进行谈判，并支持一项使其合规的策略。
 - 在问题得到满意解决之前，拒付合同中确定的报酬。
 - 根据绩效情况维持现有关系，提供更详细的指导和培训，同时定期进行绩效考核。
 - 终止与该私营安保提供商的关系。
- ✓ 通过在合同中提供具有吸引力的价格和期限，激励尊重人权和国际人道法。相关的激励措施可包括：
 - 根据合同绩效提供证券或债券。
 - 财务奖惩和激励。
 - 参与竞争更多合同的机会。
 - 向其他客户提供证明信。

实用工具：

- 🔧 [《签订私营军事和安保服务合同的指导工具》](#)（日内瓦国际安全治理中心，2017年）
Contract Guidance Tool for Private Military and Security Services (DCAF 2017)
- 🔧 [《雇用私营安保提供商的建议》](#)（SociosPeru、瑞士和平纽带基金会、红十字国际委员会和日内瓦国际安全治理中心，2015年）
Recommendations for Hiring Private Security Providers (SociosPeru, PeaceNexus Foundation, International Committee of the Red Cross and DCAF 2015)

开展培训需求分析，并确保为派驻企业运营地的私营安保人员提供所需的培训（见3.6.a.）。

确保开展关于缓和局势和分级使用武力技术的培训，以及关于非法和合法使用武力的培训。必须开展关于性别和人权的培训，特别是关于私营安保人员如何与社区成员互动的培训。

实用工具：

- 🔗 [防止性剥削和性虐待的在线培训](#)（国际行为守则协会，2021年）[Online Training Prevention of Sexual Exploitation and Abuse \(International Code of Conduct Association 2021\)](#)

如果没有符合各项所需标准的私营安保提供商，则考虑以下方案：

- ✓ 评估是否有任何合适的申请人，条件是申请人在制定相关政策和程序方面获得额外培训或支持。
 - 作为与私营安保提供商签订协议的一部分，就设有既定时间表和里程碑的培训项目达成一致（见3.6.a.）。《安全与人权自愿原则：实施指导工具》建议，在这种情况下，企业应“与提供商就培训项目达成一致，并设定里程碑和时间表。”[《安全与人权自愿原则：实施指导工具》，第57页](#)（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）[Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.57 \(International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011\)](#)
 - 与其他企业合作，对向当地私营安保提供商开展人权和（武装冲突局势中的）人道法培训进行投入。[《安全与人权自愿原则：实施指导工具》，第57页](#)（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）[Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.57 \(International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011\)](#)
 - 在适用的情况下，在塑料“智能卡”上印制《安全与人权自愿原则》、企业行为守则、《私营安保服务提供商国际行为守则》和使用武力规则的要点，发放给所有私营安保人员。这种智能卡应使用合适的当地语言，以便随时参考和检查。[《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》，第IV-3页](#)（世界银行集团多边投资担保机构和安维尔矿业公司，2008年）[Multilateral Investment Guarantee Agency Voluntary Principles Implementation Toolkit for Major Project Sites, IV-3 \(World Bank Group Multilateral Investment Guarantee Agency and Anvil Mining 2008\)](#)
 - 为识别和管理人权风险提供支持。
- ✓ 如果已经识别的一些差距无法通过额外培训或支持得以弥补，则考虑经过利弊权衡之后，是否应与申请材料最出色的私营安保提供商签订合同。如果是，则开展加强型**尽责管理**，制定一切可行的预防和缓解措施，应对识别的人权风险和潜在影响（见3.1.a.）。
- ✓ 如果所在地区没有资质合格的私营安保提供商，但又仍想雇用当地安保人员，可以考虑雇用当地的内部安保人员。此类人员在接受所有必需的培训之后才会开始工作。
- ✓ 在对当地提供商的服务能力存疑时，考虑为不同安保职能分别雇用国际私营安保提供商和当地私营安保提供商的可行性。
- ✓ 考虑可以提供给当地社区成员的其他非安保工作。

定期与提供私营安保服务的承包商会见，商讨处理以下问题：

- ✓ 按照企业政策、合同要求、《安全与人权自愿原则》、企业行为守则、《私营安保服务提供商国际行为守则》以及国际和国内人道和人权要求实施所要求的职能。
- ✓ 私营安保提供商尽其最大努力对人员进行审查。这应包括持续开展工作，在雇用来自特定地方、具有特定服务背景、社区背景、种族背景等的人员时，确保了解与此相关的能力和风险。在可行的情况下，人员记录应由承包商存档，以供检查。人员记录应安全存放并保密。
《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》，第IV-5页（世界银行集团多边投资担保机构和安维尔矿业公司，2008年）Multilateral Investment Guarantee Agency Voluntary Principles Implementation Toolkit for Major Project Sites, IV-5 (World Bank Group Multilateral Investment Guarantee Agency and Anvil Mining 2008)
- ✓ 根据尽责管理和风险评估活动的结果，根据需要对所有员工就合同明确规定的标准持续进行培训（例如关于设备使用的培训）。
- ✓ 私营安保提供商按照合同要求向其安保人员提供相关设备（如防御装备、个人防护用品、个人安全设备及适当的武器、火器和弹药）。
- ✓ 调查所有关于侵犯人权行为的指控，并对私营安保人员逮捕任何团体或个人，或对团体或个人使用武力的所有情况进行调查，以确保其行为符合所有相关标准。所有此类事件都应向企业安全负责人报告，并视情况向地方当局报告。
《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》，第IV-5页（世界银行集团多边投资担保机构和安维尔矿业公司，2008年）Multilateral Investment Guarantee Agency Voluntary Principles Implementation Toolkit for Major Project Sites, IV-5 (World Bank Group Multilateral Investment Guarantee Agency and Anvil Mining 2008)
- ✓ 审查社区和其他利益相关方的投诉，以明确相关的预防或缓解措施。此类投诉应由企业的申诉机制加以适当处理。
- ✓ 承包商应对在履行职责过程中搜集的信息保密。
《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》，第IV-5页（世界银行集团多边投资担保机构和安维尔矿业公司，2008年）Multilateral Investment Guarantee Agency Voluntary Principles Implementation Toolkit for Major Project Sites, IV-5 (World Bank Group Multilateral Investment Guarantee Agency and Anvil Mining 2008)

通过由企业安全部门或高级运营管理层进行的定期监督，对私营安保提供商的表现进行督导。通过独立第三方，如国际行为守则协会和/或认证机构（见3.1.a.），对此予以补充。

将监督和检查列入合同。

- ✓ 有关条款的示例，请查阅《签订私营军事和安保服务合同的指导工具》Guidance Tool for Contracting Private Military and Security Services，第2.4节。
- ✓ 使用检查清单和绩效指标，并在双方开始合作时，在之后的合作中，持续与私营安保提供商进行分享。
《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》，第IV-1页（世界银行集团多边投资担保机构和安维尔矿业公司，2008年）Multilateral Investment Guarantee Agency

[Voluntary Principles Implementation Toolkit for Major Project Sites, IV-1 \(World Bank Group Multilateral Investment Guarantee Agency and Anvil Mining 2008\)](#)将这些指标与特定结果挂钩，如金钱奖惩和/或合同终止。[《关于私营保安公司采购的萨拉热窝客户指导方针》](#)，第8页（东南欧和东欧管制小武器和轻武器信息中心，2006年）[The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies, p.8 \(South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons 2006\)](#)

- ✓ 识别服务交付方面存在的差距，检查弥补差距的可选方案，包括额外培训和其他支持。[《安全与人权自愿原则：实施指导工具》](#)，第55页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）[Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.55 \(International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011\)](#)
- ✓ 检查通过申诉机制和其他来源上报的所有针对私营安保提供商的投诉。记录所有关于私营安保人员侵犯人权的指控。
- ✓ 确保这种监督不仅涵盖调查，还包括后续行动。其中包括制定足以防止和制止违法违规行为的处罚措施，以及向有关执法当局披露指控的程序。[《安全与人权自愿原则》](#)，第6页 [Voluntary Principles on Security and Human Rights, p.6](#)

私营安保人员的绩效指标

潜在的绩效指标可能包括：

- 缺勤率。
- 安保巡视不到位。
- 监督视察不到位。
- 培训缺勤、培训未完成或培训考试未通过。
- 内部投诉和第三方投诉。
- 武力或火器使用不当，包括武器意外走火。
- 与社区、公共安全力量或其他利益相关方互动失当。
- 违反既定程序。
- 违反国际人道法和侵犯人权。
- 违反规制私营安保行业的国际法或国内法。
- 违反企业或行业行为守则或道德规范。
- 不配合客户调查、信息请求或事件报告要求。
- 违反合同条款。

来源：

[《关于私营保安公司采购的萨拉热窝客户指导方针》](#)（东南欧和东欧管制小武器和轻武器信息中心，2006年）[The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies \(South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons 2006\)](#)

3.5. 审查

A. 审查要求：在没有公开文件和可用背景信息的情况下，管理与私营安保提供商相关的风险

良好实践*

作为风险评估工作的一部分，搜集尽可能多的关于该国私营安保行业的信息，特别是关于当地私营安保提供商的监管和过往表现的信息（见3.1.a.）。

- ✓ 咨询东道国和母国政府当局、其他企业、民间社会组织和当地社区。
- ✓ 利用当地媒体、网络资源和国际组织、多利益相关方倡议、民间社会组织和专家编写的报告开展研究。
- ✓ 检查可适用的私营安保法律和其他国内法要求，特别是在发放营业执照、设备许可证和培训证书方面的要求。这可以让企业对私营安保提供商了解在竞标时能够与标书一同提交的文件有哪些种类。
- ✓ 识别涉及当地私营安保提供商侵犯人权案件的趋势。
- ✓ 详细列出所有已知牵涉过侵犯人权和/或违反国际人道法的私营安保提供商的清单，将其作为私营安保提供商甄选评估过程中自动排除标准的一部分（见3.2.a.）。
- ✓ 查明私营安保提供商是否有军事背景，尤其是在公共安全部门被控实施侵犯人权行为和/或违反国际人道法行为的环境下。

实用工具：

- 🔧 [《使用安全力量：评估和管理风险和影响——新兴市场国家私营部门指南》（国际金融公司，2017年）](#) Use of Security Forces: Assessing and Managing Risks and Impacts: Guidance for the Private Sector in Emerging Markets (International Finance Corporation 2017)

关键资源：

- 📖 [国家私营安保基准研究（私营安保治理观察站）](#) National Baseline Studies on Private Security (Private Security Governance Observatory)
- 📖 [国家私营安保法规情况摸底（私营安保治理观察站）](#) National Private Security Regulation Mapping (Private Security Governance Observatory)
- 📖 [私营安保治理数据库（日内瓦国际安全治理中心）](#) Private Security Governance Database (DCAF)
- 📖 [《关于私营军事和安保公司方面国家监管框架与立法的全球研究》（联合国人权事务高级专员办事处，雇佣军问题工作组，2017年）](#) Global Study on National Regulatory Framework and

[Legislation on Private Military and Security Companies \(UN Office of the High Commissioner for Human Rights, Working Group on Mercenaries 2017\)](#)

- [企业责任资源中心企业分析图表 Business and Human Rights Resource Centre Company Dashboards](#)

制定一个招标书，要求每个申请方提供背景信息（见3.2.a.）。这些信息将有助于企业开展尽责管理，雇用具有一定专业水平的提供商，并起草一份适当的合同。

[《签订私营军事和安保服务合同的指导工具》（日内瓦国际安全治理中心，2017年） A Contract Guidance Tool for Private Military and Security Services \(DCAF 2017\)](#)

- ✓ 审查私营安保提供商所需的关键信息应包括：
 - 持有母国和东道国可适用的国际和国内法规定的所有必要营业执照、注册、许可、授权或批准。
 - 持有私营安保提供商人员国籍国法律规定的所有必要执照、注册、许可、授权或批准。
 - 证明安保提供商已实施相关程序，雇用资质合格且经验丰富人员的充分证据。
 - 证明其具备充足的设备、设施、资源和基础设施，以便及时、出色地履行职责的充分证据。
 - 证明其声誉良好和商业行为无可指摘的充分证据。
 - 企业在国际行为守则协会、国家行业监管机构、其他行业协会和/或利益相关方倡议中的成员资格和良好信誉。
 - 企业简介，包括潜在承包商的简要历史，包括人员和财产记录、以往客户名单以及附属企业的信息（如果适用）。
 - 名称变更或所有权变更。
 - 实施国际和国内标准的内部政策以及企业行为守则。
 - 开展人权和人道法，武力、武器和火器的使用，以及急救相关培训的证明。

按照招标书中规定的要求评估投标（见3.2.a.）。对排除标准、中标标准、所需人员以及所需武器和设备规定明确条款。

[《签订私营军事和安保服务合同的指导工具》，第1.2节（日内瓦国际安全治理中心，2017年） A Contract Guidance Tool for Private Military and Security Services, part 1.2 \(DCAF 2017\)](#)

- ✓ 与审查相关的排除标准应考虑：
 - 有国家犯罪记录或其他证据，证明存在与潜在承包商或其人员有关的违反国际人道法或侵犯人权的行为。记录应表明，人员是否在任何管辖范围内面临任何国家刑事犯罪、违反国际刑法、侵犯国际人权法或违反国际人道法的可信指控。
 - 有证据证明企业或其员工存在严重职业行为不当。
 - 未能提供所要求的文件和信息，或提交虚假和/或误导性信息。
 - 无法满足招标书的关键要求。
 - 有证据证明存在贿赂、腐败或其他利益冲突。
 - 经证明曾参与政治活动。[《关于私营保安公司采购的萨拉热窝客户指导方针》，第6页（东南欧和东欧管制小武器和轻武器信息中心，2006年） The Sarajevo Client Guidelines](#)

[for the Procurement of Private Security Companies, p.6 \(South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons 2006\)](#)

- ✓ 与人员标准相关的中标标准应考虑企业为筛选、培训和监督员工而制定的程序和管理制度，以及直接适用于其员工的标准。最重要的标准包括：
 - 招聘和甄选方法（包括犯罪审查、人权和国际人道法滥用审查、滥用药物筛查、心理筛查，以及是否存在被从公共安全或私营安保服务中解雇的情况）。[《关于私营保安公司采购的萨拉热窝客户指导方针》，第6页（东南欧和东欧管制小武器和轻武器信息中心，2006年）](#) [The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies, p.6 \(South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons 2006\)](#)
 - 一般管理人员经验（包括员工背景、行业经验、从事具体合同所规定业务的经验）。[《关于私营保安公司采购的萨拉热窝客户指导方针》，第6页（东南欧和东欧管制小武器和轻武器信息中心，2006年）](#) [The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies, p.6 \(South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons 2006\)](#)
 - 关于人权、（武装冲突局势中的）国际人道法、武力和火器使用、群体管理、冲突化解技巧及其他技能（如制服或拘押人员）的培训。
 - 有关国际人道法和人权法的政策，特别是关于使用武力和枪械的政策，以及防范贿赂、反腐败和其他犯罪的政策。评估执行这些政策、培训人员和报告合规情况的制度。[《有关私营军事和安保服务公司的蒙特勒文件》，第2部分，第12段（红十字国际委员会和瑞士国际法事务局，2006年）](#) [The Montreux Document on Private Military and Security Companies, part 2, par.12 \(International Committee of the Red Cross and Swiss Directorate of International Law 2006\)](#)
 - 内部监测、监督及问责机制。[《有关私营军事和安保服务公司的蒙特勒文件》，第2部分，第12段（红十字国际委员会和瑞士国际法事务局，2006年）](#) [The Montreux Document on Private Military and Security Companies, part 2, par. 12 \(International Committee of the Red Cross and Swiss Directorate of International Law 2006\)](#)
 - 武器、火器和弹药的管理、使用与处理的管控制度（如登记、许可证、移交、运输）。[《签订私营军事和安保服务合同的指导工具》，第1.3和1.4节（日内瓦国际安全治理中心，2017年）](#) [A Contract Guidance Tool for Private Military and Security Services, section 1.3 and 1.4 \(DCAF 2017\)](#)

确保选定的私营安保提供商已设立一个有效的审查方案。

《私营安保服务提供商国际行为守则》有关人员甄选和审查的规定

摘自《私营安保服务提供商国际行为守则》：

- 45. 各签字会员及附属公司将合理审慎地甄选员工，并建立可核实的预先审核和长期工作监督安排。各签字会员及附属公司不得征聘不具备有关合同、现行国家法律、行业规范和本守则所载

原则规定的资格的人员。

- 46. 各签字会员及附属公司不得雇用年龄不满18周岁的个人提供安保服务。
- 47. 各签字会员及附属公司将不断进行审核以确保其员工具备依照本守则所载原则执行任务的能力，并定期评估他们是否满足履行其合同职责所需要的身体和精神健康条件。
- 48. 各签字会员及附属公司将制订和推行一套内部政策和程序，以确定求职者或员工是否适合在履行职能时携带武器。核实工作至少应包括这些人没有如下行为：
 - a. 曾被定罪，从而表明其不具备依照本守则所规定原则提供安保服务的品格和能力；
 - b. 曾被不光彩地开除；
 - c. 因为确证违反本守则所载一项或多项原则而被解除其他雇用或聘用合同；或是
 - d. 根据客观合理的标准，曾有可导致其携带武器的资质被质疑的其他行为史。

在本段中，导致失去资格的罪行包括但不限于殴打、谋杀、纵火、欺诈、强奸、性侵犯、有组织犯罪、贿赂、腐败、伪证、酷刑、绑架、贩毒或贩运人口。在评估求职者时，关于限制某些犯罪活动是否应被考虑的法律，不受本条款制约。本节也决不禁止各公司使用更加严格的标准。

- 49. 各签字会员及附属公司将要求所有求职者准许其在订约或雇用之前查阅他们以前的就业卷宗和可获得的政府相关记录、文件和档案，包括为军队、警察或私营安保服务提供商工作的情况资料。各签字会员及附属公司将依照相关现行国家法律，要求所有员工承诺参与内部调查和纪律惩戒程序，以及主管当局进行的任何公开调查，但法律禁止的情况除外。

与私营安保提供商签订合同；根据《蒙特勒文件》，合同应订明“合同条款和履约要求，以确保”提供私营安保服务的承包商和分包商“遵守相关国内法、国际人道法和人权法”。与私营安保提供商讨论这些事项，以确保其了解自身的绩效目标（见3.2.c.）。

《有关私营军事和安保服务公司的蒙特勒文件》，第2部分，第14段（红十字国际委员会和瑞士国际法事务局，2006年）The Montreux Document on Private Military and Security Companies, part 2, par.14 (International Committee of the Red Cross and Swiss Directorate of International Law 2006)

鼓励私营安保提供商签署一份关于其员工无人曾涉嫌参与侵犯人权和/或违反国际人道法行为的正式声明。

《安全与人权自愿原则：实施指导工具》，第57页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.57 (International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011)

- ✓ 要求员工证明，其当前或过去没有任何行为与企业政策和私营安保提供商行为守则相悖。
《私营安保企业运营质量管理体系——要求与指导》，第19页（美国产业安全学会，2012年）Management System for Quality of Private Security Company Operations – Requirements with Guidance, p.19 (ASIS International 2012)

3.6. 培训

A. 私营安保人员缺乏充分培训：确保在日常履行安保职责时，适用人权和国际人道法方面的国际规范和标准

良好实践*

在与私营安保提供商进行合同谈判时，开展培训需求分析。

根据需求分析结果，与私营安保提供商就培训项目达成一致，包括明确指定培训各个部分的负责方（即企业、私营安保提供商或某第三方）。

- ✓ 确保向在企业所在地工作的全体私营安保人员提供部署前培训。
- ✓ 培训内容至少要包括以下方面：
 - 人权、国际人道法（在受武装冲突影响或威胁的国家）和国内刑法。
 - 性别相关主题，包括防止性剥削、性虐待和性骚扰。
 - 尊重当地居民，特别是原住民。应探讨诸如宗教、民族和其他文化考量等主题。
 - 使用武力和火器的规则，包括自卫和缓解局势技巧。让学员学习《私营安保服务提供商国际行为守则》 International Code of Conduct for Private Security Service Providers和《规范私营安保提供商的武力使用：国家指导工具》（日内瓦国际安全治理中心，2019年） Guidance Tool: Regulating the Use of Force by Private Security Providers (DCAF 2019)。审查即将履职地区的现行国内法律法规。使用武力的培训应对全体将要携带武器的人员提供针对具体武器的培训。培训中应说明公共安全力量和私营安保提供商在使用武力方面的差异。
 - 拘押人员的程序。《私营安保服务提供商国际行为守则》规定，“各签字会员及附属公司及其员工不得控制或扣留任何人，除非出于自卫或为保护其他人员免受迫近的暴力威胁，或者在当事人员对公司员工、其客户或置于其保护下的财产发动攻击或实施犯罪之后”。《私营安保服务提供商国际行为守则》，第34条 International Code of Conduct for Private Security Service Providers, par. 34 所有被拘留者均应受到“人道和体面”的对待，“并按照现行人权规范和国际人道法给予保护”。《私营安保服务提供商国际行为守则》，第33条 International Code of Conduct for Private Security Service Providers, par.33
 - 运营地安全培训。
 - 事故应对和急救，以确保任何受伤人员尽早得到援助和医护。¹¹
 - 私营安保提供商在冲突管理和应对事件、动乱（如公共秩序混乱、合法和非法抗议、罢工、劳资纠纷和人员驱逐等方面）的职责和责任，确保这些职责和责任不会与公共安全力量的职责相冲突。

- 反贿赂和反腐败措施。
- 向相关当局转交投诉的申诉程序和政策。[《有关私营军事和安保服务公司的蒙特勒文件》](#)，第2部分，第10段（红十字国际委员会和瑞士国际法事务局，2006年）[The Montreux Document on Private Military and Security Companies, part 2, par. 10 \(International Committee of the Red Cross and Swiss Directorate of International Law 2006\)](#)
- ✓ 培训结束后，要求所有被部署的私营安保人员通过口头或书面考试以及体能测试，证明他们有能力提供所需要的安全服务。
- ✓ 定期（如每季度一次或一年两次）为所有私营安保人员举办进修培训，每一次均增加若干项新内容。
- ✓ 确保培训定期更新，以反映一线情况的变化，并反映了持续的风险评估和尽责管理活动的结果。
- ✓ 将培训项目的详细信息和条件纳入与私营安保提供商签订的合同。

实用工具：

- 🔧 [《根据关于向境外提供私营安保服务的联邦法案制定的培训要求》](#)（瑞士联邦，联邦外交部，2017年）[Training Requirements According to the Federal Act on Private Security Services Abroad \(Swiss Confederation, Federal Department of Foreign Affairs 2017\)](#)。由瑞士政府按照本国法律制定。这也符合《私营安保服务提供商国际行为守则》和主要国际标准。
- 🔧 [《私营安保服务提供商预防与处理性剥削和性虐待指南》](#)（国际行为守则协会，2020年）[Guidelines for Private Security Providers on Preventing and Addressing Sexual Exploitation and Abuse ICoCA 2020](#)
- 🔧 [《规范私营安保提供商的武力使用：国家指导工具》](#)（日内瓦国际安全治理中心，2019年）[Guidance Tool: Regulating the Use of Force by Private Security Providers \(DCAF 2019\)](#)

确保学员能够感到培训项目的相关性。

- ✓ 确保培训内容根据学员的背景、文化水平和语言加以调整。
- ✓ 针对当地相关情形和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学员；对各个环节进行讨论；与角色扮演者一起从头至尾演练整个设想事件。世界银行集团和安维尔矿业公司强调，“如果演练的模拟事件较为合理，甚至是重演以往发生的事件，则这种培训最为有效。”[《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》](#)，第III-9页（世界银行集团多边投资担保机构和安维尔矿业公司，2008年）[Multilateral Investment Guarantee Agency Voluntary Principles Implementation Toolkit for Major Project Sites, III-9 \(World Bank Group Multilateral Investment Guarantee Agency and Anvil Mining 2008\)](#)
- ✓ 鼓励组织公共安全力量、私营安保提供商和内部安保开展事故管理联合演练（在此之前已评估所有潜在风险）。一般而言，这些演练应涵盖事件应对工作的各个阶段，包括：
 - 编写和审查规则（如使用武力的规则）。
 - 发出警报。

- 部署。
 - 任命现场队长。
 - 遇敌时行动。
 - 解决事件。
 - 如有需要，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。《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》，第III-9页（世界银行集团多边投资担保机构和安维尔矿业公司，2008年）Multilateral Investment Guarantee Agency Voluntary Principles Implementation Toolkit for Major Project Sites, III-9 (World Bank Group Multilateral Investment Guarantee Agency and Anvil Mining 2008)
- ✓ 从这些演练中获得的经验教训，应不断融入相关程序、流程和现行命令中。

为初步培训提供补充，增加如下培训主题和措施，如：

- ✓ 对私营安保人员进行入职培训，使其熟悉企业情况，特别是企业的架构、政策和程序（如投诉的处理和逐级汇报程序）。学员也可借此机会熟悉项目地情况。入职培训中应介绍关于提供私营安保服务的国内法和国际法，以及社区和当地政府关系的相关内容。
- ✓ 针对具体工作的培训，侧重与具体工作相关的威胁、风险和潜在影响。《私营安保企业运营质量管理体系——要求与指导》，1:21（美国产业安全学会，2012年）Management System for Quality of Private Security Company Operations – Requirements with Guidance, 1:21 (ASIS International 2012)
- ✓ 主管人员例行发表简短讲话，重点介绍企业期望和《私营安保服务提供商国际行为守则》的关键内容。
- ✓ 配发辅助材料（如介绍武力使用原则的便携手册或塑封卡）。

监督绩效，必要时根据调查结果提供额外培训。

- ✓ 定期开展监督，以核实培训中所学知识和技能是否应用于实际工作。同时，咨询当地社区人员，了解培训之后情况是否有所改善。
- ✓ 查明依然存在的差距，并确保在进修培训中对其加以探讨。
- ✓ 必要时开展额外培训，以应对进一步需求。

与其他企业合作，在向当地私营安保提供商开展人权和人道法（在受武装冲突影响的国家）培训方面进行投入。

《安全与人权自愿原则：实施指导工具》，第57页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.57 (International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011)

B. 尊重且符合文化习惯的安全实践：防止增加冲突风险

良好实践*

分析运营环境（见人权尽责管理），特别注意以下因素：

- ✓ 国民的各种文化和生活方式（如生计手段、语言、习俗等）及社区中的相关子群体，包括这些群体之间发生冲突的可能性。
- ✓ 英美资源集团《社会经济评估工具箱》所指出的，“传统生活方式和一种对祖先的土地及土地中所蕴藏自然资源的密切依附”，重点在于原住民。¹²
- ✓ 环境资源和自然资源管理策略。¹³
- ✓ 非物质文化遗产，如语言、仪式和精神信仰。¹⁴
- ✓ 当地经济结构与运行情况。¹⁵
- ✓ 治理和决策结构，以及对弱势和边缘化群体（如妇女和原住民）的影响。
- ✓ 权力结构及社区和整个社会的政治情况。
- ✓ 社会结构，特别是社会和文化背景下的不同性别角色，包括家庭和更广泛社区内的劳动分工及不同的权利和义务。¹⁶
- ✓ 英美资源集团《社会经济评估工具箱》所概述的，“不同的价值体系，其中可能包括与主流社会截然不同的协商和议事方法。”¹⁷
- ✓ 国际采矿与金属理事会关于原住民和采矿的指南中所解释的，“文化规范和程序，包括处理申诉和冲突的传统方法”。¹⁸

实用工具：

- 🔧 [《东道国安全评估指南：社会责任》](#)（国际石油工业环境保护协会、红十字国际委员会和日内瓦国际安全治理中心，2017年）[Host Country Security Assessment Guide – Social Responsibility \(IPIECA, International Committee of the Red Cross and DCAF 2017\)](#)
- 🔧 [《企业与社区关系：培训材料》](#)（国际采矿与金属理事会）[Company-Community Relations: Training Materials \(International Council on Mining and Metals\)](#)
- 🔧 [《良好实践指南：原住民与采矿》](#)（国际采矿与金属理事会，2015年）[Good Practice Guide: Indigenous Peoples and Mining \(International Council on Mining and Metals 2015\)](#)
- 🔧 [人权与工商业国家指南](#)（丹麦人权研究所）[Human Rights and Business Country Guides \(Danish Institute for Human Rights\)](#)
- 🔧 [国际特赦组织国家报告](#)（国际特赦组织）[Amnesty International Country Reports \(Amnesty International\)](#)
- 🔧 [关于工商业和人权主题的报告和初级读物](#)（商务社会责任国际协会）[Reports and Primers on Business and Human Rights Topics \(BSR\)](#)
- 🔧 [“普世人权索引”数据库](#)（联合国人权事务高级专员办事处）

- ✂ [《全球自由度报告》（自由之家） Freedom in the World \(Freedom House\)](#)
- ✂ [《人权观察世界报告》（人权观察组织） Human Rights Watch World Report \(Human Rights Watch\)](#)
- ✂ [可视化风险（负责任采购工具） Visualize Risk \(Responsible Sourcing Tool\)](#)
- ✂ [原住民权利状况导航工具（丹麦人权研究所） Indigenous Navigator \(Danish Institute for Human Rights\)](#)

确保企业的人权政策处理与当地社区的关系（见1.3.a和4.2.b.）。

- ✓ 与社区协商，包括部族间的各类子群体，特别是弱势群体（如妇女、青年、原住民、人权维护者）。
- ✓ 考虑社区内不同群体的不同看法、所受影响和敏感问题。这包括对工商业项目、产业、武器、冲突的驱动因素、其他群体、安全力量等的看法。[《安全与人权自愿原则：实施指导工具》](#)，第50页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年） [Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p. 50 \(International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011\)](#)
- ✓ 建立、实施和维护有关程序，确保所有代表企业执行任务的人员了解其所处运营环境的当地和国家文化，包括风俗习惯和宗教信仰等方面。[《私营安保企业运营质量管理体系——要求与指导》](#)，1:21（美国产业安全学会，2012年） [Management System for Quality of Private Security Company Operations – Requirements with Guidance, 1:21 \(ASIS International 2012\)](#)
- ✓ 要求员工和私营安保提供商采取非歧视性方法，在工作中不得有种族、性别、宗教、文化、国籍等方面的偏见。要求在性别敏感性、原住民权利和与当地人权维护者交往方面开展培训。强调员工在工作时不应表达个人观点、民族主义观点或政治观点。员工私下或公开表达意见时均应表现出尊重，尤其在涉及到其他群体时。[《关于私营保安公司采购的萨拉热窝指导方针》](#)，第2-3页（东南欧和东欧管制小武器和轻武器信息中心，2006年） [The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies, p.2-3 \(South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons 2006\)](#)

制定企业安全人员、私营安保提供商和当地社区之间有效交往的指南。

- ✓ 确保企业的安全和社区关系部门合作制定相关指南。
- ✓ 明确企业安全部门、内部安保和私营安保提供商在与当地社区交往方面的角色。
- ✓ 国际采矿与金属理事会解释称，企业应“力图实现工作方法的一致性以及企业代表的长期雇用，以便建立关系、维护信任”。¹⁹
- ✓ 考虑让当地专家（包括妇女和弱势群体人员）帮助制定适合当地文化的指南和程序。
- ✓ 寻求与当地社区共同制定解决方案。

在甄选私营安保提供商时，考虑当地经验和在当地工作的其他客户提供的参考，将其作为中标标准的一部分（见3.2.a.）。

确保选定的私营安保提供商制定了适合当地情况的政策和程序。

根据背景分析及风险和影响评估的结果制定安全措施（见3.1.a.和尽责管理）。

- ✓ 确保男性和女性工作人员都在场，以照顾到男性喜欢与企业的男性代表交往和/或女性喜欢与女性代表交往这类敏感性问题。²⁰
- ✓ 确保安全措施（如人员甄选）不会因偏袒某个宗教、种族或民族群体而在无意间造成局势紧张。

与私营安保提供商就培训项目达成一致（见3.6.a.）。

- ✓ 确保私营安保人员了解当地社区文化、传统和价值观等各个相关方面，并接受相关培训。
- ✓ 根据国际采矿与金属理事会，企业应“提供能加强跨文化交流和理解的实用建议（如肢体语言、如何开始和结束对话、文化上的不尊重行为等方面的建议）”。²¹
- ✓ 让当地社区代表参与实施项目，讲授并分享他们的经验。

与当地社区定期开会（见人权尽责管理）。

- ✓ 在选择与当地利益相关方的沟通方法和开会场地时考虑政治、文化和法律敏感性。
- ✓ 向当地利益相关方清晰传达企业的价值观和承诺。
- ✓ 分享安全措施信息时要尽可能开诚布公，并要求私营安保提供商保持透明。
- ✓ 尽早开始。在安全人员部署到位前就开始对话。
- ✓ 以开放的心态听取社区的安全关切，并愿意据此重新考虑安全措施。
- ✓ 与当地社区一同应对关切、风险和影响。
- ✓ 考虑建立一个多利益相关方安全论坛，或利用现有的社区安全平台（见国内工作组）。
- ✓ 如果适当，邀请其他有关利益相关方，如地方当局或公共安全力量。

建立尊重争端解决习惯做法的申诉机制（见企业申诉机制，4.2.e.和3.8.）。²²

- ✓ 如果社区已有现行争端解决机制，考虑企业的项目能否或如何与其保持一致和/或对其形成补充。
- ✓ 考虑是否需要开展外展活动和/或能力建设工作，以加强社区使用并有效利用申诉机制的能力。
- ✓ 确保私营安保提供商有可用的申诉机制。

关键资源：

- 📖 [《根据关于向境外提供私营安保服务的联邦法案制定的培训要求》](#)（瑞士联邦，联邦外交部，2017年）[Training Requirements According to the Federal Act on Private Security Services Abroad \(Swiss Confederation, Federal Department of Foreign Affairs 2017\)](#)。由瑞士政府按照本国法律制定。这也符合《私营安保服务提供商国际行为守则》和主要国际标准。

实用工具：

- 🔧 [《人权影响评估指南和工具箱》，第五阶段，“报告与评估”](#)（丹麦人权研究所，2020年）[Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox, Phase 5: Reporting and Evaluation \(Danish Institute for Human Rights 2020\)](#)
- 🔧 [《良好实践指南：原住民与采矿》](#)（国际采矿与金属理事会，2015年）[Good Practice Guide Indigenous Peoples and Mining \(International Council on Mining and Metals 2015\)](#)
- 🔧 [《使用手册：开发和运行公平可及并能提供有效补救措施的公司申诉机制》](#)（国际行为守则协会，2018年）[Manual: Developing and Operating Fair and Accessible Company Grievance Mechanisms that Offer Effective Remedies \(International Code of Conduct Association 2018\)](#)

3.7. 公共安全与私营安保的关系

A. 在值勤时间外为私营安保提供商工作的公共安全人员：应对可能出现的混乱并缓解人权风险，特别是在使用武力、逮捕和拘留方面

良好实践*

仔细考虑将值勤时间之外的公共安全人员用作私营安保提供者的做法，是否存在妥善的替代方案。

进行风险和影响评估时，考虑利用公共安全人员作为私营安保提供者的风险和潜在影响。

- ✓ 评估公共安全力量的能力、做法和以往人权记录。
- ✓ 分析规制私营安保行业的法律框架，查明公共安全人员在值勤时间之外为私营安保提供商工作，是否为合法行为。如合法，则确保评估对所存在的任何限制和条件提供一个清晰的认识。
- ✓ 考虑重点与受影响社区的利益相关方进行交往，以识别将公共安全人员用作私营安保提供者而造成的额外关切和/或风险。

要求有关公共安全机构提供一份同意书，声明准许有关人员为私营安保提供商工作。

在与私营安保提供商进行合同谈判时，开展培训需求分析，并根据分析结果与私营安保提供商商定培训项目，包括为培训的各个部分划定明确责任。

- ✓ 确保培训项目遵循3.6.a.列出的建议，并特别关注以下因素：
 - 公共安全人员与私营安保人员在职责和责任上的差异。
 - 公共安全和私营安保的规则不同，特别是在使用武力和火器方面。一旦从事私营安保工作，规则就会有所不同。会以私营安保人员身份工作的公共安全人员必须了解适用于提供私营安保服务、执法行动和在武装冲突局势中开展敌对行动（即国际人道法适用情况）的各种规则。例如，虽然联合国《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》是公共安全领域的关键文件，但私营安保提供商并不负有相同的职责，而是应遵守国内法和公认的良好实践，如《私营安保服务提供商国际行为守则》。更多信息见[《规范私营安保提供商的武力使用：国家指导工具》](#)（日内瓦国际安全治理中心，2019年）Regulating the Use of Force by Private Security Providers: A Guidance Tool for States (DCAF 2019)。

- ✓ 提供涉及以下方面的使用武力培训：
 - 避免使用武力的合理措施。
 - 武力使用的渐进层级，包括以最少的必要武力解决威胁的武力降级技术。
 - 对所有国家义务和国际义务的遵守。
 - 与威胁相称，与局势相宜。
 - 公共安全力量和私营安保在职责、规则和责任方面的主要区别。
 - 为自卫或保护他人，在迫近的严重伤害、死亡威胁和/或确会带来死亡危险的严重罪行的情况下使用武力。《[私营安保企业运营质量管理体系——要求与指导](#)》，第24页（[美国产业安全学会，2012年](#)）[Management System for Quality of Private Security Company Operations – Requirements with Guidance, p.24 \(ASIS International 2012\)](#)。
 - 向所有将要携带武器的人员提供针对具体武器的培训。
 - 人员的制服或拘押。
- ✓ 纳入实际演练，其中包含当地相关情形和可能发生的意外事件，从而将以上各项内容付诸实践。首先向私营安保提供商就当地条件、运营环境、风险评估结果和利益相关方交往评述提供背景介绍。将所有任务和期望传达给学员；探讨行动的每个步骤和学员的责任；与角色扮演者一起从头至尾演练整个设想事件。在可行和适当情况下，公共安全人员也应参加这些演练。这将帮助学员了解发生事故时其各自不同的角色和职责。
- ✓ 将培训项目的细节和条件列入合同。

采取额外措施为培训提供补充。

- ✓ 要求主管人员例行发表简短讲话，重点介绍《安全与人权自愿原则》和《私营安保服务提供商国际行为守则》的关键原则。
- ✓ 提供辅助材料（如关于企业私营安保提供商行为守则主要内容和/或其他相关标准的便携手册）。
- ✓ 识别公共安全领域中的“拥护者”，并与其交往。这些人员因级别或地位较高，可以有效地向同事推广良好实践。

促进公共安全提供方和私营安保提供商之间的合作，其形式包括信息共享、定期协调与合作，并探讨合作相关的任何具体法律要求。

确保所有在企业所在地工作的私营安保人员身着私营安保提供商或企业的制服。

- ✓ 该制服应能够与公共安全人员的制服明确区分，并易于识别。从事不同工作的人员身穿不同的制服，可帮助值勤时间之外的公共安全人员区分自身的两种角色。《私营安保服务提供商国际行为守则》，第43条 International Code of Conduct for Private Security Providers, par. 43

确保值勤时间之外的公共安全官员不将其武器、火器或弹药带入企业所在地。

关键资源：

- 📖 《规范私营安保提供商的武力使用：国家指导工具》（日内瓦国际安全治理中心，2019年）
Guidance on the Use of Force by Private Security Providers (DCAF 2019)

B. 与公共安全力量和私营安保提供商（包括内部安保）共同开展行动：解决多条指挥链、沟通不畅、协调不足和侵犯人权行为调查困难等问题

良好实践*

开展或更新风险评估和影响评估（见3.1.a.）。

- ✓ 分析公共安全力量的结构、运行和表现。
- ✓ 识别公共安全力量与私营安保提供商之间互动的具体挑战。

在最终确定私营安保措施之前，与地区级和/或地方级的公共安全力量指挥链及其他政府利益相关方会见（见2.1.）。

- ✓ 将私营安保措施及风险评估结果明确传达给公共安全力量和其他相关的政府利益相关方。
《安全与人权自愿原则：实施指导工具》，第54页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.54 (International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011)
- ✓ 提出《私营安保服务提供商国际行为守则》和其他关于公共安全提供方和私营安保提供商行为的国际标准（如《安全与人权自愿原则》）。
- ✓ 就分配给公共安全力量和私营安保提供商的不同角色达成一致。在此基础上，与公共安全力量的指挥链商定在企业所在地周围进行部署的规则。特别是，要根据不断变化的环境确定增加或减少人员部署的机制和程序。
- ✓ 在公共安全力量、企业和企业雇用的私营安保提供商之间建立正式、统一的报告和沟通机制。
- ✓ 商定侵犯人权行为的调查程序。
- ✓ 与公共安全力量的当地管理层签订一份反映以上各项的书面协议或谅解备忘录；如没有谅解备忘录，则考虑采取替代措施（见2.3.）。

与选定的私营安保提供商完成谈判、签订合同，合同中概述关于私营安保提供商与公共安全力量合作的具体要求（见3.2.c.）。

- ✓ 清楚界定公共安全力量和私营安保提供商，包括企业内部安保人员的不同角色和职责。
- ✓ 分享企业所在地周围公共安全措施的信息，以及与公共安全力量指挥链达成任何协议的信息。
- ✓ 要求私营安保提供商指定一名联系人，负责与企业安全部门和公共安全力量联系人联络。
- ✓ 根据与公共安全力量的协议建立报告和沟通机制。

- ✓ 明确可提供的设备和能够使用设备的人员。
- ✓ 根据事先与公共安全力量指挥链达成的协议，鼓励组织由在企业运营地执行任务的公共安全力量、私营安保提供商和企业内部安保共同参加的联合演练。
- ✓ 明确各方的角色、职责和汇报程序。促进各方之间信息共享。
- ✓ 确保联合演练涵盖事件应对工作的各个阶段，包括：
 - 编写和审查规则（包括使用武力的规则）。
 - 发出警报。
 - 部署。
 - 任命现场队长。
 - 遇敌时行动。
 - 解决事件。
 - 如有需要，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。《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》，第III-9页（世界银行集团多边投资担保机构和安维尔矿业公司，2008年）[Multilateral Investment Guarantee Agency Voluntary Principles Implementation Toolkit for Major Project Sites, III-9 \(World Bank Group Multilateral Investment Guarantee Agency and Anvil Mining 2008\)](#)
- ✓ 考虑邀请当地利益相关方参加这些演练，从而促进对公共安全力量和私营安保提供商不同角色和职责的了解。

与公共安全力量和私营安保提供商的指定联系人定期开会（如每月一次），讨论安全措施，并在事件后立即召开特别会议。这些会议应涉及本地区安全工作相关的任何最新情况（见国内工作组）。

与在本地区运营的其他企业协作。

- ✓ 交流与公共安全力量和私营安保提供商合作的经验。识别主要挑战和吸取的经验教训。
- ✓ 力图实现安全相关实践的一致性，以防混淆不同安全参与方的角色。
- ✓ 考虑制定一个应急计划，以防此前派驻企业运营地的公共安全力量无法落实到位，或不响应行动呼吁。

C. 公共安全力量应对存在不足：管理私营安保提供商在高危环境中、或在通常由公共安全力量负责应对的局势中担任第一反应者的情况

良好实践*

对高危局势开展需求评估，包括对公共安全力量的应对能力进行分析（见3.1.和2.1.）。

- ✓ 对照公共安全力量的能力对企业需求进行评估。需求评估应着重考察培训、设备、运输和通信等问题。
- ✓ 估算在紧急情况下公共安全力量到达项目地的平均反应时间。
- ✓ 明确私营安保人员的额外培训和设备需求。
- ✓ 评估其他可用的替代性解决方案，包括由社区领导的援助或第三方提供的（如国际组织或母国政府）援助。

更新风险评估。

- ✓ 分析以往发生的需要公共安全力量予以应对的相关安全事件，并识别其中体现出的任何趋势。
- ✓ 评估向当地公共安全力量提供后勤、财力或实物支持（如培训或通信设备）能否提高公共安全力量的应对能力。考虑其他参与方（如母国政府、人权机构、国际组织、多利益相关方倡议）能否通过能力建设、培训和其他援助活动弥补差距。如不可行，则对提供这种支持的益处与可能的不利后果进行权衡（见2.6.）。

实用工具：

- ✂ [《使用安全力量：评估、管理风险和影响》（国际金融公司，2017年）Use of Security Forces: Assessing and Managing Risks and Impacts \(International Finance Corporation 2017\)](#)

与广泛的不同利益相关方合作，制定处理高危局势和应急行动的计划。

- ✓ 与东道国政府参与方及国家、地区和地方级公共安全力量指挥链合作，确定应对这种挑战的妥善方法。
- ✓ 如还有其他企业在本地区运营，则与其会晤，交流经验和问题，共同努力改善局势。
- ✓ 与国际非政府组织、民间社会组织和当地社区协商，讨论与当前局势有关的风险和影响，并共同确定可能的解决方案。

建立预警机制，使企业能够要求公共安全力量的支持，且在局势转化为暴力之前有充分的时间及时抵达（见3.9。）。

- ✓ 制定与其他企业和当地利益相关方共享信息的制度。《安全与人权自愿原则：实施指导工具》，第42页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.42 (International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011) 这能够有助于识别当地的紧张关系，防止其发展成高危局势。
- ✓ 考虑建立一个讨论安全与人权问题的多利益相关方安全论坛。该论坛应包括当地社区代表，确保最为弱势的群体得到充分代表（见4.2.和4.2.e的案例研究：驻刚果民主共和国工作组为南基伍省斡旋挑战提供支持）。
- ✓ 根据开展风险评估时对以往安全事件的研究，识别预警信号。

考虑通过信息共享和密切协调改进公共安全力量的反应时间，同时将需求和风险评估的结果纳入考量。

- ✓ 设法改善公共安全人员与私营安保人员之间的沟通与协调（见3.7.b.）。
- ✓ 与公共安全力量建立正式、统一的报告和沟通机制，包括指定各相关层面的联系人。
- ✓ 考虑为改进公共安全力量的反应时间提供后勤、财力或实物支持的可能性（见2.6.b.）。

建立安全应对小组，必要时可担任第一反应者。

- ✓ 制定应对准则和程序（包括使用武力、武器和火器的规则，及人员制服和拘押的程序），并确保应对小组成员得到相应培训。
- ✓ 确保应对小组与公共安全力量协调，在公共安全人员部署到位后立即退出。
- ✓ 确保安全应对小组接受过急救培训。

在企业的私营安保提供商行为守则和与私营安保提供商签订的合同中列入一项条款，明确人员拘押问题的处理方法。

- ✓ 《私营安保服务提供商国际行为守则》规定，私营安保提供商“不得控制或扣留任何人，除非出于自卫或为保护其他人员免受迫近的暴力威胁，或者在当事人员对公司员工、其客户或置于其保护下的财产发动攻击或实施犯罪之后进行拘押，并尽快将被扣留者移交给主管当局”。《私营安保服务提供商国际行为守则》，第34条 International Code of Conduct for Private Security Service Providers, par. 34

- ✓ 《私营安保服务提供商国际行为守则》还要求“人道和体面地对待”所有被抓人员，“并按照现行人权规范或国际人道法给予保护，特别是禁止酷刑或其他残忍、不人道或有辱人格的惩罚或待遇”。[《私营安保服务提供商国际行为守则》，第33条 International Code of Conduct for Private Security Service Providers, par. 33](#)
- ✓ 规定临时被扣留人员所在室内不得有火器，也不得使用武力阻止人员逃跑。
- ✓ 如发生拘押妇女的情况，要求现场需有一名女性安保人员予以协助。
- ✓ 将这项规定告知当地社区和公共安全当局。

定期调整私营安保人员的培训项目，以应对需求和风险评估中发现的问题（见3.6.a.）。

- ✓ 确保培训涵盖与使用武力的比例性和适宜性相关的各个方面。关于使用武力的培训应涉及以下内容：
 - 与威胁相称，与局势相宜。基本原则应包括避免使用武力的合理措施。正如美国产业安全学会所解释的，安全人员只应在“自卫或保护他人免受迫近的死亡或严重伤害威胁，和/或确会带来死亡危险的严重罪行”的情况下使用武力。[《私营安保企业运营质量管理体系——要求与指导》，第24页（美国产业安全学会，2012年）Management System for Quality of Private Security Company Operations – Requirements with Guidance, p.24 \(ASIS International 2012\)](#)
 - 武力使用的渐进层级，包括以最少的必要武力解决威胁的武力降级技术。
 - 对所有国内法、人权法、国际人道法和其他义务的遵守。
 - 基于能力的培训，如：人权风险管理；敌对环境；当地文化；性别、年龄和宗教因素；局势降级；事件报告；沟通；以及对公民投诉的适当回应。
 - 向所有可能携带武器的人员提供针对具体武器和火器的培训。
 - 医疗和心理健康。
- ✓ 以企业制定的私营安保提供商行为守则为基础，加入关于冲突管理、群体管控、公共秩序和人员拘押等方面的课程。说明这些任务应主要由公共安全力量来执行。
- ✓ 讲解公共安全力量和私营安保提供商在角色上的区别（见3.7.a.）。特别是，强调私营安保提供商在使用武力方面的自由裁量权较小（仅可用于自卫或保护他人免受迫近的死亡或严重伤害威胁，或为了防止确会带来死亡危险的特别严重罪行的情况），且一般不可拘押或扣留人员。
- ✓ 利用真实情景开展实际演练，使私营安保人员学习有效应对高危局势的良好实践。确保这些做法符合《私营安保服务提供商国际行为守则》和/或其他标准，如《安全与人权自愿原则》。日内瓦国际安全治理中心借鉴联合国《执法人员使用武力和火器的基本原则》，开发了专门适用于私营安保提供商的[武力使用指导工具](#)。联合国基本原则也能给予一定的启发；但是，这些原则仅面向公共安全力量。其与私营安保提供商在职责和规则上的区别应当予以明确。

如上述建议不足以妥善管理安全风险，可考虑请求在项目地附近长久部署公共安全力量。

- ✓ 与所有相关利益相关方（如东道国政府当局、公共安全代表、其他企业、当地社区）交往，确保在部署公共安全力量时将各方不同的需求和关切纳入考量。
- ✓ 如东道国政府缺少必要资源，可考虑为长久部署公共安全力量提供财力或实物支持。如企业采取这种做法，需通过风险评估应对潜在风险，并告知当地利益相关方。

3.8. 安全设备和武力

A. 使用武力：确保为私营安保人员配备合适的设备，针对不同局势做出不同程度的应对

良好实践*

开展或更新风险和影响评估（见3.1.a.）。

- ✓ 审查可适用的私营安保法律和其他国内法要求，明确私营安保提供商获准可用的武器、火器和弹药，以及任何需要的设备许可证。
- ✓ 分析所处环境中近期由私营安保提供商参与的侵犯人权案件。评估缺乏适当设备在多大程度上可能是造成侵权行为的原因之一。
- ✓ 权衡私营安保力量的风险及对这一服务的需求。武器和火器的使用仅在能够减少暴力风险时方可准许。例如，在采用武装保卫非常普遍的地方，仅使用非武装保卫可能导致企业成为目标，从而增加风险。《私营安保提供商的参与：非政府组织指南》，第15页（欧洲机构间安全改革，2011年）Engaging Private Security Providers: A Guideline for Non-Governmental Organizations, p.15 (European Interagency Security Reform 2011)
- ✓ 评估私营安保提供商的设备情况，以及企业自身在运营地的设备情况。
- ✓ 评估私营安保人员在多大程度上与公共安全力量存在关联，并/或能够通过其他方法获取并非由私营安保提供商提供的武器和火器。禁止私营安保人员携带未经企业明确允许使用的武器和火器。

将运营地获准使用的安全设备与所识别的安全风险和威胁等级相匹配。

- ✓ 制定私营安保提供商和内部安保人员使用武力的准则（如武力使用的渐进层级）。这些准则应明确说明企业允许使用的安全设备。
- ✓ 制定运营地控制措施，确保设备的安全操作和维护。
- ✓ 随着安全风险和威胁的变化，重新评估运营地需要的安全设备。

通过《私营安保服务提供商国际行为守则》的规定，和/或根据该守则制定私营安保提供商行为守则。使此项守则成为企业拟签订的所有合同中的一项标准内容。

要求私营安保提供商提供有关设备和培训能力的背景信息，作为招标书的一部分（见3.2.a.）。

发布招标书（RfP），其中包括：对职责和承包商责任的明确描述；自动取消候选人资格的排除标准；与企业及其员工和武器、设备有关的中标标准（见3.2.a和3.5.a。）。

✓ 排除标准应考虑：

- 有国家犯罪记录或其他证据，证明存在与潜在承包商或其人员有关的违反国际人道法或侵犯人权的行为。记录应表明，人员是否在任何管辖范围内面临任何国家刑事犯罪、违反国际刑法、滥用国际人权法或违反国际人道法的可信指控。
- 有证据证明企业或其员工存在严重职业行为不当。
- 未能提供所要求的文件和信息，或提交虚假和/或误导性信息。
- 无法满足招标书的关键要求。
- 有证据证明存在贿赂、腐败或其他利益冲突。
- 经证明曾参与政治活动。

《关于私营保安公司采购的萨拉热窝客户指导方针》，第6页（东南欧和东欧管制小武器和轻武器信息中心，2006年）The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies, p.6 (South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons 2006)

✓ 与人员标准相关的中标标准应考虑企业为筛选、培训和监督员工而制定的程序和管理制度，以及直接适用于其员工的标准。最重要的标准包括：

- 招聘和甄选方法（包括犯罪审查、人权和国际人道法滥用审查、滥用药物筛查、心理筛查，以及是否存在被从公共安全或私营安保服务中解雇的情况）。《关于私营保安公司采购服务的萨拉热窝客户指导方针》，第6页（东南欧和东欧管制小武器和轻武器信息中心，2006年）The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies, p.6 (South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons 2006)
- 一般管理人员经验（包括员工背景、行业经验、从事具体合同所规定业务的经验）。《关于私营保安公司采购的萨拉热窝客户指导方针》，第6页（东南欧和东欧管制小武器和轻武器信息中心，2006年）The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies, p. 6 (South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons 2006)
- 关于人权、国际人道法（在武装冲突局势中）、武力和火器使用、群体管理、冲突化解技巧及其他技能（如制服或拘押人员）的培训。
- 有关国际人道法和人权法的政策，特别是关于使用武力和枪械的政策，以及防范贿赂、反腐败和其他犯罪的政策。评估执行这些政策、培训人员和报告合规情况的制度。《有关私营军事和安保服务公司的蒙特勒文件》，第2部分，第12段（红十字国际委员会和瑞士国际法事务局，2006年）The Montreux Document on Private Military and Security Companies, part 2, par.12 (International Committee of the Red Cross and Swiss Directorate of International Law 2006)

- 内部监测、监督及问责机制。《有关私营军事和安保服务公司的蒙特勒文件》，第2部分，第12段（红十字国际委员会和瑞士国际法事务局，2006年）The Montreux Document on Private Military and Security Companies, part 2, par. 12 (International Committee of the Red Cross and Swiss Directorate of International Law 2006)
- 武器、火器和弹药的管理、使用与处理的管控制度（如登记、许可证、移交、运输）。《签订私营军事和安保服务合同的指导工具》，第1.3和1.4节（日内瓦国际安全治理中心，2017年）A Contract Guidance Tool for Private Military and Security Services, section 1.3 and 1.4 (DCAF 2017)
- 依照现行法律，获取武器弹药持有和使用许可的证明。《私营安保服务提供商国际行为守则》，第56条 International Code of Conduct for Private Security Service Providers, par.56
- 其他设备，如通信工具和系统、IT硬件和软件、制服、车辆和/或防御装备。
- 技术支持，如监控/闭路电视、安保控制系统、门禁系统、报警装置和/或中央监控系统。
- ✓ 在甄选私营安保提供商和起草合同时，企业应考虑提供商是否设有监测、监督及内部问责机制，如：
 - 对本公司人员涉嫌不当行为具有内部调查和纪律安排。
 - 是否有机制允许受私营安保人员行为影响的人投诉，包括第三方投诉机制和保护举报人安排。《有关私营军事和安保服务公司的蒙特勒文件》，第2部分，第12段（红十字国际委员会和瑞士国际法事务局，2006年）The Montreux Document on Private Military and Security Companies, part 2, par.12 (International Committee of the Red Cross and Swiss Directorate of International Law 2006)
 - 定期向企业提供执行情况报告和具体事件报告，适当情况下还要向有关当局提交这些报告。《有关私营军事和安保服务公司的蒙特勒文件》，第2部分，第12段（红十字国际委员会和瑞士国际法事务局，2006年）The Montreux Document on Private Military and Security Companies, part 2, par. 12 (International Committee of the Red Cross and Swiss Directorate of International Law 2006)
 - 要求私营安保提供商人员及其分包人员向该提供商管理层和/或主管当局报告任何不当行为。《有关私营军事和安保服务公司的蒙特勒文件》，第2部分，第12段（红十字国际委员会和瑞士国际法事务局，2006年）The Montreux Document on Private Military and Security Companies, part 2, par.12 (International Committee of the Red Cross and Swiss Directorate of International Law 2006)
- ✓ 如国内法允许，考虑与小武器、轻武器、低致命性武器和其他设备有关的下列规定：
 - 根据可适用的国际法和东道国内法，私营安保提供商必须持有或获取所有必要的许可、授权和批准，以获取和/或携带相关小武器、轻武器、低致命性武器和其他设备。
 - 相关人员必须就小武器、轻武器、低致命性武器和其他设备的使用接受充分培训。
 - 必须提供关于合法获取、使用和储存小武器、轻武器、低致命性武器和其他设备的文件。私营安保提供商必须提供证据证明已遵守合同执行地可适用的武器法，且人员已获得所有必要授权。
 - 承包商必须提供证据证明已经对其人员使用的小武器、轻武器、低致命性武器和其他设备进行充分维护和定期检查。

- 明确告知小武器、轻武器、低致命性武器和其他设备仅可在自卫情况下或其他严格必要的情况下使用。使用行为也必须符合武力使用的政策。
- ✓ 将（特别是与小武器和轻武器有关的）标准、法律和设备管理的程序附加在合同中。

关键资源：

- [《签订私营军事和安保服务合同的指导工具》](#)（日内瓦国际安全治理中心，2017年）[A Contract Guidance Tool for Private Military and Security Services \(DCAF 2017\)](#)
- [《雇用私营安保提供商的建议》](#)（SociosPeru、瑞士和平纽带基金会、红十字国际委员会和日内瓦国际安全治理中心，2015年）[Recommendations for Hiring Private Security Providers \(SociosPeru, PeaceNexus Foundation, International Committee of the Red Cross and DCAF 2015\)](#)
- [《私营安保服务提供商国际行为守则》](#)（2010年）[International Code of Conduct for Private Security Service Providers \(2010\)](#)
- [《有关私营军事和安保服务公司的蒙特勒文件》](#)（红十字国际委员会和瑞士国际法事务局，2006年）[The Montreux Document on Private Military and Security Companies \(International Committee of the Red Cross and Swiss Directorate of International Law 2006\)](#)

在合同谈判期间，与私营安保提供商商定使用武力的程序、获准使用的安全设备和所需要的培训。

与私营安保提供商签订一份合同，其中包含有关设备和培训标准的明确条款和履约要求，如3.2.c所述。与私营安保提供就此进行讨论，以确保其了解其自身的绩效目标。

关于设备使用的合同条款范例

摘自 [《签订私营军事和安保服务合同的指导工具》](#)（日内瓦国际安全治理中心，2017年）[A Contract Guidance Tool for Private Military and Security Providers \(DCAF 2017\)](#)，第2.4节：

各方应从有关 [小武器和轻武器]、低致命性武器及其他设备的以下方案中选择：

- 承包商部署的人员为履行本合同项下商定的服务，不得携带或使用[小武器和轻武器]。根据可适用的国内法和国际法规定，人员可获准携带和使用低致命性武器及其他设备。
- 或，承包商部署的人员为履行本合同项下商定的服务而配备武器。根据合同条款中的规定以及可适用的国际法和国内法，应在此说明本条款准许使用的[小武器和轻武器]和弹药。任何其他低致命性武器和其他设备（例如保安犬的使用）及其相关考虑都应在此详细说明。
- 承包商负责充分维护和定期检查 [小武器和轻武器]、低致命性武器和其他设备，如适用，并对其人员进行定期检视。

- 承包商必须确保遵守领土国可适用的与 [小武器和轻武器]、低致命性武器及其他设备有关的法律，并负责确保其人员持有所有必要的授权。承包商执行 [小武器和轻武器]、低致命性武器和其他设备的管理程序，此类程序将以附件形式附加在合同中。
- [小武器和轻武器]、低致命性武器和其他设备仅可根据武力使用的政策加以使用。承包商必须确保任何武装人员均就 [小武器和轻武器]、低致命性武器及其他设备的使用接受过充分培训。
- 承包商必须证明其人员对使用武力和使用 [小武器和轻武器]、低致命性武器及其他设备的必要性和比例原则具备充分的了解。这种了解必须与人员获准使用的武力等级相称。特别是，承包商必须证明，人员是通过适当的筛选程序加以挑选的，具备有效履行其职能的适当道德、心理和身体素质，接受持续和全面的专业培训，并经过了武力使用方面适当的熟练度标准的测试。应定期评估这些人员是否适合继续履行相关职能。

关于事件报告合同条款示例

摘自《签订私营军事和安保服务合同的指导工具》（日内瓦国际安全治理中心，2017年）A Contract Guidance Tool for Private Military and Security Providers (DCAF 2017)，第4.1.3节：

至少，承包商应报告以下事件：

- **任何武器的使用**，其中包括在任何情况下对 [小武器和轻武器]、其他设备和低致命性武器的使用（获准的训练除外），任何对武力使用政策的违反或武力使用的升级行为，设备损坏或人员伤亡，交通事故，以及涉及其他军事和/或安全力量的事件。

此外，应报告以下情况：

- **童工**：承包商、其人员或任何子公司/分包商是否参与任何与国内法和国际法不一致的行为，包括《儿童权利公约》规定的权利，特别是第32条要求保护儿童，使其免于从事任何可能妨碍或影响儿童教育或有害儿童健康或身体、心理、精神、道德或社会发展的工作。
- **性剥削**：承包商、其人员或任何子公司/分包商是否参与对其任何雇员，或由承包商雇用并控制以履行本合同下所规定服务的任何其他人员的性剥削或性虐待行为。
- **酷刑或其他残忍、不人道或有辱人格的待遇或处罚**：承包商、其人员或任何子公司/分包商是否参与实施酷刑或其他残忍、不人道或有辱人格的待遇或处罚，或其他违反或滥用国际法或国内法的行为。
- **贩运人口**：承包商、其人员或任何子公司/分包商是否参与人口贩运。就本合同而言，贩运人口是指为剥削目的而通过暴力威胁或使用暴力手段，或通过其他形式的胁迫，通过诱拐、欺诈、欺骗、滥用权力或滥用脆弱境况，或通过授受酬金或利益取得对另一人有控制权的某人的同意等手段招募、运送、转移、窝藏或接收人员。剥削应至少包括利用他人卖淫进行剥削或其他形式的性剥削、强迫劳动或服务、奴役或类似奴役的做法、劳役或切除器官。
- **奴役和强迫劳动**：承包商、其人员或任何子公司参与奴役、强迫劳动，或与另一个机构同谋使用此类劳动。
- **禁用的武器**：承包商、其人员或任何子公司从事销售或制造杀伤人员地雷，或用于制造杀伤人员地雷或其他国际法和国内法所禁用武器的部件。

如果私营安保提供商不能向其人员提供必要设备，则考虑企业是否应向私营安保提供商提供这种设备（见3.8 b.）。

如果私营安保提供商未能遵守合同中的任何条款或部分条款，则考虑以下方案：

- ✓ 就合规时间表进行协商。
- ✓ 在问题得到满意解决之前拒付合同中确定的报酬。
- ✓ 根据绩效情况维持现有关系，并提供进一步的详细指导和培训，同时定期进行绩效考核。
- ✓ 终止与该私营安保提供商的关系。

如果私营安保提供商违反国内法和/或国际法，则向有关当局和利益相关方报告此事。采取必要措施予以补救，防止类似事件再次发生（见3.10.a.）。

关于私营安保提供商使用武力的指导意见

摘自《规范私营安保提供商的武力使用：国家指导工具》（日内瓦国际安全治理中心，2019年）

Regulating the Use of Force by Private Security Providers: A Guidance Tool for States (DCAF 2019):

在复杂环境中，关于使用武力的立法、监督和问责制度可能处于非常基础的阶段，甚或完全缺位。由于缺乏具体规则，安全提供方和企业倾向于（类推）使用适用于法官的武力使用规则。然而，出于下列若干原因，私营安保提供商可以使用武力的程度以及应纳入考量的限制条件可能与执法人员所面临的情况之间存在根本差异：

1. 法官为能够履行其在国内法律框架范围内的责任，经授权可为实现合法的执法目标而使用武力。相比之下，对于私营安保人员而言，其使用武力的法律依据与所有公民相同，亦即私营安保人员必须基于个人自卫权使用武力，除非法律明确授权其执行更为广泛的义务。自卫权是一项普遍的法律原则，在世界上所有主要的法律体系中均得到承认。例如，在为大型活动提供安全服务时，私营安保提供商与其他个人相比，在使用武力方面并不具有更大的权限。相反，其责任是履行合同，为合同方提供安全服务。重要的是，私营安保人员只能使用防御性武力。换言之，严格禁止私营安保提供商以攻击性、先发制人或预期性的方式使用武力。
2. 在提供私营安保服务时，私营安保提供商的职责与合同挂钩，并受限于相关合同条款。不能推断其在合同目标之外还有确保公共安全的一般权限。此外，私营安保合同授权的职责缺乏适用于一国内部公共安全机构所行使任务的合法性、督导和问责机制。例如，对私营安保而言，监督和报告程序、上级人员的责任等级、以及司法结构和机制并不像对法官一样明确。
3. 使用武力往往与使用火器相混淆。然而，二者的先决条件是不同的。首先，是否可以携带并使用火器以及可以使用的火器的类型均取决于国内法。其次，根据国际法，允许使用武力和允许使用火器的最低标准截然不同。因此，在考虑可能使用武力的可能性时，私营安保提供商可能需要采取使用火器以外的其他措施应对当前状况。诉诸火器的行为仅在达到国内法关于携带武器、登记和许可的标准时，在具体的自卫情形下作为最后手段使用时，以及在符合必要性和比例原则的严格标准时，方构成合法行为。自卫权本身并不意味着，也不赋予为自卫目的而使用武器的权利或义务。

来源：

《规范私营安保提供商的武力使用：国家指导工具》（日内瓦国际安全治理中心，2019年）

Regulating the Use of Force by Private Security Providers: A Guidance Tool for States (DCAF 2019)

B. 设备不足：向私营安保提供商提供有效履行其职能的必要设备

良好实践*

采取一切适当措施，确保私营安保提供商向其人员提供必要的设备（见3.8.a.）。

如果企业决定向私营安保提供商提供设备，则需制定相关政策和程序，并将其加入合同。

- ✓ 制定一项向私营安保提供商提供设备的企业政策。
 - 明确企业可以提供的设备类型及其预期用途。
 - 禁止向私营安保提供商提供武器、火器或弹药。
 - 禁止将企业提供的设备转让、出借或出售给第三方。[《安全与人权自愿原则实施指南：扩展摘要》](#)，第13页（英国石油公司，2008年）[Voluntary Principles on Security and Human Rights Implementation Guideline: An Extended Summary, p.13 \(BP 2008\)](#)
 - 制定清晰的设备交接程序，确保交接过程完整记录在案。
 - 要求私营安保提供商做出尊重人权和国际人道法的书面承诺。
 - 要求将设备存放在企业库房。
- ✓ 建立监督设备使用的程序。
- ✓ 参考合同中所列的事件报告机制（如尚未设立此类机制，就另行制定）。
- ✓ 在合同中加入企业向私营安保提供商提供设备的政策，以及相关的监督和事件报告程序。还应列入在安全设备遭到不当使用时终止合同的条款。[《安全与人权自愿原则实施指南：扩展摘要》](#)，第13页（英国石油公司，2008年）[Voluntary Principles on Security and Human Rights Implementation Guideline: An Extended Summary, p.13 \(BP 2008\)](#)

与私营安保提供商商定针对派驻企业运营地的保安的培训项目，特别注重使用武力的规则（见3.6.a.）。

- ✓ 培训应涉及以下内容：
 - 与威胁相称，与局势相宜。基本原则应包括避免使用武力的合理措施。安全人员只应在自卫或保护他人免受迫近的死亡或严重伤害威胁，或防止确会带来死亡危险的特别严重罪行的情况下使用武力。[《私营安保企业运营质量管理体系——要求与指导》](#)，第24页（美国产业安全学会，2012年）[Management System for Quality of Private Security Company Operations – Requirements with Guidance, p.24 \(ASIS International 2012\)](#)

- 武力使用的渐进层级，包括以最少的必要武力解决威胁的武力降级技术。
- 对所有国内法、人权法、国际人道法和其他义务的遵守。
- 基于能力的培训，如人权风险管理；敌对环境；当地文化；性别、年龄和宗教考量；局势降级；事件报告；沟通；以及对公民投诉的恰当回应。
- 向所有可能携带武器的人员提供针对具体武器和火器的培训。
- 医疗和心理健康。

关键资源：

- [《规范私营安保提供商的武力使用：国家指导工具》](#)（日内瓦国际安全治理中心，2019年）[Regulating the Use of Force by Private Security Providers: A Guidance Tool for States \(DCAF 2019\)](#)
- [《根据关于向境外提供私营安保服务的联邦法案制定的培训要求》](#)（瑞士联邦，联邦外交部，2017年）[Training Requirements According to the Federal Act on Private Security Services Abroad \(Swiss Confederation, Federal Department of Foreign Affairs 2017\)](#)。由瑞士政府按照本国法律制定。这也符合《私营安保服务提供商国际行为守则》和主要国际标准。

通过定期监督，对私营安保提供商的表现及其对企业所提供设备的使用情况进行督导。

- ✓ （在国内立法允许的情况下）通过各种手段监督私营安保提供商：使用无线网络、进行闭路电视视频监控（包括在安保车辆上安装摄像头）、开展运营地突击检查、定期检查个人设备等。
- ✓ 支持地方当局和社区群体监督私营安保提供商。与相关利益相关方建立一个网络，或加入利益相关方网络，确保当地社区的不同群体（特别是最弱势群体）得到充分代表，并为其面临侵犯人权行为的风险时所应采取的措施提供一些指导（[见国内工作组](#)）。[《发展援助委员会安全系统改革手册：支持安全与司法》](#)，第215页（经合组织，2007年）[Development Assistance Committee Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice, p.215 \(OECD 2007\)](#)
- ✓ 检查通过申诉机制（或任何其他机制）上报的所有针对私营安保提供商的投诉，并记录所有关于私营安保人员侵犯人权的指控（[见3.10.a.](#)）。

与相关利益相关方合作，制定私营安保提供商的绩效监督机制。

- ✓ 识别对私营安保提供商的活动和影响有密切了解的利益相关方（如母国政府、其他企业、民间社会组织等），并与其交往。
- ✓ 探讨现有机制（如国际行为守则协会和当地机制）如何能够支持监督工作。
- ✓ 交流私营安保提供商从事非法活动和侵权行为的信息。[《安全与人权自愿原则》](#)，第7页 [Voluntary Principles on Security and Human Rights, p.7](#)

对涉及不当使用设备或武力的可信指控和任何事件进行调查。在适当情况下，向有关当局报告侵权行为（见3.10.a.）。

- ✓ 建立举报人保护机制，确保对信息来源的保护。
- ✓ 将获得的经验教训纳入日后向私营安保提供商提供的培训。

3.9. 监督和问责

A. 对私营安保提供商的行动问责：应对国家当局缺乏有效监督的问题

良好实践*

作为风险评估的一部分，分析提供私营安保服务的国家框架，重点关注法律法规的执行。

制定一项符合企业的人权和反贿赂政策的采购政策。

- ✓ 明确提出企业对承包商和供应商在人权方面的期望，并将这些期望纳入私营安保提供商的合同和行为守则中。
- ✓ 将政策对外公布，并告知所有内部员工以及外部的商业伙伴、承包商和其他相关方。
- ✓ 通过只雇用信誉良好的私营安保提供商，鼓励国家层面的专业精神。[《发展援助委员会安全系统改革手册：支持安全与司法》（经合组织，2007年）](#) [Development Assistance Committee Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice \(OECD 2007\)](#) 在可行的情况下，考虑雇用经国际行为守则协会认证或公认行业标准（如ANSI-PSC:1、ISO 18788和/或ISO 28700）认证的私营安保提供商。这些都需要一定程度的认证、监督、一个投诉程序、报告和绩效评估。如无法满足上述条件，考虑雇用国际行为守则协会的附属会员。

挑选私营安保提供商时，仔细审查申请人的标准和程序（见3.2.a.）。

- ✓ 检查私营安保提供商的政策和实践。政策包括财务和合同政策、人权和安保政策、健康和安全管理政策、平等机会政策、信息披露和保密政策。
- ✓ 审查私营安保提供商的运营程序，特别是指挥和控制结构及沟通程序。
- ✓ 评估私营安保提供商的对外关系，包括与公共安全力量、高级官员、政党、组织等的关系。
- ✓ 考虑私营安保提供商的治理和监督。这可反映在制定一个行为守则/道德规范、规则手册，履行政策和执行方面的责任，设立道德委员会、雇员法庭和加入行业协会等。[《关于私营保安公司采购的萨拉热窝客户指导方针》](#)，第4页（东南欧和东欧管制小武器和轻武器信息中心，2006年）[The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies, p.4 \(South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons 2006\)](#) 特别注意监督机制和内部问责机制，如：
 - 对企业人员被控不当行为具有内部调查和采取纪律惩戒的机制。
 - 个人可放心表达不满的投诉机制，这包括第三方投诉机制和保护举报人的措施。[《有关](#)

私营军事和安保服务公司的蒙特勒文件》，第2部分，第12段（红十字国际委员会和瑞士国际法事务局，2006年）The Montreux Document on Private Military and Security Companies, part 2, par.12 (International Committee of the Red Cross and Swiss Directorate of International Law 2006)

- 向企业提供定期绩效报告、具体事件报告，应要求提供报告，适当情况下还要向有关当局提交这些报告。《有关私营军事和安保服务公司的蒙特勒文件》，第2部分，第12段（红十字国际委员会和瑞士国际法事务局，2006年）The Montreux Document on Private Military and Security Companies, part 2, par.12 (International Committee of the Red Cross and Swiss Directorate of International Law 2006)
- 要求私营安保提供商人员及其分包人员向该提供商的管理层和/或主管当局报告任何不当行为。《有关私营军事和安保服务公司的蒙特勒文件》，第2部分，第12段（红十字国际委员会和瑞士国际法事务局，2006年）The Montreux Document on Private Military and Security Companies, part 2, par.12 (International Committee of the Red Cross and Swiss Directorate of International Law 2006)
- ✓ 审查甄选和招聘方法，包括犯罪审查、人权滥用和违反国际人道法审查、滥用药物筛查、心理筛查，以及有无被公共安全部门解雇的情况。
- ✓ 评估人力资源管理，包括理念与实践、培训政策、员工人数、员工跳槽率和缺勤情况。
- ✓ 检查武力和火器政策及程序。检查私营安保提供商的在用武器、存储和维护程序、检查程序、监督机制和使用报告程序。
- ✓ 注意证明信与认证，如与部门相关的认证、针对具体任务与合同相关的认证、基于以往投标合同相关经历的证明信和非法定认证。

在与私营安保提供商签订的合同中，包含明确的条款和绩效要求，确保遵守相关国内法、国际人道法、人权法和企业政策。

《有关私营军事和安保服务公司的蒙特勒文件》，第2部分，第15段（红十字国际委员会和瑞士国际法事务局，2006年）The Montreux Document on Private Military and Security Companies, part 2, par.15 (International Committee of the Red Cross and Swiss Directorate of International Law 2006)

- ✓ 与私营安保提供商讨论这些条款，以确保其了解其自身的绩效目标（见3.2.c.）。
- ✓ 要求私营安保提供商建立自身的内部申诉机制，与企业自身的机制保持一致，并与企业的守则和政策相符合。然后，私营安保人员应向企业上报所有接到的申诉。私营安保提供商还应配合对合同违约行为以及破坏国际人道法和人权法行为的指控所进行的正式调查（见3.10.a.）。
- ✓ 考虑列入与有关行为相称的合同制裁，包括：
 - 经济惩罚，或在合同要求得到遵守之前扣留后续付款。
 - 在合同履行中将个别私营安保提供者剔除。《有关私营军事和安保服务公司的蒙特勒文件》，第2部分，第20段（红十字国际委员会和瑞士国际法事务局，2006年）The Montreux Document on Private Military and Security Companies, part 2, par.20 (International Committee of the Red Cross and Swiss Directorate of International Law 2006)
 - 缩减合同任务，并相应地减少付款。

- 不考虑与其订立合同，或是永久性地，或是某一时间段内。[《有关私营军事和安保服务公司的蒙特勒文件》](#)，第2部分，第20段（红十字国际委员会和瑞士国际法事务局，2006年）[The Montreux Document on Private Military and Security Companies, part 2, par.20 \(International Committee of the Red Cross and Swiss Directorate of International Law 2006\)](#)
- 终止合同。

关键资源：

- [《签订私营军事和安保服务合同的指导工具》](#)（日内瓦国际安全治理中心，2017年）[A Contract Guidance Tool for Private Military and Security Providers \(DCAF 2017\)](#)
- [《雇用私营安保提供商的建议》](#)（SociosPeru、瑞士和平纽带基金会、红十字国际委员会和日内瓦国际安全治理中心，2015年）[Recommendations for Hiring Private Security Providers \(SociosPeru, PeaceNexus Foundation, International Committee of the Red Cross and DCAF 2015\)](#)
- [《有关私营军事和安保服务公司的蒙特勒文件》](#)（红十字国际委员会和瑞士国际法事务局，2006年）[The Montreux Document on Private Military and Security Companies \(International Committee of the Red Cross and Swiss Directorate of International Law 2006\)](#)

减少私营安保人员单独行动的各种情形。安保人员单独行动时，可能既增加事件的风险，又降低问责机制的有效性。

定期与签订合约的私营安保提供商会面，处理以下问题：

- ✓ 实施所要求的任务时，遵守企业针对[《安全与人权自愿原则》](#)、私营安保提供商行为守则和国际、国内人道和人权要求制定的企业政策和合同规定。
- ✓ 私营安保提供商尽最大努力对人员进行审查，包括持续开展工作，在雇用来自特定地方，具有特定服务背景、社区背景、种族背景等的人员时，确保了解与此相关的能力和风险。在可行的情况下，人员记录应由承包商备案，可供检查。[《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》](#)，第IV-5页（世界银行集团多边投资担保机构和安维尔矿业公司，2008年）[Multilateral Investment Guarantee Agency Voluntary Principles Implementation Toolkit for Major Project Sites, IV-5 \(World Bank Group Multilateral Investment Guarantee Agency and Anvil Mining 2008\)](#)
- ✓ 根据尽责管理和风险评估活动的结果，持续且按需去就合同明确规定的所有标准培训所有员工——包括设备使用的培训。
- ✓ 私营安保提供商按照合同要求向其安保人员提供所有相关设备（如防御装备、个人防护用品、个人安全设备及适当的武器、火器和弹药）。
- ✓ 调查所有关于侵犯人权行为的指控。正如世界银行集团和安维尔矿业公司所解释的，这包括“所有使用武力和/或拘押嫌疑人的情况，以确保按照企业和承包商标准行事。[.....]所有此类事件都应向企业安全负责人报告，并视情向地方当局报告。”[《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》](#)，第IV-5页（世界银行集团多边投资担保机构和安维尔矿业公

[司, 2008年\) Multilateral Investment Guarantee Agency Voluntary Principles Implementation Toolkit for Major Project Sites, IV-5 \(World Bank Group Multilateral Investment Guarantee Agency and Anvil Mining 2008\)](#)

- ✓ 审查社区和利益相关方的投诉，以识别问题并评估预防和/或缓解措施。
- ✓ 在适当情况下对信息进行保密，并特别注意社区和弱势群体的隐私。[《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》](#)，第IV-5页（世界银行集团多边投资担保机构和安维尔矿业公司, 2008年) Multilateral Investment Guarantee Agency Voluntary Principles Implementation Toolkit for Major Project Sites, IV-5 (World Bank Group Multilateral Investment Guarantee Agency and Anvil Mining 2008)
- ✓ 了解在持续开展的社区交往、尽责管理和风险评估活动中发现的任何其他情况。

建立监督机制，加强企业对私营安保提供商的监督。

- ✓ 企业指定一名联系人负责对私营安保提供商进行监督。
- ✓ 要求私营安保提供商指定一名联系人，负责对其人员的行为进行监督，并定期（如每日或每周）与企业联系人见面。
- ✓ 通过各种手段监督私营安保提供商。视情况，这可能包括无线网络、闭路电视视频监控（包括在车辆上安装摄像头），日常检查和/或运营地突击检查。
- ✓ 使用与承包商分享的检查清单和绩效指标，并定期加以评估。[《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》](#)，第IV-1页（世界银行集团多边投资担保机构和安维尔矿业公司, 2008年) Multilateral Investment Guarantee Agency Voluntary Principles Implementation Toolkit for Major Project Sites, IV-1 (World Bank Group Multilateral Investment Guarantee Agency and Anvil Mining 2008) 将这些指标与特定结果挂钩，如金钱奖惩和/或合同终止。[《关于私营保安公司采购的萨拉热窝客户指导方针》](#)，第8页（东南欧和东欧管制小武器和轻武器信息中心, 2006年) The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies, p.8 (South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons 2006)
- ✓ 潜在的绩效指标可能包括：
 - 缺勤率。
 - 安保巡视不到位。
 - 监督视察不到位。
 - 培训缺勤、培训未完成或培训考试未通过。
 - 内部投诉和第三方投诉。
 - 武力或火器使用不当，包括武器意外走火。
 - 与社区、公共安全力量或其他利益相关方互动失当。
 - 违反既定程序。
 - 违反国际人道法和侵犯人权。
 - 违反规制私营安保行业的国际法或国内法。
 - 违反企业或行业行为守则或道德规范。
 - 不配合客户调查、提供信息或事件报告的要求。
 - 违反合同条款。

[《关于私营保安公司采购的萨拉热窝客户指导方针》](#)，第8页（东南欧和东欧管制小武器和轻武器信息中心，2006年）[The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies, p.8 \(South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons 2006\)](#)

- ✓ 聘请独立第三方监测私营安保提供商的表现。正如英国石油公司在其关于《安全与人权自愿原则》的指导文件中所解释的，“由可靠的外部专业人员进行监测，可为利益相关方提供一层额外的保障。这可以为改善绩效提供实用建议和指导，还可以提高工商业安全措施的透明度。通过雇用国际行为守则协会会员或经认证机构认证的企业，可以预期国际行为守则协会或认证机构会进行一定程度的监督和监测。”[《安全与人权自愿原则实施指南：扩展摘要》](#)，第18页（英国石油公司，2008年）[Voluntary Principles on Security and Human Rights Implementation Guideline: An Extended Summary, p.18 \(BP 2008\)](#)
- ✓ 识别服务交付方面存在的差距，并检查弥补差距的可选方案，包括额外培训和其他支持。[《安全与人权自愿原则：实施指导工具》](#)，第55页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）[Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p. 55 \(International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011\)](#)

建立一个运营层面的申诉机制，使个人能够匿名举报不道德行为和非法行为（见3.10.a.）。

[《联合国工商业与人权指导原则》](#)，第31页 [UN Guiding Principles on Business and Human Rights, no.31](#)

对可信指控开展调查，并在适当情况下向有关当局报告侵犯人权行为（见3.10.a.）。

与东道国政府交往，提高国家对私营安保部门的监督。

- ✓ 在国内法律法规与国际公认的人权发生冲突的国家，设法最大限度地尊重国际公认的人权，同时使企业不违反国内法。²³
- ✓ 倡导改革，使国内立法与国际标准接轨。²⁴
- ✓ 与东道国政府和合作伙伴达成共识，应对侵犯人权行为、违反国际人道法行为以及合谋的风险（见1.3.a.）。

与其他利益相关方合作，加强对私营安保提供商的监督。

- ✓ 支持安全领域的改革项目，在尊重当地的项目主导权这一核心原则的同时，加强治理和监督。
 - 促进东道国政府体系内的协作，因为私营安保行业往往没有单独的监管机构或监督机制。
 - 支持加强国家人权机构、监察员机构、反腐委员会和独立的安全部门监督机构的能力，以有效监督私营安保行业。

- ✓ 与其他利益相关方（如母国政府、其他承包企业、相关行业协会和其他行业机构、私营安保提供商、民间社会组织）合作，制定监督私营安保提供商绩效的框架，并促进采用有效的补救机制。
 - 支持多利益相关方倡议，如《安全与人权自愿原则》和国际行为守则协会，并利用其潜能就相关人权问题游说东道国政府²⁵（见4.2.）。
 - 与在本地区运营的其他企业交流经验教训，并考虑据此调整和完善企业的私营安保提供商行为守则。
 - 鼓励私营安保提供商成为人权问题倡导者。
- ✓ 鼓励当地利益相关方对私营安保提供商进行监督。
 - 明确私营安保提供商的角色和职责，并分享企业自身的私营安保提供商行为守则。
 - 与相关利益相关方建立一个网络，确保当地社区的不同群体（特别是最弱势群体）得到充分代表，并为其就面临侵犯人权行为的风险时所应采取的措施提供指导。考虑直接或间接为其提供能力支持。
 - 当出现被控侵犯人权时，就需采取的措施给出建议，提供企业申诉机制的相关信息，并就使用方法提供指导。确保举报人和人权维护者得到保护。

3.10. 侵犯人权行为

A. 私营安保提供商的侵犯人权行为：制定程序和政策以确保采取适当的应对措施

良好实践*

审核风险和影响评估，确保所有风险和影响都得到适当分析，所有可行的预防措施都安排到位（见3.1.a.）。

- ✓ 《安全与人权自愿原则》解释称，“作为该项工作的一部分，评估当地调查侵犯人权行为的能力，并提供适当的解决方案。风险评估应考虑当地检察机关和司法部门在尊重被告权利的情况下对侵犯人权或违反国际人道法的人员追究责任的能力。” [《安全与人权自愿原则》，第3页 Voluntary Principles on Security and Human Rights, p.3](#)

在与新的私营安保提供商签订合同时，要求投标方按照国家法规正式注册，并核实营业执照证明。将这一要求加入招标书中（见3.2.a.）。

确保与私营安保提供商签订的合同包含以下要求和条件（见3.2.c.）：

- ✓ 举办关于使用武力、人权和国际人道法的进修培训（如相关），包括管理安全事件方面的实际演练。
- ✓ 设立监督系统（见3.9.a.）。
- ✓ 设立事件报告机制。明确要求私营安保提供商报告其工作人员参与、鼓励或企图获益于任何国内或国际犯罪的任何事件，包括但不限于战争罪，反人类罪，灭绝种族罪，酷刑和其他残忍、不人道或有辱人格的待遇，强迫失踪，强迫或强制劳动，劫持人质，性暴力或性别暴力，人口贩运，武器或毒品贩运，童工，或法外即时处决或法外任意处决。[《私营安保服务提供商国际行为守则》，第22条 International Code of Conduct for Private Security Service Providers, par.22](#) 不得援引对企业的合同义务作为从事上述行为的理由。
- ✓ 制定调查所报告事件的程序。
- ✓ 在有证据表明存在侵犯人权或违反人道法行为的情况下，有权取消合同。还应加入开除据可信指控参与侵犯人权或违反人道法行为的人员的条款。

关键资源：

- [《签订私营军事和安保服务合同的指导工具》（日内瓦国际安全治理中心，2017年）A Contract Guidance Tool for Private Military and Security Providers \(DCAF 2017\)](#)

- [《雇用私营安保提供商的建议》](#)（SociosPeru、瑞士和平纽带基金会、红十字国际委员会和日内瓦国际安全治理中心，2015年）[Recommendations for Hiring Private Security Providers \(SociosPeru, PeaceNexus Foundation, International Committee of the Red Cross and DCAF 2015\)](#)
- [《私营安保服务提供商国际行为守则》](#)（2010年）[International Code of Conduct for Private Security Service Providers \(2010\)](#)

建立早期预警系统，并主动开展监督。

- ✓ 制定处理潜在和实际侵犯人权行为的企业政策和内部程序，并确保企业全体人员熟悉相关内容。
 - 向雇员提供人权培训，包括如何识别可能侵犯人权的迹象。
 - 指定企业内的联系人（如安全负责人、社区关系主管等），由其接收针对潜在和实际侵犯人权行为的口头或书面报告。确保将其详细联系方式提供给所有利益相关方。
 - 要求系统性地报告所有被控和确认的侵犯人权行为。
- ✓ 定期监测冲突的原因和诱因，特别是在复杂环境中，并制定具体行动计划，以防止和缓解冲突升级的风险。
- ✓ 在国内立法允许的情况下，通过各种手段监督私营安保提供商，如无线网络、闭路电视视频监控（包括在车辆上安装摄像头）和/或运营地突击检查。
- ✓ 支持地方当局和社区群体对私营安保行业的监督。[《发展援助委员会安全系统改革手册：支持安全与司法》](#)，第215页（经合组织，2007年）[Development Assistance Committee Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice, p.215 \(OECD 2007\)](#)
- ✓ 与利益相关方建立一个网络，确保当地社区的不同群体（特别是最弱势群体）得到充分代表，并就面临侵犯人权行为的风险时所应采取的措施向其提供指导和能力支持。考虑直接或间接向其提供能力支持。
- ✓ 鼓励企业、安全提供方与社区之间进行对话，签订合作协议。明确列出不同参与方在维护法律、安全和公共秩序方面的作用、责任和实践。[《发展援助委员会安全系统改革手册：支持安全与司法》](#)，第215页（经合组织，2007年）[Development Assistance Committee Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice, p.215 \(OECD 2007\)](#)
- ✓ 通过雇用国际行为守则协会的认证或附属会员，或由其他认证机构认证的企业，确保一定程度的监督和监测。

建立运营层面的申诉机制，使个人能够匿名举报侵犯人权行为（见4.2.e.）。

与已经设立有效、使用便利的申诉机制的私营安保提供商签订合同。或者，在私营安保提供商并未设立申诉机制的情况下，要求其加以设立。

- ✓ 设立或确保已经设立以下至少一种机制：
 - “举报侵权”热线。可通过拨打电话或发送短信使用。
 - 安全的电子邮箱。仅受信任的监督员有权登录。

- 意见箱。设于无法看到举报人的隐蔽处，其上方贴有清晰的使用说明，举报人可向其中投入匿名便条、意见建议或其他信息。[《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》](#)，第III-16页（世界银行集团多边投资担保机构和安维尔矿业公司，2008年）
[Multilateral Investment Guarantee Agency Voluntary Principles Implementation Toolkit for Major Project Sites, III-16 \(World Bank Group Multilateral Investment Guarantee Agency and Anvil Mining 2008\)](#)
- 由员工选出的“受信任人员”。可代表员工向企业或私营安保提供商管理层提出关切。这也可以通过工会和/或雇员协会（如果适用）等现有机制实现。
- 一个供投诉人当面反映诉求的社区办公室。确保该办公室便于所有潜在投诉人来访。如果潜在受影响社区的某些人员显然无法到访该办公室，则应派流动工作组与该社区接洽，并就地开展申诉程序。
- ✓ 在设计申诉机制时与当地社区协商，以确保该机制符合当地文化习惯，且当地社区能够加以有效利用。
- ✓ 确保程序秉持公平公正的原则、易操作、有效。该机制必须提供有效的补救措施，包括防止此类现象再度出现的建议。[《私营安保服务提供商国际行为守则》](#)，第67条 [International Code of Conduct for Private Security Service Providers, par. 67](#)
- ✓ 建立一个申诉机制，并确保其立即生效，而非直到问题出现之后再发挥作用。
- ✓ 确保申诉机制在问题升级为侵犯人权行为和/或违反其他标准的行为之前就可将问题解决。[《尊重人权的公司责任：解释性指南》](#)，第68页（联合国人权事务高级专员办事处，2012年）
[The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide, p.68 \(UN Office of The High Commissioner for Human Rights 2012\)](#)
- ✓ 确保所有利益相关方，包括社区成员、妇女、弱势群体和工人，都了解并信任申诉机制。为此，可与当地社区组织会议，或在显著位置和公开网站上公布申诉机制的详细情况。[《尊重人权的公司责任：解释性指南》](#)，第65页（联合国人权事务高级专员办事处，2012年）
[The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide, p.65 \(UN Office of The High Commissioner for Human Rights 2012\)](#)
- ✓ 保护诚意举报失职行为的人员，并采取措施保护他们免遭报复（例如通过纪律惩戒措施）。[《私营安保服务提供商国际行为守则》](#)，第67条 [International Code of Conduct for Private Security Service Providers, par. 67](#)
- ✓ 记录所有已知的私营安保人员侵犯人权行为的指控，无论是否提出申诉。

实用工具：

- 🔧 [《使用手册：开发和运行公平可及并能提供有效补救措施的公司申诉机制》](#)（国际行为守则协会，2018年）
[Developing and Operating Fair and Accessible Company Grievance Mechanisms that Offer Effective Remedies \(International Code of Conduct Association 2018\)](#)

对可信指控进行调查，并在适当情况下向有关当局报告侵犯人权行为。

- ✓ 根据《私营安保服务提供商国际行为守则》，企业应“快速和公正地对指控进行调查，并适当考虑保密性。”[《私营安保服务提供商国际行为守则》](#)，第67条 [International Code of Conduct for Private Security Service Providers, par.67](#)

- ✓ 确保调查小组接受培训，了解如何在尊重文化习俗、传统和性别角色的情况下开展调查。建立有**性别**差异、掌握当地语言、熟悉当地习俗和/或种族或部族动态的工作组。
- ✓ 通过内外部渠道收集必要信息，以判定指控是否可信，是否需要进行正式调查。[《安全与人权自愿原则：实施指导工具》](#)，第56页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）[Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.56 \(International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011\)](#)
- ✓ 依合同规定要求私营安保提供商提交事件报告。私营安保提供商的报告应涵盖任何涉及以下方面的事件：使用武力、武力升级、使用武器（包括开枪，但训练除外）、物资损坏、伤害人员、袭击、交通事故、犯罪行为和/或有其他安全部队参与的事件。此类报告应提供以下信息：
 - 事件发生的时间和地点。
 - 参与事件的任何人员的身份和联系方式（包括国籍），以及他们是否受雇于企业或私营安保提供商。
 - 造成的伤害和/或损坏，以及查明情况的过程。
 - 导致事件发生的情况以及事件发生后的情况。
 - 私营安保提供商为应对该事件所采取的任何措施，包括与受害者或目击者的沟通。

[《私营安保服务提供商国际行为守则》](#)，第63条 [International Code of Conduct for Private Security Service Providers, par.63](#)

- ✓ 快速查明基本情况：[《安全与人权自愿原则实施指南：扩展摘要》](#)，第15页（英国石油公司，2008年）[Voluntary Principles on Security and Human Rights Implementation Guideline: An Extended Summary, p.15 \(BP 2008\)](#)
 - 发生了何种事件？
 - 有哪些参与者？
 - 事件是企业造成的还是企业扮演了一定角色？或是直接，或是通过其承包商和安全提供商？
 - 事件实际或可能造成哪些严重后果？
- ✓ 记录所有调查结果。
- ✓ 如果事件看似可信且严重，则通知高级管理层和相关区域安全顾问。[《安全与人权自愿原则实施指南：扩展摘要》](#)，第15页（英国石油公司，2008年）[Voluntary Principles on Security and Human Rights Implementation Guideline: An Extended Summary, p.15 \(BP 2008\)](#)
- ✓ 基于可获得的信息，决定调查应由内部进行，还是由可信任的第三方进行。[《安全与人权自愿原则：实施指导工具》](#)，第56页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）[Voluntary Principles on Security and Human Right: Implementation Guidance Tools, p.56 \(International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011\)](#) 企业政策（如投诉政策、人权政策、安全政策）中应明确列出此类决定的标准，并应明确说明何时需要第三方（如国家当局）参与。在此过程中，考虑来自外部利益相关方的风险，并将其意见纳入政策中。
- ✓ 适当情况下，向运营地所在国、受害人国籍国和/或行为实施者国籍国主管当局报告侵权行为。[《私营安保服务提供商国际行为守则》](#)，第37条 [International Code of Conduct for Private Security Service Providers, par.37](#)

- ✓ 如东道国政府要领导调查，则需正式表达企业愿意提供协助和合作。
- ✓ 针对事件采取适当的纪律惩戒或补救措施。决定立即采取哪些行动来缓和局势，根据调查结果应采取哪些行动。[《安全与人权自愿原则：实施指导工具》](#)，第56页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）
[Voluntary Principles on Security and Human Right: Implementation Guidance Tools, p. 56 \(International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011\)](#)
- ✓ 防止事件的进一步升级。
- ✓ 如果使用了武力，要确保向受伤人员提供医疗照顾。[《安全与人权自愿原则》](#)，第6页
[Voluntary Principles on Security and Human Rights, p.6](#)
- ✓ 如发现私营安保提供商违反了国际人道法，和/或实施了侵犯人权行为，应采取措施终止与其的商业关系。[《安全与人权自愿原则：实施指导工具》](#)，第56页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）
[Voluntary Principles on Security and Human Right: Implementation Guidance Tools, p. 56 \(International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011\)](#)
- ✓ 如调查由执法当局领导，则跟进调查进展，敦促妥善解决。[《安全与人权自愿原则》](#)，第6页
[Voluntary Principles on Security and Human Rights, p.6](#)
- ✓ 尽力配合其他合理行动方（如监察员机构、国家人权机构、区域人权委员会或多利益相关方倡议）开展的调查。

关键资源：

- [《解释性指南：开发和运行公平可及并能提供有效补救措施的公司申诉机制》](#)（国际行为守则协会，2018年）
[Developing and Operating Fair and Accessible Company Grievance Mechanisms that Offer Effective Remedies \(International Code of Conduct Association 2018\)](#)
- [《私营安保服务提供商国际行为守则》](#)（2010年）
[International Code of Conduct for Private Security Service Providers \(2010\)](#)

根据适当的定性和定量指标，跟踪了解应对措施的有效性。根据《联合国工商业与人权指导原则》，这些指标应“借助内部和外部反馈，包括受影响利益相关方的反馈”。

[《联合国工商业与人权指导原则》](#)，第22页 [UN Guiding Principles on Business and Human Rights no.22](#)

开展吸取教训的练习。

- ✓ 根据联合国《尊重人权责任的公司责任：解释性指南》，“若已出现重大的人权影响”，需启动程序，“以确认这一影响出现的方式和原因”。这对“防止或缓解这一影响持续下去或重复出现”十分重要。将预防或缓解行动“与对工作人员的奖惩挂钩，无论是经济补偿、晋升还是其他奖励，都可发挥重要作用，有助于在企业做法中内置对人权的尊重。”[《保护人权的公司责任：解释性指南》，第54页（联合国人权事务高级专员办事处，2012年）Corporate Responsibility to Protect Human Rights: An interpretive Guide, p.54 \(UN Office of the High Commissioner for Human Rights 2012\)](#)
- ✓ 适当修改合同和/或部署，以防事件再次发生。仔细考虑反复雇用曾有过不当行为和/或问题的同一安全提供商是否会使其自满，从而导致潜在事件的发生。[《安全与人权自愿原则：实施指导工具》，第56页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）Voluntary Principles on Security and Human Right: Implementation Guidance Tools, p.56 \(International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011\)](#)
- ✓ 向私营安保提供商提供补充培训，特别是关于适当的应对措施和事件根本原因相关主题的培训。[《安全与人权自愿原则：实施指导工具》，第56页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）Voluntary Principles on Security and Human Right: Implementation Guidance Tools, p.56 \(International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011\)](#)
- ✓ 如果适当，考虑在日后的培训中利用该事件进行实际演练。
- ✓ 考虑是否及如何请外部利益相关方（如受影响社区、民间社会组织等）参与事件发生后的评估和补救工作。

向所有相关利益相关方宣传企业如何处理其人权影响，特别是如果某事件引发外部利益相关方的严重关切和公众关注。

- ✓ 《联合国工商业与人权指导原则》强调，就如何消除人权影响进行宣传是人权尽责管理的一个关键要素（见人权尽责管理）。[《联合国工商业与人权指导原则》，第17页 UN Guiding Principles on Business and Human Rights, no.17](#)
- ✓ 确保通报可供其目标受众获取。考虑适合当地情况的不同形式（如广告牌、海报、网站），并以当地语言提供。[《联合国工商业与人权指导原则》，第23页 UN Guiding Principles on Business and Human Rights, no.23](#)
- ✓ 提供信息，使内部和/或外部利益相关方能够评估企业所采取的应对的适当性。[《联合国工商业与人权指导原则》，第23页 UN Guiding Principles on Business and Human Rights, no.23](#)
- ✓ 考虑与在该地区工作的其他企业分享经验教训。

* 这些良好实践并非硬性规定，需要由使用者基于一线的特定局势评估其是否可行、有用且适合当地情况。

- 1 在本章，“企业”一词系指雇用私营安保提供商提供服务的企业客户。私营安保提供商（PSPs）有时亦称作私营安保公司（PSCs）。
- 2 [安全与人权知识中心资源版块 Security and Human Rights Knowledge Hub Resources Section](#)
- 3 [《商业与国际人道法：国际人道法下商业企业的权利与义务简介》（红十字国际委员会，2006年）Business and International Humanitarian Law: An Introduction to the Rights and Obligations of Business Enterprises Under international Humanitarian Law \(International Committee of the Red Cross 2006\)](#)
- 4 作者：查莫塔自然资源商业开发主任奥利弗·库欣和查莫塔有限公司总顾问马克·卡米莱里（Oliver Cushing, Head of Business Development, Tsamota Natural Resources, and Mark Camilleri, General Counsel, Tsamota Ltd.）
- 5 [《国际稳定行动协会行为守则》（国际稳定行动协会，2020年）International Stability Operations Association Code of Conduct \(International Stability Operations 2020\)](#)
- 6 [《国际稳定行动协会行为守则》（国际稳定行动协会，2020年）International Stability Operations Association Code of Conduct \(International Stability Operations 2020\)](#)
- 7 [《国际稳定行动协会行为守则》（国际稳定行动协会，2020年）International Stability Operations Association Code of Conduct \(International Stability Operations 2020\)](#)
- 8 会员企业全体名单见[国际行为守则协会网站](#)。
- 9 南非私营安保行业监管局。
- 10 美国产业安全学会的私营安保企业运营质量管理体系包括PSC1-4标准。PSC 1不久将成为ISO标准。
- 11 [联合国《执法人员使用武力和火器的基本原则》第5段 UN Basic Principles on the Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials, par. 5](#)
- 12 [《社会经济评估工具箱》第3版，第134页（英美资源集团，2012年）Socio-Economic Assessment Toolbox, version 3, p. 134 \(AngloAmerican 2012\)](#)
- 13 [《良好实践指南：原住民与采矿》第47页（国际采矿与金属理事会，2015年）Good Practice Guide: Indigenous Peoples and Mining, p.47 \(International Council on Mining and Metals 2015\)](#)
- 14 [《良好实践指南：原住民与采矿》（国际采矿与金属理事会，2015年）Good Practice Guide: Indigenous Peoples and Mining \(International Council on Mining and Metals 2015\)](#)
- 15 [《良好实践指南：原住民与采矿》（国际采矿与金属理事会，2015年）Good Practice Guide: Indigenous Peoples and Mining \(International Council on Mining and Metals 2015\)](#)
- 16 [《良好实践指南：原住民与采矿》第51页（国际采矿与金属理事会，2015年）Good Practice Guide: Indigenous Peoples and Mining, p.51 \(International Council on Mining and Metals 2015\)](#)
- 17 [《社会经济评估工具箱》第3版，第133页（英美资源集团，2012年）Socio-Economic Assessment Toolbox, version 3, p.134 \(AngloAmerican 2012\)](#)
- 18 [《良好实践指南：原住民与采矿》第47页（国际采矿与金属理事会，2015年）Good Practice Guide: Indigenous Peoples and Mining, p.47 \(International Council on Mining and Metals 2015\)](#)
- 19 [《良好实践指南：原住民与采矿》第18页（国际采矿与金属理事会，2015年）Good Practice Guide: Indigenous Peoples and Mining, p.18 \(International Council on Mining and Metals 2015\)](#)
- 20 [《良好实践指南：原住民与采矿》第30页（国际采矿与金属理事会，2015年）Good Practice Guide: Indigenous Peoples and Mining, p.30 \(International Council on Mining and Metals 2015\)](#)
- 21 [《良好实践指南：原住民与采矿》第32页（国际采矿与金属理事会，2015年）Good Practice Guide: Indigenous Peoples and Mining, p. 32 \(International Council on Mining and Metals 2015\)](#)
- 22 [《社会经济评估工具箱》第3版，第138页（英美资源集团，2012年）Socio-Economic Assessment Toolbox, version 3, p. 138 \(AngloAmerican 2012\)](#)
- 23 [《经合组织跨国企业准则》第32页（经合组织，2011年）OECD Guidelines for Multinational Enterprises, p.32 \(OECD 2011\)](#)
- 24 [《从红旗到绿旗：企业在高风险国家尊重人权的责任》第4页（人权与商业研究所，2011年）From Red to Green Flags: The Corporate Responsibility to Respect Human Rights in High-Risk Countries, p.4 \(Institute for Human Rights and Business 2011\)](#)
- 25 [《从红旗到绿旗：企业在高风险国家尊重人权的责任》（人权与商业研究所，2011年）From Red to Green Flags: The Corporate Responsibility to Respect Human Rights in High-Risk Countries \(Institute for Human Rights and Business 2011\)](#)



4. 与社区合作

4.1. 引言

根据《联合国工商业与人权指导原则》和其他国际框架，企业必须在其政策和运营过程中，对社区产生影响时采取“不伤害”的工作方法。企业也应积极为社区的可持续发展做出贡献。此外，为了得到社区对项目的持续支持，企业及其供应商、承包商应尊重当地社区的规则和规范，无论是法律、社会还是文化方面。这是社会经营许可的重要内容。同时，与当地社区保持良好关系，有助于预防和减轻可能导致运营终止或迟滞的风险，从而降低企业成本、提高企业形象，因而也具有合理的商业意义。

安全管理不力，可能会极大危及社区的权利和发展，并由此影响到企业的社会经营许可，因此，安全工作符合人权规定是绝对必要的，而不仅是一种良好实践。在与企业运营有关的安全问题上，应系统性地纳入社区参与。

企业-社区关系和社会经营许可

可将“社会经营许可”一词宽泛地描述为，企业所开展的项目得到利益相关方一定程度的认可，而得以在特定社区开展经营的能力。获得社会经营许可的企业，面临的运营风险可能更低，因而可能拥有更多未来的发展机会和来自社区的支持，其运营确定性也会进一步提升。相比之下，未获当地社区认可的企业，则可能会面临停工、抗议、封锁、冲突风险增加、政治反对、丧失经营许可及其他困难。在极端情况下，失去社会经营许可，可能导致企业全面关停其经营活动或陷入破产。

当社区相信企业将以合法的、负责任的、社会和环境可接受的方式行事时，企业就获得了社会经营许可。建立这种信任，不仅需要遵守法律法规，还须以透明和负责任的方式开展工作，包括与社区进行协商、回应社区关切。

获得社会经营许可也许并非易事，而如果利益相关方认为，企业没有达到预期，或不符合关于工商业及人权方面的既定规范，还可以轻易撤回其许可。企业需不断对其行为进行再评估，以适应运营环境和社会期望的变化。

有效的企业-社区关系（包括安全相关事项）使企业能够：

- a) 获得及保有其“社会经营许可”。
- b) 减少在当地产生反对意见、紧张局势和冲突的风险，从而减少由此造成的企业运营迟滞、物质损失、生产力损失、财产损失甚至运营终止的可能性。
- c) 减少发生与使用武力相关的事件，从而降低企业在保险、法律支持和赔偿方面的成本。
- d) 吸引并留用当地专家，为企业提供对当地运营环境的解读。若无当地专家的帮助，企业可能就无法获知此类信息。
- e) 提高企业声誉，建立竞争优势。
- f) 维持良好的企业风险状况，增加投资者信心，并降低企业项目资本的成本。

来源

[《社会经营许可文件》（可持续发展商业委员会，2013年） Social License to Operate Paper \(Sustainable Business Council 2013\)](#)

虽然同利益相关方进行有效交往，需要投入大量时间和资源，但与当地社区形成良好关系，对于项目的长期可持续性和成功至关重要。不过，了解企业为何有时会受到当地社区的反对或面临犯罪和暴力的困扰，以及如何改变这种状况，并不总是那么简单。

造成与社区相关的安全风险，往往是由于企业未对社区之关切进行处理、对社区造成负面影响、未满足社区之期望，或是双方在就业、土地、环境、赔偿、重新安置及企业以往项目的遗留问题等非安全相关的问题上存在误解。当关切和不满无法解决或缓解时，这些问题就可能会升级为紧张关系，并有可能最终导致暴力局势。而安全方面的担忧又可能会进一步助长或加剧这些不满情绪。

对许多企业来说，形成并维持与当地社区的积极关系仍是一项挑战。本章兼采预防方法和冲突管理方法来处理企业-社区关系方面最常见的一些安全和人权挑战。虽然许多良好实践具有情势或环境特异性，但一些关键建议在不同良好实践中反复出现，对于维持与利益相关方的良好关系至关重要。包括：

- 了解环境，透彻地评估实际和潜在的风险和影响。
- 从第一位企业代表、承包商或安保人员进入社区起，就开始与社区进行交往。应将社区视为东道主，将企业视为临时访客。
- 对所有利益相关方进行摸底、分析，与他们进行交往，确保弱势群体被包括在内，可以放心参与。
- 持续、透明地分享信息，包括及时答复询问。
- 尊重当地文化，视社区为伙伴而不是威胁或风险。
- 认真听取社区的关切和不满，让社区参与制定问题的解决方案。
- 投入时间与当地社区建立稳固关系，并为社区协商和决策留出充足时间。
- 确保少数族裔、妇女、原住民、残疾人、家庭、不同族裔群体、青年、老年人和其他弱势群体都能够参与企业与利益相关方的交往和关键决策过程。这可能需要作出特殊安排，如举办保密或单独会议以确保安全和/或舒适性、支持采取儿童看护措施以确保妇女可以参与其中等。

鉴于所处理问题的性质，这项工作的实施通常由企业的安全和社区关系部门负责。然而，正如**第4.4节**所强调的，应与利益相关方的关系作为企业全体的责任，企业领导层和管理层都必须对此做出坚定承诺。企业全体员工都应将企业的人权政策和与利益相关方交往的策略应用到自己的工作当中去。这就需要将所有企业政策、流程、宗旨、生产目标、绩效标准和员工激励与商业生命力和尊重人权结合在一起。

企业还应尽可能让当地员工参与制定和实施与企业利益相关方的关系策略，以及其他公司政策、流程和实践，以确保相关工作适应当地环境和文化。[《冲突预防工具》](#)（女王大学、安格鲁阿散蒂黄金有限公司、红十字国际委员会和日内瓦安全治理中心，2021年）[Conflict Prevention Tool \(Queens University, Anglo Gold Ashanti, International Committee of the Red Cross and DCAF 2021\)](#)

企业-社区关系并非在真空中发生。因此，本章将讨论在**复杂的运营环境**背景下必须进行分析的运营层面的问题。与企业有关的社区关切和不满，往往是由于治理薄弱、公共服务欠佳以及缺乏真诚的东道国政府交往所致。企业在存在期间，必须评估其运营的所有方面——不仅仅是安全措施方面——如何与其运营环境相互作用。必须进行批判性分析以理解：企业的活动是否正在强化不平等、加剧资源争夺和/或削弱社区成员在决策中的话语权程度？或是反过来看，企业的行动是否正在增进良好治理、尊重人权和保障民众安全？在这方面，虽然企业不能也不应取代政府，但可以为政府更有效地发挥作用提供支持。

此外，在企业所在国的国家治理被削弱的情况下，仅遵守所在国的法律规定可能还不足以履行其尊重人权的**企业责任**。在某些情况下，所在国的国内法律甚至可能与国际人权法及国际人权标准存在冲突。因此，企业需要开展强化版的**人权尽责管理**，而不拘于所在国的法律规定，以确保在企业运营过程中尊重人权。²

4.2. 利益相关方交往策略

A. 未查明根本原因、未处理运营影响或未履行承诺：处理持续的紧张关系

良好实践*

绘制一张包含所有企业设施的图纸，并找出可能会受企业运营影响的区域（即“影响区域”）。

- ✓ 不能只考虑主要的项目现场，还要考虑所有相关的设施和交通路线。[《利益攸关方联系互动：在新兴市场开展商业活动的企业指导手册》](#)，第14页（国际金融公司，2007年）
[Stakeholder Engagement: A Good Practice Handbook for Companies Doing Business in Emerging Markets, p.14 \(International Finance Corporation 2007\)](#)
- ✓ 利用现有图纸了解哪些地区对社区具有重要意义、社区居民居住地的位置、居民的出入路线以及居民所使用的自然资源（如水井、水源和牧场）。考虑通过地理信息系统进行情况摸底。
- ✓ 在受影响区域开展利益相关方情况摸底和分析工作（见4.2.b.，[人权尽责管理](#)）。

关键资源：

- [《人权影响评估指南和工具箱》](#)，第一阶段，“规划和范围界定”（丹麦人权研究所，2020年）
[Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox, Phase 1: Planning and Scoping \(Danish Institute for Human Rights 2020\)](#)

在开始新项目前，开展一个基准评估或任何其他类型的评估，以评估受影响区域的既有情况（见[人权尽责管理](#)）。

- ✓ 查明已存在的问题，如历史遗留下来的不平等、以往运营遗留问题、现有人权状况、社会紧张局势（如此前就土地或资源发生的抗议）、现有的基础设施和公共服务提供的程度。
- ✓ 当与另外一家企业成立合资企业或接管其经营时，查明和评估当地社区与该行业之间以往的互动情况，尤其是与合作企业的互动情况。
- ✓ 企业人员或承包商抵达当地后就立即开始与利益相关方交往。与所在社区交往以查明先前存在的问题（见4.2.b.）。[《防止在勘探过程中发生冲突：勘探者和开发者工具包》](#)，第8页（CDA合作学习，加拿大勘探者与开发者协会和加拿大世界宣明会，2012年）
[Preventing Conflict in Exploration: A Toolkit for Explorers and Developers, p.8 \(CDA Collaborative Learning Projects, Prospectors and Developers Association of Canada and World Vision Canada 2012\)](#)

- ✓ 咨询地方当局、使馆、其他企业、国际组织、非政府间国际组织、当地工作人员和当地社区群体（包括传统领袖、**妇女**、青年、少数族裔、**原住民**、**人权维护者**和其他代表性不足的群体），以深入了解当地的政治背景和权力结构、当前社会秩序、社会群体之间的关系及其他相关问题。[《发展援助委员会安全系统改革手册：支持安全与司法》，第21页（经合组织，2007年）Development Assistance Committee Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice, p.21 \(OECD 2007\)](#)
- ✓ 利用多种（信息）来源开展评估，如：独立第三方风险评估和冲突分析（如有）；现有的利益相关方数据库；协商和投诉记录；项目早期阶段完成的环境与社会影响评估研究以及协商过程；年度环境监测报告；以及本企业、当地政府和/或同一地区其他企业制定的社区投资计划。利用公共资源，包括媒体渠道和非政府组织的报告。[《利益攸关方联系互动：在新兴市场开展商业活动的企业指导手册》，第113页（国际金融公司，2007年）Stakeholder Engagement: A Good Practice Handbook for Companies Doing Business in Emerging Markets, p.113 \(International Finance Corporation 2007\)](#)
- ✓ 收集按性别、年龄、种族、宗教、社会经济地位或其他类别分类的基准数据。数据分类使评估人员能够系统地分析不同群体如何受到企业运营的不同影响：例如，是否有些群体将受益更多，而另一些群体将过度地承担负面影响。
- ✓ 考虑聘用熟悉国际社会评估标准、经验丰富的顾问和/或了解当地**土著群体**的人类学家帮助开展评估。³

开展全面的人权风险评估，并对其定期更新（见人权尽责管理）。

- ✓ 不仅评估商业风险，还要评估企业的存在和运营给当地社区所带来的风险。至少要分析以下潜在的高风险来源：[《高风险环境下的人权尽责：商业实用策略》，第5页（Shift，2015年）Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances: Practical Strategies for Business, p.5 \(Shift 2015\)](#)
 - 更广泛的运营环境，包括如冲突、潜在暴力、腐败和治理薄弱等因素。[《高风险环境下的人权尽责：商业实用策略》，第5页（Shift，2015年）Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances: Practical Strategies for Business, p.5 \(Shift 2015\)](#) 根据《安全与人权自愿原则》，评估内容还应包括国家的执法能力和司法系统“对侵犯人权和 [.....] 违反国际人道法的人员追究责任的能力”。[《安全与人权自愿原则》，第3页 Voluntary Principles on Security and Human Rights, p.3](#)
 - 商业关系，包括供应商、合资企业伙伴、客户等，根据他们的经验、过往记录和管理能力，评估其管理人权风险的能力。[《高风险环境下的人权尽责：商业实用策略》，第5页（Shift，2015年）Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances: Practical Strategies for Business, p.5 \(Shift 2015\)](#)
 - 商业活动，包括通常与人权影响相关的活动，如土地征收和征用、重新安置、大量用水等。[《高风险环境下的人权尽责：商业实用策略》，第5页（Shift，2015年）Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances: Practical Strategies for Business, p.5 \(Shift 2015\)](#)
 - 弱势群体的存在。[《高风险环境下的人权尽责：商业实用策略》，第5页（Shift，2015年）Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances: Practical Strategies for Business, p.5 \(Shift 2015\)](#)

- ✓ 在**武装冲突**局势中开展冲突分析，作为风险评估的一部分（见2.1.b.）。
 - 分析企业运营对冲突动态的影响，因为这是识别企业潜在的重大刑事、民事责任风险，以及企业或将构成的违反国际人道法的共谋风险的关键。⁴
 - 对冲突所有各方进行分析，以理解各方的立场和利益所在、他们的人权记录以及他们与其他参与方及当地社区的关系。
 - 需考虑到并非所有文化都愿意与外来者谈论冲突问题。在政治紧张局势升级的情况下，公开谈论冲突可能是非常危险的。寻求冲突专家或在社区协商方面经验丰富的人士的帮助，对于此类风险控制可能大有帮助。《防止在勘探中发生冲突：勘探者和开发者工具包》，第11页（CDA合作学习项目，加拿大勘探者与开发者协会和加拿大世界宣明会，2012年） Preventing Conflict in Exploration: A Toolkit for Explorers and Developers, p.11 (CDA Collaborative Learning Projects, Prospectors and Developers Association of Canada and World Vision Canada 2012)
- ✓ 评估出现对企业运营和当地社区造成最大伤害的情形的概率及其潜在后果。《防止在勘探中发生冲突：勘探者和开发者工具包》，第5页（CDA合作学习，加拿大勘探者与开发者协会和加拿大世界宣明会，2012年） Preventing Conflict in Exploration: A Toolkit for Explorers and Developers, p.5 (CDA Collaborative Learning Projects, Prospectors and Developers Association of Canada and World Vision Canada 2012)
- ✓ 注意，风险和不满可能会根据项目周期的阶段和项目活动的规模而有所不同。⁵

开展一项人权影响评估，并定期对其更新（见人权尽责管理）。

- ✓ 评估所有实际和潜在的环境和社会影响，同时考虑到所有国际公认的人权规范、标准和专家机构的建议。
- ✓ 评估累积性影响。累积性影响是指位于同一地区或影响相同资源的多个项目或活动所产生的、逐步增加的综合影响。评估不应仅关注本企业运营的影响，还应考虑所在环境中其他企业的项目所产生的累积性影响。《人权影响评估指南和工具箱》，第86页（丹麦人权研究所，2020年） Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox, p.86 (Danish Institute for Human Rights 2020)
- ✓ 在正式划定的项目影响区域内外，通过直接征询利益相关方的意见，设法了解他们的关切。在无法征询意见的情况下考虑采用其他替代方法，例如与可靠的独立专家（包括民间社会组织和人权维护者等）交往。
- ✓ 确保企业的所有相关部门（如安全、社区关系、运营、人力资源、合同管理）在明确其活动范围方面以及了解企业与社区如何互动、对社区产生何种影响方面提供协助（见4.4.b.）。
- ✓ 在一些情况下，企业可同时进行人权风险评估和影响评估，但必须区分潜在风险和大概率会产生的影响。

实用工具：

- 🔧 [《人权影响评估介绍》（丹麦人权研究所，2020年） Introduction to Human Rights Impact Assessment \(Danish Institute for Human Rights 2020\)](#)
- 🔧 [《评估人权风险和影响》（德国全球契约网络，2016年） Assessing Human Rights Risks and Impacts \(Global Compact Network Germany 2016\)](#)

- 🔧 [《安全与人权自愿原则：实施指导工具》](#)，模块2和附件E（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）[Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, module 2 and annex E \(International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011\)](#)
- 🔧 [《高风险环境下的人权尽责》](#)（Shift，2015年）[Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances \(Shift 2015\)](#)
- 🔧 [《防止在勘探中发生冲突：勘探者和开发者工具包》](#)（CDA，2016年）[Preventing Conflict in Exploration Toolkit \(CDA 2016\)](#)
- 🔧 [《冲突预防工具》](#)（女王大学、安格鲁阿散蒂黄金有限公司、红十字国际委员会和日内瓦国际安全治理中心，2021年）[Conflict Prevention Tool \(Queens University, Anglo Gold Ashanti, International Committee of the Red Cross and DCAF 2021\)](#)
- 🔧 [《人权影响评估指南和工具箱》：利益相关方交往](#)（丹麦人权研究所，2020年）[Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox: Stakeholder Engagement Toolbox \(Danish Institute for Human Rights 2020\)](#)
- 🔧 [《采掘业利益相关方有意义交往尽责管理指南》](#)（经合组织，2017年）[Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement \(OECD 2017\)](#)
- 🔧 [《利益相关方交往五步法》](#)（商务社会责任国际协会，2019年）[Five-Step Approach to Stakeholder Engagement \(BSR 2019\)](#)
- 🔧 [《受冲突影响环境中的人权尽责管理：采掘业指南》](#)[Human Rights Due Diligence in Conflict Affected Settings: Guidance for Extractives Industries](#)
- 🔧 [《社区人权影响评估：实践经验》](#)[Community-based human rights impact assessments: Practical lessons](#)
- 🔧 [《采掘业性别影响评估指南》](#)[A Guide to Gender Impact Assessment for the Extractive Industries](#)
- 🔧 [NomoGaia人权尽责工具](#)[NomoGaia HRDD tools](#)
- 🔧 [正确行事](#)[Getting it Right](#)
- 🔧 [《参与和社会影响评估：工具和技术》](#)[Participation and Social Impact Assessment: Tools and Techniques](#)
- 🔧 [《尊重原住民的权利：企业尽责管理清单》](#)[Respecting the rights of indigenous peoples: a due diligence checklist for companies](#)

评估运营环境的关键资源：

- 📖 [人权与工商业国家指南](#)（丹麦人权研究所）[Human Rights and Business Country Guides \(Danish Institute for Human Rights\)](#)
- 📖 [国家数据库](#)（国际特赦组织）[Country Database \(Amnesty International\)](#)
- 📖 [关于工商业和人权主题的报告和初级读物](#)（商务社会责任国际协会）[Reports and Primers on Business and Human Rights Topics \(BSR\)](#)
- 📖 [“普世人权索引”](#)（联合国人权事务高级专员办事处）[Universal Human Rights Index \(UN Office of the High Commissioner for Human Rights\)](#)
- 📖 [《全球自由度报告》](#)（自由之家）[Freedom in the World \(Freedom House\)](#)
- 📖 [《人权观察世界报告》](#)（人权观察组织）[Human Rights Watch World Report \(Human Rights Watch\)](#)

■ [《了解风险》（负责任采购工具） Understand Risk \(Responsible Sourcing Tool\)](#)

影响评估应考虑以下方面：

包容性：

- 收集关于项目对社区产生的潜在影响的信息。与各利益相关方协商，包括：[妇女](#)、男性、[原住民](#)、移民和难民、来自不同社会经济阶层和不同社会地位的个人、不同种族和民族群体的成员、信仰不同宗教的个人以及社区组织。[《妇女、社区和采矿：采矿业的性别影响和性别影响评估的作用》](#)，第9页（澳大利亚乐施会，2009年）[Women, Communities and Mining: The Gender Impacts of Mining and the Role of Gender Impact Assessment, p.9 \(Oxfam Australia 2009\)](#)
- 与从事弱势群体工作的专门组织开展协商。
- 采用[性别](#)视角，因为企业运营对男性和女性的影响可能不同。[《工作和战争中的妇女：将性别和冲突纳入影响评估》](#)（Ashley Nancy Reynolds，影响评估和项目评估，2021年）[Women at Work and War: Integrating Gender and Conflict into Impact Assessment \(Ashley Nancy Reynolds, Impact Assessment and Project Appraisal 2021\)](#)
- 从与儿童有密切联系的成年人或儿童权利方面的专家那里，获取关于对儿童的实际和潜在影响的信息。⁶
- 为社区妇女安排单独会议，由评估小组的女性成员主持会议。

方法：

- 采用有社区成员积极参加评估的参与式研究方法（如焦点小组、公众认知研究、多利益相关方会议等）。
- 解释评估的目的和将如何使用收集的信息。
- 确保参加者能用当地语言表达自己的观点。口译员应独立于公司（可能的话还要独立于当地社区），以避免偏见。
- 在与社区双方商定的情况下，公布影响评估结果。[《EO100TM标准：负责任的能源开发》（公正的起源，2012年）](#)[EO100TM Standard: For Responsible Energy Development \(Equitable Origin 2012\)](#)

内容：

- 考虑公司运营对当地社区的所有直接和间接影响，包括：移民，流离失所，土地流失，生计损失，生物多样性丧失，各种形式的污染，货物、服务和住宿价格，暴力和犯罪增多，对社区健康的影响，对重要的宗教、精神或文化场所的破坏，和/或社会政治紧张、纠纷或冲突的加剧。评估企业运营对所有国际公认的人权的影响。
- 记录并跟进社区成员提出的所有问题。

合法性：

- 确保评估小组熟悉当地环境，且在受影响社区获得信任和信赖。
- 与了解当地社区历史和关系的有声望的第三方合作。正如联合国全球契约和负责任投资原则所解释的，“相关合作伙伴可以是本地和国际民间组织、发展机构，或智库和大学。”[《在受冲突影响与高风险地区负责任商业实践指南：企业和投资者参考》](#)，第8页（联合国全球契约和负责任投资原则，2010年）[Guidance on Responsible Business in Conflict-Affected](#)

and High Risk Areas: A Resource for Companies and Investors, p.11 (UN Global Compact and Principles for Responsible Investment 2010)

程度和范围：

- 考虑项目生命周期各个阶段的影响。
- 定期及在项目每个新阶段开始之前更新影响评估。

制定一个适合当地情况的风险和影响缓解策略（见4.5.a.）。防止和缓解风险及影响是人权尽责管理程序的重要组成部分。

《联合国工商业与人权指导原则》第19条 UN Guiding Principles on Business and Human Rights, no.19和《经合组织负责任商业行为尽责管理指南》（经合组织，2018年）OECD Due Diligence Guidance on Responsible Business Conduct (OECD 2018)

为识别和解决分歧和不满，制定有效的政策和机制（见4.2.e.）。

跟进企业所做的承诺，定期向利益相关方通报实施情况。就如何处理影响进行明确沟通。

《联合国工商业与人权指导原则》第21条 UN Guiding Principles on Business and Human Rights, no.21和《经合组织负责任商业行为尽责管理指南》（经合组织，2018年）OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct (OECD 2018)

- ✓ 确保社区理解谁有权代表企业对社区做出承诺。
- ✓ 把企业所做的承诺登记造册，并定期更新。与有关利益相关方分享登记册的内容，登记册应易于所有人查阅且简单易懂。确保登记册包括以下内容：
 - 与社区达成的最终协议的记录，确保这些协议经谈判期间在场人员的核实和确认。
 - 实施时间表、负责团队或负责人及商定的实施方法的细节。
 - 目前实施情况。
 - 对正在进行的谈判、尚未达成协议的问题以及对项目规划的影响的记录。《采掘业利益相关方有意义交往尽责管理指南》，第50页（经合组织，2017年）Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector, p.50 (OECD 2017)
- ✓ 为利益相关方提供机会，以供其表达对承诺实施情况的满意与不满。《采掘业利益相关方有意义交往尽责管理指南》，第61页（经合组织，2017年）Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector, p. 50 (OECD 2017)
- ✓ 如果实施情况与之前商定的不同，应为利益相关方提供解释，并给他们机会在做出最终决定前做出反应。《采掘业利益相关方有意义交往尽责管理指南》，第62页（经合组织，2017年）Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector, p. 50 (OECD 2017)

实用工具：

- 🔧 《采掘业利益相关方有意义交往尽责管理指南》（经合组织，2017年）Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector, p. 50 (OECD 2017)

建立一个监测机制，以跟踪利益相关方对企业表现的看法（见人权尽责管理）。

[《联合国工商业与人权指导原则》第20条](#) UN Guiding Principles on Business and Human Rights, no.20和[《经合组织负责任商业行为尽责管理指南》](#)（经合组织，2018年）OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct (OECD 2018)

- ✓ 跟踪与利益相关方关系的变化，监测利益相关方对企业和项目的认知。[《关于企业与社区冲突的研究》](#)（国际采矿与金属理事会，2014年）Research on Company-Community Conflict (International Council on Mining and Metals 2014) 每年或每半年由独立机构进行一次“印象”调查，每次均使用相同的调查问题，以监测随时间推移发生的变化。通过衡量满意度的变化，确定变化原因，借助调查提供的信息，工作人员和管理人员可以采取必要的行动使沟通和关系回到正轨上来。[《利益攸关方联系互动：在新兴市场开展商业活动的企业指导手册》](#)，第108页（国际金融公司，2007年）Stakeholder Engagement: A Good Practice Handbook for Companies Doing Business in Emerging Markets, p. 108 (International Finance Corporation 2007)
- ✓ 制定具有性别敏感性的可量化指标，包括正面和负面的指标，以及定量和定性的指标。应收集实证数据，以监测主要影响或控制措施的情况。投诉量减少或没有投诉，不应被用作实际情况指标（例如，没有投诉可能是因为未使用申诉机制或申诉机制不受信任）。
- ✓ 考虑设立参与式机制或第三方跟踪机制。国际金融公司认为，“让受项目影响的利益相关方或外部第三方参与监督企业的履责情况，可让公众对监督计划和整个项目产生很大的信任，拥有很大的问责力。受影响方可参与科学取样、观察、小组讨论和评估。”[《利益攸关方联系互动：在新兴市场开展商业活动的企业指导手册》](#)，第147页（国际金融公司，2007年）Stakeholder Engagement: A Good Practice Handbook for Companies Doing Business in Emerging Markets, p.108 (International Finance Corporation 2007)
- ✓ 如果对企业的印象变得更加负面，则与利益相关方开展对话，了解原因，并商议解决方法，必要时邀请第三方参与讨论。

实用工具：

- 🔧 [《联合国指导原则报告框架》](#)（Shift 和 Mazars, 2015年）UN Guiding Principles Reporting Framework (Shift and Mazars 2015)

B. 处理和不同利益相关方的关系：避免无意中偏袒或排斥社区内的某类群体

良好实践*

在开始新项目前，开展基准评估和影响评估（见4.2.a和人权尽责管理）。

在将受到项目影响的地区，开展利益相关方情况摸底。

- ✓ 确定直接和间接受项目影响的利益相关方，以及能对企业运营产生影响的利益相关方。
 - 确保准确识别并正确理解所有弱势群体（如**妇女**、青年、老年人、移民、**原住民**等）。
 - 切记：某些利益相关方群体，如**原住民**，可能是通过法律或规章要求界定的（见4.2.d.）。
 - 对于利益相关方采取宽泛定义。位于项目区划界外的社区也可能受到项目的影响（例如，离项目下游很远的社区也可能会面临与水、环境、生计等方面的影响）。这些社区应被纳入利益相关方交往和影响评估中。《[利益攸关方联系互动：在新兴市场开展商业活动的企业指导手册](#)》，第14页（国际金融公司，2007年）Stakeholder Engagement: A Good Practice Handbook for Companies Doing Business in Emerging Markets, p.108 (International Finance Corporation 2007)
- ✓ 考虑利益相关方群体内部及不同利益相关方群体之间的既存关系，识别利益相关方之间的潜在冲突来源。
- ✓ 确保利益相关方的保密性和匿名性，特别是在受到报复的风险更高的受冲突影响地区。开发及维护利益相关方的保密数据库。理想情况下，该数据库应该包括：
 - 识别最脆弱的群体，并按年龄、性别和其他特征对其加以区分。
 - 其主要需求、立场、代表和利益的详细情况。
 - 任何已举办的协商活动的细节，包括地点、参与方和讨论的话题。《[利益攸关方联系互动：在新兴市场开展商业活动的企业指导手册](#)》，第103页（国际金融公司，2007年）Stakeholder Engagement: A Good Practice Handbook for Companies Doing Business in Emerging Markets, p.103 (International Finance Corporation 2007)
 - 企业作出的任何承诺，包括尚未兑现和已兑现的承诺。《[利益攸关方联系互动：在新兴市场开展商业活动的企业指导手册](#)》，第103页（国际金融公司，2007年）Stakeholder Engagement: A Good Practice Handbook for Companies Doing Business in Emerging Markets, p.103 (International Finance Corporation 2007)
 - 各利益相关群体已提出的具体投诉及处理状况的记录。《[利益攸关方联系互动：在新兴市场开展商业活动的企业指导手册](#)》，第103页（国际金融公司，2007年）Stakeholder Engagement: A Good Practice Handbook for Companies Doing Business in Emerging Markets, p.103 (International Finance Corporation 2007)
- ✓ 定期审查和更新利益相关方摸底情况，跟踪相关利益相关方及其利益的变化。《[利益攸关方联系互动：在新兴市场开展商业活动的企业指导手册](#)》，第16页（国际金融公司，2007年）Stakeholder Engagement: A Good Practice Handbook for Companies Doing Business in Emerging Markets, p.108 (International Finance Corporation 2007)

在风险和影响评估中将具有性别敏感性的工作方法主流化

企业应将具有性别敏感性的方法主流化，以便：

- 了解可能造成社区脆弱性和边缘化的各种原因，包括性别。
- 为设计促进性别平等的企业-社区协商和决策过程提供信息，包括识别妇女参与的障碍。
- 为社区发展项目或补偿方案的决策提供信息，以满足妇女的实际需求和战略利益（例如，在私人 and 公共领域实现更大程度的平等）。同时，也要考虑男性的需求和利益，并明确其与女性的需求和利益的异同。
- 在项目评估、决策和规划过程中，应既有男性的参与，也有妇女的参与。

来源：

[《采掘业性别影响评估指南》（乐施会，2017年）A Guide to Gender Impact Assessment for the Extractive Industries \(Oxfam 2017\)](#)

制定一个与利益相关方交往的策略。

- ✓ 制定有关社区交往的内部指南和“谈话要点”，以确保信息统一，同时保证有关人员在回答利益相关方针对土地、补偿和项目阶段等的相关问题时有所准备。[《防止在勘探中发生冲突：勘探者和开发者工具包》，第7页（CDA合作学习，加拿大勘探者与开发者协会和加拿大世界宣明会，2012年）Preventing Conflict in Exploration: A Toolkit for Explorers and Developers, p.7 \(CDA Collaborative Learning Projects, Prospectors and Developers Association of Canada and World Vision Canada 2012\)](#)
- ✓ 雇用社交技巧和沟通技能良好、会说当地语言的人员，包括尽可能多地聘用当地员工。确保包括不同利益相关方群体（如不同的民族或宗教团体）、来自冲突各方的人员（如适用）和不同的人口群体（如妇女）。
- ✓ 使与利益相关方的交往成为集体责任（[见4.4.b.](#)）。
 - 与企业相关部门一起审查项目活动和时间表，确保将早期与社区进行的有意义的协商充分融入项目规划（[见4.3.a.](#)）。
 - 确保所有员工和承包商熟悉当地文化，并得到充分培训，从而建设性地参与其中（例如，要避免可能被视为无礼行为的做法，并确保视社区为伙伴而非威胁）。考虑在当地人的帮助下在运营地区开展跨文化培训项目，使企业员工能够了解当地社区的文化、价值观和习俗。这种培训也有助于企业员工向社区和原住民讲解企业的文化和运营。[《冲突敏感型商业实践：采掘业指南》热点问题4:7，（国际警报，2005年）Conflict-Sensitive Business Practice: Guidance for Extractive Industries, flashpoint issue 4:7 \(International Alert 2005\)](#)
 - 鼓励企业员工与当地社区进行非正式互动（例如，在运输途中，在村里停留购买当地产品或与村民一起喝茶）。

实用工具：

- 🔧 [《利益相关方交往五步法》（商务社会责任国际协会，2019年）Five-Step Approach to Stakeholder Engagement \(BSR 2019\)](#)

确保利益相关方交往策略具有包容性。

- ✓ 确定与各利益相关方交往的优先顺序，并考虑与每个利益相关方群体交往的适当程度。
 - 优先考虑受影响的利益相关方群体，特别是弱势个体和可能被边缘化的个体。利益相关方群体受项目某方面的实质影响越大，就越需要让他们及时了解有关情况，并鼓励他们参与与他们直接相关的事项（包括提出缓解措施的建议、共享发展利益和机会以及实施和监督）。
 - 要考虑到，儿童是最弱势的群体之一，通常无法为自己的利益发声。

实用工具：

- 🔧 [《影响评估中的儿童权利》（联合国儿童基金会和丹麦人权研究所，2013年）Children's Rights in Impact Assessments \(UNICEF and Danish Institute for Human Rights 2013\)](#)
- 🔧 [《利益相关方交往与儿童权利：企业工具》（联合国儿童基金会，2014年）Engaging Stakeholders on Children's Rights: A Tool for Companies \(UNICEF 2014\)](#)
 - 适当情况下，让由于历史原因或因为项目而被迫迁离家园的原住民群体参与决策和协商过程。特别是若他们仍与企业开展运营的地区有所关联并对该地区表示关心，这一点就尤其重要（见4.2.d.和原住民与自由、事先和知情同意原则）。[《良好实践指南：原住民与采矿》，第44页（国际采矿与金属理事会，2015年）Indigenous Peoples and Mining Good Practice Guide p. 44 \(International Council on Mining and Metals 2011\)](#)
 - 与项目反对者交往。他们反对的原因往往是出于合理担忧，应对此加以考虑，并进行回应。与[人权维护者交往（见4.6.a.）](#)。[《防止在勘探中发生冲突：勘探者和开发者工具包》，第25页（CDA合作学习，加拿大勘探者与开发者协会和加拿大世界宣明会，2012年）Preventing Conflict in Exploration: A Toolkit for Explorers and Developers, p.25 \(CDA Collaborative Learning Projects, Prospectors and Developers Association of Canada and World Vision Canada 2012\)](#)
 - 与武装团体交往要谨慎，根据联合国全球契约，这种交往“可能会使企业遭受贿赂、腐败和非法行为指控”。[《在受冲突影响与高风险地区负责任商业实践指南：企业和投资者参考》，第22页（联合国全球契约，负责任投资原则，2010年）Guidance on Responsible Business in Conflict-Affected and High Risk Areas: A Resource for Companies and Investors, p.22 \(UN Global Compact and Principles for Responsible Investment 2010\)](#)
 - 要考虑到当地社区和武装团体，可能由于他们之间本身存在着弱肉强食或良好关系，而密切地相互关联。
- ✓ 识别交往的障碍，比如社会文化规范、社会经济制约、后勤限制、遗留问题、暴力和反对等，并考虑消除或减少这些障碍的办法。[《采掘业利益相关方有意义交往尽责管理指南》，第24-27页（经合组织，2017年）Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector, p. 24-27 \(OECD 2017\)](#)
 - 安排社区会议的时间和地点时，依与会者方便而定，并确保社区每个人都知悉会议的时间和议程。[《正确行事：使企业-社区关系发挥作用》，第126页（Luc Zandvliet 和 Mary B. Anderson著，绿叶出版社，2009年出版）Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p.126 \(Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009\)](#) 尽最大可能利用多个地点开会，确保有些地点是公共场所。

- 作出特别安排，使弱势群体和边缘群体、残疾人和居住在偏远或封闭地区的人都能够参与。同时，采取特别措施，以确保会议保密性及不可追踪性，或者为某些需要保护免遭报复的群体单独开会。考虑与各弱势群体分别举行会议，或为他们往返会议地点提供交通工具。[《采掘业利益相关方有意义交往尽责管理指南》，第34页（经合组织，2017年）Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector, p.34 \(OECD 2017\)](#)
- 考虑到在某些文化中，可能需要为**妇女**参会提供特定场所或特定对话者（例如，在只有女性的场所，由受信任的第三方协助、组织或参加会议）。为方便妇女参会，还可能需要提供儿童看护措施上的支持。
- 正如Shift所解释的，要考虑到，“在有些情况下，由于存在正在进行的冲突、恐吓或缺乏信任，受影响的利益相关方可能不愿或不能直接与企业交往。”如果与利益相关方直接交往是不可能的，或者对他们有危险，可咨询能够接触到这些利益相关方的可靠第三方，以深入了解利益相关方的观点和关切，并就如何开展工作征求意见。[《高风险环境下的人权尽责：商业实用策略》，第16页（Shift，2015年）Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances: Practical Strategies for Business, p.16 \(Shift 2015\)](#)
- 使用非技术性、不含专业术语的通俗语言进行交流；提供讲解材料，如小册子、戏剧表演、视频、图片或图解。
- 投资社区能力建设，并聘请当地协调员，帮助促进社区有效参与决策。

企业员工或承包商抵达当地后，就立即与利益相关方交往。

[《防止在勘探中发生冲突：勘探者和开发者工具包》，第8页（CDA合作学习，加拿大勘探者与开发者协会和加拿大世界宣明会，2012年）Preventing Conflict in Exploration: A Toolkit for Explorers and Developers, p.8 \(CDA Collaborative Learning Projects, Prospectors and Developers Association of Canada and World Vision Canada 2012\)](#)

- ✓ 进入新的地区或社区时，拟写一封企业的正式信函，向东道主社区成员介绍企业名称、员工姓名、联系人和电话号码，以及企业未来一段时间内将要开展工作的一些基本细节。[《防止在勘探中发生冲突：勘探者和开发者工具包》，第11页（CDA合作学习，加拿大勘探者与开发者协会和加拿大世界宣明会，2012年）Preventing Conflict in Exploration: A Toolkit for Explorers and Developers, p.11 \(CDA Collaborative Learning Projects, Prospectors and Developers Association of Canada and World Vision Canada 2012\)](#)
- ✓ 任何勘探活动开始前，与东道主社区代表举行现场会议，讨论拟定的勘探位置，并讨论可能发生的情况（比如，勘探活动可能不会有产出）。[《良好实践指南：原住民与采矿业》，第48页（国际采矿与金属理事会，2015年）Indigenous Peoples and Mining Good Practice Guide p.48 \(International Council on Mining and Metals 2011\)](#)
- ✓ 与社区商定交往的频度、地点、目标和形式。
 - 商定由谁代表企业、由谁代表社区及何时何地开展各种形式的交往。要注意的是，被提名的代表不应是企业唯一的交往对象。某些群体可能会觉得主流观点并不能代表他们（见4.2.c.）。
 - 在协商开始前，确定与利益相关方合作的目标和预期成果。[《在受冲突影响与高风险地区负责任商业实践指南：企业和投资者参考》，第23页（联合国全球契约，负责任投资原则，2010年）Guidance on Responsible Business in Conflict-Affected and High Risk Areas: A Resource for Companies and Investors, p.23 \(UN Global Compact and Principles for Responsible Investment 2010\)](#)

- 询问利益相关方希望进行何种程度的咨商（例如，了解信息、参加会议、积极参与规划和/或参加监督活动）。
- ✓ 为支持交往，聘请对社区文化比较了解并受社区尊重、声誉良好的顾问。

利益相关方交往应遵循的核心原则

重点突出：为确保交往目标之间的协调一致，所有交往目标应统一方向且相互关联。应有清晰、现实的交往预期。

及时性：交往应及时进行，以确保企业在作出可能会对利益相关方产生影响的商业决策时能够参考利益相关方的观点。

代表性：交往的组织形式应使不同利益相关方的观点都能得到考虑。例如，交往可以包括与更广泛的社会身份群体的代表交往或使用社交媒体平台。

包容性：企业应确保交往可以抵及尤其面临风险的利益相关方，如**人权维护者**和持不同政见者、**妇女**、年轻人、少数民族和**原住民**群体。

尊重：在与利益相关方交往的背景下，尊重意味着倾听和分享，并使用具有文化敏感性的、所有参与方都能接受的交往方式。也就是说，需考虑环境、地点、形式和语言。

诚实：选择参与方的过程应该是透明的，交往说明、行动和结果应该与参与方分享。如果鉴于对参与方和商业决策保密的潜在风险而无法向广大公众完全披露，则应公布摘要结果。

来源：

[《利益相关方交往五步法》（商务社会责任国际协会，2019年）Five-Step Approach to Stakeholder Engagement \(BSR 2019\)](#)

投入时间协商，建立社区共识。

- ✓ 认真听取社区关切，包括反对项目的利益相关方的关切（[见4.5.a.](#)）。
- 定期访问当地社区并向他们提出问题，以了解他们对企业的期望，并表现出企业对社区的关心。[《防止在勘探中发生冲突：勘探者和开发者工具包》](#)，第12页（CDA合作学习，加拿大勘探者与开发者协会和加拿大世界宣明会，2012年）[Preventing Conflict in Exploration: A Toolkit for Explorers and Developers, p.12 \(CDA Collaborative Learning Projects, Prospectors and Developers Association of Canada and World Vision Canada 2012\)](#) 安排企业资深人员访问当地社区，以表明企业真诚希望与社区建立关系，社区交往是企业高层的一项重点工作。及早与利益相关方建立关系，会在危机发生时对解决危机有很大帮助。[《高风险环境下的人权尽责：商业实用策略》](#)，第15页（Shift，2015年）[Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances: Practical Strategies for Business, p.15 \(Shift 2015\)](#)
- 要意识到人们并未谈及的事项。棘手的问题或艰难的讨论可能是最重要的，因此必须确保以文化上可接受的方式处理这些问题。尽可能采取措施保证保密性。[《防止在勘探中发生冲突：勘探者和开发者工具包》](#)，第11页（CDA合作学习，加拿大勘探者与开发者协会和加拿大世界宣明会，2012年）[Preventing Conflict in Exploration: A Toolkit for Explorers and Developers, p.11 \(CDA Collaborative Learning Projects, Prospectors and Developers Association of Canada and World Vision Canada 2012\)](#)

- ✓ 及时处理社区关切、预期偏差或对权利的不同看法，防止事态升级。切勿对社区提出的关切置之不理，而要努力从他们的角度理解问题，并同他们开展对话，让他们认识到其关切可能毫无根据的原因，或在相互同意和信任的基础上寻找解决方法。[《应对和解决地方层面的关切和申诉：采矿和金属行业的人权》，第9页（国际采矿与金属理事会，2009年）](#) [Handling and Resolving Local-Level Concerns and Grievances: Human Rights in the Mining and Metals Sector, p.9 \(International Council on Mining and Metals 2009\)](#)
- ✓ 注意，社区和企业的时间观念上可能非常不同。要设法了解和顺应社区的时间观念。
- ✓ 如果群体之间或群体内部存在分歧，要考虑通过指定一个双方都能接受的调解人等方式来推动分歧的解决。考虑任何现有和/或文化上合适的争端解决机制。[《良好实践指南：原住民与采矿》，第44页（国际采矿与金属理事会，2015年）](#) [Indigenous Peoples and Mining Good Practice Guide p.44 \(International Council on Mining and Metals 2011\)](#)

补偿和利益分配方法应包容、公平。补偿问题往往会引发运营地的冲突，从而引发安全风险。

- ✓ 在开展任何运营活动之前，就制定关于补偿和利益分配的企业政策。
- ✓ 与社区和当局共同讨论项目影响的补偿措施。
 - 确定因项目而受到损失、应获得补偿的人员。
 - 商定对整个社区有利的集体补偿。
- ✓ 在可能情况下，采取全社区收益分配法，比如工作、合同和社会投资。[《正确行事：使企业-社区关系发挥作用》，第95页（Luc Zandvliet和Mary B. Anderson著，绿叶出版社\[Greenleaf Publishing\] 2009年出版）](#) [Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p. 95 \(Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009\)](#)
 - 确保企业政策带来机会平等、过程平等及结果平等。例如，对男性和女性都开放的程序表面上似乎是平等的，但如果存在利用程序的障碍，使得女性在参与上受到限制，则实际上并未实现平等。¹⁰要考虑到女性和男性可能对“公平补偿”的含义有不同的看法，并确保政策能平等地解决人们的问题。
 - 确保承包商采用与企业相同的“本地”的定义，遵守雇用本地人员和使用本地供应商的义务。但要注意在界定哪些社区构成“当地社区”时存在的偏见。避免排斥特定群体或社区，加剧或造成社会紧张。寻求识别任何可能被忽略的社区（例如，难民营或国内流离失所者营地）。
 - 确保对当地发展基金进行财务监督，并对其提供能力建设以帮助当地人拟订建议和进行项目管理。[《木材公司刚果盆地冲突敏感度尽责管理手册》（瑞士和平组织，2013年）](#) [Manual: Conflict Sensitivity Due Diligence for Timber Companies in the Congo Basin, p.45 \(Swisspeace 2013\)](#)
- ✓ 确保企业向社区提供的个人和集体补偿和利益的分配方式是公平的，并确保其公平性能被感受到。对于某些群体（如原住民）比其他群体获利更多的原因以及采用的标准要透明。[《正确行事：使企业-社区关系发挥作用》，第31-33页（Luc Zandvliet和Mary B. Anderson著，绿叶出版社 \[Greenleaf Publishing\] 2009年出版）](#) [Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p.31-33 \(Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009\)](#) 在存在差异的情况下，要仔细确保利益接受者本身不会成为被其他群体侵犯权利的目标。如果补偿方式不同造成安全风险，要考虑采取相关的安全措施。

使用正确的方法来衡量社区支持

受到社区广泛支持的证据要被视为可信，需符合以下条件：

- a. 证明过程或方法是在运营企业就拟议项目的潜在影响和利益与利益相关方进行协商之后才采取的。
- b. 证明过程或方法对于实际和潜在的影响是透明和完全真实的。
- c. 证明过程或方法不存在胁迫或操纵行为。
- d. 证明过程或方法使在做任何决定或决议之前，所有可能受影响的社区成员（包括妇女、原住民、人权维护者和其他弱势和边缘化群体）都有机会提出重要意见。

来源：

[《负责任采矿标准》（负责任采矿保证倡议，2018年）IRMA Standard for Responsible Mining \(Initiative for Responsible Mining Assurance 2018\)](#)

关键资源：

- 📖 [《采掘业利益相关方有意义交往尽责管理指南》（经合组织，2017年）Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector, p. 50 \(OECD 2017\)](#)
- 📖 [《正确行事：使企业-社区关系发挥作用》，第126页（Luc Zandvliet 和Mary B. Anderson著，绿叶出版社 \[Greenleaf Publishing\] 2009年出版）Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p.126 \(Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009\)](#)

实用工具：

- 🔧 [《社区发展工具包》（国际采矿与金属理事会，2012年）Community Development Toolkit \(International Council on Mining and Metals 2012\)](#)
- 🔧 [《受冲突影响环境中的人权尽责管理：采掘业指南》（国际警报，2018年）Human Rights Due Diligence in Conflict Affected Settings: Guidance for Extractives Industries \(International Alert 2018\)](#)
- 🔧 [《防止在勘探中发生冲突：勘探者和开发者工具包》（CDA，2016年）Preventing Conflict in Exploration Toolkit \(CDA 2016\)](#)
- 🔧 [《人权影响评估指南和工具箱》：利益相关方交往（丹麦人权研究所，2020年）Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox: Stakeholder Engagement \(Danish Institute for Human Rights 2020\)](#)
- 🔧 [《社区人权影响评估：实践经验》（乐施会，2010年）Community-based human rights impact assessments: Practical lessons \(Oxfam 2010\)](#)
- 🔧 [《采掘业性别影响评估指南》（澳大利亚乐施会和澳大利亚援助署，2017年）A Guide to Gender Impact Assessment for the Extractive Industries \(Oxfam Australia and Australian Aid 2017\)](#)
- 🔧 [NomoGaia人权尽责工具（NomoGaia）NomoGaia Human Rights Due Diligence Tools \(NomoGaia\)](#)
- 🔧 [《参与和社会影响评估：工具和技术》（Jennifer Rietbergen-McCracken 和 Deepa Naraya，国际复兴开发银行，1998年）Participation and Social Impact Assessment: Tools and Techniques \(Jennifer Rietbergen-McCracken and Deepa Naraya, International Bank for Reconstruction and Development 1998\)](#)
- 🔧 [《尊重原住民的权利：企业尽责管理清单》（丹麦人权研究所，2019年）Respecting the rights of indigenous peoples: a due diligence checklist for companies \(Danish Institute for Human Rights 2019\)](#)

C. 社区代表：确保他们支持整个社区，而非仅代表小部分利益团体

良好实践*

识别社区各群体的合法代表。

- ✓ 允许利益相关方选择自己的代表。但在其选择明显偏向社区某特定群体（如男性、某一民族或部族、某一政党等）时，考虑进行干预。
- ✓ 确保社区代表能够反映社区人口的性别、少数民族、利益的多样性等等。谨记具体某个群体或子群体内的利益相关方，所关心的问题未必相同，观点或关切重点也未必一致。[《利益攸关方联系互动：在新兴市场开展商业活动的企业指导手册》](#)，第13页（国际金融公司，2007年）[Stakeholder Engagement: A Good Practice Handbook for Companies Doing Business in Emerging Markets, p.13 \(International Finance Corporation 2007\)](#)
- ✓ 要知道，确定当地居民与项目之间“联络人”的做法本身就赋予了“联络人”一定程度的权力和影响。

社区代表的类型

合法代表可以是，但不限于以下人员：

- 地方政府官员。
- 区域、地方和村委员会的民选代表。
- 传统代表，如长老、村长或部落领袖。
- 地方合作社社长/董事。
- 社区组织或当地非政府组织的领导人。
- 当地妇女、青年和少数民族群体的代表。
- 学校教师。
- 宗教领袖。

确保与社区代表交往过程的透明度。

- ✓ 监督代表的选举过程，确保代表遴选公正、透明。[《正确行事：使企业-社区关系发挥作用》](#)，第94页（Luc Zandvliet 和Mary B. Anderson著，绿叶出版社 [Greenleaf Publishing] 2009年出版）[Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p.94 \(Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009\)](#)
- ✓ 清楚了解要确保企业运营的合法性，需在社区中取得谁的同意。注意，即使不存在企业直接获得当地社区同意的法律要求，但在整个项目实施过程中寻求社区领袖的同意，也能够增进企业的社会经营许可，并降低投资风险。还应清楚获得和丧失同意的条件。确保企业及时寻求社区同意并保证企业所接受的任何同意，都是在自愿和知情的基础上给予的。[《采掘业利益相关方有意义交往尽责管理指南》](#)，第50页（经合组织，2017年）[Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector, p.50 \(OECD 2017\)](#)

- ✓ 确保信息达致社区各级成员。
 - 建立机制，确保选举出的代表能够对广大社区负责并且社区能够接触到他们。《正确行事：使企业-社区关系发挥作用》，第124页（Luc Zandvliet 和Mary B. Anderson著，绿叶出版社，2009年出版）Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p.126 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009) 这可能包括：例如，与社区代表建立反贿赂和反腐败的机制。
 - 与社区代表就宣传目标和结果的系统达成一致。《正确行事：使企业-社区关系发挥作用》，第125页（Luc Zandvliet 和Mary B. Anderson著，绿叶出版社，2009年出版）Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p.125 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009)
 - 拓宽沟通渠道，避免过分依赖单一的调解渠道。《利益攸关方联系互动：在新兴市场开展商业活动的企业指导手册》，第22页（国际金融公司，2007年）Stakeholder Engagement: A Good Practice Handbook for Companies Doing Business in Emerging Markets, p.22 (International Finance Corporation 2007)
 - 公布会议记录，并使所有协议透明。《正确行事：使企业-社区关系发挥作用》，第94页（Luc Zandvliet 和Mary B. Anderson著，绿叶出版社，2009年出版）Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p.94 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009)
- ✓ 避免被认为与某个特定利益相关方（无论是社区领袖、政党还是政府机构）结盟，或在政治上保持一致，因为这样可能会导致利益相关方质疑企业的客观性或公正性。《关于企业与社区冲突的研究》（国际采矿与金属理事会，2014年）Research on Company-Community Conflict (International Council on Mining and Metals 2014)

定期评估社区代表的合法性。

- ✓ 与当地工作人员交谈，以确定社区对其代表有何关切。
- ✓ 开展调查，与社区进行非正式交往，以评估他们是否认为自己的观点得到了充分代表。如果没有，就直接与他们交往，并讨论该如何解决。《采掘业利益相关方有意义交往尽责管理指南》，第36页（经合组织，2017年）Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector, p.36(OECD 2017)
- ✓ 考虑将申诉机制纳入可供社区成员表达关切的一个途径，社区成员对与企业对话的代表的担忧可借此途径予以表达。

把与社区代表交往和与社区成员直接交往相结合。

- ✓ 遵循当地的决策程序，但同时达成任何协议都要把社区参与作为前提条件。《关于企业与社区冲突的研究》（国际采矿与金属理事会，2015年）Research on Company-Community Conflict (International Council on Mining and Metals 2015)
- ✓ 与正式和非正式领导人都要交往。《正确行事：使企业-社区关系发挥作用》，第124页（Luc Zandvliet 和Mary B. Anderson著，绿叶出版社，2009年出版）Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p.124 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009) 与男女老少、各种社会经济背景的人员、各种姓、各民族和各宗教群体以及人权维护者进行交往。
- ✓ 与可能代表不同利益相关方群体需求的民间社会组织和其他参与方交往。

D. 制定包容的交往策略：确定与政府的恰当责任分工，确保原住民的权利得到尊重

良好实践*

确保准确识别原住民，并将保护原住民作为制定安全措施的首选考虑事项。

- ✓ 开展尽责管理时，与当地专家（如原住民和人类学家）合作，以确定是否存在原住民社区。还要评估他们与土地及其所有权的关系、重要的文化和宗教场所及传统，以及目前或最近与公共安全提供方或私营安保提供商的任何互动。[《良好实践指南：原住民与采矿》，第43页（国际采矿与金属理事会，2015年） Indigenous Peoples and Mining Good Practice Guide p.43 \(International Council on Mining and Metals 2011\)](#)
- ✓ 如果一个群体自认为是原住民，就应将其按正式认定的原住民对待。[《联合国土著人民权利宣言：商业参考指南》，第19页（联合国全球契约，2013年） A Business Reference Guide: UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples, p.19 \(UN Global Compact 2013\)](#)
- ✓ 制定相关政策（或作为一项独立政策，或作为人权政策的一部分），要求企业及其安全提供方承诺尊重原住民的权利，特别是其参与决策的权利。确保员工充分理解该政策。¹¹公开这一承诺，并向所有利益相关方宣传。[《EO100TM标准：负责任的能源开发》，第48页（公正的起源，2017年） EO100 Standard for Responsible Energy Development, p.48 \(Equitable Origin 2017\)](#)

关键资源：

- [《采掘工业与土著人民》（联合国土著人民权利问题特别报告员，2013年） Extractive Industries and Indigenous Peoples \(UN Special Rapporteur on the Rights of Indigenous Peoples 2013\)](#)
- [《对土著人权维护者的袭击和定罪》（联合国土著人民权利问题特别报告员，2018年） Attacks and Criminalisation of Indigenous Human Rights Defenders \(UN Special Rapporteur on the Rights of Indigenous Peoples 2018\)](#)
- [《联合国土著人民权利宣言》（联合国，2007年） UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples \(UN 2007\)](#)
- [《土著和部落人民公约》（国际劳工组织，1989年） Indigenous and Tribal Peoples Convention \(International Labour Organization 1989\)](#)

实用工具：

- 🔧 [《原住民情况摸底工具》（国际石油工业环境保护协会，2015年） Indigenous Peoples Mapping Tool \(IPIECA 2015\)](#)
- 🔧 [《尊重原住民的权利：企业尽责管理清单》（丹麦人权研究所，2019年） Respecting the rights of indigenous peoples: a due diligence checklist for companies \(Danish Institute for Human Rights 2019\)](#)
- 🔧 [原住民导航工具数据库（丹麦人权研究所，2020年） Indigenous Navigator Tools Database \(Danish Institute for Human Rights 2020\)](#)

案例：

 [《关于土著和部落人民的原则和准则宪章》（道达尔能源公司，2013年） Charter of Principles and Guidelines Regarding Indigenous and Tribal Peoples \(TotalEnergies 2013\)](#)

人权尽责管理和原住民

土地、同意和赔偿问题往往是企业和原住民之间产生不满和冲突的核心原因。这些问题起先不一定是与安全有关的冲突，但任何争端或不满都有可能变成安全与人权问题。从事企业运营工作的安全提供方对原住民的攻击和暴力行为、恐吓和威胁的情况急剧增多，则表明冲突可能进一步升级。

有效的人权尽责政策应在对话当中谨慎纳入原住民，这可以防止此类冲突。为有效缓解风险，企业应确保对原住民有关事宜具备适当的专业知识和程序，并考虑是否还需要听取外部专家意见，包括原住民专家的意见。企业应确保对原住民土地破坏或损失进行的补偿要考虑到与圣地或具有重要文化意义的地区相关的无形价值。

除了缓解风险，企业还应该在社区采取积极措施，例如，投资于能够减轻社交网丧失、文化侵蚀和/或语言丧失所导致影响的相关项目。如果对原住民的干扰是不可避免的，企业应该认真考虑不实施该项目。丹麦人权研究所的[原住民问题尽责管理清单 indigenous Peoples Due Diligence Checklist](#) 为企业提供了指导和支持，以确保原住民被纳入尽责管理程序中。


来源：

[《尊重原住民的权利：企业尽责管理清单》（丹麦人权研究所，2019年） Respecting the rights of indigenous peoples: a due diligence checklist for companies \(Danish Institute for Human Rights 2019\)](#)

明确企业与原住民交往的法律义务。

- ✓ 咨询技术人员、当地人员和法律专业人员，以明确企业和政府在国内法和国际法下的法律义务。
- ✓ 明确是否需要在法律上获得当地社区的同意。如是，则须在获得同意后再开展运营。[《采掘业利益相关方有意义交往尽责管理指南》](#)，第79页（经合组织，2017年）[Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector, p.79 \(OECD 2017\)](#) 注意，即使不存在企业直接获得原住民社区的同意的法律要求，但在整个项目实施过程中寻求他们的同意，也能够增进企业的社会经营许可，并降低投资风险。
- ✓ 要知道，原住民的习惯土地权利有时可能得不到国家法律的承认。此外，由于冲突和流离失所的遗留问题，确定原土地所有人可能比较困难，因此可能需要加强尽责管理，以了解这些复杂情况，明确企业是否被允许在实地运营，是否可以就该土地与安全提供方订立合同。¹²

关键资源：

 [《关于自由、事先和知情同意的国际文书》（国际石油工业环境保护协会，2015年） International Instruments on Free, Prior and Informed Consent \(IPIECA 2015\)](#)

设法确保当地政府履行其在协商和自由、预先和知情同意原则方面的责任（见4.2.a.）。

- ✓ 向政府通报关于尊重原住民权利和土地的企业政策。
- ✓ 明确企业和政府角色和职责分工，制定实施自由、预先和知情同意原则的计划。
- ✓ 确保与政府签订的所有合同均明确列入承认、尊重和遵守原住民权利的规定。《EO100TM标准：负责任的能源开发》，第48页（公正的起源，2017年）EO100 Standard for Responsible Energy Development, p.48 (Equitable Origin 2017)（另见：影响力。）

军事活动与原住民土地

《[联合国土著人民权利宣言](#)》UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples第30条规定，禁止未经土著人民自由同意在其土地上进行军事活动。如果所在国违反了第30条，企业必须确保不与该国订立构成支持该国在土著人民土地上进行军事活动的合同。企业不应获益于歧视原住民的军事活动。《[联合国土著人民权利宣言：商业参考指南](#)》，第72页（[联合国全球契约，2013年](#)）A Business Reference Guide: UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples, p.72 (UN Global Compact 2013)

确保获取自由、预先和知情同意的正确程序得到遵守。

- ✓ 确保原住民知悉国家法律赋予他们的土地权利。¹⁴
- ✓ 与受影响的原住民基于不存在胁迫、操纵和恐吓的真诚谈判，商定一个自由、预先和知情同意的程序。通过正式协议或法律协议对该程序予以规范。¹⁵
- ✓ 咨询相关方面，了解根据受影响原住民的治理结构、习惯法和惯例（例如，决策是通过社区多数表决还是由长老会批准），何种言行可构成其适当同意。无论同意以何种形式做出，都应能够体现项目得到了社区的广泛同意。
- ✓ 完全公开企业运营活动带来的风险和利益，并示明企业为防止进一步损害而采用的工作标准（见4.2.b.）。《[良好实践指南：原住民与采矿](#)》，第57页（[国际采矿与金属理事会，2015年](#)）Indigenous Peoples and Mining Good Practice Guide p.57 (International Council on Mining and Metals 2015)
- ✓ 正如经合组织《[尽职调查指南](#)》所指出，“要认识到同意并非一成不变、一劳永逸的工作”。¹⁶《[采掘业利益相关方有意义交往尽责管理指南](#)》，第78页（[经合组织，2017年](#)）Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector, p.78 (OECD 2017) 相反，这是一个需要对社区需求不断做出反应的持续性的过程。应在项目实施过程的每个阶段就不同的条件和要求与社区进行谈判。¹⁷
- ✓ 如果原住民拒绝交往或拒绝同意，要设法与他们直接协商，或与可靠的第三方协商，以了解背后的原因，判断他们的担忧能否得到化解或解决。《[采掘业利益相关方有意义交往尽责管理指南](#)》，第79页（[经合组织，2017年](#)）Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector, p.79 (OECD 2017)

- ✓ 要考虑到许多原住民社区远离主社区，使其充分参与企业相关流程可能需要提供额外支持。[《采掘业利益相关方有意义交往尽责管理指南》](#)，第76页（经合组织，2017年）[Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector, p.76 \(OECD 2017\)](#) 在某些情况下，孤立的社区可能根本不想参与。面对此种情况，要开发缓冲区，来保护这些原住民群体免受企业运营的影响，并考虑该缓冲区可能受到的所有影响（例如，对水资源的下游影响）。[《联合国土著人民权利宣言：商业参考指南》](#)，第23页（联合国全球契约，2013年）[A Business Reference Guide: UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples, p.23 \(UN Global Compact 2013\)](#) 确保安全提供方不违反这些措施。

确保与原住民的交往有效、得当（见4.2.b.）。

- ✓ 遵守进入社区土地的当地准入协议，并确保所有承包商和安全提供方也遵守该协议。[《良好实践指南：原住民与采矿》](#)，第18页（国际采矿与金属理事会，2015年）[Indigenous Peoples and Mining Good Practice Guide p.18 \(International Council on Mining and Metals 2011\)](#)
- ✓ 通过学习当地风俗和语言，让员工了解并尊重原住民文化。使用当地语言的能力，即使仅达到“礼节性”的程度，也大有裨益。[《采掘业利益相关方有意义交往尽责管理指南》](#)，第76页（经合组织，2017年）[Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector, p.76 \(OECD 2017\)](#)
- ✓ 当原住民群体离开运营的土地时，要确保他们仍然参与企业的决策和协商。[《良好实践指南：原住民与采矿》](#)，第44页（国际采矿与金属理事会，2015年）[Indigenous Peoples and Mining Good Practice Guide p.44 \(International Council on Mining and Metals 2015\)](#)
- ✓ 无论原住民的治理结构是否得到法律承认，在运营安全管理中都要将其考虑在内。
- ✓ 与原住民社区订立增进善意和改善关系的协议，并提供一个体系化的机制来促进与原住民的对话和交往。
 - 确保协议包含专门的申诉机制，以对任何侵权行为或投诉做出补救。
 - 要求对协议进行定期审议。

实用工具：

- 🔧 [《采掘业利益相关方有意义交往尽责管理指南》](#)（经合组织，2017年）[Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement \(OECD 2017\)](#)
- 🔧 [《良好实践指南：原住民与采矿》](#)（国际采矿与金属理事会，2015年）[Good Practice Guide Indigenous Peoples and Mining \(International Council on Mining and Metals 2015\)](#)

制定符合原住民文化的风险和影响缓解策略（见4.5.a.）。

- ✓ 要认识到原住民群体抵御不利影响的能力可能比较差，更容易遭受项目和/或安全措施造成的严重经济和社会后果的影响。例如，原住民可能因歧视、对原住民问题和观点的广泛文化忽视、在刑事司法系统中出现比例过高、安全提供方的暴行和/或高度贫困和社会劣势而被边缘化。在评估和缓解计划中要考虑这些脆弱性以及这些问题的解决方法。考虑为缓解这种脆弱性提供帮助，例如与民间社会组织合作或为其提供资金，倡导反对歧视和/或为原住民聘请独

立法律顾问提供便利。《良好实践指南：原住民与采矿》，第93页（国际采矿与金属理事会，2015年）[Indigenous Peoples and Mining Good Practice Guide p.93 \(International Council on Mining and Metals 2015\)](#)

- ✓ 考虑支持原住民社区明确其地上权，并支持其领地划界和确权工作。但要考虑到，有些群体可能不愿固定领地图或透露某些地址和边界。《冲突敏感型商业实践：采掘业指南》热点问题4:7，（国际警报，2005年）[Conflict-Sensitive Business Practice: Guidance for Extractive Industries, flashpoint issue 4:7 \(International Alert 2005\)](#)
- ✓ 要考虑到，与土地有关的影响（如无法进入土地或土地退化）对原住民的影响可能比对其他利益相关方群体更严重。如果原住民与土地有特殊的文化联系并拥有土地权利，或者他们的生计或重要文化习俗与土地相关，则情况更是如此。
 - 如果原住民的常用通道因公司运营而无法通行，要在公司运营地修建一条安全通道，使原住民能够前往自己的社区。对安全提供方进行培训，确保其知道该区域的位置。[《联合国土著人民权利宣言：商业参考指南》，第41页（联合国全球契约，2013年）A Business Reference Guide: UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples, p.41 \(UN Global Compact 2013\)](#)
 - 确保所提供的损失补偿考虑到与圣地或具有文化意义的地区相关的无形价值。
- ✓ 针对失去社交网络、文化侵蚀和语言丧失等相关影响，投资可减轻这种影响的项目。如果这种破坏性影响不可避免，则考虑不实施该项目。
- ✓ 要清楚原住民群体与非原住民群体之间的特殊社会动态，并努力减轻企业运营对这些动态造成的负面影响。
- ✓ 要意识到并解决原住民**妇女**的特殊需求和脆弱性，她们可能会面临更多负面影响，在维护其利益时可能也会存在更多阻碍。

关键资源：

- [《负责任采矿标准》，第2.2章（负责任采矿保证倡议，2018年）IRMA Standard for Responsible Mining, chapter 2.2 \(Initiative for Responsible Mining Assurance 2018\)](#)
- [《采掘业利益相关方有意义交往尽责管理指南》（经合组织，2017年）Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement \(OECD 2017\)](#)
- [《关于自由、事先和知情同意的国际文书》（国际石油工业环境保护协会，2015年）International Instruments on Free, Prior and Informed Consent \(IPIECA 2015\)](#)
- [《原住民情况摸底工具》（国际石油工业环境保护协会，2015年）Indigenous Peoples Mapping Tool \(IPIECA 2015\)](#)
- [《良好实践指南：原住民与采矿》（国际采矿与金属理事会，2015年）Good Practice Guide: Indigenous Peoples and Mining \(International Council on Mining and Metals 2015\)](#)
- [《中国负责任矿产供应链尽责管理指南》（经合组织和五矿化工进出口商会，2015年）Chinese Due Diligence Guidelines for Responsible Minerals Supply Chains \(OECD and the China Chamber of Commerce of Metals, Minerals and Chemicals Importers and Exporters 2015\)](#)

E. 社区的不信任：确保建立有效的企业申诉机制

良好实践*

确保社区了解企业申诉机制，知道如何使用这些机制，并清楚自身的权利和潜在补救办法。

定期评估所有现有申诉机制的有效性，并设法了解哪些方面有待改进。

- ✓ 在企业内部定期对申诉的类型和趋势进行复盘。
 - 了解是否存在针对相同问题的重复投诉。如果是，这可能表明申诉机制没有有效发挥作用，而且企业没有改变做法来解决问题。
 - 要意识到，没有投诉不一定代表社区没有不满，也可能是因为社区无法使用或不信任这些机制。¹⁸
- ✓ 让当地员工和社区代表参与申诉机制有效性的评估，确保这些机制适合当地文化。
 - 仔细考虑每种机制是如何处理不同种类的申诉的，从容易处理的项目造成的影响到严重、复杂的侵犯人权的行为。注意：严重的侵犯人权的行为可能更适合交由司法系统（如可行）进行处理。
 - 评估对申诉的解决过程的满意程度（包括投诉人是否感到自己受到尊重对待）以及对不利影响的处理方式。[《采掘业利益相关方有意义交往尽责管理指南》，第51页（经合组织，2017年）Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector, p.51 \(OECD 2017\)](#)
 - 总结经验教训，以针对每个申诉机制进行改进，并预防以后负面影响的发生。¹⁹

根据评估结果（重新）设计申诉机制。

- ✓ 确保申诉机制是对现有的国家及非国家的司法及非司法申诉机制，以及当地原有的或其他当地机构和程序的强化与补充，而不应取代这些机制。[《防止在勘探中发生冲突：勘探者和开发者工具包》，第13页（CDA合作学习，加拿大勘探者与开发者协会和加拿大世界宣明会，2012年）Preventing Conflict in Exploration: A Toolkit for Explorers and Developers, p.13 \(CDA Collaborative Learning Projects, Prospectors and Developers Association of Canada and World Vision Canada\)](#)
- ✓ 与当地社区和/或受尊重的第三方进行交往，确保申诉机制适应当地情况、满足当地社区的需求。如果与第三方合作，须确保该第三方在当地受到信任。
- ✓ 所任命的负责社区关系的员工应能与投诉人进行有效交往；富有同情心、成熟稳重、公正无私，这些特质对于胜任该岗位的工作而言十分重要。[《应对和解决地方层面的关切和申诉：采矿和金属行业的人权》，第9页（国际采矿与金属理事会，2009年）Handling and Resolving Local-Level Concerns and Grievances: Human Rights in the Mining and Metals Sector, p.9 \(International Council on Mining and Metals 2009\)](#) 确保社区关系团队中至少有一名会讲当地语言的性别和文化问题专家。

- ✓ 通过咨询社区了解最易使用的申诉方式，确保申诉机制使用方便。考虑设立以下几种申诉方式：
 - “举报侵权”热线。可拨打电话、向其发送手机短信或通过社交网络联络。最重要的是，确保保密性和数据保护，并使用加密平台。《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》，第III-16页（世界银行集团多边投资担保机构和安维尔矿业公司，2008年）[The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.III-16 \(World Bank Group and Anvil Mining 2008\)](#)
 - 安全的电子邮箱。仅受信任的监督员有权登录。《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》，第III-16页（世界银行集团多边投资担保机构和安维尔矿业公司，2008年）[The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.III-16 \(World Bank Group and Anvil Mining 2008\)](#)
 - 意见箱。设于无法看到举报人的隐蔽处，其上方贴有清晰的使用说明，举报人可向其中投入匿名便条、意见建议或其他信息。《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》，第III-16页（世界银行集团多边投资担保机构和安维尔矿业公司，2008年）[The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.III-16 \(World Bank Group and Anvil Mining 2008\)](#)
 - 由员工选出的“受信任人员”。可代表员工向企业或私营安保提供商管理层提出关切。这也可以通过工会和/或雇员协会（如果适用）等现有机制实现。
 - 一个供投诉人当面反映诉求的社区办公室。确保该办公室便于所有潜在投诉人来访。如果潜在受影响社区的某些人员显然无法到访该办公室，则应派流动工作组与该社区接洽，并就地开展申诉程序。
- ✓ 考虑到申诉机制能否方便使用也与受众的语言、文化程度和社会地位有关。确保申诉程序以当地语言提供，如果文化程度是一大问题，则由社区官员进行口头解释，并确保考虑到行动不便者（例如，不能独自离家的妇女）对该机制的使用。
- ✓ 根据初步评估的信息，明确如何将投诉划分为严重或不严重，以及每一类投诉由谁来处理。在某些情况下，严重程度决定了需要将投诉上报给上级管理部门，还是转交给另一个司法或非司法机构。注意，《联合国工商业与人权指导原则》根据影响的规模、范围和不可挽回性对申诉的严重性进行了分类。《联合国工商业与人权指导原则》，第14条 [UN Guiding Principles on Business and Human Rights, no.14](#)
- ✓ 开发帮助企业评估哪些类型的投诉可能涉及人权问题的模型，并确保对这些投诉及其严重程度的评估并非任意而为。²⁰
- ✓ 对于涉及有可能严重侵犯人权的情况，建立一个升级和移送的程序，并确保尊重相应的国家机构和程序。
- ✓ 为该程序设置清晰的流程，以在预设的时限内解决投诉，并定期向投诉人提供最新进展。《应对和解决地方层面的关切和申诉：采矿和金属行业的人权》，第13页（国际采矿与金属理事会，2009年）[Handling and Resolving Local-Level Concerns and Grievances: Human Rights in the Mining and Metals Sector, p.13 \(International Council on Mining and Metals 2009\)](#)
 - 确保申诉机制能够对具有时间敏感性的投诉（如承包商撞倒篱笆致使家畜跑出）立即加以处理。一种办法是赋予接收申诉的企业员工自行解决基本投诉的权力。国际金融公司还建议建立“在问题比较严重或解决成本比较高时直接请示高级管理人员的制度”。《利益攸关方联系互动：在新兴市场开展商业活动的企业指导手册》，第75页（国际金融公司，2007年）[Stakeholder Engagement: A Good Practice Handbook for Companies Doing Business in Emerging Markets, p.75 \(International Finance Corporation 2007\)](#)

- 确保投诉程序（包括其决策标准）是透明的。[《采掘业利益相关方有意义交往尽责管理指南》](#)，第60页（经合组织，2017年）[Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector, p.60 \(OECD 2017\)](#)
- ✓ 确保投诉制度允许投诉人匿名投诉，为投诉人保密，并保护他们免遭报复。[《应对和解决地方层面的关切和申诉：采矿和金属行业的人权》](#)，第13页（国际采矿与金属理事会，2009年）[Handling and Resolving Local-Level Concerns and Grievances: Human Rights in the Mining and Metals Sector, p.13 \(International Council on Mining and Metals 2009\)](#) 避免在登记投诉时要求投诉人提供详细的个人信息。[《利益攸关方联系互动：在新兴市场开展商业活动的企业指导手册》](#)，第76页（国际金融公司，2007年）[Stakeholder Engagement: A Good Practice Handbook for Companies Doing Business in Emerging Markets, p.76 \(International Finance Corporation 2007\)](#)
- ✓ 确保申诉程序的各方均不能干涉其公平解决投诉。[《联合国工商业与人权指导原则》](#)，第34条 [Guiding Principles on Business and Human Rights, no.34](#)
- ✓ 给申诉人提供上诉机会，并明确规定可在何处提出上诉（例如，国家机构或法院、独立专家小组或其他受尊重的独立机构）。[《应对和解决地方层面的关切和申诉：采矿和金属行业的人权》](#)，第19页（国际采矿与金属理事会，2009年）[Handling and Resolving Local-Level Concerns and Grievances: Human Rights in the Mining and Metals Sector, p. 19 \(International Council on Mining and Metals 2009\)](#)

宣传申诉机制并促进其使用。

- ✓ 联合国对《工商业与人权指导原则》的解释性指南强调，企业应使申诉机制的“目标利益相关方了解它和信任它”。[《尊重人权的公司责任：解释性指南》](#)，第65页（联合国人权事务高级专员办事处，2012年）[Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An interpretive Guide, p.65 \(UN Office of the High Commissioner for Human Rights 2012\)](#) 为此，可以与当地社区组织会议，在显著位置公布申诉机制的详细情况和/或在公开网站上发布信息。
- ✓ 提供有关申诉程序的明确信息、每个阶段的时限和可能产生的结果。
- ✓ 公开承诺在特定时限内对所有有记录的投诉作出回应（例如，48小时、1周或30天），并确保该时限得到遵守。如果无法遵守一致同意的时限，须告知投诉人并说明原因。
- ✓ 按照国际采矿与金属理事会的建议，要明确说明“各种关切都可以通过这种机制提出，投诉不限问题类别”。[《应对和解决地方层面的关切和申诉：采矿和金属行业的人权》](#)，第8页（国际采矿与金属理事会，2009年）[Handling and Resolving Local-Level Concerns and Grievances: Human Rights in the Mining and Metals Sector, p.8 \(International Council on Mining and Metals 2009\)](#) 虽然申诉机制应该能够对各种类型的投诉作出回应，但如上所述，须确保存在对特别严重的问题进行提级和移送的程序。²¹
- ✓ 国际金融公司强调，企业应“向人们保证，无须为投诉支付费用，也不会因为投诉而招致打击报复”。[《利益攸关方联系互动：在新兴市场开展商业活动的企业指导手册》](#)第70页（国际金融公司，2007年）[Stakeholder Engagement: A Good Practice Handbook for Companies Doing Business in Emerging Markets, p.70 \(International Finance Corporation 2007\)](#) 向人们作出说明：使用申诉机制不妨碍人们获得法律或司法救济；并确保企业程序不对申诉机制造成阻碍。

《应对和解决地方层面的关切和申诉：采矿和金属行业的人权》，第8页（国际采矿与金属理事会，2009年） Handling and Resolving Local-Level Concerns and Grievances: Human Rights in the Mining and Metals Sector, p.8 (International Council on Mining and Metals 2009)

确保申诉机制在尽量早的阶段就通过交往和对话，处理和解决申诉问题。

- ✓ 对所有投诉进行书面记录和调查。
- ✓ 对每条投诉都进行实际或潜在人权影响方面的评估，确保每个申诉机制均能在问题成为侵犯人权的指控或违反其他标准的指控之前就对其进行处理。《尊重人权的公司责任：解释性指南》，第68页（联合国人权事务高级专员办事处，2012年） Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An interpretive Guide, p.68 (UN Office of the High Commissioner for Human Rights 2012)
 - 确保随时可以向受害者提供系统方面的信息，包括医院、诊所和妇女庇护所。
 - 确保通过申诉机制发现的任何与安全相关的问题，都被立即做好标记并上报给高级管理人员。
- ✓ 咨询具备相关当地专门知识和技能（调解、仲裁和救济程序）、信誉较好的第三方。相关合作伙伴可能包括本地和国际民间组织、发展机构、智库和大学。《在受冲突影响与高风险地区负责任商业指南：企业和投资者的资源》，第8页（联合国全球契约和负责任投资原则，2010年） Guidance on Responsible Business in Conflict-Affected and High-Risk Areas: A Resource for Companies and Investors, p.11 (UN Global Compact and Principles for Responsible Investment 2010)
- ✓ 允许投诉人选择其申诉的处理方式。《联合国土著人民权利宣言：商业参考指南》，第33页（联合国全球契约，2013年） A Business Reference Guide: UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples, p.33 (UN Global Compact 2013) 救济可以采取多种形式，包括恢复原状、修复、赔偿、社区发展项目和不再重犯的保证。《联合国工商业与人权指导原则》，第27页 UN Guiding Principles on Business and Human Rights, no.27
- ✓ 配合其他合理行动方（如监察员机构、国家人权机构、区域人权委员会或多利益相关方倡议）所开展的调查。

案例研究

驻刚果民主共和国工作组为南基伍省斡旋挑战提供支持

图旺吉扎 (Twangiza) 是南基伍省唯一的工业采矿点。在经历了经济危机和暴力冲突之后, 该地区首次出现了手工开采金矿的社区。2009年, 一家企业与当地社区取得联系, 让他们迁至一个划定的区域, 并向他们提供补偿。然而, 企业、矿警和采矿者之间在重新安置问题上出现了矛盾。当地社区对补偿太少和就业方面的期望得不到满足感到沮丧。矿警被控对社区和抗议人群过度使用武力。此外, 据称还发生了一起对擅自闯入的牧民施加酷刑的案件。紧张局势不断升级, 最终, 安全提供方和社区成员之间的对抗导致采矿工作陷入停滞。

南基伍自愿原则工作组在执行监督任务的过程中了解到了这些事件。为处理紧张局势, 工作组与当地矿警开展合作: 提高矿警方面对人权义务的认识, 对其警官的不当行为进行调查和报告, 并要求在省级层面进行跟进。最终, 一名指挥官被免职, 两名警员被逮捕。此外, 工作组还在地方层面组织了多利益相关方会议, 邀请该采掘企业、当地社区和地方安全力量的代表参会, 讨论解决这些事件采取的措施。多利益相关方之间的对话促成了一项新的安全协议, 强化了社区参与, 并为社区表达其关切提供了空间。

工作组的干预是一个有力例证, 说明多利益相关方对话有助于找到社区所面临的挑战的解决方案, 有助于应对企业运营地周边历史遗留的安全和人权挑战。

[阅读更多内容。](#)

定期向社区和其他利益相关方反馈企业对所收到投诉的处理情况。

[《利益攸关方联系互动：在新兴市场开展商业活动的企业指导手册》](#)（国际金融公司，2007年）Stakeholder Engagement: A Good Practice Handbook for Companies Doing Business in Emerging Markets (International Finance Corporation 2007)

- ✓ 如果社区提出的关切毫无根据, 切勿置之不理, 而要进行坦诚对话, 向社区解释其关切确实毫无根据的原因, 或在相互同意和信任的基础上寻找解决方法。让客观的第三方、外部专家和/或社区领袖参与进来, 可能有助于对社区这些应对措施建立信任。这些来源应是受到社区信任的并且可信。 [《应对和解决地方层面的关切和申诉：采矿和金属行业的人权》](#), 第9页 (国际采矿与金属理事会, 2009年) Handling and Resolving Local-Level Concerns and Grievances: Human Rights in the Mining and Metals Sector, p.9 (International Council on Mining and Metals 2009)
- ✓ 如果该申诉机制无法解决某一投诉, 协助投诉人寻求外部专家 (如公设辩护人、法律顾问、

法律方面的非政府组织或大学学者)的帮助,或建立一个由受尊重的独立机构(如多利益相关方委员会或独立专家小组)主导的解决问题的程序。《应对和解决地方层面的关切和申诉:采矿和金属行业的人权》,第18-19页(国际采矿与金属理事会,2009年) Handling and Resolving Local-Level Concerns and Grievances: Human Rights in the Mining and Metals Sector, p.18-19 (International Council on Mining and Metals 2009)

确保只有在决议按照预定的正式程序得到执行后才结案。提供上诉机会。²²

根据国际标准,评估申诉程序是否能够提供有效补救。

非司法申诉机制的有效性标准

摘自《联合国工商业与人权指导原则》第31条:

为确保其有效性,国家或非国家非司法申诉机制应:

- 合法
- 可获得性
- 可预测性
- 平等性
- 透明度
- 权利兼容
- 有持续的学习来源
- 立足参与和对话

关键资源:

- [《利用非国家申诉机制加强对与工商企业有关的侵犯人权行为的问责、改善受害者获取补救的途径》](#) (联合国人权事务高级专员办事处,2020年) Improving Accountability and Access to Remedy for Victims of Business-Related Human Rights Abuse through Non-State-Based Grievance Mechanisms (UN Office of the High Commissioner for Human Rights 2020)
- [《工商企业与人权:实施联合国“保护、尊重和补救”框架指导原则》中的获得有效补救](#) (联合国人权事务高级专员办事处,2017年) Access to Effective Remedies Under the Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations Protect, Respect and Remedy Framework (UN Office of the High Commissioner for Human Rights 2017)

实用工具:

- 🔧 [《应对和解决地方层面的关切和申诉:采矿和金属行业的人权》](#) (国际采矿与金属理事会,2009年) Handling and Resolving Local-Level Concerns and Grievances: Human Rights in the Mining and Metals Sector (International Council on Mining and Metals 2009)
- 🔧 [《使用手册:开发和运行公平可及并能提供有效补救措施的公司申诉机制》](#) (国际行为守则协会,2018年) Developing and Operating Fair and Accessible Company Grievance Mechanisms that Offer Effective Remedies (International Code of Conduct Association 2018)
- 🔧 [《石油和天然气行业的社区申诉机制》](#) (国际石油工业环境保护协会,2015年) Community Grievance Mechanisms in the Oil and Gas Industry (IPIECA 2015)
- 🔧 [《现场申诉指南》](#) (加拿大矿业协会,2015年) Site-Level Grievance Guide (Mining Association Canada 2015)

4.3. 信息共享、协商和同意

A. 协商过晚或不符合国际标准：面临缺乏社会经营许可的问题

良好实践*

核实是否有关于协商和同意的法律法规要求。

- ✓ 特别是要确定与原住民交往需采取哪些方法（见4.2.）。[《采掘业利益相关方有意义交往尽责管理指南》，第76页（经合组织，2017年）Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector, p.76 \(OECD 2017\)](#)
- ✓ 明确是否存在取得同意的法律要求。[《采掘业利益相关方有意义交往尽责管理指南》，第76页（经合组织，2017年）Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector, p.76 \(OECD 2017\)](#) 如果法律要求获得同意，则必须先获得同意后再开始工作。[《采掘业利益相关方有意义交往尽责管理指南》，第79页（经合组织，2017年）Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector, p.79 \(OECD 2017\)](#) 注意，即使不存在企业须获得同意的法律要求，在整个项目实施过程中寻求社区同意，也能够增进企业的社会运营许可（见4.2.d.）。

实用工具：

- 🔧 [《关于自由、事先和知情同意的国际文书》（国际石油行业环境保护协会，2015年）International Instruments on Free, Prior and Informed Consent \(IPIECA 2015\)](#)
- 🔧 [《负责任采矿标准》，第2章第2节（负责任采矿保证倡议，2018年）IRMA Standard for Responsible Mining, chapter 2.2 \(Initiative for Responsible Mining Assurance 2018\)](#)

努力确保政府履行协商责任。

- ✓ 跟进了解政府领导的有关项目问题的协商，因为这些协商可能会对未来企业与利益相关方的关系产生影响。
 - 确定在哪些阶段开展了此种交往、作出了哪些承诺、达成了哪些协议，以及还存在哪些可能会影响企业与当地社区关系的尚未解决的问题。[《利益攸关方联系互动：在新兴市场开展商业活动的企业指导手册》，第52页（国际金融公司，2007年）Stakeholder Engagement: A Good Practice Handbook for Companies Doing Business in Emerging Markets, p.52 \(International Finance Corporation 2007\)](#)
 - 争取参与或至少观察政府领导的与利益相关方的协商，注意不要造成站在政府一边的印象。
- ✓ 考虑向政府部门提供后勤支持（如差旅费），以确保他们出席，并能够领导协商。[《关于企业与社区冲突的研究》（国际采矿与金属理事会，2015年）Research on Company-Community](#)

[Conflicts \(International Council on Mining and Metals 2015\)](#) 为降低被看作支持不维护社区利益的政府的风险，要透明、清楚地向社区表明，企业正在努力提高政府真诚善意地领导协商的能力。

重新审视以往的协商程序，争取理解过去所犯的错误的成因。

- ✓ 与企业相关部门一起审查项目活动和时间表，确保把与社区持续进行的有意义的协商妥善融入规划（见4.4. b.）。
- ✓ 注意，在本企业介入前或没有介入的情况下，可能已经由第三方出面与利益相关方进行了协商。如比较常见的政府机关就征地补偿进行的协商，或先前由项目关联设施的所有方开展的协商。如果有迹象表明存在长期待决的不满，可能有必要解决遗留问题。[《利益攸关方联系互动：在新兴市场开展商业活动的企业指导手册》](#)，第124页（国际金融公司，2007年）
[Stakeholder Engagement: A Good Practice Handbook for Companies Doing Business in Emerging Markets, p.124 \(International Finance Corporation 2007\)](#)
- ✓ 与该地区其他企业进行交往，以了解他们以往或现在的工作方法，并避免误解或遗留问题。

如果没有及早进行协商，则需尽快、积极地启动协商，协商能够即刻为企业与社区开展联合分析和包容性决策提供支持。

- ✓ 支持能力开发，使对跨国企业运营程序和组织结构接触有限的利益相关方能够自如地积极参与协商，并对所达成的协议的执行情况进行监督。[《关于企业与社区冲突的研究》](#)（国际采矿与金属理事会，2015年）[Research on Company-Community Conflicts \(International Council on Mining and Metals 2015\)](#)
- ✓ 如果公开协商难以进行，可采取其他策略与社区保持沟通。[《正确行事：使企业-社区关系发挥作用》](#)，第121页（Luc Zandvliet和Mary B. Anderson著，绿叶出版社 [Greenleaf Publishing] 2009年出版）[Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p.121 \(Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009\)](#)
 - 与政府商议是否有必要成立专门讨论企业-社区事务的民选村委会。
 - 与得到各方认可的独立第三方（如监察员机构、非政府组织、外部专家、学术界等）进行合作。此类第三方可以陪同及支持企业进行协商或开展自由、事先和知情同意程序。[《关于企业与社区冲突的研究》](#)（国际采矿和金属理事会，2015年）[Research on Company-Community Conflicts \(International Council on Mining and Metals 2015\)](#)

关键资源：

- [《利益相关方有意义交往尽职调查指南》](#)（经合组织，2017年）[Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement \(OECD 2017\)](#)
- [《了解企业与社区关系工具包》](#)（国际采矿与金属理事会，2015年）[Understanding Company-Community Relations Toolkit \(International Council on Mining and Metals 2015\)](#)

B. 当地社区的同意：确保这是基于社区对影响的切合实际的预期和理解

良好实践*

对项目的决策、政策和计划保持透明和坦诚。

- ✓ 在作出决策前向目标利益相关方提供相关信息。
 - 与所涉利益相关方进行沟通，向其传达该项目的利益相关方交往及协商过程的细节、基准评估和影响评估的结果，以获得对调查结果的反馈。在公开协商过程中，披露迄今为止发现的所有实际和潜在的风险及影响（例如，累积影响、运营影响、社会影响、环境影响）。就此与社区成员进行公开交流，有助于避免企业受到误解并进而升级为安全事件（见4.2.a.）。
 - 通过社区代表、市民会议和宣传材料等渠道，向社区提供关于项目的技术信息和环境信息。
 - 披露客观信息。避免夸大项目效益和低估项目负面影响。不切实际的期望可能会导致其后升级为安全事件的紧张局势和社会冲突。要非常清晰地表明企业能够提供什么、不能提供什么。正如国际采矿与金属理事会所解释的，这有助于应对潜在的紧张关系（例如，由于企业无法为每个人提供足够的就业机会而导致的紧张关系），因为这种做法“通过让社区更好地了解项目要求以及企业在整个项目实施过程中可能面临的机会和限制，实现了对社区的预期管理”。[《关于企业与社区冲突的研究》（国际采矿与金属理事会，2015年）](#) [Research on Company-Community Conflicts \(International Council on Mining and Metals 2015\)](#)
 - 解释未来的步骤，以及在今后的工作当中如何咨询社区并使社区参与进来。
 - 澄清项目的哪些部分不可修改，哪些可以进行修改或改进。[《利益攸关方联系互动：在新兴市场开展商业活动的企业指导手册》](#)，第28页（国际金融公司，2007年）[Stakeholder Engagement: A Good Practice Handbook for Companies Doing Business in Emerging Markets, p.28 \(International Finance Corporation 2007\)](#)
- ✓ 及时分享信息，使用对于社区和当地民众而言通俗易懂的语言和形式。不分享信息可能导致关于项目的不实信息到处流传，不仅损害企业的信誉，也会妨害与利益相关方开展知情对话的工作（见4.2.c.）。[《利益攸关方联系互动：在新兴市场开展商业活动的企业指导手册》](#)，第28页（国际金融公司，2007年）[Stakeholder Engagement: A Good Practice Handbook for Companies Doing Business in Emerging Markets, p.28 \(International Finance Corporation 2007\)](#)
- ✓ 通过各种媒体对重要信息多次宣传，以确保信息被接收和理解。[《采掘业利益相关方有意义交往尽责管理指南》](#)，第54页（经合组织，2017年）[Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector, p.54 \(OECD 2017\)](#)
- ✓ 传达企业的期望，并鼓励利益相关方在协商过程中表达他们的预期，以确保各方了解彼此的立场。[《采掘业利益相关方有意义交往尽责管理指南》](#)，第57页（经合组织，2017年）[Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector, p.57 \(OECD 2017\)](#)

明确企业和政府的责任。

- ✓ 在国家及地方层面，与东道国政府当局商定各自在社会投入和赔偿方面的责任（见1.2.d.）。将此协议传达至当地社区，说明企业能提供什么和不能提供什么。这将有助于确保社区的预期不会变成不满，甚至导致社会冲突。

在协商中，与社区就利益相关问题构建理解。

- ✓ 增进社区对项目的了解，使社区对其可获利益的预期切合实际。特别是要讲明项目有哪些不同阶段，与运营各阶段相关的结果和机会有哪些，分别会带来何种安全方面的影响，以及都涉及哪些时间期限。同时还要讲明可能出现的问题以及企业将如何努力解决这些问题。
- ✓ 确保社区充分了解其在当地法律和国际法（包括土地、环境、劳动力等方面的法律）上有哪些与企业运营、安全措施和影响有关的权利。同时讲明企业、政府和其他利益相关方各自的责任。
- ✓ 利用各种渠道（如小册子、视频、广播、戏剧表演、公告牌、在附近村庄设立的公共信息办公室和/或走访各社区）传播信息，展示各个阶段项目运营的情况，以及出于安全或财产原因，社区成员不得介入哪一方面。说明将在何地派驻多少安全提供方，他们将身穿何种制服、使用何种设备。如有必要，可以按比例制作一个显示运营完成后运营地状况的模型。[《冲突敏感型商业实践：采掘业指南》热点问题1:6, \(国际警报, 2005年\) Conflict-Sensitive Business Practice: Guidance for Extractive Industries, flashpoint issue 1:6 \(International Alert 2005\)](#)
- ✓ 考虑将土地所有人带到企业的其他运营场地进行考察，使其了解企业的运营情况，更好地理解其运营影响。
- ✓ 为加强原住民社区参与决策的能力提供支持，例如，视情况使社区有机会获得独立专家的建议，有机会参加能力建设，提供协助和组织调解，或让外部观察员参与其中。能力建设工作计划可以作为原住民发展计划的内容之一，旨在增进项目给受影响严重的原住民带来的利益，并尽量减少其不利影响。

关键资源：

- 📖 [《良好实践指南：原住民与采矿》（国际采矿与金属理事会，2015年）Good Practice Guide: Indigenous Peoples and Mining \(International Council on Mining and Metals 2015\)](#)

组建一个企业-社区委员会，它将在整个项目周期协助管理企业-社区关系，在冲突恶化前解决冲突，并作为该项目的信息枢纽。

《冲突敏感型商业实践：采掘业指南》热点问题4:7，（国际警报，2005年）Conflict-Sensitive Business Practice: Guidance for Extractive Industries, flashpoint issue 4:7 (International Alert 2005)

在与社区协商之初就提供相关信息，详细说明现有或拟设的申诉机制及其他补救机制（即司法和非司法机制）。

- ✓ 与社区成员讨论这些申诉机制，确保它们使用方便、安排适当，并符合当地文化。还要讨论是否还需设立其他机制（例如，受信任的专门人员，方便使用的投诉箱），并特别考虑到弱势群体和边缘化群体的需求。
- ✓ 纳入与企业安全措施有关的任何申诉机制和补救机制。

以协商为契机，识别企业此前未预料到的任何实际和潜在影响（见人权尽责管理）。据此更新风险和影响评估。

基于已识别的风险和影响，积极让社区参与起草缓解和管理影响的方案。

《人权影响评估指南和工具箱》，第四阶段，“影响缓解与管理”（丹麦人权研究所，2020年）Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox, Phase 4: Impact Mitigation and Management (Danish Institute for Human Rights 2020)

- ✓ 在协商前和协商中，就企业已经提出、设计或考虑的任何缓解措施提供清晰而详细的信息。对这些措施进行详细说明，以确保社区对项目影响及影响管理方案都有所了解。
- ✓ 与不同的利益相关方群体讨论拟议的缓解措施，以确保措施适当、有效且符合当地文化。询问是否应对任何措施进行调整或是否需要采取新的措施。商定适当的解决方案。
- ✓ 必要时，修改缓解和管理影响的方案，以确保将社区反馈和社区优先事项置于中心。
- ✓ 要特别重视受项目影响最大的群体以及弱势群体和边缘化群体的反馈（见4.2.b和4.2.d.）。
- ✓ 纳入与安全措施有关的影响和缓解方案。

与社区交往时，应真诚协商。

- ✓ 确保双方事先商定谈判条件且符合法律义务，包括要求在情况变化时重新进行谈判。《采掘业利益相关方有意义交往尽责管理指南》，第49页（经合组织，2017年）Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector, p.49 (OECD 2017)
- ✓ 非常明确地向社区表明谁有权代表企业做出承诺，确保宣传口径一致，避免产生误解。《安全与人权自愿原则：重大项目地实施工具包》，第V-11页（世界银行集团多边投资担保机构和安维尔矿业公司，2008年）The Voluntary Principles on Security and Human Rights: An Implementation Toolkit for Major Project Sites, p.V-11 (World Bank Group and Anvil Mining 2008)

- ✓ 与谈判期间在场的人员核实、确认并记录所有最终协议。[《采掘业利益相关方有意义交往尽责管理指南》](#)，第50页（经合组织，2017年）[Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector, p.50 \(OECD 2017\)](#)
 - 相关和可能情况下，协议附上图片。
 - 确保将达成的协议翻译成当地语言并提供给相关社区。
 - 公开会议记录。
 - 要时刻考虑到社区成员在识字能力方面的困难，找到其他能让社区成员获取信息的方式。
- ✓ 明确谈判或对话后的下一步措施，并商定由谁负责实施和跟进。[《冲突敏感型商业实践：采掘业指南》热点问题1:5](#)，（国际警报，2005年）[Conflict-Sensitive Business Practice: Guidance for Extractive Industries, flashpoint issue 1:5 \(International Alert 2005\)](#)

关键资源：

- [《利益相关方交往五步法》](#)（商务社会责任国际协会，2019年）[Five-Step Approach to Stakeholder Engagement \(BSR 2019\)](#)
- [《采掘业利益相关方有意义交往尽责管理指南》](#)（经合组织，2017年）[Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement \(OECD 2017\)](#)
- [《人权影响评估指南和工具箱》](#)，第二阶段和第四阶段（丹麦人权研究所，2020年）[Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox, phases 2 and 4 \(Danish Institute for Human Rights 2020\)](#)

C. 信息管理：决定分享哪些与安全措施有关的内容

良好实践*

尽早决定将分享给社区的信息类型。

- ✓ 预先制定明确标准，以决定沟通的内容、时间和对象。确保这些标准是由企业各部门共同制定的。
- ✓ 尽早、定期和及时地向利益相关方提供相关信息，确保信息的一致性（见4.2.b.和4.3.b.）。

需要与社区沟通和协商的重要问题

企业应在与社区交往时明确分享以下内容：

- 企业关于安全、安保和人权的政策、规程和计划。
- 风险和/或影响评估的相关结果以及该结果如何与安全措施相关。
- 安全措施的构成。
- 安全措施的变动。
- 适用于公共安全力量和私营安保提供商的规则（如行为守则和交战规则）。
- 安全人员的权利和责任。
- 社区在国际法、人权法和其他国际标准下的权利和责任。
- 以往出现过的安全问题及企业目前的处理方式。
- 利益相关方解决与安全有关的问题和不满可以使用的机制。

建设社区解决安全和人权问题的能力（见4.3.b.）。

- ✓ 为方便社区理解，使用适当的语言和方法（如插图、现实生活的例子）。重要的是，让当地社区了解其自身及安全人员的权利和责任，包括自卫权。
- ✓ 与独立第三方（如非政府组织、国家人权机构或学术界）交往，它们可以对社区进行安全和人权方面的教育，并作为中间人促进沟通。

定期开会讨论与社区安全有关的问题。

- ✓ 为不同目的，组织不同类型的会议，包括：
 - 以分享信息为目的的大型公开会议（见4.2.b.）。
 - 与社区代表召开的小型会议，以讨论安全措施，并寻找处理有关关切或影响的共同解决方案（见4.2.c.）。
 - 联合举办的体育或休闲活动，如企业安全人员与社区团队之间的体育比赛，或不定期的开放日活动，邀请社区成员到企业参观。此类活动可以建立信任，提供一个非正式场合，使社区了解企业运营、与企业员工会面或提出不满。《正确行事：使企业-社区关系发挥作用》，第45页（Luc Zandvliet 和Mary B. Anderson著，绿叶出版社 [Greenleaf Publishing] 2009年出版）Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p.45 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009)
 - 多利益相关方论坛，以制定与社区探讨安全和人权问题的标准做法（见国内工作组）。
- ✓ 在实质协商开始前，先确定要遵循的流程和参加对话的人员。《联合国土著人民权利宣言：商业参考指南》，第23页（联合国全球契约，2013年）A Business Reference Guide: UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples, p.23 (UN Global Compact 2013) 共同商定一套指导讨论并确保交流有效且具有建设性的原则，例如侧重与安全有关的问题，或规定一次讨论一个问题。
- ✓ 谨记，如果不进行处理，任何人权或社会挑战都可能转化为安全问题。引导利益相关方参加可能存在的其他论坛，以更深层次地解决其他问题（如环境挑战）。
- ✓ 鼓励公共安全力量和私营安保提供商的代表参与与社区协商，前提是社区在此种安全问题讨论中不会因为前两者的存在而感到不安。
- ✓ 在不可能与社区进行协商时，应考虑采用相关替代方法，例如请教可靠的独立专家，包括人权维护者和民间社会组织其他人员。《联合国工商业与人权指导原则》，第20页 UN Guiding Principles on Business and Human Rights, p.20

认真倾听并对询问提供反馈（见4.2.b.）。

- ✓ 询问利益相关方想要和需要什么类型的信息，以及对信息格式类型的要求。《利益攸关方联系互动：在新兴市场开展商业活动的企业指导手册》，第30页（国际金融公司，2007年）Stakeholder Engagement: A Good Practice Handbook for Companies Doing Business in Emerging Markets, p.30 (International Finance Corporation 2007)
- ✓ 允许社区就安全措施表达关切。但要切记：在某些情况下，参与这种讨论可能会给当地社区成员带来风险，他们可能不愿意交谈。如果是这种情况，咨询能够对社区关切提供洞见的可靠第三方。提供保密/匿名的参与方式。向利益相关方告知企业所能提供的保密方面的限制。

信息的披露与不披露

在决定是否披露某些信息时，企业应考虑：

- 遵循“一般均应披露信息”的原则。根据国际金融公司的解释，这意味着“随时都乐于提供信息，特别如果没有迫切的理由不提供信息的情况下。”但也要注意，提供的细节太多会使社区难以辨别关键信息。[《利益攸关方联系互动：在新兴市场开展商业活动的企业指导手册》](#)，第28页（国际金融公司，2007年）[Stakeholder Engagement: A Good Practice Handbook for Companies Doing Business in Emerging Markets, p.28 \(International Finance Corporation 2007\)](#)
- 确保提供的信息不侵犯隐私或使利益相关方面临风险。与社区讨论是否存在他们想要保密的信息。[《采掘业利益相关方有意义交往尽责管理指南》](#)，第49页（经合组织，2017年）[Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector, p.49 \(OECD 2017\)](#)
- 权衡不披露信息的考量与社区及其他利益相关群体为保护其利益而获得充分信息的需要。正如国际金融公司所解释的，“信息的缺乏可导致关于项目的不实信息到处流传，不仅损害企业的信誉，也会妨害与利益相关方开展知情对话的努力。”这可能导致后续的安全风险。[《利益攸关方联系互动：在新兴市场开展商业活动的企业指导手册》](#)，第28页（国际金融公司，2007年）[Stakeholder Engagement: A Good Practice Handbook for Companies Doing Business in Emerging Markets, p.28 \(International Finance Corporation 2007\)](#)
- 如果认为完全透明不太谨慎，经合组织建议企业“对未进行信息共享提供合理的解释或理由”。[《采掘业利益相关方有意义交往尽责管理指南》](#)，第40页（经合组织，2017年）[Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector, p.40 \(OECD 2017\)](#)

关键资源：

- [《高风险环境下的人权尽责》](#)（Shift，2015年）[Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances \(Shift 2015\)](#)

4.4. 就与利益相关方交往进行企业内部的统一与协调

A. 高级管理层的支持：争取与社区进行建设性交往所需的认可和资源

良好实践*

就与利益相关方交往的意义，在企业内部达成共识。

- ✓ 确保高级管理层了解不制定长期、可持续利益相关方交往策略的风险（如商业风险、与投资者相关的风险、声誉风险和法律风险）。[《高风险环境下的人权尽责：商业实用策略》](#)，第10-11页（Shift, 2015年）[Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances: Practical Strategies for Business, p.10-11 \(Shift 2015\)](#) 将人权领域用语转化为企业熟悉的其他概念：商业风险、运营收益、成本或技术业务流程方面的用语。特别是，将人权责任与ESG（环境、社会和治理）标准联系起来。²³
 - 提供社区冲突成本的数据（例如，投入到管理冲突中的人员时间百分比，延误造成的生产力损失）。
 - 提供案例研究，展示利益相关方交往不力所产生的后果。[《采掘业利益相关方有意义交往尽责管理指南》](#)，第42页（经合组织，2017年）[Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector, p.42 \(OECD 2017\)](#)
 - 概述潜在的法律后果，特别是鉴于全球加强监管的趋势以及进行强制性人权尽责立法的大环境。

在社会问题方面，促进高级管理层更多地参与。

- ✓ 在企业政策中承诺开展有意义的利益相关方交往，并确保得到企业内部的高层领导的支持（见1.3.a.）。[《采掘业利益相关方有意义交往尽责管理指南》](#)，第16页（经合组织，2017年）[Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector, p.16 \(OECD 2017\)](#)
- ✓ 在高风险环境下运营时，建立高层跨部门决策平台（见为识别安全和人权风险进行的集中化数据共享）。[《高风险环境下的人权尽责：商业实用策略》](#)，第12页（Shift, 2015年）[Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances: Practical Strategies for Business, p.12 \(Shift 2015\)](#)
- ✓ 建立相关制度，以推进在管理层决策过程中融入利益相关方的意见。[《采掘业利益相关方有意义交往尽责管理指南》](#)，第18页（经合组织，2017年）[Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector, p.18 \(OECD 2017\)](#)

- ✓ 创造高级管理层直接与社区进行互动的机会，确保企业领导接受过相关培训，知道如何以符合当地文化的方式与社区交往。对于使企业高级管理层了解社区关心的问题，从而做出对企业和社区都有利的决策而言，这是最好的办法。
- ✓ 务必将潜在的重大风险上报至高级管理层。《高风险环境下的人权尽责：商业实用策略》，第12页 (Shift, 2015年) [Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances: Practical Strategies for Business, p.12 \(Shift 2015\)](#)

将所有员工的奖金结构和职业发展，都与人权合规和社会绩效挂钩，特别是对高级管理层。

《正确行事：使企业-社区关系发挥作用》，第203页 (Luc Zandvliet 和Mary B. Anderson著，绿叶出版社 [Greenleaf Publishing] 2009年出版) [Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p.203 \(Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009\)](#)

- ✓ 制定有关社区交往的关键绩效指标，并将其纳入所有管理人员的绩效考核。
- ✓ 确保通过企业的薪酬和奖金制度，使建立良好社区关系方面的工作获得奖励。
- ✓ 把社区交往行为守则或类似政策作为附件，写入员工合同。《正确行事：使企业-社区关系发挥作用》，第204页 (Luc Zandvliet 和Mary B. Anderson著，绿叶出版社 [Greenleaf Publishing] 2009年出版) [Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p. 204 \(Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009\)](#)
- ✓ 通过确保所有未来的企业领导都在其职业生涯的某个阶段，有在社区关系部门工作的经历，以此将社区问题融入企业员工的职业发展道路。《正确行事：使企业-社区关系发挥作用》，第203页 (Luc Zandvliet 和Mary B. Anderson著，绿叶出版社 [Greenleaf Publishing] 2009年出版) [Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p.203 \(Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009\)](#)

关键资源：

- 📖 《采掘业利益相关方有意义交往尽责管理指南》(经合组织, 2017年) [Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement \(OECD 2017\)](#)
- 📖 《高风险环境下的人权尽责：商业实用策略》(Shift, 2015年) [Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances: Practical Strategies for Business, p.10-11 \(Shift 2015\)](#)
- 📖 《联合国指导原则报告框架》(Shift 和 Mazars, 2015年) [UN Guiding Principles Reporting Framework \(Shift and Mazars 2015\)](#)

B. 利益相关方交往的一致性：避免相互矛盾的政策和程序

良好实践*

将与利益相关方的关系作为一项集体责任。

《利益攸关方联系互动：在新兴市场开展商业活动的企业指导手册》，第103页（国际金融公司，2007年）Stakeholder Engagement: A Good Practice Handbook for Companies Doing Business in Emerging Markets, p.103(International Finance Corporation 2007)

- ✓ 就利益相关方交往的意义形成一个共识（见4.4.a.）。
- ✓ 在企业内部传达利益相关方交往的策略。每个业务部门都要了解该策略，明白企业为何对此投入时间和资源。
- ✓ 向所有员工提供关于人权责任、社区关系问题及企业的相关政策和程序的培训。
 - 进行社区问题方面的新员工培训。包括员工行为和企业行为中“什么该做、什么不该做”，并说明对外关系部门的同事可以为其他部门提供什么支持。《正确行事：使企业-社区关系发挥作用》，第202页（Luc Zandvliet 和Mary B. Anderson著，绿叶出版社 [Greenleaf Publishing] 2009年出版）Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p.202 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009)
 - 对安全管理人员进行培训，以确保企业的安全措施是基于包容性决策流程和伙伴关系制定的，而不是将社区视为企业的风险来源。《正确行事：使企业-社区关系发挥作用》，第202页（Luc Zandvliet 和Mary B. Anderson著，绿叶出版社 [Greenleaf Publishing] 2009年出版）Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p.202 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009)
- ✓ 在与社区的对话中，让技术团队和安全人员也参与进来，以确保社区关切能得到妥善处理，并反映在项目规划、决策过程以及安全措施中。《关于企业与社区冲突的研究》（国际采矿与金属理事会，2015年）Research on Company-Community Conflicts (International Council on Mining and Metals 2015)
- ✓ 确保通过企业的薪酬和奖金制度对实现良好社区关系进行奖励（见4.4.a.）。

在所有涉及和影响利益相关方的决策和活动中，促进企业上下协调一致（见4.4.a.和4.4.c.）。

- ✓ 审议企业上下所有的政策和流程，将利益相关方交往方面新出现的良好实践纳入其中。强调与利益相关方的有效交往能够发挥重要作用，有助于企业切实尊重人权和遵守国际人道法。
 - 确保企业政策满足具体运营环境的需要且遵守国家法律。
 - 与相关部门（如法务、公共事务或政府事务部门）密切协作，审议有关利益相关方交往的潜在法律、法规和合同要求。
- ✓ 将利益相关方交往作为一项业务职能来管理。国际金融公司认为，企业应制定单一、定义明确的利益相关方交往策略，有“清晰的目标、时间表、预算和职责分配”（见4.2.b.）。《利益攸关方联系互动：在新兴市场开展商业活动的企业指导手册》，第8页（国际金融

公司, 2007年) [Stakeholder Engagement: A Good Practice Handbook for Companies Doing Business in Emerging Markets, p.8 \(International Finance Corporation 2007\)](#)

- 识别在项目生命周期中需要进行利益相关方交往的关键点。确定有谁开展与利益相关方的协商, 以及如何将它们纳入核心的业务职能。[《利益攸关方联系互动: 在新兴市场开展商业活动的企业指导手册》, 第99页 \(国际金融公司, 2007年\) Stakeholder Engagement: A Good Practice Handbook for Companies Doing Business in Emerging Markets, p.99 \(International Finance Corporation 2007\)](#)
- 确保企业向外部利益相关方所传达的信息一致。
- 建立一个记录和跟踪与利益相关方交往相关的信息的制度。
- 创建一个企业承诺登记册, 并做好维护。登记册应载有行动的时间框架, 并将责任适当地分配给相应个人、商业部门和/或执行端第三方 (在有些情况下可能是承包商、非政府组织或当地政府机构)。
- ✓ 确保内部决策、预算拨款和监督程序有助于切实应对项目影响, 包括现有的、正在产生的和未来的影响。[《联合国工商业与人权指导原则》, 第20页 UN Guiding Principles on Business and Human Rights, p.21](#) 这就需要建立向高级管理层直接汇报的渠道 (见4.4.a.)。
- ✓ 设立一个人权工作组, 监督人权政策的日常实施情况, 包括申诉机制和一个补救制度 (见4.2.e.)。
- ✓ 与人权专家协商制定相关指标。Shift公司解释称, 此类协商可以“确保持续监督人权风险, 并检验识别和管理人权风险的工作流程是否有效”。[《高风险环境下的人权尽责: 商业实用策略》, 第9页 \(Shift, 2015年\) Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances: Practical Strategies for Business, p.9 \(Shift 2015\)](#)
- ✓ 与项目经理、相关专家 (如地质学家和环境工程师)、社区关系人员和安全人员举行“风险和机遇”例行分析会。[《防止在勘探过程中发生冲突: 勘探者和开发者工具包》, 第7页 \(CDA合作学习, 加拿大勘探者与开发者协会和加拿大世界宣明会, 2012年\) Preventing Conflict in Exploration: A Toolkit for Explorers and Developers, p.7 \(CDA Collaborative Learning Projects, Prospectors and Developers Association of Canada and World Vision Canada 2](#) 在此基础上进行以下工作:
 - 制定一个危机管理计划和一个应急计划。
 - 形成一个系统性的工作方法, 纳入影响评估的结果, 并据此采取行动以防止和缓解负面影响 (见[人权尽责管理](#))。²⁴
- ✓ 确保企业中那些对人权产生影响的部门对自己的行为负责。

对社区关系职能部门予以高度重视。

- ✓ 把社区关系职能“从消防员转变为内部服务提供者”。也就是说, 社区关系职能不应只是被动地应对问题和挑战, 而应该发挥一个更加积极的作用, 在问题出现之前就予以解决。组织会议, 让社区关系经理介绍他们的工作, 以及他们能向各部门提供的支持类型。[《正确行事: 使企业-社区关系发挥作用》, 第201页 \(Luc Zandvliet 和Mary B. Anderson著, 绿叶出版社 \[Greenleaf Publishing\] 2009年出版\) Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p.201 \(Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009\)](#)
- ✓ 制定一个相关政策, 确保所有新项目都要开展[人权尽责管理](#), 并在实施之前先由社区关系部门审核。[《正确行事: 使企业-社区关系发挥作用》, 第202页 \(Luc Zandvliet 和Mary B. Anderson著, 绿叶出版社 \[Greenleaf Publishing\] 2009年出版\) Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p.202 \(Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009\)](#)

- ✓ 制定企业的社区关系部门和安全部门之间的协调程序，由社区关系部门担任与当地社区互动的联系人。
 - 确保社区关系团队对企业安全评估进行不断评定，并参与制定新的安全措施，特别是当新的安全措施可能对社区产生影响时。
 - 确保社区关系团队与社区交往，向社区介绍企业的安全措施和人权政策，以及如何就与安全有关的关切或不满进行投诉（见4.3.c.）。
- ✓ 设立社区联络办公室，确保社区知道设有联络员，并可以联系到他们。社区关系团队应包括当地人和非当地人，因为有时社区成员可能更愿意与“外来人”交谈。
 - 让社区参与当地联络员的选拔。
 - 对向社区联络员提供的关于文化理解、对话和调解技能的培训提供资助。《关于企业与社会冲突的研究》（国际采矿与金属理事会，2015年）[Research on Company-Community Conflicts \(International Council on Mining and Metals 2015\)](#)
 - 国际金融公司建议，企业应确保社区联络员“有权代表企业进行谈判……这要求有清晰的报告结构，并且明确规定社区联络员可以全权作出哪些决策，以及哪些事情须报请企业内部更高层进行决策”。《利益攸关方联系互动：在新兴市场开展商业活动的企业指导手册》，第102页（国际金融公司，2007年）[Stakeholder Engagement: A Good Practice Handbook for Companies Doing Business in Emerging Markets, p.102 \(International Finance Corporation 2007\)](#)
 - 要求联络员向企业报告反馈所有相关信息。
- ✓ 确保社区关系的预算切合实际。划拨一个预算，应至少能够覆盖基本系统和规程的开支。正如《正确行事：使企业-社区关系发挥作用》[Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work](#)中所述，这可能包括“一项有关当地内容的政策、一个社区监督机制、定期（每季度）举办的社区公共会议、一套有效的申诉程序，等等。”《正确行事：使企业-社区关系发挥作用》，第203页（Luc Zandvliet 和Mary B. Anderson著，绿叶出版社 [Greenleaf Publishing] 2009年出版）[Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p.203 \(Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009\)](#)

关键资源：

- [《高风险环境下的人权尽责》](#)（Shift，2015年）[Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances \(Shift 2015\)](#)
- [《正确行事：使企业-社区关系发挥作用》](#)（Luc Zandvliet 和Mary B. Anderson著，绿叶出版社 [Greenleaf Publishing] 2009年出版）[Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work \(Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009\)](#)

为识别安全人权风险进行的集中化数据共享

与安全人权问题有关的数据可能来自企业的许多不同部门。企业的不同部门或运营领域可能会识别各种危险信号，或帮助发现事故及随之而来的负面人权影响。这些不同的职能部门也可能在解决人权影响和社区关切方面发挥关键作用。

因此，重要的是确保信息的集中存储，以便各部门可以获取和共享，并在随时间推移而持续收集。这也将使总部能在需要时积极主动提供额外支持。

为此，各企业制定了不同办法。内部报告系统有助于确保信息以和谐统一的方式收集，并集中存储。另一种方法是使用外部软件工具来支持合理化的数据收集。

案例研究

道达尔能源公司 (TotalEnergies) 安全手册平台

每年11月，道达尔能源公司都会开展自动诊断+风险评估 (ADRA) 活动。在此过程中，道达尔能源公司会对运营面临与安全和人权有关的高风险的国家进行识别。道达尔在高风险国家的安全人员会收到诊断工具和评估工具，使用后再送回公司安全部门进行数据分析。

道达尔能源公司通过这项工作，可以对高风险运营环境有更好的了解，以便在当地运营出现困难或障碍时提供支持。最近，这些工具的数据收集工作已转至线上平台，该平台完成数据收集后，将集中存储数据。这也确保了公司安全部门和国家安全人员都能够获取往年使用的工具，并了解相关的趋势和发展。该线上平台允许用户收集、整合和保护在自动诊断+风险评估活动期间收集到的数据。

C. 安保承包商：确保他们遵守企业政策

良好实践*

将安保承包商的角色和活动视为企业风险和影响评估的一部分（见4.2.a.）。

如第3.2.a.节中所述，在招标书（RfP）的中标标准中，纳入与私营安保提供商及其安保人员有关的事项。

- ✓ 与安保提供商有关的中标标准可能包括：
 - 内部政策（行为准则）。
 - 对国内法和国际法的了解，特别是人权法和国际人道法。
 - 运营执照齐全。
 - 公平的薪酬、工作条件和社会福利制度。
 - 完善的内部控制制度（如申诉机制），以确保遵守道德行为守则。
- ✓ 与安全人员有关的中标标准可能包括：
 - 过往行为的记录。
 - 培训。
 - 持有与设备及小武器、轻武器相关的所有许可证书的记录（如果相关，且国内法允许使用）。

实用工具：

- 🔧 [《签订私营军事和安保服务合同的指导工具》第1.3和1.4部分（日内瓦国际安全治理中心，2017年）](#) A Guidance Tool for Contracting Private Military and Security Services, sections 1.3 and 1.4 (Geneva Centre for Security Sector Governance 2017)
- 🔧 [《雇用私营安保提供商的建议》（SociosPeru、瑞士和平纽带基金会、红十字国际委员会和日内瓦国际安全治理中心，2015年）](#) Recommendations for Hiring Private Security Providers (SociosPeru, PeaceNexus Foundation, International Committee of the Red Cross and DCAF 2015)

考虑第3.2.a.节中所列的投标评估标准，确保社区关系团队参与评估。

- ✓ 确保承包商的财务计划书中留有充足预算，用于社区交往、影响管理和其他属于承包商职责的活动。这有助于确保承包商中标后不会为了节省成本而罔顾社会绩效。²⁵

与所有承包商签订有约束力的合同，在其中写入有关人权和国际人道法的明确条款（见3.2.c.）。

- ✓ 这些条款应包括：
 - 遵守国内法、国际人道法和人权法。
 - 企业人权标准和政策，包括《安全与人权自愿原则》和《私营安保服务提供商国际行为守则》。
 - 对利益相关方交往的绩效要求。
 - 明确企业和承包商各自的角色与职责，包括与当地社区形成紧张关系也可归因于承包商时，承包商应共同承担解决争端的责任。

制定一个前后统一的利益相关方交往策略，并考虑到承包商的角色（见4.2.b.）。

- ✓ 对当地社区的宣传要统一口径，确保信息一致。
- ✓ 商定一个社区申诉管理程序，以避免混淆项目方和主要承包商的角色。²⁶适当情况下，把承包商的申诉机制纳入现有机制。但是，有时候承包商应有自己的申诉机制，尤其是当其与当地社区有明显互动时（见4.2.e.）。
- ✓ 将与当地承包商订立的合同详情告知当地社区，说明承包商的角色和职责，并告知在对安全方面有所不满时，应如何申诉。《正确行事：使企业-社区关系发挥作用》，第102页（Luc Zandvliet 和Mary B. Anderson著，绿叶出版社 [Greenleaf Publishing] 2009年出版）
Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p.102 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009)

为承包商提高按照企业标准提供服务的能力提供支持。

- ✓ 开展培训，使承包商掌握充分的知识和技能，从而以符合安全和社区交往的有效实践的方式开展工作。
- ✓ 分享最佳实践和指南，以及在风险和影响评估中识别的信息。说明其相关性，以及承包商如何以实用、可付诸行动的方式运用这些知识。

对承包商按照合同履行社会承诺的情况进行监督。

- ✓ 指定一名企业代表，负责监督和确保承包商遵守已商定的要求，包括社会承诺。
- ✓ 定期与承包商开会讨论社区关系，并考虑邀请社区代表与会。注意，社区成员可能并非总是愿意公开分享他们的关切，特别是在安全提供方在场的情况下。讨论通过任何申诉机制提出的社区关切，需注意避免披露任何可能暴露投诉人身份的信息。
- ✓ 商定进行系统性、定期汇报的要求。
- ✓ 确保管理社区申诉的程序清楚了，以避免混淆企业和承包商的角色。企业可以将承包商的申诉机制融入其现有机制中，或者，如果更合适的话，说明承包商有自己的申诉机制（特别是当承包商与社区有明显互动时）（见4.2.e.）。

- ✓ 将与当地承包商订立的合同详情告知当地社区，说明承包商的角色和责任，以及如何报告与安全有关的不满。

如果承包商未遵守合同条款，考虑以下选项：

- ✓ 就合规谈判一个时间表。
- ✓ 在问题得到满意解决之前，拒付合同中确定的报酬。
- ✓ 根据绩效情况维持现有关系，提供更详细的进一步的指导和培训，同时定期进行绩效审核。
- ✓ 与不遵守合同约定的承包商终止合同关系。

《安全与人权自愿原则：实施指导工具》，第57页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年） Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.57 (International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, Internatio

4.5. 企业运营对社区安全的影响

A. 对更广泛的社区安全的影响：确保弱势群体得到充分保护

良好实践*

定期进行环境分析和风险与影响评估（见2.1.b和4.2.a。）。

与当地社区和其他相关利益相关方协商，制定一个风险和影响的缓解策略。

- ✓ 这可以构成广泛的人权尽责管理的一部分。根据收集到的信息，并听取社区成员有关最恰当、有效的方法的意见，制定相关策略，以防止、缓解和消除任何风险和影响。[《联合国工商业与人权指导原则》](#)，第18条和第19条 UN Guiding Principles on Business and Human Rights, no.18 and 19
- ✓ 优先处理最严重的风险和影响。注意，《联合国工商业与人权指导原则》根据影响的规模、范围和不可挽回性，对影响的严重程度进行了分类。[《联合国工商业与人权指导原则，第14条 Guiding Principles on Business and Human Rights, no.14](#) 如果风险很高或潜在影响很大，需待风险降低或缓解后再开展项目。[《防止在勘探中发生冲突：勘探者和开发者工具包》](#)，第18页（CDA合作学习，加拿大勘探者与开发者协会和加拿大世界宣明会，2012年）[Preventing Conflict in Exploration: A Toolkit for Explorers and Developers, p.18](#)（CDA Collaborative Learning Projects, Prospectors and Developers Association of Canada and World Vision Canada）CDA认为，“如果企业的运营连最起码的‘避免伤害’都做不到，就应认真考虑撤离当地”。²⁷（更多信息，见1.2.）
- ✓ 对各东道社区的不同安全需求进行摸底，从性别视角看问题，特别考虑高风险群体的需求。
- ✓ 确保缓解和管理策略与识别的风险和影响相称，并符合企业对特定风险或影响的涉及程度。一般来说，企业对解决由其引起或加剧的问题所负的责任，要大于通过其商业关系而有所关联的问题（见2.8.d.）。[《联合国工商业与人权指导原则》](#)，第13条 UN Guiding Principles on Business and Human Rights, no.13
- ✓ 开展尽责管理，识别和处理遗留问题。承认过去的不良做法，代表本行业公开道歉，尽可能弥补以往造成的破坏（通过明确的问责程序重建对安全提供方的信任）。[《良好实践指南：原住民与采矿》](#)，第34页（国际采矿与金属理事会，2011年）[Indigenous Peoples and Mining Good Practice Guide p.34](#)（International Council on Mining and Metals 2011）
- ✓ 注意，对于已经存在的和/或复杂的冲突，没有速效解决方法，企业不能也不应试图独自解决冲突。[《防止在勘探中发生冲突：勘探者和开发者工具包》](#)，第4页（CDA合作学习，加拿大勘探者与开发者协会和加拿大世界宣明会，2012年）[Preventing Conflict in Exploration: A Toolkit for Explorers and Developers, p.4](#)（CDA Collaborative Learning Projects, Prospectors and Developers Association of Canada and World Vision Canada）
- ✓ 与主管当局协调，加强他们应对更大风险的能力，确保所采取的安全措施与风险相称。

- ✓ 与本地区的其他企业发展共同方法，以解决犯罪、暴力或武装团体增加的问题。这可以通过商业、安全和人权的多利益相关方工作组进行（见国内工作组）。
- ✓ 支持非政府参与方开展预防和应对安全参与方对妇女和儿童的性剥削和性暴力的项目。
- ✓ 通过现有的多利益相关方平台与主要利益相关方合作；如尚不存在此类平台，则加以设立（见国内工作组作为开展合作和补救的工具：刚果民主共和国的案例研究）。

促进具有性别敏感性的工作方法

由于企业活动及安全措施或所处的社会经济环境，企业运营造成的影响可能会具有性别特定性。为正确识别和应对这些多样化的安全需求，企业必须制定并纳入具有性别包容性的政策和程序。《[工作和战争中的妇女：将性别和冲突纳入影响评估](#)》(Ashley Nancy Reynolds, [影响评估和项目评估](#), 2021年) [Women at Work and War: Integrating Gender and Conflict into Impact Assessment](#) (Ashley Nancy Reynolds, [Impact Assessment and Project Appraisal](#) 2021)

为此需要采取的主要措施是：

- 开展性别影响评估，或作为一项单独工作，或将其纳入广泛的人权尽责管理中。
- 通过专门的性别政策或在现行政策（特别是与人权、人力资源、采购和培训有关的政策）内，将性别关切纳入政策承诺。
- 增进所有部门和各级领导的性别多样性。
- 在供应链中促进女性所有企业的发展。
- 确保妇女参与到社区交往中，特别要考虑解决她们在参与上存在的任何障碍。
- 解决性别暴力问题，无论是在工作场所还是在外部场合。
- 确保投诉机制中的性别可及性，并注意妇女可能面临的不同于男性的或其他的障碍。

严密监督企业的商业关系、交易和资金流。

- ✓ 正如《人权解释2.0：商业参考指南》所强调的，“不与任何非法武装参与方商订保护措施，也不批准这种保护措施，特别是在冲突地区或人权记录差的地区。”《[人权解释2.0：商业参考指南](#)》，第12页（联合国人权事务高级专员办事处、联合国全球契约和莫纳什大学卡斯坦人权法中心，2017年）[Human Rights Translated 2.0: A Business Reference Guide](#), p.12 (UN Office of the High Commissioner for Human Rights, [UN Global Compact and Monash University Castan Centre for Human Rights Law](#) 2017)
- ✓ 认真分析企业的运营、供应链、社会投资、当地社区交往等是否可能惠及武装团体的活动，为其提供便利或在经济上作出贡献（如通过敲诈）。
- ✓ 定期与供应商和承包商讨论企业的期望和合同标准。在合同中列入禁止侵犯人权和违法支付的条款（见4.3.c.）。在合同中列入审计条款，如适合，在合同中明确规定，向非法武装团体违法支付款项可能成为终止合同的理由。《[在受冲突影响与高风险地区负责任商业实践指南：企业和投资者参考](#)》，第15页（联合国全球契约，[负责任投资原则倡议](#)，2010年）

[Guidance on Responsible Business in Conflict Affected and High Risk Areas: A Resource for Companies and Investors, p.15 \(UN Global Compact and Principles for Responsible Investment 2010\)](#)

- ✓ 联合国全球契约和《负责任投资原则》建议企业“建立严格的供应链管理制度，评估和监督 [...] 供应商是否及如何在受冲突影响和高风险地区获得资源和原料。” [《在受冲突影响与高风险地区负责任商业实践指南：企业和投资者参考》，第14页（联合国全球契约，负责任投资原则倡议，2010年）](#) [Guidance on Responsible Business in Conflict Affected and High Risk Areas: A Resource for Companies and Investors p.14 \(UN Global Compact and Principles for Responsible Investment 2010\)](#)

实用工具：

- 🔧 [《人权影响评估指南和工具箱》，第四阶段（丹麦人权研究所，2020年）](#) [Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox, phases 4 \(Danish Institute for Human Rights 2020\)](#)
- 🔧 [《防止在勘探中发生冲突：勘探者和开发者工具包》（CDA，2016年）](#) [Preventing Conflict in Exploration Toolkit \(CDA 2016\)](#)
- 🔧 [《经济合作与发展组织关于来自受冲突影响和高风险区域的矿石的负责任供应链尽职调查指南》（经合组织，2016年）](#) [Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas \(OECD 2016\)](#)
- 🔧 [《中国负责任矿产供应链尽责管理指南》（经合组织和中国五矿化工进出口商会，2015年）](#) [Chinese Due Diligence Guidelines for Responsible Minerals Supply Chains \(OECD and the China Chamber of Commerce of Metals, Minerals and Chemicals Importers and Exporters 2015\)](#)
- 🔧 [《识别和优先处理人权风险》（Shift，2014年）](#) [Identifying and Prioritizing Human Rights Risks \(Shift 2014\)](#)

建立、维护和更新有效的申诉机制（见4.2.e.）。

B. 企业创造的新的就业和商业机会吸引人员迁入：避免造成与当地社区及社区内部的紧张关系

良好实践*

开展人权尽责管理，并根据与当地社区的协商结果定期更新（见4.2.a.）。

制定符合当地情况的风险和影响缓解策略。这应该构成广泛的人权尽责程序的一部分，以防止、缓解和消除任何负面的人权影响（见4.5.a.）。

制定一个当地策略。

- ✓ 定义“当地”的概念。对于就业和利益相关方交往而言，与当地社区商定谁应被界定为当地人。但是，要意识到，在将哪些社区视为“当地”社区时，可能存在的偏见。避免排斥某些团体或社区群体，避免加剧或造成社会紧张。设法识别任何可能被忽视的社区群体（如难民或国内流离失所者）。《正确行事：使企业-社区关系发挥作用》，第79页（Luc Zandvliet和Mary B. Anderson著，绿叶出版社 [Greenleaf Publishing] 2009年出版）Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p.79 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009)
- ✓ 最大限度地增加当地人的就业机会。
 - 为企业及其承包商和安全提供方制定最低的当地员工人数配额。
 - 明确企业可提供的岗位数量和类型。
 - 对招聘标准公开透明，并公开承诺尽最大可能雇用当地社区的成员。《正确行事：使企业-社区关系发挥作用》，第79页（Luc Zandvliet和Mary B. Anderson著，绿叶出版社 [Greenleaf Publishing] 2009年出版）Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p.79 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009) 考虑当地社区成员可能无法胜任某些工作的原因，并考虑采取培训、教育举措和/或其他措施来弥补这些缺陷。
 - 确保招聘过程对**妇女**、少数族裔、**原住民**和任何其他弱势或边缘化群体具有包容性。
- ✓ 为培训提供支持，为当地社区增加长期工作的机会。
 - 在运营早期阶段，开展一个对区域内的贸易、产业和机会的调查，以确定职业技能方面存在哪些差距。同时，识别可以与哪些潜在合作伙伴合作开展技能培训。
 - 在投资早期阶段开始职业技能培训。
 - 在可能的情况下，提供官方文凭或证书，以证明学员完成了培训且技能达标。《正确行事：使企业-社区关系发挥作用》，第80页（Luc Zandvliet和Mary B. Anderson著，绿叶出版社 [Greenleaf Publishing] 2009年出版）Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p.80 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009)
 - 为年轻人提供相关领域的奖学金和实习机会。《正确行事：使企业-社区关系发挥作用》，第80页（Luc Zandvliet和Mary B. Anderson著，绿叶出版社 [Greenleaf Publishing] 2009年

出版) Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p.80 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009)

- ✓ 开展帮助当地人识别和利用商业机会的项目，或为此类项目提供支持。该项目可以包括建立商业发展中心、发放小额贷款和/或担任当地银行的担保人，帮助当地企业家获得贷款。《正确行事：使企业-社区关系发挥作用》，第81页 (Luc Zandvliet和Mary B. Anderson著，绿叶出版社 [Greenleaf Publishing] 2009年出版) Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p.81 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009)
- ✓ 考虑建立相关项目，让企业代表向当地新兴企业传授具体技能（如工商管理、会计、企业发展规划、人力资源管理）。
- ✓ 要记住，企业运营并非一成不变，要相应地调整职业培训的内容。

在投资早期阶段，就制定人员迁入的管理计划。

《正确行事：使企业-社区关系发挥作用》，第54页 (Luc Zandvliet和Mary B. Anderson著，绿叶出版社 [Greenleaf Publishing] 2009年出版) Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p.54 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009)

- ✓ 制定人员迁入管理计划的过程中，让所有利益相关方团体（如当地社区、民间社会组织以及国家、地区和地方当局）的代表参与进来。
- ✓ 开发项目、支持有关讨论，帮助社区对移民的涌入将给他们带来的变化进行预测，并做好心理准备，特别是在现有的种族、宗教、社会或性别动态可能被男性工人涌入打乱的地方更是如此。《正确行事：使企业-社区关系发挥作用》，第54页 (Luc Zandvliet和Mary B. Anderson著，绿叶出版社 [Greenleaf Publishing] 2009年出版) Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p.54 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009)
- ✓ 进行群体管控时，避免可能吸引过多人员进入运营区域的做法（例如，避免在企业运营地大门外开展招聘活动）。《正确行事：使企业-社区关系发挥作用》，第54页 (Luc Zandvliet和Mary B. Anderson著，绿叶出版社 [Greenleaf Publishing] 2009年出版) Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p.54 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009)
- ✓ 缓解非当地求职者对东道社区的影响，例如，通过在人员迁入的管理计划中列入确保加强当地基础设施的内容。《正确行事：使企业-社区关系发挥作用》，第54页 (Luc Zandvliet和Mary B. Anderson著，绿叶出版社 [Greenleaf Publishing] 2009年出版) Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p.54 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009)
- ✓ 支持非政府参与方开展的、旨在预防和解决针对妇女和儿童的性剥削和性暴力的项目。
- ✓ 基于风险评估和人权尽责管理的结果，与警察和/或其他以社区为基础的机构协作，寻找适当方法加强和支持社区安全机制。

关键资源：

- 《社区发展工具包》，管理工具17（国际采矿与金属理事会，2012年）Community Development Toolkit, management tool no.17 (International Council on Mining and Metals 2012)
- 《正确行事：使企业-社区关系发挥作用》 (Luc Zandvliet和Mary B. Anderson著，绿叶出版社 [Greenleaf Publishing] 2009年出版) Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009)

C. 企业的安全和安保措施：避免形成企业将社区视作安全威胁的印象

良好实践*

确保安全措施令人感到开诚布公、易于接近。

《正确行事：使企业-社区关系发挥作用》，第45页 (Luc Zandvliet和Mary B. Anderson著，绿叶出版社 [Greenleaf Publishing] 2009年出版) Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p.45 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009)

- ✓ 尽量减少显眼、强硬的保护措施（例如，避免公开军事化，展示武器、使用深色车窗膜、车队快速驶过人口密集地区而不停车）。《正确行事：使企业-社区关系发挥作用》，第45页 (Luc Zandvliet和Mary B. Anderson著，绿叶出版社 [Greenleaf Publishing] 2009年出版) Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p.45 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009)
- ✓ 探讨一切可能方法，减轻安全措施的影响（例如，如果原来的常用通道因企业运营被关闭，就在企业运营地修建一条安全通道）。
- ✓ 在与私营安保提供商签订合同之前，先确定在运营地区部署私营安保力量是否存在文化敏感性或种族敏感性。《安全与人权自愿原则：实施指导工具》，第50页 (国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年) Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.50 (International Council on Mining and Metals, ICRC, International Finance Corporation and IPIECA 2011)
- ✓ 在可能情况下，雇用**妇女**担任安保人员或对话者，以便于妇女进入企业。
- ✓ 雇用来自当地社区、会说当地语言的人员。
- ✓ 考虑邀请社区成员观摩为公共安全力量和/或私营安保人员开设的精选培训课程。
- ✓ 鼓励安全人员参加选定的社区会议，以便他们更好地了解社区问题（前提是此举不会阻止社区成员参加会议）。确保提供充足的机会，可在企业安全人员不在场的情况下进行接触。

确保企业的利益相关方交往策略与安全政策和实践协调一致。

- ✓ 让企业各部门人员都了解利益相关方交往策略（见4.2.b.）。
 - 确保社区被视为合作伙伴，而非威胁。
 - 向所有企业员工强调，社区是企业的东道主，任何时候都应受到尊重。
- ✓ 制定企业的社区关系部门和安全部门之间的协调程序，由社区关系部门担任与当地社区互动的联系人（见4.4.b.）。

定期与当地社区讨论安全措施，共同努力应对与安全有关的影响（见4.3.c和4.5.a.）。

- ✓ 及时共享信息，使用社区能够听懂的语言，并采用当地人明白的格式。
- ✓ 向人们保证，在企业能力范围内，他们所提供的有关安全问题的信息都将得到保密处理，以保护他们的隐私，除非他们想要公开与人共享。[《采掘业利益相关方有意义交往尽责管理指南》](#)，第53页（经合组织，2017年）[Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector, p.53 \(OECD 2017\)](#)

关键资源：

- 📖 [《采掘业利益相关方有意义交往尽责管理指南》](#)（经合组织，2017年）[Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector \(OECD 2017\)](#)

D. 派驻到企业运营地的公共安全力量：管理被认为对企业有利、而非对社区有利的看法

良好实践*

确保公共安全力量清楚自身的职责（见2.2.a.）。

在公共安全力量不足的地区，配合公共安全管理部门，加强执法。

- ✓ 与公共安全力量商定适合应对当地风险的安全措施。《安全与人权自愿原则：实施指导工具》，第38页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.38 (International Council on Mining and Metals, International Finance Corporation and IPIECA 2011) 需考虑到，显眼和强硬的安全措施可能损害社区的信任，从而加剧而不是减少安全风险。《安全与人权自愿原则：实施指导工具》，第20页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.20 (International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011)
- ✓ 鼓励公共安全力量指定自己的社区联系人。

公开谴责企业运营地发生的针对平民的暴力行为。

《木材公司刚果盆地冲突敏感度尽责管理手册》，第33页（瑞士和平组织，2013年）Manual: Conflict Sensitivity Due Diligence for Timber Companies in the Congo Basin, p.33 (Swisspeace 2013)

与社区讨论安全措施（见4.3.c.和4.5.c.）。

- ✓ 向社区解释安全措施的目的，并让社区参与关于如何改善安全实践的讨论。
- ✓ 鼓励公共安全力量的代表参加选定的社区协商。《安全与人权自愿原则：实施指导工具》，第41页（国际采矿与金属理事会、红十字国际委员会、国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2011年）Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools, p.41 (International Council on Mining and Metals, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation and IPIECA 2011) 确保有充足的机会，可在公共安全人员不在场的情况下进行接触。
- ✓ 鼓励公共安全人员、企业员工和当地社区之间开展社交互动，如定期举办博览会、体育比赛，或者开展联合演习，等等。
- ✓ 通过现有的多利益相关方平台与主要利益相关方合作；如尚不存在此类平台，则设立一个多利益相关方安全论坛（见国内工作组）。

跟踪利益相关方对项目的看法。

- ✓ 就社区对项目、安全措施以及企业与公共安全力量之间关系的看法，进行定期调查或评估，可由独立机构开展此项工作。在一段时间内，每次均使用相同的调查问题以保证连续性，并衡量任何看法的改变（见4.2.a.）。[《利益攸关方联系互动：在新兴市场开展商业活动的企业指导手册》，第108页（国际金融公司，2007年）Stakeholder Engagement: A Good Practice Handbook for Companies Doing Business in Emerging Markets, p.108 \(International Finance Corporation 2007\)](#)
- ✓ 利用申诉机制及时解决关切，防止它们升级（见 4.2.e.）。
- ✓ 咨询知识丰富的可靠第三方，深入了解社区关切。
- ✓ 如果对企业的印象变得更加负面，则与利益相关方开展对话，了解原因，并商议解决方法。

影响人们对企业与公共安全力量之间关系的看法的关键因素

1. 公共安全力量营区或驻地的位置（例如，营区/驻地是否靠近项目场地）。
2. 与公共安全力量紧密合作，签订谅解备忘录、安全协议，和/或定期与公共安全力量互动。企业与公共安全力量之间的协议或密切关系可能造成对公共安全力量职责的误解。
3. 企业向公共安全力量提供的后勤、财力和/或实物支持。

实用工具：

- 🔧 [《了解企业与社区关系工具包》（国际采矿与金属理事会，2015年）Understanding Company-Community Relations Toolkit \(International Council on Mining and Metals 2015\)](#): 为社区支持评估提供模板

案例：

- 📖 [案例研究：南基伍自愿原则工作组的影响 - 比塔勒 Case Study: Impact Of The South Kivu Voluntary Principles Working Group - Bitale](#)

E. 对当地社区生计的威胁：防止因企业运营而产生的紧张关系和冲突

良好实践*

在开始新项目前，开展人权尽责管理工作，评估企业对当地生计的影响（见4.2.a.）。定期更新这一评估。

- ✓ 确保评估能够反映一年中可能变化的季节性活动。

在运营地开展利益相关方情况摸底（见4.2.b.）。

为解决对生计的影响，考虑与受影响的利益相关方合作制定以下措施。

- ✓ 与东道国政府交往，确保在为受影响的利益相关方制定重新安置行动计划时，社区的利益和需求得到考虑。这方面应包括在附近寻找替代的狩猎、捕鱼和/或耕种区，将对生计的影响降到最低。
- ✓ 开发替代生计项目，包括奖学金和/或培训，以帮助受影响的利益相关方获得其他就业机会。在投资早期阶段，就启动本项目的企划工作，与开发机构、政府机构、社区、边缘化群体、非政府组织和民间社会组织进行协商。
- ✓ 雇用适合在企业工作的受影响利益相关方（如手工采矿工人）。
- ✓ 在当地采购物品和服务，帮助当地企业竞标。
- ✓ 与使手工和小规模采矿正规化的工作开展合作。
 - 通过建立合作社、协会或其他会员组织等方式，支持东道国政府使手工采矿专业化和正规化的努力。
 - 与手工和小规模采矿协会交往，探讨是否有可能把企业一部分特许权留给手工采矿，从而将部分特许权转租给作为企业分包商运作的小规模采矿者。
 - 支持认证工作，使手工采矿者更好地遵守人权和劳工标准，并使其能够进入全球市场。
- ✓ 与在本地区运营的其他企业交往，共同制定影响缓解计划，以解决当地生计受损问题，特别是在有累积影响的情况下。

确保公共安全力量和私营安保人员接受了培训，知道在社区成员擅自进入企业特许区时，应如何处理。培训应涉及面临贿赂风险的问题（见2.5.和3.6.）。

- ✓ 在矿业背景下，确保安全人员接受培训，知道当手工和小规模采矿者试图进入企业特许区，以获得采矿产品或其他利益时，应如何处理。

案例研究

刚果民主共和国科卢韦齐姆托希矿区的手工采矿

刚果民主共和国科卢韦齐（Kolwezi）姆托希（Mutoshi）矿区的手工和小规模采矿正规化试点项目表明，管理良好的社区关系可以减少对复杂安全措施的需求。在姆托希开展手工和小规模采矿正规化项目之前，采矿运营公司Chemaf与当地采矿社区发生过一些极端暴力情况，包括Chemaf的高级管理人员被手工采矿者扣为人质的情况。

随着Chemaf在其特许区内划定专供手工采矿的区块，又加之在当地采矿合作社（COMIAKOL）的帮助下制定的姆托希矿区手工和小规模采矿生产标准得到执行，Chemaf与社区之间的关系开始得到改善。5000名矿工参与了姆托希矿区的试点项目，半自动开采方法和露天开采确保了安全的工作条件。由于Chemaf用运土设备对矿区进行了机械制备，就没有必要使用危险的隧道或深坑了。工人们的工作时长被限制在8小时以内，并配备了个人防护用品。通过对酒精、儿童进入和怀孕工人调岗的规定，Chemaf进一步改善了不安全的情况。

该正规化试点项目得以开展，是在该矿区的买家托克公司（发起者）、矿业运营公司Chemaf、该矿区的当地合作社以及作为第三方评估者的外部非政府组织和可持续发展专家密切合作的结果。密切合作是成功实施手工和小规模采矿生产标准的关键：正是由于各方密切协作，沟通和建立信任才成为可能。

尽管姆托希矿区因新冠疫情暴发而关闭，但其经验将在几个新的试点地区得到推广。这些新的试点地区得到了钴总公司（Entreprise Generale du Cobalt）的支持。这是一家刚成立的国有企业，垄断了刚果民主共和国手工和小规模采矿的钴买卖。

钴总公司于2021年3月公布了《负责任的钴手工和小规模采矿采购标准》，该标准借鉴了姆托希矿区的经验。

4.6. 社区对企业安全的影响

A. 来自社区的不满和阻挠：管理紧张局势，应对助长社会冲突的参与方

良好实践*

开展人权尽责管理，并定期对其更新（见4.2.a.）。

开展利益相关方情况摸底和分析（见4.2.b.）。

- ✓ 对于项目，清楚识别利益相关方的利益和看法，以找到缓解紧张关系的潜在方法。特别关注弱势群体和边缘化群体。
- ✓ 识别利益相关方之间可能存在的利益冲突。《正确行事：使企业-社区关系发挥作用》，第26页（Luc Zandvliet和Mary B. Anderson著，绿叶出版社 [Greenleaf Publishing] 2009年出版）Getting It Right: Making Corporate-Community Relations Work, p.26 (Luc Zandvliet and Mary B Anderson, Greenleaf Publishing 2009)

制定一个利益相关方交往策略，构建社区对项目的支持，但不要让社区有不切实际的过高期望（见4.2.b.）。

- ✓ 与当地社区共同制定一项长期社会投资计划。
- ✓ 对于一贯促进尊重社区的企业员工考虑提供激励措施。

与项目反对者进行有建设性的交往。

- ✓ 与项目反对者取得联系，再次邀请他们进行真诚善意的交往。经合组织表示，企业应“避免公开质疑这些群体的工作，或指责他们对项目造成的所谓的拖延或其他干扰”。《采掘业利益相关方有意义交往尽责管理指南》，第56页（经合组织，2017年）Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector, p.56 (OECD 2017)
- ✓ 识别倡导非暴力解决途径的建设性领导者，并及早与其进行交往。与这些领导者合作，明确社区需求，并找到合适方式来处理运营造成的影响。确保与所有边缘化群体和弱势群体以及各个人口细分群体（如不同的种族和宗教群体）的领导人进行协商。
- ✓ 不要将社区视为威胁，否则他们真的会变成威胁。对社区成员采取法律行动可能导致局势进一步恶化，并造成非暴力人权维护者被定罪。《采掘业利益相关方有意义交往尽责管理指南》，第56页（经合组织，2017年）Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder

[Engagement in the Extractive Sector, p.56 \(OECD 2017\)](#)

- ✓ 询问社区是否有兴趣成立一个社区咨询委员会，使企业可以定期与各社区进行会谈。
- ✓ 必要时，找到受社区信任的可靠第三方作为调解人。

与国家当局和地方当局交往，解决社区需求（见1.2.d.）。

- ✓ 瑞士和平组织建议企业“讨论国家和企业在建设、提供和维护基本服务方面的不同角色”。向当地社区清楚说明这些职责和分工。[《木材公司刚果盆地冲突敏感度尽责管理手册》，第36页（瑞士和平组织, 2013年）Manual: Conflict Sensitivity Due Diligence for Timber Companies in the Congo Basin, p.36 \(Swisspeace 2013\)](#)
- ✓ 鼓励并支持政府和/或开发机构领导的项目，以支持企业运营所在国家和地区的经济发展。在此过程中，留意是否有任何群体被排除在发展进程之外。
- ✓ 与当局协作，确保企业领导的社会投资项目与更广泛的国家或地区的综合发展项目的目标保持一致。

关键资源：

- [《社区发展协议》（国际石油工业环境保护协会，2019年）Community Development Agreements \(IPIECA 2019\)](#)

跟踪与利益相关方关系质量的变化。

[《利益攸关方联系互动：在新兴市场开展商业活动的企业指导手册》，第107页（国际金融公司，2007年）](#)

- ✓ 就社区对项目、安全措施以及企业与公共安全力量之间关系的看法，进行定期调查或评估，可能的情况下，由独立机构进行。在一段时间内，每次均使用相同的调查问题以保证连续性，并衡量任何看法的改变（见4.2.a.）。[《利益攸关方联系互动：在新兴市场开展商业活动的企业指导手册》，第108页（国际金融公司，2007年）Stakeholder Engagement: A Good Practice Handbook for Companies Doing Business in Emerging Markets, p.108 \(International Finance Corporation 2007\)](#)
- ✓ 利用申诉机制及早识别关切（见4.2.e.）。
- ✓ 咨询知识丰富的可靠第三方，深入了解社区关切。
- ✓ 如果对企业的印象变得更加负面，则与利益相关方开展对话，了解原因，并商议解决方法。

实用工具：

- 🔧 [《了解企业与社区关系工具包》（国际采矿与金属理事会，2015年）Understanding Company-Community Relations Toolkit \(International Council on Mining and Metals 2015\)](#)

B. 非法进入企业场所或用地：管理安全威胁

良好实践*

开展基准研究和风险评估，并定期更新（见4.2.a.）。

- ✓ 向当地人员了解违法活动动态。
- ✓ 了解侵入者进入企业场所或用地的原因，因为这可能有助于找到减轻这种风险的方法。例如，就手工和小规模采矿者而言，必须了解他们是在企业征地后无处开采的当地手工采矿者（见4.5.e.），还是为了从事违法活动而从其他地方来到项目地的个人。了解该犯罪行为存在的原因，以及是否有社区参与或手工采矿正规化的支持措施，可以减少犯罪行为。
- ✓ 评估从事企业安全工作的男性和女性面临的各种风险，特别考虑性别暴力风险。

调整安全措施，以预防和减轻安全风险，并尽量减少武力使用。

- ✓ 与公共安全管理部门讨论安全措施（如商定公共安全力量适当轮换），支持政府按照《安全与人权自愿原则》加强执法的努力（见2.1.）。
- ✓ 雇用训练有素、装备到位，随时能够以尽可能少的武力有效应对威胁的私营安保提供商（见3.6.，3.7.和3.8.）。
- ✓ 减少安全人员单独行动的情况，并为安保人员配备“紧急按钮”。
- ✓ 考虑禁止安全人员携带小武器、轻武器或其他致命性武器。确保安全人员了解低致命性武器在某些情况下或使用不当的情况下，是如何致命的。
- ✓ 确保安全人员明白，只有在自身或他人面临死亡或严重身体伤害威胁的情况下，才允许使用致命武力。
- ✓ 确保安全措施与风险/威胁相称。
- ✓ 通过各种手段监督安全人员，以防安全人员与侵入者勾结。考虑使用无线网络，闭路电视视频监控，每日检查和运营地突击检查（见3.9.a.）。
- ✓ 管理有意进入矿区的外来人员贿赂安全人员及对其施压的风险，特别是当安全人员来自周边社区时。
- ✓ 事故发生后认真反思、吸取教训，并在适当情况下，在其后的培训中，以该事故为例进行实际演练。

定期与社区讨论安全问题（见4.3.c.）。

- ✓ 与反对项目的群体交往，再次真诚邀请他们参与（见4.5.a.）。《采掘业利益相关方有意义交往尽责管理指南》，第92页（经合组织，2017年）[Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector, p.92 \(OECD 2017\)](#)

- ✓ 与当地主要利益相关方合作，建立一个多利益相关方安全论坛（[见国内工作组和案例研究：南基伍自愿原则工作组在刚果民主共和国的影响](#)）。
- ✓ 考虑是否及如何请当地社区参与事后评估和制定风险缓解计划（[见4.5.a.](#)）。
- ✓ 与民间社会组织合作，帮助社区提高认识，了解其企业运营上的自身责任。

审视企业的社会投资策略。

- ✓ 优化当地居民利益，使他们认识到，比起对企业实施违法活动，让企业顺利运营更有益处。
- ✓ 与国家、地区和/或地方当局合作，治理企业场所内或周围违法活动的社会和经济诱因。

关键资源：

- [《负责任采矿标准》，第2.3章（负责任采矿保证倡议，2018年）IRMA Standard for Responsible Mining, chapter 2.3 \(Institute for Responsible Mining Assurance 2018\)](#)

* 这些良好实践并非硬性规定，需要由使用者基于一线的特定局势评估其是否可行、有用及适合当地情况。

- 1 [《采掘业企业与社区冲突的成本》（Rachel Davis和Daniel M Franks，哈佛大学肯尼迪学院，Shift和昆士兰大学，2014年）Costs of Company-Community Conflict in the Extractive Sector \(Rachel Davis and Daniel M Franks, Harvard Kennedy School, Shift and the University of Queensland 2014\)](#)
- 2 与东道国政府角色有关的挑战见本《工具包》第1章。
- 3 [《社区发展工具包》，第129-130页（国际采矿与金属理事會，2012年）Community Development Toolkit, p.129-130 \(International Council on Mining and Metals 2012\)](#)
- 4 [《商业与国际人道法：国际人道法下商业企业的权利与义务简介》，第20页（红十字国际委员会，2006年）Business and International Humanitarian Law: An Introduction to the Rights and Obligations of Business Enterprises under International Humanitarian Law, p.20 \(International Committee of the Red Cross 2006\)](#)
- 5 [《石油和天然气行业的社区申诉机制》，第23页（国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2015年）Community Grievance Mechanisms in the Oil and Gas Industry, p.23 \(IPIECA 2015\)](#)
- 6 [《利益相关方交往与儿童权利：企业工具》，第13页（联合国儿童基金会，2014年）Engaging Stakeholders on Children's Rights: A Tool for Companies, p.13 \(UNICEF 2014\)](#)
- 7 [《石油和天然气行业实施<联合国工商业与人权指导原则>指南》，第36页（人权和商业研究所，Shift和欧盟委员会，2013年）Oil and Gas Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, p.36 \(Institute for Human Rights and Business, Shift and the European Commission 2013\)](#)
- 8 [《利益相关方交往与儿童权利：企业工具》，第6页（联合国儿童基金会，2014年）Engaging Stakeholders on Children's Rights - A Tool for Companies, p.6 \(UNICEF 2014\)](#)

- 9 《手工和小规模采矿的性别维度：快速评估工具包》，第14页（世界银行，2012年）[Gender Dimensions of Artisanal and Small-Scale Mining: A Rapid Assessment Toolkit, p.14 \(World Bank 2012\)](#)
- 10 《土著人民权利专家机制关于土著人民参与决策问题(侧重于采掘业)的专题建议》（第4号建议），第39页（联合国人权事务高级专员办事处，2013年）[Advice No.4 - Thematic Advice of the Expert Mechanism on the Rights of Indigenous Peoples, p.39 \(UN Office of the High Commissioner for Human Rights 2013\)](#)
- 11 《缅甸土著人民的权利与商业》，第25页（人权与商业研究所、缅甸负责任商业中心和丹麦人权研究所，2016年）[Indigenous Peoples' Rights and Business in Myanmar, p.25 \(Institute for Human Rights and Business, Myanmar Centre for Responsible Business and the Danish Institute for Human Rights 2016\)](#)
- 12 《自由、预先和知情同意与采掘业：在工业项目中落实自由、预先和知情同意精神的指南》，第22页（国际环境与发展研究所，2013年）[FPIC and the Extractive Industries: A Guide to Applying the Spirit of Free, Prior and Informed Consent in Industrial Projects, p.22 \(International Institute for Environment and Development 2013\)](#)
- 13 《绩效标准7：土著居民》，第4页（国际金融公司，2012年）[Performance Standard 7 - Indigenous Peoples, p.4 \(International Finance Corporation 2012\)](#)
- 14 《让自由、事先和知情同意成为现实：原住民与采掘业》，第17页（Cathal Doyle和Jill Cariño, PIPLinks, 2013年）[Making Free, Prior & Informed Consent a Reality: Indigenous Peoples and the Extractive Industry, p.17 \(Cathal Doyle and Jill Cariño, PIPLinks 2013\)](#)
- 15 《缅甸土著人民的权利与商业》，第29页（人权与商业研究所、缅甸负责任商业中心和丹麦人权研究所，2016年）[Indigenous Peoples' Rights and Business in Myanmar, p.29 \(Institute for Human Rights and Business, Myanmar Centre for Responsible Business and the Danish Institute for Human Rights 2016\)](#)
- 16 《让自由、事先和知情同意成为现实：原住民与采掘业》，第20页（Cathal Doyle和Jill Cariño, PIPLinks, 2013年）[Making Free, Prior & Informed Consent a Reality: Indigenous Peoples and the Extractive Industry, p.20 \(Cathal Doyle and Jill Cariño, PIPLinks 2013\)](#)
- 17 《社区发展工具包》，第77页（国际采矿与金属理事会，2012年）[Community Development Toolkit, p.77 \(International Council on Mining and Metals 2012\)](#)
- 18 《有效企业-利益相关方申诉机制试点原则：所获经验教训报告》（卡罗琳·里斯，哈佛大学肯尼迪学院，2011年）[Piloting Principles for Effective Company-Stakeholder Grievance Mechanisms: A Report of Lessons Learned, p. 27 \(Caroline Rees, Harvard Kennedy School 2011\)](#)
- 19 《评估企业申诉机制的有效性：企业社会责任欧洲投诉管理评估结果》，第19页（欧洲企业社会责任协会，2013年）[Assessing the Effectiveness of Company Grievance Mechanisms: CSR Europe's Management of Complaints Assessment \(MOC-A\) Results, p.19 \(CSR Europe 2013\)](#)
- 20 《实地的第三支柱：波尔盖拉补救框架的独立评估》，第8页（Enodo Rights 2016年）[Pillar III on the Ground: An Independent Assessment of the Porgera Remedy Framework, p.8 \(Enodo Rights 2016\)](#)
- 21 《石油和天然气行业的社区申诉机制》，第58页（国际金融公司和国际石油工业环境保护协会，2015年）[Community Grievance Mechanisms in the Oil and Gas Industry, p.58 \(IPIECA 2015\)](#)
- 22 《将人权视角引入利益相关方交往》，第14页（Shift公司，2013年）[Bringing a Human Rights Lens to Stakeholder Engagement, p.14 \(Shift 2013\)](#)
- 23 《石油和天然气行业实施<联合国工商业与人权指导原则>指南》，第42页（人权和商业研究所，Shift和欧盟委员会，2013年）[Oil and Gas Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, p.42 \(Institute for Human Rights and Business, Shift and the European Commission 2013\)](#)
- 24 《社会经济评估工具箱》（SEAT），第3版，第123页（英美资源集团，2012年）[Socio-Economic Assessment Toolbox \(SEAT\), version 3, p.123 \(AngloAmerican 2012\)](#)
- 25 《简报2：让大型承包商参与提高施工期间的社会绩效》，第2页（海外发展研究所，2004年）[Briefing Note 2: Involving Large Contractors in Enhancing Social Performance During Construction, p.2 \(ODI 2004\)](#)
- 26 《简报2：让大型承包商参与提高施工期间的社会绩效》，第2页（海外发展研究所，2004年）[Briefing Note 2: Involving Large Contractors in Enhancing Social Performance During Construction, p.2 \(ODI 2004\)](#)
- 27 《商业与非国家武装行为体：困境、挑战和前进之路》，第21页（Ben Miller, Dost Bardouille和Sarah Cechvala, CDA合作学习项目，2014年）[Business and Armed Non-State Actors - Dilemmas, Challenges and a Way Forward, p.21 \(Ben Miller, Dost Bardouille and Sarah Cechvala, CDA Collaborative Learning Projects 2014\)](#)

附件：资料表



复杂环境

就有效缓解安全和人权风险而言，这个问题为什么重要？

在制定任何风险评估与缓解策略之前，企业都应首先对运营环境进行分析，以了解企业运营和企业员工所面临的风险，以及企业加剧冲突和侵犯人权情况的风险。

本《工具包》使用的“复杂环境”一词，是对一系列运营环境的概括。在这些环境中，社会紧张局势或武装冲突时有发生，当地治理和法治薄弱，或只服务于少数人的利益。“复杂环境”包含以下概念：

- **受冲突影响和高风险区域（CAHRAs）。**“受冲突影响和高风险区域的特点是存在武装冲突、大范围暴力活动或其他有害于民众的风险。武装冲突的形式多种多样，如国际性冲突或非国际性冲突，有可能涉及两个或两个以上国家，也有可能是解放战争、叛乱、内战等。高风险地区是指有可能存在政局不稳或政治压迫、制度缺陷、不安全因素、民用基础设施崩溃、以及广泛暴力活动的地区。通常这些地区的特点是存在广泛侵犯人权和违反国际法或国内法的现象。”¹最近，《欧盟冲突矿产法规》要求欧盟企业对从受冲突影响和高风险区域进口锡、钽、钨和黄金，采取强化的尽责管理措施。欧盟已经制定了受冲突影响和高风险区域的清单，[可点击此处查阅](#)。
- **武装冲突局势：**正在经历国际性武装冲突（两个或两个以上的敌对国家）以及非国际性武装冲突（政府部队和非政府武装团体之间，或仅在此类团体之间）的地区或国家。
- **脆弱和受冲突影响的国家/环境：**由于政治参与方之间缺乏信任，政治环境极其极化和分裂的国家/环境。这种信任缺失往往源于暴力冲突。

¹ 这一概念最初是在《经济合作与发展组织关于来自受冲突影响和高风险区域的矿石的负责任供应链尽职调查指南》（2016年）OECD Due Diligence Guidance for Responsible Mineral Supply Chains in 2016中界定的。

- **脆弱/弱小/失败的国家：**政治和社会科学家用各种术语来描述法治和治理薄弱的国家。

复杂环境：企业应该怎么做？

谨记，对运营环境进行归类有时可能充满挑战。运营环境可能会迅速变化，这种变化可能包括不同程度的复杂性，冲突或暴力的溢出效应可能使其从一个地区蔓延至另一个地区。

根据治安情况，履行更多的注意义务，加强人权尽责管理。在复杂环境中，出现安全事件、违反国际法的行为、侵犯人权的行为以及企业-社区冲突的可能性大幅增加。如果不做准备，企业及其安全提供方可能会使情况恶化。

特别是要：

- 确保与社区成员公开、透明地及早进行交往。
- 开展冲突风险分析，并实施风险缓解策略，以监测复杂环境中是否存在发生**武装冲突**的迹象或预兆。
- 当局势发展为武装冲突时，须遵守国际人道法。
- 积极参与企业驻在国的商业、安全和人权工作组（如自愿原则工作组），这些工作组可能还有地区分支机构。
- 实施和促进设立一个企业申诉机制，并确保所有社区成员都能使用该机制。
- 根据安全环境的复杂性，考虑停止对某一地区/区域现有项目、项目扩张或新项目的投资。
- 要在企业的退出策略中，考虑到安全风险的突变，特别是如果当地存在武装冲突局势，或是企业或其安全人员的存在/行为导致侵犯人权的行为增多时。企业可以制定应急方案，负责任地暂停运营，将员工撤离，以确保社区成员的安全（见：负责任的退出）。

良好实践范例：

尽管其运营地当时并不存在武装冲突，南欧一家基础设施企业在风险识别中却考虑了该地区广泛而不断变化的冲突背景。因此，该企业根据《安全与人权自愿原则》，设想了严重程度递增的一系列情景，并据此制定了符合相应风险水平和类型的一系列措施。

在一个存在严重社会动荡的国家开展运营的一家矿业企业，利用国际警报的冲突敏感型商业实践作为实际指导，深入了解当地已经存在的冲突，并了解该企业可能会如何加剧现存的紧张局势。该企业因此得出了一个更准确的观点：尽管该企业的活动对冲突有影响，但也有其无法控制的先在因素在发挥作用。

来源：《受冲突影响环境中的人权尽责管理：采掘业指南》（国际警报，2018年） *Human Rights Due Diligence in Conflict Affected Settings: Guidance for Extractives Industries (International Alert 2018)*

资源：

- [《工商企业、人权和受冲突影响区域：加强行动》（联合国人权与跨国公司和其他工商企业问题工作组，2020年）](#) *Business, Human Rights, and Conflict-Affected Regions: Toward Heightened Action (UN Working Group 2020)*

- [欧洲议会和欧洲理事会2017年5月17日第2017/821号条例，规定从受冲突影响和高风险地区进口锡、钽、钨及其矿石和黄金的欧盟进口商，负有供应链尽职调查的义务（欧洲联盟，2017年）](#) Regulation (EU) 2017/821 of the European Parliament and Council of 17 May 2017 laying down supply chain due diligence obligations for Union Importers of tin, tantalum and tungsten, their ores, and gold originating from conflict-affected and high-risk area (EU 2017)
- [《经济合作与发展组织关于来自受冲突影响和高风险区域的矿石的负责任供应链尽职调查指南》，第三版（经合组织，2016年）](#) Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High Risk Areas, Third Edition (OECD 2016)

关于确定风险因素：

- [《联合国暴行罪分析框架：预防工具》（联合国，2014年）](#) UN Framework of Analysis for Atrocity Crimes : A Tool for Prevention (UN 2014)
- [欧盟委员会关于识别受冲突影响和高风险地区以及其他供应链风险的非约束性准则的第2018/1149号建议，关于供应链尽职调查的报告（欧洲联盟，2018年）](#) Commission Recommendation 2018/1149 on non-binding guidelines for identification of conflict-affected and high risk areas and other supply chain risks under Regulation (EU) 2017/821
- [《关于企业与社区冲突的研究》（国际采矿与金属理事会，2015年）](#) Research on Company-Community conflict (International Council on Mining and Metals 2015)

关于在脆弱国家投资：

- [《脆弱环境下的负责任投资》（世界经济论坛，2016年）](#) Responsible Investment in Fragile Contexts (World Economic Forum 2016)
- [《脆弱国家：简报》（国际特赦组织）](#) Fragile States: Briefing Paper (Amnesty International)
- [国际和平信息服务处冲突情况摸底工具和数据库（国际和平信息服务处）](#) International Peace Information Service Conflict Mapping Tools and Database (IPIS)

关于决定退出时的人权考虑：

- [《留下还是离开？探讨终止商业关系在人权尽责管理中的作用》（跨国企业研究中心，2016年）](#) Should I Stay or Should I go ? Exploring the Role of Disengagement in Human Rights Due Diligence (Centre for Research on Multinational Corporations 2016)



性别与安全

就有效缓解安全与人权风险而言，性别问题为什么重要？

与男性相比，妇女和女童在复杂环境中会更多地受到商业运营的潜在负面影响。工业和手工业的商业运营都会引发特定的性别影响，潜在的性别不平等往往会随着商业活动在各领域的增长而变得更加复杂和尖锐。

企业运营主要有两个方面与性别有关，即对社区中的妇女和女童的影响以及对劳动力的影响。如果企业员工来自当地社区，这两种因素往往是相互关联的。

在许多运营环境中，安全提供方对妇女的日常生活产生了负面影响，包括：阻碍妇女进入其生计所在地、耕地或其他工作区域和水源，性暴力和性别暴力案件。此外，产生巨大影响的企业可能会导致当地人口特征发生改变，例如，在新矿区，企业会导致男性临时劳动力的迁入，从而改变社区的性别状况，并且可能导致如家庭暴力或性工作的增加等社会问题。

性别与安全：企业应该怎么做？

开展具有性别敏感性的人权尽责管理，并在商业实践中纳入具有性别敏感性的工作方法。特别是：

- 进行性别风险和影响评估，既可作为更广泛的人权影响评估的一部分，也可单独开展。识别出的性别与安全方面的风险和影响，应在安全评估和后续计划中体现出来。
- 明确将妇女纳入利益相关方交往策略中。应努力满足妇女参与交往的特定需求（例如，适当的沟通渠道；女性对话者）。

- 将企业对平等和不歧视的承诺正式写入其政策文件中。实现这一目标，可通过制定一项独立的性别或反歧视政策，和/或将性别方面的考虑纳入所有部门的现有政策中。
- 考虑企业安全提供方（无论是公共安全提供商还是私营安保提供方）的行为是否会对妇女产生更多负面影响。
- 确保对安全人员的培训包括专门模块，以及对性别敏感、防止性剥削和性别暴力的交叉参考，以及事件报告制度。
- 确保民众无论性别，都能方便使用投诉机制，要注意，相比男性，妇女在获得补救方面可能面临不同或额外的障碍（例如，妇女享有的独立经济手段较少；妇女在家庭中更容易受到报复；妇女的文盲比例较高；妇女使用投诉机制程序的时间或能力有限）。

在就业和工作条件方面，**实施非歧视和性别平等的政策**，包括为女性雇员提供的具有性别敏感性的劳动条件。在招聘过程中确保公平、不歧视，可以防止不满情绪和劳动纠纷，这些不满和纠纷或许会激化，进而演变为安全事件。此外，越来越多的证据表明，更多地使用女性劳动者对提升企业业绩大有帮助。²而且，部署在企业运营地周围的安全力量中也应包含女性员工。公共安全领域的经验表明，多元化的劳动者构成有利于提升效率，而且妇女可以为安全工作贡献其特殊技能。³

良好实践范例：

一个主流街头时尚品牌每年都会开展性别影响评估，识别其供应链中最突出的人权影响。该品牌发现，性别、安全和人权问题是其最大的挑战之一，并着重指出其打算采取行动的特定国家和热点地区。这种风险识别和缓解练习促使该品牌采取了各种行动，以提高妇女的经济独立性，并提高公众对健康和卫生、生殖健康、营养不良和性别暴力的认识。

在采掘业领域，负责任采矿基金会对负责任采矿指数的结果进行了一项研究，并注意到了在商业、性别和人权方面取得进展的个例。例如，该基金会发现必和必拓、纽蒙特黄金公司、安格鲁阿散蒂黄金有限公司和英美资源集团都制定了性别平等目标，无论是在整个公司还是在管理层都是如此；它还发现三家企业（智利国有铜公司、安格鲁阿散蒂黄金有限公司和南非爱索矿业公司）履行了承诺，向女性矿工提供适合其性别个人防护用品（PPEs）；此外，它还发现巴利克黄金公司制定了避免性暴力的制度。应进一步推进监督和鼓励企业改进其性别和人权方法，并分享其经验，以此鼓励其他企业也采取相同做法。

来源：[《H&M集团供应链中的性别平等》（H&M集团，2021年）Gender Equality in our Supply Chain, H&M Group, 2021](#)；[《性别研究观察》（负责任采矿基金会，2019年）Gender Research Insight RMF 2019](#)

实用工具：

- 🔧 [《石油、天然气和矿业公司行动和战略工具包》（国际金融公司，2018年）Toolkit of Actions and Strategies for Oil, Gas, and Mining Companies IFC 2018](#)

2 [《私营军事和安保公司与性别》日内瓦国际安全治理中心，2008年 Private Military and Security Companies and Gender Geneva Centre for Security Sector Governance 2008](#)，第3页和第4页。

3 证据和案例见日内瓦国际安全治理中心、欧安组织/民主机制和人权办公室、联合国妇女署《性别与安全工具包》Geneva Centre for Security Sector Governance, OSCE/ODIHR, UN Women Gender and Security Toolkit；尤见《工具2：警务和性别》Tool 2: Policing and Gender。

- 🔧 [《采掘业性别影响评估指南》](#)（乐施会，2017年）[A Guide to Gender Impact Assessment for the Extractive Industries \(Oxfam 2017\)](#)
- 🔧 [《行为准则中的性别平等》](#)（商务社会责任国际协会，2017年）[Gender Equality in Codes of Conduct BSR 2017](#)
- 🔧 [经合组织《采掘业利益相关方有意义交往尽责管理指南》](#)附件C [OECD Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement 2017 Annex C](#)
- 🔧 [联合国全球契约组织《赋权予妇女原则》性别差距分析工具](#)（WEPs性别差异分析工具）（仅限会员）[UN Global Compact The Women's Empowerment Principles Gender Gap Analysis Tool \(only members\)](#)
- 🔧 [《注重性别平等的采购：商业指南》](#) [Corporate Guide to Gender-Responsive Procurement](#)

关键资源：

- 📖 [《性别与安全工具包》](#)（日内瓦国际安全治理中心，2020年）[Gender and Security Toolkit Geneva Centre for Security Sector Governance 2020](#)
- 📖 [《私营安保服务供应商预防与处理性剥削和性虐待指南》](#)（国际行为守则协会，2020年）[Guidelines for Private Security Providers on Preventing and Addressing Sexual Exploitation and Abuse ICoCA 2020](#)
- 📖 [《政策简要指南：性别与私营保安监管》](#)（日内瓦国际安全治理中心、经合组织/民主人权办、联合国妇女署，2020年）[Policy Brief Guidance: Gender and Private Security Regulation \(Geneva Centre for Security Sector Governance, OECD/ODIHR, UN Women 2020\)](#)
- 📖 [《让女性工人发挥作用：在供应链中进行注重性别平等的尽责管理框架》](#)（商务社会责任国际协会，2019年）[Making Women Workers Count: A Framework for Conducting Gender-Responsive Due Diligence in Supply Chains BSR 2019](#)
- 📖 [《性别研究观察》](#)（负责任采矿基金会，2019年）[Gender Research Insight RMF 2019](#)
- 📖 [《<工商企业与人权指导原则>之性别层面》](#)（联合国人权事务高级专员办事处，2019年）[Gender Dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights, OHCHR 2019](#)
- 📖 [《关于消除劳动世界中的暴力和骚扰的公约》](#)（第190号公约）（国际劳工组织，2018年）[International Labour Organisation \(ILO\) Convention 190 on Eliminating Violence and Harassment in the World of Work 2018](#)
- 📖 [1979年《消除对妇女一切形式歧视公约》](#)（CEDAW）[1979 Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women \(CEDAW\)](#)

更多资料：

- 📖 [《非洲采矿业的性暴力和性别暴力问题：刚果民主共和国、南非、坦桑尼亚和乌干达的证据和反思》](#)（德国技术合作公司，2020年）[Sexual and Gender-Based Violence in the Mining Sector in Africa. Evidence and reflections from the DRC, South Africa, Tanzania & Uganda, GIZ, 2020](#)
- 📖 [《关于在矿产供应链中实施促进性别平等的尽职调查和确保妇女人权的利益相关方声明》](#)（经合组织和妇女权利与采矿，2019年）[Stakeholder Statement on Implementing Gender-Responsive Due Diligence and ensuring the human rights of women in Mineral Supply Chains, OECD WRM 2019](#)



武装冲突

就有效缓解安全和人权风险影响而言，武装冲突问题为什么重要？

企业在武装冲突的国家或地区运营时，在管理其安全措施和尊重人权方面面临着更突出的挑战。保护企业员工、资产和运营的国家安全提供方或武装团体，可能会违反国际人道法或严重侵犯人权。此外，诸如国家治理结构弱化、安全化程度提高、社会两极分化、应急措施以及历史上的不满或不公正等因素，导致企业的活动更有可能加剧冲突。

“企业不是中立的行为体；它们的存在并非没有影响。即使企业在冲突中不站边，其运营产生的影响也必然会影响到冲突动态。”

- 联合国人权与跨国公司和其他工商企业问题工作组的报告，《工商企业、人权和受冲突影响区域：加强行动》

在武装冲突局势中，源于国际人道法的额外的法律义务可能适用于企业及其员工。不遵守这些法律义务可能会导致民事和刑事责任，或者在最严重的情况下，会被起诉犯有战争罪、危害人类罪和灭绝种族罪。

武装冲突：企业应该怎么做？

在受冲突影响的国家或地区运营时开展“**强化的尽责管理**”。特别是：

- 在武装冲突局势中或者存在爆发武装冲突的风险时，在企业运营的各方面均采取冲突敏感型的工作方法。这需要进行冲突分析，以评估冲突的根本原因，并定期监测表明安全环境正在发生变化的信号，如新的军事行动、实施紧急状态法，或对特定群体的仇恨言论。
- 提供培训并考虑就此与专家合作，以确保企业的安全人员和工作人员在武装冲突（风险）地区工作时，了解及尊重国际人道法。即使在未受武装冲突直接影响的地区运营，企业及其员工也必须尊重适用的国际人道法规则，特别是当企业运营与冲突有所关联时。
- 即使不（尚未）在武装冲突地区运营，也应将国际人道法纳入企业政策之中。
- 对社区交往策略做出承诺，并在其中包括一个对弱势群体（如原住民、少数民族、妇女和儿童）的敏感型工作方法。

了解国际人道法的规则和原则何时何地适用，不仅是在企业在冲突地区运营时需要，而且能让企业在局势发生变化时有充分准备。

要意识到与国际人道法有关的潜在责任。近年来，社区和民间社会组织开始更密切地关注，在受武装冲突影响的国家或地区发生违反国际人道法的情形时，在当地开展商业活动的企业在其中的角色、责任和影响。

尤其要注意以下问题：

- **占领**：国际人道法适用于国际法所定义的占领情况。任何企业参与、参加或协助在被占领土上安置平民；维修、开发或扩大居住地；侵占资源；破坏或促成土地和财产的破坏，都可能构成战争罪（或成为共犯）。
- **掠夺**：未经所有者自愿同意而取得资源或财产，可能构成武装冲突中的掠夺罪。
- **强迫流离失所**：除为有关平民的安全或迫切的军事理由所要求外，国际人道法禁止强迫平民流离失所。冲突地区的商业运营可能会影响到平民居民的住宅或农业用地，有时是为了获取资源或建立运输路线。过去，存在为获取资源或建立运输路线，而动用武装团体和政府武装力量出面干预，以武力驱逐居民的现象。如果发生这种情况，或是出于与武装冲突有关的原因而强迫居民和土地所有者流离失所，可能构成战争罪。武装团体代表商业企业驱逐平民的行为，可能会导致企业承担重大的刑事和民事责任。
- **敌对行动的影响**：虽然法律保护平民雇员免受直接攻击，但当攻击对象为可能身处企业场所中的战斗员时，平民雇员就面临受到附带伤害的风险。此外，由于没有固定的清单列举可构成军事目标的人员和物体，在某些情况下——如交战方在场的情况下——企业经营场所就可能成为合法的军事目标，并受到直接攻击。

确保与企业订立合同的公共安全提供方和/或私营安保提供商的行动既不违反国际人道法，也不会引发或加剧冲突易发地区的暴力行为。企业作为法律实体，尤其是与企业有关联的个人，越来越多地因战争罪被移交至国际战争罪法庭，或其他国家的民事或刑事司法机构。

良好实践范例：

一家石油和天然气公司在开展地震勘探前，预计到勘探地区存在武装团体带来的安全风险，主动开展了冲突分析。该企业采取了行动来预防或至少最大限度地减少未来商业运营产生的负面影响。

南欧一家基础设施企业认识到冲突环境所固有的多变性以及由此对风险评估产生的影响，承诺实施《安全与人权自愿原则》，并将冲突风险评估和管理工具纳入其总体影响评估程序中。冲突或许不会立即出现，可能会由大规模的社会经济事件引发。同样，工具箱中的衡量标准准确地反映出，人权问题可能以显性或隐性的方式出现。

来源：《受冲突影响环境中的人权尽责管理：采掘业指南》（国际警报，2018年）*Human Rights Due Diligence in Conflict Affected Settings: Guidance for Extractives Industries (International Alert 2018)*

关键资源：

- [《工商企业、人权和受冲突影响区域：加强行动》（联合国人权与跨国公司和其他工商企业问题工作组，2020年）](#) *Business, Human Rights, and Conflict-Affected Regions: Toward Heightened Action (UNWG 2020)*
- [《商业与非国家武装行为体：困境、挑战和前进之路》（CDA，2014年）](#) *Business and Armed Non-State Actors: Dilemmas, Challenges, and a Way Forward (CDA 2014)*

实用工具：

- 🔧 [《冲突预防工具：制定多利益相关方战略》（女王大学、安格鲁阿散蒂黄金有限公司、红十字国际委员会和日内瓦国际安全治理中心，2021年）](#) *Conflict Prevention Tool: Developing Multi-Stakeholder Strategies (Queens University, Anglo Gold Ashanti, ICRC, DCAF 2021)*
- 🔧 澳大利亚红十字会有大量关于商业和武装冲突的资源：
 - 🔧 [在武装冲突中负责任经营](#) *Doing Responsible Business in Armed Conflict*
 - 🔧 [企业国际人道法最佳实践七项指标](#) *7 indicators of corporate best practice in IHL*
 - 🔧 [在企业内部采用国际人道法最佳实践的培训](#) *Training portal to adopt best practices on IHL in company*



手工和小规模采矿

就缓解安全和人权风险而言，手工和小规模采矿为什么重要？

在世界各地许多环境中，手工和小规模采矿（ASM）活动经常与大规模采矿（LSM）同时进行。如果不进行专门处理，大规模矿业经营者与手工和小规模采矿社区之间发生冲突及安全和人权事件的概率会非常高，而且日益增多。人们通常认为，手工和小规模采矿往往是导致安全和人权事件的主要原因，严重威胁到个体采矿者及其所在社区的权利和尊严。

大规模采矿-手工和小规模采矿（LSM-ASM）背景下的安全和人权挑战：

- 在一些国家，国家或地方法律法规上没有明确规定可以合法手工采矿的地点、方式及规模。这种模糊性可能导致当地采矿者非法侵入或进入采矿区。企业有时会通过其公共安全提供方或私营安保提供商使用武力来应对，这就造成了企业与社区之间的冲突；
- 社会经济发展受限和失业情况，可能限制了当地社区的其他经济选择。在这种情况下，即便违法，当地居民仍倾向于继续从事手工和小规模采矿，而企业有时会试图采取限制性措施来进行应对；
- 发现可以通过手工和小规模采矿开采的矿物，会掀起“淘金热现象”，致使大量人口涌入现有社区寻找发财致富的机会。这将导致社区资源紧张和与居民的冲突。

在许多矿业背景下，手工和小规模采矿都是现实存在的问题。企业如何管理社区关系，特别是其安全机构对手工采矿者而言扮演何种角色，将对冲突产生影响，或加剧或缓解冲突升级。

大规模采矿-手工和小规模采矿（LSM-ASM）：企业应该怎么做？

企业在其特许区内管理有手工和小规模采矿点时，**应在采取安全措施前，与手工和小规模采矿参与方及其代表交往**，以确保社区关切得到处理、手工采矿者的人权得到尊重。

当企业特许区内并没有由其管理的手工和小规模采矿点时、但在企业场地周围仍然存在手工和小规模采矿活动时，更广泛的安全态势可能非常复杂。一些在特许区外通过手工和小规模开采获得的矿物，也可能会进入企业的供应链中。在这种情况下，即使在其直接控制范围之外，企业也须承担确保尊重人权的责任。

实施有性别差异的政策。在制定所有政策时，要考虑到有很大比例的手工和小规模采矿者是妇女，她们会受到特殊的人权影响。

培训私营安保提供商，和/或确保公共安全提供方接受有关培训，了解应如何与手工和小规模采矿者及社区互动。安全人员的处境非常复杂，有时，手工和小规模采矿者坚持进入特许区，会威胁他们；而有时，手工和小规模采矿者可能会请求他们帮忙，并提供贿赂，安全人员可能很难拒绝，特别是当他们来自相同社区时（见4.5.e.）。

与商业和人权多利益相关方工作组交往，并积极参与其中。这些工作组有助于监测大规模采矿-手工和小规模采矿（LSM-ASM）背景下的安全和人权问题，并调解冲突。

支持手工和小规模采矿正规化的努力，建立和监测开采标准，促进工业和手工采矿和平共存以及社区的经济社会发展。

参与并实施寻求矿物认证的倡议，或参与其他标准/基准措施的倡议。

良好实践范例：

在项目开发的勘探阶段就采取建设性措施的企业，更有可能与手工和小规模采矿社区建立并维持信任关系，从而降低企业运营对手工和小规模采矿者以及周围社区造成的安全和人权风险。

在加纳，塔克瓦金田公司（Tarkwa Gold Fields mine）的金矿周围，存在手工和小规模采矿活动。据报道，20世纪90年代中期该矿从地下开采转为露天开采时，手工和小规模采矿者与该公司之间关系紧张，包括：

- 据称，安全提供方准许手工和小规模采矿者闯入矿区，导致产品和设备被盗；
- 几百名非法采矿者占领了部分特许区；
- 该公司与手工和小规模采矿者之间对村庄重新安置问题存在分歧。

金田公司为化解上述紧张关系，开展了公开对话，并采取了明确和可预测的措施，即，2012年与手工和小规模采矿者、村长和区议员签署了有关土地特许的谅解备忘录。同年，金田公司可持续发展工作组还委托相关方面，对矿区附近的手工和小规模采矿活动进行了一项基准社会研究。这包括与当地社区和小规模采矿者的进一步直接交往。这项研究为金田公司制定其加纳地区的手工和小规模采矿策略提供了依据。该策略侧重于安全和利益相关方，旨在确保公司及其员工以尊重和透明的方式，与手工和小规模采矿社区进行交往。这些策略施行后，该企业的社区关系和可持续发展工作组表示，手工和小规模采矿者与塔克瓦金矿之间增进了互信，有了更多的非暴力互动。

来源：

- [《金田公司集团层面对手工和小规模采矿的处理方法》 Gold Fields' Group-wide approach to artisanal and small-scale mining](#)
- [《加纳的手工和小规模金矿开采：为“行动对话”提供证据》（国际环境与发展研究所，2016年） Artisanal and Small Scale Gold Mining in Ghana: Evidence to Inform an 'Action Dialogue,' International Institute for Environment and Development 2016.](#)

- ☰ [《如何开始很重要：金田公司塔克瓦和达芒矿田的比较以及两矿田与加纳当地小规模采矿者的不同关系》](#)，2013年 [How You Start Matters : A Comparison of Gold Fields Tarkwa and Damang Mines and their Divergent Relationships with Local Small-scale Miners in Ghana 2013](#)

资源：

- 📖 [《哥伦比亚手工和小规模采矿的人权和安全实用指南》](#)（日内瓦国际安全治理中心和负责任采矿联盟，2021年）[Practical Guidance on Human Rights and Security in the Colombian ASM Industry, DCAF, ARM 2021](#)
- 📖 [日内瓦商业与人权中心钴知识中心 GCBHR Cobalt Knowledge Hub](#)
- 📖 对《安全与人权自愿原则》及手工和小规模采矿的反思，请参见：[《促进<经合组织指南>与<自愿原则>之间的一致性》](#)（日内瓦国际安全治理中心、红十字国际委员会和经合组织，2020年）[Promoting Coherence in OECD and VPs, DCAF, ICRC, OECD 2020.](#)
- 📖 [《让采矿业安全和公平》](#)（世界经济论坛，2020年）[Making Mining Safe and Fair WEF 2020](#)
- 📖 [《手工和小规模采矿的全球趋势》](#)（IGF，2018年）[Global Trends in ASM IGF 2018](#)
- 📖 [《手工和小规模采矿从事正规贸易的风险缓解守则》](#)（CRAFT）第2版 [Code of Risk-mitigation for artisanal and small-scale mining engaging in Formal Trade \(CRAFT\) version 2.0](#)
- 📖 [《妇女与手工和小规模采矿》](#)（世界银行集团和哈佛大学人道倡议，2014年）[Women and Artisanal and Small Scale Mining, World Bank Group and Harvard Humanitarian Initiative, 2014](#)
- 📖 正规化标准的例子：[钴总公司 The Enterprise Générale du Cobalt](#)



人权维护者

就有效缓解安全和人权风险而言，人权维护者为什么重要？

“人权维护者”是指，以和平方式站出来维护人权的个人或群体。联合国《人权维护者宣言》承认人权维护者在促进人权方面发挥的重要作用，并规定了人权维护者因其面临的风险增加而应受到的特别保护。⁴

企业与人权维护者的关系往往很紧张。有不少企业及其安全人员参与针对人权维护者的骚扰、恐吓和暴力行动的事件，都已记录在案。这种针对行为包括非法监视、恐吓、威胁、绑架和杀害，在采掘业和农业企业中尤为常见。⁵

企业的社会经营许可取决于与民间社会组织的良好关系，以及与人权维护者的建设性交往。人权维护者也可以对企业的人权尽责管理工作提供支持。如果缺乏与民间社会组织和人权维护者的对话、未能真正解决他们的关切，将导致紧张关系，并可能升级为社会冲突。此外，如果企业共谋或默许其安全提供方或承包商针对人权维护者的暴力行为，则可能面临刑事制裁。此外，与袭击人权维护者有所关联，将影响企业的声誉，加剧企业与社区、投资人和融资方的长期负面关系和来自社区的负面反应。

4 <https://www.ohchr.org/zh/special-procedures/sr-human-rights-defenders/about-human-rights-defenders>第二部分“哪些人可以成为人权维护者？”表明，“人权维护者”并不限于专门从事人权领域工作的人员，也可以是其他各种身份的个人，例如社区领袖、联盟领袖、律师、记者或医生，或者志愿者。

5 [企业责任资源中心 \(BHRRC\)](#) 记录了604起针对人权维护者的袭击事件，其中147起与农业企业相关，138起与矿业有关。另见[国际人权服务社文件](#)，第11页。

人权维护者：企业应该怎么做？

将人权维护者视为有价值的伙伴，尽早与其交往并定期与其协商，以了解企业在当地的⁶影响。

在政策、影响评估和报告中**解决对特定人权维护者群体（如：原住民和妇女）的具体保护问题**。这些群体确实受威胁程度更高（包括性暴力或家庭暴力），存在更多的自我保护障碍（缺乏资源来获得安全或寻求帮助）。例如，女性人权维护者并非总是可以利用申诉机制。

正式作出一项政策承诺，在运营地尊重人权维护者的权利，并期望商业伙伴（包括已经雇用的安保方）也能做到这一点。确保这项政策是在人权维护者的参与下制定的，并向安全提供方告知这一承诺。该政策应对攻击人权维护者的行为零容忍，并应包括以下规定：

- “公开谴责对人权维护者的袭击；
- 支持派遣独立的实况调查团，以评估人权维护者在其运营地的状况；
- 在合适情况下，退出与涉嫌袭击人权维护者的子公司、供应商或分包商的商业关系；
- 确保高级管理层认同政策承诺。对外公开和宣传该项政策，宣传对象包括东道国的联系人，以及被派驻到运营地的公共安全提供方和私营安保提供商。”⁶
- 利用影响力来传达以下期望，即在整个商业关系中，只要相关，就必须要求缓解风险和影响。这可能包括要求或制定激励措施，使私营安保提供商进行以人权维护者为重点的人权尽责管理。

在人权影响评估中，**纳入一项对人权维护者直接和间接的潜在影响的分析**——特别是由安全提供方造成的影响）——**并制定政策和计划，以防止和处理这些影响**。

鼓励人权维护者参加当地的商业、安全和人权工作组，并为包容性和建设性的对话作出贡献（见：[国内工作组](#)）。更为敏感的交往（与女性人权维护者或在严重冲突局势下）可能需要在受保护的保密空间进行。

在防止虐待人权维护者的努力失败时，**要认真尝试补救其受到的伤害**。公开报告发生在运营地和供应链内的所有虐待和侵犯人权维护者权利的行为，包括公共安全力量的行为。

良好实践范例：

纽蒙特公司在其2019年《尊重人权指南》中公开正式承认，“人权维护者是一个潜在的弱势群体，公司的核心价值和责任支持公司承诺尊重人权维护者。” 纽蒙特公司表示，“不容忍对人权维护者或任何反对其活动的人进行任何形式的攻击，希望商业伙伴也能这样做。”（来源：[《人权维护者研究视角》](#)，负责任采矿基金会，2020年 [Research Insight Human Rights Defenders RMF 2020](#)）

⁶ [人权和跨国公司及其他工商企业问题的工作组报告，2021年，第21页 Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, 2021 p. 21](#)

实用工具：

- 🔧 [《压力下的共享空间：企业对公民自由和人权维护者的支持》](#)，企业指南，企业责任资源中心，2018年 [Shared Space Under Pressure: Business Support for Civic Freedoms and Human Rights Defenders, Guidance for Companies, BHRRC 2018](#)
- 🔧 [《听见民众的呼声：确保有关人权尽责管理的立法有效突显受不负责任的商业行为影响的群体的意见》](#)，企业责任资源中心，2021年 [Hearing the Human Ensuring Due Diligence Legislation Effectively Amplifies The Voices Of Those Affected By Irresponsible Business, BHRRC 2021](#)

资源：

- 📖 [《人权维护者研究视角》](#)（负责任采矿基金会，2020年）[Research Insight Human Rights Defenders RMF 2020](#)
- 📖 [《人权维护者与跨国公司和其他工商企业问题工作组的报告》](#)，2021年 [Report of the Working Group on the Issue of Human Rights Defenders and transnational Corporations and Other Business Enterprises 2021](#)
- 📖 [《人权维护者简介》](#)（企业责任资源中心，2020年）[Human Rights Defenders Snapshot BHRRC 2020](#)
- 📖 联合国 [《人权维护者宣言》](#) [UN Declaration on Human Rights Defenders](#)
- 📖 [《人权与跨国公司和其他工商企业问题工作组的报告》](#)，2021年 [Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, 2021](#)



原住民（见：[4.2.d](#)）

就有效缓解安全和人权风险而言，原住民为什么重要？

原住民拥有保护其生存、尊严和福祉的独特权利，企业有责任尊重这些权利。企业客户、投资人、市场主体和其他利益相关方也强烈期望企业履行这一责任。由于许多原住民极度脆弱，企业在与他们协商和交往时，应开展强化的人权尽责管理。此外，积极与原住民交往，并在尊重的框架内开展建设性工作的企业，更有可能避免不满或误解，获得社区支持并建立良好声誉。这可以防止冲突升级，也可以负责任地管理潜在的安全事件。

原住民权利：

- 自由、事先和知情同意的权利：这是一项在国际文书和国内法中明确规定的具体权利，并且已纳入大多数与原住民权利有关的文书当中。该项权利使原住民可以对可能影响他们或其领土的项目给予或不给予同意。原住民表示同意后，他们可以在任何阶段撤回同意。此外，自由、事先和知情同意权利使原住民能够就项目的设计、实施、监测和评估的条件进行谈判。自由、事先和知情同意的权利包含在自决权中，根据此项权利，原住民可以自由决定自己的政治地位，自由谋求自身的经济、社会和文化发展。
- 财产权利、文化权利、宗教权利，以及在土地、领土和自然资源方面不受歧视的权利，包括圣地和圣物。
- 与清洁和健康环境有关的身体健康的权利。
- 确定和追求自己的优先发展事项的权利。
- 对外部项目或投资做出权威性决定的权利。

原住民：企业应该怎么做？

- 确保适当地识别和优先考虑原住民；与原住民交往时，企业及其安全提供方应考虑原住民具体的文化特征、治理结构和传统的互动方式。
- 确保决策具有包容性，且考虑到并回应原住民的关切。这对于保持良好的社区关系至关重要。由于文化、宗教、传统或生计方面的原因，不经过同意和将原住民驱逐出与其有特殊关系的土地，是导致公众示威、社会紧张、冲突和诉讼的一个常见原因。
- 理解原住民权利的背景，并将针对每种背景的相关分析纳入人力资源开发部门的流程，作为其有机组成部分。
- 在企业政策承诺中，承认原住民权利以及自由、事先和知情同意原则，并确保在复杂环境中的企业运营及企业的安全提供方了解、实施并继续寻求实施自由、事先和知情同意原则。
- 建立和维护适当的申诉机制，该机制能够应对原住民的关切和投诉，并触发对自由、事先和知情同意原则的更新分析及实施。

良好实践范例：

苏里南的梅里安金矿/苏里南国家金矿公司项目位于帕马卡部落的传统土地上，苏里南国家金矿公司的所有者纽蒙特公司和国际社会将该部落居民视为原住民/部落民族。2013年，纽蒙特公司和帕马卡部落签署了一份意向书，承认梅里安矿区是在逃奴创建的帕马卡部落世世代代的土地上运营的。苏里南国家金矿公司表示，其交往和协议制定程序“基于自由、事先和知情同意的原则”，但该公司并没有正式获得自由、事先和知情同意。2013年至2016年期间，苏里南国家金矿公司与帕马卡部落谈判委员会成员（由帕马卡部落传统当局任命）进行了谈判，并达成了一项合作协议，对2013年意向书划定的角色和责任进行了规定。2013年的意向书包括环境监测、社区健康和安全的、非正式社区采矿、申诉机制和社区信息共享等条款。2016年，纽蒙特公司委托一个非政府组织（RESOLVE）召集专家组，考察自由、事先和知情同意原则的相关问题，并就纽蒙特公司与苏里南原住民群体的交往提出建议。专家组的评估强调了实施自由、事先和知情同意原则的优势和劣势，并向该公司提出了关于未来如何在人权框架内将其社区交往实践与自由、事先和知情同意原则更好地结合起来的建议。这一过程对提高该公司对自由、事先和知情同意原则的理解并加强社区交往做出了贡献。

来源：

- [《良好实践指南：原住民与采矿业》（国际采矿与金属理事会，2015年），第115页 Good Practice Guide : Indigenous Peoples and Mining \(International Council on Mining and Metals 2015\), p.115](#)
- [《人权框架下的自由、事先和知情同意原则：来自苏里南案例研究的经验教训》（RESOLVE FPIC解决方案对话，2017年） Free, Prior and Informed Consent \(FPIC\) within a human rights framework: Lessons from a Suriname Case Study \(RESOLVE FPIC Solutions Dialogue 2017\)](#)
- [纽蒙特伙伴关系和学习网络 Newmont Partnerships and Learning Network](#)

实用工具：

- 🔧 [《采掘业利益相关方有意义交往尽责管理指南》，附件B（经合组织，2017年）Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector, Annex B \(OECD 2017\)](#)
- 🔧 [《负责任采矿标准》，第2.2章（负责任采矿保证倡议，2018年）IRMA Standard for Responsible Mining, chapter 2.2 \(Institute for Responsible Mining Assurance 2018\)](#)
- 🔧 [《良好实践指南：原住民与采矿业》（国际采矿与金属理事会，2015年）Good Practice Guide: Indigenous Peoples and Mining \(International Council on Mining and Metals 2015\)](#)
- 🔧 [《原住民情况摸底工具》（国际石油工业环境保护协会，2015年）Indigenous Peoples Mapping Tool \(IPIECA 2015\)](#)

关键来源：

- 📖 [《联合国土著人民权利宣言》（联合国大会，2007年）UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples \(UN General Assembly 2007\)](#)
- 📖 [《国际劳工组织土著和部落民族公约》（国际劳工组织，1989年）ILO Indigenous and Tribal Peoples Convention \(International Labour Organisation 1989\)](#)
- 📖 [《负责任采矿标准》（负责任采矿保证倡议，2018年）IRMA Standard for Responsible Mining, \(Initiative for Responsible Mining Assurance 2018\)](#)
- 📖 [《在自由、事先和知情的前提下进行交往》（商务社会责任国际协会，2012年）Engaging With Free, Prior, and Informed Consent \(BSR 2012\)](#)
- 📖 [《关于自由、事先和知情同意原则的国际文书》（国际石油工业环境保护协会，2015年）International Instruments on FPIC \(IPIECA 2015\)](#)
- 📖 [《绩效标准7：土著居民》，第7页（国际金融公司，2012年）Performance Standard 7 – Indigenous Peoples \(International Finance Corporation 2012\)](#)
- 📖 [《自由、预先和知情同意原则与采掘业：在工业项目中落实自由、预先和知情同意精神的指南》（国际环境与发展研究所，2013年）FPIC and the Extractive Industry: a Guide to Applying the Spirit of Free, Prior, and Informed Consent in Industrial Projects \(International Institute for Environment and Development 2013\)](#)



人权尽责管理

什么是人权尽责管理？为什么对于有效减轻安全与人权风险而言，它十分重要？

人权尽责管理是一个识别、预防、减轻和处理人权影响的过程，包括目前发生的实际影响和未来可能发生的潜在影响。人权尽责管理不仅要识别企业直接造成的影响，还要识别企业通过其业务关系、运营、产品和服务促成的或直接相关的影响。与利益相关方——特别是如工人和社区等受影响的群体——交往是人权尽责管理的一个关键组成部分。

在复杂的环境中，尽责管理应采取对冲突敏感的方法；这意味着该过程强调有效预防、管理和解决冲突，包括设法了解更广泛的冲突动态和经营环境中的相关风险。

企业可以通过多种方式开展人权尽责管理，包括进行独立的人权影响评估、或将全面的人权评估纳入现有的环境和社会影响评估过程当中。此外，人权尽责管理可以为企业的其他评估和分析（如风险评估、情况分析、需求评估）提供信息，也可以通过这些评估和分析获得信息。

《联合国工商业与人权指导原则》确立了尽责管理程序的四个关键要素，即企业需要：（1）评估实际和潜在的人权影响；（2）停止、预防和减轻不利影响；（3）跟踪对这些努力的回应；（4）就如何解决影响进行沟通。

经合组织提供了类似的分步指导。《安全与人权自愿原则》将安全风险评估和企业安全提供商的影响置于良好的人权尽责管理工作的核心。

对企业运营的所有安全相关层面进行负责任的管理，是有效的人权尽责管理程序的核心组成部分。这一点越来越被认为不仅仅是良好实践，而是一项要求。有效的人权尽责管理要求尽早识别潜在的安全挑战并进行积极的管理，以防止产生对社区成员使用武力等影响。

自2011年通过以来的十年间，《联合国工商业与人权指导原则》（UNGPs）提出了企业实施人权尽责管理的期望，以积极主动地管理其运营所产生的潜在负面人权影响。经合组织对这一理念的背书（首先在2011年《负责的矿产供应链尽责管理指南》中，然后在2018年《负责的商业行为尽责管理指南》中），进一步促进了人权尽责管理的突出地位。

尽管《安全与人权自愿原则》比《联合国工商业与人权指导原则》早通过10多年，但它仍然是领先的国际标准，为企业识别和减轻安全与人权风险提供指导。确保企业的安全政策尊重《自愿原则》是人权尽责管理工作的一项基础工作。人权尽责管理要求企业评估其对人的影响，而《自愿原则》要求企业询问谁对这些影响负责。无论责任是在与企业签约的私营安保提供商、还是在分配保护企业运营的公共安全力量，企业都同样有责任识别、减轻和纠正这些风险。

《联合国工商业与人权指导原则》、《自愿原则》和《经合组织指南》是向企业提供建议的“软法”标准，但在大多数司法管辖区没有立法支持以推动这些标准得到遵守。近年来，要求企业开展人权尽责管理的法律的数量在稳步增加。这些法律涵盖了一系列的问题——从一般的人权问题到环境、童工和现代奴隶制等问题。

强制性的人权尽责管理法律通常适用于企业的供应链和承包商，包括安全提供商，并可能包含域外应用的情况。到目前为止，一些欧洲国家已经通过了此类法律。2021年5月，欧盟发布指令提案，拟规定所有在欧盟的企业以及在欧盟市场销售或提供服务的企业须开展强制性人权尽责管理。⁷对人权尽责管理立法的支持在私营领域也在增长。截至2021年12月，约有114家大型企业、协会和投资者发表了公开声明和背书，支持强制性尽责管理。⁸

安全和人权以及人权尽责：企业应该怎么做？

将人权合规的安全措施作为开展人权尽责管理工作的核心。这意味着安全是影响评估、冲突分析、利益相关方摸底、申诉程序和过程中的一个关键考量。确保在内部（企业内部不同职能部门）和外部（与利益相关方，包括受影响社区）开展一个广泛的协商过程。只有广泛的协商过程才有可能构建一个准确的情况了解，并确保企业采取的补救或预防行动符合其目标。

将安全和人权尽责管理纳入处理企业合规和企业风险管理的企业部门：许多企业将风险管理视为对企业运营的可行性和盈利能力的风险评估。通过在所有相关部门将东道国社区的安全和人权更紧密地联系起来，这将确保所有相关的企业员工都知道人权尽责管理的义务，并确保安全和人权风险得到识别，并有相关的缓解和补救计划。

确保人权尽责管理程序包括对公共安全力量和私营安保提供商的影响进行具体分析。在与私营安保提供商签订的合同中规定，他们必须自己开展人权影响评估。关于私营安保提供商如何开展这一评估的具体指导，可在此找到。

⁷ 欧盟于2022年2月发布了立法建议，欧盟围绕强制性尽责管理的辩论在持续进行。

⁸ [List of large businesses, associations & investors with public statements & endorsements in support of mandatory due diligence regulation, Business and Human Rights Resource Centre](#)

在受冲突影响地区，确保人权尽责管理工作以冲突分析和对所有参与冲突和受冲突影响的参与方的清晰情况摸底为依据。明确企业的安全措施如何影响现有的社会紧张局势和/或造成新的紧张局势或冲突。鉴于复杂安全环境中迅速变化的情况，确保将人权尽责管理、冲突分析和利益相关方摸底作为持续的工作来管理。

确保对人权影响的评估落实到行动，使影响得到缓解和补救或主动预防。跟踪和交流企业在此方面的工作，以确保有效性。

良好实践案例：

2014年，芬兰木材公司Stora Enso开展了一项人权影响评估，涵盖其生产单位和林业业务，作为开展人权尽责管理的第一步。该评估包括对其运营中的安全问题进行跨部门审查。在提出的43项建议中，报告敦促Stora Enso公司：

- 确保安全提供方接受实施相关人权标准的培训；
- 要求所有安全参与方对其人员进行背景调查，并禁止任何与侵犯人权行为曾经有可信联系的人在Stora Enso公司工作；
- 积极监督安全措施，确保与安全有关的事件（特别是涉及使用武力的事件）得到报告、调查和妥善处理，包括采取必要的纪律或补救措施。
- 制定并传达其关于在涉及Stora Enso公司运营的安全事件中被捕的嫌疑人在警察拘留所的待遇的政策。

Stora Enso公司的2020年可持续发展报告阐述了其为Veracel的安保提供商持续提供人权培训的努力。Veracel是巴西的一个合资实体，面临较高的人权风险。相关培训是Stora Enso在那里开展的全面人权尽责管理和风险缓解工作的一部分。

来源：

- [Stora Enso人权评估评估审查和巩固报告（丹麦人权研究所和斯道拉恩索2015年）](#) [Stora Enso Human Rights Assessment Review and Consolidation Report \(Danish Institute for Human Rights and Stora Enso 2015\)](#)
- [案例研究：Stora Enso：识别人权问题的优先要务，制定解决方案](#) [Case Study: Stora Enso Human Rights Commitment through Prioritization \(BSR 2018\)](#)
- [2020可持续发展报告（Stora Enso）](#) [2020 Sustainability Report \(Stora Enso\)](#)

关键资源：

- [强制性人权尽责门户网站（企业责任资源中心）](#) [Mandatory Due Diligence Portal \(Business & Human Rights Resource Centre\)](#)
- [欧洲企业司法联盟](#) [European Coalition for Corporate Justice](#)
- [人权立法：对民众的结果与行为标准有什么联系？](#) [Legislating for Human Rights: How Outcomes for People Connect to the Standard of Conduct \(Shift 2021\)](#)
- [尽责管理立法（企业社会责任风险检查）](#) [Legislation Around Due Diligence \(CSR Risk Check\)](#)
- [强制性人权尽责的投资者案例（人权投资者联盟，2021年）](#) [The Investor Case for Mandatory Human Rights Due Diligence \(Investor Alliance for Human Rights 2021\)](#)

- [迈向欧盟强制性尽责管理立法：商业、公领域、学界及民间社会视角（德国联邦经济合作与发展部，2021年）](#) [Towards EU Mandatory Due Diligence Legislation: Perspectives from Business, Public Sector, Academia and Civil Society \(German Federal Ministry for Economic Cooperation and Development 2021\)](#)
- [商业实践门户网站（商业与人权全球商业倡议）](#) [Business Practice Portal \(Global Business Initiative on Business and Human Rights\)](#)
- [寻求“明智交往”：多利益相关方与强制性人权尽责管理（Dorothee Baumann-Pauly and Isabelle W.Glimcher，日内瓦商业与人权中心，2021年）](#) [Seeking a ‘Smart Mix’: Multi-Stakeholder Initiatives and Mandatory Human Rights Due Diligence \(Dorothee Baumann-Pauly and Isabelle W. Glimcher, Geneva Center for Business and Human Rights 2021\)](#)

实用工具：

- 🔧 [《人权影响评估指南和工具箱》（丹麦人权研究所，2020年）](#) [Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox \(Danish Institute for Human Rights 2020\)](#)
- 🔧 [《受冲突影响环境中的人权尽责管理：采掘业指南》（国际警报，2018年）](#) [Human Rights Due Diligence in Conflict-Affected Settings: Guidance for Extractive Industries \(International Alert 2018\)](#)
- 🔧 [数据库：人权尽责管理和人权影响评估指南（企业责任资源中心）](#) [Database: Guidance on Human Rights Due Diligence and Impact Assessment \(Business and Human Rights Resource Centre\)](#)
- 🔧 [《人权影响评估中社区的声音》（乐施会，2015年）](#) [Community Voice in Human Rights Impact Assessments \(Oxfam 2015\)](#)
- 🔧 [《经合组织负责任商业行为尽责管理指南》（经合组织，2018年）](#) [OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct \(OECD 2018\)](#)
- 🔧 [私营安保供应商人权影响评估指南（国际行为守则协会，2021年）](#) [Guidance on Human Rights Impact Assessment for Private Security Providers \(International Code of Conduct Association 2021\)](#)

DCAF Geneva Centre
for Security Sector
Governance

DCAF – 日内瓦国际安全治理中心

Chemin Eugène-Rigot 2E CH-1202,
Geneva, Switzerland

www.dcaf.ch



ICRC

红十字国际委员会东亚地区代表处

中国北京市建国门外大街9号

齐家园外交公寓3-2

邮编: 100600

电话: +86 10 8532 8500

传真: +86 10 6532 0633

邮箱: bej_beijing@icrc.org www.icrc.org

© ICRC, 2022年11月



**UNIVERSITÉ
DE GENÈVE**

GENEVA SCHOOL OF ECONOMICS
AND MANAGEMENT

GCBHR – 日内瓦商业与人权中心

日内瓦经济和管理学院

Uni Mail

40, Boulevard du Pont-d'Arve

1211 Geneva 4

Switzerland

www.gcbhr.org

