



الأمم المتحدة

سياسة الأمم المتحدة

11 كانون الأول/ديسمبر 2012

فحص خُلو موظفي الأمم المتحدة من انتهاكات حقوق الإنسان

سياسة فحص خُلو موظفي الأمم المتحدة من انتهاكات حقوق الإنسان

المحتويات:

ألف - الغرض

باء - النطاق

جيم - الأساس المنطقي

دال - السياسة

هاء - الإنفاذ

واو - الرصد والامتثال

زاي - السريان

حاء - المراجع

ألف - الغرض

1-1 تحدد هذه السياسة المبادئ والمنهجية التي تعتمد الأمم المتحدة بموجبها إلى فحص خُلو الموظفين من انتهاكات حقوق الإنسان. وتُحمل السياسة العمليات التي يجري بمقتضاها: '1' الطلب إلى الدول الأعضاء التي تعيّن أو توفّر موظفين للخدمة في الأمم المتحدة فحص صحائف موظفيها والتصديق على عدم ارتكابهم جرائم جنائية و/أو انتهاكات للقانون الدولي لحقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني، وانتفاء الادعاء بارتكابهم هذه الجرائم و/أو الانتهاكات؛ '2' الطلب إلى الأفراد الذين يسعون إلى الخدمة في الأمم المتحدة أن يشهدوا بعدم ارتكابهم جرائم جنائية و/أو انتهاكات للقانون الدولي لحقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني، وانتفاء الادعاء بارتكابهم هذه الجرائم والانتهاكات، وأن يقوموا عند الاقتضاء بتقديم معلومات ذات صلة؛ '3' قيام الأمانة العامة للأمم المتحدة بإنشاء آلية لتبادل المعلومات، من قبيل شبكات التنسيق، ووضع إجراءات لدعم تبادل المعلومات المتعلقة بالسلوك السابق للمرشحين/المعينين في مجال حقوق الإنسان، من أجل استخدامها في أغراض فحص خُلوهم من الانتهاكات.

2-1 تحدد الوثيقة الحالية نطاق هذه الإجراءات وأساسها المنطقي؛ وتبيّن الأهداف المحددة لفحص الخُلو من الانتهاكات واشتراطاته؛ وتنشئ الآليات اللازمة لتنفيذه.

باء - النطاق

2-1 لكن وُجدت عمليات وقواعد متفاوتة منطبقة على الموظفين بمختلف نوعياتهم، تنطبق السياسة الراهنة على اختيار موظفي الأمم المتحدة بجميع نوعياتهم في الأمانة العامة - من الموظفين وغير الموظفين، ومن لابسى الزي الرسمي والمدنيين - بمن فيهم العاملون في بعثات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة⁽¹⁾، وتعيينهم واستقدامهم والتعاقد معهم ونشرهم.

جيم - الأساس المنطقي

3-1 تماشياً مع المادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة، والنظامين الإداري والأساسي لموظفي الأمم المتحدة، والقواعد التنظيمية لمركز المسؤولين غير موظفي الأمانة العامة والخبراء القائمين بمهمة وحقوقهم وواجباتهم الأساسية، ومعايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية، والقيم الأساسية للأمم المتحدة والمعايير ذات الصلة الأخرى على النحو الوارد في الفرع حاء من هذه الوثيقة، تلتزم الأمم المتحدة بضمان تحلي جميع موظفيها بأعلى معايير الكفاءة والمقدرة والنزاهة، بما في ذلك في المقر والمكاتب الموجودة خارج المقر واللجان الإقليمية والميدان. وتحتل سمعة الأمم المتحدة ونزاهتها كمنظمة ملتزمة بصون السلام والأمن الدوليين واحترام حقوق الإنسان مكانة محورية في إنجازها لولاياتها. وتقع على عاتق جميع موظفي الأمم المتحدة - بصرف النظر عن مراكزهم والإجراء الذي يجري بموجبه اختيارهم أو تعيينهم أو استقدامهم أو نشرهم أو التعاقد معهم - مسؤولية تعزيز حقوق الإنسان واحترامها وحمايتها والنهوض بها من خلال الكيان/الوحدة التنظيمية التي ينتمون إليها وفي جنباؤها وبواسطتها. ويمتنع عليهم ارتكاب الجرائم الجنائية الخطيرة أو التورط، بالفعل أو بالامتناع عن الفعل، في انتهاك القانون الدولي لحقوق الإنسان أو القانون الدولي الإنساني.

3-2 وللتأكد من اقتصار الالتحاق بالخدمة في الأمم المتحدة على الأشخاص الذين يتحلون بأعلى معايير النزاهة، يطلب الأمين العام وضع إجراءات من أجل كفالة ما يلي: '1' قيام الدول الأعضاء بتدعيم فحص الخُلو من انتهاكات حقوق الإنسان في المرحلة السابقة على

(1) لأغراض هذه السياسة، يتضمن تعبير "الموظفون" جميع فئات موظفي الأمانة العامة وأفرادها من غير الموظفين العاملين في مقر الأمم المتحدة أو في الميدان لابسى الزي الرسمي والمدنيين، المستقدمين دولياً أو محلياً على حد سواء.

النشر؛ '2' مطالبة الأفراد الذين يلتحقون بالخدمة في الأمم المتحدة، أو يسعون للخدمة فيها، بتقديم إقرارات ذاتية ودعمها عند الاقتضاء بمعلومات إضافية، قبل دخول الخدمة أو تولي الوظائف التي يعيّنون فيها؛ '3' إنشاء آلية لتبادل المعلومات من قبيل شبكات التنسيق في الأمانة العامة للأمم المتحدة، ووضع إجراءات لدعم تبادل المعلومات عن سلوك المرشحين/المعينين في مجال حقوق الإنسان.

دال - السياسة

المبادئ

1-4 بينما تنطبق أساليب شتى في اختيار موظفي الأمم المتحدة بمختلف نوعياتهم وتعيينهم واستقدامهم ونشرهم والتعاقد معهم، يتحتم أن تكون هذه العمليات متوائمة مع غرض المنظمة ومبادئها على النحو المنصوص عليه في ميثاق الأمم المتحدة، ولا بد أن تتماشى أيضاً مع الالتزامات المنصوص عليها في القانون الدولي بخصوص احترام القانون الدولي لحقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني، وتعزيزهما والتشجيع على توقيهما.

2-4 ولضمان اقتصار الالتحاق بالخدمة في الأمم المتحدة على الأفراد الذين يتحلون بأعلى معايير النزاهة، ستعمد الأمانة العامة إلى انتهاج سياسة لفحص خُلو صحائف الموظفين من انتهاكات حقوق الإنسان.

3-4 وينبغي، من حيث المبدأ، ألا تختار الأمم المتحدة أو تنشر أي فرد للخدمة في الأمانة العامة يكون متورطاً في انتهاكات للقانون الدولي لحقوق الإنسان أو القانون الدولي الإنساني. وعندما يتخذ الأمين العام أو الموظف المأذون له قراراً باختيار أو عدم اختيار فرد، أو تعيينه أو استقدامه أو نشره أو التعاقد معه، يتعين أن يراعي على أساس كل حالة على حدة ما إذا كان قد صدرت بحقه إدانة جنائية أو اتهم بسوء السلوك في أثناء خدمة سابقة في الأمم المتحدة، أو كان هناك ادعاء أو معلومات أخرى تنشئ أسباباً معقولة تدعو للاعتقاد بأن الفرد متورط، مباشرة عن طريق الفعل أو الامتناع عن الفعل (كمتبوع أو قائد) في ارتكاب انتهاك للقانون الدولي لحقوق الإنسان أو القانون الدولي الإنساني، على نحو يحول دون استيفاء هذا الفرد لأعلى معايير الكفاءة والمقدرة والنزاهة المشتركة.

4-4 تتحمل الدول الأعضاء المسؤولية الرئيسية عن فحص خُلو الأفراد القادمين منها من الانتهاكات قبل تسميتهم للخدمة في الأمم المتحدة، وضمان استيفاء هؤلاء الأفراد لأعلى معايير النزاهة، بما في ذلك احترام حقوق الإنسان والالتزام بها.

تعزير التعهدات الخطيئة المقدمة من الدول الأعضاء والأفراد وآليات الأمانة العامة المعنية بتبادل المعلومات لأغراض الفحص

1-5 تُدرج الصيغة الواردة فيما يلي في جميع المستندات والعمليات ذات الصلة بموظفي الأمم المتحدة، بما فيها المستندات والعمليات التي تطلب إلى الدول الأعضاء تسمية موظفين للخدمة في الأمم المتحدة.

صيغة رسالة موجهة إلى الدول الأعضاء بطلب تعيينات لأفراد (من لابسى الزبي الرسمي أو من المدنيين):

تود الأمانة العامة أن توضح أنه يدخل في مسؤولية حكومة xxx التأكد من خلو أي مرشح تسميه من الإدانة، ومن أنه لا يخضع في الوقت الراهن للتحقيق أو المحاكمة فيما يتعلق بأي جريمة جنائية أو أي انتهاك للقانون الدولي لحقوق الإنسان أو القانون الدولي الإنساني. وفي حالة المعيّنين الخاضعين للتحقيق أو الاتهام أو المحاكمة فيما يتعلق بأي جريمة جنائية ولم تجر إدانتهم، يُطلب إلى حكومة xxx تقديم معلومات عن التحقيق (التحقيقات) أو المحاكمات ذات الصلة. ويُطلب أيضا إلى حكومة xxx المصادقة على عدم علمها بأي ادعاءات بحق مرشحها المعينين، تتعلق بتورطهم، بالفعل أو بالامتناع عن الفعل، في ارتكاب أي أفعال ترقى إلى انتهاكات القانون الدولي لحقوق الإنسان أو القانون الدولي الإنساني.

2-5 يُطلب إلى الأفراد الذين تعينهم الدول الأعضاء أو يسعون للخدمة في الأمم المتحدة بأي صفة شخصية استيفاء "شهادة ذاتية خاصة بالأفراد" على النحو التالي:

صيغة لشهادة ذاتية خاصة بجميع الأفراد:

أشهد بأنني لم أرتكب أي جريمة جنائية، أو أدنت بجريمة جنائية أو حوكت عليها. وأشهد بأنني غير متورط، بالفعل أو بالامتناع عن الفعل، في ارتكاب أي انتهاك للقانون الدولي لحقوق الإنسان أو القانون الدولي الإنساني.

لا يتسنى لي تقديم شهادة تتعلق بالفقرة السابقة للأسباب التالية:

3-5 يجوز تعديل الصيغة الواردة في الفقرتين 1-5 و 2-5، حسبما وعندما يستلزم الأمر، من أجل التأكد من استيفائها للشكل/النموذج الذي تقتضيه المتطلبات الأخرى لمختلف مستندات الاستقدام، شريطة الاحتفاظ بجوهر هذه الصيغة. وينظر الفريق العامل المشار إليه في الفقرة 1-6 في كيفية تعديل الإصدارات الإدارية الحالية وإجراءات التشغيل الموحدة وأدوات التوجيه المماثلة الأخرى على نطاق الأمانة العامة بما يكفل القيام إذا لزم الأمر بتضمينها فحص

المعلومات المتعلقة بالسلوك في مجال حقوق الإنسان. وتستخدم المبادئ المشمولة بالفقرات 4-1 إلى 4-4 والأحكام الواردة في الفرع 5 كأساس لعمليات الفحص.

4-5 تأخذ جميع مكونات الأمانة العامة التي تتحمل مسؤولية الاختيار والتعيين والاستخدام والنشر والتعاقد بعين الاعتبار المعلومات، بما فيها المتأتية من آلية لتبادل المعلومات - من قبيل شبكات التنسيق - فيما يتصل بسلوك الأفراد أو جماعات الموظفين المرتقبين في مجال حقوق الإنسان. وتلتزم مكونات الأمانة العامة المنوطة بمسؤولية اختيار الأفراد للوظائف العليا، بمعلومات عن سلوك الأفراد السابق في مجال حقوق الإنسان وتعرضها وتأخذها بعين الاعتبار بالاعتماد، عند الاقتضاء، على المعلومات المقدمة من الدول الأعضاء والمستمدة من الشهادات الذاتية للأفراد، بما في ذلك المعلومات المستقاة من آلية لتبادل المعلومات تابعة للأمانة العامة للأمم المتحدة، من قبيل شبكات التنسيق.

الفريق العامل التابع للأمانة العامة للأمم المتحدة المعني بفحص الخُلو من انتهاكات حقوق الإنسان

1-6 يتولى فريق عامل تابع للأمانة العامة معني بفحص الخُلو من انتهاكات حقوق الإنسان يرأسه مشاركة، مكتب إدارة الموارد البشرية ومفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، وتمثّل فيه إدارة الدعم الميداني (شعبة الموظفين الميدانيين، قسم التعيينات في مناصب الإدارة العليا ووحدة السلوك والانضباط)، وإدارة عمليات حفظ السلام (مكتب الشؤون العسكرية وشعبة الشرطة)، ومكتب الشؤون القانونية ومكاتب أخرى ذات صلة، مواصلة العمل الذي يضطلع به الفريق العامل المعني بفحص الخُلو من انتهاكات حقوق الإنسان الخاضع لقيادة إدارة عمليات حفظ السلام/إدارة الدعم الميداني. وسوف يتولى الفريق العامل رصد تنفيذ هذه السياسة والنظر في الحاجة إلى إصدار توجيهات لاحقة وصياغة هذه التوجيهات، حسب مقتضى الحال، على نحو يتيح زيادة تطوير المبادئ المحددة في السياسة الراهنة. ويتولى الفريق العامل دعم تنفيذ السياسة واستعراضها وتقديم تقرير عنها إلى لجنة السياسات بعد انقضاء اثني عشر شهرا من دخولها حيّز النفاذ.

إنشاء آلية لتبادل المعلومات في الأمانة العامة، من قبيل شبكات التنسيق، لغرض تعزيز فحص الخُلو من انتهاكات حقوق الإنسان

1-7 يتولى الفريق العامل المنشأ بموجب الفرع 6-1 صياغة الصلاحيات والإجراءات الأخرى لآلية لتبادل المعلومات تابعة للأمانة العامة للأمم المتحدة، من قبيل شبكات التنسيق أو أي آلية مناسبة أخرى، من أجل تعزيز تبادل المعلومات المتعلقة بسلوك المرشحين/المعيينين في

بمجال حقوق الإنسان. ويُنتظر أن تساعد هذه الآلية الجهات المعنية بالاختيار والتعيين والاستقدام والنشر والتعاقد في الأمانة العامة فيما تضطلع به من عمليات لجمع وتقييم المعلومات، عن طريق التزويد بالمعلومات ذات الصلة عن الأفراد الذين تفحص خُلُوقهم من الانتهاكات، بما في ذلك حسب الطلب، وبقدر ما يكون مستطاعا في حدود الموارد والقدرات القائمة. ويتعين أن تضطلع مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان بدور محوري داخل هذه الآلية فيما يخص سلوك المرشحين/المعيينين في مجال حقوق الإنسان، باعتبارها جهاز الأمم المتحدة الرائد في مجال حقوق الإنسان. ويتعين أيضا أن يجري في المرحلة المبدئية إيلاء الأولوية لتعيينات الإدارة العليا للمدنيين ولاسي الزبي الرسمي.

تعزيز واجهة الاتصال بين قواعد بيانات السلوك والانضباط على نطاق الأمانة العامة

1-8 ينبغي أن يواصل الفريق العامل تطوير الجهود الراهنة الرامية إلى إنشاء واجهة اتصال محسنة بين قواعد بيانات السلوك والانضباط الداخلية الحالية المتاحة في الأمانة العامة. وغرض هذه الجهود هو زيادة تيسير سبيل الحصول على المعلومات المتعلقة بالفرد الذي تنتهي خدمته في أحد مكونات الأمانة العامة لأسباب تعود إلى سوء السلوك، أمام المكونات الأخرى عند قيامها بالاستقدام أو التعاقد. ولا بد من إيلاء الاعتبار الواجب لحماية سرية وتكامل كل قاعدة من قواعد البيانات.

زيادة التوعية بسياسة الأمانة العامة للأمم المتحدة

1-9 ينبغي أن يُعلن بوضوح على جميع شركاء الأمم المتحدة التزام المنظمة باحترام القانون الدولي لحقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني وتعزيزهما والتشجيع على توقيهما، بما في ذلك عن طريق الممارسات التي تتبعها في اختيار موظفيها وتعيينهم واستقدامهم والتعاقد معهم ونشرهم. ويتعين إفادة الدول الأعضاء بفحوى هذه السياسة وغرضها والدور الأساسي الذي يتحتم عليها القيام به في فحص خُلُوق الموظفين الذين تعينهم أو تسهم بهم للخدمة في الأمم المتحدة من الانتهاكات.

2-9 تقوم الأمم المتحدة أيضا بالتبليغ عن توقعاتها بخصوص التزام المرشحين والمعارين بحقوق الإنسان، عن طريق إدراج الصيغة الواردة في الفرع 5 من هذه السياسة، في جميع الوظائف الشاغرة التي تعلن عنها.

هاء - الإنفاذ

1-10 تحتفظ المنظمة بالحق، في حالة اكتشافها اللاحق قيام دولة عضو أو فرد بتقديم بيانات خاطئة تتعلق بتورط سابق في جرائم أو انتهاكات للقانون الدولي لحقوق الإنسان، في اتخاذ الإجراء المناسب بما يتفق مع الإجراءات المعمول بها والإطار التنظيمي المنطبق. ويجوز الطلب إلى الدول الأعضاء القيام على الفور بإعادة موظفيها المعينين إلى الوطن على نفقتها الخاصة.⁽²⁾

واو - الرصد والامتثال

1-11 يتولى الفريق العامل المنشأ بموجب الفرع 6 توجيه تنفيذ هذه السياسة. ويقدم الفريق العامل تقريراً عن التنفيذ إلى لجنة السياسات التابعة للأمين العام بعد انقضاء اثني عشر شهراً على دخولها حيز النفاذ، وفيما بعد حسبما يُرى وجود ضرورة لعمل ذلك.

زاي - السريان

1-12 يبدأ سريان هذه السياسة في تاريخ اعتمادها من لجنة السياسات.

حاء - المراجع

1-13 تتضمن المراجع والسياسات والتوجيهات المعيارية ذات الصلة، بالصيغة التي تكون قد عُدلت أو جُبت بها بإصدارات أو قرارات أو وثائق توجيهية إدارية ذات صلة، والتي يتعين وضعها بعين الاعتبار عند تنفيذ هذه السياسة ما يلي، على سبيل المثال لا الحصر:

- ST/SGB/2012/1 - النظام الأساسي للموظفين
- ST/SGB/2011/1 - النظام الإداري للموظفين
- ST/SGB/2002/13 - مركز موظفي الأمم المتحدة وحقوقهم وواجباتهم الأساسية
- ST/SGB/1999/13 - نشرة الأمين العام بشأن تقييد قوات الأمم المتحدة بالقانون الدولي الإنساني (6 آب/أغسطس 1999)

(2) في حالة نشوء أي تضارب بين هذه السياسة والصكوك التنظيمية للمنظمة، كميثاق الأمم المتحدة أو النظامين الإداري والأساسي للموظفين أو الإصدارات أو القرارات الإدارية للهيئات التشريعية، تكون الغلبة لهذه الصكوك والقرارات.

- ST/SGB/2003/13 - التدابير الخاصة للحماية من الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي
- ST/SGB/2002/9 - القواعد التنظيمية لمركز المسؤولين غير موظفي الأمانة العامة والخبراء القائمين بمهمة وحقوقهم وواجباتهم الأساسية
- قرار الجمعية العامة 93/66 - بشأن المساواة الجنائية لموظفي الأمم المتحدة وخبرائها الموفدين في بعثات (13 كانون الثاني/يناير 2012)
- قرار الجمعية العامة 267/61 بء - بشأن اعتماد التعديلات المقترحة على مذكرة التفاهم النموذجية بصيغتها الواردة في قرار الجمعية العامة 19/61 (الجزء الثالث) (24 آب/أغسطس 2007)
- قرار الأمين العام رقم 2005/24 بشأن حقوق الإنسان في البعثات المتكاملة (26 تشرين الأول/أكتوبر 2005)
- قرار الأمين العام رقم 2008/24 بشأن التكامل (25 حزيران/يونيه 2008)
- السياسة المشتركة بين مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان وإدارة عمليات حفظ السلام وإدارة الدعم الميداني وإدارة شؤون الإعلام بشأن حقوق الإنسان في عمليات السلام والبعثات السياسية لعام 2011
- سياسة الأمم المتحدة لبذل العناية الواجبة في مراعاة حقوق الإنسان عند تقديم دعم الأمم المتحدة إلى قوات أمنية غير تابعة للأمم المتحدة (2011)
- سياسة إدارة عمليات حفظ السلام المتعلقة بتعميم حماية الأطفال المتضررين من النزاعات المسلحة ومراعاة حقوقهم وتأمين سلامتهم ضمن عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام (1 حزيران/يونيه 2009)
- “نحن موظفي الأمم المتحدة حَفَظَةُ السلام”
- دليل إدارة عمليات حفظ السلام/إدارة الدعم الميداني/بعثة الأمم المتحدة للشرق الأوسط لعام 2010
- مبادئ توجيهية عامة للجنة المساهمين بقوات لعام 2012
- إجراءات التشغيل الموحدة لإدارة عمليات حفظ السلام/إدارة الدعم الميداني بشأن تنفيذ تعديلات السلوك والانضباط المدخلة في مذكرة التفاهم النموذجية المبرمة بين

الأمم المتحدة والبلدان المساهمة بوحدات (إدارة عمليات حفظ السلام/إدارة الدعم الميداني، 2011/1)

- توجيهات بشأن المسائل التأديبية المتعلقة بضباط الشرطة المدنيين والمراقبين العسكريين (إدارة عمليات حفظ السلام/الشعبة العسكرية، 2003/994)
 - توجيهات بشأن المسائل التأديبية المتعلقة بضباط الشرطة المدنيين والمراقبين العسكريين
 - مبادئ توجيهية لضباط شرطة الأمم المتحدة الموفدين مع عمليات حفظ السلام (إدارة عمليات حفظ السلام/شعبة الشرطة، 2006/135)
 - مبادئ توجيهية بشأن وحدات الشرطة المشكّلة الموفدة مع عمليات السلام (إدارة عمليات حفظ السلام/شعبة الشرطة، 2006/15)
 - إجراءات التشغيل الموحدة بشأن إجراءات اختيار واستقدام موظفي الأمم المتحدة في شعبة الشرطة وبعثات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة (25 آذار/مارس 2011)
 - إجراءات التشغيل الموحدة بشأن تقييم فرادى ضباط الشرطة لأغراض الخدمة في عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة (2011/18)
 - إجراءات التشغيل الموحدة بشأن تقييم القدرة التشغيلية لوحدات الشرطة المشكّلة لأغراض الخدمة في عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام (2012/11)
-