

**Организация
Объединенных
Наций**



**Политика Организации
Объединенных Наций
11 декабря 2012 года**

**Проверка персонала Организации Объединенных Наций
на предмет соблюдения прав человека**

Политика проверки персонала Организации Объединенных Наций на предмет соблюдения прав человека

Содержание:

- A. Цель**
- B. Сфера охвата**
- C. Обоснование**
- D. Политика**
- E. Реализация**
- F. Контроль и соблюдение**
- G. Вступление в силу**
- H. Справочные документы**

A. Цель

1.1 В настоящей политике изложены принципы и методы, посредством которых Организация Объединенных Наций будет проводить проверку персонала на предмет соблюдения прав человека. В ней указаны процедуры, посредством которых i) государствам-членам, которые представляют кандидатуры или предоставляют персонал для работы в Организации Объединенных Наций, предлагается проверять своих кандидатов на предмет совершения или подозрения в совершении уголовных преступлений и/или нарушений международных стандартов в области прав человека и норм международного гуманитарного права и удостоверить это; (ii) физическим лицам, которые направляются для работы в Организации Объединенных Наций, предлагается засвидетельствовать, что они не совершали уголовные преступления и/или нарушения международных стандартов в области прав человека и норм международного гуманитарного права и не подозревались в их совершении и, в случае необходимости, представить соответствующую информацию; и (iii) Секретариатом Организации Объединенных Наций будет создан механизм обмена информацией, например, сеть координаторов, и процедуры, необходимые для содействия обмену информацией о прошлом поведении в области прав человека кандидатов/назначенных на должность.

1.2 В настоящем документе устанавливается сфера охвата и обоснование для таких процедур; конкретные задачи и условия проверки; и описываются механизмы ее осуществления.

B. Сфера охвата

2.1 Хотя в отношении различных категорий персонала применяются различные

процедуры и правила, настоящая политика используется для подбора, назначения, набора, найма по договору и направления всех категорий персонала Организации Объединенных Наций в Секретариате — штатного и внештатного, гражданского и негражданского, — включая находящихся в миротворческих и специальных политических миссиях.¹

С. Обоснование

3.1 В соответствии со статьей 101 Устава Организации Объединенных Наций, Положениями и правилами о персонале, Положениями, регулирующими статус, основные права и обязанности должностных лиц, не являющихся должностными лицами Секретариата, и экспертов в командировках, Стандартами поведения для международной гражданской службы, основными ценностями Организации Объединенных Наций, а также с другими соответствующими стандартами, содержащимися в разделе Н настоящего документа, Организация Объединенных Наций сохраняет приверженность обеспечению самого высокого уровня работоспособности, компетентности и добросовестности всего ее персонала, в том числе в Центральных учреждениях, отделениях за пределами Центральных учреждений, региональных комиссиях и на местах. Репутация и честь Организации Объединенных Наций в качестве организации, приверженной поддержанию международного мира и безопасности, а также соблюдению прав человека, имеют ключевое значение для осуществления ее мандатов. Все сотрудники Организации Объединенных Наций, независимо от их статуса и процедуры, с помощью которой они были подобраны, назначены, набраны, направлены или наняты по договору, несут ответственность за обеспечение того, чтобы через посредство, в рамках и с помощью их собственной организационной структуры/группы обеспечивалось поощрение, уважение, защита и укрепление прав человека. Они не должны быть

¹ Для целей настоящей политики термин «персонал» включает в себя все категории штатных и внештатных сотрудников Секретариата, будь то в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций или в отделениях на местах, гражданских и негражданских, независимо от того, набираются они на международной или на местной основе.

виновны в совершении тяжких уголовных преступлений или, в результате действия или бездействия, причастны к нарушению международных стандартов в области прав человека и норм международного гуманитарного права.

3.2 В целях обеспечения того, чтобы на службе в Организации Объединенных Наций находились только лица, имеющие самые высокие стандарты добросовестности, Генеральный секретарь предложил установить процедуры, с тем чтобы: (i) повысить эффективность проверки государствами-членами до направления в миссию; (ii) предлагать физическим лицам, работающим или направляемым для работы в Организации Объединенных Наций, представлять самоаттестацию и, в случае необходимости, дополнительную информацию до поступления на работу или занятия своей должности; и (iii) создать механизм обмена информацией, например, сеть координаторов Секретариата Организации Объединенных Наций, и процедуры для содействия обмену информацией о поведении в области прав человека кандидатов/назначенных на должность.

D. Политика

Принципы

4.1 Хотя при подборе, назначении, наборе, направлении и найме по договору различных категорий персонала Организации Объединенных Наций применяются различные процедуры, эти процессы должны соответствовать цели и принципам Организации, закрепленным в Уставе Организации Объединенных Наций, а также соответствовать вытекающим из международного права обязательствам соблюдать и поощрять международные стандарты в области прав человека и нормы международного гуманитарного права и содействовать их уважению.

4.2 В целях обеспечения того, чтобы в системе Организации Объединенных Наций работали только лица с самыми высокими стандартами добросовестности, Секретариат будет проводить политику проверки персонала на предмет соблюдения прав человека.

4.3 Принципиально, любое лицо, причастное к нарушениям международных стандартов в области прав человека и норм международного гуманитарного права, не должно приниматься или направляться Организацией Объединенных Наций для работы в Секретариате. При принятии решения о том, следует ли подбирать, назначать, набирать, направлять или нанимать по договору какое-либо физическое лицо, Генеральный секретарь или уполномоченное должностное лицо должны, на индивидуальной основе, рассмотреть вопрос о том, не исключает ли судимость, нарушение норм поведения во время предыдущей службы в Организации Объединенных Наций или обвинение или другая информация, дающие разумные основания полагать, что данное лицо было причастно, будь то непосредственно в результате действия или бездействия (в качестве высшей инстанции или командующего), к совершению нарушения международных стандартов в области прав человека или норм международного гуманитарного права, возможность достижения данным физическим лицом требуемых самых высоких стандартов компетентности, работоспособности и добросовестности.

4.4 Государства-члены несут главную ответственность за проверку лиц из их страны перед выдвижением их в качестве кандидатов для работы в Организации Объединенных Наций, а также за обеспечение того, чтобы эти лица отвечали самым высоким требованиям добросовестности, включая соблюдение прав человека и приверженность делу их защиты.

Усиление письменных обязательств государств-членов и физических лиц, а также механизмов обмена информацией Секретариата в целях проверки

5.1 Во все документы и процессы Организации Объединенных Наций, связанные с персоналом, в том числе те, которые содержат просьбу к государствам-членам о выдвижении кандидатов для работы в Организации Объединенных Наций, следует включать следующий текст.

Текст сообщения для государств-членов, обращающихся с просьбой о выдвижении кандидатов (для гражданского и негражданского персонала):

Секретариат хотел бы подчеркнуть, что правительство ХХХ несет ответственность за обеспечение того, чтобы каждый выдвигаемый им кандидат не имел судимости или в настоящее время не находился под следствием и не преследовался в судебном порядке в связи с каким-либо уголовным преступлением или с каким-либо нарушением международных стандартов в области прав человека или норм международного гуманитарного права. В случае, если речь идет о кандидатах, в отношении которых в связи с каким-либо уголовным преступлением проводилось следствие, предъявлялось обвинение или возбуждалось дело, но при этом они не были осуждены, правительству ХХХ предлагается предоставить информацию о соответствующем расследовании (-ях) или преследовании. Правительству ХХХ также предлагается удостоверить, что ему неизвестно ни о каких выдвинутых в адрес представленных им кандидатов обвинениях в том, что они были причастны, в результате действия или бездействия, к совершению каких-либо действий, которые могут расцениваться как нарушения международных стандартов в области прав человека или норм международного гуманитарного права.

5.2 Физическим лицам, которые выдвигаются государствами-членами или обращаются с заявлением о приеме на работу в Организацию Объединенных Наций в личном качестве, предлагается заполнить следующую "самоаттестацию

для физических лиц":

Текст самоаттестации для всех физических лиц:

Я заверяю, что я не совершал никакого уголовного преступления и не был осужден и не привлекался к ответственности в этой связи. Я заверяю, что я не был причастен, в результате действия или бездействия, к совершению какого бы то ни было нарушения международных стандартов в области прав человека и норм международного гуманитарного права.

Я не могу дать заверений по смыслу предыдущего пункта по следующим причинам:....

5.3 По мере необходимости, формулировки в пункте 5.1 или 5.2 могут быть изменены для обеспечения того, чтобы они соответствовали форме/стилю или другим требованиям различных кадровых документов, при условии сохранения сути формулировки. Рабочая группа, учреждаемая в соответствии с пунктом б.1, должна рассмотреть вопрос о том, каким образом следует изменить существующие административные инструкции, стандартные оперативные процедуры и аналогичные руководящие документы в разных подразделениях Секретариата, с тем чтобы, в обоснованных случаях, включить проверку информации, касающейся поведения в области прав человека. В качестве основы для процедур проверки должны использоваться принципы, указанные в пунктах 4.1- 4.4, и положения, содержащиеся в разделе 5.

5.4 Все подразделения Секретариата, отвечающие за подбор, назначение, набор, направление и наем по договору, будут принимать во внимание информацию, в том числе предоставленную механизмом обмена информацией, например, сетью координаторов, в отношении поведения в области прав человека физических лиц или групп лиц из числа будущих сотрудников. Те подразделения Секретариата, которые отвечают за подбор кандидатов для назначения на

должности старшего уровня, будут запрашивать, изучать и принимать во внимание сведения о поведении кандидатов в области прав человека в прошлом, полагаясь, по мере необходимости, на информацию, полученную от государств-членов и из самоаттестаций кандидатов, а также другую информацию, в том числе предоставленную механизмом обмена информации Секретариата Организации Объединенных Наций, например, сетью координаторов.

Рабочая группа Секретариата Организации Объединенных Наций по проверке соблюдения прав человека

6.1 Рабочая группа Секретариата по проверке соблюдения прав человека, сопредседателями которой являются УЛР и УВКПЧ с участием представителей ОПП (Отдел полевого персонала, Секция назначения старших руководителей

и Группа по вопросам поведения и дисциплины), ДОПМ (Управление по военным вопросам и Отдел полиции), УПВ и других соответствующих органов, продолжит работу Рабочей группы по проверке соблюдения прав человека под руководством ДОПМ/ОПП. Рабочая группа будет контролировать осуществление настоящей политики, рассматривать необходимость последующих руководящих указаний и разрабатывать их, если она посчитает это необходимым, с тем чтобы обеспечить дальнейшее развитие принципов, изложенных в настоящей политике. Рабочая группа будет поддерживать и анализировать осуществление этой политики и через 12 месяцев после введения ее в действие представит доклад Комитету по вопросам политики.

Создание механизма обмена информацией Секретариата, например, сети координаторов, в целях повышения эффективности проверки

7.1. Рабочая группа, учреждаемая в соответствии с разделом 6.1, разработает круг ведения и другие процедуры для механизма обмена информацией Секретариата Организации Объединенных Наций, например, сети координаторов или другого соответствующего механизма, с тем чтобы содействовать обмену информацией о поведении в области прав человека кандидатов/назначенных лиц. Этот механизм, как ожидается, будет оказывать помощь тем в Секретариате, кто занимается подбором, назначением, набором, направлением и наймом по договору, в сборе и оценке информации путем предоставления имеющейся соответствующей информации о физических лицах, проходящих проверку, в том числе по запросу и по мере возможности в рамках имеющихся ресурсов и потенциалов. УВКПЧ должно играть центральную роль в рамках этого механизма в отношении поведения кандидатов/назначенных лиц в области прав человека, в качестве ведущей структуры Организации Объединенных Наций в области прав человека. На начальном этапе первоочередное внимание должно быть уделено назначениям на гражданские и негражданские должности старшего уровня.

Улучшение взаимодействия между базами данных по вопросам поведения и дисциплины в рамках всего Секретариата

8.1. Рабочей группе следует и далее развивать прилагаемые усилия по обеспечению более эффективного взаимодействия между существующими внутри Секретариата базами данных по вопросам поведения и дисциплины. Цель этих усилий состоит в том, чтобы обеспечить более легкий доступ к информации в отношении физического лица, освобожденного от должности за нарушение норм поведения в одном из подразделений Секретариата, для других подразделений, когда они производят набор или наем персонала по договору. Должное внимание должно быть уделено защите конфиденциальности и целостности каждой из этих баз данных.

Повышение уровня осведомленности о данной политике Секретариата Организации Объединенных Наций

9.1 До сведения всех партнеров Организации Объединенных Наций следует четко довести информацию о приверженности Организации соблюдению, поощрению и содействию уважению международных стандартов в области прав человека и норм международного гуманитарного права, в том числе на примере ее собственной практики подбора, назначения, набора, найма по договору и направления персонала. Государства-члены должны быть проинформированы о целях и задачах настоящей политики и о той главной роли, которую они должны играть в проверке персонала, рекомендуемого или направляемого ими для работы в Организации Объединенных Наций.

9.2 Организация Объединенных Наций должна также известить о том, что она надеется получить информацию о приверженности кандидатов и командированных лиц соблюдению прав человека, путем включения текста из раздела 5 настоящей политики во все публикуемые объявления о вакансиях.

Е. Реализация

10.1 Организация оставляет за собой право принять надлежащие меры в соответствии с установленными процедурами и применимой нормативно-правовой базой, если ей впоследствии станет известно о том, что государство-член или физическое лицо сделали ложное заявление, касающееся причастности в прошлом к совершению преступлений или нарушений международных стандартов в области прав человека или норм гуманитарного права. Государствам-членам может быть предложено немедленно репатриировать рекомендованных ими сотрудников за счет их собственных средств².

Ф. Контроль и соблюдение

11.1 Ходом осуществления настоящей политики будет руководить Рабочая группа, учреждаемая в соответствии с разделом 6. Рабочая группа представит доклад о ходе осуществления Комитету по вопросам политики Генерального секретаря через 12 месяцев после вступления в силу и впоследствии по мере необходимости.

Г. Вступление в силу

12.1 Настоящая политика вступает в силу со дня ее утверждения Комитетом по вопросам политики.

² В случае каких-либо расхождений между настоящей политикой и нормативно-правовыми документами Организации, такими как Устав Организации Объединенных Наций, Положения и правила о персонале, административные инструкции или решения директивных органов, преимущественную силу будут иметь эти документы и решения.

Н. Справочные документы

13.1 Соответствующие нормативные справочные документы, стратегии и руководящие указания, которые могут быть изменены или заменены другими соответствующими административными инструкциями, постановлениями или руководящими документами, которые следует принимать во внимание в ходе осуществления настоящей политики, включают следующие, но не ограничиваются ими:

- ST/SGB/2012/1 - Положения о персонале
- ST/SGB/2011/1 - Правила о персонале
- ST/SGB/2002/13 - Статус, основные права и обязанности сотрудников Организации Объединенных Наций
- ST/SGB/1999/13 - бюллетень Генерального секретаря о соблюдении силами Организации Объединенных Наций норм международного гуманитарного права (6 августа 1999 года)
- ST/SGB/2003/13 - Специальные меры по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств
- ST/SGB/2002/9 - Положения, регулирующие статус, основные права и обязанности должностных лиц, не являющихся должностными лицами Секретариата, и экспертов в командировках
- A/RES/66/93 - резолюция об уголовной ответственности должностных лиц и экспертов в командировках Организации Объединенных Наций (13 января 2012 года)
- A/RES/61/267B - резолюция, в которой одобряются предлагаемые поправки к типовому меморандуму о взаимопонимании, содержащиеся в документе A/61/19 (Part III) (24 августа 2007 года)
- Решение № 2005/24 Генерального секретаря о правах человека в комплексных миссиях (26 октября 2005 года)
- Решение № 2008/24 Генерального секретаря об интеграции (25 июня 2008 года)
- Политика УВКПЧ-ДОПМ-ДПП-ДПВ в области прав человека в рамках

- операций по поддержанию мира и политических миссий 2011 года
- Политика должной осмотрительности Организации Объединенных Наций в вопросах прав человека при оказании Организацией поддержки силам безопасности, не относящимся к Организации Объединенных Наций (2011 год)
 - Политика ДОПМ по обеспечению всестороннего учета вопросов защиты, прав и благополучия детей, затрагиваемых вооруженными конфликтами, в рамках операций по поддержанию мира Организации Объединенных Наций (1 июня 2009 года)
 - "Мы — миротворцы Организации Объединенных Наций"
 - Пособие ЮНМЕМ ДОПМ-ДПП 2010 года
 - Общие руководящие указания для стран, предоставляющих войска 2012 года
 - Стандартный порядок действий ДОПМ-ДПП при осуществлении поправок по вопросам поведения и дисциплины в типовом меморандуме о взаимопонимании между Организацией Объединенных Наций и странами, предоставляющими войска (ДОПМ/ДПП 2011.01)
 - Директивы по дисциплинарным вопросам, затрагивающим сотрудников гражданской полиции и военных наблюдателей (ДРКО/МД/03/00994)
 - Директивы по дисциплинарным вопросам, затрагивающие сотрудников гражданской полиции и военных наблюдателей
 - Руководящие указания для сотрудников полиции Организации Объединенных Наций, откомандированных для участия в операциях по поддержанию мира (ДРКО/ПД/2006/00135)
 - Руководящие принципы участия сформированных полицейских подразделений в миротворческих операциях (ДРКО/ПД/2006/00015)
 - Стандартный порядок действий в отношении процедур подбора и набора для сотрудников Организации Объединенных Наций в Отделе полиции, миротворческих операциях и специальных политических

миссиях (25 Марта 2011 года)

- Стандартный порядок действий при оценке индивидуальной пригодности полицейских к службе в операциях Организации Объединенных Наций по поддержанию мира и ее специальных политических миссиях (2011.18)
 - Стандартный порядок действий при оценке оперативного потенциала сформированных полицейских подразделений для участия в операциях по поддержанию мира Организации Объединенных Наций (2012.11)
-