

Naciones Unidas



Política de las Naciones Unidas

11 de diciembre de 2012

**Verificación de antecedentes en materia
de derechos humanos del personal
de las Naciones Unidas**

POLÍTICA DE VERIFICACIÓN DE ANTECEDENTES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS DEL PERSONAL DE LAS NACIONES UNIDAS

Índice:

- A. Propósito**
 - B. Alcance**
 - C. Justificación**
 - D. Política**
 - E. Ejecución**
 - F. Vigilancia y cumplimiento**
 - G. Entrada en vigor**
 - H. Referencias**
-

A. Propósito

1.1 En la presente Política se establecen los principios y la metodología por los que se regirán las Naciones Unidas para verificar si su personal tiene antecedentes en materia de derechos humanos. Se describen asimismo los procesos mediante los cuales: i) los Estados Miembros que designen o proporcionen personal para prestar servicio en las Naciones Unidas deberán verificar sus antecedentes para asegurarse de que no hayan cometido, ni sean sospechosos de haber cometido, delitos penales o violaciones del derecho internacional de los derechos humanos ni del derecho internacional humanitario; ii) las personas que deseen prestar servicio en las Naciones Unidas deberán demostrar que no han cometido, ni son sospechosas de haber cometido, delitos penales ni violaciones del derecho internacional de los derechos humanos ni del derecho internacional humanitario y, cuando sea necesario, deberán proporcionar información pertinente; y iii) la Secretaría de las Naciones Unidas establecerá un mecanismo de intercambio de información (como una red de coordinadores) y procedimientos para apoyar el intercambio de información relativa a los antecedentes de conducta en materia de derechos humanos de los candidatos o aspirantes con objeto de realizar verificaciones al respecto.

1.2 En el presente documento se definen el alcance y la justificación de esos procedimientos, objetivos concretos de la verificación y condiciones para que esta se realice; y se indican asimismo los mecanismos para su aplicación.

B. Alcance

2.1 Si bien se aplican procesos y normas diferentes en función de los distintos tipos de personal, la presente Política se aplica a la selección, el nombramiento, el reclutamiento, la contratación y el despliegue de todo el personal de las Naciones Unidas que trabaja en la Secretaría, tanto funcionarios como personal que no es de plantilla, ya sea uniformado o civil, incluidos los trabajadores de las misiones de mantenimiento de la paz y las misiones políticas especiales¹.

¹ A los efectos de esta Política, el término "personal" incluye todas las categorías de personal al servicio de la Secretaría, tanto funcionarios como personal que no es de plantilla, ya sea en la Sede de las Naciones Unidas o sobre el terreno, uniformado o civil, de contratación internacional o local.

C. Justificación

3.1 De conformidad con el Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas, el Estatuto del Personal y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas, el estatuto relativo a la condición y los derechos y deberes básicos de los funcionarios que no forman parte del personal de la Secretaría y de los expertos en misión, las normas de conducta de la administración pública internacional, los valores básicos de las Naciones Unidas y demás normas pertinentes que figuran en la sección H del presente documento, las Naciones Unidas deben asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad en relación con todo su personal, tanto el de la Sede, como el de las oficinas fuera de la Sede, las comisiones regionales y el que actúa sobre el terreno. La reputación e integridad de las Naciones Unidas como organización comprometida con la paz y la seguridad internacionales, así como con el respeto por los derechos humanos, resulta crucial para cumplir sus mandatos. Todo el personal de las Naciones Unidas (sea cual sea su condición y el procedimiento por el cual fuera seleccionado, nombrado, reclutado, desplegado o contratado) tiene la responsabilidad de velar por que los derechos humanos sean promovidos, respetados, protegidos y defendidos tanto por parte de su entidad o dependencia orgánicas como dentro de ellas. El personal no podrá ser autor de delitos penales graves ni haber participado, por acción u omisión, en la comisión de una violación del derecho internacional de los derechos humanos ni del derecho internacional humanitario.

3.2 A fin de garantizar que solo aquellas personas con el más alto grado de integridad prestan servicios a las Naciones Unidas, el Secretario General ha solicitado que se establezcan procedimientos para: i) reforzar la verificación realizada por los Estados Miembros previa al despliegue; ii) exigir que las personas que prestan servicios a las Naciones Unidas o que deseen hacerlo proporcionen un documento en que declaren la idoneidad de su conducta y, de ser necesario, otra información antes de ingresar en el servicio o de hacerse cargo de sus puestos; y iii) establecer un mecanismo de intercambio de información (como una red de coordinadores de la Secretaría de las Naciones Unidas) y procedimientos para apoyar el intercambio de información relativa a la conducta en materia de derechos humanos de los candidatos o aspirantes.

D. Política

Principios

4.1 Si bien se aplican distintas modalidades a la selección, el nombramiento, el reclutamiento, el despliegue y la contratación de los distintos tipos de personal de las Naciones Unidas, estos procesos deben ser coherentes con los propósitos y principios de las Naciones Unidas que figuran en la Carta de las Naciones Unidas y estar asimismo de acuerdo con las obligaciones contraídas en virtud del derecho internacional relativas a respetar, promover y alentar el cumplimiento del derecho internacional de los derechos humanos y el derecho internacional humanitario.

4.2 A fin de garantizar que solo aquellas personas con el más alto grado de integridad prestan servicios a las Naciones Unidas, la Secretaría seguirá una política de verificación de antecedentes en materia de derechos humanos del personal.

4.3 Por principio, las Naciones Unidas no deberían seleccionar ni poner al servicio de la Secretaría a ninguna persona que haya estado implicado en violaciones del derecho internacional de los derechos humanos o del derecho internacional humanitario. Al decidir si seleccionar, nombrar, reclutar, desplegar o contratar a una persona, el Secretario General o el funcionario autorizado deberán analizar, en cada caso en particular, si una sentencia condenatoria, conducta indebida durante un servicio anterior prestado a las Naciones Unidas o una alegación u otra información según la cual haya motivos justificados para creer que la persona ha estado implicada, ya sea directamente por acción ya sea por omisión (como en el caso de un superior o jefe), en la comisión de una violación del derecho internacional de los derechos humanos o del derecho internacional humanitario impiden a la persona cumplir el requisito de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad.

4.4 Incumbe a los Estados Miembros la responsabilidad primordial de verificar los antecedentes de los nacionales de su país antes de designarlos para prestar servicio a las Naciones Unidas, así como de garantizar que logran el máximo grado de integridad, por ejemplo, con el respeto y el compromiso por los derechos humanos.

Refuerzo de los compromisos por escrito contraídos por los Estados Miembros y a título personal, así como de los mecanismos de la Secretaría para el intercambio de información con fines de verificación de antecedentes

5.1 Habrá de incluirse el siguiente texto en todos los documentos y procesos relacionados con el personal de las Naciones Unidas, también aquellos en que se solicite a los Estados Miembros que designen candidatos para prestar servicios como personal de las Naciones Unidas.

Comunicado dirigido a los Estados Miembros en que se solicita la designación de personal (uniformado y civil):

La Secretaría desea señalar que corresponde al Gobierno de XXX asegurarse de que los candidatos que presente no hayan sido declarados culpables de delito penal alguno, ni estén siendo investigados o enjuiciados por ningún delito penal ni violación del derecho internacional de los derechos humanos o del derecho internacional humanitario. En el caso de que algún candidato haya sido investigado o enjuiciado por delitos penales de cualquier tipo o haya sido acusado de cometer un delito tal, pero no haya sido declarado culpable, se solicita al Gobierno de XXX que presenta su candidatura que proporcione información sobre las investigaciones o los procesos judiciales que se hayan llevado a cabo.

Se solicita asimismo al Gobierno de XXX que certifique que no tiene conocimiento de que se haya acusado a su candidato de haber participado, por acción u omisión, en la comisión de cualquier acto que pueda constituir una violación del derecho internacional de los derechos humanos o del derecho internacional humanitario.

5.2 Tanto a las personas que sean designadas por los Estados Miembros como a aquellas que deseen prestar servicio a las Naciones Unidas a título individual se les exige que completen el siguiente “documento de idoneidad de la propia conducta”:

Texto de idoneidad de la propia conducta para todas las personas:

Declaro que no he cometido ni se me ha condenado ni enjuiciado por ningún delito penal. Asimismo, declaro que tampoco he participado, ni por acción ni por omisión, en la comisión de ninguna violación del derecho internacional de los derechos humanos ni del derecho internacional humanitario.

No puedo afirmar cuanto figura en el párrafo anterior por las siguientes razones: ...

5.3 Cuando y según sea necesario, el texto de los párrafos 5.1 o 5.2 podría modificarse para garantizar que cumple con la forma o el estilo u otros requisitos propios de los distintos documentos de contratación, siempre y cuando la esencia del texto se mantenga. El Grupo de Trabajo descrito en el párrafo 6.1 deberá estudiar de qué manera las publicaciones administrativas, los procedimientos operativos estándar y los instrumentos de orientación similares que existen en toda la Secretaría podrán modificarse para incluir, cuando esté justificado, la verificación de información relativa a la conducta en materia de derechos humanos. Los principios que figuran en los párrafos 4.1 a 4.4 y las disposiciones del párrafo 5 se utilizarán como base para los procesos de verificación de antecedentes.

5.4 Todas las dependencias de la Secretaría encargadas de la selección, el nombramiento, el reclutamiento, el despliegue o la contratación tendrán en cuenta la información (también aquella que provenga de un mecanismo de intercambio de información, como una red de coordinadores) con respecto a la conducta en materia de derechos humanos de las personas o grupos que aspiren a formar parte del personal. Esas dependencias de la Secretaría que se ocupan de seleccionar a altos funcionarios procurarán informarse de la conducta previa de las personas en materia de derechos humanos, la examinarán y la tomarán en consideración; y para ello confiarán, según sea oportuno, en la información proporcionada por los Estados Miembros, los documentos de idoneidad de la propia conducta e información de otro carácter, como la que proceda de un mecanismo de intercambio de información de la Secretaría de las Naciones Unidas (por ejemplo, una red de coordinadores).

Grupo de Trabajo de la Secretaría de las Naciones Unidas de Verificación de Antecedentes en Materia de Derechos Humanos

6.1 Un Grupo de Trabajo de la Secretaría de Verificación de Antecedentes en Materia de Derechos Humanos, copresidido por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (OGRH) y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), y con representación del DAAT (División de Personal sobre el Terreno, Sección de Nombramientos de Personal Directivo Superior y Dependencia de Conducta y Disciplina), el DOMP (Oficina de Asuntos Militares y División de Policía), la Oficina de Asuntos Jurídicos (OAJ) y otras oficinas pertinentes, continuará la labor del Grupo de Trabajo de Verificación de Antecedentes en Materia de Derechos Humanos dirigido por el DOMP y el DAAT. El Grupo de Trabajo vigilará la aplicación de la presente Política, estudiará la necesidad de otras orientaciones así como su elaboración, según estime oportuno, a fin de permitir que se sigan desarrollando los principios descritos en la presente Política. El Grupo de Trabajo apoyará la aplicación de la Política, la examinará e informará al respecto al Comité de Políticas transcurridos 12 meses desde su entrada en vigor.

Establecimiento de un mecanismo de intercambio de información de la Secretaría, como una red de coordinadores, a fin de reforzar la verificación de antecedentes

7.1 El Grupo de Trabajo establecido en el párrafo 6.1 elaborará los términos de referencia y demás procedimientos necesarios para un mecanismo de intercambio de información de la Secretaría de las Naciones Unidas, como una red de coordinadores u otro mecanismo apropiado, a fin de apoyar el intercambio de información relativa a la conducta en materia de derechos humanos de los candidatos o aspirantes. Se prevé que este mecanismo asista a quienes, dentro de la Secretaría, participan en la selección, el nombramiento, el reclutamiento, el despliegue y la contratación y la reunión y evaluación de información al respecto poniendo a su disposición información pertinente sobre las personas cuyos antecedentes se están verificando, también previa solicitud y en función de los recursos y las capacidades existentes. El ACNUDH, en calidad de principal entidad de las Naciones Unidas en el ámbito de los derechos humanos, debería desempeñar un papel crucial dentro de ese mecanismo respecto de la conducta en materia de derechos humanos de los candidatos o aspirantes. En la fase inicial debería darse prioridad a los puestos civiles y uniformados de categoría superior.

Refuerzo de la interfaz entre las bases de datos de conducta y disciplina de la Secretaría

8.1 El Grupo de Trabajo debería proseguir con los esfuerzos actuales por crear una mejor interfaz entre las bases de datos internas de la Secretaría ya existentes sobre conducta y disciplina. Estos esfuerzos tienen por objeto garantizar que la información relativa a una persona que, por conducta indebida, se ha separado del servicio de otra dependencia de la Secretaría sea fácilmente accesible para otras dependencias que se encuentren en proceso de reclutamiento o contratación. Cabe tener debidamente en cuenta la protección de la confidencialidad y la integridad de toda base de datos.

Concienciación acerca de la Política de la Secretaría de las Naciones Unidas

9.1 Se ha de indicar claramente a todos los asociados de las Naciones Unidas que la Organización tiene el compromiso de respetar y promover el derecho internacional de los derechos humanos y el derecho internacional humanitario, así como de alentar el cumplimiento de ambos, por ejemplo mediante sus propias prácticas de selección, nombramiento, reclutamiento, contratación y despliegue. Los Estados Miembros deberán recibir información sobre el objeto y el propósito de la presente Política y sobre el papel fundamental que deben desempeñar al verificar los antecedentes del personal que designan o con que contribuyen a las Naciones Unidas.

9.2 Las Naciones Unidas deberán comunicar asimismo sus expectativas con respecto al compromiso en materia de derechos humanos contraído por los candidatos y los funcionarios cedidos, mediante la inclusión del texto que figura en el párrafo 5 de la presente Política en todas las vacantes publicadas.

E. Ejecución

10.1 Si la Organización descubre a posteriori que un Estado Miembro o persona ha realizado una declaración falsa con respecto a su participación anterior en delitos o violaciones del derecho internacional de los derechos humanos o del derecho internacional humanitario, se reserva el derecho a adoptar las medidas convenientes en cumplimiento de los procedimientos establecidos y el marco regulatorio aplicable. Podría solicitarse a los Estados Miembros que repatriaran inmediatamente a su personal propuesto corriendo con sus propios gastos².

F. Vigilancia y cumplimiento

11.1 El Grupo de Trabajo establecido en el párrafo 6 deberá guiar la aplicación de la presente Política. Asimismo, informará de la aplicación al Comité de Políticas del Secretario General 12 meses después de su entrada en vigor y, a partir de entonces, cuando se considere necesario.

G. Entrada en vigor

12.1 La presente Política entrará en vigor en la fecha de su aprobación por el Comité de Políticas.

² En caso de haber discrepancia entre la presente Política y los instrumentos reguladores de la Organización (como la Carta de las Naciones Unidas, el Estatuto del Personal y el Reglamento del Personal, las publicaciones administrativas o las decisiones de los órganos legislativos), estos instrumentos y decisiones prevalecerán.

H. Referencias

13.1 Entre las referencias normativas, las políticas y las orientaciones pertinentes que cabe tener en cuenta para la aplicación de la presente Política, y que podrían ser enmendadas o sustituidas por otras publicaciones administrativas, decisiones o documentos de orientación, figuran, entre otras:

- ST/SGB/2012/1 – Estatuto del Personal
- ST/SGB/2011/1 – Reglamento del Personal
- ST/SGB/2002/13 – Estatuto, derechos y deberes básicos de los funcionarios de las Naciones Unidas
- ST/SGB/1999/13 – Boletín del Secretario General sobre la observancia del derecho internacional humanitario por las fuerzas de las Naciones Unidas (6 de agosto de 1999)
- ST/SGB/2003/13 – Medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales
- ST/SGB/2002/9 – Estatuto relativo a la condición y los derechos y deberes básicos de los funcionarios que no forman parte del personal de la Secretaría y de los expertos en misión
- A/RES/66/93 – Resolución sobre la responsabilidad penal de los funcionarios y expertos de las Naciones Unidas en misión (13 de enero de 2012)
- A/RES/61/267B – Resolución por la que se respaldaron las enmiendas propuestas al modelo de memorando de entendimiento contenido en A/61/19 (Part III) (24 de agosto de 2007)
- Decisión del Secretario General núm. 2005/24 sobre los derechos humanos en las misiones integradas (26 de octubre de 2005)
- Decisión del Secretario General núm. 2008/24 sobre la integración (25 de junio de 2008)
- Política del ACNUDH, el DOMP, el DAAT y el DAP sobre derechos humanos en operaciones de paz y misiones políticas (2011)
- Política de diligencia debida en materia de derechos humanos en el contexto del apoyo de las Naciones Unidas a fuerzas de seguridad ajenas a la Organización (2011)
- Política del DOMP sobre la protección, los derechos y el bienestar de los niños afectados por los conflictos armados en el contexto de las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas (1 de junio de 2009)
- “Somos el personal de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas”
- Manual del DOMP y el DAAT sobre los expertos militares de las Naciones Unidas en misión (2010)
- Directrices genéricas sobre el comité de países que aportan contingentes (2012)
- Procedimiento operativo estándar del DOMP y el DAAT sobre la aplicación de las enmiendas a la conducta y la disciplina en el memorando de entendimiento modelo entre las Naciones Unidas y los países que aportan contingentes (DPKO/DFS 2011.01)
- Directrices sobre cuestiones disciplinarias en las que estén involucrados miembros de la policía civil y observadores militares (DPKO/MD/03/00994)
- Directrices sobre cuestiones disciplinarias en las que estén involucrados miembros de la policía civil y observadores militares
- Directrices para los agentes de policía de las Naciones Unidas destinados a operaciones de mantenimiento de la paz (DPKO/PD/2006/00135)
- Directrices para las unidades de policía constituidas destinadas en operaciones de paz (DPKO/PD/2006/00015)

- Procedimiento operativo estándar sobre los procedimientos de selección y reclutamiento para el personal de las Naciones Unidas de la División de Policía, las operaciones de mantenimiento de la paz y las misiones políticas especiales (25 de marzo de 2011)
 - Procedimiento operativo estándar relativo a la evaluación de los agentes de policía individuales para la prestación de servicio en las operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz y las misiones políticas especiales (2011.18)
 - Procedimiento operativo estándar sobre la evaluación de la capacidad operativa de las unidades de policía constituidas al servicio de las operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz (2012.11)
-