



Оценка методов и работы Международного остаточного механизма для уголовных трибуналов

Доклад Управления служб внутреннего надзора

Резюме

Международный остаточный механизм для уголовных трибуналов был учрежден Советом Безопасности в его резолюции 1966 (2010) как преемник юрисдикции, прав и обязанностей и основных функций Международного уголовного трибунала по Руанда (МУТР) и Международного трибунала по бывшей Югославии (МТБЮ).

В настоящем докладе об оценке Управление служб внутреннего надзора (УСВН) проанализировало актуальность, эффективность и результативность методов и работы Механизма в контексте выполнения своего мандата в период 2016–2017 годов, уделив особое внимание усилиям по объединению функций и координации и организации его деятельности, с тем чтобы он стал самостоятельной структурой, представляющей упомянутые выше два отделения. При проведении анализа УСВН пользовалось различными источниками качественных и количественных данных.

В процессе объединения остаточных функций обоих специальных трибуналов в рамках единой структуры, который должен быть завершен к концу 2017 года, Механизм достиг многого из того, что Совет Безопасности предусмотрел в резолюции 1966 (2010). Он осуществлял судебную деятельность, в том числе провел внеочередное повторное разбирательство, и объединил остаточные функции, хотя некоторые проблемы гендерной политики, связанные с защитой свидетелей и надзором за оказанием медицинской помощи заключенным, отбывающим наказание, остаются нерешенными. Представители Механизма принимали во внимание то, что мандат имеет временный характер, но некоторые его постоянные функции носят долгосрочный характер.

В целом Механизм, являясь компактной, но эффективной структурой, добился прогресса в деле реализации своего мандата за счет поэтапного и многоаспектного процесса, требующего как внутрисекторальной интеграции, так и межсекторальной координации. Все органы применяли передовые методы работы, с тем чтобы рационализировать рабочие процессы, повысить эффективность затрат и оперативно реагировать на постоянно меняющийся объем рабочей нагрузки. Подразделения Механизма также приняли формальные правила и не-



формальные методы управления, чтобы повысить степень согласованности работы всех отделов. Три органа, несмотря на различия в том, что касается размера, функций и использования ресурсов специальных трибуналов, занимались планированием и регулированием этих процессов с неодинаковой степенью успеха. Реализация двух крупномасштабных проектов в области институционального строительства — завершение строительства комплекса в Аруше и создание единой базы данных судебной документации МУТР и МТБЮ — оказалась сложной задачей, которая не была выполнена, как это было запланировано. В некоторых подразделениях сохранились различия в производственной культуре отделов. В целом, несмотря на настойчивые требования в отношении повышения результативности работы, сотрудники Механизма отметили высокий уровень удовлетворенности выполняемой ими работой и продемонстрировали преданность своему делу.

УСВН выносит в адрес Механизма шесть важных рекомендаций:

- a) Механизму следует разработать на основе конкретных сценариев планы более гибкого реагирования на меняющийся объем рабочей нагрузки;
- b) Канцелярии Обвинителя следует укреплять моральный дух сотрудников в целях повышения эффективности управления в процессе сокращения или укрупнения штатов;
- c) Секретариату следует активизировать усилия по гармонизации и унификации функционирования отделений в качестве единой структуры;
- d) Секретариату следует оказывать содействие реализации проектов в области институционального строительства посредством принятия управленческих решений, взаимодействия и привлечения экспертных знаний третьих сторон;
- e) Механизму следует осуществлять мониторинг гендерной сбалансированности и равенства; Секции поддержки и защиты свидетелей следует включить гендерную проблематику в свою основную деятельность;
- f) Механизму следует укрепить свой подход к надзорной деятельности и предоставлению медицинской помощи заключенным, отбывающим наказание.

Содержание

	<i>Стр.</i>
I. Введение	4
II. Справочная информация	4
A. История и мандат	4
B. Организационная структура и руководство	5
C. Ресурсы	6
III. Механизм оценки: охват, цель и методология	7
A. Охват и цель	7
B. Методология	7
IV. Результаты оценки	8
A. Механизм добился значительного прогресса в том, что касается выполнения задачи мандата утвердиться в качестве эффективной структуры, работающей с минимальными издержками, за счет внедрения перспективных и оперативных инноваций, однако с учетом различных размеров, обязательств и объемов поддержки органов со стороны МУТР и МТБЮ они вышли на различные показатели интеграции и межсекторальной координации	8
B. Реализация крупных и ресурсоемких проектов в области институционального строительства пока не увенчалась успехом, отчасти по причине наличия внутренних разногласий и недостатков в системе управления	18
C. Механизм активно занимался гендерной проблематикой на институциональном, стратегическом и оперативном уровнях; однако определенные пробелы сохраняются	21
D. Механизм не располагал достаточными ресурсами для покрытия медицинских расходов заключенных	23
V. Заключение	24
VI. Рекомендации	25
Приложение	
I. Замечания, полученные от Международного остаточного механизма для уголовных трибуналов	28

I. Введение

1. Совет Безопасности в резолюции [2256 \(2015\)](#) поручил Отделу инспекций и оценок Управления служб внутреннего надзора провести оценку методов и работы Международного остаточного механизма для уголовных трибуналов («Механизма» или МОМУТ). Генеральная Ассамблея одобрила эту просьбу в своей резолюции [70/227](#).
2. Оценки УСВН проводятся в соответствии со статьей 97 Устава Организации Объединенных Наций и резолюциями [48/218 В](#), [54/244](#) и [59/272](#) Генеральной Ассамблеи, а также бюллетенем Генерального секретаря [ST/SGB/273](#), в котором УСВН наделяется правом инициировать, принимать и освещать в своих докладах любые меры, которые оно считает необходимыми для выполнения своих обязанностей. УСВН проводит оценку согласно Положениям и правилам, регулирующим планирование по программам, программные аспекты бюджета, контроль выполнения и методы оценки ([ST/SGB/2016/6](#), положение 7.1).
3. Общая цель оценки заключалась в определении на как можно более систематической и объективной основе актуальности, эффективности и действенности методов и работы Механизма по выполнению своего мандата в соответствии с резолюцией [1966 \(2010\)](#) Совета Безопасности, с тем чтобы государства-члены, Совет Безопасности, Секретариат и Механизм могли проводить систематические обзоры в целях повышения эффективности и действенности Механизма. Оценка была проведена в соответствии с нормами и стандартами оценки Группы Организации Объединенных Наций по вопросам оценки.
4. Руководству Трибунала было предложено представить замечания по проекту доклада, которые были приняты во внимание при подготовке настоящего окончательного доклада. Официальный ответ Механизма приводится в приложении.

II. Справочная информация

A. История и мандат

5. Механизм был учрежден Советом Безопасности в его резолюции [1966 \(2010\)](#) с отделениями в Аруше и Гааге и с периферийными отделениями в Кигали и Сараево. Арушское отделение начало функционировать 1 июля 2012 года, а Гаагское отделение — 1 июля 2013 года. По мнению Совета Безопасности, Механизм должен представлять собой небольшую, временную и действенную структуру, чьи функции и размер будут со временем уменьшаться, и иметь небольшой штат сотрудников, соразмерный его суженным функциям¹.
6. Механизм был учрежден как преемник юрисдикции, прав и обязанностей и основных функций Международного уголовного трибунала по Руанде и Международного трибунала по бывшей Югославии². Устав Механизма аналогичен уставам МТБЮ и МУТР, за исключением незначительных изменений. Он не может выносить новых обвинений по делам, за исключением дел о проявлении неуважения к суду и даче ложных показаний³.

¹ Резолюция [1966 \(2010\)](#) Совета Безопасности, седьмой пункт преамбулы.

² Там же, пункт 4.

³ Там же, приложение I, статья 1(4)(а) и (b) и статья 5.

7. Мандат Механизма предусматривает выполнение как постоянных, так и специальных функций. Постоянные функции выполняются на постоянной основе, и есть высокая вероятность того, что необходимость в некоторых из них сохранится и в обозримом будущем, включая помощь потерпевшим и свидетелям и их защиту; надзор за исполнением вынесенных трибуналами приговоров, а также решения о помиловании или смягчении приговоров; выполнение просьб об оказании помощи, поступающих от национальных властей, и оказание помощи национальным судебным органам в соответствии со статьей 28 (3) своего Устава; и хранение и ведение архивов. Специальные функции, напротив, осуществляются время от времени, и есть вероятность того, что со временем их количество уменьшится. К ним относятся повторные разбирательства, апелляции, производство в порядке пересмотра судебных решений, неуважение к суду и отслеживание и преследование остающихся на свободе лиц. В соответствии со своим мандатом Механизм должен функционировать в течение первоначального периода, составляющего четыре года, а затем, после каждого обзора хода его работы, будет функционировать в течение еще двух лет, если Совет не примет иного решения.

В. Организационная структура и руководство

8. Председатель является высшим должностным лицом Механизма, назначаемым Генеральным секретарем, как правило, на двухлетний период. Председатель исполняет функции организационного руководителя Механизма и отвечает за общее выполнение его мандата, в том числе за назначение судей по делам. Председатель руководит работой камер и выступает в качестве судьи и возглавляет работу Апелляционной камеры.

9. Механизм состоит из трех органов. В состав камер входят Судебная камера каждого из отделений и одна общая Апелляционная камера. Камеры являются судебным органом Механизма и располагают реестром из 24 независимых судей, избираемых Генеральной Ассамблеей; в их состав входит также Председатель, работающий на условиях полной занятости. Судьям оплачиваются только те дни, в которые они были вызваны для исполнения своих функций. Канцелярия Обвинителя является вторым органом, который действует независимо и не получает инструкций от других органов Механизма, правительств или международных организаций. Секретариат, который является третьим органом, обслуживает два других органа и предоставляет им услуги по административной, правовой, политической и дипломатической поддержке, а также выполняет как основные, так и административные функции.

10. Механизм является одним из вспомогательных органов Совета Безопасности, который несет главную ответственность за деятельность и постоянное функционирование Механизма, несмотря на независимый статус последнего. Генеральная Ассамблея через Пятый комитет контролирует бюджет Механизма⁴. Механизм ежегодно представляет доклад Совету Безопасности и Генеральной Ассамблеей и раз в полгода представляет Совету Безопасности доклад о ходе своей работы.

⁴ Там же, приложение I, статья 30 Устава Международного остаточного механизма для уголовных трибуналов, в которой содержится ссылка на статью 17 Устава Организации Объединенных Наций.

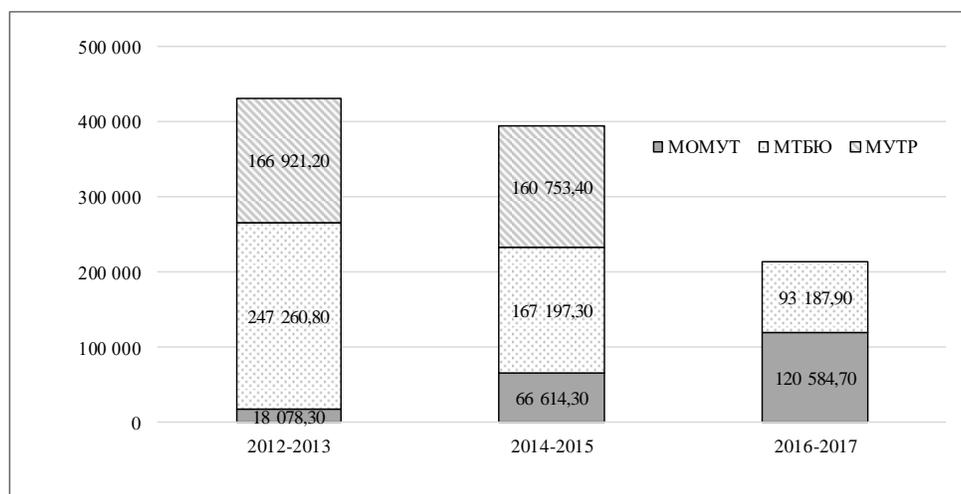
С. Ресурсы

11. Механизм финансируется за счет начисленных взносов в соответствии с гибридной шкалой взносов. Одна половина бюджета Механизма финансируется в соответствии со шкалой взносов в регулярный бюджет, а другая — в соответствии со шкалой взносов на операции по поддержанию мира. Механизм представляет доклады непосредственно Генеральной Ассамблее через Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам и Пятый комитет.

Диаграмма I

Финансовые ресурсы Международного остаточного механизма для уголовных трибуналов, Международного трибунала по бывшей Югославии и Международного уголовного трибунала по Руанде, 2012–2017 годы

(В тыс. долл. США)



Источник: окончательные ассигнования за вычетом налогообложения персонала. Для Механизма см. [A/68/594](#), [A/70/558](#) и [A/72/604](#); для МТБЮ см. [A/68/582](#); [A/70/554](#) и [A/72/603](#), для МУТР см. [A/68/579](#) и [A/70/553](#).

12. На протяжении последних трех двухгодичных периодов объем финансовых ресурсов Механизма неуклонно увеличивался, отражая постепенную передачу функций от МУТР и МТБЮ (см. диаграмму I). Существовали большие расхождения между предлагаемым бюджетом⁵ и окончательной суммой ассигнований для Механизма на двухгодичные периоды 2012–2013, 2014–2015 и 2016–2017 годов в размере 33,1 млн долл. США, 46,2 млн долл. США и 19,2 млн долл. США, соответственно, что было обусловлено меньшим, чем ожидалось, объемом судебной деятельности в ожидании ареста двух скрывающихся от правосудия лиц, которым предъявлены обвинения со стороны МУТР. Объем предлагаемых ресурсов Механизма на двухгодичный период 2018–2019 годов (первый период, когда Механизм будет функционировать в качестве самостоятельной структуры), до пересчета и с учетом прочих поступлений, составил 206,5 млн долл. США нетто⁶. В декабре 2017 года Пятый комитет утвердил ассигнования на содержание Механизма в течение одногодичного периода с 1 января по 31 декабря 2018 года на сумму, не превышающую 79,9 млн долл. США

⁵ См. [A/66/537](#), [A/68/491](#) и [A/70/378](#).

⁶ См. [A/72/396](#).

нетто, а это представляет собой сокращение на 22,5 процента по сравнению с объемом предлагаемого бюджета на этот период⁷.

III. Механизм оценки: охват, цель и методология

A. Охват и цель

13. Настоящая оценка посвящена усилиям по объединению функций и координации и организации деятельности Механизма, с тем чтобы он стал самостоятельной структурой, представляющей упомянутые выше два учреждения, посредством оценки значимости, эффективности и/или действенности а) его структуры и концепции; б) степени согласованности его политики и процедур⁸; в) его управленческой практики; и д) его способности предвидеть, планировать, контролировать и гибко реагировать на изменения объема рабочей нагрузки. В соответствии с мандатом в рамках оценки анализируются лишь методы и работа Механизма, а не материально-правовые аспекты международного уголовного права, такие как справедливость, правовое обоснование, судебные режимы, принятие решений и/или судебные решения. Оценка охватывала период с 1 января 2016 года по 31 декабря 2017 года.

B. Методология

14. Результаты основаны на триангуляции многочисленных данных, собранных при помощи количественных и качественных методов:

- а) восемьдесят четыре полуструктурированных собеседования с судьями, сотрудниками и заинтересованными сторонами Механизма⁹;
- б) поездки в отделения в Гааге и Аруше, посещения периферийного отделения в Кигали, Следственного изолятора и Следственного изолятора Организации Объединенных Наций;
- в) Интернет-опрос персонала¹⁰;
- д) анализ численности персонала, бюджетов и организационной структуры;
- е) анализ средней продолжительности оформления в зависимости от вида найма;
- ф) анализ ситуаций, когда Механизм отвечает за медицинские расходы заключенных;
- г) сравнительный анализ правил процедуры и доказывания МТБЮ, МУТР и Механизма;

⁷ См. [A/C.5/72/L.12](#).

⁸ В процессе оценки рассматривалась горизонтальная согласованность, которая обозначает синергетическую и систематическую поддержку общих целей, отраженных в рамках стратегий и процедур и взаимоотношений между отделениями.

⁹ Были опрошены 172 человека.

¹⁰ Доля ответивших составила 40 процентов (N=173), исключая сотрудников по вопросам безопасности местного разряда. По состоянию на 29 августа 2017 года в штате Механизма насчитывалось 429 сотрудников (за исключением вышеупомянутых сотрудников по вопросам безопасности и включая постоянные должности и должности временного персонала общего назначения) согласно справочнику с данными о сотрудниках и штатному расписанию.

- h) анализ дистанционных судебных разбирательств и процессов обсуждения;
- i) анализ вознаграждения судей, работающих дистанционно;
- j) структурированный анализ содержания основных докладов и документов, включая стратегические приоритеты Механизма, планы работы, проектные документы, ежегодные доклады об исполнении, доклады о ходе работы, доклады УСВН и Комиссии ревизоров, стенографические отчеты Совета Безопасности, директивные документы, практику, повестки дня, протоколы заседаний и служебные записки Механизма;
- к) обзор внешней литературы, включающей научные и политические статьи о деятельности Механизма¹¹.

15. Основная трудность заключалась в отсутствии исходных данных, необходимых для правильной оценки расходов подразделений Механизма и их сопоставления с МТБЮ и МУТР.

16. В ходе проведения оценки УСВН консультировалось с Механизмом и выражает благодарность за его сотрудничество и содействие. Ответ Механизма на доклад содержится в приложении.

IV. Результаты оценки

A. Механизм добился значительного прогресса в том, что касается выполнения задачи мандата утвердиться в качестве эффективной структуры, работающей с минимальными издержками, за счет внедрения перспективных и оперативных инноваций, однако с учетом различных размеров, обязательств и объемов поддержки органов со стороны МУТР и МТБЮ они вышли на различные показатели интеграции и межсекторальной координации

Практика совместного размещения персонала и одновременного выполнения нескольких функций способствовала оптимизации рабочих процессов и упорядочению организационных структур, в то время как сотрудники по-прежнему выражали удовлетворенность условиями труда и преданность своему делу, несмотря на наличие соответствующих факторов стресса

17. Руководствуясь мандатом, предусматривающим создание компактной, временной и действенной структуры с небольшим штатом сотрудников, соразмерным его суженным функциям, как указано в резолюции 1966 (2010), подразделения Механизма максимально повысили степень оперативного взаимодействия в целях обеспечения эффективности, оставаясь при этом компактной и действенной структурой. Практика совместного размещения персонала, когда администраторы, судьи и сотрудники МТБЮ и МУТР поддерживали работу Механизма без дополнительных затрат, позволила добиться максимальной экономии средств; обеспечить сохранность институциональных знаний; наладить связь; и

¹¹ Проводился систематический обзор 31 источника, из которых 13 были включены. УСВН привлекло к проведению обзора экспертов по международному уголовному праву и подготовило материалы для оценки.

продолжить предоставление услуг и планомерную передачу функций трибуналов¹². Практика одновременного выполнения нескольких функций во всех органах также показала свою эффективность с точки зрения затрат и позволила в приоритетном порядке заняться набором сотрудников, которые являлись бы специалистами по различным дисциплинам¹³. По словам сотрудников, в дополнение к их основным обязанностям им поручалось выполнение целого ряда задач, хотя в отделениях ситуация складывалась по-разному (см. пункты 19 и 23)¹⁴. Кроме того, благодаря применению практики одновременного выполнения нескольких функций сотрудники, как правило, имели возможность брать положенный отпуск — особо важное преимущество, учитывая небольшой размер многих отделений.

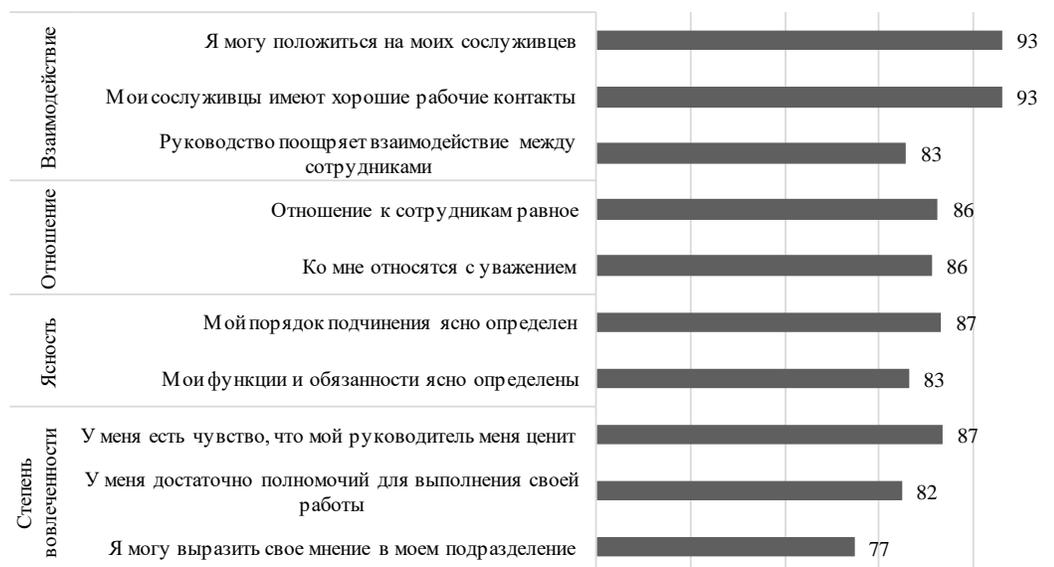
18. Такая практика приводила к возникновению стрессовых ситуаций во всех отделениях. Одна треть респондентов (35 процентов) отметили отсутствие гарантий занятости (51 процент высказали противоположное мнение) и четверть респондентов (25 процентов) не согласились с утверждением, что их рабочая нагрузка является обоснованной (71 процент высказали противоположное мнение). Вместе с тем в целом сотрудники были удовлетворены своими условиями труда (75 процентов в среднем по всем показателям удовлетворенности выполняемой работой). Хотя некоторые сотрудники Канцелярии Обвинителя и отделения в Аруше сообщили о незначительных изменениях условий труда в худшую сторону по отдельным показателям (см. пункты 25, 28 и 30), все сотрудники МОМУТ высоко оценили работу своих сослуживцев и заявили о доверии к ним (за некоторыми исключениями, связанными с взаимодействием между отделениями; см. пункты 27 и 28); указали на позитивное отношение; отметили высокий уровень вовлеченности (за исключением случаев, связанных с обеспечением гендерного равенства в некоторых отделениях (см. пункт 36); и заявили о ясности в отношении своих функций, обязанностей и порядка подчинения (см. диаграмму II). Кроме того, почти все респонденты обследования (96 процентов) понимали то, какой вклад они вносят в выполнение миссии Механизма. Таких ответов можно было ожидать (84 процента сообщили о прежней работе в МТБЮ или МУТР), но на этом стоило остановиться, поскольку Механизм не является простой копией трибуналов.

¹² 2013 Utrecht Retreat Minutes, p. 2.

¹³ Ibid., p. 3.

¹⁴ Большинство сотрудников Механизма отметили, что им часто приходилось заниматься выполнением задач, не относящихся к их основным функциям.

Диаграмма II
Высокая степень удовлетворенности выполняемой работой
 (процентная доля сотрудников, давших положительный ответ)



Источник: данные опроса персонала УСВН.

Камеры систематически планировали и осуществляли реформирование своей организационной структуры и методы работы, с тем чтобы в максимальной степени задействовать весь потенциал более компактной кадровой структуры, руководствуясь принципом финансовой осмотрительности

19. В 2016–2017 годах Секция правовой поддержки камер функционировала в качестве самостоятельной, единой группы, оказывающей поддержку всей судебной деятельности в обоих отделениях. Руководство камер оптимизировало рабочие процессы и наняло сотрудников, которые разделяют сложившуюся культуру труда, обеспечив плавную интеграцию отделений в Аруше и Гааге, благодаря чему сотрудники имеют возможность оказывать поддержку судьям, работающим дистанционно, которые выражают большое удовлетворение по этому поводу¹⁵. Этот метод работы, применяемый в Апелляционной камере МУТР, промежуточном производстве и производстве в порядке пересмотра дел, позволил сотрудникам получить опыт участия в различных разбирательствах и легко переводиться в другие подразделения. Распределение рабочей нагрузки и порядок отчетности объединяют оба отделения, при этом сотрудники в Аруше могут работать над вопросами, рассматриваемыми в Гааге, и наоборот. Поскольку большая часть судебной работы была выполнена в дистанционном режиме, место базирования сотрудников, которым поручено рассмотрение того или иного дела, не имело большого значения. Секция регулярно проводила еженедельные совещания в Гааге, во время которых устанавливалась видеосвязь с сотрудни-

¹⁵ Семьдесят пять процентов судей, с которыми были проведены собеседования, выразили свою удовлетворенность выполняемой работой (проведенный УСВН анализ судебной работы, 2016–2017 годы).

ками в Аруше и назначенными координаторами по неотложным вопросам, дежурившими после окончания рабочего дня в каждом отделении¹⁶. Все респонденты обследования и опрошенные сотрудники камер сообщили, что они поддерживают тесные рабочие контакты в отделениях и между ними, и заявили о высоком уровне удовлетворенности методами работы и условиями труда.

20. Рассмотрение дел в дистанционном режиме было эффективным и носило новаторский характер. По большинству из 244 находящихся в общем доступе дел, проанализированных в 2016 и 2017 годах, решение выносилось судьей единолично¹⁷, а по 40 процентам дел все решения выносил Председатель. Средний срок рассмотрения дел не превышал 29 дней, поскольку треть проанализированных находящихся в общем доступе решений были вынесены в течение 14 дней, а это свидетельствует о высоком показателе эффективности. Возникшие задержки были обусловлены ошибками в распространении и процессуальными ошибками в четырех решениях. Самые большие различия в продолжительности сроков возникали, как установлено, при получении доступа к материалам и решениям по сложным делам¹⁸. Повышение эффективности обеспечилось определением четких сроков выполнения заданий и требованием в отношении письменных представлений¹⁹. Эта модель была эффективной с точки зрения затрат, поскольку судьям, работающим в дистанционном режиме, оплачивались лишь те дни, в течение которых они выполняли свои функции, и они не имели права на получение дополнительных пособий, помимо вознаграждения и оплаты путевых расходов до местопребывания Механизма. Вместе с тем судьи столкнулись с некоторыми трудностями, включая бремя покрытия административных расходов и технологические проблемы, ограниченность личного коллегиального взаимодействия, проблемы с дипломатическим иммунитетом²⁰ и потенциальные риски для безопасности данных и конфиденциальной информации, касающейся дистанционной работы.

В Канцелярии Обвинителя работает небольшой штат сотрудников и применяются комплексные методы работы, однако трения между руководством и сотрудниками и неожиданно большой объем судебной работы в условиях сокращения численности персонала негативно повлияли на моральный дух персонала

21. В 2012 году Канцелярия Обвинителя начала работу по согласованию своих стратегий, рабочих инструментов, планов работы и бюджетных документов в отделениях, с тем чтобы убедительно подтвердить концепцию, согласно которой Канцелярия является одним единым органом. Во всех отделениях информация распространялась во время совещаний персонала, совещаний личной Канцелярии Обвинителя и еженедельных совещаний старших сотрудников. Несмотря на то, что практика ежегодного совместного проведения совещаний старших со-

¹⁶ Внутренний меморандум о выполнении обязанностей в Арушском отделении: камеры (28 ноября 2017 года). По запросу УСВН может предоставить дополнительную информацию о внутренних меморандумах.

¹⁷ Дела, по которым судья выносит решения единолично (70 процентов), судебные камеры (16 процентов) и апелляционные камеры (14 процентов).

¹⁸ Сроки получения доступа к материалам варьируются от трех дней до шести месяцев. По сложным делам требуется в среднем 55 дней с момента представления дела до вынесения решения по нему против 24 дней по делам, не являющимся сложными. Судьи считают, что если в рассмотрении дела участвуют более трех судей, то на сложные дела требуется больше времени из-за объема материалов и сроков переписки по электронной почте.

¹⁹ В отличие от как устных, так и письменных представлений.

²⁰ Рассмотрение судьей Акай вопросов, касающихся содержания под стражей.

трудников отделений Канцелярии Обвинителя прекратилась в 2016 году в результате принятия мер по сокращению расходов²¹, ответы респондентов обследования указывали на то, что сотрудники считают координацию деятельности отделений в рамках Канцелярии Обвинителя эффективной²².

22. Канцелярия Обвинителя также эффективно занималась планированием, реорганизацией и совершенствованием своих методов работы для выполнения задачи мандата сформировать небольшую и эффективную с точки зрения затрат организацию. Поэтому она осуществляла свою деятельность небольшим штатом сотрудников и в условиях дефицита ресурсов. В марте 2016 года²³ Канцелярия Обвинителя, применяя практику совместного размещения персонала и одновременного выполнения нескольких функций, приняла концепцию единого подразделения, в соответствии с которой сотрудники в Гааге были на гибкой основе развернуты в подразделениях Механизма и МТБЮ в период их сосуществования. Эта мера позволила устранить трудоемкий процесс набора персонала, удерживать специалистов и предоставила Канцелярии Обвинителя возможность использовать имеющиеся ресурсы для выполнения своей судебной работы, сохранив при этом компактную структуру²⁴. Кроме этого, после проведения в 2017 году обзора Канцелярия Обвинителя упразднила существующую оперативно-розыскную группу, базирующуюся в Кигали, и создала новую группу по поиску лиц, скрывающихся от правосудия, в Аруше, придав ей комплексные оперативно-розыскные функции²⁵. В бюджете на 2018–2019 годы Канцелярия Обвинителя также реклассифицировала должности оперативно-розыскных сотрудников из постоянных в специальные, дав тем самым понять, что розыскные мероприятия необходимо завершить в том случае, если в течение следующих нескольких лет скрывающиеся от правосудия лица не будут задержаны²⁶.

23. Несмотря на эти нововведения, Канцелярия Обвинителя столкнулась с трудностями, связанными с набором, удержанием и обеспечением гарантий занятости, отчасти из-за временного характера судебной деятельности и ограниченного кадрового резерва, из которого набирались сотрудники. Ситуация еще больше осложнилась в результате предыдущего сокращения персонала и вероятных дополнительных сокращений в 2018 году²⁷. Проблема отсутствия гарантий занятости также усугублялась отсутствием в Канцелярии транспарентности в отношении процесса найма и продвижения по службе (см. диаграмму III)²⁸. Эти проблемы были особенно заметны в Гааге. И без того перегруженным группам Канцелярии Обвинителя приходилось одновременно работать над нерассмотренными делами МТБЮ, непредвиденными повторными разбирательствами и неожиданными судебными разбирательствами, вытекающими из завершенных дел Механизма²⁹. Кроме того, персонал Канцелярии Обвинителя в Гааге отметил, что в результате применения практики одновременного выполнения нескольких функций сложился усложненный порядок подотчетности, в результате чего возникла путаница и трения между администрацией и персоналом по ряду вопросов, включая определение приоритетности задач, управление служебной деятельностью и количество обращений, необходимых для утверждения заявления на отпуск. Среди подразделений Механизма сотрудники Канцелярии

²¹ Ответы в отношении предварительных результатов, полученные Канцелярией Обвинителя.

²² Доля положительных ответов составляла 78–80 процентов во всех отделениях.

²³ S/2016/453, приложение II, пункт 3.

²⁴ S/2016/975; собеседования с персоналом.

²⁵ S/2017/434, приложение II, пункт 22; собеседования с персоналом.

²⁶ S/2017/434, приложение II, пункт 23.

²⁷ Собеседование с администратором МОМУТ.

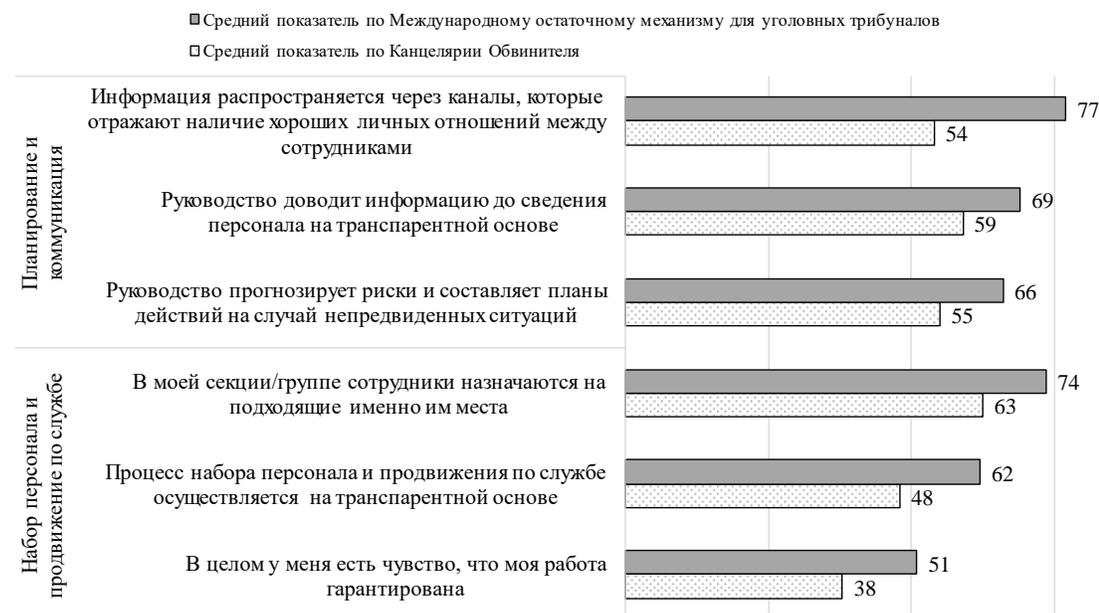
²⁸ Опрос персонала; собеседования с персоналом.

²⁹ S/2016/975, пункт 70; S/2017/434, пункт 85; собеседования с персоналом.

Обвинителя в наименьшей степени были удовлетворены выполняемой работой по показателям, касающимся планирования, коммуникации, найма и продвижения по службе (см. диаграмму III). Руководство Канцелярии Обвинителя указало, что в марте 2017 года Канцелярия приступила к процессу поиска решения некоторых из этих проблем.

Диаграмма III

Удовлетворенность персонала Канцелярии Обвинителя выполняемой работой (процентная доля сотрудников, давших положительный ответ)



Источник: данные опроса персонала УСВН.

Несмотря на то, что секретариат работает в другом контексте в силу своего размера и широкого диапазона функций, он столкнулся с относительно более низкими темпами процесса интеграции и гармонизации.

24. Поскольку Механизм стал самостоятельной структурой, секретариат постоянно поощрял единую культуру труда, меж- и внутрисекторальную координацию и гармонизацию управленческих структур, включая практические директивы, стратегии, стандартные оперативные процедуры и руководящие принципы³⁰. Представители обоих отделений принимали участие в официальных заседаниях и являлись членами комитетов и советов, причем им предлагалось представлять материалы для подготовки официальных докладов и сообщений по вопросам, представляющим интерес для обоих отделений. Сотрудники подтвердили, что секретариат регулярно поддерживал связь и обмен передовым опытом в отделениях³¹. Вместе с тем основная часть административной поддержки была централизована в Гааге в силу решений по стратегическим вопросам, принятых в период после 2012 года³². Централизация обеспечила последо-

³⁰ Стратегические приоритеты секретариата, 2015–2017 годы; и планы работы секретариата, 2017–2018 годы, мероприятие 3: обеспечение координации и управленческой поддержки.

³¹ Собеседования с персоналом.

³² Вопросы, связанные с людскими ресурсами, бюджетом, закупками и финансами, по-прежнему решались в централизованном порядке (причем некоторые в Аруше);

вательность в применении правил Организации Объединенных Наций, содействовала разработке единой информационной инфраструктуры в соответствии с принятой Организацией Объединенных Наций стратегией в области информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) (см. пункты 31 и 34) и предоставила Механизму возможность использовать сотрудников МТБЮ, выполняющих двойные функции. Последнее также позволило добиться значительной экономии средств и обеспечить дальнейшее предоставление административной поддержки и планомерную передачу функций (см. пункт 17).

25. Тем не менее, сохранившаяся централизация в Гааге и опора на сотрудников, выполняющих двойные функции, продлили сосуществование отдельных отличительных черт культуры труда в Гааге и Аруше и ограничили интеграцию и инновационную деятельность в некоторых областях. Вне процесса планирования бюджета мало что свидетельствовало о том, что в конечном итоге имели место согласованные и последовательные обсуждения вопросов реорганизации административной деятельности Механизма, с тем чтобы он стал самостоятельной структурой³³. Анализ предлагаемых бюджетов показал, что секретариат незначительно увеличил свой спрос на постоянные должности, а начиная с 2012 года все больше полагался на временный персонал общего назначения (диаграммы IV и V). Предлагаемое увеличение на 43 процента расходов на временный персонал общего назначения в двухгодичном периоде 2018–2019 годов по сравнению с периодом 2016–2017 годов было главным образом обусловлено предлагаемым переводом из МТБЮ в штат МОМУТ 65 административных должностей временного персонала общего назначения³⁴. При нахождении сотрудников в разных географических регионах административная централизация несет с собой недостатки и, в некоторых случаях, приводит к неэффективности деятельности. Так, в Аруше лишь два сотрудника изначально имели удостоверяющие полномочия, а это создавало трудности для своевременного выполнения обязательств³⁵. В Аруше у персонала вызывало разочарование неполное участие и вовлеченность в процесс принятия решений, в то время как в некоторых отделениях в Гааге сотрудники были перегружены работой. Механизм приступил к решению этих вопросов в начале 2017 года³⁶. На сегодняшний день ни одному сотруднику в Аруше пока не было поручено выполнять функцию партнера по вопросам региональных людских ресурсов.

решение вопросов, связанных с обеспечением безопасности и общего обслуживания, было децентрализовано (2013 Utrecht Retreat Minutes).

³³ Административные подразделения секретариата выглядели в начале 2018 года так же, как и в предыдущие двухгодичные периоды.

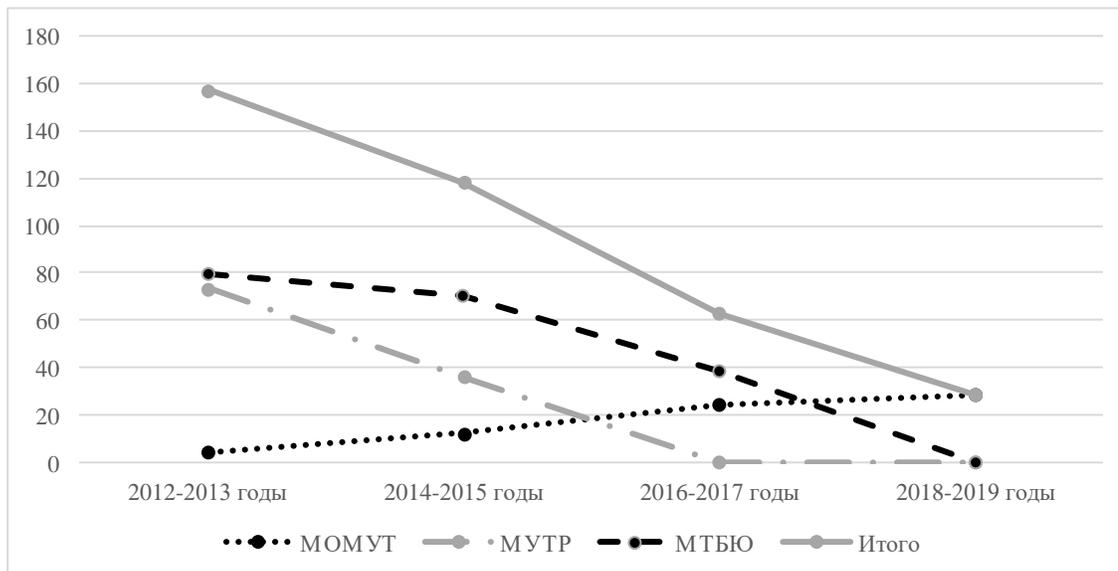
³⁴ См. дополнение к документу [A/72/396](#).

³⁵ Внутренняя корреспонденция от 31 января и 17 февраля 2017 года.

³⁶ Там же, собеседования с персоналом в Аруше проводились в сентябре 2017 года.

Диаграмма IV
**Финансируемые из бюджета должности в секретариате Международного
остаточного механизма для уголовных трибуналов по двухгодичным
периодам: постоянные должности**

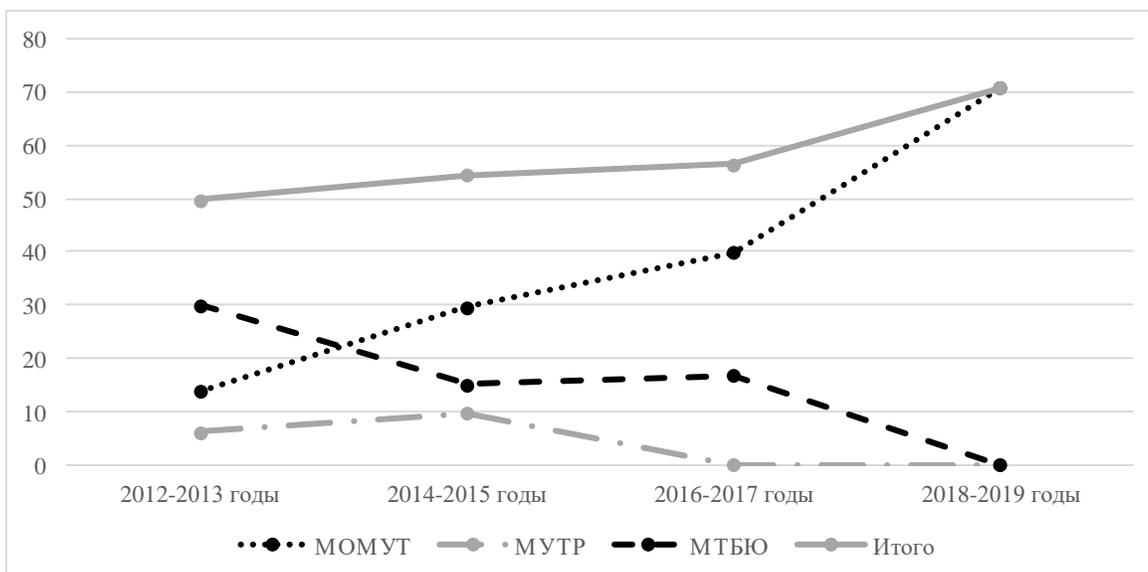
(В млн. долл. США)



Источник: дополнения к предлагаемым бюджетам, [A/66/357](#), [A/66/368](#), [A/66/386](#), [A/68/491](#), [A/68/494](#), [A/68/681](#), [A/70/378](#), [A/70/397](#) и [A/72/396](#).

Диаграмма V
**Финансируемые из бюджета должности в секретариате Международного
остаточного механизма для уголовных трибуналов по двухгодичным
периодам: временный персонал общего назначения**

(В млн. долл. США)

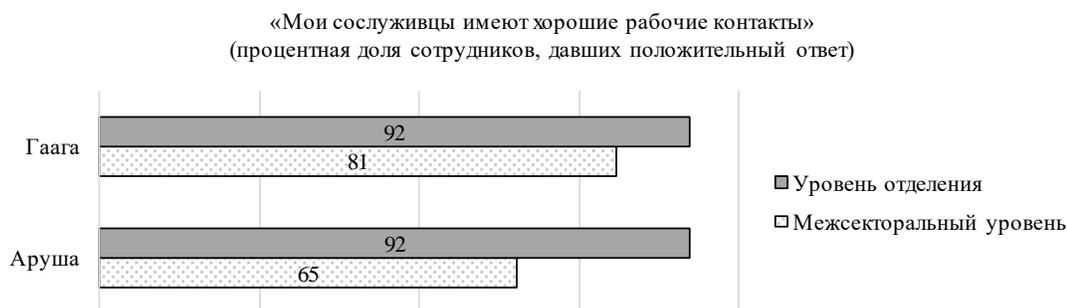


Источник: дополнения к предлагаемым бюджетам, [A/66/357](#), [A/66/368](#), [A/66/386](#), [A/68/491](#), [A/68/494](#), [A/68/681](#), [A/70/378](#), [A/70/397](#) и [A/72/396](#).

26. По вопросу о качестве взаимодействия между отделениями в рамках секретариата мнения разделились. Персонал секретариата в Аруше в целом и сотрудники обоих отделений Секции Механизма по архивам и записям и Секции лингвистического обслуживания, как правило, отмечали менее позитивное восприятие. В общей сложности две трети сотрудников в Аруше (65 процентов) считают, что их коллеги успешно взаимодействуют в рамках обоих отделений (по сравнению с 81 процентом в Гааге) (см. диаграмму VI). Между тем, некоторым секциям секретариата, например Канцелярии Секретаря, всего лишь потребовалось поддерживать постоянные контакты и осуществлять совместные мероприятия в целях межсекторальной координации, а другим секциям требуются дальнейшие усилия, с тем чтобы преодолеть сопротивление переменам. Например, реализации одного из основных проектов Механизма в области институционального строительства по объединению судебных материалов отделений мешали разногласия по поводу основных показателей проекта и в конечном итоге она остановилась (см. пункты 33 и 34).

Диаграмма VI

Оценка персоналом взаимодействия в рамках Канцелярии и между отделениями



Источник: данные опроса персонала УСВН.

27. В октябре 2016 года Секция Механизма по архивам и записям впервые с момента учреждения Механизма созвала рабочее совещание, во время которого оба отделения обсудили вопросы координации деятельности отделений и рабочих групп, созданных в целях совершенствования различных аспектов работы³⁷. Цель 5 стратегических приоритетов Секции Механизма по архивам и записям на период 2017–2021 годов предусматривает координацию, сотрудничество и взаимодействие между отделениями, но это было отражено и в плане работы на 2017–2018 годы только отделения в Аруше, а не в Гааге. В целом сотрудники Секции Механизма по архивам и записям были в меньшей степени удовлетворены уровнем взаимодействия между отделениями, чем в рамках своего отделения (см. диаграмму VII). Персонал Секции Механизма по архивам и записям в Аруше положительно оценил увеличение количества заседаний в период после проведения в 2016 году рабочего совещания, а сотрудники в Гааге указали, что прогресс носит ограниченный характер³⁸. Сотрудники в Аруше и Гааге также разошлись во мнениях по вопросу о роли последовательного руководства в обеспечении межсекторальной координации и о последствиях нынешнего распределения операций секции.

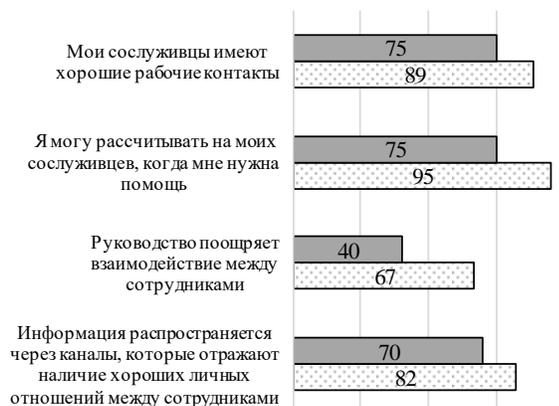
³⁷ MARS Strategic Plan 2017-2021, pp. 4 and 5; Mechanism Archives and Records Section Newsletter, “Life on MARS...” 1 November 2016.

³⁸ Собеседования с персоналом.

Диаграмма VII
Секторальные и межсекторальные ответы по вопросу о взаимодействии и коммуникации в Секции Механизма по архивам и записям и в Секции лингвистической поддержки

**Секция лингвистической поддержки
(процентная доля сотрудников, давших
положительный ответ)**

■ Межсекторальный уровень □ Уровень отделения



**Секция Механизма по архивам и записям
(процентная доля сотрудников, давших
положительный ответ)**

■ Межсекторальный уровень □ Уровень отделения



Источник: данные опроса персонала УСВН.

28. Для Секции лингвистической поддержки координация между отделениями означала поддержание регулярной связи, совместные миссии и совместно разработанные стратегии. Сотрудники отделения в Гааге содействовали внедрению системы отслеживания письменных переводов в Аруше в целях контроля за производительностью. Кроме того, регулярные контакты способствовали решению оперативных вопросов и повышению эффективности в обоих отделениях. Собеседования подтвердили, что группы использовали общие платформы и средства программного обеспечения и координировали документооборот. Результаты опроса подтвердили эти выводы, за исключением того, что руководство поощряло межсекторальное взаимодействие (см. диаграмму VII). Собеседования подняли вопрос о необходимости углубления координации между Гаагой и группой письменного перевода с языка киньяруанда в Аруше. Работой этой новой только что созданной в Аруше группы руководит начальник Секции лингвистической поддержки в Гааге, и это оказалось непростой задачей. Эта группа была меньше, чем французская или боснийско-хорватско-сербская группы письменного перевода, однако она столкнулась с увеличением рабочей нагрузки и большим объемом просроченных письменных переводов, унаследованных от МУТР, и поначалу она испытывала трудности в деле достижения стандартов производительности, установленных Секцией лингвистической поддержки³⁹. С учетом

³⁹ Хотя к 2017 году в обоих отделениях действовали общие стандарты производительности, данные Секции лингвистической поддержки указывали на то, что с английского языка на язык киньяруанда оставались непереведенными 30 судебных решений (14 200 страниц) по сравнению с переводами с английского на французский язык (11 решений — 12 785 страниц) и с английского на боснийско-хорватско-сербский языки (1 решение — 2618 страниц). Во время собеседований было отмечено, что стандарт производительности письменного перевода Организации Объединенных Наций составляет 5,5 страницы в день, в то время как в МУТР — 3,5 страницы.

ограниченного резерва квалифицированных кандидатов, которые хотели бы переехать в Арушу, быстро набрать сотрудников было затруднительно. И наконец, Секция лингвистической поддержки не могла оказывать поддержку сотрудникам в Аруше, когда им требовалась помощь до открытия отделения в Гааге.

В. Реализация крупных и ресурсоемких проектов в области институционального строительства пока не увенчалась успехом, отчасти по причине наличия внутренних разногласий и недостатков в системе управления

В Аруше помещения имели серьезные дефекты, при этом имели место значительные задержки в их устранении, а это в свою очередь способствовало формированию у некоторых сотрудников в Аруше мнения о том, что они работают в «периферийном отделении»

29. Завершение основных работ по строительному проекту в Аруше было объявлено в декабре 2016 года, и тогда же было подтверждено, что помещения готовы для переезда в них сотрудников⁴⁰. За прошедшее с тех пор время возник целый ряд проблем, включая недоделки в подвальных помещениях, зале суда, архивных помещениях, центре данных и служебном здании⁴¹. Имели место значительные задержки в устранении этих недоделок, несмотря на призыв Секретаря в апреле 2017 года принять «активные» меры правовой защиты⁴². Когда было объявлено о завершении основного объема работ, оставались многочисленные архитектурные, механические и электрические дефекты, а другие проблемы появились после переезда сотрудников в помещения, большинство из которых по состоянию на октябрь 2017 года остаются без внимания⁴³. После завершения основных работ руководитель проекта покинул Механизм, а новый управляющий был назначен в середине 2017 года. Во время шестимесячного перерыва ответственность за устранение всех дефектов после завершения строительства перешла к Секции общего вспомогательного обслуживания отделения, которая и без того была перегружена обязанностями, касающимися как деятельности после завершения строительства, так и общей эксплуатации помещений⁴⁴.

30. На протяжении всего 2017 года сотрудники в Аруше сталкивались со сложными условиями работы, которые были сопряжены с серьезными рисками для здоровья и безопасности. Плохие условия, о которых сотрудники сообщили в ходе собеседований и которые указаны в документации Механизма, включали пыль, дождь и лужи воды внутри здания; прямой солнечный свет; плохую звукоизоляцию между помещениями; структурные дефекты; и длительные поездки домой, которые считаются опасными после захода солнца⁴⁵. В рамках опроса

⁴⁰ Передаточная памятка, 31 декабря 2016 года; ревизия УСВН деятельности после завершения строительства и новых служебных помещений Механизма для международных уголовных трибуналов в Аруше (Задание № AA2017/261/07). По запросу УСВН может предоставить дополнительную информацию.

⁴¹ Эти проблемы подробно изложены в докладе УСВН о ревизии деятельности после завершения строительства, и поэтому они не рассматриваются подробно в настоящем документе.

⁴² Внутренний меморандум, Стратегические приоритеты секретариата Механизма, 25 апреля 2017 года.

⁴³ Собеседование с сотрудниками Отдела внутренней ревизии; ревизия УСВН после завершения строительства.

⁴⁴ Ревизия УСВН после завершения строительства; собеседования с сотрудниками в Аруше; и собеседования с сотрудниками Отдела внутренней ревизии.

⁴⁵ Ревизия УСВН после завершения строительства; собеседования с сотрудниками в Аруше.

персонала 38 процентов сотрудников, базирующихся в Аруше, не согласились с тем, что условия их труда и окружающая среда содействуют хорошему выполнению ими работы (против 13 процентов сотрудников, базирующихся в Гааге) — самый негативный результат по ответам сотрудников в Аруше на вопросы об удовлетворенности работой. Признавая эти проблемы, руководство Механизма стремилось решать их путем более тесной коммуникации с сотрудниками и скорейшего принятия мер по устранению остающихся дефектов⁴⁶. Например, были установлены жалюзи для защиты от послеполуденного солнца — одна из основных жалоб персонала. Тем не менее, эти проблемы и задержки в их решении способствовали формированию у некоторых сотрудников в Аруше мнения о том, что отделение в Гааге функционирует в качестве фактической штаб-квартиры Механизма, а отделение в Аруше — в качестве его «периферийного отделения». Эти проблемы связаны также с централизацией ключевой административной поддержки в Гааге (см. пункт 25) и тем, насколько хорошо коллеги в Гааге с пониманием относились к «реалиям на местах» в Аруше⁴⁷.

В процессе реализации проекта Единой судебной базы данных, одного из основных компонентов институционального строительства Механизма, возникали значительные задержки, и он был временно остановлен из-за внутренних разногласий и недостаточного уровня участия заинтересованных сторон

31. Задача проекта Единой судебной базы данных заключалась в том, чтобы гармонизировать порядок хранения судебной документации трибуналов (а также тех документов, которые появятся в течение срока полномочий Механизма) и обеспечить упорядоченный доступ к ней для обоих отделений и для внешних пользователей⁴⁸. Речь шла о крупной и сложной операции с учетом огромного массива данных двух трибуналов, находившихся на физических и цифровых носителях, и различных систем, использовавшихся для управления ими⁴⁹. МТБЮ разработал собственную систему, поддерживаемую персоналом группы по информационно-технической поддержке МТБЮ, тогда как МУТР использовал коммерческое программное обеспечение. В качестве наиболее подходящего для Механизма было выбрано коммерческое решение, основанное на обновленной версии системы МУТР⁵⁰. После реализации проекта база данных должна, как ожидалось, стать одним из основных компонентов процесса институционального строительства и содействовать оптимизации координации между отделениями; служить в качестве единого, общественного пункта доступа; и уменьшить издержки и риски, связанные с управлением отдельными системами в каждом отделении⁵¹.

32. Вместе с тем при реализации проекта Единой судебной базы данных имели место значительные задержки и во время проведения оценки она была приостановлена до проведения внутреннего обзора. Этот проект, обсуждение которого велось с 2012 года, а осуществление началось в феврале 2014 года, был тщательно распланирован на четыре этапа: оценка технических потребностей, разработки вариантов, выбор предпочтительного варианта и осуществление; при

⁴⁶ Собеседование с администратором МОМУТ.

⁴⁷ Собеседования с сотрудниками в Аруше.

⁴⁸ Внутренний меморандум от 4 апреля 2014 года.

⁴⁹ К их числу относятся более 7,4 миллиона страниц документов, записей и доказательств и десятков тысяч часов аудиовизуальных материалов; экономическое обоснование проекта Единой судебной базы данных, 30 ноября 2015 года.

⁵⁰ Экономическое обоснование проекта Единой судебной базы данных.

⁵¹ Внутренний меморандум от 4 апреля 2014 года.

этом был предусмотрен, но формально не планировался пятый этап, который заключался в том, чтобы объединить несколько существовавших платформ МТБЮ, необходимых для завершения проходящих судебных процессов и апелляционного производства⁵². Несмотря на то, что первоначально завершить проект было запланировано в октябре 2016 года, сроки несколько раз пересматривались, а внедрение платформы было завершено в июне 2017 года⁵³. На тот момент проект Единой судебной базы данных все еще не готов и, согласно пересмотренным срокам, его реализация должна начаться в первом квартале 2018 года⁵⁴. Новая оценка рисков, проведенная в мае 2017 года, выявила ряд технических рисков, не предусмотренных в первоначальном проекте⁵⁵. Руководство проекта неоднократно указывало на сложность проекта и обусловленные этим проблемы прогнозирования сроков⁵⁶.

33. Анализ проектной документации и опросы заинтересованных сторон позволили предположить, что задержки и остановка осуществления стали результатом не только сложности проекта или оптимистического планирования, но и недостаточного взаимодействия с заинтересованными сторонами и сохранявшихся разногласий внутри группы по проекту — проблем, которые нужно было бы решать на более раннем этапе. Так, в октябре и ноябре 2016 года Обвинитель и Председатель выразили озабоченность по поводу недостаточного участия и нехватки времени, запланированного для контроля качества, проверки, тестирования и подготовки кадров⁵⁷. В ответ пробный запуск программного обеспечения был отложен до завершения проверки, хотя группа внутренней проверки до мая 2017 года работала в ручном режиме, проверяя учетные записи⁵⁸. В январе 2017 года Председатель снова выразил аналогичную обеспокоенность по поводу нежелательности спешного выполнения работ и попросил представить более подробную информацию о предлагаемом графике, который был представлен в мае 2017 года после дополнительного тестирования, проведенного поставщиком⁵⁹.

34. Кроме того, недовольство выразили и некоторые сотрудники Механизма в Гааге, которые столкнулись с необходимостью адаптироваться к новым видам практики. В частности, группа по информационно-технической поддержке неоднократно заявляла об озабоченности по поводу решения о внедрении коммерческого программного обеспечения. В ноябре 2017 года, спустя почти три года после подготовки перечня функциональных требований по проекту и спустя два года после решения о коммерческом решении, группа по информационно-технической поддержке предположила, что внутреннее решение на основе своей собственной платформы, принадлежащей МТБЮ, в большей степени подходит для этого проекта⁶⁰. В связи с этим отдельные заинтересованные стороны подтвердили свое первоначальное обоснование для коммерческого программного обеспечения, включая его соответствие существующим стратегиям в области

⁵² Внутренний меморандум от 8 декабря 2017 года.

⁵³ Экономическое обоснование проекта Единой судебной базы данных, оценка технических требований и сроки проекта; внутренние меморандумы от 11 октября 2016 года, 2 ноября 2016 года и 30 июня 2017 года.

⁵⁴ Внутренний меморандум от 8 декабря 2017 года.

⁵⁵ Обновленная оценка рисков проекта Единой судебной базы данных, 1 мая 2017 года.

⁵⁶ Внутренние меморандумы от 15 мая 2017 года и 8 декабря 2017 года.

⁵⁷ Внутренние меморандумы от 11 октября 2016 года и 2 ноября 2016 года.

⁵⁸ Внутренний меморандум от 16 ноября 2016 года; обновленная оценка рисков проекта Единой судебной базы данных, 1 мая 2017 года.

⁵⁹ Внутренний меморандум от 31 января 2017 года.

⁶⁰ Внутренний меморандум от 10 ноября 2017 года.

ИКТ как Организации Объединенных Наций, так и Механизма⁶¹. Нет свидетельств тому, что группа по информационно-технической поддержке переориентировала свою кадровую структуру и профессиональную базу, с тем чтобы отразить эту обновленную стратегию Механизма.

С. Механизм активно занимался гендерной проблематикой на институциональном, стратегическом и оперативном уровнях; однако определенные пробелы сохраняются

35. Механизм прилагает все усилия для поощрения гендерного равенства в рамках его структуры, а также в рамках его стратегий и практики. В 2013 году он превысил контрольный показатель гендерного паритета в Организации Объединенных Наций⁶² и с тех пор постоянно превышает средний показатель по всей системе Организации Объединенных Наций. В 2017 году среди сотрудников категории специалистов Механизма 58 процентов составляли женщины и 42 процента мужчины⁶³. Были также назначены координаторы по гендерным вопросам, вопросам сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, по вопросам лесбиянок, геев, бисексуалов и трансгендеров, а также по вопросам многообразия и интеграции. Поскольку правила процедуры и доказывания Механизма основывались на правилах процедуры и доказывания МТБЮ и МУТР, в них содержатся аналогичные положения, касающиеся консультирования и поддержки для жертв изнасилования и сексуального насилия и доказательств по делам, связанным с сексуальным насилием⁶⁴. Канцелярия Обвинителя также активно участвовала в обмене передовым опытом в области гендерной юриспруденции. Так, в 2016 году она организовала коллегиальное обсуждение вопроса о сексуальном насилии в условиях конфликта с участием нынешних и бывших прокуроров и научных экспертов, а в 2017 году она приняла участие в миссии экспертов в Колумбию для консультирования по вопросам учета гендерных аспектов в процессе отправления правосудия в переходный период и обмена опытом по вопросам судебного преследования случаев сексуального насилия в условиях конфликта⁶⁵.

36. Вопросам гендерной сбалансированности штата Механизма в целом уделялось много внимания, однако когда были представлены данные о численности персонала в разбивке по местам службы, то оказалось, что доля женщин в Аруше и Кигали ниже, чем в Гааге. Анализ штатного расписания Механизма⁶⁶ в августе 2017 года показал, что, хотя доля женщин в отделении в Гааге составляла 59 процентов, в отделении в Аруше и в периферийном отделении в Кигали процентная доля женщин гораздо ниже (см. диаграмму VIII)⁶⁷. Дальнейшее разукрупнение данных по местам службы и категориям персонала показало, что, хотя в отделении в Гааге численность женщин среди сотрудников категории специалистов более чем в два раза превышала численность мужчин и соотношение

⁶¹ Резолюция [67/254](#); внутренние меморандумы от 8 декабря 2017 года, 13 декабря 2017 года и 14 декабря 2017 года.

⁶² [S/2013/309](#), пункт 25.

⁶³ [S/2017/971](#), пункт 26.

⁶⁴ Правила 32 и 188 правил процедуры и доказывания, соответственно.

⁶⁵ [A/72/261-S/2017/661](#), пункты 48 и 49.

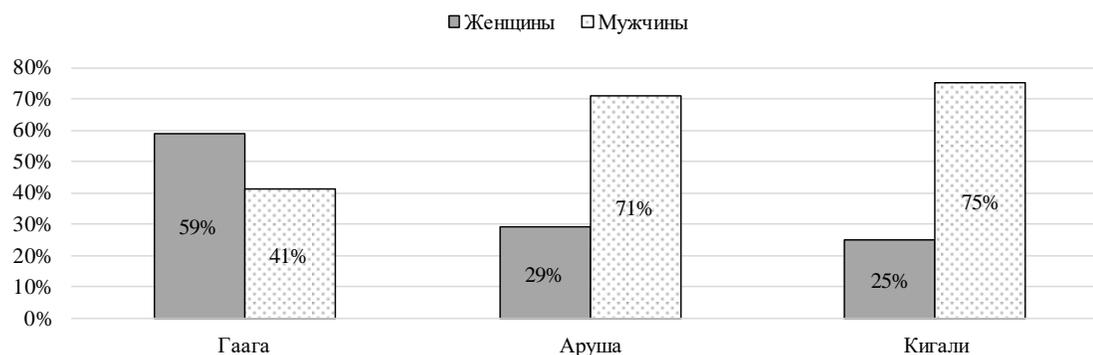
⁶⁶ Включая постоянные должности и временный персонал общего назначения.

⁶⁷ В Аруше 29 процентов всех сотрудников составляют женщины, а 33 процента — мужчины; в Кигали: 25 процентов всех сотрудников составляют женщины, а 75 процентов — мужчины.

женщин и мужчин составляло примерно 50/50 по категории общего обслуживания⁶⁸, в Аруше и Кигали численность женщин среди сотрудников категории специалистов и категории общего обслуживания была неизменно меньше⁶⁹. Хотя во время опроса персонала 36 процентов сотрудников в Гааге заявили, что необходим больший баланс между мужчинами и женщинами на всех уровнях персонала в их подразделениях, гораздо бóльшая доля сотрудников в Аруше (67 процентов) и Кигали (85 процентов) придерживались того же мнения. В ноябре 2017 года штат Канцелярии Обвинителя в Аруше пополнился еще двумя женщинами на должностях категории специалистов, в результате чего доля женщин на должностях категории специалистов (С-4 и выше) в этом отделении выросла с 12 до 18 процентов⁷⁰. Для обеспечения справедливого представительства женщин на руководящих должностях в штате этого отделения не хватало лишь 5 женщин-судей из общего числа в 25 судей, работающих дистанционно, причем среди трех избранных администраторов Механизма женщин нет.

Диаграмма VIII

Соотношение мужчин и женщин среди сотрудников Механизма в разбивке по местам службы



Источник: проведенный УСВН анализ штатного расписания 2017 года.

Политика в отношении поддержки и защиты свидетелей не отражала развивающуюся практику в отношении подходов, учитывающих гендерные аспекты

37. В правиле 32 (В) правил процедуры и доказывания Механизма используется формулировка правила 34 правил процедуры и доказывания МУТР, в которой содержится прямой призыв применять гендерный подход к мерам по защите и поддержке жертвам и свидетелей. Вместе с тем, никаких четких указаний или политики, учитывающей гендерные факторы, принято не было, что указывает на отсутствие систематического подхода к удовлетворению различных потреб-

⁶⁸ Доля женщин на должностях категории специалистов составляла 66 процентов, а доля мужчин — 33 процента; и доля женщин на должностях категории общего обслуживания составляла 51 процент, а доля мужчин — 48 процентов.

⁶⁹ В Аруше доля женщин на должностях категории специалистов составляла 31 процент, а доля мужчин — 68 процента; доля женщин на должностях категории полевой службы составляла 35 процентов, а мужчин — 64 процента; доля женщин на должностях категории общего обслуживания составляла 5 процентов, а доля мужчин — 82 процента. В Кигали работал один мужчина, занимавший должность сотрудника категории специалистов, и ни одной женщины; доля женщин на должностях категории полевой службы составляла 25 процентов, а мужчин — 75 процентов; доля женщин на должностях категории общего обслуживания составляла 30 процентов, а доля мужчин — 70 процентов.

⁷⁰ Переписка с секретариатом по электронной почте от 12 декабря 2017 года.

ностей мужчин и женщин из числа свидетелей и потерпевших. Во время проведения оценки на веб-сайте Механизма было размещено объявление о том, что Секция поддержки и защиты свидетелей применяет гендерный подход ко всем мерам, принимаемым для поддержки и защиты жертв и свидетелей, в том числе для оказания юридической и медицинской помощи жертвам и свидетелям. Секция поддержки и защиты свидетелей уделяет особое внимание жертвами изнасилования или сексуального насилия⁷¹, однако никакой дополнительной информации не приводится. В политике 2012 года изложены общие принципы оказания Секцией поддержки и защиты свидетелей каждого отделения услуг свидетелям и они касаются рекомендаций в отношении мер по защите и оказанию консультационной помощи и поддержки жертвам и свидетелям, особенно в случаях изнасилования и сексуальных посягательств⁷². Опросы персонала Секции поддержки и защиты свидетелей в обоих отделениях подтвердили наличие сотрудников, обладающих знаниями в области социально-психологической экспертизы, предоставление консультативных услуг, а также наличие возможных вариантов помощи по уходу за детьми, когда свидетелям было необходимо совершить поездку⁷³. Они также отметили, что жертвы и свидетели имели возможность обсуждать меры защиты и поддержки с сотрудником мужского или женского пола. В отличие от соответствующего правила 34 МТБЮ и МУТР, правило 32 не предусматривало обеспечение гендерной сбалансированности персонала Секции поддержки и защиты свидетелей. И наконец, опросы сотрудников Механизма показали, что преимущественно гендерно-нейтральный подход к услугам по уходу обеспечил оказание медицинской помощи в Кигали⁷⁴. В результате, возможно, персоналу Секции поддержки и защиты свидетелей не совсем ясно, что требуется для применения гендерного подхода.

D. Механизм не располагал достаточными ресурсами для покрытия медицинских расходов заключенных

38. Надзор за исполнением приговоров является одной из постоянных функций, выполнение которой может длиться годами в зависимости от возраста заключенного, продолжительности срока наказания и возникновения права на помилование или смягчение приговора. Под руководством Председателя Секретарь отвечает за технические аспекты исполнения приговоров. Секретариат обеспечивает надзор за осуществлением соглашений по вопросам приведения в исполнение приговоров, включая условия содержания под стражей и ответы на запросы и письма. В некоторых государствах, приводящих в исполнение приговоры, Механизм отвечал за покрытие медицинских расходов заключенных, для чего он сотрудничал с одной из организаций системы Организации Объединенных Наций и заключал контракты с группой поставщиков медицинских услуг в стране⁷⁵. В январе 2017 года Механизм утвердил ежеквартальную выплату на оказание медицинской помощи в размере 1000 долл. США для каждой курируе-

⁷¹ <http://www.unmict.org/en/about/functions/witnesses>.

⁷² МОМУТ, Порядок предоставления услуг поддержки и защиты потерпевшим и свидетелям, 26 июня 2012 года, статья 5 (2).

⁷³ Собеседования с персоналом.

⁷⁴ Собеседования с персоналом.

⁷⁵ Меморандум о взаимопонимании между Организацией Объединенных Наций и ПРООН в Бенине и Международным остаточным механизмом для уголовных трибуналов (2015 год), разделы 1 и 2; Меморандум о взаимопонимании между Организацией Объединенных Наций и ПРООН в Мали и Международным остаточным механизмом для уголовных трибуналов (2014 год), разделы 1 и 2.

мой им страны, которая покрывала срочное медицинское лечение или лекарственные препараты для заключенных в тех случаях, когда через существующие механизмы немедленно предоставить необходимую помощь было невозможно.

39. В 2016–2017 годах общий объем расходов на медицинское обслуживание заключенных составил приблизительно 128 904 долл. США, исключая выплату задолженностей⁷⁶. Крупные выплаты задолженностей, причитающихся медицинским учреждениям за услуги, оказанные в течение двух–трех лет на общую сумму 38 914 долл. США, были произведены в 2017 году⁷⁷. Во время проведения оценки не было возможности определить, повлияла ли задержка с выплатами на предоставление медицинской помощи. Механизм отметил, что задолженность по оплате была обусловлена технической ошибкой со стороны поставщика медицинских услуг. Кроме того, своевременное направление медицинских счетов Механизму одним из партнеров Организации Объединенных Наций не представлялось возможным, и процесс возмещения расходов на медицинское обслуживание этой организации или заключенным протекал медленно. Медицинские счета были направлены Механизму в ходе периодических технических миссий в государства исполнения приговоров и по электронной почте⁷⁸. В одной из стран организация-партнер системы Организации Объединенных Наций столкнулась с проблемами, касающимися удовлетворения потребностей стареющего контингента заключенных, причем некоторые из них нуждались в срочном проведении медицинских анализов, лечении или лекарственных средствах, для оплаты которых даже дополнительной ежеквартальной выплаты на оказание неотложной медицинской помощи было недостаточно. Организация-партнер не обладала достаточными возможностями для отслеживания и контроля сложившейся ситуации, поскольку соответствующее страновое отделение может принимать меры только в том случае, если те или иные вопросы доведены до их сведения тюремными властями, о которых они затем сообщают Механизму, как это предусмотрено в меморандуме о взаимопонимании⁷⁹. В некоторых случаях заключенные сами оплачивали часть расходов в целях обеспечения своих медицинских потребностей. Адвокат защиты написал от имени заключенных несколько писем, с тем чтобы получить возмещение расходов на оплату медицинских услуг, предоставленных в период с 2014 по 2017 год. По-прежнему неясно, все ли требования были урегулированы.

V. Заключение

40. После закрытия МУТР и МТБЮ Механизм стал полностью самостоятельной структурой в соответствии с переходными постановлениями, санкционированными Советом Безопасности⁸⁰. В целом Механизм добился существенного прогресса в деле преобразования в небольшую, временную и действенную структуру, функции и размер которой будут со временем уменьшаться, способную реагировать на меняющуюся рабочую нагрузку и балансировать неотложные потребности с долгосрочными приоритетами. Представители Механизма принимали во внимание то, что мандат имеет временный характер; но некоторые его постоянные функции носят долгосрочный характер⁸¹. Несмотря на то, что

⁷⁶ Эти цифры суммируются за период с января по октябрь ежегодно.

⁷⁷ Переписка с Механизмом указывает на значительное количество счетов, которые недавно были оплачены. Счета по Бенину датируются 2015 годом, а по Мали — 2014–2016 годами. Из представленной информации неясно, какие расходы относились к 2016 году.

⁷⁸ Переписка по электронной почте с Арушским отделением от 2 ноября 2017 года.

⁷⁹ Собеседование с организацией-партнером Организации Объединенных Наций.

⁸⁰ Резолюция 1966 (2010) Совета Безопасности, приложение 2.

⁸¹ S/2017/434.

вопросы, касающиеся требований в отношении сокращения штатов, совмещения функций, гарантий занятости и периодических скачков рабочей нагрузки, были очевидны, сотрудники всех органов сообщили о высоком уровне удовлетворенности работой, преданности своему делу и понимании своего вклада в миссию Механизма. Это является хорошим предзнаменованием для будущего Механизма, поскольку он продолжает обеспечивать баланс между специальными и постоянными функциями при выполнении своего мандата.

41. Вместе с тем, органы различаются в зависимости от степени, в которой их подразделения наладили тесные отношения сотрудничества между двумя отделениями и реорганизовали рабочие процессы в соответствии с требованиями в отношении компактной структуры и численности персонала. Наиболее серьезная проблема сохранилась в секретариате, который является не только крупнейшим из органов, но который в течение гораздо более продолжительного времени и в значительно большей степени зависел от поддержки трибуналов в его усилиях по обеспечению максимально эффективного совместного размещения персонала. Препятствия, с которыми столкнулись два из его крупнейших проектов в области институционального строительства, отражают проблемы, как внешнего, так и внутреннего характера, возникшие в процессе осуществления преобразований и формирования единой культуры труда.

VI. Рекомендации

42. УСВН выносит в адрес Механизма шесть важных рекомендаций.

Рекомендация 1 (см. раздел IV, результат A)

43. **Разработать на основе конкретных сценариев кадровые планы повышения степени оперативности реагирования на резкое увеличение объема работы.** С учетом сокращения бюджета в двухгодичном периоде 2018–2019 годов Механизм должен разработать и осуществить планы различных сценариев для обоснования решений о распределении ресурсов, подготовке персонала и подготовительных мероприятиях реагирования на непредвиденные и предвидимые события (например, судебные процессы и просьбы об оказании помощи) для обеспечения того, чтобы Механизм имел возможность быстро и эффективно расширить масштаб своей деятельности, в том числе:

- а) провести анализ последствий различных сценариев для функций Механизма;
- б) разработать практические планы по уменьшению своих рисков.

Показатель(и) достижения результатов: определены сценарии и разработаны планы и протоколы реагирования на изменения рабочей нагрузки.

Рекомендация 2 (см. раздел IV, результат A)

44. **Провести опрос персонала в целях выявления основных озабоченностей в связи с мероприятиями по сокращению и увеличению численности штатов, с тем чтобы поддержать и укрепить моральный дух сотрудников.** Канцелярии Обвинителя следует выявить основные причины снижения морального духа персонала, с тем чтобы улучшить планирование в контексте вероятных последствий таких изменений.

Показатель(и) достижения результатов: анализ морального духа персонала и практическая реализация стратегий осуществления институциональных преобразований в консультации с персоналом Канцелярии Обвинителя.

Рекомендация 3 (см. раздел IV, результаты А и В)

45. **Активизировать усилия по повышению степени гармонизации и унификации отделений в качестве единой структуры.** Секретариат должен более активно использовать стратегическое планирование, путем:

а) **оказания высококачественных услуг в рамках всего Механизма.** Административная и вспомогательная служба должна переориентировать себя на выполнение функций поставщика услуг, который предлагает высокий стандарт в обоих отделениях и по-прежнему учитывает различные коммерческие условия;

б) **активизации внутренних усилий по координации между отделениями** в рамках конкретных секций секретариата в целях формирования единой структуры, особенно в Секции Механизма по архивам и записям и в Секции лингвистической поддержки.

Показатель(и) достижения результатов: разработка стратегических планов и оперативных процедур в консультации с сотрудниками секретариата, отражающих усиление межсекторальной координации и гармонизации деятельности по оказанию услуг.

Рекомендация 4 (см. раздел IV, результат В)

46. **Оказание поддержки проектам в области институционального строительства за счет последовательного руководства, конструктивного участия и, в случае необходимости, привлечения специальных знаний третьих сторон.** В целях преодоления сопротивления переменам и обеспечения удовлетворительного обслуживания конечного пользователя Секретарь должен:

а) помещения в Аруше: **определить серьезность конкретных недостатков в здании Лакилаки, которые сказываются на условиях работы персонала, и наметить пути их устранения в установленные сроки;**

б) проект Единой судебной базы данных: **привлечь нейтральную структуру к проведению независимой оценки нынешнего состояния проекта и целесообразности интеграции специально разработанных прикладных программ МТБЮ.** Секретарю также следует расширить и углубить взаимодействие со всеми заинтересованными сторонами проекта.

Показатель(и) достижения результатов: свидетельства широкого представительства Механизма в группах управления проектом; данные о проведении консультаций с заинтересованными сторонами Механизма на всех этапах разработки, осуществления и оценки проекта; и данные об оперативном и упорядоченном процессе передачи ответственности для обеспечения преемственности руководства и управления проектом в переходный период, в зависимости от конкретного случая.

Рекомендация 5 (см. раздел IV, результат С)

47. **Мониторинг гендерной сбалансированности и равенства путем проведения анализа в различных отделениях и периферийных отделениях, а также активное назначение квалифицированных кандидатов-женщин в Аруше в двухгодичном периоде 2018–2019 годов.** В целях продвижения стратегии гендерного равенства Генерального секретаря Организации Объединенных Наций 2017 года Механизм должен контролировать и использовать информационную панель людских ресурсов для обновления информации о гендерном и географическом распределении персонала.

48. **Включить общий обзор гендерных аспектов и гендерной политики в соответствующие подходы, принятые Секцией поддержки и защиты свидетелей.** Секретарю следует обеспечить, чтобы политика Секции поддержки и защиты свидетелей отражала в рамках обоих отделений актуальную и соответствующую информацию и указания по гендерным вопросам и гендерным подходам и учитывала бы при этом социальные и культурные особенности, связанные с поддержкой и защитой потерпевших и свидетелей.

Показатель(и) достижения результатов: а) обеспечение более сбалансированной представленности мужчин и женщин в отделениях и периферийных отделениях в предстоящие двухгодичные периоды, как об этом говорилось в очередных и ежегодных докладах; и использование информационной панели людских ресурсов; б) пересмотренная и обновленная политика Секции поддержки и защиты свидетелей, содержащая подробные указания, при необходимости.

Рекомендация 6 (см. раздел IV, результат D)

49. **Применять более активный подход к укреплению надзора и оказанию медицинской помощи и производству выплат от имени заключенных.** Механизм должен устранить практику оплаты услуг заключенными и принять следующие меры:

а) **обеспечить общее покрытие расходов на медицинское обслуживание, а также повысить эффективность мониторинга и оценки в тех случаях, когда используются альтернативные меры, включая выплату наличных средств заключенными; и**

б) **провести комплексный обзор медицинских потребностей стареющего контингента заключенных, с тем чтобы подготовить действенный план по удовлетворению этих потребностей в тех случаях, когда Механизм отвечает за медицинские расходы.**

Показатель(и) достижения результатов: отслеживание и анализ текущих расходов, понесенных заключенным; и оценка и планирование в целях удовлетворения медицинских потребностей стареющего контингента заключенных.

Приложение*

Меморандум Секретаря Международного остаточного механизма для уголовных трибуналов от 26 февраля 2018 года

Введение

Международный остаточный механизм для уголовных трибуналов приветствует мандат, предоставленный Советом Безопасности в его резолюции [2256 \(2015\)](#) Отделу инспекции и оценки Управления служб внутреннего надзора в связи с оценкой методов и работы Механизма. Механизм высоко оценивает профессионализм УСВН, продемонстрированный на протяжении всего процесса оценки, и приветствует возможность представить замечания к докладу.

Механизм с удовлетворением отмечает итоги оценки, в которой признается, в частности, прогресс, достигнутый в деле осуществления его мандата в качестве небольшой и эффективной структуры, и его оперативные нововведения с точки зрения рабочих процессов и оптимизации организационной структуры.

Механизм также высоко оценивает рекомендации, вынесенные УСВН, и готов их выполнить.

Результаты оценки

Результаты оценки, часть А

Механизм с удовлетворением отмечает признание преимуществ договоренности с Международным уголовным трибуналом по Руанде и Международным трибуналом по бывшей Югославии (МУТР и МТБЮ, соответственно) относительно совмещения должностей, что обеспечивает повышение эффективности, содействует плавному переходу к Механизму и поощряет коммуникацию и практику выполнения нескольких функций.

Механизм с удовлетворением отмечает вывод УСВН о том, что большинство сотрудников выразили удовлетворенность выполняемой работой. Это согласуется с итогами глобального обследования удовлетворенности персонала Организации Объединенных Наций, опубликованными в январе 2017 года, где Механизм занял четвертое место в Организации Объединенных Наций по категории: «лучшее место работы». В том же обследовании Механизм был признан в качестве структуры, которую отличает наивысший уровень добросовестности в рамках всей Организации.

Механизм с удовлетворением констатирует, что УСВН отметило прилагаемые Секретариатом в последние годы неустанные усилия, которые позволили добиться последовательного усиления координации и внутри- и межсекторальной коммуникации, принятия гармонизированных рамок управления и формирования единой культуры труда. Что касается двух областей, в которых УСВН отметило более медленные темпы прогресса в деле межсекторальной координации, а именно: ведение архивов и лингвистические службы, то Механизм отмечает, что эти секции, тем не менее, совместными усилиями разработали соответствующие планы и стратегии. Секции ведения архивов и документации в

* В настоящем приложении Управление служб внутреннего надзора (УСВН) представляет полный текст замечаний, полученных от Международного остаточного механизма для уголовных трибуналов. Эта практика была внедрена в соответствии с резолюцией [64/263](#) Генеральной Ассамблеи с учетом рекомендации Независимого консультативного комитета по ревизии.

обоих отделениях совместно сотрудничали в реализации успешных проектов, таких как совместный проект хранения цифровой документации, перепроектирование веб-сайта и страниц в сети Интранет и организация онлайн-ового и физического представления вещественных доказательств. Секретариат по-прежнему намерен решать любые проблемы, которые могут возникнуть.

Механизм выражает удовлетворение в связи с тем, что УСВН высоко оценивает усилия секретариата, благодаря которым удалось добиться существенной экономии средств и обеспечить планомерную передачу функций и непрерывное оказание административной поддержки. В частности, постепенно создавая самостоятельно функционирующий административный аппарат Механизма, секретариат в значительной степени руководствовался принципами финансовой осмотрительности, инновационной деятельности и целенаправленного планирования. Когда Механизм приступил к работе все административные услуги предоставлялись ему МУТР и МТБЮ. Поскольку специальные трибуналы обладают меньшими возможностями для предоставления таких услуг, что является следствием постепенного сокращения их персонала и предстоящего закрытия, Механизм постепенно формировал свой самостоятельно функционирующий административный аппарат. Предусматривалось создать небольшой и эффективный аппарат Механизма, который не воспроизводил бы структуры МУТР/МТБЮ, а наоборот имел бы меньшую численность персонала всех уровней и упорядоченные процедуры. Минимальный кадровый компонент сопровождается временным персоналом общего назначения для поддержки этой структуры в периоды максимальной рабочей нагрузки, как например текущий период увеличения объема судебной деятельности. Дополнительный персонал можно планомерно сократить тогда, когда объем деятельности уменьшится. Администрация является поставщиком услуг и будет и впредь стремиться обслуживать оба отделения Механизма на равной и справедливой основе, учитывая наличие различных оперативных реалий на местах.

Результаты оценки, часть В

В декабре 2016 года Механизм завершил строительство новых помещений в Аруше в рамках бюджета. Реализации этого проекта способствовала щедрость правительства Объединенной Республики Танзания, которое на безвозмездной основе предоставило земельный участок и обеспечило подключение к коммунальным сетям, а также эффективно сотрудничало на протяжении всего этого процесса. Кроме того, были в максимальной степени использованы местные конструкционные элементы, материалы и рабочая сила. В настоящее время проект находится на гарантийном обслуживании, в течение которого подрядчик под общим руководством архитекторов должен устранить любые мелкие недоработки и исправить любые дефекты в случае получения соответствующего уведомления от Организации Объединенных Наций. По результатам проверки, проведенной после завершения основного объема работ, был составлен перечень обнаруженных дефектов и мелких недоработок, которые подрядчик должен был устранить. Кроме того, некоторые структурные дефекты, включая, в частности, те из них, которые касаются системы отопления, вентиляции и кондиционирования воздуха для архивного хранилища, появились уже после сдачи объекта в эксплуатацию. Несмотря на некоторые задержки, в основном из-за сменяемости ключевого персонала проекта, на сегодняшний день достигнут значительный прогресс и большинство проблем уже решаются. Механизм готов к быстрому завершению любых остающихся работ. Кроме того, Механизм в консультации с Центральными учреждениями приступил к изучению вариантов надлежащего возмещения, когда это экономически целесообразно, прямых и косвенных издержек, понесенных в результате задержек и ошибок, в целях их взыскания с

партнеров Механизма, заключивших с ним контракты. Механизм хотел бы подчеркнуть, что урегулирование вопросов, связанных с помещениями, не должны рассматриваться с той точки зрения, что Арушское отделение является «периферийным отделением». Механизм действует как единая структура с двумя отделениями.

Реализация проекта Единой судебной базы данных продвигалась вперед с осмотрительностью, с тем чтобы обеспечить защиту чувствительной информации и расширить участие заинтересованных сторон. В процессе осуществления проекта у отобранного поставщика возникли технические проблемы в плане удовлетворения функциональных требований в отношении интеграции систем. На данном этапе осуществления проекта и в целях обобщения ответов, полученных до настоящего времени по внутренним каналам, Механизм приветствует дополнительные материалы, вытекающие из независимой оценки проекта, как это было рекомендовано УСВН, при условии наличия средств. Ожидается, что внешняя техническая оценка позволит Механизму продолжить анализ преимуществ и недостатков этого проекта и определить дальнейшие шаги, включая возможность продолжения деятельности по технико-экономическому обоснованию проекта. Следует отметить, что, поскольку проект находится на этапе рассмотрения, операции по-прежнему осуществляются планомерно при поддержке существующих систем.

Результаты оценки, часть С

Механизм выражает удовлетворение в связи с тем, что с 2013 года он превышает целевой показатель достижения гендерного равенства, установленный Генеральным секретарем, и, согласно УСВН, находится в авангарде гендерной проблематики на институциональном, стратегическом и оперативном уровнях. Он по-прежнему привержен делу устранения любых сохраняющихся гендерных проблем.

При выполнении своего мандата в отношении защиты свидетелей Механизм применяет новаторский подход, основанный на полном учете интересов свидетелей, принятый его предшественниками. Он предусматривает, чтобы каждый свидетель, женщина или мужчина, получал защиту и помощь в соответствии со своими потребностями, в том числе гендерными потребностями. Поскольку Механизм занимается обновлением своих правил работы со свидетелями, он выражает удовлетворение в связи с рекомендацией УСВН четко отразить в них гендерные аспекты и соответствующие гендерные практики.

Результаты оценки, часть D

И наконец, Механизм выражает признательность государствам-членам за их постоянное сотрудничество в вопросах исполнения приговоров, вынесенных МУТР, МТБЮ или Механизмом, в полном соответствии с международными стандартами. Во взаимодействии с национальными властями, Программой развития Организации Объединенных Наций, другими партнерами и соответствующими инспекционными органами, которым поручено проверять условия содержания заключенных в государствах исполнения приговора, Механизм применяет передовой опыт МТБЮ и МУТР для обеспечения того, чтобы условия исполнения в полной мере соответствовали международным стандартам, в том числе в отношении оказания медицинской помощи осужденным. В некоторых государствах-членах, где Механизм отвечает за покрытие расходов на медицинское обслуживание, он постепенно разработал систему платежей, которая начиная с 2012 года позволила обеспечить непрерывное медицинское обслуживание заключенных, надзор и гибкость предоставления услуг при полном соблюдении

соответствующих финансовых правил. В то время как бесперебойное функционирование системы медицинских платежей опирается на сотрудничество с многочисленными партнерами на различных уровнях, а некоторые факторы находятся вне контроля Механизма, он намерен добиться дальнейшего повышения эффективности обработки медицинских счетов.
