



**Guiding Principles for Human Rights Field Officers
Working in Conflict and Post-conflict Environments**

**Principes directeurs pour les spécialistes des
droits de l'homme travaillant sur le terrain dans des situations
de conflit ou post-conflit**

**Principios Rectores para Oficiales de Derechos Humanos
en el Terreno que Trabajan en Ambientes de Conflicto
o Post-Conflicto**

Consolidating the Profession: The Human Rights Field Officer

www.humanrightspersonals.org

'Consolidating the Profession: The Human Rights Field Officer' is a research, training and capacity-building project in support of enhanced delivery of services by human rights field operations. The project is informed by an overarching consideration that the human rights field officer is deployed to develop and enhance local human rights capacities and protection. It is convened and facilitated from within the University of Nottingham Human Rights Law Centre.

The project has been fully funded by Irish Aid, the Government of Ireland's programme of assistance to developing countries.

Project Management Board

Professor Michael O'Flaherty *(Project Director) University of Nottingham Human Rights Law Centre, UK*

Professor Andrea de Guttry *Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa, Italy*

Ms Nicole Fritz *University of Pretoria Centre for Human Rights, South Africa*

Dr Roberto Garretón M. *Working Group on Arbitrary Detention, Chile*

Mr Gianni Magazzeni *Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights*

Ms Francesca Marotta *Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights*

Professor Vitit Muntharborn *Special Rapporteur on the situation of human rights in the Democratic People's Republic of Korea, Thailand*

Dr George Ulrich *European Inter-University Centre for Human Rights and Democratisation, Italy*

Project Officer

Mr Kevin Turner *University of Nottingham Human Rights Law Centre, UK*

© Human Rights Law Centre, University of Nottingham

Published on behalf of the project 'Consolidating the Profession: The Human Rights Field Officer' by:

University of Nottingham, School of Law, Human Rights Law Centre
University of Nottingham
University Park
Nottingham, NG7 2RD
UK

www.humanrightspersonals.org
www.nottingham.ac.uk/law/hrlc/

Material contained in this publication may be freely quoted or reprinted, provided credit is given and a copy of the publication containing the reprinted material is sent to the University of Nottingham Human Rights Law Centre, University of Nottingham, University Park, Nottingham, NG7 2RD, UK.

Geneva, July 2008

ISBN 978-2-8399-0416-2

Guiding Principles for Human Rights Field Officers Working in Conflict and Post-conflict Environments

Principes directeurs pour les spécialistes des
droits de l'homme travaillant sur le terrain dans des situations
de conflit ou post-conflit

Principios Rectores para Oficiales de Derechos Humanos
en el Terreno que Trabajan en Ambientes de Conflicto
o Post-Conflicto

Contents

Guiding Principles for Human Rights Field Officers Working in Conflict and Post-conflict Environments

Preface	2
The basis for your work	4
The tools for your work	8
The ethical standards for your work	18
<i>Statement of Ethical Commitments of Human Rights Professionals</i>	22

Principes directeurs pour les spécialistes des droits de l'homme travaillant sur le terrain dans des situations de conflit ou post-conflit

Préface	26
Le fondement de votre travail	28
Vos outils de travail	34
Les normes éthiques de votre travail	44
<i>Déclaration d'engagements éthiques des professionnels des droits de l'homme</i>	48

Principios Rectores para Oficiales de Derechos Humanos en el Terreno que Trabajan en Ambientes de Conflicto o Post-Conflicto

Prefacio	52
La base de su trabajo	54
Las herramientas para su trabajo	60
El marco ético de su trabajo	72
<i>Declaración de Compromisos Éticos de los Profesionales de Derechos Humanos</i>	76



+

+

+

+

+

+

+

+

+

English

Guiding Principles for Human Rights Field Officers Working in Conflict and Post-conflict Environments

Preface

Inter-governmental organisations have deployed human rights field operations since the early 1990s. As of 2008, these operations are deployed across the world, most of them in conflict and post-conflict environments. Their staff play a vital role in the protection and promotion of human rights of the most vulnerable people. It is likely that the sector will continue to grow at a rapid pace.

Much has been achieved in the brief history of this human rights fieldwork and considerable strides have been made towards clarification of the applicable doctrine and methodologies. As with any sector, especially one so new, there remains scope for consolidation of practice and further development.

One challenge is that of the further professionalisation of the work of personnel in field operations. To this end, a research project, 'Consolidating the Profession: The Human Rights Field Officer' was convened by the University of Nottingham Human Rights Law Centre, United Kingdom (represented by Project Director Professor Michael O'Flaherty) with the financial support of the Government of Ireland. The principal project partners are the European Inter-University Centre for Human Rights and Democratisation, Italy (represented by Dr George Ulrich), the Sant'Anna School of Advanced Studies, Italy (represented by Professor Andrea de Guttry), the University of Pretoria Human Rights Centre, South Africa (represented by Ms Nicole Fritz), the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (represented by Mr Gianni Magazzeni and Ms Francesca Marotta) and, in their personal capacities, Professor Vitit Muntharborn, Thailand and Dr Roberto Garretón M., Chile.

The project seeks to identify the professional parameters for the work of the human rights field officer and to generate research findings and training materials that promote good practice. The project operates upon the premise that there is a core professional identity of the human rights field officer, regardless of the distinctiveness of the employing inter-governmental organisations.

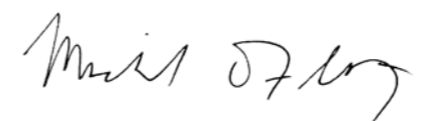
These *Guiding Principles for Human Rights Field Officers Working in Conflict and Post-conflict Environments*, together with the associated *Statement of Ethical Commitments of Human Rights Professionals*, constitute a primary output of the project. They are made available to relevant organisations as well as to individual human rights field officers. They are intended to contribute to the enhancement of the professional quality of the work of the field officers. It is also envisaged that they will be of assistance to the various actors, such as humanitarian and development agencies, and international military and police components, who otherwise engage with human rights field operations, whereby they will have a better understanding of their work and their methods.

The *Guiding Principles* do not purport to be a comprehensive field manual or to exhaustively address every aspect of the issues explored. They are intended to provide a professional framework for the individual human rights field officer – in the main reflecting consensus as to international law and practice, but also pointing critically to how field practice may be enhanced.

The *Guiding Principles* and the *Statement of Ethical Commitments* were developed in a highly consultative process that took account of the views of a wide range of current and former human rights field officers, as well as other experts, and reflect the proceedings at expert consultations convened by the project during 2004-2008 in Asia, Africa and Europe. They also take account of the standard operating procedures, codes of conduct and other relevant materials of inter-governmental organisations. Under the direction of the project partners, the primary drafter of the *Guiding Principles* was Mr William G. O'Neill and the primary drafter of the *Statement of Ethical Commitments* was Dr George Ulrich.

The *Guiding Principles* address the work of all human rights field officers who are deployed by inter-governmental organisations in conflict and post-conflict environments. They are expressed in a manner whereby they are relevant regardless of the specific mandate of the deploying organisation. Elements of the *Guiding Principles* are also of relevance to the work of other types of human rights field officer, such as those working for non-governmental organisations and those who work in non-armed conflict-related environments. The *Statement of Ethical Commitments* is an integral part of the *Guiding Principles*. It is also an autonomous document that has relevance for all human rights practitioners.

The *Guiding Principles* and The *Statement of Ethical Commitments* do not constitute official documents of any inter-governmental organisation, nor do they implicate the responsibility of any of the organisations represented among the project partners. Instead, the authority of these texts derives from their merit alone. They will be assessed and employed to the extent that they reflect the situation of and assist human rights field officers in the pursuit of their profession.



Michael O'Flaherty,
Project Director



The basis for your work

Guiding Principle 1: The law

International human rights law is the basis for the work of human rights field officers (HRFOs) and includes recognition of human rights for all persons, and the indivisibility of all rights, civil, cultural, economic, political and social. In armed conflicts HRFOs also apply international humanitarian law.

A. *The respect for all rights:* human rights field officers address civil, cultural, economic, political and social rights concerns.

- Early field operations deployed in conflict or post-conflict environments often focused only on civil and political rights and failed to address economic, social and cultural rights on the basis of their indivisibility and equal status. However, it is now recognised that discriminatory practices and the direct violation of economic, social and cultural rights are often one of the root causes of conflict and the subsequent violation of civil and political rights. Unless individuals have their rights to food, housing, health, safe drinking water, education and work respected, protected and fulfilled, there is little chance of building a lasting peace.

- Development and humanitarian agencies have been addressing social concerns to promote sustainable recovery for years, often achieving solid results on literacy levels, reducing infant and maternal mortality, increasing the population's access to adequate housing, clean water and sanitary facilities and creating jobs. Yet some agencies have not used a human rights approach. What HRFOs offer is a human rights framework, drawing from human rights treaties and instruments, with their reporting and oversight procedures, thus complementing the work of development and humanitarian partners and introducing human rights principles like non-discrimination, accountability, progressive realisation of rights and the government's obligation to spend maximum available resources to achieve economic, social and cultural rights.

- Beyond the broad categories of civil and political and economic, social and cultural rights, HRFOs, taking account of priorities, may have to address evolving issues like environmental rights affecting access to clean air, arable land and protection from toxic waste and similar hazards.

- Although much of human rights is considered customary and universal, debate continues on its local application, for example in the context of some traditional practices. HRFOs need to work closely with local partners to ensure the spirit of international human rights law is applied while recognising local cultural specificity consistent with this law. Local partners help HRFOs identify how best to reconcile respect for local practices while upholding the universality of human rights regardless of culture, religion or region.

- In this regard, regional and subregional human rights instruments are especially valuable since they reflect local perspectives and goals and by definition are attuned to local context.

B. *All persons:* have fundamental human rights under international law that the state is bound to protect, respect and fulfil, and there must be no discrimination on the basis of gender, race, religion, or other criteria. That all persons have rights that are inalienable is a central tenet of HRFOs' work. However, because certain persons are particularly vulnerable to violations, HRFOs have an overriding responsibility to support the members of these groups – including minorities, women, children, persons with disabilities, human rights defenders and the elderly – and apply national and international human rights law. For example, internally displaced persons are often displaced because they

are specifically targeted, and are especially vulnerable also because of having to leave their homes. The *United Nations Guiding Principles on Internal Displacement* is a compendium of existing international law standards from a variety of sources. HRFOs can draw upon international human rights law to detect early warning signs of repression, discrimination or violence that are precursors to future population displacement. If displacement occurs, HRFOs' monitoring and reporting on human rights law and the *Guiding Principles on Internal Displacement* can enhance protection during displacement, particularly where internally displaced persons are not in camps, and monitor any voluntary return and its sustainability.

○ Gender-based violations of human rights or international humanitarian law most frequently affect women and young girls. The most common forms are sexual violence, trafficking and domestic violence. HRFOs are well placed to draw upon international human rights law and international humanitarian law to respond to immediate gender-based violations as well as their root causes.

C. *Human rights obligations*: the state is the entity responsible for guaranteeing all rights, including through all its agents. In addition a growing consensus holds that some non-state actors, especially militias, paramilitary organisations, and even private, commercial enterprises including corporations may incur human rights responsibilities. Depending on the overall guidance, policy and strategy developed by the field operation's leadership, HRFOs may engage these entities in their work.

D. *International humanitarian law*: applies in situations of armed conflict, international and internal in different degrees, and includes protection of all persons not taking an active part in hostilities. It applies jointly with human rights law. It imposes obligations on all parties to the conflict, including non-state actors.

Guiding Principle 2: Objectives

HRFOs seek to protect individuals by preventing violations from occurring, especially for those facing particular risks, ensuring accountability for violations that have occurred, and empowering persons to protect themselves.

A. *Protection*: has taken on many meanings and has generated long discussions among practitioners. A widely accepted definition developed with regard to humanitarian crisis contexts is:

'all activities, aimed at obtaining full respect for the rights of the individual in accordance with the letter and the spirit of the relevant bodies of law (i.e. human rights, humanitarian and refugee law).

'any activity which:

- prevents or puts a stop to a specific pattern of abuse and/or alleviates its immediate effects;
- restores people's dignity and ensures adequate living conditions through reparation, restitution, and rehabilitation;
- fosters an environment conducive to respect for the rights of individuals in accordance with the relevant bodies of law'.

The HRFO will often engage in all three types of protection activities: responding to specific acts, seeking remedies, restitution and compensation for victims and building an environment where sound laws and policies and effective institutions prevent or punish further violations. There is no hierarchy and all three are essential to enhanced enjoyment of human rights, which is in effect 'protection'. Close collaboration between HRFOs and national and international partners (especially military, police and humanitarian and development agencies and workers) is essential to protection work.

○ As with every aspect of human rights fieldwork, intense and early consultation with the host country population is crucial to effective protection; the role of local civil society cannot be overstated. People's own understanding of the situation, their knowledge, familiarity with the threat and experience all inform the design of protection strategies.

B. *Accountability*: is a form of protection and can be attained through monitoring, reporting, advocacy and capacity building (see below). Accountability for past violations is a required component of the rights of victims as well as the responsibility of states. Amnesty cannot be granted for the most serious offences involving war crimes, crimes against humanity and genocide, whose perpetrators must face prosecutions, and every effort must be made to combat impunity. Individual accountability for violations is now increasingly complemented by the work of the International Criminal Court, the international tribunals for Rwanda and the former Yugoslavia, and hybrid courts in Sierra Leone and Cambodia. Along with these institutions, HRFOs may also contribute to the work of truth verification processes, reparations committees and other bodies in the evolving field of transitional justice.

C. *Attention to those facing special risk*: although HRFOs recognise the rights of all, they may focus on certain populations facing particular risks. Internally displaced persons, children, persons with disabilities, and women in particular situations are common priorities (see Guiding Principle 1). Depending upon the situation, HRFOs will often implement a strategy designed to maximise protection of ethnic, religious or other groups especially at risk in the mission area.

D. *Empowerment*: empowering individuals to protect and claim their human rights and promoting the development of a human rights culture are further principal objectives for HRFOs.

E. *Short and long-term perspectives*: when designing strategies, projects and activities, while addressing immediate objectives, the ultimate goal of the HRFO is to work him or herself out of the job. The goal is to structure work in close consultation with local partners, governmental and private, so that they will be able to perform HRFOs' tasks on their own. HRFOs' work is assessed on whether they are meeting this objective of 'sustainability', which should be central to the mission's strategy.

Guiding Principle 3: Mandate

HRFOs use their mandate, which identifies objectives and tasks and enables special authority to access places and persons, to protect and promote human rights.

A. *The legal significance of the mandate*: the mandate typically arises from a peace agreement, the authority of an inter-governmental organisation or such other bases as an agreement between an inter-governmental organisation and a host state. The mandate establishes a legal basis for the work of HRFOs in a country, and usually authorises visits to places of detention, military camps and other locations where most people do not normally have access. Special rules provide for immunities for HRFOs from search and arrest and include commitments that witnesses not be threatened or anyone punished for cooperating with HRFOs' work.

B. *Interpreting the mandate*: mandates can never cover all eventualities that might arise, and most mandates are deliberately broad and general to allow for interpretation on the ground, in light of the human rights-based objectives of the mission. Whenever a doubt arises with regard to the mandate, HRFOs shall seek guidance from mission leadership or headquarters. To do otherwise might jeopardise the mission as a whole.



The tools for your work

Guiding Principle 4: Monitoring

HRFOs gather, analyse and use information on the human rights situation to prevent further violations and to establish responsibility for violations already committed.

A. *Purposes:* monitoring's ultimate purpose is to improve respect for human rights. It involves developing a solid base of information on the human rights situation (types of violations, victims, persons responsible, and why abuses are occurring) as well as working relationships with authorities, non-governmental organisations and other actors, and knowledge of the terrain.

- Monitoring is integral to all functions of the HRFO: reporting, capacity building, advocacy, protection, corrective action, awareness-raising and education initiatives, evaluations of the impact of HRFOs' work and priorities for follow-up action.

- Monitoring helps prevent human rights violations through the presence of HRFOs, which can discourage violations from being committed (such as torture in a place of detention) and supports accountability for violations that have occurred by documenting essential information. HRFO monitoring supports state authorities in understanding the human rights situation while identifying possible solutions. Monitoring is a way to diagnose a situation and propose cures. Effective protection is not possible without accurate human rights monitoring.

- Others also contribute to the monitoring of human rights: international military and police, humanitarian agencies and local non-governmental organisations and government bodies; once again, HRFOs coordinate and communicate as much as possible to maximise their efforts, avoid duplication and corroborate data.

- Monitoring is a major support to the international community, providing an independent analysis of the extent to which human rights obligations are being met or violated while alerting it about human rights situations requiring action.

- And finally, information and analyses generated by sound monitoring guide the organisation's secretariats, as well as agencies, in defining their own policies, informing member states and providing information to United Nations and regional treaty bodies and special rapporteurs and working groups.

B. *Monitoring activities:* monitoring involves meeting with a wide range of persons to gather the most accurate, comprehensive and objective data possible; monitoring also requires a presence in relevant locations throughout the country.

- HRFOs meet with victims of and witnesses to violations, state authorities, non-governmental organisations, religious organisations, teachers, journalists, lawyers, judges, women's groups, internally displaced persons, refugees, trade union officials, academics and the civilian population.

- Monitoring may involve driving through communities to provide a reassuring presence. More frequently, monitoring will involve visits to specific places such as detention centres, internally displaced person camps, health facilities, morgues and other locations where violations might be investigated and confirmed, as well as the conduct of enquiries or investigations in response to reports of violations. Attending trials and demonstrations is also a good source of information, while HRFO's presence may deter violations. These activities require knowledge of relevant human rights law and having interviewing skills and the ability to assess camp/prison conditions and police behaviour in keeping public order.

- Monitoring requires follow-up: regular meetings and checking on case files, arrest records, prison registers and other indicators that human rights violations may have occurred.

- Monitoring includes communicating the results of an investigation or repeated visits to courts, police stations, military camps, prisons and government ministries week after week to encourage and pressure the authorities to follow the law and implement recommendations that flow from the monitoring. Changing behaviour so that rights are respected is a principal goal of all human rights monitoring.

- All monitoring activities must assiduously take account of the protection needs of those persons who provide information.

C. *Prioritisation and analysis:* the best monitoring is both strategic and diagnostic: spotting trends, areas of greatest concern, vulnerable groups and the most frequent perpetrators.

- ‘Diagnostic monitoring’ is dynamic, requiring HRFOs to ask: what is the problem; why does it occur; and what is the best cure? Much as a physician diagnoses an illness, HRFOs diagnose the human rights violation to identify its source and offer cures and preventive action to stop the disease from spreading.

- HRFOs keep protection in mind while monitoring, asking themselves ‘what is it about this situation that I can address, seek allies or highlight in my advocacy for corrective action and capacity building to prevent further violations?’

- Identifying the causes of violations helps to pinpoint which other partners are needed to address the situation since most abuses have multiple causes requiring multiple responses. HRFO monitoring will only be effective if it involves a sound analysis of violations and an understanding of why they occur.

- Given limited resources and time, HRFOs must establish priorities, such as focusing on certain types of abuses, on the most vulnerable populations or on the riskiest regions or locations (such as prisons or internally displaced person camps).

- Consultation with local partners helps identify priorities, while collaborating with other international agencies spreads the burden of responsibility to achieve the maximum coverage possible.

- Monitoring includes follow-up to gauge changes, whether positive or negative, over time.

D. *Quality information:* since monitoring provides the basis for all HRFO actions, it must always be of the highest quality, honest and without errors. Any errors must be corrected at the first opportunity. When seeking information, HRFOs confirm, cross-check and corroborate the facts to the greatest extent possible. Rumours or unconfirmed information are treated accordingly. HRFOs require skills and training in assessing the credibility of information.

E. *Skills and knowledge:* monitoring requires a range of skills and knowledge, including: knowledge of international human rights law and international humanitarian law and the ability to identify human rights violations in all areas; specific knowledge of how to analyse and identify violations of economic, social and cultural rights; interviewing skills; inter-cultural skills; gender-specific training; investigation skills, including specialised training to interview survivors of sexual abuse and children and to approach victims from different socio-economic backgrounds; knowledge of how to conduct prison and camp visits, observe demonstrations, evaluate the fairness of judicial and administrative proceedings; familiarity with police and military practices and cultures; familiarity with government structures and policies on issues such as housing, education, finance, health, and labour; and the ability to work with statistics, indicators and benchmarks. It is important for HRFOs to recognise their own limitations and form partnerships with other actors, as required.

Guiding Principle 5: Reporting

Reporting on human rights violations is an essential tool of human rights work and protection.

A. *Reporting objectives:* like monitoring, reporting is a means to an end – a tool to help improve the human rights situation and achieve greater protection.

- Reporting fulfils multiple objectives, including:

- recording a current human rights situation and its evolution over time, both negative and positive;
- informing state authorities and other relevant actors of their responsibilities and obligations regarding human rights problems and identifying solutions;
- providing an independent appraisal of the human rights situation that can inform the decisions of the international community and mobilise action;
- supporting the rights of victims and their families to know about the details of violations and their rights to justice, restitution, compensation or reparations; and
- use in criminal prosecutions and other accountability mechanisms.

- Public reports put all on notice that HRFOs are taking note of government and, where applicable, non-state party behaviour. This can deter further violations while reinforcing accountability for violations.

- It is also a form of confidence building for the population, especially those who have cooperated with HRFOs, that their information is valued and part of the effort to secure improvements.

- Reporting has a major protection role, including through prevention and accountability. ‘Diagnostic reporting’ identifies the causes of violations and solutions. Reporting is never done merely to condemn but always with the objective of achieving greater protection of human rights.

B. *Reporting skills:* good reporting relies upon effective monitoring. It also requires the ability to analyse information and to write clearly and concisely. Good reports require knowing applicable human rights law (including national laws and regional treaties) and current country conditions, national politics and regional issues. If reporting is flawed, biased or inaccurate, the HRFOs’ and their organisation’s credibility, one of their main assets, is weakened, threatening all aspects of their work and the entire mission.

C. *Reporting content:* all field missions do reporting. Some reports are internal to the mission, while others are for public release. Reports can be based on a geographic situation (e.g. the northern province), or a particular thematic problem (e.g. torture, violence against women) or on a particularly serious incident. Periodic reports cover the general human rights situation for a given time, e.g. weekly, monthly, and semi-annually.

- Reports clearly identify violations and responsibilities for the violations. HRFOs do not seek to be ‘neutral’ or ‘balanced’ in their reporting, but rather to be ‘impartial’, using objective criteria based on applicable international, regional and national laws. If one party is committing more violations than others, then this is reflected in the reporting and there is no attempt to ‘equate’ or ‘balance’ criticisms.

- Reports acknowledge improvements and note cooperation provided by the state authorities and other actors with HRFOs. Reports usually include recommendations on how to fix the problems identified. HRFOs must take care when writing their reports to ensure that the safety of victims, witnesses and staff is not placed at risk

D. *Disaggregating data:* HRFO reporting disaggregates data highlighting the situation of specific vulnerable groups, including with regard to displacement, gender or minority status. This reinforces the importance of paying attention to such issues in human rights fieldwork. All activities, from monitoring and reporting, to advocacy, capacity building and awareness-raising incorporate the unique challenges and perspectives of such groups, who often suffer disproportionately in modern conflicts and in their aftermath.

- Disaggregating data in general helps analyse economic, social and cultural rights issues, so HRFOs need to work with local and international agencies who can provide information, for example on literacy levels for minority children or inoculation rates for rural women. The greater detail and specificity the greater utility for addressing human rights violations and identifying remedies.

- Women frequently suffer from violations of their economic, social and cultural rights. Girls are forced to leave school to marry or work; women do not have equal access to already limited food, medical care or shelter. Women rarely participate in decisions that vitally affect their lives. HRFOs identify such patterns in their monitoring and reporting, which provides the basis for crafting pragmatic solutions.

- Similarly, if displacement occurs, HRFOs' monitoring skills and reporting procedures can enhance the protection of internally displaced persons. Collecting information on internally displaced persons, disaggregating data on women, children, the elderly and vulnerable groups (e.g. women and girls susceptible to, or victims of, gender-based violence, indigenous communities, young men or women facing heightened risk of forced conscription, human rights defenders, displaced community leaders, persons with disabilities) is shared, based on agreed procedures, with the United Nations High Commissioner for Refugees, international military and police, the United Nations Children's Fund and others, to collaboratively design protection and prevention strategies.

E. *Due care in using information:* HRFOs gather, evaluate and analyse huge amounts of information. Much of it is highly sensitive and often subject to promises of confidentiality. Before sharing information with other colleagues in complex operations, United Nations and other agencies, government officials, truth commissions, international tribunals, non-governmental organisations or the press, the HRFO must be aware of relevant institutional policies and absolutely certain that the sources of the information agree to the ground-rules for its dissemination, whether for inclusion in a report or more generally, and that all precautions are taken not to reveal sources or endanger anyone connected with the case (see Guiding Principle 10).

Guiding Principle 6: Advocacy

HRFOs advocate for human rights in all that they do. Advocacy is principled, respectful, timely and targeted.

- A. *Advocacy is an aspect of protection:* by persuading the government and other actors to meet their human rights obligations and responsibilities, HRFOs can protect individuals in a way that is more sustainable than by seeking to physically remove them from harm's way.

- Advocacy can take the form of constructive dialogue with governments and other actors intent on protecting and promoting human rights but suffering from a lack of capacity.

- Advocacy directed at governments and other actors is essential, if for no other reason than to place them on notice of the legal consequences should they fail to respect their obligations.

- No government or other authority, no matter how brutal or repressive, is monolithic. HRFOs can usually find someone open to their arguments – in the police, courts, prison administration or inside government at all levels. The goal is to change the calculus and behaviour of those responsible for respecting human rights so that respect is rewarded and violations are punished.

B. *Opportunities and techniques:*

- Advocacy promotes human rights. HRFOs use the media (television, radio and newspapers/magazines), drama, sports, artistic and cultural events to reach parts of the population often cut off from human rights discourse.

- Advocacy reinforces capacity building where, for example, HRFOs, along with local and international partners, champion changes to the laws to ensure gender equality, train police, prosecutors and judges on combating gender-based violence, support public information campaigns combating sexual and domestic violence and even work with the perpetrators to try to address their behaviour and prevent further abuses.

- Advocacy can be public (e.g. through speeches, press releases or reports) or private (e.g. through bilateral conversations with key actors, restricted distribution reporting and off-the-record meetings).

- Sometimes advocacy on a single issue lasts weeks or months and involves many contacts with different actors, state and non-governmental. Informal but sustained interventions at the working level, backed up by higher-level behind-the-scenes contacts, take time and effort and often are more challenging than public advocacy, yet they can yield long-term and sustainable results.

- Every meeting, training session, conversation with government and non-governmental organisations is an opportunity for human rights advocacy. HRFOs try to exploit these encounters to advance human rights.

- Advocacy can range from encouraging to a more forceful explanation to authorities of their legally binding obligations (using international, regional and national laws), to public statements illustrating both problems and progress, depending on the facts.

Guiding Principle 7: Capacity building

Capacity building is an essential aim of human rights fieldwork. HRFOs strive to strengthen governmental and non-governmental institutions.

- A. *Capacity building is an essential aim of human rights fieldwork:* it can function as a key protection tool if strategically integrated in the overall field operation strategy. It strengthens national entities' (e.g. the police and military, prison administration, judges and lawyers, parliamentarians, local municipal authorities and public service providers, human rights non-governmental organisations, professional associations) ability to respect and protect human rights. Capacity building promotes comprehensive institutional reform since institutions failed to protect rights in the past and need to operate differently now.

- Capacity building cannot be conducted separately from an assessment of the wider human rights situation, based on monitoring and reporting, and must be linked to accountability. Capacity building

helps isolate points of resistance to reform, identifying whether political will for change is present or absent.

- With increased ‘capacity’, for example through training, comes increased accountability; and the target of the training can never again claim that he or she ‘did not know’. If HRFOs do not link capacity building to accountability, the training, or other capacity building activity, can become mere ‘window-dressing’, allowing a government to use its participation in the training programme to claim it cares about human rights while avoiding the changes necessary for real reform.

- Capacity building programmes flow from sound monitoring and analysis, and follow-up monitoring. HRFOs ensure that accountability is tied to capacity building by monitoring the performance of institutions after they have received support, in order to evaluate whether their performance has improved, and if not, why not.

B. *Techniques*: efforts to improve the performance of institutions are based on an accurate diagnosis of their strengths and weaknesses. HRFOs conduct needs assessments with the participation of local partners, thereby incorporating ground-truth into capacity building efforts. Post-training assessments are equally vital to gauge the impact of the activity on behaviour, attitudes and performance.

- HRFOs work to improve the ‘sinews’ of institutions charged with respecting and protecting human rights. Addressing issues like hiring criteria and processes, personnel policies, management, budget and financial oversight, logistics and procurement, and overall disciplinary and accountability mechanisms is crucial to improving the capacity of such institutions, including those of a governmental and non-governmental nature. For example, vetting and reforming hiring criteria can help ensure that judges, police or other key government personnel reflect the ethnic, religious or racial diversity of a country, while also promoting improved gender balance. In addition, HRFOs place a high priority on promoting the reform of laws and regulatory frameworks.

- HRFOs bear a particular responsibility to support development of non-governmental organisations by enabling their sustainable operation and ability to interact effectively with government. Issues of their own internal management and administration, budgeting, oversight and accountability, as well as their ability to monitor, report, advocate and lobby government are areas where capacity building can be effective.

- Capacity building includes support for the establishment and strengthening of national human rights institutions in line with the *Principles relating to the status and functioning of national institutions for protection and promotion of human rights (Paris Principles)*. This may include advising on their legal framework, assisting them in developing a capacity to monitor, analyse and report, receive and act on complaints, advising on strategy development, and other activities.

- Partnerships with those experienced in development projects can enhance HRFOs’ efforts to build the sound local institutions that are essential to protecting human rights.

- Attention to the integrity of those working in the institutions is as important as their competence. Vetting current officials, especially in sensitive posts like the police, military and judiciary, when properly done, removes those responsible for human rights violations, promotes accountability and builds public trust in the institution.

- Strategic training of local trainers is a fundamental approach adopted by HRFOs. This not only ensures that knowledge is disseminated in an appropriate and efficient way but also increases the likelihood of sustaining this knowledge in the long term. It can also be more cost-effective and a better use of scarce HRFO time and personnel.

- Training integrates human rights into all aspects of a job, whether police, penal, judicial or military, and shows how every activity has a human rights component. Isolating human rights as special topic risks ghettoising and marginalising human rights.

- Human rights education is an important element in capacity building. HRFOs work with teachers and school officials to design locally appropriate human rights curricula for students of all ages. HRFOs also support local civil society actors to deliver public information campaigns on human rights for the general population.

- Promoting greater awareness of human rights both protects persons from violations and prevents further abuses. Once rights are better understood, the population is better able to make demands on their governments to respect, protect and fulfil all rights. By claiming their rights, the population pressures the state to respond, which in turn can highlight where the state may be weak and need assistance to fulfil its duties.

- With greater demands on the state exerted by an aware population, HRFOs help pinpoint exactly where the state is weak and whether it is a question of lack of political will or lack of resources. In either case, the HRFOs are well placed to design an appropriate response to the problems identified. If it is a lack of will to effect change, then the solution includes political pressure on those resisting.

C. *Skills*: capacity building requires a range of skills similar to those needed for monitoring (Guiding Principle 4) including:

- knowledge of international human rights law, local laws and the regulatory framework; report writing and analytical ability, training or teaching skills, especially adult learning tools; and knowledge of how to design, implement and evaluate projects (budgeting, recruitment, logistics and procurement); and skills related to media/public information activities. Also needed are statisticians, demographers, public health, labour and housing experts, who are most likely to be found in development and humanitarian agencies, hence the need for close partnerships.

Guiding Principle 8: Partnership

Partnerships define the work of HRFOs. Without close cooperation, consultation and communication with international and national partners, HRFOs will never succeed. The best partnerships promote the primacy of local actors.

A. *Partnerships between a HRFO and other actors reflect post-conflict reality*:

- with limited capacity, HRFOs can only identify a small proportion of violations;

- the challenges are so vast that no one agency or office can tackle human rights issues by itself;

- the range of factors affecting human rights conditions extends beyond the mandate of a human rights field operation;

- partnerships enlist the political, development, humanitarian and security mandates of other actors needed to address human rights issues comprehensively;

- improvements in human rights depend on the willingness and actions of national actors, especially state authorities; and
 - HRFOs will leave and the long-term protection of human rights can only be assured by national actors.
 - ‘Reinforce, don’t replace’ underlies all strategic planning for partnerships with national counterparts.
- B. *Partnership objectives*: objectives can differ according to the partner but involve a combination of:
- a mutual sharing of information and analysis involving a learning process for all partners;
 - HRFO advocacy to encourage the partner (e.g. state authority) to respect human rights;
 - maximisation of human rights capacity on the basis of a rational division of labour, driven by the partners’ respective mandates, resources and expertise (e.g. on advocacy, HRFOs have access to senior decision-makers and may issue public statements while humanitarian actors may prefer to engage in quieter diplomacy at the working level, but use the same information or analysis based on their prior collaboration); and
 - technical support from HRFOs to help a partner meet human rights responsibilities or understand how human rights principles can support their own activities.
- C. *Partnership with whom*: the range of partners is broad. The most obvious groups include:
- national state authorities (particularly those in the ministries responsible for justice, interior, foreign affairs, defence, women, children, health, education, land and development); national and international non-governmental organisations; national human rights institutions; non-state actors, including armed opposition groups (where present and permitted under the mission’s mandate and policy).
 - Community leaders, teachers, trade unions, political party leaders, lawyers, judges and a range of other actors within ‘civil society’ are often important partners and should be sought out as a priority by HRFOs.
 - Local counterparts know best the local context. Nevertheless, local partners must be chosen and developed with care to preserve the real and perceived independence of HRFOs and of their local counterparts.
 - The human rights mission may also need to establish strong working partnerships and mainstream human rights with the United Nations Country Team and other inter-governmental organisations, the military or police or other components of a mission, humanitarian and development agencies, and with the diplomatic community.
- D. *Techniques*: Taking full account of distinct mandates and responsibilities, HRFOs encourage and facilitate or support the coordination of human rights activities. Partnerships can be formal or informal depending on the need. Capacity building activities, such as training, can contribute to the development of a partnership. Similarly, HRFOs can help partners obtain resources for projects or can advise on their programming, ensuring it has a human rights component and framework. HRFOs must ensure that partnerships do not block a partner’s accountability for violations and do not inappropriately favour one partner over another.



The ethical standards for your work

Guiding Principle 9: Integrity

HRFOs must exercise high integrity as part of a human rights field operation, including through professionalism, a commitment to human rights, appropriate personal behaviour and the skills and knowledge needed to fulfil their responsibilities.

A. *Ethical standards and personal integrity:* HRFOs must adhere to certain norms of behaviour described in the *Statement of Ethical Commitments of Human Rights Professionals*, which is annexed hereto. This Guiding Principle aims to highlight some of the practical implications and challenges involved in applying and upholding the *Statement of Ethical Commitments*.

○ HRFOs must exercise high personal integrity during their working and non-working hours, extending respect to nationals of the host country and to their colleagues. This standard applies in contexts as wide-ranging as working within the ideals of the Charter of the United Nations, to more mundane issues such as attention to driving within speed limits, appropriate behaviour in public restaurants or bars, or ensuring that residential neighbours are not disturbed by music or parties.

B. *Commitment to human rights:* while it may seem obvious, a genuine commitment to human rights is not always inherent in every HRFO, and needs to be restated. A commitment to non-discrimination (notably on the basis of gender or race) must be ingrained in every HRFO.

C. *Professionalism:* requires a combination of high quality substantive work and professional behaviour. Substantive work must meet a high standard commensurate with the responsibility of protecting the human rights of other persons. Work should be accomplished on time, and be accurate and professionally presented. And, although less easy to quantify, work should meet not only short-term expectations but also, where relevant, be sustainable in the long-term. Professional behaviour requires that appointments are rigorously kept, careful attention given to the choice of clothing when at work or in public, and that HRFOs recognise and respect appropriate cultural practices such as formalities of greetings and praise, dress and comportment in public places.

D. *Training, skills and knowledge:* all HRFOs need to have a good knowledge of international human rights law and how to apply it. HRFOs need to have a familiarity with international humanitarian law and the *Rome Statute of the International Criminal Court*. Some tasks require special knowledge or skills (see the examples listed in this document). In some missions, training to improve certain skills is provided.

E. *Professional development:* professional development is an ethical obligation of every HRFO. The HRFO takes responsibility for his or her own professional development, notwithstanding the extent to which deploying organisations provide such support. He or she does not passively wait for training opportunities to appear but rather actively seeks out possibilities to enhance skills and knowledge. A great deal of training and building one's skills can now be accomplished by the HRFO through self-learning, supported by periodic access to the internet. There are a number of online training programmes or materials on different skill and knowledge sets. In addition, HRFOs have an obligation to ensure that prior to arriving on mission, and during a mission, that they actively develop a knowledge of the country in which they are working and seek to understand and reflect upon the application of international human rights in this local context.

Guiding Principle 10: Do no harm

HRFOs in all their actions must ensure, to the greatest extent possible, that they do no harm, and in particular they must take account of the vulnerability of specific groups.

A. *The extent and limits of 'do no harm':* The 'do no harm' principle guides human rights work. 'Harm' of both direct and indirect nature can take many forms, including killing, torture, disappearance or threats, but also mental trauma from having to recount for a HRFO a traumatic experience.

○ At its most basic, the principle serves as a guide to HRFOs when making decisions (e.g. to interview a witness, or publish a report on an incident) – 'will this action expose anyone to harm'? If the answer is yes, then the most obvious result is that the HRFO does not perform the action.

○ In practice, the answer to the question is usually more complex and rarely a simple 'yes' or 'no'. In some extreme situations, HRFOs must assume that almost everyone with whom they meet may be at risk of threats or retaliation. It may be very difficult to measure the extent of risk faced by a person. And in some situations (e.g. a key witness against a senior official guilty of violations) a person may willingly assume a level of risk in the interest of stopping further violations against individuals in the community. In these situations, the HRFO must weigh different factors and give special respect to the wishes of the witness, while also making certain that the witness is fully aware of the limitations on the protection that the HRFO can provide.

○ Despite such complexities, 'do no harm' remains an essential tenet of human rights work and can help a HRFO to, if not stop an action entirely, then at least conduct the action in a manner likely to reduce as far as possible the possibility that harm might be inflicted on a person.

B. *'Do no harm' and vulnerable groups:* HRFOs devote priority attention to the most vulnerable groups in society, often women, children, the elderly, refugees, internally displaced persons and human rights defenders. Each vulnerable group presents its own set of challenges. For example, survivors of sexual abuse often suffer from various forms of physical and emotional trauma. Interviewing them requires special skills and expertise. Gender issues are taken into consideration so that whenever possible female HRFOs, with female interpreters, interview female survivors. Similarly for children, specialised interviewing skills are required and only HRFOs with this particular knowledge and experience interview child survivors or child witnesses of human rights violations. When working with children, HRFOs consult with and involve child protection specialists and local non-governmental organisations working with children, who often have the skills and experience required in this delicate work, showing how sound partnerships reinforce the principles of what is in the 'best interest of the child'.

C. *Know your limits:* HRFOs cannot solve every problem alone. HRFOs need a healthy dose of modesty, tempered with a realistic assessment of the situation. The best officers quickly realise their limitations and identify potential partners among local and international actors to provide the required expertise, resources and influence.

Statement of Ethical Commitments of Human Rights Professionals
attached hereto as annex

Statement of Ethical Commitments of Human Rights Professionals

As human rights professionals, we share an unwavering dedication to human rights as enshrined in the Universal Declaration of Human Rights and other international instruments and hold to values of human dignity, equality and non-discrimination, justice, rule of law, international solidarity, mutual understanding and tolerance, and respect for the capabilities and values of others.

Our vision is a world in which every man, woman and child may live in dignity and freedom. We contribute to the attainment of this vision through strong personal commitment and the highest degree of professional integrity. We must undertake our work with truthfulness, humility and compassion. We shall at all times uphold the highest ethical standards.

As human rights professionals, we work in a variety of institutional settings. Irrespective of our affiliation and location, we affirm this statement of the main ethical principles and standards that guide us in our work:

1. The primary commitment of human rights professionals is to the human rights of the individuals, communities and peoples they serve; in cases of professional dilemma or uncertainty, this commitment shall be the fundamental consideration.
2. In all of their actions, human rights professionals shall promote and protect human rights on the basis of the international standards.
3. Human rights professionals are obliged to recognise and respect the dignity of every human being and to honour the principles of equality and non-discrimination on the grounds of race, colour, gender, sexual orientation, language, religion, opinion, national or social origin, disability, age, property, birth or other status.
4. Human rights professionals recognise their special responsibility towards the most vulnerable members of society, in particular regarding the protection, as a matter of the highest priority, of individuals who face immediate risk of grave human rights violations.
5. Human rights professionals in all their acts and expressions shall demonstrate and ensure respect for the dignity of victims and others affected by human rights violations. They shall act with a sense of propriety and cultural sensitivity.
6. Human rights professionals shall seek to anticipate any risks of harm to others that may arise in connection with their work and shall take every possible measure to avoid exposing individuals, communities or peoples to undue risks of harm.
7. Human rights professionals in all their activities shall respect the principle of participation that empowers individuals, communities and peoples. Human rights professionals shall strive to ensure the participation of the most marginalised and vulnerable members of society in activities and decisions that affect them.
8. Human rights professionals, both in their personal and official capacities, shall demonstrate respect for all individuals, irrespective of their cultural, religious and other values. This does not

preclude the legitimacy of candid dispute, disagreement or action regarding practices that may affect human rights.

9. Human rights professionals are committed to be impartial in the promotion and protection of human rights irrespective of the identity or status of perpetrators and victims. They shall endeavour to ensure that their impartiality is evident to all relevant actors.
10. Human rights professionals have a duty to react to actual and impending human rights violations that they confront and to alert their own organisations and, where appropriate, government authorities and other relevant actors.
11. Human rights professionals shall recognise the primary and fundamental importance of effective local human rights protection structures, governmental and otherwise, and shall seek to strengthen them.
12. Human rights professionals shall engage with colleagues and other counterparts, regardless of position and contractual status, in a just, respectful and constructive manner.
13. Human rights professionals shall be aware of any power or privilege that their position commands and refrain from abusing their status, especially in relations with members of the local community.
14. Human rights professionals shall work loyally and in conformity with the aims and regulations of their organisation. They bear a responsibility to bring to the attention of the organisation any of its policies or practices that they consider to be incompatible with human rights.
15. Human rights professionals have a duty to react appropriately to any serious ethical misconduct or human rights abuse, including sexual exploitation, that comes to their knowledge. This duty extends to acts committed by persons contracted by their own and partner organisations. The reaction may include reporting the misconduct to the competent authorities.
16. Human rights professionals shall be guided under all circumstances by the need to accomplish the objectives of their mission. This includes the avoidance of unnecessary and/or disproportionate risks to themselves and people working with them in the conduct of their professional activities.
17. Human rights professionals are obliged to stay informed about developments in international human rights standards and mechanisms, and to practice their profession accordingly.
18. Human rights professionals, in particular those in managerial positions, shall expend every effort to foster a work environment in which these ethical principles can be upheld.

This *Statement* should not be interpreted as restricting or limiting any ethical commitments made in the context of specific institutional employment.



Français

Principes directeurs pour les spécialistes des droits de l'homme travaillant sur le terrain dans des situations de conflit ou post-conflit

Préface

Les organisations intergouvernementales déploient des missions de droits de l'homme sur le terrain depuis le début des années 1990. Depuis 2008 il en existe dans le monde entier, le plus souvent dans des situations de conflit ou postérieures à un conflit. Le personnel de ces missions joue un rôle essentiel dans la protection et la promotion des droits humains des personnes les plus vulnérables. Il est probable que ce secteur continue à croître rapidement.

Bien que récent, ce travail de terrain sur les droits de l'homme a déjà accompli beaucoup de choses et tant la doctrine que les méthodes qui le sous-tendent ont été largement précisées. Comme dans tout domaine, notamment un domaine si nouveau, des progrès restent possibles en matière d'harmonisation et de développement de la pratique.

Demeure la difficulté d'une professionnalisation accrue du travail du personnel des missions de terrain. Dans cette optique, le Centre du droit des droits de l'homme de l'université de Nottingham au Royaume-Uni (représenté par le professeur Michael O'Flaherty, directeur du projet) a lancé un projet de recherche intitulé 'harmoniser la profession: le spécialiste des droits de l'homme sur le terrain', avec le soutien financier du gouvernement irlandais. Les principaux partenaires du projet sont le Centre interuniversitaire européen pour les droits de l'homme et la démocratisation en Italie (représenté par le Dr George Ulrich), l'École supérieure Sainte Anne en Italie (représentée par le professeur Andrea de Guttry), le Centre des droits de l'homme de l'université de Pretoria en Afrique du Sud (représenté par Mme Nicole Fritz), le Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'Homme (représenté par M. Gianni Magazzeni et Mme Francesca Marotta) et, à titre personnel, le professeur Vitit Muntharborn de Thaïlande et M. Roberto Garretón M. du Chili.

L'objectif du projet est d'identifier des paramètres professionnels pour le travail du spécialiste des droits de l'homme sur le terrain, ainsi que d'aboutir à des résultats de recherches et à du matériel didactique favorisant une bonne pratique. Le projet part de l'hypothèse que le spécialiste des droits de l'homme sur le terrain possède une identité professionnelle profonde, quelles que soient les particularités de l'organisation intergouvernementale qui l'emploie.

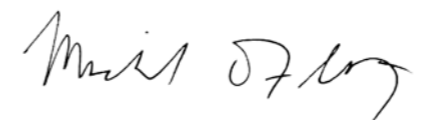
Ces *Principes directeurs* à l'intention des spécialistes des droits de l'homme sur le terrain travaillant dans des situations de conflit ou post-conflit, associés à la *Déclaration d'engagements éthiques des professionnels des droits de l'homme*, constituent le premier résultat du projet. Ils sont mis à la disposition des organisations concernées et des différents spécialistes des droits de l'homme sur le terrain. Ils ont pour objet de contribuer à améliorer la qualité professionnelle du travail des spécialistes des droits de l'homme sur le terrain. Ils devraient également s'avérer utiles pour des opérations de droits de l'homme sur le terrain à d'autres intervenants, tels que les agences de développement et humanitaires et les forces de police et militaires internationales, en les aidant à mieux comprendre leur travail et leurs méthodes.

Les *Principes directeurs* ne prétendent pas être un manuel de terrain complet, ni traiter de façon exhaustive chacun des aspects des questions abordées. Ceci étant, les *Principes directeurs*, qui reflètent dans l'ensemble un consensus sur le droit international et la pratique sans omettre de souligner les possibilités d'amélioration de la pratique de terrain, entendent constituer un cadre professionnel à l'intention du spécialiste des droits de l'homme sur le terrain.

Les *Principes directeurs* et la *Déclaration d'engagements éthiques* sont le fruit d'un vaste processus de consultation qui a rassemblé les points de vue d'un large éventail de spécialistes des droits de l'homme sur le terrain, en exercice ou l'ayant été, et d'autres spécialistes et reflètent le résultat de consultations d'experts organisées dans le cadre du projet entre 2004 et 2008 en Asie, en Afrique et en Europe. Ils tiennent aussi compte des modes opératoires standard, des codes de conduite et autres documents pertinents d'organisations intergouvernementales. Sous la direction des partenaires du projet, l'auteur principal des *Principes directeurs* est M. William G. O'Neill et l'auteur principal de la *Déclaration d'engagements éthiques* est le Dr George Ulrich.

Les *Principes directeurs* s'appliquent au travail de tous les spécialistes des droits de l'homme déployés sur le terrain par des organisations intergouvernementales dans des situations de conflit ou post-conflit. Ils sont rédigés de sorte à rester valables quel que soit le mandat précis de l'organisation. Certains éléments des *Principes directeurs* s'appliquent également au travail d'autres types de spécialistes des droits de l'homme déployés sur le terrain, tels que ceux qui sont employés par des organisations non-gouvernementales et ceux qui interviennent dans des situations autres que celles de conflits armés. La *Déclaration d'engagements éthiques* fait partie intégrante des *Principes directeurs* mais constitue également un document à part entière utile à tous les praticiens des droits de l'homme.

Les *Principes directeurs* et la *Déclaration d'engagements éthiques* ne sont pas des documents officiels d'une organisation intergouvernementale et n'engagent aucunement la responsabilité des organisations ayant participé au projet. Ces textes ne font autorité qu'en vertu de leurs mérites propres. Ils seront évalués et utilisés dans la mesure où ils reflètent la situation des spécialistes des droits de l'homme et les aident dans l'exercice de leur profession.



Michael O'Flaherty,
Directeur du projet



Le fondement de votre travail

Principe directeur No 1: Le droit

Le droit international des droits de l'homme est le fondement de l'action des spécialistes des droits de l'homme sur le terrain (SDHT) et il inclut la reconnaissance des droits humains de chaque personne et l'indivisibilité de tous les droits, civils, culturels, économiques, politiques et sociaux. Dans des situations de conflit armé, les SDHT appliquent aussi le droit international humanitaire.

A. *Respect de tous les droits*: les SDHT ont à traiter de droits civils, culturels, économiques, politiques et sociaux.

○ Les premières interventions sur le terrain dans des situations de conflit ou post-conflit tendaient à privilégier les droits civils et politiques et négligeaient les droits économiques, sociaux et culturels en vertu de leur indivisibilité et de leur égalité de statut. Il est désormais admis que des pratiques discriminatoires et des violations directes des droits économiques, sociaux et culturels sont souvent la cause première d'un conflit et de violations ultérieures des droits civils et politiques. Tant que les droits des personnes à l'alimentation, au logement, à la santé, à l'eau potable, à l'éducation et au travail ne sont pas protégés et satisfaits, il y a peu de chance d'établir une paix durable.

○ Les agences humanitaires et de développement tentent depuis des années de répondre aux problèmes sociaux afin de favoriser un redressement durable et elles ont souvent obtenu des résultats tangibles en termes d'alphabétisation, de réduction de la mortalité infantile et maternelle, d'un meilleur accès pour les populations à un logement décent, à l'eau potable et à l'assainissement et de création d'emplois. Pourtant certaines n'ont pas suivi une approche de droits de l'homme. Ce qu'offrent les SDHT est un cadre de droits de l'homme qui s'inspire de traités et instruments sur les droits de l'homme, avec leurs procédures de divulgation et de supervision, complétant ainsi le travail des partenaires dans le domaine humanitaire et du développement et introduisant des principes de droits de l'homme tels que la non-discrimination, l'établissement des responsabilités, la concrétisation progressive des droits et l'obligation pour le gouvernement de consacrer le maximum des ressources disponibles à la satisfaction des droits économiques, sociaux et culturels.

○ Au-delà des grandes catégories de droits civils et politiques, économiques, sociaux et culturels, les SDHT sont parfois amenés, en tenant compte des priorités, à aborder des questions plus nouvelles telles que les droits environnementaux et la façon dont ils affectent l'accès à un air propre, à des terres arables et la protection contre les déchets toxiques et autres dangers de même nature.

○ Bien que les droits de l'homme soient pour la plupart considérés coutumiers et universels, leur application au niveau local continue à faire débat, par exemple dans le contexte de certaines pratiques traditionnelles. Les SDHT doivent travailler en collaboration étroite avec des partenaires locaux pour s'assurer que l'esprit du droit international des droits de l'homme est appliqué tout en reconnaissant les particularités culturelles locales conformes à ce droit. Les partenaires locaux aident les SDHT à identifier la meilleure façon de concilier le respect des pratiques locales et celui de l'universalité des droits humains indépendamment de la culture, de la religion ou du lieu.

○ Dans ce contexte, les instruments régionaux et sous-régionaux des droits de l'homme sont particulièrement utiles car ils reflètent la vision et les objectifs locaux et qu'ils sont par définition en phase avec le contexte local.

B. *Toutes les personnes*: jouissent, en vertu du droit international, de droits fondamentaux, que l'état est tenu de protéger, respecter et satisfaire sans discrimination fondée sur le sexe, la race, la religion ou d'autres critères. Le principe selon lequel toutes les personnes ont des droits inaliénables est un des principes fondamentaux du travail des SDHT. Toutefois, du fait que certaines personnes sont particulièrement exposées aux violations, les SDHT ont avant tout le devoir d'aider les membres de ces groupes - tels que les minorités, les femmes, les enfants, les personnes handicapées, les défenseurs des droits de l'homme et les personnes âgées - et d'appliquer le droit national et international des droits de l'homme. Par exemple, les personnes déplacées à l'intérieur de leur pays le sont souvent parce qu'elles sont spécifiquement visées et elles sont d'autant plus vulnérables qu'elles ont dû quitter leur foyer. Les *Principes directeurs des Nations Unies relatifs au déplacement de personnes à l'intérieur de leur propre pays* sont un recueil de normes existantes de droit international et provenant de sources diverses. Les SDHT peuvent s'aider du droit international des droits de l'homme pour déceler les premiers signes de répression, discrimination ou violence qui sont des signes avant-coureurs de déplacements de populations. En cas de déplacement, l'action du SDHT en matière de surveillance et de divulgation sur le respect du droit des droits de l'homme et des *Principes directeurs sur le déplacement interne* peuvent conférer une meilleure protection pendant le déplacement, notamment lorsque les personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays ne se trouvent pas dans des camps, et surveiller tout retour volontaire ainsi que son caractère durable.

○ Les violations des droits de l'homme ou du droit international humanitaire fondées sur le sexe affectent le plus souvent les femmes et les jeunes filles. Il s'agit généralement de violences sexuelles, de trafic et de violence au sein du foyer. Les SDHT sont bien placés pour répondre aux violations immédiates fondées sur le sexe et à leurs causes profondes en s'aidant du droit international des droits de l'homme et du droit international humanitaire.

C. *Obligations en matière de droits de l'homme*: l'Etat est l'entité chargée de garantir tous les droits, notamment par l'entremise de tous ses agents. Il est en outre de plus en plus largement admis que certaines entités non étatiques, particulièrement les milices, les organisations paramilitaires et même les entreprises commerciales et privées voire les grandes sociétés peuvent aussi avoir des responsabilités en matière de droits de l'homme. En fonction des orientations, des politiques et des stratégies générales choisies par les responsables des opérations de terrain, les SDHT peuvent impliquer ces entités dans leur travail.

D. *Le droit international humanitaire*: s'applique aux situations de conflit armé, international et national à des degrés divers, et inclut la protection de toutes les personnes qui ne prennent pas part de façon active aux hostilités. Il s'applique conjointement avec le droit des droits de l'homme. Il impose des obligations à toutes les parties au conflit, y compris les entités non-étatiques.

Principe directeur No 2: Objectifs

Les SDHT s'efforcent de protéger les personnes en prévenant les violations, particulièrement pour les personnes les plus exposées, en s'assurant que les auteurs de violations sont amenés à rendre des comptes, et en aidant les personnes à se protéger.

A. *Protection*: elle a acquis plusieurs sens et donné lieu à de longues discussions entre praticiens. La définition suivante, largement acceptée, a été élaborée pour les contextes de crise humanitaire:

'toutes les activités destinées à assurer le respect total des droits des personnes conformément à la lettre et à l'esprit des textes juridiques pertinents (ex: droits de l'homme, droit humanitaire et droit des réfugiés).

'toute activité:

- Empêchant ou faisant cesser un type particulier d'abus et/ou en réduisant les effets immédiats;
- Restaurant la dignité des personnes et assurant, par réparation, restitution ou réhabilitation, des conditions de vie décentes;
- Favorisant un climat propice au respect des droits des personnes conformément aux textes juridiques applicables'.

Le SDHT pratique souvent les trois types de protection: réagir à des actes spécifiques, chercher pour les victimes des recours, restitutions ou réparations et bâtir un climat où des lois et des politiques sages et des institutions efficaces empêchent ou sanctionnent les violations. Il n'y a pas de hiérarchie car les trois sont essentiels pour une meilleure jouissance des droits humains qui est une 'protection' en soi. Une collaboration étroite entre les SDHT et les partenaires nationaux et internationaux (particulièrement l'armée, la police et les agences et travailleurs humanitaires et du développement) est essentielle pour ce travail de protection.

○ Comme dans toute activité de droits de l'homme sur le terrain, pour une protection efficace il est crucial de consulter de façon intense et précoce la population du pays hôte; on ne soulignera jamais assez le rôle de la société civile locale. Le choix de la stratégie de protection doit se faire en tenant compte de la façon dont les personnes perçoivent leur situation, de leur connaissance et de leur familiarité avec la menace et de leur expérience.

B. *Etablir les responsabilités*: c'est une forme de protection qui passe par la surveillance, la communication, la sensibilisation et le renforcement des capacités (voir ci-dessous). Etablir les responsabilités pour les violations perpétrées est un élément indispensable des droits des victimes et de la responsabilité des états. On ne peut amnistier les délits les plus graves tels que les crimes de guerre, les crimes contre l'humanité et le génocide, dont les auteurs doivent être traduits en justice, et tout doit être fait pour lutter contre l'impunité. Le travail de tribunaux tels que la Cour pénale internationale, les tribunaux internationaux pour le Rwanda et l'ancienne Yougoslavie et les tribunaux hybrides au Sierra Leone et au Cambodge contribue à amener davantage d'individus à rendre des comptes. Parallèlement à ces institutions, les SDHT peuvent également contribuer aux processus d'établissement de la vérité, aux travaux des comités de réparations et d'autres organes dans le domaine en devenir de la justice transitionnelle.

C. *Accorder une attention spécifique aux personnes exposées à un risque particulier*: bien que les SDHT reconnaissent les droits de tous, ils peuvent parfois se concentrer sur certaines populations exposées à des risques particuliers. Les personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays, les enfants, les personnes handicapées et les femmes dans certaines situations sont souvent prioritaires (voir Principe No 1). En fonction de la situation, les SDHT adoptent souvent une stratégie visant à protéger au maximum les groupes ethniques, religieux ou autres particulièrement exposés dans la zone de leur mission.

D. *Donner des moyens d'agir*: donner aux personnes les moyens de se prémunir et de revendiquer leurs droits humains et promouvoir l'émergence d'une culture des droits de l'homme figurent parmi les objectifs principaux des SDHT.

E. *Perspectives à court et long terme*: lorsqu'il conçoit des stratégies, projets et activités, tout en visant des objectifs immédiats, le but ultime du SDHT est de ne plus être nécessaire. Il s'agit donc de structurer le travail en collaboration étroite avec les partenaires locaux, publics et privés, afin qu'ils puissent remplir seuls la tâche du SDHT. Les résultats du SDHT sont évalués en fonction de l'atteinte de ce but de 'perennité' qui doit être primordial dans la stratégie de la mission.

Principe directeur No 3: Mandat

Les SDHT se basent sur leur mandat qui identifie les tâches et objectifs et leur confère un droit d'accès à des lieux et à des personnes afin de protéger et de promouvoir les droits de l'homme.

A. *La portée juridique du mandat*: la plupart du temps le mandat émane d'un accord de paix, de l'autorité d'une organisation intergouvernementale ou d'un accord entre une organisation intergouvernementale et un pays hôte. Le mandat constitue le fondement juridique de l'action du SDHT dans le pays et l'autorise généralement à se rendre dans des lieux de détention, des camps militaires et d'autres endroits auxquels la plupart des gens n'ont pas accès. Les SDHT jouissent d'une immunité qui les met à l'abri des perquisitions et des arrestations en vertu de règles spéciales qui incluent des engagements à ne pas menacer ou sanctionner les personnes qui coopèrent avec eux.

B. *Interpréter le mandat*: un mandat ne peut jamais couvrir toutes les éventualités et la plupart du temps il est suffisamment vaste et général pour en permettre l'interprétation sur le terrain, à la lumière des objectifs de droits de l'homme de la mission. En cas de doute sur le mandat, le SDHT demande conseil aux responsables de la mission ou au siège, faute de quoi la mission toute entière risque d'être mise en péril.



Vos outils de travail

Principe directeur No 4: Surveiller

Le SDHT rassemble, analyse et utilise l'information sur la situation des droits de l'homme afin d'empêcher de nouvelles violations et d'établir les responsabilités de celles qui ont été perpétrées.

A. *Objet:* L'objectif ultime de la surveillance est d'améliorer le respect des droits de l'homme. Elle nécessite de se doter d'une base solide d'informations sur la situation des droits de l'homme (types de violations, victimes, personnes responsables, motif des violations) mais aussi d'établir des relations de travail avec les instances locales, les organisations non-gouvernementales et d'autres intervenants et de bien connaître le terrain.

- La surveillance est essentielle à toutes les tâches du SDHT: divulgation, renforcement des capacités, sensibilisation, protection, mesures correctives, information et éducation, évaluation de l'impact du travail et des priorités du SDHT pour suivi.

- Surveiller contribue à prévenir les violations des droits de l'homme car la présence du SDHT peut avoir un effet dissuasif (ex: la pratique de la torture dans des centres de détention) et contribue à établir les responsabilités pour les violations perpétrées en rassemblant des informations essentielles. Le travail de surveillance du SDHT aide les instances nationales à mieux comprendre la situation des droits de l'homme et à identifier les solutions envisageables. Surveiller est une façon de diagnostiquer la situation et de proposer des remèdes. Il ne peut y avoir de véritable protection sans une surveillance étroite des droits de l'homme.

- D'autres contribuent également à la surveillance des droits de l'homme: les forces armées et de police internationales, les agences humanitaires, les organisations non-gouvernementales locales et les instances gouvernementales; là encore le SDHT coordonne et communique dans toute la mesure du possible afin de maximiser leurs efforts, d'éviter les doublons et de corroborer les informations.

- La surveillance est une aide précieuse pour la communauté internationale car elle apporte une analyse indépendante de la mesure dans laquelle les obligations en matière de droits de l'homme sont respectées ou violées et l'alerte aux situations qui nécessitent une intervention.

- Enfin l'information et les analyses issues d'une bonne surveillance orientent les secrétariats des organisations et les agences pour définir leurs propres politiques, informer les états membres, les Nations Unies, les organes de traités régionaux, les rapporteurs spéciaux et les groupes de travail.

B. *Les activités de surveillance:* Surveiller suppose de rencontrer un large éventail de personnes afin d'obtenir les informations les plus exactes, complètes et objectives possibles; surveiller suppose également d'être présent aux endroits voulus dans tout le pays.

- Les SDHT rencontrent des victimes et des témoins de violations, des instances nationales, des organisations non-gouvernementales, des organisations religieuses, des enseignants, des journalistes, des avocats, des juges, des groupes représentant les femmes, des personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays, des réfugiés, des syndicalistes, des universitaires et des citoyens.

- Surveiller peut nécessiter de passer dans des villages pour y apporter une présence rassurante. Plus souvent il s'agira de se rendre dans des endroits précis tels que des centres de détention, des camps pour personnes déplacées, des établissements de santé, des morgues et autres endroits où on peut enquêter et confirmer des violations, ainsi que procéder à des recherches ou des enquêtes lorsque des violations ont été signalées. Assister à des procès et à des démonstrations est également une bonne source

d'informations et la présence du SDHT peut avoir un effet dissuasif sur les violations. Ces activités requièrent une connaissance du droit des droits de l'homme pertinent mais aussi de savoir comment mener un interrogatoire et comment évaluer les conditions dans les camps/prisons et le comportement de la police pour maintenir l'ordre public.

- Surveiller nécessite un suivi: des réunions régulières, consulter les dossiers, les registres d'arrestations et de prisons et autres indicateurs d'existence de violations des droits de l'homme.
- Surveiller inclut communiquer les résultats d'une enquête ou se rendre à plusieurs reprises dans des tribunaux, des postes de police, des camps militaires, des prisons et des ministères, semaine après semaine, pour encourager et inciter les autorités à respecter le droit et à mettre en œuvre les recommandations issues de la surveillance. Modifier les comportements de sorte que les droits soient respectés est l'un des principaux objectifs de la surveillance des droits de l'homme.
- Toutes les activités de surveillance doivent obligatoirement tenir compte de la nécessité de protéger les personnes qui fournissent des informations.

C. *Fixer les priorités et analyser*: la meilleure surveillance est à la fois stratégique et diagnostique: déceler les tendances, les secteurs les plus préoccupants, les groupes vulnérables et les coupables les plus fréquents.

- 'La surveillance diagnostique' est dynamique et exige du SDHT qu'il pose les questions suivantes: quel est le problème, à quoi est-il dû et quel est le meilleur remède? Tout comme un médecin diagnostique une maladie, le SDHT diagnostique les violations des droits de l'homme afin d'en identifier l'origine et de proposer des remèdes et des mesures préventives pour empêcher la maladie de se propager.
- Dans toute activité de surveillance le SDHT n'oublie jamais la protection et il se demande 'dans cette situation que puis-je faire, quels alliés puis-je trouver ou sur quoi puis-je mettre l'accent pour que soient prises des mesures correctives et que soient renforcées les capacités de sorte à éviter d'autres violations?'
- Identifier les causes des violations contribue à déterminer de quels autres partenaires on a besoin pour résoudre la situation, la plupart des abus ayant des causes multiples et nécessitant des solutions multiples. Le SDHT ne peut exercer une surveillance efficace que s'il est en mesure de réaliser une analyse complète des violations et d'en comprendre les raisons.
- Limité en temps et en ressources, le SDHT doit fixer des priorités, comme se concentrer sur certains types d'abus, sur les populations les plus vulnérables ou les régions ou lieux les plus risqués (prisons, camps pour personnes déplacées par exemple).
- Consulter les partenaires locaux aide à identifier les priorités tandis que collaborer avec d'autres agences internationales répartit le fardeau des responsabilités pour en élargir le plus possible la couverture.
- La surveillance inclut un suivi destiné à mesurer les changements au fil du temps, qu'ils soient positifs ou négatifs.

D. Une information de qualité: Etant donné que la surveillance sous-tend toute l'activité du SDHT, elle doit à tout moment être de la plus haute qualité, honnête et dépourvue d'erreur. Les erreurs éventuelles doivent être corrigées dès que possible. Dans sa quête d'informations, le SDHT confirme, vérifie et corrobore les faits dans toute la mesure du possible. Il traite les rumeurs et les informations non confirmées comme telles. Le SDHT doit être correctement formé aux compétences nécessaires pour évaluer la crédibilité de l'information.

E. *Compétences et connaissances*: Surveiller requiert une panoplie de compétences et de connaissances qui inclue: connaître le droit international des droits de l'homme et être capable d'identifier les violations des droits de l'homme dans tous les domaines; savoir précisément comment analyser et identifier les violations des droits économiques, sociaux et culturels; savoir conduire un interrogatoire; être sensible au pluri-culturalisme; avoir été formé aux questions de parité entre hommes et femmes; savoir enquêter et avoir reçu une formation spécialisée aux interrogatoires de personnes ayant subi des violences sexuelles et d'enfants, et à la façon d'aborder des victimes issues de catégories socio-économiques différentes; savoir conduire des visites de prisons et de camps, observer des démonstrations, évaluer l'équité de procédures judiciaires et administratives; être familiarisé avec les pratiques et la culture de l'armée et de la police; être familiarisé avec les structures et les politiques du gouvernement en matière notamment de logement, d'éducation, de finances, de santé et de travail; et être capable de travailler avec des statistiques, des indicateurs et des repères. Il est important que les SDHT aient conscience de leurs propres limitations et qu'ils nouent des partenariats avec d'autres acteurs le cas échéant.

Principe directeur No 5: Faire rapport

Faire rapport sur les violations des droits de l'homme est un outil essentiel du travail et de la protection des droits de l'homme

A. *Objectifs des rapports*: tout comme la surveillance, les rapports sont un moyen de parvenir à un objectif – un outil permettant d'améliorer la situation des droits de l'homme et leur protection.

- Faire rapport à plusieurs objectifs, dont:
 - Consigner la situation présente des droits de l'homme et son évolution dans le temps, qu'elle soit positive ou négative;
 - Informer les instances nationales et autres parties concernées de leurs responsabilités et obligations en matière de problèmes de droits de l'homme et dégager des solutions;
 - Apporter une évaluation indépendante de la situation des droits de l'homme à même d'éclairer les décisions de la communauté internationale et de mobiliser en vue d'actions;
 - Défendre les droits des victimes et de leurs familles à connaître le détail des violations et leurs droits à la justice, à restitution, dédommagement ou réparation; et
 - Servir dans le cadre de poursuites pénales et autres mécanismes d'établissement des responsabilités.
- La divulgation publique montre à tous que le SDHT est attentif au comportement du gouvernement et, le cas échéant, d'autres entités, ce qui peut être dissuasif et éviter d'autres violations tout en favorisant un meilleur établissement des responsabilités pour les violations commises.
- Elle contribue également à donner confiance à la population, particulièrement à ceux qui ont collaboré avec les SDHT, qui constatent ainsi que leurs informations ont été appréciées et ont contribué aux efforts pour améliorer la situation.
- La divulgation joue un rôle essentiel de protection, notamment par son effet préventif et en favorisant l'établissement des responsabilités. La 'divulgation diagnostique' identifie les causes des violations et les solutions. La divulgation n'a jamais pour unique but de condamner mais toujours de mieux protéger les droits de l'homme.

B. *Compétences en matière de préparation de rapports*: la qualité des rapports dépend de l'efficacité de la surveillance. Il faut également une aptitude à analyser les informations et à rédiger de façon claire et concise. Pour rédiger de bons rapports il faut connaître le droit international des droits de l'homme applicable (y compris la législation nationale et les traités régionaux), la situation présente dans le pays, la politique nationale et les problèmes de la région. Tout rapport imparfait, subjectif ou inexact entache un des principaux atouts du SDHT et de son organisation, leur crédibilité, et met ainsi en péril tous les aspects de leur travail et la mission toute entière.

C. *Contenu des rapports*: toutes les missions de terrain font de la divulgation d'informations. Certains rapports sont internes réservés à la mission tandis que d'autres sont rendus publics. Les rapports peuvent porter sur un périmètre géographique (ex: la province du nord), un thème (ex: la torture, la violence contre les femmes) ou un incident particulièrement grave. Les rapports périodiques couvrent la situation des droits de l'homme sur une période donnée, hebdomadaire, mensuelle, semestrielle etc.

○ Les rapports identifient clairement les violations et les responsabilités qui s'y rattachent. Les SDHT ne cherchent pas à être 'neutres' ou 'équitables' dans leurs rapports mais plutôt à être 'impartiaux', en utilisant des critères objectifs basés sur le droit international, régional ou national pertinent. Si une partie commet davantage de violations que d'autres, cela est reflété dans le rapport sans tenter de 'comparer' ou 'd'équilibrer' les critiques.

○ Les rapports font état des améliorations et de la coopération dont font preuve des instances nationales ou d'autres acteurs vis-à-vis du SDHT. Ils incluent généralement des recommandations pour résoudre les problèmes identifiés. En rédigeant leurs rapports, les SDHT doivent prendre garde à ne pas compromettre la sécurité des victimes, des témoins et du personnel.

D. *Ventilation des données*: Dans ses rapports le SDHT ventile les données pour mettre en relief la situation de groupes vulnérables précis, notamment pour les déplacements, la parité entre hommes et femmes et les minorités. Ceci souligne l'importance d'accorder une attention particulière à ces questions dans le travail de droits de l'homme sur le terrain. Toutes les activités, de la surveillance à la divulgation, en passant par la sensibilisation, le renforcement des capacités et l'information s'accompagnent des difficultés et des perspectives particulières de ces groupes qui souffrent souvent de façon disproportionnée des conflits actuels et de leurs conséquences.

○ De façon générale ventiler les données aide à analyser les questions relatives aux droits économiques, sociaux et culturels, de sorte que les SDHT doivent travailler avec les agences locales ou internationales susceptibles de fournir des informations telles que les taux d'alphabétisme des enfants chez les minorités ou les taux de vaccination chez les femmes vivant en milieu rural. Plus ces informations sont précises et détaillées plus elles sont utiles pour identifier les violations des droits de l'homme et leurs solutions.

○ Les droits économiques, sociaux et culturels des femmes sont souvent violés. Les jeunes filles sont forcées à quitter l'école pour se marier ou travailler; les femmes n'ont pas un accès égal aux ressources alimentaires, médicales ou de logement déjà limitées. Elles sont rarement consultées pour les décisions qui les affectent. C'est par la surveillance que les SDHT repèrent ces situations qu'ils divulguent, contribuant ainsi à trouver des solutions pratiques.

○ De même, en cas de déplacements, des SDHT dotés de solides compétences en matière de procédures de surveillance et de divulgation peuvent contribuer à une meilleure protection des personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays. La collecte d'informations sur les personnes déplacées à l'intérieur de leur pays, la ventilation des données sur les femmes, les enfants, les personnes âgées et les groupes vulnérables (ex: les femmes et les jeunes filles exposées à ou victimes de violences fondées sur leur sexe, les communautés autochtones, les jeunes hommes ou jeunes femmes exposés à un risque accru d'enrôlement forcé, les militants des droits de l'homme, les dirigeants de communautés déplacées, les personnes handicapées) repose sur des procédures reconnues et est partagée avec le Haut

Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, les forces internationales militaires et policières, le Fonds des Nations Unies pour l'enfance et d'autres, afin de concevoir ensemble des stratégies de protection et de prévention.

E. *Faire un usage prudent des informations*: Les SDHT collectent, évaluent et analysent d'énormes volumes d'informations. Il s'agit la plupart du temps d'informations extrêmement sensibles, souvent confiées sous réserve de confidentialité. Avant de partager ces informations avec d'autres collègues lors d'opérations complexes, avec les Nations Unies et les autres institutions, des fonctionnaires, des commissions d'établissement de la vérité, des tribunaux internationaux, des organisations non-gouvernementales ou la presse, le SDHT doit prendre connaissance des politiques institutionnelles pertinentes et être absolument certain que les sources de ces informations acceptent les règles de divulgation, que ce soit dans un rapport ou de façon plus générale, et s'assurer que toutes les précautions ont été prises pour ne pas révéler l'identité de ces sources ni mettre en danger des personnes liées à l'affaire (voir Principe directeur No 10).

Principe directeur No 6: Sensibiliser

Le SDHT sensibilise aux droits de l'homme dans tout ce qu'il fait. Il sensibilise en observant les principes, avec respect, au moment approprié et de façon ciblée.

A. *Sensibiliser fait partie de la protection*: en persuadant le gouvernement et d'autres acteurs de respecter leurs obligations et responsabilités en matière de droits de l'homme, les SDHT peuvent protéger les personnes de façon plus durable qu'en tentant de les éloigner physiquement du danger.

○ Sensibiliser peut passer par un dialogue constructif avec les gouvernements et d'autres acteurs désireux de protéger et de promouvoir les droits de l'homme mais qui manquent de capacités suffisantes pour le faire.

○ Il est essentiel de sensibiliser les gouvernements et d'autres acteurs, ne serait-ce que pour les avertir des conséquences juridiques du non respect de leurs obligations.

○ Aucun gouvernement ou pouvoir, aussi brutal ou répressif soit-il, n'est totalement monolithique. Les SDHT peuvent généralement trouver quelqu'un prêt à écouter leurs arguments – dans la police, les tribunaux, l'administration carcérale ou au sein du gouvernement à tous les échelons. L'objectif est de modifier le calcul et le comportement de ceux qui sont chargés du respect des droits de l'homme de sorte à en récompenser le respect et en punir les violations.

B. *Opportunités et techniques*:

○ Sensibiliser favorise les droits de l'homme. Les SDHT se servent des médias (télévision, radio et presse écrite), du théâtre, du sport, des manifestations artistiques et culturelles pour s'adresser à des franges de la population souvent coupées du discours sur les droits de l'homme.

○ Sensibiliser contribue à renforcer les capacités lorsque par exemple les SDHT, accompagnés de partenaires locaux et internationaux, préconisent des amendements à la législation pour assurer la parité entre hommes et femmes, former la police, les magistrats et les juges à la lutte contre la violence fondée sur le sexe, lorsqu'ils soutiennent des campagnes publiques d'information pour combattre la violence sexuelle et au sein du foyer et vont jusqu'à travailler avec les coupables pour tenter de changer leur comportement et d'empêcher d'autres abus.

- La sensibilisation peut être publique (ex: discours, communiqués de presse ou rapports) ou privée (ex: entretiens bilatéraux avec des acteurs clés, rapports à diffusion restreinte et réunions officieuses).
- La sensibilisation peut porter sur un sujet unique et s'étendre sur plusieurs semaines voire plusieurs mois et elle suppose de nombreux contacts avec divers acteurs, au niveau gouvernemental et non-gouvernemental. Les interventions informelles mais soutenues au niveau du terrain, étayées par des contacts de haut niveau en coulisses, demandent du temps et du travail et sont parfois plus ardues que la sensibilisation générale mais elles peuvent produire des résultats durables sur le long terme.
- Chaque réunion, séance de formation, conversation avec des organisations gouvernementales et non-gouvernementales est une occasion de sensibiliser aux droits de l'homme. Les SDHT s'efforcent de mettre à profit ces rencontres pour promouvoir les droits de l'homme.
- En fonction des faits, sensibiliser va des encouragements à des explications plus percutantes à l'intention des autorités sur les obligations qui les engagent (sur la base du droit international, régional et national), en passant par des déclarations publiques illustrant tant les problèmes que les progrès.

Principe directeur No 7: Renforcer les capacités

Renforcer les capacités est un des objectifs essentiels du travail des droits de l'homme sur le terrain. Les SDHT s'emploient à renforcer les capacités des institutions gouvernementales et non-gouvernementales.

- A. *Le renforcement des capacités est un des objectifs essentiels du travail des droits de l'homme sur le terrain:* il peut être un outil de protection clef s'il est intégré de façon stratégique à l'ensemble des opérations de terrain. Il consolide la capacité des entités nationales (ex: police et armée, administration pénitentiaire, juges et avocats, députés, instances municipales et fournisseurs de services publics, organisations non-gouvernementales des droits de l'homme, associations professionnelles) à protéger les droits de l'homme. Le renforcement des capacités favorise des réformes institutionnelles profondes puisque les institutions n'ont pas réussi à protéger les droits par le passé et doivent donc fonctionner différemment désormais.
- Le renforcement des capacités ne peut être isolé de l'évaluation, par la surveillance et la divulgation, de la situation d'ensemble des droits de l'homme et il doit être lié à l'établissement des responsabilités. Le renforcement des capacités permet d'isoler les points de résistance aux réformes et de discerner s'il existe ou non une volonté politique de changement.
 - Des capacités renforcées, par exemple par des formations, s'accompagnent d'un meilleur établissement des responsabilités et le bénéficiaire de la formation ne peut plus jamais prétendre qu'il/elle 'ne savait pas'. Si les SDHT ne lient pas les activités de renforcement des capacités à l'établissement des responsabilités, la formation ou les autres activités de renforcement des capacités risquent de demeurer de pure façade, permettant alors à un gouvernement de tirer profit de sa participation au programme de formation pour prétendre se soucier des droits de l'homme tout en évitant d'exécuter de véritables réformes.
 - Les programmes de renforcement des capacités sont le fruit d'une bonne surveillance, d'une bonne analyse et d'un suivi. Les SDHT s'assurent que le renforcement des capacités s'accompagne d'un meilleur établissement des responsabilités en contrôlant le comportement des institutions après qu'elles aient reçu de l'aide pour voir s'il y a eu des progrès et, dans le cas contraire, pourquoi.

- B. *Techniques:* le travail visant à améliorer le comportement des institutions repose sur un diagnostic précis de leurs points forts et de leurs points faibles. Les SDHT évaluent les besoins avec l'aide de partenaires locaux, intégrant ainsi la réalité du terrain dans les efforts de renforcement des capacités. Les évaluations post-formations sont également cruciales pour connaître l'impact des activités sur les comportements, les attitudes et les résultats.
- Les SDHT s'efforcent d'améliorer les structures des institutions chargées de respecter et de protéger les droits de l'homme. Des aspects tels que les critères et procédures de recrutement, les politiques du personnel, la gestion, la supervision budgétaire et financière, la logistique et les achats et les mécanismes généraux de discipline et de responsabilité sont essentiels pour améliorer leur capacité institutionnelle, tant pour des entités gouvernementales que non-gouvernementales. Par exemple examiner minutieusement et modifier les critères de recrutement peut contribuer à une meilleure représentativité de la diversité ethnique, religieuse ou raciale d'un pays parmi les juges, la police et d'autres corps essentiels de fonctionnaires, tout en promouvant une meilleure parité entre hommes et femmes. En outre les SDHT accordent une forte priorité à la réforme des cadres législatifs et réglementaires.
 - Les SDHT ont le devoir de soutenir le développement d'organisations non-gouvernementales en les aidant à fonctionner durablement et à dialoguer de façon efficace avec le gouvernement. Le renforcement des capacités peut s'avérer particulièrement utile dans des domaines tels que la gestion et l'administration internes, les processus budgétaires, la supervision et la reddition de comptes ainsi que la capacité à surveiller, divulguer, sensibiliser et intervenir auprès du gouvernement.
 - Renforcer les capacités inclut soutenir la création et la consolidation d'institutions nationales des droits de l'homme conformément aux *Principes concernant le statut et le fonctionnement des institutions internationales pour la protection et la promotion des droits de l'homme (Principes de Paris)*. Il peut s'agir aussi de les conseiller en matière de cadre juridique, de les aider à se doter de capacités pour surveiller, analyser et divulguer, de les conseiller sur la stratégie de développement et sur d'autres activités.
 - Nouer des partenariats avec des acteurs plus expérimentés en projets de développement peut aider les SDHT dans leurs efforts pour mettre en place des institutions locales vigoureuses qui sont indispensables pour protéger les droits de l'homme.
 - Il est tout aussi important de prêter attention à l'intégrité des personnes qui travaillent dans ces institutions qu'à leur compétence. Un examen minutieux et correctement effectué des fonctionnaires en place, notamment ceux qui occupent des postes sensibles comme dans la police, l'armée ou la justice, permet d'écarter les auteurs de violations des droits de l'homme, de mieux établir les responsabilités et donne à la population une plus grande confiance dans l'institution.
 - Une des approches fondamentales adoptées par les SDHT est la formation de formateurs locaux. Non seulement elle garantit une dissémination appropriée et efficace du savoir mais elle favorise aussi une préservation à long terme de ce savoir. Cette approche peut d'autre part se révéler moins coûteuse et permet de tirer un meilleur profit des ressources limitées des SDHT en termes de temps et de personnel.
 - La formation insère les droits de l'homme dans tous les aspects d'une fonction, qu'il s'agisse de la police, des instances pénales ou judiciaires ou de l'armée; elle souligne la composante 'droits de l'homme' dans toute activité. Isoler les droits de l'homme comme un sujet à part risque de les enfermer dans un ghetto et de les marginaliser.
 - Enseigner les droits de l'homme est un élément important du renforcement des capacités. Les SDHT travaillent avec des enseignants et des responsables d'établissements scolaires à la conception de programmes d'enseignement des droits de l'homme adaptés au contexte local à l'intention d'élèves de tous âges. Les SDHT aident aussi les acteurs de la société civile locale à organiser des campagnes publiques d'information sur les droits de l'homme pour la population.

- Promouvoir une plus grande sensibilisation aux droits de l'homme non seulement protège les personnes contre les violations mais prévient également les abus. Dès lors que la population est davantage informée de ses droits, elle est en mesure d'exiger de son gouvernement qu'il respecte, protège et satisfasse tous les droits. Lorsqu'elle revendique ses droits, la population fait pression sur l'état pour qu'il agisse, ce qui peut permettre de révéler ses carences et l'aide dont il a besoin pour s'acquitter de ses responsabilités.
- Lorsqu'une population mieux informée exige davantage de l'état, les SDHT aident à identifier les carences de cet état et à déterminer si elles sont dues à un manque de volonté politique ou de ressources. Dans tous les cas les SDHT sont bien placés pour concevoir une solution adaptée aux problèmes décelés. S'ils sont dûs à un manque de volonté politique d'apporter des changements, la solution consiste notamment à faire pression sur les réfractaires.
- C. *Compétences*: le renforcement des capacités exige une panoplie de compétences semblables à celles requises pour la surveillance (Principe directeur No 4), telles que:
 - Connaître le droit international des droits de l'homme, le cadre législatif et réglementaire local; avoir un esprit d'analyse et savoir rédiger des rapports, avoir des compétences d'enseignement ou de formation notamment connaître les outils didactiques pour adultes; être capable de concevoir, mettre en œuvre et évaluer des projets (préparation de budgets, recrutement, logistique, achats); et avoir des compétences en matière d'activités d'information publique et de relations avec les media. Il faut également des statisticiens, des démographes, des experts en santé publique, en logement et du monde du travail, que l'on trouve le plus souvent dans des agences humanitaires et de développement, d'où l'utilité d'une étroite collaboration.

Principe directeur No 8: Partenariat

Le partenariat est le maître mot du travail des SDHT. Les SDHT ne peuvent réussir sans consulter, coopérer et communiquer étroitement avec des partenaires internationaux et nationaux. Les meilleurs partenariats sont ceux qui favorisent la primauté des acteurs locaux.

- A. *Les partenariats entres le SDHT et d'autres acteurs reflètent la réalité post-conflit*:
 - Avec les capacités limitées dont ils disposent, les SDHT ne sont capables d'identifier qu'une petite proportion des violations;
 - Les défis sont tels qu'aucune instance ou organisation ne peut résoudre seule les problèmes de droits de l'homme;
 - Les facteurs qui affectent la situation des droits de l'homme sont si divers qu'ils s'étendent au-delà du mandat d'une opération de terrain sur les droits de l'homme;
 - Les partenariats font appel aux mandats politiques, de développement, humanitaires et de sécurité d'autres acteurs requis pour traiter de façon complète les questions de droits de l'homme;
 - L'amélioration de la situation des droits de l'homme est tributaire de la volonté et de l'action d'acteurs nationaux, notamment les instances nationales; et

- Les SDHT finissent par partir un jour et seuls des acteurs nationaux peuvent assurer la protection à long terme des droits de l'homme.
- Toute planification stratégique des partenariats avec des homologues nationaux repose sur le principe de 'renforcer mais ne pas remplacer'.
- B. *Objectifs des partenariats*: les objectifs peuvent varier en fonction des partenaires mais ils incluent un ou plusieurs des objectifs énumérés ci-dessous:
 - Partage d'informations et d'analyses, ce qui entraîne un apprentissage pour tous les partenaires;
 - Sensibilisation par le SDHT visant à encourager le partenaire (ex: une instance nationale) à respecter les droits de l'homme;
 - Exploitation maximum des capacités en matière de droits de l'homme par une répartition rationnelle du travail en fonction du mandat respectif des partenaires, de leurs ressources et de leur expertise (ex: pour la sensibilisation, les SDHT ont accès aux hauts responsables et peuvent faire des déclarations publiques tandis que les organisations humanitaires préfèrent parfois user d'une diplomatie plus discrète auprès d'échelons inférieurs, mais ils utilisent les mêmes informations et analyses issues de leur collaboration préalable); et
 - Soutien technique des SDHT pour aider un partenaire à assumer ses responsabilités en matière de droits de l'homme ou à comprendre comment les principes des droits de l'homme peuvent être utiles à ses activités.
- C. *Quels partenaires*: l'éventail des partenaires est large. Ceux qui viennent les premiers à l'esprit sont:
 - Les instances nationales (notamment les personnes responsables dans les ministères de la justice, de l'intérieur, des affaires étrangères, de la défense, des femmes, des enfants, de la santé, de l'éducation, des terres et du développement); les organisations non-gouvernementales nationales et internationales; les institutions nationales des droits de l'homme; les entités non étatiques telles que les groupes armés d'opposition (lorsqu'ils existent et lorsque le mandat et la politique de la mission le permettent).
 - Les chefs des communautés, les enseignants, les syndicats, les dirigeants de partis politiques, les avocats, les juges et d'autres membres de la société civile sont souvent de bons partenaires avec lesquels les SDHT doivent prendre contact en priorité.
 - Les homologues locaux connaissent mieux que quiconque le contexte local. Toutefois il faut faire preuve de discernement dans le choix de partenaires locaux et dans l'aide qui leur est apportée pour se développer afin de préserver l'indépendance réelle et perçue des SDHT et de leurs partenaires.
 - La mission des droits de l'homme peut aussi devoir nouer des relations de travail étroites, et faire intégrer les droits de l'homme, avec l'Equipe Pays des Nations Unies et d'autres organisations intergouvernementales, l'armée ou la police ou d'autres services d'une mission, des agences humanitaires ou de développement et avec le corps diplomatique.
- D. *Techniques*: Les SDHT encouragent et facilitent ou soutiennent la coordination d'activités des droits de l'homme en tenant pleinement compte des mandats et responsabilités de chacun. En fonction des besoins les partenariats peuvent être officiels ou informels. Les activités de renforcement des capacités comme la formation peuvent contribuer au développement d'un partenariat. De même les SDHT peuvent aider des partenaires à obtenir des ressources pour des projets ou les conseiller sur leur programmation pour s'assurer qu'elle prévoit une composante et un cadre de droits de l'homme. Les SDHT doivent s'assurer que les partenariats ne permettent pas à des partenaires de se soustraire à l'obligation de rendre des comptes pour des violations et ne pas favoriser de façon inappropriée un partenaire par rapport à un autre.



Les normes éthiques de votre travail

Principe directeur No 9: Intégrité

Dans le cadre des opérations de droits de l'homme sur le terrain, les SDHT doivent faire preuve de la plus haute intégrité, notamment par leur professionnalisme, leur engagement au service des droits de l'homme, un comportement personnel approprié et en ayant les compétences et les connaissances nécessaires à l'accomplissement de leur tâche.

A. *Normes éthiques et intégrité personnelle*: les SDHT doivent se conformer à certaines normes de comportement décrites dans la *Déclaration d'engagements éthiques des professionnels des droits de l'homme* jointe en annexe. Ce principe directeur a pour objet de souligner certaines des incidences pratiques et des difficultés liées à l'application et au respect de la *Déclaration d'engagements éthiques*.

○ Les SDHT doivent faire preuve de la plus haute intégrité personnelle au travail et en dehors et traiter avec respect les ressortissants du pays hôte et leurs collègues. Cette norme est valable dans les contextes les plus divers, allant de l'application des idéaux de la charte des Nations Unies à des aspects plus terre à terre tels que le respect des limitations de vitesse sur la route, avoir un comportement correct dans les restaurants et les bars ou ne pas déranger ses voisins par de la musique ou des fêtes bruyantes.

B. *Engagement au service des droits de l'homme*: même si cela semble aller de soi, les SDHT ne sont pas tous nécessairement intrinsèquement habités par un engagement au service des droits de l'homme et, dans ce cas, il est nécessaire de le reconformer. Chaque SDHT doit profondément s'imprégner d'un engagement au service de la non discrimination (notamment fondée sur le sexe ou la race).

C. *Professionalisme*: il suppose à la fois la réalisation d'un travail de fond de grande qualité et un comportement professionnel. Le travail de fond doit être d'un niveau élevé à la hauteur de la responsabilité de protéger les droits humains d'autres personnes. Le travail doit être accompli dans les délais, être exact et présenté avec professionnalisme. Et, même si cela reste plus difficile à quantifier, le travail accompli doit non seulement répondre aux attentes immédiates mais, le cas échéant, pouvoir s'inscrire dans la durée. Un SDHT professionnel se doit d'être à l'heure à ses rendez-vous, de prendre soin de sa tenue tant au travail qu'en public et de connaître et respecter les conventions sociales telles que la façon de saluer et de féliciter, de s'habiller et de se comporter en public.

D. *Formation, compétences et connaissances*: tous les SDHT doivent avoir une bonne connaissance du droit international des droits de l'homme et de son application. Ils doivent être relativement familiarisés avec le droit international humanitaire et le *Statut de Rome de la Cour pénale internationale*. Certaines tâches exigent des connaissances ou des compétences particulières (voir les exemples cités dans ce document). Pour certaines missions une formation destinée à améliorer certaines compétences est prévue.

E. *Perfectionnement professionnel*: le perfectionnement professionnel est une obligation éthique pour chaque SDHT. Le SDHT prend en charge son propre perfectionnement professionnel quelle que soit la mesure dans laquelle son organisation l'y aide. Il/elle n'attend pas passivement qu'on lui fasse des propositions de formation; au lieu de cela il/elle se renseigne sur les possibilités d'améliorer ses compétences et ses connaissances. De nos jours les SDHT ont de nombreuses possibilités pour se former ou acquérir des compétences par eux-mêmes et à l'aide d'internet. Il existe un certain nombre de programmes et de supports de formation en ligne pour acquérir divers types de compétences et de connaissances. En outre il est du devoir des SDHT, avant de se rendre en mission et pendant la mission, de se renseigner sur le pays où ils vont travailler et de s'efforcer de comprendre et de réfléchir à l'application du droit international des droits de l'homme dans le contexte local.

Principe directeur No 10: Ne pas faire de mal

Dans tout ce qu'ils font, les SDHT doivent dans toute la mesure du possible s'assurer qu'il ne mettent pas d'autres personnes en danger et ils doivent notamment tenir compte de la vulnérabilité de certains groupes.

A. *Dans quelle mesure et jusqu'où 'ne pas faire de mal'*: Le travail de droits de l'homme repose sur le principe de 'ne pas faire de mal'. 'Faire du mal' directement ou indirectement peut prendre diverses formes, y compris les exécutions, la torture, les disparitions ou les menaces, mais aussi le traumatisme psychologique lorsque l'on doit relater une expérience traumatisante au SDHT.

○ Au niveau le plus élémentaire, ce principe guide le SDHT dans ses décisions (ex: interroger un témoin ou publier un rapport sur un incident) – 'est-ce que cela mettra quelqu'un en danger?' Si la réponse est oui, le plus logique serait pour le SDHT de ne pas le faire.

○ Dans la pratique, la réponse à cette question est généralement plus complexe et ne se limite pas à un simple 'oui' ou 'non'. Dans certaines situations extrêmes, les SDHT doivent partir du principe que quasiment tous ceux qu'ils rencontrent risquent d'être exposés à des menaces ou des représailles. Il est parfois difficile d'estimer l'ampleur du risque que court la personne. Et dans certaines situations (ex: un témoin clef contre un haut responsable coupable de violations) quelqu'un peut choisir d'assumer un certain risque dans le but de mettre un terme aux violations dont sont victimes des membres d'une communauté. Dans de tels cas, le SDHT doit soupeser les différents éléments et tenir particulièrement compte des souhaits du témoin tout en s'assurant que ce dernier a pleinement conscience des limites de la protection que le SDHT peut lui apporter.

○ En dépit de toutes ces complexités 'ne pas faire de mal' reste l'un des principes fondamentaux du travail de droits de l'homme et il peut conduire un SDHT, sinon à cesser totalement une action, tout du moins à l'exécuter de sorte à limiter au maximum le risque que quelqu'un en pâtisse.

B. *'Ne pas faire de mal' et les groupes vulnérables*: les SDHT accordent une attention prioritaire aux groupes les plus vulnérables de la société, la plupart du temps les femmes, les enfants, les personnes âgées, les réfugiés, les personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays et les militants des droits de l'homme. Chaque groupe vulnérable présente des difficultés propres. Par exemple les rescapés d'abus sexuels souffrent souvent de divers types de traumatismes physiques et psychiques. Il faut disposer de compétences et d'une expertise particulières pour les interroger. Les questions de parité entre hommes et femmes sont prises en compte pour que, lorsque cela est possible, ce soit des SDHT femmes, accompagnées d'interprètes femmes qui interrogent les rescapées. De la même façon pour les enfants, il faut disposer de compétences particulières pour les interroger et seuls les SDHT formés et expérimentés interrogent les enfants rescapés ou témoins de violations des droits de l'homme. Lorsqu'ils travaillent avec des enfants, les SDHT consultent et collaborent avec des spécialistes de la protection de l'enfance et des organisations non-gouvernementales locales qui ont souvent les compétences et l'expérience nécessaires pour ces tâches délicates, ce qui montre bien à quel point de bons partenariats renforcent les principes de 'ce qui est dans l'intérêt de l'enfant'.

C. *Connaître ses limites*: les SDHT ne peuvent à eux seuls résoudre tous les problèmes. Ils ont besoin d'une bonne dose de modestie complétée d'une évaluation réaliste de la situation. Les meilleurs prennent rapidement conscience de leurs limitations et recherchent parmi les acteurs locaux et internationaux des partenaires dotés de l'expertise, des ressources et de l'influence nécessaires.

Déclaration d'engagements éthiques des professionnels des droits de l'homme
Jointe en annexe

Déclaration d'engagements éthiques des professionnels des droits de l'homme

En qualité de professionnels des droits de l'homme, nous partageons un engagement infaillible au service des droits de l'homme tels que les consacrent la Déclaration universelle des droits de l'homme et d'autres instruments internationaux et nous sommes attachés aux valeurs de la dignité humaine, de l'égalité et de la non-discrimination, de la justice, de la primauté du droit, de la solidarité internationale, de l'entente et de la tolérance mutuelles et du respect des capacités et des valeurs d'autrui.

Notre vision est celle d'un monde dans lequel chaque homme, chaque femme et chaque enfant peut vivre dans la dignité et la liberté. Nous contribuons à la concrétisation de notre vision par un fort engagement personnel et la plus haute intégrité professionnelle. Nous devons accomplir notre tâche avec honnêteté, humilité et compassion. Nous maintenons à chaque instant les normes déontologiques les plus élevées.

En qualité de professionnels des droits de l'homme nous travaillons dans des contextes institutionnels divers. Quelles que soit notre appartenance et notre affectation, nous souscrivons à cette déclaration des principaux principes et normes déontologiques dont nous nous inspirons dans notre travail:

1. Les professionnels des droits de l'homme sont avant tout engagés au service des droits des personnes, des communautés et des peuples qu'ils servent; en cas de dilemme professionnel ou d'incertitude, cet engagement reste la considération première.
2. Dans toutes leurs actions, les professionnels des droits de l'homme favorisent et protègent les droits de l'homme conformément aux normes internationales.
3. Les professionnels des droits de l'homme sont tenus de reconnaître et de respecter la dignité de tout être humain et d'honorer les principes d'égalité et de non-discrimination fondées sur la race, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, la langue, la religion, l'opinion, l'origine ou l'appartenance sociale, le handicap, l'âge, la propriété, la naissance ou tout autre critère.
4. Les professionnels des droits de l'homme reconnaissent la responsabilité particulière qui est la leur vis-à-vis des membres les plus vulnérables de la société, notamment que la priorité va à la protection des personnes en danger imminent de violations graves des droits de l'homme.
5. Dans tous leurs actes et leurs paroles, les professionnels des droits de l'homme manifestent et garantissent le respect de la dignité des victimes et de toutes les personnes affectées par des violations des droits de l'homme. Ils se conduisent avec correction et en restant sensibles au contexte culturel.
6. Les professionnels des droits de l'homme s'efforcent d'anticiper tous les risques auxquels leur action peut exposer autrui et prennent toutes les précautions possibles pour éviter d'exposer des personnes, des communautés ou des peuples à des risques inconsidérés de subir des préjudices
7. Dans tous leurs actes les professionnels des droits de l'homme respectent le principe d'une participation qui donne davantage de moyens d'agir aux personnes, aux communautés et aux peuples. Les professionnels des droits de l'homme s'efforcent de faire participer les membres les plus marginalisés et les plus vulnérables de la société aux activités et aux décisions qui les affectent.
8. Tant dans l'exécution de leurs fonctions que dans leur vie personnelle, les professionnels des droits de l'homme traitent avec respect toutes les personnes, quelles que soient leurs valeurs culturelles, religieuses ou autres. Ceci n'exclut pas les différends, désaccords ou actions légitimes concernant des pratiques susceptibles d'affecter les droits de l'homme.
9. Les professionnels des droits de l'homme s'engagent à être impartiaux dans la promotion et la protection des droits de l'homme, quelles que soient l'identité ou la situation des coupables et des victimes. Ils s'efforcent de faire en sorte que leur impartialité soit bien perçue par tous les acteurs concernés.
10. Les professionnels des droits de l'homme sont tenus de réagir aux violations effectives ou imminentes des droits de l'homme qu'ils découvrent et d'alerter leurs propres organisations et, le cas échéant, les instances de l'état et autres acteurs concernés.
11. Les professionnels des droits de l'homme reconnaissent l'importance primordiale et fondamentale de structures locales efficaces de protection des droits de l'homme, qu'elles soient de l'état ou non, et s'efforcent de les renforcer.
12. Les professionnels des droits de l'homme entretiennent avec leurs collègues et autres partenaires, quels que soient leur rang ou leur statut contractuel, des relations justes, constructives et respectueuses.
13. Les professionnels des droits de l'homme ont pleinement conscience des pouvoirs et privilèges que leur confère leur position et s'abstiennent d'en abuser, notamment vis-à-vis de membres de la communauté locale.
14. Les professionnels des droits de l'homme travaillent de façon loyale et conformément aux buts et aux règles de leur organisation. Ils ont le devoir de porter à l'attention de leur organisation toute politique ou pratique de cette dernière qu'ils considèrent incompatible avec les droits de l'homme.
15. Les professionnels des droits de l'homme sont tenus de réagir de façon appropriée à toute faute déontologique grave ou abus des droits de l'homme, y compris l'exploitation sexuelle, dont ils ont connaissance. Ce devoir s'étend aux actes commis par des personnes engagées par leur organisation ou par des organisations partenaires. Ils peuvent être amenés à dénoncer la faute aux autorités compétentes.
16. Les professionnels des droits de l'homme obéissent en toutes circonstances à la nécessité de remplir les objectifs de leur mission. Ce faisant ils évitent tout risque inconsidéré et/ou disproportionné tant pour eux-mêmes que pour ceux qui travaillent avec eux.
17. Les professionnels des droits de l'homme doivent se tenir informés de l'évolution des normes et des mécanismes internationaux des droits de l'homme et exercer leur profession en conséquence.
18. Les professionnels des droits de l'homme, notamment ceux qui occupent des postes de direction, font tout leur possible pour favoriser un cadre de travail propice au respect de ces principes éthiques.

La présente *Déclaration* ne doit aucunement être interprétée comme restreignant ou limitant tout engagement éthique pris dans le cadre d'un emploi auprès d'une institution donnée.



Español

Principios Rectores para Oficiales de Derechos Humanos en el Terreno que Trabajan en Ambientes de Conflicto o Post-Conflicto

Prefacio

Las organizaciones intergubernamentales han utilizado operaciones de derechos humanos sobre el terreno desde principios de los noventa. A partir de 2008 se realizan estas operaciones en todo el mundo, la mayoría de ellas en ambientes de conflicto y post-conflicto. Su personal juega un papel fundamental en la protección y promoción de los derechos humanos de las personas más vulnerables, y es probable que el sector siga creciendo de forma rápida.

Se ha logrado mucho durante la breve trayectoria de este trabajo de derechos humanos en el terreno, y se han hecho importantes avances en la aclaración de la doctrina aplicable y las metodologías. Como en cualquier sector, y especialmente uno tan nuevo, se puede consolidar la práctica y su desarrollo.

Uno de los retos consiste en aumentar la profesionalización del trabajo que realiza el personal en las operaciones sobre el terreno. Con este fin, el Centro de Derecho para los Derechos Humanos de la Universidad de Nottingham en el Reino Unido creó el proyecto de investigación: 'Consolidar la Profesión: El Oficial de Derechos Humanos en el Terreno' (cuyo representante es el director del proyecto, el profesor Michael O'Flaherty) con financiación del Gobierno de Irlanda. Los principales socios colaboradores del proyecto son el Centro Inter-Universitario para los Derechos Humanos y la Democratización, Italia, (representado por el Dr. George Ulrich), la Sant'Anna Escuela de Estudios Avanzados, Italia, (representada por el Dr. Andrea de Guttry), el Centro de Derechos Humanos de la Universidad de Pretoria, Sur África (representado por la Sra. Nicole Fritz), y la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (representada por el Sr. Gianni Magazzeni y la Sra. Francesca Marotta) y, a título personal, el profesor Vitit Muntharbon, Tailandia, y el Dr. Roberto Garretón M., Chile.

El proyecto tiene como objetivo identificar los parámetros profesionales del trabajo de un oficial de derechos humanos en el terreno, y generar los resultados de esta investigación y los materiales de formación que fomenten una buena práctica. El proyecto se basa en la premisa de que los oficiales de derechos humanos en el terreno comparten la misma identidad profesional, al margen de las diferencias entre las organizaciones intergubernamentales para las que trabajen.

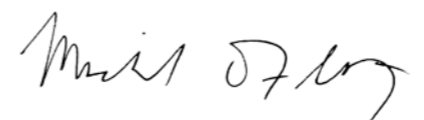
Estos *Principios Rectores para Oficiales de Derechos Humanos en el Terreno que Trabajan en Ambientes de Conflicto o Post-Conflicto*, junto con la *Declaración de Compromisos Éticos de los Profesionales de Derechos Humanos*, constituyen una parte importante de la producción del proyecto. Están a la disposición tanto de las organizaciones pertinentes como de los propios oficiales de derechos humanos en el terreno individualmente. La intención es que contribuyan a mejorar la calidad profesional de los oficiales en el terreno. También se espera que sean de utilidad para otros grupos como, por ejemplo, agencias humanitarias y de desarrollo y organismos militares y policiales internacionales que también tratan con operaciones de derechos humanos sobre el terreno, con el fin de que tengan un mayor conocimiento de su trabajo y sus métodos.

Los *Principios Rectores* no pretenden ser un manual de campo exhaustivo, ni cubrir todos los aspectos de los temas investigados. Dicho eso, se espera que los *Principios Rectores* sirvan de marco profesional para el oficial de derechos humanos en el terreno a título individual – por lo general reflejando el consenso en derecho internacional y su práctica, pero también indicando de forma crítica cómo se puede mejorar la práctica sobre el terreno.

Los *Principios Rectores* y la *Declaración de Compromisos Éticos* se desarrollaron mediante un proceso altamente consultativo que tomó en cuenta las opiniones de una amplia gama de actuales y antiguos oficiales de derechos humanos en el terreno y demás expertos, y reflejan las actas emitidas por reuniones de expertos que el proyecto convocó entre 2004 y 2008 en África, Asia y Europa. También toman en cuenta los procedimientos operativos, los códigos de conducta habituales y otro material pertinente de organizaciones intergubernamentales. Bajo la dirección de los socios colaboradores del proyecto, el redactor principal de los *Principios Rectores* fue el Sr. William G. O'Neill, mientras que el redactor principal de la *Declaración de Compromisos Éticos* fue el Dr. George Ulrich.

Los *Principios Rectores* se aplican al trabajo de todo oficial de derechos humanos en el terreno que trabaje para organizaciones intergubernamentales en ambientes de conflicto o post-conflicto. Vienen redactados de forma que sean pertinentes sin importar el mandato específico de la organización para la cual trabaja el oficial. Hay elementos de los *Principios Rectores* que también son pertinentes para el trabajo de otros tipos de oficial de derechos humanos en el terreno, como aquellos que trabajan para organizaciones no gubernamentales o en ambientes que no sean de conflicto armado. La *Declaración de Compromisos Éticos* forma parte integral de los *Principios Rectores*. Constituye, además, un documento autónomo con relevancia para todo aquel que trabaje en el campo de los derechos humanos.

Los *Principios Rectores* y la *Declaración de Compromisos Éticos* no constituyen documentos oficiales de ninguna organización intergubernamental, ni tampoco implican la responsabilidad de alguna de las organizaciones a las que representan los socios del proyecto. Al contrario, la autoridad de estos textos deriva exclusivamente de su mérito. Se evaluarán y se utilizarán según reflejen la situación de los oficiales de derechos humanos en el terreno y les ayuden a ejercer su profesión.



Michael O'Flaherty,
Director del Proyecto



La base de su trabajo

Principio 1: La ley

La ley internacional de derechos humanos forma la base del trabajo del oficial de derechos humanos en el terreno (ODHT) e incluye el reconocimiento de los derechos humanos para todas las personas y la indivisibilidad de todos los derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales. En los conflictos armados los ODHTs también aplican la ley humanitaria internacional.

A. *Respeto a todos los derechos:* los oficiales de derechos humanos en el terreno se aplican a temas de derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales.

○ Las primeras operaciones sobre el terreno en ambientes de conflicto o post-conflicto se dirigen a menudo sólo a los derechos civiles y políticos sin aplicarse a los derechos económicos, sociales y culturales debido a su indivisibilidad e igualdad. Sin embargo, ahora se reconoce que las prácticas discriminatorias y la violación directa de los derechos económicos, sociales y culturales son a menudo una de las causas principales de los conflictos y de las consiguientes violaciones de los derechos civiles y políticos. Si no se respeta, protege o satisface el derecho de las personas a la alimentación, la vivienda, la salud, el agua potable, la educación y el trabajo, existen pocas probabilidades de construir una paz duradera.

○ Las agencias humanitarias y de desarrollo llevan años aplicándose a temas sociales para promover la recuperación sostenible, con resultados a menudo sólidos en el índice de alfabetismo, las tasas de mortalidad infantil y maternal, mayor acceso a una vivienda digna, agua potable y facilidades sanitarias, y la creación de empleo. Sin embargo, algunas agencias no han utilizado un enfoque basado en los derechos humanos. Lo que ofrecen los ODHTs es un marco de derechos humanos basado en los tratados y las herramientas de derechos humanos, junto con sus procedimientos para vigilar e informar, para así complementar el trabajo de los socios colaboradores humanitarios y de desarrollo e introducir principios de derechos humanos como la no discriminación, la responsabilidad, el logro progresivo de derechos, y la obligación de los gobiernos de emplear el máximo de los recursos disponibles para lograr los derechos económicos, sociales y culturales.

○ Más allá de las amplias categorías de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, es posible que, al priorizar, los ODHTs tengan que aplicarse a temas aún en evolución, como por ejemplo los derechos medioambientales que tratan sobre el acceso a aire no contaminado, tierra cultivable y la protección contra desechos tóxicos y otros peligros similares.

○ A pesar de que gran parte de los derechos humanos se consideran habituales e universales, continúa el debate sobre su aplicación local, por ejemplo en el contexto de algunas prácticas adicionales. Los ODHTs deben trabajar en estrecha colaboración con socios locales para asegurar que se aplique el espíritu de la ley internacional de derechos humanos al mismo tiempo que se reconozca el contexto cultural local consecuente con esta ley. Los socios colaboradores locales ayudan a los ODHTs a reconciliar mejor el respeto hacia las prácticas locales con la universalidad de los derechos humanos al margen de la cultura.

○ En este respecto, los instrumentos de derechos humanos regionales y sub-regionales tienen un valor especial, ya que reflejan perspectivas y objetivos locales y están, por definición, sensibilizados al contexto local.

B. *Todas las personas*: tienen derechos humanos fundamentales bajo la ley internacional, los cuales el estado está obligado a proteger, respetar y satisfacer, y no debe haber discriminación alguna por género, raza, religión u otro criterio. El hecho de que todas las personas tengan derechos inalienables es un principio central de la labor de los ODHTs. Sin embargo, debido a que algunas personas sean especialmente vulnerables a los abusos, los ODHTs tienen la responsabilidad primordial de apoyar a los miembros de estos grupos – que incluyen minorías, mujeres, niños, discapacitados, defensores de los derechos humanos y ancianos – y aplicar las leyes de derechos humanos tanto nacionales como internacionales. Por ejemplo, los desplazados internos suelen serlo porque son blancos específicos, y son aún más vulnerables por tener que abandonar sus hogares. Los *Principios Rectores de los Desplazamientos Internos* es un compendio de las diversas normativas actuales de la ley internacional. Los ODHTs pueden utilizar la ley internacional de derechos humanos para detectar las primeras señales de represión, discriminación o violencia que son precursores de un futuro desplazamiento de población. En caso de producirse un desplazamiento, los ODHTs pueden vigilar, informar sobre la ley de derechos humanos y los *Principios Rectores de los Desplazamientos Internos*, incrementar la protección durante el desplazamiento, especialmente cuando las personas desplazadas no están en campamentos, y supervisar cualquier regreso voluntario y su sostenibilidad.

○ Las violaciones por género, tanto de la ley de derechos humanos como de la ley humanitaria internacional, afectan con más frecuencia a mujeres y chicas jóvenes. Los tipos más comunes de estos violaciones son la violencia sexual, el tráfico de personas y la violencia de género. Los ODHTs están bien situados para utilizar las leyes humanitarias y de derechos humanos internacionales para responder de forma inmediata a las violaciones de género y sus causas.

C. *Obligaciones de derechos humanos*: el estado es la entidad responsable de garantizar todos los derechos, incluyendo por medio de todos sus agentes. Además, el creciente consenso mantiene que algunos actores no estatales, especialmente las milicias, las organizaciones paramilitares e incluso empresas privadas y comerciales, pueden contraer responsabilidades en lo que a derechos humanos se refiere. Dependiendo de las directrices generales y las políticas y estrategias desarrolladas por los jefes de la operación sobre el terreno, los ODHTs pueden utilizar estas entidades en su trabajo.

D. *La ley humanitaria internacional*: se aplica a situaciones de conflicto armado, tanto internacionales como internos, en medidas distintas, e incluye la protección de todas las personas que no toman parte activa en las hostilidades. Se aplica conjuntamente con la ley de derechos humanos. Impone obligaciones para todas las partes del conflicto, incluyendo actores no estatales.

Principio 2: Objetivos

Los ODHTs tratan de proteger a las personas, especialmente las que se enfrentan a ciertos riesgos, al impedir que se cometan violaciones de derechos humanos, asegurar la responsabilidad de las violaciones que se hayan cometido, y ayudar a las personas a protegerse.

A. *Protección*: existen muchas definiciones y ha generado largas discusiones entre las personas que lo practican. Una definición muy extendida que se desarrolló en el contexto de las crisis humanitarias es la siguiente:

‘Todas las actividades cuyo objetivo sea obtener el completo respeto a los derechos de las personas de acuerdo con el texto y el espíritu de las leyes pertinentes (por ejemplo: ley de derechos humanos, ley humanitaria y ley de refugiados).

‘Cualquier actividad que:

- Impida o ponga fin a unas pautas específicas de violaciones y/o mitigue sus efectos inmediatos;
- Restablezca la dignidad de las personas y asegure unas condiciones de vida aceptables mediante la indemnización, la restitución y la rehabilitación;
- Fomente un ambiente propicio para el respeto de los derechos de las personas de acuerdo con las leyes pertinentes’.

Los ODHTs participan a menudo en estos tres tipos de actividades de protección: respondiendo a actos concretos, buscando remedios, restituciones y recompensas para las víctimas, y creando un ambiente donde unas leyes y políticas sólidas y unas instituciones eficaces impiden que se cometan más violaciones de los derechos humanos y, en caso de cometerse, las castigan. No hay jerarquía, ya que los tres tipos de actividades de protección son esenciales para mejorar el disfrute de los derechos humanos, lo cual constituye, en efecto, ‘protección’. La estrecha colaboración entre los ODHTs y sus socios nacionales e internacionales (especialmente los militares, la policía y agencias y trabajadores humanitarios y de desarrollo) es esencial para la labor de protección.

○ Como todos los aspectos del trabajo en derechos humanos sobre el terreno, para que la protección sea efectiva es crucial consultar de forma intensa y temprana a la población del país en cuestión; no se puede exagerar la importancia que tiene la sociedad civil local. La comprensión que la población tenga de la situación, su conocimiento, familiaridad con la amenaza y experiencia deben influir en el diseño de las estrategias de protección.

B. *Responsabilidad*: es una forma de protección y puede lograrse mediante la vigilancia, los informes, abogar por los derechos humanos y crear capacidades (véase más abajo). La responsabilidad para las violaciones cometidas en el pasado es un componente necesario de los derechos de las víctimas, además de ser la responsabilidad de los estados. No se puede conceder la amnistía para los delitos más graves como crímenes de guerra, los crímenes de lesa humanidad y genocidio, sino que sus autores deben ser juzgados y se debe hacer todo lo posible para combatir la impunidad. La responsabilidad individual para las violaciones de los derechos humanos se complementa cada vez más con la labor de la Corte Penal Internacional, los tribunales internacionales para Ruanda y de la ex Yugoslavia, y los tribunales híbridos en Sierra Leone y Camboya. Junto con estas instituciones, los ODHTs pueden contribuir también al trabajo de los procesos de verificación de la verdad, los comités de indemnizaciones y otros organismos en el creciente campo de la justicia transicional.

C. *Atender a las personas de alto riesgo*: aunque los ODHTs reconocen los derechos de todos, es posible que presten más atención a ciertos grupos que corran unos riesgos específicos. Las prioridades más comunes son los desplazados internos, los niños, los discapacitados, y las mujeres en unas situaciones específicas (véase el Principio 1). Según la situación, los ODHTs a menudo implementan una estrategia diseñada para maximizar la protección de los grupos étnicos, religiosos o de alto riesgo que se encuentran dentro del área de la misión.

D. *Atribución de poder*: otros objetivos importantes para los ODHTs incluyen ayudar a las personas a proteger y reclamar sus derechos humanos, y fomentar el desarrollo de una cultura de derechos humanos.

E. *Perspectivas a corto y largo plazo*: a la hora de diseñar estrategias, proyectos y actividades y afrontar objetivos inmediatos, la meta final del ODHT debe ser quedarse sin trabajo. El objetivo consiste en estructurar el trabajo en estrecha colaboración con socios locales, tanto gubernamentales como privados, para que éstos puedan realizar el trabajo del ODHT por sí mismos. El trabajo de los ODHTs se evalúa en función de sus logros con respecto a este objetivo de ‘sostenibilidad’, que debe considerarse central a la estrategia de la misión.

Principio 3: Mandato

Los ODHTs utilizan su mandato, que especifica objetivos y trabajos y concede autoridad especial para acceder a lugares y personas, para proteger y promocionar los derechos humanos.

A. *El significado legal del mandato:* el mandato suele surgir de un acuerdo de paz, de la autoridad de una organización intergubernamental o de otras bases, como por ejemplo un acuerdo entre una organización intergubernamental y el estado anfitrión. El mandato establece la base legal para el trabajo de los ODHTs en un país, y suele autorizar visitas a los centros de detención, campos militares y otros lugares a los cuales no se suele tener acceso. Unas reglas especiales conceden a los ODHTs inmunidad para no ser cacheados ni detenidos, y precisan que no se amenazará a testigos ni se castigará a las personas por cooperar con los ODHTs.

B. *Interpretar el mandato:* los mandatos nunca pueden cubrir todas las eventualidades que puedan surgir, y la mayoría de ellos son a propósito amplios y generales para permitir una interpretación sobre el terreno, a la vista de los objetivos de la misión basados en los derechos humanos. Cuando surge una duda con respecto al mandato, los ODHTs deben pedir directrices a los jefes de la misión o a la sede, ya que no hacerlo podría poner en peligro toda la misión.



Las herramientas para su trabajo

Principio 4: Vigilancia

Los ODHTs recogen, analizan y utilizan información sobre la situación de los derechos humanos con el fin de impedir futuras violaciones y establecer la responsabilidad para las violaciones que ya se han cometido.

A. *Propósitos:* el propósito final de la vigilancia es mejorar el respeto a los derechos humanos. Consiste en desarrollar una base sólida de información sobre la situación de los derechos humanos (tipos de violaciones, víctimas, personas responsables, y la razón por la cual se cometen estos abusos) y establecer buenas relaciones con las autoridades, organizaciones no gubernamentales y otros actores, y un buen conocimiento del terreno.

- La vigilancia es parte integrante de todas las funciones de un ODHT: la información, la creación de capacidades, el abogar por los derechos humanos, la protección, la acción correctiva, la concienciación e iniciativas educativas, las valoraciones del impacto del trabajo de los ODHTs y las prioridades para una acción de seguimiento.

- La vigilancia ayuda a impedir que se cometan violaciones de los derechos humanos, ya que la propia presencia de los ODHTs puede servir para que no se cometan violaciones (como, por ejemplo, torturas en los centros de detención) y servir de apoyo para la responsabilidad de violaciones ya cometidas al documentar la información esencial. La vigilancia por parte de los ODHTs ayuda a las autoridades estatales a comprender la situación de los derechos humanos mientras buscan posibles soluciones. La vigilancia es una forma de diagnosticar una situación y proponer remedios. No es posible una protección efectiva sin una supervisión acertada de los derechos humanos.

- También contribuyen a la vigilancia de los derechos humanos los grupos policiales y militares internacionales, y las agencias humanitarias y organizaciones locales tanto gubernamentales como no gubernamentales; y aquí también los ODHTs deben coordinar y comunicar en todo lo posible para maximizar sus esfuerzos, evitar la duplicación y corroborar datos.

- La vigilancia sirve de apoyo principal para la comunidad internacional, al facilitar un análisis independiente del alcance del cumplimiento o la violación de las obligaciones de derechos humanos, y advertir sobre situaciones de derechos humanos que precisan acción.

- Finalmente, la información y los análisis que genera una sólida vigilancia sirven de guía para la secretaría de la organización y las de otras agencias a la hora de definir sus propias políticas, informar a los estados miembros y facilitar información a las Naciones Unidas, organismos de tratados regionales, relatores especiales y grupos de trabajo.

B. *Actividades de vigilancia:* la vigilancia incluye reuniones con todo tipo de personas con el fin de reunir los datos más precisos, exhaustivos y objetivos posible; y requiere también una presencia en lugares pertinentes por todo el país.

- Los ODHTs se reúnen con las víctimas y los testigos de las violaciones de los derechos humanos, las autoridades del estado, organizaciones no gubernamentales, organizaciones religiosas, profesores, periodistas, abogados, jueces, asociaciones de mujeres, desplazados internos, refugiados, representantes de sindicatos, académicos y la población civil.

- La vigilancia puede incluir el desplazarse en coche entre comunidades para tranquilizar a la población. Con mayor frecuencia la vigilancia incluye visitas a lugares específicos como centros de detención, campamentos de desplazados internos, centros sanitarios, depósitos de cadáveres y demás lugares donde se pueden investigar y confirmar las violaciones, además de realizar pesquisas e investigaciones tras recibir noticias de violaciones. Asistir a juicios y manifestaciones supone también una buena fuente de información, ya que la presencia de ODHTs puede impedir que se cometan violaciones. Estas actividades requieren un conocimiento de la ley de derechos humanos pertinente, y una habilidad para realizar entrevistas y evaluar las condiciones en campamentos y cárceles y la actuación policial al mantener el orden público.
- La vigilancia requiere seguimiento: reuniones regulares y la revisión de archivos de casos, detenciones, registros penitenciarios y otros indicadores de que se hayan cometido violaciones de los derechos humanos.
- La vigilancia incluye comunicar los resultados de una investigación o de las repetidas visitas que se hacen una semana tras otra a tribunales, comisarías, campamentos militares, cárceles y ministerios gubernamentales para alentar y presionar a las autoridades a cumplir la ley e implementar las recomendaciones generadas por la vigilancia. Cambiar el comportamiento para que se respeten los derechos humanos es una de las metas principales de toda vigilancia de derechos humanos.
- Todas las actividades de vigilancia deben, ante todo, tener en cuenta las necesidades de protección de las personas que facilitan la información.

C. *Priorizar y analizar:* la mejor vigilancia es tan estratégica como diagnóstica y consiste en reconocer tendencias, áreas de mayor preocupación, grupos vulnerables y los que cometen violaciones con más frecuencia.

- ‘La vigilancia diagnóstica’ es dinámica y requiere ODHTs que pregunten: ¿Cuál es el problema? ¿Por qué ocurre? ¿Cuál es el mejor remedio? Igual que un médico diagnostica una enfermedad, los ODHTs diagnostican la violación de derechos humanos para identificar su raíz y ofrecer remedios y acción preventiva para impedir que se extienda la enfermedad.
- Mientras vigilan, los ODHTs piensan siempre en la protección y se preguntan: ¿‘Para esta situación concreta dónde debo buscar aliados, y dónde debo poner énfasis en mi intento por proponer acción correctiva y crear capacidades para así impedir futuras violaciones?’
- Identificar las causas de las violaciones de derechos humanos ayuda a precisar los socios que se necesitan para afrontar la situación, ya que la mayoría de las violaciones tienen múltiples causas que requieren múltiples respuestas. La vigilancia por ODHTs sólo es efectiva si incluye un sólido análisis de las violaciones y de sus causas.
- Debido a que disponen de poco tiempo y de unos recursos limitados, los ODHTs deben establecer prioridades, como por ejemplo centrarse en ciertos tipos de abusos, en las poblaciones más vulnerables o en las regiones o los lugares de mayor riesgo (como, por ejemplo, las cárceles o los campamentos de desplazados internos).
- Consultar a los socios locales ayuda a identificar las prioridades, y colaborar con otras agencias internacionales ayuda a repartir la carga de responsabilidad de lograr la máxima cobertura posible.
- La vigilancia incluye el seguimiento para evaluar los cambios, tanto positivos como negativos, que se producen con el paso del tiempo.

D. *Información de calidad:* ya que la vigilancia proporciona la base para todas las acciones de los ODHTs, debe ser siempre de máxima calidad, honesta y sin errores. Cualquier error debe corregirse a la primera oportunidad. Cuando buscan información, los ODHTs confirman, comprueban y corroboran los datos al máximo. Los rumores o datos sin confirmar se tratan como tales. Los ODHTs necesitan habilidad y formación para evaluar la credibilidad de la información.

E. *Habilidades y conocimientos:* la vigilancia requiere una serie de habilidades y conocimientos que incluyen: tener conocimiento de las leyes humanitarias y de derechos humanos internacionales, y habilidad para identificar las violaciones de derechos humanos en todos sus campos; conocimientos específicos para poder analizar e identificar las violaciones de derechos económicos, sociales y culturales; habilidades para realizar entrevistas; habilidades inter-culturales; formación específica según el género; habilidad para la investigación, incluyendo la formación especializada para entrevistar a sobrevivientes de abusos sexuales y a niños y para acercarse a víctimas de distinta procedencia socio-económica; saber visitar cárceles y campamentos, observar manifestaciones, evaluar la imparcialidad de procedimientos judiciales y administrativos; familiaridad tanto con prácticas policiales y militares como con otras culturas; familiaridad con estructuras gubernamentales y sus políticas sobre temas como la vivienda, educación, finanzas, salud, y empleo; y la habilidad para utilizar estadísticas, indicadores y baremos. Es importante que los ODHTs reconozcan sus propias limitaciones y se asocien con otros organismos según haga falta.

Principio 5: Informar

El informar sobre violaciones de derechos humanos es una herramienta esencial en el trabajo de derechos humanos y su protección.

A. *Objetivos de los informes:* al igual que la vigilancia, los informes son un medio para conseguir un fin – una herramienta para mejorar la situación de derechos humanos y lograr mayor protección.

- Los informes tienen múltiples objetivos, entre ellos:
 - dejar constancia de una situación actual de derechos humanos y de su desarrollo con el tiempo, tanto si es negativo como positivo;
 - informar a las autoridades estatales y otros organismos relevantes sobre sus responsabilidades y obligaciones hacia los problemas de derechos humanos y la búsqueda de soluciones;
 - facilitar una evaluación independiente de la situación de derechos humanos que pueda ser utilizada en las decisiones de la comunidad internacional y movilizar acción;
 - apoyar el derecho de las víctimas y de sus familias a conocer los detalles de las violaciones, y su derecho a la justicia, la restitución, la indemnización o las reparaciones;
 - su utilización en procesos penales y otros mecanismos de responsabilidad.
- Los informes públicos sirven para hacer saber a todos que hay ODHTs tomando nota de las actuaciones del gobierno y, en casos donde pueda aplicarse, de partidos no estatales. Esto sirve para impedir futuras violaciones, al reforzar la responsabilidad para los casos de violaciones ya cometidos.
- Los informes también sirven para crear confianza entre la población, especialmente entre aquellas personas que han cooperado con los ODHTs, al ver que la información que ellos facilitaron se valore como parte del esfuerzo general para lograr mejoras.

○ Los informes tienen mucha importancia como medida protectora, en la prevención de futuras violaciones y la responsabilidad de violaciones ya cometidas. ‘Los informes diagnósticos’ identifican las causas de las violaciones y las soluciones. No se hacen informes sólo para condenar, sino siempre con el objetivo de lograr mayor protección de los derechos humanos.

B. *Habilidades para redactar informes:* el redactar buenos informes depende de una vigilancia efectiva. También requiere habilidad para analizar información y redactar de forma clara y concisa. Los buenos informes requieren un conocimiento de la ley de derechos humanos pertinente (incluyendo las leyes nacionales y los tratados regionales) y de las condiciones actuales, las políticas nacionales y los temas regionales del país. Si los informes contienen errores o son parciales o incorrectos, la credibilidad de los ODHTs y de su organización - uno de sus bienes principales - se verá debilitada, lo cual amenazaría a todos los aspectos de su trabajo y a la propia misión.

C. *Contenido de los informes:* todas las misiones sobre el terreno informan. Algunos informes son internos; otros son para divulgar al público. Los informes pueden centrarse en una situación geográfica (por ejemplo, la provincia del norte), un problema o tema concreto (por ejemplo, la tortura o la violencia contra mujeres) o un incidente particularmente grave. Los informes periódicos analizan la situación de los derechos humanos durante un periodo concreto, y pueden ser semanales, mensuales, o semi-anales.

○ Los informes identifican de forma precisa las violaciones y las responsabilidades que conllevan. En sus informes los ODHTs no pretenden ‘ser neutrales’ o ‘no tomar partido’, sino ser ‘imparciales’, usando criterios objetivos basados en las leyes internacionales, regionales y nacionales que sean pertinentes. Si una parte comete más violaciones que otra, esto queda reflejado en el informe y no se intenta ‘igualar’ o ‘equilibrar’ las críticas.

○ Los informes recogen las mejoras y la cooperación que ha habido entre las autoridades estatales, otros organismos y los ODHTs. Los informes suelen incluir recomendaciones para solucionar los problemas que se han identificado. Al redactar sus informes, los ODHTs deben asegurarse de no comprometer la seguridad de víctimas, testigos o empleados.

D. *Desagregar datos:* los informes de los ODHTs desagregan datos, haciendo resaltar la situación de distintos grupos vulnerables e incluyendo datos sobre, por ejemplo, su estatus por desplazamiento, género o minoría. Esto subraya la importancia de prestar atención a estos temas en el trabajo de derechos humanos sobre el terreno. Todas las actividades - desde la vigilancia y la redacción de informes hasta abogar por los derechos humanos, crear capacidades y concienciar a las personas - incorporan los retos y las perspectivas que son exclusivos a estos grupos, ya que suelen sufrir de forma desproporcionada en los conflictos modernos y el periodo de post-conflicto.

○ El desagregar datos en general ayuda a analizar temas de derechos económicos, sociales y culturales, por lo tanto los ODHTs deben trabajar con agencias locales e internacionales que puedan facilitar información, por ejemplo sobre las tasas de alfabetización entre niños minoritarios o los índices de vacunación entre mujeres rurales. Cuanto más detalle y más datos específicos aporten, mayor será su utilidad a la hora de afrontar abusos de derechos humanos e identificar remedios.

○ Las mujeres sufren con frecuencia violaciones de sus derechos económicos, sociales y culturales. Las jóvenes se ven obligadas a abandonar los estudios para casarse o trabajar, mientras que las mujeres no pueden acceder con igualdad a los recursos de alimentos, cuidados médicos o vivienda ya de por sí limitados. Las mujeres raramente participan en las decisiones importantes que afectan sus vidas. Los ODHTs deben identificar estas pautas durante su trabajo de vigilar e informar, ya que éstos forman la base sobre la cual elaboran soluciones pragmáticas.

○ De la misma forma, si se da el caso de un desplazamiento, las habilidades de los ODHTs para vigilar e informar sobre ello pueden servir para mejorar la protección de los desplazados internos. Los

datos que se recogen sobre desplazados internos, los datos desagregados sobre mujeres, niños, ancianos y grupos vulnerables (por ejemplo, mujeres y niñas con riesgo de ser víctimas de la violencia de género, comunidades indígenas, jóvenes de ambos sexos con riesgo de cumplir el servicio militar obligatorio, defensores de los derechos humanos, líderes de comunidades desplazadas, discapacitados) se comparan siguiendo procedimientos consensuados con el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para Refugiados, militares y policía internacional, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, y otros organismos, con el fin de diseñar conjuntamente estrategias de protección y prevención.

E. *Debida precaución al utilizar información:* los ODHTs recogen, evalúan y analizan enormes cantidades de información. Gran parte de esta información es altamente sensible y a menudo sujeta a promesas de confidencialidad. Antes de compartir información con sus homólogos en operaciones complejas, las Naciones Unidas y demás agencias, oficiales gubernamentales, comisiones de la verdad, tribunales internacionales, organizaciones no gubernamentales o la prensa, los ODHTs deben conocer las políticas institucionales pertinentes y estar completamente seguros de que sus fuentes de información están de acuerdo con las normas básicas para su divulgación, sea para incluir en un informe o en algo más general, y de que se están tomando todas las precauciones para no revelar sus fuentes o poner en peligro a personas relacionadas con el caso (véase el Principio 10).

Principio 6: Abogacía

Los ODHTs abogan por los derechos humanos en todo lo que hacen, y su actuación está basada en fuertes principios y es respetuosa, oportuna y con claros objetivos.

A. *Abogar por los derechos humanos es un aspecto de la protección:* al persuadir al gobierno y a otros organismos a cumplir con sus obligaciones y responsabilidades de derechos humanos, los ODHTs protegen a las personas de una forma más sostenible que si intentasen alejarles físicamente del peligro.

○ Abogar por los derechos humanos puede hacerse mediante un diálogo constructivo con gobiernos y otros actores que desean proteger y promocionar los derechos humanos pero carecen de la capacidad para hacerlo.

○ Abogar por los derechos humanos, dirigiéndose a gobiernos y otros organismos, es esencial aunque sólo sea para advertirles sobre las consecuencias legales si no cumplen con sus obligaciones.

○ Ningún gobierno u otra autoridad, por muy brutal y represivo que sea, es monolítico. Los ODHTs suelen poder encontrar a alguien que esté abierto a sus argumentos – en la policía, los tribunales, la administración penitenciaria o dentro del gobierno a cualquier nivel. El objetivo es cambiar los cálculos y el comportamiento de aquellos que son responsables de que se respeten los derechos humanos, con el fin de que el respeto sea premiado y las violaciones castigadas.

B. *Oportunidades y técnicas:*

○ Abogar por los derechos humanos sirve para fomentarlos. Los ODHTs usan los medios de comunicación (televisión, radio, periódicos y revistas), el teatro, los deportes, y los acontecimientos artísticos y culturales para llegar a las secciones de la población que suelen estar aisladas del discurso sobre derechos humanos.

○ Abogar por los derechos humanos sirve para reforzar la creación de capacidades cuando, por ejemplo, los ODHTs, junto con socios locales e internacionales, abogan por cambios en las leyes para asegurar

la igualdad de sexos, enseñan a policías, fiscales y jueces a combatir la violencia de género, apoyan campañas de divulgación pública para combatir la violencia sexual y de género, e incluso trabajan con los responsables de abusos en un intento por corregir su comportamiento e impedir futuros abusos.

- Abogar por los derechos humanos puede hacerse de forma pública (por ejemplo mediante discursos, notas de prensa o informes) o privada (mediante conversaciones bilaterales con actores clave, informes de divulgación restringida o reuniones extraoficiales).
- A veces abogar por un solo tema puede durar semanas o meses y requiere muchos contactos con distintos actores, tanto estatales como no gubernamentales. Las intervenciones informales pero sostenidas en el trabajo y apoyadas entre bastidores por contactos de alto nivel requieren tiempo y esfuerzo y son a menudo más difíciles que abogar de forma pública pero pueden generar unos resultados sostenibles y a largo plazo.
- Cada reunión, sesión de formación o conversación con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales es una oportunidad para abogar por los derechos humanos. Los ODHTs intentan aprovechar estos encuentros para hacer avanzar los derechos humanos.
- Abogar por los derechos humanos puede hacerse de distintas formas, desde alentar a las autoridades o explicarles con más dureza cuáles son sus obligaciones legales (aplicando leyes internacionales, regionales y nacionales), hasta hacer declaraciones públicas ilustrando los problemas o el progreso logrado, según los hechos.

Principio 7: Crear capacidades

Crear capacidades es un objetivo clave en el trabajo de derechos humanos sobre el terreno. Los ODHTs se esfuerzan por reforzar las instituciones gubernamentales y no gubernamentales.

A. *Crear capacidades es un objetivo esencial en el trabajo de derechos humanos sobre el terreno:* puede servir de herramienta clave de protección si se integra de forma estratégica en el plan general de operaciones. Sirve para reforzar la capacidad de los organismos nacionales (por ejemplo: la policía y las fuerzas armadas, la administración penitenciaria, los jueces, abogados y diputados, las autoridades municipales locales y los proveedores de servicios públicos, las organizaciones no gubernamentales de derechos humanos, y las asociaciones profesionales) para respetar y proteger los derechos humanos. Crear capacidades sirve para promocionar una reforma institucional exhaustiva, ya que las instituciones no protegieron los derechos en el pasado y ahora necesitan operar de forma distinta.

- No se puede crear capacidades sin tener en cuenta una evaluación de la situación más amplia de los derechos humanos basada en la vigilancia y los informes, sino que debe ir ligado con la responsabilidad. Crear capacidades ayuda a aislar los puntos de resistencia a una reforma y a identificar si hay voluntad política para el cambio o no.
- Un aumento de ‘capacidad’, por ejemplo mediante cursos de formación, genera un aumento de responsabilidad; y las personas que reciban esta formación ya no podrán alegar que ‘no sabían’. Si los ODHTs no enlazan el aumento de capacidad con la responsabilidad, la formación u otras actividades para mejorar las capacidades pueden convertirse en un mero ‘lavado de imagen’ al permitir que el gobierno utilice su participación en dicho programa de formación para alegar que se preocupa por los derechos humanos mientras evita realizar los cambios necesarios para una verdadera reforma.

○ Los programas para aumentar capacidades son el resultado de una sólida vigilancia, análisis y seguimiento. La manera que tienen los ODHTs de asegurar que la responsabilidad vaya ligada al aumento de capacidad es vigilar las actuaciones de las instituciones después de que éstas reciban apoyo, para así evaluar si su actuación ha mejorado, y si no es así, por qué no.

B. *Técnicas:* los esfuerzos por mejorar la actuación de las instituciones se basan en un diagnóstico preciso de sus puntos fuertes y débiles. Los ODHTs analizan las necesidades con la ayuda de socios locales, con el fin de incorporar elementos prácticos de base a sus esfuerzos por crear capacidades. Las evaluaciones realizadas tras los cursos de formación también son importantes para evaluar el impacto que la actividad pueda tener sobre el comportamiento, las actitudes y las actuaciones.

○ Los ODHTs trabajan para mejorar los ‘nervios’ de las instituciones encargadas de respetar y proteger los derechos humanos. Abordar temas como los criterios y procesos de contratación, las políticas de personal, la gestión, los presupuestos, la supervisión financiera, la logística y el aprovisionamiento, y los mecanismos generales de disciplina y responsabilidad es crucial para mejorar la capacidad de la institución, sea ésta de naturaleza gubernamental o no. Por ejemplo, revisar y reformar los criterios para la contratación puede ayudar a asegurar que los jueces, policías u otros empleados gubernamentales clave reflejen la diversidad étnica, religiosa o racial del país, y promocionar además una ratio más equilibrada entre hombres y mujeres. Los ODHTs también dan prioridad a promocionar la reforma de leyes y marcos reguladores.

○ Los ODHTs tienen la responsabilidad especial de apoyar el desarrollo de organizaciones no gubernamentales al posibilitar su funcionamiento de forma sostenible y su capacidad para actuar eficazmente con el gobierno. La gestión y administración interna de estas ONGs, sus presupuestos, supervisión y responsabilidad, junto con su capacidad para vigilar, informar, abogar por los derechos humanos y presionar al gobierno, son áreas donde puede resultar efectivo la creación de capacidades.

○ La creación de capacidades incluye apoyar al gobierno y las instituciones y fortalecer las instituciones nacionales de derechos humanos para que se ajusten a los *Principios relativos al Estatuto y Funcionamiento de las Instituciones Nacionales de Protección y Promoción de los Derechos Humanos (Principios de París)*. Esto puede incluir consejos sobre su marco legal, ayuda para desarrollar su capacidad para vigilar, analizar, informar, y recibir y procesar quejas, consejos sobre cómo desarrollar estrategias, u otras actividades.

○ El tener buenas relaciones con personas que tengan experiencia en proyectos de desarrollo puede fortalecer los esfuerzos de los ODHTs por construir las sólidas instituciones locales tan esenciales para la protección de los derechos humanos.

○ Es tan importante prestar atención a la integridad de las personas que trabajan en las instituciones, como a su competencia. Cuando se hace correctamente, el investigar a oficiales actuales, en especial aquellos en organismos sensibles como la policía, las fuerzas armadas y los organismos judiciales, sirve para eliminar a las personas responsables de violaciones de derechos humanos, promover la responsabilidad y fomentar la confianza del público en dicha institución.

○ La formación estratégica de personas de la zona para que puedan formar a otras es una táctica fundamental de los ODHTs. No sólo permite que la información se divulgue de forma apropiada y eficiente, sino que aumenta la posibilidad de que este conocimiento se mantenga a largo plazo. También puede ser una forma más rentable de utilizar los recursos limitados de tiempo y personal de que disponen los ODHTs.

○ La formación sirve para integrar los derechos humanos en todos los aspectos de un trabajo, sea éste policial, penal, judicial o militar, y demuestra que toda actividad tiene un componente de derechos humanos. Si se aíslan los derechos humanos como un tema especial, se corre el riesgo de apartarlos y marginarlos.

- La educación sobre los derechos humanos es un elemento importante en la creación de capacidades. Los ODHTs trabajan con maestros y oficiales escolares para diseñar planes de estudios de derechos humanos que sean localmente apropiados para estudiantes de todas las edades. Los ODHTs también apoyan a actores de la sociedad civil local a realizar campañas de divulgación de los derechos humanos entre la población general.

- Concienciar a las personas sobre los derechos humanos sirve tanto para protegerlas contra los abusos como para impedir futuros abusos. Cuando una población entiende mejor sus derechos, está más capacitada para exigir al gobierno que respete, proteja, y satisfaga todos sus derechos. Al exigir sus derechos, la población presiona al estado para que responda, lo cual puede servir, a su vez, para sacar a la luz las zonas débiles donde el estado necesite ayuda para cumplir con sus obligaciones.

- Al exigir una población concienciada más al estado, los ODHTs ayudan a precisar exactamente dónde falla el estado y si es cuestión de falta de voluntad política o de recursos. En cualquiera de los casos, los ODHTs están bien situados para diseñar una respuesta adecuada a los problemas que identifiquen. Si resulta ser una falta de voluntad para efectuar cambios, la solución incluye la presión política sobre las personas que se resistan.

C. *Habilidades:* crear capacidades requiere una serie de habilidades similar a la que se necesita para vigilar (Principio 4), que incluyen:

- Conocimiento de la ley de derechos humanos internacional, las leyes locales y la normativa; habilidad para el análisis y la redacción de informes; habilidad para la formación y la enseñanza, en especial con herramientas para la educación de adultos; saber diseñar, implementar y evaluar proyectos (presupuestos, contratación, logística y aprovisionamiento); y habilidades relacionadas con los medios de comunicación y la divulgación al público. También hacen falta estadísticos, demógrafos y expertos en salud pública, empleo y vivienda, que suelen encontrarse en agencias humanitarias o de desarrollo, de ahí la necesidad de colaboraciones estrechas.

Principio 8: Asociación

Los socios y colaboradores definen el trabajo de los ODHTs. Sin una estrecha cooperación y comunicación, o consultas con unos socios tanto nacionales como internacionales, los ODHTs nunca tendrán éxito. Las mejores colaboraciones fomentan la primacía de actores de la zona.

A. *Las colaboraciones entre un ODHT y otros actores reflejan la realidad post-conflicto:*

- Si su capacidad está limitada, los ODHTs sólo pueden identificar una pequeña parte de las violaciones;

- Los retos son tan grandes que ninguna agencia u oficina puede afrontar temas de derechos humanos por sí sola;

- La diversidad de los factores que afectan a las condiciones de los derechos humanos se extiende más allá del mandato de una sola operación de derechos humanos sobre el terreno;

- El tener socios permite utilizar los mandatos políticos, humanitarios, de desarrollo y seguridad de otros actores, necesarios para afrontar de forma exhaustiva los temas de derechos humanos;

- Las mejoras en los derechos humanos dependen de la voluntad y de las acciones de actores nacionales, en particular las autoridades del estado; y

- Los ODHTs terminan por marcharse, y la protección de los derechos humanos a largo plazo sólo puede asegurarse mediante actores nacionales.

- ‘Reforzar, no reemplazar’ sustenta toda planificación estratégica para la colaboración con socios nacionales.

B. *Objetivos para las colaboraciones:* los objetivos varían según el socio, pero incluyen:

- Compartir mutuamente la información y los análisis, lo cual requiere un proceso de aprendizaje para todas las partes;

- Abogar por los derechos humanos por parte del ODHT para alentar al socio (por ejemplo, una autoridad estatal) a respetar los derechos humanos;

- Maximizar la capacidad para los derechos humanos a base de una división racional del trabajo y empujado por los mandatos, recursos y conocimientos de los respectivos socios (por ejemplo, en lo que a abogar por los derechos humanos se refiere, los ODHTs tienen acceso a las personas que toman decisiones a alto nivel y pueden emitir declaraciones públicas, mientras que los actores humanitarios pueden preferir llevar a cabo una diplomacia más discreta en el trabajo, utilizando la misma información o análisis basada en su anterior colaboración);

- Apoyo técnico de los ODHTs para ayudar a un socio a cumplir con sus responsabilidades de derechos humanos o a comprender cómo los principios de derechos humanos pueden beneficiar sus propias actividades.

C. *A quién elegir como socios colaboradores:* hay gran diversidad de posibles socios, entre los cuales los más destacables son:

- Las autoridades estatales nacionales (en particular aquellas en los ministerios de justicia, interior, asuntos exteriores, defensa, mujeres, niños, salud, educación, tierra y desarrollo); organizaciones no gubernamentales, tanto nacionales como internacionales; instituciones nacionales de derechos humanos; actores no estatales como, por ejemplo, grupos armados de la oposición (donde existan y lo permita el mandato y la política de la misión).

- Son a menudo importantes socios los líderes de comunidades, maestros, sindicatos, líderes de partidos políticos, abogados, jueces y toda una serie de actores en la ‘sociedad civil’, y su búsqueda debe ser tema prioritario para los ODHTs.

- Los homólogos locales conocen mejor el contexto local. Sin embargo, las colaboraciones locales deben elegirse y desarrollarse con cuidado para preservar la independencia, tanto verdadera como percibida, de los ODHTs y sus homólogos locales.

- Es posible que la misión de derechos humanos necesite también establecer fuertes vínculos de trabajo con Equipos de las Naciones Unidas en los países y otras organizaciones intergubernamentales, las fuerzas armadas, la policía u otros componentes de una misión, agencias humanitarias y de desarrollo, y la comunidad diplomática.

D. *Técnicas:* Aprovechándose al máximo de los distintos mandatos y responsabilidades, los ODHTs fomentan, facilitan y apoyan la coordinación de actividades de derechos humanos. La colaboración con socios puede ser formal o informal según la necesidad. Las actividades para crear capacidades como la formación pueden contribuir a que se desarrolle esta colaboración. Del mismo modo, los ODHTs pueden ayudar a sus socios a obtener recursos para proyectos o aconsejarles sobre sus programas para asegurar que éstos tengan elementos y un marco de derechos humanos. Los ODHTs deben asegurar que las colaboraciones no entorpezcan la responsabilidad del socio colaborador en lo que a violaciones se refiere ni favorezcan indebidamente a un socio por encima de otro.



El marco ético de su trabajo

Principio 9: Integridad

Los ODHTs deben ejercer un alto nivel de integridad como parte de una operación de derechos humanos sobre el terreno, que incluye la profesionalidad, el compromiso con los derechos humanos, un comportamiento personal apropiado y las habilidades y los conocimientos necesarios para cumplir con sus responsabilidades.

A. *Normas de ética e integridad personal:* los ODHTs deben adherirse a la normativa de comportamiento que aparece en la *Declaración de Compromisos Éticos para Profesionales de Derechos Humanos*, que se adjunta. Este Principio tiene como objetivo subrayar algunas de las implicaciones prácticas y los retos que surgen al aplicar y mantener la *Declaración de Compromisos Éticos*.

○ Los ODHTs deben ejercer un alto nivel de integridad tanto durante como fuera de su horario laboral, y respetar a los ciudadanos del país anfitrión y a sus colegas. Esta norma se aplica en contextos tan diversos como el trabajar dentro del marco de la Carta de las Naciones Unidas, o temas tan mundanos como respetar los límites de velocidad, comportarse debidamente en bares o restaurantes, y no molestar a los vecinos con música o fiestas.

B. *Compromiso con los derechos humanos:* aunque pueda resultar obvio, un verdadero compromiso con los derechos humanos no es siempre inherente a todo ODHT, y conviene reiterarlo. El compromiso con la no discriminación (notablemente por género o raza) debe estar profundamente arraigado en todo ODHT.

C. *Profesionalidad:* esto requiere una combinación de trabajo sustancial y de alta calidad con un comportamiento profesional. El trabajo sustancial debe tener la calidad que corresponda a la responsabilidad de proteger los derechos humanos de terceros. El trabajo debe ser exacto, presentado puntualmente y tener una presentación profesional. Y, aunque sea menos fácil de cuantificar, el trabajo debe reunir no sólo las expectativas de corto plazo, sino también, donde sea pertinente, ser sostenible a largo plazo. El comportamiento profesional requiere que se cumplan las citas con rigor, se preste atención a la vestimenta en el trabajo y en público, y que los ODHTs reconozcan y respeten las relevantes prácticas culturales como, por ejemplo, las formalidades en los saludos y los elogios, y el vestir y el comportamiento en lugares públicos.

D. *Formación, habilidades y conocimientos:* todo ODHT necesita conocer bien la ley internacional de derechos humanos y cómo aplicarla. Los ODHTs necesitan estar familiarizados con la ley humanitaria internacional y el *Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional*. Algunos trabajos requieren conocimientos o habilidades especiales (véase los ejemplos detallados en este documento). En algunas misiones se proporciona la formación necesaria para mejorar ciertas habilidades.

E. *Desarrollo profesional:* el desarrollo profesional es la obligación ética de todo ODHT. El ODHT asume la responsabilidad de su propio desarrollo profesional al margen del apoyo que le puedan prestar las organizaciones para las que trabaje. No se queda esperando con los brazos cruzados a que surjan oportunidades, sino que busca de forma activa oportunidades para mejorar sus habilidades y conocimientos. Hoy día el ODHT puede formarse y mejorar sus habilidades por su cuenta mediante el acceso periódico a internet. Existen muchos programas de formación por internet y material sobre distintas habilidades o conocimientos. Los ODHTs tienen también la obligación de asegurar que antes de llegar a una misión, y durante ella, desarrollen un conocimiento activo del país en donde trabajan y se esfuercen por comprender y reflejar sobre la aplicación de los derechos humanos internacionales en este contexto local.

Principio 10: No hacer daño

En todas sus acciones los ODHTs deben asegurar que, hasta donde sea posible, no hacer daño y deben tomar especialmente en cuenta la vulnerabilidad de grupos específicos.

A. *Los límites de ‘no hacer daño’:* El principio de ‘no hacer daño’ guía el trabajo de los derechos humanos. El ‘daño’ tanto directo como indirecto puede tener muchas formas, entre ellas matar, torturas, desapariciones o amenazas, pero también el trauma psicológico de tener que contar una experiencia traumática a un ODHT.

○ De forma elemental este principio sirve de guía para los ODHTs cuando toman decisiones (por ejemplo, cuando entrevistan a un testigo o publican un informe sobre un incidente) – ¿‘Pondrá en peligro a alguien esta acción?’ Si la respuesta es sí, está claro que el ODHT no debe llevar a cabo dicha acción.

○ En la práctica, la respuesta a la pregunta suele ser más compleja y rara vez un simple ‘sí’ o ‘no’. En algunas situaciones extremas los ODHTs deben asumir que casi todas las personas a las que conocen corren el riesgo de sufrir amenazas o represalias. Puede resultar muy difícil calcular el riesgo que una persona corre. Y en algunas situaciones (por ejemplo, un testigo clave contra un alto oficial culpable de violaciones de derechos humanos) las personas pueden estar dispuestas a asumir cierto nivel de riesgo con tal de poner fin a futuras violaciones contra personas en la comunidad. En estas situaciones el ODHT debe sopesar distintos factores y respetar muy especialmente los deseos del testigo, al mismo tiempo que asegura que éste esté plenamente consciente de los límites de la protección que el ODHT puede proporcionarle.

○ A pesar de tales complejidades, ‘no hacer daño’ sigue siendo un principio esencial del trabajo de los derechos humanos y puede ayudar a un ODHT quizá no a poner fin completamente a una acción, pero al menos para que dicha acción se lleve a cabo de forma que se reduzca al máximo la posibilidad de que se perjudique a alguien.

B. *‘No hacer daño’ a grupos vulnerables:* Los ODHTs conceden prioridad a los grupos más vulnerables de la sociedad: a menudo mujeres, niños, ancianos, refugiados, desplazados internos y defensores de los derechos humanos. Cada uno de estos grupos vulnerables se enfrenta a sus propios retos. Por ejemplo, los supervivientes de abusos sexuales padecen a menudo distintas formas de trauma física y emocional. Entrevistarles requiere habilidades especiales y experiencia. Se toman en consideración temas de género para que, siempre que sea posible, mujeres ODHT asistidas por mujeres intérpretes entrevisten a mujeres supervivientes. Lo mismo ocurre con menores, ya que se necesitan habilidades especiales para entrevistarles y sólo los ODHTs con estos conocimientos y la experiencia necesaria deben entrevistar a menores que sean supervivientes o testigos de violaciones de derechos humanos. Cuando se trabaja con menores, los ODHTs deben consultar y trabajar con especialistas en la protección del menor y con organizaciones no gubernamentales locales que trabajen con menores, ya que estos suelen tener las habilidades y la experiencia necesaria para este delicado trabajo, lo que viene a demostrar que las colaboraciones sólidas refuerzan los principios de que todo se haga para el ‘mayor bien del menor’.

C. *Conocer sus limitaciones:* Los ODHTs no pueden resolver todos los problemas por sí solos. Los ODHTs necesitan una buena dosis de humildad, junto con una valoración realista de la situación. Los mejores oficiales se dan cuenta enseguida de sus limitaciones e identifican posibles socios entre los actores locales e internacionales que puedan proporcionar los necesarios conocimientos, recursos e influencia.

Declaración de Compromisos Éticos de los Profesionales de Derechos Humanos
Adjunto a este documento como anexo

Declaración de Compromisos Éticos de los Profesionales de Derechos Humanos

Como profesionales de derechos humanos, compartimos una dedicación inquebrantable a los derechos humanos consagrados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y otros instrumentos internacionales y nos atenemos a los valores de la dignidad humana, la igualdad, la no discriminación, la justicia, el estado de derecho, la solidaridad internacional, el entendimiento y la tolerancia mutuos, y el respeto a las capacidades y los valores de los demás.

Soñamos con un mundo en el cual cada hombre, mujer y niño pueda vivir con dignidad y libertad. Contribuimos a que este sueño se haga realidad mediante un fuerte compromiso personal y la más alta integridad profesional. Debemos realizar nuestro trabajo con veracidad, humildad y compasión, y mantenemos en todo momento los más altos valores éticos.

Como profesionales de derechos humanos, trabajamos en una gran variedad de escenarios. Al margen de nuestra afiliación o situación geográfica, afirmamos esta declaración de los principios y valores éticos básicos que nos guían en nuestro trabajo:

1. El principal compromiso de los profesionales de derechos humanos es con los derechos humanos de las personas, las comunidades y los pueblos a los que sirven; en casos de dilema o incertidumbre profesional, este compromiso será la consideración fundamental.
2. En todas sus acciones, los profesionales de derechos humanos fomentarán y protegerán los derechos humanos basándose en las normas internacionales.
3. Los profesionales de derechos humanos están obligados a reconocer y respetar la dignidad de todas las personas y honrar los principios de igualdad y no discriminación por raza, color, género, orientación sexual, idioma, religión, opinión, origen social o nacional, discapacidad, edad, propiedad, nacimiento u otro estatus.
4. Los profesionales de derechos humanos reconocen su responsabilidad especial hacia los miembros más vulnerables de la sociedad, y en particular su responsabilidad de proteger como máxima prioridad a las personas que corren el riesgo inmediato de sufrir graves violaciones de derechos humanos.
5. En todas sus actuaciones y expresiones los profesionales de derechos humanos mostrarán y asegurarán el respeto a la dignidad de las víctimas y otras personas afectadas por violaciones de derechos humanos. Se comportarán con decoro y sensibilidad cultural.
6. Los profesionales de derechos humanos se esforzarán por anticipar cualquier riesgo de perjudicar a otras personas que pueda surgir en conexión con su trabajo, y extremarán las precauciones para evitar exponer a personas, comunidades o pueblos a unos riesgos innecesarios.
7. En todas sus actuaciones los profesionales de derechos humanos respetarán el principio de participación que concede poder a las personas, las comunidades y los pueblos. Los profesionales de derechos humanos se esforzarán por asegurar la participación de los miembros más marginados y vulnerables de la sociedad en las actividades y decisiones que los afectan.
8. Tanto en su capacidad personal como oficial, los profesionales de derechos humanos mostrarán respeto a todas las personas sin importar su cultura, religión u otros valores. Esto no excluye la legitimidad de una sincera disputa, desacuerdo o acción sobre prácticas que puedan afectar a los derechos humanos.
9. Los profesionales de derechos humanos se comprometen a ser imparciales en la promoción y protección de los derechos humanos al margen de la identidad o estatus de los culpables de violaciones y de las víctimas. Se esforzarán por asegurar que su imparcialidad sea evidente para todos los actores pertinentes.
10. Los profesionales de derechos humanos tienen el deber de reaccionar ante cualquier violación de derechos humanos tanto actuales como inminentes a las que se enfrentan, y de poner sobre aviso a sus organizaciones y, donde sea apropiado, las autoridades gubernamentales y otros actores pertinentes.
11. Los profesionales de derechos humanos reconocerán la primordial y fundamental importancia de unas estructuras de derechos humanos locales y eficaces, sean gubernamentales y no, y se esforzarán por fortalecerlas.
12. Los profesionales de derechos humanos colaborarán con socios y otros homólogos sin importarles su cargo o status contractual, de forma justa, respetuosa y constructiva.
13. Los profesionales de derechos humanos serán conscientes de cualquier poder o privilegio que su cargo les otorga y se abstendrán de abusar de su estatus, especialmente en su trato con miembros de la comunidad local.
14. Los profesionales de derechos humanos trabajarán de forma leal y conforme a los objetivos y la normativa de su organización. Tienen la responsabilidad de advertir a la organización de cualquiera de sus políticas o prácticas que consideren incompatibles con los derechos humanos.
15. Los profesionales de derechos humanos tienen la obligación de reaccionar debidamente ante cualquier falta grave de ética personal o abuso de derechos humanos, incluyendo la explotación sexual, que llegue a su conocimiento. Esta obligación se extiende a las faltas cometidas por personas contratadas por su propia organización o por sus socios colaboradores. Su reacción puede llegar a incluir el informar sobre la falta a las autoridades competentes.
16. Los profesionales de derechos humanos se guiarán en todo momento por la necesidad de cumplir los objetivos de la misión. Esto incluye evitar correr riesgos innecesarios y/o desproporcionados tanto para ellos como para las personas que trabajen con ellos en la realización de sus actividades profesionales.
17. Los profesionales de derechos humanos tienen la obligación de mantenerse informados sobre el desarrollo de normas y mecanismos internacionales de derechos humanos, y de practicar su profesión en acorde con ellos.
18. Los profesionales de derechos humanos, y en particular aquellos que ostentan cargos de gestión, se esforzarán por fomentar un ambiente de trabajo en el cual se puedan mantener estos principios éticos.

No debe interpretarse esta *Declaración* como restrictiva para los compromisos éticos hechos en el contexto de un empleo institucional específico.

Electronic copies of this publication, all project research and training outputs and a library of information related to human rights fieldwork in general are available on the project website:

www.humanrightspersonals.org

Funded by

Irish Aid