



Procedimento operacional padrão (revisado)

Avaliação para Serviço Missionário de Oficiais de Polícia Individuais

Aprovado por: Jean-Pierre Lacroix, USG / DPO
Atul Khare, USG / DOS

Data de vigência: 9 de setembro de 2019 Contato: Seção de Seleção e
Recrutamento / PD / OROLSI / DPO

Data de revisão: 9 de setembro de 2022

Página vazia

PROCEDIMENTO DE OPERAÇÃO PADRÃO DPO / DOS
SOBRE
AVALIAÇÃO PARA SERVIÇO MISSIONÁRIO
DE POLICIAIS INDIVIDUAIS

Conteúdo:

- Uma proposta**
- B. Escopo**
- C. Justificativa**
- D. Procedimentos AMS**
- E. Termos e definições**
- F. Referências**
- G. Monitoramento e conformidade**
- H. Contato**
- I. História**

ANEXOS

- A. Fluxos de recrutamento SGF e perfis de especialistas
- B. Descrição do trabalho do instrutor AMS
- C. Formulário de Nomeação AMS / Matriz de Resultados
- D. Lista de verificação dos Estados Membros para preparações de AMS
- E. Perfis de especialistas por operação de manutenção da paz / missão política especial
- F. Equipe de Assistência e Avaliação de Seleção (SAAT)
- G. Formato Padrão para Nota de Certificação de Estado Membro
- H. Formato Padrão para Nota de Auto-atestado
- I. Cronograma Padrão de Atividades SAAT
- J. Grade de avaliação para avaliação de linguagem
- K. Entrevista baseada em competência
- L. Avaliação de Computador
- M. Avaliação da Competência de Condução
- N. Tópicos propostos para briefing dos candidatos

UMA PROPOSTA

- 1 Este Procedimento Operacional Padrão (SOP) fornece instruções e orientação para a Divisão de Polícia (PD) do Departamento de Operações de Paz das Nações Unidas (DPO) e componentes da UNPOL das operações de manutenção da paz das Nações Unidas (PKOs) e missões políticas especiais (SPMs) sobre como avaliar os policiais individualmente,¹ policiamento civil

¹ Para os fins deste SOP, um policial individual é um policial que atua na polícia baseada em um Estado-Membro (MS) ou em outra agência de aplicação da lei.

experts² e outros tipos de pessoal a serem implantados de acordo com os requisitos deste SOP para serviço em PKOs, SPMs e / ou outras atribuições. Policiais individuais das Nações Unidas e especialistas em policiamento civil das Nações Unidas podem servir individualmente ou como membros de uma Equipe Especializada de Polícia (SPT).³ Este SOP também fornece orientação aos Países Contribuintes da Polícia (PCCs) sobre a pré-seleção e treinamento de policiais individuais e especialistas em policiamento civil.

B. ESCOPO

- 2 O SOP se aplica à avaliação de policiais individuais, especialistas em policiamento civil e outros tipos de pessoal a serem destacados para o serviço em PKOs, SPMs e / ou outras atribuições. A conformidade com este SOP é obrigatória.
 - 3 Este SOP não se aplica à avaliação de membros de Unidades Formadas de Polícia (FPU) ⁴ nem ao recrutamento de funcionários das Nações Unidas para nomeação dentro dos componentes policiais de PKOs, SPMs e / ou outras atribuições.
-

C. JUSTIFICATIVA

- 4 Este SOP estabelece procedimentos de avaliação claros e coerentes para garantir a seleção e implantação eficazes de policiais individuais e especialistas em policiamento civil para PKOs, SPMs e / ou outras atribuições. O SOP primeiro resume *os requisitos* para serviço em PKOs e SPMs e, em seguida, descreve o *processar* de preparação, condução e acompanhamento de uma Avaliação para Serviço Missionário (AMS).
- 5 Este SOP deve ser lido em conjunto com outro material de orientação relevante das Nações Unidas, em particular o Quadro de Orientação Estratégica das Nações Unidas para a Polícia Internacional de Manutenção da Paz (SGF), a base política para o policiamento das Nações Unidas, que, entre outros, consiste em uma abordagem abrangente *Política sobre a Polícia das Nações Unidas em Operações de Manutenção da Paz e Missões Políticas Especiais*⁵ e quatro diretrizes subsidiárias que tratam dos quatro pilares centrais de um componente policial das Nações Unidas: capacitação e desenvolvimento policial, comando policial, operações policiais e

² Para os fins deste SOP, um especialista em policiamento civil é um funcionário civil da polícia baseada em MS, outra agência de aplicação da lei ou outra entidade da administração pública com experiência em áreas que podem ou não ser responsabilidades centrais de policiamento, mas são críticas para o funcionamento de uma polícia do país anfitrião ou outra agência de aplicação da lei. Os especialistas em policiamento civil enquadram-se na força policial autorizada da PKO e / ou SPM, mas não exercem poderes de polícia. Dependendo das necessidades de um país, os especialistas em policiamento civil podem ser selecionados individualmente ou como parte de uma Equipe Especializada de Polícia.

³ Para os fins deste SOP, uma Equipe Especializada de Polícia (SPT) consiste em policiais individuais das Nações Unidas e / ou especialistas em policiamento civil das Nações Unidas de um ou vários MS com experiência dedicada para fortalecer uma capacidade específica da polícia de um país anfitrião ou outra lei Agência de execução. Essa perícia especial pode estar relacionada, por exemplo, à violência sexual e baseada no gênero, policiamento comunitário, policiamento de trânsito, crime organizado, bem como às responsabilidades não essenciais de policiamento de uma polícia ou agência de aplicação da lei do país anfitrião. As Diretrizes do DPO sobre equipes policiais especializadas em designação para operações de paz das Nações Unidas (a ser publicado) fornecem orientação sobre a administração de policiais e especialistas em policiamento civil destacados como parte de uma equipe policial especializada.

⁴ Para a avaliação das FPU, consulte o Departamento de Operações de Manutenção da Paz / Departamento de Apoio de Campo, *Procedimento Operacional Padrão (Revisado): Avaliação da Capacidade Operacional de Unidades de Polícia Formadas para Serviço em Operações de Manutenção da Paz das Nações Unidas e Missões Políticas Especiais* (DPKO / DFS 2017.9), 20 de abril de 2017.

⁵ Departamento de Operações de Manutenção da Paz / Departamento de Apoio de Campo, *Política sobre a Polícia das Nações Unidas em Operações de Manutenção da Paz e Missões Políticas Especiais*, 1 de fevereiro de 2014 (DPKO / DFS 2014.01).

administração policial.⁶ Outras orientações relevantes incluem, *inter alia*, Resolução 2185 (2014) do Conselho de Segurança sobre a Polícia das Nações Unidas;⁷ a *Procedimento Operacional Padrão sobre Procedimentos de Seleção e Recrutamento para Pessoal das Nações Unidas na Divisão de Polícia, Operações de Manutenção da Paz e Missões Políticas Especiais*,⁸ e o Boletim do Secretário-Geral de 2003 sobre *Medidas especiais de proteção contra exploração sexual e abuso sexual* e orientações relacionadas.⁹

- 6 A resolução 1325 (2000) do Conselho de Segurança e outras edições reconhecem a importância da participação das mulheres nas operações de manutenção da paz. Resolução 2242 do Conselho de Segurança (2015) apela para a duplicação do número de mulheres uniformizadas até 2020. Com base na Estratégia do Secretário-Geral sobre Paridade de Gênero, o DPO desenvolveu uma Estratégia de Paridade de Gênero de Pessoal Uniformizado com metas claras para a Polícia das Nações Unidas. O PD está implementando um plano de ação de gênero para atingir essas metas. Em 2025, pelo menos 25% de todos os policiais devem ser mulheres. Em 2028, 30% dos policiais devem ser mulheres. Este SOP fornece instruções e orientações sobre como atingir essas metas.
- 7 A resolução 2185 (2014) do Conselho de Segurança recomenda o uso de Equipes de Polícia Especializadas (SPTs) para o fortalecimento da capacidade policial. Os SPTs consistem em policiais individuais das Nações Unidas e / ou especialistas em policiamento civil das Nações Unidas de um ou vários Estados Membros (MS), com experiência dedicada para fortalecer a capacidade específica da polícia de um país anfitrião ou de outra agência de aplicação da lei. Este SOP fornece orientação para a avaliação de policiais individuais e especialistas em policiamento civil que servirão individualmente ou como membros de SPTs.

D. PROCEDIMENTOS

D.1 RESUMO

- 8 Para se qualificar para o serviço como policial individual das Nações Unidas ou especialistas em policiamento civil em uma PKO e / ou SPM, os candidatos indicados pelo MS devem atender aos requisitos relacionados à elegibilidade, competência, conduta e desempenho básicos, bem como às habilidades específicas da missão. Os candidatos que serão obrigados e, portanto, autorizados a usar uma arma de fogo em uma PKO e / ou SPM também devem atender aos requisitos para manuseio e tiro de armas de fogo. Os requisitos para o serviço de missão são descritos em detalhes nos parágrafos 19-40 abaixo.
- 9 A qualificação dos candidatos indicados é determinada em um AMS. O AMS é obrigatório e a liberação do AMS é um pré-requisito para o serviço em uma PKO e / ou SPM.
- 10 Como regra, uma Equipe de Assistência e Avaliação de Seleção (SAAT) conduz o AMS no MS antes da implantação. Os MS são fortemente encorajados a solicitar um SAAT para conduzir

⁶ Diretrizes sobre a administração policial (DPKO / DFS 2016.26); Diretrizes sobre Capacitação e Desenvolvimento Policial (DPKO / DFS 2015.08); Diretrizes sobre o Comando da Polícia (DPKO / DFS 2015.14); e Diretrizes sobre Operações Policiais (DPKO / DFS 2015.15).

⁷ Resolução do Conselho de Segurança sobre a Polícia das Nações Unidas, 20 de novembro de 2014 (S / RES / 2185).

⁸ Departamento de Operações de Manutenção da Paz, *Procedimento Operacional Padrão: Procedimentos de Seleção e Recrutamento para Pessoal das Nações Unidas na Divisão de Polícia, Operações de Manutenção da Paz e Missões Políticas Especiais*, 25 de março de 2011 (DPKO / PD / SOP / 2011).

⁹ Boletim do Secretário-Geral, *Medidas especiais de proteção contra exploração sexual e abuso sexual* (ST / SGB / 2003/13); Assembleia Geral, *Responsabilidade criminal de funcionários e especialistas em missões das Nações Unidas*, 10 de janeiro de 2019 (A / RES / 73/196); Conselho de Segurança, Resolução 2272 (2016); Assembleia Geral, *Estratégia Abrangente das Nações Unidas sobre Assistência e Apoio às Vítimas de Exploração e Abuso Sexual por Funcionários das Nações Unidas e Pessoal Relacionado*, 7 de março de 2008 (A / RES / 62/2014).

um AMS antes da implantação. O processo AMS baseado em MS é descrito em detalhes nos parágrafos 55-114 abaixo. Excepcionalmente, o AMS pode ocorrer após a chegada no PKO e / ou SPM, mas antes do serviço. Um AMS em missão só pode ser realizado após a aprovação do PD do DPO. O AMS em missão é descrito nos parágrafos 119-125 abaixo.

- 11 Um candidato que participou do AMS baseado em MS e não conseguiu se qualificar não deve ser autorizado para implantação e, portanto, não pode ser liberado em um AMS em missão. Um candidato que não foi submetido a um AMS baseado em MS antes da chegada ao PKO e / ou SPM e não passou no AMS em missão será repatriado às custas do MS.
- 12 Ao receber uma solicitação para realizar um AMS em um MS, a Seção de Seleção e Recrutamento (SRS) do PD estabelece contato com a Missão Permanente do MS e fornece documentos e modelos de orientação relevantes, bem como informações sobre os requisitos de habilidade específicos da missão. Esses requisitos podem se referir a policiais individuais, ou a especialistas em policiamento civil ou a SPTs. A SRS mantém contato próximo com a Missão Permanente durante todo o processo de AMS.
- 13 Para cumprir as metas do plano de ação de gênero do PD, um AMS não deve ser aprovado quando um MS nomeia menos de 25 por cento de candidatas do número total de candidatas indicadas para o AMS, a menos que excepcionalmente autorizado pelo Chefe, SRS. O MS deve justificar por que a porcentagem não é atingida e quais esforços são feitos para atender ao mínimo de 25% de candidatas em um futuro AMS.
- 14 O SRS pode, a pedido do MS, auxiliar na organização de um treinamento pré-AMS para preparar os candidatos para o AMS. Apenas instrutores AMS certificados pela SRS estão autorizados a conduzir tais treinamentos. O SRS priorizará os treinamentos pré-AMS em MS que nomearão o número necessário de candidatas.
- 15 Após a aprovação da conduta do AMS, o SRS implanta um SAAT para o MS. Durante o AMS, o SAAT avalia as habilidades linguísticas, habilidades de direção, manuseio de armas de fogo e habilidades de tiro, habilidades de computador, conhecimento dos princípios e padrões das Nações Unidas, valores centrais e habilidades específicas da missão. O MS fornece evidências documentais sobre a idade, a experiência profissional e a integridade dos antecedentes dos candidatos.
- 16 Antes de finalizar um pedido de implantação para um MS, o SRS leva em consideração os requisitos de habilidades específicas da missão, bem como o gênero e a distribuição geográfica dos policiais individuais e especialistas em policiamento civil que atuam no PKO e / ou SPM para os quais os candidatos estão sendo considerados.
- 17 A aptidão médica é certificada pelos Serviços Médicos da ONU apropriados após o MS ser informado sobre a aceitação do (s) candidato (s) e fornecer a documentação médica necessária.
- 18 Os policiais e especialistas em policiamento civil que foram liberados pelo AMS por um SAAT em seu país de origem não serão avaliados novamente na chegada ao PKO ou SPM. No entanto, a menos que um Oficial de Transporte Motorizado da ONU (MTO) certificado de um PKO ou SPM tenha feito parte do SAAT e supervisionado o exame de direção da AMS, ele deve passar por um exame de direção adicional na área da missão para obter uma licença de direção das Nações Unidas.

D.2 REQUISITOS PARA SERVIÇO DE MISSÃO

19. Os requisitos para o serviço missionário são apresentados a seguir e se enquadram em quatro (4) categorias: elegibilidade básica; competência; conduta e desempenho; e habilidades específicas da missão.

D.2.1 Elegibilidade Básica

20. Os requisitos básicos de elegibilidade se enquadram em três (3) subcategorias: idade; aptidão médica; e experiência profissional.

D.2.1.1 Idade

21. No momento em que um MS indica um candidato para um AMS, o candidato deve ter pelo menos vinte e cinco (25) anos de idade e menos de sessenta (60) anos. É altamente recomendável que o candidato tenha menos de cinquenta e cinco (55) anos de idade no momento da indicação para a AMS.

D.2.1.2 Aptidão médica

22. Um candidato deve estar física e mentalmente apto, levando em consideração que ele ou ela será implantado em um ambiente potencialmente hostil e perigoso. A boa forma física não implica simplesmente ausência de doença, mas também a capacidade de trabalhar com eficácia sob tais circunstâncias. A aptidão médica para uma missão específica é certificada pelos Serviços Médicos da Missão da ONU.

D.2.1.3 Experiência profissional

23. A *Candidato individual à polícia das Nações Unidas* deve ser um oficial que atua ativamente na polícia de MS ou em outra agência de aplicação da lei de MS. O candidato deve ter servido por um mínimo de cinco (5) anos em tal agência após a graduação em uma academia de polícia ou instituição de treinamento policial certificada. Oficiais aposentados podem ser nomeados para um AMS se eles se aposentaram nos últimos cinco (5) anos na data da nomeação para o AMS e eles atendem aos requisitos de idade estabelecidos acima.

24. UMA *Candidato a especialista em policiamento civil das Nações Unidas* deve ser altamente qualificado e ter um mínimo de cinco (5) anos de experiência profissional na função de desenvolvimento e capacitação necessária.

25. A *Candidato SPT* deve ser altamente qualificado e ter um mínimo de cinco (5) anos de experiência de trabalho recente no suporte operacional necessário e / ou capacitação e funções especializadas de desenvolvimento.

D.2.2 Competência

26. Os requisitos de competência se enquadram em cinco (5) subcategorias: conhecimento de PKOs e SPMs das Nações Unidas e padrões de policiamento; habilidades de linguagem; habilidades de condução; manuseio de armas de fogo e habilidades de tiro; e conhecimentos de informática.

D.2.2.1 PKOs, SPMs e policiamento das Nações Unidas

27. O candidato deve ter um bom entendimento das seguintes três (3) áreas temáticas:

- a) *PKOs e SPMs das Nações Unidas*: Um candidato deve ser capaz de demonstrar um bom conhecimento das PKOs e SPMs das Nações Unidas e seus princípios; o estabelecimento, estruturas e funcionamento de PKOs e SPMs; bem como políticas e procedimentos relevantes.

- b) *Policiamento das Nações Unidas*: Um candidato deve demonstrar um bom entendimento da Estrutura de Orientação Estratégica das Nações Unidas para a Polícia Internacional de Manutenção da Paz (SGF), a base política para o policiamento das Nações Unidas, que consiste em uma abordagem abrangente *Política sobre a Polícia das Nações Unidas em Operações de Manutenção da Paz e Missões Políticas Especiais*¹⁰ e quatro diretrizes subsidiárias que tratam dos quatro pilares centrais de um componente policial das Nações Unidas: capacitação e desenvolvimento policial, comando policial, operações policiais e administração policial.¹¹
- c) *Mandato do PKO e / ou SPM*: Um candidato deve demonstrar um bom entendimento do (s) mandato (s) do (s) PKO (s) ou do (s) SPM (s) para o qual ele pode ser destacado.

D.2.2.2 Competências linguísticas

28. Um candidato deve compreender, falar fluentemente, ler com facilidade e escrever claramente na (s) língua (s) de trabalho do PKO e / ou do SPM, geralmente inglês ou francês. Isso corresponde a B1¹² nível na avaliação de competências linguísticas. Habilidades linguísticas relevantes adicionais são altamente desejáveis. Os procedimentos de teste de linguagem, incluindo os procedimentos para avaliar o conhecimento dos valores e princípios essenciais das Nações Unidas, da estrutura de política para o policiamento das Nações Unidas e do mandato de PKO e / ou SPM, estão descritos nos parágrafos 90-97 abaixo.

29. Excepcionalmente e com a aprovação do PD seguindo uma recomendação do chefe do componente policial (HOPC), um policial individual das Nações Unidas ou um especialista em policiamento civil das Nações Unidas com habilidades altamente procuradas pode ser destacado para um PKO ou um SPM sem proficiência no idioma oficial da missão. No entanto, o candidato deve ser aprovado na avaliação de idioma em inglês ou francês, de acordo com os requisitos deste SOP.

D.2.2.3 Habilidades de direção

30. Um candidato que será autorizado a conduzir um veículo no PKO ou SPM deve possuir uma carta de condução nacional válida pelo menos durante o período de destacamento do candidato; conhecer os regulamentos de tráfego padrão; e ser capaz de operar com segurança um veículo utilitário esportivo (SUV) com tração nas quatro rodas manual ou veículo do tipo picape. Os procedimentos de teste de direção são definidos nos parágrafos 98-102 abaixo.

D.2.2.4 Manuseio de armas de fogo e habilidades de tiro

31. Um candidato obrigado a portar uma arma de fogo no PKO ou SPM deve estar autorizado a portar uma arma de fogo em seu país de origem, ser capaz de manuseá-la com segurança e ter comprovado habilidade de tiro com a arma de fogo. O manuseio de armas de fogo e procedimentos de teste de tiro são definidos nos parágrafos 103-105 abaixo.

¹⁰ Departamento de Operações de Manutenção da Paz / Departamento de Apoio de Campo, *Política sobre a Polícia das Nações Unidas em Operações de Manutenção da Paz e Missões Políticas Especiais*, 1 de fevereiro de 2014 (DPKO / DFS 2014.01).

¹¹ Diretrizes sobre a administração policial (DPKO / DFS 2016.26); Diretrizes sobre Capacitação e Desenvolvimento Policial (DPKO / DFS 2015.08); Diretrizes sobre o Comando da Polícia (DPKO / DFS 2015.14); e Diretrizes sobre Operações Policiais (DPKO / DFS 2015.15).

¹² Veja o Anexo J: Grade de Avaliação para Avaliação de Linguagem.

D.2.2.5 Habilidades de informática

32. O candidato deve ter bons conhecimentos de informática. Os candidatos com comprovado bom conhecimento de informática terão preferência sobre outros candidatos para implantação. Os procedimentos de teste de habilidades de computador são definidos nos parágrafos 96-97 abaixo.

D.2.3 Conduta e Desempenho

33. Os requisitos de conduta e desempenho se enquadram em três (3) subcategorias: conhecimento dos padrões de conduta das Nações Unidas; integridade de fundo; e desempenho durante serviço anterior nas Nações Unidas, se aplicável.

D.2.3.1 Normas de conduta das Nações Unidas

34. O candidato deve estar familiarizado com as duas (2) áreas a seguir:

a) *Padrões profissionais em configurações de PKO e / ou SPM* incluindo o direito internacional aplicável em contextos de PKO e / ou SPM; a proteção e promoção dos direitos humanos em ambientes de PKO e SPM; a promoção da igualdade de gênero em contextos de PKO e SPM; proteção infantil em configurações de PKO e SPM; violência sexual e de gênero em ambientes de PKO e SPM; normas relevantes de direitos humanos, inclusive sobre prisão e detenção e; sobre o uso da força e armas de fogo; e a diretiva específica da missão sobre detenção, revista e uso da força.¹³

b) *Responsabilidades e obrigações de mantenedores da paz individuais* incluindo os valores centrais das Nações Unidas (integridade, profissionalismo, respeito pela diversidade e compromisso com as Nações Unidas); Código de Conduta para Capacetes Azuis;¹⁴ Padrões de conduta e disciplina;¹⁵ mecanismos e procedimentos de relato relacionados a qualquer forma de má conduta;¹⁶ obrigações relacionadas ao HIV / AIDS; padrões relativos ao respeito à diversidade; e normas sobre segurança e proteção do pessoal das Nações Unidas. O conhecimento dos padrões das Nações Unidas e da política de tolerância zero em relação à exploração e abuso sexual é obrigatório.¹⁷

35 Os procedimentos para avaliar o conhecimento dos padrões de conduta das Nações Unidas são apresentados nos parágrafos 92-97 abaixo.

D.2.3.2 Integridade de fundo

36. A integridade do histórico se refere à conduta anterior a uma implantação das Nações Unidas, bem como à conduta durante uma atribuição anterior das Nações Unidas, se aplicável:

a) *Conduta antes da implantação das Nações Unidas:* Um candidato que foi condenado ou está atualmente sob investigação ou sendo processado por qualquer

¹³ Veja Nações Unidas, *Política: Direitos Humanos nas Operações de Paz e Missões Políticas das Nações Unidas*, 1 de setembro de 2001 (2011.20).

¹⁴ Nações Unidas, *Dez Regras: Código de Conduta Pessoal para Capacetes Azuis*.

¹⁵ Boletim do Secretário-Geral, Regulamentos que regem o status, direitos e deveres básicos de funcionários que não sejam funcionários do Secretariado e especialistas em missão (ST / SGB / 2002/9);

¹⁶ Nações Unidas, *Política: Responsabilidade pela Conduta e Disciplina em Missões de Campo*, 1 de agosto de 2015

(2015.10); Departamento de Operações de Manutenção da Paz, *Diretrizes para questões disciplinares envolvendo policiais civis e observadores militares* (DPKO / CPD / DDCPO / 2003/001-DPKO / MD / 03/00994).

¹⁷ Ver, em particular, o Boletim do Secretário-Geral, *Medidas especiais de proteção contra exploração sexual e abuso sexual* (ST / SGB / 2003/13); e o Boletim do Secretário-Geral, *Proteção contra retaliação por relatar má conduta e por cooperar com auditorias ou investigações devidamente autorizadas* (ST / SGB / 2017/2 / Rev.1).

ofensa criminal ou disciplinar, ou que tenha estado envolvido, por ação ou omissão, no cometimento de qualquer violação do direito internacional dos direitos humanos ou do direito internacional humanitário, está desqualificado para o serviço com um PKO e / ou SPM.¹⁸

- b) *Conduta em uma tarefa anterior das Nações Unidas:* Um candidato que se envolveu em qualquer conduta imprópria em uma atribuição anterior das Nações Unidas, incluindo um incidente de exploração e abuso sexual e / ou SGBV, é desqualificado para serviço futuro com PKO e / ou SPM.¹⁹

D.2.3.3 Desempenho das Nações Unidas

37. Um candidato que recebeu uma classificação de desempenho insatisfatório durante uma atribuição anterior às Nações Unidas é desqualificado de futuro serviço com um PKO e / ou SPM.²⁰
38. Os procedimentos para avaliar o desempenho e a conduta de um candidato em uma missão anterior das Nações Unidas estão descritos no parágrafo 116 abaixo.

D.2.4 Habilidades específicas da missão

39. Um candidato a um cargo policial individual das Nações Unidas deve demonstrar que tem pelo menos uma ou mais das habilidades designadas dentro dos quatro fluxos de recrutamento da Estrutura de Orientação Estratégica (administração, comando, operações e capacitação e desenvolvimento) e necessário para implantação em uma PKO ou SPM específica (consulte o Anexo A).
40. Um candidato a um cargo de especialista em policiamento civil deve ter os conhecimentos especiais necessários para fortalecer a capacidade da polícia do país anfitrião ou de outra agência de aplicação da lei em questão.

D.3 PRÉ-SELEÇÃO DO ESTADO-MEMBRO E TREINAMENTO PRÉ-AMS

41. Antes de um AMS, um MS deve examinar e pré-selecionar candidatos para garantir que eles atendam às habilidades exigidas por PKOs, SPMs e / ou outras atribuições em andamento ou futuras. Os candidatos que não tenham sido pré-selecionados não serão admitidos no SAAT.
42. O MS também deve realizar treinamentos pré-AMS para preparar os candidatos para o AMS. Esses treinamentos devem se concentrar neste SOP e incluir testes de simulação.
43. Além disso, o SRS exige que os candidatos passem por um teste online para avaliar as competências do candidato em relação à política geral da Polícia da ONU e aos quatro pilares básicos do SGF antes de sua nomeação para um AMS.

¹⁸ Nações Unidas, *Política: Avaliação de Direitos Humanos do Pessoal das Nações Unidas*, 11 de dezembro de 2012.

¹⁹ Boletim do Secretário-Geral, *Regulamentos que regem o status, direitos básicos e deveres de funcionários que não sejam funcionários do Secretariado e especialistas em missão (ST / SGB / 2002/9)*; Departamento de Operações de Manutenção da Paz, *Diretrizes para questões disciplinares envolvendo policiais civis e observadores militares (DPKO / CPD / DDCPO / 2003/001-DPKO / MD / 03/00994)*; Boletim do Secretário-Geral, *Medidas especiais de proteção contra exploração sexual e abuso sexual (ST / SGB / 2003/13)*; Assembleia Geral, *Responsabilidade criminal de funcionários e especialistas em missões das Nações Unidas*, 10 de janeiro de 2019 (A / RES / 73/196); Conselho de Segurança, Resolução 2272 (2016); Assembleia Geral, *Estratégia Abrangente de Assistência das Nações Unidas e Apoio às Vítimas de Exploração Sexual e Abuso por Funcionários da United e Pessoal Relacionado*, 7 2008 Março (A / RES / 62/2014).

²⁰ DPKO, *Avaliações de Desempenho SOP dos Oficiais de Polícia das Nações Unidas (DPKO / PD / 2006/132)*.

- 44 Mediante solicitação de um MS, o SRS pode aconselhar e auxiliar no desenvolvimento e facilitação do treinamento pré-AMS. O SRS se reunirá com outras seções relevantes do PD e DPO e com parceiros internacionais sobre tópicos e metodologia do treinamento, e apresentará um currículo de treinamento proposto ao MS solicitante. O SRS pode, se solicitado e disponível, conduzir treinamentos pré-AMS. Esses treinamentos devem ser realizados pouco antes de um AMS.
- 45 O MS deve facilitar a participação de candidatas em um AMS por meio de treinamento dedicado e outros incentivos.²¹ O MS deve nomear um mínimo de vinte e cinco (25) por cento de candidatas do sexo feminino para cada AMS para cumprir as metas do plano de ação de gênero do PD. Mediante solicitação, a SRS pode auxiliar a MS na organização de treinamentos pré-AMS exclusivamente para mulheres. O SRS priorizará treinamentos pré-AMS em MS que nomearão os vinte e cinco (25) por cento exigidos de candidatas.
- 46 O SRS fornece regularmente à MS informações sobre os conjuntos de habilidades necessários de PKOs e SPMs em andamento ou futuras, a fim de orientar o processo de pré-seleção na MS. Esses requisitos de habilidade específicos da missão podem se referir a policiais individuais e / ou a especialistas em policiamento civil.
- 47 O SRS também mantém contato regular com um MS para planejar e se preparar para um AMS. O SRS fornecerá material de orientação relevante, briefings de missão e melhores práticas para a Missão Permanente de um MS antes de um AMS.

D.4 A AVALIAÇÃO PARA O SERVIÇO DE MISSÃO (AMS)

D.4.1 Modalidades Gerais

48. O AMS é um processo obrigatório para determinar se um policial individual ou um especialista em policiamento civil de um MS atende aos requisitos para serviço em uma PKO e / ou SPM.
49. A pedido de um MS, o SRS envia um SAAT para conduzir um AMS no MS. Com a concordância do SRS, o AMS também pode ser realizado na chegada à área da missão. O PKO ou componente policial do SPM é responsável por organizar o AMS em missão durante o treinamento de indução.
- 50 Um candidato reprovado no AMS baseado em MS não pode ser considerado para implantação e não pode ser liberado em um AMS em missão. Um candidato que não foi submetido a um AMS baseado em MS antes da chegada ao PKO ou ao SPM e não passou no AMS em missão, será repatriado às custas do MS.
- 51 O SRS pode conduzir entrevistas com os candidatos a qualquer momento durante o processo de avaliação. Os candidatos que não são habilitados para AMS antes da implantação devem ser entrevistados pelo SRS antes de serem selecionados e autorizados a implantação na PKO e / ou SPM. A entrevista também pode ser conduzida pelo PKO 'ou pelo componente policial da SPM, se aprovado pelo SRS. No entanto, esta entrevista não é um substituto para o AMS em missão na chegada.
- 52 O processo AMS baseado em MS é descrito em detalhes nos parágrafos 64-114 abaixo; o processo de AMS inicial é descrito nos parágrafos 119-125 abaixo.

²¹ Departamento de Operações de Manutenção da Paz / Departamento de Apoio de Campo, Diretrizes para Integrar as Perspectivas de Gênero no Trabalho da Polícia das Nações Unidas em Missões de Manutenção da Paz, junho de 2008, 32-36.

D.4.2 Instrutores AMS

53. Instrutores certificados AMS conduzem e supervisionam o processo AMS. Os instrutores da AMS são membros da equipe do SRS ou oficiais da polícia das Nações Unidas. Os oficiais da polícia das Nações Unidas em serviço são nomeados para a certificação AMS pelo HOPC com base na descrição do trabalho do instrutor AMS (ver Anexo B).
54. Após a seleção das nomeações recebidas de PKOs e SPMs, o SRS conduz o treinamento e a certificação dos instrutores AMS. Para um oficial da polícia das Nações Unidas em serviço, o certificado é válido durante o período de serviço do oficial no PKO ou SPM. Para um funcionário do SRS, o certificado é válido pela duração da atribuição do funcionário ao SRS. A recertificação é obrigatória caso este SOP tenha sido modificado significativamente. O PKO ou a Unidade de Aprendizagem e Desenvolvimento (L&D) do SPM e o SRS informam regularmente os instrutores AMS para garantir sua preparação para o AMS.

D.5 AMS BASEADA NO ESTADO-MEMBRO

D.5.1 Autorização de visitas SAAT

55. Os pedidos dos Estados-Membros para visitas do SAAT devem ser dirigidos ao Conselheiro de Polícia da ONU e apresentados com um aviso mínimo de três (3) meses. Geralmente, um MS não pode receber mais do que uma (1) visita SAAT por ano. O SRS organiza visitas SAAT de acordo com as necessidades de PKO e SPM, recursos, planos de rotação de PCCs e disponibilidade de instrutores de AMS.
56. Ao receber uma solicitação para realizar um AMS em um MS, o SRS estabelece contato com a Missão Permanente do MS e fornece documentos de orientação e modelos relevantes, incluindo:
- a) Este Procedimento Operacional Padrão;
 - b) O SGF com suas quatro diretrizes subsidiárias;²²
 - c) Um modelo do formulário de candidatura AMS (Anexo C);
 - d) A lista de verificação do MS para preparações de AMS (Anexo D);
 - e) Formulários Eletrônicos de Solicitação de Polícia Destacada (EASP);²³
 - f) Uma tabela detalhada de conjuntos de habilidades por PKO e SPM (Anexo E); e
 - g) Qualquer outro documento relevante para o processo de AMS.
57. A SRS mantém contato próximo com a Missão Permanente durante todo o processo de AMS.
58. Para cumprir as metas do plano de ação de gênero do PD, um AMS não deve ser aprovado quando um MS nomeia menos de 25 por cento de candidatas do sexo feminino, a menos que excepcionalmente autorizado pelo Chefe, SRS. O MS deve justificar porque o percentual não é atendido e

²² Departamento de Operações de Manutenção da Paz / Departamento de Apoio de Campo, *Política sobre a Polícia das Nações Unidas em Operações de Manutenção da Paz e Missões Políticas Especiais*, 1 de fevereiro de 2014 (DPKO / DFS 2014.01); Diretrizes sobre a administração policial (DPKO / DFS 2016.26); Diretrizes sobre Capacitação Policial e Desenvolvimento (DPKO / DFS 2015.08); Diretrizes sobre o Comando da Polícia (DPKO / DFS 2015.14); e Diretrizes sobre Polícia Operações (DPKO / DFS 2015.15).

²³ Ver <https://police.un.org/>.

quais esforços são feitos para garantir o mínimo de 25 por cento de candidatas do sexo feminino no futuro.

59. Caso as Nações Unidas tomem conhecimento de graves violações dos direitos humanos que suscitem preocupações quanto ao registo e desempenho dos candidatos de um EM, isso pode constituir motivo para revogar a sua aceitação dos candidatos do MS para serviço numa PKO e / ou SPM. Nesse caso, o PD não implantaria um SAAT para o MS.²⁴
60. Caso as Nações Unidas tomem conhecimento de sérias alegações de má conduta que dêem origem a preocupações quanto ao histórico e desempenho dos candidatos a MS, isso pode constituir motivo para suspender os preparativos de AMS até que as Nações Unidas possam tomar uma decisão sobre a adequação do MS para contribuir com policiais individuais e / ou especialistas em policiamento civil para serviço em uma PKO e / ou SPM.
61. Para que o pedido seja deferido, o número de candidatos a avaliar durante a AMS baseada em MS deve ser proporcional ao nível de contribuição atual ou iminente dos EM para PKOs e / ou SPMs. O número mínimo é de 50 candidatos e o número máximo é de 500 candidatos, mas não deve exceder o número triplo da contribuição existente de um CCP de policiais das Nações Unidas. Quando a contribuição tripla do PCC é inferior a 50 candidatos, o PD determinará se conduzirá um AMS baseado em MS ou em missão.
62. Para um AMS exclusivamente feminino, o número mínimo de 50 candidatas pode ser dispensado pelo Conselheiro de Polícia da ONU se houver demanda geográfica, de idioma ou de conjunto de habilidades nas PKOs e / ou SPMs.
63. O SRS notificará a Missão Permanente do MS em questão sobre a autorização e o momento de uma visita SAAT.

D.5.2 A Equipe de Assistência e Avaliação de Seleção (SAAT)

64. Um SAAT é estabelecido para conduzir um AMS baseado em MS. O SAAT é composto por um mínimo de dois instrutores certificados AMS. Excepcionalmente, o PD pode autorizar que um AMS seja executado por apenas um instrutor de AMS.
65. O SRS determina a composição do SAAT e aprova sua implantação. Idioma, gênero, origem regional e antiguidade, bem como os conhecimentos técnicos necessários, incluindo as principais áreas transversais de interesse, devem ser considerados ao compor um SAAT. O SAAT deve incluir funcionários do SRS e policiais individuais em serviço das Nações Unidas. O SAAT não deve incluir cidadãos dos Estados-Membros sob avaliação. Quando possível, deve haver pelo menos uma instrutora na equipe. O membro da equipe SRS no SAAT será sempre o líder da equipe. Na ausência de um representante do SRS no SAAT, o SRS nomeará o líder da equipe de uma missão de campo. Os termos de referência do SAAT, incluindo seu líder de equipe e membros, estão incluídos no Anexo F.

²⁴Veja também a resolução 2467 do Conselho de Segurança (2019) que “Congratula-se com a decisão do Secretário-Geral de 2015 de que todos os atores estatais listados repetidamente nos anexos de seus relatórios sobre Violência Sexual em Conflitos e Crianças e Conflitos Armados estão proibidos de participar de operações de manutenção da paz das Nações Unidas e insta os países contribuintes de tropas e policiais que estão atualmente listados para cessar tais violações e abusos, e implementar rapidamente planos de ação de acordo com o parágrafo 1 desta resolução, evitando assim a suspensão das operações de manutenção da paz”.

- 66 O número de candidatos por instrutor AMS não deve exceder 100. Portanto, um SAAT terá no máximo cinco (5) instrutores AMS.
- 67 O PD, e os PKOs e / ou os SPMs para os quais os candidatos estão sendo considerados devem cobrir as despesas de viagem de seus respectivos instrutores de AMS que participam de um SAAT.
- 68 Os membros da SAAT que são funcionários das Nações Unidas devem, como funcionários das Nações Unidas, estar imunes de processo legal com relação a palavras faladas ou escritas e todos os atos realizados por eles em sua capacidade oficial.²⁵ Os membros da SAAT que não sejam funcionários das Nações Unidas, ou seja, membros da SAAT que sejam policiais individuais das Nações Unidas, serão considerados especialistas em missão e terão imunidade de prisão ou detenção pessoal em relação a palavras faladas ou escritas e todos os atos executados por eles na sua capacidade oficial.²⁶
- 69 Os privilégios e imunidades são concedidos no interesse das Nações Unidas e não para o benefício pessoal dos próprios indivíduos. O Secretário-Geral tem o direito e o dever de levantar a imunidade de um funcionário ou perito em missão em qualquer caso em que, em sua opinião, a imunidade impeça o curso da justiça e possa ser levantada sem prejuízo dos interesses de as Nações Unidas.²⁷

D.5.3 Preparações AMS

D.5.3.1 Preparações MS

70. O mais tardar um (1) mês antes da visita SAAT, o MS deve enviar ao PD, de preferência em cópia eletrônica, os seguintes documentos (ver parágrafos 71-73 abaixo):
- 71 *Lista completa dos candidatos* usando o formulário de nomeação obrigatório da AMS fornecido pela SRS (consulte o Anexo C). A lista deve incluir, entre outras coisas, i) o número total de candidatos a serem avaliados; e ii) os seguintes detalhes de cada candidato:
- a) Nome completo;
 - b) Gênero;
 - c) Data de nascimento (dia / mês / ano);
 - d) Número de um documento de identidade com foto ou policial ou passaporte nacional válido, todos emitidos por uma autoridade competente. Durante a AMS, os candidatos deverão se identificar com o documento de identidade que corresponde ao número de identificação fornecido na lista. Uma tradução oficial preparada pelas autoridades do MS deve acompanhar os documentos originais, se eles não estiverem escritos em alfabeto latino;
 - e) Para os policiais, data de entrada no serviço e anos de serviço policial ativo; para especialistas em policiamento civil, anos de experiência no campo de especialização; e
 - f) Perfil de qualificação do candidato de acordo com os fluxos de recrutamento do SGF (ver Anexo A).

²⁵ Convenção sobre os Privilégios e Imunidades das Nações Unidas (adotada pela Assembleia Geral em

13 de fevereiro de 1946 e entrou em vigor em 17 de setembro de 1946), artigo V.

²⁶ *Ibid.*, Artigo VI.

²⁷ *Ibid.*, Artigos V e VI.

72 *Certificação MS*, usando um formulário padrão (ver Anexo G). Na certificação, o MS deve certificar por escrito que:

- a) Nenhum candidato foi condenado ou está sendo investigado ou processado por qualquer crime ou crime disciplinar ou qualquer violação do direito internacional dos direitos humanos ou do direito internacional humanitário. No caso de um candidato ter sido investigado, acusado ou processado por qualquer infração penal ou disciplinar, mas não foi condenado, o EM deve fornecer informações sobre a investigação ou ação penal em causa. O MS também deve certificar que não tem conhecimento de quaisquer alegações de que seus candidatos tenham estado envolvidos, por ato ou omissão, na prática de quaisquer atos que configurem violações do direito internacional dos direitos humanos ou do direito internacional humanitário (ver parágrafo 36a) acima de).
- b) Nenhum candidato se envolveu em conduta imprópria grave em uma atribuição anterior das Nações Unidas, ou foi repatriado por motivos disciplinares e impedido de participar de futuras PKOs, SPMs e / ou outras atribuições (ver parágrafo 36b) acima).
- c) O processo de nomeação, seleção e treinamento dos candidatos foi isento de qualquer forma de corrupção, fraude ou discriminação.
- d) Uma declaração falsa na certificação e qualquer outra violação deste SOP pode resultar na desqualificação dos candidatos do serviço em uma PKO ou SPM e pode levar à suspensão de quaisquer futuras mobilizações policiais do MS em questão.

73 *Auto-atestados* de todos os candidatos, usando um formato padrão (ver Anexo H). Na autotestação, cada candidato deve atestar por escrito que:

- a) Ele / ela não cometeu, não foi condenado por, nem processado por qualquer ofensa criminal ou disciplinar (ver parágrafo 36a) acima).
- b) Ele / ela não esteve envolvido, por ação ou omissão, no cometimento de qualquer violação do direito internacional dos direitos humanos ou do direito internacional humanitário (ver parágrafo 36 a) acima).
- c) Ele / ela não esteve envolvido em atos de má conduta grave em uma atribuição anterior das Nações Unidas e não foi impedido de participar em futuras PKOs, SPMs e / ou outras atribuições em conexão com tais atos (ver parágrafo 36b) acima).
- d) Ele / ela não recebeu uma classificação de desempenho insatisfatório para o serviço anterior das Nações Unidas (ver parágrafo 37 acima).
- e) Uma declaração falsa na auto-declaração e qualquer outra violação deste SOP pode resultar na desqualificação do candidato para o serviço em uma PKO e / ou SPM.

74 A visita da SAAT pode ser adiada se o formulário de indicação AMS preenchido, a certificação do MS e os autotestados de todos os candidatos (ver parágrafos 71-73 acima) não tiverem sido enviados um (1) mês antes da visita agendada. Somente os candidatos cujos nomes foram incluídos na lista e comunicados ao PD no máximo um (1) mês antes da visita do SAAT serão avaliados durante a visita. Nenhum candidato pode ser adicionado à lista, a menos que excepcionalmente autorizado pelo SRS Chefe.

- 75 O mais tardar um (1) mês antes da visita da SAAT, o MS também deve fornecer ao PD o nome e os detalhes de contato do oficial de ligação do MS que ajudará a SAAT no planejamento da visita e facilitará o processo de AMS. O oficial de ligação e os membros da equipe de ligação não podem se submeter ao AMS.
- 76 Antes da chegada do SAAT, o oficial de ligação deve fornecer ao SRS uma proposta de agenda e uma lista de participantes. O oficial de ligação deve auxiliar o SAAT na organização de reuniões com as autoridades relevantes para fortalecer ainda mais o processo de pré-seleção do MS, melhorar a correspondência dos candidatos do MS com as habilidades necessárias em PKOs e SPMs existentes e para aprimorar os resultados do processo de AMS.
- 77 Um AMS só é possível com o apoio logístico e administrativo do MS ao SAAT. Esse apoio pode incluir, por exemplo, assistência com a emissão de vistos de entrada, facilitação das formalidades de imigração, reserva de acomodação adequada (a ser paga pelos membros da SAAT), segurança, transporte no país e fornecimento de intérpretes, se aplicável. Para facilitar os preparativos de um AMS, um cronograma padrão de atividades SAAT está anexado no Anexo I.
- 78 O mais tardar duas (2) semanas antes da visita do SAAT, o oficial de ligação do MS deve enviar ao SRS a lista de verificação do MS para preparações de AMS (Anexo D). A lista de verificação ajuda a garantir que todos os preparativos necessários sejam concluídos para conduzir um AMS eficiente de acordo com o SOP da AMS.

D.5.3.2 Preparações PD

79. Antes de o SAAT ser implantado no MS, o SRS confirmará que o conjunto de documentos fornecidos pelo MS está completo:
- a) *Lista completa de todos os candidatos:* Para detalhes sobre as informações que devem ser incluídas na lista, consulte o parágrafo 71 acima e o Anexo C. Cada candidato deve se identificar com um documento de identidade válido.
 - b) *Certificação MS:* Para obter detalhes sobre as informações que devem ser incluídas na certificação, consulte o parágrafo 72 acima e o Anexo G.
 - c) *Auto-atestados de todos os candidatos:* Para obter detalhes sobre as informações que devem ser incluídas nos auto-atestados, consulte o parágrafo 73 acima e o Anexo H.
- 80 O SRS constitui o SAAT com base nas nomeações dos instrutores AMS pelo HOPC, nomeia o líder do SAAT e informa o PKO e / ou o SPM, fornecendo detalhes administrativos suficientes, incluindo requisitos de viagem e visto.
- 81 O SRS fornece ao SAAT, no máximo três (3) dias antes do AMS, os materiais AMS necessários, incluindo o (s) teste (s) de idioma e instruções ao SAAT sobre o processo específico do AMS.

D.5.3.3 Preparações SAAT

82. Antes do início do AMS, os membros do SAAT devem se familiarizar com os relatórios anteriores do SAAT e as lições aprendidas.
- 83 Os membros da SAAT são pessoalmente responsáveis por todos os preparativos logísticos e administrativos relacionados com a visita, incluindo a obtenção de vistos, viagens e alojamento.

D.5.4 O Processo AMS

84. O MS garantirá que os candidatos cheguem a tempo para todas as atividades do AMS. O MS também garantirá que todos os candidatos apresentem um documento de identidade nacional válido com foto. Um candidato à polícia das Nações Unidas também deve possuir um documento de identidade da polícia nacional. O candidato que for autorizado a dirigir veículo no PKO e / ou SPM deverá possuir carteira de habilitação nacional em alfabeto latino. Uma tradução oficial preparada pelas autoridades do MS deve acompanhar os documentos originais, se eles não estiverem escritos em alfabeto latino. O MS também irá garantir que os candidatos não portem suas armas laterais durante a AMS, com exceção do manuseio de armas de fogo e avaliação de tiro.
85. No início do processo AMS, o SAAT deve comunicar claramente o procedimento aos candidatos. Durante um AMS, as informações aos candidatos são fornecidas em inglês ou francês ou ambos.
86. O AMS consiste em quatro fases: a avaliação do idioma, a avaliação da entrevista e das habilidades com o computador, a avaliação da direção e a avaliação do manuseio e tiro das armas de fogo. Na conclusão do AMS, um briefing detalhado é fornecido aos candidatos sobre o processo de implantação em uma PKO e / ou SPM, incluindo seu mandato, procedimentos e operações, segurança e proteção na PKO e / ou SPM, e outras informações práticas.
87. Um candidato que não passar em uma parte do AMS não terá uma segunda oportunidade, com exceção da parte de manuseio da avaliação de direção de acordo com este SOP. Um candidato que reprove em qualquer parte do AMS, com exceção da avaliação de habilidades de informática, não será admitido nas partes subsequentes do AMS.
88. O líder da SAAT excluirá qualquer candidato que deixar de observar a conduta apropriada durante o processo de AMS. Tais ações serão devidamente anotadas e comunicadas por escrito às autoridades do MS e ao Coordenador do SAAT no SRS para os registros.
89. O SAAT deverá identificar os policiais habilitados durante o AMS, em alinhamento com os respectivos requisitos de PKOs e / ou SPMs. Isso ajudará o SRS a alinhar as solicitações de implantação das PKOs e / ou SPMs com os conjuntos de habilidades identificados durante o AMS.

D.5.4.1 Avaliação de competências linguísticas

90. A avaliação de competência linguística é realizada em inglês e / ou francês. O idioma no qual os candidatos serão avaliados estará de acordo com o PKO e / ou SPM para o qual os candidatos serão provavelmente destacados. A avaliação de competências linguísticas consiste em três partes: a) o exercício de compreensão de leitura; b) o exercício de redação do relatório; ec) a avaliação das habilidades de comunicação oral que faz parte da entrevista (ver parágrafos 92-97 abaixo).

- a) *Exercício de compreensão de leitura:* Os candidatos recebem um documento descrevendo um incidente relacionado a uma PKO ou SPM das Nações Unidas. Eles têm 20 minutos para ler o documento e responder a 10 perguntas relacionadas ao incidente. Um candidato requer um mínimo de sete (7) respostas corretas para passar no exercício de leitura. Marcar sete respostas corretas é equivalente ao nível B1 exigido. Os candidatos podem fazer anotações durante a leitura. As notas podem ser feitas em qualquer idioma e podem ser mantidas durante o exercício de redação do relatório.

- b) *Exercício de redação de relatório:* Os candidatos ouvem uma gravação de áudio que fornece informações adicionais sobre o mesmo incidente. Os candidatos podem fazer anotações adicionais enquanto ouvem. As notas podem ser feitas em qualquer idioma. Os candidatos têm 30 minutos para escrever um relatório policial abrangente sobre o incidente. O relatório deve incluir e resumir todos os fatos relevantes do incidente. A ortografia, gramática e estilo do relatório também serão avaliados com base nos requisitos do nível B1.

91 Todas as notas escritas e relatórios produzidos pelos candidatos são coletados pelos instrutores da AMS no final do exercício de redação do relatório. Os instrutores do AMS usam uma matriz de perguntas e respostas para avaliar o exercício de leitura da avaliação de linguagem. Os instrutores da AMS usam uma matriz de pontuação padrão para avaliar o exercício de redação do relatório da avaliação do idioma (ver Anexo J).

D.5.4.2 Entrevista

92. A entrevista tem três objetivos principais: i) avaliar as habilidades de comunicação oral do candidato com base nos requisitos do nível B1; ii) determinar o conhecimento e compreensão do candidato de áreas relevantes de especialização, particularmente as políticas relevantes da ONU e documentos de orientação; e iii) verificar o nível de proficiência em informática do candidato. A entrevista dura no mínimo vinte (20) minutos por candidato. Um representante do MS pode comparecer às entrevistas como monitor, mas não terá permissão para intervir na entrevista.

93 No início da entrevista, o candidato entrega um formulário EASP preenchido ao instrutor AMS (consulte o parágrafo 56 acima). O instrutor AMS verificará a idade do candidato, seus anos de experiência (excluindo o treinamento básico) e, se aplicável, os períodos de serviço anterior nas Nações Unidas.

94 Durante a entrevista, o (s) instrutor (es) de AMS perguntam (m) ao candidato um conjunto de perguntas gerais e específicas às habilidades relacionadas a:

- a) PKOs e / ou SPMs das Nações Unidas, policiamento das Nações Unidas (particularmente a Estrutura de Orientação Estratégica para Polícia Internacional de Manutenção da Paz) e o mandato de PKO e / ou SPM (ver parágrafo 27 acima);
- b) Padrões profissionais relevantes, responsabilidades e obrigações de mantenedores da paz individuais, incluindo a política de tolerância zero em relação à exploração e abuso sexual (ver parágrafo 34 acima); e
- c) Habilidades específicas da missão exigidas (ver parágrafos 39 e 40 acima).

95 Na medida do possível, os instrutores de AMS usarão técnicas aplicadas em entrevistas baseadas em competências (CBI) e pedirão aos candidatos que se refiram ao comportamento e experiência anteriores ao responder às perguntas. O Anexo K fornece orientação sobre como realizar essa entrevista.

96 Em seguida, o (s) instrutor (es) de AMS conduzem um exercício prático de computador com o candidato para determinar sua proficiência em computador (consulte o parágrafo 32 acima e o Anexo L para exemplos de exercícios).

97 O (s) instrutor (es) AMS usa (m) uma matriz de pontuação padrão para avaliar as habilidades de comunicação oral do candidato (consulte o Anexo J) e um catálogo de conjunto de habilidades baseado em SGF padrão para determinar o perfil profissional do candidato e o nível de especialização

(ver Anexo A). Os conhecimentos de informática não estão incluídos na nota da entrevista, mas os candidatos com comprovados bons conhecimentos de informática terão preferência para implantação.

D.5.4.3 Avaliação da competência de condução

98. No início da avaliação de competências de condução, o candidato deve identificar-se com uma carta de condução nacional em alfabeto latino (com foto, se exigida no MS) que seja válida pelo menos durante o período de destacamento do candidato. Uma tradução oficial preparada pelas autoridades do MS deve acompanhar a licença original, se ela não estiver no alfabeto latino. A avaliação de competência de condução AMS consiste em duas partes: o exercício de manuseio e o exercício de estrada (para obter detalhes, consulte o Anexo M):

- a) *Exercício de manuseio:* O candidato deve provar sua capacidade de manobrar com segurança um veículo utilitário esportivo (SUV) de marcha manual com tração nas quatro rodas ou veículo tipo pickup em uma área de direção definida dentro de cinco (5) minutos de acordo com os Apêndices 1 e 2 do Anexo M. A o candidato que falhar no exercício de manuseio recebe mais uma chance no decorrer da avaliação de manuseio. Um candidato que falhar duas vezes no exercício de manuseio é desclassificado e não deve ser admitido no exercício em estrada.
- b) *Exercício de estrada:* O candidato deve demonstrar sua capacidade de dirigir com segurança em uma rota predeterminada por um período mínimo de 5 a 10 minutos. A condução será realizada com pouco trânsito. O instrutor AMS seguirá os critérios descritos nos Apêndices 3 e 4 do Anexo M para avaliar as habilidades de direção do candidato. Um candidato reprovado no exercício de estrada não terá uma segunda chance, mas será desqualificado.

99 *Teste de direção na área da missão:* Como as condições de direção e das estradas na área da missão provavelmente diferem das do país de origem do candidato, policiais individuais destacados e / ou especialistas em policiamento civil são obrigados a passar por um segundo teste de direção na área da missão para obter uma carteira de motorista das Nações Unidas. O teste deve ser feito nos primeiros cinco (5) dias úteis após a chegada na área da missão.

100 Se um oficial destacado ou especialista em policiamento civil for reprovado no teste de direção inicial na área da missão, ele ou ela será informado sobre o (s) motivo (s) da falha e poderá fazer mais dois (2) testes, com um mínimo de cinco (5) dias úteis entre cada teste. Todos os testes de direção na área da missão devem ser concluídos dentro de 30 dias da chegada. Depois de uma tentativa fracassada, o oficial ou o especialista pode se submeter a um treinamento de direção particular às suas próprias custas.

101 O Diretor de Transporte do PKO ou do SPM deve transmitir o resultado da (s) avaliação (ões) de direção ao HOPC. No caso de um candidato ser reprovado no teste de direção três vezes, o HOPC deve recomendar ao PD se o candidato deve ser repatriado ou retido no PKO ou SPM sem uma carteira de motorista da ONU. A decisão deve considerar os requisitos operacionais e conjuntos de habilidades exigidos do PKO ou do SPM. A decisão final deve ser feita pelo PD. O MS assume os custos de repatriação de um oficial ou especialista em policiamento civil que não tenha sido previamente habilitado para AMS e que, no final das contas, não passou no exame de direção na área da missão. As Nações Unidas cobrem os custos de repatriação de um oficial ou especialista que foi aprovado pela AMS, mas falhou no teste de direção.

- 102 As licenças de motorista das Nações Unidas são válidas apenas para operar veículos da ONU na área da missão onde foram emitidas e não podem ser usadas em outras PKOs ou SPMs das Nações Unidas. Qualquer licença será invalidada no final da missão durante o processo de verificação.

D.5.4.4 Manuseio de armas de fogo e avaliação de tiro

103. Um candidato obrigado a portar uma arma de fogo no PKO ou SPM deve passar na avaliação de manuseio de armas de fogo e tiro que consiste em duas partes: um exercício de manuseio e um exercício de tiro. As duas partes da avaliação devem ser realizadas com o mesmo tipo de arma de apoio que o MS fornece aos seus policiais destacados para uma PKO ou SPM. A avaliação é conduzida sob a responsabilidade do instrutor de armas de fogo do MS e supervisionada por um instrutor da AMS. O instrutor AMS desqualificará qualquer candidato que não cumprir as regras de segurança do campo de tiro ou de outra forma deixar de manusear a arma com segurança:
- a) Exercício de manuseio de armas de fogo: o candidato deve demonstrar sua capacidade de manejar armas de fogo com segurança para prosseguir para o exercício de tiro. O candidato deve limpar com segurança o cilindro de um revólver dentro de um (1) minuto. Alternativamente, o candidato deve desmontar e remontar com segurança uma pistola dentro de três (3) minutos.
 - b) O exercício de tiro é realizado em duas etapas:
 - (1) Na etapa um, o candidato deve atirar em pé em um total de cinco (5) voltas em um alvo de 45x45 cm a uma distância de cinco (5) metros. A arma, sob supervisão do instrutor de armas de fogo da MS, deve ser colocada no coldre antes e depois de cada tiro ser disparado. Há um limite de tempo de cinco (5) segundos para cada rodada, desde o comando de tiro até o disparo da rodada.

O instrutor AMS conta os acertos após a primeira etapa. Um candidato deve acertar o alvo em quatro (4) das cinco (5) rodadas para prosseguir para a etapa dois do exercício de tiro.
 - (2) Na etapa dois, o candidato deve atirar em pé em um total de cinco (5) voltas em um alvo de 45x45 cm a uma distância de sete (7) metros. A arma estará na posição de prontidão baixa antes e depois de cada tiro ser disparado. Há um limite de tempo de cinco (5) segundos para cada rodada, desde a posição baixa até o disparo da rodada. Durante o exercício o candidato deve trazer a arma para a posição de tiro ao comando do instrutor de armas do MS.
- 104 Para passar no exercício de tiro, o candidato deve acertar o alvo em pelo menos nove (9) rodadas de um total de dez (10) rodadas e demonstrar o manuseio seguro da arma durante todo o processo. Somente em caso de reprovação por motivos técnicos fora do controle do candidato, ele terá uma segunda chance para passar na avaliação de manuseio e tiro de arma de fogo.
- 105 Os candidatos reprovados na avaliação de manuseio e tiro de armas de fogo só podem ser enviados para PKOs e / ou SPMs não armados.

D.5.4.5 Responsabilidade e reclamações

106. Em qualquer estágio do AMS, qualquer reclamação sobre os resultados deve ser comunicada pelo (s) candidato (s) ao oficial de ligação do MS, e não diretamente ao SAAT. Sob consulta

com as autoridades relevantes do MS, o oficial de ligação deve apresentar reclamações confiáveis ao líder da SAAT, para determinação e ação apropriada.

- 107 Reclamações sobre a conduta dos instrutores da AMS devem ser encaminhadas ao Conselho da Polícia da ONU, que determinará a necessidade de outras ações, de acordo com os regulamentos relevantes das Nações Unidas sobre conduta e disciplina.²⁸ Em caso de má conduta ou falha no desempenho de acordo com os padrões estabelecidos neste SOP, a certificação do instrutor AMS pode ser retirada e medidas disciplinares serão tomadas de acordo com os procedimentos pertinentes.²⁹
- 108 Para evitar qualquer conflito de interesses, os instrutores da AMS não devem ser nacionais do MS onde a AMS está sendo conduzida, e contatos informais de qualquer natureza entre os instrutores e candidatos da AMS antes e durante a AMS não são permitidos.

D.5.5 Briefings AMS finais

109. Na conclusão da AMS, a SAAT comunica os resultados finais da avaliação às autoridades do MS, informa os candidatos que foram aprovados na AMS e informa as autoridades do MS sobre a AMS.

D.5.5.1 Briefing de pré-implantação de candidatos

110. Para melhorar a preparação pré-implantação, os instrutores da AMS informam os candidatos que passaram na AMS sobre o caminho a seguir até a possível implantação (para obter detalhes, consulte o Anexo N).
- 111 Material escrito e / ou eletrônico é distribuído durante o briefing. Este material deve incluir a Estrutura de Orientação Estratégica para Policiamento Internacional; o código de conduta, as orientações sobre a integração da perspectiva de gênero e a política de tolerância zero sobre a exploração e o abuso sexual; informações sobre as tarefas exigidas, informações administrativas práticas e informações sobre o ambiente operacional das PKOs e / ou SPMs para os quais os candidatos provavelmente serão destacados.
- 112 O briefing pré-implantação é obrigatório para todos os candidatos que passaram no AMS. No entanto, o briefing não se destina a substituir o treinamento pré-desdobramento obrigatório a ser fornecido pelo MS nem o treinamento de indução fornecido na chegada ao PKO e / ou SPM, mas sim complementá-los.

D.5.5.2 Debriefing das autoridades MS

113. O líder da SAAT deve se reunir com as autoridades relevantes da MS e enviar o relatório da AMS com os resultados da AMS e quaisquer observações sobre o processo. O líder da SAAT também deve aumentar a conscientização sobre a seleção e implantação de policiais individuais das Nações Unidas e especialistas em policiamento civil das Nações Unidas em geral, e indicar as áreas onde melhorias são possíveis. Essas reuniões representam oportunidades para um intercâmbio direto sobre as contribuições dos MS para PKOs e SPMs e para melhorar a cooperação com os MS. A matriz de resultados do AMS será anexada ao relatório (ver Anexo C).

²⁸A má conduta é definida no *Diretrizes para questões disciplinares envolvendo policiais civis e observadores militares* (DPKO / CPD / DDCPO / 2003/001, DPKO / MD / 03/00994).

²⁹ *Diretrizes para questões disciplinares envolvendo policiais civis e observadores militares* (DPKO / CPD / DDCPO / 2003/001, DPKO / MD / 03/00994).

- 114 O SAAT também deve entregar às autoridades do MS uma cópia deste SOP, material de orientação relevante e instruções sobre o PKO e / ou o SPM e deve aconselhar sobre esforços futuros para treinar e pré-selecionar candidatos que atendam aos requisitos para o serviço em missão.

D.6 AÇÕES PÓS-AMS

D.6.1 Certificação de treinamento pré-implantação

- 115 Após a nomeação para implantação, o MS deve certificar que seus candidatos foram / passaram por treinamento pré-implantação em conformidade com os Padrões de Treinamento de Manutenção da Paz da ONU, incluindo:
- a) Cursos on-line aplicáveis com certificados emitidos após a conclusão;
 - b) Treinamento de 5 dias com base no Material de Treinamento Pré-desdobramento das Nações Unidas (CPTM) e no SGF conforme descrito pelo Serviço de Treinamento Integrado;
 - c) Treinamento baseado em Material de Treinamento Especializado da ONU (STM) para a polícia, conforme descrito pelo Serviço de Treinamento Integrado;³⁰
 - d) Treinamento específico para a missão conforme considerado necessário; e
 - e) Treinamento específico da função conforme necessário.

D.6.2 Verificação do desempenho e conduta das Nações Unidas

116. Todos os candidatos estão sujeitos a verificações de antecedentes nos registros das Nações Unidas para determinar, se aplicável, o desempenho e a conduta do candidato em atribuições anteriores das Nações Unidas, de acordo com o Procedimento Operacional Padrão DPKO sobre Avaliações de Desempenho de Oficiais de Polícia das Nações Unidas.³¹
- 117 Para que um candidato habilitado para AMS que já serviu nas Nações Unidas seja destacado para uma PKO ou SPM, o SRS deve verificar sua conduta e desempenho na designação anterior das Nações Unidas. Um candidato que recebeu uma classificação de desempenho insatisfatória ou que esteve envolvido em má conduta grave durante uma designação anterior nas Nações Unidas é desqualificado de futuro serviço com PKO ou SPM (ver parágrafos 36b) e 37 acima).

D.6.3 Exame médico e liberação

118. O exame médico dos candidatos nomeados continua a ser da responsabilidade do MS. Após o PD ter notificado oficialmente a Missão Permanente do MS de que um candidato deve ser destacado, a Missão Permanente é solicitada a apresentar prontamente o requerido

³⁰ Os exemplos incluem STMs para a polícia sobre proteção infantil, violência sexual e de gênero e outros.

³¹ DPKO, *Avaliações de Desempenho SOP dos Oficiais de Polícia das Nações Unidas* (DPKO / PD / 2006/132); Boletim do Secretário-Geral, *Regulamentos que regem o status, direitos básicos e deveres de funcionários que não sejam funcionários do Secretariado e especialistas em missão* (ST / SGB / 2002/9); Departamento de Operações de Manutenção da Paz, *Diretrizes para questões disciplinares envolvendo policiais civis e observadores militares* (DPKO / CPD / DDCPO / 2003/001-DPKO / MD / 03/00994); Boletim do Secretário-Geral, *Medidas especiais de proteção contra exploração sexual e abuso sexual* (ST / SGB / 2003/13); Assembleia Geral, *Responsabilidade criminal de funcionários e especialistas em missões das Nações Unidas*, 10 de janeiro de 2019 (A / RES / 73/196); Conselho de Segurança, Resolução 2272 (2016); Assembleia Geral, *Estratégia Abrangente de Assistência das Nações Unidas e Apoio às Vítimas de Exploração Sexual e Abuso por Funcionários da United e Pessoal Relacionado*, 7 2008 Março (A / RES / 62/2014).

formulários médicos (MS.2, MS.3 ou outros formulários) para o PD. O DP irá registrar os registros médicos e enviá-los ao serviço médico da ONU apropriado para seu processamento e liberação, de acordo com as normas e procedimentos médicos da ONU. Após receber a confirmação do serviço médico de que o candidato foi liberado clinicamente, o PD continuará o processo de implantação.³²

D.7 AVALIAÇÃO DA MISSÃO PARA SERVIÇO DA MISSÃO

119. Os candidatos que não foram autorizados pelo AMS em um MS antes da implantação estarão sujeitos a entrevistas por telefone com o SRS e o PKO 'ou o componente policial do SPM antes da implantação e serão avaliados dentro de uma semana de sua chegada na área da missão . As regras e procedimentos do AMS baseado em MS aplicam-se ao AMS em missão, salvo indicação em contrário abaixo.
- 120 O AMS em missão é liderado pelo Chefe da Unidade de Aprendizagem e Desenvolvimento (L&D) do PKO 'ou componente policial do SPM (ou seção equivalente do componente policial da operação de paz), que deve ser um instrutor certificado AMS, ou por qualquer outro instrutor certificado AMS a quem o chefe do L&D (ou seção equivalente) delega a tarefa. Os nacionais do candidato em avaliação não devem participar da AMS em missão.
- 121 Um candidato que reprova em qualquer parte do AMS em missão não terá uma segunda oportunidade de ser avaliado, exceto conforme descrito neste SOP (consulte os parágrafos 100 e 104 acima).
- 122 Atender a todos os requisitos descritos neste SOP é uma condição para o serviço em uma PKO ou SPM. No entanto, se um candidato for reprovado na avaliação de direção ou manuseio de armas e tiro, mas suas habilidades específicas forem procuradas no PKO ou SPM, ele ou ela pode ser excepcionalmente recomendado para tarefas que não requeiram direção ou manuseio de armas de fogo ou habilidades de tiro. O HOPC deve declarar por escrito ao SRS as razões para recomendar o candidato para o serviço no PKO ou no SPM. O Conselheiro de Polícia da ONU tomará a decisão final de aprovar ou negar este pedido.
- 123 Má conduta de candidatos ou instrutores AMS³³ durante a missão, a AMS estará sujeita a ação disciplinar de acordo com as regras e procedimentos nacionais e / ou da ONU relevantes.
- 124 No caso de um candidato não cumprir os requisitos para o serviço de missão durante a AMS de inmissão, o Chefe de Missão (HOM) solicita a autorização do UNHQ para repatriá-lo.
- 125 Assim que a decisão de repatriar for aprovada, o PD notificará a respectiva Missão Permanente. O EM em causa suportará os custos de repatriamento se o candidato não tiver sido autorizado a AMS antes da chegada.

D.8 VALIDADE DA AVALIAÇÃO PARA SERVIÇO DE MISSÃO

126. Uma autorização de AMS é válida por 24 meses (2 anos) a partir da data de sua conclusão ou, se mais tarde, a partir da data de término da missão do indivíduo das Nações Unidas com autorização de AMS

³² Departamento de Operações de Manutenção da Paz / Departamento de Apoio de Campo, Manual de Apoio Médico para Missões de Campo das Nações Unidas, 3ª Edição (2015), 66-67.

³³ *Diretrizes para questões disciplinares envolvendo policiais civis e observadores militares*

(DPKO / CPD / DDCPO / 2003/001, DPKO / MD / 03/00994) ou regulamentos e regras do pessoal da ONU conforme aplicável.

policial ou especialista em policiamento civil das Nações Unidas. Isso deve ser claramente mencionado no relatório SAAT e na matriz de resultados AMS correspondente. Um oficial de polícia das Nações Unidas com autorização para AMS ou especialista em policiamento civil pode ser destacado para outro PKO ou SPM dentro de 24 meses (2 anos) após o término de sua missão sem ser reavaliado, desde que o candidato tenha sido autorizado para oficial da missão idioma, atende aos requisitos de habilidade específicos da missão e serviu um mínimo de seis (6) meses no PKO ou SPM.

- 127 A elegibilidade para implantação com base na regra de 24 meses cessa se um oficial optar por se submeter a outro AMS dentro do período de validade do AMS e falhar.
- 128 O PD tem autoridade para estender a validade do AMS por até 6 meses após o recebimento de uma solicitação de um MS. A decisão será tomada caso a caso.

E. TERMOS E DEFINIÇÕES

- 129 Para os fins deste SOP, as seguintes definições devem ser aplicadas:

AMS	A Avaliação para o Serviço de Missão é o processo obrigatório para avaliar um policial MS ou um especialista em policiamento civil MS em relação aos requisitos para o serviço em uma PKO e / ou SPM.
Instrutor AMS	Um instrutor de AMS é um membro da equipe da Divisão de Polícia ou um policial individual em serviço das Nações Unidas que é certificado pelo SRS para conduzir um AMS baseado em MS ou em missão.
Candidato	Um candidato é um policial ou um especialista em policiamento civil em MS que foi nomeado por seu governo para participar de um AMS.
CBI	Entrevista baseada em competências
Especialista em policiamento civil	Um especialista em policiamento civil é um funcionário da polícia da AMS ou outra entidade da administração pública com experiência em áreas que não são responsabilidades centrais do policiamento, mas são críticas para o funcionamento da polícia do país anfitrião ou de outra agência de aplicação da lei. Os especialistas em policiamento civil enquadram-se na força policial autorizada do PKO e / ou SPM das Nações Unidas, mas não exercem poderes de polícia. Dependendo das necessidades do país anfitrião, um especialista em policiamento civil pode ser selecionado individualmente ou como parte de uma Equipe de Polícia Especializada.
CPTM	Materiais Básicos de Treinamento Pré-Implantação
DOS	O Departamento de Apoio Operacional das Nações Unidas

DMS / CMS	O Diretor de Apoio à Missão / Chefe de Apoio à Missão supervisiona todas as funções administrativas de um PKO ou SPM.
DPPA	O Departamento de Assuntos Políticos e de Consolidação da Paz das Nações Unidas
DPO	O Departamento de Operações de Paz das Nações Unidas
EASP	Aplicativo Eletrônico para Polícia Destacada
FPU	A Formed Police Units é uma unidade policial móvel armada coesa e especializada, que fornece apoio de segurança às operações das Nações Unidas, garantindo a segurança e proteção do pessoal e bens das Nações Unidas; contribuir para a proteção de civis; e apoiar operações policiais que requerem uma resposta formada. Dependendo do mandato da missão específica, um FPU pode executar essas tarefas de forma independente (no caso de mandato executivo de aplicação da lei) ou em apoio às agências de aplicação da lei existentes no estado anfitrião e dentro dos limites de suas capacidades operacionais e logísticas, áreas de implantação e Políticas das Nações Unidas. ³⁴
HOM	O Chefe de Missão lidera um PKO e / ou um SPM, incluindo seu componente policial.
HOPC	O Chefe do Componente Policial de um PKO ou SPM
Policial individual	Um oficial que está autorizado a exercer poderes de polícia e atua em uma polícia de MS ou outra agência de aplicação da lei
L&D	Unidade de Aprendizagem e Desenvolvimento do componente policial de um PKO ou SPM
em	Um Estado Membro das Nações Unidas
ORLSI	O Gabinete de Estado de Direito e Instituições de Segurança no Departamento de Operações de Paz
PCC	Um país contribuinte da polícia é um EM que fornece policiais e / ou especialistas em policiamento civil para serviço em uma PKO e / ou SPM.
PD	A Divisão de Polícia no Gabinete de Regulação DPO de Instituições de Lei e Segurança
PO	Operação de Paz das Nações Unidas

³⁴ Departamento de Operações de Manutenção da Paz / Departamento de Apoio de Campo, *Política (revisada): Unidades formadas* Polícia em operações de manutenção da paz das Nações Unidas, 1 de janeiro de 2017 (Ref. 2016.10).

SAAT	Uma Equipe de Assistência e Avaliação de Seleção é uma equipe de instrutores de AMS enviada pela Divisão de Polícia das Nações Unidas a um MS para conduzir uma AMS.
Coordenador SAAT	O Coordenador da SAAT no SRS planeja e coordena todas as visitas da SAAT ao MS.
Líder SAAT	Um líder SAAT é um instrutor AMS que coordena e supervisiona um SAAT. Ele ou ela deve ser do SRS.
Membro SAAT	Um membro SAAT é um instrutor AMS que participa de uma SAAT.
SGF	O Quadro de Orientação Estratégica das Nações Unidas para a Polícia Internacional A manutenção da paz é a base política para o policiamento das Nações Unidas e consiste em uma abordagem abrangente <i>Política sobre a Polícia das Nações Unidas em Operações de Manutenção da Paz e Missões Políticas Especiais</i> , quatro diretrizes subsidiárias sobre capacitação e desenvolvimento da polícia, comando policial, operações policiais e administração policial, SOPs relacionados, manuais e currículo de treinamento.
SPT	Uma Equipe Especializada de Polícia consiste em policiais individuais das Nações Unidas e / ou especialistas em policiamento civil das Nações Unidas de um ou vários Estados-Membros com experiência dedicada para fortalecer a capacidade específica da polícia de um país anfitrião ou de outra agência de aplicação da lei.
SRS	A Seção de Seleção e Recrutamento da Divisão de Polícia no Gabinete de Estado de Direito e Instituições de Segurança em DPO.
SUV	Veículo utilitário esportivo
UNPOL	Polícia das Nações Unidas
Conselheiro de Polícia da ONU	O Conselheiro de Polícia das Nações Unidas chefia a Divisão de Polícia das Nações Unidas no Gabinete de Estado de Direito e Instituições de Segurança do Departamento de Operações de Paz.
Componente policial da ONU	Todos os policiais das Nações Unidas em uma determinada PKO ou SPM, incluindo oficiais destacados individualmente, especialistas em policiamento civil e membros da FPU
Policial da ONU	Um policial servindo em um componente policial das Nações Unidas, seja como policial individual das Nações Unidas ou como membro de uma Unidade de Polícia Formada

F. REFERÊNCIAS

F.1 ORIENTAÇÃO SUPERIOR

Secretário geral, *Avaliação da Divisão de Polícia*, 25 de julho de 2019 (A / 74/223)

Secretário geral, *Relatório sobre o policiamento das Nações Unidas*, 31 de dezembro de 2018 (S / 2018/1183)

Conselho de Segurança, *Resolução sobre o Policiamento das Nações Unidas*, 6 de novembro de 2017 (S / RES / 2382)

Secretário geral, *Relatório sobre o policiamento das Nações Unidas*, 10 de novembro de 2016 (S / 2016/952)

Secretário geral, *Orientação operacional sobre a implementação da Resolução 2272 (2016) do Conselho de Segurança e medidas relacionadas em A / 70/729*, 12 de julho de 2016

Conselho de Segurança, *Resolução abordando a exploração sexual e o abuso por forças de manutenção da paz implantados sob mandatos do Conselho de Segurança*, 11 de março de 2016 (S / RES / 2272)

Departamento de Operações de Manutenção da Paz / Departamento de Apoio de Campo, *Diretrizes sobre a administração policial em operações de manutenção da paz e missões políticas especiais das Nações Unidas* 1 de fevereiro de 2017 (2016.26)

Departamento de Operações de Manutenção da Paz / Departamento de Apoio de Campo, *Diretrizes sobre Operações Policiais em Operações de Manutenção da Paz e Missões Políticas Especiais das Nações Unidas*, 1 de janeiro de 2016 (2015.15)

Departamento de Operações de Manutenção da Paz / Departamento de Apoio de Campo, *Diretrizes sobre o Comando da Polícia nas Operações de Manutenção da Paz e Missões Políticas Especiais das Nações Unidas*, 1 de janeiro de 2016 (2014.14)

Departamento de Operações de Manutenção da Paz / Departamento de Apoio de Campo, *Diretrizes sobre Capacitação Policial e Desenvolvimento*, 1 de abril de 2015 (08/2015)

Conselho de Segurança, *Resolução sobre o Policiamento das Nações Unidas*, 20 de novembro de 2014 (S / RES / 2185)

Departamento de Operações de Manutenção da Paz / Departamento de Apoio de Campo, *Política sobre a Polícia das Nações Unidas em Operações de Manutenção da Paz e Missões Políticas Especiais*, 1 de fevereiro de 2014 (Ref. 01/01/2014)

Nações Unidas, *Política de Avaliação e Planejamento Integrado*, 9 de abril de 2013

Secretário geral, *Relatório sobre o policiamento das Nações Unidas*, 15 de dezembro de 2011 (A / 66/615)

Departamento de Operações de Manutenção da Paz / Departamento de Apoio de Campo, *Política de Autoridade, Comando e Controle nas Operações de Manutenção da Paz das Nações Unidas* (15 de fevereiro de 2008) (política revisada em breve)

Diretrizes para Oficiais da Polícia das Nações Unidas sobre Atribuição de Operações de Manutenção da Paz (DPKO / PD / 2006/00135), 29 de junho de 2007 (política revisada em breve)

Secretário geral, *Boletim: Medidas Especiais de Proteção contra Exploração e Abuso Sexual*, 9 de outubro de 2003 (ST / SGB / 2003/13)

Nações Unidas, *Princípios Básicos sobre o Uso da Força e Armas de Fogo por Funcionários da Aplicação da Lei*, Oitavo Congresso das Nações Unidas para a Prevenção do Crime e o Tratamento de Delinquentes, 18 de dezembro de 1990 (A / RES / 45/121)

Assembleia Geral, *Código de Conduta para Funcionários da Aplicação da Lei*, 17 de dezembro de 1979 (A / RES / 34/169)

Assembleia Geral, *Convenção sobre os Privilégios e Imunidades das Nações Unidas*, adotado pela Assembleia Geral em 13 de fevereiro de 1946

F.2 ORIENTAÇÃO RELACIONADA

Departamento de Operações de Manutenção da Paz / Departamento de Apoio de Campo, *Procedimento Operacional Padrão (Revisado): Avaliação da Capacidade Operacional de Unidades de Polícia Formadas para Serviço em Operações de Manutenção da Paz das Nações Unidas e Missões Políticas Especiais* (DPKO / DFS 2017.9), 20 de abril de 2017

Departamento de Operações de Manutenção da Paz / Departamento de Apoio de Campo, *Política (revisada): Unidades de polícia formadas em operações de manutenção da paz das Nações Unidas*, 1 de janeiro de 2017 (Ref. 2016.10)

Departamento de Operações de Manutenção da Paz / Departamento de Apoio de Campo, *Diretrizes sobre Mitigação de Ameaças de Dispositivos Explosivos Improvisados (IED) em Configurações de Missão*, 1 de maio de 2016 (2016.14)

Departamento de Operações de Manutenção da Paz / Departamento de Apoio de Campo, *Política sobre a proteção de civis nas operações de manutenção da paz das Nações Unidas*, 1 de abril de 2015 (07/2015)

Departamento de Operações de Manutenção da Paz / Departamento de Apoio de Campo, *Manual de Apoio Médico para Missões de Campo das Nações Unidas*, 3rd Edição (2015)

Departamento de Operações de Manutenção da Paz / Departamento de Apoio de Campo, *Manual de Gestão de Transporte de Superfície no Campo*, 1 de fevereiro de 2014 (DPKO / DFS / 2013.06)

Nações Unidas, *Política de Devida Diligência de Direitos Humanos sobre o Apoio das Nações Unidas às Forças de Segurança das Nações Unidas*, 5 de março de 2013 (A / 67/775-S / 2013/110)

Nações Unidas, *Política: Avaliação de Direitos Humanos do Pessoal das Nações Unidas*, 11 de dezembro de 2012

Departamento de Operações de Manutenção da Paz / Departamento de Apoio de Campo, *Procedimentos Operacionais Padrão: Avaliação de Oficiais de Polícia Individuais para Serviço em Operações de Manutenção da Paz das Nações Unidas e Missões Políticas Especiais*, 1 de fevereiro de 2012 (2011.18)

Departamento de Operações de Manutenção da Paz, Gabinete de Estado de Direito e Instituições de Segurança, Divisão de Polícia, *Procedimento Operacional Padrão: Procedimentos de Seleção e Recrutamento para Pessoal das Nações Unidas na Divisão de Polícia, Operações de Manutenção da Paz e Missões Políticas Especiais*, 25 de março de 2011 (DPKO / PD / SOP / 2011)

Nações Unidas, *Política: Direitos Humanos nas Operações de Paz e Missões Políticas das Nações Unidas*, 1 de setembro de 2011 (2011.20)

Departamento de Operações de Manutenção da Paz / Departamento de Apoio de Campo, *Política sobre igualdade de gênero nas operações de manutenção da paz da ONU*, 26 de julho de 2010 (2010.25)

Departamento de Operações de Manutenção da Paz / Departamento de Apoio de Campo, *Diretrizes para Integrar Perspectivas de Gênero no Trabalho da Polícia das Nações Unidas em Missões de Manutenção da Paz*, Junho de 2008

Departamento de Operações de Manutenção da Paz, Divisão de Polícia, *Diretiva para Chefes de Componentes Policiais de Operações de Manutenção da Paz*, 21 de novembro de 2006 (DPKO / PD / 2006/00122)

Departamento de Operações de Manutenção da Paz, *Procedimentos Operacionais Padrão: Avaliações de Desempenho de Oficiais de Polícia das Nações Unidas*, 19 de dezembro de 2006 (2006.29, DPKO / PD / 2006/00132)

Departamento de Operações de Manutenção da Paz, *Diretrizes para questões disciplinares envolvendo policiais civis e observadores militares* (DPKO / CPD / DDCPO / 2003/001, DPKO / MD / 03/00994)

G. MONITORAMENTO E CONFORMIDADE

- 130 O cumprimento deste SOP será monitorado pela Seção de Seleção e Recrutamento da Divisão de Polícia do Escritório de Instituições de Estado de Direito e Segurança do Departamento de Operações de Paz das Nações Unidas.

H. CONTATO

- 131 O escritório de contato para este SOP é DPO / OROLSI / PD / SRS.

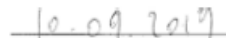
EU. HISTÓRIA

- 132 Em 2011, o 2005 *Equipe de assistência à seleção das Nações Unidas, procedimentos de avaliação pré-implantação: diretrizes para países contribuintes da polícia* foram convertidos em um SOP para refletir a necessidade de maior coerência entre a avaliação conduzida pelas Nações Unidas em MS e a avaliação realizada na chegada em PKOs e / ou SPMs.
- 133 O SOP de 2011 foi atualizado e revisado em 2017-2019 para atender às recomendações do Relatório do Secretário-Geral das Nações Unidas de 2016 policiamento e documentos relacionados.³⁵

ASSINATURA DE APROVAÇÃO:



DATA DE APROVAÇÃO:



ASSINATURA DE APROVAÇÃO:



DATA DE APROVAÇÃO:

³⁵ Conselho de Segurança, *Relatório do Secretário-Geral sobre o policiamento das Nações Unidas*, 10 de novembro de 2016 (S / 2016/952).

ANEXO A: FLUXOS DE RECRUTAMENTO SGF E PERFIS DE ESPECIALISTAS

	SGF	Perfis de especialista
1	Comando	1.1. Supervisão / gestão de infraestruturas / unidades policiais
		1.2. Comandando operações policiais
		1.3. Planejamento organizacional
		1.4. Funções de ligação em várias áreas, além de negociação e mediação
		1,5. Outro (a ser especificado)
2	Operações	2.1. Planejar e executar operações policiais / de segurança críticas em relação a eleições, manifestações, eventos públicos, etc.
		2.2. Ordem pública e relacionadas com FPU, incluindo COE, Logística e Administração de FPU
		2.3. Polícia especial (SWAT, unidades de reação rápida, contra-terrorismo, operações secretas)
		2.4. Proteção e segurança VIP
		2,5. Operações da polícia ribeirinha
		2.6. Controle de incidentes e operações de busca e resgate
		2.7. Proteção de civis, crianças, mulheres e proteção de pessoas vulneráveis (GCVPP, SGBV)
		2.8. Prevenção do crime (policimento comunitário, crime juvenil, violência doméstica)
		2.9. Crime / análise de dados, reconhecimento de tendências de crime
		2,10. Deveres genéricos de patrulha policial
		2,11. Outro (a ser especificado)
3	Capacitação e Desenvolvimento (incl. especialistas civis)	3.1. Gerenciamento de projeto / programa
		3.2. Edifício institucional
		3.3. Reforma e Reestruturação
		3.4. Coordenação de ajuda aos doadores
		3,5. Mudar a gestão
		3,6. Assistência consultiva
		3,7. Administração de infraestruturas policiais
		3,8. Compras, logística, gestão de ativos, gestão de frotas, licitações e contratos.
		3.9. Gestão fiscal, elaboração de orçamento, gestão do sistema de folha de pagamento, auditoria financeira.
		3,10. Comunicação: estabelecimento e gestão de sistema de comunicação de rádio e dados, instalação e manutenção de rede de rádio policial
		3,11. Experiência civil com autoridade policial, ou seja, patologistas forenses, analistas de crime, profilers, etc (a ser especificado)

4		3,12. Organização e gestão de treinamento		
		3,13. Currículo e desenvolvimento de planos de treinamento		
		3,14. Fornecimento de treinamento geral (incluindo treinamento em serviço / de campo) nas áreas de treinamento básico e especializado, treinamento avançado e de liderança, policiamento geral, legislação policial, ética, direitos humanos, etc.		
		3,15. Treinando os treinadores		
		3,16. Treinamento tático: autodefesa, prisão, busca, detenção, escolta, etc.		
		3,17. Treinamento de manuseio de armas (armas não letais e de fogo)		
		3,18. Gestão de tráfego, segurança de tráfego, incluindo todos os veículos relacionados com questões de policiamento		
		3,19. Segurança de aeroportos e outras grandes infraestruturas estratégicas		
		3,20. Segurança de fronteira, alfândega, imigração, etc.		
		3,21. Operações de crime transnacional, INTERPOL, tráfico ilícito de drogas, armas, seres humanos, lavagem de dinheiro, crime econômico		
		3,22. Proteção de gado		
		3,23. Prevenção e combate a incêndios, proteção civil, gestão de desastres naturais		
		3,24. Investigação de crime (gestão da cena do crime, entrevista de suspeitos / testemunhas, violação dos direitos humanos, etc.)		
		3,25. Análise e gestão de inteligência criminal		
		3,26. Gestão de registros criminais / banco de dados		
		3,27. Forense, incluindo cena do crime e preservação de evidências, impressões digitais, balística, exame de arma de fogo, DNA, patologia, caligrafia e identificação de documentos fraudulentos, falsificação de dinheiro, etc.		
		3,28. Policiamento tradicional (primordial, tribal, com foco nômade, etc.)		
		3,29. Crime cibernético		
		3,30. Outro (a ser especificado)		
			Administração	4.1. Logística, gestão de ativos, gestão de frota
				4.2. Gestão de Recursos Humanos
				4.3. Assuntos internos, gestão disciplinar, padrões profissionais
				4.4. Auditoria / inspeção de unidades policiais
				4.5. Relações Públicas
				4.6. Apoio jurídico, elaboração de atos, políticas e diretrizes policiais
				4.7. Armamento: gerenciamento e inspeção de arsenal, armeiro, segurança e armazenamento de armas, construção de campo de tiro, explosivos
				4.8. TI: desenvolvimento e administração de banco de dados, design de sistema, computador programação, especialistas em rede
				4,9. Outro (a ser especificado)

ANEXO B: DESCRIÇÃO DO TRABALHO DO INSTRUTOR AMS

1. Descrição da postagem

Um instrutor AMS é um membro da equipe da Seção de Seleção e Recrutamento (SRS) da Divisão de Polícia DPO / OROLSI ou um oficial de polícia individual em serviço das Nações Unidas que é certificado pela SRS para conduzir uma Avaliação para Serviço Missionário (AMS).

Um instrutor de AMS que é um policial individual em serviço das Nações Unidas se reporta ao Chefe de Pessoal da Polícia por meio do Chefe de Polícia da Unidade de Aprendizagem e Desenvolvimento (L&D) do PKO 'ou do componente policial do SPM (ou seção equivalente do componente policial) .

2. Deveres e responsabilidades

Sob a orientação e supervisão de seu superior, os deveres e responsabilidades de um instrutor AMS incluem, mas não estão limitados ao seguinte:

- Participar de uma Equipe de Assistência e Avaliação de Seleção (SAAT) para conduzir um AMS baseado em MS, conforme exigido pela SRS.
- Colete dados para o banco de dados AMS e mantenha-os.
- Garantir a coordenação interna e o compartilhamento de informações sobre AMS baseado em MS e em missão com as unidades relevantes.
- Revise as orientações relacionadas ao AMS conforme solicitado pela SRS.
- Desempenhar quaisquer outras funções atribuídas por seu superior.

Além disso, as responsabilidades de um instrutor de AMS que é um policial individual em exercício das Nações Unidas incluem o seguinte:

- Coordenar as atividades de AMS no PKO ou SPM.
- Conduzir AMS em missão com policiais individuais recém-chegados das Nações Unidas. Faça a ligação com o SRS em questões de AMS, facilitando o fluxo de informações de e para o SRS e apoie o SRS na organização de atividades relacionadas ao AMS, conforme necessário.

3. Requisitos

- Mínimo de 8 anos de serviço ativo em uma polícia de MS ou outra agência de aplicação da lei, incluindo pelo menos 5 anos de experiência em um ou mais dos fluxos de recrutamento SGF.
- Conhecimento comprovado do SGF, das disposições deste SOP, bem como de quaisquer outras emissões relevantes para a condução do SAAT.
- Pelo menos 3 meses de experiência em policiamento internacional com as Nações Unidas ou outra organização internacional.
- Autorização AMS (ou seja, atende aos requisitos para serviço em uma PKO e / ou SPM das Nações Unidas).
- Concluiu o treinamento em entrevista baseada em competências (CBI).
- Fluência em inglês e / ou francês no nível mínimo B2.
- É desejável ter experiência anterior com AMS ou experiência em treinamento, seleção ou recrutamento policial durante uma missão anterior das Nações Unidas ou outra missão internacional.

4. Competências e habilidades

- **Profissionalismo:** Capacidade de identificar questões, formular opiniões, apresentar conclusões e oferecer recomendações; conhecimento e capacidade de aplicar regras, regulamentos, políticas e diretrizes de recursos humanos em situações de trabalho e preparar relatórios ou racionais com relação às principais decisões administrativas; motivado por preocupações profissionais e não pessoais; mostra persistência quando confrontado com problemas ou desafios difíceis; permanece calmo em situações estressantes; assume a responsabilidade de incorporar as perspectivas de gênero e garantir a participação igual de mulheres e homens em todas as áreas de trabalho; habilidades para aplicar o bom senso no contexto das atribuições dadas; e capacidade de planejar o próprio trabalho e gerenciar as prioridades de trabalho / tarefa.
- **Planejando e organizando:** Desenvolve objetivos claros que são consistentes com as estratégias acordadas; identifica atividades e atribuições prioritárias; ajusta as prioridades conforme necessário; aloca quantidade adequada de tempo e recursos para concluir o trabalho; prevê riscos e permite contingências no planejamento; monitora e ajusta planos e ações conforme necessário.
- **Comunicação:** Fala e escreve com clareza e eficácia; ouve os outros, interpreta corretamente as mensagens dos outros e responde de forma adequada; faz perguntas para esclarecer e demonstra interesse em ter uma comunicação bidirecional; adapta a linguagem, o tom, o estilo e o formato para corresponder ao público; demonstra abertura ao compartilhar informações e manter as pessoas informadas.
- **Trabalho em equipe:** Trabalha de forma colaborativa com colegas para atingir as metas organizacionais; solicita contribuições ao valorizar genuinamente as ideias e conhecimentos de outras pessoas; está disposto a aprender com os outros; coloca a agenda da equipe antes da agenda pessoal; apoia e age de acordo com a decisão final do grupo, mesmo quando tais decisões podem não refletir inteiramente a própria posição; e compartilha o crédito pelas realizações da equipe e aceita a responsabilidade conjunta pelas deficiências da equipe.

LIST OF CANDIDATES FOR ASSESSMENT

Start Date: _____ Location: _____
 End Date: _____ Language: English / French
 Country: _____

*: *Information must be provided (Essential)*

Candidates: 6

Serial No	* Language	* Country	* ID or Passport No	* Rank	* Gender	* Date of Birth (dd/mm/yyyy)	* Date Joined Police (dd/mm/yyyy)	* First Name	* Family Name	SGF Command	SGF Operations	SGF Capacity Building	SGF Administration
1	English	Algeria	1455555	Chief Superintendent	M	20/12/1976	12/01/2000	Jose	Smith	X	X		
2	English	Colombia	A2355	Superintendent	F	03/03/1975	11/04/2000	Susan Lile	Casas			X	
3	English	Rwanda	22447788	Corporal	M	14/03/1974	20/02/1996	Mark Peter	April				x
4	English	Samoa	B12 A4222	Sergeant	F	25/12/1970	11/03/2000	Lilian	Williams		X		
5	French	Uruguay	A15222	Corporal	F	21/10/1980	15/02/2004	Maria	Luna	X		X	
6	English / French	Senegal	2345A55L	Major	M	18/10/1970	02/03/1995	Pierre Alex	Lemans		X	X	

SAMPLE ONLY

ANEXO D: LISTA DE VERIFICAÇÃO DOS ESTADOS-MEMBROS PARA AS PREPARAÇÕES DE AMS

Esta lista de verificação deve ser enviada pelo oficial de ligação da MS ao SRS duas semanas antes do AMS programado. A lista de verificação ajuda a garantir que todos os preparativos necessários sejam concluídos para conduzir um AMS eficiente de acordo com o AMS SOP.

1. Procedimentos de viagem e acomodação

	Arranjado	Comentários
Formalidades de visto e imigração para SAAT	Escolha um item.	
Alojamento para SAAT	Escolha um item.	
Transporte para SAAT	Escolha um item.	

2. Nomeação

Nr	Procedimento em SOP	Sim / Não / Parcialmente	Comentários
1	Todos os candidatos atendem aos requisitos para a missão serviço de acordo com o AMS SOP: 1. Idade 2. Aptidão médica 3. Experiência profissional 4. Integridade do fundo 5. Habilidades de linguagem 6. Habilidades específicas da missão 7. Habilidades de direção 8. Conhecimento demonstrado do SGF e diretrizes relacionadas	Escolha um item.	
2	Todos os candidatos são avaliados e concluíram o treinamento online e a verificação conforme solicitado	Escolha um item.	
3	pelos SRS. Todos os candidatos demonstraram sua capacidade de concluir a avaliação de idioma, bem como a avaliação de direção antes do AMS	Escolha um item.	
4	Todos os candidatos são indicados e inseridos na matriz com os nomes corretos de acordo com seu cartão de identidade nacional, carteira de habilitação ou passaporte na matriz de nomeação em alfabeto latino no seguinte formato: NOME SOBRENOME	Escolha um item.	
5	Todos os candidatos são indicados e inseridos na matriz com a data de nascimento correta como carteira de identidade nacional, carteira de habilitação ou passaporte na matriz de nomeação em alfabeto latino no seguinte formato: DD-MM-AAAA	Escolha um item.	
6	Todos os candidatos possuem uma carteira de habilitação nacional válida, a ser apresentada na avaliação	Escolha um item.	
7	Todos os candidatos têm um formulário adequado e totalmente preenchido Formulário EASP a ser apresentado durante a entrevista	Escolha um item.	

3. Logística e local Nr. Equipamento /

Local / Pessoal	Sim / Não / Parcialmente	Comentários
8 Oficial de ligação / equipe para suporte administrativo e logístico para o SAAT	Escolha um item.	

9	Copiadora resistente	Escolha um item.	
<u>10</u>	Acesso à Internet de linhas telefônicas de longa	Escolha um item.	
<u>11</u>	distância / cartões SIM	Escolha um item.	
12	Local de avaliação de idiomas com espaço de escritório separado para SAAT	Escolha um item.	
13	Salas de entrevista. Mínimo 1 por instrutor AMS	Escolha um item.	
14	Local de avaliação de direção. Longe do tráfego regular e espaço suficiente de acordo com o Apêndice 2 do Anexo M. Mínimo 1 driving range para 100 candidatos	Escolha um item.	
<u>15</u>	Campo de tiro	Escolha um item.	
<u>16</u>	Computador para SAAT	Escolha um item.	
17	Computadores para entrevista com software operacional básico, como Word, Excel, Power Point, Windows	Escolha um item.	
<u>18</u>	Impressora (mínimo 1 por instrutor AMS)	Escolha um item.	
<u>19</u>	MP3 / reproduzidor de áudio (se não houver computador)	Escolha um item.	
20	Microfone e alto-falantes para teste de áudio e de-briefing	Escolha um item.	
<u>21</u>	Projetor com tela	Escolha um item.	
22	Papelaria incluindo papel, canetas e outros utilitários para os participantes. Mínimo de 6 folhas de papel por candidato para fazer anotações Folha de	Escolha um item.	
23	respostas para avaliação do idioma. 1 conjunto para cada participante	Escolha um item.	
24	Veículos para avaliação de direção. Mínimo um veículo por 100 candidatos. Os veículos devem ser utilitários esportivos com tração nas quatro rodas ou veículos do tipo pickup. Deve ser registrado e segurado, em boas condições de uso, com cintos de segurança para todos os passageiros, bons freios e espelhos retrovisores funcionando. Mínimo 40 cones	Escolha um item.	
25	de trânsito por área de condução. Brilhantemente colorido	Escolha um item.	
<u>26</u>	Fita métrica	Escolha um item.	
27	Autorizações para SAAT supervisionar AMS no intervalo	Escolha um item.	
28	Mínimo 10 armas de mão. Funcionando e testado antes do AMS	Escolha um item.	
<u>29</u>	Dez (10) cartuchos de munição por candidato	Escolha um item.	
<u>30</u>	Coldres adequados para armas de	Escolha um item.	
<u>31</u>	mão. Alvos (45X45 cm)	Escolha um item.	
<u>32</u>	Instrutor (es) de armas de fogo qualificado (s)	Escolha um item.	
33	Equipamento de proteção auricular e ocular para candidatos e SAAT	Escolha um item.	
34	Ambulância com paramédicos e equipamento médico adequado devem ser colocados no campo de tiro durante toda a avaliação	Escolha um item.	

**ANEXO E: PERFIS DE PERITOS POR OPERAÇÃO DE MANUTENÇÃO DA PAZ / POLÍTICA ESPECIAL
MISSÃO**

Nome da Operação de Manutenção da Paz / Missão Política Especial:

Data:

	SGF	<i>Perfis de especialista</i>	No. de vagas em próximos 6 meses	No. de crítico vagas para preencher <small><i>o mais cedo possível</i></small>
1	Comando	1.1. Supervisão / gestão de infraestruturas / unidades policiais		
		1.2. Comandando operações policiais		
		1.3. Planejamento organizacional		
		1.4. Funções de ligação em várias áreas, além de negociação e mediação		
		1,5. Outro (a ser especificado)		
2	Operações	2.1. Planejar e executar operações policiais / de segurança críticas em relação a eleições, manifestações, eventos públicos, etc.		
		2.2. Ordem pública e relacionadas com FPU, incluindo COE, Logística e Administração de FPU		
		2.3. Polícia especial (SWAT, unidades de reação rápida, contra-terrorismo, operações secretas)		
		2.4. Proteção e segurança VIP		
		2,5. Operações da polícia ribeirinha		
		2.6. Controle de incidentes e operações de busca e resgate		
		2.7. Proteção de civis, crianças, mulheres e proteção de pessoas vulneráveis (GCVPP, SGBV)		
		2.8. Prevenção do crime (policimento comunitário, crime juvenil, violência doméstica)		
		2.9. Crime / análise de dados, reconhecimento de tendências de crime		
		2,10. Deveres genéricos de patrulha policial		
		2,11. Outro (a ser especificado)		

3	Capacitação e Desenvolvimento (incl. Especialistas civis)	3.1. Gerenciamento de projeto / programa		
		3.2. Edifício institucional		
		3.3. Reforma e Reestruturação		
		3.4. Coordenação de ajuda aos doadores		
		3,5. Mudar a gestão		
		3,6. Assistência consultiva		
		3,7. Administração de infraestruturas policiais		
		3,8. Compras, logística, gestão de ativos, gestão de frotas, licitações e contratos.		
		3.9. Gestão fiscal, elaboração de orçamento, gestão do sistema de folha de pagamento, auditoria financeira.		
		3,10. Comunicação: estabelecimento e gestão de sistema de comunicação de rádio e dados, instalação e manutenção de rede de rádio policial		
		3,11. Experiência civil com autoridade policial, ou seja, patologistas forenses, analistas de crime, profilers, etc (a ser especificado)		
		3,12. Organização e gestão de treinamento		
		3,13. Currículo e desenvolvimento de planos de treinamento		
		3,14. Fornecimento de treinamento geral (incluindo treinamento em serviço / de campo) nas áreas de treinamento básico e especializado, treinamento avançado e de liderança, policiamento geral, legislação policial, ética, direitos humanos, etc.		
		3,15. Treinando os treinadores		
		3,16. Treinamento tático: autodefesa, prisão, busca, detenção, escolta, etc.		
		3,17. Treinamento de manuseio de armas (armas não letais e de fogo)		
		3,18. Gestão de tráfego, segurança de tráfego, incluindo todos os veículos relacionados com questões de policiamento		
		3,19. Segurança de aeroportos e outras grandes infraestruturas estratégicas		
		3,20. Segurança de fronteira, alfândega, imigração, etc.		

		3,21. Operações de crime transnacional, INTERPOL, tráfico ilícito de drogas, armas, seres humanos, lavagem de dinheiro, crime econômico		
		3,22. Proteção de gado		
		3,23. Prevenção e combate a incêndios, proteção civil, gestão de desastres naturais		
		3,24. Investigação de crime (gestão da cena do crime, suspeito / testemunha entrevistas, violação dos direitos humanos, etc.)		
		3,25. Análise e gestão de inteligência criminal		
		3,26. Gestão de registros criminais / banco de dados		
		3,27. Forense, incluindo cena do crime e preservação de evidências, impressões digitais, balística, exame de arma de fogo, DNA, patologia, caligrafia e identificação de documentos fraudulentos, falsificação de dinheiro, etc.		
		3,28. Policiamento tradicional (primordial, tribal, com foco nômade, etc.)		
		3,29. Crime cibernético		
		3,30. Outro (a ser especificado)		
4	Administração	4.1. Logística, gestão de ativos, gestão de frota		
		4.2. Gestão de Recursos Humanos		
		4.3. Assuntos internos, gestão disciplinar, padrões profissionais		
		4.4. Auditoria / inspeção de unidades policiais		
		4.5. Relações Públicas		
		4.6. Apoio jurídico, elaboração de atos, políticas e diretrizes policiais		
		4.7. Armamento: gerenciamento e inspeção de arsenal, armeiro, segurança e armazenamento de armas, construção de campo de tiro, explosivos		
		4.8. TI: desenvolvimento e administração de banco de dados, design de sistema, programação de computadores, especialistas em rede		
		4.9. Outro (a ser especificado)		

Requisitos de especialistas em policiamento civil

(número necessário de especialistas com formação educacional preferencial, especialização, experiência e função proposta na operação de manutenção da paz / missão política especial)

Comentários gerais do componente UNPOL (se houver)

ANEXO F: ASSISTÊNCIA DE SELEÇÃO E EQUIPE DE AVALIAÇÃO (SAAT)

TERMOS DE REFERENCIA

1. Mandato e estabelecimento

uma. Um SAAT é estabelecido para supervisionar um AMS que é realizado em um MS.

- b. O SRS do DPO / OROLSI / PD seleciona os membros de um SAAT e decide sobre a distribuição de funções dentro da equipe. Os membros da SAAT que estão servindo como oficiais da polícia das Nações Unidas são selecionados em consulta com o HOPC da operação de manutenção da paz (PKO) / missão política especial (SPM).

2. Líder SAAT

umaO líder SAAT deve ser um instrutor certificado AMS (consulte o Anexo B).

- b. Um representante do SRS lidera o SAAT.
- c. O papel e as funções do líder SAAT incluem, mas não estão limitados a:
- Coordenar e estabelecer a ligação com as autoridades do MS durante a visita da SAAT.
 - Exercer a supervisão geral do AMS durante a visita do SAAT e garantir que todas as atividades sejam realizadas de acordo com este SOP.
 - Envie o relatório final do AMS às autoridades do MS com cópias para o SRS e o respectivo HOPC.
 - Insira os dados sobre os resultados finais do AMS no banco de dados SAAT no máximo duas semanas após a conclusão da visita SAAT.
 - Participe de todas as reuniões oficiais com as autoridades do MS e forneça-lhes material informativo relevante durante o AMS.
 - Conduza briefings dos candidatos que foram liberados pelo AMS. Resolva quaisquer problemas que possam afetar a integridade do processo AMS. Abordar quaisquer preocupações levantadas por candidatos ou autoridades de MS relacionadas ao processo de AMS e à conduta de um membro da SAAT.

3. Membro SAAT

umaUm membro SAAT deve ser um instrutor certificado AMS (ver Anexo B).

- b. Sempre que possível, os membros de um SAAT devem vir tanto do SRS quanto do (s) PKO (s) / SPM (s) em questão. Quando possível, deve haver pelo menos uma instrutora de AMS na equipe.
- c. Sob a supervisão do líder da SAAT, as responsabilidades de um membro da SAAT incluem, mas não estão limitadas a:
- Realizar a avaliação de competências linguísticas, a avaliação de competência de direção e a avaliação de manuseio e tiro com armas de fogo, bem como as entrevistas com os candidatos.
 - Avalie e compile os resultados do AMS.
 - Elabore o relatório AMS.

- Execute outras tarefas conforme orientado pelo líder SAAT.

4. Logística SAAT

Os pedidos dos MS para visitas SAAT devem ser dirigidos ao Conselheiro de Polícia da ONU e apresentados com um aviso mínimo de três (3) meses. O SRS organiza visitas SAAT de acordo com as necessidades de PKO / SPM, recursos, planos de rotação de PCCs e disponibilidade de instrutores de AMS.

- b. Os EM que participam pela primeira vez em PKOs e / ou SPMs e PCCs das Nações Unidas aumentando sua contribuição de policiais podem ser priorizados.
- c. Para que o pedido seja deferido, o número de candidatos a avaliar durante a AMS baseada em MS deve ser proporcional ao nível de contribuição atual ou iminente dos EM para PKOs / SPMs. O número mínimo é de 50 candidatos e o número máximo é de 500 candidatos, mas não deve exceder o número triplo da contribuição existente de policiais das Nações Unidas em um PCC.
- d. O Coordenador do SAAT no DPO / PD / SRS trabalha em estreita colaboração com a Missão Permanente do MS nas Nações Unidas no planejamento e preparação de uma visita do SAAT.
- e. A composição do SAAT e os planos de viagem exatos devem ser comunicados ao MS duas semanas antes da visita.
- f. Os PKOs e / ou SPMs são obrigados a cobrir os custos de viagem de seus instrutores AMS.

ANEXO G: FORMATO PADRÃO PARA NOTA DE CERTIFICAÇÃO DA MS

A Nota de Certificação do Estado Membro deve incluir o seguinte texto:

O Governo de [*nome do MS*] com este documento certifica com relação aos candidatos listados no formulário de indicação da AMS anexo a este [*ver Anexo C*]:

- a) Nenhum candidato foi condenado por, ou está atualmente sob investigação ou sendo processado por, qualquer ofensa criminal ou disciplinar, ou qualquer violação do direito internacional dos direitos humanos ou do direito internacional humanitário. *
- b) O MS também certifica que não tem conhecimento de quaisquer alegações de que seus candidatos tenham estado envolvidos, por ato ou omissão, na prática de quaisquer atos que configurem violações do direito internacional dos direitos humanos ou do direito internacional humanitário.
- c) Nenhum candidato se envolveu em má conduta em uma atribuição anterior das Nações Unidas ou foi repatriado por motivos disciplinares e impedido de participar de futuras PKOs, SPMs e / ou outras atribuições.
- d) O processo de nomeação, seleção e formação dos candidatos foi isento de qualquer forma de corrupção, fraude ou discriminação.
- e) Uma declaração falsa na nota de certificação e qualquer outra violação deste SOP pode resultar na desqualificação dos candidatos para o serviço em uma operação de manutenção da paz / missão política especial e pode levar à suspensão de qualquer futuro destacamento policial de [*nome do MS*].

*) [*Se aplicável:*] Além disso, o Governo de [*nome do MS*] fornece informações no documentos anexados sobre investigação (ões) e / ou processos de [*fornecer número*] candidatos que foram investigados, acusados ou processados por infrações penais ou disciplinares, mas não foram condenados.

[A nota de certificação deve ser assinada pelo Representante Permanente do MS. Data e o local da assinatura deve ser claramente indicado na nota.]

ANEXO H: FORMATO PADRÃO PARA NOTA DE AUTO-ATESTAÇÃO

A Nota de Auto-atestado de cada candidato individual deve incluir o seguinte texto:

Eu atesto que:

- a) Não cometi, não fui condenado por, nem processado por qualquer ofensa criminal ou disciplinar.
- b) Não estive envolvido, por ação ou omissão, no cometimento de qualquer violação do direito internacional dos direitos humanos ou do direito internacional humanitário.
- c) Não estive envolvido em nenhum ato de má conduta em uma missão anterior das Nações Unidas e não fui impedido de participar de futuras operações de manutenção da paz, missões políticas especiais e / ou outras atribuições relacionadas a tais atos.
- d) Não recebi uma classificação de desempenho insatisfatória para serviço anterior nas Nações Unidas.
- e) Uma declaração falsa na auto-declaração e qualquer outra violação deste SOP pode resultar na minha desqualificação do serviço em uma operação de manutenção da paz / missão política especial.

Não sou capaz de atestar o parágrafo anterior pelos seguintes motivos: ...

[Cada candidato deve assinar pessoalmente o formulário de auto-atestação. A data e o local da assinatura devem ser claramente indicados no formulário.]

ANEXO I: CRONOGRAMA PADRÃO DE ATIVIDADES SAAT

1. Após a chegada ao MS (antes do AMS)

uma. Reunião de coordenação com os representantes do MS

- eu. Visão geral do AMS
- ii. Revisão e finalização da lista de candidatos

b. Visita aos sites AMS designados

- eu. Sala de aula para exercícios de linguagem
- ii. Área de condução
- iii. Campo de tiro

2. Avaliação para serviço missionário (AMS)

uma. Avaliação de competências linguísticas

- eu. Exercício de leitura
 - ii. Exercício de redação de relatório
 - iii. Classificação de ambos os exercícios
4. Anúncio de resultados

b. Entrevista

- eu. Entrevista oral
 - ii. Exercício de computador
 - iii. Classificação
4. Anúncio de resultados

c. Avaliação de competência de condução

- eu. Exercício de manuseio
 - ii. Anúncio de resultados
 - iii. Exercício de estrada
4. Anúncio de resultados

d. Manuseio de armas de fogo e avaliação de tiro

- eu. Exercício de manuseio
- ii. Exercício de tiro
 - 1. Parte 1 (disparando de cinco (5) metros)
 - 2. Parte 2 (disparando de sete (7) metros)
- iii. Anúncio de resultados

3. Após a conclusão do AMS

uma. Compilação de resultados e preparação de relatório final para autoridades de MS

b. Briefing genérico e específico da missão de candidatos que passaram no AMS

c. Reunião de esclarecimento com autoridades de MS

d. Visita à Sede da Polícia Nacional e Academia Nacional de Polícia

ANEXO J: GRADE DE AVALIAÇÃO PARA AVALIAÇÃO DE LINGUAGEM

ID:

EVALUATION GRID FOR LANGUAGE ASSESSMENT
1st Part: Reading

Correct answers	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
-----------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Result: Pass Fail

Level				
A1 <input type="checkbox"/>	A2 <input type="checkbox"/>	B1 <input type="checkbox"/>	B2 <input type="checkbox"/>	C1 <input type="checkbox"/>

2nd Part: Report Writing

Language level	A1	A2	B1	B2	C1
Sentence structure	Too many errors to be understood. <input type="checkbox"/>	Many errors in simple sentences. Sometimes difficult to understand. <input type="checkbox"/>	Attempts complex sentences (2 verbs ¹) with errors. General meaning clear. <input type="checkbox"/>	No errors in simple sentences. Few errors in complex sentences ¹ . Meaning clear. <input type="checkbox"/>	No errors. Wide variety of expression, mostly complex sentences. <input type="checkbox"/>
Vocabulary and spelling	Lacks words to explain, uses another language. Many spelling and punctuation ² errors. <input type="checkbox"/>	Some errors in word choice, spelling and punctuation. <input type="checkbox"/>	Attempts to use police terminology ³ . Few spelling and punctuation errors. <input type="checkbox"/>	Uses terminology without errors. No spelling and punctuation errors. <input type="checkbox"/>	No repetition. No spelling and punctuation errors. <input type="checkbox"/>
Verb⁴ tenses (past / present / future)	No use of tenses. <input type="checkbox"/>	Sentences mainly in the present tenses. <input type="checkbox"/>	Sentences in the past and may use sentences in the present and the future with some errors. <input type="checkbox"/>	Accurate use of verb tenses with errors conjugation. <input type="checkbox"/>	Accurate use of verb tenses without any errors conjugation. <input type="checkbox"/>
Information	Major lack of information. Information misunderstood. (0 to 5 key facts) <input type="checkbox"/>	Lacks sufficient information. Information comes from written part only. (6 to 10 key facts) <input type="checkbox"/>	Incorporates sufficient written and oral information but lacks some details. (11 to 15 key facts) <input type="checkbox"/>	Incorporates almost all or all information with accurate details. (16 to 20 key facts) <input type="checkbox"/>	Incorporates all information with accurate details and properly structured. (20 key facts) <input type="checkbox"/>
Report structure and form	Text very difficult to follow, no links between information. No presentation, no paragraphs, no organisation. <input type="checkbox"/>	Text difficult to follow, uses only "and", "because" and "but" to make links between information. Inappropriate presentation, some paragraphs, organized. <input type="checkbox"/>	Simple text easy to follow. Links simple information successfully. Appropriate presentation, uses of paragraphs. <input type="checkbox"/>	Text clear and developed. Attempts complex links between information ⁵ . Well organized. <input type="checkbox"/>	Text clear, coherent and well-developed. Accurate use of complex links. Appropriate organization. <input type="checkbox"/>

3rd Part: Oral Interview

Sentence construction	Too many errors to be understood. <input type="checkbox"/>	Many errors in simple sentences. Sometimes difficult to understand. <input type="checkbox"/>	Attempts complex sentences (2 verbs ¹) with errors. General meaning clear. <input type="checkbox"/>	No errors in simple sentences. Few errors in complex sentences ¹ . Meaning clear. <input type="checkbox"/>	No errors in simple sentences. Few errors in complex sentences ¹ . Meaning clear. <input type="checkbox"/>
Vocabulary and pronunciation	Lacks words to explain, uses another language. Many words cannot be understood because of the pronunciation. <input type="checkbox"/>	Some errors in word choice, some words are difficult to be understood because of the pronunciation. <input type="checkbox"/>	Attempts to use police terminology ³ . Pronunciation does not interfere with understanding. <input type="checkbox"/>	Uses terminology without errors. The pronunciation and intonation are good. <input type="checkbox"/>	No repetition. Pronunciation and intonation clear. <input type="checkbox"/>
Verb⁴ tenses (past / present / future)	No use of tenses. <input type="checkbox"/>	Sentences mainly in the present tenses. <input type="checkbox"/>	Sentences in the present, past and future with some errors. <input type="checkbox"/>	Accurate use of verb tenses with errors conjugation. <input type="checkbox"/>	Accurate use of verb tenses without any errors conjugation. <input type="checkbox"/>
Monologue	Speech incomplete and minimalist. <input type="checkbox"/>	Speech is short and factual. No details. <input type="checkbox"/>	Gives some details, factual speech. Ideas are structured. <input type="checkbox"/>	Long and clear speech and including many details and comments. <input type="checkbox"/>	Long organized speech well developed with many details and explanations. <input type="checkbox"/>
Interaction	Understand questions with difficulty or not at all. Constantly asks for repetition. The answers are minimal and / or off-topic. Doesn't know to be polite or informal. <input type="checkbox"/>	May need repetition. The answers are difficult and not detailed, sometimes off-topic. May be too polite sometime or too informal. <input type="checkbox"/>	Appropriate answers to questions even if details may be few. May confuse occasionally formal and informal. <input type="checkbox"/>	Appropriate answers, clear and detailed. Stay Formal. <input type="checkbox"/>	Complete answers. Can direct the interaction by offering interpretations of questions. Stay formal. <input type="checkbox"/>
Language level	A1	A2	B1	B2	C1

The language levels range from A1 (weakest) up to C1 (strongest). In order to obtain the pass mark, the candidate should demonstrate the B1 or higher level of language. The language level of the candidate is equal to the lowest mark he/she obtains (i.e. if the candidate has received one mark in A2 column while the rest are in B1 and/or higher, language level would be A2, therefore he/she fails the exam).

¹Example: He outlined what had been discuss at the briefing to them.

²Example: At 07.15 on monday 1st november 2010 the sector commander of UN police in sector 2 reported for duty!

³Example: He was inebriated or intoxicated and NOT He was completely drunk.

⁴Verb = action word: To go, to run...

⁵Example: Based on the information at hand and having regarded to the time scale involved...

ID:

GRILLE D'ÉVALUATION DU TEST DE LANGUE

1^{ère} Partie : Compréhension écrite

Réponses correctes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Résultat: Succès Échec

Niveau				
A1	A2	B1	B2	C1

2^{ème} Partie : Rapport écrit

Niveau de langue	A1	A2	B1	B2	C1
Construction des phrases	Trop d'erreurs pour être compris. <input type="checkbox"/>	Beaucoup d'erreurs dans les phrases simples. Parfois difficile à comprendre. <input type="checkbox"/>	Tentative de phrases complexes (2 verbes ¹) avec des erreurs. Le sens général est clair. <input type="checkbox"/>	Pas d'erreurs dans les phrases simples. Peu d'erreurs dans les phrases complexes¹. Sens clair. <input type="checkbox"/>	Pas d'erreur. Grande variété d'expression, phrases surtout complexes. <input type="checkbox"/>
Vocabulaire et orthographe	Manque de mot pour s'expliquer , utilise des mots d'autres langues. Beaucoup de fautes d'orthographe et de ponctuation ² . <input type="checkbox"/>	Quelques erreurs dans le choix des mots. Quelques fautes d'orthographe et de ponctuation. <input type="checkbox"/>	Essaye d'utiliser le vocabulaire de la police³. Peu de fautes d'orthographe et de ponctuation. <input type="checkbox"/>	Pas d'erreurs de vocabulaire dans tous les domaines. Pas de fautes d'orthographe et de ponctuation. <input type="checkbox"/>	Pas de répétition. Pas de fautes d'orthographe et de ponctuation. <input type="checkbox"/>
Verbes et temps (présent / passé / futur)	Verbes non conjugués. <input type="checkbox"/>	Phrases essentiellement au présent. <input type="checkbox"/>	Phrases au passé , peut aussi utiliser le présent , et le futur avec quelques fautes. <input type="checkbox"/>	Bonne utilisation des temps avec quelques fautes de conjugaison. <input type="checkbox"/>	Utilisation correcte des temps sans aucune faute. <input type="checkbox"/>
Informations	Manque important d'informations. Des informations ne sont pas comprises ou mal comprises. (de 0 à 5 faits clé) <input type="checkbox"/>	Manque d'informations. Présence des informations obtenues de l'écrit. (de 6 à 10 faits clé) <input type="checkbox"/>	Prise en compte des informations écrites et orales mais encore quelques manques. (de 11 à 15 faits clé) <input type="checkbox"/>	Utilise toutes ou presque toutes les informations avec des détails. (de 16 à 20 faits clé) <input type="checkbox"/>	Organisation de toutes les informations avec tous les détails. (20 faits clé) <input type="checkbox"/>
Organisation et structure du rapport	Texte très difficile à suivre. Pas de lien entre les informations, pas de présentation, pas de paragraphes, pas d'organisation. <input type="checkbox"/>	Texte difficile à suivre. Utilisation de « et », « parce que » et « mais » uniquement. Présentation inappropriée , quelques paragraphes, organisation. <input type="checkbox"/>	Texte facile à suivre. Relie des informations simples entre elles. Bonne présentation, utilisation appropriée des paragraphes. <input type="checkbox"/>	Texte clair et organisé. Essaye d'établir des liens complexes⁴ entre les informations. Bonne présentation. <input type="checkbox"/>	Texte clair, fluide et articulé. Établit des liens complexes⁴ entre les informations. Organisation exemplaire. <input type="checkbox"/>

3^{ème} Partie: Entretien oral

Construction des phrases	Trop d'erreurs pour être compris. <input type="checkbox"/>	Beaucoup d'erreurs dans les phrases simples. Parfois difficile à comprendre. <input type="checkbox"/>	Tentative de phrases complexes (2 verbes ¹) avec des erreurs. Le sens général est clair. <input type="checkbox"/>	Pas d'erreurs dans les phrases simples. Peu d'erreurs dans les phrases complexes¹. Sens clair. <input type="checkbox"/>	Pas d'erreurs. Grande variété d'expression, phrases surtout complexes. <input type="checkbox"/>
Vocabulaire et prononciation	Manque de mot pour s'expliquer , utilise des mots d'autres langues. Beaucoup de mots ne sont pas compréhensibles. <input type="checkbox"/>	Quelques erreurs dans le choix des mots, quelques mots sont difficilement compréhensibles. <input type="checkbox"/>	Essaye d'utiliser le vocabulaire de la police³. La prononciation n'empêche pas la compréhension. <input type="checkbox"/>	Pas d'erreurs de vocabulaire dans tous les domaines. La prononciation et l' intonation sont bonnes. <input type="checkbox"/>	Pas de répétition. La prononciation et l'intonation sont claires. <input type="checkbox"/>
Verbes et temps (présent / passé / futur)	Verbes non conjugués. <input type="checkbox"/>	Phrases essentiellement au présent. <input type="checkbox"/>	Phrases au passé , peut aussi utiliser le présent , et le futur avec quelques fautes. <input type="checkbox"/>	Bonne utilisation des temps avec quelques fautes de conjugaison. <input type="checkbox"/>	Utilisation correcte des temps sans aucune faute. <input type="checkbox"/>
Monologue	Monologue incomplet et minimaliste. <input type="checkbox"/>	Le monologue est court et factuel. Pas de détails. <input type="checkbox"/>	Donne quelques détails, monologue factuel. Les idées sont organisées. <input type="checkbox"/>	Le monologue est long et clair. Beaucoup de détails et de commentaires. <input type="checkbox"/>	Long monologue organisé et structuré. Beaucoup de détails et d' explications. <input type="checkbox"/>
Niveau de langue	A1	A2	B1	B2	C1

Les niveaux de langue vont de A1 (faible) à C1 (plus fort). Afin d'obtenir la note de passage, le candidat doit être évalué au niveau B1 ou supérieur. Le niveau de langue du candidat est égal à la note la plus basse qu'il / elle obtient (si le candidat a reçu une marque dans la colonne A2 alors que le reste sont en B1 et / ou supérieur, son niveau de langue est considéré comme A2, par conséquent, il / elle échoue l'examen).

¹ Exemple : Il a insister sur ce qui a été mentionné durant la réunion.
² Exemple : Le lundy 1er Novembre 2010, le policier s'est rendu à son bureau!
³ Exemple : Il était en état d'ébrété et non Il était complètement ivre.
⁴ Exemple : Malgré les consignes de sécurité, pourtant clairement énoncées auparavant, l'agent a néanmoins enlevé la sécurité de son arme.

ANEXO K: ENTREVISTAS BASEADAS EM COMPETÊNCIAS

As entrevistas baseadas em competências baseiam-se no conceito de que o comportamento e a experiência do passado são o melhor indicador de desempenho futuro. Em outras palavras, sua história conta uma história sobre você: seus talentos, habilidades, conhecimentos, e experiência real em lidar com uma variedade de situações.

Dicas úteis para sua entrevista:

1. Prepare histórias da vida real sobre suas realizações. Esteja ciente das habilidades específicas que cada história ilustra e lembre-se de incluir o resultado positivo ou a lição aprendida com cada experiência.
2. Esteja pronto para discutir seus pontos fortes e sua capacidade de aprender com as experiências anteriores. Pense também em como você poderia contribuir para o trabalho das Nações Unidas e para o cargo específico para o qual está se candidatando.
3. Revise as competências mencionadas na vaga de emprego. Eles serão sondados em sua entrevista, portanto, suas histórias devem mostrar sua habilidade nessas áreas de competência.
4. Você deve estar preparado para lidar com resultados e realizações positivos usando essas competências e também com os desafios que teve em cada uma dessas áreas.
5. A estrutura da sua resposta deve ser: Situação, Ação, Resultado.
6. Compartilhe informações que considere adequadas e relevantes.
7. Ouça a pergunta com atenção. Vá direto ao ponto. Seja o mais específico possível.

Mais informações sobre entrevistas baseadas em competências podem ser encontradas em <https://careers.un.org/lbw/home.aspx?viewtype=AYI>.

ANEXO L: AVALIAÇÃO DE COMPUTADOR

A seguir estão exemplos de exercícios para determinar a proficiência de computador de um candidato:

Exercício 1:

- uma. Abra o Microsoft Word
- b. Crie um novo documento
- c. Digite um parágrafo (não mais do que 4 linhas) sobre seus conhecimentos de informática
- d. Formate o texto para fonte Arial, negrito, tamanho 12
- e. Salve o documento como <seunome> na pasta C: \ AMS \ 2019
- f. Feche o Microsoft Word

Exercício 2:

- uma. Abra o Microsoft Word
- b. Crie um novo documento
- c. Digite um parágrafo (não mais do que 4 linhas) sobre o seu entendimento sobre a Polícia das Nações Unidas
- d. Formate o texto para fonte Arial, negrito, tamanho 12
- e. Salve o documento como <seunome> na pasta C: \ AMS \ 2019
- f. Feche o Microsoft Word

Exercício 3:

- uma. Abra o Microsoft Word
- b. Crie um novo documento
- c. Digite um parágrafo (não mais do que 4 linhas) sobre suas motivações para ingressar no Divisão de Polícia das Nações Unidas
- d. Formate o texto para fonte Arial, negrito, tamanho 12
- e. Salve o documento como <seunome> na pasta C: \ AMS \ 2019
- f. Feche o Microsoft Word

ANEXO M: AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS DE CONDUÇÃO

No início da avaliação de competências de condução, o candidato deve identificar-se com uma carta de condução nacional ou internacional válida em alfabeto latino (com foto, se exigida no MS). Uma tradução oficial preparada pelas autoridades do MS deve acompanhar a licença original, se ela não estiver em alfabeto latino.

O candidato será avaliado quanto à sua capacidade de operar com segurança um utilitário esportivo com tração nas quatro rodas ou veículo do tipo picape com marcha manual. A avaliação da competência de direção consiste em duas partes, o exercício de manuseio e o exercício de estrada.

1. Exercício de manuseio

- uma. O candidato deve provar sua capacidade de dar marcha ré com segurança e estacionar o veículo dentro de cinco (5) minutos no driving range padrão configurado pelo instrutor AMS em uma área de exercícios fechada ao tráfego regular, conforme gráfico no Apêndice 2 deste Anexo.
- b. O Formulário de Avaliação de Exercícios de Manuseio no Apêndice 1 deste Anexo é usado para realizar a avaliação de manuseio. Os critérios de avaliação são detalhados no Apêndice 2 deste Anexo.
- c. Um candidato que falhar no exercício de manuseio terá mais uma chance. Um candidato que falhar duas vezes no exercício de manuseio será desclassificado e não será admitido no exercício em estrada.

2. Exercício de estrada

- uma. Espera-se que o candidato demonstre sua capacidade de dirigir com segurança em uma rota predeterminada com pouco tráfego. O exercício deve durar no mínimo 5-10 minutos.
- b. Em todos os momentos durante o exercício, o candidato deve operar o veículo de forma segura e responsável, obedecendo a todas as leis de trânsito.
- c. O instrutor AMS dará ao candidato instruções para cada manobra com a maior antecedência possível e não pedirá que ele execute nenhuma manobra ilegal ou insegura.
- d. O Formulário de Avaliação do Exercício Rodoviário no Apêndice 3 deste Anexo é usado para realizar a avaliação rodoviária. A utilização do formulário de avaliação e a aplicação dos critérios de avaliação são explicadas com mais pormenor no Apêndice 4 deste Anexo.

Os candidatos que realizam qualquer uma das seguintes atividades devem ser **desqualificado automaticamente** e a avaliação contínua de competência de direção será encerrada imediatamente:

- Estar sob a influência de álcool ou drogas.
- Desrespeito às instruções legais ou recusa em realizar as manobras instruídas.
- Oferecer ao instrutor AMS um suborno ou uma gratificação.
- Recusa de usar cinto de segurança, a menos que seja apresentada uma declaração do médico ou uma renúncia.

- Causando um acidente.
- O acidente é evitado por outros.
- O instrutor AMS evita um acidente ou uma ação ilegal (ou seja, passar um sinal vermelho).
- Emperrar o veículo, resultando em ação perigosa ou obstruindo o tráfego.
- Dirigir em um meio-fio ou calçada e assim colocar outras pessoas em perigo.
- Criando perigo sério para outro tráfego.
- Dirigindo na direção errada em uma rua de mão única.
- Dirigindo do lado errado da rua.

Apêndice 1 ao Anexo M - Formulário de Avaliação de Exercícios de Manuseio



FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DO EXERCÍCIO DE
MANIPULAÇÃO DA PERMISSÃO DE MOTORISTA DAS NAÇÕES UNIDAS

Nome do candidato _____ Data _____

EU IA # _____ Tempo _____

Critérios de Avaliação		P	F
1	O candidato pode ler uma amostra de placa de veículo com letras de 79,4 mm de altura em boa luz do dia a 20,5 m, usando óculos ou lentes de contato, se necessário	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Candidato envolvido em uma atividade que resulta em desqualificação automática	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	O candidato não conseguiu completar o circuito em cinco minutos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Veículo tocou em um marcador	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	O veículo cruzou a linha imaginária entre os marcadores. O	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	motor parou mais de duas vezes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Um terceiro auxiliou o candidato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Parte do veículo fora do estacionamento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Veículo posicionado não paralelo aos marcadores laterais	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	O candidato saiu do veículo para verificar a posição	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

RESULTADO DO TESTE:

PASSAR

FALHOU

Observações _____

Instrutor AMS: _____

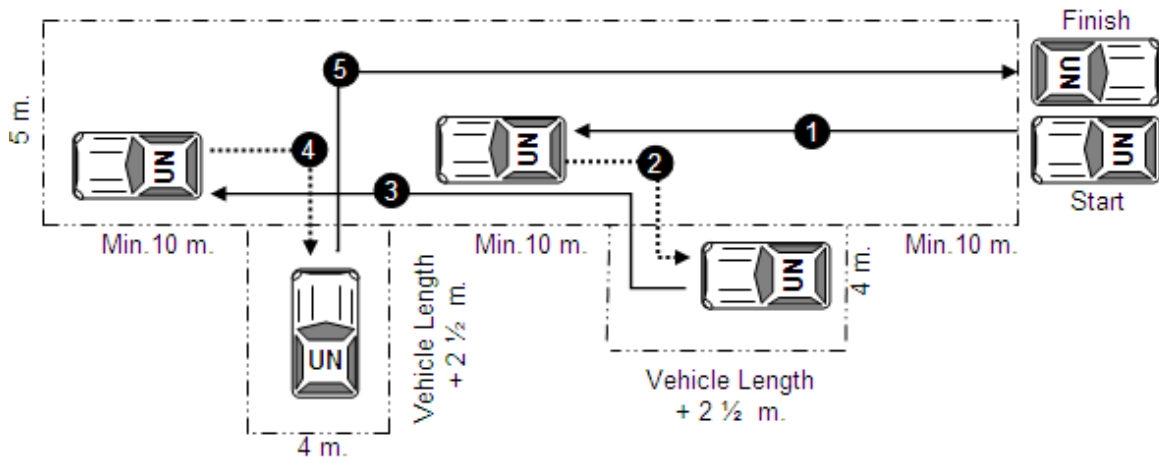
Nº ID da ONU: _____

Assinatura: _____

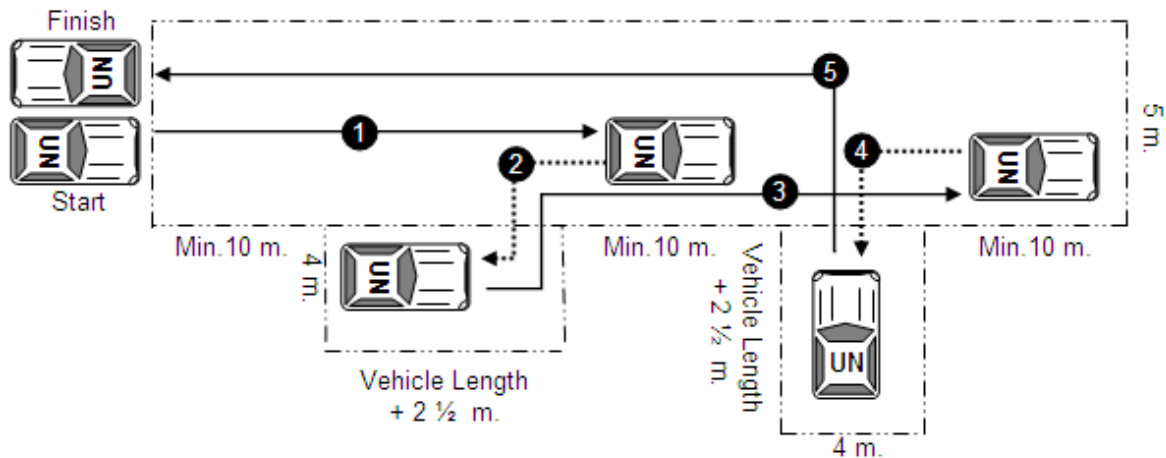
Apêndice 2 ao Anexo M - Critérios de Avaliação de Exercícios de Manuseio

1. Antes do exercício de manuseio, um candidato deve passar por um teste de visão no qual ele deve ler em boa luz do dia a uma distância de 20,5 metros, uma amostra de placa de veículo com letras de 79,4 mm de altura, usando óculos ou lentes de contato como requerido. Os candidatos reprovados no teste de visão são desqualificados do AMS.
2. No exercício de manuseio, o candidato será avaliado quanto à capacidade de realizar marcha-atrás e estacionar com segurança no driving range padrão, conforme gráfico da página seguinte. Para ser aprovado no exercício de manuseio, o candidato deve completar todas as manobras dentro de cinco (5) minutos conforme descrito abaixo:
 - uma. Ao sinal do instrutor AMS, saia da linha "START-FINISH", siga em frente, passe pela primeira vaga e pare.
 - b. Inverta para a primeira vaga de estacionamento.
 - c. Saia da primeira vaga, passe pela segunda vaga e pare.
 - d. Inverta para a segunda vaga de estacionamento.
 - e. Siga em frente até a linha "START-FINISH" e pare.
3. Durante o exercício de manuseio:
 - uma. O veículo deve ser posicionado paralelamente aos marcadores laterais e totalmente dentro da vaga de estacionamento, sem tocar em nenhum marcador ou cruzar qualquer linha imaginária entre os marcadores.
 - b. O motor não deve ser parado mais de duas vezes.
 - c. O candidato não deve sair do veículo.
 - d. Nenhum outro passageiro é permitido no veículo.
4. Para ser aprovado no exercício de manuseio, o candidato deve atender a todos os critérios listados no formulário de avaliação (consulte o Apêndice 1).
5. Um candidato que não passe no exercício de manuseio terá imediatamente uma segunda chance. Neste caso, o exercício deve ser reiniciado na linha START-FINISH.

UN Driver's Permit Handling Test Range (Right Hand Drive)



UN Driver's Permit Handling Test Range (Left Hand Drive)



A área de exercícios deve ser configurada em uma área de teste longe do tráfego regular. No pelo menos quarenta (40) cones de trânsito - de cores vivas, se possível - e fita métrica são necessários para marcar a área de exercício (cones mais altos podem ser usados para marcar os pontos de canto).

Apêndice 3 do Anexo M - Formulário de Avaliação do Exercício na Estrada



**PERMISSÃO DO MOTORISTA
EXERCÍCIO DE ESTRADA
FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO**

Nome do candidato: _____
EU IA #: _____
Nacionalidade: _____

I. Capacidades avaliadas (5 pontos para cada falha)

Apontar

Posição sentada

- Dobrar o joelho esquerdo quando a embreagem está totalmente pressionada
- Dobrar os cotovelos quando os braços repousam no volante

Espelhos e / ou ajuste do assento

- Ajuste dos espelhos retrovisores internos e externos
- Ajustar assento

Uso de cinto de segurança

- Apertar o cinto de segurança antes de se mover
- Manter os cintos de segurança apertados durante a condução

Partindo

- Liberar a embreagem suavemente para que o veículo não sacuda ou pare
- Verificar o trânsito em todas as direções antes de partir
- Verificar os pontos cegos esquerdo e direito antes de partir
- Usando sinais apropriados

Uso de engrenagens

- Mudar de marcha sem olhar para a alavanca de mudança
- Seleção da marcha correta para corresponder às condições da estrada e do tráfego
- Dirigir com a marcha engatada o tempo todo

Direção

- Manter o controle de direção em todos os momentos
- Dirigindo suavemente

Distância de seguimento (candidato a ser avisado)

- Manter uma distância segura de outros veículos

Ultrapassando / mudando de faixa

- Uso correto e oportuno de observação / espelhos / indicadores
- Passando na pista correta
- Escolhendo a velocidade correta

Curvas de negociação

- Escolher a velocidade de abordagem adequada
- Posicionamento correto do veículo na estrada

Parando

- Escolher um lugar seguro, legal e conveniente para parar
- Uso correto e oportuno de observação / espelhos / indicadores

Turns

- Uso de pistas adequadas
- Uso correto e oportuno de observação / espelhos / indicadores

Observação de sinais de trânsito e semáforos

- Pare em todas as luzes vermelhas
- Obedeça as instruções da polícia
- Cumpra os sinais de trânsito encontrados na rota

Lidar com cruzamentos / encruzilhadas / rotatórias

- Ajustar a velocidade de acordo ao se aproximar
- Ser capaz de determinar quem tem a prioridade

Lidando com outros usuários da estrada

- Observação eficaz de usuários vulneráveis da estrada
- Escolher a velocidade de abordagem adequada

Planejando à frente

- Capacidade de pensar e planejar com antecedência
- Antecipação e reação antecipada
- Concentração na direção

II. Direção agressiva (10 pontos para cada ocorrência)

- Seguindo muito perto (após aviso) Tecendo dentro e fora do tráfego Acelerando para ultrapassar um semáforo Corte entre veículos para mudar de faixa Usando a buzina excessivamente
- Faróis piscando excessivamente
- Expressando frustração / xingando / gritando / gesticulando para outros motoristas
- Ignorando deliberadamente as regras / sinais
- Falha em ceder (afetando negativamente o tráfego / passageiros)

Total de pontos

III. Instâncias de desqualificação automática

- Estar sob a influência de álcool ou drogas. Recusa em
- realizar manobras instruídas. Recusa de usar cinto de
- segurança sem motivo válido. Causando algum
- acidente.
- O acidente é evitado por outros.
- O instrutor AMS evita travamento ou ação ilegal.
- Emperrando o veículo, resultando em situação perigosa.
- Dirigir sobre meio-fio ou calçada.
- Criando perigo sério para outro tráfego. Dirigindo
- na direção errada em uma rua de mão única.
- Dirigindo do lado errado da rua. Oferecer ao
- instrutor suborno ou gratificação.

4. Observações / recomendações:

V. Resultado da avaliação: PASSAR FALHOU

Nome do instrutor AMS: _____

Data _____

Assinatura _____

Apêndice 4 ao Anexo M - Critérios de Avaliação do Exercício de Estrada

O formulário de avaliação do exercício de estrada e os critérios de avaliação descritos no formulário são usados da seguinte forma:

- 1 **Seção I do formulário: “Capacidades avaliadas”:** Com base em suas observações, o instrutor de AMS marca 5 (cinco) pontos nas caixas ao final de cada linha se o candidato falhar nessas ações.
- 2 **Seção II do formulário de avaliação: “Direção agressiva”:** Com base em suas observações, o instrutor de AMS marca 10 (dez) pontos nas caixas ao final de cada linha para cada ocorrência das ações listadas nesta seção.
- 3 **Seção III do formulário de avaliação: “Casos de Desqualificação Automática”:** Caso um candidato execute qualquer uma das ações listadas nesta seção, ele será automaticamente desclassificado e a avaliação não começará ou terminará imediatamente se já estiver em andamento.
- 4 **Seção IV do formulário de avaliação: “Observações e recomendações”:** Esta seção será usada para inserir quaisquer observações do instrutor AMS sobre o processo de avaliação.
- 5 **Seção V do formulário de avaliação: “Resultado da Avaliação”:** Na conclusão da avaliação da estrada, os pontos atribuídos são somados. Um resultado de 20 ou mais pontos resultará no fracasso do exercício de estrada. O instrutor AMS marca a caixa aplicável (aprovação ou reprovação) com base na avaliação geral, insere a data da avaliação e assina o formulário de avaliação.

ANEXO N: PROPOSTOS DE TÓPICOS PARA O BRIEFING DOS CANDIDATOS

Para melhorar a preparação pré-implantação, os instrutores do AMS informam os candidatos, que passaram no AMS, sobre o caminho a seguir até a possível implantação. Os briefings devem abranger, entre outras coisas, os seguintes tópicos:

1. Problemas genéricos

- uma. Procedimentos administrativos conducentes à implantação.
- b. Os componentes do treinamento pré-implantação obrigatório realizado pelo MS.
- c. Breve história da polícia das Nações Unidas na manutenção da paz, incluindo valores e princípios fundamentais.
- d. Tarefas de PKOs e SPMs integrados (construção da paz inicial, proteção de civis, inclusive contra violência sexual e de gênero, questões de gênero, etc.).
- e. Organização do Secretariado das Nações Unidas, particularmente o Departamento de Operações de Paz das Nações Unidas e o Departamento de Apoio Operacional das Nações Unidas.
- f. Funções e responsabilidades dos policiais das Nações Unidas em funções com PKOs e SPMs.
- g. Regras e procedimentos das Nações Unidas relativos à conduta e disciplina (incluindo exploração e abuso sexual).
- h. Problemas médicos.

2. Questões específicas da missão

- uma. Mandato e organização da operação de paz / missão política especial em questão e seus componentes.
- b. Responsabilidades, tarefas e estrutura de seu componente policial.
- c. Condições de vida na operação de paz / missão política especial.
- d. Preparação administrativa para implantação.
- e. Informação segura.
- f. Regras de noivado.
- g. Procedimentos operacionais padrão.
- h. Conceito de operações.

Material escrito e / ou eletrônico é distribuído durante o briefing. Este material deve incluir a Estrutura de Orientação Estratégica para Policiamento Internacional; o código de conduta, as orientações sobre a integração da perspectiva de gênero e a política de tolerância zero sobre a exploração e o abuso sexual; informações sobre as tarefas mandatadas, informações administrativas práticas e informações sobre o ambiente operacional da operação de manutenção da paz / missão política especial para a qual os candidatos provavelmente serão enviados.