
缔约国大会

Distr.: General
24 October 2008

CHINESE
Original: English

第七届会议

海牙

2008年11月14日至22日

**主席团关于国际刑事法院工作人员招聘中的
地域代表性和性别平衡的报告**

秘书处的说明

根据 2007 年 12 月 14 日的 ICC-ASP/6/Res.2 号决议第 23 段，缔约国大会主席团现提交其关于国际刑事法院工作人员招聘中的地域代表性和性别平衡的报告。本报告反映的是主席团海牙工作组根据主席团 2008 年 4 月 1 日其第三次会议给予它的任务进行的讨论的结果。

主席团关于国际刑事法院工作人员招聘中的 地域代表性和性别平衡的报告

导言

1. 缔约国大会通过 ICC-ASP/4/Res.4 号决议提醒法院“注意《规约》所规定的其在征聘工作人员方面的义务，即寻求公平的地域代表性和性别平衡以及最高标准的效率、能力和素质，以及寻求在特别问题上的专业知识，包括但不限于，对妇女和儿童的暴力方面的专业知识，并决定请主席团，与法院磋商之后将为改进聘用工作人员方面的公平地域代表性和性别平衡的建议在其第五届会议之前提交给大会。”¹
2. 大会通过 ICC-ASP/5/Res.3 号决议提醒法院“注意《规约》所规定的其在征聘工作人员方面的义务，即寻求公平的地域代表性和性别平衡以及最高标准的效率、能力和素质，以及寻求在特别问题上的专业知识，包括但不限于对妇女和儿童暴力方面的专业知识。”²
3. 大会通过 ICC-ASP/6/Res.2 号决议建议主席团“继续与法院一起找出在现有模式中改善地域代表性的方法，而这不妨碍今后进行的关于现有模式是否适宜或不适宜的讨论，并继续关注地域代表性和性别平衡问题。”³
4. 在其 2008 年 4 月 29 日的第四次会议上，主席团任命 Eden Charles 先生（特立尼达和多巴哥）为在法院工作人员招聘中的地域代表性和性别平衡问题的召集人，继续与两位前任召集人 Kalimi Mworira 大使（肯尼亚）和 Mirjam Blaak 大使（乌干达）一起工作。
5. 要求法院通过从政府、民间服务部门、学术界、民间社会和私人部门招聘工作人员来实现地域代表性和性别平衡，而不影响所雇用人员的质量。

非正式磋商

6. 召集人于 2008 年 7 月 25 日和 9 月 19 日举行了非正式磋商，并在同期进行了双边磋商。所有磋商均在纽约联合国总部进行，在会上召集人向大家散发了 2007 年《主席团关于国际刑事法院工作人员招聘中的地域代表性和性别平衡的报告》，⁴ 报告介绍了法院在执行《罗马规约》关于在招聘工作人员中实现地域代表和性别平衡条款方面所取得的最新进展。

¹ 国际刑事法院罗马规约缔约国大会正式记录，第四届会议，2005 年 11 月 28 日至 12 月 3 日，海牙（国际刑事法院出版物，ICC-ASP/4/32），第 III 部分，ICC-ASP/4/Res.4 号决议，第 23 段。

² 国际刑事法院罗马规约缔约国大会正式记录，第五届会议，2006 年 11 月 23 日至 12 月 1 日，海牙（国际刑事法院出版物，ICC-ASP/5/32），第 III 部分，ICC-ASP/5/Res.3 号决议，第 21 段。

³ 国际刑事法院罗马规约缔约国大会正式记录，第六届会议，2007 年 11 月 30 日至 12 月 14 日，纽约（国际刑事法院出版物，ICC-ASP/6/20），第 I 卷，第 III 部分，ICC-ASP/6/Res.2 号决议，第 23 段。

⁴ 主席团关于国际刑事法院工作人员招聘中的地域代表性和性别平衡的报告（ICC-ASP/6/22 和 Add.1）。

7. 在 2008 年 7 月 25 日的磋商中，讨论的重点主要是法院在其招聘工作中使用了联合国适当幅度的模式。所依据的是从法院收到的关于其工作人员地域平衡方面的信息。大多数代表团认为，根据从法院收到的资料，看来联合国的模式的使用令人满意。大家不大支持再探讨其他模式。

8. 在 2008 年 9 月 19 日举行的磋商中，讨论的重点是法院为散发空缺通知而采取的措施。大家还强调了联合国适当幅度的模式继续适用。还讨论了法院聘用妇女的问题，而且大家认为尽管在招聘的男性和女性工作人员之间没有巨大差异，但女性工作人员的辞职率较高。

调查结果

9. 法院提供的统计数据表明，法院男性和女性工作人员之间存在 12% 的差异。在专业类别中，男性占法院工作人员的 56%，而女性占 44%。⁵ 法院就女性工作人员在数量上的差异给出了一些理由，包括但不限于：

- a) 法院对许多招聘市场的情况缺乏了解；
- b) 在整体报酬方面缺乏竞争性；
- c) 语言要求；及
- d) 很难吸引配偶在工作的人员。

10. 关于报酬问题，一些代表团表示法院支付的薪资与其他国际法庭所支付的薪资是类似的，如前南斯拉夫问题国际刑事法庭。因此，代表团认为很难下结论说薪资是法院招聘工作人员中的一个问题。

11. 考虑到工作人员当前的地域代表性，法院预测其工作人员将有 18.14% 从非洲国家招聘，6.37% 来自亚洲，7.84% 来自东欧，11.27% 来自拉丁美洲和加勒比，56.37% 来自西欧和其他国家集团。这些统计数字表明某些国家的代表性不足，而且在高级别人员中代表性也不足。

12. 关于雇用非缔约国国民的问题，大家普遍认为，应优先考虑来自缔约国和《罗马规约》签约国的申请人。大家还认为，需要时应按 ICC-ASP/1/Res.10 号决议的规定⁶接受来自其他国家的申请人。大家提出，通过招聘来自非缔约国的工作人员作为吸引那些国家成为缔约国的一种手段可以积累政治利益，这可有助于实现《罗马规约》的普遍性。

13. 从法院收到的材料表明，有几种渠道用来传播空缺职位的信息，包括通过电子邮件，在报纸上刊登广告和将空缺通知提供给设在海牙的大使馆。这些措施证明是很有益的，但应扩大到设在布鲁塞尔的大使馆，因为不是所有缔约国在海牙都设有外交代表处。

⁵ 主席团关于国际刑事法院工作人员招聘中的地域代表性和性别平衡的报告 (ICC-ASP/6/22/Add.1)，附件 XI。

⁶ 国际刑事法院罗马规约缔约国大会正式记录，第一届会议，2002 年 9 月 3 日至 10 日，纽约 (联合国出版物，销售编号 C.03.V.2 和更正文件)，ICC-ASP/1/3，第 IV 部分，ICC-ASP/1/Res.10 号决议，附件，第 4 段。

建议

1. 法院应探索吸引和留住女性工作人员特别是高级别人员的其他方法。
2. 法院应进行离职面谈以确定女性从法院辞职的原因，因为这可帮助找出：
 - a) 辞职的原因；及
 - b) 为改变这一局面应采取的措施。
3. 法院应通过利用因特网招聘网站继续传播有关空缺职位的信息。
4. 法院应继续将目标放在代表性不足的国家、区域和专业。
5. 法院应继续派出招聘团组到代表性不足的区域和国家。
6. 法院应继续优先招聘缔约国和《罗马规约》签约国的国民，同时也继续在必要时接受其他国家国民的申请。
7. 法院应采取普遍和坚持不懈的措施在代表性不足的地区传播关于空缺职位的信息，以便尽可能吸引更多国家的国民，从而有利于实现《罗马规约》的普遍性。
8. 法院应继续考虑采取如促进国际刑事法院联盟的一个文件中和 2007 年主席团报告中所提议的其他模式。⁷
9. 法院应考虑向有更多缔约国地方的使馆发去关于空缺职位的电子邮件。
10. 法院应考虑执行预算和财务委员会第十届会议工作报告第 43 段中的建议。⁸
11. 应为法院制定一至两年的一个时间表，在这一段时间内解决关于这方面的未决问题，并向大会报告。

--- 0 ---

⁷ 主席团关于国际刑事法院工作人员招聘中的地域代表性和性别平衡的报告(ICC-ASP/6/22/Add.1), 附件 XII。

⁸ 预算和财务委员会第十届会议工作报告(ICC-ASP/7/3)第 43 段规定如下：“委员会注意到，法院工作人员招聘中的地域代表性和男女比例的平衡有所改进，它鼓励法院在此方面继续努力。此外，委员会请法院考虑改进地域代表性的进一步途径，例如可在国家内举办竞争考试，或在代表性不足或缺失的国家报纸上发布职位空缺广告。”