
缔约国大会

Distr.: General
24 October 2007
CHINESE
Original: English

第六届会议

纽约

2007年11月30日至12月14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 2006 年 12 月 1 日的 ICC-ASP/5/Res.3 号决议第 22 段，缔约国大会主席团现提交其关于工作人员招聘中的地域代表性和性别平衡问题的报告，供大会审议。本报告反映的是主席团海牙工作组讨论的结果。

主席团关于招聘国际刑事法院工作人员时的 地域代表性和性别平衡的报告

目录

	段次	页次
第 I 部分		
导言.....	1-14	4
A. 使命.....	1-7	4
B. 方法.....	8-14	6
第 II 部分		
地域代表性.....	15-22	7
研究结果.....	15-22	7
第 III 部分		
性别平衡.....	23-34	9
研究结果.....	23-34	9
第 IV 部分		
招聘和人力资源.....	35-46	12
A. 导言.....	35-36	12
B. 研究结果.....	37-46	12
第 V 部分		
进一步改进地域和性别平衡的建议.....	47-60	14
A. 导言.....	47-51	14
B. 研究结果.....	52-60	15
1. 工作组进行的讨论.....	52-56	15
2. 来自未参加海牙工作组的其他意见.....	57-60	15
附件*		
I. 2006 年 10 月 8 日召集人 Kalimi Mugambi Mworio 大使 (肯尼亚) 提交的文件.....		17
II. ICC-ASP/1/Res.10 号决议.....		18
III. ICC-ASP/2/Res.2 号决议.....		20
IV. 显示截至 2007 年 10 月 1 日情况的各式图表.....		

* 附件 IV-XIII 将作为本报告的增补文件发出。

- V. 各区域的地域代表性（编内专业类职位，不包括选任官员和语文工作人员）—截至 2007 年 11 月 1 日的情况—百分比.....
- VI. 2003-2006 年法院采取的行动
- VII. 各区域的地域代表性（编内专业类职位，不包括选任官员和语文工作人员）—截至 2007 年 5 月 1 日的情况—百分比.....
- VIII. 非缔约国的数字（编内专业类职位，不包括选任官员）—截至 2007 年 5 月 1 日的情况
- IX. 显示截至 2007 年 5 月 1 日情况的各式图表.....
- X. 地域代表性和性别平衡—国际刑事法院专业类工作人员—截至 2007 年 5 月 1 日的状况
- XI. 申请人和工作人员之间的性别比较，不包括选任官员（编内专业类职位）—截至 2007 年 5 月 1 日的情况
- XII. 国际刑事法院及在工作人员中的地域代表性—关于‘适当幅度’其他方法的研究
- XIII. 来自未参加海牙工作组的一个缔约国的函件.....

第 I 部分 导言

A. 使命

1. 2005 年 12 月 3 日，缔约国大会通过了 ICC-ASP/4/Res.4 号决议，其中第 23 段规定如下：

“*缔约国大会，*

[...]

决定 请主席团，与法院磋商之后将为改进聘用工作人员时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。”

2. 2006 年 2 月 14 日，大会主席团决定将审议聘用国际刑事法院工作人员时的公平地域代表性和性别平衡问题的任务交予海牙工作组（下称“工作组”）。随后，主席团指派 Kalimi Mugambi Mworia 大使（肯尼亚）担任这一问题的召集人。召集人发起了与法院和几个非政府组织的对话，并向工作组提交了包含关于这一问题某些建议的一份非正式文件。在这方面，还提到前召集人于 2006 年 10 月 8 日提交的非正式文件（见附件 I）。

3. 2006 年 10 月，工作组请求法院提供更详细的信息，说明招聘工作人员中的公平地域代表性和性别平衡状况，以及法院为改进当前形势所采取的措施。

4. 在 2006 年 11 月/12 月其第五届会议上，大会欢迎法院和主席团之间开始的对话，要求主席团继续做工作，并向缔约国大会第六届会议提交一份详细的情况报告，如必要，包括如何进一步改进招聘过程中的地域和性别平衡的建议。¹

5. 根据 ICC-ASP/5/Res.3 号决议，海牙工作组的职责范围如下：

“*缔约国大会，*

[...]

欢迎 法院和缔约国大会主席团之间就招聘工作人员时确保公平的地域代表性和性别平衡开始的对话，要求主席团继续做工作，并向缔约国大会第六届会议提交一份详细的情况报告，如必要，包括如何进一步改进招聘过程中的地域和性别平衡的建议。”

¹ ICC-ASP/5/Res.3 号决议，第 22 段。

6. 在其 2007 年 2 月 1 日召开的第四次会议上，主席团任命 Mirjam Blaak 大使（乌干达）在位于海牙的工作组中协助对这一问题的讨论。

7. 在其 2007 年 4 月 18 日举行的讨论延长任务的条件的第一次会议上，工作组认为，其第一阶段讨论的重点将首先是确定法院采用的现有联合国模式中目前公平地域代表性和性别平衡的状况，并将确定主要趋势和差距，这可能提出具体建议以改进这一状况。工作组认为，在其讨论的稍后阶段，它可能需要审议大会第一届会议通过的模式的适宜性。²

《罗马规约》和缔约国大会规定的招聘原则

第 44 条第 2 款

检察官和书记官长在雇用工作人员时，应确保效率、才干和忠诚达到最高标准，并应适当顾及第 36 条第 8 款所定的标准。

第 36 条第 8 款

- (a) 缔约国在推选法官时，应考虑到本法院法官的组成需具有：
- (i) 世界各主要法系的代表性；
 - (ii) 公平地域代表性；和
 - (iii) 适当数目的男女法官。
- (b) 缔约国还应考虑到必须包括对具体问题，如对妇女的暴力或儿童的暴力等问题具有专门知识的法官。

ICC-ASP/1/Res.10 号决议（2002 年 9 月 9 日在第三次全体会议上协商一致通过）³

国际刑事法院工作人员的甄选

缔约国大会，

[...]

希望 在设立法院的过渡期间制定临时准则适用上述原则。决定本决议附件所列准则应在依照《规约》通过《工作人员条例》前适用于法院工作人员的甄选和任命 [...]

² 见本报告第 V 部分。

³ 在附件 II 中复制。

4. **地域代表性。**对于常设员额（预算内员额），及至少为十二个月的任用，专业人员职类工作人员的任用，原则上应以参照联合国所用办法制定的适当幅度办法为准。缔约国和正在批准或加入《规约》的国家的国民应在法院工作人员中有足够人数；不过非缔约国国民的申请也可获得考虑。

ICC-ASP/2/Res.2 号决议（2003 年 9 月 12 日在第五次全体会议上协商一致通过）⁴

国际刑事法院工作人员条例

1. *批准* 本决议附件所载的《国际刑事法院工作人员条例》；
2. *决定* 《工作人员条例》所附的 ICC-ASP/1/Res.10 号决议应当继续作为《工作人员条例》的组成部分适用。

B. 方法

8. 召集人发起了与法院所有各级机关（检察官办公室、书记官处、院长会议和司法部门）的讨论，并与人力资源科密切联系，该科向工作组提供了大量技术信息。法院有关官员一直合作，向工作组提供所要求的信息，并在 2007 年 3 月至 9 月期间进行的讨论中一直表现出一种开放和合作的态度。法院工作人员所提供的情况只是事实性的。召集人个人对此表示感谢，工作组也对法院提供的大量协助表示感谢。

9. 在其讨论的过程中，工作组与几个非政府组织进行了磋商。这些组织就地域代表性和性别平衡的题目进行了研究，如促进设立国际刑事法院联盟和争取性别公正妇女行动。

10. 在大会主席和工作组的同意下，召集人分别在布鲁塞尔和纽约参加了两次情况介绍会，以向未参加工作组的使馆介绍正在进行的磋商的情况，并为了在这一问题的进展中达到更高的透明度和开放性，以及邀请他们发表看法和意见。

11. 由于工作人员不断的更换和招聘，关于地域代表性和性别平衡的信息和图表不是静止的，而是需要经常调整。在注意到这一情况后，工作组决定为其讨论及随后起草本报告的目的，使用法院人力资源科准备的截至 2007 年 5 月 1 日的资料。用这一日期作为分界点，以便工作组用来确定法院执行和遵守目前的联合国模式的情况，这一模式是根据大会 ICC-ASP/1/Res.10 号决议和 ICC-ASP/2/Res.2 号决议采用的。

⁴ 在附件 III 中复制。

12. 尽管有上述说明，本报告包括了截至 2007 年 10 月 1 日的关于地域代表性和性别平衡的一系列最新图表（附件 IV）。这些图表提供的信息表明在地域代表性和性别平衡方面招聘工作人员的动态性质。

13. 日本加入《罗马规约》于 2007 年 10 月 1 日生效，这样日本将成为法院唯一最大的摊款缴纳国。日本的加入将在一定时候在很大程度上影响到当前根据联合国模式采用的“适当幅度”，而且以后也会影响到向工作组提供的图表中截至 2007 年 5 月 1 日的统计数字的准确性。日本的加入极大地改变了现状，不仅影响亚洲区域，而且还影响所有其他区域集团。应工作组的请求，法院准备了新图表，预先提供了日本加入《罗马规约》之后、截至 2007 年 10 月 1 日的地域代表性状况（见附件 V）。

14. 自 2003 年以来法院所做的努力反映在附件 VI 中。

第 II 部分 地域代表性

研究结果

15. 根据 ICC-ASP/1/Res.10 号决议，法院对专业类工作人员的甄选是以联合国适当幅度的办法为准则的。适当幅度，或者说百分比，通过考虑三个因素来计算。缔约国总数、某一缔约国缴纳的预算摊款及其人口数量。这些因素加权后决定最后结果。目前，大量的权数给予成员国（40%），这对每个缔约国是平等的。最重要的是缔约国的摊款（55%），最后的 5%是根据这个国家人口的多少确定的（联合国模式 40-55-5）。

16. 在国际刑事法院全部 468 个编内职务中，有 203 个专业类职位。公平的地域代表性只适用于专业类职位，不包括一般事务类人员⁵、语文工作人员和一般临时协助⁶。由于法院专业类工作人员的数量较少，关于工作人员组成的统计数字显示出少数实际加入或离开法院的工作人员可以导致相当大的变化。。

17. 评估截至 2007 年 5 月 1 日的地域代表性涉及的工作人员数量可以概述如下（详细概览见附件 VII）：

- 非洲国家集团 18.14%；指标为 13.09%，多 14 个；
- 亚洲国家集团 6.37%；指标为 7.69%，少 4 个；
- 东欧国家集团 7.84%；指标为 7.32%，多 1 个；
- 拉丁美洲和加勒比国家集团 11.27%，指标为 14.15%，少 8 个；
- 西欧和其他国家集团 56.37%；指标为 57.74%，少 4 个。

⁵ 在 9 月 10 日的工作组第 14 次会议上，法院的代表澄清道，在确定适当幅度时，未考虑一般事务类人员，因为他们通常是东道国的国民，而且与专业类人员的工资结构不同。

⁶ 人力资源科表示，一般临时协助与供资性质有关，不应与工作人员的合同性地位相混淆。一般临时协助的资金可以用来建立临时职位，招聘可以是有限期的定期期限，视有无资金和服务需要而定。用一般临时协助资金聘用的人员必须经过全面的甄选过程，才能被选为经常预算职位的人员。

18. 根据上述统计数字，某些代表团指出，他们总的印象与实际数字很不相同。这种含糊不清被认为是由于选任官员数字和招聘人员数字之间可能产生的混乱所致。工作组重申，它的任务不包括审议选任官员的地域代表性和性别平衡问题。

19. 在审议法院提供的技术信息时，人力资源科说明，所附表格确实反映了从非缔约国招聘的工作人员。附件 VIII 反映的就是截至 2007 年 5 月 1 日从非缔约国招聘的工作人员数量的信息。工作组指出，虽然从非缔约国招聘人员被认为是联合国适当幅度模式的一个例外，但是大会通过的任何有关决议并未限制这一数量。

20. 尽管有了代表具体区域集团的工作人员数字，但工作组认为，这些集团中的一些国家目前在法院的专业类人员中的代表性不足。许多《罗马规约》缔约国根本没有人在法院工作（见附件 IX）。

21. 另外，工作组发现如附件 X 所示，目前某些区域集团在法院工作人员所有招聘的高级职位中（P-4 及以上）的代表性是不足的。

结论

22. 工作组根据从人力资源科收到的截至 2007 年 5 月 1 日的数据进行的实际研究表明，就区域集团而言，法院接近实现它遵循所适用的联合国模式的目标。然而，这些集团中的某些国家目前在高级职位中代表性不足，而且某些区域集团在高级职位中没有足够的代表性。

对法院的建议

建议 1

法院应继续遵守《规约》第 44 条第 2 款所规定的招聘最合格的候选人的原则。

建议 2

法院应努力在其所有级别工作人员中实现缔约国国民的足够代表性。

建议 3

法院应努力在其所有级别的高级职位工作人员中实现区域集团的足够代表性。

建议 4

在不影响今后讨论法院采用的联合国模式是否适宜（或不适宜）的情况下，工作组敦请法院继续找出在现有的联合国模式中提高公平地域代表性的方法，因为基本的指标显示并没有严重的不平衡。

对缔约国大会的建议

建议 5

大会应考虑对聘用非缔约国国民设限。

第 III 部分 性别平衡

研究结果

23. 工作组用大量时间根据下列情况讨论了性别平衡的问题：法院提供的事实和数字，以及法院工作人员和争取性别公正妇女行动向工作组所做的介绍，这些介绍证明都是很有用的。

24. 工作组注意到，编内职位的工作人员是 468 名，其中 43.70% 为女性，56.30% 为男性（见附件 XI）。根据人力资源科提供的 2007 年 5 月 1 日的数字，下表澄清了每一级别专业类职位的性别分布情况：

专业级别	这一级别的职位数	女性	男性
D-1	5	1 (20%)	4 (80%)
P-5	20	6 (30%)	14 (70%)
P-4	33	14 (42%)	19 (58%)
P-3	59	20 (34%)	39 (66%)
P-2	73	31 (42%)	42 (58%)
P-1	13	9 (69%)	4 (31%)
合计	203	81 (40%)	122 (60%)

25. 由于法院聘用的专业类工作人员数量相对较少，实际加入或离开法院的工作人员可以极大地改变人员构成的统计数字。

26. 2006 年，在全法院填补的专业类职位中，男性 (56%) 和女性 (44%) 之间有 12% 的差距。截至 2007 年 5 月 1 日的数字表明，占据专业类职位人员的女性和男性之间的差距已进一步扩大到 20% (40% 女性，60% 男性)。工作组认为，这一持续的趋势说明在缩小性别差距方面没有取得进展。

27. 在所有专业级别的职位中存在着有利于男性人员的很大的性别不平衡，P-1 级别除外，在这个级别中所聘用的女性多于男性。在两个最高级别 D-1 和 P-5 中，不平衡是最明显的。男性和女性人员之间最小的差距是 18% (P-4 和 P-2)；最大的差距是 60% (D-1)。

28. 工作组发现，大多数女性工作人员集中在级别较低的专业类职位 (P-1 至 P-3)，这可能导致她们参与和影响日常就法院的实质性工作做出重大决策的论坛和结构的机会较少。

29. 在工作组的多次会议上有人曾指出，法院已正在制定一项 5 年和 10 年的规划，试图解决法院的性别公平和性别能力问题。争取性别公正妇女行动提出了一项建议，即考虑制定一项多年计划，这项计划将鼓励法院主动发挥作用，并为三个机关在这一方面的活动提供一个共同框架 (根据在战略计划中写明的“一个法院”的原则)；为法院在其招聘工作中提供指导和具体目标，并鼓励法院进一步制定实现其目标的战略。争取性别公正妇女行动建议，一项多年计划将确定实现性别和地域代表性具体阶段的指标和标志，这将需要法院制定一项严谨的综合计划，在所有机关和有关机构执行，包括被害人信托基金和大会秘书处。

30. 另外，争取性别公正妇女行动向工作组建议，法院的三个机关应该为今后三年从代表性不足的国家或区域招聘女性和工作人员制定有具体时间的“任用目标”。争取性别公正妇女行动解释说，任用目标不是配额，但可以作为合理的可达到的目标或指标，用来衡量在公平的就业机会方面取得的进展，并使得法院能够确定哪些“问题领域”导致了对代表性不足国家的女性或工作人员在任用、晋升或自然减员方面的差异。

31. 工作组注意到截至 2007 年 10 月 1 日各区域申请人的数字 (见附件 IV)，并认为从收到的男性和女性候选人申请的比例来看，一些地区的不平衡情况大于其他地区 (如来自非洲区域的申请人有 826 名女性和 2,921 名男性，而来自西欧和其他国家集团的则为 2,354 名女性和 2,506 名男性)。为了解决这些不平衡，工作组建议法院通过更多地利用现有的外延和对外关系活动，加强其工作，以便能够找到更多合格的女性候选人。

32. 在与人力资源科讨论之后，工作组发现对将离开的人员进行访谈的做法可以作为可能的工具用来确定女性工作人员为什么离开法院的理由。

33. 此外，争取性别公正妇女行动向工作组提出了在检察官办公室内设立一个性别事务法律顾问职位的问题。他们感到遗憾的是，并没有为这一职位进行具体招聘。然而，在这方面，工作组指出，检察官办公室已制定和执行了一项可以解决这些关切的、使性别问题占主流地位的政策。

结论

34. 法院在工作人员招聘中尚未达到性别平衡，尽管就编内职务而言，目前的数字与目标相差并不太远。另外，目前女性在聘用的高级职位中的代表性不足。

对法院的建议

建议 6

法院应继续遵守《规约》第 44 条第 2 款所规定的聘用最合格人选的原则。

建议 7

法院应特别考虑这样的事实，即女性在法院高级别工作人员中的代表性不足。

建议 8

法院应继续执行其战略计划（招聘、事业发展和充满关爱的环境），具体重点是前三年，以缩小性别差距。

建议 9

法院应继续找出女性工作人员离开的理由，特别是她们离职的原因是否与性别有关，包括必要时采取对将离职的工作人员进行离职前访谈的做法，

对法院和缔约国的建议

建议 10

法院和缔约国应进一步考虑如可能通过现有的外延和对外关系活动，做出更大努力，解决男女申请比例不平衡的问题。

第 IV 部分 招聘和人力资源

A. 导言

35. 工作组审议了与招聘有关的具体问题，目的是提出法院如何才能可以在缔约国的协助下改进招聘程序的建议。工作组承认，法院目前正适用《罗马规约》第 44 条第 2 款、根据 ICC-ASP/1/Res.10 号决议和 ICC-ASP/2/Res.2 号决议而采用的适当幅度的做法，以及 2003 年 10 月书记官长就工作人员招聘首先发出的招聘准则（已做修改）。工作组注意到这样的事实，即目前在各机关之间正在讨论一项更加全面的招聘政策（计划不久将予以公布）。

36. 工作组与法院官员具体讨论了下列招聘和人力资源问题：

- (a) 招聘程序如果要改进的话，如何才能改进得更加透明？
- (b) 如果要改进的话，如何才能改进从代表性不足的区域和具体国家招聘其国民的工作？
- (c) 究竟如何改进才能使法院现有女性工作人员有更好的事业发展？
- (d) 究竟如何才能使空缺通知更加广泛地散发给合格的候选人？
- (e) 如何在法院和缔约国之间就招聘和人力资源问题进行和保持有效对话？

B. 研究结果

37. 工作组讨论了缔约国自愿向法院提供有兴趣得到空缺通知的各国有关机构和民间社会团体的最新联系名单的可取性。这一建议被看作是不影响预算的方法，缔约国可以这种方法协助法院通过其本身的联系数据库最大限度地接触各国候选人。某些代表团认为这一做法是最具成本效益的，而其他国家表示质疑的是，这是否不会造成更多地聘用来自代表性已超标的那些区域的人员。在做出回应时，法院欢迎收到所有区域的联系名单，因为法院的主要目标是为空缺职位招聘最合格和最适当的人选。

38. 某些代表团强调了这一事实，即最大的缺口是在当前适当幅度模式下产生的，造成法院的高级职位中（P-4 及以上职位）区域代表性严重不足。工作组认为，考虑到这些职位对法院的政策和组织方面的巨大影响，必须改变目前的不平衡状况。

39. 在注意到目前的不平衡之后，工作组认为，实现地域和性别代表性适当平衡的最重要工具是使这一过程透明和公正。尽管工作组承认有时法院可能为了减少现存的不平衡而受到放弃招聘最好人选的原则的挑战（如考虑某些高级专业类职位中的性别，或甚至来自一个代表性不足国家的人选），然而工作组认为，法院应当坚持招聘最合格人选的原则。

40. 在回应提出的这些关切时，法院表示，为了具有透明度，它已在其网站上放置了准则以便于申请人能立即参考。

41. 考虑到法院在从某些国家招聘适当专业人员时遇到的困难，一些代表团问到为什么某些区域的国民没有申请。法院回答说，它没有得到明确提示，但暗示可能的原因也许是法院薪酬一揽子制度的竞争性，以及法院设在西欧和/或语言障碍。

42. 因注意到尽量扩大合格人选后备名单的重要性，工作组讨论了通过工作人员出差会见各国官员时发现人选来推进招聘过程的可能性，以及在代表性不足的区域开展具体的招聘活动的可能性。另外，工作组鼓励法院人力资源科用不同方式散发针对代表性不足国家的目标候选人和/或具体从事性别问题研究的女性候选人的空缺通知，可以通过更多地利用非政府组织网络的网站、资料接收单位名单或简报以及区域或各国律师协会和各国或区域平面媒体来散发。

43. 关于事业发展，工作组欢迎法院在制定一项灵活和全面的事业发展计划中所做的努力，这一计划给工作人员在其各自知识领域的进步和晋升提供了机会，并承认女性工作人员的代表性不足。

44. 工作组还注意到了法院在其战略计划中所做的努力，目的是创造一种“充满关爱的环境和成为公共行政管理的典范”。

45. 在协助法院有效地向缔约国提供关于招聘和人力资源问题的全面和准确的信息方面，法院指出，它一直经常收到要求提供地域分布和性别平衡的图表、表格和其他数据的请求。在这方面，法院请求工作组考虑定期接收标准化图表而不是临时提出要求的做法。

46. 在召集人和人力资源科磋商之后，现决定在一系列有用的文件中，应有一整套主要包括图表的文件，每年两次通常在于 4 月和 9 月召开的预算和财务委员会会议之前提供。日期为 2007 年 11 月 1 日的下述文件以前曾提供给工作组，现附在后面，作为提议应包括在内的标准式文件的范例（见附件 IV）。

- (1) 按区域、指标和实际情况标明的地域代表性（编内专业类职位）；
- (2) 每个国家的地域代表性；
- (3) 专业类职位圆形分析图：缔约国和非缔约国；
- (4) 除选任官员之外的所有国际刑事法院工作人员的增长；
- (5) 除选任官员之外的国际刑事法院全体工作人员的圆形分析图；
- (6) 编内职位的招聘活动；
- (7) 申请人和专业类职位工作人员之间的性别比较；
- (8) 各区域的申请人及工作人员（实际数字）。

对法院的建议

建议 11

法院应继续为全体工作人员制定和推进一项灵活和全面的事业发展计划。

建议 12

法院应酌情通过各国的渠道和/或区域和各国的新闻界，以多种形式散发空缺通知而不是主要依靠国际性杂志和出版物。

建议 13

法院每半年应向缔约国提供正常标准化文件（如上面列出的），时间应与预算和财务委员会的届会相吻合。

对缔约国的建议

建议 14

缔约国应在代表性不足的区域更广泛地散发空缺通知，以便协助法院得到那些区域的合格人选的申请。

第 V 部分 进一步改进地域和性别平衡的建议

A. 导言

47. 在完成了其第一部分任务之后，即确定了在本报告第 II 和第 III 部分列出的招聘工作人员中的地域代表性和性别平衡现状之后，工作组接着讨论和考虑了其第二部分任务，即如果必要提交改进地域和性别平衡的进一步建议。

48. 如前面所述，目前法院正在根据 ICC-ASP/1/Res.10 号决议，在招聘专业类人员时采用联合国的地域代表性模式，最初这是在 2002 年大会第一届会议上作为临时准则通过的。这些临时准则随后以 ICC-ASP/2/Res.2 号决议的形式在 2003 年的大会第二届会议上协商一致通过，自那时起到目前作为《工作人员条例》的一个组成部分在实行。

49. 关于 ICC-ASP/5/Res.3 号决议第 22 段的第二部分，即“如必要，提交包括如何进一步改进招聘过程中的地域和性别平衡的建议”，就“改进”这一词的含义发表了各种意见。对工作组大多数成员来说，应该在法院实行的现有联合国模式的框架内考虑在这一方面如何进行改进。其他国家则认为，这样的讨论还可以考虑脱离现有模式的本身来进行。然而，所有代表团都表示有必要采纳不同意见，并在不影响这两种观点的情况下继续取得进展。

50. 尽管做了上述说明，在一次工作组的会议上，促进设立国际刑事法院联盟的代表还是介绍了一份题为“国际刑事法院及其工作人员中的地域代表性——关于适当幅度其他方法的研究”的研究文件，日期为 2007 年 5 月 10 日（见附件 XII）。

51. 另外，工作组注意到了参加纽约工作组但未参加海牙工作组的一位缔约国代表的观点。另外，2007 年 6 月 7 日，召集人向纽约工作组的代表团做了介绍。

B. 研究结果

1. 工作组进行的讨论

52. 根据从促进设立国际刑事法院联盟得到的信息，几个代表团感到，改为实行将考虑法院正在进行调查的区域的适当幅度的方法可能会带来观念和实际问题，而且这样的方法将会破坏法院的普遍性。此外，他们指出，如果为招聘的目的采取一种倾向于与情势有关的区域的做法，在其他区域出现新的情势时就需要显著改变从不同区域聘用人员的目标；这将使这一模式不如现有的方法稳定。即使更经常的离职率也可能不足以抵消所产生的不平衡。

53. 另外，许多代表团在讨论中认为，促进设立国际刑事法院联盟介绍的研究并不完整，因为在可能的地域方法中有无数个变数，而且这项研究只是采纳和考虑了不同联合国机构所使用的有限的例子。他们指出，如果能有机会考虑非联合国国际组织包括国际司法组织所使用的可能的地域分配方式将会是有益的，以提供更加完整的情况。

54. 然而，工作组中的一些代表团认为，法院所实行的联合国模式下的适当幅度的方法，应该予以修正以使其更加公正，因为法院有具体和独一无二的使命，而且工作人员的地域代表性对该机构的合法性是很重要的，特别是在有情势的区域。在这方面，有人表示了这样的观点，即改为采取将减少目前主要摊款缴纳国对法院预算的影响的模式，可能应被视为是更加公平的。

55. 尽管如此，关于大会通过的联合国模式，工作组广泛协商一致的意见是继续寻找在现有模式中改进公平地域代表性的方法，因为基本的指标表明总的来说没有重大的不平衡。

56. 关于在招聘工作人员时提高性别平衡的建议，请见本报告的第 III 部分。

2. 来自未参加海牙工作组的代表团的其它意见

57. 向所有国家散发了参加纽约工作组、未参加海牙工作组的一位缔约国代表的书面意见，这些意见载于附件 XIII。

58. 为了鼓励在这一问题上尽量广泛地发表意见，召集人于 2007 年 6 月 7 日与纽约工作组进行了讨论。

59. 召集人认为，某一缔约国和其他在纽约工作组发言的代表团所表示的观点反映了对基于 ICC-ASP/1/Res.10 号决定、构成联合国关于地域代表性的模式的现有适当幅度方法的严重关切。特别是，某些代表团表示了这样的观点，即目前的招聘制度是不公平和不平等的，鉴于法院是一个独立的机构，招聘其专业类人员不应该取决于缴纳多少预算摊款的原则。某些代表团还强调，来自三个最大集团（非洲、亚洲和拉美及加勒比）的法院工作人员加在一起，只占法院当前实行的联合国模式中工作人员总数的 30%。在注意到这些关切的同时，有人谈到应采取措施改变现有的联合国模式。

60. 海牙工作组感谢召集人所提交的报告，但没有就报告的内容发表意见。

对主席团的建议

建议 15

主席团应继续与法院一起找出在现有模式中实现公平地域代表性的方法，而这不应妨碍今后进行的关于现有模式的是否适宜（或不适宜）的讨论。

建议 16

主席团应继续关注地域和性别平衡问题。

附件 I

2006 年 10 月 8 日召集人 Kalimi Mugambi Mworio 大使（肯尼亚） 提交的文件

关于改进招聘工作人员中公平地域代表性和性别平衡的建议

召集人提出的建议

- (a) 利用使馆/外交部发布的新闻简报；
- (b) 各国可以向法院提交愿定期接收空缺通知的非政府组织/学术机构/专业协会的邮寄名单；
- (c) 延长当前法院采用的空缺通知只发布四周的标准期限，因为这一期限太短，发展中国家不能提交他们的答复。

法院提出的建议

法院为传播空缺职位¹ 信息要做的进一步努力可以包括：

- (a) 利用专门用于招聘的因特网网站（这可能需要在 2007 年预算中增加资源）；
- (b) 针对具体的国家/区域/专业；
- (c) 向某些区域/国家派出招聘团组。

¹ 这些可能影响方案预算，因为要为招聘拨出额外的资源。

附件 II

ICC-ASP/1/Res.10 号决议

2002 年 9 月 9 日第 3 次全体会议协商一致通过

ICC-ASP/1/Res.10

国际刑事法院工作人员的甄选

缔约国大会，

铭记《国际刑事法院罗马规约》第四十四条第二款和第三十六条第八款，其中规定雇用国际刑事法院工作人员时，应确保效率、才干和忠诚达到最高标准，并应考虑到组成需具有世界各主要法系的代表性、公平地域代表性和适当数目的男女工作人员；

还铭记《规约》第五十条规定，法院的正式语文为阿拉伯文、中文、英文、法文、俄文和西班牙文，工作语文为英文和法文；

注意到《规约》第四十四条第三款规定的《工作人员条例》体现上述原则，但缔约国大会无法在 2003 年下半年前予以通过；

希望 在设立法院的过渡期间制定临时准则适用上述原则；

决定 本决议附件所列准则应在依照《规约》通过《工作人员条例》前适用于法院工作人员的甄选和任命。

决议附件

1. **一般原则。**法院全体工作人员的征聘，不分职类，均应适用《规约》第三十六条第八款、第四十四条第二款及第五十条第一和二款的规定。但是，就地域代表性而言，下文第 4 段所述的制度，只适用于专业人员职类 (P-1 及以上职等) 工作人员。

2. **通告。**应将所有待补空缺和补缺人选需满足的条件通知所有缔约国和正在批准或加入《规约》、并表示希望收到通告的国家。出缺也应在法院网站上公布。

如为更好地平衡性别或区域代表性，上述通告可以酌情说明会优先考虑某一国籍或性别的人选。

3. **才干。**作为一般规则，申请人的才干应通过对其背景和经验进行初步评估来确定。在可能和适当的情况下，应包括测试申请人以法院一种或两种工作语文分析和撰写的能力。在适当情况下，这种评估可采用竞争形式。评估的第二阶段应包括以一种或两种工作语文进行口试。

对于来自类似组织的申请人，初步评估可包括对申请人在该组织中的经验和记录进行评价，然后再用一种或两种工作语文进行口试。

在上述两种情况，掌握至少另外一种正式语文应被视为具有较佳条件。

4. **地域代表性。**对于常设员额（预算内员额），及至少为十二个月的任用，专业人员职类工作人员的任用，原则上应以参照联合国所用办法制定的适当幅度办法为准。¹ 缔约国和正在批准或加入《规约》国家的国民应在法院工作人员中有足够人数；不过，非缔约国国民的申请也可获得考虑。

5. **甄选委员会。**共同事务主任应成立一个不超过三人的甄选委员会，由其根据这些准则就工作人员甄选提供咨询。负责人力资源的干事为委员会召集人。

¹ 见 A/56/512 和联大决议 55/258。

附件 III

ICC-ASP/2/Res.2 号决议

2003 年 9 月 12 日第 5 次全体会议协商一致通过

ICC-ASP/2/Res.2

国际刑事法院工作人员条例

国际刑事法院罗马规约缔约国大会，

考虑到《罗马规约》第四十四条第三款规定，书记官长应在院长会议和检察官同意下，拟定《工作人员条例》，规定本法院工作人员的任用，薪酬和解雇等条件，交缔约国大会批准，

考虑到《罗马规约》第三十八条第三款规定，院长会议负责适当管理本法院除检察官办公室以外的工作，

考虑到《罗马规约》第四十二条第二款规定，检察官全权负责检察官办公室，包括办公室工作人员、设施及其他资源的管理和行政事务，

考虑到《罗马规约》第四十三条第一款和第二款规定，书记官长为本法院主要行政官员，在本法院院长的权力下行事，在此基础上，在不妨碍第四十二条规定的检察官职责和权利的情况下，书记官长负责本法院非司法方面的行政管理和服务，

考虑到 2002 年 9 月 9 日缔约国大会通过的《程序和证据规则》，

强调 必须在考虑到法院每一机关的需要的情况下，就法院工作人员的任用、薪酬和解雇建立一个灵活、高效、合理的制度，

铭记 其关于设立国际刑事法院缔约国大会常设秘书处的 ICC-ASP/2/Res.3 号决议，

注意到并鼓励 法院各机关之间保持协调和合作，

1. 批准 本决议附件所载的国际刑事法院《工作人员条例》；
2. 决定 工作人员条例所附的 ICC-ASP/1/Res.10 号决议应当继续作为工作人员条例的组成部分适用。