

---

**Ассамблея государств-участников**

Distr.: General  
24 October 2007  
RUSSIAN  
Original: English

---

**Шестая сессия**

Нью-Йорк

30 ноября - 14 декабря 2007 года

**Доклад Бюро  
о географическом представительстве  
и гендерной сбалансированности в сфере найма персонала  
Международного уголовного суда**

**Записка Секретариата**

В соответствии с пунктом 22 резолюции ICC-ASP/5/Res.3 от 1 декабря 2006 года Бюро Ассамблеи государств-участников настоящим представляет для рассмотрения Ассамблеей свой доклад по вопросу о географическом представительстве и гендерной сбалансированности в сфере найма персонала. В докладе отражены итоги обсуждений, проведенных Гаагской рабочей группой Бюро.

**Доклад Бюро  
о географическом представительстве  
и гендерной сбалансированности в сфере найма персонала  
Международного уголовного суда**

**Содержание**

	<i>Пункты</i>	<i>Стр.</i>
Часть I		
Введение .....	1-14	4
А. Мандат.....	1-7	4
В. Методология .....	8-14	6
Часть II		
Географическое представительство.....	15-22	8
А. Выводы.....	15-22	8
Часть III		
Гендерная сбалансированность.....	23-34	10
А. Выводы.....	23-34	10
Часть IV		
Набор персонала и людские ресурсы .....	35-46	13
А. Введение.....	35-36	13
В. Выводы.....	37-46	14
Часть V		
Предложения по дальнейшему улучшению географической и гендерной сбалансированности .....	47-60	16
А. Введение.....	47-51	16
В. Выводы.....	52-60	17
1. Обсуждения в рамках Рабочей группы .....	52-56	17
2. Другие мнения, полученные от делегаций, не представленных в Гаагской рабочей группе.....	57-60	18
Приложения*		
I. Доклад координатора посла Калими Мугамби Мвории (Кения) от 8 октября 2006 года .....		20
II. Резолюция ICC-ASP/1/Res.10 .....		21
III. Резолюция ICC-ASP/2/Res.2 .....		23

---

\* Приложения IV-XIII будут выпущены в качестве добавления к настоящему докладу.

- IV. Серия диаграмм, показывающих ситуацию по состоянию на 1 октября 2007 года .....
- V. Географическое представительство с разбивкой по регионам (созданные должности категории специалистов за исключением избираемых должностных лиц и лингвистического персонала) – ситуация по состоянию на 1 октября 2007 года – процентные доли .....
- VI. Меры, принятые Судом в 2003-2006 годах.....
- VII. Географическое представительство с разбивкой по регионам (созданные должности категории специалистов за исключением избираемых должностных лиц и лингвистического персонала) – ситуация по состоянию на 1 мая 2007 года – процентные доли.....
- VIII. Количество государств, не являющихся участниками (созданные должности категории специалистов за исключением избираемых должностных лиц) – ситуация по состоянию на 1 мая 2007 года .....
- IX. Серия диаграмм, показывающих ситуацию по состоянию на 1 мая 2007 года .....
- X. Географическое представительство и гендерная сбалансированность – сотрудники категории специалистов МУС – ситуация по состоянию на 1 мая 2007 года .....
- XI. Сопоставление по признаку пола кандидатов и сотрудников за исключением избираемых должностных лиц (созданные должности категории специалистов) – ситуация по состоянию на 1 мая 2007 года.....
- XII. МУС и географическое представительство среди сотрудников – исследование по альтернативным системам в отношении «желательных квот» .....
- XIII. Сообщения, полученные от государства-участника, не представленного в Гаагской рабочей группе.....

## Часть I Введение

### A. Мандат

1. 3 декабря 2005 года Ассамблея государств-участников приняла резолюцию ICC-ASP/4/Res.4, в пункте 23 которой говорится:

*«Ассамблея государств-участников,*

[...]

*постановляет* предложить Бюро представить в консультациях с Судом предложения по улучшению положения дел в области обеспечения справедливого географического представительства и гендерного баланса при найме штатных сотрудников Ассамблеи до начала ее пятой сессии».

2. 14 февраля 2006 года Бюро Ассамблеи постановило поручить Гаагской рабочей группе («Рабочая группа») рассмотреть вопрос о справедливом географическом представительстве и гендерной сбалансированности при найме сотрудников Международного уголовного суда. Позднее Бюро назначило координатором по этому вопросу посла Калими Мугамби Мворию (Кения). Координатор организовал диалог с Судом и несколькими неправительственными организациями и представил Рабочей группе неофициальный документ с некоторыми предложениями по данному вопросу. В этой связи следует упомянуть неофициальный документ от 8 октября 2006 года, представленный бывшим координатором (см. приложение I).

3. В октябре 2006 года Рабочая группа обратилась к Суду с просьбой представить более подробную информацию о состоянии дел с обеспечением справедливого географического представительства и гендерной сбалансированности при найме сотрудников, а также указать меры, принятые Судом для улучшения нынешнего положения.

4. На своей пятой сессии в ноябре-декабре 2006 года Ассамблея приветствовала диалог, организованный между Судом и Бюро, и просила Бюро продолжать его работу и представить шестой сессии Ассамблеи подробный доклад о положении дел в этой области, включая при необходимости любые предложения по дальнейшему улучшению географической и гендерной сбалансированности в процессе набора персонала<sup>1</sup>.

5. Круг ведения Гаагской рабочей группы согласно резолюции ICC-ASP/5/Res.3 заключается в следующем:

*«Ассамблея государств-участников,*

[...]

*приветствует* в этом отношении диалог, организованный между Судом и Бюро Ассамблеи государств-участников в связи с обеспечением справедливого географического представительства и гендерной сбалансированности при наборе штатных сотрудников, и просит Бюро продолжать его работу и представить шестой сессии Ассамблеи государств-участников подробный

---

<sup>1</sup> ICC-ASP/5/Res.3, пункт 22.

доклад о положении дел в этой области, включая при необходимости любые предложения по дальнейшему улучшению географической и гендерной сбалансированности в процессе набора персонала».

6. На своем 4-м заседании, состоявшемся 1 февраля 2007 года, Бюро назначило посла Мирджам Блаак (Уганда) координатором по этому вопросу в Рабочей группе, базирующейся в Гааге.

7. На своем 1-м заседании, проведенном 18 апреля 2007 года для обсуждения элементов возобновленного мандата, Рабочая группа достигла договоренности о том, что сначала она сконцентрируется на выяснении на первом этапе своего обсуждения нынешнего положения дел со справедливым географическим представительством и гендерной сбалансированностью в рамках существующей модели Организации Объединенных Наций, применяемой Судом, и выявит основные тенденции и недостатки, которые могут потребовать подготовки конкретных рекомендаций по улучшению положения. Рабочая группа согласилась, что на более позднем этапе ее обсуждений может возникнуть необходимость изучить приемлемость модели, которая была принята Ассамблеей на ее первой сессии<sup>2</sup>.

**Принципы найма персонала, изложенные в Римском статуте и Ассамблеей государств-участников**

**Статья 44, пункт 2**

При найме персонала Прокурор и Секретарь обеспечивают высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности и принимают во внимание, *mutatis mutandis*, критерии, изложенные в пункте 8 статьи 36.

**Статья 36, пункт 8**

а) Государства-участники при отборе судей учитывают необходимость обеспечения в составе Суда:

- i) представительства основных правовых систем мира;
- ii) справедливого географического представительства; и
- iii) справедливого представительства судей женского и мужского пола.

б) Государства-участники также принимают во внимание потребность в наличии судей, обладающих опытом юридической деятельности по специальным вопросам, в том числе, но не ограничиваясь этим, по вопросам, касающимся насилия в отношении женщин или детей.

---

<sup>2</sup> См. часть V доклада.

**ICC-ASP/1/Res.10** (принята консенсусом на 3-м пленарном заседании 9 сентября 2002 года)<sup>3</sup>

**Отбор персонала Международного уголовного суда**

*Ассамблея государств-участников,*

[...]

*стремясь* установить временные критерии применения этих принципов в переходный период создания Суда, постановляет, что при отборе и назначении персонала Суда будут применяться критерии, изложенные в приложении к настоящей резолюции, до тех пор, пока в соответствии со Статутом не будут утверждены Положения о персонале [...]

**4. Географическое распределение.** Для замещения штатных (т.е. предусмотренных в бюджете) должностей, а также в случае назначений на срок не менее 12 месяцев отбор персонала категории специалистов в принципе ведется исходя из системы желательных квот, основанной на соответствующей системе Организации Объединенных Наций. Граждане государств-участников и тех государств, которые приступили к процессу ратификации Статута или присоединения к нему, должны быть должным образом представлены среди персонала Суда. Вместе с тем кандидаты из числа граждан государств, не являющихся участниками, могут быть также рассмотрены.

**Резолюция ICC-ASP/2/Res.2** (принята консенсусом на 5-м пленарном заседании 12 сентября 2003 года)<sup>4</sup>

**Положения о персонале Международного уголовного суда**

1. *Утверждает* Положения о персонале Международного уголовного суда, содержащиеся в приложении к настоящей резолюции;
2. *постановляет*, что ее резолюция ICC-ASP/1/Res.10, содержащаяся в приложении к Положениям о персонале, будет продолжать применяться в качестве неотъемлемой части Положений о персонале.

**В. Методология**

8. Координатор организовала обсуждения со всеми органами Суда (Канцелярия Прокурора, Секретариат Суда, Президиум и Судебные органы) на различных уровнях и поддерживала тесные контакты с Секцией людских ресурсов, которая предоставляла Рабочей группе важную техническую информацию. Соответствующие должностные лица Суда всегда сотрудничали с Рабочей группой, предоставляя ей запрашиваемую информацию и неизменно демонстрируя открытость и готовность к сотрудничеству в ходе обсуждений, которые проходили в период с марта по сентябрь 2007 года. Вклад сотрудников Суда заключался только в изложении фактов. Координатор выразила свою личную признательность и признательность членов Рабочей группы за оказанную Судом существенную помощь.

<sup>3</sup> Воспроизводится в приложении II.

<sup>4</sup> Воспроизводится в приложении III.

9. В ходе своей работы Рабочая группа провела консультации с рядом неправительственных организаций, которые изучали вопрос географического представительства и гендерной сбалансированности, как, например, Коалиция в поддержку Международного уголовного суда и Инициатива женщин в отношении гендерной справедливости.

10. С одобрения Председателя Ассамблеи и Рабочей группы координатор приняла участие в двух брифингах, проведенных, соответственно, в Брюсселе и Нью-Йорке, в целях информирования посольств, не представленных в Рабочей группе, о текущих консультациях и достижениях большей транспарентности и открытости в работе над этим вопросом и получения их замечаний и мнений.

11. Отмечая тот факт, что информация и диаграммы по географическому представительству и гендерной сбалансированности не являются статичными и требуют регулярной корректировки ввиду постоянной текучести кадров и набора новых сотрудников, Рабочая группа решила использовать данные, подготовленные Секцией людских ресурсов Суда по состоянию на 1 мая 2007 года, для целей своих обсуждений и последующей подготовки настоящего доклада. Эти данные использовались как отправная точка для определения Рабочей группой степени применения и соблюдения Судом нынешней модели, используемой Организацией Объединенных Наций и применяемой во исполнение резолюций ICC-ASP/1/Res.10 и ICC-ASP/2/Res.2 Ассамблеи.

12. Несмотря на вышесказанное, в настоящий доклад включен ряд диаграмм, отражающих географическое представительство и гендерную сбалансированность и обновленных по состоянию на 1 октября 2007 года (приложение IV). Представленная на этих диаграммах информация свидетельствует о динамичном характере найма сотрудников в плане географического представительства и гендерной сбалансированности.

13. Присоединение Японии к Римскому статуту вступило в силу 1 октября 2007 года, и теперь она станет страной, вносящей самый большой финансовый взнос в Суд. Со временем ее присоединение окажет существенное воздействие на «желательные квоты», которые в настоящее время применяются в соответствии с моделью Организации Объединенных Наций, и, соответственно, на точность статистических данных, которые приведены на предоставленных Рабочей группе диаграммах по состоянию на 1 мая 2007 года. Присоединение Японии существенно меняет статус-кво и отражается не только на регионе Азии, но и на всех других региональных группах. По просьбе Рабочей группы Суд подготовил новые диаграммы с прогнозом в отношении ситуации с географическим представительством после присоединения Японии к Римскому статуту (см. приложение V) 1 октября 2007 года.

14. В приложении VI излагаются меры, принятые Судом с 2003 года.

## Часть II

### Географическое представительство

#### А. Выводы

15. В соответствии с резолюцией ICC-ASP/1/Res.10 отбор персонала категории специалистов в принципе ведется исходя из системы желательных квот, основанной на соответствующей системе Организации Объединенных Наций. Желательные квоты, или иными словами процентные доли, рассчитываются с учетом трех факторов: общее число государств-участников, финансовый взнос государства в бюджет и численность его населения. Этим факторам присваиваются веса, которые определяют конечный результат. В настоящее время значительный вес придается членству (40%), причем этот показатель одинаков для каждого государства-члена, наибольшее значение придается взносу государства (55%), а оставшиеся 5% определяются на основе численности населения страны (модель Организации Объединенных Наций 40-55-5).

16. Из в общей сложности 468 штатных должностей в Международном уголовном суде 203 - должности категории специалистов. Справедливое географическое представительство применяется только к должностям специалистов, и сюда не входят сотрудники категории общего обслуживания<sup>5</sup>, лингвистический персонал и ВПОН<sup>6</sup>. Ввиду сравнительно небольшой численности сотрудников категории специалистов в Суде статистические данные о составе сотрудников свидетельствуют о существенных изменениях ввиду небольшого числа сотрудников, фактически начинающих или оставляющих работу в Суде.

17. Число сотрудников, по которым была проведена оценка географического представительства по состоянию на 1 мая 2007 года, можно изложить следующим образом (более подробный обзор см. в приложении VII):

- 18,14% для группы африканских государств; целевой показатель – 13,09%, на 14 человек больше;
- 6,37% для группы азиатских государств; целевой показатель - 7,69%, на 4 человека меньше;
- 7,84% для группы государств Восточной Европы; целевой показатель – 7,32%, на 1 человека больше;
- 11,27% для группы латиноамериканских и карибских государств; целевой показатель - 14,15%, на 8 человек меньше;
- 56,37% для группы западноевропейских и других государств; целевой показатель - 57,74%, на 4 человека меньше.

---

<sup>5</sup> На 14-м заседании Рабочей группы 10 сентября представитель Суда пояснил, что сотрудники категории общего обслуживания не учитывались при определении желательных квот, поскольку они, как правило, являются гражданами принимающего государства, и на них распространяется структура окладов, отличающаяся от структуры окладов сотрудников категории специалистов.

<sup>6</sup> Секция людских ресурсов указала, что под ВПОН понимается характер финансирования, и его не нужно путать с контрактным статусом сотрудников. Средства на ВПОН могут использоваться для создания временных должностей, набор на которые может производиться на фиксированный период ограниченной продолжительности в зависимости от наличия средств и рабочих потребностей. Сотрудники, набранные за счет средств на ВПОН, должны пройти весь процесс отбора, для того чтобы быть отобранными на должности, финансируемые за счет регулярного бюджета.

18. В свете вышеприведенных статистических данных некоторые делегации отмечали, что их общее впечатление существенно расходится с фактическими цифрами. Было решено, что эта неясность вызвана возможной путаницей между численностью избираемых должностных лиц и набираемых сотрудников. Рабочая группа вновь подтвердила, что ее мандат не предусматривает рассмотрение географической представленности и гендерной сбалансированности избираемых должностных лиц.

19. При рассмотрении предоставленной Судом технической информации Секция людских ресурсов заявила, что таблицы отражают и численность сотрудников, набранных из государств, не являющихся участниками. Информация о числе сотрудников, набранных из государств, не являющихся участниками, показана по состоянию на 1 мая 2007 года в приложении VIII. Рабочая группа отметила, что хотя найм сотрудников из государств, не являющихся участниками, считается исключением из применяемой в Организации Объединенных Наций модели желательных квот, их численность не ограничивается ни одной из соответствующих резолюций, принятых Ассамблеей.

20. Вне зависимости от числа сотрудников, представляющих конкретные региональные группы, Рабочая группа отметила, что ряд стран в группах в настоящее время недопредставлены в категории сотрудников категории специалистов Суда. Многие государства-участники Римского статута вообще не представлены (см. приложение IX).

21. Кроме того, Рабочая группа пришла к выводу, что, как показано в приложении X, некоторые региональные группы в настоящее время недопредставлены на старших должностях нанимаемых сотрудников Суда (С-4 и выше).

### **Заключение**

22. Фактические выводы Рабочей группы, основанные на полученных от Секции людских ресурсов данных по состоянию на 1 мая 2007 года, показывают, что Суд не так далек от своего целевого показателя в том, что касается соблюдения применяемой Судом модели Организации Объединенных Наций в отношении региональных групп. Тем не менее некоторые страны в группах в настоящее время недопредставлены, а некоторые региональные группы не имеют достаточного представительства на должностях высокого уровня.

### ***Рекомендации Суду***

#### **Рекомендация 1**

Суду следует и впредь придерживаться принципа найма наиболее квалифицированных кандидатов, как это предусмотрено в пункте 2 статьи 44 Статута.

#### **Рекомендация 2**

Суду следует стремиться добиваться надлежащего представительства граждан государств-участников среди его сотрудников на всех уровнях.

#### **Рекомендация 3**

Суду следует стремиться добиваться надлежащего представительства региональных групп среди его сотрудников на всех уровнях.

**Рекомендация 4**

Без ущерба для какого-либо будущего обсуждения приемлемости (или иного) применяемой Судом модели Организации Объединенных Наций Рабочей группе следует предложить Суду и дальше выявлять пути улучшения справедливого географического представительства в рамках существующей модели Организации Объединенных Наций, поскольку основные показатели свидетельствуют об отсутствии серьезных диспропорций.

*Рекомендация Ассамблее***Рекомендация 5**

Ассамблее следует рассмотреть вопрос об установлении предела на найм граждан государств, не являющихся участниками.

**Часть III****Гендерная сбалансированность****А. Выводы**

23. Рабочая группа затратила много времени на обсуждение вопроса о гендерной сбалансированности на основе фактов и цифр, представленных Судом, а также материалов, представленных Рабочей группе сотрудниками Суда и Инициативой женщин в отношении гендерной справедливости и оказавшихся весьма полезными.

24. Рабочая группа отметила, что число сотрудников на штатных должностях составляет 468, из которых 43,70% - женщины, а 56,30% - мужчины (см. приложение XI). На основе данных по состоянию на 1 мая 2007 года, предоставленных Секцией людских ресурсов, на приводимой ниже диаграмме показано количество должностей категории специалистов на каждом уровне с разбивкой по полу:

Уровень должности категории специалистов	Количество должностей этого уровня	Женщины	Мужчины
Д-1	5	1 (20%)	4 (80%)
С-5	20	6 (30%)	14 (70%)
С-4	33	14 (42%)	19 (58%)
С-3	59	20 (34%)	39 (66%)
С-2	73	31 (42%)	42 (58%)
С-1	13	9 (69%)	4 (31%)
<b>ВСЕГО</b>	<b>203</b>	<b>81 (40%)</b>	<b>122 (60%)</b>

25. Ввиду сравнительно небольшой численности работающих в Суде сотрудников категории специалистов фактическое число сотрудников, начинающих или оставляющих работу в Суде, может значительно изменить статистические данные по составу персонала.

26. В 2006 году разница между мужчинами (56%) и женщинами (44%), назначенными на должности категории специалистов в Суде, составляла 12%. Цифры по состоянию 1 мая 2007 года свидетельствуют, что разница между мужчинами и женщинами, назначенными на должности категории специалистов, увеличилась еще больше и составила 20% (40% - женщины и 60% - мужчины). Рабочая группа пришла к выводу, что эта сохраняющаяся тенденция свидетельствует об отсутствии прогресса в ликвидации разрыва между полами.

27. На каждом уровне должностей категории специалистов отмечаются значительные гендерные диспропорции в пользу сотрудников-мужчин, за исключением уровня С-1, где женщин среди назначенных сотрудников больше, чем мужчин. Несбалансированность еще более очевидна на двух высших уровнях - Д-1 и С-5. Самая маленькая разница в численности между сотрудниками мужского и женского пола составляет 18% (С-4 и С-2), а самая большая – 60% (Д-1).

28. Рабочая группа пришла к выводу, что большинство сотрудников-женщин сконцентрировано на более низких уровнях должностей категории специалистов (С-1 – С-3), и результатом этого может стать то, что у них меньше возможностей для участия и влияния на форумы и структуры, где ежедневно принимаются важнейшие решения по основной работе Суда.

29. В ходе заседаний Рабочей группы отмечалось, что Суд уже разработал пяти- и десятилетний план, который преследует цель решить проблему гендерного равенства и компетенции представителей разных полов в Суде. Инициатива женщин в отношении гендерного равенства предложила рассмотреть вопрос о разработке многолетнего плана, который будет стимулировать активность Суда и служить общей основой для деятельности трех органов в этой области (в соответствии с принципом «единого суда», который был разработан в Стратегическом плане); служить руководством и предусматривать конкретные задачи для направления работы Суда в сфере занятости и побуждать Суд к дальнейшей разработке стратегий выполнения его задач. Инициатива женщин в отношении гендерной справедливости рекомендовала определить в многолетнем плане показатели и вехи для конкретных этапов на пути к достижению гендерного и географического представительства, что потребует выполнения цельного, комплексного плана Суда всеми органами и соответствующими структурами, включая Целевой фонд для потерпевших и Секретариат Ассамблеи.

30. Кроме того, Инициатива женщин в отношении гендерной справедливости предложила Рабочей группе, чтобы три органа Суда установили на следующие три года имеющие конкретные сроки «цели в отношении расстановки сотрудников» для найма женщины и сотрудников из недопредставленных стран и регионов. Как пояснила эта организация, цели в отношении расстановки сотрудников являются не квотами, а служат вполне реальными задачами или целевыми показателями, которые используются для определения прогресса на пути достижения равенства возможностей в плане занятости и позволяют Суду выявить «проблемные области», в которых наблюдается неравенство в плане назначения, продвижения по службе или отсева женщин или сотрудников из недопредставленных стран.

31. Рабочая группа приняла к сведению цифры по состоянию на 1 октября 2007 года, касающиеся числа заявителей с разбивкой по регионам (приложение IV), и отметила, что в некоторых регионах наблюдаются большие диспропорции в соотношении заявлений, полученных от кандидатов мужского и женского пола, по сравнению с другими регионами (например, 826 заявителей-женщин и 2 921 заявитель-мужчина из региона Африки по сравнению с 2 354 заявителями-женщинами и 2 506 заявителями-мужчинами от группы западноевропейских и других государств). Для устранения этих диспропорций Рабочая группа предложила Суду активизировать его усилия путем более широкого использования нынешней информационно-просветительской деятельности и деятельности в области внешних связей для создания более широкого резерва квалифицированных кандидатов-женщин.

32. После обсуждения с Секцией людских ресурсов Рабочая группа пришла к выводу, что для выяснения причин, почему сотрудники женского пола покидают Суд, в качестве возможного инструмента можно было бы использовать собеседования с оставляющими работу сотрудниками.

33. Кроме того, Инициатива женщин в отношении гендерной справедливости подняла в Рабочей группе вопрос, связанный с должностью юридического советника по гендерным вопросам в Канцелярии Прокурора. Они выразили сожаление по поводу того факта, что найм на эту должность не производится. Однако в этой связи Рабочая группа отметила, что Канцелярия Прокурора разработала и осуществляет политику по учету в своей работе гендерных факторов, в рамках которой она решает эти проблемы.

#### **Заключение**

34. Суд еще не достиг гендерной сбалансированности при найме своих сотрудников, хотя нынешние цифры не так далеки от целевых показателей, если брать штатные должности. Кроме того, женщины в настоящее время недопредставлены на старших должностях нанимаемых сотрудников.

#### ***Рекомендации Суду***

##### **Рекомендация 6**

Суду следует и впредь придерживаться принципа найма наиболее квалифицированных кандидатов, как это предусмотрено в пункте 2 статьи 44 Статута.

##### **Рекомендация 7**

Суду следует уделить особое внимание тому факту, что женщины недопредставлены на должностях сотрудников Суда старшего уровня.

##### **Рекомендация 8**

Суду следует и дальше осуществлять свой Стратегический план (набор, продвижение по службе и создание благоприятных условий) с уделением особого внимания первым трем годам, с тем чтобы ликвидировать разрыв между мужчинами и женщинами.

### **Рекомендация 9**

Суду следует продолжить выявление причин, по которым сотрудники женского пола оставляют работу, в том числе путем проведения, при необходимости, собеседований с работниками, оставляющими работу, с уделением особого внимания вопросу о том, связаны ли причины оставления ими работы с гендерными факторами.

### ***Рекомендация Суду и государствам-участникам***

### **Рекомендация 10**

Суду и государствам-участникам следует дополнительно рассмотреть вопрос об активизации своих усилий по устранению диспропорций в соотношении между заявлениями, получаемыми от мужчин и женщин, возможно, с помощью нынешней информационно-просветительской деятельности и деятельности в области внешних связей.

## **Часть IV**

### **Набор персонала и людские ресурсы**

#### **A. Введение**

35. Рабочая группа рассмотрела вопросы, конкретно касающиеся набора персонала с целью выработки для Суда рекомендаций о том, каким образом можно было бы усовершенствовать при содействии государств-участников процедуры набора персонала. Рабочая группа отметила, что в настоящее время Суд применяет в процессе подбора кадров положения пункта 2 статьи 44 Римского статута – систему желательных квот – в соответствии с резолюциями ICC-ASP/1/Res.10 и ICC-ASP/2/Res.2, а также руководящие принципы набора персонала, впервые выпущенные Секретарем Суда в октябре 2003 года (с внесенными в них поправками). Рабочая группа приняла к сведению тот факт, что в настоящее время различные органы Суда проводят внутриорганизационное обсуждение более всеобъемлющей политики в области набора персонала (которую вскоре намечено опубликовать).

36. Рабочая группа конкретно обсудила с должностными лицами Суда следующие вопросы, касающиеся набора персонала и людских ресурсов:

- a) Каким образом можно было бы усовершенствовать процедуры набора персонала, с тем чтобы они являлись более транспарентными, если это вообще возможно?
- b) Каким образом можно было бы усовершенствовать наем граждан из недопредставленных регионов и конкретных стран, если это вообще возможно?
- c) Какие можно было бы внести усовершенствования с целью обеспечения более значительного карьерного роста женщин, входящих в настоящее время в штат Суда, если это вообще возможно?
- d) Каким образом можно было бы обеспечить более широкое распространение среди квалифицированных кандидатов объявлений о вакантных должностях, если это вообще возможно?

- е) Как можно было бы наладить и поддерживать эффективный диалог между Судом и государствами-участниками по вопросам набора персонала и людских ресурсов?

## **В. Выводы**

37. Рабочая группа обсудила целесообразность добровольного направления Суду государствами-участниками актуализированных контактных списков соответствующих национальных органов и организаций гражданского общества, заинтересованных в получении объявлений о вакансиях. Было сочтено, что это предложение позволяет государствам-участникам, не оказывая никакого воздействия на бюджет, содействовать Суду в выходе на максимально широкий национальный пул кандидатов через имеющуюся у Суда контактную базу данных. Ряд делегаций приветствовали этот подход, который, с их точки зрения, является наиболее затратоэффективным, тогда как другие задали вопрос о том, не приведет ли он к дальнейшему увеличению найма сотрудников из тех регионов, которые и так уже сверхпредставлены. Отвечая на этот вопрос, Суд высказался за поступление контактных списков из всех регионов с учетом того, что главная задача Суда заключается в найме наиболее квалифицированных и подходящих для той или иной должности кандидатов.

38. Ряд делегаций подчеркнули тот факт, что в результате использования нынешней модели желательных квот возник серьезный дисбаланс и это привело к явному отсутствию надлежащей представленности регионов на руководящих должностях Суда (С-4 и выше). Рабочая группа выразила мнение, что ввиду значительного влияния этих должностей на политические и организационные аспекты работы Суда крайне важно устранить нынешнюю несбалансированность.

39. Отмечая существующую несбалансированность по ряду аспектов, Рабочая группа указала, что наиболее важным фактором достижения надлежащего баланса в области географической и гендерной представленности является транспарентный и справедливый процесс. Признавая, что иногда Суд может быть вынужден отойти от принципа найма наилучшего кандидата в интересах уменьшения существующей несбалансированности (например, с целью найма сотрудника соответствующего пола на определенные высокие профессиональные посты или даже найма кандидата из недопредставленной страны), Рабочая группа тем не менее согласилась с тем, что Суду следует придерживаться принципа найма наиболее квалифицированных кандидатов.

40. Реагируя на высказанные озабоченности, Суд отметил, что в целях достижения транспарентности он уже разместил руководящие принципы на своем сайте, с тем чтобы лица, подающие заявления, могли быстро получить к ним доступ для ознакомления.

41. Ввиду трудностей, которые Суд испытывает в области найма подходящих специалистов из определенных стран, ряд делегаций задали вопрос о том, почему граждане определенных регионов не подают никаких заявлений. В ответ Суд отметил, что ему это точно неизвестно, но что он предполагает, что возможные причины заключаются в высокой конкурентоспособности предлагаемого Судом пакета вознаграждения, в том, что Суд расположен в Западной Европе и/или в наличии языковых барьеров.

42. Отмечая важность выхода на максимально широкий пул квалифицированных кандидатов, Рабочая группа обсудила возможности активизации процесса набора персонала за счет использования командировок сотрудников с целью выявления талантливых специалистов в ходе их встреч с должностными лицами в различных

странах, а также за счет возможного проведения конкретных кампаний по набору персонала в недопредставленных регионах. Кроме того, Рабочая группа призвала Секцию людских ресурсов Суда диверсифицировать распространение своих объявлений о вакансиях, предназначенных для кандидатов из недопредставленных стран и/или конкретно для кандидатов женского пола, владеющих гендерными вопросами, за счет более широкого использования соответствующих веб-сайтов, списков рассылки или информационных бюллетеней сетей неправительственных организаций и региональных и национальных коллегий адвокатов и национальных или региональных органов печати.

43. Что касается карьерного роста, то Рабочая группа приветствовала усилия, предпринимаемые Судом в области разработки гибкого и всестороннего плана обеспечения карьерного роста сотрудников, который открывает возможности для повышения квалификации и продвижения по службе в соответствующих областях специализации и который признает факт недопредставленности в штате женщин.

44. Рабочая группа отметила также зафиксированные в Стратегическом плане усилия Суда, направленные на достижение задач, касающихся «благоприятной атмосферы и модели публичной администрации».

45. Что касается содействия Суду в эффективном предоставлении всесторонней и точной информации государствам-участникам по вопросам набора персонала и людских ресурсов, то Суд отметил, что он регулярно получает просьбы о направлении графиков, таблиц и других данных, отражающих географическое распределение и гендерную сбалансированность. В этом контексте Суд просил Рабочую группу рассмотреть целесообразность получения на регулярной основе унифицированных графиков вместо направления специальных запросов.

46. После консультаций координатора с Секцией людских ресурсов было принято решение о том, что наряду с широким кругом других полезных документов дважды в год будет подготавливаться специальная подборка, состоящая в основном из графиков, которая должна издаваться непосредственно перед началом совещаний Бюджетно-финансового комитета – последние обычно проводятся в апреле и сентябре месяце. Ниже в качестве примера унифицированных документов, предлагаемых для включения (см. приложение IV), приводятся документы от 1 октября 2007 года, представленные ранее Рабочей группе:

- 1) географическое представительство с указанием регионов, целевых групп и фактических должностей (утвержденных должностей специалистов);
- 2) географическая представленность по странам;
- 3) секторная диаграмма должностей специалистов: государства-участники и государства, не являющиеся участниками;
- 4) рост численности всего персонала МУС за исключением лиц, занимающих выборные должности;
- 5) обзорная секторная диаграмма по всем сотрудникам МУС за исключением лиц, занимающих выборные должности;
- 6) набор персонала на утвержденные должности;
- 7) гендерное сопоставление лиц, подающих заявления, и штатных сотрудников на должностях специалистов;

- 8) лица, обращающиеся с заявлениями, и штатные сотрудники в разбивке по регионам (фактическая численность).

### ***Рекомендации Суду***

#### **Рекомендация 11**

Суду следует и впредь разрабатывать и шире использовать гибкий и всесторонний план обеспечения карьерного роста всего персонала.

#### **Рекомендация 12**

В соответствующих случаях Суду следует расширить распространение его объявлений о вакансиях, используя с этой целью национальные каналы и/или региональную и национальную прессу, вместо того, чтобы полагаться в основном на международные журналы и публикации.

#### **Рекомендация 13**

Суду следует предоставлять государствам-участникам два раза в год – в связи с сессиями Бюджетно-финансового комитета - регулярную унифицированную подборку документов (приведенную выше).

### ***Рекомендация государствам-участникам***

#### **Рекомендация 14**

Государствам-участникам следует шире распространять объявления о вакансиях в недопредставленных регионах, с тем чтобы содействовать Суду в получении заявлений от квалифицированных кандидатов из этих регионов.

## **Часть V**

### **Предложения по дальнейшему улучшению географической и гендерной сбалансированности**

#### **A. Введение**

47. Завершив выполнение первой части своего мандата, а именно оценив нынешнее положение дел с географической представленностью и гендерной сбалансированностью в сфере найма персонала, которое описывается в частях II и III настоящего доклада, Рабочая группа обсудила и рассмотрела вторую часть своего мандата, касающуюся представления по мере необходимости любых дальнейших предложений, направленных на улучшение географического и гендерной сбалансированности.

48. Как указывалось ранее, в настоящее время Суд применяет ооновскую модель географического представительства в сфере найма сотрудников категории специалистов на основе резолюции ICC-ASP/1/Res.10, которая была принята в качестве временных руководящих принципов на первой сессии Ассамблеи в 2002 году. Эти временные руководящие принципы впоследствии были утверждены консенсусом в резолюции ICC-ASP/2/Res.2 на второй сессии Ассамблеи, состоявшейся в 2003 году, и с тех пор применяются в качестве неотъемлемой части Положений о персонале.

49. Что касается второй части пункта 22 резолюции ICC-ASP/5/Res.3, где говорится о представлении «при необходимости любых предложений по дальнейшему улучшению географической и гендерной сбалансированности в процессе набора персонала», то были высказаны противоречивые мнения относительно значения термина «улучшение». По мнению большинства членов Рабочей группы, разработка потенциальных улучшений в этой области должна вестись в рамках существующей ооновской модели, применяемой Судом. Другие государства высказали мнение, что можно было бы также обсудить возможность отхода от существующей модели. Однако все делегации заявили о необходимости учета различных мнений и без ущерба для каких бы то ни было мнений продолжения работы над этим вопросом.

50. Несмотря на вышесказанное, на одном из совещаний Рабочей группы представитель Коалиции в поддержку Международного уголовного суда выступил с сообщением об исследовательской работе, озаглавленной «МУС и географическое представительство среди штатных сотрудников – исследование альтернативных систем желательных квот» от 10 мая 2007 года (см. приложение XII).

51. Кроме того, Рабочая группа приняла к сведению мнение государства-участника, представленного в Нью-йоркской рабочей группе, но не представленного в Гагской рабочей группе. 7 июня 2007 года координатор также провел брифинг для делегаций, представленных в составе Нью-йоркской рабочей группы.

## **В. Выводы**

### **1. Обсуждения в рамках Рабочей группы**

52. В свете информации, полученной от Коалиции в поддержку Международного уголовного суда ряд делегаций высказали мнение, что переход на систему желаемых диапазонов, учитывающую конкретный регион, в котором Суд проводит свои расследования, может быть связан с концептуальными и практическими проблемами и что такая система подорвет универсальный характер Суда. Кроме того, они отметили, что в случае принятия модели, придающей больший вес регионам, в которых расследуются конкретные ситуации, для целей набора персонала появление дополнительных ситуаций в других регионах потребует внесения существенных изменений в целевые показатели по набору персонала для различных регионов; этот аспект делает такую модель менее стабильной по сравнению с существующей. Даже темпы регулярного естественного убывания могут оказаться недостаточными для компенсации возникающей несбалансированности.

53. Кроме того, многие делегации отметили в ходе обсуждения, что исследование, представленное Коалицией в поддержку Международного уголовного суда, является неполным, поскольку существует бесконечное количество вариантов потенциальных географических моделей, тогда как в нем рассматривается ограниченный по своему охвату вариант, используемый различными учреждениями системы Организации Объединенных Наций. Они отметили, что было бы полезно рассмотреть также другие возможные географические модели, используемые международными организациями, не входящими в систему Организации Объединенных Наций, включая международные судебные организации, что позволит получить более полную картину.

54. Однако несколько делегаций в составе Рабочей группы выразили мнение, что систему желательных квот, основанную на модели Организации Объединенных Наций, применяемую Судом, следует изменить, с тем чтобы она была более справедливой, поскольку Суд имеет конкретный и уникальный мандат и географическое

распределение персонала вносит значительный вклад в легитимацию данного учреждения, особенно в тех регионах, в которых ведется расследование ситуаций. В этом контексте было высказано мнение, что изменение модели, которое приведет к уменьшению нынешнего влияния основных вкладчиков в бюджет Суда, возможно, будет рассматриваться как более справедливый вариант.

55. Тем не менее, относительно модели Организации Объединенных Наций, принятой Ассамблеей, в рамках Рабочей группы был достигнут широкий консенсус, который заключался в том, что следует продолжать поиски путей обеспечения более справедливого географического представительства в рамках существующей модели, поскольку судя по основным показателям в целом серьезная несбалансированность отсутствует.

56. В связи с предложениями, касающимися улучшения гендерной сбалансированности в сфере набора персонала, Рабочая группа ссылается на часть III доклада.

## **2. Другие мнения, полученные от делегаций, не представленных в Гагской рабочей группе**

57. Среди всех государств были распространены полученные в письменном виде мнения государства-участника, представленного в Нью-йоркской рабочей группе, но не представленного в Гагской рабочей группе. Эти мнения приводятся в приложении XIII.

58. С целью стимулировать представление максимально возможного количества мнений по этому вопросу координатор провел 7 июня 2007 года обсуждения в Нью-йоркской рабочей группе.

59. По сообщению координатора мнения, выраженные одним из государств-участников и другими делегациями, выступившими в рамках Нью-йоркской рабочей группы, отражали серьезные озабоченности, которые вызывает основанная на резолюции ICC-ASP/1/Res.10 нынешняя система желательных квот, применяемая в ооновской модели географического представительства. В частности, ряд делегаций высказали мнение, что нынешняя система набора персонала является несправедливой и неравноправной и, поскольку Суд является независимым учреждением, найм сотрудников категории специалистов не должен зависеть от принципа, основанного на взносах в бюджет. Несколько делегаций подчеркнули также, что в результате использования нынешней модели Организации Объединенных Наций, применяемой Судом, на всех сотрудников Суда, являющихся выходцами из трех наиболее крупных групп (Африка, Азия и ГРУЛАК), приходится лишь 30% от общего количества сотрудников. Выражая озабоченность по этому поводу, делегации отметили, что должны быть приняты меры по изменению нынешней модели Организации Объединенных Наций.

60. Гагская рабочая группа поблагодарила координатора за ее доклад, не высказав никаких замечаний по существу доклада.

*Рекомендации Бюро*

**Рекомендация 15**

Бюро следует продолжать вести совместно с Судом поиск путей улучшения справедливого географического представительства в рамках существующей модели без ущерба для какого-либо будущего обсуждения приемлемости (или иного) нынешней модели.

**Рекомендация 16**

Бюро следует продолжать заниматься вопросом географической и гендерной сбалансированности.

## Приложение I

### Доклад координатора посла Калими Мугамби Мвории (Кения) от 8 октября 2006 года

#### Предложения по улучшению справедливого географического представительства и гендерной сбалансированности в сфере найма персонала

##### Предложения координатора

- a) Следует использовать информационные бюллетени, подготавливаемые посольствами/министерствами иностранных дел;
- b) государства могли бы представить Суду списки рассылки с адресами НПО/академических учреждений/профессиональных ассоциаций, которым можно было бы регулярно направлять объявления о вакансиях;
- c) следует увеличить стандартный четырехнедельный срок действия объявлений о вакансиях, который в настоящее время установлен и применяется Судом, поскольку он является слишком коротким для направления ответов из развивающихся стран.

##### Предложения Суда

Активизацию усилий Суда в области распространения информации о вакантных должностях<sup>1</sup> можно было бы обеспечить за счет:

- a) использования сайтов Интернета, специализирующихся на найме (для этого потребуются предусмотреть в бюджете на 2007 год дополнительные ресурсы);
- b) целенаправленной работы с конкретными государствами / регионами / специалистами;
- c) направления в определенные регионы/страны миссий по набору персонала.

---

<sup>1</sup> Это может иметь последствия для бюджета по программам, поскольку для целей найма должны быть специально зарезервированы дополнительные ресурсы.

## Приложение II

### Резолюция ICC-ASP/1/Res.10,

*принятая консенсусом на 3-м пленарном заседании 9 сентября 2002 года*

#### ICC-ASP/1/Res.10

#### Отбор персонала Международного уголовного суда

*Ассамблея государств-участников,*

*учитывая пункт 2 статьи 44 и пункт 8 статьи 36 Римского статута Международного уголовного суда, в соответствии с которыми при найме персонала Международного уголовного суда следует обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности и следует принимать во внимание необходимость обеспечения представительства основных правовых систем мира, справедливого географического представительства и справедливого представительства мужчин и женщин,*

*учитывая также статью 50 Статута, согласно которой официальными языками Суда являются английский, арабский, испанский, китайский, русский и французский языки, а рабочими языками являются английский и французский языки,*

*отмечая, что Положения о персонале, о которых говорится в пункте 3 статьи 44 Статута и которые отражают эти принципы, не могут быть введены в действие Ассамблеей государств-участников до второй половины 2003 года,*

*стремясь установить временные критерии применения этих принципов в переходный период создания Суда,*

*постановляет, что при отборе и назначении персонала Суда будут применяться критерии, изложенные в приложении к настоящей резолюции, до тех пор, пока в соответствии со Статутом не будут утверждены Положения о персонале.*

#### Приложение к резолюции

1. **Общий принцип.** К набору всего персонала Суда, без какого-либо различия по категориям, применяются требования пункта 8 статьи 36, пункта 2 статьи 44 и пунктов 1 и 2 статьи 50 Статута. Вместе с тем, что касается географического представительства, то система, изложенная в пункте 4 ниже, применяется только лишь к персоналу категории специалистов (уровень С-1 и выше).

2. **Публичность.** Обо всех подлежащих заполнению вакансиях и о требованиях, которым должны удовлетворять кандидаты на заполнение таких вакансий, уведомляются все государства-участники и те государства, которые, приступив к процессу ратификации Статута или присоединения к нему, выразили заинтересованность в получении таких уведомлений. Все такие вакансии также размещаются на веб-сайте Суда.

Там, где это целесообразно, для обеспечения лучшей гендерной сбалансированности или географического представительства такие уведомления могут включать указание на предпочтительное рассмотрение кандидатов с тем или иным гражданством или того или иного пола.

3. **Компетентность.** В качестве общего правила компетентность кандидатов определяется путем первоначальной оценки их биографических данных и опыта. При этом в них, где это возможно и целесообразно, должны приводиться примеры способности кандидата к анализу и составлению документов на одном или обоих рабочих языках Суда. Оценка, там, где это целесообразно, может носить конкурсный характер. Второй этап оценки включает интервью на одном или обоих рабочих языках.

В случае кандидатов из аналогичных учреждений первоначальная оценка может включать оценку опыта работы кандидата в покидаемой организации. После этого следует интервью на одном или обоих рабочих языках.

В обоих случаях знание по крайней мере еще одного официального языка рассматривается как дополнительный положительный фактор.

4. **Географическое распределение.** Для замещения штатных (т.е. предусмотренных в бюджете) должностей, а также в случае назначений на срок не менее 12 месяцев отбор персонала категории специалистов в принципе ведется исходя из системы желательных квот, основанной на соответствующей системе Организации Объединенных Наций<sup>1</sup>. Граждане государств-участников и тех государств, которые приступили к процессу ратификации Статута или присоединения к нему, должны быть должным образом представлены среди персонала Суда. Вместе с тем кандидаты из числа граждан государств, не являющихся участниками, могут быть также рассмотрены.

5. **Комитет по отбору.** Директор по вопросам общего обслуживания учреждает Комитет по отбору, состоящий не более чем из трех человек, для предоставления консультаций по вопросу отбора персонала в соответствии с этими критериями. Организатором работы Комитета является сотрудник, ответственный за вопросы людских ресурсов.

---

<sup>1</sup> См. A/56/512 и резолюцию 55/258 Генеральной Ассамблеи.

## Приложение III

### Резолюция ICC-ASP/2/Res.2,

*принятая консенсусом на 5-м пленарном заседании 12 сентября 2003 года*

#### ICC-ASP/2/Res.2

#### Положения о персонале Международного уголовного суда

*Ассамблея государств — участников Римского статута Международного уголовного суда,*

*учитывая пункт 3 статьи 44 Римского статута, в соответствии с которым Секретарь с согласия Президиума и Прокурора предлагает Ассамблее государств-участников Статута Положения о персонале, которые включают условия, на которых персонал Суда назначается, получает вознаграждение или увольняется,*

*учитывая пункт 3 статьи 38 Римского статута, в соответствии с которым Президиум несет ответственность за надлежащее управление делами Суда, за исключением Канцелярии Прокурора,*

*учитывая пункт 2 статьи 42 Римского статута, в соответствии с которым Прокурор обладает всеми полномочиями по руководству и управлению Канцелярией, включая персонал, помещения и прочие имеющиеся в его распоряжении ресурсы,*

*учитывая пункты 1 и 2 статьи 43 Римского статута, в соответствии с которыми Секретарь является главным административным должностным лицом Суда, осуществляющим свои функции под руководством Председателя Суда, и на основе которых он отвечает на несудебные аспекты управления делами и обслуживания Суда без ущерба для функций и полномочий Прокурора в соответствии со статьей 42 Римского статута,*

*учитывая Правила процедуры и доказывания, принятые Ассамблеей государств-участников 9 сентября 2002 года,*

*подчеркивая необходимость создания гибкой, эффективной и справедливой системы для назначения, вознаграждения и увольнения сотрудников с учетом требований каждого из органов Суда,*

*принимая во внимание свою резолюцию ICC-ASP/2/Res.3 о создании постоянного секретариата Ассамблеи государств — участников Международного уголовного суда,*

*отмечая и поощряя осуществляемые координацию и сотрудничество между органами Суда,*

1. *утверждает Положения о персонале Международного уголовного суда, содержащиеся в приложении к настоящей резолюции;*

2. *постановляет*, что ее резолюция ICC-ASP/1/Res.10, содержащаяся в приложении к Положениям о персонале, будет продолжать применяться в качестве неотъемлемой части Положений о персонале.

---0---