
Ассамблея государств-участников

Distr.: General
24 October 2008

RUSSIAN
Original: English

Седьмая сессия

Гаага

14-22 ноября 2008 год

**Доклад Бюро о географическом представительстве и гендерной
сбалансированности при найме персонала
Международного уголовного суда**

Записка секретариата

В соответствии с пунктом 23 резолюции ICC-ASP/6/Res.2 от 14 декабря 2007 года Бюро Ассамблеи государств-участников настоящим представляет на рассмотрение Ассамблее свой доклад по вопросу о географическом представительстве и гендерной сбалансированности при найме персонала Международного уголовного суда. В докладе отражены итоги обсуждений, проведенных Нью-йоркской рабочей группой Бюро в соответствии с мандатом, предоставленным ей Бюро на его третьем совещании 5 апреля 2008 года.

**Доклад Бюро о географическом представительстве и гендерной
сбалансированности при наборе персонала
Международного уголовного суда**

Введение

1. В своей резолюции ICC-ASP/4/Res.4 Ассамблея государств-участников напомнила Суду «о его обязательстве по Статуту обеспечивать при найме персонала справедливое географическое представительство, гендерный баланс и наивысшие стандарты эффективности, компетентности и добросовестности, а также запрашивать экспертное содействие по конкретным вопросам, включая насилие в отношении женщин и детей, и постановило 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»¹.

2. В своей резолюции ICC-ASP/5/Res.3 Ассамблея напомнила Суду о его обязательстве обеспечивать «при найме персонала справедливое географическое представительство, гендерную сбалансированность и наивысшие стандарты эффективности, компетентности и добросовестности, а также запрашивать экспертное содействие по конкретным вопросам, включая насилие в отношении женщин и детей, но, не ограничиваясь этим»².

3. В своей резолюции ICC-ASP/6/Res.2 Ассамблея рекомендовала Бюро «продолжать вести совместно с Судом поиск путей улучшения справедливого географического представительства в рамках существующей модели без ущерба для какого-либо обсуждения приемлемости – или иного – нынешней модели, а также продолжать заниматься вопросом географического представительства и гендерной сбалансированности»³.

4. На своем четвертом совещании 29 апреля 2008 года Бюро назначило г-на Идена Чарльза (Тринидад и Тобаго) координатором по вопросу о географическом представительстве и гендерной сбалансированности при найме персонала Суда для продолжения работы двух предыдущих координаторов – посла Калими Мвории (Кения) и посла Мириам Блаак (Уганда).

5. От Суда требуется обеспечить справедливое географическое представительство и гендерную сбалансированность при найме сотрудников из правительственных кругов, гражданской службы, академических кругов, гражданского общества и частного сектора без ущерба для качества нанимаемого персонала.

¹ *Официальные отчеты Ассамблеи государств-участников Римского статута Международного уголовного суда, четвертая сессия, Гаага, 28 ноября — 3 декабря 2005 года* (издание Международного уголовного суда, ICC-ASP/4/32), часть III, резолюция ICC-ASP/4/Res.4, пункт 23.

² *Официальные отчеты Ассамблеи государств-участников Римского статута Международного уголовного суда, пятая сессия, Гаага, 23 ноября — 1 декабря 2006 года* (издание Международного уголовного суда, ICC-ASP/5/32), часть III, резолюция ICC-ASP/5/Res.3, пункт 21.

³ *Официальные отчеты Ассамблеи государств-участников Римского статута Международного уголовного суда, шестая сессия, Нью-Йорк, 30 ноября - 14 декабря 2007 года* (издание Международного уголовного суда, ICC-ASP/6/20), том I, часть III, резолюция ICC-ASP/6/Res.2, пункт 23.

Неофициальные консультации

6. Координатор провел неофициальные консультации 25 июля и 19 сентября 2008 года, а также двусторонние консультации в течении указанного периода. Все консультации проходили в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке, где координатор распространил доклад Бюро 2007 года о географическом представительстве и гендерной сбалансированности при найме персонала Международного уголовного суда⁴, в котором содержалась информация о предпринимаемых Судом усилиях по соблюдению положений Римского статута и достижению географической и гендерной сбалансированности при найме персонала.

7. В ходе консультаций, состоявшихся 25 июля 2008 года, основное внимание было, в частности, уделено использованию Судом при найме своего персонала модели желаемых квот Организации Объединенных Наций. Обсуждения основывались на информации о географической сбалансированности персонала Суда, полученной от Суда. Делегации в основном придерживались того мнения, что с учетом данных, полученных от Суда, модель Организации Объединенных Наций, очевидно, работает удовлетворительно. Многие делегации поддержали поиск альтернативных моделей.

8. В ходе консультаций, состоявшихся 19 сентября 2008 года, в первую очередь были обсуждены принимаемые Судом меры по распространению объявлений о незамещенных вакансиях. Был также подчеркнут по-прежнему актуальный характер модели желаемых квот Организации Объединенных Наций. Был также обсужден вопрос о найме на работу в Суд женщин, и участники согласились с тем, что, если с точки зрения найма каких-либо существенных различий между мужчинами и женщинами не существует, то с точки зрения увольнений число женщин превышает число мужчин среди уволившихся сотрудников.

Выводы

9. Представленные Судом статистические данные свидетельствуют о том, что в штате Суда количество мужчин на 12 % превышает количество женщин. На уровне специалистов на мужчин приходится 56 % штатных сотрудников Суда, а на женщин только 44 %⁵. Суд привел ряд причин, которыми объясняется, в частности, меньшее количество женщин среди штатных сотрудников:

- a) отсутствие информации о Суде на многих рынках найма персонала;
- b) недостаточная конкурентоспособность в сфере определения пакета вознаграждения;
- c) языковые требования; и
- d) трудности привлечения сотрудников, супруги которых работают.

10. В связи с вопросом о вознаграждении ряд делегаций высказали мнение, что оклады, выплачиваемые Судом, сопоставимы с окладами, установленными для сотрудников других международных трибуналов, например Международного уголовного трибунала по бывшей Югославии. Таким образом, делегациям было трудно согласиться с тем, что оклады являются важным фактором при найме персонала Суда.

⁴ Доклад Бюро о географическом представительстве и гендерной сбалансированности при найме персонала Международного уголовного суда (ICC-ASP/6/22, Add.1 и Add.1/Corr.1 (только на английском языке)).

⁵ Доклад Бюро о географическом представительстве и гендерной сбалансированности при найме персонала Международного уголовного суда (ICC-ASP/6/22/Add.1), приложение XI.

11. С учетом нынешней региональной представленности сотрудников Суд прогнозирует что он наймет 18,14 % сотрудников из числа представителей африканских стран, 6,37 % из числа представителей азиатских стран, 7,84 % из числа представителей стран Восточной Европы, 11,27 % из числа представителей стран Латинской Америки и Карибского бассейна (ГРУЛАК) и 56,37 % из числа представителей западноевропейских стран и группы других государств. Статистика свидетельствует о том, что ряд государств недопредставлен и неадекватно представлен на старших должностных уровнях.

12. В связи с вопросом о найме граждан государств, не являющихся участниками Статута, было в целом отмечено, что предпочтение должно отдаваться кандидатам из государств-участников и стран, подписавших Римский статут. Была также достигнута договоренность относительно того, что по мере необходимости следует также принимать заявления от граждан других стран, как это предусмотрено в резолюции ICC-ASP/1/Res.10⁶. Была высказана мысль, что в результате найма сотрудников из государств, не являющихся участниками Статута, политические преимущества увеличатся, поскольку найм таких сотрудников будет побуждать эти государства к ратификации Римского статута, а это может способствовать всестороннему присоединению к данному документу.

13. Полученный от Суда материал свидетельствует о том, что используются несколько каналов распространения информации о вакансиях, включая электронную почту, объявления в газетах, а также предоставление объявлений о вакансиях в распоряжение посольств, находящихся в Гааге. Было отмечено, что такие меры являются полезными, но их следует расширить с тем, чтобы они охватывали также посольства, расположенные в Брюсселе, поскольку не все государства-участники имеют дипломатическое представительство в Гааге.

Рекомендации

1. Суду следует изучить другие методы привлечения и удержания сотрудников-женщин особенно на старших должностях.
2. Суду следует проводить собеседования с увольняющимися сотрудниками с целью выяснения причин, по которым женщины оставляют работу в Суде, поскольку это могло бы способствовать определению:
 - a) причин увольнений; и
 - b) мер, которые можно было бы принять для исправления существующего положения.
3. Суду следует продолжать распространять информацию о вакансиях, используя с этой целью существующие в интернете сайты по вопросам найма.
4. Суду следует продолжать уделять особое внимание недопредставленным государствам, регионам и профессиям.
5. Суду следует продолжать направлять в недопредставленные регионы и государства миссии по найму сотрудников.

⁶ *Официальные отчеты Ассамблеи государств-участников Римского статута Международного уголовного суда, первая сессия, Нью-Йорк, 3 - 10 сентября 2002 года* (издание Организации Объединенных Наций, в продаже № P.03.V.2 и исправление), ICC-ASP/1/3, часть IV, резолюция ICC-ASP/1/Res.10, приложение, пункт 4.

6. Суду следует продолжать отдавать при найме предпочтение гражданам государств-участников и стран, подписавших Римский статут, но по мере необходимости принимать также заявления от граждан других государств.
7. Суду следует использовать активные и действенные меры по распространению информации о вакансиях в недопредставленных регионах с целью привлечения граждан из как можно большего числа государств, способствуя тем самым обеспечению всеобщего присоединения к Римскому статуту.
8. Суду следует продолжать рассматривать вопрос об использовании альтернативных моделей, предложенных в документе, подготовленном Коалицией в поддержку Международного уголовного суда (КПМУС), и содержащихся в докладе Бюро 2007 года⁷.
9. Суду следует рассмотреть вопрос о направлении по электронной почте информации о вакансиях в посольства в тех местах, где представлено больше всего государств-участников.
10. Суду следует рассмотреть вопрос об осуществлении рекомендации, содержащейся в пункте 43 доклада Бюджетно-финансового комитета о работе его десятой сессии⁸.
11. Суду следует предоставить период в один - два года для решения ряда нерешенных в этой области вопросов и представить Ассамблее доклад о проделанной работе.

- - - 0 - - -

⁷ Доклад Бюро о географической представленности и гендерной сбалансированности при найме персонала Международного уголовного суда (ICC-ASP/6/22/Add.1 и Add.1/Corr.1 (только на английском языке)), приложение XII.

⁸ Пункт 43 доклада Бюджетно-финансового комитета о работе его десятой сессии (ICC-ASP/7/3) гласит: «Комитет принял к сведению улучшение положения с географическим представительством и гендерным соотношением при найме сотрудников Суда и призвал Суд продолжать его усилия в этом направлении. Кроме того, Комитет предложил Суду изучить дальнейшие возможности для улучшения географического представительства, например путем проведения национальных конкурсных экзаменов или объявления вакансий в национальных газетах недопредставленных или непредставленных стран».