

УДК 341.783

DOI: 10.26565/2075-1834-2020-29-50

ДОТРИМАННЯ ГЕНДЕРНОГО БАЛАНСУ ПІД ЧАС ПРИЗНАЧЕННЯ ПЕРСОНАЛУ МІЖНАРОДНОГО КРИМІНАЛЬНОГО СУДУ

Шевченко А. Л.,

аспірант, викладач кафедри міжнародного
і європейського права
юридичного факультету
Харківського національного університету
імені В.Н. Каразіна,
м. Харків, 61022, майдан Свободи 4,
e-mail: alionka.curly@gmail.com
orcid: <https://orcid.org/0000-0002-9907-8371>

АНОТАЦІЯ: статтю присвячено дослідженню сучасного стану дотримання гендерного балансу під час відбору та призначення персоналу Міжнародного кримінального суду (далі – МКС). Проаналізовано положення внутрішньої нормативно-правової бази Суду, зокрема Статуту МКС, Адміністративної інструкції ICC/AI/2005/006 щодо забезпечення рівних можливостей працевлаштування і рівного ставлення, Керівних принципів МКС щодо заміщення штатних посад, стратегічних планів Канцелярії Прокурора щодо інтеграції гендерного аспекту у свою роботу, а також періодичних звітів і публікацій органів МКС щодо означеного питання. Акцентовано увагу на питаннях забезпечення гендерного паритету і пропозиціях, наведених у Доповіді Бюро Асамблеї держав-учасниць щодо рівного географічного представництва і гендерного балансу під час призначення персоналу МКС, прийнятій на 18 сесії Асамблеї держав-членів 2-7 грудня 2019 р. Зазначено, що протягом багатьох років у Суді спостерігається певна стабільність щодо гендерної рівноваги, однак виявлено дисбаланс у складі персоналу в деяких органах Суду та недостатнє представництво жіночого персоналу на посадах Р-5 та вище. Наведено відсоткове співвідношення жіночого і чоловічого персоналу в МКС та його структурних підрозділах за останні роки.

Приділено увагу діяльності МКС щодо вирішення ситуації гендерного дисбалансу, а саме запровадження Програми наставництва для жінок, яка спрямована на підтримку жінок у зміцненні професійних зв'язків, визначення та здійснення кар'єрних прагнень за підтримки досвідченим наставником. Серед іншого також зазначено, що МКС планується створити Координаційний центр у справах жінок в 2020 році та розпочати навчальні програми з питань гендерної обізнаності та подолання неусвідомлюваної упередженості керівників, які займаються підбором кадрів.

Крім того, наголошено на важливості подолання гендерної нерівності шляхом застосування відповідних мовних конструкцій, а саме врахування персоналом МКС гендерної специфіки як в усній, так і в письмовій мові, як в офіційних, так і в неофіційних обставинах, як всередині Організації – між співробітниками і структурними підрозділами, так і під час взаємодії з широким колом суб'єктів, які залучаються до роботи Суду. Зроблено відповідні висновки.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: гендерний баланс, гендерна рівність, Міжнародний кримінальний суд, персонал, працевлаштування.

СОБЛЮДЕНИЕ ГЕНДЕРНОГО БАЛАНСА ВО ВРЕМЯ НАЗНАЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА МЕЖДУНАРОДНОГО УГОЛОВНОГО СУДА

Шевченко А. Л.,

аспірант, преподаватель кафедры международного
и европейского права
юридического факультета
Харьковского национального университета
имени В.Н. Каразина,
г. Харьков, 61022, площадь Свободы 4,
e-mail: alionka.curly@gmail.com
orcid: <https://orcid.org/0000-0002-9907-8371>

АННОТАЦИЯ: статья посвящена исследованию современного состояния соблюдения гендерного баланса при отборе и назначении персонала Международного уголовного суда (далее – МУС). Проанализированы положения внутренней нормативно-правовой базы Суда, в частности Статута МУС, Административной инструкции ICC/AI/2005/006 по обеспечению равных возможностей трудоустройства и равного отношения, Руководящих принципов МУС по замещению штатных должностей, стратегических планов Канцелярии Прокурора касательно интеграции гендерного аспекта в свою работу, а также периодических отчётов и публикаций органов МУС касательно данного вопроса. Акцентируется внимание на вопросах обеспечения гендерного паритета и предложениях, приведенных в Докладе Бюро Ассамблеи государств-участников о равном географическом представительстве и гендерном балансе при назначении персонала МУС. Отмечено, что в течение многих лет в Суде наблюдается определённая стабильность относительно гендерного равновесия, однако обнаружен дисбаланс в составе персонала в некоторых органах Суда и недостаточное представительство женского персонала на должностях Р-5 и выше. Приведено процентное соотношение женского и мужского персонала в МУС и его структурных подразделениях за последние годы.

Уделено внимание деятельности МУС по разрешению ситуации гендерного дисбаланса, а именно введение Программы наставничества для женщин, которая направлена на поддержку женщин в укреплении профессиональных связей, определение и осуществление карьерных стремлений при поддержке опытного наставника. Среди прочего также отмечено, что МУС планирует создать Координационный центр по делам женщин в 2020 году и начать учебные программы по вопросам гендерной осведомленности и преодоления неосознаваемой предвзятости руководителей, которые занимаются подбором кадров.

Кроме того, отмечается важность преодоления гендерного неравенства путем применения соответствующих языковых конструкций, а именно учёт персоналом МУС гендерной специфики, как в устной, так и в письменной речи, как в официальных, так и в неофициальных обстоятельствах, как внутри организации - между сотрудниками и структурными подразделениями, так и при взаимодействии с широким кругом субъектов, привлекаемых к работе Суда. Сделаны соответствующие выводы.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: гендерный баланс, гендерное равенство, Международный уголовный суд, персонал, трудоустройство.

UPHOLDING GENDER BALANCE IN THE RECRUITMENT OF STAFF OF THE INTERNATIONAL CRIMINAL COURT

Alona Shevchenko,

PhD student, lecturer at the department
of International and European Law,
Faculty of Law,

V.N. Karazin Kharkiv National University,
Kharkiv, 61022, Maidan Svobody 4,
e-mail: alionka.curly@gmail.com

orcid: <https://orcid.org/0000-0002-9907-8371>

ANNOTATION: the article is devoted to the study of current status of gender balance in selection and appointment of the International Criminal Court (hereinafter – ICC) staff. The provisions of the Court’s internal legal framework are analyzed, in particular the Rome Statute, Administrative Instruction ICC/AI/2005/006 on Equal Employment Opportunity and Treatment, the ICC Recruitment Guidelines for Established Posts, Strategic Plans of the Office of the Prosecutor on integration of gender aspects, as well as the ICC’s periodic reports and publications on the issue. Emphasis is placed on the issues of gender parity and the suggestions made in the Report of the Bureau of Assembly of State-Parties on Equal Geographic Representation and Gender Balance during the appointment of ICC staff adopted at the 18th session of the Assembly of State-Parties on December 2-7, 2019. It is stated, that for many years some gender stability has been observed in the Court, but there has been an imbalance in staffing in some organs of the Court and a lack of representation of female staff in P-5 and above. The percentage of female and male staff in the ICC and its structural units in recent years is given.

The ICC focuses on addressing the gender imbalance, namely the implementation of the Mentoring Program for Women, which aims to support women in strengthening their professional relationships, identifying and pursuing career aspirations with the support of experienced mentor. Among other things, it is stated that the ICC plans to set up a Focal Point for Women in 2020 and to launch training programs on gender awareness and overcoming the unconscious bias of the recruiters.

In addition, the importance of overcoming gender inequalities through the use of appropriate linguistic constructs, namely gender mainstreaming by the ICC staff, verbally and in writing, both in formal and informal circumstances, both within the Organization and between staff and structural divisions and in interaction with a wide range of subjects involved in the work of the Court, is emphasized. Relevant conclusions are made.

KEY WORDS: gender balance, gender equality, International Criminal Court, staff, recruitment.

Постановка проблеми. Дотримання гендерного балансу під час відбору та призначення персоналу суттєво впливає на ефективність і результативність діяльності будь-якої міжнародної міжурядової організації (далі – ММУО). В системі Організації Об’єднаних Націй (далі – ООН) означене питання викликає постійну стурбованість серед її держав-членів, про що свідчить низка ініціатив і стратегій, прийнятих Організацією.

Незважаючи на те, що програмні документи більшості ММУО системи ООН, зокрема, Міжнародного кримінального суду (далі – МКС), передбачають забезпечення відбору та призначення персоналу на засадах гендерного паритету, особливо на посадах категорії фахівців і вище, аналізуючи щорічні доповіді відповідних структурних підрозділів ММУО, зокрема, доповіді Бюро Асамблеї держав-учасниць МКС, можна дійти висновку, що в більшості випадків, існує гендерний дисбаланс кількості працівників і посадових осіб чоловічої та жіночої статі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вищезначене свідчить про актуальність обраної проблематики дослідження, її значимість для розвитку міжнародного права і міжнародних відносин. Слід зазначити, що питання дотримання гендерного балансу під час призначення персоналу МКС не знайшло належного висвітлення в доктрині міжнародного права. Разом із тим окремі гендерні аспекти були об’єктом дослідження вітчизняних і зарубіжних науковців, а саме: Ш. Берна, В. Близнюка, Т. Василювської, Л. Виноградової, Н. Грицяк, Г. Даудової, О. Дашковської, А. Засць, Е. Здравомислової, В. Кириченка, Л. Кобелянської, Н. Лавріненка, Т. де Лореті, К. Левченко, Т. Мельник, Дж. Міля, В. Мюллера, С. Полєніної, П. Рейкіна, Г. Силласте, Т. Сироїд, та ін. Політика гендерної рівності в системі ММУО досліджувалась такими зарубіжними авторами як: О. Геймонд, Х. Елтен, М. Л. Крук, С. Чабан, Л. Чепелл, та ін.

Формулювання цілей і завдань. Стаття має за мету дослідити сучасний стан дотримання гендерного балансу під час відбору та призначення персоналу МКС; проаналізувати положення внутрішньої нормативно-правової бази Суду, а також періодичних звітів і публікацій органів МКС щодо означеного питання.

Виклад основного матеріалу. МКС заохочує встановлення високих стандартів інтеграції гендерних аспектів в усі сфери своєї діяльності. Для досягнення цієї мети МКС прагне до включення гендерної рівності в роботу кожного зі своїх підрозділів, а також забезпечення отримання і підвищення кваліфікації персоналом, зокрема міжнародними цивільними службовцями різних категорій та керівниками усіх рівнів.

Слід зазначити, що Економічна і соціальна рада ООН (ЕКОСОП) визначає гендерну проблематику як: [...] процес оцінки наслідків для жінок і чоловіків щодо будь-яких заходів, що плануються, зокрема законодавство, політика та програми, в усіх сферах і на всіх рівнях. Мова йде про стратегію, завдяки якій проблеми, що постають перед жінками і чоловіками, і накопичений ними досвід повинні стати одним з невід'ємних напрямків діяльності в процесі розробки, впровадження, контролю й оцінки політики і програм в усіх сферах політичного, економічного та суспільного життя, щоб жінки і чоловіки однаково користувалися плодами таких зусиль і для нерівності не залишилося місця. Кінцева мета полягає у забезпеченні рівності між жінками та чоловіками (згідно доповіді ЕКОСОП за 1997 р. (A/52/3), глава IV п. А) [9].

МКС можна назвати зразковою міжнародною організацією в контексті втілення концепції гендерної рівності. Так, до розробки Статуту Суду було залучено низку міжнародних неурядових організацій (МНУО) з прав людини і жінок, зокрема, Жіночі ініціативи щодо гендерного правосуддя (*Women's Initiatives for Gender Justice*), й Об'єднання жінок щодо гендерного правосуддя (*Women's Caucus for Gender Justice*) [4, с. 489]. Відповідно до п. 3 ст. 7 Статуту Суду «[...] термін «гендерний» відноситься до обох статей, чоловічої і жіночої, в контексті суспільства. Термін «гендерний» не має будь-якого іншого значення, окрім вищезазначеного» [7]. Тож таке визначення визнає соціальну побудову гендеру, а також супутні ролі, поведінку, діяльність та атрибути, відведені для жінок і чоловіків, а також для дівчаток і хлопчиків. Було також включено широкий спектр злочинів на сексуальному і гендерному підґрунті як під час війни, так і в мирний час, зокрема у ст.ст. 7(1)(g), 7(1)(h), 8(2)(b)(xxii), 8(2)(e)(vi)), а відповідно до п. 3 ст. 21, застосування та тлумачення Статуту мають відповідати міжнародно визнаним правам людини і не допускати будь-якого розмежування за такими ознаками, як, зокрема, гендерна ознака [10].

Одним із ключових питань є питання справедливого представництва обох статей в органах МКС. У відповідності до п. 8(а) ст. 36 Статуту Суду держави-учасниці під час відбору суддів враховують необхідність забезпечення у складі Суду справедливого представництва суддів жіночої і чоловічої статі (iii); під час найму персоналу Прокурор і Секретар забезпечують високий рівень працездатності, компетентності та сумлінності, приймаючи до уваги, *mutatis mutandis*, критерії, викладені у п. 8 ст. 36 (п. 2 ст. 44) [10]. Належна увага при цьому приділяється питанню відбору персоналу з урахуванням гендерного фактору.

Слід зазначити, що відповідно до п. 1.1 Адміністративної інструкції ICC/AI/2005/006 щодо забезпечення рівних можливостей працевлаштування і рівного ставлення, МКС здійснює набір «штатних працівників на основі досягнень без урахування таких ознак як раса, сімейний стан, вагітність або потенційна вагітність, релігія, етнічна приналежність, колір шкіри, сексуальна орієнтація, інвалідність, політичні переконання або обов'язки, пов'язані з доглядом/піклуванням» [2].

Підбір персоналу МКС, без будь-якої різниці за категоріями, здійснюється у відповідності до вимог п. 8 ст. 36, п. 2 ст. 44 та пп. 1 і 2 ст. 50 Статуту. Крім того, дотримання гендерної збалансованості є ключовим аспектом згідно Керівних принципів МКС щодо заміщення штатних посад. Окрім означеного, відповідно до Керівних принципів в окремих випадках, з метою забезпечення кращої гендерної збалансованості оголошення про вакансії можуть включати вказівку на надання переваги кандидатам тієї чи іншої статі (3.2) [3].

Відповідно до Доповіді щодо оцінки гендерної ситуації в МКС (*Gender Report Card on the International Criminal Court*), підготовленої МНУО «Жіночі ініціативи щодо гендерного правосуддя» на честь 20 річниці Римського Статуту, станом на 2018 р. представництво жінок на керівних посадах залишається на низькому рівні. Лише шість з 18 суддів є жінки, і лише одну з п'яти ключових керівних посад у Суді – Голова, Перший віце-голова, Другий віце-голова, Прокурор і Секретар – займають жінки. Прокурор Фату Бенсуда (*Fatou Bensouda*) вступила на посаду у червні 2012 р. (строк повноважень закінчується у 2020 р.), і таким чином, підтримує мінімальне гендерне представництво на найвищому рівні Суду [1].

Канцелярія Прокурора спрямовує свої зусилля на врахування гендерної проблематики у своїй роботі та інституційному розвитку. Так, відповідно до Стратегічного плану Канцелярії Прокурора на 2012-2015 рр. (*OTP Strategic Plan for 2012-2015*) одна з шести стратегічних цілей передбачає «посилення інтеграції гендерного аспекту в усі сфери діяльності Канцелярії Прокурора і приділення особливої уваги сексуальним і гендерним злочинам та злочинам проти дітей» [5]. У червні 2014 р. Канцелярією Прокурора було підготовлено Програмний документ щодо сексуальних і гендерних злочинів (*Policy Paper on Sexual and Gender-Based Crimes*), відповідно до якого Канцелярія зобов'язується «інтегрувати гендерний аспект та аналіз у свою роботу, спираючись на інновації під час розслідування та притягнення до відповідальності за ці злочини; забезпечити належну підготовку персоналу; приділити особливу увагу взаємодії персоналу з жертвами та свідками, їхніми сім'ями та громадами» [6].

Окрім спеціальної підготовки персоналу та призначення працівників зі специфічною гендерною кваліфікацією, Прокурором було призначено трьох Спеціальних радників з гендерних питань (*Special Gender Advisers*): на сьогодні – *Patricia Viseur Sellers* (з 2017 р.), її попередниці – *Brigid Inder* (з 2012 р.), *Catherine MacKinnon* (з 2008 р.). Відповідно до ст. 42 (п. 9) Римського статуту Прокурор призначає консультантів (радників) із досвідом юридичної діяльності зі спеціальних питань, зокрема питань, що стосуються сексуального насильства, гендерного насильства та насильства щодо дітей, але не обмежуючись цими питаннями [10]. Спеціальні радники Прокурора працюють на добровільних засадах. Вони зобов'язані підписати угоду про конфіденційність з Канцелярією Прокурора і діють згідно до «Стандартів поведінки», передбачених у Додатку I до Адміністративної інструкції ICC/AI/2016/002 [11].

Відповідно до Доповіді Бюро щодо рівного географічного представництва і гендерного балансу під час призначення персоналу МКС, прийнятій на 18 сесії Асамблеї держав-членів 2-7 грудня 2019 р. (ICC-ASP/18/26), стосовно гендерного балансу Секретаріат констатував, що загалом баланс між жіночим та чоловічим персоналом майже дотримується; однак це не стосується вищих посад, де жіночий персонал недостатньо представлений. Так, станом на 30 вересня 2019 р. жіночий персонал становив 47,3% професійного персоналу Суду, а чоловічий персонал – 52,7%. Незважаючи на незначне зменшення загального співвідношення жінок у професійному персоналі Суду порівняно з 2018 р., загальний гендерний баланс продовжує залишатися в означених межах [7].

Протягом багатьох років у Суді спостерігалася певна стабільність щодо гендерної рівноваги¹, однак виявлено дисбаланс у складі персоналу в деяких органах Суду² та недостатнє представництво жіночого персоналу на посадах Р-5 та вище³. Хоча загальна кількість жіночого персоналу становить понад 50% на рівні Р-1 (76%) та Р-2 (63%), жіночий персонал недостатньо представлений на вищих рівнях: лише 11% персоналу на рівні D-1, 33% на рівні Р-5, 35% на рівні Р-4 і 45% на рівні Р-3. Таке відсоткове співвідношення пояснюється тим, що кількість заявок кандидатів-чоловіків на посади вищого рівня зазвичай становить приблизно дві третини від усіх заявок⁴ [7]. То-ж питання гендерного дисбалансу аж ніяк не стосується рівня кваліфікації представників обох статей, а певно, заходів МКС та його структурних підрозділів, спрямованих на збільшення заявок від кандидатів-жінок.

З метою сприяння кращому розумінню та вирішенню ситуації гендерного дисбалансу, МКС запровадив Програму наставництва для жінок (*Mentoring Programme for Women*), яка спрямована на підтримку жінок у зміцненні професійних зв'язків, визначення та здійснення кар'єрних прагнень за підтримки досвідченим наставником. Серед іншого також планується створити Координаційний центр у справах жінок (*Focal Point for Women*) у 2020 р. та розпочати навчальні програми з питань гендерної обізнаності та подолання неусвідомлюваної упередженості керівників, які займаються підбором кадрів. Координаційний центр у справах жінок має надавати допомогу та консультації щодо вирішення організаційних питань, які можуть створювати перешкоди для кар'єрного просування жінок, та разом із навчальними програмами бути інструментом для виявлення та подолання потенційних неусвідомлюваних упереджень [7]. У свою чергу керівники органів Суду (Прокурор, Президент та Секретар) приєдналися до мережі Міжнародних борців за гендерну рівність (*International Gender Champions Network*), яка об'єднує керівників жіночої та чоловічої статі, з метою знищення гендерних бар'єрів.

Бюджетно-фінансовий комітет МКС зробив деякі зауваження щодо гендерного балансу і рекомендував Суду так: а) вирішити питання про гендерний дисбаланс у Секретаріаті, Секретаріаті Асамблеї та Цільовому фонді в інтересах потерпілих від злочинів (*Trust Fund for Victims*); б) приділити належну увагу і вжити зусиль щодо найму жінок на посади вищої категорії; та с) провітнувати Комітету про стан виконання означеної мети на його 34^й сесії. Крім того, Комітет зауважив, що станом на 2019 рік на посадах вищого гатунку в професійному персоналі переважають чоловіки; далі зазначив, що гендерний дисбаланс, особливо на вищих рівнях, з часом не покращується. Комітет рекомендував Суду спробувати інший про-активний підхід для вирішення питання гендерної рівноваги та встановлення строку досягнення цієї мети [8].

Важливим аспектом гендерної проблематики є застосування відповідних мовних конструкцій. У межах ООН розроблено Керівництво із врахування гендерної специфіки в усній і письмовій мові, в якому описуються прийоми і стратегії, покликані допомогти співробітникам ООН, зокрема МКС, враховувати гендерну специфіку як в усній, так і в письмовій мові, як в офіційній, так і в неофіційній обстановці, як всередині Організації – між співробітниками і структурними підрозділами, так і при взаємодії з широким колом суб'єктів, які залучаються до роботи Суду [12]. При виборі стратегій співробітникам МКС слід враховувати контекст, аудиторію і мету тексту або усного виступу; забезпечувати ясність і точність тексту або усного виступу, його розуміння аудиторією; проявляти гнучкість у виборі і використанні різних конструкцій і стратегій в усній мові або в письмі.

Висновки. Виходячи з вищеозначеного, доходимо висновку, що з огляду на наявні гендерні тенденції дуже важливо, щоб усі структурні підрозділи МКС, зокрема Канцелярія Прокурора і Секретаріат, були укомплектовані співробітниками зі спеціальною юридичною кваліфікацією щодо гендерних аспектів, а персонал управлінського рівня був здатен забезпечити роботу свого підрозділу, зокрема під час розслідування та переслідування гендерних та сексуальних злочинів. Врахування гендерної рівності вимагає від усіх співробітників Суду, особливо керівників, її втіленню як в нормативному, так і практичному аспектах.

Оцінка сучасного стану дотримання гендерної збалансованості дозволяє констатувати, що головною причиною гендерного дисбалансу під час найму персоналу є відносно невелика кількість претендентів жіночої статі, особливо на посади, що вимагають високого рівня спеціалізації або передбачають роботу в польових умовах, а також обмежені можливості для зовнішнього найму персоналу. Ці та інші проблеми поступово вирішуються за допомогою стратегій і політик у сфері найму і гендерної рівності, а також щорічних контрольних показників поступового просування до гендерного паритету, показників для оцінки прогресу і регулярної звітності перед керівними органами МКС.

ПРИМІТКИ

1. Відсоткове співвідношення чоловіків і жінок у складі персоналу МКС за останні роки: 2014: 53,5%-46,5%; 2015:56,2%-43,8%; 2016: 52,9%-47,1%; 2017: 53,6%-46,4%; 2018:52,8%-47,2%; 2019: 52,7%-47,3%.
2. Відсоткове співвідношення чоловіків і жінок у структурі персоналу окремих органів МКС станом на 30 вересня 2019 року: Судові органи: 37%-63%; Канцелярія Прокурора: 47,6%-52,4%; Секретаріат: 57,6%-42,7%; Секретаріат Асамблеї держав-учасниць: 60%-40%; Секретаріат Цільового фонду в інтересах потерпілих від злочинів: 42,9%-57,1%; Незалежний наглядовий механізм (Independent Oversight Mechanism (IOM)): 25%-75%; Служба внутрішнього аудиту (Office of Internal Audit): 25%-75%.
3. Станом на 30 вересня 2019 відсоток персоналу жіночої статі на посадах P-5 і вище становить 26,9%, а чоловіків – 73,1%.
4. Станом на грудень 2018 року, 32% кандидатів-жінок і 68% кандидатів-чоловіків подали заявки на посади рівнів P4 і P5.

ЛІТЕРАТУРА

1. Gender Report Card on the International Criminal Court, 2018. URL: <https://4genderjustice.org/pub/Gender-Report-Card-on-the-ICC-2018.pdf>.
2. ICC/AI/2005/006. Equal employment opportunity and treatment. URL: [https://www.iccn-cpi.int/Vademecum/OT584275_ICC%20AI%202005%20006%20\(EQUAL%20EMPLOYMENT%20OPPORTUNITY%20AND%20TREATMENT.PDF](https://www.iccn-cpi.int/Vademecum/OT584275_ICC%20AI%202005%20006%20(EQUAL%20EMPLOYMENT%20OPPORTUNITY%20AND%20TREATMENT.PDF).
3. ICC Recruitment Guidelines for Established Posts. URL: <https://www.icc-cpi.int/resource-library/Vademecum/ICC%20recruitment%20guidelines%20for%20established%20posts.PDF>.
4. Louise Chappell. Gender and Judging at the International Criminal Court. *Politics & Gender* 6(3). 2010. P. 484-495.
5. OTP, Policy Paper on Sexual and Gender-Based Crimes, June 2014. URL: https://www.icc-cpi.int/iccdocs/otp/Policy_Paper_on_Sexual_and_Gender-Based_Crimes-20_June_2014-ENG.pdf.
6. OTP, OTP Strategic Plan June 2012-2015, October 2013. URL: <https://www.icc-cpi.int/iccdocs/otp/OTP-Strategic-Plan-2013.pdf>.
7. Report of the Bureau on equitable geographical representation and gender balance in the recruitment of staff of the International Criminal Court, ICC-ASP/18/26, 2-7 December 2019. URL: https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp_docs/ASP18/ICC-ASP-18-26-ENG.pdf.
8. Report of the Committee on Budget and Finance on the work of its thirty-third session, ICC-ASP/18/15, 27 September 2019, para. 223. URL: https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp_docs/ASP18/ICC-ASP-18-15-AV-ENG.pdf.
9. Report of the Economic and Social Council for 1997, A/52/3. URL: <https://undocs.org/en/A/52/3>.
10. Rome Statute of the International Criminal Court. URL: https://www.un.org/ru/law/icc/rome_statute%28r%29.pdf.
11. The Prosecutor of the International Criminal Court, Fatou Bensouda, appoints Patricia V. Sellers as her Special Adviser on Gender. URL: <https://www.icc-cpi.int/Pages/item.aspx?name=PR1352>.
12. United Nations Gender-inclusive language. Guidelines for gender-inclusive language in English. URL: <https://www.un.org/en/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>.

REFERENCES

1. Gender Report Card on the International Criminal Court, 2018. URL: <https://4genderjustice.org/pub/Gender-Report-Card-on-the-ICC-2018.pdf>.
2. ICC/AI/2005/006. Equal employment opportunity and treatment. URL: [https://www.iccn-cpi.int/Vademecum/OT584275_ICC%20AI%202005%20006%20\(EQUAL%20EMPLOYMENT%20OPPORTUNITY%20AND%20TREATMENT.PDF](https://www.iccn-cpi.int/Vademecum/OT584275_ICC%20AI%202005%20006%20(EQUAL%20EMPLOYMENT%20OPPORTUNITY%20AND%20TREATMENT.PDF).
3. ICC Recruitment Guidelines for Established Posts. URL: <https://www.icc-cpi.int/resource-library/Vademecum/ICC%20recruitment%20guidelines%20for%20established%20posts.PDF>.
4. Louise Chappell. Gender and Judging at the International Criminal Court. *Politics & Gender* 6(3). 2010. P. 484-495.
5. OTP, Policy Paper on Sexual and Gender-Based Crimes, June 2014. URL: https://www.icc-cpi.int/iccdocs/otp/Policy_Paper_on_Sexual_and_Gender-Based_Crimes-20_June_2014-ENG.pdf.
6. OTP, OTP Strategic Plan June 2012-2015, October 2013. URL: <https://www.icc-cpi.int/iccdocs/otp/OTP-Strategic-Plan-2013.pdf>.
7. Report of the Bureau on equitable geographical representation and gender balance in the recruitment of staff of the International Criminal Court, ICC-ASP/18/26, 2-7 December 2019. URL: https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp_docs/ASP18/ICC-ASP-18-26-ENG.pdf.
8. Report of the Committee on Budget and Finance on the work of its thirty-third session, ICC-ASP/18/15, 27 September 2019, para. 223. URL: https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp_docs/ASP18/ICC-ASP-18-15-AV-ENG.pdf.
9. Report of the Economic and Social Council for 1997, A/52/3. URL: <https://undocs.org/en/A/52/3>.
10. Rome Statute of the International Criminal Court. URL: https://www.un.org/ru/law/icc/rome_statute%28r%29.pdf.
11. The Prosecutor of the International Criminal Court, Fatou Bensouda, appoints Patricia V. Sellers as her Special Adviser on Gender. URL: <https://www.icc-cpi.int/Pages/item.aspx?name=PR1352>.
12. United Nations Gender-inclusive language. Guidelines for gender-inclusive language in English. URL: <https://www.un.org/en/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>.