



人权理事会  
第十四周期  
组织会议  
2020年12月7日  
议程项目5  
人权机构和机制

### 主席声明

#### PRST OS/14/...人权理事会咨商小组的工作方法

人权理事会主席在 2020 年 12 月 7 日举行的理事会组织会议上作出如下声明：

“人权理事会，

遵循《联合国宪章》和大会 2006 年 3 月 15 日第 60/251 号决议和 2011 年 6 月 17 日第 65/281 号决议，

重申人权理事会 2007 年 6 月 18 日关于理事会体制建设的第 5/1 号决议、2007 年 9 月 27 日关于人权理事会第 5/1 号决议的后续行动的第 6/102 号决定、2011 年 3 月 25 日关于审查理事会的工作和运作情况的第 16/21 号决议、2015 年 7 月 3 日关于提高人权理事会效率的第 29/1 号主席声明，以及 2015 年 10 月 1 日关于第 29/1 号主席声明的后续行动的第 30/115 号决定，

决定通过本声明附件所载人权理事会咨商小组的工作方法。”



## 附件

### 人权理事会咨商小组的工作方法

咨商小组的工作遵循人权理事会 2007 年 6 月 18 日关于理事会体制建设的第 5/1 号决议、2007 年 9 月 27 日关于理事会第 5/1 号决议的后续行动的第 6/102 号决定，以及理事会 2011 年 3 月 25 日关于审查理事会的工作和运作情况的第 16/21 号决议。

#### 一. 咨商小组的成员

##### A. 组成

1. 咨商小组由五名成员组成，他们由各自的区域集团任命，以个人身份任职。
2. 大力鼓励所有区域集团提供高级别代表，大力鼓励咨商小组成员提供与联合国人权系统相关的经验和知识。

##### B. 职能

3. 咨商小组应在理事会审议任务负责人甄选问题的届会开始前至少提前 1 个月向主席提出一份名单，列明资历最合适所涉任务并符合一般标准和特定要求的候选人。
4. 咨商小组成员在履行职能时，应尊重独立、公正和客观原则。

##### C. 任期

5. 咨商小组每名成员任期一年，自 4 月 1 日起至次年 3 月 31 日止。

##### D. 辞职

6. 咨商小组成员辞职，应通过咨商小组秘书处书面通知人权理事会主席，并告知咨商小组其他成员。
7. 提名辞职成员的区域集团应立即指定一名新成员担任剩余任期。

#### 二. 咨商小组秘书处

8. 人权事务高级专员办事处应充当咨商小组秘书处。高专办应为咨商小组会议及其有效履行职能提供必要的支持。

### 三. 咨商小组的模式

#### A. 语文

9. 联合国秘书处的工作语文为咨商小组的工作语文。

#### B. 会议

10. 咨商小组在每个工作周期开始时，应根据秘书处提交的建议，决定举行会议的指示性日期。

#### C. 主持人安排

11. 对每个工作周期而言，咨商小组应在举行会议之前商定关于甄选程序的主持人安排。

#### D. 保密

12. 咨商小组的审议和决策过程，包括有关文件，应当保密。

#### E. 咨商小组成员的利益冲突

13. 在考虑与咨商小组某成员国籍相同的候选人时，或当咨商小组某成员认为自己处于可能引起利益冲突的任何其他情况时，该成员应披露利益冲突的情况，并在作为利益冲突起因的候选人被考虑期间进行回避，不参与有关任务的审议和决策过程。

#### F. 自我披露游说情况

14. 虽然不应就候选人的申请游说咨商小组成员，但如果任何成员国、组织或个人就候选人的申请与咨商小组成员接触，该成员应告知咨商小组其他成员，以确保最大限度的透明度。

### 四. 申请阶段

#### A. 征集申请通知

15. 在咨商小组每个工作周期开始时，秘书处应在其网站上公布整个周期的可预见空缺清单。应在理事会审议有关职位任命的会议开始前至少提前三个半月发出征集空缺申请的通知。

16. 征集申请的时间至少为六周。咨商小组应至少有四周时间开展甄选程序。

17. 如果出现未预见的空缺，为了避免空缺任务领域的保护空白，应尽快发出征集申请通知，咨商小组应准备开始甄选程序，以确保尽快任命任务负责人。

18. 秘书处应以联合国所有六种正式语文发布征集申请通知，并在各国、区域组织、联合国驻地机构、独立专家、国家人权机构和网络，以及民间社会组织联合会或学术机构等不同行为者中广泛散发，特别是在代表性不足的区域广泛散发，包括在社交媒体上散发通知。大力鼓励区域协调员和会员国进一步散发征集申请通知。

19. 秘书处应在其网站上以联合国所有六种正式语文提供关于任务负责人申请和甄选程序的公开信息材料，并在发出征集申请通知时附上这一材料。

20. 秘书处应根据人权理事会第 5/1 号决议保留一份标准化申请表。咨商小组可在任期内审查和更新该表格。

21. 申请表应包括与任务负责人的一般标准、技术和客观要求有关的问题。候选人应提交对每项特定任务的申请和个人资料，以及一封不超过 600 字的动机信，其中包括对任务的展望。

22. 每名候选人应表明其国籍或多重国籍，如果持多重国籍，应具体说明出于甄选过程的目的应考虑哪一国籍。

23. 申请应以联合国秘书处的工作语文之一提交。

24. 秘书处将向咨商小组提供每个空缺的合格候选人名单，以及每名候选人填写的申请表和支持函(如果有)。

25. 秘书处将提请咨商小组注意申请每个空缺的不合格候选人名单，以及不合格的相关理由。

26. 秘书处将在高级专员办事处的网站上公布每个空缺的合格候选人名单。

## B. 延长申请截止日期

27. 如果根据人权理事会第 5/1 号决议收到的合格候选人的申请数量不足，可延长有关空缺的申请截止日期。

28. 如果延长申请截止日期，应及时通知理事会主席。

## C. 秘书处提供的信息

29. 秘书处应编制、维护、定期更新并在其网站上公布关于理事会成立以来任务负责人的分类统计数据，包括关于性别和地域代表性的统计数据。

30. 秘书处应向咨商小组提供每项空缺任务的职权范围、以前任务负责人的资料以及咨商小组成员要求的任何其他相关信息。

# 五. 确定候选人短名单

## A. 审核申请和甄选面试候选人

31. 确定面试候选人短名单时，咨商小组应参照人权理事会第 5/1 号决议附件第 39 段，考虑下列极为重要的一般标准：(a) 专门知识；(b) 任务领域的经验；(c) 独立

性；(d) 公正性；(e) 个人品格；(f) 客观性。咨商小组应参照人权理事会第 6/102 号决定，考虑以下技术和客观要求：1. 资格；2. 相关的专门知识；3. 公认的能力；4. 灵活性/意愿和时间。应根据人权理事会第 5/1 号决议附件第 40 段，适当考虑地域和性别平衡以及不同法系的适当代表性。

32. 咨商小组应根据申请的实质内容对申请进行评估，不受候选人对申请语文的流利程度的影响，同时认识到多种语文在联合国活动中的重要性。

33. 咨商小组在确定是否具备每项任务所需的专门知识、经验、技能及其他相关的条件时，应酌情考虑利益攸关方的意见，包括现任或即将卸任的任务负责人的意见。

34. 在审议上述要素之后，咨商小组的每个成员应对他或她认为最符合每一项任务要求的五名候选人进行排名，并将其倾向告知秘书处。咨商小组还可以根据收到的申请数量和质量，决定在某特定甄选过程中对少于或多于 5 名候选人进行排名。咨商小组应基于排定次序的候选人名单及每名候选人的得分，在考虑所有要素后进行讨论，以决定邀请哪些候选人参加面试。

## B. 不同时担任多项职务和候选人利益冲突

35. 应遵守不同时担任多项人权职务的原则。

36. 在政府或任何其他组织或实体中担任决策职务，并可能与任务所涉职责发生利益冲突的个人，不应在推举之列。

37. 秘书处应逐案提供有关某人可能同时担任多项人权职务和存在利益冲突的信息，以便咨商小组成员在面试期间进一步询问候选人。

38. 咨商小组应要求候选人在面试期间进一步详细说明所认为的任何利益冲突，在必要时应要求以书面形式进一步澄清。

## 六. 面试

39. 秘书处应邀请短名单上的候选人参加面试。

40. 面试程序应由咨商小组的一名成员主持，并在可能的情况下通过视频通话进行。不能通过视频通话进行面试的，应进行电话面试。

41. 咨商小组成员应出席所有面试。

42. 秘书处应将面试录音提供给咨商小组成员。

43. 在发出征集申请通知时，秘书处应与咨商小组分享以前面试时就每项待审议任务提出的问题清单，以便咨商小组成员在认为必要时对问题清单进行修订和提出修改建议。

44. 应根据人权理事会第 5/1 号决议、第 6/102 号决定、第 16/21 号决议以及确定有关任务的相关决议的标准，向短名单上的候选人提出相似问题，确保面试过程保证对所有候选人一视同仁。咨商小组成员可根据每次面试的进展情况，要求候选人做进一步澄清。

45. 咨商小组可在任期内酌情审查和更新面试问题，以确保在面试期间对候选人在任务方面的知识和专长进行充分评估。

46. 咨商小组确定的短名单上的候选人可要求以联合国任何正式语文接受面试。应采取措施确保残疾人的面试程序无障碍，并在有人提出要求时提供合理便利。

47. 咨商小组可根据第 16/21 号决议第 22(c)段，考虑针对空缺面试更多具有同等或更合适资历的候选人。

## 七. 作出决定以向主席提出建议

48. 咨商小组应参照人权理事会第 5/1 号决议附件第 39 段，考虑下列极为重要的一般标准：(a) 专门知识；(b) 任务领域的经验；(c) 独立性；(d) 公正性；(e) 个人品格；(f) 客观性，并参照人权理事会第 6/102 号决定，考虑以下技术和客观要求：1. 资格；2. 相关的专门知识；3. 公认的能力；4. 灵活性/意愿和时间。随后应就每名候选人的优点，包括每名候选人在面试中的表现进行实质性讨论，以便决定就特定任务推荐哪些候选人。应根据人权理事会第 5/1 号决议附件第 40 段，适当考虑性别平衡和公平地域代表性，以及不同法系的适当代表性。

49. 咨商小组应只推荐其认为完全有资格履行具体任务的候选人。咨商小组应就每个空缺推荐三名候选人，并按照其倾向对他们进行排序。尽管如此，也可以根据候选人的素质，平等推荐候选人，或减少或增加对某一特定空缺的推荐人选数量。

## 八. 咨商小组向主席提出建议

50. 咨商小组应根据理事会第 5/1 号决议附件第 47 段，在向人权理事会主席提交的一份报告中提出建议。

51. 咨商小组应在上述报告中提供支持其决定的资料，为主席作出决定提供便利，并为这一过程提供透明度。

52. 咨商小组应在提交报告后与主席会面，以便提供任何补充资料，并回答主席就报告提出的任何问题。