



第七十六届会议

临时议程* 项目 75(b)

促进和保护人权：人权问题，包括增进
人权和基本自由切实享受的各种途径

法官和律师的独立性

秘书长的说明

秘书长谨向大会转递法官和律师独立性特别报告员迭戈·加西亚-萨扬根据
人权理事会第 44/8 号决议提交的报告。

* A/76/150。



法官和律师独立性特别报告员迭戈·加西亚-萨扬的报告

妇女参与司法工作

摘要

在本报告中，法官和律师独立性特别报告员迭戈·加西亚-萨扬重点关注司法机构中的性别平等。报告审查了妇女目前在司法系统中的代表性情况，指明了阻碍她们获得充足的机会进入司法和检察部门并获得晋升和留用的障碍。

在整份报告中，特别报告员记录了妇女在进入和发展司法职业方面面临的一些限制。司法系统中对妇女的歧视源于各种法规障碍以及体制、结构和文化障碍，这些障碍导致妇女担任决策职位的人数偏低或被限制在司法系统的某些领域。报告指出，性别陈规定型观念是不同法院和法庭女法官比率不平等的主要原因之一，也致使女法官和女检察官在工作中遭受攻击或各种形式骚扰的风险更高。

特别报告员承认有些国家在促进司法系统性别平等方面取得了进展，但他告诫说，这方面的政策制定和执行情况不均衡、不一致。尽管取得了可观成果，但这些仍然不够。特别报告员强调性别平等对平等和有效保护人权至关重要，同时着重指出，消除对妇女的歧视需要社会结构的系统变革，而这又需要强大的政治意愿。

特别报告员提出了一些建议。其中包括各国采取步骤，作为《2030 年可持续发展议程》的一部分，实现到 2030 年妇女在各级司法和检察部门中至少占 50% 的目标。

一. 引言

1. 本报告是法官和律师独立性特别报告员迭戈·加西亚-萨扬根据人权理事会第 44/8 号决议提交的第五份报告。
2. 正如特别报告员在提交人权理事会的报告中所述, 2019 冠状病毒病(COVID-19)大流行导致性别暴力和歧视妇女的案件增多, 并对她们的职业发展产生了负面影响(A/HRC/47/35, 第 38-42 段)。女法官和女检察官以及司法系统中的其他妇女也未能幸免于这一现象, 这对她们的职业以及个人和家庭生活都产生了影响。
3. 尽管已有各种国际文书和国家法律, 但歧视妇女仍然是一个结构性和系统性问题。因此, 本报告将分析阻碍妇女获得充足的机会进入司法和检察部门并获得晋升和留用的条件和障碍。
4. 联合国人权事务高级专员纳瓦尼特姆·皮莱(A/HRC/17/30 和 Corr.1, 第 48 段)和消除对妇女歧视委员会(见 CEDAW/C/GC/33)都强调需要确保和促进妇女在司法工作中的平等代表性。
5. 关于性别与司法的专题报告(A/HRC/17/30 和 Corr.1)和关于刑事司法系统中的性别平等问题的专题报告(A/66/289)分析了妇女在司法系统内行使权利所面临的障碍。
6. 所使用的“性别”这一术语指的是消除对妇女歧视委员会在其关于妇女获得司法救助的第 33 号一般性建议中采用的含义。因此, 我们将性别理解为社会为妇女与男性构建的身份、属性和角色以及社会赋予生物学差异的文化含义, 常见于司法系统及其机构(CEDAW/C/GC/33, 第 7 段)。
7. 特别报告员通过一份调查问卷, 请各国、国际和区域人权机构、法官和检察官专业协会以及民间社会提供意见。在编写本报告时, 已收到 64 份对问卷的答复。特别报告员谨向为编写报告提供意见的所有国家和非国家行为体(见附件)表示感谢。调查问卷和提交的资料可在联合国人权事务高级专员办事处网站上查阅。
8. 特别报告员表示感谢塞勒斯·万斯国际司法中心及其由 52 家律师事务所组成的网络对分发的调查问卷作出答复。他还感谢国际律师协会人权学会和正当法律程序基金会对司法系统中性别平等问题协商的支持。特别报告员还感谢渥太华大学人权研究和教育中心人权诊所对本报告的研究给予的宝贵支持。
9. 最后, 特别报告员感谢所咨询的众多法官、检察官和律师对编写本报告的奉献和大力支持。2021 年 5 月和 6 月, 在不同国家和地区举行了 6 次协商, 收集他们的意见和建议。本报告所载的许多建议都基于他们充实的证词, 这些证词证实了本报告的必要性, 本报告是专门为那些尽管遭受歧视和暴力但仍每天履行职责的专业人员编写的。

二. 国际标准

10. 无需赘言，国际文书规定男女平等以及禁止性别歧视和对妇女的暴力行为，或国家有义务预防、处理、调查、惩罚和纠正一切形式的歧视和暴力。这些强制性规范完全适用于妇女进入社会各个领域、包括司法和检察部门并获得晋升。

11. 不基于性别歧视妇女的原则和男女实质平等的原则是国际人权法的基本组成部分，在《世界人权宣言》以及核心的全球性和区域性人权条约中都有阐述。《经济社会文化权利国际公约》、《公民及政治权利国际公约》和《消除对妇女一切形式歧视公约》都明确禁止基于性别的歧视。在区域一级，《美洲防止、惩处和根除对妇女暴力行为公约》规定了实现妇女在社会各个领域实质平等的具体措施。

12. 与性别平等有关的其他文书，如《北京宣言》和《行动纲要》或巴西利亚《关于弱势群体获得司法援助的规定》，都有类似的规定。人权事务委员会第 25 号一般性意见(1996 年)和第 28 号一般性意见(2000 年)也提到并补充了这些标准。

13. 然而，关于法官和检察官的国际和地区标准并不包括任何在司法或检察部门各职业级别保证性别平等的一般原则。所分析的关于遴选和任命的法规通常仅限于一般禁止任何基于性别的歧视。¹

14. 国际标准优先考虑的是保护以及国家采取措施保护弱势群体的义务，包括采取措施禁止基于一个人的民族、族裔、宗教或语言少数群体成员身份而歧视。国家必须在法规层面和职能层面确保属于这些群体的妇女有平等机会进入司法和检察职业并获得晋升。

15. 性别歧视具有结构性，如果一个人属于弱势族裔、种族、文化或宗教群体或患有残疾，这种歧视就会加剧。司法和检察部门的构成体现了这种现象，属于这些群体的妇女在司法和检察部门的参与程度很低。

16. 特别报告员指出，问题不在于司法和检察机构缺乏国际标准，而在于各国对同等措施的执行不平等或执行不力。这意味着，在许多情况下，司法部门的平等和不歧视原则及规范仅成为程序性的参考，效力有限。

17. 司法系统中对妇女的歧视不仅源于各种法规障碍，也源于体制、结构和文化障碍，这些障碍导致妇女担任公共决策职位的人数偏低或被限制在司法系统的某些领域。例如，基于不可接受的陈规定型观念，认为家事法院或初级法院更适合妇女，或者因为各种不利情况，妇女难以获得更高的职位(见 A/66/289)。

18. 特别报告员呼吁各国确保妇女进入司法和检察职业并获得晋升，以实现实质平等，并帮助确保社会的族裔、种族和文化多样性。

¹ 非洲、美洲、亚洲、欧洲，问卷答复。

三. 司法和检察部门顾及性别平等的办法：尚待完成的任务

19. 致力于性别平等的独立、公正的司法和检察制度对于实现人权、加强民主、在公共利益事项中纳入各方意见以及消除对妇女的性别暴力至关重要。因此，妇女和男性在司法系统中的平等代表性本身就是一个目标，同时也是公平有效地保护人权和实质平等的必要条件。

20. 多样化的构成会给司法机构带来不同的声音和观点，并加强司法和检察部门的合法性。在司法和检察部门有效执行旨在实现平等和比例代表制的工具和政策，这是在行使一项权利，并不意味着对特定群体作出让步，而是在追求普遍利益和整个社会的利益。

21. 在世界各地，寻找司法系统平等的道路是一项尚待完成的任务。不过，正如特别报告员在本报告中所反映的那样，已经取得了实质性进展。

22. 按区域划分的女性法官比率方面，欧洲以 54% 的平均比率领先，美洲紧随其后，为 51%。然而，这些数字与大洋洲、非洲和亚洲形成鲜明对比，在这些地区，女性分别占总数的 31%、30% 和 29%。²

23. 在欧洲，拉脱维亚和罗马尼亚的女法官比率分别为 81% 和 79%。西班牙有 54% 的女法官和 65% 的女检察官，波兰有 65% 的女法官和 53% 的女检察官，亚美尼亚和阿塞拜疆分别有 25% 和 15%。^{3、4}

24. 在西亚和中东，以色列有 52% 的女法官，而在该区域的东部，阿塞拜疆有 16.6%，蒙古有 66%，哈萨克斯坦有 51%。在非洲，毛里求斯和马达加斯加的女法官比率分别为 61% 和 51%。⁵ 在坦桑尼亚联合共和国，妇女占 49%，在莱索托占 66%；在乌干达，该国 432 名检察官中有 75% 是女性。

25. 在拉丁美洲和加勒比区域，圣基茨和尼维斯的女法官比率为 83%；巴哈马与圣文森特和格林纳丁斯的比率均为 64%，而阿根廷有 30% 的女法官和 26% 的女检察官；秘鲁有 42% 的女法官，哥伦比亚有 43%。^{6、7、8} 在乌拉圭，81% 的检察官

² 联合国统计司，性别平等最低指标集，定性指标 47：女性法官百分比(见 <https://genderstats.un.org>)；联合国西亚经济社会委员会、联合国人权事务高级专员办事处和国际法学家委员会，《阿拉伯国家的妇女参与司法机构：消除障碍，增加人数》，2019 年，第 26 页起；欧洲司法效率委员会，《欧洲司法系统：法院和检察部门的性别平等》。

³ 与欧洲女法官的协商，国际律师协会人权学会，2021 年 5 月 25 日。

⁴ 欧洲司法效率委员会，《欧洲司法系统……》。

⁵ 联合国统计司，性别平等最低指标集。

⁶ 同上。

⁷ 阿根廷，问卷答复。

⁸ 国际法学家委员会，问卷答复。

是女性。⁹ 至于北美，在美利坚合众国，根据全国女法官协会提供的数据，2021年司法系统的20 270名法官中，共有7 296名女性，占36%。¹⁰

26. 在澳大利亚，女法官和女治安法官的比率为33%，检察官的比率为43%。在新西兰，女法官在司法机构中占39%。¹¹ 在其他地区，如尼泊尔等国家，女法官和女治安法官的比率为6%；在马尔代夫和马来西亚，这一数字分别为9%和33%。¹² 在巴基斯坦、沙特阿拉伯、埃及或阿拉伯联合酋长国，女法官所占比率不到1%。¹³

27. 特别报告员分析的数据表明，近年来的总趋势是司法和检察部门的妇女人数逐渐增加。在许多国家，女性担任法官和检察官的人数超过男性。

28. 在智利，虽然女法官已占有所有法官的60.2%，但从绝对值来看，2016年至2021年间，女性法官增加的人数仍超过男性。¹⁴ 在芬兰，司法任命委员会2020年报告指出，在1 149名法官申请者中，757人(66%)是女性。在塞浦路斯，在2021年之前，男法官的人数一直多于女法官。¹⁵

29. 然而，有两个事实令人惊讶。首先，在一些以普通法为司法制度基础的欧洲国家，这一趋势发生了逆转。在这些国家，男性在职业法官职位上占多数(爱尔兰、马耳他、大不列颠及北爱尔兰联合王国)。¹⁶ 其次，随着职业阶梯的上升，女性担任管理或高级职位的人数大幅减少，这在全球范围内是一个持续的趋势。

30. 性别偏见和陈规定型观念继续影响着年轻女性，因为她们往往被分配到某些被认为是“社会性”的司法管辖区。这是一个普遍的趋势，鲜有例外。在新西兰，只有社会和家事法院女法官人数超过男性。在巴基斯坦，所有的家事法院法官都是女性。¹⁷

31. 在其他情况下，司法和检察职业的工作和晋升条件初看似乎是合理的，但对经济能力较低或必须将工作与照顾家庭和做家务结合起来的妇女有不同的影响。这方面的一个例子是要求获得学士学位以上的高等教育，或要求参加培训课程才能晋升，而这需要资金和工作时段以外的时间。

⁹ 乌拉圭，问卷答复。

¹⁰ 全国移民法官协会提交的问卷显示，在538名法官中，有225名是女性，占41.8%。

¹¹ 联合国统计司，性别平等最低指标集。

¹² 尼泊尔、马尔代夫和马来西亚，问卷答复。

¹³ 联合国统计司，性别平等最低指标集；以及联合国西亚经济社会委员会、联合国人权事务高级专员办事处和国际法学家委员会，《阿拉伯国家的妇女参与司法机构……》。

¹⁴ 智利，问卷答复。

¹⁵ 塞浦路斯，问卷答复。

¹⁶ 爱尔兰和联合王国，问卷答复；欧洲议会，《全欧盟法律职业中男女任职情况摸底》，布鲁塞尔，2017年。

¹⁷ 巴基斯坦，问卷答复。

四. 任命妇女参与司法工作的障碍

32. 2021年4月28日,联合国大会通过第75/274号决议,决定宣布每年3月10日为女法官国际日。该决议为消除女法官面临的障碍提供了机会,发出了增强妇女权能的呼吁。

33. 这些障碍可归因于偏见和陈规定型观念(A/HRC/44/47/Add.1,第64段)、难以调和个人生活和职业生活、缺乏有效的导师和支助网络、触碰“玻璃天花板”或任命程序缺乏透明度等原因。¹⁸这方面缺乏明确和持续的公共政策,缺乏政治意愿或负责促进这些政策的强大国家机构,这对司法或检察系统在实现妇女平等任职方面的现有制约因素产生了负面影响。

进入司法职业的机会

34. 法律、文化和社会对妇女选择职业的限制,以及缺乏资金用于学习、考试和其他与进入司法界有关的费用,一直是妇女参与司法系统的障碍。¹⁹在一些国家,人身法维持这些方面的限制。例如,一些国家规定妻子有服从丈夫的义务,让丈夫决定妇女从事职业和学术事业是否合适。²⁰

35. 特别报告员注意到,近年来,若干国家在妇女进入司法机构方面取得了显著进展。仅以意大利为例就足以说明这一点,该国进入司法系统的妇女比率约为70%,这似乎表明妇女在司法系统中的任职人数将继续增加。在特立尼达和多巴哥,妇女在进入司法机构的人中占大多数,这种情况已经改变了司法机构的构成。²¹然而,特别报告员也注意到科威特、阿曼、沙特阿拉伯或索马里几乎没有取得什么进展,甚至出现了挫折,截至2019年,这些国家尚未任命女法官。²²

36. 虽然大多数国家都有立法禁止在进入司法职业和获得晋升方面歧视妇女,但由于缺乏有效的政策,妇女不愿参与其中。这些不足之处包括不存在社会和政治支持网络,在一些国家对妇女作为法官或检察官的贡献缺乏关注,或者妇女的职业发展普遍面临不利条件。

¹⁸ Federal Glass Ceiling Commission, *A Solid investment: Making full use of the nation's human capital: recommendations of the Federal Glass Ceiling Commission*, Washington, D.C., November 1995.

¹⁹ Organisation for Economic Co-operation and Development, *Women's Economic Empowerment in Selected MENA Countries: The Impact of Legal Frameworks in Algeria, Egypt, Jordan, Libya, Morocco and Tunisia*, Paris, OECD Publishing, 2017, p. 3.

²⁰ International Commission of Jurists, *Women and the Judiciary*, ICJ, Geneva Forum Series No. 1, Geneva, 2014, p. 37.

²¹ 与来自中东和北非区域(2021年5月18日)、欧洲(2021年5月25日)和拉丁美洲(2021年5月31日)的法官进行的协商,国际律师协会人权学会。

²² 联合国西亚经济社会委员会、联合国人权事务高级专员办事处和国际法学家委员会,《阿拉伯国家的妇女参与司法机构……》,第15和25页。

37. 人权事务委员会在其第 25 号一般性意见(1996 年)中认为, 为了确保在一般的平等的条件下的机会, 任命、晋升、停职和解职的标准和程序必须客观和合理, 在适当情况下不妨采取平权措施, 确保所有公民可平等担任公职。

38. 在亚洲、拉丁美洲或欧洲国家, 妇女进入司法和检察部门的机会呈上升趋势, 并且与男性的地位越来越平等。在那些通过公开竞争入职并举行笔试和口试(评分依据的是与性别无关的客观标准)的国家, 妇女会更多地参与司法职业和获得任命, 但在晋升方面不一定会出现这种趋势, 特别是在任命高级法院女法官方面。²³

39. 在智利, 最高法院全体会议于 2021 年 4 月批准了一项修改司法任命制度的新命令, 旨在确保任命过程既符合客观、平等、透明和择优遴选的原则, 也符合现有的法律要求和规定。²⁴ 在墨西哥, 联邦司法部发布了两项专门面向妇女的申请征集通知, 请她们竞争地区法官和治安法官的职位, 这是为促进妇女更多地进入较高级别的司法职业而采取的暂行平权措施的一部分。²⁵

40. 负责任命和晋升的委员会或机构具有透明度, 将确保平等进入司法和检察领域并获得发展的机会。这要求说明晋升的理由, 并且如果法官或检察官认为一项决定具有主观性, 则有权对该决定提出上诉。在比利时, 上级法院院长由全体法官以无记名投票方式选出。虽然这并不意味着整个过程完全公正, 但投票确保匿名, 这让法官避免了可能的外部压力。²⁶

41. 有时对入职司法机构的妇女的任命是在存在系统和文化歧视的情况下作出的。性别陈规定型观念影响到分配给女法官的任务, 她们往往被打发到社会、家事或少年法院, 从而将她们排除在其他单位之外, 并限制她们担任领导和决策职位的机会。²⁷ 重男轻女的模式和性别陈规定型观念是不同法院和法庭女法官比率不平等和不均衡的主要原因之一, 社会和家事法院的女性任职人数较多, 而刑事、商业和国家安全法院主要由男性组成。

42. 在某些区域另一个突出的因素是司法案件分配的主观性。²⁸ 在没有客观标准作为分配依据的情况下, 这种情况更加突出。因此, 在一些国家, 我们可以发现显然与社会经济因素有关的进入司法职业的障碍, 例如男子优先接受大学和高等教育、根据性别施加的社会限制或妇女在经济和社会方面对男性的依赖。在这些情况下, 对妇女的排斥体现了普遍存在的传统社会结构以及对改变现状的抵制。²⁹

²³ 与中东和北非区域、欧洲和拉丁美洲的女法官进行的协商, 国际律师协会人权学会。

²⁴ 智利, 问卷答复。

²⁵ 墨西哥, 问卷答复。

²⁶ 与欧洲女法官的协商, 国际律师协会人权学会。

²⁷ International Development Law Organization, *Women delivering justice: contributions, barriers, pathways*, Rome, 2018.

²⁸ 与中东和北非区域和欧洲的女法官进行的协商, 国际律师协会人权学会; 塞尔维亚, 马拉维。

²⁹ International Commission of Jurists, *Women and the Judiciary...*, p. 24.

43. 这种体制和结构障碍阻止妇女参与或导致妇女不愿参与。在所咨询的法官们看来，这一现象也源于现有的重男轻女文化，这种文化限定女法官只能胜任某些事务和职能。³⁰

44. 行政部门以及司法系统和检察部门理事机构应促进有效的公共政策，确保为女法官和女检察官实现实质平等，这样她们不仅在进入司法职业方面，而且在职责分配和实质工作方面都享有平等机会，特别是在高度复杂的案件或历来为男性保留的事务中。

工作条件和晋升

45. 有些遴选和任命过程缺乏透明度，阻碍妇女进入司法机构。例如，过分的工作要求，或者资格和遴选标准缺乏透明度，就是这方面的障碍。这些不透明的程序是驱使合格候选人离开的因素。³¹

46. 经济合作与发展组织认为，实现司法系统中性别平等的办法是促进公共就业制度和政策的灵活性、透明度和公平性，以确保男女报酬公平和机会平等。³²

47. 对于负有家庭责任的女性来说，特别难抽出时间满足某些学业要求，特别是晋升和发展所需的学业要求。在一些国家，如秘鲁，在司法或检察职业晋升的先决条件之一是必须获得研究生学位，而这并不一定与专业素质密切相关。在实践中，这可能会排斥妇女，在许多情况下，她们在下班后没有额外的时间或资源来参加这些课程，这些课程在许多国家都很昂贵。

48. 从所有进行的协商中可以明显看出，家庭负担是女性晋升的另一个主要障碍。³³ 一般来说，女性负责抚养孩子、照顾家庭和做家务，并且会休产假。这种情况使她们处于不利地位，让她们远离法院，并为她们恢复司法工作和晋升制造障碍，因为她们没有所需的年限或资历去平等竞争。

49. 这使得女性很难晋升到司法或检察部门的较高职位。没有学术背景也会影响她们的薪水。应该注意的是，随着 COVID-19 的到来，这种情况变得更加突出，因为女性除了从事专业工作外，还不得不回到私人生活中承担与护理相关的事务和家务。

50. 已经采取重大步骤废除这些做法。在西班牙，宪法法院在 2016 年为一名治安法官发布了禁制令，在她由于怀孕和面临风险而休假和停职期间，她的晋升没有得到认可。在爱沙尼亚，正在考虑修改《检察官法》，允许检察官非全时时间工作。这些举措为休产假的妇女提供了一个更快、更灵活地重返工作岗位的大好机会。³⁴

³⁰ 与中东和北非区域和拉丁美洲的女法官进行的协商，国际律师协会人权学会。

³¹ International Development Law Organization, questionnaire responses, and International Development Law Organization, *Women's Professional Participation in Kenya's Justice Sector: Barriers and Pathways*, Rome, 2020.

³² Organisation for Economic Co-operation and Development, *OECD Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality: Implementing the 2015 OECD Recommendation on Gender Equality in Public Life*, 2018, p. 69.

³³ 与中东和北非区域、欧洲和拉丁美洲的女法官进行的协商，国际律师协会人权学会。

³⁴ 爱沙尼亚，问卷答复。

51. 从特别报告员举行的协商来看，似乎正在逐步采取步骤，为法官和检察官创造适当的工作条件。这些举措需要政治意愿，使妇女能够充分专注于司法或检察职能。³⁵ 例如，意大利行政法院高级司法理事会裁定，怀孕期间和子女不超过一岁的女法官有权将分配给她们的案件数量减少四分之一。在此期间，女法官参加的听证会数量很少，所有分配给她们的案件都集中在次数有限的庭审中。此外，如果子女未满三岁，也可以要求集中听证。³⁶

52. 芬兰保障女法官和男法官不受任何歧视地享有产假和陪产假。产假或陪产假不影响加薪时考虑的经验积累。此外，养老金权利仅根据所获薪金按比例累积，男女法官的退休年龄相同。³⁷

53. 适足的薪酬是确保司法独立的重要因素。在所分析的大多数国家中，在法官和检察官的薪酬方面并没有显著的性别平等条件。³⁸ 在通过竞争性考试进入司法机构的欧洲国家，有关薪酬、退休和服务条件的工作条件由法律规定。

54. 在欧洲方面，不同国家的女法官和女检察官的薪酬差距很大。例如，在巴尔干地区，女法官认为她们的工资不足以应对工作和个人生活产生的各种义务。另一方面，波兰和斯堪的纳维亚国家的女法官认为，她们的工资足以在保证公正和独立的情况下履行这些义务。³⁹

55. 但是，根据某些职位所履行的职责和任务，有一些可自由裁量的工资补贴，正是在这方面可能会出现性别歧视的情况。妇女无法担任某些职位或履行某些职能或职责，这一事实直接影响到其薪酬。在俄罗斯联邦，女性和男性法官除了基本薪金和法定津贴外，都可以获得无限额的奖金和物质补助。⁴⁰ 在瑞典，男性和女性在职业发展和收入方面明显存在相当大的差距。尽管妇女在司法生涯的头几年通常有更好的学术成绩和相似的收入，但一旦开始承担家庭责任，她们的薪酬轨迹往往会放缓。⁴¹

56. 在联合王国，有一类收费的、非职业性质的法官，其酬金是临时支取的。相当多的付费法官是女性，人们误以为这给了她们将个人生活和职业生活结合在一起的灵活性。在 COVID-19 大流行期间，由于为应对疫情施加的限制，这类法官的工作活动大大减少，因此收入也大大减少。

57. 在司法部门实现了更大程度平等的国家，这意味着对女性的要求更高。与男法官不同，女法官感觉她们受到更严格的监督、更大的压力和更多基于性别的批

³⁵ 与中东和北非区域、欧洲和拉丁美洲的女法官进行的协商，国际律师协会人权学会。

³⁶ 意大利，问卷答复。

³⁷ 芬兰，问卷答复。

³⁸ 非洲、亚洲、欧洲和拉丁美洲，问卷答复。法律规定同工同酬，不受性别或种族歧视。

³⁹ 与欧洲女法官的协商，国际律师协会人权学会。

⁴⁰ 俄罗斯联邦法官委员会认可的 2013 年 6 月 5 日司法部门第 116 号命令。

⁴¹ 与欧洲女法官的协商，国际律师协会人权学会。

评。据国际发展法组织称，对女性参与的抵制有所加剧，因为她们的进步揭示出一种旨在有利于男子入职和晋升的制度。⁴² 特别报告员还收到资料称，由于妇女大多休产假，她们最终往往对被任命担任更高职位不太感兴趣。⁴³

58. 最后，应该注意的是，在一些地方，男女法官的退休年龄不同，这对他们可能获得的养老金会产生影响。哈萨克斯坦共和国的《养老金法》规定，妇女在 59.5 岁退休，而男子在 63 岁退休。这项法律规定每年提高退休年龄，从 2027 年起，女性的退休年龄与男性相同。⁴⁴

对妇女的威胁、性骚扰和暴力

59. 女法官和女检察官在工作场所遭受侵犯或各种形式骚扰或国际女法官协会所称的“性勒索”的风险增加。在乌干达，有报告称，正在起诉敏感案件或与媒体有关的案件的女性遭受大量威胁和暴力。在萨尔瓦多、墨西哥、洪都拉斯和危地马拉，女法官报告称，她们在审理或裁决某些案件时遭受暴力，仅仅因为她们是女性。⁴⁵ 在危地马拉，法官 Erika Aifán 已经收到了几起针对她的诉讼和投诉，仅仅是因为她在做自己的工作。另一个例子是 2021 年 1 月在阿富汗有两名最高法院女法官遇害，她们的名字没有公开。

60. 值得注意的是，中东和北非区域的妇女面临许多障碍。考虑到她们所处的社会环境，一些国家不允许女性在宗教或刑事法院任职或作出判决。她们的存在遭到各司法行为者的抵制或质疑，她们也是威胁和暴力的受害者。⁴⁶

61. 无论在哪个区域，女法官都报告称，曾在职业生涯的某个时候成为工作场所骚扰或性骚扰的受害者。⁴⁷ 人们普遍不愿谈论这样的经历，因为在许多情况下，报告可能会加剧问题，阻碍任何职业晋升的可能性。女法官协会要求改善条件、加强保障和提高透明度，以便能够谴责这些行为。

62. 工作场所骚扰或性骚扰是非法行为，从理论上讲，女法官和女检察官受到法律保护。尽管大多数国家都有正式的保护，但例如，联合王国司法管辖区的女法官就提到法官和律师存在公然、常态化的性别歧视。⁴⁸

63. 性别陈规定型观念助长那些利用新技术提供的匿名身份的人骚扰女法官和损毁其个人信誉的行为，有时还纵容主要由男性主导的舆论。雪上加霜的是，社交媒体被用作批评、诋毁法官和检察官或散布源自司法系统以外团体针对她们的虚假谣言的平台。⁴⁹

⁴² International Development Law Organization, *Women delivering justice*....

⁴³ 捷克，问卷答复。

⁴⁴ 哈萨克斯坦，问卷答复。

⁴⁵ 墨西哥(塔巴斯科州)，问卷答复。

⁴⁶ 联合国西亚经济社会委员会、联合国人权事务高级专员办事处和国际法学家委员会，《阿拉伯国家的妇女参与司法机构……》。

⁴⁷ 与中东和北非区域、欧洲和拉丁美洲的女法官进行的协商，国际律师协会人权学会。

⁴⁸ 与欧洲女法官的协商，国际律师协会人权学会。

⁴⁹ 与拉丁美洲女法官的协商，国际律师协会人权学会。

64. 特别报告员希望重点指出为纠正这些陈规定型观念在司法系统中的影响所作的努力。他注意到已经采取了一些措施，如开设关于性别平等视角的培训方案或将性别平等视角引入法学院。⁵⁰ 洪都拉斯司法学院设立了性别与人权文凭，其主题是一切形式的暴力侵害妇女行为以及有关这方面的国家和国际法律文书。⁵¹ 应关注旨在采取性别平等计划的举措，例如拉丁美洲和加勒比经济委员会(拉加经委会)牵头的该区域的这种计划。⁵²

65. 特别报告员敦促各国采取明确和安全的程序，让女法官和女检察官在安全的情况下报告暴力或性骚扰行为，而不必担心报复、无理解雇或污名化。各国必须采取必要措施，确保此类行为不会逍遥法外。

拆除“玻璃天花板”

66. 根据联邦玻璃天花板委员会的定义，司法系统中的“玻璃天花板”被定义为看不见、但无法逾越的障碍，它阻止少数群体和女性晋升到系统的更高层，无论其资历或成就如何。⁵³

67. 在司法系统的等级中，女性所占百分比格外低。在许多国家，统计数据显示，在司法和检察部门担任高级职位的妇女所占百分比与从事这两个职业的妇女人数不成比例。在这两种情况下，女性在总体百分比上往往是多数成员，但她们在高级职位上的比率明显低于男性。⁵⁴ 自由裁量和主观的标准对女性领导职位的晋升和遴选有重大影响。在斯里兰卡，在通过《宪法》第二十修正案后，上级法院的所有司法任命和司法部长职位都由总统自行决定。⁵⁵

68. 在印度，在进入最高法院的 245 名法官中，女性不到 3.3%。从来没有女性担任过最高法院的首席大法官。在马尔代夫，直到 2019 年 9 月才首次任命一名最高法院女法官，并于 2020 年 9 月任命了第一名刑事法院女法官。⁵⁶ 在马来西亚，

⁵⁰ Suprema Corte de Justicia de la Nación de México, *Protocolo para juzgar con perspectiva de género*, Mexico City, 2013; Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial y Consejo Superior de la Judicatura de Colombia, *Criterios de equidad para una administración de justicia con perspectiva de género*, Bogotá, 2011; and Poder Judicial de la República de Chile, *Cuaderno de buenas prácticas para incorporar la perspectiva de género en las sentencias. Una contribución para la aplicación del derecho a la igualdad y la no discriminación*, 2018.

⁵¹ 洪都拉斯关于落实《到 2030 年在可持续发展框架内执行区域性别平等议程的蒙得维的亚战略》进展情况的国家报告，2019 年 5 月(妇女问题区域会议第十四届会议，智利圣地亚哥，2019 年 11 月)。

⁵² 拉加经委会，《拉丁美洲和加勒比地区的性别平等计划：发展路线图》，圣地亚哥，2019 年。拉加经委会在这一领域开展合作的例子不胜枚举。例如，见多米尼加共和国的《性别平等与公平国家计划》，2019 年。

⁵³ Federal Glass Ceiling Commission, *A Solid investment: Making full use of the nation's human capital...*, p. 4.

⁵⁴ 非洲、亚洲、欧洲和拉丁美洲，问卷答复。

⁵⁵ 国际法学家委员会，问卷答复。

⁵⁶ 马尔代夫，问卷答复。

第一位女性首席大法官于 2019 年被任命。⁵⁷ 2021 年，秘鲁选举产生了 196 年来首位女性司法部门负责人。

69. 在以色列，根据以色列议会研究和信息中心截至 2020 年 11 月的数据，在目前主持最高法院的 13 名法官中，只有 4 名女性(31%)，其中包括女性首席大法官。⁵⁸ 在意大利，就司法部门的高级管理职位而言，女性占 32%，男性占 68%。在检察部门，女性仅占 23%，男性占 77%。⁵⁹

70. 截至 2019 年底，拉丁美洲 18 个国家的最高法院女法官平均占总数的 27.5%。有 8 个国家低于 30%(阿根廷、多民族玻利维亚国、巴西、哥伦比亚、哥斯达黎加、多米尼加共和国、巴拿马和秘鲁)，4 个国家在 30%至 40%之间(智利、萨尔瓦多、洪都拉斯和墨西哥)，2 个国家在 40%至 50%之间(危地马拉和乌拉圭)，1 个国家高于 50%(厄瓜多尔)。⁶⁰ 就危地马拉而言，在总共 57 位院长(1839 年至 2017 年期间)中，只有 2 名女性(3.5%)主持过这一司法机构。⁶¹

71. 澳大利亚和大韩民国的高等法院中女性比率约为 30%。⁶² 在俄罗斯联邦，虽然妇女占据检察部门职位的 50%，但只有 25%的人被提升到管理职位。就法院而言，女性在俄罗斯司法机构中占压倒性多数，这一状况在更高级别的法院中没有得到反映。⁶³

72. 在特立尼达和多巴哥、卢旺达或乌干达，虽然最高法院实现了性别平等，但在司法系统的所有其他决策层，妇女任职人数仍然不足。⁶⁴ 但这一趋势也有例外。在罗马尼亚和黑山，我们发现高等法院中女性法官的比例分别达到 79%和 71%。⁶⁵ 在塞尔维亚，三分之二的法官是女性，宪法法院院长由一名女性担任，15 名法官中有 9 名是女性。此外，塞尔维亚最高上诉法院院长也是一名女性。苏里南、巴巴多斯和牙买加高等法院的女性法官比率分别为 74%、71.5%和 68%。⁶⁶

⁵⁷ 马来西亚，问卷回复。

⁵⁸ 以色列，问卷答复。请注意最高法院现任和前任院长均为女性。

⁵⁹ 与欧洲女法官、国际律师协会人权学会、法院或上诉法院院长、检察官或上诉法院检察长进行的协商。

⁶⁰ 妇女署，《在拉丁美洲和加勒比促进实现平等和包容式参与：区域概览及对妇女地位委员会第六十五届会议的贡献》，2021 年；厄瓜多尔权利与正义观察站，问卷答复。

⁶¹ 与女法官、研究人员和学者、民间社会、正当法律程序基金会的协商，2021 年 6 月 2 日至 4 日。

⁶² Organisation for Economic Co-operation and Development, *Government at a Glance 2019*, OECD Publishing, Paris, 2019, pp. 43 and 93, illustrations 1.4 c and 3.10: Gender equality of professional judges by level of court, 2016.

⁶³ 俄罗斯联邦，问卷答复。

⁶⁴ 与中东和北非区域和拉丁美洲的女法官进行的协商，国际律师协会人权学会。

⁶⁵ 由作者根据欧洲司法效率委员会《欧洲司法系统……》非法官行政工作人员章节中提交的数据编写。

⁶⁶ 由作者根据拉加经委会(日期不详)《司法部门：最高法院女法官的百分比》中提供的数据编写：(见 <https://oig.cepal.org/en/indicators/judicial-power-percentage-women-judges-highest-court-or-supreme-court>)。

73. 女性在司法和检察职业的遴选和晋升过程中的参与有限，导致一种强化对妇女歧视的社团主义，因为正是男性任命其他男性担任这些管理职位。这种行为非常内在化，以至于妇女参与这些进程受挫。⁶⁷

74. 特别报告员注意到，在与女法官和女检察官协商时，有人表示关切的是，在以顾及性别平等的方式实行任命的幌子下，可能隐藏不符合自主性、独立性和适当性的要求的政治任命。特别报告员认为，促进司法机构的多样性至关重要，但绝不能以牺牲法院法官的独立性为代价。⁶⁸

五. 促进妇女平等任职的措施

75. 特别报告员敦促各国推行择优征聘，并采取政策，消除遴选和晋升过程中的隐性障碍，确保司法和检察领域的性别平等。本报告中提出的一些要点侧重于增加司法和检察部门中的女性任职人数，特别是担任领导职务的女性。⁶⁹

确保性别平等的政策

76. 大多数国家都将性别平等标准纳入了宪法。⁷⁰ 然而，并非所有国家都能有效确保这些标准得到执行，并对女性进入司法系统产生积极影响。必须采取包括公开审查和问责在内的有效措施。

77. 各国为实现妇女进入司法和检察系统的平等机会，应确保在打击性别歧视的斗争中纳入平权政策和措施，以克服已查明的障碍。在尼泊尔，2016年的《司法委员会法》规定，在任命过程中，女法官优先于更资深的男法官。同样，1993年《公务员法》规定，女性有权比男性早一年晋升到高级职位，以及(或者)参加晋升到更高级别所需的竞争性考试时，可以少一年的经验。⁷¹

78. 卢旺达、尼日利亚等国与欧洲联盟一道，承诺在任命和指定责任重大的职位时实现性别均衡。西班牙法律规定，在填补职位时，将鼓励和制定有利于有才华和有能力的妇女晋升的措施，甚至规定，当几名具有相似才华的候选人竞争时，将促进任命妇女。⁷² 关于司法高级职位，规定了保留职位以及由候选人名单上的男女双方轮换的职位。

⁶⁷ 与拉丁美洲女法官的协商，国际律师协会人权学会。

⁶⁸ 与欧洲和拉丁美洲女法官的协商，国际律师协会人权学会。

⁶⁹ Organisation for Economic Co-operation and Development, *OECD Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality: Implementing the 2015 OECD Recommendation on Gender Equality in Public Life*, 2018.

⁷⁰ 妇女署，《2011-2012年世界妇女的进步：追求正义》，2011年。

⁷¹ 尼泊尔，问卷答复。

⁷² Organic Law 3/2007, of 22 March, on effective equality of women and men, Spain, *Boletín Oficial del Estado*, No. 71, 23 March 2007.

79. 在马尔代夫，正在推广增强妇女权能的政策，需要制定方案来解决父权社会文化，这种社会期望妇女呆在家里，或者在她们的职业选择中考虑男性的意见。⁷³ 特别报告员认为，走出这一恶性循环的唯一途径是进行长期规划和制定持续的公共政策，从童年起促进两性平等和相互尊重的价值观，使所有社会和政治阶层都参与进来。

80. 国家、组织、公司以及区域和国际机构应促进性别多样性和平等。⁷⁴ 这些措施应具有教育因素，突出这些举措如何改善共存、民主和司法系统、造福整个社会和改变长期行为模式的重要性。⁷⁵

81. 与此同时，如果以参与式多部门方式实施临时战略，可能奏效。鼓励对女性候选人提供资金支持和培训，改变选举程序，开展以平等参与为目的的运动，设定数字目标和配额，或者挑选女性担任司法等公职，都可以在展示性别平等的重要性方面发挥关键作用。⁷⁶

82. 特别报告员继通过法律实现民主欧洲委员会(威尼斯委员会)之后，支持旨在确保公共机构性别均衡的政策，只要司法和检察系统的独立性得到保障，就应支持这方面的所有努力。⁷⁷

配额制度对性别平等的重要性

83. 设立司法配额是扭转这一领域男性占主导地位的历史趋势的有效和必要的工具。采取配额是在将妇女纳入国家所有部门，特别是司法和检察职业方面迈进的一步。⁷⁸

84. 有几次协商指出，在政治层面设立配额对增加司法系统中的妇女人数产生了影响。在哥斯达黎加，对法律规定的配额的司法解释全面影响到行政管理的所有领域，有助于增加妇女在法院的任职人数。同样，参与民选职位的配额使妇女在立法会议中的比率从 19% 上升到 37%。这进而大大增加了女法官的任命人数。⁷⁹

⁷³ 马尔代夫，问卷答复。

⁷⁴ “女法官在确保司法独立和廉正方面的作用和性别平等观点”(可查阅 <https://www.unodc.org/dohadecaration/en/news/2019/01/the-role-of-women-judges-and-a-gender-perspective-in-ensuring-judicial-independence-and-integrity.html>)；拉加经委会，洪都拉斯关于落实《到 2030 年在可持续发展框架内执行区域性别平等议程的蒙得维的亚战略》进展情况的国家报告，2019 年 5 月(妇女问题区域会议第十四届会议，智利圣地亚哥，2019 年 11 月)。

⁷⁵ The Law Society of England and Wales, *Advocating for change: Transforming the future of the legal profession through greater gender equality*, June 2019, p. 25.

⁷⁶ 西班牙，问卷答复。

⁷⁷ Council of Europe, Venice Commission, Opinion on the draft law on the High Judicial and Prosecutorial Council of Bosnia and Herzegovina (CDL-AD(2014)008), paras. 32 and 35.

⁷⁸ 妇女署，《2011-2012 年世界妇女的进步……》，第 119 页。

⁷⁹ 与拉丁美洲女法官的协商，国际律师协会人权学会，哥斯达黎加：从 2 名增加到现在的 8 名，总数为 22 名。

85. 在南非，性别平等委员会在收到民间社会行为体的投诉后，就配额问题提出了一些建议。在马拉维，2013年的《性别平等法》要求所有公共机构的性别配额为60/40。尽管有这一义务，但该法律一直未能充分执行。在10名最高法院大法官中，只有一名女性首席大法官(于2014年退休)和一名女性上诉法官。在该法院的35名法官中，只有13名是女性。⁸⁰《非洲人权和民族权宪章关于非洲妇女权利的议定书》(《马普托议定书》)的执行情况表明，配额制度需要更多时间来扭转重男轻女制度的趋势以及司法和检察系统中对妇女的歧视态度。⁸¹

86. 虽然配额和平权行动是促进妇女进入司法或检察部门的重要工具，但不能是实现这一目标的唯一手段。这种制度构想促进女性参与，但仍需要时间才能产生影响。⁸² 改变对妇女的结构性歧视需要持续的政策，以确保男女平等，并使司法和检察部门的存在民主化。

六. 结论

87. 促进性别平等的公共政策和措施的制定和实施情况不均衡、不一致。⁸³ 各国义务保障妇女权利，并确保她们充分参与司法和检察系统。⁸⁴ 仅仅通过法律和公共政策不会改变对妇女的结构性和系统性歧视。这些措施非常重要，因为它们传递了一种信息，即具有性别偏见的态度和行为不可接受。

88. 特别报告员承认一些国家为确保司法和检察系统中的性别平等作出了努力。取得了实质性成效，但还不够。各国必须加倍努力，因为据世界经济论坛称，按照目前的变革速度，实现平等需要近一个世纪的时间。⁸⁵ 这么长的时间是不可接受的。

89. 司法系统必须在各个层面具备多元化和多样化的代表性，以维护和加强公众信心以及司法机构的公信力、合法性和独立性。⁸⁶ 为此，应调整司法和检察部门的遴选和晋升程序，以防止武断的客观标准成为排挤妇女平等参与、特别是担任领导职务的障碍。

90. 在司法领域顾及性别平等的方式不仅仅意味着推行旨在实现工作场所准入和绩效方面平等条件的平等政策。需要采取措施确保平等进入上级法院，以便实

⁸⁰ 与中东和北非区域的女法官进行的协商，国际律师协会人权学会。

⁸¹ Institute for Security Studies, “Women, peace and security: Implementing the Maputo Protocol in Africa”, ISS Paper 295, July 2016.

⁸² 与中东和北非区域、欧洲和拉丁美洲的女法官进行的协商，国际律师协会人权学会。

⁸³ 联合国可持续发展集团，《将性别平等纳入国家一级联合国共同方案拟订工作主流的资料手册》，2018年(可查阅 <https://unsdg.un.org/resources/resource-book-mainstreaming-gender-un-common-programming-country-level>)。

⁸⁴ International Commission of Jurists, *Women and the Judiciary...*, p. 2.

⁸⁵ World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2020*, Geneva, 2019, p. 33.

⁸⁶ Mónica Castillejos-Aragón, “A need for change: Why do women in the judiciary matter?”, Country Report, March 2021, Konrad-Adenauer-Stiftung.

现平等的职业发展。最重要的是，必须保证工作与生活的平衡，使接受更大的职业责任与承担家庭责任之间不冲突，这方面的不足往往构成上级法院中妇女任职人数较少的结构性原因。

91. 妇女担任高等法院和高级检察职位的人数有限是全球普遍存在的一种模式。即使在不同性别在各法院有平等代表权的国家，女法官所占百分比也随着权力阶梯的上升而大幅下降。当政治机构负责任命时，这种情况更为明显。

92. 在特别报告员组织的与女法官的协商会议上，对妇女的偏见一直是所有区域反复出现的主题。对妇女的偏见普遍存在于所有社会结构中。需要具有强大的政治意愿，通过立法、政策、培训运动和教育来改变这一状况。

93. 特别报告员认识到，在分析妇女在上级法院缺乏平等代表性的问题时，仅考虑性别平等视角是不够的。仔细观察就会发现，在某些土著或非裔人口集中的地区，担任这些高级职位的妇女很少(如果有的话)属于这些群体。必须努力让所有妇女，不论其出身或种族，都能进入司法系统。

94. 对妇女作为法官或检察官的作用不完全肯定，一些国家缺少女性榜样，或缺乏支助网络，这些都是需要解决的有关因素，以便对新世代和整个社会产生影响，并鼓励将妇女纳入各级司法职业。

95. 拥有强大女法官和女检察官协会的国家有更好的平台来维护女法官和女检察官的权利并谴责歧视行为。建立和加强女性法律专业人员网络为职业咨询、技能发展和及时倡导提供了机会。这类网络帮助司法部门的妇女建立职业联系，以推进她们的职业生涯，并为她们提供培训、克服障碍和相互支持的平台。⁸⁷

96. 考虑到仍然存在的陈规定型观念，女性更有可能面临恐吓、暴力、威胁和骚扰，无论是来自社会还是来自她们自己的同事。

97. 在有些时候和有些地方，法院和检察部门仍然存在性骚扰和敲诈勒索，既针对这些机构的妇女，也针对与她们有关的人，包括律师、辩护人、受害人和其他人。这些做法的严重后果包括妇女对司法系统缺乏信心和提前结束其司法生涯。

七. 建议

98. 制定和实施一个不仅仅是象征性的配额制度，以确保在获得司法职位方面的平等，并从地域或区域角度实现更大程度的平等。

99. 利用可持续发展目标，确保到 2030 年，司法和检察部门的公共职位有 50% 由妇女担任。

100. 通过有关平等和性别平等视角的规范、公共政策和可量化目标，并创建一个公共、自主和独立的机构框架，以协调所有实体的遵守情况。特别是应加强关

⁸⁷ 与中东和北非区域、欧洲和拉丁美洲的女法官进行的协商，国际律师协会人权学会。

于性别问题的机构培训，通过将性别平等视角纳入各级教育系统的国家公共教育政策，确保培训的永久性和主流化。

101. 敦促各国执行纳入性别平等视角的可持续公共政策准则。应根据每个国家的法律、体制和文化背景，找出阻碍妇女获得和留任责任更重大的职位的障碍。

102. 通过实质性和程序性标准，确保妇女平等参与司法和检察部门等公共机构的决策职责。

103. 审查司法职业入职或晋升的正式要求，使“玻璃天花板”不复存在，也不存在阻碍妇女获得司法职位的官僚障碍。

104. 消除陈规定型观念，这些观念将妇女限定在特定法律领域或司法等级系统的某些级别，如家庭法，或最基层的司法机构，如治安法院或没有就业或终身职位保障的临时法院。

105. 鼓励提供奖学金或其他奖励，使妇女能够支付备考费用。关于代表性不足的问题，建议专门为女性举行竞争，特别是在法院只由男性组成或男法官所占百分比比较高的情况下。

106. 设立性别平等委员会，将司法工作中的性别平等视角制度化，使其成员能够参与制定司法系统和检察部门现代化与改革方案，并为妇女参与司法部门创造条件。

107. 鼓励建立女法官和女检察官协会，促进妇女参与司法和检察职业，维护她们的权利，使她们能够参与通过促进司法和检察部门性别平等的政策。

108. 制定法律框架，保护法官和检察官不仅仅因为做自己的工作就受到攻击、威胁或骚扰。司法机构和检察部门必须制定安全有效的程序，保证投诉人的匿名性，避免再次受害。

109. 建立高效运行机制，贯彻和持续落实关于司法领域性别平等的公共政策，定期进行问责。这包括制定诊断方法和指标，以衡量这方面取得的成果，例如任命女性和男性入职司法和检察部门的百分比，并查明这些政策的局限性，以便继续促进妇女参与司法工作。

110. 消除困扰法院和检察部门的性别陈规定型观念，使采取性别平等视角成为国家义不容辞的责任，从而修改用以研究和解决案件的标准，以便查明对女性和男性可能存在的不同影响。为此，必须采用性别平等视角作为推理和客观、严谨分析的方法，直接查明女性和男性在几乎任何情况下都会面临的权力关系和不同后果。

111. 敦促民间社会组织和大学构想和制定监测和分析战略，以促进采取让妇女切实参与司法和检察系统的积极政策。

附件

国家

1. 阿尔巴尼亚
2. 阿尔及利亚
3. 阿根廷
4. 奥地利
5. 阿塞拜疆
6. 保加利亚
7. 柬埔寨
8. 智利
9. 克罗地亚
10. 塞浦路斯
11. 捷克
12. 丹麦
13. 爱沙尼亚
14. 芬兰
15. 格鲁吉亚
16. 希腊
17. 匈牙利
18. 伊拉克
19. 爱尔兰
20. 以色列
21. 意大利
22. 哈萨克斯坦
23. 立陶宛
24. 卢森堡
25. 马来西亚
26. 马尔代夫
27. 墨西哥
28. 黑山
29. 尼泊尔
30. 荷兰
31. 巴基斯坦
32. 波兰
33. 卡塔尔

34. 罗马尼亚
35. 俄罗斯联邦
36. 卢旺达
37. 斯洛伐克
38. 斯洛文尼亚
39. 西班牙
40. 瑞典
41. 大不列颠及北爱尔兰联合王国
42. 坦桑尼亚联合共和国

法官和检察官协会

43. 葡萄牙法官协会
44. 纽约州全国移民法官协会
45. 乌拉圭法院指定辩护人协会
46. 乌拉圭检察官协会
47. 葡萄牙检察官协会
48. 司法专业协会(西班牙)
49. 哈萨克斯坦共和国法官联盟
50. 荷兰司法协会
51. 巴拉圭法官协会
52. 西班牙女法官协会

民间社会组织

53. 厄瓜多尔权利与正义观察站
54. GQUAL 运动
55. 英格兰和威尔士法律学会
56. 塞勒斯·万斯国际司法中心
57. 墨西哥城人权委员会
58. 国际法学家委员会
59. 国际律师协会人权学会
60. 正当法律程序基金会
61. 全球女性联络网
62. 非洲法律界妇女学会

政府间组织

63. 联合国毒品和犯罪问题办公室全球司法廉正网络
64. 国际发展法组织