



الدورة التاسعة عشرة

نيويورك، 7-17 كانون الأول/ديسمبر 2020

تقرير المكتب عن التمثيل الجغرافي العادل وتحقيق التوازن بين الجنسين في تعيين
موظفين في المحكمة الجنائية الدولية

المحتويات

2	أولاً- المقدمة
2	ثانياً- مناقشات الفريق العامل بنيو يورك
3	ثالثاً- سير عملية التعيين
3	رابعاً- التوازن بين الجنسين
4	خامساً- التمثيل الجغرافي
6	سادساً- تعيين رعايا من الدول غير الأطراف
7	سابعاً- التدابير الكفيلة بتحسين التمثيل الجغرافي
7	ثامناً- المتدربون، والموظفون المبتدئون من الفئة الفنية والأخصائيون الزائرون
8	تاسعاً- الاستنتاجات
9	عاشراً- التوصيات
9	ألف- إلى المحكمة
10	باء- إلى جمعية الدول الأطراف
11	مرفق: النص المقترح إدراجه في القرار الشامل

أولاً- المقدمة

- 1- ينص نظام روما الأساسي على أن تكفل المحكمة الجنائية الدولية ("المحكمة") توافر أعلى معايير الكفاءة والمقدرة والنزاهة وأن تولي الاعتبار للتمثيل العادل للإناث والذكور في جميع المناصب، وتمثيل النظم القانونية الرئيسية في العالم بالنسبة إلى المناصب القانونية، والتمثيل الجغرافي العادل بالنسبة إلى المناصب من الفئة الفنية. وتخضع عملية التعيين للمعايير الواردة في الفقرة 2 من المادة 44 والفقرة 8 من المادة 36 من نظام روما الأساسي والقرار ICC-ASP/1/Res.10 لجمعية الدول الأطراف ("الجمعية").
- 2- وعلى نحو ما قرره الجمعية العامة، يستند نظام النطاقات المستصوبة الذي تطبقه المحكمة إلى النظام الذي تطبقه الأمم المتحدة. وتحسب النطاقات على أساس مساهمة الدولة المالية في ميزانية المحكمة وحجم سكان الدولة، وعلاقة كلا المعيارين بمجموع أعضاء نظام روما الأساسي.
- 3- وفي دورتها الثامنة عشرة، على النحو الوارد في القرار ICC-ASP/18/Res.6 بشأن "تعزيز المحكمة الجنائية الدولية وجمعية الدول الأطراف"، طلبت الجمعية إلى المكتب أن يواصل العمل مع المحكمة لتحديد سبل تحسين التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين في المناصب من الفئة الفنية، فضلاً عن إبقاء مسألة التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين قيد نظره وتقديم تقرير عن ذلك إلى الدورة التاسعة عشرة للجمعية⁽¹⁾. وبالإضافة إلى ذلك، على النحو الوارد في القرار ICC-ASP/18/Res.7 بشأن "استعراض المحكمة الجنائية الدولية ونظام روما الأساسي"، طلبت الجمعية إلى المكتب، من خلال أفرقة العاملة وآلية التيسير، معالجة جملة أمور من بينها مسألة "التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين" كمسألة ذات أولوية في عام 2020، ورفع تقرير إلى الجمعية في دورتها العادية المقبلة بشأن التقدم المحرز⁽²⁾.
- 4- وأسند مكتب الجمعية مهمة النظر في مسألة التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين إلى الفريق العامل بنيويورك وأعاد تعيين السيدة كريستينا بالكيو (الجمهورية التشيكية) كميسرة معنية بهذه المسألة في 6 شباط/فبراير 2020.

ثانياً- النقاشات صلب الفريق العامل بنيويورك

- 5- عقدت الميسرة اجتماعاً في 9 تشرين الثاني/نوفمبر 2020 كان مفتوحاً أمام الدول الأطراف والدول المراقبة والمجتمع المدني. وعُقد الاجتماع عن بُعد عبر رابط شبكي بسبب القيود المفروضة جراء كوفيد-19. وخلال ذلك الاجتماع، قدم موظفو قسم الموارد البشرية بقلم المحكمة الجوانب ذات الصلة من التقرير السنوي الذي تصدره المحكمة بشأن إدارة الموارد البشرية⁽³⁾، فضلاً عن الإحصاءات المحدثة ولحمة عامة عن جهود المحكمة لتحقيق التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين. كما أتيحت للوفود فرصة مناقشة النص المقترح إدراجه في القرار الشامل المرفق بهذا التقرير.
- 6- وفي اجتماع عُقد في 9 تشرين الثاني/نوفمبر، شددت الدول الأطراف على أهمية استلام التقرير السنوي بشأن إدارة الموارد البشرية من المحكمة في أقرب وقت ممكن حتى يُتمكن من النظر في محتوياته على النحو المطلوب قبل الدورة المقبلة للجمعية. وفي هذا الصدد، قُدم طلب لإتاحة التقرير بحلول شهر أيار/مايو من كل عام.
- 7- ولاحظت الدول الأطراف أن تقرير استعراض الخبراء المستقلين للمحكمة الجنائية الدولية ونظام روما الأساسي⁽⁴⁾ تضمن عدداً من التوصيات الهامة ذات الصلة بموضوع التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين،

(1) الفقرة 13(d) من المرفق الأول الوارد في الوثيقة ICC-ASP/17/Res.6.

(2) الفقرة 18 من الوثيقة ICC-ASP/18/Res.7.

(3) الوثيقة ICC-ASP/19/4.

(4) الوثيقة ICC-ASP/19/16.

واقترحت أن تنظر آليات تيسير التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين في التوصيات التي تقع ضمن نطاقها. وأشير، على وجه الخصوص، إلى أن الخبراء المستقلين أوصوا بأن تعتمد المحكمة نظاما بشأن التعيين في مناصب الرتبة ف-5 وما فوقها.⁽⁵⁾ وتتطلع الدول الأطراف إلى النظر في تلك التوصيات كجزء من نظرتها الشاملة في ذلك التقرير. وقدم طلب إلى قلم المحكمة لبدء النظر في التقرير وتقييمه من وجهة نظره، بما في ذلك أنواع التدابير التي يجب اتخاذها من أجل تنفيذ نظام التعيين في المناصب الجديدة.

8- وعقدت الميسرة أيضا اجتماعات ثنائية مع الوفود المهتمة بهدف تقديم معلومات محددة عن الاحصاءات ذات الصلة بدولها. ومن شأن عملية التيسير، على غرار السنوات الماضية، أن تُخدم جملة من المسائل منها أن تكون منبرا لرفع مستوى الوعي بشأن تعيين الموظفين في المحكمة وأن تقدم معلومات مَحِيئة بشأن التذبذب القائم في تعيين الموظفين.

ثالثا- سير عملية التعيين

9- كان للمحكمة 497 موظف من الفئة الفنية ينحدرون من 92 جنسية مختلفة (باستثناء ثلاثة مسؤولين منتخبين وموظف في قسم اللغات) حتى تاريخ 30 أيلول/سبتمبر 2020. وفي نفس التاريخ، كانت 45 وظيفة من الفئة الفنية شاغرة.⁽⁶⁾

10- وقد زوّد ممثلو قسم الموارد البشرية الدول بمعلومات أساسية بشأن سير عملية التوظيف. وقد أشير إلى أن المحكمة، وفقا لنظام روما الأساسي، تختار أكثر المرشحين تأهيلا، وعندما يكون أداء المرشحين متساويا، فإن فريق التوظيف يراعي التمثيل الجغرافي والجنساني. وجرى التشديد على أن التنوع يكتسي أهمية أيضا بالنسبة إلى تكوين الأفرقة وأن أعضاءها زدوا بمعلومات تتعلق بالبلدان الممثلة تمثيلا ناقصا والبلدان الممثلة تمثيلا زائدا لضمان إيلاء الاعتبار على نحو مناسب لرعايا هذه البلدان لإدراجهم في قوائم المرشحين.

رابعا-التوازن بين الجنسين

11- إلى حد تاريخ 30 أيلول/سبتمبر 2020، بلغت نسبة الموظفين من الإناث من موظفي المحكمة من الفئة الفنية 49.2 في المائة في حين بلغت نسبة الموظفين من الذكور 50.8 في المائة. وشهدت المحكمة⁽⁷⁾ على مر السنوات استقرارا نوعا ما فيما يتعلق بالتوازن بين الجنسين إلا أنه تبين وجود اختلال في التوازن في تشكيلة الموظفين صلب بعض برامج المحكمة⁽⁸⁾ ونقص حاد في تمثيل الموظفين من الإناث في الرتبة ف-5 فما فوق⁽⁹⁾. ففي حين تزايدت نسبة الموظفين من الإناث في 2019 عن 50 في المائة في الرتبة ف-1 (80 في المائة) والرتبة ف-2 (62 في المائة)، فإن تمثيلهن في الرتب العليا كان ضعيفا للغاية، حيث لا تتعدى نسبة الموظفين من الإناث، 11 في المائة في الرتبة ف-1، و30 في المائة في الرتبة ف-5، و37 في المائة في الرتبة ف-4، و46 في المائة في الرتبة ف-3.⁽¹⁰⁾

(5) التوصية 104 من الوثيقة ICC-ASP/19/16.

(6) المعلومات المقدمة من قسم الموارد البشرية في الاجتماع عن طريق الفيديو مع الفريق العامل في نيويورك في 9 تشرين الثاني/نوفمبر 2020 والمشمولة في العرض التقديمي المحدث الذي تم تعميمه على الدول الأطراف لاحقا.

(7) المرجع ذاته. النسبة المئوية للموظفين الذكور والإناث في السنة: 2014: 53.5 في المائة-46.5 في المائة؛ 2015: 56.2 في المائة-43.8 في المائة؛ 2016: 52.9 في المائة-47.1 في المائة؛ 2017: 53.6 في المائة-46.4 في المائة؛ 2018: 52,8 في المائة-47,2 في المائة؛ 2019: 52,7 في المائة-47,3 في المائة.

(8) المرجع ذاته. النسبة المئوية للموظفين الذكور والإناث لكل جهاز اعتبارا من 30 أيلول/سبتمبر 2020: القضاء: 35 في المائة-65 في المائة؛ مكتب المدعي العام: 47 في المائة-53 في المائة؛ قلم المحكمة: 58 في المائة-42 في المائة؛ أمانة جمعية الدول الأطراف: 56 في المائة-44 في المائة؛ أمانة الصندوق الاستئماني للضحايا: 33 في المائة-67 في المائة؛ المنظمة الدولية للهجرة: 33 في المائة-67 في المائة؛ مكتب التدقيق الداخلي: 25 في المائة-75 في المائة.

(9) المرجع ذاته. حتى 30 أيلول/سبتمبر 2020، بلغت نسبة الموظفين في وظائف الرتبة ف-5 أو فما فوق 23.5 في المائة بينما بلغت النسبة المئوية للموظفين الذكور 76.5 في المائة.

(10) الفقرة 67 من الوثيقة ICC-ASP/19/4.

12- وأشارت المحكمة إلى أنه رغم أن كفاءة المرشحات لا تقل عن كفاءة المرشحين، فإن مجموع الفئة الأخيرة المعنية بالرتب العليا ضعيف إلى حد ما،⁽¹¹⁾ الأمر الذي استوجب اتخاذ تدابير تهدف إلى زيادة عدد طلبات المرشحات.

13- ومن أجل المساهمة في تحسين فهم ومعالجة هذا الوضع، أنشأت المحكمة "البرنامج التوجيهي الخاص بالنساء" الذي كان يهدف إلى دعم المرأة في تعزيز الشبكات المهنية وتحديد التطلعات المهنية ومتابعتها من خلال تدريب مرشد متمرس ودعمه. واعتزمت المحكمة أيضاً بإنشاء "مركز تنسيق لشؤون النساء" في عام 2020 وبدء برامج تدريبية حول الوعي بشأن المسائل الجنسانية والتعزيز اللاواعي لفائدة المديرين المشاركين في التوظيف. وسيساعد مركز التنسيق المعني بالمرأة في معالجة المسائل التنظيمية المنهجية التي قد تشكل عقبات أمام التقدم الوظيفي للمرأة وسيساعد، إلى جانب برامج تدريبية، على تحديد التحيز المحتمل اللاواعي ومعالجته. وفيما يتعلق بمركز التنسيق المعني بالمرأة وبالأنشطة المتصلة بإنشاء هذا الدور، انضم رؤساء جهاز المحكمة (المدعي العام والرئيس والمسجل) إلى شبكة قيادة تراعي نوع الجنس وتجمع بين صانعي القرار من النساء والرجال الذين عقدوا العزم على كسر الحواجز القائمة بين الجنسين وجعل المساواة بين الجنسين حقيقة عملية في مجالات نفوذهم.

14- وفي دورتها الخامسة والثلاثين والثالثة والثلاثين، قدمت لجنة الميزانية والمالية عدة ملاحظات بشأن مسألة التوازن بين الجنسين وأوصت بأن تواصل المحكمة جهودها الرامية إلى تضيق نطاق التمييز بين الجنسين في المناصب الفنية العليا.⁽¹²⁾

خامساً - التمثيل الجغرافي

15- كانت 92 جنسية ممثلة على مستوى موظفي المحكمة من الفئة الفنية حتى 30 أيلول/سبتمبر 2020: منها 20 جنسية متوازنة مع أهدافها؛ و23 جنسية ممثلة تمثيلاً ناقصاً؛ و24 جنسية كانت ممثلة تمثيلاً زائداً؛ و56 جنسية غير ممثلة. وأما الجنسيات المتبقية من الموظفين من الفئة الفنية والبالغ عددها 25 جنسية، فتمثل الدول غير الأطراف في نظام روما الأساسي.⁽¹³⁾

16- وإلى حد تاريخ 30 أيلول/مارس 2020، ومن حيث التوزيع المطلق، كان 89 موظفاً من رعايا بلدان المجموعة الأفريقية، و31 موظفاً من رعايا بلدان مجموعة آسيا والمحيط الهادئ، و47 موظفاً من رعايا بلدان مجموعة أوروبا الشرقية، و33 موظفاً من رعايا بلدان مجموعة أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي و296 موظفاً من رعايا بلدان مجموعة أوروبا الغربية ودول أخرى.⁽¹⁴⁾

17- وإلى حد تاريخ 30 أيلول/سبتمبر 2020، كان عدد الموظفين، موزعين بحسب المنصب والمنطقة، كما يلي:⁽¹⁵⁾

(أ) مد-1 (9) واحد من المجموعة الأفريقية، وواحد من مجموعة آسيا والمحيط الهادئ، واثنان من مجموعة دول أمريكا اللاتينية والكاريبي، وخمسة من مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى، مع عدم تمثيل مجموعة أوروبا الشرقية؛ مع تمثيل زائد لرعايا مجموعة أمريكا اللاتينية والكاريبي ومجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى.⁽¹⁶⁾

(11) الحاشية 7. في 2020، قدم 38 في المائة من المرشحين من الإناث و62 في المائة من المرشحين من الذكور طلبات للحصول على وظائف ف-4 وف-5.

(12) الفقرة 213 من الوثيقة ICC-ASP/19/15.

(13) الحاشية 7.

(14) معلومات مقدمة من قسم الموارد البشرية إلى الميسرة. وتجدر الإشارة إلى أن هذه الأرقام لا تشمل الموظفين في وظائف اللغة من الفئة الفنية.

(15) قام قسم الموارد البشرية بتحديث المعلومات لصالح الميسرة.

(16) في هذه الحالة، يتحدد ما إذا كانت المنطقة ممثلة تمثيلاً زائداً أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً بمقارنة النسبة المئوية للأفراد الذين يشغلون الوظائف من منطقة معينة، مع النسبة المئوية التي حددتها الموارد البشرية كهدف للمنطقة.

(ب) ف-5 (42): ثمانية من المجموعة الأفريقية، وواحد من مجموعة آسيا والمحيط الهادئ، وأربعة من مجموعة أوروبا الشرقية، وواحد من مجموعة دول أمريكا اللاتينية والكاريبي، و30 من مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى؛ مع تمثيل زائد لرعايا المجموعة الأفريقية ومجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى.

(ج) ف-4 (81): 17 من المجموعة الأفريقية، وستة من مجموعة آسيا والمحيط الهادئ، وستة من مجموعة أوروبا الشرقية، وستة من مجموعة دول أمريكا اللاتينية والكاريبي، و46 من مجموعة دول أوروبا الغربية ودول غرب أفريقيا؛ مع تمثيل رعايا بلدان المجموعة الأفريقية ومجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى تمثيلاً زائداً.

(د) ف-3 (170): 35 من المجموعة الأفريقية، وعشرة من مجموعة آسيا والمحيط الهادئ، و11 من مجموعة أوروبا الشرقية، و12 من مجموعة دول أمريكا اللاتينية والكاريبي، و102 من مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى؛ مع تمثيل رعايا بلدان المجموعة الأفريقية ومجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى تمثيلاً زائداً.

(هـ) ف-2 (161): 22 من المجموعة الأفريقية، وسبعة من مجموعة آسيا والمحيط الهادئ، و102 من مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى؛ مع تمثيل رعايا مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى تمثيلاً زائداً.

(و) ف-1 (33): خمسة من المجموعة الأفريقية، وستة من مجموعة آسيا والمحيط الهادئ، وتسعة من مجموعة أوروبا الشرقية، و11 من مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى؛ وواحد من مجموعة دول أمريكا اللاتينية والكاريبي؛ ومع تمثيل رعايا المجموعة الأفريقية ومجموعة أوروبا الشرقية ومجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى تمثيلاً زائداً.

18- ومع التسليم بأن تحديات كبيرة أمام تحقيق التمثيل الجغرافي العادل لا تزال قائمة، فقد أكدت المحكمة أن جهودها قد أسفرت عن تحقيق بعض علامات التحسن في السنوات الأخيرة، وذلك على الأقل فيما يتعلق بالبلدان غير الممثلة. فقد ظل عدد البلدان غير الممثلة هو نفسه بين عام 2019 وعام 2020.

19- ومن منظور أوسع نطاقاً، أفادت بيانات استعراض مدته خمس سنوات⁽¹⁷⁾ بأن التمثيل الجغرافي لا يزال على حاله نسبياً. ويكشف ذلك عن الطبيعة المزمنة للتمثيل غير المتوازن في المحكمة فيما يتعلق ببعض البلدان والمناطق، ولا سيما من آسيا والمحيط الهادئ وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي.

سادساً - تعيين رعايا من الدول غير الأطراف

20- بالمقارنة مع التقرير السابق عن التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين⁽¹⁸⁾، كان هناك انخفاض صافي قدره ثلاثة موظفين من الدول غير الأطراف،⁽¹⁹⁾ بانضمام موظف واحد ومغادرة أربعة.

21- ولوحظ أن تعيين رعايا من غير الدول الأطراف قد يكون أكثر تكلفة من تعيين رعايا من الدول الأطراف. ووفقاً للممارسة والمبادئ الأساسية للخدمة المدنية الدولية، على النحو الذي تقرره المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، يحق لجميع موظفي المحكمة الإعفاء من الضرائب على المرتبات والمكافآت والبدلات التي تدفعها المحكمة. وبلغت المسؤولية الضريبية التقديرية 100 ألف يورو لعام 2019، فيما يتصل بدفعي الضرائب في الولايات المتحدة مدرجين على كشف مرتبات المحكمة.⁽²⁰⁾

(17) الحاشية 3.

(18) الوثيقة ICC-ASP/17/36.

(19) الفقرة 72 من الوثيقة ICC-ASP/19/4.

(20) البيانات المالية للمحكمة الجنائية الدولية للسنة المنتهية في 31 كانون الأول/ديسمبر 2018 (ICC-ASP/18/12)، البند 13.2.

22- وأقرّ قلم المحكمة بالشواغل التي أثارها عدد من الوفود واللجنة فيما يتصل بتعيين مواطني الدول غير الأطراف كما أحاط علما بالتزام المحكمة بإيجاد السبل الكفيلة بمعالجة هذا الوضع، بما في ذلك من خلال ممارسات التوظيف الداخلية.

سابعا- التدابير الكفيلة بتحسين التمثيل الجغرافي

23- أبلغت المحكمة الدول بأنها واصلت أنشطة التوعية التي تنظمها، لا سيما للدول الأطراف غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً (أ) الاعتراف بأهمية إدارة التمثيل الجغرافي في صفوف مجموعات المواهب المستقبلية داخل المحكمة من خلال برامج التدريب المهني والزيارات المهنية؛ (ب) ومواصلة دعم وتعزيز برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين الذي تشارك فيه ثلاث دول أطراف ممثلة تمثيلاً ناقصاً والذي من المتوقع أن تشارك فيه دولة طرف إضافية ممثلة تمثيلاً ناقصاً في عام 2020؛ (ج) وحضور معارض التوظيف وغيرها من الأحداث المناسبة في الدول غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً؛ (د) والتعاون مع قسم الإعلام والتواصل لتقديم فرص وظيفية لمجموعات من المهنيين القانونيين من البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً وغير الممثلة التي تزور المحكمة.⁽²¹⁾

24- وتشمل التدابير الأخرى التي اتخذتها المحكمة ما يلي: " (أ) استمرت في الاعلان عن الوظائف الشاغرة دولياً في مختلف وسائل التواصل الاجتماعي والمنصات؛ (ب) ووزعت جميع اعلانات الشواغر بلغتي العمل؛ (ج) وشارك موظفو الموارد البشرية بحكم مناصبهم في جميع عمليات التوظيف، وساعدت أفرقة الخبراء في ضمان أخذ التنوع في الاعتبار في جميع مراحل دورة التوظيف؛ (د) وأشرف مجلس استعراض المرشحين على جميع عمليات التوظيف؛ (هـ) وكُفّل التنوع الجغرافي في صلب جميع أفرقة التوظيف؛ (و) ووزعت على جميع أفرقة التوظيف معلومات مستكملة عن التمثيل الجغرافي؛ (ز) وأولي الاعتبار للتمثيل الجغرافي سواء في مرحلة انتقاء المرشحين أو عند اتخاذ قرار بشأن الاختيار النهائي للمرشحين المناسبين؛ (ح) وأولي الاعتبار للتمثيل الجغرافي في جميع أنواع التعيينات؛ (ط) واستخدم قسم الموارد البشرية وسائل التواصل الاجتماعي للسعي بجد إلى تحديد مرشحين مؤهلين انطلاقاً من التوصيفات المرغوبة لتعزيز مجموعة مقدمي الطلبات؛ (ي) وساعدت منصة إمباكت بول عام 2019 في بذل مزيد من الجهود في مجال التوعية من أجل زيادة التنوع الجغرافي لمجموعات مقدمي الطلبات إلى الحد الأقصى؛ (ك) وشارك موظفون إداريون من المحكمة في أنشطة التوعية بالإضافة إلى أسفارهم واجتماعاتهم العادية. ويعتبر التمثيل الجغرافي بندا هاما من بنود جدول الأعمال إلى جانب جميع السفرات والاجتماعات مع الدول وأصحاب المصلحة الخارجيين."⁽²²⁾

25- ولوحظ أن الدول لا تزال تضطلع بدور حاسم في كفاءة نشر إعلانات الشواغر على نطاق أوسع، بغية توفير مجموعات من المرشحين أكثر تمثيلاً جغرافياً.

26- وكررت لجنة الميزانية والمالية في دورتها الخامسة والثلاثين توصياتها السابقة بأن تعد المحكمة خطة متوسطة إلى طويلة الأجل وأهداف محددة جيداً لمعالجة الوضع فيما يتعلق بالتمثيل الجغرافي. وأوصت اللجنة بأن تواصل المحكمة جهودها لتضييق الفجوة في التمثيل الجغرافي. وعلاوة على ذلك، حثت اللجنة المحكمة على تقييم فعالية التدابير والأنشطة المتخذة سلفاً وتقديم تقرير إلى اللجنة في دورتها السادسة والثلاثين.²³

27- وأوصت اللجنة أيضاً أنه كلما شغرت أي من الوظائف التي يشغلها مواطنون من الدول غير المصدق عليها، ينبغي للمحكمة أن تحاول شغلها من خلال تعيين مرشحين من الدول غير الممثلة والدول الممثلة تمثيلاً ناقصاً.⁽²⁴⁾

(21) الفقرة 69 من الوثيقة ICC-ASP/19/4.

(22) المرجع ذاته. الفقرة 70.

(23) الفقرة 213 من الوثيقة ICC-ASP/19/15.

(24) المرجع ذاته. الفقرة 210.

ثامنا - المتدربون، والموظفون المبتدئون من الفئة الفنية والمهنيون الزائرون

28- أشارت الدول إلى أن التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين مستصوب أيضا عند اختيار المتدربين الداخليين، والمهنيين الزائرين، والموظفين المبتدئين من الفئة الفنية. وأعربت أيضا عن الاهتمام بالعلاقة بين هذه البرامج والتعيين الفعلي للمحكمة، بما أن المتدربين الداخليين، والمهنيين الزائرين، والموظفين المبتدئين من الفئة الفنية غالبا ما يكونون مرشحين محتملين للوظائف الفنية. ولذلك لوحظ أن التدابير الرامية إلى تعزيز التوزيع الجغرافي العادل في هذه البرامج يمكن أن يكون لها أثر إيجابي في تنوع مجموعة مقدمي الطلبات لشغل الوظائف من الفئة الفنية.

29- وأكدت المحكمة أنها سعت إلى معالجة بعض التحديات المتعلقة بالتمثيل الجغرافي من خلال برنامج التدريب الداخلي وبرنامج المهنيين الزائرين، إذ يعتقد أن مجموعة متنوعة من المهنيين المؤهلين في هذه البرامج سيشجع المرشحين المهتمين من تلك البلدان والذين يحتمل أن يكونوا مؤهلين على الحصول على هذه المناصب التي يشغلها موظفو المحكمة الآن وفي المستقبل. ولإتاحة هذا البرنامج للجميع، استحدثت المحكمة صندوقاً استثمارياً يعتمد على التبرعات لتمكين الأشخاص من المناطق النامية الذين ينتمون أيضاً إلى الدول الأطراف من الحصول على التمويل الكافي، مع تفضيل الدول غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً.

30- وفي عام 2018 مَوَّل الصندوق الاستثماري عملية توظيف 23 من المتدربين والمهنيين الزائرين من أفريقيا وآسيا والمحيط الهادئ وأوروبا الشرقية وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي. وفي عام 2019، لم يمول الصندوق الاستثماري أي برنامج جديد من برامج التدريب الداخلي والمهنيين الزائرين. وقد عززت المحكمة جهودها لجمع الأموال وتحث الدول على مواصلة المساهمة والتعاون. وإلى جانب المساهمات الواردة من الموظفين والمسؤولين المنتخبين، تأمل المحكمة أن تتمكن من تمويل برامج جديدة للتدريب الداخلي والمهنيين الزائرين مرة أخرى في عام 2021.

31- وأفادت المحكمة أنها نسقت مرة أخرى تنفيذ برنامج المهنيين القانونيين بتمويل من المفوضية الأوروبية. وفي عام 2019، شهد البرنامج تعيين ثمانية مشاركين: ستة من المناطق النامية وثلاثة من الدول الأطراف غير الممثلة.⁽²⁵⁾

تاسعا - الاستنتاجات

32- يهيم الدول الأطراف والمجتمع المدني البقاء على اطلاع على آخر المستجدات فيما يتعلق بتذبذب عملية التوظيف في المحكمة، من منظور التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين. وجرى التشديد على أن التمثيل العادل للموظفين الذكور والإناث والتوزيع الجغرافي العادل يفيد المحكمة من خلال ضمان تنوع وجهات النظر الذي يرفع على الصعيد الداخلي من مستوى الإبداع في بيئة العمل، ويظل على الصعيد الخارجي، عاملاً حاسماً في التصدي للتحديات المتصلة بفهم الواقع والنهوض بعالمية نظام روما الأساسي.

33- وهناك توازن عموماً من حيث التوازن بين الجنسين مع وجود انخفاض طفيف في تمثيلية النساء. بيد أنه لا يزال هناك اختلال حاد في تمثيل النساء في المراتب العليا. وينبغي للمحكمة أن تواصل جهودها الرامية إلى تضيق هذه الفجوة وتقديم تقرير حول أنشطتها بهذا الشأن.

34- وفيما يتعلق بالتمثيل الجغرافي، يوجد اختلال دائم ومزمن فيما يتعلق ببعض البلدان والمناطق. وهناك أيضاً بعض الجنسيات من المجموعات الممثلة تمثيلاً زائداً التي تعد من الجنسيات الممثلة تمثيلاً ناقصاً في موظفي المحكمة. وفي الواقع فإن بعض الدول تحتل مرتبة عالية بين المساهمين في ميزانية المحكمة وهي ممثلة تمثيلاً ناقصاً للغاية.

(25) الفقرة 121 من الوثيقة ICC-ASP/19/4.

- 35- وأشارت دول عديدة إلى أن مسألة تعيين رعايا من الدول غير الأطراف في هيئة موظفي المحكمة ينبغي أن تدرس جنباً إلى جنب مع التحديات الحالية المتمثلة في تحقيق التمثيل الجغرافي العادل.
- 36- وينبغي أن تبذل المحكمة والجمعية مزيداً من الجهود لضمان إبراز فرص العمل وتمكين مرشحين مؤهلين من البلدان والمناطق غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً من تقديم طلبهم. ولا يزال الدور الاستباقي للدول الأطراف المعنية حاسماً في دعم المحكمة، بعدة وسائل، منها المساعدة على الوصول إلى مجموعة من المرشحين المؤهلين من البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً.

عاشراً- التوصيات

ألف - إلى المحكمة

- 37- يقتضي عدم التوازن المزمّن على مستوى التمثيل الجغرافي، وكذلك على مستوى تمثيل النساء في الرتب العليا، أن تضاعف المحكمة جهودها لمعالجة هذه الوضعية. وعلى وجه الخصوص ينبغي بذل الجهود لتحديد النساء المؤهلات لشغل وظائف في الرتب العليا والوصول إلى هذه الوظائف وتوظيفهن، وكذلك دعم التقدم الوظيفي داخل المحكمة للموظفات.
- 38- وينبغي للمحكمة أن تواصل إعطاء الأولوية لأنشطة التوعية بغية استهداف المرشحين المحتملين من البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً، ولا سيما البلدان النامية، في برامج التدريب الداخلي، وبرامج المهنيين المبتدئين، وبرامج المهنيين الزائرين بطرق منها تشجيع التبرعات للصندوق المعد لهذه البرامج. وينبغي مواصلة تزويد الجمعية العامة بالمعلومات المرتبطة بالتوازن الجغرافي والتوازن بين الجنسين فيما يتعلق بهذه البرامج.
- 39- وينبغي لإعلانات الشواغر:
- (أ) أن يتواصل نشرها عبر موقع المحكمة على شبكة الإنترنت والملفات الشخصية على وسائل الإعلام الاجتماعية، فضلاً عن توزيعها عبر الدوريات والمنشورات، وخاصة تلك التي توزع على البلدان غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً؛
- (ب) أن تلبّغ الجمعية العامة بما بانتظام، بغية مساعدة الدول الأطراف ومنظمات المجتمع المدني على زيادة تعميمها؛
- (ج) أن تعمم على الأقل بلغتي عمل المحكمة.

- 40- وينبغي أن تظل جميع السياسات والإجراءات وممارسات التوظيف قيد الاستعراض والتحسين وينبغي للمحكمة أن تواصل تطبيق سياساتها المتعلقة بالتوظيف وتعزيزها لتشجيع اختيار المرشحين المؤهلين من البلدان غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً، ولا سيما البلدان النامية، بطرق منها نشر تعليماتها الإدارية بشأن اختيار الموظفين وتنفيذها، والتي تتضمن أحكاماً تمنح الأولوية للمرشحين المؤهلين من الدول الأطراف غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً، لأغراض وضع القائمة.

- 41- وينبغي للمحكمة أن تعالج، في إطار زمني معقول، المسألة المتعلقة بإحتمال تجميد توظيف مواطني الدول غير الأطراف في نظام روما الأساسي، على نحو ما أوصت به اللجنة أيضاً.

- 42- وينبغي للمحكمة أن تواصل جمع ورصد وتحليل وتقديم بيانات عن مقدمي الطلبات من الإناث ومن البلدان غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً، ولا سيما البلدان النامية، بغية تحديد التحديات الخاصة التي تواجه هذه الفئات للحصول على وظائف في المحكمة.

باء- إلى جمعية الدول الأعضاء

- 43- يتطلب غياب التوازن المزمّن على مستوى التمثيل الجغرافي، وكذلك على مستوى تمثيل النساء في الرتب العليا، مضاعفة الجهود من جانب الدول الاطراف.
- 44- وينبغي أيضا للدول الأطراف التي تشارك في المحكمة فيما يتعلق ببرامج المهنيين المبتدئين، أن تنظر في توفير التمويل للمشاركين من المناطق غير الممثلة والمناطق الممثلة تمثيلا ناقصا، ولا سيما من البلدان النامية.
- 45- وينبغي للدول الأطراف أن تنظر في توفير التمويل لتغطية مرتبات المشاركين من المناطق غير الممثلة والمناطق الممثلة تمثيلا ناقصا، ولا سيما من البلدان النامية، في برامج المتدربين وبرامج المهنيين الزائرين.
- 46- وينبغي للدول الأطراف، ولا سيما الدول غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا، أن تضع استراتيجيات محددة لدعم تعميم الشواغر الخاصة بالمحكمة على مؤسساتها ومنظماتها الوطنية، حسب الاقتضاء، بما في ذلك الجامعات والرابطات والغرف المهنية والمؤسسات القضائية.
- 47- وينبغي للمكتب أن يشارك في مشاورات لتحديد شركاء قادرين على تعزيز بناء القدرات في البلدان أو المناطق غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا، بغية توفير خزان من مقدمي الطلبات المؤهلين في المحكمة، وتشجّع الدول الأطراف المهتمة على تقديم الدعم المالي إلى المجتمع المدني والمؤسسات التي تضطلع ببناء القدرات.
- 48- وتشجّع الدول الأطراف على استخدام إجراءات التيسير فيما يتعلق بالتمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين كجهة تنسيق لمعالجة أي شواغل تتعلق بتمثيل الموظفين وتحقيق التوازن بينهم.

النص المقترح إدراجه في القرار الشامل

ألف - صياغة القرار الشامل بشأن تعيين الموظفين

يستعاض عن الفقرات من 118 إلى 125 من القرار الشامل المعتمد في الدورة الثامنة عشرة للجمعية (ICC-ASP/18/Res.6) بالنص التالي:

تخطط علما بتقرير المحكمة عن ادارة الموارد البشرية⁽¹⁾ وتطلب إلى المحكمة تعزيز جهودها أكثر في مجال تعيين الموظفين والسعي إلى تحقيق تمثيل جغرافي عادل مع التركيز بشكل خاص على المرشحين من الدول الأطراف غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا وتحقيق التوازن بين الجنسين وأعلى معايير الكفاءة والمقدرة والنزاهة، فضلا عن البحث عن الخبرة في مسائل محددة، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، الاحتياجات النفسية-الاجتماعية المتصلة بالصدمات والعنف ضد النساء أو الأطفال، وتشجع على إحراز مزيد من التقدم في هذا الصدد.

وتدعو أيضا المحكمة أن تقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الثامنة عشرة تقريرا عن نتائج هذه الجهود الرامية إلى السعي للتمثيل الجغرافي العادل مع التركيز بشكل خاص على المرشحين من الدول الأطراف غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا والتوازن بين الجنسين، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، إدخال تحسينات على عملية التوظيف وبيانات التوظيف السنوية؛

وتخطط علما باستمرار الحوار بين المحكمة والمكتب فيما يتعلق بكفالة التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين في تعيين الموظفين، وترحب بتقرير المكتب وتوصياته⁽²⁾؛

وتحث الدول الأطراف على بذل الجهود لتحديد وتوسيع مجموعات مقدمي الطلبات المحتملين في الوظائف المهنية للمحكمة من الدول الأطراف في المناطق والبلدان غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا، بطرق منها، تمويل الجمعية لبرنامج التدريب الداخلي للمحكمة وبرامج المهنيين الزائرين، وتمويل الدول الأطراف لبرامج الموظفين الفنيين المبتدئين، من خلال مبادرات التوعية الموجهة ومن خلال نشر الوظائف الشاغرة في أوساط المؤسسات والمنظمات الوطنية ذات الصلة؛

وترحب بإنشاء المحكمة برنامجا لتمويل توظيف المتدربين الداخليين والمهنيين الزائرين من المناطق النامية، عن طريق التبرعات مع التركيز بوجه خاص على المرشحين من الدول الأطراف غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا، وترحب بالتبرعات الواردة حتى الآن وتطلب إلى الدول الأطراف أن تساهم في هذا البرنامج؛

وتطلب إلى المحكمة أن تضع آليات يمكن أن تكفل، بطريقة أكثر استدامة وانتظاما، تمويل تنسيب المتدربين الداخليين والمهنيين الزائرين من المناطق النامية وتطلب كذلك إلى المحكمة أن تستكشف طرائق تنفيذ برامج الموظفين الفنيين المبتدئين وتقدمها على المرشحين من الدول الأطراف غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا، ولا سيما من المناطق النامية، والتي ينبغي تمويلها من التبرعات؛

وتطلب إلى المحكمة النظر في تدابير إدخال سياسة التناوب في المحكمة وتطلب إلى المحكمة كذلك إبلاغ الجمعية بالنتائج المحققة؛

وترحب بالخطة الاستراتيجية لقلم المحكمة للفترة 2019-2021 وبرنامج العمل الذي يدوم ثلاث سنوات الرامي إلى تحسين التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين، كواحدة من أولويات القلم.

(1) الوثيقة ICC-ASP/19/4.

(2) الوثيقة ICC-ASP/19/29.

وتحيط علماً بتقرير استعراض الخبراء المستقلين للمحكمة الجنائية الدولية ونظام روما الأساسي،⁽³⁾ وتشير إلى أن آليات تيسير التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين ستُنظر في التوصيات التي تدخل ضمن نطاقها.

باء- صياغة المرفق المعني بالمهام المدرجة في القرار الشامل

يستعاض عن الفقرة 13 من المرفق الأول للقرار الشامل المعتمد في الدورة الثامنة عشرة للجمعية (-ICC ASP/18/Res). بالنص التالي:

فيما يتعلق بتعيين موظفين،

- (أ) تقييد توصيات لجنة الميزانية والمالية فيما يتعلق بالتمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين الواردة في تقرير دورتها الخامسة والثلاثين⁽⁴⁾ وتحت المحكمة على اتخاذ الخطوات اللازمة لتنفيذها؛
- (ب) وتطلب إلى المحكمة أن تقدم تقريراً شاملاً عن الموارد البشرية بحلول نهاية أيار/مايو لتُنظر فيه الجمعية العامة في دورتها الثامنة عشرة، يتضمن تحييناً بشأن تنفيذ التوصيات التي تتعلق بالموضوع والتي قدمتها اللجنة في عام 2020؛
- (ج) وتطلب إلى المحكمة أن تدرج في ذلك التقرير ملخصاً عن جهودها الرامية إلى تحسين عملية التوظيف من حيث السعي إلى تحقيق التمثيل الجغرافي العادل مع التركيز بشكل خاص على المرشحين من الدول الأطراف غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً والتوازن بين الجنسين، بما في ذلك بيانات التوظيف السنوية؛
- (د) وتطلب إلى المكتب أن يواصل العمل مع المحكمة في تحديد سبل تحسين التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين في الوظائف من الفئة الفنية، وأن يبقي مسألة التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين قيد نظره، وأن يقدم تقريراً عن ذلك إلى الدورة الثامنة عشرة للجمعية العامة؛
- (هـ) وتطلب إلى المكتب أن يواصل العمل مع المحكمة في تحديد سبل تحسين التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين في الوظائف من الفئة الفنية، وأن يبقي مسألة التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين قيد نظره، وأن يقدم تقريراً عن ذلك إلى الدورة التاسعة عشرة للجمعية العامة؛

⁽³⁾ الوثيقة ICC-ASP/19/16.

⁽⁴⁾ الوثيقة ICC-ASP/19/15.