



الدورة الثانية عشرة

لاهاي، ٢٠-٢٨ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٣

تقرير المكتب عن التمثيل الجغرافي العادل
والتوازن بين الجنسين من حيث تعيين الموظفين
في المحكمة الجنائية الدولية

أولاً - مقدمة

١- ينص نظام روما الأساسي على وجوب أن تسعى المحكمة الجنائية الدولية إلى تحقيق التمثيل العادل للإناث والذكور في جميع الوظائف، وتمثيل النظم القانونية الرئيسية في العالم في شغل الوظائف القانونية، والتمثيل الجغرافي العادل في وظائف الفئة الفنية. وتُحدّد إجراءات الاختيار بموجب المعايير المنصوص عليها في المادة ٤٤ (٢) والمادة ٣٦ (٨) من نظام روما الأساسي وفي قرار جمعية الدول الأطراف ICC-ASP/1/Res.10.

٢- وقد قامت جمعية الدول الأطراف ("الجمعية") في ٢١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٢ بالنظر في تقرير المكتب عن التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين في مجال تعيين الموظفين بالمحكمة الجنائية الدولية ("المحكمة"). وأقرت الجمعية التوصيات الواردة في التقرير وأوصت بأن يواصل المكتب العمل مع المحكمة لتحديد سبل تحسين التمثيل الجغرافي العادل وزيادة توظيف النساء في وظائف الفئة الفنية العليا والاحتفاظ بهن، دون المساس بأي مناقشات في المستقبل بشأن مدى ملاءمة أو عدم ملاءمة النموذج الحالي، وأن يبقَى كذلك مسألة التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين قيد الاستعراض، وأن يقدم تقريراً عن ذلك إلى الدورة الثانية عشرة للجمعية.^(١)

٣- ويقدم هذا التقرير عملاً بالولاية الممنوحة للميسرة، جينا غويين-غريو (كوستاريكا)، المعنية بمسألة التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين، لدى تعيينها من جانب مكتب جمعية الدول الأطراف في ٥ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢.

(١) القرار ICC-ASP/11/Res.8.

- ٤- وقامت الميسرة، في ٢٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣، بإجراء مشاورات غير رسمية بشأن مسألة التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين في مجال تعيين الموظفين.
- ٥- لمر الفريق العامل، أثناء اجتماعه، في تقرير لجنة الميزانية والمالية عن أعمال دورتها العشرين المؤرخ ١٠ آيار/مايو ٢٠١٣ (ICC-ASP/12/5) وفي مرفقه الثاني؛ وفي تقرير المحكمة عن إدارة الموارد البشرية المؤرخ ٤ حزيران/يونيه ٢٠١٣ (ICC-ASP/12/6) وفي مرفقيه الأول والثاني؛ وفي مشروع تقرير لجنة الميزانية والمالية عن أعمال دورتها الحادية والعشرين المؤرخ ٢ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣ (ICC-ASP/12/15)، وفي الإحصاءات القياسية غير الرسمية المتعلقة بالموارد البشرية - المؤرخة ٣١ آذار/مارس ٢٠١٣ - والمقدمة من المحكمة^(٢) والتي عرضت على لجنة الميزانية والمالية في في آيار/مايو ٢٠١٣، فضلاً عن التوصيات اللاحقة الصادرة عن لجنة الميزانية والمالية في هذا الصدد.
- ٦- وقد أعد الفريق العامل مشروع نص لإدراجه في القرار الجامع (المرفق).

ثانياً- النتائج الإحصائية

- ٧- تُظهر الإحصاءات المقدمة في ٣١ آذار/مارس ٢٠١٣ أن الموظفين يشكلون نسبة ٤٩,٤ في المائة من موظفي الفئة الفنية بالمحكمة في حين أن الموظفين الذكور يشكلون نسبة ٥٠,٦ في المائة.^(٣)
- ٨- وتوضح البيانات الحديثة أن ١٨٢ موظفاً من الذكور و١٧٨ موظفة هم من بين الموظفين الذين يشغلون وظائف من الفئة الفنية وفئة المديرين، بمن فيهم المسؤولون المنتخبون وموظفو اللغات.^(٤)
- ٩- ويتألف موظفو الفئة الفنية وفئة المديرين من ٣١٩ موظفاً (باستبعاد ٣٣ موظف لغات) من ٧٦ جنسية مختلفة. وتكشف الإحصاءات المقدمة من المحكمة عن أنه من أصل ٣١٩ موظفاً من الفئة الفنية، بتاريخ ٣١ آذار/مارس ٢٠١٣، كان ٥٤ ينتمون إلى أفريقيا، و٢٠ إلى مجموعة دول آسيا والمحيط الهادئ، و٢٣ إلى مجموعة أوروبا الشرقية، و٢٦ إلى مجموعة دول أمريكا اللاتينية والكاريبي، و١٩٦ إلى مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى.
- ١٠- أما عدد الموظفين لكل رتبة بحسب المنطقة فكان كما يلي:

(أ) مد-١: واحد من المنطقة الأفريقية، وواحد من مجموعة دول أمريكا اللاتينية والكاريبي، وستة من مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى.

(ب) ف-٥: ستة من المنطقة الأفريقية، وثلاثة من المنطقة الآسيوية، واثنان من منطقة أوروبا الشرقية، واثنان من منطقة دول أمريكا اللاتينية والكاريبي، و١٩ من مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى.

^(٢) الوثيقة ICC-ASP/12/5، المرفق الثاني.

^(٣) المرجع نفسه.

^(٤) المرجع نفسه.

- (ج) ف-٤: ثمانية من المنطقة الأفريقية، وأربعة من المنطقة الآسيوية، وثلاثة من منطقة أوروبا الشرقية، وأربعة من منطقة دول أمريكا اللاتينية والكاريبي، و٣٨ من مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى.
- (د) ف-٣: ١٨ من المنطقة الأفريقية، وخمسة من المنطقة الآسيوية، وخمسة من منطقة أوروبا الشرقية، وعشرة من منطقة دول أمريكا اللاتينية والكاريبي، و٦٦ من مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى.
- (هـ) ف-٢: ١٦ من المنطقة الأفريقية، وثمانية من المنطقة الآسيوية، وتسعة من منطقة أوروبا الشرقية، وسبعة من منطقة دول أمريكا اللاتينية والكاريبي، و٥٥ من مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى.
- (و) ف-١: خمسة من المنطقة الأفريقية، وأربعة من منطقة أوروبا الشرقية، واثنان من منطقة دول أمريكا اللاتينية والكاريبي، و١٢ من مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى.
- ١١- وفي ٣١ آذار/مارس ٢٠١٣، كانت ٤٧ وظيفة تحتاز عملية التوظيف لشغلها أو كانت هذه مليّة قد اكتملت بشأنها أو كان قد أعلن عن هذه الوظائف. والرقم المستهدف للتوظيف لهذه الفترة هو ٧١ وظيفة.

ثالثاً - المشاورات غير الرسمية

- ١٢- فيما يلي ملخص للمشاوَرات غير الرسمية التي أُجريت في ٢٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣:
- (أ) أُشير إلى أن المحكمة وإن كانت قد اضطلعت بعدة إجراءات هامة فيما يتعلق بالتوظيف من أجل النهوض بالتمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين في مجال تعيين الموظفين، من قبيل وضع المبادئ التوجيهية المتعلقة بالتوظيف (الجاري تحويلها الآن إلى أمر إداري) والتي تشمل أحكاماً خاصة بشأن إعداد القوائم القصيرة للمرشحين من البلدان غير الممثّلة والبلدان الناقصة التمثيل وكذلك بشأن التوازن بين الجنسين؛ وإعادة إنشاء لجنة للاختيار (هي الآن مجلس مراجعة الاختيار) مع تكليفها بولاية تتمثل في إيلاء اهتمام خاص للتوازن بين الجنسين والالتزام المديرين القائمين بالتوظيف باشتراط الاختيار من بين المرشحين المؤهلين المدرجين في القائمة القصيرة المنتميين إلى بلدان غير ممثّلة أو ناقصة التمثيل، وتوضّح الإحصاءات أنه يلزم الاستمرار في بحث وسائل أخرى لتحقيق التمثيل الجغرافي الأوسع نطاقاً والتوازن بين الجنسين.
- (ب) أُشير أيضاً إلى أن الجهود التي تبذلها المحكمة في هذا الصدد يلزم تكتملها بالمشاركة النشطة من جانب الدول لكي يمكن لفرص التوظيف أن تصل إلى علم أكبر عدد من المرشحين المحتملين. وقد دكرت الميسرة الدول الأطراف باتفاق الفريق العامل في عام ٢٠١٢ على إنشاء شبكات وطنية لنشر المعلومات عن الشواغر الموجودة في المحكمة الجنائية الدولية، ولا سيما عن طريق إعداد قائمة بريدية وطنية موحدة تضم على الأقل خمس مؤسسات من كل دولة طرف، ودعت الدول إلى تقديم تقارير

عن إنشاء الشبكات الوطنية وإلى تقديم المزيد من المشورة إلى الميسرة بشأن الاقتراحات الرامية إلى تحقيق المشاركة من جانب الدول الأطراف.

(ج) طُرح في المناقشة أن مسألة التمثيل الإقليمي وتمثيل نوع الجنس (التمثيل الجنساني) تدخل في صميم عملية ضمان تحقيق القدرات الوطنية على نطاق العالم. فعدم وجود مقدمي طلبات مؤهلين قد يرجع إلى عدم وجود معلومات كافية عن الفرص المتاحة، ولكن عدم وجود أصحاب طلبات مؤهلين ناجحين قد يُعزى إلى عدم كفاية القدرات على الصعيد الوطني. وقد اقترح أن يجري استخدام برنامج المساعدة في مجال القانون الدولي، الذي صدر به تكليف من جمعية الدول الأطراف، في تعميم عملية دعم القدرات بشأن القانون الجنائي الدولي.

(د) اقترح أن يجري مع المحكمة استكشاف إمكانية إيجاد نظام للتبني المبكر إلى الوظائف التي ستشعر مستقبلاً لصالح البلدان غير الممثلة أو البلدان الناقصة التمثيل.

(هـ) اقترح أن يجري هذا التيسير في المستقبل مرة كل سنتين.

(و) اقترحت بعض الوفود استكشاف طرق لتشجيع التوظيف المناسب لصالح الضحايا والشهود.

رابعاً - التوصيات

- 1- ينبغي أن تعكس وظائف الفئة الفنية التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين.
- 2- ينبغي أن تواصل المحكمة البناء على التقدم الذي حققته في مجال تعيين موظفين من الإناث، وخاصة في الرتب العليا.
- 3- ينبغي أيضاً تعميم الإعلانات المتعلقة بالوظائف الشاغرة على البعثات الدائمة لدى الأمم المتحدة في نيويورك، وعلى الجهات المضطلة بالتنسيق على المستوى الوطني، وعلى البعثات الدبلوماسية الموجودة في لاهاي وجنيف، وذلك بواسطة معلومات الاتصال التي ستقدمها الدول.
- 4- ينبغي أن تُعرض على الصفحة الشبكية للمحكمة الجنائية الدولية فرص العمل المتاحة على نحو يُيسر الاطلاع عليها من جانب المستعملين، مما يكفل بروزها ابتداءً من الصفحة الرئيسية، ويُيسر عملية تقديم الطلبات.
- 5- ينبغي، في حالة إعلانات الوظائف الشاغرة التي تُنشر في الدوريات والمنشورات، أن تُدرج هذه الإعلانات في الدوريات والمنشورات المتداولة في الدول التي تكون ناقصة التمثيل أو غير ممثلة في المحكمة، بما في ذلك إدراجها في الدوريات والمنشورات المحلية في هذه الدول.
- 6- ينبغي أن تقدم المحكمة معلومات عما إذا كانت اعتبارات التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين تُؤخذ في الحسبان عند تعيين الخبراء الاستشاريين الذين هم ليسوا من موظفي المحكمة.

٧- ينبغي أن تواصل المحكمة استعراضها وتحسينها لجميع السياسات والإجراءات المتعلقة بالموظفين. وينبغي جمع هذه القواعد والإجراءات في دليل لإدارة الموارد البشرية لكي يُستخدم كمصدر مرجعي رئيسي من جانب جميع البرامج التي تنطوي على العاملين المشمولين بالمساعدة المؤقتة العامة والخبراء الاستشاريين وآخرين.^(٥)

٨- ينبغي منح المحكمة إطاراً زمنياً مدته عام واحد تقوم أثناءه بتناول بعض المسائل المتعلقة بشأن هذا الموضوع، بما في ذلك تقديم سرد كامل للتكاليف والفوائد والمشاكل والاحتمالات المتصلة بجميع نكالات أنشطة التوظيف، وتقديم تقرير عن ذلك إلى جمعية الدول الأطراف في دورتها الثالثة عشرة.

^(٥) الوثائق الرسمية ... الدورة العاشرة ... ٢٠١٢ (ICC-ASP/10/20)، المجلد الثاني، الجزء باء-١، الفقرة ٦٥.

المرفق

مشروع نص يُقصد به إدراجه في القرار الجامع

تطلب إلى المحكمة أن تقدم تقريراً شاملاً عن الموارد البشرية إلى الجمعية في دورتها الثالثة عشرة،
حديثاً بشأن تنفيذ التوصيات التي ستصدرها لجنة الميزانية والمالية بشأن هذا الموضوع في

شباط/فبراير ٢٠١٤.