



الدورة الثامنة عشرة

لاهاي، ٢-٧ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٩

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

المحتويات

٢	أولاً- المقدمة
٢	ثانياً- مناقشات الفريق العامل بنيو يورك
٣	ثالثاً- سير عملية التعيين
٣	رابعاً- التوازن بين الجنسين
٤	خامساً- التمثيل الجغرافي
٦	سادساً- تعيين رعايا من الدول غير الأطراف
٧	سابعاً- التدابير الكفيلة بتحسين التمثيل الجغرافي
7	ثامناً- المتدربون، والموظفون المبتدئون من الفئة الفنية والأخصائيون الزائرون
٨	تاسعاً- الاستنتاجات
٩	عاشراً- التوصيات
٩	ألف- إلى المحكمة
١٠	باء- إلى جمعية الدول الأطراف
١1	مرفق: النص المقترح إدراجه في القرار الشامل

أولاً- المقدمة

- ١- 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 ٢ من المادة ٤٤ والفقرة ٨ من المادة ٣٦ من نظام روما الأساسي والقرار ICC-ASP/1/Res.10 لجمعية الدول الأطراف ("الجمعية").
- ٢- 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.
- ٣- وفي دورتها السابعة عشرة، 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 الثامنة عشرة للجمعية^(١).
- ٤- وأسند مكتب الجمعية مهمة النظر في مسألة التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين إلى الفريق العامل بنويويورك وعين السيدة كريستينا بالكيو (الجمهورية التشيكية) كميسترة معنية بهذه المسألة في ٧ شباط/فبراير ٢٠١٩. ومن شأن عملية التيسير، على غرار السنوات الماضية، أن تخدم جملة من المسائل منها أن تكون منبرا لرفع مستوى الوعي بشأن تعيين الموظفين في المحكمة وأن تقدم معلومات محيّنة بشأن التدبذب القائم في تعيين الموظفين.

ثانياً- النقاشات صلب الفريق العامل بنويويورك

- ٥- عقدت الميسرة ثلاثة اجتماعات مفتوحة للدول الأطراف والدول التي لها مركز المراقب والمجتمع المدني. واقترحت الميسرة خلال اجتماع عقد في ١ يوليو/تموز ٢٠١٩، خريطة طريق للتيسير فضلاً عن معلومات محيّنة موجزة بشأن الحالة الراهنة والتوجهات الحديثة. وأكدت الوفود أن من شأن تخفيض عدد البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً والبلدان غير الممثلة والمحافظة في الآن ذاته على المستوى الرفيع للمتشرحين، المساهمة في زيادة الثقة في المحكمة وشرعيتها.
- ٦- وفي اجتماع عقد في ٨ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٩، قدمت المحكمة -وبمثالها مسجل المحكمة وموظفون من قسم الموارد البشرية وقسم العلاقات الخارجية والتعاون، عن طريق التداول بالفيديو- نظرة عامة عن جهودها الرامية إلى تحقيق التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين. وشدد المسجل على الأهمية المخصصة لهذا الموضوع كما يتضح من إدراجه كأحدى الأولويات الثلاث للخطة الاستراتيجية لقلم المحكمة لفترة السنتين ٢٠١٩-٢٠٢١. وأشار إلى أنه بالرغم من اتخاذ المحكمة في الماضي تدابير لتحسين التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين، فقد تبين أنه ينبغي بذل المزيد من الجهد. ومن بين التدابير التي خطت المحكمة لاتخاذها لتحديد المسائل وتعديلها في الإطار القانوني المعني بعملية التعيين، وإدراج تحسين التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين كهدف لعمليات تقييم أداء جميع الموظفين المسؤولين عن التعيينات. وفيما يتعلق بالتمثيل الجغرافي، فقد اتضح مدى جدوى التعاون مع فرادى الدول الممثلة تمثيلاً ناقصاً والدول غير الممثلة لفهم التحديات القائمة في مجال التعيينات ووضع خطة تتضمن إجراءات محددة الهدف. وفيما يخص التوازن بين الجنسين، أوضح المسجل أنه لشكل عام بوجود توازن تقريبا بين الموظفين من الإناث والذكور، ولكن، إن هذا الأمر لا ينطبق على المناصب العليا التي لا تمثل فيها الموظفات تمثيلاً

(١) الفقرة ١٣(ج)، المرفق الأول، الوثيقة ICC-ASP/17/Res.5.

كافيا. وقد سعت المحكمة إلى تحسين الوضع من خلال تطبيق برنامج توجيهي وتعيين جهة اتصال للنساء. وأضاف المسجل أن المحكمة ممتنة لأن الخبراء سينظرون في المسألة في إطار الاستعراض المقترح للمحكمة. وقدم ممثل قسم الموارد البشرية مزيدا من المعلومات إلى الوفود بشأن الإحصاءات المتعلقة بالمسألتيين وجرى تقاسم المعطيات المحينة بتاريخ ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠١٩ بالوسائل الإلكترونية مع الوفود. وتولت أجهزة المحكمة تصنيف الإحصاءات بما يسمح بعرض أفقي بالإضافة إلى العرض العمودي. وقد أشير إلى أن المعلومات المتعلقة بالتمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين والخاصة بموظفي المحكمة من الفئة الفنية أدرجت كمرفق لتقرير لجنة الميزانية والمالية ("اللجنة").⁽²⁾ وزيادة على ذلك، فقد عرضت المحكمة التحديات التي تواجهها في معالجة هذه المسألة نظراً للعدد المحدود من الوظائف الشاغرة التي يتراوح عددها من ٢٠ إلى ٣٠ وظيفة شاغرة سنويا ومحدودية معدل دوران الموظفين، لا سيما على مستوى الرتب العليا.

٧- في اجتماع انعقد في ١٤ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٩، عرض الميسر مسودة تقرير وأتيحت للوفود فرصة لمناقشة النص المقترح للقرار الجامع، المرفق بهذا التقرير.

٨- وعقدت الميسرة أيضا اجتماعات ثنائية مع الوفود المهتمة بهدف تقديم معلومات محددة عن الاحصاءات ذات الصلة بدولها وتشجيع نشر الشواغر من الفئة الفنية على نحو أفضل.

ثالثا- سير عملية التعيين

٩- كان للمحكمة ٤٦٩ وظيفة من الفئة الفنية تتكون من ٩٣ جنسية مختلفة (باستثناء ثلاثة مسؤولين منتخبين و٤٢ موظفا في قسم اللغات) حتى تاريخ ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠١٩؛ وكانت ٣٩ وظيفة شاغرة؛ وكانت إجراءات التعيين في ٣٤ وظيفة قيد الإنجاز أو قد اكتملت.⁽³⁾

١٠- وقد زود 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 زودوا 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

١١- إلى حد تاريخ ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠١٩، بلغت نسبة الموظفين من الإناث من موظفي المحكمة من الفئة الفنية ٤٧,٣ في المائة في حين بلغت نسبة الموظفين من الذكور ٥٢,٧ في المائة.⁽⁴⁾ ورغم الانخفاض الطفيف المسجل في إجمالي نسبة الموظفين من الإناث من موظفي المحكمة من الفئة الفنية مقارنة بسنة ٢٠١٨، لا يزال التوازن العام بين الجنسين في نطاقه. وكان ضمان المساواة بين الجنسين في أفرقة التوظيف من بين التدابير التي اتخذتها المحكمة للحفاظ على هذا الإنجاز.

⁽²⁾ تقرير لجنة الميزانية والمالية عن أعمال دورتها الثانية والثلاثين (ICC ASP/18/5)، المرفق الثاني، "جداول الموارد البشرية"، ٨ آب/أغسطس ٢٠١٩.

⁽³⁾ المعلومات المقدمة من قسم الموارد البشرية في الاجتماع عن طريق الفيديو مع الفريق العامل في نيويورك في ٨ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٩ والمشمولة في العرض التقديمي المحدث الذي تم تعميمه على الدول الأطراف في ١٩ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٩.

⁽⁴⁾ المرجع نفسه.

١٢- وشهدت المحكمة^(٥) 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^(٦) ونقص حاد في تمثيل الموظفين من الإناث في الرتبة ف-٥ فما فوق^(٧). ففي حين تزيد نسبة الموظفين من الإناث عن ٥٠ في المائة في الرتبة ف-١ (٧٦ في المائة) والرتبة ف-٢ (٦٣ في المائة)، فإن تمثيلهن في الرتب العليا ضعيف للغاية، حيث لا تتعدى نسبة الموظفين من الإناث، ١١ في المائة في الرتبة ف-١، و٣٣ في المائة في الرتبة ف-٥، و٣٥ في المائة في الرتبة ف-٤، و٤٥ في المائة في الرتبة ف-٣^(٨).

١٣- وأشارت المحكمة إلى أنه رغم أن كفاءة المرشحات لا تقل عن كفاءة المرشحين، فإن مجموع الفئة الأخيرة المعنية بالرتب العليا يميل إلى أن يبلغ نحو ثلثي الطلبات،^(٩) الأمر الذي استوجب اتخاذ تدابير تهدف إلى زيادة عدد طلبات المرشحات.

١٤- ومن أجل المساهمة في تحسين فهم ومعالجة هذا الوضع، أنشأت المحكمة "البرنامج التوجيهي الخاص بالنساء" الذي يهدف إلى دعم المرأة في تعزيز الشبكات المهنية وتحديد التطلعات المهنية ومتابعتها من خلال تدريب مرشد متمرس ودعمه. وتعتزم المحكمة أيضاً إنشاء "مركز تنسيق لشؤون النساء" في عام ٢٠٢٠ 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.

١٥- وفي دوريتها الثانية والثلاثين والثالثة والثلاثين، قدمت اللجنة بعض الملاحظات بشأن مسألة التوازن بين الجنسين. وأوصت المحكمة (أ) بمعالجة غياب التوازن بين الجنسين في قلم المحكمة، وأمانة الجمعية العامة، والصندوق الاستئماني للضحايا،^(١٠) (ب) و"تركيز جهودها على تعيين نساء في المناصب العليا"^(١١) (ج) تقديم تقرير إلى اللجنة في دورتها الرابعة والثلاثين^(١٢). وبالإضافة إلى ذلك، "لاحظت اللجنة أن الوظائف العليا في الفئة الفنية يسيطر عليها الرجال [و] لاحظت كذلك أن عدم التوازن بين الجنسين، لا سيما في الرتب العليا، لم يتحسن بمرور الوقت. وأوصت اللجنة بأن تحاول المحكمة اتباع نهج مختلف واستباقي لمعالجة مسألة التوازن بين الجنسين، وأن تحدد موعداً مستهدفاً للإنجاز."^(١٣)

^(٥) المرجع ذاته. النسبة المئوية للموظفين الذكور والإناث في السنة: ٢٠١٤: ٥٣,٥-% - ٤٦,٥-%؛ ٢٠١٥: ٥٦,٢-% - ٤٣,٨-%؛ ٢٠١٦: ٥٣,٦-% - ٤٦,٤-%؛ ٢٠١٨: ٥٢,٨-% - ٤٧,٢-%؛ ٢٠١٩: ٥٢,٧-% - ٤٧,٣-%.

^(٦) المرجع ذاته. النسبة المئوية للموظفين الذكور والإناث لكل جهاز اعتباراً من ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠١٩: القضاء: ٣٧%-٦٣%؛ مكتب المدعي العام: ٤٧,٦%-٥٢,٤%؛ قلم المحكمة: ٥٧,٦%-٤٢,٧%؛ أمانة جمعية الدول الأطراف: ٦٠%-٤٠%؛ أمانة الصندوق الاستئماني للضحايا: ٤٢,٩%-٥٧,١%؛ المنظمة الدولية للهجرة: ٢٥%-٧٥%؛ مكتب التدقيق الداخلي: ٢٥%-٧٥%.

^(٧) المرجع ذاته. وحتى ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠١٩، بلغت نسبة الموظفين في وظائف الرتبة ف-٥ أو فما فوق ٢٦,٩ في المائة بينما بلغت النسبة المئوية للموظفين الذكور ٧٣,١ في المائة.

^(٨) الحاشية ٢، الفقرة ١٠٤.

^(٩) المرجع ذاته. ابتداءً من كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨، قدم ٣٢% من المرشحين من الإناث و٦٨% من المرشحين من الذكور طلبات للحصول على وظائف ف-٤ وف-٥.

^(١٠) الحاشية ٣، ٩، الفقرة ١٠٢.

^(١١) الفقرة ١٠٤ من المرجع ذاته.

^(١٢) الفقرة ١٠٦ من المرجع ذاته.

^(١٣) تقرير لجنة الميزانية والمالية عن أعمال دورتها الثالثة والثلاثين، ICC-ASP/18/5، ٢٧ أيلول/سبتمبر ٢٠١٩، الفقرة ٢٢٣.

خامسا- التمثيل الجغرافي

١٦- من بين ١٢٢ دولة طرفا، كانت ٩٤ جنسية ممثلة على مستوى موظفي المحكمة من الفئة الفنية حتى ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠١٩: منها ٢٠ جنسية متوازنة مع أهدافها؛ و٢٢ جنسية ممثلة تمثيلا ناقصا؛ و٢٧ جنسية ممثلة تمثيلا زائدا؛ و٥٣ جنسية متبقية غير ممثلة. وأما الجنسيات المتبقية من الموظفين من الفئة الفنية والبالغ عددها ٢٥ جنسية، فتمثل الدول غير الأطراف في نظام روما الأساسي.⁽¹⁴⁾

١٧- وإلى حد تاريخ ٣٠ أيلول/مارس ٢٠١٩، ومن حيث التوزيع المطلق، كان ٨٠ موظفا من رعايا بلدان المجموعة الأفريقية، و٣٢ موظفا من رعايا بلدان مجموعة آسيا والمحيط الهادئ، و٥١ موظفا من رعايا بلدان مجموعة أوروبا الشرقية، و٣١ موظفا من رعايا بلدان مجموعة أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي و٢٧٥ موظفا من رعايا بلدان مجموعة أوروبا الغربية ودول أخرى.⁽¹⁵⁾

١٨- وإلى حد تاريخ ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠١٩، كان عدد الموظفين، موزعين بحسب المنصب والمنطقة، كما يلي:⁽¹⁶⁾

(أ) مد-١ (٩) 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.⁽¹⁷⁾

(ب) ف-٥ (٤٣): سبعة من المجموعة الأفريقية، وواحد من مجموعة آسيا والمحيط الهادئ، وأربعة من مجموعة أوروبا الشرقية، وواحد من مجموعة دول أمريكا اللاتينية والكاريبي، و٣٠ من مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى؛ مع تمثيل زائد لرعايا المجموعة الأفريقية ومجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى.

(ج) ف-٤ (٧٣): ثلاثة عشرة من المجموعة الأفريقية، وستة من مجموعة آسيا والمحيط الهادئ، وستة من مجموعة أوروبا الشرقية، وستة من مجموعة دول أمريكا اللاتينية والكاريبي، و٤٢ من مجموعة دول أوروبا الغربية ودول غرب أفريقيا؛ مع تمثيل رعايا بلدان المجموعة الأفريقية ومجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى تمثيلا زائدا.

(د) ف-٣ (١٥٣): ٣١ من المجموعة الأفريقية، وعشرة من مجموعة آسيا والمحيط الهادئ، و١٢ من مجموعة أوروبا الشرقية، و١٢ من مجموعة دول أمريكا اللاتينية والكاريبي، و٩١ من مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى؛ مع تمثيل رعايا بلدان المجموعة الأفريقية ومجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى تمثيلا زائدا.

(هـ) ف-٢ (١٥٦): ٢٢ من المجموعة الأفريقية، وثمانية من مجموعة آسيا والمحيط الهادئ، و٢٠ من مجموعة أوروبا الشرقية، وتسعة من مجموعة دول أمريكا اللاتينية والكاريبي، و٩٧ من مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى؛ مع تمثيل رعايا مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى تمثيلا زائدا.

(و) ف-١ (٣٥): ستة من المجموعة الأفريقية، وستة من مجموعة آسيا والمحيط الهادئ، وتسعة من مجموعة أوروبا الشرقية، و١٣ من مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى؛ وواحد من مجموعة دول

(14) الحاشية ٣.

(15) الحاشية ٢، تم تحديث المعلومات من قبل قسم الموارد البشرية في ١٨ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٩. تجدر الإشارة إلى أن هذه الأرقام لا تشمل الموظفين في وظائف اللغة من الفئة الفنية.

(16) المرجع ذاته. تم تحديث المعلومات من قبل قسم الموارد البشرية في ١٨ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٩.

(17) في هذه الحالة، يتحدد ما إذا كانت المنطقة ممثلة تمثيلا زائدا أو ممثلة تمثيلا ناقصا بمقارنة النسبة المئوية للأفراد الذين يشغلون الوظائف من منطقة معينة، مع النسبة المئوية التي حددها الموارد البشرية كهدف للمنطقة.

أمريكا اللاتينية والكاربي؛ ومع تمثيل رعايا المجموعة الأفريقية ومجموعة أوروبا الشرقية ومجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى تمثيلاً زائداً.

١٩- 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 انخفض عدد البلدان غير الممثلة بمقدار ١ من عام ٢٠١٨ إلى عام ٢٠١٩.

٢٠- ومن منظور أوسع نطاقاً، أفادت بيانات استعراض مدته ست سنوات⁽¹⁸⁾ 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.

٢١- وأكدت الدول أن أهداف المحكمة فيما يتصل بالتمثيل الجغرافي لا بد وأن تؤخذ في الاعتبار من ناحيتين الوطنيتين والإقليمية. وجرى التشديد على أن كون مجموعة إقليمية ممثلة تمثيلاً زائداً لا ينبغي أن يكون ضد رعايا دولة من تلك المجموعة غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً. وأشار إلى أن بعض الدول التي هي من بين أكبر المساهمين في ميزانية المحكمة لا تزال ممثلة تمثيلاً ناقصاً إلى حد كبير.

سادساً - تعيين رعايا من الدول غير الأطراف

٢٢- بالمقارنة مع التقرير السابق عن التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين⁽¹⁹⁾، ارتفع عدد الموظفين من رعايا الدول غير الأطراف (٦١ موظفاً).⁽²⁰⁾

٢٣- وشدت الدول على أن عدداً كبيراً من الوظائف لا يزال يشغلها رعايا من غير الدول الأطراف، مما قد يعوق التمثيل الكافي للدول الأطراف.

٢٤- 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 الإغفاء من الضرائب على المرتبات والمكافآت والبدلات التي تدفعها المحكمة. وبلغت المسؤولية الضريبية التقديرية ١١١ ألف يورو لعام ٢٠١٨، فيما يتصل بستة من دافعي الضرائب في الولايات المتحدة مدرجين على كشف مرتبات المحكمة.⁽²¹⁾

٢٥- ودكرت اللجنة في دورتها الثانية والثلاثين بملاحظتها بشأن وجود عدد كبير من الموظفين من رعايا الدول غير الأطراف في نظام روما الأساسي.⁽²²⁾ وإذ تكرر اللجنة توصيتها السابقة وتحث المحكمة على بذل جهود جادة لمعالجة الوضع، فقد "أوصت كذلك بأن تقدم المحكمة تقريراً عن التمثيل الجغرافي وذلك بالتمييز بين الموظفين من الدول الأطراف والموظفين من الدول غير الأطراف".⁽²³⁾ وأوصت اللجنة، في دورتها الثالثة والثلاثين، بأن تنظر المحكمة في إمكانية تجميد توظيف موظفين في الفئة الفنية من الدول غير الأطراف.⁽²⁴⁾

٢٦- ولقد أقرّ المسجل بالشواغل التي أثارها عدد من الوفود واللجنة فيما يتصل بتعيين مواطني الدول غير الأطراف كما أحاط علماً بالتزام المحكمة بإيجاد السبل الكفيلة بمعالجة هذا الوضع، بما في ذلك من

(18) الحاشية ٣.

(19) ICC-ASP/17/36.

(20) ويستند الرقم الوارد في هذه الفقرة إلى جدول أحواله المحكمة إلكترونياً إلى الميسر في ٥ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٩، وتم تعميمها على الدول الأطراف في ٦ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٩.

(21) البيانات المالية للمحكمة الجنائية الدولية للسنة المنتهية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨ (ICC-ASP/18/12)، البند ٢، ١٣.

(22) الحاشية ٢، الفقرة ٩٦.

(23) المرجع ذاته.

(24) الحاشية ١٣، الفقرة ٢٢٠.

خلال ممارسات التوظيف الداخلية. وفي عام ٢٠١٨، انضم إلى المحكمة موظفان جديداً من الدول غير الأطراف في حين غادر أربعة منهم مناصبهم.⁽²⁵⁾

سابعاً - التدابير الكفيلة بتحسين التمثيل الجغرافي

٢٧- أبلغت المحكمة الدول بأنها استحدثت أدوات جديدة لأنشطة التوعية، لا سيما للدول الأطراف غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً وشملت (أ) حضور المعارض المهنية وغيرها من المناسبات الملائمة في الدول غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً؛ (ب) دعم وتعزيز برنامج الموظفين المبتدئين من الفئة الفنية الذي شهد مشاركة ثلاث دول أطراف ممثلة تمثيلاً ناقصاً؛ (ج) ولقاء ممثلي الدول الممثلة تمثيلاً ناقصاً بهدف وضع أفضل خطة اتصال لكل دولة.⁽²⁶⁾

٢٨- وتشمل التدابير الأخرى التي اتخذتها المحكمة ما يلي: " (أ) استمر الاعلان عن الشواغر في إدماج مختلف وسائط التواصل الاجتماعي والمنصات بالنسبة إلى الوظائف الشاغرة على الصعيد الدولي؛ (ب) وزعت جميع اعلانات الشواغر بلغتي العمل؛ (ج) وشارك موظفو الموارد البشرية بحكم مناصبهم في جميع عمليات التوظيف، واتخذت خطوات لضمان النظر في التنوع 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) وبدأ قسم الموارد البشرية شراكة مع منصة إمباكت بول عام ٢٠١٩ بهدف 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 بنداً هاماً من بنود جدول الأعمال إلى جانب جميع السفرات والاجتماعات مع الدول وأصحاب المصلحة الخارجيين."⁽²⁷⁾

٢٩- ورخبت الدول عموماً بهذه المبادرات وشجعت المحكمة على النظر في السبل الممكنة للإعلان عن الشواغر باللغات الرسمية غير لغتي العمل.

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

٣١- وأوصت اللجنة أيضاً بأن تواصل المحكمة جهودها "للتحقيق توزيع جغرافي أكثر إنصافاً"⁽²⁸⁾ وأن تعير اهتماماً خاصاً لتعيين موظفين من الدول غير الممثلة.⁽²⁹⁾

ثامناً - المتدربون، والموظفون المبتدئون من الفئة الفنية والمهنيون الزائرون

٣٢- أشارت الدول إلى أن التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين مستصوب أيضاً عند اختيار المتدربين الداخليين، والمهنيين الزائرين، والموظفين المبتدئين من الفئة الفنية. وأعربت أيضاً عن الاهتمام بالعلاقة بين هذه البرامج والتعيين الفعلي للمحكمة، بما أن المتدربين الداخليين، والمهنيين الزائرين، والموظفين المبتدئين

⁽²⁵⁾ تقرير المحكمة المعنية بإدارة الموارد البشرية، الوثيقة ICC-ASP/18/4، الفقرة ٩٤

⁽²⁶⁾ المرجع نفسه، الفقرة ٩١

⁽²⁷⁾ المرجع ذاته، الفقرة ٩٢.

⁽²⁸⁾ الحاشية ٢، الفقرة ٩٤.

⁽²⁹⁾ المرجع ذاته، الفقرة ٩٥.

من الفئة الفنية غالباً ما يكونون مرشحين محتملين للوظائف الفنية. ولذلك لوحظ أن التدابير الرامية إلى تعزيز التوزيع الجغرافي في هذه البرامج يمكن أن يكون لها أثر إيجابي في تنويع مجموعة مقدمي الطلبات لشغل الوظائف من الفئة الفنية.

٣٣- 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 يحتل أن يكونوا مؤهلين على الحصول على هذه المناصب التي يشغلها موظفو المحكمة الآن وفي المستقبل. وإتاحة هذا البرنامج للجميع، استحدثت المحكمة صندوقاً استئمانياً 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⁾

٣٤- وفي عام ٢٠١٨ مؤل الصندوق الاستئماني عملية توظيف ٢٦ من المتدربين والمهنيين الزائرين من أفريقيا وآسيا والمحيط الهادئ وأوروبا الشرقية وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي.⁽³¹⁾

٣٥- وبالإضافة إلى ذلك، استعانت المحكمة بمنسّق لبرامج الموظفين المبتدئين من الفئة الفنية والمهنيين الزائرين بما سيعزز القدرة على بدء أنشطة التوعية ودعمها، وتنسيق المشاريع والتدابير الرامية إلى تحسين التوزيع الجغرافي في إطار برامج الموظفين المبتدئين من الفئة الفنية والمهنيين الزائرين.⁽³²⁾

٣٦- وأفادت المحكمة أيضاً بأنه في إطار منحة تلقتها من المفوضية الأوروبية لبرنامج "بناء الخبرة القانونية وتعزيز التعاون"، والذي يتألف من ثلاثة مشاريع فرعية وهي "١" الحلقات الدراسية والتظاهرات والدورات التدريبية وغيرها من الأنشطة ذات الصلة لتعزيز التعاون وتقاسم الخبرات وبناء القدرات الوطنية؛ "٢" قاعدة بيانات الأدوات القانونية؛ "٣" برنامج المهنيين القانونيين، فإنها تنظم في كل عام برنامج المهنيين القانونيين الذي تميز في عام ٢٠١٨ بتنسيب تسعة مشاركين: ثمانية منهم من المناطق النامية وأربعة من الدول الأطراف غير الممثلة، سبعة منهم من بلدان الحالات أيضاً.⁽³³⁾

تاسعا- الاستنتاجات

٣٧- 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.

٣٨- وهناك توازن عموماً من حيث التوازن بين الجنسين. 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.

٣٩- 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.

⁽³⁰⁾ الحاشية ٢٥، الفقرة ٩.

⁽³¹⁾ الحاشية ٣.

⁽³²⁾ الحاشية ٢٥، الفقرة ٩١ (هـ).

⁽³³⁾ الفقرة ١١٦ من المرجع ذاته.

- ٤٠- 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.
- ٤١- وينبغي أن تبذل المحكمة والجمعية جهوداً 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.

عاشرا- التوصيات

ألف - إلى المحكمة

- ٤٢- يقتضي عدم التوازن المزمّن على مستوى التمثيل الجغرافي، وكذلك على مستوى تمثيل النساء في الرتب العليا، أن تضاعف المحكمة جهودها لمعالجة هذه الوضعية.
- ٤٣- وبغية سد الفجوة المستمرة بين الجنسين في المناصب العليا، ينبغي مواصلة بذل الجهود لتحديد النساء المؤهلات لشغل وظائف في الرتب العليا والوصول إلى هذه الوظائف وتوظيفهن، وكذلك دعم التقدم الوظيفي داخل المحكمة لموظفات مؤهلات للتقدم إلى هذه المناصب.
- ٤٤- وينبغي للمحكمة أن تواصل إعطاء الأولوية لأنشطة التوعية بغية استهداف المرشحين المحتملين من البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً، ولا سيما البلدان النامية.
- ٤٥- 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 تبلغ الجمعية العامة بما بانتظام، بغية مساعدة الدول الأطراف ومنظمات المجتمع المدني على زيادة تعميمها؛
- (ج) أن تعمم على الأقل بلغتي عمل المحكمة.
- ٤٦- وينبغي بذل الجهود لتعزيز مشاركة مواطني الدول الأطراف غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً، ولا سيما النامية منها، في برامج التدريب الداخلي، وبرامج المهنيين المتدربين، 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.
- ٤٧- 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.
- ٤٨- 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.
- ٤٩- 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

- ٥٠- يتطلب غياب التوازن المزمّن على مستوى التمثيل الجغرافي، وكذلك على مستوى تمثيل النساء في الرتب العليا، مضاعفة الجهود من جانب الدول الاطراف.
- ٥١- 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.
- ٥٢- 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.
- ٥٣- وينبغي إجراء مشاورات فيما بين الدول الأطراف غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا، ولا سيما الدول النامية، من أجل تطوير استراتيجيات ذات أهداف تساعد في دعم نشر الشواغر في المحكمة.
- ٥٤- وينبغي للدول الأطراف، ولا سيما الدول غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا، أن تواصل تعميم الشواغر الخاصة بالمحكمة على مؤسساتها ومنظماتها الوطنية، حسب الاقتضاء، بما في ذلك الجامعات والرابطات والغرف المهنية والمؤسسات القضائية.
- ٥٥- 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.
- ٥٦- 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.

المرفق

النص المقترح إدراجه في القرار الشامل

ألف - صياغة القرار الشامل بشأن تعيين الموظفين

تخطط علما بتقرير المحكمة عن ادارة الموارد البشرية⁽¹⁾ وتطلب إلى المحكمة تعزيز جهودها 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 التاسعة 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 بتقارير 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 وتقتربها على المرشحين من الدول الأطراف غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا، ولا سيما من المناطق النامية، والتي ينبغي تمويلها من التبرعات؛

وتدعو المحكمة إلى النظر فيما إذا كانت ستطبق سياسة التناوب في المحكمة وتدعو المحكمة كذلك إلى تقاسم أي نتيجة مع الدول الأطراف؛

وترحب بالخطوة الاستراتيجية لقلم المحكمة للفترة ٢٠١٩-٢٠٢١ وبرنامج العمل الذي يدوم ثلاث سنوات الرامي إلى تحسين التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين، كواحدة من أولويات القلم.

(1) ICC-ASP/18/4.

(2) ICC-ASP/18/5 and ICC-ASP/18/15.

باء - صياغة المرفق المعني بالمهام المدرجة في القرار الشامل

فيما يتعلق بتعيين موظفين،

(أ) تؤيد توصيات لجنة الميزانية والمالية فيما يتعلق بالتمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين الواردة في تقرير دورتيها الثانية والثلاثين والثالثة والثلاثين⁽³⁾ وتحث المحكمة على اتخاذ الخطوات اللازمة لتنفيذها؛

(ب) وتطلب إلى المحكمة أن تقدم تقريرا شاملا عن الموارد البشرية إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة عشرة، يتضمن تحيينا بشأن تنفيذ التوصيات التي تتعلق بالموضوع والتي ستقدمها اللجنة في عام ٢٠٢٠؛

(ج) وتطلب إلى المحكمة أن تقدم إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة عشرة تقريرا 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 والمثلة تمثيلا ناقصا 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 يقي مسألة التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين قيد نظره، وأن يقدم تقريرا عن ذلك إلى الدورة التاسعة 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 يقي مسألة التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين قيد نظره، وأن يقدم تقريرا عن ذلك إلى الدورة التاسعة عشرة للجمعية العامة؛

⁽³⁾ ICC-ASP/18/5 and ICC-ASP/18/15 .