



الدورة العشرون

لاهاي، 6-11 كانون الأول/ديسمبر 2021

**تقرير المكتب عن التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين
في تعيين موظفين في المحكمة الجنائية الدولية**

المحتويات

2	أولاً- مقدمة
2	ثانياً- المناقشات في إطار الفريق العامل بنيويورك
4	ثالثاً- عملية التعيين
4	رابعاً- التوازن بين الجنسين
5	خامساً- التمثيل الجغرافي
7	سادساً- تعيين رعايا من الدول غير الأطراف
7	سابعاً- التدابير الكفيلة بتحسين التمثيل الجغرافي
8	ثامناً- المتدربون، والموظفون الفنيون المبتدؤون، والمهنيون الزائرون
8	تاسعاً- الاستنتاجات
9	عاشراً- التوصيات
9	ألف- إلى المحكمة
10	باء - إلى الجمعية والدول الأطراف
11	المرفق
11	النص المقترح إدراجه في القرار الشامل
11	ألف- صياغة القرار الشامل بشأن تعيين الموظفين
12	باء- صياغة المرفق المعني بالمهام المدرجة في القرار الشامل

أولاً- مقدّمة

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، 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 التاسعة عشرة، وعلى النحو الوارد في القرار ICC-ASP/19/Res.6 بشأن "تعزيز المحكمة الجنائية الدولية وجمعية الدول الأطراف"، فقد "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 العشرين للجمعية".¹ وأشارت الجمعية إلى أن "آلية التيسير بشأن التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين ستنتظر في التوصيات التي تدرج في نطاقها".² وبالإضافة إلى ذلك، وعلى النحو الوارد في القرار ICC-ASP/18/Res.7 بشأن "استعراض المحكمة الجنائية الدولية ونظام روما الأساسي"، فقد طلبت الجمعية إلى "تفويضات الجمعية ذات الصلة المعينة باعتبارها مسؤولة عن التقييم واتخاذ المزيد من الإجراءات الممكنة حسب الاقتضاء بشأن التوصيات ذات الصلة لبدء التنفيذ في عام 2021 وتقديم نتائج نظرها إلى المكتب، بما في ذلك الإجراءات التي تم اتخاذها بالفعل ومقترحات بشأن الخطوات التالية، بحلول 1 تشرين الثاني/نوفمبر 2021".³

4- وأسند مكتب الجمعية مهمة النظر في مسألة التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين إلى الفريق العامل بنويويورك كما قام بتعيين السيد شواي تايون (جمهورية كوريا) كميسر معني بهذه المسألة وذلك في 6 نيسان/أبريل 2021.

ثانياً- المناقشات في إطار الفريق العامل بنويويورك

5- عقد الميسر اجتماعين، في 18 حزيران/يونيه و5 تشرين الثاني/نوفمبر 2021، كانا مفتوحين أمام الدول الأطراف والدول المراقبة والمجتمع المدني. وعُقد الاجتماعان عن بُعد عبر رابط شبكي بسبب القيود المفروضة جراء جائحة كورونا COVID-19. وخلال الاجتماع الذي عُقد في 18 حزيران/يونيه، قدم موظفو قسم الموارد البشرية بقلم المحكمة الجوانب ذات الصلة من التقرير السنوي الذي تصدره المحكمة بشأن إدارة الموارد البشرية،⁴ فضلاً عن إحصاءات محدّثة ولمحة عامة عن جهود المحكمة الرامية

¹ الوثيقة ICC-ASP/19/Res.6، المرفق الأول، الفقرة 13(د).

² الوثيقة ICC-ASP/19/Res.6، الفقرة 126.

³ الوثيقة ICC-ASP/19/Res.7، الفقرة 7.

⁴ الوثيقة ICC-ASP/20/3.

إلى تحقيق التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين. ولاحظت الدول الأطراف أن الوثيقة ICC-ASP / 19 / Res.6 قد طلبت من المحكمة أن تتخذ تدابير لإدخال سياسة التناوب، وأن تقدم تقريراً بالنتائج إلى الجمعية. وطلب إلى المحكمة إطلاع الدول الأطراف على آخر المستجدات فيما يتعلق بإدخال سياسة التناوب، حيث لم يتم تناول الموضوع في التقرير السنوي. وشددت الوفود على أن الافتقار إلى التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين في إطار موظفي المحكمة أمر يُؤخذ بمنتهى الجدية من قبل الدول الأطراف، وأن تناول ثقافة العمل في المحكمة أمر بالغ الأهمية. وعلاوة على ذلك، رحبت الدول الأطراف بتعيين السيدة أنطونيا بيريرا دي سوزا بوصفها جهة الاتصال المعنية بشؤون المساواة بين الجنسين التابعة للمحكمة؛ وقد قدمت السيدة دي سوزا عرضاً تمهيدياً إلى الدول الأطراف عن دورها والولاية المسندة إليها. كما أتيحت للوفود فرصة لمناقشة آلية الاستعراض بشأن إسناد المهمة المتعلقة بتوصيات استعراض الخبراء المستقلين المقدمة إلى آلية تيسير التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين.

6- وعقب الاجتماع الأول، حضر الميسر أيضاً الاجتماع الثالث لآلية الاستعراض الذي عُقد في 11 تشرين الأول/أكتوبر، حيث تم خلاله النظر في توصية استعراض الخبراء المستقلين ذات الرقم 15. وقد لوحظ أن تحقيق التوازن بين الجنسين هو أمر مهم طوال عملية الاستعراض. وخلال الاجتماع، أكدت الدول الأطراف أن ثمة شعوراً بضرورة استعجال تنفيذ التوصية 15. ولاحظت آلية الاستعراض أنه بعد تقييم التوصية 15 ستجري مناقشة عملية تنفيذها مع آلية تيسير التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين. وعلاوة على ذلك، أشارت المحكمة إلى أنها تقوم بوضع استراتيجية فيما يخص تحقيق التوازن بين الجنسين وأنها تعكف على استهلال مشاورات بشأن محتواها مع جميع أصحاب المصلحة المعنيين. وأشار المندوبون إلى أنه في حين أن الإطار الزمني لتنفيذ استراتيجية بشأن تحقيق التوازن بين الجنسين وثقافة مكان العمل هو عام 2025، فينبغي اتخاذ التدابير ذات الصلة وتنفيذها على أساس مستمر فعلياً من الآن وحتى عام 2025. وأشار أيضاً إلى أن العمل على وضع وتنفيذ سياسة بشأن تحقيق التوازن بين الجنسين يشكل التزاماً طويل الأمد بالنسبة للمحكمة.

7- وشجع الميسر الدول الأطراف على حضور الاجتماع السابع لفريق الدراسة المعني بالحوكمة المعقود في 25 تشرين الأول/أكتوبر، حيث تمت خلاله، بمشاركة آلية تيسير التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين، مناقشة التوصية 91 والتوصية 93 المقدمتين من استعراض الخبراء المستقلين.

8 - وفي الاجتماع الثاني الذي عقده آلية التيسير في 5 تشرين الثاني/نوفمبر، أشار قسم الموارد البشرية بقلم المحكمة إلى أنه يتبع حالياً نهجاً محدد الهدف بشأن التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين، وأن الاستعانة بالمصادر النشطة ومنصات تقديم الطلبات عبر الإنترنت تساعد المحكمة على المضي قدماً في ذلك المجال. كما أشارت المحكمة إلى أنها تعكف على تحديث سياستها بشأن الاختيار والتعيين وأن السياسة المحدثة يمكن إصدارها خلال النصف الأول من عام 2022. ولوحظ أن التقدم المحرز كان سلبياً في مجال تحقيق التوازن بين الجنسين، حيث أن عدد الموظفين في الرتب ف-5 فما فوق قد انخفض بسبب الاستقالات. وقد أتيحت أيضاً للوفود فرصة لمناقشة التوصية 15 والتوصية 91 والتوصية 93 المقدمة من استعراض الخبراء المستقلين، فأعربت الدول الأطراف عن دعمها لهذه التوصيات.

9 - وعقد الميسر أيضاً اجتماعات ثنائية مع الوفود المهمة، بهدف تقديم معلومات محددة عن الإحصاءات ذات الصلة بدولهم. ومثلما كان الحال في السنوات السابقة، فقد كانت

عملية التيسير، من بين أمور أخرى، بمثابة منصة لرفع مستوى الوعي بعملية تزويد المحكمة بالموظفين وتقديم تحديثات بشأن التقلبات في العملية المذكورة.

ثالثاً- عملية التعيين

10- في 31 تموز/يوليه 2021، كان لدى المحكمة 439 موظفاً في وظائف ثابتة من الفئة الفنية ينتمون إلى 92 جنسية من مختلف الجنسيات (باستثناء ثلاثة مسؤولين منتخبين وموظفي اللغات)⁵.

11- وقد زوّد ممثلو قسم الموارد البشرية الدول بمعلومات أساسية بشأن سير عملية التوظيف. وقد أشير إلى أن المحكمة، وفقاً لنظام روما الأساسي، تختار أكثر المرشحين تأهيلاً، وعندما يكون أداء المرشحين متساوياً، فإن فريق التوظيف يراعي التمثيل الجغرافي والجنساني. وجرى التشديد على أن التنوع يكتسي أهمية أيضاً بالنسبة إلى تكوين الأفرقة وأن أعضاءها يزودون بمعلومات تتعلق بالبلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً والبلدان الممثلة تمثيلاً زائداً سعياً لضمان إيلاء الاعتبار على نحو مناسب بشأن إدراج رعايا هذه البلدان في القائمة المختصرة المتضمنة أفضل المرشحين.

رابعاً- التوازن بين الجنسين

12- في 31 تموز/يوليه 2021، بلغت نسبة الموظفين من الإناث من موظفي المحكمة من الفئة الفنية 48.1 في المائة، في حين بلغت نسبة الموظفين من الذكور في هذه الفئة 51.9 في المائة.⁶ وشهدت المحكمة⁽⁷⁾ طوال السنوات بعض الاستقرار فيما يتعلق بالتوازن بين الجنسين، بيد أنه تبين وجود اختلال في التوازن في تشكيلة الموظفين ضمن بعض برامج المحكمة⁽⁸⁾ ونقص حاد في تمثيل الموظفين من الإناث في وظائف الرتبة ف-5 فما فوق⁽⁹⁾. ففي حين 81 في المائة من الموظفين من الإناث كانت تشغل وظائف من مستويات الرتب الأدنى في المحكمة (أي ف-1، وف-2، وف-3) في 31 تموز/يوليه 2021 فإن تمثيلهن في الرتب العليا كان منقوصاً للغاية، حيث لا تتعدى نسبة الموظفين من الإناث 11.1 في المائة في الرتبة مد-1، و27.5 في المائة في الرتبة ف-5، و38.1 في المائة في الرتبة ف-4، و46 في المائة في الرتبة ف-3.⁽¹⁰⁾

13- ومن أجل المساهمة في تحسين فهم هذا الوضع ومعالجته، أنشأت المحكمة "البرنامج التوجيهي الخاص بالنساء" الذي كان هدفه دعم المرأة في تعزيز الشبكات المهنية وتحديد التطلعات المتصلة بالمستقبل الوظيفي ومتابعتها وذلك من خلال تدريب ودعم يوفرهما مرشد متمرّس. كما أنشأت المحكمة جهة اتصال - سيدة - لشؤون المساواة بين الجنسين في يوم المرأة العالمي (8 آذار/مارس 2021). فخططت لاستهلال برامج تدريبية تتناول الوعي بمسائل المساواة بين الجنسين والتحيز اللاواعي وذلك لفائدة المديرين المشاركين في التوظيف. وستساعد جهة الاتصال هذه وتسدي المشورة بشأن معالجة المسائل التنظيمية المنهجية التي قد تشكل عقبات أمام التقدم

⁵ المعلومات المقدمة متاحة في قسم الموارد البشرية في إطار ورقة معلومات محدّثة بعنوان "إحصاءات الموارد البشرية الأساسية" المؤرخة 31 تموز/يوليه 2021.

⁶ الوثيقة ICC-ASP/20/15، الفقرة 237.

⁷ المرجع ذاته. النسبة المئوية للموظفين الذكور والإناث في السنة: عام 2014: 53.5 في المائة-46.5 في المائة؛ عام 2015: 56.2 في المائة-43.8 في المائة؛ عام 2016: 52.9 في المائة-47.1 في المائة؛ عام 2017: 53.6 في المائة-46.4 في المائة؛ عام 2018: 52.8 في المائة-47.2 في المائة؛ عام 2019: 52.7 في المائة-47.3 في المائة.

⁸ المرجع ذاته. النسبة المئوية للموظفين الذكور والإناث لكل جهاز اعتباراً 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؛ أمانة ألية الرقابة المستقلة: 33 في المائة-67 في المائة؛ مكتب التدقيق الداخلي: 25 في المائة-75 في المائة.

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

⁽¹⁰⁾ الوثيقة ICC-ASP/20/15، الفقرة 237.

الوظيفي للمرأة وستؤدي دورا رئيسيا، إلى جانب برامج تدريبية، بشأن تحديد أوجه التحيز اللاواعي المحتمل ومعالجته. وفيما يتعلق بجهة الاتصال لشؤون المساواة بين الجنسين وبالأنشطة المتصلة بإنشاء هذا الدور، فقد انضم رؤساء أجهزة المحكمة (المدعي العام والرئيس ورئيس قلم المحكمة) إلى شبكة قيادية تعنى بالمساواة بين الجنسين فجمعت في إطارها صانعي القرار من النساء والرجال عاقدين العزم على كسر الحواجز القائمة بين الجنسين وجعل المساواة بين الجنسين حقيقة عملية في مجالات نفوذهم. ونوّهت المحكمة بأنه تم تنفيذ العديد من مبادرات تعميم مراعاة منظور المساواة بين الجنسين على مر السنين وبأن "جهة اتصال مخصصة ستتيح الآن تعزيز هذه المبادرات ووضع نهج استراتيجي للمستقبل".¹¹

14- وفي دورتها السابعة والثلاثين، أبدت لجنة الميزانية والمالية ملاحظات مختلفة بشأن تحقيق التوازن بين الجنسين وأكدت من جديد توصيتها السابقة بأن تضع المحكمة خطة طويلة الأجل لتضييق الفجوة بين الجنسين تدريجيا.⁽¹²⁾

خامسا- التمثيل الجغرافي

15- حتى 31 تموز/يوليه 2021، كانت 92 جنسية ممثلة في إطار الموظفين الفنيين للمحكمة، من بينهم: 22 جنسية كانت متوازنة مع أهدافها؛ و 23 جنسية كانت ممثلة تمثيلاً ناقصاً؛ و 20 جنسية كانت ممثلة تمثيلاً زائداً؛ و 55 جنسية لم تكن ممثلة. وأما الجنسيات المتبقية البالغ عددها 24 جنسية من الموظفين الفنيين فتتمثل دولا ليست أطرافاً في نظام روما الأساسي.⁽¹³⁾

16- وحتى 31 تموز/يوليه 2021، ومن حيث التوزيع المطلق، كان 74 موظفا من رعايا بلدان المجموعة الأفريقية، و 31 موظفا من رعايا بلدان مجموعة آسيا والمحيط الهادئ، و 45 موظفا من رعايا بلدان مجموعة أوروبا الشرقية، و 33 موظفا من رعايا بلدان مجموعة أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، و 256 موظفا من رعايا بلدان مجموعة أوروبا الغربية ودول أخرى.⁽¹⁴⁾

17- وحتى 31 تموز/يوليه 2021، كان عدد الموظفين، موزعين بحسب المنصب والمنطقة، كما يلي:⁽¹⁵⁾

(أ) 1-مد(9): واحد من المجموعة الأفريقية، وواحد من مجموعة آسيا والمحيط الهادئ، واثنان من مجموعة دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، وخمسة من مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى، مع عدم تمثيل مجموعة أوروبا الشرقية؛

(ب) 5-ف(39): سبعة من المجموعة الأفريقية، وواحد من مجموعة آسيا والمحيط الهادئ، واثنان من مجموعة دول أوروبا الشرقية، و 29 من مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى؛ مع عدم تمثيل مجموعة أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي؛

(ج) 4-ف(72): 12 من المجموعة الأفريقية، وستة من مجموعة آسيا والمحيط الهادئ، وستة من مجموعة أوروبا الشرقية، وسبعة من مجموعة دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، و 41 من مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى.

¹¹ الوثيقة ICC-ASP/20/3، الفقرة 35.

⁽¹²⁾ الوثيقة ICC-ASP/20/15، الفقرة 238.

⁽¹³⁾ الوثيقة ICC-ASP/20/15، المرفق الثالث.

⁽¹⁴⁾ هذه المعلومات مقدمة من قسم الموارد البشرية إلى الجهة الميسرة. وتجدر الإشارة إلى أن الأرقام المذكورة لا تشمل الموظفين في وظائف اللغات من الفئة الفنية.

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

(د) ف-3 (143): 27 من المجموعة الأفريقية، وعشرة من مجموعة آسيا والمحيط الهادئ، و 11 من مجموعة أوروبا الشرقية، و 12 من مجموعة دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، و 83 من مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى؛

(هـ) ف-2 (148): 23 من المجموعة الأفريقية، وتسعة من مجموعة آسيا والمحيط الهادئ، و 19 من مجموعة أوروبا الشرقية، وعشرة من مجموعة أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، و 87 من مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى؛

(و) ف-1 (28): أربعة من المجموعة الأفريقية، وأربعة من مجموعة آسيا والمحيط الهادئ، وسبعة من مجموعة أوروبا الشرقية، واثنان من مجموعة دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي؛ و 11 من مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى.

18- ومع التسليم بأن تحديات كبيرة أمام تحقيق التمثيل الجغرافي العادل ما زالت قائمة، فقد أكدت المحكمة أن جهودها قد أسفرت عن تحقيق بعض علامات التحسن في السنوات الأخيرة، وذلك على الأقل فيما يتعلق بالبلدان غير الممثلة. وقد انخفض عدد البلدان غير الممثلة بموظف واحد من عام 2020 إلى عام 2021.¹⁶

19- ومن منظور أوسع نطاقاً، أشارت مقارنة تناولت البيانات من عام 2016 وعام 2021 على التوالي¹⁷، إلى أن التمثيل الجغرافي ظل مستقراً نسبياً. ويكشف ذلك عن الطبيعة المزمدة للتمثيل غير المتوازن في المحكمة فيما يخص بعض البلدان والمناطق، ولا سيما من آسيا والمحيط الهادئ وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي.¹⁸ وقد أكدت لجنة الميزانية والمالية توصيتها من جديد وهي "أن تضع المحكمة خطة للتخفيف من أوجه الاختلال تدريجياً".¹⁹

سادساً- تعيين رعايا من الدول غير الأطراف

20- مقارنة بالتقرير السابق عن التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين،²⁰ ففي عام 2020، كان ثمة تخفيض صاف لموظف واحد من الدول غير الأطراف.²¹

21- ولوحظ أن تعيين رعايا من الدول غير الأطراف يمكن أن يكون أكثر تكلفة من تعيين رعايا من الدول الأطراف. ووفقاً للممارسات والمبادئ الأساسية للخدمة المدنية الدولية، على النحو الذي تقرره المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، يحق لجميع موظفي المحكمة الإغفاء من الضرائب على الرواتب والمكافآت والبدلات التي تدفعها المحكمة. وبلغت الالتزامات الضريبية المقدرة لعام 2020، 86 ألف يورو، فيما يتعلق بدفعي الضرائب في الولايات المتحدة المدرجين على كشوف رواتب المحكمة.²²

22- ولاحظت لجنة الميزانية والمالية، في دورتها السابعة والثلاثين، أن عدد الموظفين من الدول غير الأطراف قد زاد من 21 في عام 2016 إلى 24 في عام 2021، أو بنسبة 14.3 في المائة.²³

¹⁶ قُدمت المعلومات في الاجتماع الافتراضي المعقود مع الفريق العامل بنيويورك في 9 تشرين الثاني/نوفمبر 2020، وقد تم تضمينها في العرض التقديمي الذي جرى تعميمه لاحقاً على الدول الأطراف، مقارنة بالمعلومات المتاحة في ورقة المعلومات التي قام بتحديثها قسم الموارد البشرية بعنوان "إحصاءات أساسية للموارد البشرية" المؤرخة 31 تموز/يوليه 2021.

¹⁷ الوثيقة ICC-ASP/20/15، الفقرة 234.

¹⁸ الوثيقة ICC-ASP/20/15، الفقرة 236.

¹⁹ الوثيقة ICC-ASP/20/15، الفقرة 236.

²⁰ الوثيقة ICC-ASP/19/4.

²¹ الوثيقة ICC-ASP/20/15، المرفق الثالث.

²² الكشوف المالية للمحكمة الجنائية الدولية للسنة المنتهية في 31 كانون الأول/ديسمبر 2020 (الوثيقة ICC-ASP/20/12)، البند 13.2.

²³ الوثيقة ICC-ASP/20/15، المرفق الثالث.

سابعاً- التدابير الكفيلة بتحسين التمثيل الجغرافي

23- أبلغت المحكمة الدول بأنها واصلت بذل جهودها لتحسين التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين لموظفي المحكمة الجنائية الدولية، وقد شملت: (أ) الاستمرار في الإعلان عن الوظائف الشاغرة على مختلف وسائل التواصل الاجتماعي ومنصات الوظائف الشاغرة الدولية؛ (ب) وتوزيع جميع إعلانات الوظائف الشاغرة بلغتي عمل المحكمة؛ (ج) وضمان مشاركة موظفي الموارد البشرية في جميع عمليات التوظيف ومساعدة الأفرقة في ضمان مراعاة التنوع في جميع مراحل دورة التوظيف؛ (د) وقيام مجلس استعراض الاختيار بالإشراف على جميع عمليات التوظيف؛ (هـ) وضمان التنوع الجغرافي والجنساني في جميع أفرقة التوظيف؛ (و) ونشر معلومات محدثة عن التمثيل الجغرافي على جميع أفرقة التوظيف؛ (ز) والنظر في التمثيل الجغرافي والجنساني في كل من مرحلة وضع القائمة المختصرة المتضمنة أفضل المرشحين وعند اتخاذ القرار بشأن الاختيار النهائي للمرشحين المناسبين؛ (ح) والنظر في التمثيل الجغرافي والجنساني لجميع أنواع التعيين؛ (ط) واستخدام وسائل التواصل الاجتماعي لتزويد مرشحين مؤهلين ذوي ملفات تعريف مرغوبة بما يكفل تحسين مجموعة من يتقدمون بطلبات؛ (ي) وإبلاغ السفارات بالإعلانات المنشورة حديثاً عن الوظائف الشاغرة.²⁴

24- وجرى التنويه بأن الدول ما زال لها دور حاسم في ضمان نشر إعلانات الوظائف الشاغرة على نطاق أوسع، بهدف توفير مجموعات من المرشحين على نحو أكثر تمثيلاً من الناحية الجغرافية.

ثامناً- المتدربون، والموظفون الفنيون المبتدئون، والمهنيون الزائرون

25 - أشارت الدول إلى أن التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين أمران مرغوب فيهما أيضاً في اختيار المتدربين، والمهنيين الزائرين، والموظفين الفنيين المبتدئين. كما أيدى اهتمام بالعلاقة المتبادلة بين هذه البرامج وعملية التعيين الفعلي التي تضطلع بها المحكمة، بالنظر إلى أن المهنيين الزائرين والموظفين الفنيين المبتدئين هم في كثير من الأحيان مرشحون محتملون للوظائف في الفئة الفنية. ولذلك أشير إلى أن التدابير الرامية إلى تعزيز التوزيع الجغرافي العادل في هذه البرامج يمكن أن يكون لها تأثير إيجابي في تنويع مجموعة المتقدمين لشغل وظائف في الفئة الفنية.

26 - وأكدت المحكمة أنها سعت إلى معالجة بعض التحديات الماثلة في التمثيل الجغرافي وذلك من خلال برنامج المهنيين الزائرين حيث يُعتقد أن وجود مجموعة متنوعة من المهنيين المؤهلين في هذا البرنامج سيثبّع المزيد من المرشحين المؤهلين والمهتمين من تلك البلدان لشغل مناصب موظفين في المحكمة، حالياً وفي المستقبل أيضاً. ومن أجل جعل هذا البرنامج متاحاً للجميع، فقد أنشأت المحكمة صندوقاً ائتمانياً يقوم على أساس تبرعات طوعية بما يمكن من القيام بعمليات توظيف ممولة لأشخاص من مناطق نامية وأيضاً من دول أطراف، ويفضل من هم منتمون إلى دول أطراف ليست ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً.

27 - وفي عام 2018، مَوَّل الصندوق الاستئماني 23 فرداً مهنيًا زائراً من أفريقيا، وآسيا والمحيط الهادئ، وأوروبا الشرقية، وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي. وفي عامي 2019 و 2020، لم يتم الصندوق الاستئماني بتمويل أي فرد جديد من فئة المهنيين الزائرين. وقد عززت المحكمة جهودها الرامية إلى جمع الأموال وهي تحت الدول على مواصلة المساهمة والتأزر في هذا الصدد. وبغرض تحقيق مكاسب في مجال الكفاءة، فقد أقرت المحكمة إدخال تعديل على اختصاصات الصندوق الاستئماني "لتخفيض المنحة المقدمة من الصندوق الاستئماني بهدف مواءمتها مع التمويل المقدم من منظمات دولية أخرى، مع مراعاة تكلفة المعيشة في لاهاي".²⁵ وبالاشتراك مع المساهمات الواردة من الموظفين والمسؤولين المنتخبين، تأمل المحكمة أن تكون قادرة من جديد على تمويل مهنيين زائرين جدد في المستقبل.

²⁴ الوثيقة ICC-ASP/20/3، الفقرة 25.

²⁵ الوثيقة ICC-ASP/20/3، الفقرة 69.

28- وأفادت المحكمة بأنها قامت من جديد بتنسيق عملية تنفيذ برنامج المهنيين القانونيين بتمويل من المفوضية الأوروبية. ففي عام 2020، شهد برنامج المهنيين القانونيين توظيف 11 مشاركًا. ونوّهت المحكمة بأنه من بين حالات التوظيف الـ 11 هذه، تم إسناد ثلاثة وظائف إلى رعايا من دول أطراف ممثلة تمثيلاً ناقصًا، وقد أسندت وظيفتان اثنتان إلى رعايا من دول أطراف غير ممثلة.²⁶

تاسعا- الاستنتاجات

29 - تهتم الدول الأطراف وهيئات المجتمع المدني بإبقائها على اطلاع دائم بالتقلبات التي تشهدها عملية التزويد بالموظفين في المحكمة، وذلك من منظور التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين. وقد جرى التشديد على أن التمثيل العادل للذكور والإناث من الموظفين والتوزيع الجغرافي العادل من شأنهما أن يفيدا المحكمة من خلال ضمان تنوع المنظور الذي يزيد، داخليًا، من الإبداع في بيئة العمل ويظل، خارجيًا، ذا أهمية بالغة في مواجهة التحديات المتصلة بالإدراك الحسي للأمم وبالنسبة لتعزيز عالمية نظام روما الأساسي.

30 - وثمة توازن عام من حيث المساواة بين الجنسين إنما يتمثل منقوص قليلًا بالنسبة للموظفين من الإناث. ومع ذلك، ثمة اختلال شديد سلبي في التوازن بالنسبة للنساء في المراتب العليا. فينبغي للمحكمة أن تواصل بذل جهودها لتضييق هذه الفجوة وأن تقدم تقريرًا عن أنشطتها في هذا الصدد.

31- أما فيما يتعلق بالتمثيل الجغرافي فثمة اختلال مستمر ومزمن في التوازن فيما يخص بعض البلدان والمناطق. وثمة أيضًا بعض الجنسيات من مجموعات ممثلة تمثيلاً زائدًا إنما تلك الجنسيات ممثلة تمثيلاً ناقصًا ضمن موظفي المحكمة. وبعض الدول التي تدرج بين أعلى المساهمين في ميزانية المحكمة تعاني من نقص حاد في التمثيل.

32- وأشارت دول عديدة إلى أن مسألة تعيين رعايا من دول غير أطراف ضمن موظفي المحكمة ينبغي دراستها بالتزامن مع التحديات الراهنة المتمثلة في تحقيق التمثيل الجغرافي العادل.

33 - وينبغي أن تبذل المحكمة والجمعية مزيدًا من الجهود لضمان إبراز فرص العمل وضرورة تقديم مرشحين مؤهلين من البلدان والمناطق غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصًا. ويظل الدور الاستباقي للدول الأطراف المعنية ذا تأثير حاسم في دعم المحكمة، من بين أمور أخرى، عن طريق المساعدة في الوصول إلى مجموعة من المرشحين المؤهلين من البلدان غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصًا.

عاشرا- التوصيات

ألف – إلى المحكمة

34 - يقتضي الاختلال المزمن في التمثيل الجغرافي، فضلا عن اختلال التوازن بين النساء في الرتب العليا، أن تضاعف المحكمة بذل جهودها لمعالجة هذه الحالة، ولا سيما بذل الجهود الرامية إلى الاهتمام إلى النساء المؤهلات لشغل مناصب رفيعة والوصول إليهن وتعيينهن، وكذلك دعم سبل الترقى الوظيفي داخل المحكمة فيما يخص الموظفين من الإناث.

35 - وينبغي للمحكمة أن تواصل ترتيب الأولويات لأنشطة التوعية، من أجل استهداف مرشحين محتملين من البلدان غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصًا، وبخاصة البلدان النامية، فيما يتعلق بالتدريب الداخلي، والموظفين الفنيين المبتدئين، وبرامج المهنيين الزائرين، بما يشمل التشجيع على تقديم التبرعات إلى الصندوق المقابل. وينبغي الاستمرار في إتاحة المعلومات للجمعية عن التوازن الجغرافي والجنساني.

36 - وينبغي للإعلانات عن الوظائف الشاغرة أن تراعي ما يلي:

²⁶ الوثيقة ICC-ASP/20/3، الفقرة 62.

(أ) استمرار الإعلان عنها من خلال موقع المحكمة على الإنترنت وملفاتها الشخصية على وسائل التواصل الاجتماعي، وكذلك تعميمها عبر النشرات الدورية والمنشورات، ولا سيما في البلدان غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً؛

(ب) وإبلاغ الجمعية عنها بانتظام، من أجل مساعدة الدول الأطراف ومنظمات المجتمع المدني بهدف زيادة نشرها؛

و(ج) وتعميمها على الأقل بلغتي عمل المحكمة.

37 - وينبغي أن تظل جميع السياسات والإجراءات والممارسات المتصلة بالتوظيف قيد الاستعراض والتحسين، وينبغي للمحكمة أن تواصل تطبيق وتعزيز سياساتها الخاصة بالتوظيف بما يشجع على اختيار المرشحين المؤهلين من البلدان غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً، ولا سيما البلدان النامية، بوسائل من ضمنها نشر تعليماتها الإدارية بشأن اختيار الموظفين وتنفيذها تنفيذاً كاملاً، والتي تتضمن من بين أحكامها منح المرشحين المؤهلين من الدول الأطراف غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً الأولوية لغرض إدراجهم في القوائم المختصرة المتضمنة أفضل المرشحين.

38 - وينبغي للمحكمة أن تعالج، في غضون إطار زمني معقول، المسألة المتصلة بإمكانية تجميد توظيف رعايا الدول التي ليست أطرافاً في نظام روما الأساسي، على نحو ما أوصت به اللجنة مراراً وتكراراً.

39 - وينبغي للمحكمة أن تواصل جمع بيانات المقدمات والمتقدمين بطلبات من البلدان غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً ورصدها وتحليلها وتقديم تقارير عنها، ولا سيما من البلدان النامية، من أجل تحديد التحديات المعينة التي يواجهونها في سبيل الحصول بنجاح على وظائف في المحكمة.

باء- إلى الجمعية والدول الأطراف

40- يقتضي الاختلال المزمع في التمثيل الجغرافي، فضلاً عن اختلال التوازن بين النساء في المستويات العليا، مضاعفة بذل الجهود من جانب الدول الأطراف.

41- وينبغي للدول الأطراف المشاركة مع المحكمة فيما يخص برامج الموظفين الفنيين المبتدئين أن تنظر أيضاً في توفير التمويل للمشاركين من المناطق غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً، ولا سيما من البلدان النامية.

42- وينبغي للدول الأطراف أن تنظر في تقديم تمويل لتغطية المنح التي تقدم إلى المشاركين من المناطق غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً، ولا سيما من البلدان النامية، في برامج التدريب الداخلي والمهنيين الزائرين.

43- وينبغي للدول الأطراف، وبخاصة الدول غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً، أن تضع استراتيجيات هادفة لدعم عملية نشر الوظائف الشاغرة في المحكمة بما يشمل مؤسساتها ومنظماتها الوطنية، حسب الاقتضاء، بما في ذلك الجامعات والجمعيات والغرف المهنية والمؤسسات القضائية.

44- وينبغي للمكتب أن يخرط في مشاورات لتحديد شركاء يمكنهم تعزيز بناء القدرات في البلدان أو المناطق غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً، من أجل استحداث مجموعات من المؤهلين المتقدمين بطلبات للعمل في المحكمة، وتشجيع الدول الأطراف المهتمة على تقديم الدعم المالي إلى المجتمع المدني والمؤسسات التي تضطلع ببناء القدرات على هذا النحو.

45- وتشجّع الدول الأطراف على استخدام آلية تيسير التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين كجهة اتصال لمعالجة أي شواغل بالنسبة لتمثيل الموظفين وتحقيق التوازن فيما بينهم.

المرفق

النص المقترح إدراجه في القرار الشامل

أف- صياغة القرار الشامل بشأن تعيين الموظفين

يستعاض عن الفقرات من 118 إلى 125 من القرار الشامل المعتمد في الدورة التاسعة عشرة للجمعية (ICC-ASP/19/Res.6) بالنص التالي:

تحيط علماً بتقرير المحكمة عن ادارة الموارد البشرية،²⁷ 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 تمثيلاً ناقصاً وتحقيق التوازن بين الجنسين وأعلى معايير الكفاءة والمقدرة والنزاهة، فضلاً 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 المحكمة أن تقدم إلى الجمعية في دورتها الحادية والعشرين تقريراً عن نتائج هذه الجهود الرامية إلى السعي للتمثيل الجغرافي العادل مع التركيز بشكل خاص على المرشحين من الدول الأطراف غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً والتوازن بين الجنسين، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، إدخال تحسينات على عملية التوظيف وبيانات التوظيف السنوية؛

وتحيط علماً باستمرار الحوار بين المحكمة والمكتب فيما يتعلق بكفالة التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين في تعيين الموظفين، وترحب بتقرير المكتب وتوصياته؛²⁸

وتحث الدول الأطراف على بذل الجهود لتحديد وتوسيع مجموعات مقدمي الطلبات المحتملين لشغل الوظائف المهنية في المحكمة من الدول الأطراف في المناطق والبلدان غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً، وذلك بطرائق 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 المحكمة في أوساط المؤسسات والمنظمات الوطنية ذات الصلة؛

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

وتطلب إلى المحكمة أن تضع كذلك آليات يمكن أن تكفل، بطريقة أكثر استدامة وانتظاماً، 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 تمثيلاً ناقصاً، ولا سيما من المناطق النامية، والتي ينبغي تمويلها من التبرعات؛

²⁷ الوثيقة ICC-ASP/20/3.

²⁸ الوثيقة ICC-ASP/20/29.

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

وترحب بالخطط الاستراتيجية التي تشمل نطاق المحكمة ومكتب المدعي العام وقلم المحكمة للفترة 2019-2021 وبرنامج عملهم الثلاثي السنوات الرامي إلى تحسين التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين، كواحدة من أولويات المحكمة؛

وترحب كذلك بإنشاء جهة الاتصال المعنية بتحقيق المساواة بين الجنسين في المحكمة الجنائية الدولية، فضلاً عن البيان رفيع المستوى بشأن المساواة بين الجنسين الصادر عن رؤساء المحكمة والجهود الجارية على مستوى المحكمة الهادفة إلى تعزيز وترسيخ السياسات وظروف العمل في المحكمة من منظور يراعي المساواة بين الجنسين، وتشير في هذا السياق إلى التوصيات ذات الصلة المقدمة من استعراض الخبراء المستقلين للمحكمة الجنائية الدولية ونظام روما الأساسي؛

وتحيط علماً بتقرير خطة العمل الشاملة،²⁹ وتشير إلى أن آلية تيسير التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين ستقوم بتقييم وتنفيذ 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 التاسعة عشرة للجمعية (ICC-ASP/19/Res.6) بالنص التالي:

فيما يتعلق بتعيين موظفين،

(أ) تؤيد توصيات لجنة الميزانية والمالية فيما يتعلق بالتمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين الواردة في تقرير دورتها السابعة والثلاثين³⁰ وتحث المحكمة على اتخاذ الخطوات اللازمة لتنفيذها؛

(ب) وتطلب إلى المحكمة أن تقدم إلى الجمعية تقريراً شاملاً عن الموارد البشرية بحلول نهاية أيار/مايو 2022، لتتظر فيه الجمعية في دورتها الحادية والعشرين، بحيث يتضمن تحديثاً عن تنفيذ التوصيات المتعلقة بالموضوع والتي وضعتها اللجنة في عام 2021؛

(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، فضلاً عن إبقاء مسألة التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين قيد نظره، وأن يقدم تقريراً عن ذلك إلى الدورة الحادية والعشرين للجمعية؛

²⁹ https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp_docs/ASP20/RM-Comprehensive%20Action%20Plan-ENG.pdf

³⁰ الوثيقة ICC-ASP/20/15.

(هـ) وتحت المحكمة على مواصلة اغتنام فرص إجراء عمليات التوظيف المتعلقة والمستقبلية لتنفيذ تدابير من شأنها أن تساهم فيما يُبذل من جهود للوفاء بالنطاقات المرغوبة للتمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين؛