

Distr.: General
24 October 2007

جمعية الدول الأطراف

ARABIC
Original: English

الدورة السادسة

نيويورك

٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر - ١٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧

تقرير المكتب عن التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين
في مجال تعيين الموظفين بالمحكمة الجنائية الدولية

مذكورة من الأمانة

عملاً بالفقرة ٢٢ من القرار ICC-ASP/5/Res.3، المؤرخ ١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦، يُقدّم مكتب جمعية الدول الأطراف طيه تقريره عن مسألة التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين في مجال تعيين الموظفين لنتظر فيه الجمعية. ويتضمن التقرير حصيلة المناقشات التي أجراها الفريق العامل في لاهاي التابع للمكتب.

تقرير المكتب عن التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين
في مجال تعيين الموظفين بالمحكمة الجنائية الدولية

المحتويات

| الصفحة | الفقرات |
|--------|--|
| | الجزء الأول |
| ٤ | ١٤-١ مقدمة |
| ٤ | ٧-١ ألف- الولاية |
| ٧ | ١٤-٨ باء- المنهجية |
| | الجزء الثاني |
| ٨ | ٢٢-١٥ التمثيل الجغرافي |
| ٨ | ٢٢-١٥ الاستنتاجات |
| | الجزء الثالث |
| ١٠ | التوازن بين الجنسين |
| ١٠ | ٣٤-٢٣ الاستنتاجات |
| | الجزء الرابع |
| ١٤ | ٤٦-٣٥ التوظيف والموارد البشرية |
| ١٤ | ٣٦-٣٥ ألف- مقدمة |
| ١٤ | ٤٦-٣٧ باء- الاستنتاجات |
| | الجزء الخامس |
| ١٧ | ٦٠-٤٧ مقترحات ترمي إلى زيادة تحسين التوازن الجغرافي والتوازن بين الجنسين |
| ١٧ | ٥١-٤٧ ألف- مقدمة |
| ١٨ | ٦٠-٥٢ باء- الاستنتاجات |
| ١٨ | ٥٦-٥٢ ١- المناقشات التي أجراها الفريق العامل |
| ١٩ | ٦٠-٥٧ ٢- آراء أخرى واردة من الوفود غير الممثلة في الفريق العامل في لاهاي |
| | المرفقات ^(*) |
| | الأول- ورقة من الميسرة، السفارة كالمي موغامي موريا (كينيا)، مؤرخة ٨ تشرين |
| ٢٠ | الأول/ أكتوبر ٢٠٠٦ |

(*) ستصدر المرفقات من الرابع إلى الثالث عشر كإضافة لهذا التقرير.

| | | |
|----|--|-----------|
| ٢١ |القرار ICC-ASP/1/Res.10 | الناي- |
| ٢٣ |القرار ICC-ASP/2/Res.2 | الثالث- |
| | سلسلة من الرسوم البيانية تبين الحالة حتى ١ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠٧ | الرابع- |
| | التمثيل الجغرافي بحسب المنطقة (الوظائف الثابتة من الفئة الفنية باستثناء المسؤولين المنتخبين وموظفي اللغات)- الحالة حتى ١ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠٧ - بالنسبة المئوية..... | الخامس- |
| | الاجراءات التي اتخذتها المحكمة ٢٠٠٣-٢٠٠٦..... | السادس- |
| | التمثيل الجغرافي بحسب المنطقة (الوظائف الثابتة من الفئة الفنية باستثناء المسؤولين المنتخبين وموظفي اللغات)- الحالة حتى ١ أيار/ مايو ٢٠٠٧ - بالنسبة المئوية..... | السابع- |
| | عدد الدول غير الأطراف (الوظائف الثابتة من الفئة الفنية باستثناء المسؤولين المنتخبين)- الحالة حتى ١ أيار/ مايو ٢٠٠٧..... | الثامن- |
| | سلسلة من الرسوم البيانية تبين الحالة حتى ١ أيار/ مايو ٢٠٠٧..... | التاسع- |
| | التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين- الموظفون من الفئة الفنية بالمحكمة- الحالة حتى ١ أيار/ مايو ٢٠٠٧..... | العاشر- |
| | مقارنة للجنسين بين أصحاب الطلبات المقدمة للتوظيف والموظفين باستثناء المسؤولين المنتخبين (الوظائف الثابتة من الفئة الفنية)- الحالة حتى ١ أيار/ مايو ٢٠٠٧..... | حادي عشر- |
| | المحكمة والتمثيل الجغرافي بين الموظفين- البحوث المتعلقة بنظم بديلة بشأن 'النطاقات المستصوبة'..... | ثاني عشر- |
| | البلاغات الواردة من دولة طرف غير ممثلة في الفريق العامل في لاهاي... | ثالث عشر- |

الجزء الأول مقدمة

ألف - الولاية

١- في ٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥، اعتمدت جمعية الدول الأطراف القرار ICC-ASP/4/Res.4 الذي ينص في الفقرة ٢٣ على ما يلي:

"إن جمعية الدول الأطراف،

[...]

تقرر دعوة المكتب إلى أن يقدم، بالتشاور مع المحكمة، مقترحات تخص تحسين التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين في مجال تعيين الموظفين، ويرفع تقريراً بهذا الشأن إلى الجمعية في وقت سابق لدورتها الخامسة".

٢- وفي ١٤ شباط/فبراير ٢٠٠٦، قرر مكتب الجمعية تكليف الفريق العامل في لاهاي ("الفريق العامل") بالنظر في موضوع التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين في مجال تعيين الموظفين بالمحكمة الجنائية الدولية. وعين المكتب بالتالي السفيرة كالمي موغامي مووريا (كينيا) ميسرة للموضوع. واستهلت الميسرة الحوار مع المحكمة وعدة منظمات غير حكومية وقدمت إلى الفريق العامل ورقة غير رسمية تحتوي على بعض المقترحات في هذا الشأن. ويشار في هذا الصدد إلى الورقة غير الرسمية المقدمة من الميسرة السابقة، المؤرخة ٨ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦ (انظر المرفق الأول).

٣- وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦، طلب الفريق العامل إلى المحكمة أن تقدم معلومات أكثر تفصيلاً بشأن حالة التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين في مجال تعيين الموظفين فضلاً عن مؤشرات عن الخطوات التي اتخذتها المحكمة لتحسين الوضع الراهن.

٤- وفي دورتها الخامسة، المعقودة في تشرين الثاني/نوفمبر-كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦، رحبت الجمعية بالحوار الذي استهل بين المحكمة والمكتب وطلبت إلى المكتب أن يواصل عمله وأن يقدم تقريراً مفصلاً إلى الدورة السادسة للجمعية يتضمن، عند الاقتضاء، أية اقتراحات ترمي إلى تحسين التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين عند تعيين الموظفين^(١).

٥- وينص القرار ICC-ASP/5/Res.3 فيما يتعلق بولاية الفريق العامل في لاهاي على ما يلي:

(١) ICC-ASP/5/Res.3 ، الفقرة ٢٢.

"إن جمعية الدول الأطراف،

[...]

"ترحب، في هذا الصدد، بالحوار الذي استهل بين المحكمة ومكتب جمعية الدول الأطراف بشأن تأمين التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين في مجال تعيين الموظفين وتطلب إلى المكتب أن يواصل عمله وأن يقدم تقريراً مفصلاً إلى الدورة السادسة لجمعية الدول الأطراف يتضمن، عند الاقتضاء، أية اقتراحات ترمي إلى تحسين التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين عند تعيين الموظفين".

٦- وفي جلسته الرابعة، المعقودة في ١ شباط/فبراير ٢٠٠٧، عين المكتب السفيرة مريم بلاك (أوغندا) ميسرة لهذه المسألة بالفريق العامل في لاهاي.

٧- وفي جلسته الأولى، المعقودة في ١٨ نيسان/أبريل ٢٠٠٧ لمناقشة البنود الواردة بولايته المحددة، وافق الفريق العامل على أن يركز في المرحلة الأولى من مناقشاته على تحديد الوضع الراهن للتمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين في إطار نموذج الأمم المتحدة المطبق حالياً بالمحكمة وأن يحدد الاتجاهات والعيوب التي قد تتطلب توصيات خاصة لتحسين الموقف. ووافق الفريق العامل على أنه قد يلزم في مرحلة لاحقة من المناقشات النظر في مدى ملاءمة النموذج الذي اعتمده الجمعية في دورتها الأولى^(٢)

مبادئ التوظيف في نظام روما الأساسي وجمعية الدول الأطراف

المادة ٤٤، الفقرة ٢

يكفل المدعي العام والمسجل في تعيين الموظفين توافر أعلى معايير الكفاءة والمقدرة والتزاهة ويوليان الاعتبار حسب مقتضى الحال للمعايير المنصوص عليها في الفقرة ٨ من المادة ٣٦.

المادة ٣٦، الفقرة ٨

(أ) عند اختيار القضاة، تراعي الدول الأطراف في إطار عضوية المحكمة، الحاجة إلى ما يلي:

'١' تمثيل النظم القانونية الرئيسية في العالم؛

'٢' التوزيع الجغرافي العادل؛

'٣' تمثيل عادل للإناث والذكور من القضاة.

(ب) تراعي الدول الأطراف أيضاً الحاجة إلى أن يكون بين الأعضاء قضاة ذوو خبرة قانونية في مسائل محددة تشمل، دون حصر، مسألة العنف ضد النساء أو الأطفال.

(٢) انظر الجزء الخامس من التقرير.

القرار ICC-ASP/1/Res.10 (الذي اعتمده جمعية الدول الأطراف في جلستها العامة الثالثة المعقودة في ٩ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢ بتوافق الآراء)^(٣)

اختيار موظفي المحكمة الجنائية الدولية

إن جمعية الدول الأطراف،

[...]

ورغبة منها في وضع مبادئ توجيهية مؤقتة لتطبيق هذه المبادئ خلال الفترة الانتقالية لإنشاء المحكمة، تقرر أن تُطبق المبادئ التوجيهية الواردة في مرفق هذا القرار عند اختيار وتعيين موظفي المحكمة إلى حين إقرار النظام الأساسي للموظفين وفقا لنظام المحكمة الأساسي [...]

٤- التوزيع الجغرافي - في ما يتعلق بالوظائف الثابتة (أي الممولة من الميزانية)، وفي حال إجراء تعيينات لمدة لا تقل عن ١٢ شهرا، يسترشد مبدئيا في اختيار الموظفين في الفئة بنظام النطاقات المستصوبة المستند إلى النظام المطبق في الأمم المتحدة. وينبغي تمثيل رعايا الدول الأطراف ورعايا الدول التي شرعت في عملية التصديق على النظام الأساسي أو الانضمام إليه، تمثيلا كافيا ضمن موظفي المحكمة. غير أنه يجوز أيضا النظر في طلبات رعايا الدول غير الأطراف.

القرار ICC-ASP/2/Res.2 (الذي اعتمده جمعية الدول الأطراف في جلستها العامة الثالثة المعقودة في ٩ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢ بتوافق الآراء)^(٤)

النظام الأساسي لموظفي المحكمة الجنائية الدولية

- ١- تقرر النظام الأساسي لموظفي المحكمة الجنائية الدولية الوارد في مرفق هذا القرار؛
- ٢- تقرر أن قرارها ICC-ASP/1/Res.10 المرفق بالنظام الأساسي للموظفين يظل منطبقا كجزء لا يتجزأ من النظام الأساسي للموظفين.

(٣) مستنسخ في المرفق الثاني.

(٤) مستنسخ في المرفق الثالث.

باء- المنهجية

٨- استهلكت الميسرة المناقشات مع جميع أجهزة المحكمة (مكتب المدعي العام، وقلم المحكمة، وهيئة الرئاسة، والهيئة القضائية) على مستويات مختلفة، وأجرت اتصالات وثيقة مع قسم الموارد البشرية الذي قدم معلومات تقنية أساسية إلى الفريق العامل. وفي جميع الأوقات، أبدى موظفو المحكمة تعاونهم في تقديم المعلومات المطلوبة للفريق العامل وكان موقفهم متفتحا وتعاونيا أثناء المناقشات التي جرت في الفترة من آذار/مارس إلى أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧. وكانت المساهمات المقدمة من الموظفين بالمحكمة وقائعية فقط. وتعرب الميسرة عن امتنانها الخاص وامتنان أعضاء الفريق العامل للمساعدة الكبيرة المقدمة من المحكمة.

٩- وأجرى الفريق العامل أثناء مناقشاته مشاورات كثيرة مع المنظمات غير الحكومية التي قامت ببحوث بشأن التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين مثل ائتلاف المنظمات غير الحكومية من أجل إنشاء محكمة جنائية دولية والمبادرة النسائية من أجل العدالة بين الجنسين.

١٠- وشاركت الميسرة، بعد موافقة رئيس الجمعية والفريق العامل، في جلستين إعلاميتين عقدتا في بروكسل ونيويورك، على التوالي، لاطلاع السفارات غير الممثلة في الفريق العامل بالمشاورات الجارية وتحقيق أكبر قدر من الشفافية والتفتح في التقدم المحرز في هذه المسألة ودعوها إلى تقديم تعليقاتها وآرائها.

١١- وبعد ملاحظة أن المعلومات والرسوم البيانية بشأن التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين ليست ثابتة وأنها تتطلب تكييفاً منتظماً بسبب دوران الموظفين واستمرار توظيفهم، قرر الفريق العامل استخدام البيانات التي أعدها قسم الموارد البشرية حتى ١ أيار/مايو ٢٠٠٧ لأغراض هذه المناقشات وإعداد هذا التقرير. واعتبر التاريخ المذكور نقطة فاصلة لتحديد مدى تطبيق وامتنال المحكمة لنموذج الأمم المتحدة الحالي، المطبق عملاً بقراري الجمعية ICC-ASP/1/Res.10 و ICC-ASP/2/Res.2.

١٢- وبصرف النظر عما سلف، يتضمن التقرير الحالي سلسلة من الرسوم البيانية المحدثة حتى ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧ بشأن التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين (المرفق الرابع). والمعلومات المقدمة في هذه الرسوم البيانية تدل على الطبيعة الدينامية لتعيين الموظفين فيما يتعلق بالتمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين.

١٣- وسيدخل انضمام اليابان إلى نظام روما الأساسي حيز النفاذ اعتباراً من ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧ وستكون اليابان وحدها أكبر مساهم مالي في ميزانية المحكمة. وسيؤثر انضمام اليابان مع مرور الزمن تأثيراً كبيراً على "النطاقات المستنوبة" المطبقة حالياً وفقاً لنموذج الأمم المتحدة وبالتالي على دقة الإحصاءات الواردة في الرسوم البيانية المقدمة إلى الفريق العامل حتى ١ أيار/مايو ٢٠٠٧ أيضاً. وسيؤثر انضمام اليابان أيضاً على الوضع القائم حالياً، ليس بالنسبة للمجموعة الآسيوية فحسب، ولكن بالنسبة لجميع المجموعات الإقليمية الأخرى أيضاً. وبناء على طلب الفريق العامل، أعدت المحكمة رسوماً بيانية جديدة استباقاً لحالة التمثيل الجغرافي بعد انضمام اليابان إلى نظام روما الأساسي في ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧ (انظر المرفق الخامس).

١٤ - ويبين المرفق السادس الجهود التي تبذلها المحكمة منذ عام ٢٠٠٣.

الجزء الثاني

التمثيل الجغرافي

الاستنتاجات

١٥ - عملاً بالقرار ICC-ASP/1/Res.10، تسترشد المحكمة في اختيار الموظفين في الفئة الفنية بنظام النطاقات المستصوبة المستند إلى النظام المطبق في الأمم المتحدة. وتحسب النطاقات المستصوبة، أو بعبارة أخرى النسب المثوية، بالنظر إلى ثلاثة عوامل: مجموع عدد الدول الأطراف، والمساهمة المالية للدولة في الميزانية، وحجم السكان في تلك الدولة. ولكل عامل وزن معين في تحديد النتيجة النهائية. وفي الوقت الحالي، يعطى وزن كبير للعضوية (٤٠٪)، وهو نفس الوزن لجميع الدول الأطراف، ووزن أكبر للمساهمة المالية للدولة في الميزانية (٥٥٪)، ويحدد الباقي البالغ قدره ٥٪ وفقاً لحجم السكان في البلد (نموذج الأمم المتحدة ٤٠-٥٥-٥).

١٦ - وتشمل الوظائف الثابتة في المحكمة الجنائية الدولية البالغ عددها ٤٦٨ وظيفة ما يبلغ مجموعه ٢٠٣ وظيفة من الفئة الفنية. وينطبق التمثيل الجغرافي العادل على الوظائف الفنية فقط، ولا ينطبق على الوظائف من فئة الخدمات العامة^(٥)، وموظفي اللغات، والمساعدة المؤقتة العامة^(٦). ونظراً لقلة عدد الموظفين من الفئة الفنية بالمحكمة نسبياً، فإن الاختلاف في الإحصاءات المتعلقة بتكوين الموظفين يبدو كبيراً نسبياً نتيجة لقلة عدد الموظفين الذين ينضمون إلى المحكمة أو الذين يغادروها.

١٧ - ويمكن تلخيص عدد الموظفين الخاضعين للتقييم فيما يتعلق بالتمثيل الجغرافي حتى ١ آذار/مايو ٢٠٠٧ على النحو التالي (للاطلاع على بيان أكثر تفصيلاً، انظر المرفق السابع):

- ١٨١٤٪ لمجموعة الدول الأفريقية؛ الهدف ١٣ و٠٩٪، الزيادة ١٤؛
- ٦٣٧٪ لمجموعة الدول الآسيوية؛ الهدف ٧٦٩ و٠٩٪، النقص ٤؛
- ٧٨٤٪ لمجموعة دول أوروبا الشرقية؛ الهدف ٧٣٢ و٠٩٪، الزيادة ١؛
- ١١٢٧٪ لمجموعة دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي؛ الهدف ١٤١٥ و٠٩٪، النقص ٨؛
- ٥٦٣٧٪ لمجموعة دول أوروبا الغربية والدول الأخرى؛ الهدف ٥٧٧٤ و٠٩٪، النقص ٤.

(٥) في الجلسة الرابعة عشرة للفريق العامل، المعقودة في ١٠ أيلول/سبتمبر، أوضح ممثل المحكمة أن الموظفين من فئة الخدمات العامة لا يؤخذون في الاعتبار في تحديد النطاقات المستصوبة لأنهم عادة من مواطني البلد المضيف وينطبق عليهم هيكل مرتبات يختلف عن الهيكل الذي ينطبق على الموظفين الفنيين.

(٦) أفاد قسم الموارد البشرية بأن المساعدة المؤقتة العامة تشير إلى طبيعة التمويل ولا ينبغي الخلط بينها وبين المركز التعاقدى للموظفين. وقد تستخدم الاعتمادات المخصصة للمساعدة المؤقتة العامة لإنشاء وظائف مؤقتة يكون التعيين فيها لفترة محددة من الزمن، تتوقف على مدى توافر الأموال والحاجة إلى الخدمة. ويخضع الموظفون الذين يعينون بالاعتمادات المخصصة للمساعدة المؤقتة العامة عند تعيينهم في وظائف ممولة من الميزانية العادية لجميع الإجراءات المتعلقة بتعيين الموظفين.

١٨- وفي ضوء الإحصاءات أعلاه، لاحظت بعض الوفود أن انطباعها العام كان مختلفا كثيرا عن الأرقام الفعلية. وقيل إن هذا الاختلاف يرجع إلى الالتباس المحتمل بين عدد المسؤولين المنتخبين وعدد الموظفين المعيّنين. وأكد الفريق العامل عدم اختصاصه بالتمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين للمسؤولين المنتخبين.

١٩- ولدى النظر في المعلومات التقنية المقدمة من المحكمة، أفاد قسم الموارد البشرية بأن الجداول تعكس الموظفين المعيّنين من دول غير أطراف. وترد المعلومات عن عدد الموظفين المعيّنين التابعين لدول غير أطراف في المرفق الثامن، حتى ١ أيار/مايو ٢٠٠٧. ولاحظ الفريق العامل أنه على الرغم من أن التعيين من دول غير أطراف يعتبر استثناء من نموذج الأمم المتحدة للنطاقات المستصوبة فإنه ليس محدودا من حيث العدد بموجب أي قرار من القرارات التي اعتمدها الجمعية.

٢٠- وبصرف النظر عن عدد الموظفين الذين يمثلون مجموعات إقليمية معينة، لاحظ الفريق العامل أن بعض البلدان التابعة لهذه المجموعات ممثلة تمثيلا ناقصا في الوظائف الفنية بالمحكمة، وأن دولا كثيرة في نظام روما الأساسي ليست ممثلة على الإطلاق (انظر المرفق التاسع).

٢١- وعلاوة على ذلك، تبين للفريق العامل، على النحو المشار إليه في المرفق العاشر، أن بعض المجموعات الإقليمية ممثلة تمثيلا ناقصا في الوظائف الرئيسية التي تشغل بطريق التعيين (ف-٤ فما فوقها).

خاتمة

٢٢- تفيد الاستنتاجات الحالية للفريق العامل التي تستند إلى البيانات الواردة من قسم الموارد البشرية حتى ١ أيار/مايو ٢٠٠٧ بأن المحكمة ليست بعيدة كثيرا عن هدفها وهو تحقيق الامتثال لنموذج الأمم المتحدة الذي تطبقه المحكمة فيما يتعلق بالمجموعات الإقليمية. غير أن بتمثيل بعض البلدان التابعة للمجموعات يعتبر ناقصا حاليا وتمثيل بعض المجموعات الإقليمية ليس كافيا في الوظائف الرئيسية.

توصيات إلى المحكمة

التوصية ١

ينبغي أن تواصل المحكمة الالتزام بمبدأ تعيين المرشحين الذين تتوافر فيهم أعلى معايير الكفاءة على النحو الوارد في الفقرة ٢ من المادة ٤٤ من النظام الأساسي.

التوصية ٢

ينبغي أن تسعى المحكمة إلى تحقيق التمثيل الملائم لمواطني الدول الأطراف بين موظفيها في جميع الرتب.

الوصية ٣

ينبغي أن تسعى المحكمة إلى تحقيق التمثيل الملائم للمجموعات الإقليمية بين موظفيها في الرتب الرئيسية.

التوصية ٤

دون الإخلال بأي مناقشات مقبلة بشأن مناسبة (أو عدم مناسبة) نموذج الأمم المتحدة الذي تطبقه المحكمة، يدعو الفريق العامل المحكمة إلى مواصلة النظر في كيفية تحسين التمثيل الجغرافي العادل في إطار نموذج الأمم المتحدة الحالي، لاسيما وأن المؤشرات الرئيسية تفيد بأنه لا توجد اختلافات كبيرة.

توصية إلى الجمعية

التوصية ٥

يوصى بأن تنتظر الجمعية في وضع حدود لتعيين المواطنين من غير الدول الأطراف.

الجزء الثالث

التوازن بين الجنسين

الاستنتاجات

٢٣- أمضى الفريق العامل وقتاً طويلاً في مناقشة التوازن بين الجنسين بالاستناد إلى الوقائع والأرقام المقدمة من المحكمة فضلاً عن العروض المقدمة من موظفي المحكمة والمبادرة النسائية من أجل العدالة بين الجنسين، التي تبين أنها مفيدة للغاية.

٢٤- ولاحظ الفريق العامل أن عدد الموظفين الذين يشغلون وظائف دائمة بالمحكمة يبلغ ٤٦٨ موظفاً، ٥٣٧٠٪ منهم من الإناث و ٥٦٣٠٪ من الذكور (انظر المرفق الحادي عشر). وبناء على أرقام ١ أيار/مايو ٢٠٠٧ المقدمة من قسم الموارد البشرية، يقدم الجدول أدناه بياناً مفصلاً للجنسين في كل رتبة من رتب الوظائف الفنية:

| الرتبة | عدد الوظائف في الرتبة | الإناث | الذكور |
|--------|-----------------------|----------|----------|
| مد-١ | ٥ | ١ (٢٠٪) | ٤ (٨٠٪) |
| ف-٥ | ٢٠ | ٦ (٣٠٪) | ١٤ (٧٠٪) |
| ف-٤ | ٣٣ | ١٤ (٤٢٪) | ١٩ (٥٨٪) |

| | | | |
|---------|-----|------------|-------------|
| | | | |
| ف-٣ | ٥٩ | ٢٠ (٠.٣٤٪) | ٣٩ (٠.٦٦٪) |
| ف-٢ | ٧٣ | ٣١ (٠.٤٢٪) | ٤٢ (٠.٥٨٪) |
| ف-١ | ١٣ | ٩ (٠.٦٩٪) | ٤ (٠.٣١٪) |
| المجموع | ٢٠٣ | ٨١ (٠.٤٠٪) | ١٢٢ (٠.٦٠٪) |

٢٥- ونظرا لقلّة عدد الموظفين الفنيين الذين تستخدمهم المحكمة نسبيا، قد يؤدي العدد الفعلي للموظفين الذين ينضمون إلى المحكمة أو الذين يغادرونها إلى اختلافات كبيرة في الاحصاءات المتعلقة بتكوين الموظفين.

٢٦- وفي عام ٢٠٠٦، وجدت فجوة تبلغ ١٢٪ بين الذكور (٥٦٪) والإناث (٤٤٪) في التعيين في الوظائف الفنية في جميع أنحاء المحكمة. وتشير الأرقام حتى ١ أيار/مايو ٢٠٠٧ إلى زيادة اتساع الفجوة في التعيين في الوظائف الفنية بين الإناث والذكور حيث بلغت ٢٠٪ (٤٠٪ للإناث و ٦٠٪ للذكور). ويرى الفريق العامل أن استمرار هذا الاتجاه يدل على عدم إحراز تقدم في سد الفجوة بين الجنسين.

٢٧- وهناك اختلال كبير في التوازن بين الجنسين لصالح الموظفين الذكور في جميع الرتب الفنية باستثناء الرتبة ف-١ حيث يفوق عدد الإناث عدد الذكور في هذه الرتبة. والإختلال أكثر وضوحا في الربتين الرئيسيتين العاليتين مد-١ و ف-١. ويبلغ أقل اختلال بين الموظفين الذكور والإناث ١٨٪ (ف-٤ و ف-٢) بينما يبلغ أكبر اختلال ٦٠٪ (مد-١).

٢٨- وتبين للفريق العامل أن معظم الوظائف يتركز في الوظائف الفنية المنخفضة (ف-١ إلى ف-٣) وقد يؤدي ذلك إلى إتاحة فرص أقل لمن للاشتراك في المحافل والهيكل التي تتخذ القرارات الحاسمة في الأعمال الموضوعية اليومية للمحكمة والتأثير عليها.

٢٩- ولوحظ أثناء اجتماعات الفريق العامل أن المحكمة تعد فعلا خطتين إحداهما خمسية والأخرى عشرية لمعالجة التوازن بين الجنسين والكفاءة في المحكمة. وقدمت المبادرة النسائية من أجل العدالة بين الجنسين اقتراحا للنظر في خطة متعددة السنوات لتشجيع الدور الاستباقي للمحكمة وتوفير إطار مشترك للأجهزة الثلاثة في هذا المجال (يتماشى مع مبدأ "المحكمة الواحدة" المنصوص عليه في الخطة الاستراتيجية)، وتحديد الاتجاهات والأهداف التي ينبغي أن تسترشد بها المحكمة في عملية التوظيف، وتشجع المحكمة على مواصلة وضع الإستراتيجيات اللازمة لتنفيذ أهدافها. وأوصت المبادرة النسائية من أجل العدالة بين الجنسين بوضع خطة متعددة السنوات لتحديد المؤشرات والمعالج المرحلية المحددة الرامية إلى تحقيق التوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي، الذي يتطلب من

المحكمة تنفيذ خطة متسقة ومتكاملة على جميع الأجهزة والهيئات ذات الصلة، بما في ذلك الصندوق الاستئماني للضحايا وأمانة الجمعية.

٣٠- وبالإضافة إلى ذلك، اقترحت المبادرة النسائية من أجل العدالة بين الجنسين على الفريق العامل أن تضع المحكمة أهدافاً محددة زمنياً للتنسيب في السنوات الثلاث القادمة لتعيين الموظفين والموظفين من البلدان أو المناطق الناقصة التمثيل. وأوضحت المبادرة النسائية من أجل العدالة بين الجنسين أن أهداف التنسيب ليست حصصاً ولكنها غايات أو أهداف قابلة منطقياً للتحقيق تستخدم لقياس التقدم المحرز في تحقيق التكافؤ في فرص العمل وتمكين المحكمة من تحديد 'مجالات المشاكل' الناتجة عن التفاوت في التعيين أو الترقية أو تناقص الموظفين أو الموظفين من البلدان ناقصة التمثيل.

٣١- وأحاط الفريق العامل علماً بالأرقام المتعلقة بأصحاب طلبات التوظيف حتى ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧ بحسب المنطقة (المرفق الرابع) ولاحظ أن بعض المجموعات الإقليمية سجلت اختلالات أكبر قدراً من غيرها في معدل الطلبات الواردة من الذكور والإناث (مثل ٢٩٢١ طلباً من الذكور و ٨٢٦ طلباً من الإناث في المنطقة الأفريقية مقابل ٢٥٠٦ طلباً من الذكور و ٢٣٥٤ طلباً من الإناث في منطقة أوروبا الغربية والدول الأخرى). وللتغلب على هذا الاختلال، اقترح الفريق العامل أن تكثف المحكمة جهودها بزيادة استخدام أنشطة التوعية والعلاقات الخارجية القائمة للوصول إلى مجموعة أوسع نطاقاً من المرشحات المؤهلات.

٣٢- وبعد المناقشة مع قسم الموارد البشرية، رأى الفريق العامل أنه يمكن استخدام استقصاءات الخروج من الخدمة لمعرفة الأسباب التي تدعو الموظفين إلى مغادرة المحكمة.

٣٣- وعلاوة على ذلك، أثارت المبادرة النسائية من أجل العدالة بين الجنسين المسألة المتعلقة بوظيفة المستشار القانوني المعني بالفوارق بين الجنسين في مكتب المدعي العام وأعربت عن أسفها لعدم التعيين في هذه الوظيفة بالتحديد. غير أن الفريق العامل لاحظ في هذا الصدد أن مكتب المدعي العام وضع سياسة لمراعاة مثل هذه الفوارق وقام بتنفيذها.

خاتمة

٣٤- لم تحقق المحكمة بعد التوازن بين الجنسين في تعيين موظفيها، على الرغم من عدم ابتعاد الأرقام الحالية كثيراً عن الأرقام المستهدفة للوظائف الثابتة. وعلاوة على ذلك، هناك نقص حالياً في تمثيل النساء في الوظائف الرئيسية التي تشغل بالتعيين.

توصيات إلى المحكمة

التوصية ٦

ينبغي أن تواصل المحكمة الالتزام بمبدأ تعيين المرشحين الذين تتوافر فيهم أعلى معايير الكفاءة على النحو الوارد في الفقرة ٢ من المادة ٤٤ من النظام الأساسي.

التوصية ٧

يوصى بأن تولي المحكمة اهتماما خاصا للنقص في تمثيل النساء في الرتب الرئيسية للموظفين.

التوصية ٨

يوصى بأن تواصل المحكمة تنفيذ خططها الإستراتيجية (التعيين، والتطوير الوظيفي، ورعاية البيئة) مع التأكيد بوجه خاص على السنوات الثلاث الأولى لسد الفجوة بين الجنسين.

التوصية ٩

يوصى بأن تواصل المحكمة تحديد أسباب مغادرة الموظفين، بما في ذلك، عند الاقتضاء، عن طريق استقصاءات الخروج من الخدمة مع الموظفين المغادرين، ومع التأكيد بوجه خاص على ما إذا كانت أسباب مغادرتهم تتعلق بنوع الجنس.

توصيات إلى المحكمة والدول الأطراف

التوصية ١٠

يوصى بأن تولي المحكمة والدول الأطراف المزيد من الاعتبار لتكثيف الجهود الرامية إلى معالجة أوجه الاختلال في معدل طلبات التوظيف الواردة من الذكور والإناث، وذلك مثلا عن طريق التوعية وأنشطة العلاقات الخارجية القائمة.

الجزء الرابع

التوظيف والموارد البشرية

ألف - مقدمة

٣٥- نظر الفريق العامل في قضايا تتصل تحديدا بالتوظيف بغرض وضع توصيات تتعلق بالكيفية التي يمكن بها للمحكمة أن تُحسّن، بمساعدة من الدول الأطراف، إجراءات التوظيف. وسلم الفريق العامل بأن المحكمة تطبق في الظرف الراهن الفقرة ٢ من المادة ٤٤ من نظام روما الأساسي ونظام النطاقات المُستصوبة وفقا للقارار بن ICC-ASP/1/Res.10 و ICC-ASP/2/Res.2 فضلا عن المبادئ التوجيهية المتعلقة بالتوظيف التي أصدرها المسجل أول مرة في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠٣ (بضيعتها المعدلة) والمتصلة بتعيين الموظفين. وأحاط الفريق العامل علما بحقيقة أن هناك في الظرف الراهن سياسة للتوظيف أكثر شمولا (يُعتزم نشرها قريبا) قيد المناقشة الداخلية على صعيد مشترك بين الأجهزة.

٣٦- وناقش الفريق العامل تحديدا القضايا التالية المتعلقة بالتوظيف والموارد البشرية مع مسؤولين من المحكمة:

- (أ) كيف يمكن، إن كان هناك سبيل، تحسين إجراءات التوظيف لتُصبح أكثر شفافية؟
- (ب) كيف يمكن، إن كان هناك سبيل، تحسين توظيف رعايا المناطق الممثلة تمثيلا ناقصا ورعايا بلدان محددة؟
- (ج) كيف يمكن، إن كان هناك سبيل، إدخال تحسينات لتعزيز تطوير المسار الوظيفي بالنسبة للموظفات الإناث بالمحكمة؟
- (د) كيف يمكن، إن كان هناك سبيل، نشر الاعلانات المتعلقة بالشواغر على نطاق أوسع بحيث يشمل المرشحين ذوي المؤهلات؟
- (هـ) كيف يتحقق ويتواصل الحوار الفعال ما بين المحكمة والدول الأطراف بشأن قضايا التوظيف والموارد البشرية؟

باء - الاستنتاجات

٣٧- ناقش الفريق العامل استصواب تطوع الدول الأطراف بتزويد المحكمة بقوائم تمكنها من الاتصال بالهيئات الوطنية وهيئات المجتمع المدني المهتمة بتلقي الإعلانات عن الشواغر. ورئي أن هذا الاقتراح يعتبر مُجعا محايدا من حيث الميزانية تتوخاه الدول الأطراف في مساعدة المحكمة على الوصول إلى أعرض مجموعة وطنية ممكنة من المرشحين عن طريق قاعدة بيانات الاتصال الخاصة بالمحكمة. وفضل البعض من الوفود هذا النهج باعتباره الأحدي من حيث التكلفة، فيما استفسر البعض الآخر عما إذا كان هذا النهج لا يُفضي إلى زيادة التوظيف من المناطق التي هي ممثلة حاليا تمثيلا زائدا. ورحبت المحكمة، في ردها، باستلام قوائم للاتصال من جميع المناطق بالنظر إلى أن الهدف

الرئيسي يكمن في توظيف المرشح الأكثر كفاءة والأنسب للوظيفة.

٣٨- أكدت بعض الوفود على حقيقة أن عيبا كبيرا اعترى التوظيف في إطار النموذج الحالي للنطاقات المستصوبة أسفر عن اختلال فادح في التمثيل الجغرافي من حيث المراكز الرئيسية في المحكمة (ف-٤ وما فوقها). ورأى الفريق العامل أنه بالنظر إلى التأثير الهائل الذي يمكن أن يكون لهذه الوظائف في السياسة العامة وفي الجوانب التنظيمية للمحكمة من الأساسي أن يتم تصويب الاختلال الراهن.

٣٩- وأشار الفريق العامل إلى نواحي الاختلال القائمة حاليا فلاحظ أن أهم أداة لتحقيق التوازن الملائم في التمثيل الجغرافي وفي تمثيل الجنسين تكمن في شفافية العملية واتسامها بالقسط. وفيما يسلم الفريق العامل بأن المحكمة قد تطالب في بعض الأحيان بالتغاضي عن مبدأ توظيف المرشح الأفضل في سبيل الحد من الاختلال القائم (فيما يتعلق على سبيل المثال بنوع الجنس في بعض الوظائف الفنية العالية المستوى، أو حتى في حالة مرشح ينتمي إلى بلد ممثل تمثيلا ناقصا) اتفق الفريق العامل مع ذلك على أن من واجب المحكمة أن تتقيد بمبدأ توظيف المرشح الأفضل تأهيلا.

٤٠- وبينت المحكمة، ردا على الهموم التي أثرت، أنها عمدت، تحقيقا للشفافية، إلى إدراج مبادئ توجيهية في موقعها على شبكة الإنترنت لتكون تلك المبادئ هي مرجعية كل مترشح.

٤١- وبالنظر إلى المصاعب التي واجهتها المحكمة في تعيين الموظفين المناسبين من بعض البلدان استفسر عدد من الوفود عن أسباب عدم ترشح رعايا من مناطق معينة. ولاحظت المحكمة، ردا على هذا الاستفسار، إلى أنها لا تملك تفسيرا واضحا ولكنها أشارت أن من الأسباب الممكنة ما يكمن في تنافسية الأجور التي تعرضها المحكمة وحقيقة أنها محكمة واقعة في غرب أوروبا و/أو حقيقة الحواجز اللغوية.

٤٢- وأشار الفريق العامل إلى أهمية الوصول إلى أعرض مجموعة ممكنة من المرشحين المؤهلين فناقش إمكانيات تعزيز عملية التوظيف من خلال استخدام الموظفين الموفدين في مهام للتعرف على ذوي المواهب حين يجرون مقابلات مع مسؤولين في مختلف البلدان فضلا عن إمكانية تنظيم بعض حملات التوظيف في المناطق ناقصة التمثيل. بالإضافة إلى ذلك، شجع الفريق العامل قسم الموارد البشرية بالمحكمة على تنويع إعلاناته عن الشواغر بهدف الوصول إلى المرشحين من البلدان ناقصة التمثيل و/أو المرشحات ممن يملكن خلفية لها صلة بقضايا الجنسين وذلك من خلال الاستخدام الأكثر كثافة للمواقع ذات الصلة على شبكة الإنترنت، أو قائمة بالعناوين البريدية الإلكترونية أو الرسائل الإخبارية أو شبكات المنظمات غير الحكومية وروابط المحامين الإقليمية أو الوطنية ووسائل الإعلام المكتوبة الوطنية أو الإقليمية.

٤٣- وفيما يتعلق بالتطوير الوظيفي، رحب الفريق العامل بالجهود التي تبذلها المحكمة لوضع خطة للتطوير الوظيفي تكون مرنة وشاملة وتتيح للموظفين فرص الترقية في المجالات التي لهم فيها خبرة وتسلم هذه الخطة بنقص التمثيل بالنسبة للموظفات.

٤٤ - وأحاط الفريق علماً كذلك بالجهود التي تبذلها المحكمة وتتجلى في خططها الاستراتيجية الهادفة إلى تحقيق "بيئة راعية للموظفين ونموذج للإدارة العامة".

٤٥ - وفيما يتعلق بمساعدة المحكمة على توفير معلومات شاملة ودقيقة للدول الأطراف بخصوص قضايا التوظيف والموارد البشرية، لاحظت المحكمة أنها ما فتئت تتلقى طلبات منتظمة تخص الرسوم والجداول وغير ذلك من البيانات المتعلقة بالتوزيع الجغرافي والتوازن ما بين الجنسية. وطلبت المحكمة، في هذا السياق، من الفريق العامل أن ينظر في إمكانية الحصول بانتظام على رسوم مقياسية بدلا من أن توجه إليه طلبات كلما دعت الحاجة.

٤٦ - وفي أعقاب مشاورات دارت بين الميسرة وقسم الموارد البشرية، تقرر أن توفر، من أصل جملة بكاملها من الوثائق المفيدة، مجموعة خاصة تضم بالأساس رسوما، وذلك مرتين كل سنة قبيل اجتماعات لجنة الميزانية والمالية التي تعقد عادة في نيسان/ أبريل وأيلول/ سبتمبر. وتُرفق طيه الوثائق التالية المؤرخة ١ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠٧، والتي وُجّهت في السابق إلى الفريق العامل كمثال على الوثائق المقياسية التي يُقترح إدراجها (أنظر المرفق الرابع):

- (١) التمثيل الجغرافي بحسب المنطقة والوظائف الفنية الثابتة (المستهدفة والفعلية)؛
- (٢) التمثيل الجغرافي بحسب كل بلد على حدة؛
- (٣) الدائرة المقسمة للوظائف الفنية: الدول الأطراف والدول غير الأطراف؛
- (٤) النمو في الموظفين التابعين للمحكمة الجنائية الدولية باستثناء المسؤولين المنتخبين؛
- (٥) استعراض في شكل دائرة مقسمة شامل لجميع موظفي المحكمة الجنائية الدولية باستثناء المسؤولين المنتخبين؛
- (٦) النشاط التوظيفي المتعلق بالوظائف الثابتة؛
- (٧) مقارنة على أساس نوع الجنس بين أصحاب طلبات الوظائف وموظفي الفئة الفنية؛
- (٨) أصحاب طلبات الوظائف والموظفون بحسب المنطقة (الأعداد الفعلية).

توصيات مقدمة إلى المحكمة

التوصية ١١

يوصى بأن تواصل المحكمة تطوير وتعزيز خطة للتطوير الوظيفي لجميع الموظفين تتسم بالمرونة والشمول.

التوصية ١٢

يوصى بأن تضاعف المحكمة، عند الاقتضاء، نشاطها المتعلق بالإعلان عن الوظائف الشاغرة من خلال القنوات الوطنية و/ أو الصحافة الإقليمية أو الوطنية بدلا من الاعتماد أساسا على الصحف والمنشورات الدولية.

التوصية ١٣

يوصى بأن تُرود المحكمة الدول الأطراف مرتين في السنة. مجموعة منتظمة من الوثائق المقياسية (على النحو المبين أعلاه) في موعد يصادف انعقاد دورات لجنة الميزانية.

توصية إلى الدول الأطراف

التوصية ١٤

يوصى بأن تقوم الدول الأطراف بنشر الاعلانات عن الشواغر على نطاق أوسع في المناطق ناقصة التمثيل وذلك بغية مساعدة المحكمة على تلقي الطلبات من المرشحين الأكفاء المنتمين إلى تلك المناطق.

الجزء الخامس

مقترحات ترمي إلى زيادة تحسين التوازن الجغرافي والتوازن بين الجنسين

ألف - مقدمة

٤٧- بعد أن أمهى الفريق العامل الجزء الأول من ولايته، وتحديدًا بعد أن بين المركز الحالي للتمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين في تعيين الموظفين على نحو ما هو موضح في الجزئين الثاني والثالث من هذا التقرير ناقش الفريق العامل تالياً وبجهد الشطر الثاني من ولايته وهو المتعلق بتقديم مقترحات إضافية لتحسين التوازن الجغرافي وبين الجنسين.

٤٨- وتقوم المحكمة حالياً، كما سبق بيانه، بتطبيق نموذج الأمم المتحدة بخصوص التمثيل الجغرافي لتعيين موظفين من الفئة الفنية استناداً إلى القرار ICC-ASP/1/Res.10 الذي اعتمد أصلاً في الدورة الأولى للجمعية عام ٢٠٠٢ باعتباره مبادئ توجيهية مؤقتة. واعتمدت هذه المبادئ التوجيهية المؤقتة في وقت لاحق بتوافق الآراء في الدورة الثانية من قبل الجمعية المعقودة في عام ٢٠٠٣. بموجب القرار ICC-ASP/2/Res.2 ويطبق منذئذ وحالياً بوصفه جزءاً لا يتجزأ من النظام الأساسي للموظفين.

٤٩- وفيما يخص الجزء الثاني من الفقرة ٢٢ من القرار ICC-ASP/5/Res.3، أي التقدم "عند اللزوم، بأي مقترحات لزيادة تحسين التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين في عملية التوظيف"، أعرب عن آراء مختلفة فيما يتعلق بمعنى كلمة "تحسين". وترى أغلبية الفريق العامل بأن تكريس التحسينات المحتملة في هذا المجال ينبغي أن يتم في إطار نموذج الأمم المتحدة القائم كما تطبقه المحكمة. وعبرت دول أخرى عن الرأي القائل بأن المناقشة ينبغي أن تنظر أيضاً في إمكانية الخروج عن النموذج القائم ذاته. على أن جميع الوفود أعربت عن الحاجة للمواءمة بين مختلف الآراء ومواصلة تحقيق التقدم دون المساس بأي من الرأيين.

٥٠- وبالرغم مما تقدم، وأثناء اجتماع عقده الفريق العامل، قدم ممثل الائتلاف من أجل المحكمة الجنائية الدولية عرضاً يتعلق بورقة بحث عنوانها "المحكمة الجنائية الدولية والتمثيل الجغرافي فيما بين الموظفين- بحث يتعلق بالنُظُم البديلة الخاصة بالنطاقات المستصوبة"، مؤرخ ١٠ أيار/ مايو ٢٠٠٧ (أنظر المرفق الثاني عشر).

٥١- بالإضافة إلى ذلك أحاط الفريق العامل علماً بوجهة نظر دولة طرف ممثلة في الفريق العامل في نيويورك ولكنها غير ممثلة في الفريق العامل في لاهاي. بالإضافة إلى ذلك، وفي ٧ حزيران/ يونيو ٢٠٠٧، قدمت الميسرة إحاطة إعلامية شملت وفود الفريق العامل في نيويورك.

باء- الاستنتاجات

١- المناقشات التي أجراها الفريق العامل

٥٢- في ضوء المعلومات الواردة من ائتلاف المنظمات غير الحكومية من أجل إنشاء محكمة جنائية دولية رأت وفود عديدة أن الانتقال إلى نظام النطاقات المستصوبة التذ يأخذ بعين الاعتبار المنطقة التي تُجرى فيها المحكمة بتحقيقات يمكن ان تثير مشاكل مفاهيمية وعملية وإن مثل هذا النظام من شأنه أن يُقوض عالمية المحكمة. ولاحظوا، علاوة على ذلك، أن النموذج الذي يقضي بإسناد ثقل أكبر للمناطق ذات الصلة بالحالة لأغراض التوظيف، إن هو اعتمد، فإن نشوء حالات إضافية في مناطق أخرى سيتطلب إجراء تغيير كبير في الأهداف المتعلقة بتعيين الموظفين بالنسبة لشتى المناطق؛ وهي مسألة جعلت النموذج المذكور أقل ثباتاً من النموذج القائم. وحتى معدلات تناقص الموظفين العادية قد لا تكفي لتلافي الاختلال الناتج.

٥٣- ولاحظت وفود عديدة، بالإضافة إلى ذلك، أثناء المناقشة أن البحث الذي قدّمه ائتلاف المنظمات غير الحكومية من أجل إنشاء محكمة جنائية دولية لم يكن كاملاً حيث كانت هناك متغيرات لا حد لها تتعلق بالنماذج الجغرافية المحتملة وأن الائتلاف تلقى وبحث عينة محدودة استخدمتها مختلف الوكالات التابعة للأمم المتحدة. ولاحظوا أنه كان من المفيد أن تُتاح فرصة للنظر في نماذج جغرافية ممكنة أخرى تستخدمها منظمات دولية غير الأمم المتحدة بما في ذلك المنظمات القضائية الدولية للحصول على صورة أكمل.

٥٤- بيد أن بعضاً من الأعضاء في الفريق العامل رأى أن نظام النطاقات المستصوبة الذي يقوم عليه نموذج الأمم المتحدة وكما تطبقه المحكمة يجب تعديله لجعله نموذجاً أكثر عدالة بالنظر إلى أن المحكمة لها ولاية محددة وفريدة الطابع والتمثيل الجغرافي للموظفين يُسهم بقسط وافر في شرعية المؤسسة ولاسيما في المناطق التي تشهد حالات. وأُعرب، في هذا السياق، عن رأي مفاده أن الانتقال إلى نموذج يجدد من النفوذ الحالي لأهم المساهمين في ميزانية المحكمة سوف يُرى أنه نموذج أكثر عدالة.

٥٥- مع ذلك، وفيما يخص نموذج الأمم المتحدة كما اعتمده الجمعية، ساد الفريق العامل توافق عريض في الآراء يقضي بالاستمرار في التماس السبل لتحسين التمثيل الجغرافي العادل في إطار النموذج القائم حيث أن المؤشرات الأساسية أظهرت أن ليس هناك على وجه العموم، احتلالات بارزة.

٥٦- وفيما يخص الاقتراحات المتعلقة بتحسين التوازن بين الجنسين في تعيين الموظفين، يحيل الفريق العامل إلى الجزء الثالث من التقرير.

٢- آراء أخرى واردة من الوفود غير الممثلة في الفريق العامل في لاهاي

٥٧- عُيِّن على جميع الدول الآراء الخطية التي أبدتها دولة طرف ممثلة في الفريق العامل في نيويورك ولكنها غير ممثلة في الفريق العامل في لاهاي. وترد هذه الآراء في المرفق الثالث عشر.

٥٨- وللتشجيع على أوسع تبادل ممكن للآراء حول هذه القضية أجرت الميسرة مناقشات مع الفريق العامل في نيويورك في ٧ حزيران/يونيه ٢٠٠٧.

٥٩- وأفادت الميسرة أن وجهات النظر التي أبدتها دولة طرف ووفود أخرى تحدثت في إطار الفريق العامل في نيويورك تعكس الشواغل الجديدة إزاء النظام الحالي للنطاقات المستصوبة الذي يقوم عليه نموذج الأمم المتحدة بشأن التمثيل الجغرافي استناداً إلى القرار ICC-ASP/1/Res.10. وأبدت بعض الوفود، بوجه خاص، الرأي القائل بأن نظام التوظيف الحالي نظام غير مُنصف وغير عادل وبما أن المحكمة مؤسسة مستقلة لا ينبغي أن يتوقف توظيف العاملين من الفئة الفنية فيها على مبدأ المساهمة في الميزانية. وأكدت بعض الوفود بأن موظفي المحكمة المنتسبين إلى أكبر ثلاث مجموعات (هي إفريقيا وآسيا ومجموعة دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي) مجتمعاً يشكلون فقط ٣٠٪ من مجموع الموظفين. بمقتضى نموذج الأمم المتحدة الحالي الذي تطبقه المحكمة. وبالإشارة إلى هذه الشواغل، تم بيان أنه لا بد من اتخاذ تدابير لإحداث تغيير في نموذج الأمم المتحدة الحالي.

٦٠- وشكر الفريق العامل في لاهاي الميسرة على التقرير الذي قدمته ولم يُبد أي تعليق على محتواه.

توصيات إلى المكتب

التوصية ١٥

يوصى بأن يواصل المكتب بالاشتراك مع المحكمة تحديد السبل الكفيلة بتحسين التمثيل الجغرافي العادل في إطار النموذج الحالي وذلك دون المساس بأي مناقشات تجري مستقبلاً حول استنساب (أو عدم استنساب) النموذج الحالي.

التوصية ١٦

يبقى موضوع التوازن الجغرافي والتوازن بين الجنسين مطروحاً على المكتب.

المرفق الأول

ورقة مقدمة من الميسرة، السفارة كاليمي موغامبي موريا (كينيا) بتاريخ ٨ تشرين الأول/ أكتوير ٢٠٠٦

مقترحات لتحسين التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين في تعيين الموظفين

مقترحات مقدمة من الميسرة

- (أ) استخدام الرسائل الإخبارية التي تعدها السفارات/ وزارات الشؤون الخارجية؛
- (ب) يمكن للدول أن تقدم إلى المحكمة قوائم بريدية تُدرج فيها أسماء المنظمات غير الحكومية/ المؤسسات العلمية/ الرابطة المهنية التي توجه إليها على أساس منتظم القوائم بالشواغر؛
- (ج) التمديد في فترة الأسابيع الأربعة التي تتوخاها المحكمة حالياً كمدة للإعلانات بسبب أنها فترة قصيرة جداً بالنسبة للردود الواجب أن تقدمها البلدان النامية.

مقترحات مقدمة من المحكمة

- إن الجهود المتظاهرة لنشر المعلومات الخاصة بالوظائف المتاحة^(١) التي تبذلها المحكمة يمكن أن تشمل ما يلي:
- (أ) استخدام مواقع الإنترنت المتخصصة في التوظيف (من شأن هذا الإجراء أن يتطلب اعتماد موارد إضافية في الميزانية لعام ٢٠٠٧)؛
- (ب) استهداف دول/مناطق/مهن بعينها؛
- (ج) إيفاد بعثات توظيف لبعض المناطق/البلدان.

(١) قد تترتب على هذه الجهود آثار في الميزانية البرنامجية حيث سيلزم تخصيص موارد إضافية لغرض التوظيف.

المرفق الثاني

القرار ICC-ASP/1/Res.10

الذي اعتمده جمعية الدول الأطراف في جلستها العامة الثالثة المعقودة في ٩ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢ بتوافق الآراء

القرار ICC-ASP/1/Res.10

اختيار موظفي المحكمة الجنائية الدولية

إن جمعية الدول الأطراف

إذ تضع في اعتبارها الفقرة ٢ من المادة ٤٤ والفقرة ٨ من المادة ٣٦ من نظام روما الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية اللتين تنصان على وجوب أن يراعى في تعيين موظفي المحكمة توافر أعلى معايير الكفاءة والمقدرة والتزاهة والحرص على تمثيل النظم القانونية الرئيسية في العالم، والتوزيع الجغرافي العادل، والتمثيل العادل للذكور والإناث،

وإذ تضع أيضا في اعتبارها المادة ٥٠ من النظام الداخلي التي تنص على أن اللغات الرسمية للمحكمة هي الإسبانية والانكليزية والروسية والصينية والعربية والفرنسية، أما لغتا العمل فهما الانكليزية والفرنسية،

وإذ تلاحظ أن النظام الأساسي لموظفي المحكمة، المنصوص عليه في الفقرة ٣ من المادة ٤٤ من نظام روما الأساسي والذي يجسد هذه المبادئ، لن يتسنى لجمعية الدول الأطراف صياغته قبل النصف الثاني من عام ٢٠٠٣،

ورغبة منها في وضع مبادئ توجيهية مؤقتة لتطبيق هذه المبادئ خلال الفترة الانتقالية لإنشاء المحكمة،

تقرر أن تُطبق المبادئ التوجيهية الواردة في مرفق هذا القرار عند اختيار وتعيين موظفي المحكمة إلى حين إقرار النظام الأساسي للموظفين وفقا لنظام المحكمة الأساسي.

مرفق القرار

١ - المبدأ العام - تطبق المعايير الواردة في الفقرة ٨ من المادة ٣٦، والفقرة ٢ من المادة ٤٤، والفقرتان ١ و ٢ من المادة ٥٠، لدى تعيين موظفي المحكمة ككل ودون تمييز من حيث الفئة. أما إذا تعلق الأمر بالتوزيع الجغرافي، فلا يطبق النظام المذكور في الفقرة ٤ إلا على موظفي الفئة الفنية (الدرجة ف - ١ فما فوق).

٢ - **الإعلان عن الشواغر** - تحاط كافة الدول الأطراف والدول التي تبدي اهتمامها، بعد شروعها في عملية التصديق على النظام الأساسي أو الانضمام إليه، بتلقي ذلك الإعلان، علما بجميع الشواغر والشروط المطلوبة من المرشحين لمثلها. وينشر أي إعلان من هذا القبيل أيضا على موقع المحكمة على الإنترنت.

وقد تشمل هذه الإخطارات، حيثما كان ذلك ملائما لتحقيق توازن أفضل من حيث المساواة بين الجنسين أو التوزيع الجغرافي، إعطاء الأفضلية للنظر في ترشيحات ممثلين عن جنسيات معينة أو جنس بعينه.

٣ - **الكفاءة** - بوجه عام، تُحدد كفاءة المرشحين من خلال تقييم أولي لمعارفهم وخبراتهم. وينبغي أن يشمل ذلك، قدر الإمكان وحسب الاقتضاء، أمثلة عن قدرة المرشح على التحليل والصياغة بإحدى لغتي العمل في المحكمة أو كليهما. وقد يكون هذا التقييم، حسب الاقتضاء، ذا طابع تنافسي. وتتكون المرحلة الثانية من امتحان شفوي بإحدى لغتي العمل أو كليهما.

وفي حال وجود مرشحين من مؤسسات مماثلة قد يتكون التقييم الأول من تقدير لخبرة المرشح وسجله في المنظمة التي أتى منها. ويعقب ذلك امتحان شفوي بإحدى لغتي العمل أو كليهما.

وفي الحالتين، تعتبر معرفة لغة رسمية إضافية واحدة على الأقل نقطة إيجابية تؤخذ في الاعتبار.

٤ - **التوزيع الجغرافي** - في ما يتعلق بالوظائف الثابتة (أي الممولة من الميزانية)، وفي حال إجراء تعيينات لمدة لا تقل عن ١٢ شهرا، يسترشد مبدئيا في اختيار الموظفين في الفئة بنظام النطاقات المستصوبة المستند إلى النظام المطبق في الأمم المتحدة^(١). وينبغي تمثيل رعايا الدول الأطراف ورعايا الدول التي شرعت في عملية التصديق على النظام الأساسي أو الانضمام إليه، تمثيلا كافيا ضمن موظفي المحكمة. غير أنه يجوز أيضا النظر في طلبات رعايا الدول غير الأطراف.

٥ - **لجنة اختيار الموظفين** - يشكل مدير قسم الخدمات المشتركة لجنة لاختيار الموظفين لا يزيد عدد أعضائها عن ثلاثة لإسداء المشورة بشأن اختيار الموظفين وفقا لهذه المبادئ التوجيهية. ويتولى الموظف المسؤول عن الموارد البشرية مهمة دعوة اللجنة إلى الاجتماع.

(١) انظر A/56/512، وقرار الجمعية العامة ٢٥٨/٥٥.

المرفق الثالث

القرار ICC-ASP/2/Res.2

الذي اعتمده جمعية الدول الأطراف في جلستها العامة الخامسة المعقودة في ١٢ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣ بتوافق الآراء

القرار ICC-ASP/2/Res.2

النظام الأساسي لموظفي المحكمة الجنائية الدولية

إن الدول الأطراف في نظام روما الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية،

بعد الاطلاع على الفقرة ٣ من المادة ٤٤ من نظام روما الأساسي، التي تنص على أن يقترح المسجل، بموافقة هيئة الرئاسة والمدعي العام، على جمعية الدول الأطراف في النظام الأساسي للمحكمة نظاما أساسيا للموظفين يشمل الأحكام والشروط التي يجري على أساسها تعيين موظفي المحكمة ومكافأتهم وفصلهم،

وبعد الاطلاع على الفقرة ٣ من المادة ٣٨ من نظام روما الأساسي، التي تنص على أن تكون هيئة الرئاسة مسؤولة عن الإدارة السليمة للمحكمة، باستثناء مكتب المدعي العام،

وبعد الاطلاع على الفقرة ٢ من المادة ٤٢ من نظام روما الأساسي، التي تنص على أن يتمتع المدعي العام بالسلطة الكاملة في تنظيم وإدارة المكتب، بما في ذلك بالنسبة لموظفي المكتب ومرافقه وموارده الأخرى،

وبعد الاطلاع على الفقرتين ١ و ٢ من المادة ٤٣ من نظام روما الأساسي، اللتين تنصان على أن المسجل هو المسؤول الإداري الرئيسي للمحكمة، ويمارس مهامه تحت سلطة رئيس المحكمة، وأنه، بناء عليهما، مسؤول عن الجوانب غير القضائية من إدارة المحكمة وتزويدها بالخدمات، وذلك دون المساس بوظائف وسلطات المدعي العام المحددة وفقا للمادة ٤٢ من نظام روما الأساسي،

وبعد الاطلاع على القواعد الإجرائية وقواعد الإثبات التي اعتمدها جمعية الدول الأطراف في ٩ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢،

وإذ تؤكد ضرورة إقامة نظام مرّن يتسم بالفعالية والعدالة لتعيين موظفي المحكمة، ومكافأتهم، وفصلهم، مع مراعاة متطلبات كل جهاز من أجهزة المحكمة،

وإذ تضع في اعتبارها قرارها ICC-ASP/2/Res.3 بشأن إنشاء الأمانة الثابتة لجمعية الدول الأطراف في المحكمة الجنائية الدولية،

وإذ تلاحظ وتشجع استمرار التنسيق والتعاون بين أجهزة المحكمة،

- ١ - تقرر النظام الأساسي لموظفي المحكمة الجنائية الدولية الوارد في مرفق هذا القرار؛
- ٢ - تقرر أن قرارها ICC-ASP/1/Res.10، المرفق بالنظام الأساسي للموظفين يظل منطبقاً كجزء لا يتجزأ من النظام الأساسي للموظفين.

--- 0 ---