

الدورة العاشرة

نيويورك، ١٢ - ٢١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١

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

مذكرة من الأمانة

عملاً بأحكام الفقرة ٤٥ من القرار ICC-ASP/9/Res.3، المؤرخ ١٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠، يقدم مكتب أمانة جمعية الدول الأطراف طيه تقريره حول التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين في مجال تعيين الموظفين بالمحكمة الجنائية الدولية، على الجمعية لكي تنظر فيه. ويعكس هذا التقرير نتائج المشاورات غير الرسمية التي أجراها الفريق العامل في نيويورك التابع للمكتب.

أولاً - مقدمة

١- نظرت جمعية الدول الأطراف ("الجمعية") في تقرير المكتب عن التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين في مجال تعيين الموظفين بالمحكمة الجنائية الدولية في ١٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠. وأيدت الجمعية التوصيات الواردة فيه، وأوصت بأن يواصل المكتب "التعامل مع المحكمة لتحديد سبل تحسين التمثيل الجغرافي العادل وزيادة توظيف النساء والاحتفاظ بهن في المناصب العليا، دون المساس بأي مناقشات في المستقبل بشأن مدى ملاءمة النموذج الحالي، أو غير ذلك، فضلاً عن أن يُبقي مسألة التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين قيد النظر، وأن يقدم تقريراً بهذا الشأن إلى الدورة العاشرة للجمعية".^١

٢- عقدت الميسرة، السيدة غلينا كاييلو دي دابوان (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، حولتين من المشاورات غير الرسمية بشأن مسألة التوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي في مجال تعيين الموظفين، في ٥ تشرين الأول/أكتوبر و ١٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١ على التوالي.

(١) ICC-ASP/9/30.

(٢) الوثائق الرسمية للجمعية الدول الأطراف في نظام روما الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية، الدورة التاسعة، ٦-١٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠ (ICC-ASP/9/20) المجلد الأول، الجزء الثالث، ICC-ASP/9/Res/3، الفقرة ٤٥

(٣) ICC-ASP/10/9.

٣- في أول اجتماع له، نظر الفريق العامل في تقرير المحكمة بشأن إدارة الموارد البشرية،^٢ المؤرخ ٣١ تموز/يوليو ٢٠١١، الذي قدّمته إلى لجنة الميزانية والمالية في آب/أغسطس ٢٠١١، فضلاً عن توصيات لجنة الميزانية والمالية اللاحقة في هذا الصدد.

٤- عملاً بالتوصية ١١ من تقرير عام ٢٠١٠ الذي قدّمه المكتب بشأن التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين في تعيين الموظفين للمحكمة الجنائية الدولية، قدمت المحكمة نسخة محدّثة من التقرير غير الرسمي بشأن التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين، بتاريخ ٧ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١. ونوقش تقرير المحكمة في الاجتماع الثاني أثناء الجولة الثانية من المشاورات غير الرسمية للفريق العامل.

٥- قام الفريق العامل بإعداد مشروع قانون لإدراجه في القرار الجامع (المرفق).

ثانياً- الاستنتاجات

٦- تفيد الإحصاءات المقدمة، حتى ٣١ آذار/مارس ٢٠١١، أن نسبة الموظفات تبلغ ٤٨,٣٢ في المائة من موظفي المحكمة الفنيين في حين يبلغ عدد الموظفين من الذكور ٥١,٦٨ في المائة.^٣

٧- تبين أحدث البيانات أنه يوجد ١٨٣ من الذكور و١٧٣ من الإناث من بين الموظفين من الفئة الفنية والمديرين، بمن فيهم المسؤولون المنتخبون وموظفو اللغات. لكن بالنسبة لموظفي المحكمة بالكامل، هناك تفاوت بين ٣٧٧ من الذكور و٣١٨ من الإناث.^٤

٨- يتشكل الموظفون من الفئة الفنية والمديرين من ٣١٨، باستثناء ٣٦ من موظفي اللغات، وهي مناصب تنتمي منها ٦١,٦٣ في المائة إلى نفس المنطقة. وتكشف الإحصاءات التي قدمتها المحكمة أنه حتى ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٠، كانت ٢٩ دولة مُمثّلة تمثيلاً زائداً، و ١٦ دولة مُمثّلة تمثيلاً متوازناً، و ١٥ تمثيلاً ناقصاً ١٥، بينما ٥٦ دولة غير مُمثّلة.

٩- حتى ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١١، تمّ تعيين ١٦,٦١ في المائة من الموظفين من الدول الأفريقية، و ٦,٢٧ في المائة من الدول الآسيوية، و ٧,٢١ في المائة من دول أوروبا الشرقية، و ٩,٠٩ في المائة من أمريكا اللاتينية ودول الكاريبي، و ٦٠,٨٢ في المائة من أوروبا الغربية ودول أخرى.

١٠- استناداً إلى عدد الدول الأطراف الحالي في نظام روما الأساسي، تنوي المحكمة توظيف ١٢,٩٦ في المائة من الموظفين من أفريقيا، و ١٨,٢٦ في المائة من آسيا، و ٨,٣٥ في المائة من أوروبا الشرقية، و ١٤,٥٢ في المائة من أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي (أمريكا اللاتينية والكاريبي)، و ٤٥,٩١ في المائة عن غيرها من دول أوروبا الغربية.

(٤) ICC-ASP/10/5

(٥) المرجع نفسه.

(٦) التقرير غير الرسمي الذي قدمته المحكمة بشأن التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين في تعيين الموظفين للمحكمة الجنائية الدولية، بتاريخ ٧ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١.

ثالثاً- التوصيات

- ١- ينبغي أن تعكس المناصب في جميع المستويات في المحكمة التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين.
- ٢- وينبغي للمحكمة مواصلة الاستفادة من التقدم المحرز في تعيين الموظفين الإناث، لا سيما في المناصب العليا.
- ٣- ينبغي أيضاً أن تعمم إعلانات الشواغر على البعثات الدائمة لدى الأمم المتحدة في نيويورك وإلى السفارات في لاهاي.
- ٤- وينبغي تقديم فرص العمل بطريقة أكثر سهولة في الاستخدام على صفحات الإنترنت للمحكمة الجنائية الدولية.
- ٥- وينبغي إدراج الشواغر التي يُعلن عنها عن طريق الدوريات والمنشورات والمطبوعات في دوريات الدول الممثلة تمثيلاً ناقصاً أو غير الممثلة في المحكمة، بما في ذلك في الدوريات المحلية ومنشورات هذه الدول.
- ٦- ينبغي للمحكمة تقديم معلومات عن نتائج هذه الممارسات في مركز التقييم للمناصب العليا، وما إذا كان يجب أن تستخدم في المستقبل لمناصب كبار الموظفين في المحكمة.^٥
- ٧- ينبغي للمحكمة أيضاً تقديم معلومات عما إذا كان تعيين الخبراء الاستشاريين، الذين ليسوا من موظفي المحكمة، يراعي التمثيل الجغرافي العادل في الاعتبار والتوازن بين الجنسين.
- ٨- سوف تقدّم المحكمة نسخة من المبادئ التوجيهية التي تحتوي على معلومات مفصلة عن إدارة برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين.
- ٩- ينبغي للمحكمة أن تراجع وتحسّن جميع السياسات والإجراءات المتعلقة بالموظفين. وينبغي توحيد هذه القواعد والإجراءات في دليل إدارة الموارد البشرية لكي يُستعمل كمصدر مرجعي رئيسي في جميع البرامج المتعلقة بالمساعدة المؤقتة العامة، والخبراء الاستشاريين وغيرهم.^٦
- ١٠- ينبغي أن تُمنح المحكمة فترة زمنية مدتها سنة واحدة يمكن أثناءها معالجة بعض القضايا العالقة حول هذا الموضوع، بما في ذلك تقديم بيان كامل عن التكاليف والفوائد والمشاكل والاحتمالات المتصلة بجميع أشكال أنشطة التوظيف، وتقديم تقرير بهذا الشأن إلى جمعية الدول الأطراف في دورتها الحادية عشرة.

(٧) ICC-ASP/10/9.

(٨) ICC-ASP/10/5.

المرفق

مشروع حكم يُدرج في القرار الجامع

يُطلب إلى المحكمة أن تقدم تقريراً شاملاً عن الموارد البشرية إلى الجمعية في دورتها الحادية عشرة، يتضمن تحديثاً لتنفيذ التوصيات بشأن الموضوع التي ستقدمها لجنة الميزانية والمالية في نيسان/أبريل ٢٠١٢.