



الدورة الرابعة عشرة

لاهاي، ١٨-٢٦ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥

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

أولاً - مقدمة

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

٢- وكما قررت الجمعية فإن نظام النطاقات المستصوبة الذي تطبقه المحكمة يستند إلى النظام الذي تطبقه الأمم المتحدة. وتحسب النطاقات على أساس اشتراكات الدول المالية في ميزانية المحكمة وتعداد السكان في تلك الدول، وينطبق هذان المعياران على جميع الأعضاء في نظام روما الأساسي.

٣- وقد رحبت الجمعية في دورتها الثانية عشرة بتقرير المكتب لعام ٢٠١٣ عن التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين في مجال تعيين الموظفين بالمحكمة^(١) و"شددت على أهمية الحوار بين المحكمة والمكتب من أجل ضمان التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين في تعيين الموظفين".^(٢) و"أوصت" المكتب بأن يواصل الاشتراك مع المحكمة في البحث عن سبل لتحسين التمثيل الجغرافي وزيادة عدد النساء اللاتي يشغلن وظائف عليا في الفئة الفنية واستبقائهن في تلك الوظائف، دون الإخلال بكل ما يجري في

^(١) تقرير المكتب عن التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين من حيث تعيين الموظفين في المحكمة الجنائية الدولية، (الوثيقة ICC-ASP/12/49).

^(٢) القرار ICC-ASP/12/Res.8.

المستقبل من مداوات بشأن ملاءمة النموذج المعمول به حالياً أو عدم ملاءمته، وإبقاء مسألة التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين قيد البحث، وتقديم تقرير إلى الجمعية في دورتها الرابعة عشرة في هذا الشأن.^(٣)

٤- ويقدم هذا التقرير عملاً بالولاية التي أسندتها مكتب الجمعية إلى الفريق العامل في نيويورك بشأن مسألة التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين في ١٦ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣ و ٢٣ كانون الثاني/يناير ٢٠١٥، وإلى الميسرة، جينا غويين-غريو (كوستاريكا)، لدى تعيينها من جانب المكتب في ١٧ آذار/مارس ٢٠١٤ و ١٢ آذار/مارس ٢٠١٥.

٥- وخلال عام ٢٠١٤ أجرت الميسرة حواراً وثيقاً مع المحكمة بشأن مسألتى التمثيل والتوازن، وأخطرت الجمعية بانتظام بالتبادلات التي جرت حول المسألتين. وعملاً بالجدول الزمني المحدد في القرار الجامع ICC-ASP/13/Res.5 لعام ٢٠١٤، عرضت الميسرة، أثناء الاجتماع الثالث للفريق العامل في نيويورك الذي عقد في عام ٢٠١٥، خطة عملها. وركزت على جملة مسائل منها لفت الانتباه إلى البيانات الخاصة بموظفي المحكمة والانتظام في عرض المستجدات لتشجيع الجمعية على فهم التغييرات والتذبذبات في الملاك الوظيفي للمحكمة، وتعزيز تقدم الأكفاء من المناطق والبلدان والفئة الجنسانية الناقصة التمثيل لشغل الوظائف. وعلاوة على ذلك دعت الميسرة إلى عقد اجتماعين تشاوريين غير رسميين في ١٦ حزيران/يونيه ٢٠١٥ و ٣ أيلول/سبتمبر ٢٠١٥ على التوالي.

٦- وعقدت الميسرة عدداً من الاجتماعات الثنائية أيضاً مع الوفود المهتمة لتناول الشواغل المعرب عنها، والحصول على معلومات محددة عن الإحصاءات الخاصة بدول كل وفد منها.

٧- وقدمت لجنة الميزانية والمالية في دورتها الخامسة والعشرين عدداً من الملاحظات فيما يتعلق بالتمثيل الجغرافي والمساواة بين الجنسين وتنفيذ المحكمة الجنائية الدولية للتوصيات السابقة التي أصدرتها اللجنة في هذا المجال. ولاحظت اللجنة أن سجلات المحكمة كشفت عن نتائج متواضعة. ولاحظت كذلك أن غالبية الدول ممثلة تمثيلاً ناقصاً إلى حد كبير وأن البلدان الآتية من مناطق ممثلة تمثيلاً ناقصاً تشغل المناصب المهنية العليا بطريقة غير متناسبة. كما لاحظت اللجنة أن كفة الميزان تميل إلى الرجل، وأن الفجوة لا تزال قائمة من حيث الأرقام والوظائف الفنية، وذلك استناداً إلى بيانات عن تمثيل الجنسين.

٨- ولاحظت لجنة الميزانية والمالية من قبل في دورتها الثالثة والعشرين "أن التغييرات الهيكلية الكبيرة الجارية التي تتم العديد من الوظائف الثابتة ووظائف المساعدة المؤقتة العامة، مثل إعادة تنظيم قلم المحكمة وتنفيذ الخطة الاستراتيجية لمكتب المدعي العام، سوف تتيح للمحكمة فرصة فريدة لمعالجة الاختلال المزمع في التمثيل الجغرافي"^(٤) وظلت الميسرة على اتصال وثيق مع المحكمة لرصد التقدم المحرز حيال هذه المسألة، ولا سيما في ضوء تداعيات مشروع مراجعة الرؤية (Re-Vision).

^(٣) القرار ICC-ASP/13/Res.5.

^(٤) تقرير لجنة الميزانية والمالية عن أعمال دورتها الثالثة والعشرين (ICC-ASP/13/15)، الفقرة ١٢٥.

- ٩- وأعربت ثلاثة وفود عن مخاوف لأن تقرير هذا العام يحتوي على معلومات إضافية عن التقارير السابقة. وأعرب الوفد الموقر نفسه عن مخاوف بشأن الأرقام الرسمية التي قدمها قلم المحكمة.
- ١٠- واعتمد الفريق العامل مشروع الأحكام التي يتعين إدراجها في القرار الجامع والواردة في المرفق الثاني لهذا التقرير.

ثانياً- إحصاءات عن موظفي المحكمة

- ١١- يجدر التذكير بأن المعلومات الخاصة بالتمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين في الفئة الفنية لموظفي المحكمة ترد في مرفق للتقرير الذي يصدر عن لجنة الميزانية والمالية في الدورة الأولى من كل عام.^(٥) فضلاً عن ذلك أتاحت تلك البيانات للجمعية عبر الميسرة عند الطلب.
- ١٢- وفي ٣١ آذار/مارس ٢٠١٥، ضمت المحكمة ٣١٢ وظيفة من الفئة الفنية (بخلاف الموظفين المنتخبين و٣٧ موظف لغات).
- ١٣- وحتى ذلك التاريخ أيضاً شكلت النساء نسبة ٤٨,١ في المائة من موظفي الفئة الفنية بالمحكمة، ما مثل انخفاضاً بنسبة ١,٣ في عام ٢٠١٤، في حين أن الموظفين الذكور شكلوا نسبة ٥١,٩ في المائة.^(٦)
- ١٤- وتوضح تلك البيانات أيضاً أن النساء يشكلن نسبة تزيد على ٥٠٪ من موظفي الفئة ف-١ (٤٦,٨٪) وف-٢ (٦٦٪)، ومع ذلك فإنهن ممثلات تمثيلاً ناقصاً في الفئات الأعلى: تشغل النساء وظيفة واحدة من بين تسع وظائف في الفئة مد-١، و ١٠ وظائف من بين ٢٨ وظيفة في الفئة ف-٥ و ٢٤ وظيفة من بين ٦٦ وظيفة من الفئة ف-٤ و ٥٤ وظيفة من بين ١٢٧ وظيفة في الفئة ف-٣.^(٧)
- ١٥- ومن الدول الأطراف البالغ عددها ١٢٢ دولة في ٣١ آذار/مارس ٢٠١٥، كانت ٧٥ جنسية ممثلة في الفئة الفنية بالمحكمة، منها ١٥ جنسية متوازنة مع الهدف المنشود؛ وكانت ٢٠ جنسية ناقصة التمثيل، وكانت ٢٥ جنسية ممثلة تمثيلاً زائداً عن اللزوم، في حين أن الجنسيات المتبقية فليست لدول أطراف في نظام روما الأساسي. وكانت ٦٢ جنسية غير ممثلة.
- ١٦- ومن حيث التوزيع المطلق، حتى ذلك التاريخ، كان ٥٠ موظفاً ينتمون إلى المنطقة الأفريقية، و ١٧ إلى منطقة آسيا والمحيط الهادئ، و ٢٢ إلى منطقة أوروبا الشرقية، و ٢٥ إلى مجموعة دول أمريكا اللاتينية والكاريبي، و ١٩٨ إلى منطقة أوروبا الغربية ومجموعة دول أخرى. وبالنظر إلى المعايير والأهداف المنشودة لكل منطقة، يزيد من ناحية تمثيل رعايا دول أوروبا الغربية والدول الأخرى بنسبة ١٩,٤٢٪ ورعايا دول

^(٥) تقرير لجنة الميزانية والمالية عن أعمال دورتها الرابعة والعشرين (ICC-ASP/14/5)، المرفق الثالث.

^(٦) المرجع نفسه.

^(٧) المرجع نفسه.

أفريقيا بنسبة ٢,٩٢٪. ومن ناحية أخرى ينخفض تمثيل رعايا دول آسيا والمحيط الهادئ بنسبة ١٢,٩٨٪ ودول أمريكا اللاتينية الكاريبي بنسبة ٨,٠٥٪ ودول أوروبا الشرقية بنسبة ١,٣٢٪.

١٧- أما عدد الموظفين لكل رتبة بحسب المنطقة فكان كما يلي، في ٣١ آذار/مارس ٢٠١٥:

(أ) مد-١: واحد من المنطقة الأفريقية، واثنان من مجموعة دول أمريكا اللاتينية والكاريبي، وستة من مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى، دون تمثيل دول آسيا والمحيط الهادئ وأوروبا الشرقية.

(ب) ف-٥: خمسة من المنطقة الأفريقية، وواحد من منطقة آسيا والمحيط الهادئ، وواحد من منطقة أوروبا الشرقية، و٢١ من مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى، مع زيادة في تمثيل رعايا أفريقيا ومجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى، وتمثيل رعايا مجموعة دول أمريكا اللاتينية والكاريبي الناقصة التمثيل.

(ج) ف-٤: سبعة من المنطقة الأفريقية، وأربعة من منطقة آسيا والمحيط الهادئ، وثلاثة من منطقة أوروبا الشرقية، وخمسة من مجموعة دول أمريكا اللاتينية والكاريبي، و٣٥ من مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى، مع تمثيل مناطق آسيا والمحيط الهادئ وأوروبا الشرقية وأمريكا اللاتينية والكاريبي تمثيلاً ناقصاً.

(د) ف-٣: ٢١ من المنطقة الأفريقية، وستة من منطقة آسيا والمحيط الهادئ، وستة من منطقة أوروبا الشرقية، و١٠ من مجموعة دول أمريكا اللاتينية والكاريبي، و٦٦ من مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى، مع تمثيل مناطق آسيا والمحيط الهادئ وأوروبا الشرقية وأمريكا اللاتينية والكاريبي تمثيلاً ناقصاً.

(هـ) ف-٢: ١٣ من المنطقة الأفريقية، وستة من منطقة آسيا والمحيط الهادئ، وثمانية من منطقة أوروبا الشرقية، وستة من منطقة دول أمريكا اللاتينية والكاريبي، و٦٠ من مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى. مع تمثيل منطقتي آسيا والمحيط الهادئ وأمريكا اللاتينية والكاريبي تمثيلاً ناقصاً.

(و) ف-١: ثلاثة من المنطقة الأفريقية، وأربعة من منطقة أوروبا الشرقية، واثنان من مجموعة دول أمريكا اللاتينية والكاريبي، و١٠ من مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى، دون تمثيل منطقة آسيا والمحيط الهادئ ومع تمثيل منطقة دول أمريكا اللاتينية والكاريبي تمثيلاً ناقصاً.

١٨- وفي ٣١ آذار/مارس ٢٠١٥، كانت ٥٨ وظيفة شاغرةً وكانت ٣٦ وظيفة تحتاز عملية التوظيف لشغلها أو كانت هذه العملية قد اكتملت بشأها أو كان قد أُعلن عن هذه الوظائف. والرقم المستهدف للتوظيف لهذه الفترة هو ٩٥ وظيفة.

١٩- وبما أن إعادة تنظيم البنية التنظيمية لقلم المحكمة^(٨) - ببعده المتعلق بالموارد البشرية، تؤثر بشكل غير مباشر في توزيع الموظفين^(٩)، مثلما قال به فريق نيويورك العامل في ٣ أيلول/سبتمبر ٢٠١٥، طلبت

^(٨) في الدورة الثانية عشرة، للجمعية " [أذنت] للمسجل إعادة تنظيم وتبسيط الهيكل التنظيمي لقلم المحكمة في حدود الميوانية البرنامجية المقررة لعام ٢٠١٤ والحد الأقصى لعدد الوظائف الثابتة والوظائف المعتمدة،" وفي دورتها الثالثة عشرة، مدت الجمعية الإذن لمدة سنة إضافية.

^(٩) مثلما أفاد به السيد هيرمان فون هيل، مسجل المحكمة، لفريق نيويورك العامل في ٣ أيلول/سبتمبر ٢٠١٥

الميسرة من قلم المحكمة وضع آخر المعلومات على التأثير المشار إليه، وترد أدناه الأرقام المتاحة ابتداء من ١٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥.

٢٠- وقد أثرت إعادة هيكلة قلم المحكمة^(١٠) ١١٨ منصباً أُلغيت من قلم المحكمة،^(١١) منها ٥٥ منصباً من الفئة الفنية،^(١٢) اختار ٢٥ موظفاً من ١٤ جنسية، مجموعة إنهاء الخدمة المعززة المتفق عليها: ٥ من أفريقيا و١ من آسيا والمحيط الهادئ و٢ من أوروبا الشرقية و١ من أمريكا اللاتينية والكاربي و١٦ من أوروبا الغربية ودول أخرى.

٢١- واعتُبر موظفو الفئة الفنية المتبقون مرشحين ذوي أولوية للمناصب الجديدة التي استحدثت نتيجة لعملية إعادة التنظيم. وفي ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥، استكمل تعيين جميع المرشحين ذوي الأولوية. وحصل ما مجموعه ٣٢ مرشحاً ذو أولوية (سواء من الفئة الفنية أو فئة الخدمات العامة سابقاً) على مناصب في الفئة المهنية استحدثت نتيجة لإعادة التنظيم. وشمل هؤلاء المرشحون ١١ مرشحاً من أفريقيا و٤ مرشحين من آسيا والمحيط الهادئ و٣ مرشحين من شرق أوروبا ومرشح واحد من أمريكا اللاتينية والكاربي و١٣ مرشحاً من أوروبا الغربية ودول أخرى.

٢٢- ومن حيث التمثيل الجغرافي، كانت التغيرات في عدد الموظفين بحسب المجموعات الإقليمية بعد إعادة التنظيم في ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥ عن عددهم قبل إعادة التنظيم في ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠١٤، مع مراعاة جميع حالات إنهاء الخدمة والتعيين المتعلقة بإعادة التنظيم، على النحو التالي: أفريقيا من ٤١ إلى ٤١، وآسيا والمحيط الهادئ من ١٣ إلى ١١ وشرق أوروبا الشرقية من ١٧ إلى ١٥ وأمريكا اللاتينية والكاربي من ١١ إلى ١٠ وأوروبا الغربية ودول أخرى من ١٢٢ إلى ١٠٤ (انظر المرفق الأول).^(١٣) وتبين هذه البيانات أن أكثر مجموعة تأثرت بإعادة التنظيم هي مجموعة أوروبا الغربية ودول أخرى.

٢٣- بالنظر إلى التوازن بين الجنسين، كان ٣٦ موظفاً، من أصل ٥٥ موظفاً متضرراً في الفئة المهنية، أو ٦٥,٤٥٪، من الذكور، فتأثر الموظفون الذكور أكثر من الموظفات في كل فئة فنية خلاف الفئة ف-١ (٤ ذكور مقابل أنثى واحدة في الفئة ف-٥؛ و٧ مقابل ٦ في الفئة ف-٤؛ و٩ مقابل ٣ في الفئة ف-٣؛ و١٦ مقابل ٨ في الفئة ف-٢؛ وصفر مقابل ١ في الفئة ف-١). وكان ١٩ موظفاً من أصل ٢٥ موظفاً اختار مجموعة إنهاء الخدمة المعززة، من الذكور و٦ من النساء. وقد اختار هذه المجموعة عدد ذكور أكثر من النساء في كل فئة (٣ مقابل ١ في الفئة ف-٥؛ و٤ مقابل ٣ في الفئة ف-٤؛ و٣ مقابل ١ في الفئة ف-٣؛ و٩ مقابل ١ في الفئة ف-٢).

^(١٠) اعتمد الهيكل النهائي في ١٠ نيسان/أبريل ٢٠١٥.

^(١١) أعيد تقييم ١١٣ منصباً، في إطار عملة مراجعة الرؤية، وأُلغيت ٥ مناصب أخرى.

^(١٢) لم تحدد الجمعية النطاقات المستصوبة لموظفي فئة الخدمات العامة، لذا لا تراعى هذه الإحصاءات لأغراض التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين.

^(١٣) لا تشمل هذه الأرقام التغيرات في قوائم الموظفين في قلم المحكمة، في الفترة المذكورة خارج نطاق إعادة الهيكلة (مثل إنهاء الخدمة للاستقالة أو استحداث مناصب لا علاقة لها بإعادة التنظيم).

٢٤- ومن بين ٣٢ مرشحاً ذوي أولوية (سواء من الفئة الفنية أو فئة الخدمات العامة سابقاً) حصلوا على وظائف في الفئة الفنية استحدثت نتيجة لإعادة التنظيم: كان ١٩ مرشحاً من الذكور و١٣ من النساء (صفر ذكر مقابل امرأة واحدة في الفئة ف-٥؛ و٥ ذكور مقابل ٣ نساء في الفئة ف-٤؛ و٤ ذكور مقابل ٥ نساء في الفئة ف-٣؛ و١٠ ذكور مقابل ٤ نساء في الفئة ف-٢).

٢٥- ومن أصل ١٣ امرأة من المرشحين ذوي الأولوية، حصلت ٨ موظفات، أو ٦١,٥٣٪، على وظيفة في مستوى أعلى من وظيفتهم السابقة بدرجة أو درجتين، بما في ذلك ثلاث موظفات انتقلن من الفئة ف-٢ إلى الفئة ف-٣، وواحدة من الفئة ف-٢ إلى الفئة ف-٤، وواحدة من الفئة ف-٤ إلى الفئة ف-٥، في حين ظلت الموظفات الخمس المتبقيات جميعهن في المنصب ذاته، بما في ذلك اثنتين في الفئة ف-٤.

٢٦- ومن بين ١٩ مرشحاً ذكراً ذوي أولوية، حصل ١٠ موظفين، أو ٥٢,٦٣٪، على وظيفة في مستوى أعلى من وظيفتهم السابقة بدرجة أو درجتين. وانتقل ثلاثة موظفين إلى الفئة ف-٣، حصل واحد على فئة أدنى فانتقل من الفئة ف-٣ إلى الفئة ف-٢. ولم ينتقل أي موظف ذكر من الفئة ف-٤ أو من أي فئة أخرى إلى الفئة ف-٥ نتيجة لإعادة التنظيم.

٢٧- ونتيجة لاختيار موظفين ما بين الفئتين ف-٣ وف-٥ مجموعة إهاء الخدمة أضيفت وظائف جديدة، على النحو المبين أعلاه، كان الفرق بين النشاء والرجال ٣ وظائف إضافية للنساء في الفئة ف-٥ ونقص وظيفة في الفئة ف-٤ و٣ وظائف إضافية في الفئة ف-٣.^(٤)

٢٨- وفي هذه الغرضون استهل توظيف المرشحين الخارجيين والداخليين من غير ذوي الأولوية في جميع الوظائف الشاغرة نتيجة لإعادة التنظيم، وسينجز هذا التعيين بطريقة تدريجية خلال عام ٢٠١٦.

ثالثاً- المشاورات

٢٩- في ١٦ حزيران/يونيه ٢٠١٥، دعت الميسرة إلى عقد جلسة تشاورية بين الفريق العامل في نيويورك والمحكمة بشأن مسألة التوازن الجغرافي. وشاركت السيدة سوزان سيغرس، رئيسة قسم الموارد البشرية في المحكمة، في هذه المناقشة التفاعلية عبر الاتصال بالفيديو. وبدعوة من الميسرة عرض مسجل المحكمة، في ٣ أيلول/سبتمبر ٢٠١٥، على الفريق العامل أبعاد التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين، وذلك أيضاً في سياق إعادة تنظيم المحكمة.

٣٠- وعرضت المحكمة آخر إحصاءات الموظفين وما اتخذته من تدابير لزيادة التمثيل الجغرافي. وكما جاء في تقرير عرضته المحكمة على الجمعية،^(٥) فإن هذه التدابير الواردة في الأمر الإداري المتعلق باختيار الموظفين، الذي سيحل محل المبادئ التوجيهية الحالية المتعلقة بالتوظيف، تتضمن التشكيل الإلزامي للجان

^(٤) بالإضافة إلى ٥ موظفات الفئتين ف-٣ وف-٥.

^(٥) تقرير المحكمة عن إدارة الموارد البشرية، الوثيقة ICC-ASP/14/7، الفقرات ٢١-٢٥.

التعيين بناء على معياري التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين، مزودة تلك اللجان منهجياً بالخلفية الجغرافية للمتقدمين للوظائف المختارين على القوائم المختصرة، ومعززة وعي المديرين المسؤولين عن التعيين لإيلاء الأولوية للتوازن الجغرافي، وطالبة منهم تقدم مبررات في حالة عدم إدراج مرشح مؤهل من بلد غير ممثل أو ناقص التمثيل في القائمة المختصرة للمرشحين. وأفادت المحكمة أيضاً بأن التمثيل الجغرافي لا يطبق تطبيقاً صارماً إلا على الوظائف الثابتة، ومع ذلك فإن السياسة الجديدة الخاصة بالتوظيف (المتضمنة الحكم المذكور أعلاه بشأن تضمين القائمة المختصرة للمرشحين أسماء المرشحين من الدول الأطراف غير الممثلة أو الناقصة التمثيل) ستطبق على جميع التعيينات المحددة الأجل، بما في ذلك وظائف المساعدة المؤقتة العامة، بغض النظر عن مصدر التمويل. وأبلغت المحكمة أيضاً أن عملية إعادة تنظيم قلم المحكمة ستؤثر بشكل غير مباشر في التوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي، وأن عملية التعيين سوف توفر فرصة لتحسين كليهما.

٣١- وأشارت المحكمة إلى أن القيد الرئيسي المفروض عليها في ضمان استمرار مراعاة مؤهلات المرشحين، أولاً وقبل كل شيء، عند تحقيق التوازن في عملية التعيين، يكمن في قائمة المرشحين للوظائف، بحيث يرد عدد محدود من الطلبات من الدول الناقصة التمثيل، ولا ينجح سوى عدد قليل من منهم ليُدْرَج في القوائم المختصرة.^(١٦)

٣٢- وخلال الجلسة التشاورية، نوقشت أيضاً سبل تعميم الإعلانات عن الوظائف الشاغرة، وأفادت المحكمة بأن تلك الإعلانات تنشر على موقعها الإلكتروني، وعلى وسائل التواصل الاجتماعي، كما أن قوائم الوظائف تقدم بانتظام إلى السفارات المهتمة. وأقرت المحكمة بأن القوائم الموزعة يمكن تحديثها للتأثير في البلدان والأقاليم الناقصة التمثيل والبلدان غير الممثلة. وفي ١٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥ اعتمدت المحكمة نظام تعيين إلكتروني جديد يتيح للأفراد التسجيل فيه للحصول على إخطارات عندما ينشر إعلان عن وظيفة شاغرة جديدة. وسيؤدي هذا التدبير إلى الإسهام في استدامة الإبلاغ عن الفرص المتاحة في المحكمة.

٣٣- وخلال الجلسة التشاورية، سلطت الدول الأطراف الضوء على دور برنامج التدريب وبرنامج الفنيين الزائرين وبرنامج شباب الفنيين التي قد تكون أثرت تأثيراً غير مباشر في التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين، وأحاطت علماً مع القلق بانخفاض مستوى مشاركة رعايا الأقاليم الناقصة التمثيل في برنامجي التدريب والفنيين الزائرين.

٣٤- وأفادت المحكمة في الواقع أن من أصل ٣٣١ متدرجاً مشاركاً في برنامج المحكمة في الفترة من عام ٢٠١٤ إلى ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥، كانت نسبة ١٠٪ من أفريقيا، و٦,٩٪ من آسيا والمحيط الهادئ و١٠٪ من أوروبا الشرقية و٦,٦ في المائة من أمريكا اللاتينية والكاريبي و٦٦,٥ في المائة من أوروبا الغربية ودور أخرى. وأفادت أيضاً بأن من أصل ٣٧ فنياً زائراً كانت نسبة ٢٤,٣٪ من أفريقيا

^(١٦) المرجع ذاته، الفقرات ٢٦-٣١.

و١٣,٥٪ من آسيا والمحيط الهادئ و٢,٧٪ من أوروبا الشرقية و٨,١٪ من أمريكا اللاتينية والكاريبي و٥١,٤٪ من أوروبا الغربية ودول أخرى.

٣٥- وعلى الرغم من أن البيانات المستمدة من هذه البرامج لا تعتبر جزءاً من الحسابات الخاصة بالتمثيل الجغرافي أو التوازن بين الجنسين لدى موظفي المحكمة، فإن هذه البرامج تساهم على وجه الخصوص في بناء قدرات المشاركين فيها وفي استحداث قوائم من المرشحين المؤهلين للوظائف الفنية. وفي هذا الصدد تعتبر مشاركة رعايا الأقاليم الناقصة التمثيل والنساء في هذه البرامج أساسية لدعم المحكمة في تحقيق الأهداف المنشودة.

٣٦- ويشار إلى أن المحكمة ليس لديها ما يلزم من أموال لدعم المشاركين في برنامجي التدريب والفنيين الزائرين.^(١٧) ويؤثر نقص التمويل لا محالة في اجتذاب المشاركين الذين يقيمون على مقربة من لاهاي أساساً أو الذين يحصلون على تمويل خارجي لتغطية نفقات المشاركة في البرنامج. ويشار في هذا الصدد إلى أن المحكمة طلبت في اقتراح البرنامج والميزانية لعام ٢٠١٦ لأول مرة الحصول على الأموال (بمبلغ ٢٨٠.٠٠٠ يورو) لتغطية مصاريف المتدربين من البلدان النامية.^(١٨)

٣٧- وبالنظر إلى برنامج شباب الفنيين،^(١٩) أبلغت المحكمة في التقرير الذي قدمته في أيار/مايو ٢٠١٥ إلى الدورة الرابعة عشرة عن إدارة الموارد البشرية، عما تبذله من جهود لتشغيل البرنامج الذي لا يزال يخضع للتعبير رسمياً عن الاهتمام من دولة أو دول مانحة محتملة.^(٢٠) وفي هذا الصدد يشار إلى أن المحكمة أوضحت أنها تؤكد على إمكانية نظر الدول المانحة أيضاً في تمويل برنامج الفنيين الزائرين من الدول الأطراف الناقصة التمثيل في المحكمة.^(٢١)

٣٨- وتدعم الجمعية المزيد من الجهود التي تبذلها المحكمة فيما يتعلق بزيادة عدد المشاركين من حيث التنوع الجنسي الجغرافي في التدريب وبرامج الموظفين الفنيين المبتدئين. ومع ذلك، فإن الجمعية ترى أن هذه الجهود مكتملة ولا تحل محل المحكمة ككل، وكل جهاز، في إيلاء اهتمام أكبر لمعالجة التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين في التوظيف من الوظائف الفنية.

٣٩- وأفادت المحكمة بأن التوازن بين الجنسين يعني تقسيم الوظائف بين الجنسين بالتساوي، ومع ذلك يزيد تمثيل النساء في الرتب الفنية المتدنية فيما ينخفض تمثيلهن في الرتب الأعلى. ومع ذلك فإن المحكمة

^(١٧) في ٣٠ تشرين الأول/أكتوبر، كان يجري استخدام ما يبلغ ١٠ فنيين زائرين من بلدان الحالات أو البلدان التي تخضع للفحص الأولي، ويجري تمويلهم بمنحة من المفوضية الأوروبية. وبينما اتخذت هذه المبادرة في سياق بناء القدرات الوطنية وليس تحسين التمويل الجغرافي، فإنها قد تؤثر تأثيراً إيجابياً في التمثيل الجغرافي نظراً لأن بعض تلك الدول الأطراف ناقصة التمثيل.

^(١٨) الوثيقة ICC-ASP/14/10، الفقرة ٣٦٢، ويشار مع ذلك إلى أن هذا التمويل يندرج ضمن نفقات التشغيل العامة، التي طلبت لجنة الميزانية والمالية تخفيضها بمبلغ ١,٣ مليون يورو. انظر الوثيقة ICC-ASP/14/15، الفقرة ٦٩.

^(١٩) الوثيقة ICC-ASP/12/4.

^(٢٠) الوثيقة ICC-ASP/14/7، الفقرتان ١٣٢ و ١٣٣.

^(٢١) المرجع ذاته الفقرة ١٣٤.

عازمة على اعتماد استراتيجيات على الأجل الطويل لتحديد ودعم العاملين الرئيسيين الذين لديهم القدرات كي يصبحوا هم قادة المحكمة في المستقبل، مع ضمان التوازن بين الجنسين في مثل هذه المبادرات.

رابعاً - الاستنتاجات

٤٠- لا يعد التفاوت في التمثيل الجغرافي مقارنة ببيانات الفصل الأول من عام ٢٠١٣ و عام ٢٠١٤ كبيراً، بل إنه ظل ثابتاً بشكل أو بآخر. ويكشف هذا الاستقرار عن الطبيعة المزمنة للخلل في التمثيل في المحكمة بين بعض البلدان والأقاليم، وخاصة آسيا والمحيط الهادئ وأمريكا اللاتينية والكاريبي.

٤١- وبينما تبين آخر الأرقام عن إعادة هيكلة قلم المحكمة أن إعادة تنظيم قلم المحكمة من خلال إنهاء الخدمة والتعيين، إلى زيادة تمثيل النساء في وظائف ما بين الفئتين ف-٥ وف-٣، وبالنظر إلى التمثيل الجغرافي فإن المنطقة الأكثر تمثيلاً هي الوحيدة التي تأثر، وأن التأثير الأكثر أهمية يمكن أن يأتي من عملية التوظيف.

٤٢- وتتيح إعادة تنظيم قلم المحكمة، التي ستستتبع تعيين موظفين في عدد كبير من الوظائف التي ظلت شاغرة، فرصة أخرى هامة لتصحيح هذا الخلل الحالي في التمثيل الجغرافي وتوزيع الجنسين رهناً بالاحتياجات والمتطلبات، وذلك على النحو المنصوص عليه في المادة ٤٤ من نظام روما الأساسي، لضمان "أعلى معايير الكفاءة والمقدرة والنزاهة" عند تعيين الموظفين. لذا ينبغي للمحكمة والجمعية بذل الجهود لضمان إبراز فرص التعيين وضمان تقدم المرشحين من البلدان والأقاليم الناقصة التمثيل أو غير الممتلئة. وستؤدي الدول الأطراف المعنية دوراً استباقياً حاسماً في دعم المحكمة في هذه المساعي، وذلك مثلاً بمساعدتها على تحديد قوائم المرشحين المؤهلين من البلدان الناقصة التمثيل أو البلدان غير الممتلئة.

خامساً - التوصيات

ألف - إلى المحكمة

٤٣- ينبغي بذل الجهود لاعتماد استراتيجيات من أجل تحديد ودعم سبل تقدم النساء في مسارهن الوظيفي داخل المحكمة، إن كان لديهن ما يؤهلهن للتقدم إلى المستويات الفنية العليا وما فوقها.

٤٤- وينبغي اتخاذ خطوات لسد الفجوة بين الجنسين من خلال اتخاذ التدابير اللازمة لتحديد النساء المؤهلات لشغل المناصب العليا والوصول إليهن، وتوظيفهم.

٤٥- وينبغي وضع خطة استراتيجية على المديين المتوسط والطويل لتحسين التمثيل الجغرافي للمحكمة لعرضها على لجنة الميزانية والمالية في دورتها السادسة والعشرين.

٤٦- وينبغي إيلاء الأولوية لأنشطة الإبلاغ لضمان استهداف المرشحين من البلدان النامية من الأقاليم الناقصة التمثيل والأقاليم غير الممتلئة ضمن إدارة الموارد البشرية. وفيما يلي بعض هذه الأمثلة:

(أ) ينبغي أن تتاح معلومات عن الأقاليم الناقصة التمثيل أو الجنسيات غير الممثلة باستمرار على صفحة التعيين في موقع المحكمة على الإنترنت.

(ب) وينبغي أن تقدم المحكمة الإعلانات المتعلقة بالوظائف الشاغرة، إضافة إلى المعلومات عن الأقاليم الناقصة التمثيل أو الجنسيات غير الممثلة إلى الجمعية كي تعممها على البعثات الدائمة لدى الأمم المتحدة في نيويورك، وعلى الجهات المضطلة بالتنسيق على المستوى الوطني، وعلى السفارات الموجودة في لاهاي وجنيف، وعلى العواصم ومنظمات المجتمع المدني.

(ج) وينبغي، في حالة إعلانات الوظائف الشاغرة التي تُنشر في الدوريات والمنشورات، أن تُدرج هذه الإعلانات في الدوريات والمنشورات المتداولة في الأقاليم الناقصة التمثيل أو في البلدان غير ممثلة في المحكمة، بما في ذلك إدراجها في الدوريات والمنشورات المحلية في هذه الدول.

٤٧- وينبغي بذل الجهود لتعزيز مشاركة رعايا البلدان النامية من أقاليم الدول الأعضاء الناقصة التمثيل أو غير الممثلة في برامج التدريب والفنيين الزائرين وشباب الفنيين في المحكمة، لأن مشاركة الرعايا من الأقاليم الناقصة التمثيل قد تزيد من عدد المرشحين المتاحين لشغل الوظائف الفنية في المحكمة.

٤٨- ينبغي إتاحة المعلومات عن التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين لدى المشاركين في برامج التدريب والفنيين الزائرين وشباب الفنيين للجمعية، لأن هذه المعلومات من شأنها أن تسمح بتقييم أثر تلك البرامج في تناول مستوى التمثيل والتوازن بين مجموعات المترشحين المحتملين لشغل الوظائف في المحكمة.

٤٩- ويتعين أن تظل جميع السياسات والإجراءات وممارسات التعيين الخاصة بالموظفين قيد المراجعة والتحسين، ويتعين أن تواصل المحكمة تطبيق وتعزيز سياساتها في مجال التوظيف لتعزيز اختيار المرشحين المؤهلين من البلدان النامية غير الممثلة أو الناقصة التمثيل، ولا سيما من خلال نشر أوامرها الإدارية بشأن اختيار الموظفين التي تشمل حكماً يضمن إيلاء الأولوية للمرشحين المؤهلين من الدول الأطراف غير الممثلة أو الناقصة التمثيل في إعداد القوائم المختصرة للوظائف وتطبيق تلك الأوامر الإدارية تطبيقاً كاملاً.

٥٠- وتماشياً مع الجهود التي وصفتها المحكمة في تقريرها عن إدارة الموارد البشرية، لا يزال يتواصل جمع البيانات عن المترشحات والمترشحين من البلدان النامية من الأقاليم الناقصة التمثيل، ورصدها وتحليلها وإعداد التقارير عنها للوقوف على التحديات التي يواجهها هؤلاء المترشحون في مساعيهم لنيل وظيفة بنجاح في المحكمة.

باء- إلى الجمعية والدول الأطراف

٥١- ينبغي النظر في أهمية إتاحة التمويل لتغطية نفقات المشاركين من البلدان النامية من الأقاليم الناقصة التمثيل في برنامجي التدريب والفنيين الزائرين.

٥٢- وينبغي إجراء المشاورات بين المندوبين من البلدان النامية الناقصة التمثيل أو غير الممثلة لإعداد استراتيجيات تدعم نشر الإعلانات عن الوظائف الشاغرة في المحكمة.

- ٥٣- وينبغي أن تضمن جميع السفارات والبعثات تعميم الوظائف الشاغرة في المحكمة على المؤسسات والمنظمات الوطنية، حسب الاقتضاء، بما في ذلك الجامعات والجمعيات المهنية والدوائر والمؤسسات القضائية.
- ٥٤- ويمكن أن تنظر الدول من الأقاليم الناقصة التمثيل في إعداد قائمة بالموظفين الفنيين المؤهلين لديها، وينبغي أن تتأكد من حصولهم على المعلومات عن الوظائف الشاغرة.
- ٥٥- وينبغي أن تنظر الدول الأطراف التي تعمل محكمة في إطار برنامج شباب الفنيين في تقديم التمويل أيضاً إلى المشاركين من البلدان النامية من الأقاليم الناقصة التمويل.
- ٥٦- وينبغي أن يجري المكتب مشاورات من أجل تحديد الشركاء الذين يمكن أن يعززوا بناء القدرات في الأقاليم الناقصة التمثيل للإسهام في إعداد قوائم للمرشحين المؤهلين في المحكمة، وتُشجع الدول الأطراف على تقديم الدعم المالي إلى جهات المجتمع المدني والمؤسسات المدنية التي تنجز أنشطة بناء القدرات المذكورة.
- ٥٧- وتُشجع الدول الأطراف على الاستعانة بالميسرة المعنية بالتوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي كجهة اتصال لمواجهة أي شواغل تتعلق بتمثيل الموظفين والتوازن بين الجنسين.

المرفق الأول

التوزيع الجغرافي للموظفين الفنيين في قلم المحكمة (بحسب الإقليم) قبل إعادة التنظيم وبعدها^(١)

الإقليم	قبل إعادة الهيكلة (في ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠١٤)	مجموعات	المرشحون ذوو الأولوية	المرشحون ذوو الأولوية غير الناجحين	الإجمالي في إطار إعادة الموظفين الذين أنهوا خدمتهم/عينوا في قلم المحكمة (في ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥)	الإجمالي في إطار إعادة الموظفين الذين أنهوا خدمتهم/عينوا في قلم المحكمة (في ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥)
أفريقيا	٣٦ وظيفة ثابتة ٥ وظائف من المساعدة المؤقتة العامة	١٠ - وظائف ثابتة ١ - وظيفة من المساعدة المؤقتة العامة	٦ (٥+ خدمات عامة) ^(٢)	١١	٥+	٤٦ (٥+ مقارنة بتاريخ ١٤/٩/٢٠١٤)
آسيا والمحيط الهادئ	١٠ وظائف ثابتة ٣ وظائف من المساعدة المؤقتة العامة	٤ - وظائف ثابتة ٢ - وظيفة من المساعدة المؤقتة العامة	١	٤	صفر	١١ (-٢)
أوروبا الشرقية	١٢ وظيفة ثابتة ٥ وظائف من المساعدة المؤقتة العامة	٤ - وظائف ثابتة ١ - وظيفة من المساعدة المؤقتة العامة	٣	٣	٢+	١٧ (+ صفر)
أمريكا اللاتينية والكاريبي	١١	٢ -	١	١	١+	١١ (+ صفر)
أوروبا الغربية ودول أخرى	١٠٤ وظائف ثابتة ١٨ وظيفة من المساعدة المؤقتة العامة	٢٤ - وظيفة ثابتة ٧ - وظائف من المساعدة المؤقتة العامة	١٣	٢	٦+	١١٠ (-١٢)
المجموع	٢٠٤	٥٥ -	٣٠ (٥+ خدمات عامة)	٣٢	١٤+	١٩٥

^(١) بما في ذلك موظفي اللغات.^(٢) نجح ٥ من الخدمات العامة من المجموعة الأفريقية في الحصول على مناصب من الفئة الفنية.

المرفق الثاني

مشروع نص يقصد به إدراجه في القرار الجامع

كما جاء في الفقرة ٧٢ من القرار الجامع لعام ٢٠١٤ ICC-ASP/13/Res.5 والفقرة ٥٣ من القرار الجامع لعام ٢٠١٥ ICC-ASP/12/Res.8

تخطيط علمياً بتقرير المحكمة عن إدارة الموارد البشرية،^(١) وترحب بالجهود المستمرة التي تبذلها المحكمة في مجال التوظيف من أجل تحقيق التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين وبلوغ أعلى مستويات الكفاءة والفعالية والنزاهة، وكذلك للبحث عن الخبرات في مسائل محددة، منها على سبيل المثال وليس على سبيل الحصر، الاحتياجات النفسية والاجتماعية الخاصة المتصلة بالتعرض للصدمات، والعنف الذي يستهدف النساء أو الأطفال، وتشجع على تحقيق المزيد من التقدم في هذا الصدد؛

تحث قلم المحكمة على اغتنام فرصة عمليات التعيين الجارية والمقبلة لتنفيذ التدابير التي من شأنها أن تسهم في الجهود المبذولة لتلبية النطاقات المستصوبة للتمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين؛

تشدد على أهمية الحوار بين المحكمة والمكتب حول ضمان التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين في تعيين الموظفين، وترحب بتقرير المكتب وتوصياته؛^(٢)

تحث الدول الأطراف على بذل الجهود الكفيلة بتحديد وإعداد قوائم المترشحين المحتملين المؤهلين للوظائف الفنية في المحكمة من الأقاليم الناقصة التمثيل، بما في ذلك من خلال تمويل الجمعية لبرنامجي التدريب والفنيين الزائرين وتمويل الدول لبرنامج شباب الفنيين، ومن خلال نشر إعلانات شواغر المحكمة بين المؤسسات والمنظمات الوطنية المعنية؛

إضافة إلى القرار الجامع لعام ٢٠١٥، المرفق الخاص بالولايات

فيما يخص تعيين الموظفين

تؤيد توصيات لجنة الميزانية والمالية المتعلقة بالتمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين والواردة في تقرير دوراتها الثالثة والعشرين والرابعة والعشرين والخامسة والعشرين؛

تطلب إلى المحكمة أن تقدم تقريراً شاملاً عن الموارد البشرية إلى الجمعية في دورتها الخامسة عشرة، يشمل تحديثاً بشأن تنفيذ التوصيات التي ستصدرها لجنة الميزانية والمالية بشأن هذا الموضوع في عام ٢٠١٦؛

^(١) الوثيقة ICC-ASP/14/7.

^(٢) الوثيقة ICC-ASP/14/39.

تطلب إلى المكتب مواصلة الاشتراك مع المحكمة في البحث عن سبل لتحسين التمثيل الجغرافي وزيادة عدد النساء اللاتي يشغلن وظائف عليا في الفئة الفنية واستبقائهن في تلك الوظائف، دون الإخلال بكل ما يجري في المستقبل من مداولات بشأن ملاءمة النموذج المعمول به حالياً أو عدم ملاءمته، وإبقاء مسألة التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين قيد البحث، وتقديم تقرير إلى الجمعية في دورتها الخامسة عشرة في هذا الشأن؛
