



## الدورة الخامسة عشرة

لاهاي، ١٦-٢٤ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦

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

## أولاً - مقدمة

١- ينص نظام روما الأساسي على أنه ينبغي أن تكفل 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. وتحدد إجراءات الاختيار بموجب المعايير المنصوص عليها في الفقرة ٢ من المادة ٤٤ والفقرة ٨ من المادة ٣٦ من نظام روما الأساسي، وقرار جمعية الدول الأطراف ("الجمعية") ICC-ASP/1/Res.10.

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

٣- وقد أوصت الجمعية في دورتها الرابعة عشرة، بأن "يواصل المكتب 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 مداورات 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"<sup>(١)</sup>.

٤- ويقدم هذا التقرير عملاً بالولاية التي أسندتها مكتب الجمعية إلى الفريق العامل في نيويورك بشأن مسألة التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين، والولاية التي أسندتها إلى الميسرين المشاركين، السيدة جينا غويين-غريو (كوستاريكا) والسيد باتريك لونا (البرازيل)، عندما قام بتعيينهما في ٢٦ شباط/فبراير ٢٠١٦.

٥- وفي الاجتماع الثالث للفريق العامل في نيويورك، الذي عقد في ١ نيسان/أبريل ٢٠١٦، عرض المنسق المشاركون خطة عمل. ومن بين المسائل التي ركزت عليها عملية التنسيق لفت الانتباه إلى

\* أعيد إصدارها لأسباب فنية.

<sup>(١)</sup> القرار ICC-ASP/14/Res.4، المرفق الأول، الفقرة ١٢ (ج).

البيانات الخاصة بموظفي المحكمة وتوفير معلومات محدثة في هذا الشأن من أجل تعزيز فهم الجمعية للتغيرات والتقلبات الواقعة في ملاك الموظفين، وتشجيع الأكفاء من الجنسين أو المناطق غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً على التقدم للعمل بالمحكمة. وعلاوة على ذلك، عقد الميسران المشاركان اجتماعات ثنائية مع الوفود المهتمة وقدموا معلومات محددة عن الإحصاءات ذات الصلة المتعلقة بدولهم.

٦- وقدمت لجنة الميزانية والمالية في دورتها السابعة والعشرين عدداً من الملاحظات بشأن التمثيل الجغرافي والمساواة بين الجنسين وتنفيذ المحكمة للتوصيات السابقة التي أصدرتها اللجنة في هذا الشأن. وأشارت اللجنة إلى أن المحكمة اتخذت مجموعة من التدابير لمعالجة الاختلالات التي طال أمدها في التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين<sup>(١)</sup>.

٧- وأحاطت اللجنة علماً بعملية التوظيف الجارية لملء الشواغر الناتجة عن مشروع المراجعة في قلم المحكمة والتحويل المقترح لعدد كبير من وظائف المساعدة المؤقتة العامة إلى وظائف ثابتة في مكتب المدعية العامة اللذين قد يؤثران على التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين في المحكمة. وطلبت اللجنة موافقتها بتقرير في دورتها الثامنة والعشرين من أجل تحليل الآثار المترتبة على مشروع المراجعة والتحويل المقترح لوظائف المساعدة المؤقتة العامة بشكل صحيح والتأكد من عدم تأثيرهما سلباً على التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين.

## ثانياً- الإحصاءات المتعلقة بموظفي المحكمة

٨- يجدر التذكير بأن المعلومات المتعلقة بالتمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين من موظفي الفئة الفنية في المحكمة ترد في مرفقات التقارير المتعلقة بأعمال لجنة الميزانية والمالية<sup>(٢)</sup>. فضلاً عن ذلك، أتيحت البيانات ذات الصلة للجمعية عن طريق الميسرة عند الطلب.

٩- وفي ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٦، بلغ عدد الوظائف من الفئة الفنية بالمحكمة ٣٣١ وظيفة، تتكون من ٨٥ جنسية مختلفة (بخلاف الموظفين المنتخبين و٣٣ من موظفي اللغات).

١٠- وفي نفس التاريخ، شكلت النساء ٤٧ في المائة من موظفي الفئة الفنية بالمحكمة، مما يمثل انخفاضاً يبلغ ١,١ في المائة مقارنة بعام ٢٠١٥، في حين شكل الموظفون الذكور ٥٣ في المائة<sup>(٤)</sup>.

١١- وتوضح البيانات أيضاً أن النساء يشكلن نسبة تزيد على ٥٠٪ من الموظفين برتبة ف-١ (٧١٪) وف-٢ (٦١٪)، ومع ذلك فإنهن ممثلات تمثيلاً ناقصاً في الفئات الأعلى: فتشغل النساء وظيفة واحدة فقط من بين ١١ وظيفة برتبة مد-١، و١٢ وظيفة من بين ٣٢ وظيفة برتبة ف-٥، و٢٤ وظيفة من بين ٤٥ وظيفة برتبة ف-٤، و٥٥ وظيفة من بين ١٢٤ وظيفة برتبة ف-٣<sup>(٥)</sup>.

١٢- وفيما يتعلق بمشروع المراجعة وأثره على التوزيع الجغرافي، كانت مجموعة دول أوروبا الغربية والدول الأخرى المجموعة الإقليمية الأكثر تضرراً حيث قل نصيبها من الوظائف الفنية نتيجة للهيكل التنظيمي الجديد لقلم المحكمة بمقدار ١٧ وظيفة فنية مقارنة بالهيكل التنظيمي السابق، في حين تأثرت جميع المجموعات الإقليمية الأخرى بقدر أقل بكثير حيث قل نصيبها بما يتراوح بين ٣- ولا شيء. ومن مجموع

<sup>(١)</sup> تقرير لجنة الميزانية والمالية عن أعمال دورتها السابعة والعشرين (ICC-ASP/15/15).

<sup>(٢)</sup> المرجع نفسه وتقرير لجنة الميزانية والمالية عن أعمال دورتها السادسة والعشرين (ICC-ASP/15/5)، المرفق الثاني، المحدث في ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٦ بالوثيقة CBF/27/11P01 "التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين من موظفي الفئة الفنية في المحكمة".

<sup>(٤)</sup> المرجع نفسه.

<sup>(٥)</sup> المرجع نفسه.

التخفيضات، بلغ نصيب مجموعة دول أوروبا الغربية والدول الأخرى ٧٣,٩١ في المائة. وبينما لا تزال مجموعة دول أوروبا الغربية والدول الأخرى هي أكثر المجموعات الإقليمية الممثلة تمثيلاً زائداً، فإنه يمكن القول بأن إعادة التنظيم كان لها أثر إيجابي على التوزيع الجغرافي حيث أدت إلى التقليل من عدم التوازن<sup>(٦)</sup>.

١٣- وفيما يتعلق بتأثير إعادة التنظيم على التوازن بين الجنسين، وجد انخفاض إجمالي في عدد الموظفين الذكور من الفئة الفنية بالمقارنة مع الموظفات الإناث. ومن مجموع ٢٣ وظيفة تم تخفيضها، كان ٦٩,٥٦ في المائة لموظفي قلم المحكمة من الذكور. وبالتحديد، كان تأثير إعادة التنظيم على الوظائف برتبة ف-٥ بالنسبة للموظفات محايداً بينما أدى إلى تخفيض يبلغ ثلاث وظائف للموظفين الذكور، الذين كانوا مع ذلك ممثلين تمثيلاً زائداً والذين لا يزالون ممثلين تمثيلاً زائداً رغم انخفاض عدد الوظائف. وعلى الرغم من تأثير الموظفات برتبة ف-٤ بقدر أكبر قليلاً، فإنه بالنظر إلى المستوى من ف-٣ إلى ف-٥ ككل، قل عدد الموظفين الذكور بمقدار ١٠ موظفين مقارنة باثنتين فقط من الموظفات. وبعبارة أخرى، تأثر الموظفون الذكور في المستوى من ف-٣ إلى ف-٥ سلباً بمقدار خمسة أضعاف، ولكن كان هذا التأثير ضرورياً وإيجابياً بالنسبة لمعدل الوظائف بين الذكور والإناث في هذه المستويات<sup>(٧)</sup>.

١٤- ومن الدول الأطراف البالغ عددها ١٢٤ دولة طرف في ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٦، كانت ٨٥ جنسية ممثلة في الفئة الفنية بالمحكمة، منها ١٦ جنسية معادلة للرقم المستهدف، و ٢٩ جنسية ممثلة تمثيلاً ناقصاً، و ١٩ جنسية ممثلة تمثيلاً زائداً، والباقي البالغ قدره ٦٠ جنسية غير ممثل على الإطلاق. أما الجنسيات المتبقية في الفئة الفنية البالغ عددها ٢١ جنسية فإنها لدول غير أطراف في نظام روما الأساسي.

١٥- ومن حيث التوزيع المطلق، حتى ذلك التاريخ، كان ٥٦ موظفاً ينتمون إلى المنطقة الأفريقية، و ٢٣ إلى منطقة آسيا والمحيط الهادئ، و ٢٨ إلى منطقة أوروبا الشرقية، و ٢٦ إلى مجموعة دول أمريكا اللاتينية والكاريبي، و ١٩٨ إلى مجموعة دول أوروبا الغربية والدول الأخرى.

١٦- أما عدد الموظفين لكل رتبة بحسب المنطقة فكان في ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٦ كما يلي<sup>(٨)</sup>:

(أ) مد-١: واحد من المنطقة الأفريقية، وواحد من منطقة آسيا والمحيط الهادئ، واثنان من مجموعة دول أمريكا اللاتينية والكاريبي، وستة من مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى، ودون تمثيل من منطقة أوروبا الشرقية، مع زيادة في التمثيل من رعايا دول أمريكا اللاتينية والكاريبي ومجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى<sup>(٩)</sup>.

(ب) ف-٥: خمسة من المنطقة الأفريقية، وواحد من منطقة آسيا والمحيط الهادئ، وثلاثة من منطقة أوروبا الشرقية، وواحد من مجموعة دول أمريكا اللاتينية والكاريبي، و ٢٣ من مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى، مع زيادة في التمثيل من رعايا أفريقيا ومجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى.

(ج) ف-٤: عشرة من المنطقة الأفريقية، وستة من منطقة آسيا والمحيط الهادئ، وثلاثة من منطقة أوروبا الشرقية، وأربعة من مجموعة دول أمريكا اللاتينية والكاريبي، و ٣٤ من مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى، مع زيادة في التمثيل من رعايا المنطقة الأفريقية ومجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى.

<sup>(٦)</sup> التقرير الشامل عن إعادة تنظيم قلم المحكمة في المحكمة الجنائية الدولية، آب/أغسطس ٢٠١٦، الفقرة ١١٢.

<sup>(٧)</sup> المرجع نفسه، الفقرة ١١٣. <https://www.icc-cpi.int/itemsDocuments/ICC-Registry-CR.pdf>

<sup>(٨)</sup> تقرير لجنة الميزانية والمالية عن أعمال دورتها السادسة والعشرين (ICC-ASP/15/5)، المرفق الثاني، المحدث في ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٦ بالوثيقة CBF/27/11P01 "التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين من موظفي الفئة الفنية في المحكمة".

<sup>(٩)</sup> في هذه الحالة، يتم تحديد ما إذا كانت المنطقة ممثلة تمثيلاً ناقصاً أو زائداً حسب النسبة المئوية للأفراد الذين يشغلون وظائف مقارنة بالنسبة المستهدفة التي حددتها الموارد البشرية لهذه المنطقة.

(د) ف-٣: ٢١ من المنطقة الأفريقية، وخمسة من منطقة آسيا والمحيط الهادئ، وسبعة من منطقة أوروبا الشرقية، وتسعة من مجموعة دول أمريكا اللاتينية والكاريبي، و٦٥ من مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى، مع زيادة في التمثيل من مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى.

(هـ) ف-٢: ١٦ من المنطقة الأفريقية، وثمانية من منطقة آسيا والمحيط الهادئ، و١١ من منطقة أوروبا الشرقية، وتسعة من منطقة دول أمريكا اللاتينية والكاريبي، و٦٦ من مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى، مع زيادة في التمثيل من رعايا المنطقة الأفريقية ومنطقة آسيا والمحيط الهادئ ومجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى.

(و) ف-١: ثلاثة من المنطقة الأفريقية، واثنان من منطقة آسيا والمحيط الهادئ، وأربعة من منطقة أوروبا الشرقية، وواحد من مجموعة دول أمريكا اللاتينية والكاريبي، و٤ من مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى، مع زيادة في التمثيل من رعايا المنطقة الأفريقية ومنطقة أوروبا الشرقية.

١٧- وفي ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٦، كانت ٤١ وظيفة شاغرة، وكانت ١٣٣ وظيفة قيد التعيين أو تم التعيين فيها، وتم الاعلان عن ١١ وظيفة<sup>(١٠)</sup>.

### ثالثاً - الاستنتاجات

١٨- لا يعد التفاوت في التمثيل الجغرافي مقارنة ببيانات الفصل الأول من عام ٢٠١٥ كبيراً، بل إنه ظل ثابتاً بشكل أو بآخر. ويدل ذلك على الطبيعة المزمنة للخلل في التمثيل في المحكمة بين بعض البلدان والأقاليم، وخاصة آسيا والمحيط الهادئ وأمريكا اللاتينية والكاريبي.

١٩- وبينما يتبين من الأرقام الرسمية الأخيرة لإعادة تنظيم قلم المحكمة أن عمليات إنهاء الخدمة والتعيين الناتجة عن إعادة التنظيم أدت إلى زيادة في تمثيل النساء في الوظائف في المستوى من ف-٣ إلى ف-٥، وإلى انخفاض مستوى التمثيل للمنطقة التي لا تزال ممثلة تمثيلاً زائداً، فإن عملية التوظيف الجارية قد تؤدي إلى مزيد من التصحيح لهذا الاختلال.

٢٠- ولا تزال عملية إعادة تنظيم قلم المحكمة، التي تستتبع تعيين موظفين في عدد كبير من الوظائف التي ظلت شاغرة، تتيح فرصة كبيرة لتصحيح الخلل الحالي في التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين. ولذلك ينبغي أن تبذل المحكمة والجمعية جهوداً لوضوح فرص التعيين وضمان تقدم المرشحين من البلدان والأقاليم الناقصة التمثيل أو غير الممثلة للتعويض في هذه الوظائف. وسيظل الدور الاستباقي للدول الأطراف المعنية حاسماً في دعم المحكمة في هذه المساعي، وذلك بمساعدتها مثلاً على التوصل إلى مجموعة من المرشحين المؤهلين من البلدان الناقصة التمثيل أو غير الممثلة.

### رابعاً - التوصيات

#### ألف - إلى المحكمة

٢١- يتطلب الاختلال المزمّن في التمثيل الجغرافي وكذلك في تمثيل المرأة في المستويات العليا من المحكمة أن تضاعف جهودها لمعالجة هذا الوضع.

٢٢- وينبغي بذل مزيد من الجهود لاعتماد استراتيجيات لتحديد سبل التقدم الوظيفي للنساء اللاتي لديهن ما يؤهلهن للتقدم إلى المستويات الفنية العليا وما فوقها في المحكمة وتقديم الدعم لهن.

<sup>(١٠)</sup> الإحصاءات المعيارية للموارد البشرية الواردة في الوثيقة CBF/27/11P01.

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

٢٤- وينبغي للموارد البشرية أن تولي الأولوية لأنشطة التوعية لضمان استهداف المرشحين من البلدان النامية أو من المناطق الناقصة التمثيل أو غير الممثلة. وفي هذا الصدد، من المفيد كما أوصت الجمعية من قبل:

(أ) أن تتاح معلومات عن المناطق الناقصة التمثيل أو الجنسيات غير الممثلة بمزيد من السرعة على صفحة التعيين بموقع المحكمة.

(ب) أن تقدم المحكمة الإعلانات المتعلقة بالوظائف الشاغرة، إضافة إلى المعلومات عن المناطق الناقصة التمثيل أو الجنسيات غير الممثلة إلى الجمعية كي تعممها من خلال البعثات الدبلوماسية في نيويورك ولاهاي وجنيف وبروكسل وكذلك من خلال منظمات المجتمع المدني.

(ج) أن تعمم إعلانات الوظائف الشاغرة من خلال الدوريات والمنشورات، على وجه الخصوص الدوريات والمنشورات المتداولة في البلدان أو المناطق الناقصة التمثيل أو غير الممثلة.

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

٢٦- ينبغي إتاحة معلومات عن التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين للمشاركين في برامج التدريب الداخلي وبرامج الفنيين الزائرين والموظفين الفنيين المبتدئين للجمعية لأنها ستسمح للدول الأطراف بتقييم أثر هذه البرامج على معالجة مستوى التمثيل والتوازن بين مجموعات مقدمي طلبات التوظيف المحتملين المؤهلين للتعين في الوظائف الفنية بالمحكمة.

٢٧- وينبغي أن تظل جميع السياسات والإجراءات وممارسات التعيين الخاصة بالموظفين قيد الاستعراض والتحسين، وينبغي أن تواصل المحكمة تطبيق وتعزيز سياساتها في مجال التوظيف لتعزيز اختيار المرشحين المؤهلين من البلدان غير الممثلة أو الناقصة التمثيل، وبخاصة من البلدان النامية، بما في ذلك من خلال نشر أوامرها الإدارية بشأن اختيار الموظفين التي تشمل حكماً لإيلاء الأولوية لمقدمي طلبات التوظيف المؤهلين من الدول الأطراف غير الممثلة أو الناقصة التمثيل في إعداد القوائم المختصرة للوظائف وتطبيق تلك الأوامر الإدارية تطبيقاً كاملاً.

٢٨- وينبغي أن تواصل المحكمة جمع البيانات عن مقدمات ومقدمي طلبات التوظيف من المناطق الناقصة التمثيل، وبخاصة من البلدان النامية، ورصدها وتحليلها وإعداد التقارير عنها للوقوف على التحديات التي يواجهونها في مساعيهم لنيل وظيفة بنجاح في المحكمة.

## باء- إلى الجمعية والدول الأطراف

٢٩- يتطلب الاختلال المزمع في التمثيل الجغرافي وكذلك في تمثيل المرأة في المستويات العليا من المحكمة أن تضاعف جهودها لمعالجة هذا الوضع.

٣٠- وينبغي للدول الأطراف التي تشترك مع المحكمة في برامج الموظفين الفنيين المبتدئين أن تنظر في توفير التمويل اللازم للمشاركين من المناطق الممثلة تمثيلاً ناقصاً، وبخاصة البلدان النامية.

٣١- وينبغي للدول الأطراف النظر في توفير التمويل اللازم لتغطية المنح التعليمية للمشاركين من المناطق الممثلة تمثيلاً ناقصاً، وبخاصة البلدان النامية، في برنامج التدريب الداخلي والفنيين الزائرين.

٣٢- وينبغي إجراء مشاورات بين المندوبين من البلدان الناقصة التمثيل أو غير الممثلة، وبخاصة البلدان النامية، من أجل وضع استراتيجيات هادفة لتوفير الدعم اللازم لنشر الاعلانات المتعلقة بالوظائف الشاغرة في المحكمة.

٣٣- وينبغي أن تنشر الدول لأطراف الاعلانات المتعلقة بالوظائف الشاغرة في المحكمة على المؤسسات والمنظمات الوطنية، حسب الاقتضاء، بما في ذلك الجامعات والجمعيات المهنية والدوائر والمؤسسات القضائية.

٣٤- وقد تنظر الدول من المناطق الناقصة التمثيل في وضع قائمة للموظفين الفنيين المؤهلين لديها، وينبغي أن تتأكد من حصولهم على المعلومات المتعلقة بالوظائف الشاغرة.

٣٥- وينبغي أن يجري المكتب مشاورات لتحديد الشركاء الذين يمكنهم تعزيز بناء القدرات في المناطق الناقصة التمثيل من أجل إعداد قوائم مقدمي طلبات التوظيف المؤهلين للعمل في المحكمة، وتشجع الدول الأطراف على تقديم الدعم المالي إلى جهات المجتمع المدني والمؤسسات المدنية التي تضطلع بأنشطة بناء القدرات المذكورة.

٣٦- وتُشجع الدول الأطراف على الاستعانة بالميسرين المعنيين بالتوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي كجهة اتصال لمواجهة أي شواغل تتعلق بتمثيل الموظفين والتوازن بين الجنسين.

## المرفق

## مشروع نص لإدراجه في القرار الجامع

## ألف- كما جاء في الفقرة ٥٣ من القرار الجامع ICC-ASP/12/Res.8

تحيط علماً بتقرير المحكمة عن إدارة الموارد البشرية، وتشجع المحكمة على تعزيز الجهود التي تبذلها في مجال تعيين الموظفين 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 للصددمات، والعنف الذي يستهدف النساء أو الأطفال، وتشجّع على تحقيق المزيد من التقدم في هذا الصدد؛

تشدد على أهمية الحوار بين المحكمة والمكتب فيما يتعلق بضمان التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين في تعيين الموظفين، وترحب بتقرير المكتب وتوصياته؛

تحث الدول الأطراف على بذل جهود لتحديد وتوفير مجموعات من مقدمي طلبات التوظيف المحتملين المؤهلين للتعيين في الوظائف الفنية بالمحكمة من الدول الأطراف الواقعة في المناطق الناقصة التمثيل، بما في ذلك من خلال برامج التدريب الداخلي والزيارات المهنية التي تمولها الجمعية، وبرامج التدريب المتعلقة بالموظفين الفنيين المبتدئين التي تمولها الدول، ونشر الإعلانات المتعلقة بالوظائف الشاغرة بالمحكمة في المؤسسات والمنظمات الوطنية ذات الصلة؛

## باء- بالإضافة إلى القرار الجامع لعام ٢٠١٦، المرفق بشأن الولايات

فيما يخص تعيين الموظفين

تؤيد توصيات لجنة الميزانية والمالية المتعلقة بالتمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين الواردة في التقرير عن أعمال دورتها السادسة والعشرين والسابعة والعشرين؛

تطلب إلى المحكمة أن تقدم إلى الجمعية في دورتها السادسة عشرة تقريراً شاملاً عن الموارد البشرية، يتضمن معلومات محدثة عن تنفيذ توصيات لجنة الميزانية والمالية المتعلقة بهذا الموضوع في عام ٢٠١٧؛  
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 السادسة عشرة في هذا الشأن؛

تحث قلم المحكمة على اغتنام الفرصة المتاحة من عمليات التوظيف الجارية والمستقبلية لاتخاذ تدابير من شأنها الإسهام في الجهود المبذولة للوفاء بالنطاقات المرغوب فيها للتمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين؛