



الدورة السادسة عشرة

نيويورك، ٤-١٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧

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

٢	مقدمة	أولاً
٣	عملية التوظيف	ثانياً
٣	التوازن بين الجنسين	ثالثاً
٤	التمثيل الجغرافي	رابعاً
٥	المتدربين الداخليين والموظفين الفنيين المبتدئين والفنيين الزائرين	خامساً
٦	الاستنتاجات	سادساً
٧	التوصيات	سابعاً
٧	الف - إلى المحكمة	
٨	باء - إلى الجمعية الدول الأطراف	
٩	مشروع إدراج بند في القرار الجامع	مرفق

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- وطبقا للقرار الذي اتخذته الجمعية، يستند نظام النطاقات المرغوبة الذي تطبقه المحكمة على 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 الخامسة 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 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"^(١).
- ٤- قام مكتب الجمعية العامة بإسناد التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين إلى الفريق العامل في نيويورك حيث أعيد تعيين السيد باتريك لونا (البرازيل) كميسر بشأن هذه المسألة وذلك في ٢٠ شباط/فبراير ٢٠١٧.
- ٥- تم تقديم خارطة طريق بشأن التيسير في ٢٤ نيسان/أبريل ٢٠١٧. وكما كان الحال في السنوات السابقة سيقوم هذا التيسير، من جملة أمور أخرى، بالعمل كمنصة لزيادة الوعي بشأن ملاك موظفي المحكمة وتقديم معلومات محدثة عن تقلبات التوظيف من حيث التمثيل الجغرافي و التوازن بين الجنسين.
- ٦- قام الميسر بتنظيم اجتماعات للفريق العامل في نيويورك في ١٢ أيار/مايو ٢٠١٧ وللفريق العامل في لاهاي في ٢٥ تموز/يوليه ٢٠١٧. وكان من المفهوم أنه على الرغم من تخصيص ولاية التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين للفريق العامل في نيويورك، فإن اجتماعا في لاهاي قد يكون مفيدا أيضا لأن الفريق العامل في لاهاي يقوم بمعالجة المسائل الإدارية ومسائل الميزانية التي يكون هذا الموضوع له صلة بها.
- ٧- كان ممثلو قسم الموارد البشرية حاضرين في كلا الاجتماعين، إما شخصيا أو عن طريق الفيديو. وبناء على طلب من الميسر، قدمت المحكمة نظرة عامة لفترة خمس سنوات عن جهودها الرامية إلى تحقيق التوازن الجغرافي والتوازن بين الجنسين، كما تم قسم هذه الإحصاءات على كل من أجهزة المحكمة، وذلك لتوفير نظرة أفقية بالإضافة النظرة العمودية.
- ٨- قدمت المحكمة عروضاً عن الموظفين بحسب الجنسية (حتى تاريخ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧)؛ والتوازن الجغرافي والجنسائي (بتاريخ ٢٥ تموز / يوليه ٢٠١٧)، والتوزيع الجغرافي (حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٧) كما تم تعميم هذه البيانات إلكترونياً على الجمعية. وتجدر الإشارة إلى أن المعلومات المتعلقة بالتمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين لموظفي المحكمة من الفئة الفنية مدرجة كمرفق لتقارير لجنة الميزانية والمالية^(٢).

^(١) القرار ICC-ASP/15/Res.5، المرفق الأول، الفقرة ١٤ (ج).

^(٢) تقرير لجنة الميزانية والمالية عن أعمال دورتها الثامنة والعشرين (ICC-ASP/16/5)، المرفق الثاني، المحدث في ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٧ عن طريق الوثيقة CBF/29/11P01 "التمثيل الجغرافي للموظفين الفنيين للمحكمة الجنائية الدولية"

٩- وعقد الميسر أيضا اجتماعات ثنائية مع الوفود ذوي المصالح بهدف توفير معلومات محددة عن الإحصاءات المتعلقة بدول كل منهم، وشدد على أهمية نشر الإعلان عن وظائف الفئة الفنية الشاغرة بشكل أفضل.

١٠- وقدمت لجنة الميزانية والمالية في دورتها التاسعة والعشرين عددا من الملاحظات بشأن التمثيل الجغرافي والتمثيل الجنساني وتنفيذ المحكمة للتوصيات السابقة التي أصدرتها اللجنة في هذا الشأن. وفيما يتعلق بالتمثيل الجغرافي، أشارت اللجنة أن عدد رعايا الدول غير الأطراف في نظام روما الأساسي ما زال كبيرا، وكررت توصيتها السابقة وطلبت من المحكمة معالجة هذه المسألة ضمن إطار زمني معقول. وتعهدت اللجنة مواصلة تحليل الاختلالات المستمرة فيما يتعلق بالتوزيع الجغرافي والمعايير المرجعية ذات الصلة، فضلا عن الاستمرار برصد النطاقات المرغوبة لكل بلد في دورتها الثلاثين في نيسان/أبريل ٢٠١٨^(٣). وفيما يتعلق بالتوازن بين الجنسين، أوصت اللجنة بأن تواصل المحكمة الجهود الرامية إلى تضيق الفجوة بين الجنسين^(٤).

١١- بتاريخ ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٧، كان لدى المحكمة ٤٤٩ وظيفة من الفئة الفنية، تتألف من ٨٩ جنسية مختلفة (باستثناء الموظفين المنتخبين و ٤٢ موظفا لغويا)؛ و ٢٤ وظيفة شاغرة؛ كان ٧٦ منهم قيد التوظيف أو أنجزوا عملية التوظيف؛ و ٥ وظائف معلن عنها^(٥).

ثانياً- عملية التوظيف

١٢- وقدم ممثلو قسم الموارد البشرية إلى الدول معلومات أساسية عن سير عملية التوظيف. وأبلغت أنه وفقا لنظام روما الأساسي، تختار المحكمة المرشحين الأكثر تأهيلاً، وعندما يكون أداء المرشحين الجيد متعادلاً، تنظر لجنة التوظيف عند ذلك في التمثيل الجغرافي والتمثيل الجنساني. وتم التشديد على أن التنوع له الصلة أيضا بتشكيل اللجان، وأنه ينبغي تزويد أعضائها بالمعلومات المتعلقة بالبلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً وتلك الممثلة تمثيلاً زائداً، وذلك في محاولة للتيقن من اعتبار مواطني هذه البلدان بالشكل المناسب في قائمة المرشحين المختصرة.

ثالثاً- التوازن بين الجنسين

١٣- حتى تاريخ ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٧، كانت نسبة الموظفات الإناث ٤٩,٢ في المائة من الموظفين الفنيين بالمحكمة، مما يشكل زيادة قدرها ١,٩ في المائة عن عام ٢٠١٦، في حين شكل الموظفون الذكور ٥٠,٨ في المائة^(٦). وفي حين أن الموظفات الإناث يشكلن أكثر من ٥٠ في المائة في الفئتين ف-١ (٧٢%) و ف-٢ (٦١%)، أما الموظفات الإناث ممثلات تمثيلاً منخفضاً جداً في المستويات العليا: فليس هناك سوى موظف واحد من تسعة موظفين برتبة مد -١ من الإناث، و ١٤ من ٤٣ في الرتبة ف-٥، و ٣١ من ٨٢ في الرتبة ف-٤، و ٧٥ من ١٦٥ في الرتبة ف-٣^(٧).

(٣) تقرير لجنة الميزانية والمالية عن أعمال دورتها الثامنة والعشرين (ICC-ASP/16/15)، الفقرتين ١٦٨ و ١٦٩.

(٤) تقرير لجنة الميزانية والمالية عن أعمال دورتها الثامنة والعشرين (ICC-ASP/16/15)، الفقرة ١٧٣.

(٥) إحصاءات قياسية لقسم الموارد البشرية، الواردة في الوثيقة CBF/29/11P01.

(٦) المرجع نفسه.

(٧) المرجع نفسه.

١٤- يستمر التوازن بين الجنسين بشكل عام ضمن النطاق - لقد تحسن بالمقارنة مع عام ٢٠١٦. ومن بين التدابير التي اتخذتها المحكمة للحفاظ على هذا الإنجاز هو التيقن من التوازن بين الجنسين في لجان التوظيف.

١٥- ولكن الموظفات الإناث ما زلن ممثلات تمثيلاً منخفضاً جداً في الرتب العليا. ولاحظت المحكمة أن مجموعة المرشحين الذكور للوظائف الرفيعة المستوى تميل إلى أن تكون أكبر من عدد المتقدمات بطلبات التوظيف، ولذلك يجري النظر في التدابير الرامية إلى زيادة المتقدمات بطلبات التوظيف. وتم التشديد على أنه نظراً لانخفاض معدل دوران الموظفين في المناصب العليا، فإن الاستراتيجية المتعلقة بتحقيق التوازن بين الجنسين على هذا المستوى طويلة الأمد.

رابعاً- التمثيل الجغرافي

١٦- من أصل ١٢٤ دولة طرفاً، كانت ٩٠ جنسية في ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٧ ممثلة في فئة موظفي المحكمة الفنيين، منها ٢٠ جنسية كانت متوازنة مع أهدافها؛ و ١٩ جنسية ممثلة تمثيلاً ناقصاً؛ و ٢٨ ممثلة تمثيلاً زائداً؛ أما الجنسيات الـ ٥٧ المتبقية فلم تكن ممثلة. أما الجنسيات الـ ٢٣ المتبقية من فئة الموظفين الفنيين كانت للدول غير الأطراف في نظام روما الأساسي.

١٧- فيما يتعلق بالتوزيع المطلق، كان هناك في ذلك التاريخ ٧٣ موظفاً من رعايا المنطقة الأفريقية، و ٣٣ موظفاً من منطقة آسيا والمحيط الهادئ، و ٤٥ موظفاً من أوروبا الشرقية، و ٣٢ موظفاً من مجموعة أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، و ٢٦٦ موظفاً من مجموعة الدول الغربية ودول أخرى.

١٨- كان عدد الموظفين لكل وظيفة، حسب المنطقة، على النحو التالي:^(٨)

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

(ب) ف-٥: ثمانية من المنطقة الأفريقية، وواحد من منطقة آسيا والمحيط الهادئ، وثلاثة من منطقة أوروبا الشرقية، وواحد من مجموعة دول أمريكا اللاتينية والكاريبي، و ٣٠ من مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى، مع زيادة في التمثيل من رعايا أفريقيا ومجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى.

(ج) ف-٤: اثنا عشر من المنطقة الأفريقية، وسبعة من منطقة آسيا والمحيط الهادئ، وستة من منطقة أوروبا الشرقية، وأربعة من مجموعة دول أمريكا اللاتينية والكاريبي، و ٣٩ من مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى، مع زيادة في التمثيل من رعايا المنطقة الأفريقية ومجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى.

^(٨) تقرير لجنة الميزانية والمالية عن أعمال دورتها الثامنة والعشرين (ICC-ASP/16/5)، المرفق الثاني، المحدث في ٣١ يوليو/تموز ٢٠١٧ عن طريق

الوثيقة CBF/29/11P01 "التمثيل الجغرافي لموظفي الفئة الفنية للمحكمة الجنائية الدولية".

^(٩) 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 حددها الموارد البشرية لهذه المنطقة.

(د) ف-٣: ٢٦ من المنطقة الأفريقية، وتسعة من منطقة آسيا والمحيط الهادئ، وأحد عشر من منطقة أوروبا الشرقية، و ١٤ من مجموعة دول أمريكا اللاتينية والكاريبي، و ٨٥ من مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى، مع زيادة في التمثيل من مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى.

(هـ) ف-٢: ٢٠ من المنطقة الأفريقية، وعشرة من منطقة آسيا والمحيط الهادئ، و ١٦ من منطقة أوروبا الشرقية، وأحد عشر من منطقة دول أمريكا اللاتينية والكاريبي، و ٩١ من مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى، مع زيادة في التمثيل من رعايا مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى.

(و) ف-١: ستة من المنطقة الأفريقية، وخمسة من منطقة آسيا والمحيط الهادئ، وتسعة من منطقة أوروبا الشرقية، و ١٦ من مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى، ومجموعة دول أمريكا اللاتينية والكاريبي غير ممثلة؛ مع تمثيل زائد من الدول الأفريقية ودول شرق أوروبا وكذلك من بلدان أوروبا الغربية.

١٩- وفي حين أقرت المحكمة بأن تحقيق التمثيل الجغرافي العادل ما زال يواجه تحديات كبيرة، فقد أكدت المحكمة بأن جهودها قد أسفرت عن البعض من مؤشرات التحسن في السنوات الأخيرة، على الأقل فيما يتعلق بالبلدان غير الممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً. وانخفض عدد البلدان غير الممثلة بنسبة أربعة بلدان في الفترة من عام ٢٠١٦ إلى عام ٢٠١٧، وخلال الفترة نفسها، ١١ جنسية من الجنسيات التي كانت ممثلة تمثيلاً ناقصاً حققت الآن هدفها.

٢٠- ومن منظور أوسع، أشارت البيانات المتعلقة بمراجعة عامة لمدة خمس سنوات إلى أن التمثيل الجغرافي بقي مستقراً نسبياً. إن ذلك يكشف عن الطابع المزمّن لاختلال التمثيل في المحكمة لغير صالح البعض من البلدان والمناطق، خاصة من منطقة آسيا والمحيط الهادئ وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي.

٢١- وشددت الدول على أنه ينبغي النظر في أهداف المحكمة المتعلقة بالتمثيل الجغرافي على الصعيدين الوطني والإقليمي. وجرى التشديد على أن تمثيل مجموعة إقليمية تمثيلاً زائداً ينبغي أن لا يعكس ضد مواطنين من دولة من تلك المجموعة غير الممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً. وأشار إلى أن بعض الدول التي تعتبر بأنها من أكبر الدول المساهمة في ميزانية المحكمة ما زالت ممثلة تمثيلاً ناقصاً جداً.

٢٢- ولوحظ أيضاً أن ٥٩ من رعايا الدول غير الأطراف قد تم توظيفهم الذين يمثلون حوالي ١٢ في المائة من موظفي المحكمة. وشددت الدول على أن كل تعيين لموظف من دولة غير طرف بشكل تمثيلاً مفرداً ويمكن أن يعوق التمثيل الكافي للدول الأطراف. واقترح أحد الوفود دراسة مسألة وضع حصص لرعايا الدول غير الأطراف. وعلى الرغم من ذلك، تم التسليم أيضاً بأن توظيف رعايا الدول غير الأطراف يمكن أن يسهم أيضاً في إظهار الالتزام بعالمية نظام روما الأساسي.

٢٣- لا يزال تنوع مجموعة المرشحين أمراً حاسماً للتغلب على تحديات تحقيق التمثيل الجغرافي العادل. ولاحظت المحكمة أن تكوين مجموعة المرشحين غالباً ما يكون غير متوازن جغرافياً، وأنه يلزم زيادة الوعي إلى الواقع أن ليس جميع الوظائف الفنية في المحكمة تتطلب خلفية قانونية.

٢٤- أجرت المحكمة أعمال التوعية في سفارات معظم البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً في لاهاي، وركزت على التوعية والإعلان ليس من خلال موقع المحكمة على الانترنت وحسب، بل أيضاً من خلال وسائل

التواصل الاجتماعي ومنصات مختلفة لملء الوظائف الدولية الشاغرة. وشجعت الدول على نشر الإعلانات بلغتي عمل المحكمة. وأبلغت المحكمة أيضاً بدأت بشكل ناشط في الحصول على مرشحين محتملين من البلدان غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً من خلال موقع "لينكيدين". وتم التسليم بدور الدول الحاسم في التيقن من نشر الإعلانات عن المناصب الشاغرة على نطاق أوسع.

خامساً – المتدربين الداخليين والموظفين الفنيين المبتدئين والفنيين الزائرين

٢٥- أشارت الدول إلى أن التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين أمر مرغوب فيه أيضاً في اختيار المتدربين الداخليين والموظفين الفنيين المبتدئين والفنيين الزائرين. كما أعربوا أيضاً عن اهتمامهم في العلاقة المتبادلة بين هذه البرامج والتوظيف الفعلي للمحكمة، نظراً إلى أن المتدربين الداخليين والموظفين الفنيين المبتدئين والفنيين الزائرين غالباً ما يكونوا مرشحين محتملين لوظائف الفئة الفنية. ولذلك لوحظ أن التدابير الرامية إلى تعزيز التوزيع الجغرافي في هذه البرامج يمكن أن يكون لها أثراً إيجابياً في تنويع مجموعة المتقدمين للوظائف المهنية.

٢٦- وأبلغت المحكمة عن إنشاء صندوق يستند على التبرعات لتمكين مساهمة المتدربين الداخليين والفنيين الزائرين من المناطق النامية الذي وصل مقداره إلى حوالي ٢٠٠ ٠٠٠ يورو في نهاية تموز/يوليه ٢٠١٧. وبذلك يمكن أن يغطي تكاليف حوالي ٢٠ إلى ٢٥ شخص.

٢٧- وتم أيضاً تقديم مقترح للنظر في تخصيص اعتمادات خاصة في الميزانية لتغطية تكاليف المتدربين الداخليين والموظفين الفنيين المبتدئين والفنيين الزائرين من الدول الممثلة تمثيلاً ناقصاً وتلك الممثلة تمثيلاً زائداً، خاصة من البلدان الأقل نمواً.

سادساً – الاستنتاجات

٢٨- هناك اهتمام من جانب الدول الأطراف والمجتمع المدني بأن يتم إطلاعهم عن مستجدات التقلبات في ملاك الموظفين في المحكمة من منظور التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين. وتم التشديد على أن التمثيل العادل للموظفين من الذكور والإناث والتوزيع الجغرافي العادل يعود بالنفع على المحكمة من خلال التيقن من تنوع المنظور الذي سيزيد من الإبداع داخلياً في بيئة العمل ويبقى خارجياً حاسماً لمعالجة تحديات الإدراك والنهوض بعملية نظام روما الأساسي.

٢٩- هناك توازن عام من حيث التوازن بين الجنسين. ولكن، لا يزال هناك اختلال شديد ليس لصالح النساء في المناصب العليا. ويتعين على المحكمة أن تواصل جهودها لتضييق هذه الفجوة.

٣٠- وفيما يتعلق بالتمثيل الجغرافي، هناك اختلال مستمر ومزمن ليس لصالح بعض البلدان والمناطق، خاصة من منطقة آسيا والمحيط الهادئ وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي. وهناك أيضاً بعض الجنسيات من الفئات الممثلة تمثيلاً زائداً ممثلة تمثيلاً ناقصاً في ملاك موظفي المحكمة. وهناك بعض الدول من بين أكبر المساهمين في ميزانية المحكمة تعاني من نقص شديد في التمثيل.

٣١- ينبغي أن تبذل المحكمة والجمعية الجهود للتيقن من رؤية فرص العمل وطلبات المرشحين المؤهلين من البلدان والمناطق الممثلة تمثيلاً ناقصاً وتلك الممثلة تمثيلاً زائداً. ولا يزال الدور الاستباقي للدول الأطراف المعنية مسألة حاسمة في دعم المحكمة، ومن جملة أمور أخرى، بالمساعدة على الوصول إلى مجموعة من المرشحين المؤهلين من البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً وتلك الممثلة تمثيلاً زائداً.

سابعاً - التوصيات

ألف - إلى المحكمة

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

٣٣- ومن أجل سد الثغرة المستمرة بين الجنسين في المراتب العليا، ينبغي مواصلة بذل الجهود لتحديد النساء اللاتي لديهن ما يؤهلهن لشغل وظائف رفيعة المستوى والوصول إليهن وتوظيفهن، فضلاً عن تقديم الدعم لهن للتقدم في وظائفهن ضمن موظفات المحكمة اللاتي لديهن مؤهلات للتقدم إلى تلك المناصب.

٣٤- يتعين على المحكمة أن تولي الأولوية لأنشطة التوعية من أجل استهداف المرشحين المحتملين من البلدان غير الممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً، خاصة البلدان النامية.

٣٥- ينبغي للإعلانات عن الوظائف الشاغرة:

(أ) أن يستمر الإعلان عنها عن طريق موقع المحكمة على الإنترنت وعلى حسابها في وسائط التواصل الاجتماعي، فضلاً عن نشرها عن طريق المطبوعات والمنشورات الدورية، خاصة المنشورات التي يتم نشرها في البلدان غير الممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً.

(ب) إطلاع الجمعية العامة بانتظام، بغية مساعدة الدول الأطراف ومنظمات المجتمع المدني للقيام بتعميم نشرها؛

(ج) نشر الإعلانات بلغتي عمل المحكمة على الأقل.

٣٦- ينبغي بذل الجهود لتعزيز مشاركة رعايا البلدان غير الممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً، خاصة البلدان النامية، في برامج التدريب الداخلي والموظفين الفنيين المبتدئين، وفي برامج الفنيين الزائرين، بما في ذلك عن طريق تشجيع التبرعات المقدمة للصندوق الملائم. وينبغي مواصلة إتاحة المعلومات للجمعية بشأن التوازن بين الجنسين والتوازن الجغرافي بين الجنسين فيما يتعلق بهذه البرامج.

٣٧- يجب أن تبقى جميع السياسات والإجراءات وممارسات التوظيف قيد الاستعراض والتحسين، وينبغي أن تواصل المحكمة تطبيق وتعزيز سياساتها في مجال التوظيف لتعزيز اختيار المرشحين المؤهلين من البلدان غير الممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً، خاصة البلدان النامية، بما في ذلك من خلال نشر تعليماتها الإدارية بشأن اختيار الموظفين وتنفيذها تنفيذاً كاملاً، ويشمل ذلك بنداً يمنح المرشحين المؤهلين من الدول الأطراف غير الممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً، الأولوية لغرض الإدراج في القائمة القصيرة.

٣٨- يتعين على المحكمة أن تعالج، في غضون إطار زمني معقول، المسألة المتعلقة بالعدد الكبير من رعايا الدول غير الأطراف في نظام روما الأساسي العاملين في المحكمة، على النحو الذي أوصت به أيضا لجنة الميزانية والمالية.

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

باء- إلى جمعية الدول الأطراف

٤٠- يتطلب الاختلال المزمن في التمثيل الجغرافي وكذلك في تمثيل المرأة في المستويات العليا من الدول الأطراف أن تضاعف جهودها لمعالجة هذا الوضع.

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

٤٢- يتعين على الدول الأطراف النظر في توفير التمويل اللازم لتغطية رواتب المشاركين من البلدان غير الممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً، خاصة البلدان النامية، في برامج التدريب الداخلي والفنيين الزائرين.

٤٣- ينبغي إجراء مشاورات بين البلدان غير الممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً، خاصة البلدان النامية، من أجل وضع استراتيجيات هادفة لتوفير الدعم لنشر الاعلانات عن الوظائف الشاغرة في المحكمة.

٤٤- ويتعين على الدول لأطراف، خاصة تلك البلدان غير الممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً، أن تنشر الاعلانات المتعلقة بالوظائف الشاغرة في المحكمة على المؤسسات والمنظمات الوطنية، حسب الاقتضاء، بما في ذلك الجامعات والمؤسسات المهنية والدوائر والمؤسسات القضائية.

٤٥- وينبغي أن يقوم المكتب بإجراء مشاورات لتحديد الشركاء الذين يمكنهم تعزيز بناء القدرات في البلدان الناقصة التمثيل من أجل إعداد مجموعات من مقدمي طلبات التوظيف المؤهلين للعمل في المحكمة، وتشجيع الدول الأطراف المعنية على تقديم الدعم المالي إلى جهات المجتمع المدني والمؤسسات المدنية التي تضطلع بأنشطة بناء القدرات المذكورة.

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

مرفق

مشروع إدراج بند في القرار الجامع

ألف - على النحو المنصوص عليه في الفقرات ٩٦ إلى ٩٨ من القرار الجامع لعام

٢٠١٦ ICC-ASP/15/Res.5

تحيط علماءً بتقرير المحكمة عن قسم الموارد البشرية^(١)، 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 المتعلقة بالتعرض للصدمة، والعنف الذي يستهدف النساء أو الأطفال، وتشجع على تحقيق المزيد من التقدم في هذا الصدد؛

تحيط علماءً عن استمرار 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 الجهود لتحديد ودعم التوعية للـ
التوظيف المحتملين للتعيين في الوظائف الفنية بالمحكمة من الدول الأطراف الواقعة في المناطق غير
بما في ذلك من خلال برامج التدريب الداخلي والزيارات المهنية التي تمولها الجمعية،
الفنيين المبتدئين التي تمولها الدول
نشر الإعلانات المتعلقة بالوظائف الشاغرة بالمحكمة في المؤسسات والمنظمات

باء - فقرة جديدة

دول أطراف انضمت إلى برنامج موظفي الفئة المبتدئين في

(٢)

جيم - وكما هو منصوص عليه في الفقرة ١٤ من القرار الجامع لعام ٢٠١٦،

المرفق الأول - ICC-ASP/15/Res.5

بتعيين الموظفين

تؤيد توصيات لجنة الميزانية والمالية المتعلقة بالتمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين الواردة في التقرير

(٣)

تت

(١) ICC-ASP/16/5 المرفق الثاني.

(٢) اليابان في كانون الثاني/يناير ، وجمهورية كوريا في أيلول/سبتمبر وسويسرا في / .

تطلب إلى المحكمة أن تقدم إلى الجمعية في دورتها
معلومات محدثة عن تنفيذ توصيات لجنة الميزانية والمالية المتعلقة بهذا الموضوع في عام
تطلب إلى المكتب مواصلة مع المحكمة في البحث عن سبل لتحسين التمثيل الجغرافي
العادل والتوازن بين الجنسين في الـ الفنية، فضلاً إلى إبقاء مسألة التمثيل الجغرافي والتوازن بين
، وتقديم تقرير إلى الجمعية في دورتها عشرة في هذا الشأن

لاتخاذ

تبحث

لتمثيل الجغرافي

تدابير من شأنها في