



الدورة التاسعة

نيويورك، ٦ - ١٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠

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

مذكرة من الأمانة

عملاً بالفقرة ٣٨ من القرار ICC-ASP/8/Res.3 المؤرخ ٢٦ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩،
يقدم مكتب جمعية الدول الأطراف طيّبه إلى الجمعية التقرير عن التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين
الجنسين في مجال تعيين الموظفين بالمحكمة الجنائية الدولية لكي تنظر فيه الجمعية. وهذا التقرير يعكس
حصيلة المشاورات غير الرسمية التي أجراها الفريق العامل في لاهاي التابع للمكتب مع المحكمة.

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 ("المحكمة")^(١) في ٢١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨. وأيدت الجمعية التوصيات الواردة في التقرير، وأوصت المكتب "بمواصلة العمل مع المحكمة لتحديد السبل الكفيلة بتحسين التمثيل الجغرافي العادل في إطار النموذج القائم، دون الإحلال بأي مناقشات تجري مستقبلاً بشأن ملاءمة النموذج الحالي أو عدم ملاءمته، فضلاً عن إبقاء مسألة التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين قيد الاستعراض، وتقديم تقرير في هذا الشأن إلى الدورة التاسعة للجمعية"^(٢).

٢- وأعد الميسر، السيد إيدن تشارلز (ترينيداد وتوباغو)، تقريراً مرحلياً لكي ينظر فيه الفريق العامل التابع للمكتب في نيويورك. وأحاطت الدورة الثامنة للجمعية الدول الأطراف علماً بهذا التقرير^(٣).

٣- وفي ٢٨ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٠، أجرى الميسر مشاورات غير رسمية من أجل إعداد تقرير محدث عن الموضوع لكي ينظر فيه الفريق العامل في نيويورك. وأجرى أيضاً مشاورات ثنائية مع بعض الوفود للتحقق من بعض آرائها. وتلقى الميسر أيضاً مدخلات من بعض الوفود عن طريق البريد الإلكتروني.

٤- وفي المشاورات غير الرسمية، قدمت مسجّلة المحكمة، السيدة سيلفانا آريبا، معلومات محدثة عن الجهود التي يبذلها قلم المحكمة لمعالجة موضوع التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين بالموارد الحالية. وأدت هذه الجهود إلى زيادة عدد المحاميات الأفريقيات المدرجة بقائمة المحامين. وقدم قلم المحكمة أيضاً التدريب اللازم لهن.

٥- وقالت المسجّلة أيضاً إن قسم الموارد البشرية قام بزيارة بعض الدول الأطراف الممثلة تمثيلاً ناقصاً للنظر في أفضل الطرق لتقديم طلبات التوظيف بالمحكمة. وتلقت المحكمة نتيجة لذلك ٦٢٢ ٨ طلباً للتوظيف في الفترة من كانون الثاني/يناير إلى أيلول/سبتمبر ٢٠١٠، وبلغ عدد الطلبات في عام ٢٠١٠ ١٣ ٩٠٢ طلباً^(٤).

٦- وأبرزت المسجّلة كذلك الجهود المبذولة لضمان مراعاة التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين عند اختيار المشاركين في برنامج الزمالة والزائرين الفنيين.

^(١) ICC-ASP/7/21.

^(٢) الوثائق الرسمية لجمعية الدول الأطراف في نظام روما الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية، الدورة السابعة، لاهاي، ٤-٢٢ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨ (ICC-ASP/7/20)، المجلد الأول، الجزء الثالث، ICC-ASP/7/Res.3، الفقرة ٢٧.

^(٣) تقرير المكتب عن التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين في مجال تعيين الموظفين بالمحكمة الجنائية الدولية (ICC-ASP/8/47).

^(٤) تقرير المحكمة عن حالة الموظفين في ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠١٠.

- ٧- وأعرب أثناء المشاورات غير الرسمية التي جرت في ٢٨ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٠ عن رأي مفاده أن انخفاض عدد المشاركين في المشاورات قد يرجع إلى ارتياح الوفود للتقدم المحرز على النحو الذي يتبين من الإحصاءات المتعلقة بالتمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين في تعيين الموظفين.
- ٨- ولاحظ الميسر أنه يلزم أن تقدم الدول، على الرغم من الترحيب بالتقدم المحرز، تعليقات إضافية بشأن الأرقام المحدثة. ودعا الدول إلى أن تقدم أيضاً تعليقات بشأن تطبيق نموذج الأمم المتحدة لتعيين الموظفين بالمحكمة. ووردت من الدول الأطراف تعليقات إلكترونية أيضاً.

ثانياً- النتائج

- ٩- تبين من الإحصاءات الواردة أن الإناث يشغلن ٤٩,٥٨ في المائة من الوظائف الفنية بالمحكمة بينما يشغل الذكور ٥٠,٤٢ في المائة من تلك الوظائف، بفارق يبلغ ثلاثة موظفين^(٥).
- ١٠- وتبين من البيانات التي وردت مؤخراً أن ١٧٨ من الموظفين الذكور و١٧٥ من الموظفات يشغلون وظائف من الفئة الفنية وفئة المديرين. وفيما يتعلق بالمحكمة بأكملها، هناك تفاوت بين الموظفين حيث يبلغ عدد الذكور ٥٠٧ موظفاً مقابل ٤٤٤ من الإناث، ويقع معظم التفاوت في الوظائف الثابتة بالمحكمة^(٦).
- ١١- واستناداً إلى العدد الحالي للدول الأطراف في نظام روما الأساسي، تعتمد المحكمة تعيين ١٢,٥٧ في المائة من موظفيها من أفريقيا، و١٨,٥٤ في المائة من آسيا، و٨,٢٨ في المائة من أوروبا الشرقية، و١٤,٢٤ في المائة من أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، و٤٦,٣٨ في المائة من دول أوروبا الغربية ودول أخرى^(٧). وتبين من الإحصاءات التي أجريت في ١٢ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٠ أن ٢٧ دولة ممثلة تمثيلاً زائداً، و١٨ دولة ممثلة تمثيلاً متوازناً، و١٣ دولة ممثلة تمثيلاً ناقصاً، و٥٦ دولة غير ممثلة على الإطلاق^(٨).
- ١٢- وحتى ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠١٠، كان ١٥,٤٦ في المائة من الموظفين المعيّنين من دول أفريقية، و٦,٩٤ في المائة من دول آسيوية، و٦,٩٤ في المائة من دول أوروبا الشرقية، و٨,٥٢ في المائة من دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، و٦٢,١٥ في المائة من دول أوروبا الغربية ودول أخرى^(٩).
- ١٣- وأكدت الوفود على ضرورة أن تولي المحكمة الأولوية في التوظيف لرعايا الدول الأطراف والدول الموقعة على نظام روما الأساسي. ووافقت أيضاً على أن تواصل المحكمة قبول الطلبات من رعايا الدول الأخرى عند الاقتضاء^(١٠).

^(٥) المرجع نفسه.

^(٦) المرجع نفسه.

^(٧) المرجع نفسه.

^(٨) التوزيع الجغرافي في ١٢ كانون الأول/أكتوبر ٢٠١٠.

^(٩) تقرير المحكمة عن حالة الموظفين في ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠١٠.

^(١٠) الوثائق الرسمية... الدورة الأولى... ٢٠٠٢ (ICC-ASP/1/3)، الجزء الرابع، ICC-ASP/1/Res.10، المرفق، الفقرة ٤.

ثالثاً - التوصيات

- ١- ينبغي أن تواصل المحكمة تعزيز الخطوات التي اتخذتها بشأن تعيين الإناث، لاسيما في الوظائف الإدارية العليا بالمحكمة.
- ٢- وينبغي أن تتصدى المحكمة للتفاوت القائم بين الموظفين من الفئات الأخرى بالمحكمة.
- ٣- وينبغي أن يواصل قسم الموارد البشرية التابع للمحكمة، في حدود الموارد المتاحة، الزيارات التي يقوم بها للدول الممثلة تمثيلاً ناقصاً لإذكاء الوعي بفرص العمل المتاحة بالمحكمة.
- ٤- وينبغي أن تواصل المحكمة نشر المعلومات المتعلقة بالوظائف الشاغرة باستخدام وسائل الإعلام المختلفة.
- ٥- وينبغي أن تستخدم المحكمة تدابير نافذة ودائمة لنشر المعلومات المتعلقة بالشواغر في المناطق التي تشهد تمثيلاً ناقصاً بغية اجتذاب رعايا أكبر عدد ممكن من الدول فتسهم بذلك في كفاءة العالمية لنظام روما الأساسي.
- ٦- وينبغي أن تولي المحكمة الأولوية في التوظيف لرعايا الدول الأطراف والدول الموقعة على نظام روما الأساسي وأن تواصل قبول الطلبات من رعايا الدول الأخرى عند الاقتضاء.
- ٧- وينبغي بذل جهود لتوسيع نطاق برامج الزمالة والزائرين الفنيين. وينبغي تقييم المستفيدين من برنامج الزمالة الحائزين على المهارات المطلوبة من أجل تعيينهم في الوظائف الشاغرة عند وجودها.
- ٨- وينبغي أن تواصل المحكمة النظر في اعتماد نماذج بديلة حيث تبين أن نماذج الأمم المتحدة القائمة لا تؤدي إلى التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين في مجال تعيين الموظفين^(١١).
- ٩- وينبغي أن تواصل المحكمة اجتذاب واستبقاء الموظفين المؤهلين ذوي الخبرة العالية، بما في ذلك عن طريق الإبقاء على شروط وأوضاع خدمتهم قيد الاستعراض المستمر.
- ١٠- وينبغي أن تواصل المحكمة استخدام وسائل الإعلام المختلفة المبينة في التقرير المرحلي للميسر من أجل نشر المعلومات عن الشواغر.
- ١١- وينبغي إعطاء مهلة زمنية للمحكمة مدتها سنة واحدة لمعالجة بعض القضايا المعلقة بشأن الموضوع وتقديم تقرير عنها إلى جمعية الدول الأطراف في دورتها العاشرة.

^(١١) تقرير المكتب عن التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين في مجال تعيين الموظفين بالمحكمة الجنائية الدولية (ICC-ASP/6/22/Add.1)، المرفق الثاني عشر.