القرار ١٠ (ICC-ASP/1/Res.10)

الذي اتخذته الجمعية في جلستها العامة ٣ المعقودة في ٩ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢

ICC-ASP/1/Res.10

اختيار موظفي المحكمة الجنائية الدولية

إن جمعية الدول الأطراف

إذ تضع في اعتبارها الفقرة ٢ من المادة ٤٤ والفقرة ٨ من المادة ٣٦ من نظام روما الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية اللتين تنصان على وجوب أن يراعى في تعيين موظفي المحكمة توافر أعلى معايير الكفاءة والمقدرة والنزاهة والحرص على تمثيل النظم القانونية الرئيسية في العالم، والتوزيع الجغرافي العادل، والتمثيل العادل للذكور والإناث،

وإذ تضع أيضا في اعتبارها المادة ٥٠ من النظام الداخلي التي تنص على أن اللغات الرسمية للمحكمة هي الإسبانية والانكليزية والروسية والصينية والعربية والفرنسية، أما لغتا العمل فهما الانكليزية والفرنسية،

وإذ تلاحظ أن النظام الأساسي لموظفي المحكمة، المنصوص عليه في الفقرة ٣ من المادة ٤٤ من نظام روما الأساسي والذي يجسد هذه المبادئ، لن يتسنى لجمعية الدول الأطراف صياغته قبل النصف الثاني من عام ٢٠٠٣،

ورغبة منها في وضع مبادئ توجيهية مؤقتة لتطبيق هذه المبادئ خلال الفترة الانتقالية لإنشاء المحكمة،

تقرر أن تُطبق المبادئ التوجيهية الواردة في مرفق هذا القرار عند اختيار وتعيين موظفي المحكمة إلى حين إقرار النظام الأساسي للموظفين وفقا لنظام المحكمة الأساسي.

مرفق القرار

١ - **المبدأ العام** - تطبق المعايير الواردة في الفقرة ٨ من المادة ٣٦، والفقرة ٢ من المادة ٤٤، والفقرتان ١ و ٢ من المادة ٥٠، لدى تعيين موظفي المحكمة ككل ودون تمييز من حيث الفئة. أما إذا تعلق الأمر بالتوزيع الجغرافي، فلا يطبق النظام المذكور في الفقرة ٤ إلا على موظفي الفئة الفنية (الدرجة ف - ١ فما فوق).

٢ - **الإعلان عن الشواغر** - تحاط كافة الدول الأطراف والدول التي تبدي اهتمامها، بعد شروعها في عملية التصديق على النظام الأساسي أو الانضمام إليه، بتلقي ذلك الإعلان، علما بجميع الشواغر وبالشروط المطلوبة من المرشحين لملئها. وينشر أي إعلان من هذا القبيل أيضا على موقع المحكمة على الإنترنت.

وقد تشمل هذه الإخطارات، حيثما كان ذلك ملائما لتحقيق توازن أفضل من حيث المساواة بين الجنسين أو التوزيع الجغرافي، إعطاء الأفضلية للنظر في ترشيحات ممثلين عن جنسيات معينة أو جنس بعينه.

٣ - **الكفاءة** - بوجه عام، تُحدد كفاءة المرشحين من خلال تقييم أولي لمعارفهم وخبراتهم. وينبغي أن يشمل ذلك، قدر الإمكان وحسب الاقتضاء، أمثلة عن قدرة المرشح على التحليل والصياغة بإحدى لغتي العمل في المحكمة أو كلتيهما. وقد يكون هذا التقييم، حسب الاقتضاء، ذا طابع تنافسي. وتتكون المرحلة الثانية من امتحان شفوي بإحدى لغتي العمل أو كلتيهما.

وفي حال وجود مرشحين من مؤسسات مماثلة قد يتكون التقييم الأول من تقدير لخبرة المرشح وسجله في المنظمة التي أتى منها. ويعقب ذلك امتحان شفوي بإحدى لغتي العمل أو كلتيهما.

وفي الحالتين، تعتبر معرفة لغة رسمية إضافية واحدة على الأقل نقطة إيجابية تؤخذ في الاعتبار.

٤ - **التوزيع الجغرافي** - في ما يتعلق بالوظائف الثابتة (أي الممولة من الميزانية)، وفي حال إجراء تعيينات لمدة لا تقل عن ١٢ شهرا، يسترشد مبدئيا في اختيار الموظفين في الفئة بنظام النطاقات المستصوبة المستند إلى النظام المطبق في الأمم المتحدة[٢]. وينبغي تمثيل رعايا الدول الأطراف ورعايا الدول التي شرعت في عملية التصديق على النظام الأساسي أو الانضمام إليه، تمثيلا كافيا ضمن موظفي المحكمة. غير أنه يجوز أيضا النظر في طلبات رعايا الدول غير الأطراف.

٥ - **لجنة اختيار الموظفين** - يشكل مدير قسم الخدمات المشتركة لجنة لاختيار الموظفين لا يزيد عدد أعضائها عن ثلاثة لإسداء المشورة بشأن اختيار الموظفين وفقا لهذه المبادئ التوجيهية. ويتولى الموظف المسؤول عن الموارد البشرية مهمة دعوة اللجنة إلى الاجتماع.

---

(٢) انظر A/56/512، وقرار الجمعية العامة ٥٥/٢٥٨.