

سلطاني ليلة فاطيمة زهرة غانية

ملخص أطروحة الدكتوراه في القانون العام بعنوان // المركز القانوني للمرأة في الوظائف الدولية. //

بسم الله الرحمن الرحيم .

بالله نستعين و الصلاة و السلام على نبينا محمد. أما بعد :

على ضوء التغيرات العالمية في القرن الحادي و العشرين ، زاد التركيز على حقوق الإنسان باعتبارها جزءًا لا يتجزأ من القانون الدولي، بوجود العديد من الاتفاقيات و المعاهدات الدولية صادقت عليها معظم دول العالم . و منها ما يتعلق بالمرأة و خصوصًا.

و الوظائف العامة تتنوع إلى وظائف محلية تمارس داخل الدولة الواحدة ووفقا لأنظمة قانونية تحدها هذه الأخيرة . ووظائف دولية تمارس في المنظمات الدولية ووفقا لأنظمة تضعها هذه الأخيرة. و ما يهمنا من هذه الوظائف هو النوع الثاني .

و الوظيفة الدولية لم تأت طفرة واحدة ، بل ترجع نشأتها إلى تطورات متعددة . ويمكن القول أن المراحل التي مر بها تطور التنظيم الدولي قد كشفت في ذات الوقت عن ظهور الوظيفة الدولية التي ترتبط بها.

وارتأينا من خلال هذا البحث الوقوف على حقيقة مكانة المرأة في الوظيفة الدولية. فإذا كان المجتمع الدولي قد أقر العديد من الاتفاقيات الدولية الخاصة بحقوق المرأة ، نصت على مبدأ

المساواة بين الرجل و المرأة. ولكن هل هذه المساواة محترمة و مطبقة في مجال الوظائف الدولية التي تعرضها منظمات المجتمع الدولي ؟ . و هل هي مطبقة في كل المنظمات العالمية والإقليمية؟. أم هناك اختلاف في هذه المساواة؟. و إذا كانت المرأة الموظفة في المنظمات الدولية تعامل على قدم المساواة مع الرجال الموظفين، هل هي تحتل نفس المركز القانوني للرجل، أم لها مركزها القانوني الخاص الذي يراعي من جهة قضية المساواة مع الرجال و من جهة أخرى يراعي خصوصياتها كإمرأة؟.

وقد اقتضت منا مناقشة هذا الأمر في سياقها الموضوعي الإجابة عن تساؤلات أهمها، ما المقصود بالموظفة الدولية؟. ما هي المعايير المعمول بها في إطار المنظمات الدولية العالمية والإقليمية، تحديدًا في إطار منظمة الأمم المتحدة و جامعة الدول العربية لاختيار الموظفات؟. ما هي الواجبات و الحقوق التي تتاح للموظفة الدولية بحكم عملها في المنظمة الدولية العالمية و الإقليمية؟. فيما تتجلى الضمانات المقررة للموظفة الدولية في علاقاتها مع المنظمة الدولية التابعة لها. أو في علاقاتها مع الغير؟.

و لقد تعرّضت إلى هذا الموضوع رغم الصعوبات الكثيرة، منها التغيرات التي يعرفها الموضوع، بالإضافة إلى شساعته و ذلك يتطلب ملاحقة للأحداث و تتبعها و الإطلاع على المستجدات بشكل واسع و الاجتهاد الكبير في تحصيل الوثائق و المراجع المتنوعة و هو أمر غير ميسور. و إن

البحث في هذا الموضوع أدى بنا إلى اختيار المنهج التاريخي و المنهج التحليلي بتسليط الضوء على مختلف القواعد القانونية المكرسة لهذا المركز القانوني و تحليلها و تقييمها .

أما عن الخطة المتبعة فهي تنقسم إلى بابين، عاجلت في الباب الأول النظام القانوني للعلاقة الوظيفية الدولية للمرأة . و قسمته إلى فصلين ، الفصل الأول: مفهوم الموظفة الدولية وأحكام تعيينها. وتم التطرق فيه إلى تعريف الموظفة الدولية . وتمييزها عن النساء داخل المنظمة الدولية . و نظام تعيينها وطبيعة علاقتها الوظيفية . أما الفصل الثاني: الآثار القانونية المترتبة عن تولي المرأة للوظيفة الدولية . وتم التطرق فيه إلى واجبات الموظفة الدولية و جزاء الإخلال بها . و حقوقها الوظيفية وانتهاء خدمتها . و خصّصت الباب الثاني ل ضمانات الموظفة الدولية . و تطرقت فيه إلى فصلين، الفصل الأول: ضمانات الموظفة الدولية في علاقتها مع المنظمة الدولية. و تتمثل هذه الأخيرة في ضمانات الإدارية و القضائية للموظفة الدولية في مواجهة المنظمة الدولية . أما الفصل الثاني: حماية الموظفة الدولية في مواجهة الغير . و تتمثل هذه الأخيرة في امتيازات و حصانات الموظفة الدولية و حمايتها من الجرائم المرتكبة ضدها و حلول مسؤولية المنظمة الدولية محل مسؤولية الموظفة الدولية.

من خلال التعرض للباب الأول استخلصنا أنه إذا كانت المنظمات الدولية العالمية كهيئة الأمم المتحدة والإقليمية كجامعة الدول العربية تسعى في مباشرتها لوظائفها وأدائها لإختصاصاتها المختلفة بعدد كبير من المستخدمين فمنهم الفني والآخر الإداري وبعضهم يعمل بصفة دائمة والآخر بصفة مؤقتة أو لإنجاز مهام محددة ومعينة . ومن الذين تعهد إليهم الوظائف الخاصة

بالمنظمة الدولية مهما كانت طبيعتها، نجد الموظفين الدوليين من الجنسين. و ما يهمنا هنا هو الموظفة الدولية.

إن الدور الذي يلعبه الموظفون الدوليون على المستوى الدولي في المنظمات الدولية العالمية أو الإقليمية، دورا مهما جدا، وهو ما أدى بميثاق المنظمة الدولية العالمية أو الإقليمية إلى تحديد الشروط التي يجب توافرها والمبادئ التي تقوم عليها عملية اختيار الموظفين الدوليين.

فالهدف الأساسي للقانون الدولي الإداري هو تنظيم نواحي الإدارة العامة داخل المنظمات الدولية العالمية أو الإقليمية ، وتحديد العلاقة الوظيفية التي تربط بين المنظمة والمستخدمين لخدمة أهدافها. وأن قواعد هذا القانون لا تتصل بعلم الإدارة فقط وإنما هي من صميم القانون الإداري الداخلي أو بتعبير أدق، فإن الإدارة الدولية لا تختلف في أصولها كثيراً عن الإدارة الوطنية فكلتاها من أشكال الإدارة العامة ، والأساليب الفنية التي تصلح لتحسين أداء العمل في إحدهما قد تصلح للتطبيق على الأخرى، بل أنهما لا تختلفان من حيث كون كل منهما تتعامل مع وظيفة عامة، بغض النظر عما إذا كانت تخضع إشرافيا لحكومة واحدة أو عدد من الحكومات.

وإن الوظيفة العامة الدولية تستمد الكثير من قواعدها وخطوطها العريضة من قانون الوظيفة العامة في الأنظمة الداخلية. ومن أهم المبادئ المرعية داخل الوظيفة العامة الدولية مبدأ المساواة . هذا المبدأ الذي لم يظهر دفعة واحدة وإنما سبقته إرهاصات طويلة، ارتبطت بمسيرة حقوق الإنسان. فالحق في المساواة عرف صراعاً داخل الوظيفة العامة الداخلية والدولية كذلك. إذ

بتطورات مهمة حدثت في مفهوم المنظمة الدولية ودورها المتزايد في خدمة المجتمع الدولي خاصة بعد تمتعها بالشخصية القانونية، مما أدى إلى الاستعانة بعدد كبير من الأفراد - مهما كان جنسهم - لتسيير مرافقها وخلق علاقة بين الموظف الدولي أو الموظفة الدولية والمنظمة راحت تنوع وتتطور شيئاً فشيئاً حتى استقرت في كونها علاقة تنظيمية في أغلب التشريعات وتعاقدية في بعضها الآخر، مما حتم تنظيم التوظيف على النحو الذي يتفق مع الظهور القوي والمزامن لمبدأ الديمقراطية ألا وهو مبدأ المساواة. والأخذ بمبدأ الجدارة الذي حل إلى حد كبير محل اعتبارات كثيرة كالمحسوبية والمحاباة داخل الوظيفة العامة الدولية.

ولقد تبين لنا من خلال الدراسة، أن جل موثيق المنظمات الدولية العالمية كهيئة الأمم المتحدة أو الإقليمية كجامعة الدول العربية و أنظمتها الوظيفية لا تميز بين الرجل والمرأة في تولي هذه الوظيفة الدولية والتمتع بآثارها، إذ أن حق المساواة يقتضي ضرورة التنظيم الاجتماعي الذي يفرض نفسه على ممارسته، حتى يضمن تحقيقه ولا تقع الفوضى والاعتداء عليه.

كما أنه من جهة أخرى أن الوظيفة العامة الدولية هي وجود من أجل الخدمة العامة. ولذلك وجب الاطمئنان إلى توافر الجدارة والكفاءة فيمن تسند إليه، حتى تؤدي على النحو الذي يحقق أغراضها. لذلك فلا بد من تقييد هذا الحق بشروط يحددها المشرع الدولي مع مراعاة ضوابط حتى لا تغدو هذه الشروط مصادرة للمساواة أو مظهر تعارض لها. ولذلك فلا بد من المراعاة في هذه الضوابط جانبان أساسيان، الأول ألا تكون هذه الشروط تعجيزية في حق البعض، وإنما تكون من نوع الشروط التي يمكن أن يحصلها سائر الأفراد، فإن كانت مما يتطلب إمكانات

ووسائل لتحصيلها زيادة على الجهود الفردي، فيجب توفير هذه الوسائل وتحقيق تكافؤ الفرص بين الأفراد، لنكون بصدد مساواة عادلة وهذا هو الطابع الحديث للمساواة. أما الثاني وهو أن تكون الشروط الواجبة التحصيل مندرجة في إطار الجدارة والفاعلية وحسن أداء الوظيفة الدولية في مختلف الجوانب التقنية والاجتماعية والسلوكية.

أما الشروط المتعلقة ، بما يختلف فيه الناس كالمعتقدات الدينية والسياسية أو مما يعود إلى طبيعة الإنسان ومنشئه وأوضاعه الاجتماعية من حيث الجنس، فهي مما يعتبر مرفوضا يكون التمسك به في المعاملة قبل وبعد التوظيف في الوظيفة الدولية منافيا للمساواة من حيث المبدأ.

بالرجوع إلى النصوص القانونية الوظيفية داخل منظمة الأمم المتحدة و جامعة الدول العربية نجدها لا تفرق بين الذكر و الأنثى. فالموظفة الدولية تخضع لنفس النظام القانوني الذي يخضع له الموظف الدولي فيما عدا الأمومة. ولكن بقراءة الجداول الإحصائية السابق التطرق إليها و الخاصة بالأمم المتحدة و التي لم نجد مثلها على مستوى جامعة الدول العربية، ومقارنة الأعداد بين الرجال و النساء ، نجد أن النسب المئوية لصالح الرجال تفوق بكثير النسب المئوية للنساء ولاسيما على مستوى الوظائف العليا و الخدمة الميدانية. بينما نجد نسب معتبرة لصالح النساء على مستوى فئة الخدمات العامة. و هذا دليل على عدم تكافؤ الفرص بين الجنسين داخل الأمم المتحدة ولاسيما في الوظائف العليا و الفنية.

ومن الباب الثاني يتضح بأن الموظفة الدولية تتمتع في عملها بالمنظمة الدولية بضمانات فيما يصدر عن هذه الأخيرة من قرارات إدارية تمس وضعها الوظيفي. وهي ضمانات إما سابقة على صدور القرار الإداري في مواجهة الموظفة الدولية، ممثلة في الأجهزة الاستشارية التي توجد في كل المنظمات الدولية تقريبا والغرض من تلك الأجهزة هو عرض القرارات الدولية الإدارية قبل صدورها من الجهة الإدارية الدولية المختصة عليها، لدراستها وإبداء الرأي الاستشاري فيها، لذا تعد تلك الأجهزة أحد الضمانات الإدارية السابقة على صدور القرارات الإدارية من المنظمة الدولية في مواجهة الموظفة الدولية.

ومن ناحية أخرى، نجد أن الموظفة الدولية تتمتع بضمانات لاحقة لصدور القرارات الإدارية من المنظمة الدولية التي تمس وضعها الوظيفي. وذلك بلجوءها إلى التظلم الإداري أمام السلطة التي أصدرت القرار الإداري أو السلطة التي تعلوها، بغية إعادة مراجعة القرار الإداري المتخذ في مواجهتها، ولهذا الجهة المرفوع أمامها التظلم (الشكوى أو الالتماس) الحق في الإجابة بالرفض أو القبول، كما لها حق السكوت عن الرد حول الالتماس المرفوع أمامها.

إن منظمة الأمم المتحدة أقرت وفقا لنظام العدل الداخلي لسنة 2009م، حق الموظفة الدولية- والموظف الدولي على السواء- في اللجوء إلى تسوية المنازعات الوظيفية بطرق غير رسمية تمثلت أساسا في اللجوء إلى مكتب أمين المظالم وشعبة الوساطة من أجل الوصول إلى حل سلمي للمنازعات بين الموظفين والإدارة التابعين لها، قبل اللجوء إلى الجهات القضائية وتتم هذه التسوية

باتفاق الطرفين كما أن المحكمة المختصة قد تحيلهم إلى هذا النوع من التسوية دون سقوط حقهم في اللجوء إلى القضاء.

وإضافة إلى ما سبق، للموظفة الدولية الحق في اللجوء إلى التظلم القضائي (الطعن القضائي) أمام الجهات القضائية المختصة وفقا للشروط والإجراءات المنصوص عليها قانونا، فإذا صدر قرار إداري في مواجهة الموظفة الدولية وأضر بمصالحها الوظيفية، لها أن تطعن في هذا القرار أمام القضاء المختص، طالبة إلغاءه عن طريق دعوى الإلغاء أو تعويضها نتيجة الأضرار التي أصابتها من جراءه.

ولا تقف الحماية المقررة للموظفة الدولية عند هذا الحد، بل تقررت لها الحماية في مواجهة الغير ومن مظاهر هذه الحماية، المزايا والحصانات الدولية المقررة لها وهي تساعد على القيام بأعباء وظيفتها وتكفل لها الاستقلالية وعدم التعرض للمؤثرات. وتقوم هذه المزايا والحصانات على عنصر الضرورة، أي ضرورة حسن سير عمل بالمنظمة الدولية، إذ لا يمكن تحقيق هذا الهدف إلا إذا أحست الموظفة الدولية لدى أدائها لعملها بالراحة والطمأنينة في جميع الدول التي تدخلها أو تقيم فيها، بما في ذلك الدولة التي تحمل جنسيتها وبغض النظر عن الفئة التي تنتمي إليها الموظفة الدولية فهي تتمتع بضمانات دولية كفيلة بتأمين الحماية لها في مواجهة الكافة.

كما أن حماية الموظفة الدولية تتأثر بمناسبة ما قد يصيبها من أضرار أثناء مباشرتها لعملها وذلك إما بسبب صادر عن الدولة وإما بسبب فعل صادر عن أحد رعاياها. وفي هذه الحالة تقوم المنظمة الدولية التي تعمل فيها الموظفة الدولية بالدفاع عنها ومساندتها في شكاؤها.

كما أن مسؤولية المنظمة الدولية مهما كانت طبيعتها تحل محل مسؤولية الموظفة الدولية عن التصرفات التي اقترفتها هذه الأخيرة وأضررت بالغير، تأكيدا لمبدأ من يملك التصرف يتحمل عبء المسؤولية. والمنظمة الدولية طبقا لهذا، تصلح أن تكون طرفا مدعى أو مدعى عليها في علاقة المسؤولية الدولية.

من المسلم به أن الوظيفة العامة الدولية هي فرع أساسي من فروع القانون الدولي الإداري. وهي ليس لها معيار مميز في كل الحالات، الأمر الذي يقتضي الرجوع إلى القواعد العامة التي تحكم العلاقات الوظيفية داخل كل منظمة دولية مهما كانت طبيعتها قصد استنباط الأحكام والمبادئ المميزة لها. ولعل أهم الأحكام التي يمكن الاهتداء بها بغية تحديد أسس وقواعد الوظيفة العامة الدولية هي تلك النصوص الموجودة في الوثيقة المنشئة للمنظمة الدولية والأحكام المكملة لها وهذا إلى جانب اتفاقات المزايا والحصانات التي تتمتع بها المنظمة الدولية وموظفوها فضلا عن اللوائح الداخلية الخاصة بشؤون الموظفين.

ومن الثابت أيضا أن ممارسة الوظيفة الدولية من طرف المنظمة الدولية لا بد أن يكون لها نظام قانوني يحكمها يستلزم أن يتميز بالاستقرار والثبات ويعفي الموظفين الدوليين من الخضوع للقانون الداخلي لأية دولة من الدول الأعضاء في المنظمات الدولية.

وعلى ضوء التحليلات السابقة، استنتجنا أن القواعد التي تتناول التنظيم الإداري والوظيفي في المنظمات الدولية العالمية كهيئة الأمم المتحدة، و الإقليمية كجامعة الدول العربية، ما هي إلا تطبيق لقواعد القانون الإداري الداخلي مع احتفاظها بخصوصيتها. كما أن مبدأ المساواة في تولي الوظائف الدولية والتمتع بآثارها يعتبر حجر الزاوية لهذه العملية، لما يحققه من كفاية الوظيفة الدولية، إذ يتيح للمنظمة الدولية فرصة الإفادة من مختلف الكفاءات الموجودة بالمجتمع الدولي - إذا توافرت فيها الشروط - دون قيد جنسي أو طبقي أو اجتماعي أو غيره.....الخ.

غير أن من يعيش واقع الوظيفة الدولية، يكتشف النقائص التي تعاني منها الموظفة الدولية. فالمساواة التي أراد أن يكرسها المشرع الدولي متماشيا مع المعايير الدولية في هذا الميدان برهنت عن محدوديتها في الواقع ، بحيث لم ترق إلى المساواة الحقيقية التي تمكن المرأة بالرغم من الخصوصيات التي تتميز بها عن الرجل، من لعب دور هام في شغل هذه الوظائف في ظل نقص الضمانات لحمايتها. فإنطلاقا من تقرير التنمية البشرية الذي أعدته منظمة الأمم المتحدة لعام 2006م و الذي حددت فيه عام 2015م كتاريخ افتراضي لحصول المرأة على جميع حقوقها. إلا أن المرأة لا زالت تعاني مظاهر التمييز بينها و بين الرجل ، و ليس ثمة شك أن الهدف الذي تسعى إليه منظمة الأمم المتحدة في تحقيق المساواة بين الجنسين لازال تحقيقه، مثل

أهداف أخرى كالتنمية و السلام بعيد المنال. وهذا ما أكده مثلا تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية في إطار استعراض التوازن بين الجنسين في النظام الموحد للأمم المتحدة، إذ أعربت اللجنة عن قلقها في أن هذا التوازن بين الجنسين على أساس التوزيع المتساوي وخصوصا على مستوى الرتبة مدير 1 وما فوقها، مازال غير محقق ولم يطرأ عليه أي تحسن ملحوظ وحثت المنظمات على إنفاذ سياسات و تدابير في مجال تحقيق هذا التوازن و على تنفيذ عمليات الت رصد المنتظم بشأن مدى التنفيذ. وقررت اللجنة رصد التقدم المحرز فيما يتعلق بتحسين التوازن بين الجنسين في مؤسسات نظام الأمم المتحدة كل أربع سنوات وأن تطلب إلى أماناتها تقديم تقرير عن هذه المسألة في دورتها التاسعة والسبعون التي ستعقد في 2014م. ومن ذلك أيضا على سبيل المثال، ما تعرضت له السيدة العزوي رئيسة مركز المرأة في لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية و الاجتماعية لغربي آسيا الإسكوا من التمييز في عملها لولا إنصاف القضاء لها. و هي لا تزال مدافعة عن عدم تمييز ضد المرأة. لذا الاعتراف للمرأة بالمكانة التي تستحقها داخل الوظيفة الدولية من الأولويات التي ينبغي على المنظمات الدولية كفالتها، باعتبارها عنصرا فعالا يقوم بنفس الدور الذي يقوم به الموظف في القيام بأعبائها، رغم قيامها برسالتها الأساسية والطبيعية وهي رعايا زوجها وأولادها وشؤون بيتها.

وفي نهاية بحثنا تقدمنا ببعض الاقتراحات و التي من الممكن أن تمنع أي تمييز على أساس الجنس داخل الوظيفة الدولية و تتمثل في:

أولاً : ينبغي أن تكفل المنظمات الدولية عدم اختيار أشخاص لرئاسة المنظمات، لم يكونوا مقتنعين بحقوق المرأة و مساءلتهم عندما يعملون بما يخالف قيمها و مبادئ موثيقها. ولما كان مبدأ المساواة في تولي الوظائف الدولية مبدأ أخلاقي بالدرجة الأولى. فلا بد من ضرورة العمل على تقوية و تثمين أخلاقيات الوظيفة الدولية من أجل ضبط السلوك المهني والشخصي الذي ينبغي أن يتحلى به المؤتمنون على مصالح المنظمة الدولية مهما كانت طبيعتها ، لاسيما في مواجهة الموظفين الدوليات فيها والتقدير المستمر لمدى انضباطهم بما ينسجم ومقتضيات ممارسة الوظيفة الدولية والبعد كل البعد عن الآفات الاجتماعية كالتحرش الجنسي و استغلال النفوذ.... الخ .

وبأن تسعى منظمة الأمم المتحدة مثلا إلى تعزيز مكتب الأخلاقيات بها وتمكينه من التعامل مع قضايا الموظفة الدولية بكل موضوعية و العمل بتوصياته. باعتباره جهاز يساعد الأمين العام على كفالة التزام جميع الموظفين بأداء واجباتهم على نحو يتسق مع أعلى معايير النزاهة كما يوفر بيئة محاطة بالأمان و السرية تشعر الموظفة من خلالها بالحرية في طلب المشورة بشأن المسائل الأخلاقية و التماس الحماية من الانتقام عند التبليغ عن سوء السلوك.

ثانيا: على مستوى جامعة الدول العربية العمل على إقامة العدل ذي الدرجتين، بدلا من اكتفاءها فقط بالمحكمة الإدارية، بحيث لا تشكل ضمانة قضائية كافية تستطيع من خلالها الموظفة استرجاع حقها الذي اعتدي عليه . فالقضاء الإداري الداخلي قد تفوق على القضاء الإداري للمنظمات الدولية، حيث جعل التقاضي على درجتين. غير أن منظمة الأمم المتحدة

أقرت نظاماً جديداً لإقامة العدل في 2009 م. ومن أوجه الاختلاف بين النظام القديم والنظام الجديد ما يلي:

1- تتولى إدارة الشؤون الإدارية في الأغلب معالجة النظام العدل الداخلي. وهي نفس الإدارة التي تتخذ القرارات بشأن الموارد البشرية والمسائل التأديبية. أما نظام العدل الداخلي الجديد هو نظام مستقل يتولى تنسيق شؤونه المكتب الجديد لإقامة العدل الجديد.

2- نظام استعراض بواسطة النظراء يتطوع فيه موظفون للخدمة في مجالس الطعون المشتركة واللجان التأديبية المشتركة. أما النظام الجديد هو نظام قضائي من مستويين يضم قضاة يعملون في محكمة الأمم المتحدة للمنازعات و محكمة الأمم المتحدة للاستئناف.

3- تصدر مجالس الطعون المشتركة و اللجان التأديبية المشتركة توصيات، قد يوافق عليها الأمين العام أو لا يوافق عليها. بينما تصدر محكمة الأمم المتحدة للمنازعات قرارات ملزمة.

4- يمكن للموظفين والموظفات أن يطعنوا في قرار الأمين العام أمام المحكمة الإدارية. بينما يمكن للموظفات و الموظفين و الإدارة المعنية الطعن في قرارات محكمة المنازعات أمام محكمة الاستئناف للأمم المتحدة.

5- لا يمكن للأمين العام أن يفرض أي تدبير تأديبي إلا بعد توصية من اللجنة التأديبية المشتركة. بينما أصبح الأمين العام يفرض تدبيراً تأديبياً دون مشورة من اللجنة التأديبية المشتركة ويمكن الطعن في هذا التدبير أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات.

6- ترشح الدول الأعضاء القضاة الذين يخدمون في المحكمة الأمم المتحدة الإدارية وتنتخبهم

الجمعية العامة بدون عملية فرز و اختيار. بينما يجب أن يستوفي قضاة محكمة المنازعات و

محكمة الاستئناف التابعتين للأمم المتحدة معايير صارمة للغاية، تشمل الخبرة المهنية لمدة 10

أعوام للعمل في الأولى و 15 عاما للعمل في الثانية. و يخضعون للتقييم على يد مجلس العدل

الداخلي وهو هيئة مستقلة قبل توصية الجمعية العامة على تعيينهم.

7- الخطوة الأولى التي كان يتعين على الموظفة الراغبة في الطعن رسميا في قرار أتخذ ضدها، هي

طلب استعراض إداري يتولى إجراءه مكتب الموارد البشرية. بينما أصبحت الخطوة الأولى التي

يتعين على الموظفة الراغبة في الطعن رسمياً في قرار أتخذ ضدها هي طلب إجراء تقييم إداري تتولى

إجراءه وحدة التقييم الإداري في مكتب وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية.

8- تعرض الاستعراض الإداري للانتقاد لأنه كان يستغرق وقتا طويلا و لا يوفر أي قيمة مضافة.

و يجري التقييم الإداري حالياً في غضون حدود زمنية صارمة .وقد يسفر عن قيام وكيل الأمين

العام للشؤون الإدارية بتغيير القرار غير السليم.

9- ليس لدى مكتب أمين المظالم موظفين سوى واحد في المقر في نيويورك. بينما خدمات أمين

المظالم والوساطة يوما معززة بقدرة في عدد من مراكز العمل وبشعبة جديدة للوساطة.

10- ليس هناك صلات قائمة بين النظام الرسمي و النظام غير الرسمي. بينما في ظل النظام

الجديد يمكن التماس تسوية غير رسمية إما في مرحلة وحدة التقييم الإداري أو في مرحلة محكمة

الأمم المتحدة للمنازعات، حيث يمكن للقاضي أن يوصي باللجوء إلى الوساطة.

11- يتولى متطوعون تقديم المساعدات القانونية للموظفين و الموظفين عن طريق فريق تقديم

المشورة. بينما أصبح تقديم المساعدة القانونية عن طريق مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين

والموظفات المزود بموظفين قانونيين متخصصين.

12- النظام كان قائما في الأغلب في المقر بالاستثناء مجلس الطعون المشتركة و اللجان التأديبية

المشتركة في فيينا و جنيف و نيروبي. أما النظام الجديد يتسم بقدر أكبر من اللامركزية، حيث

توجد محكمة الأمم المتحدة للمنازعات في نيويورك، جنيف، نيروبي وأيضا مكتب تقديم المساعدة

القانونية للموظفين في بيروت وأديس أبابا.

لذا على المنظمات الدولية أن تحذو هذا الحذو، باعتماد تسوية المنازعات القائمة بين الموظفة

أو الموظف من جهة و المنظمة الدولية من جهة أخرى، بواسطة تسوية غير رسمية - عن طريق

أمين المظالم و شعبة الوساطة - . و تسوية رسمية - بإنشاء جهتين قضائيتين-، تستطيع الموظفة

الدولية من خلالهما المطالبة بحقوقها الوظيفية في حالة الاعتداء عليها. لذا للجهات الرئاسية داخل

المنظمة الدولية-الأمين العام- الاستعانة بما تراه مناسبًا وملائمًا من الآليات لتسوية المنازعات

وتشجيع الوساطة والحوار بين المنظمة الدولية والموظفة الدولية بها.

ثالثا: نلاحظ عدم الاستقرار و الثبات فيما يخص القواعد الإجرائية .لذا نشجع المحكمتين بالأمم المتحدة،الأولى محكمة المنازعات و الثانية محكمة الاستئناف على أن تداوما على التوسع حسب الاقتضاء عن ممارسة التشاور التي تبتغائها في عملية إدخال التعديلات على لائحتهما .

رابعا: إقرار حماية كافية للموظفة الدولية بجامعة الدول العربية، لاسيما في الحق في الراحة بسبب قصر المدة التي يوفرها النظام الأساسي لموظفي الجامعة للمرأة في عطلة الأمومة.

خامسا: تفعيل دور جهاز الأمم المتحدة المعني بشؤون المرأة، بحيث يكون أفضل تجهيزاً لحماية المرأة من التمييز و لاسيما الموظفة الدولية ومن بعض المظاهر السلبية مثل الحادثة المتعلقة بالسيدة العزوني السالفة الذكر.

و يتضح لنا مما سبق أن المجتمع الدولي قد اعترف بكرامة و إنسانية المرأة من خلال الاعتراف لها بحقوقها و التي وضعت لها الشرعية الدولية، غير أننا لا ننسى دور شريعتنا الإسلامية في تكريس و حماية حقوق المرأة التي لا يجوز حرمانها منها أو الانتقاص من جوهرها و ألزمت المخاطبين بأحكامها بضرورة كفالتها، انطلاقا من تأكيد الإسلام على أن الناس جميعا متساوون في طبيعتهم البشرية و ما تقتضيه من كرامة و حقوق إنسانية، و أن التفاضل بين الناس لا يعود إلى السلالة أو اللون أو الجنس و إنما يقوم على الفضائل الإنسانية و الجهد الإرادي و العمل البناء .و بذلك الشريعة الإسلامية قررت هذه الحقوق و نادت بها ودعت إلى احترامها قبل أن يعترف القانون الدولي بذلك، هذا الأخير الذي لا يصل في إعجازه و روعته إلى النص القرآني الذي يعبر عن

المساواة. فروح و مبادئ التشريع الإسلامي الذي يقرر حقوق المرأة عامة في منظومة توازن بين المساواة و العدل فالتشريع الإسلامي بعد أن أعطى المرأة حقوق معلنا كرامتها راغبا في ذلك ما رغب إليه من عمل أن يكون منسجما مع فطرتها و طبيعتها و لا يحملها ما لا تطيق و بذلك جعل حقوقها تتميز بخصوصية من حيث مصدرها و نفاذها. ومن خلال ذلك كله تساهم المرأة في تنمية مجتمعها الدولي .