

International Court of Justice and Challenges Ahead from the Perspective of the Presence of Female Judges, with the Emphasis on the Legal-Administrative Procedure of the United Nations

Anahita Seifi*

Assistant professor, Department of Social Sciences, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

Najmeh Razmkhah

Assistant Professor, Department of Law, Faculty of Law and Social Sciences, Payame Noor University, Tebran, Iran.

Abstract

The world is witnessing massive changes in the role of women. These conditions have led to the design and present of executive policies in the field of gender equality. An issue that has also affected the procedure of the United Nations. For example the issuance of Security Council Resolution 1325 regarding women, peace and security. To the extent that the experts have talked about the formation of the established procedure to increase the number of women in the administrative and executive departments of the United Nations, and they consider such a procedure to support the goals foreseen in the organization's charter and the international charter of human rights. . But the point that cannot be ignored is the approach of the International Court of Justice as the judicial pillar of the United Nations. Currently, out of the total of 15 court judges, only 4 seats are reserved for women judges. Therefore, the main topic of the current research is to examine the performance of the Court regarding the compliance with the United Nations procedure, regarding the increase of the presence of women in the administrative and executive departments. This study has been done by analytical-descriptive method, using library and internet resources. The findings of the research show that due to the position of the Court as the main judicial pillar of the United Nations, compliance with the established procedure of the organization and the obligations arising from it is inevitable. However, in this regard, the effective role of the approach adopted by governments when introducing candidates and voting, could not be ignored.

KeyWords: united nations organization, international court of justice, female judges, gender equality.

* **Email:** a.seifi@atu.ac.ir (Corresponding Author)

فصلنامه علمی دیدگاه‌های حقوق قضائی
مقاله پژوهشی، دوره ۲۹، شماره ۱۰۵، بهار ۱۴۰۳، صفحات ۱۵۳ تا ۱۷۸
تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۲۶ - تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۱۳

دیوان بین‌المللی دادگستری و چالش‌های پیش‌رو از منظر حضور قضات زن، با تأکید بر رویه حقوقی - اداری سازمان ملل متحد

آناهیتا سیفی*^۱ استادیار گروه مطالعات زنان، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه علامه طباطبائی،
تهران، ایران.

انجمه رزمخواه^۲ استادیار گروه حقوق، دانشکده حقوق و علوم اجتماعی، دانشگاه پیام نور تهران،
تهران، ایران.

چکیده

جهان شاهد ایجاد تحولات گسترده در نقش‌آفرینی زنان است. این شرایط به طراحی و ارائه سیاست‌های اجرایی در حوزه برابری جنسیتی منجر شده است؛ موضوعی که عملکرد و رویه سازمان ملل متحد را نیز تحت تأثیر خود قرار داده است. از جمله می‌توان به صدور قطعنامه ۱۳۲۵ شورای امنیت، در خصوص زنان، صلح و امنیت، اشاره کرد تا جایی که کارشناسان، از شکل‌گیری رویه مستقر در جهت افزایش تعداد زنان شاغل در بخش‌های اداری و اجرایی سازمان ملل، صحبت کردند و چنین رویه‌ای را مؤید اهداف پیش‌بینی‌شده در منشور سازمان و منشور بین‌المللی حقوق بشر می‌دانند. اما نکته‌ای که در حال حاضر نمی‌توان آن را نادیده گرفت، رویکرد دیوان بین‌المللی دادگستری به‌عنوان رکن قضائی سازمان ملل متحد است. در حال حاضر، از مجموع ۱۵ قاضی دیوان، تنها ۴ کرسی به قضات زن اختصاص دارد. لذا، موضوع اصلی پژوهش حاضر، بررسی عملکرد دیوان در خصوص تبعیت از رویه قالب در سازمان ملل، پیرامون افزایش حضور فعال زنان در بخش‌های اداری و اجرایی است. این مطالعه به روش تحلیلی - توصیفی، با استفاده از منابع کتابخانه‌ای و اینترنتی انجام شده است. یافته‌های پژوهش بیانگر آن است که با توجه به جایگاه دیوان به‌عنوان رکن اصلی قضائی سازمان ملل، تبعیت از رویه مستقر سازمان و تعهدات

Email: a.seifi@atu.ac.ir

* نویسنده مسئول

ناشی از آن امری گریزناپذیر است. هر چند که در این رابطه، نمی‌توان منکر نقش مؤثر رویکرد اتخاذشده از سوی دولت‌ها هنگام معرفی نامزدها و رأی‌گیری شد.

واژگان کلیدی: سازمان ملل متحد، دیوان بین‌المللی دادگستری، قضات زن، برابری جنسیتی.

مقدمه

حضور زنان در اغلب نهادهای بین‌المللی، فارغ از ماهیت و اشتغال آن نهادها کم‌رنگ است. برای مثال، از ۱۵ قاضی دیوان بین‌المللی دادگستری، چهار نفر زن هستند، در حالی که منشور سازمان ملل متحد، اعلامیه جهانی حقوق بشر، میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی و همچنین، میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، همگی بر لزوم بهره‌مندی افراد از حقوق بنیادین، فارغ از هر نوع تبعیض بر مبنای موارد خاص از جمله جنسیت، تأکید کرده‌اند.

اهمیت برابری حقوق و وظایف زن و مرد در چارچوب نظام بین‌المللی حقوق بشر و لزوم بهره‌مندی آن‌ها از فرصت‌های مساوی، در عصر حاضر به طراحي و ارائه سیاست‌های اجرایی در حوزه برابری جنسیتی منجر شده است. موضوعی که عملکرد و رویه سازمان ملل متحد را نیز تحت تأثیر خود قرار داده و به زعم شورای حقوق بشر، به‌عنوان تفسیری جدید از این نوع برابری، مطرح و از اوایل دهه ۱۹۷۰ میلادی، مورد توجه سازمان ملل متحد قرار گرفت. شورای امنیت با صدور قطعنامه خواهان افزایش مشارکت زنان در تصمیم‌گیری‌ها شد،^۱ مجمع عمومی و دبیرخانه سازمان ملل، کمی فراتر رفته و از لزوم افزایش تعداد زنان در بخش‌های اداری سازمان ملل متحد صحبت کردند، چراکه طبق ماده ۸ منشور، سازمان ملل متحد برای تصدی هر شغلی، با در نظر گرفتن شرط مساوات، در ارکان اصلی و فرعی خود، هیچ‌گونه محدودیتی برای استخدام مردان و زنان برقرار نخواهد کرد. به عبارت دیگر، ارکان اصلی سازمان ملل، سعی کردند با افزایش تعداد زنان شاغل در بخش اداری این سازمان به نوعی در جهت تأمین سیاست برابری جنسیتی، گام بردارند. تا جایی که به زعم برخی از صاحب‌نظران، می‌توان از شکل‌گیری رویه مستقر در جهت افزایش تعداد زنان در بخش اداری سازمان ملل، صحبت کرد. اما از سوی دیگر، نمی‌توان از حضور اندک زنان در کرسی قضاوت دیوان بین‌المللی دادگستری، به‌عنوان رکن اصلی قضائی سازمان ملل متحد، چشم‌پوشی کرد.

1. United Nations Security Council Resolution 1325 (S/RES/1325), on women, peace, and security

تقریباً ۸۰ سال از زمان تأسیس دیوان می‌گذرد، اما هنوز نگرش‌ها مانند سال ۱۹۴۵ است. در میان ۱۰۸ قاضی که تاکنون کرسی قضاوت در دیوان را به‌دست آورده‌اند، فقط ۴ قاضی، زن بوده‌اند. طبق آمار منتشرشده در انتخابات ۱۲ نوامبر ۲۰۲۰، سه قاضی زن کاندیدا شدند که با تصمیم شورای امنیت و مجمع عمومی سازمان ملل، همانند سال‌های ۲۰۱۷ و ۲۰۱۸ هیچ‌کدام حدنصاب لازم را به‌دست نیاوردند. در حال حاضر قضات دیوان شامل چهار زن و یازده مرد است (UN Global Perspective Human Stories, 2023: 1).

درواقع، همانند بدو تأسیس، هنوز اکثریت کرسی‌ها در اختیار قضات مرد قرار دارد. لذا این سؤال مطرح می‌شود که آیا رویه مستقر در سازمان ملل متحد، به نفع حضور بیشتر زنان، بر فرایند معرفی و انتخاب قضات دیوان، تأثیر نداشته است. به عبارت دیگر، با توجه به اینکه دیوان نیز مانند دبیرخانه و مجمع عمومی، جزء ارکان اصلی سازمان ملل محسوب می‌شود، می‌تواند از رویه مستقر سازمان ملل تبعیت نکند؟ و بالأخره اینکه با توجه به تعهدات حقوقی دولت‌های عضو سازمان ملل متحد در قبال مقررات منشور و رویه سازمان ملل آیا آن‌ها می‌توانند در هنگام معرفی نامزدها جهت احراز کرسی قضاوت و همچنین هنگام رأی‌گیری نسبت به برابری جنسیتی بی‌توجه باشند؟

مقاله حاضر با استفاده از شیوه تحلیلی - توصیفی، به دنبال یافتن پاسخی مناسب برای این پرسش‌هاست. به همین دلیل، در ابتدا به مفهوم عبارت برابری جنسیتی، پرداخته می‌شود، سپس ساختار اداری سازمان ملل متحد از منظر برابری جنسیتی، با هدف تحلیل ابعاد حقوقی رویه سازمان ملل در این زمینه بررسی شده و در ادامه، ساختار حقوقی دیوان بین‌المللی دادگستری از منظر اختصاص کرسی قضاوت به زنان تحلیل می‌شود. در پایان نیز ضمن نتیجه‌گیری، پیشنهادهایی در راستای توسعه سیاست برابری جنسیتی در نظام قضائی سازمان ملل متحد مطرح خواهد شد.

۱. مفهوم برابری جنسیتی در پرتو ارزش‌های دموکراتیک

تبیین مفهوم برابری جنسیتی و تحولاتش در گذر زمان بدون توجه به مؤلفه‌های مرتبط با آن، از جمله، دموکراسی امکان‌پذیر نیست.

۱-۱. برابری جنسیتی

با ایجاد تحولات گسترده اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و حقوقی در عصر حاضر، جهان شاهد ایجاد تغییرات مختلف در نقش‌آفرینی زنان است. زنانی که توانسته‌اند نسبت به قرون گذشته

مشارکت بیشتری در حوزه‌های مختلف، از جمله، اشتغال، آموزش، سیاست، اقتصاد و حقوق، داشته باشند. این تحولات که به زعم نظریه‌پردازان، برابری جنسیتی^۱ نیز خوانده می‌شود، در حوزه‌های بسیاری مصداق یافته است. در واقع برابری جنسیتی یعنی، برابری حقوق و وظایف زنان و مردان، به نحوی که همگی از فرصت‌های مساوی در جامعه برخوردار شوند (اسماعیلی، ۱۳۹۹: ۱۵). این برابری به زعم فعالان حوزه حقوق بشر می‌تواند نقش مؤثری در ایجاد و صلح و امنیت و پیشرفت جوامع داشته باشد.

برابری جنسیتی به این معنا نیست که زنان و مردان دقیقاً امکانات مشابهی داشته یا نیازهای مشابهی داشته باشند، بلکه به این معناست که حقوق، مسئولیت‌ها و فرصت‌های زنان و مردان، به جنسیت آن‌ها بستگی نداشته باشد. البته وجود تفاوت‌های طبیعی و نقش آن‌ها در زندگی شخصی و اجتماعی افراد، موضوعی مسلم و مشخص است، اما بخش عمده‌ای از تفاوت‌های موجود بین دو جنس، قبل از آنکه تفاوت‌های طبیعی باشند، محصول جامعه و کنش‌های اجتماعی است. عوامل مختلفی مثل تفاوت‌های زیست‌شناختی، ماهیت نظام آموزشی، باورهای سنتی کلیشه‌ای، رسانه‌ها و مطبوعات می‌توانند بر باورهای جنسیتی تأثیر داشته باشند. عواملی که در سطح بین‌المللی نیز تأثیر خود را نشان داده و به نوعی به اعمال رفتارهای تبعیض آمیز جنسیتی منجر شده‌اند (Follesdal, 2021: 478).

۲-۱. ارزش‌های دموکراتیک و برابری جنسیتی

بی‌شک میان دموکراسی، برابری جنسیتی، صلح و امنیت بین‌المللی، هم‌بستگی قدرتمندی وجود دارد. این عناصر با یکدیگر ارتباط متقابل داشته و وجود سطح بالایی از دموکراسی یکی از عوامل مؤثر در ایجاد برابری جنسیتی و تأمین صلح و امنیت جهانی است. به همین دلیل، کارشناسان بر این عقیده‌اند که راهبردهای تقویت‌کننده دموکراسی و حقوق بشر باید توانمندسازی زنان و از بین بردن شکاف‌های جنسیتی از منظر اصول سیاسی و حقوقی را مدنظر قرار دهند (Krook, 2019: 783).

در این راستا، نظریه‌پردازان دیدگاه‌های مختلفی دارند، اما نظریه غالب این است که نظام‌های دموکراتیک به تقویت برابری جنسیتی از طریق افزایش فضای مدنی برای فعالیت زنان، گسترش مشارکت زنان در امور سیاسی از طریق شرکت در رأی‌گیری و یا کاهش محدودیت‌های خودسرانه

علیه زنان تمایل دارند. با این حال، برخی دیگر این پیوند را معکوس می‌کنند و برابری جنسیتی را به‌عنوان محرک دموکراتیزه شدن از طریق افزایش توانمندسازی اقتصادی، سیاسی و حقوقی تعداد بیشتری از زنان در جامعه می‌دانند (Hulit, 2021: 475). دو استدلال مبنای نظری این دیدگاه را تقویت می‌کند، اول اینکه، ایجاد برابری جنسیتی در جوامع مختلف، با توجه به وجود تفاوت‌های شخصیتی میان زنان و مردان از منظر میزان پرخاشگری، منتج به ایجاد شرایط صلح‌آمیزتر و امن‌تر برای همه اعضای جامعه خواهد شد. دوم اینکه، زنان در مقایسه با مردان، تحت تأثیر فشار تکاملی و یادگیری اجتماعی، رفتارهای سازگارتری را نسبت به شرایط اجتماعی از خود نشان می‌دهند. لذا وجود برابری جنسیتی، در جامعه به‌طور خودکار، به بروز فزاینده رفتارهای سازگار و بدون خشونت، افزایش میزان امنیت و صلح منجر خواهد شد (Follesdal, 2021: 437).

در مجموع، آنچه مسلم است با توجه به نقش مهم و ضروری دموکراسی در بهبود برابری و امنیت جنسیتی، ضروری است جامعه بین‌المللی بر توانمندسازی زنان و اهمیت اتخاذ سیاست‌هایی که برابری جنسیتی را تقویت می‌کند، تأکید کند. موضوعی که از سال‌ها قبل مورد توجه مجمع عمومی سازمان ملل متحد بوده و در قطعنامه ۶۶/۱۳۰ خود با عنوان زنان و مشارکت سیاسی^۱، نیز به آن پرداخته شده است. در این قطعنامه، تأکید شده است که مشارکت و حضور فعال زنان در عرصه سیاسی، در شرایط برابر با مردان، برای تقویت دموکراسی، دستیابی به برابری جنسیتی و نیل به توسعه پایدار، امری حیاتی است.

۲. حضور زنان در سازمان ملل متحد

۲-۱. استخدام زنان در بخش اداری و عملیاتی سازمان ملل متحد

طبق گزارش کارگروه شورای حقوق بشر در حوزه تبعیض علیه زنان، در قانون و رویه^۲، برابری جنسیتی تفسیری جدید از برابری حقوق زن و مرد است که به‌عنوان یک حق بنیادین در نظام بین‌المللی حقوق بشر به رسمیت شناخته شده است (HRC, 2013: 5)؛ حقی که بند اول از ماده ۴ میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی و پاراگراف ۱۶ از تفسیر عمومی شماره ۱۶ کمیته اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، نیز آن را به رسمیت شناخته است. گفتنی است که تعهدات ناشی

1. Resolution adopted by the General Assembly, 66/130. Women and political participation.

2. Human Rights Council (HRC), Rep. of the Working Group on the Issue of Discrimination Against Women in Law and in Practice,

از میثاقین غیر قابل عدول بوده و کشورهای متعهد مکلف به تأمین و اجرای فوری آن‌ها هستند (CESCR, 2005: 16). تعهدات غیر قابل عدولی که به زعم دیوان بین‌المللی دادگستری در قضیه تفسیر موافقت‌نامه ۱۹۵۱^۱ به سازمان ملل متحد و ارکان آن نیز تسری می‌یابد.^۲ از جمله این تعهدات خودداری از اعمال تبعیض بر اساس جنسیت است. در این راستا، کمیته منع تمام اشکال تبعیض علیه زنان، در تفسیر شماره ۲۸ در مورد تعهدات اصلی کشورهای عضو براساس ماده ۲ کنوانسیون حذف تمام اشکال تبعیض علیه زنان^۳، معتقد است این تعهد در گذر از خودداری از انجام رفتارهای تبعیض‌آمیز به یک تعهد مثبت بر حصول نتیجه، یعنی تأمین برابری جنسیتی، تبدیل شده است؛ تحولی که با توجه به پویایی حقوق بنیادین بشری، از جمله حقوق بیان‌شده در منشور، دور از انتظار نیست (CEDAW, 2010, para10-11).

اما نکته دیگری که نباید نادیده انگاشته شود، مفهوم حقوقی کلمه برابری است. در نظام بین‌المللی حقوق بشر، همواره از برابری ماهوی^۴ به‌عنوان بخش اساسی حقوق بنیادین بشری و ایجادکننده نتایج عادلانه صحبت می‌شود. به همین دلیل است که کمیته حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، تأمین برابری واقعی را در گرو اصلاح قوانین، سیاست‌ها و رویه‌ها در چارچوب نظام حقوقی تمام سازمان‌های بین‌المللی، از جمله سازمان ملل متحد (از این پس، سازمان ملل) در جهت حذف تبعیض‌های مستقیم و غیرمستقیم، دانسته است. مفهومی از برابری که با برابری پویا^۵ تقویت می‌شود. در برابری پویا، با تأکید بر طبقات به حاشیه رانده شده، دستیابی

1. Interpretation of the Agreement of 25 March 1951 between the WHO and Egypt, Advisory Opinion

۲. موضوع اصلی این قضیه درخواست نظر مشورتی از سوی سازمان بهداشت جهانی در مورد اختلاف ایجادشده میان این سازمان و مصر بر اساس ماده ۳۷ موافقت‌نامه ۱۹۵۱ درخصوص انتقال محل دفتر نمایندگی این سازمان بود. اما این رأی مشورتی از دو جهت قابل توجه است: اول، اینکه در مورد تعهدات حقوقی متقابل میان سازمان‌های بین‌المللی و کشورهای مقرر سازمان صحبت می‌کند. دوم اینکه، منابع حقوقی ایجادکننده تعهدات الزام‌آور برای سازمان‌های بین‌المللی را مورد توجه و تأکید قرار می‌دهد. بر این اساس با توجه به آنچه در پاراگراف ۳۷ رأی صادره آمده است، می‌توان گفت که به زعم دیوان، سازمان‌های بین‌المللی در قبال تعهدات ناشی از قواعد حقوق بین‌الملل، متعهد هستند، چراکه با توجه به وجود نظام واحد حاکم بر معاهدات بین‌المللی، سازمان‌های بین‌المللی نیز مانند دولت‌ها بازیگران عرصه حقوق بین‌الملل محسوب می‌شوند.

3. General recommendation No. 28 on the core obligations of States parties under article 2 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women

4. substantive equality

5. transformative equality

به برابری کامل و اصیل با حذف نظام سلسله‌مراتبی مبتنی بر جنسیت حاصل می‌شود، نگرشی که به نظر می‌رسد در تأمین برابری جنسیتی در کرسی قضاوت، مناسب باشد. گفتمان غالب در خصوص مفهوم برابری، برابری پویاست. در این نوع برابری از اقدامات ویژه^۱ به نفع طبقه‌ای خاص صحبت می‌شود، در حالی که در مفهوم سنتی، برابری یعنی، هیچ طبقه‌ای بر طبقه دیگر ارجحیت ندارد و مردم بدون توجه به عضویت در گروه یا طبقه خاصی مورد توجه دولت‌ها قرار می‌گیرند، اما در برابری پویا، از حمایت ویژه صحبت می‌شود، حمایتی که دقیقاً به دلیل عضویت فرد در گروهی خاص، یا جنسیت او، انجام می‌شود، مثل حمایت ویژه از زنان یا افراد دارای معلولیت (Vos, 2020: 69).

در چارچوب سازمان ملل، سیاست‌های استخدامی دبیرخانه سازمان در خلال دهه‌های اخیر، با اتخاذ اقدامات ویژه به سمت برابری جنسیتی، سوق داده شده است. در این رابطه می‌توان به تدابیر ویژه دبیرخانه سازمان ملل در پیشبرد هرچه بیشتر سیاست برابری جنسیتی^۲ در میان کادر اداری سازمان اشاره کرد. در واقع، اولین نشانه‌ها از تعهد سازمان ملل نسبت به برابری جنسیتی، به دهه ۱۹۷۰ برمی‌گردد؛ یعنی زمانی که مجمع عمومی، در سال ۱۹۷۰ برنامه اقدام جهانی برای پیشرفت زنان^۳ را تصویب و هدف اصلی‌اش را نیل به برابری جنسیتی در میان پرسنل سازمان ملل تا سال ۲۰۰۰ اعلام کرد. در همین راستا، دبیر کل وقت سازمان ملل متحد، برابری را یک حق بنیادین نامید و اذعان داشت که برابری جنسیتی (در نظام اداری سازمان ملل) یک گام بسیار مهم در گسترش جهانی این حق محسوب می‌شود. در این راستا، تلاش‌های متعددی صورت گرفت، تا تعهد به تأمین، تسریع و تسهیل دستیابی به برابری جنسیتی در نظام حقوقی سازمان ملل متحد، ارجح نهاد شود. از جمله، صدور قطعنامه توسط شورای امنیت در خصوص اهمیت مشارکت زنان در تصمیم‌گیری‌ها، فراخوان مجمع عمومی و درخواست از کشورهای عضو برای کمک به سازمان ملل در جهت افزایش تعداد زنان شاغل در بخش اداری از طریق معرفی تعداد بیشتری از نامزدهای زن و همچنین تصویب استراتژی جامع سازمان ملل در برابری جنسیتی.

مجموعه اقدامات ذکر شده نشان‌دهنده اهمیت برابری جنسیتی در نظام حقوقی و رویه سازمان ملل متحد و پاسخی به تعهدات مبتنی بر تفسیر پویای ماده ۸ منشور است. تفسیر پویا، امکان

1. special measures

2. United Nations Secretariate, Special Measures for the Achievement of Gender Equality

3. Programme of concerted international action for the advancement of women.

به‌روزرسانی مقررات معاهدات را با توجه به شرایط متغیر واقعیت‌های سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی، فراهم می‌سازد (محبی و رضادوست، ۱۳۹۴: ۱۳). طبق ماده ۸ منشور، سازمان ملل، در تصدی مشاغل، با در نظر گرفتن شرط مساوات، در ارکان اصلی و فرعی خود، هیچ‌گونه محدودیتی برای استخدام مردان و زنان برقرار نخواهد کرد. تفسیر پویای این ماده مستلزم آن است که همه ارکان سازمان ملل را متعهد به اجرای تعهدات ناشی از آن در نظر گرفته و پذیرفته شود که محتوای این ماده، شامل تمام کارکنان سازمان ملل می‌شود، چراکه مشارکت برابر، باید هم در ارکان اصلی و هم در ارکان فرعی، در نظر گرفته شود. لذا می‌توان، برابری جنسیتی را منعکس‌کننده اهداف و تعهدات مطرح شده در این ماده دانست (Klabbers, 2017: 106).

در همین راستا، بان کی مون^۱ در گزارش سالیانه خود (سال ۲۰۱۲) به مجمع عمومی، با عنوان بهبود وضعیت زنان در نظام سازمان ملل، اعلام کرد اقدامات ویژه رویه‌هایی هستند که برای تسریع دستیابی به برابری جنسیتی در سطوح حرفه‌ای و بالاتر طراحی شده‌اند. رویه‌هایی که با هدف تضمین ایجاد تعادل جنسیتی در استخدام و اصلاح اشکال مختلف تبعیض علیه زنان شکل گرفته‌اند. موضوعی که به صراحت در اواخر سال ۲۰۱۷ و با حضور آنتونیو گوترش^۲ به‌عنوان دبیر کل جدید سازمان ملل نیز در قالب طرح راهبردی برابری جنسیت^۳، مطرح شد. در بخش اول این راهبرد، آمده است: «هدف از اجرای این استراتژی، حصول اطمینان از حضور فعال زنان در میان نیروهای حافظ صلح سازمان ملل است، به نحوی که ترکیب نیروها حاکی از نمایندگی جوامعی باشد که سازمان به آن‌ها خدمت می‌کند». در مقدمه از تأکید دبیر کل بر افزایش میزان مشارکت زنان در فعالیت‌های صلح‌بانی و میدانی با هدف تأمین برابری جنسیتی، مانند آنچه در مورد کارکنان اداری و غیرنظامی سازمان اعمال می‌شود، صحبت شده است. این راهبرد در واقع بیانگر بخشی از عزم دبیر کل سازمان ملل برای حصول اطمینان از دستیابی به برابری جنسیتی در کل ساختار سازمان ملل تا سال ۲۰۳۰ است. از نظر دبیر کل، برابری جنسیتی و توانمندسازی همه زنان و دختران نه تنها یک هدف صریح در دستور کار ۲۰۳۰ است، بلکه محرک اهداف مختلف مورد نظر در توسعه پایدار، از جمله، پایان فقر و گرسنگی، ترویج رفاه، امنیت و آسایش است. با توجه به برنامه راهبردی دبیر کل و با هدف پیش‌تازی و رهبری این جریان، برنامه توسعه ملل متحد، نیز

1. Ban Ki-Moon

2. Antonio Guterres

3. UNIFORMED GENDER PARITY STRATEGY 2018-2028

راهبرد جدیدی با عنوان راهبرد برابری جنسیتی ۲۰۲۲-۲۰۲۵^۱ ارائه داد. این راهبرد به دنبال آن است که تا سال ۲۰۲۵ ضمن حفظ دستاوردهایی که تاکنون درخصوص برابری جنسیتی در سازمان ملل حاصل شده است، ایرادها و کاستی‌هایی را که هنوز برجا مانده رفع کند و به اهداف زیر دست یابد: الف) ایجاد شرایط لازم در جهت حضور کارکنان زن و مرد به‌صورت برابر از پایین‌ترین رده‌های شغلی تا مدیران ارشد؛ ب) تقویت برابری جنسیتی در شرایط بحرانی و افزایش میزان مشارکت زنان در جهت کنترل و اداره شرایط بحرانی؛ ج) سازمان اطمینان حاصل کند همه پرسنل، اعم از زن و مرد، از شرایط کاری مناسب برخوردار باشند. به‌نظر می‌رسد اهدافی که مورد توجه برنامه توسعه ملل متحد قرار گرفته، پاسخی به استراتژی سازمان ملل درخصوص برابری جنسیتی باشد. در مجموع می‌توان پذیرفت که در حال حاضر نیل به برابری جنسیتی در سازمان ملل متحد به هدفی بلندمدت تبدیل شده است.

۲-۲. انتخاب قضات زن در دادگاه‌های داخلی سازمان ملل متحد^۲

توزیع جغرافیایی و برابری جنسیتی، همواره در هنگام انتخاب اعضای دادگاه‌های داخلی سازمان ملل متحد، از جمله دادگاه اداری سازمان ملل^۳ و دادگاه حل اختلاف سازمان ملل^۴ رعایت شده است، به نحوی که در بیشتر مواقع تعداد قابل توجهی از زنان در کرسی قضاوت حضور داشته‌اند و حتی در مواردی، اکثریت کرسی‌ها به زنان تعلق گرفته است (Ebrahim-Carstens, 2016: 98). طبق اساسنامه هر دو نهاد قضائی، در فرایند انتخاب قضات، باید توزیع جغرافیایی و تعادل

1. UNDP Gender Parity Strategy, 2022-2025, New York, NY 10017USA

۲. دادگاه‌های داخلی ملل متحد نهادهایی مبتنی بر اساسنامه هستند که توسط مجمع عمومی ملل متحد و در پاسخ به نیاز به یک نظام قضایی مستقل، مؤثر، شفاف و کارآمد ایجاد شده‌اند تا تضمین‌کننده مسئولیت‌پذیری مدیران و تصمیم‌گیران باشند. با وجود این دادگاه‌ها، کارمندان اطمینان خاطر دارند که می‌توانند در مقابل تصمیمات ناعادلانه و نادرست اعتراض کنند و حقوق خود را که براساس آیین‌نامه‌ها و مقررات سازمان برای آنان پیش‌بینی شده است، مطالبه کنند. نظام قضائی داخلی سازمان ملل متحد تاکنون تغییرات بسیاری به خود دیده است. اولین دادگاه اداری ملل متحد در سال ۱۹۴۹ پا به عرصه وجود گذاشت و تا سال‌های آغازین قرن بیست و یکم به اختلافات میان کارمندان و سازمان رسیدگی کرد. در طول این سال‌ها طبیعتاً به نقاط ضعف این نظام پی برده شد و سعی بر آن بود تا آن‌ها را برطرف کنند. نهایتاً در سال ۲۰۰۷ پیکره نظام قضائی جدید داخلی ملل متحد بنیان گذاشته شد که از دو دادگاه با نام‌های دادگاه حل اختلاف، و دادگاه تجدیدنظر تشکیل می‌شود.

3. United Nations Administrative Tribunal

4. United Nations Dispute Tribunal

جنسیتی^۱ لحاظ شود، به همین دلیل دبیرکل سازمان ملل و ریاست مجمع عمومی، در پنجاه و هفتمین جلسه عمومی اعضای سازمان ملل در سال ۲۰۱۵^۲ از کشورهای عضو سازمان ملل خواستند، که هنگام انتخاب قضات دادگاه‌های داخلی سازمان ملل توزیع جغرافیایی و تعادل جنسیتی را در نظر بگیرند. البته نگرانی‌هایی در مورد استفاده از عبارت تعادل جنسیتی به جای برابری جنسیتی وجود دارد، چراکه این دو عبارت هم معنی نیستند و در مواردی ممکن است به کاهش میزان مشارکت زنان منتهی شود. با این همه، سوابقی از ماهیت انتخاب قضات در دادگاه‌های داخلی سازمان ملل وجود دارد که می‌تواند ما را به سمت برابری جنسیتی، هدایت کند. از جمله تأیید دادگاه اداری سازمان ملل متحد بر وجود رویه‌ای در دبیرخانه و مجمع عمومی، در خصوص تفسیر عبارت تعادل جنسیتی در مفهوم برابری، هنگامی که انتخابات قضائی داخلی سیستم سازمان ملل، در حال انجام است. به همین ترتیب، عجیب نخواهد بود که دبیرخانه و مجمع عمومی از دولت‌های عضو بخواهند تا هنگام معرفی نامزدها، تعادل جنسیتی را در نظر بگیرند، به نحوی که توزیع جغرافیایی و تعادل جنسیتی در کنار یکدیگر هم‌زیستی داشته باشند. به طور خلاصه می‌توان مدعی شد که رویه داخلی سازمان ملل متحد، نه تنها حامی برابری جنسیتی در میان کادر اداری سازمان است، بلکه از برابری جنسیتی در انتصابات قضائی داخلی نیز پشتیبانی می‌کند.

تأکید بر انجام اقدامات ویژه با هدف تأمین برابری جنسیتی، در رویه قضائی دادگاه اداری سازمان ملل متحد، نیز مورد توجه قرار گرفته است. دادگاه اداری ملل متحد در قضیه موسوم به گرینبلات^۳ - دعوایی که از سوی یکی از کارمندان (زن) سابق سازمان ملل علیه دبیر کل وقت سازمان در خصوص نحوه تصمیم‌گیری برای اعطای ارتقای شغلی در جایگاه تحلیل‌گر سیستم، مطرح شده بود - ضمن توجه به وضعیت استخدامی زنان در بخش اداری سازمان ملل، به این حقیقت پرداخت که تصویب قطعنامه‌های متعدد برای بهبود وضعیت اشتغال زنان در دبیرخانه، وجود سابقه نامطلوب در استخدام زنان و عدم هماهنگی با شرایط حاکم با تعهدات ناشی از ماده ۸ منشور را تأیید می‌کند.^۴ در چنین شرایطی، آن‌طور که دبیر کل سازمان ملل در اکتبر ۲۰۲۱ با انتشار یادداشتی تحت عنوان توصیه عمومی برای آینده در مورد حضور برابر و فراگیر زنان در فرایند

1. Gender Balance

2. 57th plenary meeting

3. Grinblat

4. Grinblat v. The Secretary-General Of The United Nations, Judgment No. 671

تصمیم‌گیری، اذعان داشته است^۱، باید ماده ۸ منشور به‌عنوان منبعی در جهت انجام تلاش‌های منطقی و معقول به‌منظور بهبود وضعیت زنان در نظر گرفته شود. لذا توسل به رفتارهای ترجیحی در جهت حمایت از نامزدهای زن در مواردی که صلاحیت آن‌ها با صلاحیت نامزدهای مرد رقیب برابر است، مجاز بوده و منطقی محسوب می‌شود. به این ترتیب به نظر می‌رسد، دادگاه اداری سازمان ملل، انجام اقدامات ویژه توسط دبیرخانه و مجمع عمومی، با هدف برقراری تعادل جنسیتی را، مجاز و البته ضروری دانسته است.

توصیه‌های مطرح‌شده در راهبرد جامع سازمان ملل در برابری جنسیتی^۲، که توسط آنتونی گوترش، در سپتامبر ۲۰۱۷، با هدف پیشبرد هر چه بیشتر برابری جنسیتی در کل ساختار سازمان ملل، مطرح شد^۳، قضات دیوان، را به صراحت مورد اشاره قرار نداده است. این موضوع از آن جهت اهمیت دارد که سیاست‌های حاکم بر استخدام کارکنان اداری با سیاست‌های حاکم بر انتخاب قضات دیوان، تفاوت دارد. شاید بتوان علت این تفاوت را به اختلاف رتبه‌بندی شغلی میان قضات دیوان و سایر کارکنان سازمان ملل و بالاتر در نظر گرفتن مرتبه قضات نسبت داد. هر چند که استراتژی به دنبال اجرای یک نظام جامع در کل سیستم سازمان ملل است و همچنین، ارتباط مستقیمی نیز میان موقعیت‌های عالی‌رتبه در سازمان ملل و افزایش نابرابری جنسیتی وجود دارد. به این ترتیب، در عمل برابری جنسیتی و توزیع جغرافیایی، در میان کادر اداری سازمان ملل و البته دیوان به‌عنوان اهداف موازی وجود دارد، اما علی‌رغم توجه به توزیع جغرافیایی در انتخاب قضات دیوان، تاکنون برابری جنسیتی مورد توجه قرار نگرفته است. کما اینکه نمی‌توان توزیع جغرافیایی را به‌عنوان بهانه‌ای برای عدم دستیابی به برابری جنسیتی در نظر گرفت، چراکه رویه کنونی سازمان ملل، نشان‌دهنده اهمیت برابر این دو موضوع است. به عبارت دیگر، صرف وجود توزیع جغرافیایی، برای تأمین برابری مطرح‌شده در منشور کفایت نمی‌کند. حتی در مواردی که میان برابری جنسیتی و توزیع جغرافیایی تعارض ایجاد شده، دبیر کل سازمان ملل، در راستای اجرای

1. Concept Note on the Future General Recommendation on Equal and Inclusive Representation of Women in Decision-Making Systems.

2. United Nations System Wide Strategy on Gender Parity

۳. این راهبرد، شامل شش توصیه در مورد زنان شاغل در سازمان ملل است. در این راستا، زنان شاغل در سازمان با هدف پیشبرد توصیه‌های راهبردی با توجه به موقعیت شغلی‌شان مورد توجه قرار گرفته‌اند. همچنین سازوکارهایی در جهت اجرا، پی‌گیری و نظارت بر پیشرفت توصیه‌های مطرح‌شده تا حصول اطمینان از موفقیت راهبرد، پیش‌بینی شده است.

اقدامات ویژه، برابری جنسیتی را در اولویت قرار داده است. این نوع تصمیم‌گیری‌ها، به نوعی نشان‌دهنده قصد سازمان ملل بر متحول کردن مفهوم برابری زن و مرد، آن‌طور که در منشور آمده، به سمت برابری جنسیتی است و اگر مقررات منشور براساس اصول مطرح‌شده در ماده ۳۱ کنوانسیون وین در حقوق معاهدات، تفسیر شود، به خوبی می‌توان متوجه شد که دربردارنده تعهد حقوقی به منظور ارج نهادن به برابری زن و مرد و البته برابری جنسیتی است. مضیق‌ترین قرائت از منشور سازمان ملل، درخصوص برابری، ابتدا دبیرخانه سازمان را متعهد می‌سازد و در ادامه نوبت به سایر ارکان سازمان ملل خواهد رسید (Simma, 2012: 42)؛ موضوعی که می‌تواند بر نحوه رسیدگی مجمع عمومی و شورای امنیت به نامزدها و انتخابات دیوان، تأثیر گذار باشد. در این راستا، به نظر می‌رسد تفسیر پویای ماده ۸ منشور، مستلزم تعهد تمام ارکان سازمان ملل نسبت به مفاد این ماده است، چراکه به رغم وجود مقررات سختگیرانه در فرایند تجدیدنظر در مقررات منشور، با توجه به ساختار موسع محتوای این سند حقوقی، مسیر اعمال تغییرات بسته نشده است. لذا می‌توان به ماده ۸ به عنوان دلیلی بر لزوم مشارکت برابر زنان و مردان به ویژه در نظام اداری ارکان سازمان ملل از جمله دیوان استناد کرد. اهمیت موضوع هماهنگ بودن عملکرد سازمان ملل با شرایط جدید و انجام تغییرات لازم در این زمینه مورد توجه دبیر کل وقت سازمان ملل، کوفی عنان^۱ نیز قرار گرفت. لذا در ۴ نوامبر ۲۰۰۳ دبیر کل پیشنهاد تشکیل هیئت عالی رتبه تهدیدها، چالش‌ها و تغییرات^۲ را با هدف بررسی اعمال تغییرات لازم در جهت مواجهه سازمان با تهدیدات اساسی علیه صلح و امنیت بین‌المللی در قرن بیست و یکم مطرح کرد. این هیئت گزارش خود را با عنوان دنیای امن‌تر: مسئولیت مشترک ما^۳ در دسامبر ۲۰۰۴ منتشر کرد. در مقدمه این گزارش دبیر کل از اهمیت تطبیق ساختار سازمان ملل با شرایط حاضر در قرن بیست و یکم با هدف افزایش توانمندی سازمان در مواجهه با چالش‌های مختلف، از جمله نقض قواعد بنیادین حقوق بشر، صحبت کرده است. در خصوص بحث برابری جنسیتی، در پاراگراف ۵۷ ذیل عنوان فقر، بیماری عفونی و نابودی محیط زیست^۴ آمده است:

سازمان ملل متحد این امکان و فرصت را دارد که به‌عنوان یک قدرت بلامنازع، با تهدیدهای اجتماعی و اقتصادی مقابله نماید. این اقدام از طریق تدوین و گردآوری اهداف توسعه و

1. Kofi Annan

2. United Nations' High-level Panel on Threats, Challenges and Change

3. a more secure world: Our shared responsibility

4. poverty, infectious disease and environmental degradation

ایجاد اجماع جهانی در جهت نیل به این اهداف میسر خواهد شد. چراکه در حال حاضر دنیا به یک توافق مشترک در جهت لزوم تأمین و اجرایی نمودن اهداف توسعه هزاره^۱، از جمله نائل شدن به سطح بالاتری از برابری جنسیتی، دست یافته است.

با توجه به این واقعیت، که رویه سازمان ملل در خلال دهه‌های گذشته، نشان‌دهنده اعتقاد به برابری جنسیتی در میان کارکنان سازمان است، این سؤال مطرح می‌شود که چگونه، اصول حاکم بر رویه مستقر، این اقدامات مکرر را به قاعده حقوقی الزام‌آوری تبدیل می‌کند که ماحصل آن ایجاد تعهد به نتیجه و فعل برای تمام ارکان و کشورهای عضو سازمان ملل باشد؟ در بخش بعد به این موضوع پرداخته شده است.

۳-۲. تحلیل رویه‌ای برابری جنسیتی در ارکان اصلی سازمان ملل متحد

دوام یک سازمان بین‌المللی، علاوه بر آنچه در اساسنامه‌اش، مقرر شده، به نحوه عملکرد سازمان در جهت پیش‌برد اهدافش، وابسته است. به همین جهت رویه‌های یک سازمان بین‌المللی، همواره مورد توجه مفسران و البته نهادهای قضائی بین‌المللی در خلال تفسیر پویای اساسنامه سازمان بوده است. کما اینکه در بحث از رویه سازمان‌های بین‌المللی، از رویه مستقر صحبت می‌شود. بند اول ماده دوم کنوانسیون ۱۹۸۶ در حقوق معاهدات سازمان‌های بین‌المللی، رویه مستقر را هم‌وزن با سند تأسیس و از منابع عملکرد سازمان فرض کرده است. پس همان‌طور که سند مؤسس سازمان بین‌المللی می‌تواند نقش مهمی در جهت‌دهی و هدایت سازمان داشته باشد، رویه مستقر نیز همین جایگاه را خواهد داشت (کدخدایی و شهسواری، ۱۴۰۱: ۵). در واقع رویه مستقر وابسته به عملکرد سازمان طبق سند مؤسس است. تأثیر رویه مستقر سازمان‌های بین‌المللی، بسیار حائز اهمیت است، تا جایی که آن را جزو مقررات سازمان دانسته‌اند. دیوان در نظر مشورتی خود موسوم به جبران خسارات ملل متحد، به این موضوع پرداخت و تأیید کرد که حقوق و تکالیف سازمان‌های بین‌المللی مثل سازمان ملل، باید در ارتباط با اشتغالات و اهداف سازمان باشد؛ مواردی که به صورت صریح یا ضمنی در سند تأسیس سازمان آمده و یا اینکه در رویه و عملکرد سازمان توسعه یافته باشد (ICJ, 1962:180).

استناد به رویه‌های بین‌المللی و تبیین ارتباط آن‌ها با قواعد حقوق بین‌الملل عمومی، به دوران جامعه ملل برمی‌گردد. در این راستا، دیوان دائمی دادگستری بین‌المللی در یکی از آرای مشورتی

خود^۱، ارجاع به رویه‌های بین‌المللی را، با هدف تبیین قوانین بین‌المللی، به رسمیت شناخت و اعلام کرد که توسل به رویه با هدف تعیین و تشخیص قوانین، امری غیرمعمول نیست. این نوع نگرش درخصوص جایگاه رویه سازمان‌های بین‌المللی به تدریج توسعه یافت، به نحوی که معاهدات متعددی به رویه داخلی سازمان‌های بین‌المللی، اشاره کردند. از جمله، کنوانسیون وین در حقوق معاهدات، کنوانسیون وین در حقوق معاهدات سازمان‌های بین‌المللی، کنوانسیون ۱۹۷۵ وین در مورد روابط دولت‌ها با سازمان‌های بین‌المللی جهانی، پیش‌نویس کمیسیون حقوق بین‌الملل در مسئولیت سازمان‌های بین‌المللی، که همگی به نوعی رویه مستقر سازمان‌های بین‌المللی را در چارچوب مقررات حقوقی سازمان به رسمیت شناخته‌اند.

درواقع رویه مستقر، که شامل مجموعه‌ای از اقدامات مرتبط با یکدیگر است، یک قاعده شبه عرفی الزام‌آور است که می‌تواند به‌عنوان منبع ثانویه مقررات سازمان بین‌المللی در نظر گرفته شود و به‌صورت بالقوه اصلاح‌کننده مقررات مطرح‌شده در سند مؤسس است. توجه به رویه مستقر سازمان ملل در زمینه برابری جنسیتی با توجه به موضوع بحث و لزوم استفاده از تفسیر پویای برخی از مقررات منشور، بسیار ضروری است.

در بخش‌های قبلی، به اقدامات متعدد و منسجم ارکان سازمان ملل در حوزه برابری جنسیتی پرداخته شد. درواقع، سازمان ملل، سیاست برابری جنسیتی را به‌عنوان ابزاری در جهت تحقق اهداف منشور معرفی می‌کند. این نوع نگرش سازمان ملل در شکل‌گیری رویه مستقر در حیطه برابری جنسیتی، به‌عنوان یک قاعده الزام‌آور بسیار مهم است، تا جایی‌که برخی از نظریه‌پردازان، با توجه به گسترش دامنه این رویه در ۲۰ سال اخیر و همچنین، دریافت حمایت حداکثری از سوی کشورهای عضو سازمان ملل، بر این باورند که لزوم اعمال برابری جنسیتی در نظام استخدامی سازمان ملل، در مقررات منشور ادغام شده است. به عبارت دیگر، می‌توان پذیرفت که سیاست برابری جنسیتی سازمان ملل، در حال حاضر، قاعده‌ای عرفی و الزام‌آور است که مبنای اصلی آن رویه مستقر است. یعنی با اینکه در منشور به صراحت صحبتی از برابری جنسیتی نشده است، با توجه به شکل‌گیری این رویه، تمام ارکان سازمان ملل و کشورهای عضو سازمان به تأمین برابری جنسیتی متعهد شده‌اند. با اینکه منشور از برابری ارزش زن و مرد صحبت کرده است، رویه مستقر، این برابری را به سمت برابری جنسیتی، سوق داده است. به نظر می‌رسد کرسی قضاوت در دیوان،

1 . Competence of The International Labour Organization To Regulate, Incidentally, The Personal Work Of The Employer, Advisory Opinion, PCIJ Series B No 13, p. 20 (Perm. Ct. Intl. Just. 23 July 1926). Para.20.

به‌عنوان رکن اصلی قضائی سازمان ملل، نیز از این قضیه مستثنا نباشد. به این دلیل که رویه مستقر به‌عنوان یک قاعده خاص، این قابلیت را دارد که قواعد ماهوی را که در سند مؤسس وجود نداشته‌اند به مجموعه مقررات سازمان اضافه کند و رویه بعدی سازمان را نیز تغییر دهد.

با توجه به برجسته شدن بحث برابری جنسیتی در نظام حقوقی حاکم بر ساختار اداری سازمان ملل متحد و همچنین دادگاه‌های داخلی این سازمان، سؤالی که مطرح می‌شود، این است که وضعیت قضات زن در رکن اصلی قضائی سازمان ملل به چه صورت است؟ آیا اساسنامه دیوان به بحث برابری جنسیتی و حضور زنان در کرسی قضاوت پرداخته است؟ آیا رویه مستمر سازمان ملل متحد در برابری جنسیتی، به نظام حقوقی حاکم بر دیوان نیز تسری می‌یابد؟ پاسخ به این سؤالات موضوع بخش بعدی است. البته با توجه به اینکه دیوان به‌عنوان یک محکمه بین‌المللی، در نظام حقوقی جامعه بین‌المللی مطرح است، بحث با موضوع برابری جنسیتی در نظام قضائی بین‌المللی شروع می‌شود و در ادامه به دیوان نیز پرداخته خواهد شد.

۳. کرسی قضاوت در دیوان بین‌المللی دادگستری و برابری جنسیتی

بررسی رویه مستقر سازمان ملل با توجه به مقررات منشور، در بخش‌های پیشین نشان داد که برابری جنسیتی به‌عنوان یک هدف نهایی و ارزش بنیادین در ارکان مختلف این سازمان از جمله دبیرخانه، مجمع عمومی و شورای امنیت مورد توجه قرار گرفته است. همچنین کشورهای عضو سازمان ملل نیز در خلال دهه‌های اخیر، این سیاست سازمان را تأیید کرده و یا حداقل با آن مخالفت نکرده‌اند. فقدان اعلان مخالفت صریح از سوی کشورهای عضو، هم‌جهت با رویه مستقر سازمان بوده و می‌تواند طبق ماده ۳۱ کنوانسیون وین در حقوق معاهدات، جایگزین شرط ایجاد توافق میان اعضا شود.^۱

۱. ماده ۳۱ قاعده کلی تفسیر ۱. یک معاهده به حسن نیت و منطبق با معنای معمولی‌ای که باید به اصطلاحات آن در در سیاق عبارت و در پرتو موضوع و هدف معاهده داده شود، تفسیر خواهد شد. ۲. به‌منظور تفسیر یک معاهده، سیاق عبارت، علاوه بر متن که شامل مقدمه و ضمانت نیز می‌شود، مشتمل است بر:..... ب. هر نوع رویه بعدی در اجرای معاهده که مؤید توافق طرف‌های معاهده در خصوص تفسیر آن باشد؛

۱-۳. حضور قضات زن و مشروعیت هنجاری احکام دیوان بین‌المللی دادگستری

با توجه به تأثیر گسترده آرای صادره توسط دیوان بر مسائل مهم جامعه بین‌المللی، از جمله مسائل حقوقی، به خصوص حقوق بشر و نقش مهم تفاوت دیدگاه‌ها و رویکردهای قضات بر محتوای این آرا، حضور فعال زنان در رکن قضائی سازمان ملل متحد، با هدف افزایش اعتماد عمومی، دسترسی به عدالت، انصاف، حکمرانی مطلوب و حاکمیت قانون، اهمیت بیشتری به خود می‌گیرد. مگر می‌شود یک نهاد قضائی همه سطوح جامعه بین‌المللی را تحت تأثیر خود قرار دهد، ولی بخش عمده‌ای از جامعه، در اتخاذ تصمیمات این نهاد به نحو مؤثر ایفای نقش نکنند.

به طور کلی، یکی از محورهای اصلی در مشروعیت هنجاری احکام دیوان، انصاف قضات و فقدان تعصب و جانبداری است. از دادگاهی که قضات آن بی‌طرف نیستند، نمی‌توان توقع داشت، جریان رسیدگی عادلانه طی شود. به عبارت دیگر، از دیوان نیز این انتظار می‌رود که مانند مراجع قضائی ملی با صدور احکام منصفانه و قانونی، مشروعیت خود را حفظ کند. در واقع قضات دیوان مکلف هستند صلاحیت خود را در حیطه قوانین بین‌المللی و بدون هر نوع سوگیری اجرا کنند. اما نکته دیگری که در این زمینه مطرح می‌شود تأثیر جنسیت قضات بر مشروعیت دیوان است، چراکه نحوه برخورد با قوانین، حقایق و یا به طور کلی هر بخش از وظایف مرتبط با قضاوت می‌تواند تحت تأثیر جنسیت قاضی قرار بگیرد. شرايطی که به نظر می‌رسد ماحصل شرایط زیست‌شناختی متفاوت و یا حتی تجربیات متمایز نسبت به زندگی باشد. پس اگر زنان و مردان نسبت به قضاوت رویکرد متفاوتی داشته باشند و هیچ‌یک از این‌ها، بالذات خود جامع و مانع نباشد، وجود هر دو رویکرد، برای داشتن نتایج منصفانه ضروری است (Grossman, 2021: 655).

لذا فعالان عرصه حقوق بر این اعتقادند که حضور قضات زن در کنار مردان، نقش مهمی در افزایش مشروعیت هنجاری دیوان خواهد داشت. به دو دلیل، اول، مردان و زنان در مقایسه با یکدیگر، هنگام قضاوت دارای دیدگاه‌های متفاوتی هستند. وجود این وضعیت مانع از سوگیری در هنگام صدور رأی می‌شود؛ دوم، حتی اگر برخی مخالف این حقیقت باشند که زنان و مردان متفاوت فکر می‌کنند، اما وجود قضات زن در کرسی قضاوت دیوان می‌تواند به ایجاد مشروعیت اجتماعی^۱ منجر شود، چراکه در عمل وجود نظریات متفاوت و نگرش‌های مختلف نسبت به مسائل می‌تواند اصلاح‌کننده و مکمل دیدگاه‌های قضات باشد و با توجه به ماهیت متفاوت نگرش قضات نسبت به مسائل، می‌توان مدعی بود که قضایای مطروحه از جنبه‌های مختلف و متعدد مورد

1. sociological legitimacy

بررسی قرار گرفته است و حکم صادره ماحصل تشریک مساعی قضات زن و مرد با رویکردهای مختلف است (Torbisco-Casals, 2021: 493).

با توجه به اینکه قضات دیوان نقش قابل توجهی در توسعه ماهوی قواعد حقوق بین‌الملل دارند، در سال ۲۰۱۹ طرحی با هدف بررسی ارتباط میان قضات دیوان و تغییرات ایجادشده در قوانین بین‌المللی، اجرا شد.^۱ در پایان طرح مشخص شد که هویت قضات و تنوع آن‌ها می‌تواند بر نتایج محاکمه تأثیر داشته باشد. به عبارت دیگر، دیدگاه‌ها و رویکردهای متفاوتی که قضات در دیوان ارائه می‌دهند، بر محتوای حقوقی تصمیمات آن‌ها تأثیر می‌گذارد (Baetens, 2021: 2). هر چند که نمی‌توان مدعی شد که وجود توازن جنسیتی در دیوان به‌تنهایی حلال همه مشکلات است، اما نتایج مثبت ناشی از آن را مثل افزایش مشروعیت و اعتماد عمومی، دسترسی به عدالت و انصاف، توسعه پایدار و حاکمیت قانون را نباید نادیده گرفت (Grey, 2021: 248).

۲-۳. رویه دیوان بین‌المللی دادگستری در پذیرش قضات زن

هر چند به‌نظر نمی‌رسد این ادعا که برابری جنسیتی، ماهیت منشور را تغییر داده چندان درست باشد، چراکه سیاست برابری جنسیتی، منعکس‌کننده ارزش‌های بنیادینی است که به اندازه خود سازمان قدمت دارند، حتی اگر برخی ادعا کنند اجرای برابری جنسیتی فقط به دبیرخانه سازمان ملل محدود است، زیرا براساس رویه قضائی دیوان، رویه و عملکرد ارکان سازمان، فارغ از دریافت حمایت گسترده یا فقدان حمایت از سوی کشورهای عضو، می‌تواند واجد آثار حقوقی باشد، به عبارت دیگر، به زعم دیوان رویه مستقر یکی از ارکان می‌تواند مؤید وجود توافق، میان اعضا باشد؛ رویه‌ای که می‌تواند بر فرایند تفسیر پویای اساسنامه دیوان در جهت برابری جنسیتی، تأثیرگذار باشد. دیوان در قضیه اختلاف در خصوص کشتی‌رانی و حقوق مربوط به آن (کاستاریکا علیه نیکاراگوئه)، با توسل به تفسیر پویا، بیان داشت که اگر اجرای معاهده مورد بحث به زمان مشخصی محدود نشده باشد، می‌توان پذیرفت که طرفین آن معاهده، مخالفتی با تفسیر پویای در گذر زمان نخواهند داشت (ICJ, 2009: 23).

بر اساس ماده ۹ اساسنامه دیوان: «در هر انتخاب، انتخاب‌کنندگان باید مدنظر داشته باشند که اشخاصی که برای (عضویت در دیوان بین‌المللی دادگستری) معین می‌شوند، نه فقط باید شخصاً دارای شرایط مقرر باشند، بلکه باید مجموعاً بتوانند نماینده اقسام بزرگ تمدن‌ها و مهم‌ترین

اسلوب‌های قضائی جهان نیز باشند». محتوای این ماده و عبارات به کار گرفته شده در آن، دارای دامنه وسیعی بوده و به نظر می‌رسد راه را برای تفسیر پویا باز گذاشته باشند. همچنین با توجه به آنکه دیوان رکن اصلی قضائی سازمان ملل است، مراجعه به منشور در جهت درک بهتر از مفهوم ماده ۹ اساسنامه گریزناپذیر خواهد بود، چراکه متمایز بودن اساسنامه از منشور در واقع مسئله‌ای تکنیکی بوده و نشان‌دهنده مستقل بودن این سند از منظر حقوقی نیست (Simma, 2015:12).

همان‌طور که گفته شد، برابری جنسیتی در مقدمه منشور و برخی از مواد، آن به رسمیت شناخته شده است، لذا همه ارکان سازمان ملل، به اجرا و تأمین برابری جنسیتی متعهد شده‌اند. علاوه بر این همان‌طور که در بخش‌های پیشین گفته شد، رویه مستقر سازمان ملل نشان داد که وجود برابری جنسیتی، برای اجرای تعهدات ناشی از ماده ۸ منشور، ضروری است. لذا با توجه به اینکه ماده ۹ اساسنامه باید در پرتو مقررات منشور و براساس سیاست‌های برابری جنسیتی حاکم بر سازمان ملل و همچنین، اصول مسلم تفسیر مثل اصل حسن نیت و اصل مفهوم رایج و متداول اصطلاحات، تفسیر شود، اولین نکته‌ای که در این ماده جلب توجه می‌کند، عبارت نماینده تمدن‌های بزرگ ... جهان است. از منظر برابری جنسیتی، ممکن است پرسیده شود، مفهوم امروزی نمایندگی و تمدن‌های بزرگ چیست؟ نمایندگی یعنی، حضور، صحبت و ایفای نقش، از طرف یک شخص، گروه یا جامعه، همان مفهومی که در علوم سیاسی و جامعه‌شناسی سیاسی، به آن داده می‌شود. اما مفهوم تمدن مورد مجادله است. نتینا تزووالا^۱، در کتابی با عنوان سرمایه‌داری به مثابه تمدن: تاریخچه حقوق بین‌الملل^۲ معتقد است تمدن یک مفهوم حقوقی واحد نیست، که تعریف قطعی و مشخصی داشته باشد، بلکه شیوه‌ای از استدلال در حقوق بین‌الملل است (Tzouala, 2021: 3). اما نکته اینجاست که ارائه قرآنی منصفانه از ماده ۹ بدون برابری جنسیتی، قابل تحقق نیست، چراکه نمی‌توان مدعی حضور نمایندگانی از تمدن‌های بزرگ جهان بود، اما زنان به عنوان بخشی از این تمدن، در دیوان، حضور نداشته باشند. بنابراین، فقدان برابری جنسیتی به مفهوم نقض شرط نمایندگی و حضور نمایندگان از تمدن‌های بزرگ جهان است.

در این راستا، به نظر می‌رسد توجه به برابری جنسیتی در کنار اصل توزیع جغرافیایی، برای اطمینان از حضور نمایندگان مختلف از سراسر جهان، به نوعی که اصل برابری توزیع جغرافیایی مشمول برابری جنسیتی نیز بشود، از جمله مواردی است که هنگام انتخاب قضات دیوان باید در نظر

1. Ntina Tzouvala

2. Capitalism as Civilization: A History of International Law

گرفته شود. موضوعی که در مقررات منشور نیز به آن پرداخته و تأکید شده است که برابری جنسیتی و توزیع جغرافیایی با هم در نظر گرفته شوند.

در حال حاضر، برابری توزیع جغرافیایی، ارتباط تنگاتنگی با گروه‌های منطقه‌ای سازمان ملل دارد. این گروه‌ها، نمونه دیگری از یک نظام برون‌متنی هستند؛ یعنی نظامی که با مقررات مبهم منشور عجین شده است. تاریخچه تکامل این گروه‌ها و چگونگی تحولشان از یک نظام غیررسمی به سمت نظام رسمی و نقش‌آفرینی کلیدی در ترکیب اعضای ارکان اصلی سازمان ملل، الگویی است که می‌تواند در تحول رویکرد دیوان نسبت به برابری جنسیتی در کرسی قضاوت مدنظر قرار گیرد، چراکه بیانگر ماهیت انعطاف‌پذیر ساختار حقوقی سازمان ملل متحد است.

اما چگونه می‌توان بحث برابری جنسیتی را مانند توزیع جغرافیایی در چارچوب نظام حقوقی حاکم بر دیوان به اجرا درآورد؟ با توجه به مقررات پیش‌بینی‌شده درخصوص روند اصلاح و تجدیدنظر در مقررات اساسنامه، به نظر می‌رسد، باید به دنبال راهکار جایگزینی در این رابطه بود. مواد شماره ۴ و ۵ اساسنامه به صراحت روند انتخاب قضات دیوان را تشریح کرده‌اند. این روند به اختصار عبارت است از درخواست دبیرکل سازمان ملل متحد از گروه‌های ملی عضو دیوان دائم داوری برای معرفی حداکثر ۴ نامزد واجد صلاحیت و سپس برگزاری انتخابات با توجه به لیست پیشنهادی. طبق بند دوم ماده ۵ اساسنامه، در مرحله معرفی نامزدها، گروه‌های ملی، به رعایت اصل توزیع جغرافیایی، مکلف شده‌اند، به این ترتیب که از معرفی بیش از دو نامزد از کشور متبوعشان منع شده‌اند، اما اشاره‌ای به جنسیت نامزدهای موردنظر نشده است. سکوتی که به نظر می‌رسد راه را برای دبیرکل سازمان ملل، در جهت تشویق گروه‌های ملی در معرفی نامزدهای زن با هدف تأمین برابری جنسیتی، هموار سازد. همان روندی که در انتخاب قضات دادگاه‌های داخلی سازمان ملل اتخاذ شده است. در این رابطه ماده ۶ اساسنامه از اهمیت مشورت گروه‌های ملی با نهادهای عالی‌رتبه قضائی و علمی کشورشان قبل از معرفی نامزدها، صحبت کرده است. از سوی دیگر، اساسنامه، دستورالعمل، پیشنهاد یا الزامی درخصوص انتخاب بهترین شیوه یا رویه‌ای که نهادهای مزبور هنگام ارائه مشورت و یا حتی معرفی نامزدها، باید در نظر بگیرند تعیین نکرده است. عدم وجود مقرره رسمی در این زمینه، می‌تواند با توجه به تغییر رویکردهای ملی و بین‌المللی، نسبت به جایگاه زنان، به نحو امیدوارکننده‌ای، اتخاذ نگرش‌های متفاوت از سوی این نهادها نسبت به برابری جنسیتی هنگام ارائه مشورت و یا حتی معرفی نامزدها را ترغیب و تسهیل سازد.

بعد از معرفی نامزدها، به‌طور قطع مجمع عمومی و شورای امنیت مهم‌ترین نقش را در تعیین قضات دیوان خواهند داشت، چراکه نامزدهای معرفی‌شده نیازمند کسب اکثریت آرا از سوی هر دو

رکن اصلی سازمان هستند. ماده ۹ اساسنامه هیچ‌گونه محدودیتی از منظر جنسیتی برای انتخاب قضات دیوان مطرح نکرده است، به عبارت دیگر این دو رکن با توجه به رویه مستقر در سازمان ملل متحد می‌توانند هنگام رأی‌گیری در جهت تأمین و اجرای سیاست‌های برابری جنسیتی سازمان ملل گام بردارند. به عبارت دیگر این ظرفیت و قدرت در هر دو رکن اصلی وجود دارد که چنین تغییری را ایجاد کند. طبق مواد ۲۱ و ۳۰ منشور، به ترتیب، مجمع عمومی و شورای امنیت می‌تواند آیین‌نامه‌های داخلی خود را تنظیم کند (Higgins, 2017: 43). در هر دو ماده با توجه به عدم بیان محدودیت یا ممنوعیت خاص، آزادی عمل و انعطاف‌پذیری قابل توجهی در خصوص تصویب آیین‌نامه دیده می‌شود. بنابراین با توافق اعضای هر دو رکن اصلی، به راحتی می‌توان لزوم احترام به برابری جنسیتی را در خلال رأی‌گیری برای انتخاب قضات دیوان در آیین‌نامه داخلی گنجاند. با توجه به الزام‌آور بودن مقررات آیین‌نامه داخلی برای کشورهای عضو، انجام این نوع اصلاحات می‌تواند مبنایی مستحکم در جهت حفاظت و مراقبت از برابری باشد. در این راستا، مجمع عمومی و شورای امنیت می‌توانند از رویه و عملکرد دیوان بین‌المللی کیفری و دیوان آفریقایی حقوق بشر، از طریق رد صلاحیت یا عدم پذیرش لیست‌های پیشنهادی که فاقد تعداد کافی از نامزدهای زن هستند، الگو برداری کنند. اساسنامه دیوان نیز به اندازه کافی انعطاف‌پذیر است، تا جایی که به نظر می‌رسد، مجمع عمومی و شورای امنیت در اعمال و اجرای قوانینی از این دست، با مانعی مواجه نباشند.

با این حال و به رغم پذیرش وجود شرایط قانونی لازم برای تغییر مقررات آیین‌نامه‌های داخلی در جهت اجرای هر چه بیشتر، سیاست برابری جنسیتی، نباید نقش دولت‌های عضو سازمان ملل را در این زمینه، نادیده گرفت، چراکه احتمال دارد، کشورهای عضو با شرط برابری جنسیت و به‌روزرسانی مقررات آیین‌نامه داخلی مجمع عمومی و شورای امنیت مخالفت کنند. بدون حمایت و رأی مثبت اعضا امکان تغییر یا اصلاح آیین‌نامه داخلی وجود نخواهد داشت (Rose, 2017: 11)، کما اینکه به نظر می‌رسد، مخالفت کشورهای عضو سازمان ملل با تغییر یا اصلاح آیین‌نامه‌های داخلی، به نفع برابری جنسیتی، به منزله نقض تعهدات بین‌المللی کشورهای مزبور در قبال تأمین و اجرای حقوق بنیادین بشری و خودداری از هر نوع اقدام تبعیض‌آمیز باشد. به عبارت دیگر، تعهدات حقوق بشری دولت‌ها، متضمن مقابله با تبعیض در دیوان و اجرای اقدامات مثبت در جهت برقراری برابری جنسیتی، در کرسی قضاوت این دادگاه بین‌المللی است. علاوه بر این، مقررات سازمان‌های بین‌المللی از جمله رویه مستقر سازمان ملل متحد، در برابری جنسیتی، می‌تواند ایجادکننده تعهدات حقوقی الزام‌آور برای دولت‌های عضو باشد. مؤید این ادعا، نظریه

انتقال قدرت است که براساس آن سازمان ملل می‌تواند دولت‌های عضو را متعهد و مقید سازد. لذا با استناد به این دلایل می‌توان مدعی شد که مجمع عمومی و شورای امنیت متعهد به تضمین برابری جنسیتی در کرسی قضاوت دیوان هستند، تعهدی که بدون شک قابل تسری به کشورهای عضو سازمان ملل در خلال معرفی نامزدها و جریان رأی‌گیری خواهد بود.

نتیجه

لزوم اجرای سیاست برابری جنسیتی در دیوان با توجه به رویه مستقر سایر ارکان اصلی سازمان ملل، نه به‌عنوان یک موضوع صرفاً حقوقی، بلکه بر مبنای استدلال‌های سیاسی و اخلاقی، به اثبات رسیده است. رویه و عملکردی که می‌تواند به ارائه تفسیری پویا از ماده ۹ اساسنامه دیوان منجر شود و همچنین، سایر ارکان اصلی سازمان ملل، از جمله، مجمع عمومی و شورای امنیت را ملزم به رعایت برابری جنسیتی، در هنگام انتخاب قضات بین‌المللی کند. در این راستا، به نظر می‌رسد، اتخاذ اقدامات تضمینی مانند آنچه در دیوان آفریقایی حقوق بشر و ملت‌ها به اجرا گزرده می‌شود، گام مؤثری در جهت افزایش میزان عملکرد ارکان اصلی سازمان ملل در جهت اجرای سیاست برابری جنسیتی باشد. همچنین ارکان اصلی سازمان ملل می‌توانند با اصلاح مقررات آیین‌نامه داخلی خود گام مؤثری با هدف تأمین این امر مهم بردارند. در موارد متعددی این ارکان توانسته‌اند، از طریق اصلاح مقررات داخلی خود، تعهدات جدیدی را بر کشورهای عضو، تحمیل کنند؛ از جمله این موارد می‌توان به توزیع عادلانه جغرافیایی در هنگام انتخاب اعضای ارکان اصلی و فرعی اشاره کرد. کما اینکه می‌توان جنسیت را نیز مانند توزیع جغرافیایی مدنظر قرار داد. به عبارت دیگر مانند دو شرط مکمل و الزام‌آور در جریان انتخاب قضات دیوان در نظر گرفته شوند. به این صورت که مشروعیت احکام صادره از سوی دیوان، در گرو تأمین و اجرای دو اصل برابری جنسیتی و توزیع عادلانه جغرافیایی در خلال انتخاب قضات باشد. بدون شک توجه به هر دو شرط، به‌صورت هم‌زمان، می‌تواند تأثیر بسزایی در ماهیت احکام صادره از سوی دیوان داشته باشد.

البته به‌نظر می‌رسد تأکید بیش از حد بر ضرورت اختصاص حداقل نیمی از کرسی‌های قضاوت به زنان، چندان منطقی نباشد، بلکه هدف اصلی از طرح برابری جنسیتی این است که معرفی نامزدها و اجرای فرایند رأی‌گیری فارغ از هر گونه سوگیری به نفع قضات مرد، انجام شود. در واقع ملاک معرفی و انتخاب شدن افراد، شایستگی‌ها و صلاحیت‌های علمی و حقوقی، بدون توجه به جنسیت آن‌ها باشد. به همین دلیل، لزوم شفاف‌سازی رویه مرتبط با گزینش و انتخاب

نامزدهای کرسی قضاوت، همچنین، تأسیس کمیته‌های بین‌المللی ناظر بر کیفیت و روند انتخابات، طبق استانداردهای بین‌المللی، مانند آنچه در فرایند انتخابات قضات دیوان اروپایی حقوق بشر، صورت می‌گیرد، بدون شک می‌تواند تأثیر بسزایی در تأمین و اجرای سیاست سازمان ملل در تأمین برابری جنسیتی داشته باشد.

منابع

الف) منابع فارسی

- اسماعیلی، آیت‌الله و سید محمد صادق ارائی (۱۳۹۹)، «بررسی برابری یا عدالت جنسیتی در اسلام و سند ۲۰۳۰»، **مجله فقه، حقوق و علوم جزا**، دوره ۴، شماره ۱۶.
- کدخدایی، عباس‌علی و احسان شهبواری (۱۴۰۱)، «نقش رویه بعدی در تفسیر معاهدات مؤسس سازمان‌های بین‌المللی»، **فصلنامه مطالعات حقوق عمومی**، دوره ۵۲، شماره ۱.
- محبی، محسن و وحید رضادوست (۱۳۹۴)، «تفسیر تکاملی معاهدات در حقوق بین‌الملل در پرتو قضیه اختلاف در خصوص کشتی‌رانی و حقوق مربوط به آن (کاستاریکا علیه نیکاراگوئه)»، **مجله حقوقی بین‌المللی**، دوره ۳۲، شماره ۵۳.

ب) منابع انگلیسی

- Cohen, A. (2019), "Judicial Politics and Sentencing Decisions", **American Economic Journal**, Vol.3, Is.2.
- Dawuni, J. (2020), "Keeping Gender on the Agenda for International Benches: A Case Study of the African Court on Human and Peoples Rights", **Oxford University Press**, Is.1.
- De Vos, M. (2020), "The European Court of Justice and the march towards substantive equality in European Union antidiscrimination law", **International Journal of Discrimination and the Law**, Vol.20, Is.1 .
- Ebrahim-Carstens (2016), "Gender Representation on The Tribunals of the United Nations Internal Justice System", **American Journal of International Law**, Vol.2, Is.1.
- Follesdal, A. (2020), "The Legitimacy of International Courts" , **Journal of Political Philosophy**, Vol. 4, Is.2.
- Follesdal, A. (2021), "How many Women Judges are Enough on International Courts?", **J Soc Philos**, Vol.2 , Is.1.
- Grey, R., K. McLoughlin & L. Chappell (2021), "Gender and Judging at the International Criminal Court: Lessons from Feminist Judgment Projects", **LJIL**, Vol. 34, Is. 1.
- Grossman, N. (2021), "Sex on Bench: Do Women Judges Matter to Legitimacy of International Courts?", **Chicago Journal of International Law**, Vol..20, Is.2.
- Higgins, R. (2017), "Oppenheim's International Law: United Nations", **Oxford Public International Law**, Is.1.
- Holst, C., & S. Aambo (2021), "Descriptive Representation of Women in International Courts", **The Journal of Social Philosophy**, Vol.2, Is. 1.
- Hughes, V. (2020), "Adjudicating International Trade Cases in the World Trade Organization: Does Gender Make a Difference? Does Gender Make a Difference?", **Oxford University Press**.
- Klabbers, J. (2017), "Transforming Institutions: Autonomous International Organizations in Institutional Theory", **Cambridge International Law Journal**, Vol.3, Is. 2.

- Polonskaya, K. (2018), “Diversity in the Investor-State Arbitration: Intersectionality Must Be Part of the Conversation”, **Melbourne Journal of International Law**, Vol.1, Is.1.
- Rose, C. (2017), “Justifying Arguments About Selection Procedures for Judges at International Courts and Tribunals: A Response to Nienke Grossman”, **AJIL Unbound**, Vol.3, Is.2.
- Simma, B. (2012), “The Charter Of The United Nations: A Commentary», **Oxford Commentaries on International Law**, Is. 3.
- Torbisco-Casals, N. (2021), “The legitimacy of international courts: The challenge of diversity”, **J Soc Philos**, Vol..52, Is. 4.
- Tzouvala, N. (2021),”**Capitalism as Civilization: A History of International Law**”, Cambridge Cambridge: Marx & Philosophy Review of Books .

ج) اسناد

- Administrative instruction, Temporary special measures for the achievement of gender parity(2020), ST/AI/2020/5: <<https://digitalibrary.un.org/>>(last visited on 09/03/2023).
- CESCR General Comment No.16(2005), The Equal Right of Men and Women to the Enjoyment of All Economics, Social and Cultural Rights:< <https://www.refworld.org/docid/43f3067ae.html>> (last visited on 2023/05/04).
- Council of Europe Resolution 1366(2004), Parliamentary Assembly, Candidates for the European Court of Human Rights:<<https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=17194&lang=en> (last visited on on 09/03/2023).
- Election of members of the International Court of Justice: list of nominations by national groups, Note by the Secretary-General, UN Doc. A/75/129-S/2020/615: < <https://www.jstor.org/stable/2200142>>(last visited on ۰۹/۰۳/۲۰۲۳)
- General recommendation No. 28(۲۰۱۰) on the core obligations of States parties under article 2 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women¹ Substantive Equality, UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), :< <https://www.refworld.org/docid/43f3067ae.html>> (last visited on 09/03/2023).
- Human Rights Council (HRC), Rep. of the Working Group on the Issue of Discrimination Against Women in Law and in Practice(2013), UN Doc. A/HRC/23/50:<<https://ohchr.org/>>.
- Interpretation of the Agreement of 25 March 1951 between the WHO and Egypt,Advisory Opinion, [1980] ICJ Rep 73. < <https://www.icj-cij.org/en/case/133>>(last visited on 01/05/2022).
- International Court of Justice, Case Concerning the Dispute Regarding Navigational and Related Rights (Costa Rica v Nicaragua) Judgment of 13 July 2009: <<https://www.icj-cij.org/en/case/133>>(last visited on 04/09/2023)
- International Court of Justice (20 July 1962), *Certain Expenses of the United Nations (Article 17, paragraph 2, of the Charter)*, Advisory Opinion: < <https://www.icj-cij.org/en/case/133>>(last visited on 02/08/2023)
- Interpretation of the Agreement of 25 March 1951 between the WHO and Egypt (Agreement Between WHO and Egypt),Advisory Opinion(1980), ICJ Rep. 73: < <https://www.icj-cij.org/en/case/133>>last visited on 01/07/2023)

- Judgement No. 671, Grinblat (1994), Administrative Tribunal judgement no. 671 : case no. 731, Grinblat against the Secretary-General of the United Nations: <<<https://digitallibrary.un.org/>.(last visited on 08/04/2023)
- Memorandum of the Secretary-General, UN Doc. A/70/538, para. 21 (4 November 2015); UN GAOR: <<https://www.un.org/>>(last visited on 07/08/2022)
- UNDP Gender Parity Strategy, 2022-2025, New York, NY 10017USA. <<https://www.undp.org/>>
- UNIFORMED GENDER PARITY STRATEGY 2018-2028,<<https://www.un.org/>> last visited on 07/08/2022)
- UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), General Recommendation No.25(2004), on the Convention of the Elimination all Forms of Discrimination Against Women:<<https://www.refworld.org/docid/453882a7e0.html>>(last visited on 05/09/2023)
- United Nations Secretariat, Special Measures for the Achievement of Gender Equality, UN Doc. ST/AI/412, 5 January 1996: <<https://www.un.org/>>(last visited on 07/08/2023)
- World Conference to Review and Appraise Achievements the UN decade for Women,1985:<<https://www.un.org/>> (last visited on 07/08/2023)

