



الدورة السابعة عشرة

لاهاي، ٥ - ١٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨

تقرير المحكمة عن إدارة الموارد البشرية*

الملخص العام

- ١- ظلت المحكمة فيما يخص أنشطة إدارة مواردها البشرية في عام ٢٠١٧ تركز رئيسياً على السهر على استمرار العمل قائمةً في الوقت ذاته بتوظيف من يشغلون الوظائف الثابتة البالغ عددها ١١٧ التي كانت شاغرة في الأول من كانون الثاني/يناير ٢٠١٧. وتعيين، ريثما تُنجز عمليات التوظيف، شغل العديد من الوظائف مؤقتاً عن طريق الاستعانة بالإجراء الجديد الخاص بالعقود القصيرة المدة. وقد تم في عام ٢٠١٧ شغل ١٢٧ وظيفة ثابتة بينما شهدت المحكمة انتهاء خدمة ٦٦ من موظفيها، ما جعل عدد الوظائف الشاغرة في نهاية ٢٠١٧ يقلص إلى ٧٩.
- ٢- وإضافةً إلى ذلك واصلت المحكمة تعزيز نظام تدبير الأداء فيها هوضاً بتمتعها بصفة المؤسسة العالية الأداء.
- ٣- وقد نجحت المحكمة في تنفيذ المكونات الأخيرة من عناصر الأجر الجديدة وفقاً للآجال التي أقرتها جمعية الدول الأطراف.
- ٤- ومن المسائل الاستراتيجية الأخرى المتعلقة بالموارد البشرية التي تم تناولها خلال السنة تنمية قدرات الموظفين وتدريبهم، وتحقيق التوازن الجغرافي في مجموعة العاملين والتوازن فيها بين الجنسين، والعناية بالمتحقين بالوظائف. وعلاوةً على ذلك استهلكت المحكمة عملية استدرج عروض لتوفير رزمة التأمين الصحي فيها، ورحبت بأوائل موظفيها من الفئة الفنية المبتدئين، وواصلت جهودها الرامية إلى أتمتة الإجراءات المتعلقة بالموارد البشرية. كما راجعت المحكمة خلال السنة استراتيجيتها المتعلقة بإدارة مواردها البشرية.

* سبق أن صدر باعتباره الوثيقة CBF/30/9.

٥- ويتناول هذا التقرير، هو ومرفقاته، المواضيع التالية: (١) الإفادات العادية؛ (٢) عروض المستجندات بشأن أهم أنشطة الموارد البشرية التي اضطلعت بها المحكمة خلال الفترة المفاد عنها؛ (٣) الردود على طلبات و/أو توصيات محدّدة الطابع قدّمتها لجنة الميزانية والمالية.

٦- إن المحكمة تقوم أيضاً بإعلام لجنة الميزانية والمالية بأنشطة الموارد البشرية المزمع الاضطلاع بها في عام ٢٠١٨، ومنها تنجيز إعداد استراتيجية إدارة الموارد البشرية، وإعداد برنامج تنمية القدرات القيادية في شتى وحدات المحكمة، والتركيز على رعاية الموظفين، مع الاستمرار على وضع أطر سياسات واستراتيجيات الموارد البشرية، ومشاريع الأتمتة، وبرامج التدريب والتعلّم الناجعة، ومراجعة إقامة العدل داخل المحكمة.

أولاً - المقدمة

١- يتضمن هذا التقرير معلومات عن أنشطة الموارد البشرية التي اضطلعت بها المحكمة الجنائية الدولية ("المحكمة") في عام ٢٠١٧ وفقاً لأهدافها الاستراتيجية، والردود على استفسارات وتوصيات محدّدة الطابع صادرة عن لجنة الميزانية والمالية ("اللجنة") وجمعية الدول الأطراف ("الجمعية"). إنه يشتمل على عرض للمستجدات المتعلقة بأعمال التوظيف؛ والتغييرات في السياسات وتعديلات الإطار التعاقدية؛ والمبادرات المتخذة لتحسين التوازن الجغرافي في مجموعة موظفي المحكمة والتوازن بين الجنسين، وتعلّم الموظفين وتنمية قدراتهم؛ وتدبّر الأداء؛ والبرنامج الخاص بموظفي الفئة الفنية المبتدئين؛ والأخذ بمحدّدات البرنامجين المموّلين للتدريب الداخلي ولموظفي الفئة الفنية الزائرين؛ ونتيجة عملية استدرج عروض توفير التأمين الصحي للمحكمة. ويختتم هذا التقرير بتبيان الأولويات فيما يخص عام ٢٠١٨.

ثانياً - الأولويات في عام ٢٠١٧

٢- في عام ٢٠١٧ واصلت الإدارة العليا والمدريون التنفيذيون وقسم الموارد البشرية، بمساهمة من الموظفين، الأنشطة الرامية إلى تعزيز إدارة الموارد البشرية في المحكمة. فمن المنطلق المتمثّل في الأنشطة الكثيفة المضطّعة بها طوال السنة على صعيد التوظيف، ظلت المحكمة تركز على أهم أنشطة الموارد البشرية المتصلة بتوظيف ذوي المواهب الفضلى والأكثر تنوعاً، وتنمية قدرات الموظفين، ودعم الإدارة الفعالة للموارد البشرية، مع السهر في الوقت نفسه على تعزيز رعاية الموظفين. وعلى وجه التحديد تمثّلت مجالات الأولوية على صعيد الموارد البشرية لعام ٢٠١٧ التي تم تحديدها فيما يلي:

- (أ) السهر على أن تُنجز في عام ٢٠١٧ عمليات التوظيف في الوقت المحدّد؛
- (ب) تنفيذ المكوّنات الأخيرة من عناصر الأجر الجديدة المعمول بها في الأمم المتحدة؛
- (ج) إعادة النظر في استراتيجية المحكمة الخاصة بإدارة الموارد البشرية؛
- (د) مواصلة وضع السياسات والأطر الخاصة بالموارد البشرية؛
- (هـ) استكمال عملية استدرج عروض توفير رزمة التأمين للمحكمة؛
- (و) الاستمرار على تعزيز نظام تدبّر الأداء في المحكمة؛
- (ز) مواصلة المبادرات الرامية إلى تعزيز التوازن الجغرافي في مجموعة موظفي المحكمة والتوازن فيها بين الجنسين؛
- (ح) تنفيذ المراحل التالية من البرنامج المعاد تصميمه للعناية بالملتحقين بالوظائف؛
- (ط) مواصلة مشاريع الأتمتة (مثل تجديد الموارد البشرية، ومسارات العمل المؤتمتة، والنظام الإلكتروني لتدبّر الأداء (ePAS))؛
- (ي) ضمان توفير البرامج الناجعة لتدبّر الموظفين وتعلّمهم؛

(ك) الترحيب بأوائل موظفي الفئة الفنية المبتدئين؛

(ل) الاضطلاع بأنشطة رامية إلى تحسين رعاية الموظفين؛

(م) التعاون مع المكتب القانوني التابع لقلم المحكمة لإجراء مراجعة لإقامة العدل داخل المحكمة، واقتراح تدابير لتعزيز الاستعانة بالإجراءات غير الرسمية لتسوية المنازعات، وتعيين أمين للمظالم.

٣- لقد عُني بمعظم الأولويات التي حُدِّدت فيما يخص السنة، وأضيفت خلال السنة أولويات أخرى. واطُلع بأنشطة هامة في مجال التوظيف بغية شغل الوظائف الشاغرة وجعل معدّلات التوظيف تعود إلى مقاديرها اللازمة، وذلك مع مراعاة التمثيل الجغرافي في مجموعة العاملين والتوازن فيها بين الجنسين. وإضافةً إلى ذلك اضطلع بعدد من أنشطة الموارد البشرية الأخرى دعماً لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمحكمة، بما في ذلك بذل جهود كبيرة للمزيد من تعزيز نظام تدبُّر الأداء في المحكمة.

٤- إن معدّل شغور الوظائف وعبء العمل أديا إلى ترحيل بعض أولويات عام ٢٠١٧ إلى عام ٢٠١٨، ومن ذلك إعداد بعض سياسات الموارد البشرية ومراجعة إقامة العدل داخل المحكمة.

ثالثاً - الملاحظات والتوصيات والطلبات التي سبق أن صدرت عن اللجنة والجمعية

٥- تناولت المحكمة في عام ٢٠١٧ عدداً من الطلبات والتوصيات الصادرة عن اللجنة والجمعية فيما يتصل بإدارة الموارد البشرية. وستناقش الطلبات والتوصيات المعنية في أقسام هذا التقرير ذات الصلة. وترد في المرفق الأول لمحة عامة عن هذه الطلبات والتوصيات تتضمن إحالات مرجعية.

رابعاً - الإبلاغ عن الأنشطة المضطلع بها في عام ٢٠١٧

ألف - التوظيف والتجهيز بالموظفين

٦- إن توظيف عاملين يتمتعون بالتنوع ويتميّزون بالتأهل الفائق يظل يمثل أولوية لدى المحكمة. وقد بذلت في عام ٢٠١٧ جهود كبيرة لتوظيف المراد أن يشغلوا الوظائف الشاغرة، مع الاهتمام أيضاً في الوقت ذاته بالتمثيل الجغرافي في مجموعة العاملين والتوازن فيها بين الجنسين. وأنجز عدد كبير من عمليات التوظيف لشغل الوظائف الشاغرة وجعل ملاك الموظفين يعود إلى مستواه اللازم لاضطلاع المحكمة بوظائفها على نحو فعال. وفيما يخص التوزيع الجغرافي ازدادت النسبة المئوية للعاملين^(١) الآتين من البلدان المنقوصة التمثيل أو الممثلة تمثيلاً متوازناً من ١٨ في المئة في ٣١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ إلى ٢٨ في المئة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧.

(١) الوظائف الثابتة من الفئة الفنية

١- الأداء على صعيد التوظيف لشغل الوظائف الثابتة

٧- عيّنت المحكمة في عام ٢٠١٧ موظفين لشغل وظائف مقرّرة يبلغ مجموعها ١٩٧: ١٢٧ وظيفة ثابتة و ٧٠ وظيفة تُؤمّل في إطار المساعدة المؤقتة العامة. وثمة بين الوظائف الثابتة البالغ عددها ١٢٧ التي تم شغلها ٧٢ وظيفة (٥٧ في المئة) شغلها مرشحون خارجيون، و ٣٢ وظيفة (٢٥ في المئة) شغلها موظفون كانوا يشغلون وظائف ممّولة في إطار المساعدة المؤقتة العامة و ٢٣ وظيفة (١٨ في المئة) شغلها موظفون سبق أن كانوا يشغلون وظائف ثابتة (وهي الوظائف المشار إليها في الجدول ٢ بصفتها "تعيينات داخلية"). وقد أحرزت المحكمة خلال السنة ٩٨٥ اختصاراً كتابياً و ١١٤٤ مقابلة.

٨- وفي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧ كان ملاك موظفي المحكمة يضم ٨٨٨ موظفاً يشغلون وظائف ثابتة بعقد محدد المدة و ١٣٩ موظفاً يشغلون وظائف بعقد محدد المدة ممّولة في إطار المساعدة المؤقتة العامة. وإضافةً إلى ذلك أجريت تعيينات بعقد قصير المدة ليحل المعيّنون محل موظفين كانوا في إجازة خاصة بلا راتب أو في إجازة أمومة، ولتوفير تغطية قصيرة المدة إبان توظيف من يشغل وظيفة شاغرة معيّنة. وقد غادر المحكمة في عام ٢٠١٧ موظفون يشغلون وظائف ثابتة بلغ عددهم ٦٦، بمن فيهم ستة موظفين تقاعدوا أو لم تُمدّد مدة عقودهم. إن ذلك يمثل معدّلاً لتبدل الموظفين يبلغ ٨ في المئة فيما يخص السنة.

٩- وينطوي الجدولان ١ و ٢ الواردان أدناه على بيان وجيز لوضع التجهيز بالموظفين وللأداء في مجال التوظيف، وحالات تعيين الموظفين، وحالات التوظيف الداخلي، ومعدّل تبدل موظفي المحكمة الذين يشغلون وظائف ثابتة، وذلك بحسب البرنامج الرئيسي في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧.

الجدول: ١ وضع التجهيز بالموظفين لعام ٢٠١٧ في ٣١ كانون الأول/ديسمبر منه^(٢)

الوظائف المهياً لها في الميزانية	الوظائف المشغولة	معدّل شغور الوظائف (متوسطه) شاغليها	الوظائف التي يجري توظيف من يشغلها/ الموظفين الذين انتهت خدمتهم		الموظفون الذين انتهت خدمتهم (٢٠١٧) ^(٣)	التوازن بين الجنسين (نسبة الإناث إلى المجموع)
			انتظر التحاق	الموظفون الذين انتهت خدمتهم		
المحكمة	٨٨٨	٩,٨٢%	٥٩	٦٦	٧,٦٣%	٤٦%
الهيئة القضائية	٤٩	٧,٦٩%	٢	٤	٨,٥٢%	٦٣%
مكتب المدعي العام	٢٩٩	٦,٣٥%	١٢	٢١	٧,١٣%	٥٣%
قلم المحكمة	٥١٩	١١,٣٤%	٤١	٣٨	٧,٥٥%	٤١%

(٢) لا تشمل الأرقام ثلاث وظائف مهياً لها في الميزانية لمسؤولين منتخبين (اثنين في مكتب المدعي العام وواحد في قلم المحكمة).

(٣) أرقام عام ٢٠١٧ التراكمية

الجدول ٢: أعداد الموظفين الذين عُيِّنوا والذين انتهت خدمتهم في المحكمة خلال عام ٢٠١٧

التعيينات الداخلية	التعيينات الخارجية ^(٤)	حالات التحويل			التعيينات الخارجية ^(٤)	التعيينات الداخلية
		المناقلات (فيما بين البرامج الرئيسية)	الاستقلالات	إلى وظائف مساعدة مؤقتة		
(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)	(١)	(٢)
٩	١-	٣-	١-	(٥)	٤	٩
٣٣	٣	٩-	١٢-	(٥)	١٢	٣٣
٥٧	١٨	٣٠-	٤-	٤-	١٩	٥٧
٤	١				٤	٤
					٢-	٢-
١	١	١+	١-		١	١
١٠٤	٢٣	٠	٤٣-	٦-	٣٨	١٠٤

١٠- إن الإحصائيات الواردة أعلاه لا تشمل الوظائف الـ ٧٣ المُقرَّرة التي حُوِّلت من وظائف ممولة في إطار المساعدة المؤقتة العامة إلى وظائف ثابتة، لأن ذلك لا يستتبع أنشطة توظيفية.

١١- وتدرج المحكمة بين أولوياتها تحسين التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين في مجموعة الوظائف المدرجة في الفئات الأعلى. وقد بذلت في عام ٢٠١٧ جهوداً كبيرة لاجتذاب المرشحين من الدول الأطراف المنقوصة التمثيل في هذه المجموعة، من قبيل إجراء أنشطة تواصلية شتى والبحث عن يمكن أن يترشحوا ودعوتهم إلى الترشح. ولاحظت المحكمة زيادة في عدد حالات ترشح رعايا البرازيل، وهي إحدى الدول الأطراف المنقوصة تمثيلها أشدَّ النقص، إذ تلقت ٧٠٣ طلب ترشيح في عام ٢٠١٧ مقابل ٤٣٩ طلباً في عام ٢٠١٦. ولم تلاحظ زيادات مماثلة فيما يخص سائر البلدان الشديدة نقص التمثيل.

(٤) بما أن هذا التقرير يتعلق بالوظائف الثابتة فإن "التعيينات الخارجية" تشمل ٣٢ موظفاً انتقلوا وفق إجراء تنافسي للتوظيف من وظائف ممولة في إطار المساعدة المؤقتة العامة إلى وظائف ثابتة.

١٢- وقد بذل جميع لجان الانتقاء خلال إجراءات التوظيف جهوداً فيما يخص هذا الجانب، فشهد عام ٢٠١٧ زيادة النسبة المئوية للعاملين^(٥) الآتين من البلدان المنقوصة التمثيل أو البلدان المتوازنة التمثيل من ١٨ في المئة في ٣١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ إلى ٢٨ في المئة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧.

٢- معدّل شغور الوظائف

١٣- شهد عام ٢٠١٧ تناقص المعدّل الشهري لشغور الوظائف في المحكمة من ١٢ في المئة في ٣١ كانون الثاني/يناير إلى ٨ في المئة عند نهاية السنة. وقد تناقص هذا المعدّل في قلم المحكمة من ١٣ في المئة في كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ إلى ٩ في المئة عند نهاية السنة.

١٤- إن المحكمة تُمضي في هذا السبيل قدماً راميةً إلى جعل معدّل شغور الوظائف المخطّط له^(٦) يتوافق مع معدّل تبدل الموظفين بغية التوصل إلى التوازن الأمثل بين معدّل شغور الوظائف المهياً له في ميزانية المحكمة والعدد الفعلي للوظائف الثابتة الشاغرة - وهو العدد الذي من شأنه أن يسجّل طبيعياً بالنظر إلى حالات استقالة الموظفين وحالات انتهاء خدمتهم. إن العمل بالقدرة الكاملة، حيث لا يُسجّل شغور الوظائف إلا بسبب تبدل الموظفين، والتمكّن من شغل الوظائف التي تشغّر بتعيينات قصيرة المدة عند الاقتضاء، سيضمنان عدم إجهاد العاملين في المحكمة على نحو مستمر إلى درجة تتخطى المدى المطاق.

١٥- وتحرص المحكمة على بلوغ أهدافها في الآجال المحدّدة، وقد تمكّنت حتى الآن من التوصل إلى ذلك بفضل تفاني العاملين فيها. لكن إذا تعيّن على المحكمة أن تستمر على العمل بمعدّل لشغور الوظائف مقداره ١٠ في المئة فيجب أن تُجرى مراجعة للمنجزات المبتغاة سهراً على جعل عبء العمل الواقع على عاتق موظفي المحكمة معقولاً وواقعياً.

٣- التمثيل الجغرافي

١٦- يظل التنوع ضمن مجموعة العاملين في المحكمة أولوية استراتيجية عندها، وهي تواصل سعيها لزيادة نسبة الموظفين من الدول الأطراف غير الممثّلة أو المنقوصة التمثيل في مجموعة الوظائف من الفئة الفنية وما فوقها، متقيّدة في الوقت ذاته بكلا المتطلبين بموجب نظام روما الأساسي القاضي بالتوظيف على أساس الجدارة و باحترام حقوق الموظفين الحاليين.

(٥)

الوظائف الثابتة من الفئة الفنية

(٦)

معدّل شغور الوظائف المطبّق في ميزانية موظفي المحكمة المقترحة

١٧- وقد أحاطت المحكمة علماً بتوصية اللجنة بأن تواصل المحكمة بذل جهودها على طريق تحسين الوضع فيما يتعلق بالتوزيع الجغرافي وبأن تُبلّغها، في دورتها الثلاثين المقرّر عقدها في نيسان/أبريل ٢٠١٨، ضمن التقرير المتعلق بإدارة الموارد البشرية، عمّا يُتخذ من تدابير محدّدة الطابع في هذا الشأن، بما في ذلك حملات التوعية^(٧). كما أحاطت المحكمة علماً بطلب أن تواصل تحليل اختلال التوازن الدائم بين التوزيع الجغرافي والمؤشرات المرجعية ذات الصلة، وأن تنابر على مراقبة النطق المنشود أن تندرج فيها أعداد الموظفين بحسب البلد^(٨).

١٨- لقد واصلت المحكمة في عام ٢٠١٧ جهودها الرامية إلى تحسين التمثيل الجغرافي، من خلال تدابير تمثلت على وجه التحديد فيما يلي:

- (أ) توسيع نطاق الإعلان عن الشواغر لكي يشمل شتى وسائط ومنصات التواصل الاجتماعي فيما يخص الوظائف الدولية الشاغرة؛
- (ب) توزيع جميع الإعلانات عن الشواغر بكلتا لغتي العمل؛
- (ج) مشاركة موظفي قسم الموارد البشرية حكماً في جميع إجراءات التوظيف؛
- (د) إعادة إعمال مجلس مراجعة الانتقاء لكي يتولى الإشراف على جميع عمليات التوظيف؛
- (هـ) السهر على التنوع الجغرافي في جميع لجان التوظيف؛
- (و) تعميم معلومات محدّثة بشأن التمثيل الجغرافي على جميع لجان التوظيف؛
- (ز) مراعاة التمثيل الجغرافي في مرحلة الانتقاء الأولي وفي مرحلة البت بشأن الانتقاء النهائي للمرشحين المناسبين؛
- (ح) مراعاة التمثيل الجغرافي فيما يخص جميع حالات التعيين.

١٩- وإضافةً إلى الإجراءات المعمول بها بالفعل، استُهلّت مبادرات توعوية جديدة. وبُثت سلسلة من التسجيلات الفيديوية المتعلقة بالتوظيف في المحكمة وعقدت المحكمة الجلستين الأوليين من الجلسات الحية عبر شبكة الفيسبوك في هذا الشأن، مركّزةً على التوظيف، وعلى برنامج التدريب الداخلي وبرامج موظفي الفئة الفنية الزائرين، ودعوة رعايا الدول الأطراف المنقوصة التمثيل في مجموعة العاملين إلى الترشح للعمل في المحكمة. لقد شاهد هاتين الجلستين زهاء ٢١ ٠٠٠ شخصاً وأُشرك فيها ٢٢٢ مرة.

٢٠- كما أحاطت المحكمة علماً بالشواغل التي أثارها اللجنة والجمعية فيما يخص وجود عدد كبير من رعايا الدول غير الأطراف في نظام روما الأساسي ضمن مجموعة العاملين في المحكمة، وبأنه أوصي

(٧) الوثائق الرسمية لجمعية الدول الأطراف في نظام روما الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية، الدورة السادسة عشرة، نيويورك،

٤-١٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧ (ICC-ASP/16/20)، المجلد الثاني، الجزء ب-١، الفقرة ١٠٢

(٨) الوثائق الرسمية... الدورة السادسة عشرة... ٢٠١٧ (ICC-ASP/16/20)، المجلد الثاني، الجزء ب-٢، الفقرة ١٦٩

بأن تُعالج هذه المسألة في أجل معقول وأن يُقدّم إلى اللجنة والجمعية عرض عن المستجدات في هذا الشأن ضمن التقرير المتعلق بإدارة الموارد البشرية^(٩).

٢١- وتضم مجموعة العاملين في المنظمة حالياً من رعايا الدول غير الأطراف من تبلغ نسبتهم ١١,٤ من المجموع، أي أن النسبة المعنية شهدت زيادة صغيرة من ١٠,٣ في المئة في عام ٢٠١٦. وبالنظر إلى طلب اللجنة فإن المحكمة تعتزم تقليص هذا العدد، لكنها تؤكد من جديد أنه يمكن أن يُنظر في توظيف مرشحين من دول غير أطراف وأن يوظفوا بغية ضمان توظيف مرشحين من ذوي أفضل المواهب، كما دُكرت به الجمعية أيضاً^(١٠).

٢٢- ويرد في المرفق الثالث تقرير مرحلي يتضمن عرضاً عاماً للنتائج التي آتاهما ما تبذله المحكمة من جهود مستمرة لسد الفجوات في التوازن الجغرافي.

٤- التوازن بين الجنسين

٢٣- كما يشار إليه في الجدول ٣ الوارد أدناه، ازدادت نسبة تمثيل الإناث^(١١) في المحكمة فبلغت ٤٩ في المئة، ما يمثل تحسناً بالقياس إلى عام ٢٠١٦ حيث بلغت النسبة المناظرة ٤٦ في المئة.

٢٤- وتظل هناك فجوة ذات شأن على صعيد التوازن بين الجنسين في الوظائف من فئة المديرين، وإلى مدى أقل في مجموعة الوظائف من الرتبين ف-٤ وف-٥. إن المحكمة تحيط علماً بالشواغل التي أبدتها اللجنة لأن الفجوة بين الجنسين في الوظائف من الفئات الفنية الأعلى تبقى كبيرة وبالتوصية بأن تولي المحكمة درجة من الأولوية لبذل جهود مستدامة لتضييق هذه الفجوة^(١٢).

٢٥- ونظراً إلى تدني معدلّ تبدل الموظفين الذين يشغلون الوظائف العليا (لم يغادر المحكمة خلال عام ٢٠١٧ إلا موظف واحد يشغل وظيفة من الرتبة ف-٥ وموظفان يشغلان وظيفتين من الرتبة ف-٤) فإن الجهود التي تبذلها المحكمة لتضييق الفجوة بين الجنسين في مجموعة الموظفين من الفئات العليا تدرج في إطار استراتيجية طويلة الأمد. وفيما يخص وظائف الإدارة العليا التي ستُشغَل في المستقبل، ستجعل المحكمة من سد الفجوة بين الجنسين أولوية من أولوياتها.

٢٦- وفيما يخص التمثيل الجغرافي، تسهر المحكمة، في إجراءاتها المتعلقة بالتوظيف النظامي، على تحقيق التوازن بين الجنسين في لجان الانتقاء من أجل جميع التعيينات، وتراعي التوازن بين الجنسين في شتى مراحل سيرورة التوظيف. وستبحث المحكمة على نحو نشط عن النساء المؤهلات على شبكة LinkedIn وستشجعهن على الترشح، وستظل تسعى من أجل تحقيق التوازن بين الجنسين بين المرشحين المنتقن أولاً وستبذل قصارى جهودها لتحسين التوازن بين الجنسين.

(٩)

الوثائق الرسمية ... الدورة السادسة عشرة ... ٢٠١٧ (ICC-ASP/16/20)، المجلد الثاني، الجزء باء-١، الفقرة ٩٨

(١٠)

الوثائق الرسمية ... الدورة السادسة عشرة ... ٢٠١٧ (ICC-ASP/16/20)، المجلد الثاني، الجزء باء-٢، الفقرة ١٦٨

(١١)

الوظائف الثابتة ومن الفئة الفنية وما فوقها

(١٢)

الوثائق الرسمية ... الدورة السادسة عشرة ... ٢٠١٧ (ICC-ASP/16/20)، المجلد الثاني، الجزء باء-١، الفقرة ١٠١

الجدول ٣: التوازن بين الجنسين (جميع الوظائف الثابتة من الفئة الفنية بحسب الرتبة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧)

الرتبة	الإناث	الذكور	المجموع	الـ % للإناث	الـ % للذكور	الـ % للإناث في عام ٢٠١٦
مد-١	١	٨	٩	%١١	%٨٩	%١١
ف-٥	١٤	٣٠	٤٤	%٣٢	%٦٨	%٣٥
ف-٤	٣١	٥٢	٨٣	%٣٧	%٦٣	%٣٥
ف-٣	٧٥	٩١	١٦٦	%٤٥	%٥٥	%٤٣
ف-٢	٩٩	٦٢	١٦١	%٦١	%٣٩	%٥٧
ف-١	٢٥	١٠	٣٥	%٧١	%٢٩	%٧١
المجموع	٢٤٥	٢٥٣	٤٩٨	%٤٩	%٥١	%٤٦

٥- تحويل الوظائف

٢٧- شهد عام ٢٠١٧ تحويل ٧٩ وظيفة أُخذت بالحسبان ٦٨ وظيفة منها^(١٣) فيما يخص المرامي المتعلقة بالتوازن الجغرافي وأخذ بالحسبان كلاًها (٧٩) فيما يخص تحقيق التوازن بين الجنسين. وترد في المرفق الثاني لمحة عامة عن الوظائف التي تم تحويلها في عام ٢٠١٧ وعن كيفية تأثير تحويلها على التوازن بين الجنسين وعلى التمثيل الجغرافي.

٢٨- وعلى غرار السنوات السابقة تود المحكمة أن تعيد تبيان المبادئ الأساسية الكامنة وراء تحويل الوظائف (أي تغيير مصدر تمويلها) من وظائف ممولّة في إطار المساعدة المؤقتة العامة إلى وظائف ثابتة:

(أ) لا تشير عمليات تحويل الوظائف إلى شاغل الوظيفة بل إلى الوظيفة بحد ذاتها. وتُقدّم طلبات تحويل الوظائف عندما ترى المحكمة، على أساس احتياجات العمل، أن الوظيفة المعنية تندرج في إطار أنشطة المحكمة المنتظمة والمستمرة ذات الأمد الأطول؛

(ب) يُعيّن الموظفون الذين يشغلون وظائف ثابتة والموظفون الذين يشغلون وظائف ممولّة في إطار المساعدة المؤقتة العامة تعييناً محدّد المدة ولهم بالتالي نفس الصفة القانونية والتعاقدية، ويقتصر الاختلاف بين المجموعتين على مدة العقد. وبصرف النظر عن مصدر التمويل لا يترتب على شروط التعيين توخي تجديد العقد، ويجوز إلغاء الوظائف الثابتة والوظائف الممولّة في إطار المساعدة المؤقتة العامة إذا لم تعد هناك حاجة اشتغالية لها^(١٤)؛

(ج) لا يفضي تحويل الوظيفة إلى زيادة في تكاليفها، لأن للموظفين بعقود محدّدة المدة نفس المستحقات، بغض النظر عن مصدر تمويل وظيفتهم، وهم بالتالي لن يتقاضوا أي مستحقات إضافية إذا شغلوا وظيفة ثابتة. وتؤتي عمليات تحويل الوظائف وفورات في ميزانية المحكمة، لأن معدّل شغور الوظائف لا يُطبّق إلا على الوظائف الثابتة؛

(١٣) لا تؤخذ بالحسبان فيما يخص المرامي المتعلقة بالتمثيل الجغرافي ولا وظائف اللغات ولا الوظائف من فئة الخدمات العامة.

(١٤) ثمة مثال حديث على ذلك هو انخفاض الأنشطة في المكتب الميداني القائم في كينيا، ما أدى إلى إلغاء وظائف.

- (د) عندما تحوّل وظيفة إلى وظيفة ثابتة استناداً إلى تقييم لاحتياجات العمل، يتخذ قرار فيما يخص شاغلها. فإذا كان موظف معيّن بعقد محدد المدة ذو سجل أداء جيد يشغل الوظيفة الممولة في إطار المساعدة المؤقتة العامة المحوّلة فإنه يتولى الوظيفة الثابتة المحوّلة إليها؛
- (هـ) لا يفضي تحويل الوظيفة إلى أي تغيير في الصفة التعاقدية لشاغلها ولا في مستحقّاته؛ فالتغيّر الفعلي يقتصر على مدة العقد، ما يمكن أن يكون مجرد ذاته عامل تخفيف هاماً.

٢٩- لقد أحاطت المحكمة علماً بتوصية اللجنة بأن تراعي المحكمة التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين عندما تعد توصياتها المتعلقة باقتراح تحويل وظائف المساعدة المؤقتة العامة^(١٥). وعلى الرغم من الجهود التي تبذلها المحكمة لتحسين التوازن الجغرافي فإنه لا يجوز لها أن تضع حداً للعقد إثر تغيير مصدر تمويل الوظيفة استناداً إلى كون الموظف المعني ليست له الجنسية المنشودة. فذلك سيكون انتهاكاً لقانون العمل ومبادئه. وبالتالي لا يجوز للمحكمة أن تقصر عملية تحويل الوظائف على الوظائف التي يشغلها رعايا دول غير ممثلة في مجموعة الموظفين أو منقوصة التمثيل فيها.

٣٠- وسهراً على أن لا تؤثر عمليات تحويل الوظائف سلباً على التوازن الجغرافي، تتبع المحكمة استراتيجية الدأب على تطبيق إجراءات توظيف متماثلة فيما يخص جميع الوظائف بعقود محددة المدة، بصرف النظر عن مصدر تمويلها. فالتمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين يراعيان عند التوظيف بغية التكفل باتساع مجموعة شاغلي الوظائف الممولة في إطار المساعدة المؤقتة العامة بنفس درجة التنوع التي تتسم بها مجموعة شاغلي الوظائف الثابتة.

باء - السياسات ذات الصلة

٣١- أصدرت المحكمة في عام ٢٠١٧ وثائق سياسات عديدة، منها السياسات المتعلقة برواتب الموظفين وأبداهم، وفقاً للتعديلات التي أقرتها الجمعية وطبقاً لمعايير نظام الأمم المتحدة الموحد. لقد تم في عام ٢٠١٧ إصدار أو تحديث الأوامر الإدارية المتعلقة بما يلي:

- (أ) الراحة والاستراحة؛
- (ب) الوضع فيما يتعلق بالإعانة والأبدال - صيغة مراجعة؛
- (ج) التدابير الانتقالية لتنفيذ مجموعة عناصر الأجر الجديدة - صيغة مراجعة؛
- (د) نظام الموظفين الإداري المؤقت المعدّل (تم إصداره) - صيغة مراجعة؛
- (هـ) برنامج التدريب الداخلي؛
- (و) برنامج موظفي الفئة الفنية الزائرين.

(١٥) الوثائق الرسمية ... الدورة الرابعة عشرة ... ٢٠١٥ (ICC-ASP/16/20)، المجلد الثاني، الجزء باء-١، الفقرة ٨٤.

٣٢- إن إعادة تحديد درجات الأولوية لإسناد درجات أولوية جديدة لمهام أخرى متصلة بالموارد البشرية استلزمت إعادة تحديد مواعيد إعداد سياسات هامة أخرى متصلة بالموارد البشرية وتحديد آجال جديدة للتشاور بشأنها وإصدارها.

١- إعادة النظر في مجموعة عناصر الأجر الجديدة

٣٣- نجّزت المحكمة في عام ٢٠١٧ تنفيذ معظم التغييرات المدخلة على مجموعة عناصر الأجر الجديدة للموظفين من الفئة الفنية وما فوقها. وكما نُوهت إليه الجمعية في دورتها السادسة عشرة^(١٦)، سيتم إصدار تعديلات نظام الموظفين الإداري فيما يتصل بمنحة التعليم ومنحة التعليم الخاصة إثر إصدار الأمانة العامة للأمم المتحدة مؤخراً أمرها الإداري المتعلق بمهدين الموضوعين.

٣٤- إن التعديلات المقترحة إدخالها على نظام الموظفين الإداري، والأميرين الإداريين الجديدين المتعلقين بـ '١' منحة التعليم والتعويضات ذات الصلة؛ '٢' منحة التعليم الخاصة والتعويضات ذات الصلة للأطفال ذوي الإعاقة، قدّمت من أجل التشاور الداخلي بشأنها بما فيه التشاور مع جميع أجهزة المحكمة وممثلي مجلس اتحاد الموظفين. وستسهر المحكمة على احترام الحقوق المكتسبة للموظفين الحاليين.

٣٥- وستنظم في النصف الأول من عام ٢٠١٨ حلقات عمل وجلسات إعلام إضافية، مثل تلك التي عُقدت في عام ٢٠١٧ عندما اعتمدت التغييرات المدخلة على مجموعة عناصر الأجر الجديدة لأول مرة، وذلك لمواصلة إطلاع الموظفين على المستجدات المتصلة بالتغييرات منذ أن تبين أنها بالغة الفائدة والمنفعة للموظفين وللمحكمة.

٣٦- وستقدم المحكمة إلى الجمعية في دورتها السابعة عشرة النص الكامل لجميع أحكام نظام الموظفين الإداري المؤقت المعدلة المتعلقة بمنحة التعليم ومنحة التعليم الخاصة والتعويضات ذات الصلة عملاً بالبند ١٢-٢ من نظام الموظفين الأساسي.

٢- سائر السياسات المتعلقة بالموارد البشرية

٣٧- نظراً لعبء العمل الكبير الواقع على عاتق قسم الموارد البشرية أُعيد النظر خلال عام ٢٠١٧ في الآجال المتعلقة بإعداد سياسات الموارد البشرية الأخرى المتصلة بالتأمين الصحي لما بعد انتهاء الخدمة وإعادة تصنيف الوظائف وبيدال الوظيفة الخاص. وعملاً بالتوصيات المقدمة في إطار المراجعة سيعيد قسم الموارد البشرية أيضاً النظر في السياسات المتعلقة بالاستعانة بالموظفين بعقود قصيرة المدة، بمن فيهم موظفو اللغات المعيّنون بعقود قصيرة المدة. ويظل التشاور بشأن هذه السياسات وإصدارها متسماً بأهمية حاسمة، وسيسعى قسم الموارد البشرية لإيلاء درجات من الأولوية لهذه السياسات خلال عام ٢٠١٨.

^(١٦) القرار ICC-ASP/16/Res.1، [القسم ميم] الصفحتان ٧ و٨.

٣- إعادة تصنيف الوظائف

٣٨- طلبت الجمعية في دورتها السادسة عشرة إلى المحكمة أن تجري مراجعة تشمل بنطاقها شتى وحدات المحكمة تتناول السياسة الحالية الخاصة بإعادة تصنيف الوظائف وأن تقدّم تقريراً عن نتائج هذه المراجعة إلى اللجنة في دورتها الثلاثين وإلى الجمعية في دورتها السابعة عشرة. كما أوصت اللجنة بأن لا تقرّ الجمعية أي إعادة تصنيف مطلوبة حتى يتم إجراء المراجعة المعنية^(١٧).

٣٩- ويجب أن يكون متاحاً للمحكمة إمكان إعادة تصميم مجالات العمل وإعادة إسناد المهام عند اللزوم وذلك لكي تتوفر لها قوة عمل خفيفة الحركة بحيث يُستمر على تقييم وترشيد تخصيص الموارد البشرية لسد احتياجات العمل. إن إعادة تصنيف الوظائف أداة هامة لاتسام إدارة الموارد البشرية بالفعالية، وتعرب المحكمة عن قلقها إذ تحيط علماً بالقرار المتخذ حديثاً القاضي بعدم إقرار طلب المحكمة المتعلق بإعادة تصنيف الوظائف. بيد أن المحكمة تدرك الشواغل التي استند إليها قرار الجمعية المعني وتفهم هذه الشواغل وستبذل الجهود لمعالجتها.

٤٠- وفيما يتعلق بإدارة رتب الوظائف، تتبّع المحكمة معايير نظام الأمم المتحدة الموحد الخاصة بتصنيف الوظائف بحسب طبيعة الواجبات والمسؤوليات، كما يقضي به البند ٢-١ من نظام الموظفين الأساسي ووفق المبادئ التي أرستها الجمعية، كما تقضي به القاعدة ١٠٢-١ (ب) من نظام الموظفين الإداري. وينتج عن ذلك أن التوصيات ذات الصلة التي سبق أن صدرت عن اللجنة تُتبع في الإجراءات الحالي لتقييم طلبات إعادة تصنيف الوظائف بترقية رتبها أو بتخفيضها على السواء. وبموجب التوصيات المعنية تستلزم أية إعادة تصنيف للوظيفة بترقيتها تطبيق إجراء توظيف تنافسي، وتقضي هذه التوصيات بنشاندان إقرار الجمعية لجميع عمليات إعادة تصنيف الوظائف، باستثناء وظائف فئة الخدمات العامة من الرتبة خ ع-رأ وما دونها. وتُدرس طلبات إعادة تصنيف الوظائف حالياً دراسة كلانية يتولاها مجلس استشاري معني بالتصنيف، يوصي عند دعمه الطلب رؤساء الأجهزة بأن يعهدوا بمهمة تحديد رتبة الوظيفة المعنية إلى خبير خارجي قبل أن يقدموا تصنيفها إلى الجمعية نشداناً لموافقتها عليه.

٤١- وقد قدم قسم الموارد البشرية من أجل التشاور بين الأجهزة أمراً إدارياً بشأن تصنيف الوظائف وإعادة تصنيفها، تُعرض فيه المبادئ الأنفة الذكر وتُفصّل فيه كل السيرورة وعملية التنفيذ ذواتا الصلة، بما في ذلك إمكانية استئناف كل قرار يُتخذ في هذا الصدد. وستقدم المحكمة إلى اللجنة في دورتها الثلاثين نصاً تُبيّن فيه مبادئ تصنيف الوظائف وإعادة تصنيفها وإجراءاتهما المراجعة الواجب تطبيقها في شتى وحدات المحكمة. وستقدم المحكمة إلى الجمعية في دورتها السابعة عشرة النص الكامل للأمر الإداري المُصدر في هذا الشأن.

٤٢- وفي ضوء ما تقدم، تأمل المحكمة أن تعيد اللجنة النظر في طلباتها المتعلقة بإعادة التصنيف التي قدمت في عام ٢٠١٧. إن عدداً من هذه الطلبات نتج عن إعادة تصميم المهام التي أوجبتها ضرورة

(١٧) القرار ICC-ASP/16/Res.1، [القسم ميم] الصفحتان ٧ و٨.

السهر على تناول الأنشطة الحساسة بكفاءة. ولمّا كان الموظفون يؤدون المهام المرتبطة بالوظائف المعاد تصنيفها فينبغي احترام مبدأ "الأجر المساوي للعمل المساوي"، ناهيك عن أن رفض إعادة التصنيف ينطوي على أخطار قانونية تتمثل في لجوء الموظفين المعيّنين إلى المقاضاة.

٤٣- لن تُقدّم أي طلبات جديدة لإعادة التصنيف ريثما يُصدر الأمر الإداري المتعلق بعمليات (إعادة) التصنيف.

٤- بدل الوظيفة الخاص

٤٤- بموجب القاعدة ١٠٣-١١ من نظام الموظفين الإداري وبالتوافق مع معايير نظام الأمم المتحدة الموحد تمنح المحكمة بدل وظيفة خاصاً يُدفع للموظفين الذين يتولون مؤقتاً مهام وظيفية ذات رتبة أعلى. وترد القواعد ذات الصلة حالياً في وثيقة مبادئ توجيهية، وتقوم المحكمة بإعداد أمر إداري جديد تُبيّن فيه المبادئ التي يمكن وفقها منح هذا البدل.

٤٥- لقد شهد عام ٢٠١٧ زيادة في حالات انتداب موظفين داخليين كموظفين بعقود محدّدة المدة لكي يضطلعوا بمهام قصيرة المدة. وعندما يحصل ذلك، يجري عادة انتداب الموظف المنتقى ليتولى مؤقتاً مهام الوظيفة الجديدة ويمنح بدل وظيفة خاصاً، عند الاقتضاء. وفي مثل هذه الحالات قد يكون نافعاً للموظفين إجراء عملية انتقاء أبسط، تعزّز بها قدرة المحكمة على تخصيص الموارد المتوقّرة بحسب احتياجات العمل وتتاح لها درجة من المرونة في ذلك.

٤٦- سيشار في الأمر الإداري الجديد المتعلق ببدل الوظيفة الخاص إلى الإجراء المتعلق بالإعلان عن التعبير عن الاهتمام عندما تشغر وظيفة معيّنة شغوراً مستمراً أو شغوراً مؤقتاً لفترة يتوقع أن تطول ثلاثة أشهر أو أكثر.

٥- تعيين الموظفين لمدة قصيرة بمن فيهم العاملون في مجال اللغات

٤٧- أجرى مكتب المراجعة الداخلية في عام ٢٠١٧ مراجعة لاستعانة قسم خدمات اللغات بالتعيين بعقود قصيرة المدة وبموظفين مؤقتين. وفيما يتعلق بالاستعانة بالتعيينات لمدة قصيرة، خُص في إطار المراجعة إلى أنه ينبغي إجراء إعادة نظر في الأمر الإداري المتعلق بالتعيين لفترة قصيرة بغية المزيد من تحسين الاستعانة بشكل التعيين هذا. وفيما يتعلق باستعانة قسم خدمات اللغات بموظفين مؤقتين، خُص في إطار المراجعة إلى أنه ينبغي لقسم الموارد البشرية أن يعيد النظر في ممارسته بغية مواءمتها مع الممارسة التي يقضي بها اتفاق عام ٢٠١٣ المبرم بين الأمم المتحدة والرابطة الدولية لمتترجمي المؤتمرات (AITC) وأن يبت بحلول منتصف عام ٢٠١٨ فيما إذا كان ينبغي اعتماد أحكام هذا الاتفاق.

٤٨- سيعيد قسم الموارد البشرية النظر في الأمر الإداري المتعلق بالتعيينات بعقود قصيرة الأجل (ICC/AI/2016/001)، على ضوء التوصيات المقدمة في إطار المراجعة، وسيقدم اقتراحاً لكي يُتشارو بصدده داخلياً خلال عام ٢٠١٨. وسيصدر أمر إداري جديد بشأن الاستعانة بموظفين عاملين في مجال

اللغات بعقود قصيرة المدة بعد تقييم إمكان إدراج اتفاق عام ٢٠١٣ المعقود مع الرابطة الدولية لترجمي المؤتمرات، إدراجاً كلياً أو جزئياً، في الإطار القانوني للمحكمة.

٦- ترتيبات العمل المرنة

٤٩- رهناً بمشاورات داخلية سيؤخذ في عام ٢٠١٨ بإطار يشمل بنطاقه المحكمة جمعاء بشأن ترتيبات العمل المرنة، وذلك إثر دراسات بشأن آثاره الإيجابية - على الإنتاجية أيضاً - وبالنظر إلى أهمية الموازنة بين متطلبات العمل ومتطلبات الحياة خارج مكان العمل. إن هذا الإطار سيحقق التوافق مع سياسة الأمم المتحدة بشأن ترتيبات العمل المرنة، حيثما أمكن ذلك، مع إيلاء الاعتبار الواجب للحوانب المتعلقة بأمن المعلومات. ويُنتظر أن يزيد مثل هذه الترتيبات من رفاه الموظفين، وأن يرفع من معنوياتهم، وأن يزيد إنتاجيتهم.

٧- التأمين الصحي لما بعد انتهاء الخدمة

٥٠- إثر اعتماد الجمعية في عام ٢٠١٢ نظام التأمين الصحي للموظفين ذوي المعاشات التقاعدية متاح في إطار العقد الذي أبرمته المحكمة مع شركة تأمينها، بموجب عقد التأمين الصحي الجماعي، التغطية التأمينية وفق النسق الذي أعملته المحكمة لدعم التأمين الصحي للمتقاعدين والأحكام المتعلقة بالحق في تغطية التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة. وسيصدر أمر إداري بشأن التأمين الصحي لما بعد انتهاء الخدمة لتوفير المزيد من التفاصيل بشأن الحق في التغطية التأمينية وانتهاء هذا الحق، ولتنظيم عمليات حساب أقساط الاشتراك، وتبيان التزامات الموظفين السابقين فيما يتعلق بطلب التغطية التأمينية المعنية ودفع أقساط التأمين. وقد وُزِعَ على أهم أصحاب الشأن في المحكمة مشروع الأمر الإداري المعني ويتوقع أن يصدر خلال النصف الأول من عام ٢٠١٨.

جيم - عقود عمل الموظفين وشروط خدمتهم

١- عملية استدراج عروض توفير رزمة التأمين الصحي الجماعي للمحكمة

٥١- قامت المحكمة في عام ٢٠١٧ لأول مرة بإصدار استدراج عروض خارجية لتوفير تأمين الصحة الجماعي، والتأمين على الوفاة والإعاقة بسبب الخدمة، بغية ضمان أفضل مردود للتكاليف التي يتكبدها موظفو المحكمة وتكبيدها المحكمة. فعملاً بالقاعدة ١٠٦-٢ من نظام الموظفين الإداري توَفَّرَ المحكمة لموظفيها منذ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢ تغطية التأمين الصحي الجماعي مدعوماً جزئياً بنسبة ٥٠ في المئة. وإضافةً إلى خطة التأمين الصحي الجماعي وُقِرَت المحكمة أيضاً تأميناً لسد تكاليف تعويضات العلاج الطبي والإعاقة في حالة الوفاة أو الإصابة أو المرض المعزوة إلى أداء الواجبات الرسمية من أجل المحكمة. إن كلتا خطتي التأمين وُقِرَتا دائماً عن طريق مسيرٍ من الغير مستقل ووسيط هو شركة "فانبريدا الدولية" (Vanbreda International)، التي استحوذت عليها [مؤسسة] سينيغا (Cigna) في عام

٢٠١٠، وظل العقدان المعنيان يُجدّدان بموافقة ضمنية من سنة إلى سنة حتى عام ٢٠١٧ الذي أُخضع فيه التأمينان لاستدراج عروض.

٥٢- إن خطة التأمين الصحي الجماعي هي خطة تأمين شامل موحد تُعوّض في إطارها للمشاركين المؤهلين المقادير المعقولة والمعتادة للتكاليف المتكبّدة لقاء المعالجة الطبية (بما في ذلك الاستشفاء، والعناية النفسانية، والعناية بالسمع، والعناية بالبصر) ومعالجة الأسنان رهناً بمعطيات محدّدة مبيّنة في العقد الذي تبرمه المحكمة بشأن هذه الخطة. وتضمن هذه الخطة أيضاً للمشارك المؤمّن له في المقام الأول تعويضاً عندما يُقرّ المؤمنون بأنه في حال صحية تجعله يعتمد على الغير في حياته اليومية ("تغطية تشمل الرعاية الطويلة الأمد")؛ وتضمن للموظفين السابقين، وأزواجهم وأطفالهم المعالين، أو الباقين على قيد الحياة بعد وفاتهم، خيار الاستفادة بعد انتهاء خدمتهم من التغطية التي كانوا يحصلون عليها إبان خدمتهم الفعلية (التغطية المسماة أيضاً بـ"التأمين الصحي لما بعد الخدمة").

٥٣- وإثر استدراج العروض في عام ٢٠١٧ تمت ترسية عقد خطة التأمين الصحي الجماعي لمسيّر من الغير مستقل، هو مؤسسة MSH International، مع شركة AXA France Vie S.A. بصفتها المؤمّن، بمفعول يبدأ اعتباراً من الأول من كانون الثاني/يناير ٢٠١٨. وثمة على وجه الإجمال زيادة تبلغ نسبتها في المتوسط ٨,٣ في المئة في معدّلات أقساط التأمين. إنها أدنى من الزيادة التي سجّلت في كانون الثاني/يناير ٢٠١٧، والتي كانت مقداراً مقطوعاً يبلغ ١٥ في المئة - وأدنى بزهاء ٦,٧ في المئة من الزيادة المتوقعة البالغة ١٥ في المئة التي كانت المحكمة ستتحملها لو لم تتم ترسية عقد التأمين الصحي الجماعي باستدراج العروض الخارجية. إن الزيادة في أقساط التأمين مبرّرة بسبب الزيادة التي شهدتها مقادير التعويضات في السنوات السابقة، وقد تعيّن على جميع مقدّمي العطاءات أن يستندوا في عروضهم إلى البيانات والتعويضات المسجّلة في إطار المطالبات السابقة للأشخاص المؤمن لهم.

٥٤- إن النهج المتّبع حالياً فيما يخص حالات الوفاة والإعاقة والمرض بسبب الخدمة، والتعويض الذي يُمنح في هذه الحالات، يتوافقان مع أحكام المرفق دال بالنظام الإداري لموظفي الأمم المتحدة. ويتمثّل الغرض من النهج المتّبع بشأن التأمين في ضمان تدبّر المحكمة أمورها للوفاء بالتزاماتها بموجب السياسة الحالية والتزاماتها المتعلقة بالتعويض الذي يُمنح. إن الوسيط فيما يخص خطة التأمين على الوفاة والإعاقة والمرض بسبب الخدمة يظل شركة Cigna International Health Services BVBA، وقد غدت خطة التأمين المعنية خاضعة لعقد مع مؤسسة Special Contingency Risks Limited (SCR) باعتبارها المؤمّن. لقد أفضت عملية استدراج العروض إلى تقليص الأقساط ذات الصلة من ٠,٥٠ في المئة إلى ٠,٣٨٨ في المئة.

٥٥- وترد تفاصيل استدراج العروض في المرفق الخامس بهذا التقرير. كما قدّم تقرير منفصل في هذا الشأن لكي تنظر فيه لجنة المراجعة في دورتها المقبلة.

٢- الاستعانة بالتوظيف بعقود قصيرة المدة

٥٦- سهراً على كون أشكال التعاقد متوافقة مع احتياجات العمل، وإتاحة الإدارة الجيدة، أعملت المحكمة في عام ٢٠١٦ إجراءً خاصاً بالموظفين لمدة قصيرة، يتماشى مع الإجراء الخاص بالتعيينات المؤقتة المعمول به في نظام الأمم المتحدة الموحد. إن هذا الإجراء المتعلق بالعقود، التي يجوز أن تبلغ مدتها ١٢ شهراً كحد أقصى، يتيح سد الاحتياجات القصيرة المدة على نحو يتم به التقيد بالمواعيد ويكون ناجعاً بالقياس إلى تكاليفه، مع ضمان ممارسات التوظيف الفضلى في الوقت نفسه.

٥٧- ويمكن أن يجري التوظيف بعقود قصيرة المدة لسد متطلبات معينة لمدة قصيرة يُتوقع أن لا تزيد عن سنة، من قبيل:

- (أ) سد احتياج للعمل غير متوقع و/أو قصير المدة؛
- (ب) سد احتياج للعمل يطرأ موسمياً أو يتأتى عن بلوغ العمل مؤقتاً أوجاً له لمدة محدودة يتعذر الاضطلاع به بالقدرة المتوقعة من الموظفين؛
- (ج) شغل وظيفة بصورة مؤقتة، أي حين يكون شاغلها في إجازة خاصة، أو إجازة مرضية، أو إجازة أمومة، أو إجازة أخرى بمثابة والد؛
- (د) شغل وظيفة شاغرة شغلاً مؤقتاً ريثما تُنجز عملية التوظيف النظامية التي تجريها المحكمة؛
- (هـ) العمل على مشروع خاص على نحو محدود النطاق.

٥٨- في عام ٢٠١٦ وعام ٢٠١٧ تمكنت الأقسام بفضل إجراء التوظيف بعقود قصيرة المدة من التكفل باستمرارية العمل مع توظيف من يشغل الوظائف الشاغرة في الوقت نفسه. كما أتاح هذا الإجراء القيام في الموعد اللازم بتعيين من يحل محل أي موظف يأخذ إجازة تغيّب. إن عام ٢٠١٧ شهد ١١٨ حالة من حالات التوظيف لمدة قصيرة. وفي عام ٢٠١٦ بلغ متوسط مدد التعيينات بعقود قصيرة المدة خمسة أشهر. أما في عام ٢٠١٧ فقد بلغ المتوسط المناظر أربعة أشهر ونصف الشهر.

٥٩- لقد أحاطت المحكمة علماً برأي اللجنة أنه، بينما أتاح إجراء التوظيف بعقود قصيرة المدة للأقسام التكفل باستمرارية العمل مع توظيف من يشغلون الوظائف الشاغرة، تنبغي مراقبة استخدام عقود العمل القصيرة المدة وتتبعها في السنوات المقبلة، والإبلاغ عنها في التقرير عن إدارة الموارد البشرية بغية الحفاظ على التوازن الأمثل بين احتياجات العمل وضمان حسن الإدارة والشفافية في الموارد المستخدمة^(١٨).

٦٠- ولئن كانت المحكمة توافق كل الموافقة على أنه ينبغي مراقبة التوظيف بعقود قصيرة المدة بغية التكفل بتطبيقه على النحو الأمثل فإن بودها أن تشدد على المنافع التي يؤتيها إجراء التعاقد هذا.

(١٨) الوثائق الرسمية... الدورة السادسة عشرة... ٢٠١٧ (ICC-ASP/16/20)، المجلد الثاني، الجزء باء-١، الفقرة ١٠٩.

فأولاً، تعتمد المحكمة، بغية ضمان استمرار العمل خلال فترات غياب الموظفين، على التعيينات القصيرة المدة لسد الاحتياجات الهامة القصيرة المدة، مع تدبر التكاليف ضمن المقدار الأقصى لتكاليف الموظفين. وثانياً، تتمكن المحكمة بفضل توفر إجراء التعيين هذا من تعزيز ودعم تنقل الموظفين والتحلي بمزيد من المرونة في استخدام الموارد. وثالثاً، تناقصت الاستعانة بالوظائف الممولة في إطار المساعدة المؤقتة العامة إلى زهاء نصف مقدارها المسجل في عام ٢٠١٥، منذ الأخذ بالإجراء القائم على محدودية الأمد المتمثل في التعيين لمدة قصيرة.

٦١- لقد أجرى مكتب المراجعة الداخلية في عام ٢٠١٧ مراجعة للاستعانة بالتعيينات القصيرة المدة بغية تقييم التقيد فيها بالمقتضيات ذات الصلة وتقييم مدى فعاليتها. وخلص في إطار هذه المراجعة إلى أنه يُتقيد على وجه الإجمال بالمتطلبات المبينة في الأمر الإداري المتعلق بالتعيينات القصيرة المدة (وفرادى المقاولين والخبراء الاستشاريين)، وأوصى بتقديم المزيد من التوضيحات إلى المديرين وسائر أصحاب الشأن فيما يتعلق بالاستعانة بإجراء التعيين القصير المدة هذا.

٦٢- فقضارى القول إن إجراء التعيين لمدة قصيرة يهيئ للمحكمة، عندما يستعان به على نحو يتوافق مع السياسة ذات الصلة، أداة هامة لإدارة مواردها البشرية على نحو فعال. إن المحكمة ترصد على نحو وثيق الاستعانة بالتعيينات لمدة قصيرة، وقد خضعت وثيقة الأمر الإداري التي تدارسها مكتب المراجعة الداخلية لمراجعة أُجريت في عام ٢٠١٧ بغية تبيُّن ما إذا كان التوازن المثالي قد أُقيم بين احتياجات العمل وحسن الإدارة.

٣- المرونة في استخدام الموارد

٦٣- من الأولويات الاستراتيجية للمحكمة أن يكون لها ملاك من العاملين الخفيفي الحركة، يمكن تخصيصه على نحو مرن لسد احتياجات العمل. وتدأب المحكمة، قبل أن تطلب وظائف جديدة عندما تظراً احتياجات على صعيد العمل، على تقييم ما إذا كان يمكن الاستعانة بالموارد الداخلية لسدها، عاملةً في الوقت نفسه على التكفل بالشفافية وبمحسن الإدارة في كيفية إعادة تخصيص الموارد. وتتوافق الجهود المبذولة حالياً ككلّ التوافق مع توصية اللجنة بتدارس إمكانية الاستعانة المرنة بالقدرة المتوفرة من الموظفين المجالات التي تظراً فيها احتياجات عاجلة^(١٩).

٦٤- ويتسم تنقل الموظفين بأهمية حاسمة فيما يخص الفرص المتاحة للموظفين لتنمية قدراتهم وفيما يخص قدرة المحكمة على إعادة تخصيص مواردها وسد احتياجاتها في الأمد القصير على نحو فعال. وقد وضعت المحكمة في عام ٢٠١٧ "إطاراً للتنقل" تبيّن فيه شتى خيارات التنقل التي يمكن بها إعادة تخصيص الموظفين مؤقتاً ليعملوا على مشاريع، للتناوب المؤقت على تولي الوظائف ضمن مجموعات الوظائف ولأغراض التدريب الجامع للتخصصات.

(١٩) الوثائق الرسمية ... الدورة السادسة عشرة ... ٢٠١٧ (ICC-ASP/16/20)، المجلد الثاني، الجزء باء-٢، الفقرة ٢٦.

- ٦٥- وفي الوقت الحاضر يخصص إطار التنقل المعمول به في المحكمة إعادة التخصيص المؤقت. أما التخصيص لتولي الوظائف الثابتة فإنه يظل خاضعاً لإجراء التوظيف التنافسي.
- ٦٦- ويُنغى من تنقل الموظفين هدفان: أن تتاح للمحكمة إعادة تخصيص مواردها على نحو مرن عندما تطرأ حاجة على صعيد العمل وأن يُدعم الموظفون في تنمية قدراتهم المهنية لتعزيز تعدد اختصاصاتهم. وسيُمنى على مدى السنوات المقبلة في تطوير إطار التنقل على نحو يواكب اختباراً وتقييماً تطبيقاً مختلف إجراءاته وأثره بغية تحقيق التوازن الجيد بين ملاك الموظفين واحتياجات المحكمة.
- ٦٧- ويتمثل أحد إجراءات تنقل الموظفين في التخصيص المؤقت للموظف إثر الإعلان عن تعيين قصير المدة. إن حالات التعيين القصير المدة تُنشر خارجياً؛ بيد أن موظفي المحكمة يكونون في موقف مؤات عند التقييم المقارن نظراً إلى طبيعة التعيين المتمثلة في قصر مدته وضرورة أن يكون شاغل الوظيفة المعنية مستعداً للعمل فوراً. وقد شهد عام ٢٠١٧ انتداب ٣٩ موظفاً لتولي وظائف بصورة مؤقتة. ولما كان تحرير الموظف لانتدابه المؤقت في وظيفة أخرى يستلزم موافقة رئيسه فإن بوسع المحكمة أن تعيد تخصيص موظفيها بنقلهم من مجالات ذات درجة أولوية أدنى ودرجة استعجال أقل.
- ٦٨- وتود المحكمة التشديد على أن مديري الموارد البشرية يمكن أن يجنوا، عندما يجري تخصيص الموظفين على نحو مرن، منفعة كبيرة من القدرة على إعادة تشكيل الأفرقة وإعادة انتداب الموظفين على نحو يتيح الاستعمال الأمثل للموارد، حتى عندما يستتبع ذلك إعادة تصنيف للوظائف. وعليه فإنه يجب النظر إلى إعادة تصنيف الوظائف في ضوء توفيرها عاملين خفيين الحركة وباعتبارها تتيح إمكانية التوفيق بين الموارد واحتياجات العمل. وقد سبق أن نوّقت إعادة تصنيف الموظفين بمزيد من التفصيل في الفقرات ٣٧ إلى ٤٢ أعلاه.

٤- حل المنازعات بصورة غير رسمية في المحكمة

- ٦٩- إن المنازعات والمظالم التي يثيرها الموظفون مكلفة فيما يخص أي منظمة. وتهدف المحكمة إلى تعزيز قدراتها على حل المنازعات فيها بصورة غير رسمية، ويعتزم أن تُجرى في عام ٢٠١٨ مراجعة لسيرورة إقامة العدل داخلياً. وفي عام ٢٠١٧ تابع عدد صغير من موظفي المحكمة المنخرطين في تناول قضايا الموظفين تدريباً على الوساطة رامياً على وجه التحديد إلى إعادة توجيه التقاضي الرسمي ليغدو إجراءً غير رسمي لحل المنازعات على أساس المصالحة. إن مجموعة المهارات هذه قد آتت منافع، لكنها لا تتناول إلا القدرة على معالجة الأمور التي أفضت إلى تقاضٍ وهي لا تهين للمحكمة قدرة عامة على التوسط بغية تدليل النزاعات في مرحلة أسبق والحيولة أولاً دون رفع دعاوى.
- ٧٠- ورشما تُنجز مراجعة القضاء الداخلي، يقوم قسم الموارد البشرية، استباقاً للخلوص إلى أنه يجب على المحكمة أن تعزز قدرتها على الحيولة دون قيام المنازعات، بالتأهب لتولي تنسيق حل المنازعات المبكر من خلال الوساطة، والتدريب، وسائر وسائل الحل. ويستتبع ذلك وضع إطار للتوسط (حدود التفويض)، وبناء القدرة على التوسط (سواء أكانت داخلية أم خارجية) وتعزيز المهارات اللازمة لدعم التوسط على أفضل وجه. وفيما يخص عام ٢٠١٨، حُصّصت لقسم الموارد البشرية موارد إضافية لكي

يدعم العمل اللازم الاضطلاع به فيما يتعلق بوضع وتنسيق طرائق حل المنازعات غير الرسمي والقدرة عليه.

دال - دعم التطوير المؤسسي

٧١- إن المسؤولية عن إدارة الموارد البشرية مسؤولية مشتركة بين المديرين وقسم الموارد البشرية وسائر أصحاب الشأن، حيث يتمثل دور قسم الموارد البشرية في السهر على فعالية ما يتعلق بالموارد البشرية من استراتيجيات وسياسات وممارسات تتيح للمديرين إدارة الموارد على نحو فعال. وقد تمكن قسم الموارد البشرية، بتعزيز قدرته الاستراتيجية، من العمل على نحو وثيق مع المديرين في عام ٢٠١٧ للاهتمام بالأولويات الاستراتيجية في مجال الموارد البشرية، بما في ذلك وضع استراتيجية للمحكمة خاصة بالموارد البشرية، مع استدامة عمله على عدد من مشاريع التطوير المؤسسي، كما يبيّن أدناه. وإضافةً إلى ذلك أعاد قسم الموارد البشرية تنظيم موارده في منتهى السنة بغية تحسين دعم المديرين والموظفين ضمن مجموعات الجهات التي يتعامل معها.

١- الاستراتيجية الخاصة بالموارد البشرية

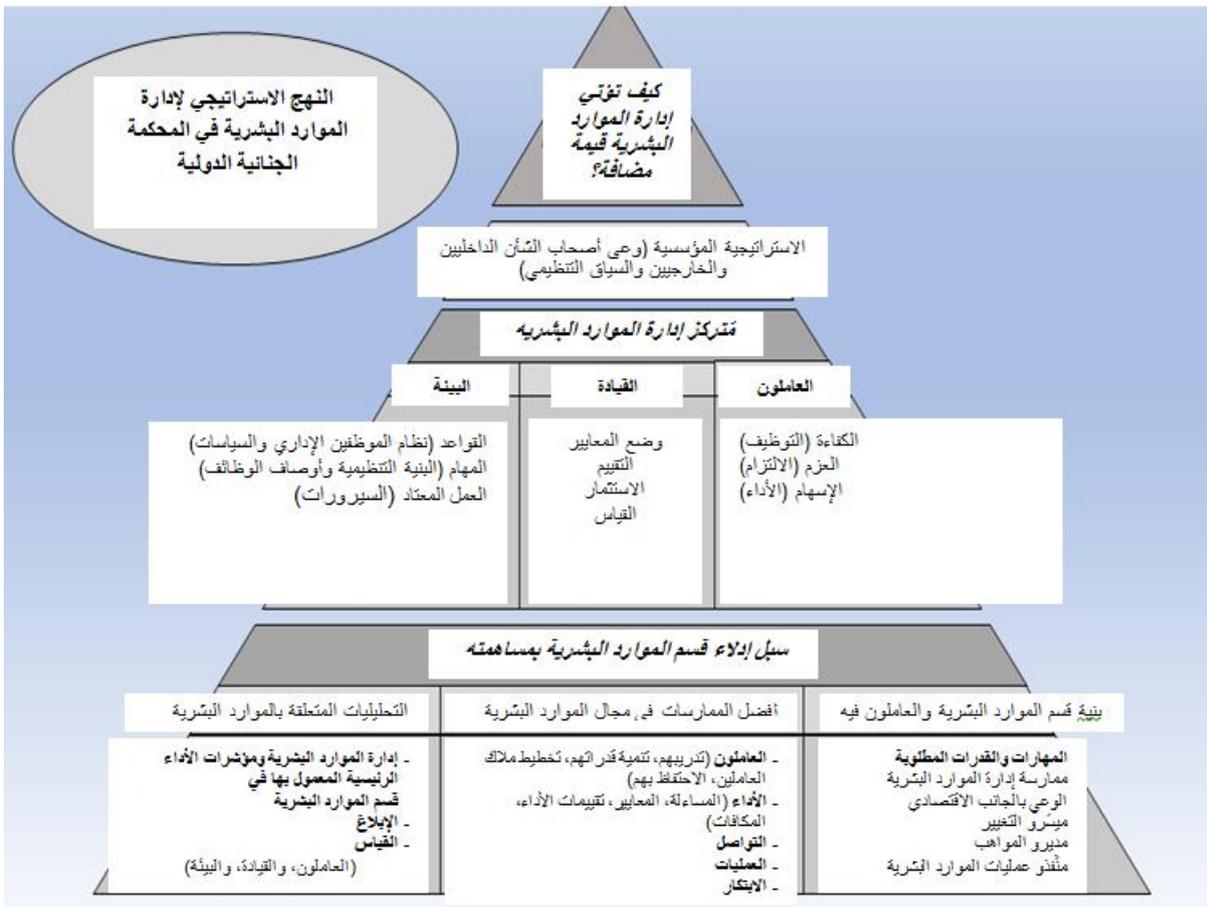
٧٢- في نهاية عام ٢٠١٦ صمّم قسم الموارد البشرية خريطة طريق لوضع استراتيجية للمحكمة فيما يتعلق بالموارد البشرية واستهل عمليات مراجعة درست في إطارها غايات المحكمة والسبل التي قد تسهم بها تحسينات ممارسات إدارة الموارد البشرية في الارتقاء بأداء المحكمة. واشتملت العملية على تحليل مستفيض للوثائق الرئيسية، واستقصاءات لآراء الموظفين، ومقابلات مع العاملين في شتى وحدات المحكمة. وعقد قسم الموارد البشرية في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ اجتماعاً لصوغ مشروع وثيقة تبين الرسالة والرؤية، وأهم الأولويات المقترحة للفترة الممتدة من عام ٢٠١٧ حتى عام ٢٠٢٠.

٧٣- وتمت في عام ٢٠١٧ استبانة طائفة من الممارسات المتعلقة بالموارد البشرية الواجب استحداثها أو المضي في تطويرها. ومما يتناوله بعض هذه الممارسات تدبير الأداء، وإصلاحات نظام التعويض المعمول به في الأمم المتحدة، والتأمين الصحي، والقيادة والإدارة، وأتمتة عمليات الموارد البشرية، والتوزيع الجغرافي، والتعلم وتنمية القدرات، ورفاه الموظفين، والسياسات المتعلقة بالموارد البشرية، والعناية بالملتحقين بالوظائف، والتواصل في مجال الموارد البشرية، وانتقال قسم الموارد البشرية في طرائق عمله إلى نهج "الشريك الاستراتيجي في الأعمال".

٧٤- وأُخذت خطوة تالية على طريق استحداث وتطوير الممارسات المتعلقة بالموارد البشرية "ذات القيمة المضافة"، تمثلت في تحليل الممارسات المعمول بها حالياً في مجال الموارد البشرية بالتفصيل خلال حلقات عمل تولى التيسير فيها قسم الموارد البشرية عقدت مع كبار المديرين وغيرهم من أهم أصحاب الشأن من طائفة واسعة من وحدات المحكمة. لقد تم في حلقات العمل هذه تقييم "الحالة الراهنة" (أي ما نحن عليه الآن)، ومبررات التغيير الاقتصادية، والاتجاهات على صعيد المؤشرات

القياسية والممارسات الفضلى خارج المحكمة، والتدابير الرئيسية الرامية إلى التنفيذ، والموارد التي يستلزمها التنفيذ.

٧٥- وتم بمثابة خطوة أولى تطبيق النموذج أدناه، بغية توضيح الممارسات والنهج الاستراتيجي الذي تتبَّعه المحكمة في إدارة الموارد البشرية. وكما يشار إليه في مشروع النموذج، يتمثل الهدف من النهج الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية في إتياء قيمة مضافة من خلال دعم الاستراتيجيات على مستوى المحكمة. إن إدارة الموارد البشرية تستند إلى ثلاث دعائم هي: العاملون، والقيادة، وبيئة العمل التمكينية. ويدعم أنشطة إدارة الموارد البشرية في المحكمة قسم الموارد البشرية، الذي سيتكفل بتقلص الدعم الأمثل من خلال: (أ) التجهُّز ببنية فعالة/ملاك موظفين يتمتعون بالمهارات اللازمة؛ (ب) السهر على اتِّباع الممارسات الفضلى في مجال الموارد البشرية؛ (ج) تهيئة التحليلات المتعلقة بالموارد البشرية.



٧٦- إن العمل على إطار إدارة الموارد البشرية والأولويات الاستراتيجية سيستمر في عام ٢٠١٨ ويُتوقع أن يُنجز إعداد الاستراتيجية في النصف الأول من السنة.

٢- التعلّم وتنمية القدرات

٧٧- واصل قسم الموارد البشرية في عام ٢٠١٧ العمل مع المديرين وسائر أصحاب الشأن الرئيسيين في جميع وحدات المحكمة لمراجعة الاحتياجات المؤسسية (العامة) إلى التدريب وتوفير التدريب الذي يتواءم

مع احتياجات المحكمة. ووضعت خطة للتدريب المؤسسي تشمل بنطاقها المحكمة جمعاء وتم تنفيذها في عام ٢٠١٧. وآتى ذلك نتائج تتمثل في ما يلي: '١' توفير التدريب في طائفة واسعة من المجالات، منها تنمية القدرات الإدارية والقيادية، وتدبر الأداء، والوساطة في مكان العمل، والتدريب على اللغة الفرنسية، وامتحانات الكفاءة في مجال اللغات التي تجربها الأمم المتحدة، وإدارة المشاريع، وخدمة الجهات المتعامل معها، والتدريب على العناية بالمتحقيين بالوظائف؛ '٢' بلغ مجموع أيام التدريب الذي تم توفيره ٤٢٢ يوماً وتلقى هذا التدريب ٥٨١ موظفاً؛ '٣' فيما يخص كلاً من دورات التدريب، طُلب من المشاركين فيها أن يقيّموها من حيث الواجهة والتنوع. وبلغ متوسط درجات التصنيف لجميع الدورات معاً ٤,٢٤ من ٥.

٧٨- وفيما يخص التدريب على الإدارة والقيادة، استمر برنامج التدريب على أساسيات الإدارة، الذي نُفذ في فترة العامين ٢٠١٦-٢٠١٧ للقادة التنفيذيين على سبيل التجربة. وقد نفذت المحكمة دورة جديدة للمديرين التنفيذيين الجدد بدءاً من تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧. وتتمثل الغاية الرئيسية التي تنشدها المحكمة من ذلك في زيادة فعالية الأشخاص وفعالية العلاقات فيما بين الأشخاص؛ والسهر على التبصر في مفهوم التغيير وتنفيذ التغييرات؛ وتنمية المهارات الضرورية للتعامل مع مقاومتها؛ وتمكين المديرين من تدبر أدائهم وأداء أعضاء أفرقتهم على نحو محفّز ويفضي بالعاملين إلى النجاح في تحقيق غاياتهم.

٧٩- وتم توفير برنامج للتدريب على اللغة الفرنسية بين نيسان/أبريل وحزيران/يونيو ٢٠١٧ وذلك بدعم مالي من الحكومة الفرنسية. وبلغ مجموع الموظفين الذين شاركوا في هذا البرنامج بشتى مرحلته، من مرحلة الدارسين المبتدئين إلى مرحلة الدارسين المتقدمين، ٧٣ موظفاً. وبلغ معدّل حضور التدريب ٦٣/٥٩ ومعدّل النجاح فيه ٧٣/٥٥.

٨٠- وبدأت في النصف الأول من عام ٢٠١٦ امتحانات الكفاءة في اللغات التي تنظمها الأمم المتحدة، وأجريت الامتحانات الكتابية في أيلول/سبتمبر. وقد شارك موظفون مجموعهم ١٦ موظفاً في هذه الامتحانات: امتحان اللغة الإنكليزية (٥)، وامتحان اللغة الفرنسية (٨)، وامتحان اللغة الروسية (٢) وامتحان اللغة الإسبانية (١). وستعلن الأمم المتحدة عن نتائج هذه الامتحانات في آذار/مارس - نيسان/أبريل ٢٠١٨.

٨١- وهدَفَ قسمُ الموارد البشرية في عام ٢٠١٧ أيضاً إلى تحسين توفير التدريب المؤسسي للموظفين العاملين في الميدان من خلال ما يلي: '١' تم بالعمل بالتضافر مع شعبة العمليات الخارجية تحديد مواعيد عدد من دورات التدريب المجرى في المقر بحيث تتوافق مع مهمات عمل لموظفين يعملون في الميدان أتوا من أجلها إلى لاهاي؛ '٢' صُمم برنامج للتوجيه القيادي والإداري خاص برؤساء المكاتب الميدانية، واستُحدث تدريب على اللغتين الإنكليزية والفرنسية على الإنترنت لجميع الموظفين العاملين في الميدان؛ '٣' زار المقرّ المزيدُ ثمّ المزيد من الموظفين الجدد العاملين في الميدان (كلما اقتضت الحال) خلال الشهر الأول من عملهم، حيث شاركوا في برنامج تدريب منظم في مجال العناية بالمتحقيين بالوظائف. وفيما يخص التدريب على اللغتين الفرنسية والإنكليزية، الذي أُجري في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، أُتيح منصة للتعلّم الإلكتروني لخمسين موظفاً عاملاً في الميدان، ركّز فيها على تحسين المهارات على نحو يتسم

بالاستقلال الذاتي وبالمرونة. لقد أتيح الانتفاع بمنصة التعلم الإلكتروني لمدة ستة أشهر، كما تلقى الموظفون العشرون الأكثر تحملاً (مقيساً بالوقت المقضي في المتابعة على المنصة وفي تحسُّن المستوى) دروساً محادثة انفرادية لمدة أربع ساعات. وفي عام ٢٠١٧ نفذت شعبة العمليات الخارجية في المقر برنامج توجيه جديداً مدته أسبوعاً خاصاً بموظفي المكاتب الميدانية وذلك في الأسبوع الأول من توليهم مهامهم. كما تعاونت وحدة تنمية القدرات المؤسسية التابعة لقسم الموارد البشرية، التي تنظم التحاق الموظفين الجدد بوظائفهم، وشعبة العمليات الخارجية تعاوناً وثيقاً لتحقيق التوافق بين تخطيط العناية بالملتحقين بالوظائف وتوجيه الموظفين العاملين في المكاتب الميدانية.

٨٢- ويرمي قسم الموارد البشرية إلى العمل في عام ٢٠١٨ لتوسيع نطاق التدريب المؤسسي لكي يشمل عدداً أكبر من الموظفين. ويضاف إلى ذلك أنه سيقم علاقات عمل أوثق مع مديري الشعب ورؤساء الأقسام التابعة لها لتحليل توفير التدريب التقني وتوفير آلية مركزية لمتابعته والإبلاغ عنه.

٣- النظام الجديد للعناية بالملتحقين بالوظائف

٨٣- استهلت المحكمة في عام ٢٠١٦ مراجعة لنظام العناية بالملتحقين بالوظائف وتوجيههم فأخذت بنهج جديد بغية استحداث إجراء خاص بالموظفين الجدد الذين يلتحقون بمكان العمل يكون إلى حد بعيد إجراءً ترحيبياً ناجحاً غنياً بالمعلومات المفيدة.

٨٤- ويتألف البرنامج الجديد للعناية بالملتحقين بالوظائف على يوم للتعريف، حيث يجري إطلاع جميع الموظفين الجدد على المعلومات الأساسية، من قبيل قيم المحكمة وأخلاقياتها ومدونة السلوك في الخدمة المدنية الدولية؛ وسلامة الموظفين وأمنهم؛ والممارسات الفضلى في مجال أمن المعلومات في المحكمة؛ والوعي الثقافي في مكان العمل؛ والاستقرار في لاهاي. وإضافة إلى ذلك وُضع برنامج تدريب للأشهر الستة الأولى من العمل يُرمى منه إلى التكفل باتباع نهج منظم فيما يخص المعلومات، ما يزيد من معارف الموظفين الجدد ومن إنتاجيتهم. إن برنامج التدريب هذا يتضمن تدريباً إلزامياً لجميع الموظفين الجدد، مثل التدريب على الأمن الأساسي في الميدان بشقيه الأول والثاني (BSITF I و BSITF II) والامتيازات والحصانات، والإدارة الشاملة لمعلومات الوثائق (TRIM)، والسفر، ودورات أكثر شمولاً معنية بالتنوع الثقافي وأمن المعلومات، وتدريباً مكثفاً مع مختلف المهام التخصصية مثل التدريب على تخطيط الموارد المؤسسية ببرمجيات SAP وتدريب الموظفين المسؤولين عن التصديق. وتمثل الخطوة التالية التي ستأخذها المحكمة عام ٢٠١٨ في الربط على نحو أفضل بين إجراء العناية بالملتحقين بالوظائف والأهداف المنشودة من فترة اختبارهم بغية السهر على زيادة نجاعة هذه الفترة في تقييم مدى مناسبة الموظفين الجدد للعمل في المحكمة.

٨٥- لقد أتيح للمحكمة في عام ٢٠١٧ الانتفاع بنماذج التدريب الإلزامية الخاصة بالأمم المتحدة، التي تشكل الآن جانباً من برنامج العناية بالملتحقين بالوظائف في الأشهر الستة الأولى من عملهم. ويشمل التدريب المعنى الأخلاقيات والنزاهة في الأمم المتحدة، والوعي الجنساني، ومنع التحرش في مكان العمل، والتحرش الجنسي، وإساءة استخدام السلطة في مكان العمل.

٨٦- وشهد عام ٢٠١٧ عقد ١٥ جلسة في إطار العناية بالمتحقيقين بالوظائف، شارك فيها ٩٨ موظفاً جديداً؛ واتّسمت الملاحظات التعقيبية التي أبدتها المشاركون في هذه الجلسات بإيجابية بالغة.

٤- المكاتب الميدانية

٨٧- طرأ في عام ٢٠١٥ تعديل كبير على بنية وتصميم المكاتب الميدانية التابعة للمحكمة وملاك العاملين في هذه المكاتب وعلى الترتيب الإداري فيها. واستمر في عام ٢٠١٦ وعام ٢٠١٧ الحشد لتوظيف من يشغل الوظائف الميدانية الشاغرة، فقلّص معدّل شغور الوظائف من ٢٩ في المئة إلى ٢١ في المئة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧.

٨٨- ولمساندة الموظفين الجدد في الميدان ركّز على توفير برامج التعلم المكيفة خصيصاً للموظفين العاملين في الميدان بغية دعم الموظفين الأساسيين خلال المرحلة الانتقالية. واستمر في عام ٢٠١٧ توفير برنامج التدريب الذي صمّم في عام ٢٠١٦ من أجل الموظفين الميدانيين الجدد، وقدم التدريب فيه موظفون داخليون.

٨٩- وبذلت شعبة العمليات الخارجية في عام ٢٠١٧ جهوداً إضافية لبناء القدرات وإقامة العلاقات. واعتمد برنامج تدريب جديد في لاهاي مدته أسبوع بمثابة عنصر جديد من عناصر برنامج العناية بالمتحقيقين بالوظائف خاص بالموظفين العاملين في الميدان، كما زار موظفو قسم الموارد البشرية بدورهم المكاتب الميدانية لكي يحيطوا بسياق العمل فيها فيتمكّنوا من توفير الدعم الأمثل. وقد أثّرت الزيارات المعنية أثراً إيجابياً ملحوظاً على التواصل والتعاون بين المقر والمكاتب الميدانية، وتمثّل مراجعة إمكانيات تبادل الموظفين بين مراكز العمل جانباً من عمل المحكمة فيما يتعلق بإطار تنقل الموظفين.

٥- تنمية القدرات القيادية والإدارية

٩٠- بذلت في السنوات الأخيرة جهود لتعزيز قدرات الموظفين وأدائهم ولتهيئة بيئة عمل تمكينية مع طرائق عمل فعالة، وتواصل جيد، ورعاية عامة. ولم يُركّز بالقدر ذاته على تنمية المهارات القيادية، فأُجريت في عام ٢٠١٧ بحوث شملت المبررات الاقتصادية والاتجاهات على صعيد المؤشرات القياسية والممارسات، وعُقدت حلقات عمل مع مسؤولين من الإدارة العليا وغيرهم من أصحاب الشأن الرئيسيين. واستعملت المحكمة في الأشهر المقبلة على سبيل الأولوية لوضع استراتيجية خاصة بالمهارات القيادية، وستحدّد صفات القادة الجيدين على نحو يتوافق مع قيمها وإطار الكفاءة فيها، وستضع برنامجاً لتنمية المهارات القيادية يُدعم به القادة على جميع المستويات في أداء دورهم الحاسم الأهمية.

٩١- وتم في عام ٢٠١٧ توفير تدريب على أساسيات الإدارة لعدد من المديرين الجدد الذين انتقلوا من العمل بصفة معاون فردي إلى العمل بصفة مدير. واستتبع ذلك برنامجاً جديداً للتدريب على الإدارة مدته ستة أشهر رُمي منه إلى تجسيد الوعي والمعارف المكتسبة على شكل مهارات مستدامة.

٩٢- إن استثمار المحكمة في قادتها ومديريها يمثل عاملاً أساسياً لزيادة فعالية الأشخاص والعلاقات بين الأشخاص وتمكين المديرين من تدبر أداء الأفرقة على نحو محقّق يؤتي نتائج مثلى من حيث الأداء والالتزام.

٦- تدبّر الأداء

٩٣- يظل من أولويات المحكمة أن تكون لها ثقافة لتدبّر الأداء الفعال تدعم استمرار التباحث بشأن الأداء، ويُعترف بها بأداء الموظفين ومنجزاتهم، وتُميّز بها مجالات تنمية قدرات الموظفين (ويؤخذ بها في هذه المجالات ضمن خطط وبرامج التعلم وتنمية القدرات)، وتُستبان بها مجالات تدني الأداء (فيسانَد بها الموظفون والمديرون في التكفل بتعزيز مهارات الموظفين في هذه المجالات)، ويُغرس بها حس المساءلة فيما يخص الأداء وتطويره.

٩٤- وقد أُخذت في عام ٢٠١٧ مبادرات عديدة لتعزيز تدبر الأداء في شتى وحدات المحكمة. ومن هذه المبادرات:

(أ) إجراء بحوث مستفيضة، وتحديد مؤشرات قياسية، وتبادل للمعارف بشأن أحدث ممارسات تدبر الأداء في منظمات القطاع الخاص ومنظمات الأمم المتحدة؛

(ب) مواصلة عمل الفريق المعني بالمشاريع والمجلس المعني بالمشاريع اللذين أنشئا عام ٢٠١٦ لاقتراح تحسينات لتدبر الأداء في شتى وحدات المحكمة؛

(ج) التنفيذ الناجح لحمالات التواصل الداخلية والتعبئة من أجل ثقافة التباحث المستمر، تحت شعار "التعقيب مهم"، على نحو يستهدف الموظفين ورؤساءهم في أهم مراحل حلقة تدبر الأداء، مثل مرحلة تحديد الأهداف، ومرحلة المراجعة في منتصف المدة، ومرحلة المراجعة في نهاية السنة؛

(د) تخطيط المشاريع، وتشكيل برمجيات حاسوبية جديدة خاصة بتدبر الأداء وتدشين تطبيقها بغية تحسين تكامل البيانات وزيادة النجاعة عن طريق تقليص الوقت الذي يقضيه المديرون والموظفون في العمل على صيانة تدبر الأداء. وإضافة إلى ذلك تهيم البرمجيات المعنية سمات وظيفية جديدة، مثل "أرشيف" الغايات، والترجمة الفرنسية، والإفادات الجديدة، وإمكان أن يُطلب من مختلف المستعملين أن يبدوا ملاحظات تعقيبية؛

(هـ) اقتراح إجراء لتدبر الأداء معاد التصميم والتشاور بشأنه، استناداً إلى الممارسات الفضلى في جميع أنحاء العالم والسياق التنظيمي الخاص بالمحكمة على وجه التحديد؛

(و) مواصلة تنظيم حلقات العمل للتدريب على تدبر الأداء الشامل بنطاقه المحكمة جمعاء، لاستدامة الوعي العالي المستوى، ولتحديد الأولويات، ولتبيان سبل الاستعمال الأفضل للأداة الإلكترونية الجديدة المتاحة. وقد زاد مجموع الموظفين الذين تسجّلوا للمشاركة في حلقات العمل هذه وشاركوا فيها على ٢٠٠، قدّموا ملاحظات تعقيبية إيجابية جداً على وجه الإجمال؛

(ز) الإبلاغ الآني بشأن التقيد بالمتعضيات المتصلة بتدبير الأداء بتقارير رُفعت إلى مديري الشعب، ورؤساء الأقسام التابعة لها، وسائر المنسقين، بغية التكفل بمعدّل امتثال مستدام.

٩٥- لقد دعم الأنشطة الآنفة الذكر المديرين والموظفون في شتى وحدات المحكمة وتحسنت معدّلات التقيد بالمتعضيات ذات الصلة في المحكمة تحسناً ذا شأن. وكما بيّنه الرسم البياني الوارد أدناه، سجّل عند نهاية فترة العامين ٢٠١٦-٢٠١٧ تنجيز تقارير تقييم الأداء فيما يخص ٩٢ في المئة من موظفي المحكمة الذين يشملهم المقتضى ذو الصلة مقابل ٦٥ في المئة و ٦٤ في المئة في العامين السابقين. ويرد في المرفق الرابع مزيد من التفاصيل بشأن المقارنة بين السنة والسنة التي تليها.

الرسم البياني ١: تقييم معدّلات التقيد بالمتعضيات ذات الصلة تقيماً إجمالياً قائماً على المقارنة بين السنة والسنة التالية لها



٩٦- ستواصل المحكمة في عام ٢٠١٨ أنشطتها الرامية إلى تحسين ثقافة تدبير الأداء. ويشمل ذلك: (أ) تحسين مهارات المديرين في مجال إدارة الأفرقة والأفراد، والمتابعة والإبلاغ بشأن النتائج وتقديم الملاحظات التعقيبية الآنية إلى الأفرقة والأفراد، وغرس ثقافة العمل الجماعي التي تحفّز الموظفين على الأداء بأفضل ما يستطيعون؛ (ب) تعزيز الثقافة المنصبة على الأداء التي يؤدي فيها التواصل والتعقيب المستمر دوراً رئيسياً في استبانة المنجزات، والعوائق، ومواطن القوة، ومجالات تنمية القدرات، وبالتالي خطط العمل التي ستساعد المحكمة على تحسين أدائها المؤسسي بصورة مستمرة؛ (ج) إضفاء الطابع المؤسسي على البنية الإدارية لتدبير الأداء؛ (د) تنفيذ إجراء لتدبير الأداء معاد التصميم بغية تحسين فعاليته الإجمالية وتعزيز الروابط بين تدبير الأداء، والاستراتيجية، وسائر الأنشطة الرئيسية لقسم الموارد البشرية، من قبيل التدريب وتنمية القدرات.

٩٧- وستقدّم على حدة تفاصيل التقيد بالمتعضيات ذات الصلة ومعدّلات تقييم الأداء لفترة العامين ٢٠١٦-٢٠١٧، التي تنتهي في ٢٨ شباط/فبراير ٢٠١٨. وسيتضمن التقرير مقارنات السنة بالسنة التي تليها.

٧- نظام تدبّر التعلّم

٩٨- أُجري في عام ٢٠١٧ تحليل لمنافع نظام تدبّر التعلم ووجوه النجاح التي يمكن تحقيقها على صعيده. ففي المقام الأول، يُفترض أن يهيئ هذا النظام منصة للقيام على نحو فعال بتدبير الجوانب الإدارية

لتنسيق التدريب على نطاق المحكمة جمعاء. وهو في المقام الثاني يهيم محلاً مركزياً لإعداد محتوى التدريب الداخلي وتوفيره ومحتوى التدريب الخارجي على الإنترنت. وفي المقام الثالث سيتسنى للمحكمة، نتيجة لإضفاء الطابع المركزي على المحتوى، وضع وسيلة أدق لقياس التدريب.

٩٩- أجرى قسم الموارد البشرية خلال السنة، بالتضافر مع عدد من أصحاب الشأن الداخليين من مكتب المدعي العام وقسم خدمات تدبير المعلومات، تحليلاً لاحتياجات المحكمة وأعد وثيقة بمحدود التفويض فيما يخص الشراء. وفي عام ٢٠١٨ ستمضي المحكمة قدماً فيما يخص سيرورة الشراء فتميز شركة توفر تشكيلة نظام تدبير التعلم. أما إقامة النظام بتشكيلته المعنية فستبدأ عندما تُحدّد الموارد وتُراجع الأولويات.

٨- رعاية العاملين

١٠٠- تظل رعاية موظفي المحكمة المتفانين والجادّين في عملهم أولوية من أولويات المحكمة، وقد قيّمت المحكمة في عام ٢٠١٧ أفضل السبل لشحذ الوعي برعاية العاملين والنهوض به في بيئة تكتنفها تحديات أجريت بحوث شملت المبررات

وينتظر حالياً إقراره

النهائي. إنه يوضح العوامل الكثيرة التي تسهم في رفاه الموظفين من قبيل: ()
() () () القيم التي تقول بها المحكمة؛ ()
تّم () () العمل وهموم الحياة؛ ()

د أيضاً على ضرورة مشاركة الموظفين، والحاجة إلى قياس ورصد رفاه الموظفين والتواصل بشأن التقدم على صعيد المشاريع المتصلة برفاه الموظفين وقياسه. وتتولى وضع رفاه الموظفين ورصده معنية برفاه الموظفين تقدّم تقارير إلى الإدارة العليا. أما المبادرات الرامية إلى تحسين رعاية اتخذها شتى الجهات المسؤولة عن العوامل المسهمة في رفاه الموظفين، مثل قسم الموارد

٩- خدمات الموارد البشرية والتواصل فيما يخصها

- لخدمات الموارد البشرية والتواصل فيما يخصها أثراً على التزام الموظفين، الذي يؤثر بدوره في مجال يبلغان حددهما الأقصى .
ة في طائفة واسعة من المجالات، ومنها التوظيف، والمستحقات، وتدبير الأداء، والتعلم، .
انعدام فعالية تواصل الموارد البشرية وعدم نجاعته في المجالات الآنفة الذكر يصرف الموظفين عن التركيز على مهامهم الأساسية ويسهم في تردي الثقافة المؤسسية على وجه الإجمال. كما إنه يُحدث عراقيل ضمن قسم الموارد البشرية ويؤتي "خمد"

- لقد استهل قسم الموارد البشرية في عام عدداً من المشاريع الرامية إلى تحسين الخدمات لها أجمع. وسيبدأ المنصة الجديدة في النصف
- وإضافة إلى ذلك أعاد قسم الموارد البشرية موارد من الموظفين الاستراتيجي ل الأعمال وتطوير سيرورات العمل. قمين مخصص لشؤون الموارد البشرية يقدم طائفة كاملة من خدمات الموارد البشرية. وثمة فريق للتحليل والإ " فني " يُعنى بخدمات الموارد البشرية المشتركة، بما فيها
- هذه حساً
- لشئى مجموعات الجهات رهما الموظفون المعنيون بالموارد البشرية. ولئن منع نقص في الموارد في عام موارد من الجهات التي يتعامل معها في شتى وحدات

١٠- العلاقات بين الموظفين والإدارة

- وُدي العلاقة الجيدة بين الإدارة والموظفين دوراً هاماً في صون مصالح المحكمة ومصالح الموظفين. فمصالح المحكمة ومصالح الموظفين غالباً ما تتواءم، لكن مستندة إلى الثقة والتواصل والتعاون لضمان التوصل إلى
- في عام
- عملاً حسناً اقترن بالتفاعل الفعال وبالحوار الحقيقي. وقد انخرط اتحاد الموظفين في التحوار مع كبار المديرين ومع العاملين في قسم الموارد البشرية فيما يتعلق بشؤون تحظى لدى الموظفين باهتمام
- تفادي التحرش في مكان العمل، وشارك ممثلو اتحاد الموظفين على نحو نشط في عدد من المشاريع الرامية إلى تحسين ظروف عمل ، بما في ذلك وضع إطار لرعاية الموظفين، وسياسات الموارد فير خدمات التأمين الصحي ل
- مة وهو حاسم فيما يخص توفير داعي لهما.

١١ - برنامج موظفي الفئة الفنية المبتدئين

- مع حكومة اليابان وحكومة جمهورية كوريا وحكومة
سويسرا، استقبلت المحكمة في عام المجموعة الأولى من
كانون الأول/ديسمبر كان في المحكمة من
ووصل من سويسرا واحد من هؤلاء الموظفين في كانون الثاني/يناير
ثلاثة منهم من جمهورية كوريا واليابان في أوائل عام

- سهراً على إتاحة اكتسابهم خبرة عمل قيّمة ومجدية لمعون على مختلف عمليات المحكمة وبيئة عملها.
وكحانج من خبرة العمل التي يكتسبها ا

- تواصل المحكمة بذل جهودها لاسترعاء عناية الدول الأطراف إلى البرنامج الخاص بـ
زيادة عدد الوظائف المتاحة لها ترشيح شاغليها للمشاركة في هذا البرنامج
هذه الوظائف. وتأمل المحكمة أن تستجلب دعم الكثير من الدول الأطراف لهذا البرنامج، وأن
يبحث

- تعزيز برنامجها الخاص بـ رناجيجها

ته المهني

في ا

١٢ - برنامج التدريب الداخلي وبرنامج موظفي الفئة الفنية الزائرين - الممولين

- كما سبقت الإفادة به، تلقت المحكمة في السنوات الأخيرة من بعض الدول الأطراف تمويلاً
. وقد تم في عام

: واحد خاص ببرنامج التدريب آخر خاص ببرنامج

. وإضافة إلى ذلك وُضع إجراء لتمويل دورات التدريب الداخلي وزيارات
شقي وحدات المحكمة، بغية إتاحة مشاركة المتدربين والزائرين
وبوشرت في عام أعمال التحضير للتمكن من تسيير شؤون التمويل والإبلاغ عنه، لبدء التنفيذ

- وفي عام سيوفّر تمويل محدود

نامية وذلك بتحمل تكاليف السفر ودفع منحة شهرية. وقد بدأ قسم الموارد البشرية العمل

دول أطراف واقعة في مناطق نامية. وتتوقع المحكمة أن يتسنى لها أن تقدّ لعدد المشاركين في

البرنامجين المعنيين ضمن تقريرها الخاص بعام . وتأمل المحكمة وقسم الموارد البشرية أن يتسنى للمزيد من الدول أن تقدم المساعدة المالية من أجل هذين البرنامجين، ما يسهم في تحوّل المشاركة في برنامجي المحكمة هذين لأشخاص كان سيتعذر عليهم لولاه أن يموّلا

- وإضافة إلى اللذين يمولهما قسم

رّة أخرى في عام في برنامج موظفي

:

ثمانية من المناطق النامية وأربعة من الدول الأطراف غير الممثّلة، التي منها سبع دول هي أيضاً بلدان حالات من الحالات التي تنظر فيها المحكمة. لقد قدّم في إطا

المنحة التي قدمتها المفوضية الأوروبية من أجل المشاركة في برنامج الزائرين من بلدان الحالات التي تنظر فيها المحكمة، والبلدان التي يجري فيها تحقيق أولي، والدول الأطراف الواقعة في المناطق النامية، مع إيلاء التفضيل لتوفير أمكنة للأشخاص الآتين من الدول الأطراف غير الممثّلة أو نقوصة التمثيل. وقد شمل التمويل تكاليف السفر ومنحة شهرية دفعت

- وشارك قسم الموارد البشرية أيضاً في جلسة حية على شبكة فيسبوك معنية بموضوع برنامج

في أواخر عام . لقد حضر أربعة ممثلين

لقسم الموارد البشرية هذه الجلسة، التي بثّت على المنوال المباشر عبر شبكة فيسبوك وسُخّرت للترويج لهذين البرنامجين اللذين تنفذهما المحكمة، بما في ذلك

(للقانونيين فقط)، و بلاغ الرسالة التي مفادها أن المحكمة حريصة على استقبال المشاركين من الدول الأطراف المنقوصة التمثيل أو غير الم تمويل يبدأ في عام . شخص وأشرك

- الإحصائيات المتعلقة ببرنامج التدريب الداخلي وبرنامج

الحسبان لأغراض التمثيل الجغرافي فإن قسم الموظفين يحدوه اعتقاد راسخ بأن تدبر مجموعات المواهب في أشكال أخرى يسهم في تحسين التنوع الجغرافي في المحكمة بصورة عامة، وينبغي أن يسهم في التوزيع الجغرافي العام حصص من مجموعة موظفي . يرى القسم أن توفير التمويل ينبغي أن يزيد من بروزها لدى

١٣- برنامج التدريب الداخلي وبرنامج موظفي الفئة الفنية الزائرين - غير الممولين

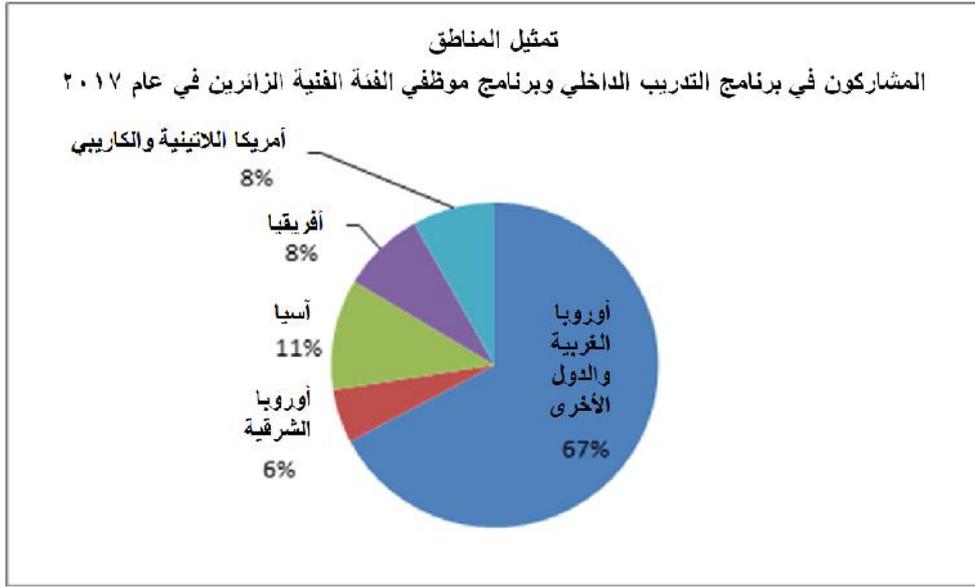
- توفير غير الممولة في برنامج التدريب الداخلي وبرنامج

: مكاناً للمشاركة في برنامج التدريب الداخلي و مكاناً للمشاركة في

مكاناً أتيحت لأشخاص من المناطق

مكاناً لأشخاص من المناطق النامية. إن أجهزة المحكمة وأقسامها تنتقي مَ وفقاً لإعلانات الشواغر التي يتم نشرها.

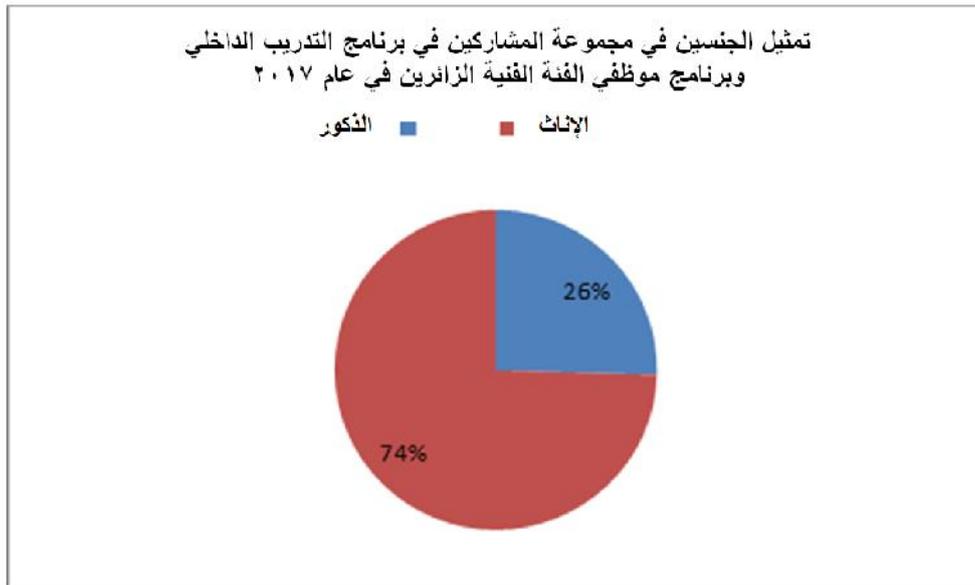
- رئيسياً في الانتقاء هو تأهل الأشخاص بالقياس إلى المتطلبات فإن قسم الموارد البشرية يشجع إيلاء الاعتبار الواجب للمرشَّدين الآتين من دول أطراف غير ممثلة أو منقوصة التمثيل ومن المناطق النامية. ويعتزم القسم مواصلة جهوده وتكثيفها في عام حملات تواصل خارجي هادف ودعم التمثيل أو غير الممثلة، وتوفير أكبر عدد ممكن من الأماكن للأشخاص الآتين من المناطق النامية. ويؤمل أن تفضي الجهود المستدامة في مجال التواصل، و فيما يخص الميزة العامة المتمثلة في التنوع، والبرنامج الممول، إلى تحسينات في التوازن الجغرافي على مدى السنوات المقبلة.



حات في عام

في

-



١٤- تنقل العاملين

- تهدف المحكمة إلى أن تكون لها

على تخصيص الموارد على نحو مرّن لتناول التغيرات في احتياجات العمل بصورة عادلة وشفافة. ويجب أن يُعلن عن جميع الوظائف الشاغرة في المحكمة^(١)، وتجري إعادة تخصيص الموظفين، التي يتولى بها الموظف وظيفة أخرى في المحكمة، وفق إجراء توظيف تنافسي التدارس في إطاره المرشّحين أيضاً. ويرمى من ذلك إلى التكفل بأن يشغل جميع الوظائف أشخاص يتمتعون بأعلى درجات المهارة والكفاءة.

- في السنوات الأخيرة واحدة من الأولويات وتم في عام

كما بيّن في هذا التقرير أنفاً، وضع إطار لـ الموظفين، تُب

هم، من قبيل التناوب على شغل الوظائف

لتخصصات. : () التعيين بعقد جديد محدّد

(مقابل وظيفة ثابتة أو وظيفة ممولة في إطار المساعدة المؤقتة العامة)؛ (ب) لمدة قصيرة (لشغل

علن عنها كوظيفة يراد شغلها بتعيين بعقد قصير المدة)؛ (ج) أخرى

() - كما يحصل عندما يدعى الموظفون إلى أن يتولوا مؤقتاً مهام أخرى

بغية النهوض بعبء العمل خلال غياب موظفين غياباً مؤقتاً)؛ (د)

إلحاق بمنظومات أخرى تطبق

- وإضافة إلى أشكال الـ هذه المتوفرة حالياً تنظر المحكمة فيما إذا كان يمكن الأخذ بأشكال

أخرى لـ ، مثل تولي مهام مؤقتة في إطار المشاريع أو التناوب على شغل الوظائف ضمن شبكة الوظائف.

- عمة على الاتفاق المشترك بين المنظما
- انتدابهم أو إعارتهم فيما بين المنظمات التي تطبق نظام الأمم المتحدة الموحد
- تلقت في عام خمسة طلبات إعارة قابلة للتعويض (أو غير قابلة له) من منظمات شريكة في الأمم
- موظفين عدة في شأن هذه الطلبات.
- على أساس الانتداب. وبموجب الترتيب المعني سيحوز الموظف خبرة مباشرة أو مشاهمة في إطار
- ص إلى حد كبير الوقت الذي يستغرقه التأقلم مع ظروف المحكمة وإجراءاتها.
- وتم تسهيل بعض الحالات الإضافية لانتقال الموظفين بين المحكمة والمنظمات الشريكة في الأمم
- المتحدة، التي يمكن أن تشمل على إعارة أو انتداب قابلين للتعويض، وذلك بالاستعانة بنظام الإجازات
- أرسة الراسخة في هذا المجال، لتحرير الموظفين المعنيين لأغراض الع
- .
- الموظفين في المحكمة في النصف الأول من عام
- .

١٥ - صحة العاملين ورعايتهم

- كما أشير إليه آنفاً في هذا التقرير، تظل صحة الموظفين ورفاههم في عداد أولويات
- المحكمة. وكما سبقت الإفادة به، أفضى ارتفاع عدد الوظائف الشاغرة في السنوات الأخيرة إلى وقوع أعباء
- عمل كبيرة على عاتق الموظفين وإلى مصاعب في تحقيق التوازن بين العمل وهموم الحياة. وقد بذلت
- الإدارة طيلة العام جهوداً لدعم الموظفين في أدائهم مهامهم، وذلك بتوظيف عاملين بعقود قصيرة المدة
- ية على أساس
- بالنظر إلى الطابع الخاص الذي يتسم به عمل المحكمة وإلى أنه يجب على بعض الموظفين أن
- يرجعوا إلى مواد متصلة بالقضايا المعروضة على المحكمة تتعلق شنيعة وصادمة، فقد استمر في عام
- في هذا الصدد. وقد أُ
- الصدمة الثانوية واستهلَّ برنامج وقاية تجربي في مكتب
- المدعي العام وفي قسم المحني عليهم والشهود. ويُرمى من هذا البرنامج إلى تقييم الدرجة العامة لإمكان
- وية وما يعقب ذلك من خطر الإصابة بالاضطراب الاكترابي اللاحق للصدمة.
- نَهَك المتأتي عن العمل،
- الاكتراب والصدمة الثانوية المتصل
- في إطار برنامج التوعية والوقاية الذي تنفذه وحدة الصحة المهنية. وقد قدمت وحدة الصحة المهنية،
- بالتعاون الوثيق مع المديرين والمشرفين، دعماً نشطاً لتعافي الموظفين الذين كانوا في إجازة م
- لأسباب من قبيل الكلال المهني، والاكتراب، أو غير ذلك من المشكلات المتصلة بمكا
- اندماجهم، لكي تتم معاودتهم للعمل على نحو سلس وفي الوقت المناسب.

- بمقتضى ولاية وحدة الصحة المهنية، أجريت عدة حملات توعية صحية بشأن مرض السرطان، وأمراض القلب والأوعية، والأخطار المرتبطة بأسلوب الحياة الحضري الساكن، والوقاية من الملاريا، خطار المتصلة بنقص الفيتامين دال.

- نة من ممثلين للإدارة وللموظفين ولاتحادهم بتحليل وإعداد مقترح ل"إطار لرعاية الموظفين" خاص بالمحكمة، وذلك في المؤسسي في المحكمة. إن هذا الإطار يميّ لعوامل الكثيرة التي تؤدّ رفاه الموظفين وخيرهم في مكان ويوضّح هذه العوامل. وتعتمزم المحكمة أن تستند إلى هذا الإطار للتركيز على رصد ظروف العمل، وهيئة بيئة عمل مفعمة بالانسجام، وتمكين الموظفين، وحسن التواصل، والتعقيب الفعال فيما يتعلق لتعلم وتنمية القدرات، وغير ذلك من التدابير التي تعزّز السعادة الشخصية والنمو المهني.

هاء - الأولويات في عام ٢٠١٨

- أخذاً بالاعتبار لأهداف المحكمة الاستراتيجية وأولوياتها فيما يخص عام التي حدّدتها اللجنة والجمعية، تم تمييز الأولويات التالية فيما يخص أنشطة إدارة الموارد البشرية في المحكمة في عام :

- () تنجيز إعداد استراتيجية إدارة الموارد البشرية في المحكمة وإدماج الأهداف الاستراتيجية في مجال الموارد البشرية التخطيط الاستراتيجي في المحكمة؛
- () دعم وتيسير تحسين التمثيل الجغرافي والتوازن ؛
- ()
- ()
- ()
- (هـ)
- ()
- () مواصلة تنفيذ البرنامج الخاص المبتدئين (المرحلة التجريبية التي تمتد حتى عام ()
- (ح) ل إلى الخدمة الذاتية فيما يخص الموظفين والإدارة (تجديد الموارد (
- (ط) نظام تدبّر الأداء في المحكمة؛
- () في المحكمة بغية تعزيزه .
- قسم الموارد البشرية سيتولى بعض مهام المكتب القانوني التابع لقلم المحكمة وسيُسنَد إليه أيضاً

عات غير الرسمي من خلال الوساطة. وسينتدب موظف إضافي للعمل في قسم الموارد البشرية لهذا الغرض.

هاء - الخاتمة

- عاماً آخر تكتنفه المصاعب فيما يخص أنشطة إدارة الموارد البشرية في المحكمة نظراً إلى شغور الوظائف التي ظلت عالية في عدد من الوحدات، بما فيها قسم المدعىات تحقق تقدماً ذا شأن وتتناول عدداً من الأولويات الاستراتيجية. وتعرض المحكمة في هذا التقرير شتى الأنشطة التي اضطلع بها والجهود المبذولة لتحقيق غاياتها المتعددة.

- تم في عام 2017 إصدارت وثائق سياسات دعماً لبرنامج المحكمة الخاص بالتدريب الداخلي وبرنامجها الخاص لإعمالها في عام 2017. وأصدر استدرج عروض لتوفير التأمين الصحي الجماعي للموظفين أيضاً بأنشطة في مجال التعلم وتنمية القدرات، وتدبير الأداء، وبرامج الوظائف وتسيير شؤون العقود، كما كان يجري إعداد أتمتة عمليات الموارد البشرية. ثم إن المحكمة مضت قدماً في تنفيذ البرنامج الخاص بالوظائف؛ ووصل أول موظف في عام 2017.

- إن المحكمة تتطلع إلى مواصلة العمل على أنشطة الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في 2018. وهي تتطلع إلى الإبلاغ عن التقدم في تقرير السنة المقبلة.

المرفق الأول

عرض عام لما صدر عن جمعية الدول الأطراف ولجنة الميزانية والمالية من
التوصيات والطلبات المتعلقة بالموارد البشرية

المراجع	نص الطلب أو التوصية	المشار فيها إليه (إليها) الرابط بالمرجع	فقرات هذا التقرير
الوثائق الرسمية لجمعية الدول الأطراف... الدورة السادسة عشرة... ٢٠١٧... (ICC-ASP/16/20) الثاني، -	"[...] أوصت اللج الحالة فيما يتعلق بالتوزيع الجغرافي والتوازن بين الجسدين، وأن تقدم تقريرا عن التدابير المحددة المتخذة، بما في ذلك حملات التوعية، في سياق التقرير المتعلق بإدارة الموارد البشرية في دورتها الثلاثين التي ستعقد في / ."	-	-
الوثائق الرسمية لجمعية الدول الأطراف... الدورة السادسة عشرة... ٢٠١٧... (ICC-ASP/16/20) الثاني، -	"ارة إلى أنه [...] بغي أن يُسترد مبدئيا في اختيار الموظفين في الفئة ستند إلى النظام المطبق في الأمم "ينبغي تمثيل رعايا الدول الأطراف ورعايا الدول التي شرت في عملية التصديق على النظام الأساسي أو الانضمام إليه، تمثيلا كاذ كحة، غير أنه يجوز أيضا النظر في طلبات رعايا الدول غير الأطر [...]"] لاحظت اللجنة أن عدد رعايا الدول غير الأطراف في نظام روما الأساسي لا يزال كبيرا. ررت اللج [...] بأن تعالج المحكمة هذه المسألة في إطار زمني ."	-	-
الوثائق الرسمية لجمعية الدول الأطراف... الدورة السادسة عشرة... ٢٠١٧... (ICC-ASP/16/20) الثاني، -	"[...] قررت اللج الجغرافي والمعايير المرجعية ذات ال ضه لكل بلد في دورتها الثلاثين التي ستعقد في / ."	-	-
الوثائق الرسمية لجمعية الدول الأطراف... الدورة السادسة عشرة... ٢٠١٧... (ICC-ASP/16/20) الثاني، -	"[...] لاحظت اللجنة أن هالك عددا كبيرا من الموظفين من رعايا دول ليست أطرافا في نظام روما الأساسي، وفي هذا ال دد، أوصت اللج تعالج المحكمة هذه المسألة بالاقتران مع الاختلال الائم في التمثيل الجغرافي دم معلومات محدثة عن ذلك في التقرير المتعلق بإدارة الموارد البشرية في دورتها الثلاثين التي تتعقد في / ."	-	-
الوثائق الرسمية لجمعية الدول الأطراف... الدورة السادسة عشرة... ٢٠١٧... (ICC-ASP/16/20) الثاني، -	"[...] /ديسمبر [] في قلم ا وظيفة مكافئة للعمل بدوام كامل. وأقرت اللجنة بأنه في عام غور في قلم ا كحة، أتاحت عقود العمل القصيرة ة العمل في الأقسام لحين تعيين موظفين في الوظائف الشاغرة. ولذلك، رأت اللجنة أنه ينبغي رصد استخدام عقود العمل بيرة الأجل وتبعتها في العنواف المقبلة، ها في سياق التقرير المتعلق بإدارة الموارد البشرية من أجل الحفاظ على التوازن الأمثل بين الاحتياجات شغ ضمان حسن الإدارة والشفافية في الموارد المستخدمة."	-	-

https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp_docs/ASP16/ICC-ASP-16-20-ARA-OR-vol-II.pdf	<p>- "طلبت اللجنة إلى المحكمة أن تقدم معلومات محدثة عن نتائج عملية الشراء المتعلقة بالتأمين الصحي في دورتها السابعة التي ستعقد في آذار/ مارس التي لم تنفذ حتى الآن بعد انتهاء عملية الشراء."</p>	<p>الوثائق الرسمية لجمعية الدول الأطراف... الدورة السادسة عشرة... ٢٠١٧... (ICC-ASP/16/20)</p>
https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp_docs/ASP16/ICC-ASP-16-20-ARA-OR-vol-II.pdf	<p>- "[...]، وبالنظر إلى أن تكاليف في المائة من إجمالي الميز في المائة في الدور منحة في إليها الفرص المتاحة لتوزيع قدر المجالات التي تحتاج إليها ، في جملة أمور، : ' ' توفير بيانات محدثة عن الم والممارسات والخبرات فيما يتعلق بالتنقل الوظيفي، و' ' المجالات لتدوير الموظفين، استنادا إلى الخبرة المتاحة واحة التداير اللا برة في مجال العمل، و' ' ن، فضلا عن الفرص المتاحة للموظفين في هذا الصدد. ولتلبية الحاجة إلى توزيع الموظفين بمرونة، طلبت اللجنة إلى المحكمة أن تقدم في دورتها الثلاثين، التي ستعقد في / ، تقريرا مرحليا عن الفرص المتاحة لتوزيع قدرات الموظفين بمرونة على المجالات التي تكون في أمس الحاجة إليها، بما في ذلك المجالات المحددة أعلاه."</p>	<p>الوثائق الرسمية لجمعية الدول الأطراف... الدورة السادسة عشرة... ٢٠١٧... (ICC-ASP/16/20)</p>
https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp_docs/ASP16/ICC-ASP-16-20-ARA-OR-vol-II.pdf	<p>- "[...] لاحظت اللجنة أن عدم التوازن بين الجنسين في الفئة الفنية زاد بنسبة في المائة في عام ، وأن الفجوة في التوازن بين الجنسين في المستويات الفنية العليا لا تزال كبيرة. وأوصت اللجنة بأن تعطي المحكمة الأولوية لتضييق الفجوة وتواصل الجهود المبذولة في هذا ال المحرز في سياق التبرير المتعلق بإدارة الموارد البشرية في دورتها الثلاثين التي ستعقد في / ."</p>	<p>الوثائق الرسمية لجمعية الدول الأطراف... الدورة السادسة عشرة... ٢٠١٧... (ICC-ASP/16/20)</p>
https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp_docs/ASP16/ICC-ASP-16-20-ARA-OR-vol-II.pdf	<p>- تصنيف، رت اللجنة أنه ينبغي النظر في طلبات إعادة التصنيف (سو) كمة وليس لبعض الوظائف المعنية وحدها. ورشما يجري استعراض سياسة إعادة التصنيف الحالية على نطاق المحكمة، أوصت اللج تصنيف مطلوبة. وفي نفس الوقت، أيدت اللجنة تخفيض رتبة وظيفة واحدة من وظائف المساعدة المؤقتة العامة بالبرنامج الرئيسي الرا - الرتبة الرئيسية إلى فئة الخدمات العامة - الرتب الأخرى."</p>	<p>الوثائق الرسمية لجمعية الدول الأطراف... الدورة السادسة عشرة... ٢٠١٧... (ICC-ASP/16/20)</p>

المرفق الثاني

تحويل الوظائف - أثره في التوازن الجغرافي والتوازن بين الجنسين في ملاك الموظفين

- في وظيفة من الوظائف الممولة في إطار المساعدة المؤقتة العامة إلى وظائف ثابتة، لأن المهام المنوطة بها تُعتبر في وثمة بين الوظائف التي تم تحويلها وظائف شاغرة و
- ما يخص الجغرافي. أما الوظائف المحوَّلة الباقية البالغ عددها رت في التمثيل الجغرافي على النحو التالي:

عدد الموظفين	وضع البلد قبل تحويل الوظائف	وضع البلد بعد تحويل الوظائف
(٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦)	(١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧)	
	منقوص التمثيل	
		أستراليا
	لم يصدّق على نظام روما الأساسي	لم يصدّق على نظام روما الأساسي
	منقوص التمثيل	منقوص التمثيل
		أفغانستان
	لم يصدّق على نظام روما الأساسي	لم يصدّق على نظام روما الأساسي
		منقوص التمثيل
		البرتغال
		بلجيكا
	منقوص التمثيل	منقوص التمثيل
		بيرو
	لم يصدّق على نظام روما الأساسي	لم يصدّق على نظام روما الأساسي
		جمهورية
	منقوص التمثيل	غير ممثّل
		جمهورية
		جمهورية

عدد الموظفين	وضع البلد قبل تحويل الوظائف (٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦)	وضع البلد بعد تحويل الوظائف (١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧)
الكاميرون	لم يصدّق على نظام روما الأساسي	لم يصدّق على نظام روما الأساسي
موريشيوس	غير ممثّل	غير ممثّل
الهند	لم يصدّق على نظام روما الأساسي	لم يصدّق على نظام روما الأساسي
المجموع	٦١	منقوص التمثيل

- ثمة بين الوظائف التي تم تحويلها ووظائف شاغرة ووظائف من الفئة الفنية . أما الوظائف المحوّلة المشغولة البالغ عددها فقد أترت في على النحو التالي ():

الفئة الفنية - الوظائف التي تم تحويلها في عام ٢٠١٧		
ف-٤	ف-٣	ف-٢
ف-١	خ ع	المجموع النسبة المئوية من الوظائف المحوّلة النسبة المئوية من المجموع في المحكمة
	%	%
الإناث	%	%
المجموع	٧٣	١٢ ٢٢

() شاغلو الوظائف من فئة الخدمات العامة فيما يخص التوازن العام بين الجنسين.

المرفق الثالث

تقرير المحكمة المرحلي عن التوازن الجغرافي في ملاك موظفيها

- كمة علماً بالشواغل التي أعربت عنها اللجنة والدول الأطراف فيما يتعلق بالتمثيل الجغرافي. في عام واصلت المحكمة اتخاذ تدابير لضمان ر . وبيّن في كانون الأول / ديسمبر والتدابير المتخذة ل تعزيز التنوع والتوازن بين الجنسين في المحكمة.

- وتظل المحكمة تسعى إلى زيادة نسبة الموظفين من الدول الأطراف غير الممثلة في ملاك موظفيها المنقوصة التمثيل فيه في وظائف الفئة الفنية وما فوقها، وإلى تحسين التوازن بين الجنسين في جميع . فذلكم يمثل أولوية للمحكمة، لأن التنوع والطابع الجامع يمكن أن

- ثمة على صعيد التمثيل بتغى تحقيقه فيما يخص كلاً من الدول الأطراف منهنجية الأمم المتحدة ذات الصلة وذلك استناداً إلى عدد سكان الدولة المعنية ومقدار مساهمتها في ميزانية المحكمة. وثمة هامش مقداره في النطاق المرمي إلى الموظفين الذين يشغلون وظائف ثابتة (يشار إلى هذا النطاق بـ"النطاق المنشود"). وقد تم تقريب أرقام حساب النطق إلى أقرب عدد صحيح لأن ذلك يجسّد المرمي الفعلي الذي تبغى المحكمة تحقيقه فيما يخص عدد الموظفين من رعايا الذين يشغلون وظائف من الفئة الفنية وما فوقها لأغراض حساب التمثيل في ملاك موظفي المحكمة بالنسبة إلى مقدار الاشتراكات .

- إن المحكمة لم تبلغ في تقاريرها السابقة المتعلقة بالتمثيل الجغرافي إلا عن الوضع فيما يخص المرمي المتبغى. وهي إذ تمضي قدماً ستقدّ بالقياس إلى .

- ويمكن أن يُبيّن الوضع كما كان في كانون الأول/ديسمبر التالي: ثمة (في المئة من ملاك الموظفين)، منقوص (في ملاك الموظفين)، و (في المئة من ملاك الموظفين)، و (في المئة من ملاك الموظفين). لمة من الدول غير الأطراف (ينحدر منها التفاصيل في الجدول أدناه:

زائد التمثيل	متوازن التمثيل	منقوص التمثيل	غير ممثّل
كانون الثاني/يناير			
كانون الأول/ديسمبر			

- التقارير ذات الصلة لا تشمل إلا الوظائف الثابتة؛ عدد الجنسيات الممثلة في المحكمة فعلاً
ير . جميع الموظفين، بمن فيهم من يشغلون وظائف ممولّة في إطار المساعدة المؤقتة العامة،
جزء من ملاك الموظفين ويسهمو إسهاماً إيجابياً في تنوع الجنسيات والثقافات في المحكمة.
- ويضاف إلى ذلك أنه، فيما يخص بلداناً كثيرة، يتحدد الفرق بين عدم التمثيل التمثيل المنقوص
لتمثيل المتوازن بمجرد موظف واحد. ولئن كانت تبذل جهود لتوظيف أشخاص من البلدان المعنية لكي
يغدو تمثيلها متوازناً فإن تمثيلها المنقوص يمكن أن ينتج عن استقالات الموظفين أو انتقاهم، وهذا ليس
بالضرورة سبباً للقلق فيما يخص التوظيف ما لم يصبح نقصاً في التمثيل طويلاً .
- كما بيّن أعلاه تعترف المحكمة كامل الاعتراف بأن ثمة دولاً أطرافاً كثيرة لا يندرج تمثيلها ضمن
النُطق المنشودة وبأنه يلزم بذل جهود كبيرة لمعالجة نقص التمثيل، لكن من المهم أن يُرى التمثيل الجغرافي
من منظوره الصحيح وأن يَوازن الحاسمة.
- قد واصلت المحكمة في عام () التعريف بفرص التوظيف.
سُجّلت زيادة في عدد الترشيحات لشغل وظائف شاغرة في المحكمة، حيث بلغ متوسط ما استُلم في
من هذه الترشيحات () في عام () .
- ويستمر إعمال التدابير المبيّنة في الفقرات () حتى
() :
- () توسيع نطاق الإعلان عن الشواغر لكي يشمل شتى وسائل ومنصات
الاجتماعي فيما يخص شواغر الوظائف الدولية؛
- () توزيع جميع الإعلانات عن الشواغر بكلتا لغتي العمل ()
- () مشاركة موظفي قسم الموارد البشرية حكماً في جميع إجراءات التوظيف؛
- () إعادة إعمال مجلس مراجعة نتقاء لكي يتولى الإشراف على جميع عمليات
التوظيف؛
- (هـ) وع الجغرافي في جميع لجان التوظيف؛
- () تعميم معلومات محدّثة بشأن التمثيل الجغرافي على جميع لجان التوظيف؛
- () مراعاة التمثيل الجغرافي في مرحلة الانتقاء الأولي وفي مرحلة البت بشأن الانتقاء

() الوثائق الرسمية ... الدورة الخامسة عشرة ... ٢٠١٦ (ICC ASP / 15/20) ، المجلد الثاني ، الجزء باء -
() عملاً بتوصية اللجنة بأن تتخذ المحكمة تدابير لضمان توسيع نطاق توزيع الإشعارات بالوظائف الشاغرة ، وأن تسهر على
المواظبة على توزيع هذه الإشعارات بكلتا لغتي عمل المحكمة (الإنكليزية والفرنسية) ، تؤكد المحكمة أن تلك هي الممارسة
في هذا الصدد.

(ح) مراعاة التمثيل الجغرافي فيما يخص جميع حالات التعمير .

- ويضاف إلى ذلك أذ ، بالتوافق مع التوصيات الواردة في تقرير المكتب الشامل عن التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين في تعيين الموظفين في المحكمة الجنائية الدولية^() اتخاذ التدابير للأمتوسط والأمتن . ت البلدان المنقوص تمثيلها أشد نقص على التواصل الخارجي والإعلان . كما إن قسم الموارد البشرية يعمل بنشاط من يمكن أن يترشحوا لشغل الوظائف من خلال شبكة LinkedIn.

- البلدان غير الممثلة في فعاليات منها برنامج التدريب ، بغية زيادة مجموعة من يمكن أن يترشحوا لشغل وظائف في المحكمة من الفئة الفنية.

- الجغرافي والتوازن بين الجنسين عن طريق متابعة وجمع وتحليل المتعلقة بالمرشحات والمرشحين من البلدان غير الممثلة أو البلدان المنقوصة التمثيل، وستبلغ عن التقدم المحرر .

() ككتب عن التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين في تعيين الموظفين في المحكمة ICC-ASP/16/35

موظفو المحكمة بحسب جنسياتهم

الوضع في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧

في هذه الوثيقة لمحة عامة عن جميع موظفي المحكمة الجنائية الدولية ("المحكمة") بحسب جنسيتهم بحلول /ديسمبر .

يتضمن التقرير الجداول الخمسة التالية

- النطاق المنشود (محسوباً بتقريب الأرقام) للتمثيل بحسب الموظفين من الفئة الفنية بالترابط الاشتراكات المقررة .
- بالتوافق مع منهجية الأمم المتحدة، تحسب المحكمة لكل دولة عضو الموظفين من الدولة العضو المعنية من بين موظفي الفئة الفنية. للتقلب يُطبَّق هامش مقداره إلى أن يبلغه عدد الموظفين في (%) ")
- " . تعتبر الدول الأعضاء "متوازنة التمثيل" عندما يقع عدد الموظفين من رعاياها ضمن النطاق
- التمثيل الجغرافي الفعلي بحسب البلد والمنطقة؛
- غير المأخوذة بالاعتبار في حساب التمثيل الجغرافي ()
- ن محلياً في فئة الخدمات العامة (خ-ع-رأ)، وموظفو اللغات الذين يشغلون وظائف ثابتة والموظفون الذين يشغلون وظائف ممولة في نطاق عقود المساعدة المؤقتة العامة) بحسب البلد والمنطقة
- في جميع الموظفين بحسب البلد (بالترتيب الأبجدي)؛
- في جميع الموظفين بحسب البلد (من التمثيل الأعلى إلى التمثيل الأدنى).

١- النطاق المنشود (محسوباً بتقريب الأرقام)

النطاق المنشود		النطاق المنشود		النطاق المنشود		النطاق المنشود		النطاق المنشود	
الحد الأدنى	الحد الأعلى	الحد الأدنى	الحد الأعلى	الحد الأدنى	الحد الأعلى	الحد الأدنى	الحد الأعلى	الحد الأدنى	الحد الأعلى
الدول الأفريقية	الأدنى الأعلى	الدول الآسيوية	الأدنى الأعلى	دول أوروبا الشرقية	الأدنى الأعلى	اللاتينية والكاريبي	الأدنى الأعلى	دول أوروبا الغربية	الأدنى الأعلى
أفغانستان		أنتيغوا		أستراليا		بنغلاديش		بليز	
بنغلاديش		بليز		بربادوس		بلغاريا		كوك	
الرأس الأخضر		كوك		بلجيكا		قبرص			

الدول غير الأطراف	الدول غير الممثلة	الدول المتقوصة التمثيل	الدول المتوازنة التمثيل	الدول الزائدة التمثيل
-			+	
-				
-				
	جمهورية			
-				
	من بين دول أمريكا اللاتينية والكاريبية			
-	أنتيغوا			
-	بربادوس			
-				
-				
-				
-				
-				
-				
-				
-	هندوراس			
-				
-				
-				
-				
-				
-				
-				
	من بين دول أوروبا الغربية والدول الأخرى			
-				
-				
-				
-	ختنشتاين			
-	لكسمبرغ			
-				
-				
٢٤	٥٥ المجموع	٢١ المجموع	٢١ المجموع	٢٧ المجموع
				المجموع

٤- التمثيل في جميع فئات الموظفين بحسب البلد (بالترتيب الأبجدي)

التعيينات بعمود محدّدة المدة					
الجنسية	الموظفون من فئة الخدمات العامة-رتبة أخرى (الوظائف الثابتة)		الموظفون من الفئة الفنية والمديرون (الوظائف الثابتة)		الموظفون من الفئة الفنية والمديرون (وظائف المساعدة المؤقتة العامة)
	الموظفون من فئة الخدمات العامة-رتبة أخرى (الوظائف الثابتة)	الموظفون من الفئة الفنية والمديرون (الوظائف الثابتة)	الموظفون من فئة الخدمات العامة-رتبة أخرى (وظائف المساعدة المؤقتة العامة)	الموظفون من الفئة الفنية والمديرون (وظائف المساعدة المؤقتة العامة)	
إريتريا					
أستراليا					
أفغانستان					
(جمهورية -)					
البرازيل					
البرتغال					
بلجيكا					
بلغاريا					
والهرسك					
بيرو					
بيلايوس					

التعيينات يعقود محمّدة المدة

الجنسية	الموظفون من فئة الخدمات العامة-رتبة أخرى (الوظائف الثابتة)	الموظفون من الفئة الفنية والمديرون (الوظائف الثابتة)	الموظفون من فئة الخدمات العامة-رتبة أخرى (وظائف المساعدة المؤقتة العامة)	الموظفون من الفئة الفنية والمديرون (وظائف المساعدة المؤقتة العامة)	المجموع
جمهورية					
جمهورية الكونغو الديمقراطية					
جمهورية					
جمهورية					
جمهورية					
الدنمارك					
زيمبابوي					
سنغافورة					
السنغال					
سيراليون					
قبرص					

٥- التمثيل في جميع فئات الموظفين بحسب البلد (من التمثيل الأعلى إلى التمثيل الأدنى)

التعيينات يعقود محدد المدة				
الجنسية	الموظفون من فئة الخامسة العامة-رتبة أخرى (وظائف الموظفون من الفئة الثابتة) (الوظائف الثابتة)	الموظفون من الفئة الثالثة والرابعة الموظفون (الوظائف الثابتة)	الموظفون من فئة الخامسة العامة-رتبة أخرى (وظائف الموظفون من الفئة الثابتة) (الوظائف الثابتة)	الموظفون من الفئة الخامسة العامة-رتبة أخرى (وظائف الموظفون من الفئة الثابتة) (الوظائف الثابتة)
بلجيكا				
جمهورية الكونغو الديمقراطية				
أستراليا				
سيراليون				
الكاميرون				
جمهورية				
البرتغال				
والهرسك				
جمهورية				
الهند				
السنغال				
البرازيل				
الكونغو				
(جمهورية -)				
نيجيريا				
الدنمارك				
بيرو				

المرفق الرابع

إحصائيات تقييم أداء المحكمة لدورة ٢٠١٦-٢٠١٧

- كون لها نظام لتدبير الأداء يُعترف به بأداء الموظفين ومنجزاتهم،
وتميّز به مجالات تنمية قدرات الموظفين (فُتدَرَجَ به هذه المجالات ضمن خطط وبرامج التعلم وتنمية القدرات)، وتُستبان به مجالات تدبير الأداء (فُيسانَدَ به الموظفون والمديرون في التكفل بتعزيز مهارات الموظفين في هذه المجالات)، ويُغرس حس المساءلة فيما يخص الأداء وتطويره. وتمثل إحدى الخطوات على طريق بلوغ هذه الغاية في السهر على بهذا النظام علوُّ التقيد بالمتطلبات ذات ، نظراً إلى أن تمييز الأداء العالي والاعتراف به والاستمرار على تحقيق تحسينات أمور تستلزم بالأداء في شتى وحدات المحكمة إحاطة متسقة .

- أدناه لمقتضيات ذات ودرجة تصنيف -
التي تنتهي في شباط/فبراير . لقد تحقق تحسن ذو شأن كما تبيده مقارنة الأداء من السنة إلى السنة التي تليها، وذلك نتيجة لمزيد من انخراط الإدارة العليا في الأمر وزيادة في وعي أهمية تدبير الأداء عن النهائي للتقيد بالمتطلبات ذات الصلة في شتى وحدات المحكمة بلغ في في المئة في الفترتين السابقتين.

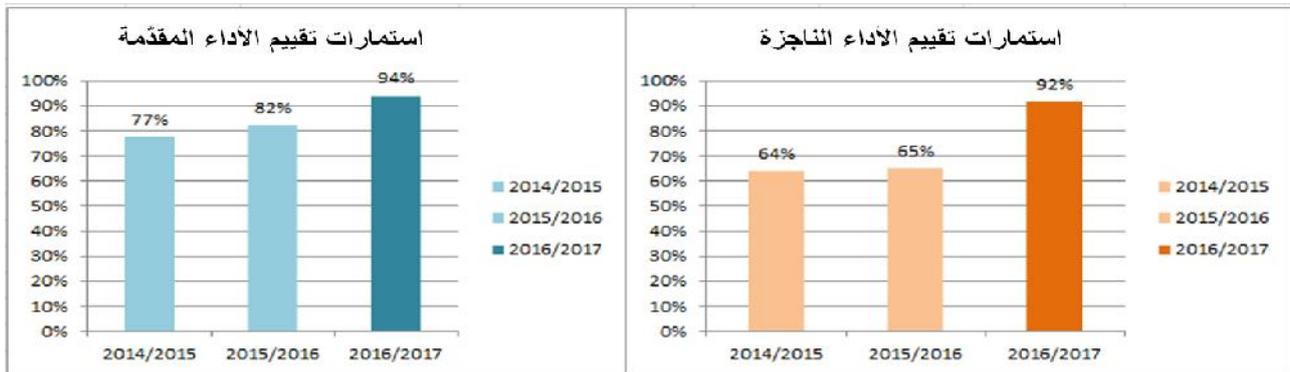
الجدول ١: معدلات التقيد بالمتطلبات ذات الصلة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ (استمارات تقييم الأداء^(٢٥) المقدمة واستماراته الناجزة بحسب الجهاز/المكتب)

الهيفة القضائية	عدد الموظفين	عدد استمارات تقييم الأداء المقامة*	عدد استمارات تقييم الأداء الناجزة**
أمانة جمعية الدول الأ			
أمانة الصندوق الاستئماني للمحني عليهم			
الهيفة القضائية	%	%	%
أمانة جمعية	%	%	%
أمانة الصندوق الاستئماني للمحني عليهم	%	%	%
المجموع	%٩٤	%٩١	

() PAF

* في نظام تدبير الأداء بالضرورة
** الاستمارات المدرجة في نظام تدبير الأداء والناجزة في نهاية فترة السنة

الرسم البياني ١: معدّلات التقيّد بالمتقتضيات مقارنةً بين السنة والسنة التي تليها للمحكمة جمعاء



الجدول ٢: معدّلات التقيّد بالمتقتضيات مقارنةً بين السنة والسنة التي تليها بحسب الجهاز

عدد استثمارات تقييم الاداء الناجزة			عدد استثمارات تقييم الاداء المقدمة			
٢٠١٧/٢٠١٦	٢٠١٦/٢٠١٥	٢٠١٥/٢٠١٤	٢٠١٧/٢٠١٦	٢٠١٦/٢٠١٥	٢٠١٥/٢٠١٤	
%	%	%	%	%	%	الهيئة القضائية
%	%	%	%	%	%	
%	%	%	%	%	%	
%	%	%	%	%	%	
%	%	%	%	%	%	أمانة جمعية الدول الأطراف
%	%	%	%	%	%	أمانة الصندوق الاستئماني للمجنّي عليهم
%٩٢	%٦٥	%٦٤	%٩٤	%٨٢	%٧٧	المجموع

الجدول ٣: إحصائيات تقييم الاداء الإجمالية للمحكمة جمعاء فيما يخص إنجاز ملء استثمارات تقييم الاداء لدورة ٢٠١٦-٢٠١٧

درجة تصنيف الاداء	%
لم يف بالمتقتضيات ذات الصلة	%
وفي بالمتقتضيات ذات الصلة جزئياً	%
وفي بالمتقتضيات ذات الصلة كلياً	%
تخطى المتقتضيات ذات الصلة	%
تخطى المتقتضيات ذات الصلة إلى حد كبير	%

المرفق الخامس

تقرير المحكمة عن استدرج عروض خطة التأمين الصحي الجماعي والتأمين على الوفاة والإعاقة بسبب الخدمة

الملخص العام

/ - -
 لموظفيها تغطية
 في . إلى خطة
 كمة أيضاً تأميناً لسد تكاليف تعويضات العلاج الطبي والإعاقة في
 أو الإصابة أو المرض المعزوة إلى أداء الواجبات الرسمية . خطتي
 عن طريق مسيرٍ من الغير ووسيط "فانبريدا الدولية" (Vanbreda International)، التي [] (Cigna) في عام
 يُجدد بموافقة ضمنية من سنة إلى سنة حتى عام الذي أخضع فيه التأمينان لاستدرج عروض.

- إن خطة التأمين الصحي الجماعي هي خطة تأمين شامل موحد تُعوض في إطارها
 لتكاليف المتكبدة لقاء المعالجة الطبية (بما في ذلك الاستشفاء، والعناية
 رهناً بمعطيات محدّدة في العقد الذي
 تبرمه المحكمة بشأن هذه الخطة. وتضمن هذه الخطة أيضاً للمشارك المؤمّن في المقام الأول تعويضاً
 ن بأنه في حالة يعتمد على الغير في حياته اليومية ("تغطية تشمل الرعاية
 "؛ وتضمن للموظفين السابقين وأزواجهم وأطفالهم
 تم خيار الاستفادة بعد انتهاء خدمتهم من التغطية التي كانوا يحصلون عليها
 "التغطية المسماة أيضاً ب")

/ -
 /ديسمبر عن طريق شركة فانبريدا (Vanbreda) التي تغيير اسم في
 هذه الشركة عليها. وكانت شركة فانبريدا (Cigna)
 في التعاقد Assurances GØnØrales de France (AGF) Vie
 حتى ثم مع Allianz Vie في . حتى ديسمبر
 [] Cigna International Company of Europe SA .
 العروض في عام مسيرٍ من الغير
 AXA France Vie S.A. (MSH International) MSH
 للتأمين، بمفعول يبدأ اعتباراً من الأول من كانون الثاني/يناير .

- إن النهج المتَّبَع حالياً فيما يخص حالات الوفاة المرض بسبب الخدمة، والتعويض الذي يُمنح في هذه الحالات، يتوافقان مع أحكام المرفق .
الغرض من النهج المتَّبَع بشأن التأمين في ضمان تدبُّر المحكمة أموراً للوفاء بالتزاماتها بموجب السياسه
تَه المتعلقة بالتعويض الذي يُمنح. الوسيط فيما يخص
Cigna International Health Services BVBA (يجب أن لا يُخلط
Cigna International Company of Europe SA .)
، وغدت خطة التأمين المعنية، إثر استدراج العروض ذي الصلة الذي جرى
Special Contingency Risks Limited (SCR) في عام

أولاً - عملية استدراج العروض

- هلت في مط عملية استدراج للعروض. وقد انخرطت في هذه العملية لجنة إدارة التأمين/الفريق المعني بالضمان الاجتماعي والصحة (الذي يتألف من مدير شعبة الخدمات الإدارية؛ ()
بالشراء، وخبيران استشاريان في مجال التأمين الصحي. الفريق المعني بالضمان الاجتماعي والصحة نطاق المتطلبات، وتولى المسؤولية عن التقييم التقني للعروض، بينما تولت الشعبة المعنية بالشراء تسيير روض التجاري/المالي. وساعد الخبيرين الاستشاريين الفريق المعني بالضمان الاجتماعي والصحة في التقييم التقني، بينما اضطلع الآخر بتوجيه إعداد نطاق المتطلبات (بما في ذلك معايير التقييم) وساعد الوحدة المعنية بالشراء في تقييم العروض التجاري/المالي.

- لم تقتصر مة في إطار المراجعة بل تعداه إلى

:

- () توفير خطة التأمين والأحدث؛
 - () توفير الخدمة والتسيير الناجعين لمتطلبات الأشخاص المؤمن لهم؛
 - () التوصل إلى استقرار مقادير الأقساط والتشارك الملائم في المنافع وإدارة المبالغ
 - () التكفل بتخفيض التكاليف الإدارية إلى أدنى حد ممكن بالقياس إلى الهدفين الأول والثاني؛
 - (هـ) مفيدة للطرفين وتقديم هذه الجهة
- ن لهم وخدمات إدارة للحسابا ، على نحو تدعمه تقارير عن الأداء المالي والاستخدام يس ل على المستخدمين الرجوع إليها.

ثانياً - المعايير

- لقد تمثل متطلب الحد الأدنى فيما يخص جميع مقدمي العطاءات في ضمان مستويات التغطية . وفيما يخص التأمين الصحي الجماعي، تم تضمين بعض المنافع الإضافية مع السهر على بقاء أثر ذلك على الأقساط المعروضة محدوداً. وقد استند تقييم العروض وإسناد تصنيف لها إلى التريخ المعتاد في مجال التأمين فيما يخص التجاري/المالي والتقييم التقني.

تقييم إلى المعايير التالية:

-

() المعايير التجارية/المالية:

- ’ ’ التكاليف الشهرية التي تدفع لقاء تسيير شؤون المطالبات والأقساط؛
- ’ ’
- ’ ’ تسيير شؤون دفع الأقساط؛
- ’ ’ الصيغ الخاصة بتجديد العقد؛
- ’ ’

() المعايير التقنية:

- ’ ’
- ’ ’ التصنيف لدى المنظمة (ISO)
- ’ ’
- ’ ’ () (والآجال)
- ’ ’ القدرات على التمويل الذاتي (يخص ذلك خطة التأمين الصحي الجماعي فقط)؛
- ’ ’ /
- ’ ’ التي توفر التأمين (يخص ذلك خطة التأمين الجماعي فقط)؛
- ’ ’ الموقع الشبكي/التطبيق الخاص بالمستخدمين (يخص ذلك خطة التأمين الصحي الجماعي فقط).

ثالثاً - نتائج عملية استدراج العروض

- استناداً إلى نتائج التقييم التقني والتقييم التجاري/المالي لجميع ، وإلى التوصية الصادرة عن لجنة استعراض المشتريات، وافق رئيس قلم المحكمة على ترسية العقد الخاص بخطة التأمين الصحي MSH International وترسية العقد الخاص بالتأمين Cigna International Health Services BVBA
- الثاني/؛ لفترة ابتدائية مقدارها .

رابعاً - الأثر المالي لخطة التأمين الصحي الجماعي

- ثمة على وجه الإجمال زيادة تبلغ نسبتها في المتوسط ، في المئة في معدلات أقساط التأمين. إنها بالطبع أدنى من الزيادة التي سُجّلت في كانون الثاني/يناير ، والتي كانت مقداراً مقطوعاً يبلغ في - وأدنى بزهاء ، في من الزيادة المتوقعة البالغة في المئة التي كانت المحكمة ستتحمّلها لو لم تتم ترسية عقد باستدراج العروض الخارجية. إن الزيادة في أقساط التأمين مبررة بسبب الزيادة التي شهدتها مقادير التعويضات في السنوات السابقة، وقد تعيّن على جميع مقدّمي العطاءات أن يستندوا في عروضهم إلى البيانات والتعويضات المسجّلة في إطار المطالبات السابقة للأشخاص المؤمن لهم.

- فانطلاقاً من مقدار الأقساط التي دفعت لشركة Cigna في عام الصحي الجماعي، البالغ مجموعها ، () ، في المئة بغية مراعاة الدعم البالغة نسبته في () وتبسيط مقدار الزيادة في الأقساط ليلعب هامش خطأ يعزى في المقام الأول إلى التقلب الذي يشهده عدد الأشخاص المؤمن لهم، يقدر ما يجب دفعه عن الأقساط لعام MSH International بما مجموعه ، سيفضي إلى ، باحتساب الدعم البالغة نسبته في () . زيادة في التكاليف التي تتحملها المحكمة تقدر ،

خامساً - الأثر المالي للتأمين من الوفاة والإعاقة والمرض بسبب الخدمة

- أقساط التأمين أفضى استدراج العروض إلى تخفيض مقدار الأقساط في المئة إلى ، في . إلى عدد الأشخاص المؤمن لهم استدراج العروض، يقدر أن مبلغ الأقساط الواجب دفعه يبلغ ، وبما أن مجموع الأقساط التي دفعت لشركة Cigna لهذا التأمين ، سيفضي إلى وفورات في المبلغ المدفوع عن خطة التأمين قد بلغت ،