



الدورة السابعة عشرة

لاهاي، ١٢-٥ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨

تقرير المراجعة النهائية
بشأن إدارة الموارد البشرية

الصفحة

المحتويات

| | |
|----|--|
| ٣ | أولاً. اختصاصات مراجعة الحسابات |
| ٣ | ألف. النطاق |
| ٣ | باء. الأهداف من مراجعة الحسابات |
| ٤ | جيم. الأسلوب |
| ٥ | دال. الجدول الزمني |
| ٥ | هاء. إعداد وإحالة تقرير مراجعة الحسابات |
| ٥ | ثانياً. قائمة التوصيات |
| ٧ | ثالثاً. ملاحظات وتوصيات |
| ٧ | ألف. هيكل موظفي المحكمة الجنائية الدولية في سنة 2018 |
| ٧ | 1. عدد الموظفين المقررين في الميزانية وعدد الموظفين الفعليين |
| ١٣ | 2. التنوع |
| ١٩ | باء. تنظيم وظيفة الموارد البشرية |
| ١٩ | 1. الإصلاحات الأخيرة |
| ٢٢ | 2. محدودية التنظيم الحالي |
| ٢٣ | جيم. التوظيف |
| ٢٣ | 1. معطيات عامة |

2. توظيف الموظفين المعتمدين في الميزانية (الموظفين الثابتين) وموظفي المساعدة المؤقتة العامة ٢٦
3. توظيف الموظفين المعينين لأجل قصير..... ٣٢
- دال .مسار الحياة المهنية في المحكمة الجنائية الدولية ٣٥
1. الوظائف في المحكمة الجنائية الدولية ٣٥
2. تقييم الأداء ٤٤
3. أجواء العمل داخل المحكمة ٥٤
- رابعا. متابعة التوصيات السابقة..... ٥٩
- خامسا. خلاصة..... ٥٩
- سادسا. شكر وتقدير ٥٩
- المرفق ٦٠
- قائمة المقابلات التي أجريت ٦٠

أولاً. اختصاصات مراجعة الحسابات

. وفقاً لخطاب الإخطار الموجه للمسجل في 8 كانون الثاني/يناير 2018، قام ثلاثة من أعضاء فريق المراجعة الخارجية للحسابات في الفترة من 3 إلى 13 نيسان/أبريل 2018 بمراجعة أداء إدارة الموارد البشرية في المحكمة الجنائية الدولية.

. وحددت اختصاصات مراجعة الحسابات هذه بعد التشاور مع المسؤولين المعنيين، وتم إبلاغهم بها في 5 كانون الثاني/يناير 2018، متبوعة باستبيان أرسل في 20 شباط/فبراير 2018. وترد الإشارة إلى هذه الاختصاصات أدناه.

ألف. النطاق

. تركز مراجعة الحسابات لإدارة الموارد البشرية في المحكمة الجنائية الدولية.

. ويشمل نطاق مراجعة الحسابات جميع فئات الموارد البشرية التي تستخدمها المحكمة: الموظفون النظاميون أو المؤقتون (تحت إدارة قسم الموارد البشرية (قسم الموارد البشرية¹) في قلم المحكمة والأقسام الأخرى ذات الصلة في «البرامج الرئيسية»)، فضلاً عن الخدمات الفكرية التي اشترتها المنظمة.

باء. الأهداف من مراجعة الحسابات

. الهدف من مراجعة الحسابات تقييم إلى أي مدى، وفقاً للقواعد المالية ولوائح الموظفين المعمول بها، تتحكم المحكمة الجنائية الدولية في مختلف المخاطر المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، والتي تشمل، ضمن أشياء أخرى:

(أ) الشفافية والحياد في التوظيف، وتقييم الأداء، وإدارة الحياة الوظيفية والتدريب؛

(ب) الشفافية المالية واستدامة المرتبات والمكافآت والمزايا الاجتماعية؛

(ج) رصد الميزانية والإبلاغ عن تكاليف الموظفين والالتزامات ذات الصلة بالجمعية العامة للدول الأطراف ولجانها؛

(د) فعالية وكفاءة إدارة تخطيط القوة العاملة والمهارات؛

(هـ) إدارة المخاطر القانونية والأخلاقية.

. وسيولى اهتمام خاص لمختلف البدائل الإدارية المتاحة للمحكمة لتعيين موظفين غير مقررین في عدد الموظفين المعتمدين في الميزانية: موظفون في مناصب غير ثابتة (غير ثابتة)، والاستشاريون، والموظفون المؤقتون والحالة الخاصة المتعلقة بالترجمين الفوريين، وما إلى ذلك.

¹ قسم الموارد البشرية.

. ويقوم مراجع الحسابات الخارجي استنادا إلى الاستنتاجات التي توصل إليها، بتقديم توصيات لتحسين مستوى الاقتصاد والفعالية، والكفاءة والامتثال للقواعد والنظام الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية.

جيم. الأسلوب

. تستند مراجعة الحسابات إلى ما يلي:

(أ) تحليل واستعراض المصادر الرسمية ذات الصلة (القواعد واللوائح والمذكرات الموجهة للهيئات الدائمة - جمعية الدول الأطراف ولجنة الميزانية والمالية²، وما إلى ذلك - التوصيات الداخلية، والوثائق المالية والميزانية، وتقارير المراجعة الداخلية، وما إلى ذلك)؛

(ب) استبيانات موجهة إلى المحكمة الجنائية الدولية، تليها مقابلات مع المديرين المعنيين، من أجل جمع وتحليل توقعاتهم وملاحظاتهم فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية، بهدف تحديد مصادر عدم الرضا واقتراح الحلول التصحيحية.

. وعلى نحو أكثر تحديدا، بعد الاتصالات الأولية رفيعة المستوى التي أقيمت مع الرئاسة، ومكتب المدعي العام، وقلم المحكمة، ومديري البرامج الرئيسيين، شملت معظم عمليات مراجعة الحسابات:

(أ) قلم المحكمة: قسم الموارد البشرية وجميع "مستخدمي" الموارد البشرية - أي، جميع رؤساء قسم قلم المحكمة³؛

(ب) الرئاسة: المسؤولون عن قضايا الموارد البشرية في البرنامج الرئيسي 1 (الهيئة القضائية) - أي البرامج 1100 (الرئاسة) 1200 (الدوائر)، 1300 (مكتب الاتصال في نيويورك)⁴؛

(ج) مكتب المدعي العام: المسؤولون عن المسائل المتعلقة بالموارد البشرية في البرنامج الرئيسي 2 (مكتب المدعي العام⁵)، وبالخصوص البرنامج 2100 (مكتب المدعي العام⁶)، و2120 (دائرة الخدمات)، والبرنامج 2200 (شعبة الولاية القضائية والتكامل والتعاون)، 2300 (شعبة التحقيقات)، 2400 (شعبة الادعاء)؛

(د) البرامج الرئيسية الأخرى التي تستخدم الموارد البشرية (أمانة جمعية الدول الأطراف، وآلية الرقابة المستقلة⁷ آلية الرقابة المستقلة⁷)، وأمانة الصندوق الاستئماني للضحايا ومكتب المراجعة الداخلية للحسابات).

² لجنة الميزانية والمالية.

³ لم يكن رؤساء المكاتب الميدانية حاضرين في المقر خلال فترة مراجعة الحسابات، ولم يكن تنظيم المؤتمرات عن بعد مفيدا في نظر مراجع الحسابات الخارجي.

⁴ مكتب الاتصال في نيويورك.

⁵ مكتب المدعي العام.

⁶ المكتب المباشر للمدعي العام.

⁷ آلية الرقابة المستقلة.

دال. الجدول الزمني

. تم إرسال استبيان أول إلى المحكمة الجنائية الدولية في 20 فبراير/شباط 2018، وتم تلقي الردود في 22 آذار/مارس 2018.

. وعقد اجتماع افتتاحي (3 نيسان/أبريل) واجتماع ختامي (12 نيسان/أبريل) مع رؤساء (أو ممثلهم) البرامج الرئيسية ذات الصلة.

هاء. إعداد وإحالة تقرير مراجعة الحسابات

. تم التخطيط لثلاث مراحل:

(أ) المرحلة 1 (غير رسمية - غير ملزمة لمراجع الحسابات الخارجي أو الدوائر): تم إرسال "مذكرة إحاطة" إلى الإدارات التي خضعت للمراجعة، التي قدمت تعليقات واقتراحات لإجراء تعديلات كتابية في أقرب وقت ممكن؛

(ب) المرحلة الثانية (رسمية): بناء على تعليقات وردود الدوائر على مذكرة الإحاطة، قام المراجع الخارجي بإعداد وإرسال تقرير مؤقت إلى المحكمة الجنائية الدولية لإبداء اعتراضات؛

(ج) المرحلة 3 (رسمية): بناء على الردود على التقرير المؤقت، تم إعداد التقرير النهائي وإرساله إلى المحكمة الجنائية الدولية. وسيعرض بعد ذلك على جمعية الدول الأطراف في الدورة المخصصة عادة لتقارير مراجع الحسابات الخارجي. وقبل هذا العرض، سيتم تقديم التقرير النهائي إلى اللجان المخصصة ذات الصلة وفقا للإجراءات والجدول الزمنية للمحكمة الجنائية الدولية (لجنة مراجعة الحسابات، ولجنة الميزانية والمالية)، إذا كانت هذه العروض متوافقة مع الجدول الزمني لمراجعة الحسابات.

ثانيا. قائمة التوصيات

التوصية رقم 1. من أجل احترام التوازن بين الجنسين داخل المحكمة الجنائية الدولية، يوصي المراجع الخارجي بأن تقوم المحكمة، على أساس دراسة سيعدها قسم الموارد البشرية، بإدخال تدابير إضافية لزيادة نسبة تمثيل الموظفات مثل برنامج توجيهي أو إنشاء مركز تنسيق للنساء.

التوصية رقم 2. يوصي المراجع الخارجي بأن تطبق جميع هيئات المحكمة الجنائية الدولية نفس سياسات إدارة الموارد البشرية من خلال قواعد تشغيلية مشتركة. وينبغي أن تكون دائرة الموارد البشرية في قلم المحكمة مسؤولة عن تطوير وتحديث هذه القواعد المشتركة، بعد التشاور والتعاون مع الهيئات الأخرى.

التوصية رقم 3. فيما يخص إدارة ملفات الأطر المهنية، يوصي المراجع الخارجي بما يلي:

(أ) تنظيم استعراضات للإدارة لتحديد الاحتياجات فيما يخص التطور وإمكانات التطور لدى موظفي المحكمة الجنائية الدولية على نحو أفضل؛

(ب) الدخول في مفاوضات بهدف تحقيق تكامل المحكمة الجنائية الدولية مع اتفاق الأمم المتحدة المشترك بين المنظمات من أجل توسيع آفاق الحياة المهنية لموظفيها؛

(ج) اقتراح تعديل محدود لقواعد التعيين عن طريق منح الأولوية للموظفين الموجودين في المحكمة الجنائية الدولية بواسطة تخصيص نسبة من المناصب المراد شغلها والتي ينبغي أن تظل محدودة لمنع تعريض معظم مناصب التوظيف الخارجي للخطر بحكم الواقع (10 في المائة على سبيل المثال).

التوصية رقم 4. يوصي المراجع الخارجي بإصدار تعليمات للمقيمين لضمان إكمال صحائف المقابلة عن طريق تحديد خطط التدريب.

التوصية رقم 5. فيما يتعلق بتقييم الأداء، يوصي المراجع الخارجي المسجل الجديد بما يلي:

- (أ) اتخاذ قرار سريع بشأن مبدأ التغيير المقترح، وفي حالة التوصل إلى نتيجة إيجابية، التصديق على الإجراء مع المكتب القانوني وتنفيذه؛
- (ب) بغض النظر عن اختيار نظام تقييم الأداء، ينبغي وضع آلية لجعل تقييمات الأقسام المختلفة أكثر تجانساً.

التوصية رقم 6. يوصي المراجع الخارجي بأن تضع المحكمة ما يلي:

- (أ) - عدم التوافق بين الانتماء لموظفي المحكمة الجنائية الدولية والترشح لوظيفة انتخابية؛
- (ب) - أو شروط صارمة تضمن عدم تعرض إدارات المحكمة لمخاطر تضارب المصالح في أداء واجبات المرشحين الداخليين للوظائف الانتخابية.

التوصية رقم 7. يوصي المراجع الخارجي بأن تقوم المحكمة دورياً (على سبيل المثال كل سنتين إلى ثلاث سنوات) بإجراء استطلاع للرأي من أجل متابعة تطور تصورات الموظفين وتحديد المجالات التي هي بحاجة إلى التحسين.

التوصية رقم 8. يوصي المراجع الخارجي بأن تقوم المحكمة الجنائية الدولية باستكمال تفكيرها بشأن إنشاء وظيفة أمين المظالم لتفاسمها مع مؤسسة واحدة أو أكثر من المؤسسات القريبة.

التوصية رقم 9. يوصي المراجع الخارجي بأن تقوم المحكمة الجنائية الدولية بوضع ونشر ميثاق للأخلاق.

التوصية رقم 10. يوصي المراجع الخارجي بأن يتم استكمال التقرير السنوي بشأن سياسة إدارة الموارد البشرية المقدم إلى اللجنة الميزانية والمالية بما يلي:

- (أ) إعداد حصيلة اجتماعية كاملة، أي وثيقة موحدة، تتناول جميع الجوانب الكمية (عدد الموظفين، والتنوع، والتغيب، والأداء، والتدريب، وغير ذلك.)؛
- (ب) تعريف معيار ثابت لحساب عدد التوظيفات التي تمت خلال السنة الواردة في تقرير الموارد البشرية السنوي المقدم إلى لجنة الميزانية والمالية أو الحصيلة الاجتماعية؛

(ج) تحسين أدوات الحصر وتحديد التعيينات في مناصب لأجل قصير، من خلال تتبع جميع تقارير التقييم ومن خلال القياس الدقيق لعدد التوظيفات لأجل قصير المقرر ذكرها في تقرير الموارد البشرية أو الحصيلة الاجتماعية.

ثالثاً. ملاحظات وتوصيات

على أساس الاختصاصات المشار إليها أعلاه، كان اهتمام المراجع الخارجي منصباً على ما يلي:

(أ) هيكل موظفي المحكمة الجنائية الدولية في سنة 2018؛

(ب) تنظيم وظيفة الموارد البشرية داخل المحكمة الجنائية الدولية؛

(ج) التوظيف؛

(د) آفاق التطور الوظيفي في المحكمة الجنائية الدولية.

وأجرى المراجع الخارجي 25 جلسة استماع مع هيئة الرئاسة، والدوائر، ومكتب المدعي العام، والصندوق الاستئماني للضحايا، وقلم المحكمة، بالإضافة إلى موظفي مراجعة الحسابات الداخلية وآلية الرقابة المستقلة. وترد القائمة في المرفق رقم 1.

ألف. هيكل موظفي المحكمة الجنائية الدولية في سنة 2018

1. عدد الموظفين المقررين في الميزانية وعدد الموظفين الفعليين

(أ) عدد الوظائف المقررة في ميزانية 2018

105. فيما يخص عدد الموظفين، توفر وثائق الميزانية السنوية أرقاماً دقيقة عن الوظائف الثابتة (المناصب المقررة في الميزانية)، معبرا عنها من حيث عدد الوظائف. وبالنسبة لعقود المساعدة المؤقتة العامة، يتم التعبير عن الأرقام في الميزانية على أنها النسبة المعادلة من الموظفين المتفرغين.

106. ولكي تتمتع المحكمة ببعض المرونة في مواردها البشرية، لا تظهر فئات الوظائف الأخرى كموظفين في وثائق الميزانية. ويبرر هذا الوضع عدم القدرة على التنبؤ باللجوء لهذه الوظائف، حيث إن بعضها يخضع لاعتمادات الميزانية. في جميع الحالات، يتم دائما تمويل توظيف الموظفين في هذه الفئات من الموارد المعتمدة في ميزانية المحكمة الجنائية الدولية:

(أ) عقود المساعدة المؤقتة العامة وعقود التوظيف لأجل قصير التي تستخدم لتغطية الاحتياجات العاجلة، على سبيل المثال ملء وظيفة شاغرة تعتبر ضرورية لاستمرارية نشاط المحكمة الجنائية الدولية؛ وتمول هذه الوظائف من الاعتمادات غير المنفقة المندرجة في الميزانية المعتمدة لتكاليف الموظفين؛

(ب) فئة وظائف خاصة، تمول من التبرعات الطوعية المقدمة من الدول المعنية: الموظفون الفنيون المبتدؤون، وعددهم محدود (خمسة في شباط/فبراير 2018).

١٧. وتوجد فئات وظائف أخرى في المحكمة، ولكن لا يعتبر من يشغلونها موظفين لدى المحكمة الجنائية الدولية لأنهم لا يقومون بواجبات مسؤولي وموظفي المحكمة:

(أ) وظائف المساعدة المؤقتة للاجتماعات واتفاقات الخدمات الخاصة (التي تم استبدالها الآن بالاستشاريين الأفراد أو مقدمي الخدمات) التي لا تظهر في الميزانية؛

(ب) وأخيراً، هناك فئتان تمثل أجورهما مبلغاً ضئيلاً في الميزانية: المتدربون والمهنيون المدعوون، الذين لا تدرج تكلفتهم في الميزانية ولكن تظل مبالغ متواضعة، ويمكن تمويلها من خلال المساهمات الطوعية من الدول.

١٨. وفيما يتعلق بالمناصب المقررة في الميزانية المأذون بها (الوظائف الثابتة)، فيمكن استناداً إلى المرفق السادس لمشروع الميزانية البرنامجية المعتمدة لسنة 2018، وضع الجدول التالي⁸:

الجدول ١: توزيع الوظائف المعتمدة في الميزانية (الوظائف الثابتة) حسب الأجهزة لسنة 2018

| الرتبة | الرتبة | | | المجموع |
|-------------------|--------------|--------------|--------------|------------|
| | الأمين العام | المساعد/وكيل | الأمين العام | |
| الرتبة | الأمين العام | المساعد/وكيل | الأمين العام | المجموع |
| الرئاسة | 0 | 0 | 0 | 53 |
| مكتب المدعي العام | 2 | 3 | 3 | 319 |
| قلم المحكمة | 1 | 3 | 3 | 573 |
| وظائف أخرى* | | 3 | 3 | 27 |
| المجموع | 3 | 9 | 9 | 972 |

* أمانة جمعية الدول الأطراف، وآلية الرقابة المستقلة، ومكتب المراجع الداخلي للحسابات، وأمانة الصندوق الاستئماني للضحايا المصدر: المراجع الخارجي بناء على بيانات صادرة عن المحكمة الجنائية الدولية

١٩. ويشير العدد 972 إلى عدد الموظفين المعتمدين في الميزانية ويتعلق بالموظفين ذوي عقود "ثابتة".

⁸ من أجل وضع هذا الجدول، نعتبر أن البرنامج الرئيسي 1 (القضاء) يشمل مكتب الرئيس والدوائر، والبرنامج 2 (مكتب المدعي العام) يشمل مكتب المدعي العام، والبرنامج 3 (قلم المحكمة)، في حين أن الفئة "أخرى" (أمانة جمعية الدول الأطراف، وآلية الرقابة المستقلة، ومراجعة الحسابات الداخلية) ناتجة عن توحيد البرامج 4 (أمانة جمعية الدول الأطراف) و 7 (آلية الرقابة المستقلة، ومراجعة الحسابات الداخلية)، مع ملاحظة أنه رغم أن الصندوق الاستئماني المستقل للضحايا لا يشكل برنامج ميزانية ضمن المحكمة الجنائية الدولية، فإن أمانة الصندوق الاستئماني للضحايا تشكل برنامجاً في الميزانية (رقم 6).

٢٠. وتضاف إلى هذه المناصب الثابتة البالغ عددها 972 اعتمادات في ميزانية سنة 2018 لتمويلها، بمعدل وظيفة بدوام كامل (باستثناء عدد الموظفين)، و165.69 من مناصب المساعدة المؤقتة العامة - ومن الواضح أن حساب المعادل بدوام كامل لا يجعل من الممكن افتراض عدد الأفراد المعنيين ضمن تاريخ معين وفي سنة مالية معينة.

(أ) عدد الموظفين الفعلي خلال مراجعة الحسابات

٢١. بناء على طلب مراجع الحسابات الخارجي، تم تقديم جدول يتضمن قائمة بالبيانات الهامة المتعلقة بأي موظف يعمل في المحكمة الجنائية الدولية حتى 4 نيسان/أبريل 2018⁹، بغض النظر عن طبيعة عقد عمله.

٢٢. ويبين جدول البيانات هذا أنه يوجد 1287 شخصا، من بينهم 22 قاضيا، حتى هذا التاريخ يعملون بموجب عقود من جميع الأنواع من بينهم 1116 شخصا يعتبرون "موظفين". ويوضح الجدول التالي توزيع الموظفين.

الجدول 2 : التوزيع حسب نوع عقود الموظفين في 4 نيسان/أبريل 2018

| نوع العقد | مكتب المدعي | | | | المجموع |
|--|------------------|-------|-------------|-------------|---------|
| | الرئاسة والدوائر | العام | قلم المحكمة | وظائف أخرى* | |
| مناصب معتمدة في الميزانية (وظائف ثابتة) | 73 | 299 | 519 | 22 | 913 |
| مناصب المساعدة المؤقتة العامة | 7 | 70 | 25 | 7 | 109 |
| مناصب المساعدة المؤقتة العامة غير المعتمدة | 4 | 13 | 7 | 0 | 24 |
| عقود تعيين لأجل قصير | 11 | 17 | 34 | 3 | 65 |
| اتفاقيات الخدمات الخاصة | 0 | 42 | 16 | 1 | 59 |

⁹ البيانات الرئيسية المسجلة في هذا الجدول الشامل هي الاسم العائلي / الاسم الشخصي، والجنسية، ونوع الجنس، ونوع العقد، والوظيفة، والرتبة، والهيئة التابع لها، ومكان المنصب، وتاريخ الميلاد، وتاريخ بدء العقد الحالي، وتاريخ الانتهاء الحالي للعقد، عند الاقتضاء، وتاريخ بدء العقد الأولي يليه انقطاع، والمجموعة المهنية.

| | | | | | |
|----------------|-------------|-----------|------------|------------|------------|
| وظائف | | | | | |
| المساعدة | | | | | |
| المؤقتة | | | | | |
| للاجتماعات | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| الموظفون | | | | | |
| الفنيون | | | | | |
| المبتدؤون | 5 | 0 | 3 | 2 | 0 |
| المتدربون** | 112 | 1 | 47 | 39 | 25 |
| المجموع | 1287 | 34 | 651 | 482 | 120 |

* أمانة جمعية الدول الأطراف، وآلية الرقابة المستقلة، ومكتب مراجع الحسابات الداخلي، وأمانة الصندوق الاستئماني للضحايا تحت هذا العنوان يوجد المتدربون (خريجون حدد) والمهنيون الزائرون (يتوفرون على ما لا يقل عن ثلاث سنوات من الخبرة المهنية).

المصدر: المحكمة الجنائية الدولية

٢٣. وتوفر مقارنة بيانات الميزانية والبيانات الفعلية حتى تاريخ 4 نيسان /أبريل 2018 قياسا واضحا لمعدل الشغور الفعلي للوظائف الثابتة في مكتب المدعي العام وقلم المحكمة: بالنسبة لمكتب المدعي العام، كانت 299 وظيفة مشغولة بالفعل في ذلك التاريخ، و319 وظيفة معتمدة في الميزانية، أي معدل شغور حقيقي قدره 6.3٪ (مقابل 8٪ المعلن عنها أثناء التصويت على الميزانية)، وكانت 519 وظيفة مشغولة من ضمن 573 مأذونة لقلم المحكمة، بمعدل 10.5٪ (مقابل 10 ٪ من الوظائف المعلنه).

٢٤. ومع ذلك، مع تغير معدل الشغور يوميا، ولأن مراجعة الحسابات أجريت في النصف الأول من عام 2018، فإن هذا الوضع قد يتغير بحلول نهاية العام. ولذلك فإن البيانات المقدمة أعلاه تلقي الضوء فقط على حالة المحكمة في وقت مراجعة الحسابات، وليس على وضعها في نهاية السنة.

٢٥. وكما ذكر أعلاه، ليس من المناسب مقارنة عدد مناصب المساعدة المؤقتة العامة الموجودة في وقت مراجعة الحسابات وعدد مناصب المساعدة المؤقتة العامة الموافق عليها في الميزانية، حيث إن المعادل من الموظفين المتفرغين يمثل العديد من الموظفين المعينين خلال العام. ويمكن ملاحظة أنه منذ 4 نيسان/أبريل 2018، كان هناك 109 منصبا من مناصب المساعدة المؤقتة العامة بموجب عقد، وأن مستوى مناصب المساعدة المؤقتة العامة المرخص به لسنة 2018 هو 165.69 منصبا، وستكون هناك بالضرورة فترات من السنة يكون فيها عدد مناصب المساعدة المؤقتة العامة أعلى في المحكمة.

٢٦. كما كان حاضرا في ذلك التاريخ 24 موظفا في مناصب المساعدة المؤقتة العامة "غير المعتمدة" و65 موظفا في مناصب لأجل قصير و59 موظفا في اتفاقات الخدمات الخاصة (وفقا للاصطلاح الجديد: الاستشاريون الأفراد أو المتعاقدون الأفراد).

٢٧. ورغم عدم ظهور هؤلاء الموظفين 148 على هذا النحو في الميزانية، إلا أن مناصب المساعدة المؤقتة العامة "غير المعتمدة" وعقود التعيين لأجل قصير يتم تمويلهما من احتياطي اعتمادات الميزانية لتكاليف الموظفين و/ أو من إعادة تخصيص الموارد من تكاليف أخرى غير مرصودة للموظفين. وإن استخدام الموظفين

المؤقتين ضروري لسد الثغرات في الموظفين بسبب حالات الغياب (إجازات الأمومة، وإجازات المرضية الطويلة الأجل، وإجازات غير المدفوعة الأجر) أو التغييرات في النشاط (عبء العمل المتزايد أو المشاريع غير المتوقعة)، في حين تمول اتفاقات الخدمات الخاصة بواسطة اعتمادات مخصصة.

٢٨. وأخيراً، إذا أضفنا المتدربين والمهنيين الزائرين (112 شخصاً)، فإننا نرى أن أجهزة المحكمة الجنائية الدولية تتمتع، بما يتجاوز الميزانية المعتمدة، بمرونة حقيقية - تمثل، في وقت إجراء مراجعة الحسابات، 260 شخصاً خارج الوظائف المدرجة في الميزانية وموظفي المساعدة المؤقتة العامة، وهذا، رغم معدلات الشواغر ذات الصلة بالمناصب المعتمدة في الميزانية المذكورة أعلاه.

٢٩. وتقرح المحكمة الجنائية الدولية نهجاً مختلفاً. وبالنسبة لسنة 2018، أشارت المحكمة أنها ضمن الميزانية خصصت 972 منصبا ثابتاً و165,69 منصبا من مناصب المساعدة المؤقتة العامة فيما يخص النسبة المعادلة من الموظفين المتفرغين، أي قوة عاملة معتمدة في الميزانية بنسبة 1137.69 وظيفة. وعلى النحو المشار إليه أعلاه، كان العدد الفعلي لموظفي المحكمة الجنائية الدولية خلال وقت إجراء عملية مراجعة الحسابات 1116، منها 913¹⁰ وظيفة دائمة، و109 وظيفة من وظائف المساعدة المؤقتة العامة المعتمدة، و24 وظيفة من وظائف المساعدة المؤقتة العامة غير المعتمدة، و65 عقد تعيين لأجل قصير و5 موظفين فنيين مبتدئين. وترى المحكمة أنه ينبغي عدم إشراك المتدربين في عدد موظفيها لأن الوظائف التي يقومون بها مختلفة ولأن حضورهم في المحكمة جزء لا يتجزأ من مناهجهم التدريبية. وعلى هذا الأساس، تخلص المحكمة الجنائية الدولية إلى أن هناك علاقة وثيقة إلى حد ما بين عدد الموظفين المعتمد في الميزانية لسنة ٢٠١٨ (١١٣٧، ٦٩) وعدد الموظفين وقت إجراء مراجعة الحسابات (١١١٦).

(ج) إعادة الانتداب المؤقت

٣٠. تتمتع هيئات المحكمة الجنائية الدولية بمرونة إضافية في قدرتها على الحفاظ على المزايا المكتسبة لموظفيها (المنصب ونوع العقد والترتبة)، وإعادة تعيينهم مؤقتاً بموجب عقود تعيين لأجل قصير، غالباً عن طريق منحهم درجة أعلى في إطار هذا الوضع المؤقت، (وبالتالي راتب أعلى). وحتى تاريخ 4 نيسان/أبريل 2018، كانت هذه الحالة تخص 16 موظفاً، كما هو مبين في الجدول التالي:

¹⁰ يشمل هذا العدد 22 قاضياً.

الجدول ٣: إعادة الانتداب المؤقت للموظفين

| التعيين الحالي | | الوظيفة الحالية | | الوظيفة الأولية | | |
|--------------------|-------------|-------------------------|-------------------------------|-----------------|-------------------------------|-------------|
| الرتبة | الجهاز | الرتبة | التمويل | الرتبة | نوع العقد | الجهاز |
| ف-2 | قلم المحكمة | خ-ع-4 | ثابتة | خ-ع-3 | ثابتة | قلم المحكمة |
| عقود تعيين لأجل | | | | | | |
| ف-2 | قلم المحكمة | خ-ع-4 | ثابتة | خ-ع-4 | قصير | قلم المحكمة |
| الصندوق الاستثماري | | | | | | |
| ف-2 | للضحايا | خ-ع-5 | ثابتة | خ-ع-4 | ثابتة | قلم المحكمة |
| الصندوق الاستثماري | | | | | | |
| ف-2 | للضحايا | خ-ع-5 | ثابتة | خ-ع-3 | مناصب المساعدة المؤقتة العامة | للضحايا |
| مناصب المساعدة | | | | | | |
| ف-1 | قلم المحكمة | خ-ع-5 | ثابتة | خ-ع-3 | المؤقتة العامة | قلم المحكمة |
| مناصب المساعدة | | | | | | |
| ف-2 | قلم المحكمة | خ-ع-5 | ثابتة | خ-ع-3 | المؤقتة العامة | قلم المحكمة |
| مناصب المساعدة | | | | | | |
| ف-2 | قلم المحكمة | خ-ع-5 | ثابتة | خ-ع-5 | المؤقتة العامة | قلم المحكمة |
| ف-2 | قلم المحكمة | خ-ع-6 | ثابتة | خ-ع-6 | ثابتة | قلم المحكمة |
| مكتب المدعي العام | | | | | | |
| ف-2 | العام | خ-ع-6 | ثابتة | خ-ع-6 | ثابتة | العام |
| مناصب | | | | | | |
| ف-2 | للضحايا | المساعدة المؤقتة العامة | مناصب المساعدة المؤقتة العامة | ف-1 | مناصب المساعدة المؤقتة العامة | الرئاسة |
| عقود تعيين لأجل | | | | | | |
| ف-3 | قلم المحكمة | ف-2 | ثابتة | ف-2 | قصير | الرئاسة |
| مكتب المدعي العام | | | | | | |
| ف-3 | العام | ف-2 | ثابتة | خ-ع-4 | المؤقتة العامة | العام |
| الصندوق الاستثماري | | | | | | |
| ف-2 | للضحايا | ف-3 | ثابتة | ف-2 | ثابتة | قلم المحكمة |
| مناصب المساعدة | | | | | | |
| ف-3 | قلم المحكمة | ف-3 | ثابتة | ف-2 | المؤقتة العامة | الرئاسة |
| ف-4 | قلم المحكمة | ف-3 | ثابتة | ف-3 | ثابتة | قلم المحكمة |
| مكتب المدعي العام | | | | | | |
| ف-3 | العام | ف-3 | ثابتة | ف-2 | المؤقتة العامة | قلم المحكمة |

المصدر: المحكمة الجنائية الدولية

٣١. وجرى منح 16 منصبا من مناصب التعيين لأجل قصير بعد إجراء منافسة خارجية. ومع ذلك، فإن جميع الموظفين المعينين سيعودون إلى وضعهم بعد انتدابهم المؤقت - وبالتالي لا تعتبر المناصب المقابلة "شاغرة"، رغم أنها غير مشغولة في الواقع، مما يؤدي إلى إضفاء طابع نسبي على المعنى الحقيقي لمفهوم "الشغور" كما هو موضح في وثائق الميزانية.

استنتاج. فيما يتعلق بعدد الموظفين، فإن الفرق بين بيانات الميزانية وعدد الموظفين الفعلي يتراوح بين ٢٠ و ٢٥ في المائة، ويمكن تفسير ذلك كما يلي:

(أ) قد يختلف معدل الشواغر الفعلي للوظائف المدرجة في الميزانية (الوظائف الثابتة) عن افتراضات الميزانية؛

(ب) أنه بالإضافة إلى وظائف المساعدة المؤقتة العامة المعبر عنها في الميزانية بالمعادل من الموظفين المتفرغين وليس من خلال مناصب فردية، هناك وظائف للمساعدة المؤقتة العامة "غير معتمدة"، مما يقلل من الوضوح بشأن عدد الموظفين المدرجين في هذا النوع من العقود؛

(ج) لا تدرج في الميزانية اعتمادات عقود التعيين لأجل قصير والمتدربين والموظفين الفنيين المبتدئين، في حين أن مناصب الاستشاريين / مقدمي الخدمات ووظائف المساعدة المؤقتة للاجتماعات التي تدرج تكاليفها في الميزانية لا تظهر من حيث عدد الموظفين في وثائق الميزانية؛

(د) وأخيرا، بشكل هامشي، يتم نقل بعض الموظفين مؤقتا إلى وظائف عقود التعيين لأجل قصير، مما يسمح لهم بالاستفادة من درجة أعلى لبضعة أشهر، مع الاستمرار في شغل الوظائف الثابتة رسميا، رغم أن هذه الوظائف شاغرة وظيفيا طوال فترة الانتداب المؤقت.

وفيما يتعلق بإدارة عدد الموظفين، لا يمكن انتقاد أي من هذه العوامل الأربعة في حد ذاتها، شريطة احترام قواعد التوظيف والميزانية حسب البرنامج الرئيسي: مع ذلك، تشير هذه النتائج تساؤلات حول أهمية حد أقصى من القوى العاملة في وثيقة الميزانية.

وخلال مراجعة الحسابات، اقترح المراجع الخارجي تمجها آخر شبيها بالنهج الذي اتبعته المنظمات الأوروبية "المنسقة"، والذي لا يشير إلى عدد الموظفين المحدد مسبقا في الميزانية. إلا أن المحكمة الجنائية الدولية ترى أن تطبيق مثل هذا النهج سيتطلب تعديلات كبيرة للطريقة التي تعرض بها المحكمة تكاليف الموظفين داخل ميزانيتها. والتي ستترب عليها تكاليف كبيرة، بالإضافة إلى مشاورات مع عدد من الجهات الفاعلة ذات الصلة، بما في ذلك على وجه الخصوص لجنة الميزانية والمالية، والتي يمكن أن تستغرق وقتا طويلا قبل الحصول على نتيجة محتملة.

٢. التنوع

٣٢. من الناحية التقليدية، داخل المنظمات الدولية، ينطوي تنوع الموظفين على مكونين على الأقل:

(أ) التوازن بين الجنسين؛

(ب) التوزيع الجغرافي العادل.

(أ) التوازن بين الجنسين؛

٣٣. من أصل 1287 شخصا (بمن في ذلك الموظفون وغيرهم) تم إحصاؤهم بأنهم يعملون في المحكمة الجنائية الدولية في 4 نيسان/أبريل 2018، كانت هناك 645 امرأة - وبالتالي كانت النسبة المئوية للنساء 50.1 بالمائة، مما يعطي الانطباع بوجود مساواة شبه كاملة بين الجنسين.

٣٤. غير أن التحليل النوعي للمناصب يعكس صورة مختلفة للغاية عن التوازن الحقيقي بين الجنسين في المحكمة الجنائية الدولية، كما هو موضح في البيانات التالية.

٣٥. والمعيار النوعي الأول للتمييز بين الجنسين هو نوع العقد. ويبين الجدول التالي النسبة المئوية للنساء في المحكمة الجنائية الدولية وفقا لنوع العقد، بدءا من العقود الأكثر استقرارا (ثابتة) إلى الأقل استقرارا (عقود تعيين لأجل قصير)، ومرورا بالصيغة المتوسطة وهي وظائف المساعدة المؤقتة العامة، سواء كانت عقودا معتمدة في الميزانية أم لا.

الجدول ٤: نسبة النساء حسب نوع تمويل الوظيفة

| نوع التمويل | عدد النساء/العدد الإجمالي | % |
|---|---------------------------|------|
| عقود تعيين لأجل قصير | 65/41 | 63,1 |
| مناصب المساعدة المؤقتة العامة المعتمدة في الميزانية | 109/54 | 49,5 |
| مناصب معتمدة في الميزانية (وظائف ثابتة) | 913/424 | 46,4 |

المصدر: المراجع الخارجي بناء على بيانات صادرة عن المحكمة الجنائية الدولية

٣٦. ويؤدي هذا الجدول إلى استنتاج أول: تهيمن نسبة النساء فيما يخص أقل العقود استقرارا وتوجد في حالة أقلية عددية فيما يخص العقود الأكثر استقرارا.

٣٧. والمعيار النوعي الثاني للتمييز هو فئة العمل - الفئات القانونية الرئيسية في المحكمة الجنائية الدولية هي الفئات G (الخدمات العامة)، و P (الوظائف الفنية)، و D (وظائف الإدارة)، والفئة الخاصة بالقضاة. وحتى تاريخ 4 نيسان/أبريل 2018، كانت مستويات نسبة النساء حسب الفئة كما يلي:

الجدول ٥: نسبة النساء حسب فئة العمل

| فئة العمل | عدد النساء/العدد الإجمالي | % |
|--------------------|---------------------------|-------|
| فئة الخدمات العامة | 463/215 | 46,4% |
| الفئة الفنية | 619/316 | 51,1% |
| فئة وظائف الإدارة | 9/1 | 11,1% |
| قاص | 22/9 | 40,9% |

المصدر: المراجع الخارجي بناء على بيانات صادرة عن المحكمة الجنائية الدولية

٣٨. ويؤدي هذا الجدول إلى استنتاج ثان: نسبة الرجال هي الغالبة على أعلى فئات التوظيف (المديرون والقضاة)، في حين أن التوزيع بالنسبة لفئتي الخدمات العامة (G) والفئة الفنية (P) يبدو أقل وضوحاً من النظرة الأولى.

٣٩. والمعيار الثالث للتمييز النوعي، الذي يتعلق حصراً بالفئتين "الخدمات العامة" و "الفئة الفنية"، هو المستوى في فئة العمل. ويؤدي إلى تمييزه عن الاستنتاج السابق بفارق بسيط. ويشير الجدول التالي إلى مستوى نسبة النساء:

الجدول ٦: نسبة النساء حسب مستوى الوظيفة

| فئة العمل | المستوى | عدد النساء/العدد الإجمالي | % |
|--------------------|---------|---------------------------|-------|
| فئة الخدمات العامة | 1 و 3* | 76/12 | 15,8% |
| | 4 | 105/71 | 67,6% |
| | 5 | 177/92 | 52,0% |
| | 6 | 86/32 | 37,2% |
| | 7 | 19/8 | 42,1% |
| الفئة الفنية | 1 | 59/41 | 69,5% |
| | 2 | 224/138 | 61,6% |
| | 3 | 203/92 | 45,3% |
| | 4 | 90/32 | 35,6% |
| | 5 | 43/13 | 30,2% |

حتى تاريخ 4 نيسان/أبريل 2018، لم يكن هناك أي عامل من درجة خ-ع-2

المصدر: المراجع الخارجي بناء على بيانات صادرة عن المحكمة الجنائية الدولية

٤٠. ويؤدي هذا الجدول إلى استنتاج ثالث - بصرف النظر عن وظائف G1 و G3 التي يغلب عليها العنصر الذكوري بنسبة عالية (حيث يتعلق الأمر بعمال الصيانة، والسائقين، والعمال العاميين، وما إلى ذلك) تغلب نسبة النساء في أسفل التسلسل الهرمي وتتقلص تدريجياً مع ارتفاع السلم المهني.

٤١. بيد أن المراجع الخارجي يلاحظ أن المسجل الجديد قد أعرب عن عزمه اعتماد عدد من التدابير لمعالجة هذه المشكلة، على سبيل المثال من خلال برنامج توجيهي وإنشاء مركز تنسيق للنساء.

استنتاج. من حيث التوازن بين الجنسين، فإن الوضع في المحكمة الجنائية الدولية يبعث على الرضا من الناحية الكمية (المساواة العددية الكاملة تقريبا بين الرجال والنساء) ولكن غير متوازن من الناحية النوعية، إذا تم النظر إليه من حيث:

(أ) نوع العقود (النساء يشكلن أغلبية أصحاب العقود الأقل استقرارا)؛

(ب) فئة العمل (نسبة النساء قليلة في المناصب العليا)؛

(ج) المستوى في التسلسل الهرمي للرتبة (تحتل النساء معظم الصفوف الدنيا للرتبة).

التوصية رقم 1. من أجل احترام التوازن بين الجنسين داخل المحكمة الجنائية الدولية، يوصي المراجع الخارجي بأن تقوم المحكمة، على أساس دراسة سيعدها قسم الموارد البشرية، باعتماد تدابير إضافية لزيادة نسبة تمثيل الموظفين مثل اعتماد برنامج توجيهي أو إنشاء مركز تنسيق للنساء.

() التوزيع الجغرافي العادل

٤٢. فيما يتعلق بالتمثيل الجغرافي العادل، تمثل المحكمة الجنائية الدولية حالة خاصة: التوظيف مفتوح للمرشحين من البلدان غير الأطراف في نظام روما الأساسي، والمعيار الرئيسي للتوظيف يبقى هو المؤهلات، بغض النظر عن جنسية المرشحين، مع إيلاء الاعتبار الواجب لجنسية المرشحين عندما يكون اثنان أو أكثر من المرشحين على قدم المساواة من حيث المؤهلات.

٤٣. ورغم أن بعض المنظمات الدولية تنص، على سبيل الاستثناء، على إمكانية تعيين موظفين غير وطنيين من الدول الأعضاء، فلا شك أن هذا "الانفتاح العام" يحد بشدة من إمكانيات إعادة التوازن، أثناء التوظيف، لصالح الدول الأطراف الممثلة بصورة غير كافية.

٤٤. ولهذا السبب، تقتصر الملاحظة التالية على نظرة عامة بسيطة على تمثيل الدول الأطراف ضمن موظفي المحكمة الجنائية الدولية، دون طموح إلى استخلاص أي توصيات.

٤٥. والبيانات التالية مستمدة من جدول البيانات المذكور أعلاه، الذي أعده قسم الموارد البشرية، والذي يتعلق بـ 1287 من العاملين في المحكمة الجنائية الدولية، بموجب أي نوع من أنواع العقود (بمن في ذلك الاستشاريون الأفراد ومقدمو الخدمات)، بتاريخ 4 نيسان/أبريل 2018.

٤٦. وفي إطار جميع أنواع العقود مجتمعة، يتوزع 1287 من العاملين المدرجين في المحكمة الجنائية الدولية في تاريخ 4 نيسان/أبريل 2018 ضمن 117 جنسية مختلفة.

٤٧. وإجمالاً، بينما كانت 123 دولة طرفاً في نظام روما الأساسي في 4 نيسان/أبريل 2018:

(أ) فقد كان لدى 85 دولة (69٪) رعايا من الموظفين الحاليين (جميع أنواع العقود مجتمعة) في نفس التاريخ؛

(ب) وشغل مواطنون من 32 دولة ليست طرفا في نظام روما الأساسي 162 وظيفة (البلدان الرئيسية المعنية هي الولايات المتحدة والكاميرون والهند ومصر).

٤٨. وبالنسبة للعقود المدرجة في الميزانية ووظائف المساعدة المؤقتة العامة وعقود التعيين لأجل قصير فقط، أي ما يبلغ 1111 عاملا في نفس التاريخ، كان عدد الجنسيات 111 جنسية.

٤٩. وأخيرا، بالنسبة للعقود المدرجة في الميزانية، أي 913 وظيفة في نفس التاريخ، كان عدد الجنسيات 106 جنسية.

٥٠. ويلخص الجدول التالي، بالنسبة لجميع الموظفين الحاصلين على رتبة داخل المحكمة الجنائية الدولية في 4 نيسان/أبريل 2018، أي عاملين حاصلين على عقود معتمدة في الميزانية، ووظائف المساعدة المؤقتة العامة (المعمدة أو غير المعتمدة) وعقود التعيين لأجل قصير، البيانات الخاصة بالدول الثلاثين التي لديها ما لا يقل عن 10 مواطنين ضمن موظفي المحكمة الجنائية الدولية.

الجدول ٧: الجنسيات التي يمثلها ما لا يقل عن 10 موظفين في 4 نيسان/أبريل 2018

| الرتبة | الجنسية | عدد | | الرتبة | الجنسية | عدد الموظفين | الرتبة | الجنسية | عدد الموظفين |
|--------|----------|----------|--------|----------------|---------|--------------|-----------|---------|--------------|
| | | الموظفين | الرتبة | | | | | | |
| 1 | هولندية | 141 | 12 | ألمانية | 24 | 23 | بوسنية | 12 | |
| 2 | فرنسية | 122 | 13 | رومانية | 21 | 24 | جورجية | 12 | |
| 3 | بريطانية | 73 | 14 | إيفوارية | 18 | 25 | مصرية | 11 | |
| 4 | أوغندية | 40 | 15 | إيرلندية | 16 | 26 | يونانية | 11 | |
| 5 | كندية | 39 | 16 | كاميرونية | 15 | 27 | هندية | 11 | |
| 6 | إيطالية | 36 | 17 | أفريقية الوسطى | 14 | 28 | تنزانية | 11 | |
| 7 | بلجيكية | 31 | 18 | يابانية | 14 | 29 | أرجنتينية | 10 | |
| 8 | كونغولية | 31 | 19 | سيراليونية | 14 | 30 | كينية | 10 | |
| 9 | أمريكية | 30 | 20 | كرواتية | 13 | | | | |
| 10 | إسبانية | 26 | 21 | برتغالية | 13 | | | | |
| 11 | أسترالية | 25 | 22 | جنوب أفريقية | 13 | | | | |

تم وضع اللون الرمادي على رعايا الدول غير الأطراف في نظام روما الأساسي المصدر: المحكمة الجنائية الدولية

٥١. وكان لدى جميع الجنسيات الأخرى الموجودة أقل من 10 موظفين. وشغلت الجنسيات الثلاث الأكثر تمثيلا 336 منصبا، أي حوالي 30٪ من 1116 منصبا ضمن التسلسل الهرمي للمحكمة الجنائية الدولية.

٥٢. ومع ذلك، تجدر الإشارة إلى أنه وفقا للممارسة المعمول بها في الأمم المتحدة، لا تؤخذ في الاعتبار إلا الوظائف الدائمة على المستوى المهني (باستثناء موظفي اللغات) بالنسبة للتمثيل الجغرافي، في حين يشمل مجموع الوظائف البالغ عددها ١١١٦ وظيفة فئات لا تؤخذ بعين الاعتبار. وعلى هذا النحو، من بين 336 منصبا يشغلها مواطنو الدول الثلاث الأكثر تمثيلا، لا تحتسب سوى 116 وظيفة فيما يخص التمثيل الجغرافي (فرنسا 61 والمملكة المتحدة 34 وهولندا 21). والفرق الكبير، على سبيل المثال، بين عدد العاملين الهولنديين في المحكمة (141) والنسبة التي يجب أخذها في الاعتبار بالنسبة للتمثيل الجغرافي (21) يمكن تفسيره في الحقيقة بأن غالبية العاملين الهولنديين يشتغلون في الخدمات العامة، حيث يتم تعيينهم جميعا محليا وبالتالي لا يتم حساب هذه المناصب عندما يتعلق الأمر بالتمثيل الجغرافي. كما تشير المحكمة الجنائية الدولية إلى أن التمثيل الرسمي لـ 116 موظفا من الدول الثلاث المذكورة أعلاه (25.6٪) من جميع الموظفين الذين يحسبون في التمثيل الجغرافي - 116 من أصل 453) ينبغي وضعهم في سياق الهدف العام الرامي إلى تمثيل هذه الدول (14.12٪)، والقائم إلى حد كبير على مبلغ المساهمات في الميزانية السنوية للمحكمة (حيث تساهم هذه الدول الثلاث بنسبة 18.4٪ في الميزانية).

٥٣. وإذا تم تناول العوامل النوعية المحتملة التي تميز ما بين الجنسيات، فيمكن للمرء أن يجدد من خلال الجنسية العاملين الذين ينتمون إلى الإدارة العليا للمحكمة (باستثناء المسؤولين المنتخبين - الرئاسة والقضاة والمدعي العام والمسجل) - أي الموظفون من رتبة دال 1 وف - 5 وف - 4، وجميع أنواع العقود مجتمعة، أي 142 موظفا موزعين على 51 جنسية: وفقا لهذا المعيار، نرى أن جنسيتين تستحوذان على أكبر نسبة تمثيل - فرنسا (17 وظيفة) وبريطانيا العظمى (16 وظيفة). أما البلدان الأخرى فهي أقل تمثيلا (سبع وظائف لكندا وستة بالنسبة لبلجيكا وإيطاليا وإسبانيا والولايات المتحدة وخمسة لألمانيا وجنوب أفريقيا). وتجدر الإشارة إلى أن البلد المضيف، هولندا، لديه ثلاثة موظفين فقط في هذه المستويات.

٥٤. ويعتزم قلم المحكمة اعتماد تدابير إضافية في جميع مراحل عملية التوظيف - بدءا من نشر إعلان التوظيف إلى مرحلة الاختيار - من أجل تحسين التمثيل الجغرافي في المحكمة الجنائية الدولية.

استنتاج. إذا تم الاحتجاج بالتمثيل الجغرافي كمعيار اختيار ثانوي ("عندما تكون الكفاءات متساوية"، تقوم المحكمة الجنائية الدولية بتعيين مواطني الدول الأطراف الأقل تمثيلا)، فإن الأرقام الفعلية بتاريخ 4 نيسان/أبريل 2018 توضح أن هذا النهج ليس له تأثير ملموس يذكر في الواقع، أي كان المعيار المختار (نوع العقد، ومستوى العمل، والانتماء إلى جنسية دولة طرف أم لا).

باء. تنظيم وظيفة الموارد البشرية

١. الإصلاحات الأخيرة

(أ) الهياكل المنشأة في إطار برنامج تجديد الرؤية (ReVision)

٥٥. فيما يخص تنظيم وظيفة الموارد البشرية داخل المحكمة، يهدف مشروع تجديد الرؤية إلى تصحيح أربعة أوجه قصور في الجهاز السابق المحددة في التقرير الشامل حول إعادة تنظيم قلم المحكمة بتاريخ آب/أغسطس 2016، وهي:

(أ) بنية تعتبر معقدة للغاية وغير منسقة؛

(ب) عدم وجود اتجاه استراتيجي وثغرات في السياسات؛

(ج) عدم كفاية القدرات في مجالات تقييم الموظفين وتدريبهم؛

(د) أساليب العمل غير الفعالة، لا سيما بسبب ضعف الأدوات المعلوماتية المستخدمة.

٥٦. وللتغلب على أوجه القصور هذه، استندت عملية إعادة تنظيم عام 2016 إلى ستة محاور:

(أ) وضع هيكل أكثر اتساقا وفعالية؛

(ب) تعزيز إطار السياسة العامة للموارد البشرية؛

(ج) التركيز على إدارة الأداء؛

(د) تعزيز وظيفة التدريب وتنمية المهارات؛

(هـ) جعل قسم الموارد البشرية نقطة الاتصال بين جميع الموظفين؛

(و) استخدام أفضل حلول تكنولوجيا المعلومات.

٥٧. وإذا أخذنا في الاعتبار أن الرواتب الإجمالية تمثل الجزء الأكبر من النفقات المتكررة للمنظمة، وأن المحكمة الجنائية الدولية هي في المقام الأول موفر خدمة تستند قيمته المضافة بشكل حصري إلى كفاءة الأفرقة وديناميكيته واحترافها، ويمكن اعتبار أن وظيفة الموارد البشرية تظل تابعة نسبيا داخل المنظمة، داخل شعبة الخدمات الإدارية، على نفس مستوى الأقسام الفنية، التي من المؤكد أن أدوارها مهمة جدا، ولكنها أكثر تحديدا (السلامة / الأمن، والخدمات العامة، والميزانية، والشؤون المالية).

٥٨. ومن الواضح أن اختيار هذا التنظيم يفترض أن مدير شعبة الخدمات الإدارية قد برز، فيما يتعلق بالمنظمة ككل، بصفته المدير الحقيقي للموارد البشرية.

٥٩. وتم تصميم قسم الموارد البشرية فقط كهيكل دعم متخصص، ويضم وحدتين وظيفيتين:

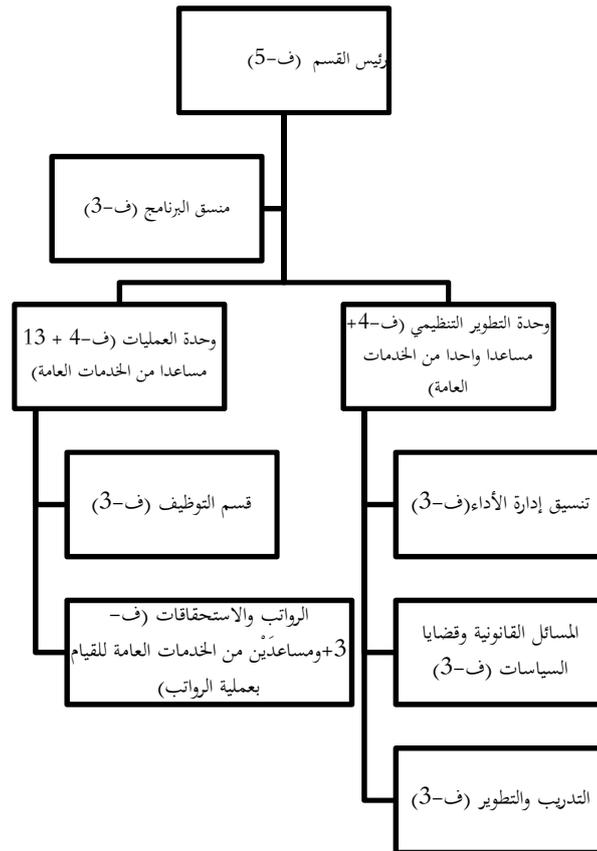
(أ) فمن ناحية، هناك العمليات: هذه الوحدة مسؤولة بواسطة 19 موظفا عن الإشراف على التوظيف وإدارة مرتبات الموظفين، وقد تم إلحاق هذه الوظيفة الأخيرة مباشرة بالموارد البشرية (وليس بقسم الشؤون المالية)؛

(ب) ومن ناحية أخرى، التطوير التنظيمي: هذه الوحدة الثانية، وهي وحدة أخف بكثير (أربعة موظفين) هي المسؤولة عن إدارة الأداء، ومعالجة المسائل القانونية / السياسية المتعلقة بالموظفين، وتنظيم التدريب وتنمية مهارات موظفي المحكمة.

٦٠. وبالنسبة للتوظيف وتقييم الأداء، تم وضع أداة معلوماتية (عوامل النجاح) *Success Factors*، حزمة برامج حاسوبية متكاملة مع جدول الرواتب ضمن تطبيقات ومنتجات النظم الحاسوبية (نظام SAP).

٦١. ويتوفر القسم على 25 موظفا تم توزيعهم عقب نهاية عملية الإصلاح - تجديد الرؤية، وفقا للهيكل التنظيمي التالي:

الشكل 1: الهيكل التنظيمي لقسم الموارد البشرية عقب نهاية برنامج تجديد الرؤية



المصدر: المحكمة الجنائية الدولية

٦٢. ومقارنة بالمنظمات الأخرى، لا يزال قسم الموارد البشرية في المحكمة الجنائية الدولية متواضعا نسبيا. وفي المتوسط، تبلغ نسبة موظفي الموارد البشرية إلى الوظائف الدائمة 0.0225. ومع وجود أكثر من 000 موظف دائم، ينبغي أن يكون لدى المحكمة أكثر من 22 موظفا مكرسين للموارد البشرية¹¹.

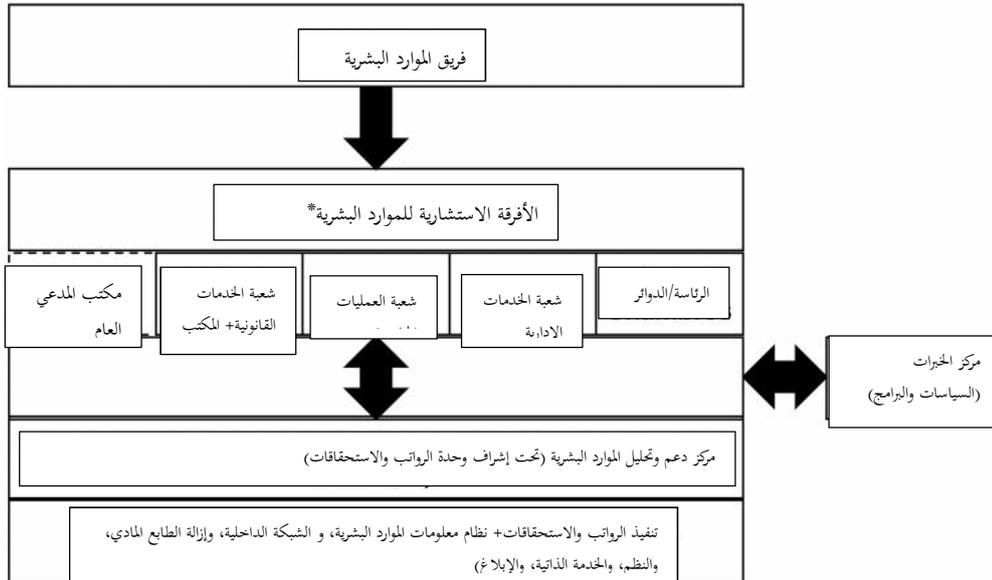
(ب) إعادة التنظيم التي أجريت في خريف عام 2017

٦٣. بعد بضعة أشهر من تشغيل الهيكل الجديد، دفعت بعض أوجه القصور في النظام التي تم إعدادها في سياق برنامج تجديد الرؤية للوفاء بتوقعات المستخدمين، برئيس القسم إلى أن يطلب إلى المسجل أن يوافق، في 20 أيلول/سبتمبر 2017، على مبادرة تسمى "إعادة تنظيم"، دخلت حيز التنفيذ اعتبارا من 1 تشرين الأول/أكتوبر 2017. وكانت هذه المبادرة متسقة مع اعتبارات فريق تجديد الرؤية لإنشاء مكتب أمامي ومكتب خلفي ضمن قسم الموارد البشرية.

٦٤. وتمثلت "إعادة التنظيم" هذه في توزيع مختلف موظفي قسم الموارد البشرية بين أربعة "أفرقة استشارية صغيرة في مجال الموارد البشرية" لتوفير خدمة للعملاء مقسمة بين الخدمات المختلفة للمحكمة. وتوجد وظيفة اتصال مماثلة تحت سلطة مكتب المدعي العام. وهي ليست تابعة لقسم الموارد البشرية، ولكنه يتشاور ويتعاون بانتظام معها في إطار محدد مسبقا.

٦٥. واستبدلت هذه العملية الهيكل التنظيمي المذكور أعلاه بتنظيم جديد مبني على النحو التالي، مع وجود معظم الموظفين الذين لديهم الآن مهمة مزدوجة - وظيفية وعلائقية:

الشكل 2: الهيكل التنظيمي لقسم الموارد البشرية اعتبارا من 1 تشرين الأول/أكتوبر 2017



*مكتب المدعي العام، وشعبة الخدمات القانونية؛ والمكتب المباشر للمسجل، وشعبة العمليات الخارجية، وشعبة الخدمات الإدارية.

¹¹ أخذت هذه المقارنة من المرفق X من الميزانية المعتمدة لسنة 2018، صفحة 206.

المصدر: المحكمة الجنائية الدولية

٦٦. ومن الناحية العملية، بالمقارنة مع الهيكل التنظيمي الصادر عن برنامج تجديد الرؤية المذكور أعلاه، فإن التعديل يتعلق أساساً بالأفرقة من وحدة العمليات السابقة والتي، بدلاً من تقسيمها بين قسم التوظيف والرواتب / الاستحقاقات، هي مقسمة الآن بين، من ناحية، "أفرقة استشارية في مجال الموارد البشرية"، المخصصة لمجموعات من العملاء ومسؤولة عن جميع خدمات الموارد البشرية، ومن ناحية أخرى، فريق "الدعم والتحليل"، الذي يقدم الخدمات المشتركة.

٦٧. وحتى إذا كان علينا أن نرحب بمبدأ التوفير الذي أدى إلى عملية إعادة التنظيم هذه بواسطة عدد موظفين ثابت، يمكننا التساؤل عن التوافر الفعلي للموظفين المسؤولين الآن عن وظيفة رأسية متخصصة للغاية ووظيفة أفقية عامة، وعن الوضوح الحقيقي لهذا التنظيم مقابل الدوائر الأخرى للمحكمة.

2. محدودية التنظيم الحالي

٦٨. من الملاحظ أن شعبة الخدمات الإدارية (DSG-DMS¹²) تظهر في هذا الهيكل التنظيمي الجديد "كعميل" من بين عملاء آخرين في قسم الموارد البشرية، على غرار الشعب الأخرى لمختلف هيئات المحكمة. وتنطوي هذه الوضعية على تناقض لأن قسم الموارد البشرية هو جزء من هذه الشعبة.

٦٩. وفي الممارسة العملية، أظهرت الأحداث الأخيرة حدود هذا الترتيب: فقد كلف المسجل قسم الموارد البشرية بمسؤولية إعداد إصلاح في مجال إدارة الأداء - ومنذ نهاية عام ٢٠١٦، أجرى قسم الموارد البشرية المشاورات الداخلية اللازمة وأعد في مطلع عام ٢٠١٨ مشروع تعليمات إدارية جديدة يبدو أنها مناسبة للهيئات الأخرى للمحكمة.

٧٠. وكما سيتم شرحه بالتفصيل لاحقاً في الفصل الخاص بإدارة الأداء، فقد عارض عدد من رؤساء الأقسام في قلم المحكمة تنفيذ هذا الإصلاح، ونجحوا حتى الآن في ذلك دون أن يكون من الممكن توقع قرارات المسجل الجديد. ولاحظ المراجع الخارجي أن:

(أ) مشروع إصلاح إدارة الأداء له هيكل إدارة خاص به قام المسجل السابق باعتماده؛ حيث تألف فريق المشروع من أعضاء قلم المحكمة ومكتب المدعي العام والهيئة القضائية، الذي وضع مقترحا وقدمه إلى اللجنة التوجيهية (التي تتألف من أعضاء مكتب المدعي العام وقلم المحكمة ودوائر المحكمة)، ثم عرض المشروع على فريق إدارة قلم المحكمة (فريق إدارة قلم المحكمة)، والهيئة القضائية، واللجنة التنفيذية لمكتب المدعي العام، وممثلي الموظفين، والبرامج المختلفة؛

(ب) في تشرين الأول/أكتوبر 2017، سعت رئيسة قسم الموارد البشرية إلى الحصول على تعليقات من مدير الخدمات الإدارية فيما يتعلق بالإجراء المتعلق بالتشاور معه بشأن مشروع إدارة الأداء -

¹² شعبة الخدمات الإدارية.

وبالنظر إلى هيكل الإدارة المحدد أعلاه - فقد اقترحت أن تتم استشارة شعبة الخدمات الإدارية على مستوى فريق إدارة قلم المحكمة، وليس قبل ذلك، وهو ما وافق عليه مدير الخدمات الإدارية.

٧١. وبقدر ما ينبغي أن تكون مسائل الموظفين ذات أهمية لجميع هيئات المحكمة على أعلى مستوى، كان بوسع المرء أن يتخيل أن مجلس التنسيق، الذي يجمع بصورة دورية بين الرئاسة والمدعي العام والمسجل، كان يقصد به توجيه هذا الإصلاح وإثبات صحته ودعمه بفعالية - ولكن تم إخبار المراجع الخارجي بأن هذه المسائل كانت ذات طابع "فني" للغاية لكي تستحق اهتمام هذه الهيئة.

٧٢. ومع ذلك، فإن مشروع إدارة الأداء لم يكن سوى مشروع محدد، وبالنظر إلى إطار الحوكمة الخاص والظروف التي سيجري فيها الإصلاح، لا يمكن أن يعكس في حد ذاته إدارة الموارد البشرية بشكل عام. ومع ذلك، من المهم أن يكون قسم الموارد البشرية في وضع يمكنه من اتباع سياسة قوية، مع دعم قوي داخل قلم المحكمة وخارجه.

استنتاج. ينبغي أن تكون وظيفة الموارد البشرية قادرة على تنفيذ سياسة قوية، لا غنى عنها للمحكمة، مصحوبة بدعم قوي داخل قلم المحكمة وخارجه.

التوصية رقم 2. يوصي المراجع الخارجي بأن تطبق جميع هيئات المحكمة الجنائية الدولية نفس سياسات إدارة الموارد البشرية من خلال قواعد تشغيلية مشتركة. وينبغي أن تكون دائرة الموارد البشرية في قلم المحكمة مسؤولة عن تطوير وتحديث هذه القواعد المشتركة، بعد التشاور والتعاون مع الهيئات الأخرى.

جيم. التوظيف

١. معطيات عامة

(أ) الأولوية الممنوحة للتوظيف التنافسي

٧٣. ذكرت المحكمة الجنائية الدولية في قمة أولوياتها ضمن تقريرها بتاريخ 2 آذار/مارس 2018 الموجه للجنة الميزانية والمالية في دورتها الثلاثين (من 16 إلى 20 نيسان/أبريل 2018): "ضمان التوظيف في الوقت المناسب". وتؤكد فيه هدفها الأول المتمثل في توظيف أفضل مستوى ممكن من أجل ملء الوظائف الشاغرة، عن طريق استهداف التوازن بين الجنسين وبين المناطق الجغرافية الأصلية.

٧٤. ووفقاً لهذا التقرير، قامت المحكمة الجنائية الدولية بإجراء 197 توظيفاً في عام 2017 بالنسبة للوظائف الثابتة ووظائف المساعدة المؤقتة العامة. كما أشارت، حسب نفس التقرير الموجه إلى لجنة الميزانية والمالية، إلى أنها عينت في نفس العام 101 من الموظفين في مناصب التعيين لأجل قصير¹³ (وظائف مؤقتة

¹³ مع ذلك، أشار المراجع الخارجي إلى أن اختصار (STA) يستعمل في بعض الأحيان للإشارة إلى عقود التعيين لأجل قصير عندما تم إسناد الوظيفة مؤقتاً إلى عامل يعمل بالفعل في المحكمة الجنائية الدولية، وعاد هذا الموظف إلى منصبه الأصلي في نهاية فترة انتدابه المؤقت (انظر الفقرتين 30 و 31).

لأجل قصير). وسنرى لاحقا أنه يجب تأكيد دقة هذه الأرقام، حيث تظهر مبالغ مختلفة في وثائق أخرى تصدرها المحكمة الجنائية الدولية.

٧٥. ولا تتطابق هذه التوظيفات كلها مع خلق لمناصب عمل، حيث يتعين على المحكمة الجنائية الدولية ملء الشواغر في الوظائف، ولا سيما المؤقتة، مما يعني ضمنا توظيفات بديلة. وتميز كل من عامي 2016 و2017 أيضا بالتوظيفات المتعلقة بتنفيذ إصلاح قلم المحكمة (برنامج تجديد الرؤية) لملء المناصب الجديدة أو التي تمت إعادة تنظيمها.

٧٦. وتركز النقاط المذكورة في تقرير مراجعة الحسابات هذا أساسا على تعيين الموظفين في ثلاث فئات - مناصب معتمدة في الميزانية، ومناصب المساعدة المؤقتة العامة، ومناصب التعيين لأجل قصير - والتي تشكل جوهر موظفي المحكمة الجنائية الدولية. ولكن يمكن أن تنشأ مشاكل التوظيف أيضا، بشكل آخر، بالنسبة لموظفي المساعدة المؤقتة للاجتماعات. حيث إن الموظفين الفنيين المبتدئين لا يتم اختيارهم من قبل المحكمة الجنائية الدولية، ولكن من قبل بلدانهم التي تمولهم. وأخيرا، وكما ذكر أعلاه، فإن توظيف الموظفين المنتخبين (القضاة والمدعي العام ونائب المدعي العام والمسجل) لم يدخل في نطاق مراجعة الحسابات.

٧٧. ويستند مبدأ التوظيف على فتح طلبات الترشيح لكل وظيفة شاغرة، مع نشر إعلان شغور، لا سيما على موقع التوظيف الإلكتروني للمحكمة الجنائية الدولية.

٧٨. وتتبع عملية اختيار المرشحين، ثم الفائزين، مسارا مماثلا للموظفين المدرجين في الميزانية ومناصب المساعدة المؤقتة العامة. ويتم التخطيط لعملية مبسطة بالنسبة للموظفين المعيّنين لأجل قصير، الذين يتم توظيفهم من حيث المبدأ على أساس الحاجة الملحة والطبيعة القصيرة الأجل للحاجة.

٧٩. وتعد الوثائق الإجرائية إطارا لهذه العمليات، وتحديدًا إرشادات التوظيف الخاصة بالمحكمة الجنائية الدولية في تشرين الثاني/نوفمبر 2009 بشأن الموظفين المدرجين في الميزانية ومناصب المساعدة المؤقتة العامة، والتعليمات الإدارية الصادرة بتاريخ 28 كانون الثاني/يناير 2016 بالنسبة إلى عقود التعيين لأجل قصير، في إشارة إلى المبادئ المنصوص عليها في النظامين الأساسي والإداري للموظفين في المحكمة.

(ب) عدم اليقين بشأن العدد الفعلي للتوظيفات

٨٠. الأرقام التي قدمتها المحكمة الجنائية الدولية في التقرير السنوي عن الموارد البشرية إلى لجنة الميزانية والمالية المذكورة أعلاه، للسنتين 2017 و2016، لا تتطابق مع الأرقام المذكورة في قائمة ملفات الموظفين التي تم الحصول عليها ردا على استبيان مراجعة الحسابات.

٨١. وفي عام 2017، كانت الاختلافات تتعلق بفترة عقود التعيين لأجل قصير (انظر الفقرات من 117 إلى 130). وفي عام 2016، فإنها تتعلق بجميع الفئات الثلاث. ويوضح الجدول التالي الاختلافات الملاحظة.

الجدول 8: عدد التوظيفات السنوية حسب المصادر

| مناصب المساعدة المؤقتة | | | |
|----------------------------|--------------------|-----------------------|-------------------------------------|
| عقود تعيين لأجل قصير | العامّة | المعتمدة في الميزانية | |
| 2017 | | | |
| 101 | 70 | 104 | قوائم ملفات الموظفين "الجدد" |
| 118 | 70 (معتمدة) | 104 | تقرير مقدم للجنة الميزانية والمالية |
| 2016 | | | |
| 133 | 61 | 77 | «قوائم ملفات الموظفين "الجدد"» |
| 158 (تم تصحيحها لـ) | | | |
| - | 43 (معتمدة) | 115 | تقرير مقدم للجنة الميزانية والمالية |

الموظفون "الجدد" هم عاملون يوظفون من خارج المحكمة الجنائية الدولية، على عكس التوظيفات الداخلية.
المصدر: المحكمة الجنائية الدولية

٨٢. وأوضحت إدارة الموارد البشرية أن أرقام سنة 2016 المذكورة في قائمة الموظفين (77 موظفا جديدا) تقابل فقط المرشحين الخارجيين المعيّنين في الوظائف الثابتة، في حين أن التوظيفات البالغ عددها 158 المذكورة في تقرير لجنة الميزانية والمالية تشمل 77 من هؤلاء الموظفين وانتقال موظفي المساعدة المؤقتة العامة إلى مناصب دائمة أو داخلها. ولم يتضمن 43 منصبا من مناصب المساعدة المؤقتة العامة "المعتمدة في الميزانية" (أي المدرجة في الميزانية - مقارنة بـ 61 منصبا من مناصب المساعدة المؤقتة العامة المدرجة في قوائم الموظفين) تحويل 18 منصبا من مناصب المساعدة المؤقتة العامة إلى مناصب دائمة. ولم تطلب أرقام بشأن عقود التعيين لأجل قصير في تقرير عام 2016 المقدم إلى لجنة الميزانية والمالية بسبب اعتماد عقود من هذا القبيل مؤخرا.

٨٣. وأبلغ قسم الموارد البشرية المراجع الخارجي (رسالة بتاريخ 4 نيسان/أبريل 2018) أن عدد التوظيفات (المدرجة في الميزانية ومناصب المساعدة المؤقتة العامة) لسنة 2016 بلغ 158 منصبا، منها 37 داخلية (مقيدة في الميزانية سابقا)، و44 منصبا (داخلية سابقا من مناصب المساعدة المؤقتة العامة "معتمدة") و77 منصبا من الخارج. ومن ثم ينبغي تصحيح الرقم 158 المذكور في التقرير المقدم إلى لجنة الميزانية والمالية (الفقرة 10) لعام 2016¹⁴. وبالنسبة لعام 2017، ستكون الأرقام الفعلية 127، بما في ذلك 23 توظيفا من الداخل (مقيدة في الميزانية سابقا)، و32 توظيفا من الداخل (سابقا مناصب المساعدة المؤقتة العامة المعتمدة) و72 توظيفا من الخارج:

(أ) وفي سنة 2016، لا تتطابق المعلومات المتعلقة بالموظفين (المدرجين) في الميزانية وموظفي المساعدة المؤقتة العامة بشكل مباشر، وينبغي تصحيح الرقم المبلغ عنه (158) عن طريق تحويل مناصب المساعدة المؤقتة العامة إلى مناصب مدرجة في الميزانية، وإدراج حراك الموظفين داخل برنامج رئيسي؛

¹⁴ يشير تقرير سنة 2016 المقدم إلى لجنة الميزانية والمالية في الفقرة 10 إلى ما مجموعه 201 منصبا، منها 158 منصبا مدرجة في الميزانية و43 منصبا من مناصب المساعدة المؤقتة العامة معتمدة في الميزانية.

(ب) في سنة 2017، يبدو أن تحويل وظائف المساعدة المؤقتة العامة إلى مناصب مدرجة في الميزانية، من حيث المبدأ محايدة من حيث التوظيف، استبعد من الحساب. ولا يذكر التقرير المقدم إلى لجنة الميزانية والمالية سوى توظيف موظفي المساعدة المؤقتة العامة المعتمدين في الميزانية (أي المدرجين في الميزانية)، في حين تستطيع المحكمة الجنائية الدولية أيضا أن تقوم بتوظيف موظفي المساعدة المؤقتة العامة غير المعتمدين (وبالتالي غير المدرجين في الميزانية): غير أن التقارير المقدمة إلى لجنة الميزانية والمالية لا تشير إلى توظيف موظفي المساعدة المؤقتة العامة غير المعتمدين؛

(ج) وأخيرا، تشير هذه التقارير إلى التوظيفات "فيد التنفيذ" في 31 كانون الأول/ديسمبر من كل عام.

٨٤. ومن ثم يبدو أن التقرير الرسمي الوحيد للمحكمة الجنائية الدولية إلى هيئتها الرئيسية المسؤولة عن الحوكمة المالية، وهي لجنة الميزانية والمالية، يحتوي على بيانات توظيف غير دقيقة، والتي ينبغي توحيدها لوضع حد لعدم الوضوح بشأن عدد التوظيفات السنوية الحقيقية.

استنتاج. إن طرق حساب الأرقام التي تصف عمليات التوظيف التي تظهر في التقارير السنوية حول الموارد البشرية في لجنة الميزانية والمالية ليست محددة بوضوح ويؤثر عدم اليقين عليها. وسيكون من المرغوب فيه أن تبني المحكمة الجنائية الدولية نظاما مرجعيا مستقرا يحدد طريقة حساب المفاهيم الأساسية اللازمة للمعرفة والرصد المتعدد السنوات لحركات الموظفين من جانب لجنة الميزانية والمالية والدول الأطراف. ويجب أن تكون المعلومات الواردة في تقارير الموارد البشرية المقدمة سنويا إلى لجنة الميزانية والمالية متوافقة مع البيانات المتوفرة في ملفات موظفي المحكمة الجنائية الدولية. وتعزز هذه النتيجة الحاجة إلى تحسين تقارير المحكمة الجنائية الدولية عن الموارد البشرية في العديد من المجالات التي هي موضوع التوصية رقم 10 أدناه.

٢. توظيف الموظفين المعتمدين في الميزانية (الثابتين) وموظفي المساعدة المؤقتة العامة

٨٥. يخضع توظيف الموظفين (باستثناء الموظفين المعيّنين لأجل قصير والحالات الخاصة بالموظفين الفنيين المبتدئين ووظائف المساعدة المؤقتة للاجتماعات) للمبادئ التوجيهية الخاصة بالتوظيف التي وضعت في تشرين الثاني/نوفمبر 2009، والتي تنطبق على المناصب المدرجة في الميزانية ومناصب المساعدة المؤقتة العامة.

٨٦. وتشير هذه المبادئ التوجيهية إلى المادة 44 من نظام روما الأساسي والقرار 2005/10 لجمعية الدول الأطراف والنظام الإداري للموظفين، ولا سيما المادة 104-1٨، التي تحدد مبادئ التوظيف على أساس الجدارة، مع الأخذ في الاعتبار مؤهلات وخبرات المرشحين، وكذلك التوازن بين الجنسين وكذلك بين الأصول الجغرافية، دون استثناء للدول غير الأطراف.

٨٧. وقد خضعت هذه العملية منذ عام 2015 إلى إشراف مجلس استعراض الانتقاء (SRB)، وهو أمر غير مذكور في المبادئ التوجيهية (السابقة). وجرى وضع هذا الإشراف من خلال منشور صادر عن المسجل في شباط/فبراير 2015، بعد تعليقه لعدة سنوات.

٨٨. وبالنسبة للجزء الأكبر، فإن عملية توظيف الموظفين المدرجين في الميزانية وموظفي المساعدة المؤقتة العامة هي كما يلي:

١. طلب التوظيف
٢. الإعلان عن الشواغر
٣. تلقي طلبات الترشح
٤. فرز المترشحين ووضع قوائم بأسمائهم
٥. فريق استعراض الترشيحات
٦. اقتراح مرشح
٧. تقييم العملية من قبل مجلس استعراض الانتقاء
٨. عرض عقد توظيف للمرشح المختار
٩. الشهادات الطبية والفحص الأمني
٨٩. ويمكن الانتهاء من هذه المرحلة الأخيرة بعد تولي المرشح منصبه خلال فترة الاختبار إذا لزم الأمر. ويقترح التوظيف على المدعي العام (بالنسبة لموظفي مكتب المدعي العام) أو إلى المسجل (بالنسبة للموظفين الآخرين). ويتم اعتماد اقتراح فريق الاستعراض بشكل عام.
٩٠. ويعتبر هذا الإجراء قويا من حيث المبدأ، لأنه من حيث المبدأ، لا يمكن لأي طرف في العملية أن يقرر بمفرده نتيجة التوظيف. ويساعد قسم الموارد البشرية المسؤول عن التوظيف في مراحل الدعوة لتقديم الطلبات واختيار الملفات، ثم من خلال "الفريق" المكون من ثلاثة أشخاص على الأقل. ويتضمن الفريق شخصا واحدا كحد أقصى في منصب تابع أو المشرف المباشر عن المسؤول عن التوظيف، وشخص واحد من قسم الموارد البشرية. وتوفر لجنة استعراض الانتقاء الإشراف على انتظام عملية التوظيف.
٩١. وتتعلق بعض الترتيبات المحددة بكبار موظفي البرامج المستقلة الرئيسية (آلية الرقابة المستقلة، وأمانة جمعية الدول الأطراف، ومراجعة الحسابات الداخلية، وأمانة الصندوق الاستئماني المستقل للضحايا، وأمانة لجنة الميزانية والمالية) التابعة مباشرة للجمعية، التي يكون موظفوها المسؤولون عن التوظيف شخصيات من خارج المحكمة الجنائية الدولية.
٩٢. وطلب المراجع الخارجي الإفصاح عن جميع تقارير الاختيار (تقارير التقييم) المتعلقة بسنتي 2016 و2017. وقدمت له مجموعة من 155 تقريرا، ولكن سبعة تقارير بشأن الاختيار كانت تتعلق في الواقع بعقود التعيين لأجل قصير، وبالتالي تم استبعادها من مراجعة الحسابات. وخلال قيامه بالمهمة في الموقع، طلب تقريرين إضافيين (أحدهما يتعلق بسنة 2015). ولذلك اعتمد في النهاية على 149 تقريرا أعدتها الأفرقة لسنتي 2016 و2017 وتقرير واحد لسنة 2015.

٩٣. وحسبما ذكر أعلاه، لا يزال العدد الدقيق لعمليات التوظيف غير مؤكد بسبب عدم وجود تعريف دقيق لهذا المفهوم وطريقة حسابه. وتعذر لذلك التوافق بين عدد تقارير الأفرقة وعدد التوظيفات. ويشير عدد الموظفين المعيّنين حديثاً (الجدد) في القوائم إلى 312 حالة (2016 و 2017)، معتمدين في الميزانية ووظائف المساعدة المؤقتة العامة). ولكن معاينة هذه القوائم تبين، من بين هؤلاء الموظفين المعيّنين حديثاً، عدة حالات للتوظيف المباشر (تعيينات مباشرة)، تقتصر على خمس حالات في سنة 2016 وواحدة في سنة 2017، لشغل وظائف فئة الخدمات العامة في المكاتب الميدانية. ويبدو أن العديد من الموظفين قد تم تعيينهم حسب نفس الإجراء (تقرير فريق واحد لعدة موظفين). ويؤدي استخدام القائمة ونقل الأفرقة المنصوص عليه في المبادئ التوجيهية إلى صعوبة أخرى في ربط عدد تقارير الفريق المرسل إلى المراجع الخارجي بالعدد الفعلي للتوظيفات.

٩٤. ومع ذلك، يعتقد المراجع الخارجي أن عينة 150 تقريراً الواردة من الأفرقة تشكل أساساً تمثيلاً لتحليلاته لتقارير الأفرقة.

٩٥. ويحيط علماً بالبيان القائل بأنه يمكن التحقق من جميع عمليات التوظيف وأن المعلومات متاحة أيضاً فيما يخص التوظيفات غير المدرجة في العينة.

٩٦. وعموماً، فإن الاطلاع على هذه التقارير يؤكد احترام الإجراءات وانتظام التوظيفات المتاحة لها، حتى لو كانت بعض الحالات العرضية يمكن أن تثير نوعين من الأسئلة:

(أ) الإطار الزمني للتوظيف؛

(ب) العدالة بين المرشحين وحيادية الفريق.

(أ) الإطار الزمني للتوظيف

٩٧. لوحظ خلال المقابلة أن الإطار الزمني للتوظيف اعتبر بأنه طويل بين إعلان الشغور والموافقة على التوظيف من جانب المسجل أو المدعي العام.

٩٨. وأظهر حساب آخر 20 عملية للتوظيف قامت المحكمة الجنائية الدولية بإتمامها في نيسان/أبريل 2018 أن هذه الفترة تراوحت بين أربعة و14 شهراً، بمتوسط تسعة أشهر. ولا يأخذ هذا الإطار الزمني في الحسبان الهوامش السابقة (بين طلب التوظيف الذي يقدمه مدير التوظيف ونشر الإعلان) وما بعده (بين قرار التوظيف الذي وقع عليه المسجل أو المدعي العام وتولي الوظيفة). ومن المؤكد أن المعدل المتوسط (تسعة أشهر) مدة طويلة، ولكن يمكن تفسيره بعدد قليل من الحالات التي تزيد عن سنة واحدة (ست حالات تتراوح ما بين 12 إلى 14 شهراً).

٩٩. واعتبر الأشخاص الذين أجريت مقابلات معهم أن هذا التأخير طويل للغاية ولكن لا يمكن تجنبه، خاصة بالنسبة للمناصب غير العامة (المحققون، أو الموظفون الميدانيون العاملون في قسم الجني عليهم والشهود¹⁵ أو الصندوق الاستئماني للضحايا، أو الموظفون التابعون لجمعية الدول الأطراف، وغير ذلك). وتفسر هذه

¹⁵ قسم الجني عليهم والشهود.

التأخيرات جزئياً المستوى المرتفع لمعدل الشغور واللجوء المتكرر لتعيينات لأجل قصير، التي تستغرق وقتاً أقل للانتهاء منها.

١٠٠. وحاول المراجع الخارجي معرفة ما إذا كان هذا التأخير يمكن تخفيضه دون المساس بانتظام العملية.
١٠١. ويتطابق التأخير الكبير الأول مع نشر إعلان الشغور، والذي يتطلب فترة لا تقل عن أربعة أسابيع (الفئة الفنية) أو أسبوعين (فئة الخدمات العامة). وينشر الإعلان على تطبيق التوظيف الإلكتروني للمحكمة الجنائية الدولية ويمكن توسيع نطاقه إلى تطبيقات نظام الأمم المتحدة. وتحدد إعلانات الشواغر موعداً نهائياً لتقديم الترشيحات. ومن شأن تقليص مدة هذا الموعد النهائي أن يقلل من قائمة مقدمي الطلبات، خاصة للمرشحين المحتملين من المناطق الجغرافية الممثلة تمثيلاً ناقصاً حيث قد يكون الوصول إلى المعلومات أكثر صعوبة. ومن شأنه أن يعطي ميزة حاسمة للمرشحين الداخليين الذين هم على اطلاع جيد.
١٠٢. ويتوافق الموعد النهائي الثاني مع فرز الطلبات لإنشاء القائمة المختصرة التي سيتم تقديمها إلى الفريق. ويمكن أن تكون إحدى الطرق الرئيسية لتخفيض المواعيد النهائية هي هذه المرحلة: فالوقت المنقضي بين الموعد النهائي لتقديم الطلبات وتواريخ الاختبارات الأولى أو المقابلات نادراً ما يكون أقل من شهرين استناداً إلى عينة آخر 20 عملية توظيف جرى تحليلها، ويمكن أن تصل أحياناً إلى خمسة أو حتى ستة أشهر أو أكثر.
١٠٣. ويتم إجراء الفرز بالتعاون بين قسم الموارد البشرية و / أو المسؤول عن التوظيف. ويعتقد بعض مديري التوظيف أن هذه العملية شاقة للغاية (غالباً ما يتجاوز عدد الطلبات المقدم)، دون اقتراح أن يعهد بهذه العملية إلى قسم الموارد البشرية. ويرى آخرون أن هذه العمليات، حتى وإن كانت تستغرق وقتاً طويلاً، فهي ملازمة لمسؤوليتهم كمسؤولين عن التوظيف. ومن شأن تحسين الوقت اللازم لفرز الترشيحات أن ينطوي على البحث عن تعاون أكثر فعالية بين قسم الموارد البشرية والمسؤولين عن التوظيف، بل وحتى تنفيذ أدوات للتوظيف الإلكتروني أكثر كفاءة واقتراح عروض تدريب مناسبة للجهات الموظفة.
١٠٤. ويعزى التأخير المفرط في بعض الأحيان إلى العمل الإشرافي الذي يقوم به مجلس استعراض الانتقاء. وفي الواقع، لوحظ في عدد قليل من الملفات، أن العملية استغرقت عدة أسابيع بين قرار الفريق وتقرير مجلس استعراض الانتقاء. ومع ذلك، فإن هذه الحالات قليلة وتتركز على فترات محددة مثل شهري تموز/يوليه وآب/أغسطس 2016، وكانت متأثرة ببرنامج تحديد الرؤية في قلم المحكمة. وفي الواقع، يسعى مجلس استعراض الانتقاء إلى تقديم نتائجه في غضون أسبوع، والتي، جنباً إلى جنب مع أوقات الإرسال، تتوافق مع متوسط تأخير لمدة أسبوعين، الأمر الذي يبدو غير قابل للاختزال. وقد أقيم هذا الإطار الزمني استناداً إلى عينة من آخر 20 عملية توظيف المذكورة أعلاه، باستثناء حالة واحدة تتعلق بموظف في مكتب ميداني (خمس أسابيع). ويعتبر الإشراف من قبل مجلس استعراض الانتقاء ممارسة واسعة الانتشار، تحت أسماء مختلفة، في المؤسسات الدولية. وترسخت في المحكمة الجنائية الدولية في عام 2015 في شكلها الحالي المتعلق بالإشراف على الامتثال لقواعد التوظيف دون التشكيك في خيارات الأفرقة.
١٠٥. وتتم الإشارة إلى الفحص الطبي في بعض الأحيان كعامل تأخير آخر. وهناك مجال للتحسين في هذا الصدد. واستناداً إلى آخر 20 عملية توظيف، خضعت ثمانية منها لشهادة طبية (أما التوظيفات الأخرى

فكانت إما معفاة - لأن المرشحين الداخليين كانت لديهم شهادة طبية بالفعل أو أن طلب شهادة لم تتم صياغتها بعد بشأن قرارات توظيف حديثة). وبالنسبة لستة حالات منها، تطلبت شهادة اللياقة الطبية فترة تزيد عن شهر واحد. وتتم صياغة عروض العمل "بشروط الخضوع للفحص الطبي" (أو الإدلاء بشهادات)، والتي يمكن للمرشح الخضوع له مع طبيب مرخص له بالقرب من منزله، وهذا الأمر يتوقف على تاريخ توليه المنصب. وبالنسبة للموظفين الذين وقع عليهم الاختيار الذين يعملون بالفعل في هولندا، فقد أبرمت المحكمة الجنائية الدولية عقدا مع مركز KLM الطبي في لاهاي، ويطلب منه توفير نتائج الاختبارات الطبية في غضون فترة تعاقدية. وسيكون من الصعب على المحكمة الجنائية الدولية تقييد الممارسات المتعلقة بالخصوصية ومهنة الطب.

(ب) العدالة بين المرشحين وحيادية أعضاء الفريق

١٠٦. تهدف عملية التوظيف إلى منع الشكوك المتأصلة في أي اختيار إنساني، من خلال توفير ضمان العدالة التامة بين المرشحين ونزاهة أعضاء الفريق.

١٠٧. ولا تظهر الملفات التي تم فحصها أي علامة مثيرة للتساؤل حول المعاملة المتساوية للمرشحين. ويتم توثيق جميع تقارير الأفرقة بواسطة درجات التحليل والتقييم المتشابهة لكل المرشحين، بالإضافة إلى مذكرة تقييم معتمدة، عادة ما تكون بالإجماع، من قبل أعضاء الفريق.

١٠٨. وتتم مراجعة التقارير، بما في ذلك قياسات وتعليقات الفريق، من قبل مجلس استعراض الانتقاء، والتي يمكن أن تبدي ملاحظات، والتي يتعين أن يقدم قسم الموارد البشرية إجابات بشأنها. غير أن هذه الإجابات لا تتناقض مع تعليقات مجلس استعراض الانتقاء، ولكن هي موجهة فقط للمدعي العام أو المسجل بصفتها صانعي القرار النهائي فيما يخص التوظيف. وتتعلق التحفظات والردود التي استعرضها مجلس استعراض الانتقاء بنقاط مختلفة. ويتعلق بعضها بغياب ممثل عن قسم الموارد البشرية خلال المقابلات، وجودة سجل عمليات الفرز، وخاصة من خصائص المرشح غير المذكورة في وثيقة معينة، وما إلى ذلك.

١٠٩. ولوحظت حالات ضعف الروح الجماعية في التوظيف، مثل استخدام الهاتف لإجراء مقابلات مع مدير التوظيف دون وجود عضو آخر في الفريق أو أحد أعضاء قسم الموارد البشرية. غير أن هذه الحالات شملت تعيين موظفين من فئة الخدمات العامة (خ-ع¹⁶) في المكاتب الميدانية مع وجود قيود مادية خاصة.

١١٠. وقد تؤدي الرغبة في زيادة نصيب البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا داخل القوى العاملة للمحكمة الجنائية الدولية إلى تشوهات بين المرشحين. وتتعلق المخاطر في المقام الأول بالمرشحين الذين يحملون جنسية مزدوجة أو ثلاثية، والذين قد يترشحون باسم دول غير ممثلة بالقدر الكافي في حين أن لديهم أيضا جنسية بلد أفضل تمثيلا. ومن ثم فقد لوحظت حالة الموظفين الذين يقدمون أنفسهم ضمن جنسية معينة من أجل التوظيف، ثم يسجلون في ملف الأحرار ضمن جنسية أخرى تتمتع بتمثيل أفضل. ولا يزال الخطر منخفضا لأن الموظفين

¹⁶ فئة الخدمات العامة.

المعنيين كانت لديهم نتائج جيدة ولم تكن جنسيتهم الأصلية معيارا للتقييم، بل كانت فقط من بين المعلومات المقدمة إلى الفريق.

١١١. وتنشأ مخاطر عدم المساواة في المعاملة، في مرحلة اختيار الطلبات، التي يشرع فيها مدير التوظيف وقسم الموارد البشرية من أجل وضع قائمة تصفية. ومن الممكن نظريا بناء قائمة تصفية موجهة، مع الحفاظ على مرشح مستهدف محاط بمنافسين غير قادرين على المنافسة بوضوح. وفي هذا الصدد، تؤدي بعض تقارير الأفرقة إلى درجات مختلفة للغاية بين المرشح المقترح ومنافسيه المختارين ضمن قائمة التصفية، وأحيانا من الدول غير الأطراف. ويمكن بالتأكيد تفسير هذه الحالات بعدم وجود مرشحين جيدين. ويتم إبلاغ الأفرقة ومجلس استعراض الانتقاء فقط حول الجانب الكمي للعمليات المؤدية إلى قائمة التصفية. ومن المحتمل أن تكون المعلومات الإضافية التي توضح بالتفصيل كيفية تنفيذ عمليات قائمة التصفية مفيدة.

١١٢. وينبغي أن يكون تشكيل الأفرقة في حد ذاته موضوع حذر. وحدد المراجع الخارجي حالة حيث كان فيها حضور المسجل لتعيين وظيفة من فئة ف-5 قد أثر على استقلالية الحكم من قبل أعضاء الفريق الآخرين، حيث كان اثنان منهم تحت سلطته التراتبية، والآخر كان موظفا خارج المحكمة الجنائية الدولية. ولم تذكر في إطار هذا التوظيف هوية مدير التوظيف وأسفر عن اقتراح غير نمطي لعدم التصنيف، وأسندت للمسجل (الذي هو أيضا عضو في الفريق) مسؤولية أن يقرر بين اثنين من المرشحين غير المصنفين.

١١٣. وبشكل عام، فإن تحديد موقع مدير التوظيف في الفريق أمر دقيق. فقد يكون رئيسا للفريق والذي قد يتكون من أشخاص في مرتبة أدنى منه. ولتفادي هذا الخطر تتضمن العديد من تقارير أفرقة مكتب المدعي العام بندا ينص على عدم وجود أي عضو من أعضاء الفريق في وضع تبعية لرئيس الفريق. ويمكن تعميم هذه الممارسة الجيدة.

١١٤. ولا يمكن أن تجنب أي صيغة تلقائية التأثير المفرط لعضو واحد في الفريق على الآخرين. وهناك حالات يكون فيها المشرف على مدير التوظيف عضوا في الفريق، مما يلقي بظلال من الشك على موضوعية المناقشات. وقد يكون أحد الحلول هو تصور أنه من المستحيل، خاصة لرؤساء الهيئات أو المديرين ذوي الرتب العالية (المديرون ورؤساء الأقسام) رئاسة أو أن يكونوا أعضاء في فريق آخر غير فريق من أجل اختيار موظف في رتبة أدنى بشكل مباشر (الذي يفترض إيجاد علاقة ثقة معه على المستوى المهني المشاركة في عملية الاختيار).

١١٥. وفي بعض الأحيان تقدم الأفرقة مرشحا واحدا، وفي بعض الأحيان قائمة للمرشحين مرتبة حسب الأفضلية، على سبيل المثال يمكن تعيين رقم 2 في حالة انسحاب المرشح رقم 1، وهي حالة ممكنة دائما لأن الباحثين عن عمل لا يقتضون على طلب ترشح واحد بشكل عام. وإذا لم يكن الموظف المختار هو الخيار الأول الذي تم اختياره، في غياب انسحاب مرشح، فقد يؤدي حدوث منازعة محتملة لدى المحكمة الجنائية الدولية في حالة وجود مرشح داخلي حيث يحق للموظف غير المختار أن يطلب تقرير الفريق في حالة الطعن في القرار.

١١٦. وتشير تقارير الفريق إلى المرشحين من داخل المحكمة وخارجها. ومع ذلك، فإن العديد من تقارير الأفرقة تصف موظفين "بالمترشحين الخارجيين" رغم أنهم شغلوا بالفعل وظيفة في المحكمة الجنائية الدولية، بما في ذلك وظيفة مؤقتة، وأحيانا خلال الآونة الأخيرة. ورغم أن المذكرات الواردة في تقارير الفريق تذكر في بعض الأحيان، في ملخصها عن خلفية المرشح، الوظائف التي قام بها في الماضي في المحكمة الجنائية الدولية، فإن هذا ليس هو الحال دائما. ويمكن الافتراض أن أعضاء الفريق قد حصلوا على جميع التفاصيل أثناء المقابلات الشفوية، ولكن يجب تحديد المرشحين الخارجيين الذين عملوا بالفعل في المحكمة الجنائية الدولية بحيث يتمكن مجلس استعراض الانتقاء من التحقق من عدم وجود أي عضو في الفريق يفتقر إلى الاستقلالية بسبب علاقته السابقة مع مرشح.

٣. توظيف الموظفين المعينين لأجل قصير

(أ) إجراء أكثر مرونة

117. يخضع توظيف الموظفين المعينين لأجل قصير لإجراء حددته التعليمات الإدارية IA 2016 01 - (٢٨ كانون الثاني/يناير 2016) ويتم تخفيف هذا الإجراء فيما يتعلق بالعقود ذات المدة المحددة لتغطية الاحتياجات الطارئة أو المؤقتة، بسبب الشواغر أو الإجازات أو عدم التفرغ، وغير ذلك، أو للتعامل مع ذروة النشاط في وحدة من الوحدات.

١١٨. ويقتصر عقد التعيين لأجل قصير مبدئيا على بضعة أشهر، ولا يمكن أن يتجاوز عاما واحدا. ويعتبر هذا الإجراء استثناء للقواعد العامة (المادة 4-5) ويعطي دورا متزايدا لمدير التوظيف الذي لا يطلب منه استشارة الفريق ولديه هامش تقدير فيما يخص الاختبارات والمقابلات وطرق الاختيار بين المرشحين. ويشارك قسم الموارد البشرية في هذه العمليات إلى جانبه، ولكنه مسؤول عن هذا الاقتراح، رهنا بموافقة المدعي العام أو المسجل. ولا يتدخل مجلس استعراض الانتقاء في عمليات التوظيف لأجل قصير.

١١٩. ويتم عرض تقارير التقييم التي تم الاطلاع عليها من بين مجموعة الـ 92 تقريرا التي أرسلتها المحكمة الجنائية الدولية إلى المراجع الخارجي بطريقة موحدة وتتضمن المعلومات اللازمة لتوثيق الاختيار، على الرغم من أن هذا يختلف من حالة إلى أخرى. ويندرج عدد الطلبات، وهوية المرشحين المدرجين في قائمة التصفية، وجدول درجات كفاءة المرشحين في العديد من التقارير، ولكن ليس في جميع الحالات.

١٢٠. ولا توجد إلا تعليقات قليلة من خلال تحليل التقارير المرسلة. ولوحظت بضع نقاط من التفصيل: في إحدى الحالات، وقع المسجل على التقرير دون ذكر قراره (عدم وضع علامة على خائبي الموافقة أو الرفض، التقرير رقم 12201). وليس مدير التوظيف هو الموقع الوحيد على بعض التقارير التي تتضمن أيضا توقيع "عضو الفريق"، في حين لم يكن هناك فريق وفقا للتقارير (تقارير اختيار الموظفين لأجل قصير رقم 11641 و14921). وتم إنشاء عدة أفرقة لتوظيف الموظفين لأجل قصير، وهي ممارسة جيدة (التقرير 4721، و9281، و14621، و8801، و5401، وغير ذلك).

١٢١. واطلع المراجع الخارجي على تقرير المراجعة الداخلية بتاريخ 23 كانون الثاني/يناير 2018 بشأن إدارة عقود الموظفين لأجل قصير (بالإضافة إلى المتعاقدين والاستشاريين الأفراد)¹⁷. ووفقا لمعايير المراجعة الداخلية والمراجعة الخارجية، تم أخذ الاستنتاجات والتوصيات الواردة في هذا التقرير التي تم وضع صيغتها النهائية في موعد قريب جدا من هذه المهمة في الحساب، مع مراعاة أهداف هذه المراجعة.

١٢٢. إن عقد التعيين لأجل قصير هو أداة تم إنشاؤها مؤخرا (كانون الثاني/يناير 2016)، تهدف بشكل خاص إلى توحيد وتحديث والإشراف على الأدوات السابقة في المحكمة الجنائية الدولية، التي استخدمت منذ إنشائها العديد من الصيغ التعاقدية لتلبية احتياجات التوظيف العاجلة أو القصيرة الأجل. وهناك عمل مماثل يتعلق بعقود الاستشاريين والمتعاقدين الأفراد.

١٢٣. وقد خلص تقرير المراجعة الداخلية في كانون الثاني/يناير 2018 إلى أن عقود التعيين لأجل قصير تتوافق بشكل عام مع القواعد المحددة على هذا النحو، مع مراعاة بعض أوجه القصور التي تتعلق بشكل أساسي بجدة الجهاز ومستواه غير المتكافئ وفقا لمديري التوظيف. وفيما يتعلق بالتوظيف، أوصى تقرير المراجعة الداخلية بتعديل صياغة التعليمات الإدارية المتعلقة بعقود التعيين لأجل قصير، وأن يرفق بدليل إجراءات تشغيل موحدة وإجراءات التدريب والدعم التي ينظمها قسم الموارد البشرية.

(ب) عدم اليقين الإحصائي في عدد عمليات توظيف الموظفين لأجل قصير

١٢٤. يوفر تقرير المراجعة الداخلية ضمن مرفقاته إحصائيات عن عقود التعيين لأجل قصير، بشكل فصلي، من كانون الثاني/يناير 2016 إلى حزيران/يونيو 2017.

125. كما ذكر أعلاه، لم تقدم إحصاءات بشأن سنة ٢٠١٦ في الفقرة التي تتناول عقود التعيين لأجل قصير، وهو مركز تعاقدي أنشئ في كانون الثاني/يناير من نفس العام. وبالنسبة لعام ٢٠١٧، يشير التقرير المقدم إلى لجنة الميزانية والمالية إلى أنه قد تم إنشاء ١١٨ وظيفة مؤقتة (الفقرة ٥٨)، وهو رقم لا يتوافق مع تقرير المراجعة الداخلية الذي يشير إلى ١٦٧ وظيفة لأجل قصير خلال الفصلين الأولين من عام ٢٠١٧.

١٢٦. وبالنسبة لعام ٢٠١٧، تتضمن قوائم حركة الموظفين لأجل قصير المقدمة إلى مراجع الحسابات الخارجي ١٠١ موظف مبتدئ لأجل قصير (موظفون جدد)، وهو رقم مختلف عن الرقم الوارد في التقرير المقدم إلى لجنة الميزانية والمالية سنة ٢٠١٧ (١١٨)، ولا ينسجم مع التدفقات المحددة في تقرير المراجعة الداخلية للفصلين الأولين.

١٢٧. ولذلك، من الضروري بالنسبة للمحكمة الجنائية الدولية، ليس فقط أن تجعل من أدوات معرفة تدفقات التوظيف في عقود التعيين لأجل قصير والإبلاغ عنها إلى لجنة الميزانية والمالية (انظر التوصية رقم 10) جدية بالثقة، ولكن أيضا ضمان الاتساق الداخلي لهذه الأرقام.

¹⁷ "تقرير مراجعة الحسابات بشأن إدارة العقود، والمتعاقدين الأفراد، والاستشاريين، والتعيينات القصيرة الأجل"، مكتب مراجع الحسابات الداخلي، 23 كانون الثاني/يناير 2018.

١٢٨. وقدمت المحكمة الجنائية الدولية 85 تقريرا من تقارير التقييم المسوَّحة ضوئيا دعما لتوظيف الموظفين لأجل قصير بناء على طلب المراجع الخارجي الحصول على جميع هذه التقارير للسنتين 2016 و2017. كما كشف المراجع الخارجي عن وجود سبعة تقارير مرفقة بمجموعة تقارير الأفرقة التي تتعلق في الواقع بتعيينات لأجل قصير، وتم الحصول على تقرير إضافي أثناء القيام بالمهمة في الموقع. وبالتالي يتم توثيق التوظيفات عن طريق تقارير الاختيار في 93 حالة. ومع ذلك، إذا نظرنا إلى أرقام 101 موظف مبتدئ لأجل قصير لعام 2017، التي يكملها رقم 62 موظف لأجل قصير "تولوا مناصبهم" في 31 كانون الأول/ديسمبر 2016، وهو ما يفترض أنه تم تعيينهم في عام 2016، يمكننا أن نفترض أن 92 تقريرا (85 + 7) لا تبلغ عن جميع التوظيفات التي تمت خلال سنتي 2016 و2017. وتم تأكيد هذا الاستنتاج من خلال الأرقام المذكورة في تقرير المراجعة الداخلية للحسابات والتي تظهر 256 موظفا جديدا في عام 2016، على افتراض أنها تعطي تفاصيل التدفقات الداخلية.

١٢٩. وقد تفسر عدة فرضيات الفرق بين عدد تقارير الاختيار وتقارير الفريق المعني بعقد التعيين لأجل قصير التي يتم إعدادها بناء على طلب المراجع الخارجي، وعدد التوظيفات في إطار عقود التعيين لأجل قصير. ومن المحتمل ألا تتمكن المحكمة الجنائية الدولية من نقل جميع التقارير في الوقت الذي يسمح به الاستبيان. ولكن وجود توظيفات لم تكن موضوعا لإجراء الاختيار أو الفريق لا يمكن رفضه مسبقا، وهو ما يكشف عن خطر وانحرافات محتملة من حيث الإنصاف أو السيطرة على الرواتب، لأنه لوحظ أن توظيف موظفين لأجل قصير هو محل قرارات تقديرية مقارنة بالعقود المدرجة في الميزانية أو وظائف المساعدة المؤقتة العامة.

١٣٠. ومع ذلك، تشير المحكمة الجنائية الدولية إلى أن هناك تقارير اختيار بالنسبة لجميع عمليات الاختيار وأشارت في نهاية مراجعة الحسابات أنه يمكن تقديمها. ومع ذلك، يرى المراجع الخارجي أن المحكمة الجنائية الدولية كان بوسعها أن تقدمها في وقت تقديم الطلب.

(ج) أطر زمنية لعقود التعيين لأجل قصير أقصر بكثير مقارنة بعقود التوظيف المعتمدة في الميزانية أو وظائف المساعدة المؤقتة العامة

١٣١. المواعيد النهائية لإكمال عقود التعيين لأجل قصير منخفضة للغاية مقارنة بالعقود المعتمدة في الميزانية أو وظائف المساعدة المؤقتة العامة. وتم تتبع هذه المواعيد النهائية من خلال عينة مماثلة تشمل آخر 20 عملية توظيف سجلت خلال مهمة مراجعة الحسابات. ولوحظ أن المدة الفاصلة بين الإعلان عن الوظيفة الشاغرة وقرار التوظيف الذي وقعه المدعي العام أو المسجل تقل عن شهر واحد في 10 من أصل 20 حالة. وسجلت ثماني حالات تأخيرا تراوح ما بين شهر إلى شهرين. واثنان فقط من أصل 20 حالة سجلت تأخيرات أطول (3 أشهر ونصف وخمسة أشهر). وهناك حالة واحدة فقط حيث كانت فترة توظيف موظفين لأجل قصير (الأكثر بطئا) أطول من فترة التوظيف في مناصب معتمدة في الميزانية أو وظائف المساعدة المؤقتة العامة (الأسرع). وبالتالي فإن التوظيف بعقد تعيين لأجل قصير يؤكد طبيعته التفاعلية.

١٣٢. ومع ذلك، يجب على المحكمة الجنائية الدولية التأكيد من أن عقود التوظيف لأجل قصير لم تستند فقط إلى معايير الحاجة الملحة، بل كذلك تستند إلى الجدارة والإنصاف بين المرشحين، خاصة وأن الموظفين لأجل قصير يشكلون مصدرا مهما لدعم التوظيف القانوني في مناصب ثابتة في وقت لاحق. وفي بعض

الأحيان، فإن الوقت المنقضي بين الموعد النهائي ("الموعد النهائي") لتقدم الترشح وتاريخ قرار مدير التوظيف له دلالة قوية. وفي حالة واحدة، يأتي هذا القرار في نفس اليوم الذي حدد فيه الموعد النهائي، وفي حالة أخرى لا يفصل بينهما سوى أيام قليلة، بما في ذلك عطلة نهاية الأسبوع.

١٣٣. كما تخضع عمليات التوظيف في وظائف ذات أجل قصير لمتطلبات تقديم شهادة طبية والفحص الأمني. وفيما يخص "الفحص الأمني"، كان 15 قرارا (من أصل 20) ضروريا (كانت هناك إعفاءات في خمس حالات خاصة بالتوظيف في وظائف ذات أجل قصير المملوءة بحركة الموظفين المعيّنين بالفعل في مناصب دائمة (المدرجة في الميزانية أو الثابتة) أو وظائف المساعدة المؤقتة العامة). وتمت الموافقة على معظم الحالات في أقل من يومين (ثمانية)، مع وجود حالتين فقط تطلبتا أكثر من 10 أيام (بما في ذلك حالة واحدة تطلبت 37 يوما).

١٣٤. وتتبع الإجراءات الطبية نفس المواعيد النهائية بالنسبة للموظفين المعتمدين في الميزانية العامة أو وظائف المساعدة المؤقتة العامة. وحصلت حالتان فقط (باستثناء المترشحين الداخليين) على المصادقة الطبية في أقل من ثلاثة أسابيع. وتطلبت حالات عديدة عدة شهور.

استنتاج. منذ كانون الثاني/يناير 2016، حدد الإجراء الخاص بالتوظيف في وظائف ذات أجل قصير الإطار العام لتوظيف هذه الفئة من الموظفين. وصمم هذا الإطار للسماح بالتوظيف السريع والأكثر مرونة من إجراءات التوظيف الخاصة بوظائف أخرى، بما يتلاءم مع حالات الطوارئ أو الاحتياجات العرضية. والمواعيد الزمنية للتوظيف الملاحظة في الوظائف ذات الأجل القصير هي في الواقع أقل بكثير منها بالنسبة للموظفين الآخرين. ولم تكشف مراجعة تقارير الاختيار (تقارير التقييم) عن أي إخفاق محدد ولا تشكك في إتمام تقرير المراجعة الداخلية حول الامتثال العام للعملية. ومع ذلك، هناك عدم وضوح فيما يتعلق بعدد تقارير الاختيار التي تم إرسالها إلى المراجع الخارجي مقارنة بعدد من التوظيفات لأجل قصير. ويجب أن تضمن المحكمة الجنائية الدولية أيضا أن تقدم للجنة الميزانية والمالية بيانات قوية تصف توظيف الموظفين لأجل قصير. ويتماشى هذا الاستنتاج مع الاستنتاج السابق حول التحسينات التي يجب إدخالها على تقارير المحكمة الجنائية الدولية حول الموارد البشرية، والتي هي موضوع التوصية رقم 10 أدناه.

دال. مسار الحياة المهنية في المحكمة الجنائية الدولية

١. الوظائف في المحكمة الجنائية الدولية

١٣٥. لا تنظم المحكمة تقدما وظيفيا، وبعبارة أخرى، فإنها لا تتيح خيارات لموظفيها من أجل التطور المهني، باستثناء الترشح من جديد للتوظيف للانتقال من وظيفة إلى أخرى، وعلى وجه الخصوص إلى وظيفة من مستوى أعلى. وبالإضافة إلى ذلك، لا توجد عقود غير محددة المدة (عقود مفتوحة). ولهذا السبب، على غرار معظم المنظمات في منظومة الأمم المتحدة، توصف المحكمة الجنائية الدولية بأنها منظمة لا تكفل تقدما وظيفيا.

١٣٦. وهذا لا يعني أنه من غير الممكن البقاء في المحكمة الجنائية الدولية منذ التوظيف الأولي حتى الوصول إلى سن التقاعد (65 سنة). ومن ناحية أخرى، فإن ذلك يعني ضمناً أن التقدم الوظيفي لموظف معين، سواء من حيث مستوى المسؤولية أو مستوى الأجر، يعتمد على عوامل مستقلة إلى حد كبير عن أدائه وتقييمها من قبل المشرفين.

١٣٧. وستظهر التوضيحات المخصصة "لتقييم الأداء" في المحكمة الجنائية الدولية حدود ما هو على المحك في مثل هذا التقييم، في غياب أدوات الإدارة المهنية.

(أ) المبادئ¹⁸

١٣٨. ينبغي أن يخضع كل توظيف، مع بعض الاستثناءات المحدودة الخاصة بالرتب من مستوى أدنى، لإجراءات التوظيف الكاملة، مع فتح باب الترشيحات المصحوب بالإعلانات المقابلة لفائدة الأشخاص خارج المنظمة.

١٣٩. ومن حيث المبدأ، ينبغي على أفرقة الاختيار وصانعي القرار معاملة المرشحين الداخليين أو الخارجييين، وفقاً لنفس المعايير (انظر الفصل السابق بشأن التوظيف).

١٤٠. والفارق الطفيف لهذا المبدأ يأتي من المادة 4-4 من نظام الموظفين. وتنص على أنه "رهنا بأحكام المادة 44 من نظام روما الأساسي، وبدون عرقلة توفير مواهب جديدة على مختلف المستويات، تراعى بالكامل فيما يخص التعيينات في الوظائف الشاغرة المهارات والتجربة التي يتمتع بها الأشخاص الذين هم بالفعل في خدمة المحكمة".

١٤١. وبعبارة أخرى، لا يستفيد الموظفون من أية مزايا رسمية (حصص الوظائف أو النشر التفضيلي للوظائف لفئاتهم)، ولكن تنصح الجهات الموظفة بمراعاة تجربتهم في المحكمة.

(ب) الحقيقة

١٤٢. لا يتعلق الجدول أدناه إلا بالموظفين أصحاب العقود المعتمدة في الميزانية (الوظائف الثابتة) ووظائف المساعدة المؤقتة العامة، البالغ عددهم 1046 شخصاً وقت إجراء مراجعة الحسابات، لأن العقود الأخرى لا يمكن تمديدتها، وليس من الممكن تحقيق مستوى مهم من الأقدمية (سنة إلى سنتين كحد أقصى حسب نوع العقد). وتجدر الإشارة إلى أن نشاط المحكمة الجنائية الدولية لم يبدأ إلا في عام 2002، لذا فإن أقدمية موظفي المحكمة الجنائية الدولية لا يمكن، حتى تاريخ 4 نيسان/أبريل 2018، أن تتجاوز 16 سنة.

¹⁸ لا تتعلق التوضيحات التي تلي بالمسؤولين المنتخبين (هيئة الرئاسة والقضاة والمدعي العام والمسجل).

الجدول 9: الأقدمية حسب نوع عقود الموظفين الموجودين في المحكمة الجنائية الدولية حتى تاريخ نيسان/أبريل 2018

| المجموع | الوظائف المعتمدة في مناصب المساعدة | | | الأقدمية (السنوات) |
|--------------|------------------------------------|----------------|---------------------|--------------------|
| | مناصب المساعدة المؤقتة | المؤقتة العامة | الميزانية (الثابتة) | |
| 19 | 0 | 0 | 19 | أكثر من 15 |
| 242 | 1 | 7 | 234 | 11 إلى 15 |
| 302 | 3 | 16 | 283 | 6 إلى 10 |
| 179 | 0 | 13 | 166 | 3 إلى 5 |
| 309 | 20 | 73 | 211 | أقل من 3 |
| 1 046 | 24 | 109 | 913 | المجموع |

المصدر: المراجع الخارجي بناء على بيانات صادرة عن المحكمة الجنائية الدولية

١٤٣. ويبين هذا الجدول أنه بالنسبة لأولئك الذين يرغبون في ذلك، فإن استقرار الوظيفة هو، في الواقع، إن لم يكن في القانون، مكفول تقريبا لأصحاب الوظائف المعتمدة في الميزانية (الوظائف الثابتة)، التي تقابل "الأعمال الأساسية" للمحكمة الجنائية الدولية.

١٤٤. وبالنسبة لهذه الوظائف، القاعدة العامة هي أن العقد الأول يمنح لمدة عامين. ثم إذا كان صاحبها يرغب بذلك ولم يثبت عجزا ملحوظا (وهو أمر استثنائي)، فإنه يتم تجديد العقد لمدة ثلاث سنوات، ثم إلى أجل غير محدد لفترات متتالية مدتها خمس سنوات، حتى الوصول إلى سن التقاعد (65 سنة). وهو ما يفسر:

(أ) بالنسبة للموظفين "الثابتين"، أن ما يقرب من 59٪ منهم في 4 نيسان/أبريل 2018، على الأقل جددوا ثلاثة مرات عقدهم (وبالتالي كانت الأقدمية أكبر من خمس سنوات، وإذا ما بلغوا إلى مرحلة استحقاق العقد الحالي في وقت مراجعة الحسابات، سوف يصلون تلقائيا إلى أقدمية تتجاوز عشر سنوات)؛

(ب) ويبدو أن الحالة هي العكس بالنسبة لوظائف المساعدة المؤقتة العامة المدرجة في الميزانية (العمود الثالث من الجدول)، حيث أن ثلثي الموظفين في هذه الفئة لديهم أقل من ثلاث سنوات من الأقدمية حتى تاريخ 4 نيسان/أبريل 2018 - ولكن يجب أن يؤخذ ذلك في الاعتبار أن الكثير من هذه الوظائف تم تحويلها في السابق إلى وظائف "ثابتة" وأدرجت في العمود الثاني (انظر الفصل الأول من هذا التقرير).

١٤٥. وتعد حالة وظائف المساعدة المؤقتة العامة "غير المعتمدة" حالة طريفة - فمن حيث المبدأ، هذه الوظائف على الأرجح آيلة للزوال، أو إذا تأكدت الحاجة لذلك، سيتم تحويلها إلى وظائف المساعدة المؤقتة العامة "المعتمدة"، أو حتى "وظائف ثابتة" بسرعة. ومع ذلك، يمكن ملاحظة أن أحد الموظفين تمكن من أن يجمع، في ظل هذا النظام الانتقالي، أقدمية بلغت 14 سنة، وموظفين اثنين آخرين بلغا أقدمية تجاوزت أكثر من تسع سنوات.

(ج) حصة التوظيفات الداخلية

١٤٦. خلال السنوات الأخيرة، كان ما يقرب من نصف الذين تم تعيينهم في وظائف مفتوحة للتوظيف يعملون بالفعل في المحكمة الجنائية الدولية، إما على أساس منصب معتمد في الميزانية (منصب ثابت) أو في وظائف المساعدة المؤقتة العامة:

(أ) في عام 2016، من بين 158 تعيينا في منصب معتمد التي تم ذكرها في بريد إلكتروني للموارد البشرية بتاريخ 4 نيسان/أبريل 2018، كان 37 منها من منصب معتمد في الميزانية و44 منها من منصب من مناصب المساعدة المؤقتة العامة، مما يمثل 51٪ في المجموع؛

(ب) وفي عام 2017، من أصل 127 منصبا معتمدا في الميزانية كانت مفتوحة للتوظيف، كانت 23 وظيفة من منصب معتمد في الميزانية، و32 وظيفة من مناصب المساعدة المؤقتة العامة، أي 43٪؛
(ج) وبالنسبة للربع الأول من عام 2018، كانت هناك 23 وظيفة للتوظيف بشأن مناصب ثابتة، أي 52 %¹⁹.

١٤٧. ويمكن إجراء فارق بسيط لمفهوم التقدم الوظيفي حيث بالنسبة لبعض المرشحين القادمين من مناصب المساعدة المؤقتة العامة، يتم دمج المركز في منصب معتمد في الميزانية (منصب ثابت)، ولكن، تبعا للمناصب، تتوافق الوظيفة المشغولة في إطار هذا المركز مع ترقية مهنية أو لا تتوافق.

١٤٨. وبالإضافة إلى ذلك، حولت المحكمة المناصب الممولة كوظائف المساعدة المؤقتة العامة إلى وظائف ممولة كوظائف مدرجة في الميزانية (79 وظيفة في عام 2017). ومن المؤكد أن المبدأ هو أن هذا التحويل يتعلق بالمنصب وليس بالشخص الذي يشغله. ولكن من الناحية العملية، يستفيد صاحب المنصب في معظم الأحيان، من خلال ذلك، من تعزيز مركزه دون الدخول في المنافسة مع مرشحين.

١٤٩. ويسمح جدول عدد المناصب في 4 نيسان/أبريل 2018 مجرد شامل للموظفين الذين استفادوا، منذ توظيفهم، من تحويل عقدهم إلى فئة أكثر استقرارا، مع التذكير بأنه من خلال زيادة مستويات الاستقرار، يمكن تصنيف الأنواع الرئيسية للعقود حسب الترتيب التالي: عقود التوظيف لأجل قصير/عقود المساعدة المؤقتة العامة غير المعتمدة/عقود المساعدة المؤقتة العامة/الوظائف الثابتة (لا تشمل الموظفين الذين انضموا إلى الصفة اللاحقة للعضو المنتخب).

الجدول 10: تحسين استقرار العقود

| عدد المستفيدين من التحسين | نوع العقد | عند التوظيف |
|---------------------------|--|-------------------------------|
| 6 | مناصب المساعدة المؤقتة العامة غير المعتمدة | عقود تعيين لأجل قصير |
| 14 | مناصب المساعدة المؤقتة العامة | |
| 25 | المعتمدة في الميزانية | |
| 343 | المعتمدة في الميزانية | مناصب المساعدة المؤقتة العامة |

¹⁹ المصدر: قسم الموارد البشرية (4 نيسان/أبريل 2018).

المصدر: المراجع الخارجي بناء على بيانات صادرة عن المحكمة الجنائية الدولية ١٥٠. ومن بين الموظفين حسب عقود المساعدة المؤقتة العامة أو حتى حسب الوظائف المعتمدة في الميزانية، حتى 4 نيسان/أبريل 2018، انضم بعضهم إلى المحكمة الجنائية الدولية في وظائف التعيين لأجل قصير، أي من الناحية النظرية لمدة عام واحد كحد أقصى. ومن ثم، فإن عقود التعيين لأجل قصير تشكل، في الواقع، مجموعة هامة من الموظفين الذين يطلب منها خدمة المحكمة على نحو أكثر استدامة.

١٥١. ويسمح جدول عدد الموظفين في تاريخ 4 نيسان/أبريل 2018 أيضا بمجرد عدد الموظفين الذين استفادوا، منذ توظيفهم من ترقية إلى فئة (على سبيل المثال، من خ.ع 4 عند التوظيف إلى ف-2 اليوم) أو ترقية المستوى ضمن الفئة (الانتقال، على سبيل المثال، من ف-2 إلى ف-5).

الجدول 11: ترقية إلى فئة أو مستوى

| ترقية إلى مستوى ضمن الفئة | | الترقية من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية | |
|---------------------------|-------------------------------|--|-----------------------------------|
| عدد الترقيات | نوع العقد | عدد الترقيات | نوع العقد |
| 68 | مناصب المساعدة المؤقتة العامة | ٤٨ | وظيفة معتمدة في الميزانية (ثابتة) |
| 67 | عقود تعيين لأجل قصير | | |
| 10 | المجموع الفرعي | | |
| 145 | المجموع الفرعي | | |
| 92 | مناصب المساعدة المؤقتة العامة | 61 | مناصب المساعدة المؤقتة العامة |
| 62 | عقود تعيين لأجل قصير | | |
| 2 | المجموع الفرعي | | |
| 156 | المجموع الفرعي | | |
| 301 | المجموع | 109 | المجموع |

المصدر: المراجع الخارجي بناء على بيانات صادرة عن المحكمة الجنائية الدولية

١٥٢. ويعتبر عدد الترقيات المباشرة من الفئة خ-ع (الخدمات العامة) إلى الفئة ف (الفئة الفنية) مرتفعا نسبيا مقارنة بما لوحظ في منظمات منظومة الأمم المتحدة - حيث استفاد 109 موظفا موجودين في المحكمة الجنائية الدولية من هذه الترقية خلال فترة إجراء مراجعة الحسابات أي ما يقرب من 10٪ من مجموع الموظفين استفادوا من هذه الترقية.

١٥٣. وإذا أضفنا ترقيات المستوى في كل من الفئتين خ-ع وف، فإننا نرى أن ما مجموعه 411 موظفاً، أي حوالي 40 ٪ من الموظفين استفادوا من الترقيات منذ دخولهم إلى المحكمة الجنائية الدولية - وهذا العنصر يؤدي أيضاً إلى إعادة النظر في مفهوم منظمة دون تقدم وظيفي. ومع ذلك، في معظم الحالات، نتجت هذه التغييرات عن فتح باب المنافسة فيما يخص الوظائف المعنية.

١٥٤. وتؤدي هذه الإحصاءات إلى إثارة سؤالين.

١٥٥. أولاً، تشير فقط إلى موظفين في الخدمة حالياً. هل سيكون أكثر ملاءمة أيضاً الأخذ في الاعتبار الموظفين الذين غادروا المحكمة الجنائية الدولية خلال الفترة نفسها؟ من المحتمل أن سبب رحيل هؤلاء الموظفين هو بالتحديد أنهم لم يحصلوا على منصب أعلى مستوى من مناصبهم.

١٥٦. ويبين الجدول 12 أدناه أن 19٪ من هؤلاء الموظفين حصلوا على رتبة أعلى قبل مغادرة المحكمة. وإذا أضفنا بيانات الموظفين الذين غادروا المحكمة الجنائية الدولية وأولئك الذين بقوا فيها، خلال الفترة 2005-2017، فإن 27.8٪ من الموظفين حصلوا على منصب أعلى مستوى خلال الفترة.

١٥٧. ومع ذلك، من المحتمل أن تكون الإحصائية المتوقعة جدا تتراوح ما بين 27.8٪ و40٪، لأن بعض الموظفين الذين تركوا المحكمة قاموا بذلك بسبب الفرص الوظيفية التي كانت دون توقعاتهم، بينما تمكن آخرون من مغادرة المحكمة لعدة أسباب أخرى (أسباب عائلية، وفرص عمل في الخارج، وغير ذلك).

الجدول 12: المستوى الهرمي لدى انتهاء الخدمة

| المجموع | 2017 | 2016 | 2015 | 2014 | 2013 | 2012 | 2011 | 2010 | 2009 | 2008 | 2007 | 2006 | 2005 | |
|-------------------------------|-------------|------------|-----------|------------|-----------|-----------|------------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------|
| نفس المستوى عند انتهاء الخدمة | 1076 | 91 | 56 | 87 | 27 | 70 | 97 | 74 | 71 | 110 | 134 | 106 | 98 | 55 |
| مستوى أعلى لدى انتهاء الخدمة | 248 | 26 | 16 | 24 | 20 | 21 | 20 | 31 | 32 | 17 | 6 | 6 | 8 | |
| المجموع | 1324 | 117 | 72 | 111 | 47 | 91 | 117 | 95 | 102 | 142 | 151 | 112 | 104 | 63 |
| النسبة عند مستوى أعلى | %19 | %22 | %22 | %22 | %43 | %23 | %17 | %22 | %30 | %23 | %11 | %5 | %6 | %13 |

المصدر: المراجع الخارجي بناء على بيانات صادرة عن المحكمة الجنائية الدولية

١٥٨. بعد ذلك، أشارت المحكمة الجنائية الدولية إلى أنه من الصعب وصف هذه الانتقالات إلى مستوى أعلى بـ"الترقية". وفي الواقع، هذه الانتقالات هي نتيجة لإجراء تنافسي مفتوح أمام المرشحين الخارجيين.

١٥٩. وهذا السؤال يتعلق إلى حد كبير بالدلالة حيث أن النتيجة متساوية، سواء كانت الحركة بسبب اختيار صادر عن الإدارة أو بسبب إجراء تنافسي. ومن ناحية أخرى، رغم أن العملية التنافسية تعطي فرصاً نظرية للمرشحين الخارجيين، فإن الإحصاءات المذكورة أعلاه تبين أن المرشحين الداخليين للمحكمة يمكن أن يستفيدوا بوضوح من معرفتهم بالمنظمة.

١٦٠. وأخيراً، كان لدى المراجع الخارجي بيانات موسعة عن "رجوع" الموظفين السابقين إلى المحكمة الجنائية الدولية. لأنها تسمح بوضع الجدول 13 التالي.

الجدول 13: التطور الوظيفي عقب مغادرة المحكمة أو الرجوع إليها

| الدرجة | تطور المستوى داخل الفئة | | | الفئة | |
|--------------------|-------------------------|-----------|-----------|------------|---------|
| | انخفاض | ثبات | ارتفاع | عند الرجوع | الأولية |
| فئة الخدمات العامة | 5 | 48 | 22 | 75 | 98 |
| الفئة الفنية | 0 | 12 | 15 | 50 | 27 |
| المجموع | 5 | 60 | 37 | 125 | |

*تعني العلامات "-" و "+" أن 23 من موظفي فئة خ-ع قد التحقوا بمنصب من فئة ف عند عودتهم إلى المحكمة الجنائية الدولية.

المصدر: المراجع الخارجي انطلاقا من بيانات صادرة عن المحكمة الجنائية الدولية.

١٦١. ويبين هذا الجدول:

(أ) بسبب أهمية ممارسة "العودة" إلى المحكمة الجنائية الدولية العديدة، فقد أضحت سمة مميزة لهذه المؤسسة، وتشكل علامة موضوعية للجاذبية: من بين 125 شخص معني في 4 نيسان/أبريل 2018، تمثل هذه الحالات المتعلقة بـ "العودة إلى المحكمة الجنائية الدولية" بعد انقطاع في الواقع أكثر من 12٪ من الموظفين الموجودين في المحكمة في ذلك التاريخ؛

(ب) وفي 60 حالة من حالات العودة، أي ما يقرب من نصف الموظفين المعنيين، فإن مغادرة المحكمة للعودة إليها بعد ذلك سمح للأشخاص المعنيين بالحصول على منصب أفضل بكثير. وفي 23 من هذه الحالات، سمح التحول من خلال مغادرة المحكمة بالانتقال من فئة "الخدمات العامة" إلى الفئة "الفنية"، وهي نسبة (18٪) أكبر بوضوح من نسبة الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية للموظفين الذين اختاروا إحراز تقدم مهني من خلال البقاء في المحكمة (10٪).

١٦٢. وقد تثني هذه الخصائص (الأهمية العددية للمغادرة / العودة، وعلى وجه الخصوص، تواتر ومستوى الترقيات التي ترافقها) أولئك الذين يختارون التعاون بشكل دائم في عمل المؤسسة، حيث قد يتكون لديهم الشعور بأن جدارتهم سيسهل الاعتراف بها خارج المحكمة وليس داخلها.

(د) الاستثناءات إزاء فتح الباب أمام المنافسة

١٦٣. تسمح العديد من الإجراءات لبعض الموظفين بأن يشغلوا، مع وجود منافسة محدودة، وظائف غير وظائفهم الحالية. ووفقا للتقرير السنوي بشأن الموارد البشرية المقدم إلى لجنة الميزانية والمالية في عام 2017، تم تعيين 39 موظفا لفترة محدودة مدتها 12 شهرا، في مناصب لأجل قصير. ويظهر الجدول 3 أعلاه أنه كان هناك 16 منصبا خلال وقت إجراء المراجعة (4 نيسان/أبريل 2018).

١٦٤. حتى إذا بقي مبدأ الدعوة إلى المنافسة مطروحاً، فإن الحاجة إلى ملء المناصب بسرعة، والحاجة إلى اللجوء، نظراً لقصر مدة العقد، إلى الأشخاص الذين يكونون على استعداد للعمل على الفور، كلها عوامل تعطي ميزة واضحة للموظفين العاملين بالفعل في المحكمة الجنائية الدولية.

١٦٥. وبمجرد انتهاء الوقت المحدد، يعود الأشخاص المعينون إلى منصبهم السابق. وجرى فحص مسألة أنه خلال فترة الانتداب المؤقت، ظلت المناصب المعتمدة في الميزانية مشغولة بشكل رسمي بينما تعتبر في الواقع غير مشغولة في الجزء الأول من هذا التقرير (الفقرتان 30 و31).

١٦٦. ولا تشارك المحكمة الجنائية الدولية رسمياً في الاتفاق المتعلق بالتنقل بين المنظمات، والذي يسهل التنقل بين هذه المنظمات، رغم أن موظفيها هم جزء من نظام المعاشات نفسه. وقد تمت بعض عمليات تبادل الموظفين، لفترة زمنية محدودة، في بعض الأحيان مع تسديد التكاليف: اثنان في عام 2016، على سبيل المثال.

١٦٧. وأكد قسم الموارد البشرية أنه يقوم بإعداد إطار التنقل الخاص بالمحكمة خلال النصف الأول من عام 2018. ويسعى المشروع الأول الذي اطلع عليه مراجعو الحسابات إلى تكملة النظام الحالي بترتيبين مع إمكانات التنقل الداخلي - وليس الخارجي - إلى المحكمة:

(أ) إنشاء مهام مؤقتة سيستمر فيها تمويل الموظف ضمن منصبه عند المغادرة؛

(ب) نظام التناوب بين الشبكات، وبعبارة أخرى بين المتخصصين من نفس الوظيفة، ومرة أخرى، سيستمر تمويل الموظف ضمن منصبه الأصلي.

(هـ) ضعف الحوافز المهنية

١٦٨. في مؤسسة مثل المحكمة، لا يمكن الاستهانة بالشعور بالمشاركة في قضية عظيمة، وكذلك الاهتمام بالعمل. ومن ناحية أخرى، تظل أدوات التحفيز الأخرى محدودة:

(أ) ليست هناك مكافآت متغيرة؛

(ب) نادراً ما تكون تقييمات الأداء (انظر الفقرات من 175 إلى 221) سلبية، كما هو الحال في معظم المنظمات الدولية: بالنسبة لخمسة مستويات ممكنة من درجات التقييم، كان تقييم 99% من الموظفين في عام 2017 في أعلى ثلاثة مستويات، 1% في التالي (بقي بالتوقعات جزئياً) و 0% في المرحلة الأخيرة (لم يف بالتوقعات)؛

(ج) تعتبر التدابير التأديبية نادرة: ثلاثة خلال سنتي 2016 و2017، وكانت كلها في مكتب المدعي العام.

١٦٩. وهذا هو السبب في أن التقدم المهني من خلال التوظيف التنافسي يظل هو المنظور الرئيسي.

١٧٠. وتبين العناصر المذكورة أعلاه أن الواقع ليس بالتأكيد هو وجود نظام مسدود، خاصة وأن قرابة نصف التعيينات في المناصب الثابتة يستفيد منها المرشحون الداخليون.

١٧١. هل يمكن أن نذهب أبعد من ذلك دون خطر حدوث عجز في المساهمة الخارجية والأفكار الجديدة؟ دون الحكم مسبقاً على آثار "إطار التنقل" قيد الدراسة حالياً، يمكن اتباع ثلاثة طرق:

(أ) الأول أن تخصص جولة أولوية للمرشحين الداخليين من خلال نسبة محدودة من الوظائف المراد شغلها، وذلك بأن يحدد لهذه الوظائف إجراء من خطوتين، تم تطبيقه بالفعل في منظمات أخرى: (أ) جولة أولى مخصصة للمرشحين الداخليين خلال فترة محدودة (على سبيل المثال، شهر) (ب) في حالة عدم وجود مرشح يحظى بالرضا، تنظم جولة ثانية مفتوحة على الخارج. وبالنظر إلى الحصة الكبيرة بالفعل من التحركات من داخل المحكمة، سيكون مع ذلك من الأساسي أن تظل نسبة الوظائف المملوءة على هذا النحو محدودة ولا تتعلق حصراً بالوظائف الأكثر إثارة للاهتمام. ويمكن تصور رقم يبلغ 10%²⁰؛

(ب) وسيكون الطريق الثاني هو تنظيم استعراضات إدارية سنوية (استعراضات إدارية). وتمثل هذه الصيغة في قيام المسؤولين عن دائرة بفحص جماعي لأداء موظفيهم والآفاق المهنية لمعاونيهم. ولن تكون بالضرورة مرتبطة بتقييم الأداء. ويوجد هذا النهج في العديد من الشركات حيث إنها فرصة لتقييم عدد الأشخاص الذين يتم رصدتهم، وتقديم تقرير مزدوج من الرئيس المباشر ومدير الموارد البشرية، والتفكير في احتياجات التنمية وتقديم نصائح مهنية محتملة. وهو يجلب للأطراف المهتمة رسالة مفادها أن قضيتهم الشخصية معروفة خارج نطاق محاورهم المباشرين ويتم تتبعها؛

(ج) والطريق الثالث، الذي يمكن تفضيله هو إدراج المحكمة في اتفاق التنقل المشترك بين المنظمات التابع للأمم المتحدة. وتعتبر الترتيبات الخاصة بين المنظمات المصحوبة بشروط السداد والعودة مضيعة للوقت للتفاوض عليها ومصدراً للتعقيد فيما يخص إدارتها. كما أنها لا تمنح الموظفين شعوراً بالانتماء إلى مجموعة يمكن أن تحدث فيها مهن متنوعة ومجزية. وإن المحكمة الجنائية الدولية، وهي إحدى المنظمات التابعة للجنة الخدمة المدنية الدولية²¹، تتبع إلى حد كبير معايير الأمم المتحدة بشأن العديد من القضايا الرئيسية، مثل جداول الأجور، وهي جزء من نظام المعاشات نفسه، مما يسهل تنظيم التحويلات.

١٧٢. وفي الماضي، كانت المحكمة الجنائية الدولية بالفعل عضواً في نظام التنقل المشترك بين منظمات الأمم المتحدة. وتركت هذا النظام عندما وضعت أمام خيار الموازنة الكاملة، مع المشاركة المالية والحد من الاستقلالية الناجمة عنه، أو المغادرة.

²⁰ قد يكون هناك حل آخر لتحديد معيار موضوعي - الخبرة والأداء المهني وما إلى ذلك - للحد من هذه التوظيفات ذات الأولوية. ومع ذلك، هناك خطر من أن هذه المعايير التي هي أقل وضوحاً من نسبة معينة، ستفقد قوتها تدريجياً تحت ضغط موظفي المحكمة، وأن فرص المرشحين الخارجيين ستصبح محدودة. ولهذا السبب، يرى المراجع الخارجي أنه بغية إتاحة الإمكانية للتوظيف من الخارج، يمكن أن يكون نظام النسبة المئوية حلاً أفضل.

²¹ لجنة الخدمة المدنية الدولية.

١٧٣. وعندما يتم ذكر هذه المسألة، فإن دوائر المحكمة الجنائية الدولية تعبر عن الخوف من أن العودة إلى نظام مشترك لمنظمات الأمم المتحدة سيسير جنباً إلى جنب مع زيادة الطلب على المساهمة المالية من هذا النظام، على سبيل المثال في إعداد جداول الأجور. ويتمثل الخطر في أنه، بالنسبة لاتفاق تبادل الموظفين، ستضطر المحكمة إلى دفع الاستحقاقات التي تحصل عليها مجاناً في الوقت الحالي.

١٧٤. وهذا الخوف ليس باطلاً، ولكن مرت سنوات عديدة منذ ذلك الحين. ويعرب الأمين العام للأمم المتحدة عن رغبته في تحسين تنسيق الكيانات التي تشكل جزءاً من النظام. ولا يوجد ما يمنع التفاوض، مشيراً إلى صغر حجم المحكمة الجنائية الدولية مثل ضرورات الاستقلال المرتبطة بنظام الاختصاص.

استنتاج. تعتبر المحكمة الجنائية الدولية من الناحية النظرية منظمة فيها وظائف محدودة المدة ولا يتوجد فيها آفاق وظيفية. غير أن فحص البيانات الحقيقية يبين أن الموظفين يظلون بصفة دائمة في المنظمة من خلال تجديد العقود، وبالتأكيد بواسطة التوظيف المفتوح ينجح العديد منهم في التقدم الوظيفي. ومن ناحية أخرى، لا يزال نطاق حوافز الأداء محدوداً، وتصور فرص التطور الوظيفي، بقدر ما يمكن تقديره في غياب استطلاع للرأي، أقل إيجابية من الواقع.

التوصية رقم ٣. فيما يخص إدارة ملفات المواصفات المهنية، يوصي المراجع الخارجي بما يلي:

- (أ) تنظيم استعراضات للإدارة لتحديد الاحتياجات فيما يخص التطور وإمكانات التطور لدى موظفي المحكمة الجنائية الدولية على نحو أفضل؛
- (ب) الدخول في مفاوضات بهدف تحقيق تكامل المحكمة الجنائية الدولية مع اتفاق الأمم المتحدة المشترك بين المنظمات من أجل توسيع آفاق الحياة المهنية لموظفيها؛
- (ج) اقتراح تعديل محدود لقواعد التعيين عن طريق منح الأولوية للموظفين الموجودين في المحكمة الجنائية الدولية بواسطة تخصيص نسبة من المناصب المراد شغلها والتي ينبغي أن تظل محدودة لمنع تعريض معظم مناصب التوظيف الخارجي للخطر بحكم الواقع (١٠ في المائة على سبيل المثال).

٢. تقييم الأداء

(أ) الترتيبات الحالية

١٧٥. تم تحديد إجراء تقييم الأداء الحالي من خلال التعليمات الإدارية بتاريخ 16 تموز/يوليه 2012²². وهي تنطبق على جميع أصحاب الوظائف المعتمدة في الميزانية (الوظائف الثابتة)، وكذلك على جميع موظفي المساعدة المؤقتة العامة.

²² ICC/AI2012/001

١٧٦. ومن ناحية أخرى، فإن الموظفين المتعاقدين بعقود تقل عن ستة أشهر لا يقعون تحت هذه الفئة تماما. ومع ذلك، يجب أن يقوم رؤسائهم بإجراء تقييم مبسط لأدائهم، والذي سيتم الاحتفاظ به في ملفهم. ولكن عندما تكون مدة العقد بين ستة أشهر وسنة واحدة، ينطبق الإجراء المشترك²³.

١٧٧. وتبدأ دورة تقييم الأداء في 1 آذار/مارس وتنتهي في 28 شباط/فبراير من العام التالي. وتتضمن ست مراحل:

- (أ) مقابلة أولية مع المقيم، وهو المشرف المباشر على الموظف؛
- (ب) إنتاج وثيقة مكتوبة تقدم لمحة عن هذه المقابلة؛
- (ج) التصديق على هذه الوثيقة من قبل المشرف على المقيم؛
- (د) مقابلة منتصف المدة، تعقد عادة في أيلول/سبتمبر؛
- (هـ) مقابلة تقييم النتائج يتم إجراؤها قبل حوالي أربعة أسابيع من نهاية الدورة بين الموظف ومقيمه؛
- (و) التصديق والتوقيع على وثيقة التقييم (أ) من قبل المقيم (يمكن أن يدرج الموظف الذي تم تقييمه تعليقاته)، (ب) من قبل المشرف على المقيم، على سبيل التصديق (ج) من قبل الموظف المعني.

١٧٨. في نهاية المقابلة الأولية، يتم إعداد نموذج تقييم الأداء، يشير إلى:

- (أ) أهداف الموظف المقيم خلال العام، التي يجب أن تستجيب للمعايير "سمارت"²⁴؛
- (ب) تقييم الموظف وفقا للكفاءات الأساسية للمحكمة، كما هو محدد في المرفق بالتعليمات الإدارية الصادرة في 16 تموز/يوليه 2012؛
- (ج) خطة تطوير (تدريب) للموظف.

١٧٩. وفي حالة وجود خلاف بين الموظف ومقيمه بشأن الأهداف، فإن الأمر متروك للمشرف المسؤول عن المقيم لكي يتخذ قرارا نهائيا.

١٨٠. وفي نهاية الدورة، وبعد المقابلة التقييمية، يقوم المقيم بصياغة التقييمات النوعية فيما يخص تحقيق الأهداف وإتقان المهارات. ويضيف المقيم تقديرا رقميا²⁵.

١٨١. في حالة عدم كفاية الأداء، يجب على المقيم أن يقترح بل أن يفرض على الموظف الذي تم تقييمه "برنامجا لتحسين الأداء" (برنامج تحسين الأداء²⁶)، على وجه الخصوص على أساس القيام بالتدريب.

²³ التعليمات الإدارية ICC / AI / 2016/001 بتاريخ 28 كانون الثاني/يناير 2016 بشأن العقود قصيرة الأجل (التعيينات القصيرة الأجل - القسم 7).

²⁴ محددة وقابلة للقياس وقابلة للتحقيق وذات صلة وموقوتة.

²⁵ وحسب التعليمات الإدارية لعام 2012، تمت الإشارة إلى ستة مستويات من التقييم. وتم تخفيض هذا الرقم إلى خمسة منذ ذلك الحين.

²⁶ برنامج تحسين الأداء.

١٨٢. يتم تقديم التدريب في مجال تحديد الأهداف وتقييم إنجازها لفائدة الموظفين. وفي عام 2016، شارك حوالي 200 موظف. كما نفذت حملات التوعية في المحكمة منذ عام ٢٠١٦، لاسيما في اللحظات الرئيسية من العملية: تحديد الأهداف، ومقابلة نصف السنة والمقابلات النهائية لتقييم النتائج.

١٨٣. وبالإضافة إلى ذلك، تم إنشاء نظام معلومات جديد لتسجيل البيانات المتعلقة بتقييم الأداء.

(ب) النتائج

١٨٤. وازدادت معدلات إنجاز عملية الأداء بشكل ملحوظ في السنوات الأخيرة حيث بلغت مستوى عال:

(أ) 94 ٪ من العمليات التي بدأ تنفيذها، ولكن لم يتم إتمامها كلها بالضرورة، بالنسبة لدورة ٢٠١٦-٢٠١٧، مقابل ٧٧٪ لدورة ٢٠١٤-٢٠١٥؛

(ب) ٩٢٪ في المائة من العمليات التي بدأ تنفيذها ووضعت صيغتها النهائية خلال الفترة 2017-2016، مقابل 64 في المائة خلال الفترة 2014-2015.

١٨٥. ومع ذلك، تختلف معدلات الإنجاز اختلافا كبيرا حسب أجهزة المحكمة. حيث تصل إلى 100 ٪ بالنسبة لعمليات كاملة لمكتب المدعي العام خلال دورة 2016-2017، مقارنة مع 93 ٪ لقلم المحكمة و44 ٪ فقط لمكتب الرئيس.

١٨٦. وتمثل النسبة المئوية للعمليات التي بدأت ولكنها لم تستكمل نسبة 100 في المائة بالنسبة لمكتب المدعي العام، و95 في المائة لقلم المحكمة، و64 في المائة لمكتب الرئيس.

١٨٧. ومع ذلك، فقد سجلت أجهزة المحكمة اختلافات كبيرة. حيث أنجز قلم المحكمة 71 في المائة فقط من العمليات للفترة 2014-2015 و61 في المائة فقط خلال السنة التالية. ومن جهته، سجل مكتب الرئيس 2 في المائة خلال الفترة 2014-2015 و36 في المائة خلال السنة التالية.

١٨٨. وفيما يخص الفترة 2016-2017، كانت تقديرات التقييم²⁷ كما يلي:

| | |
|--------------------------------------|------|
| (أ) لم يحقق الأهداف | 0 ٪ |
| (ب) الأهداف منجزة جزئيا | 1 ٪ |
| (ج) الأهداف منجزة تماما | 75 ٪ |
| (د) تجاوز إنجاز الأهداف | 20 ٪ |
| (هـ) تجاوز إنجاز الأهداف إلى حد كبير | 3 ٪ |

²⁷ التقرير المقدم إلى لجنة الميزانية والمالية بتاريخ 2 آذار /مارس 2018؛ بأرقام مقربة.

١٨٩. وأبلغ قسم الموارد البشرية المراجع الخارجي أنه كان من الصعب عليه استخراج ما يسمح لهذه الدورة بمقارنة تقييمات الدوائر المختلفة. وبالنسبة لدورتي عامي 2016-2017 و 2017-2018، تمكنت من تنفيذ عملية الاستخراج لفائدة قلم المحكمة.

١٩٠. ويكشف استعراض خطط الأداء الخاصة بالعديد من المديرين من مستوى دال عن أهداف محددة في الغالب بمؤشرات أداء واضحة وقابلة للقياس. وغالبا ما تكون التقييمات مفصلة. ومن ناحية أخرى، لم تتضمن أي من البطاقات المقدمة إلى المراجع الخارجي خطة تدريب. وحتى لو أنها تشمل حصرا أهداف المديرين، الذين، حسب التعريف، قد وصلوا إلى مستوى عال من المهارات، سيكون من الطبيعي أن يستمروا في السعي وراء التقدم والتدريب.

استنتاج. غالبا ما لا يتم استكمال مقابلات الأداء فيما يتعلق بتطوير وتدريب الموظفين المعنيين.

التوصية رقم 4. يوصي مراجع الحسابات الخارجي بإصدار تعليمات للمقيمين لضمان إكمال صحائف المقابلة عن طريق تحديد مشاريع التدريب.

(ج) محاولة التوحيد داخل قلم المحكمة

١' حملة تقييم دورة 2016-2017

١٩١. خلال دورة تقييم نتائج دورة 2016-2017، طلب المسجل من مديري الأقسام الثلاثة تقديم تقديراتهم الرقمية بطريقة أكثر تناسقا.

١٩٢. وكانت الفكرة هي أن غالبية الموظفين يجب أن يحصلوا على متوسط درجة 3 على 5، مما يعكس عملا مرضيا تماما مع ترك مجال للتحسين، مع وجود 20 إلى 30٪ فقط قادرين على أن يبرروا بطريقة إحصائية وموثقة الحصول على تقييم أعلى.

١٩٣. ومما كان مثيرا للقلق أيضا أن متوسط درجات شعبة لن يختلف، بطريقة أو بأخرى، عن درجة الشعب الأخرى.

١٩٤. ولم تتحقق النتيجة المطلوبة، مع استمرار شعبة خدمات الدعم القضائي في منح درجات لكبار موظفيها أعلى من الشعبتين الأخرين كما هو موضح في الجداول التالية:

الجدول 14: اختلافات الأداء بين شعب قلم المحكمة (دورة 2016-2017) (المديرون)

| | | % | | % | |
|-------------|---------------|-------------|-------------------|-------------|---------------------------------|
| | | تجاوز إنجاز | تجاوز إنجاز | أهداف منجزة | أهداف منجزة |
| المقيم | عدد التقييمات | جزئيا | أهداف منجزة تماما | الأهداف | تجاوز إنجاز الأهداف إلى حد كبير |
| قلم المحكمة | 3 | 0 | 33 | 66 | 0 |

| | | | | | |
|----|----|----|---|---|-----------------------------------|
| 0 | 13 | 87 | 0 | 8 | مدير شعبة الخدمات الإدارية |
| 37 | 63 | 0 | 0 | 8 | مدير شعبة الخدمات القضائية |
| 0 | 29 | 71 | 0 | 7 | مدير شعبة العمليات الخارجية |

المصدر: المحكمة الجنائية الدولية

الجدول 15 : الاختلافات في تقييم الأداء بين شعب قلم المحكمة (دورة 2017-2018) (جميع الموظفين)

| الشعبة | أهداف منجزة | | | | تجاوز إنجاز الأهداف |
|------------------------------|-------------------|-------------------|---------------------------------|---------------------------------|------------------------|
| | أهداف منجزة جزئيا | أهداف منجزة تماما | تجاوز إنجاز الأهداف إلى حد كبير | تجاوز إنجاز الأهداف إلى حد كبير | |
| شعبة الخدمات القضائية | 1,1% | 0,56% | 71,5% | 24,6% | 2,2% |
| شعبة الخدمات الإدارية | 0,0% | 1,1% | 82,3% | 16,5% | 0,0% |
| شعبة العمليات الخارجية | 0,0% | 0,0% | 89,7% | 8,9% | 1,4% |
| قلم المحكمة (المجموع) | 0,4% | 0,6% | 79,9% | 17,5% | 1,6% |

المصدر: المحكمة الجنائية الدولية

الجدول 16 : اختلافات الأداء بين شعب قلم المحكمة للمديرين (دورة 2017-2018)

| شعبة | أهداف منجزة | | | | تجاوز إنجاز الأهداف |
|-----------------------------|-------------------|-------------------|---------------------------------|---------------------------------|------------------------|
| | أهداف منجزة جزئيا | أهداف منجزة تماما | تجاوز إنجاز الأهداف إلى حد كبير | تجاوز إنجاز الأهداف إلى حد كبير | |
| شعبة الخدمات القضائية | 0 | 11% | 78% | 11% | 0 |

| | | | | | | |
|-----|-----|-----|---|---|----|----------|
| | | | | | | شعبة |
| | | | | | | الخدمات |
| 18% | 18% | 64% | 0 | 0 | 11 | الإدارية |
| | | | | | | شعبة |
| | | | | | | العمليات |
| 0 | 30% | 70% | 0 | 0 | 10 | الخارجية |

المصدر: المحكمة الجنائية الدولية

١٩٥. خلال حملة تقييم دورة 2017-2018، رغم أنها بدأت إلى حد كبير، أخذ المسجل زمام المبادرة، عن طريق إرسال رسالة في 8 شباط/فبراير 2018 موجهة إلى مديره الثلاثة، ليطلب منهم عدم إبلاغ تقييمهم لرؤساء الأقسام قبل اجتماع التنسيق الذي سيقوده.

١٩٦. وهذا النوع من التنسيق غير الرسمي شائع في العديد من المنظمات.

١٩٧. ومع ذلك، نظر مدير خدمات الدعم القضائي ومعاونوه الرئيسيون إلى هذا الطلب على أنه مثير للتساؤل، بدون مشاور مسبق ويتناقض مع التوجيه الإداري الصادر في 16 تموز/يوليه 2012، والقواعد التي يجري تنفيذها. وقاموا بالطعن في الأساس القانوني لأن التقييمات الفردية قد تم إبلاغها ومناقشتها من قبل أشخاص آخرين غير الموظف الذي تم تقييمه والمشرف عليه، وخاصة من قبل مشرفين آخرين.

١٩٨. وأخيراً، في إطار رسالة بريد إلكتروني بتاريخ 1 آذار/مارس 2018، تراجع المسجل، مؤكداً على الجدول الزمني والطريقة المعمول به سابقاً.

١٩٩. ويظهر هذا الاعتراض في السياق الأكثر عمومية لمشروع إصلاح عملية تقييم الأداء في المحكمة، الذي أعده قسم الموارد البشرية والمسجل.

٢ ' مشروع توجيه إداري جديد لإصلاح التقييم

٢٠٠. في نهاية سنة 2016، شرع قسم الموارد البشرية في إجراء دراسات لإصلاح نظام تقييم الأداء للمحكمة بكاملها.

٢٠١. وقد تباينت الأهداف: تحسين طريقة وضع أهداف الأداء، وتحقيق تنفيذ التقييمات بنسبة 100٪، وتطوير القدرة على التقييم الذاتي، والربط بين التقييم والتدريب بشكل أفضل، وتحسين دعم الموظفين ذوي الأداء الضعيف، وغير ذلك.

٢٠٢. تم تنظيم توجيه المشروع من أجل تنفيذ:

(أ) فريق مشروع يجمع 11 خبيراً من مختلف أجهزة المحكمة، يساعدهم حسب الحاجة خبراء متخصصون في مواضيع محددة (المجال القانوني، وبرمجية تطبيقات ومنتجات النظم الحاسوبية، وغير ذلك)؛

(ب) في القمة، هناك مجموعة توجيهية صغيرة - مجلس المشروع - تجمع بين ممثلين رفيعي المستوى من

أجهزة المحكمة وقسم الموارد البشرية؛

(ج) سلسلة من حلقات العمل، بما في ذلك تسع حلقات العمل في كانون الثاني/يناير 2017، تضم كل منها ما بين ستة وعشرة مشاركين (في بعض الأحيان نفس الأشخاص)؛

(د) على المستوى الفني، "مجموعات الاختبار"، التي كلفت على وجه الخصوص بتقييم نظام معلومات جديد لتقييم الأداء. وتم اقتراح دورتين لهذه المجموعات: بالنسبة للدورة الأولى (19 كانون الأول/ديسمبر 2017)، من بين 14 موظفا مدعوا، جاء 10 موظفين، وبالنسبة للدورة الثانية (31 كانون الثاني/يناير و 1 شباط/فبراير 2018)، من أصل 52 موظفا، شارك 26 شخصا بالفعل.

٢٠٣. وتمت الموافقة على المشروع الناتج عن هذا العمل من قبل مجموعة التوجيه المصغرة في 6 تشرين الأول/أكتوبر 2017. وتم تقديمه إلى فريق إدارة قلم المحكمة (وهو فريق يتألف من المسجل ومديريها الثلاثة) خلال ثلاث مناسبات في تشرين الأول/أكتوبر وتشرين الثاني/نوفمبر 2017، على اللجنة التنفيذية لمكتب المدعي العام في 29 تشرين الثاني/نوفمبر 2017 فضلا عن الرئاسة في تشرين الأول/أكتوبر 2017.

٢٠٤. وتمت استشارة ممثلين عن اتحاد الموظفين بشأن المناقشة الشاملة منذ عام 2016، ولكن لم يصبحوا على علم بالمشروع النهائي إلا في أوائل شباط/فبراير 2018. وخلال وقت إجراء هذه المراجعة، لم يبدووا اعتراضات من حيث المبدأ، لكنهم أرادوا عقد اجتماع تشاوري جديد.

٢٠٥. وتتمثل الميزات الرئيسية للنظام المقترح في شباط/فبراير 2018 فيما يلي:

- (أ) حذف الدرجات العددية وفقا لاتجاه ملاحظ عموما فيما يخص التقييم؛
- (ب) تشاور المديرين مع رؤساء الهيئات في لجنة التنسيق - التي تجمع دوريا بين الرئيس والمدعي العام والمسجل - قبل تحديد الأهداف داخل الشعب؛
- (ج) تحديد خطط التطور بما يتفق مع أهداف كل شخص في بداية الدورة؛
- (د) التوصية بإجراء أربع مقابلات وسطية على الأقل كنقاط للتقدم المحرز خلال العام؛
- (هـ) قبل نهاية الدورة، اجتماع تقييم أول يجمع بين الموظف المعني، ومقيمه والمشرف على هذا الأخير (المستعرض)؛

(و) ربما، حيثما كان ذلك ممكنا، جمع المشورة من المقيمين الآخرين؛

(ز) توقيع التقييم النهائي، أولا من قبل المقيم، ثم من قبل رئيسه، قبل إبلاغ التقييم إلى الوكيل المعني، وأخيرا، توقيع هذا الأخير. ويتمثل الابتكار الرئيسي في هذا الصدد في أن المقيم قد يناقش التقييم مع المقيم قبل تقديمه إلى الموظف الذي تم تقييمه.

٢٠٦. ويشير مشروع التعليمات الإدارية أيضا إلى إمكانية إجراء تقييمات ذاتية خلال العام واستشارة النظراء أو المتعاونين.

٢٠٧. وينبغي تسجيل كل مرحلة من مراحل العملية، بما في ذلك الاستعراضات المؤقتة، في نظام المعلومات الجديد.

٢٠٨. وستؤدي حالات ضعف الأداء، كما كان سابقا، إلى تنفيذ برامج مكتوبة محددة لتحسين الأداء.

٢٠٩. ويشير مشروع التعليمات أيضا إلى أنه وفقا للمادة 103-8 من النظام الإداري للموظفين، قد يؤدي الأداء غير الكافي إلى تبرير طلب المقيم والمستعرض بوقف الزيادات في المرتبات.

٢١٠. وكان الهدف هو إطلاق العملية الجديدة في بداية دورة أداء الفترة 2018/2019، أي بحلول نهاية الربع الأول من عام 2018. وبالنظر إلى حقيقة أنه لم يكن من الممكن فعليا التوقيع على التعليمات الإدارية التي تحدد الإجراء الجديد قبل نهاية دورة 2017-2018، في شباط / فبراير 2018، قررت الهيئات الثلاث (هيئة الرئاسة ومكتب المدعي العام وقلم المحكمة) أنه سيؤجل إطلاق الدورة الجديدة لمدة شهر واحد، حتى 1 نيسان/أبريل 2018.

٣ ' الاعتراض على مشروع التوجيه الجديد

٢١١. بموجب خطاب بتاريخ 5 آذار/مارس 2018، تم إرسال مذكرة موقعة من قبل 17 مسؤولا تنفيذيا، بمن فيهم 15 موظفا من إدارة الخدمات القضائية - باستثناء مدير الخدمات القضائية نفسه - بمن في ذلك مديران لم يكونا جزءا من قلم المحكمة، إلى القضاة، وجميع المديرين وكبار الموظفين وممثلي الموظفين، للطعن في قانونية مشروع التعليمات الإدارية بشأن إدارة الأداء.

٢١٢. وأسباب هذا الاعتراض لا تتعلق بالجوهر، بل بالإجراءات المستخدمة:

٢١٣. وفيما يتعلق بنهاية دورة 2017-2018، رأى الموقعون أن طلب المسجل إجراء مشاور مع مدرء قلم المحكمة قبل إحالة الملاحظات للأطراف المعنية كان بمثابة تغيير للقاعدة بأثر رجعي لأنه أثر على عملية بدأت بالفعل، وكان بالتالي مخالفا لمبدأ عدم رجعية النصوص:

(أ) طعن الموقعون في فكرة أن يكون للمسجل الحق في تأجيل موعد إغلاق التقييمات لمدة شهر واحد، لأن هذا التاريخ حدد من خلال التعليمات الإدارية لعام 2013 ويمكن تغييره فقط من خلال تعليمات جديدة من نفس المستوى معتمدة بشكل صحيح؛

(ب) وأضافوا أن هذا الطلب جاء في حين أن بعض المشرفين قد سبق لهم إجراء جزء من مقابلات تقييم الأداء خلال الفترة 2017-2018.

٢١٤. وفيما يتعلق بمشروع التعليمات الإدارية الذي يهدف إلى إصلاح نظام إدارة الأداء لدورة 2018-2019، اعتبر الموقعون أن المشاورات اللازمة لم تتم:

(أ) اعتبروا أن توجيه الرئيس (ICC / PRESD / G / 2003/001) لعام 2003 قد طلب فرض التشاور المسبق والرسمي مع الوحدات الرئيسية المعنية وكذلك مع "رؤساء الأقسام" لجميع الشعب التي كان سيؤثر عليها؛ وينبغي أن يتيح لهم هذا التشاور الفرصة لإبداء التعليقات والاعتراضات المحتملة، وأنه لا يمكن إصدار تعليمات إدارية بطريقة قانونية إلا بعد أن تصبح هذه العملية كاملة؛

(ب) وأضافوا أن مسألة عدم احترام هذه الشكليات على الدوام لا يسوغ اعتبارها عديمة الجدوى.

٢١٥. بعد رد الفعل هذا، لم يتم اعتماد مشروع التعليمات الإدارية، وترك المسجل المنتهية ولايته القرار خلفه بشأن الموقف الذي يجب اتخاذه.

٢١٦. ولم يصدر عن القضاة بصفتهم الجهات التي وجهت إليها الرسالة في 5 آذار/مارس 2018 أي رد

فعل.

' ٤ ' الدروس المستفادة

٢١٧. فيما يتعلق بطلب تنسيق تقييمات قلم المحكمة لدورة 2016-2017:

(أ) إن طلب المسجل استشارة المديرين قبل تقديم التقديرات العددية حدث بلا شك في وقت متأخر من الدورة، حتى لو كان التأجيل لمدة شهر واحد من شأنه أن يسمح بإضفاء الطابع الرسمي على التوجيه الإداري الجديد؛

(ب) ومع ذلك، ففي معظم المنظمات، كان ينظر إلى مثل هذا الطلب كتدبير إداري من الدرجة الثانية، خاصة وأن المسجل لم تكن لديه القدرة على تغيير التقديرات التي كان سيرفض أي من مديريه تعديلها.

(ج) بالنظر إلى أن إحدى الشعب الثلاث (شعبة الخدمات القضائية) قد صنفت إحصائياً أعلى من غيرها، فقد بدا اهتمام المسجل بالتنسيق، أو على الأقل محاولة التنسيق، مشروعاً.

٢١٨. فيما يتعلق بالاعتراض على مشروع التعليمات الإدارية، يدور النقاش حول احتمال عدم وجود تشاور مسبق، بما في ذلك رؤساء الأقسام. ويؤكد القائمون على الاقتراح على ما يلي:

(أ) قبل وضع صيغة المقترح، جرت مشاورات متعددة قائمة على البحث عن مجموعة متنوعة من الآراء أكثر منها على التشاور الرسمي والمنهجي لفئة معينة من القادة (رؤساء الأقسام). وهي تشير إلى أن المسجل قد استشار رسمياً مع جميع مدرائه في الربع الأخير من عام 2017. وهذه النقاط ليست محل نزاع؛

(ب) كان الأمر يعود إلى المديرين لنقل الرسالة إلى قادة الأقسام الخاصة بهم، بما يتماشى مع أفضل الممارسات للنشر المتتالي؛

(ج) لم تتم ممارسة التشاور الرسمي مع رؤساء الوحدات الخاضعة لسلطة مدراء قلم المحكمة على نحو منهجي منذ سنوات، دون أن يثير ذلك أي نزاع حتى ذلك الحين، وأن استخدام مثل هذه الحجة غير متوقع.

٢١٩. وفي وقت مراجعة الحسابات، تمت الإحالة إلى الإدارة القانونية لقلم المحكمة، ولكنها لم تقدم استنتاجاتها.

٢٢٠. ومن جانبه، يلاحظ المراجع الخارجي ما يلي:

(أ) من أصل 17 شخصاً موقعا على الرسالة المؤرخة 5 آذار/مارس 2018، كان 15 شخصاً

ينتمون إلى شعبة الخدمات القضائية؛

(ب) اثنان من أعضاء هذه الشعبة كانا مرشحين لخلافة المسجل؛

(ج) المراجع الخارجي ليس لديه سبب للاشتباه في نية أي شخص. ومع ذلك، من وجهة نظر موضوعية بحتة وفي سياق انتخاب المسجل الجديد، من الصعب قبول حالات يمكن تفسيرها على أنها تضارب مصالح محتمل.

٢٢١. وبعيدا عن قضية التشاور، لم يكن من الممكن التفكير في الجدول الزمني لتنفيذ الإصلاح المقترح، ولكنه كان ضيقا. وإن إطلاق الإجراء الجديد لتحديد الأهداف في شباط/فبراير 2018 بالنسبة لدورة تبدأ عادة في 1 آذار/مارس أو في 1 نيسان/أبريل على أفضل تقدير لم يترك سوى القليل من الوقت للتواصل وتدريب الموظفين المعنيين، وهو أمر ضروري نظرا لعدد هؤلاء الموظفين. وبالإضافة إلى ذلك، كان الإصلاح سيحدث في نهاية فترة ولاية قلم المحكمة، مع انتخابات مقبلة، وهو سياق ليس مناسباً لإجراء إصلاحات.

استنتاج. وضعت المحكمة الجنائية الدولية إجراءات تقييم الأداء والتنفيذ الفعلي لها آخذ في إحراز التقدم. ومع ذلك، فإنها لم تنجح في توحيد التقييمات بين الشعب. وفي سياق تحديد فريق القيادة الذي يتسم بالتوتر وقبل فترة وجيزة من بدء دورة جديدة، جرى الطعن في مشروع التعليمات الإدارية الذي يتوخى تغيير نظام تقييم الأداء، لأسباب تتعلق أساساً بالأسباب الإجرائية ولم يمكن التصديق عليه.

التوصية رقم ٥. فيما يتعلق بتقييم الأداء، يوصي المراجع الخارجي المسجل الجديد بما يلي:

(أ) اتخاذ قرار سريع بشأن مبدأ التغيير المقترح، وفي حالة التوصل إلى نتيجة إيجابية، التصديق على الإجراء مع المكتب القانوني وتنفيذه؛

(ب) بغض النظر عن اختيار نظام تقييم الأداء، ينبغي وضع آلية لجعل تقييمات الأقسام المختلفة أكثر تجانساً.

استنتاج. يمكن للموظفين في المحكمة الجنائية الدولية أن يترشحوا لمنصب انتخابي في نفس المحكمة. وهناك خطر يتمثل في أن المناصب التي يمكن أن يشغلوها في الفترة التي تسبق الانتخابات تنظر إليها أطراف ثالثة، سواء عن حق أو خطأ، على أنها مستوحاة من شواغل انتخابية وليس بالضرورة بسبب الاهتمام بأفضل تعاون بين الناس في إطار وضع تنافسي. وبناء على التجربة الأخيرة، يبدو من الضروري تجنب تكرار حالات تضارب المصالح الموضوعية التي تضر بالعمل الفعال للمحكمة الجنائية الدولية.

التوصية رقم 6. يوصي المراجع الخارجي بأن تضع المحكمة ما يلي:

- (أ) عدم توافق بين كون الشخص موظفا في المحكمة والترشح إلى منصب انتخابي؛
- (ب) أو وضع شروط صارمة لضمان عدم تعرض دوائر المحكمة المختلفة لخطر تضارب المصالح في أداء واجباتها تحت سلطة المرشحين الداخليين لمنصب انتخابية.

3. أجواء العمل داخل المحكمة

(أ) البيانات المادية

٢٢٢. إن مقر المحكمة الجنائية الدولية في لاهاي حديث العهد ويتيح للموظفين ظروف راحة ممتازة.

٢٢٣. وتتوفر المحكمة على خدمات طبية. وهذه الخدمة تابعة لشعبة الخدمات الإدارية، رغم أن كبير الموظفين الطبيين قد يعتبر أنه من المنطقي أن تكون تابعة مباشرة للمسجل، وعملية الإحاق هذه تسهل مهامه في حالات الطوارئ. ومع ذلك، تجدر الإشارة إلى أن هذه الخدمة قد نقلت بالفعل من قسم الموارد البشرية إلى مكتب مدير الخدمات الإدارية في سياق إعادة تنظيم قلم المحكمة، على وجه التحديد لمنحها مكانا أكثر بروزا وتيسير وصول كبار المسؤولين في المحكمة الجنائية الدولية إليها. واعتمدت منظمات أخرى هيكلًا مختلفًا، حيث جرى إحاق الخدمات الطبية إما بقسم الموارد البشرية أو مباشرة بالإدارة.

٢٢٤. متوسط مدة الغياب يختلف قليلا:

الجدول 17: مدة الغياب

| 2017 | 2016 | 2015 | |
|------------|------------|------------|-------------------------------|
| | | | آلية الرقابة |
| 14 | - | - | المستقلة |
| 18 | 12 | 24 | الهيئة القضائية |
| | | | مكتب المراجعة الداخلية |
| 3 | - | - | للحسابات |
| | | | مكتب المدعي العام |
| 14 | 15 | 14 | |
| | | | مكتب مشروع المباني الدائمة |
| - | 40 | 7 | |
| 18 | 15 | 16 | قلم المحكمة |
| | | | أمانة جمعية الدول |
| 16 | 7 | 14 | الأطراف |
| | | | الصندوق الاستثماري |
| 36 | 58 | 31 | للضحايا |
| | | | المجموع |
| 119 | 147 | 106 | الكلية |

المصدر: المحكمة الجنائية الدولية

٢٢٥. تجدر الإشارة إلى أن رئيسة الخدمات الطبية لا تتابع إحصائيات التغيب. وترى أن هذه الإحصائيات ذات أهمية محدودة فقط لأنها تعكس الأوبئة (لاسيما الأنفلونزا) وفقا للسنوات.

٢٢٦. وهي تفكر في وضع خريطة للمشاكل الطبية في المحكمة الجنائية الدولية بواسطة مساعدة خارجية. وفي هذه المرحلة لم تحصل على الموارد اللازمة.

٢٢٧. وهي تعتقد أن العديد من موظفي المحكمة الجنائية الدولية يواجهون ضغوطا محددة تتعلق بطبيعة القضايا التي يتبعونها، وهي طبيعة لم يكونوا مستعدين لها بشكل جيد، خاصة فيما يتعلق بالترجمين التحريريين والترجمين الفوريين.

(ب) البيانات النوعية

٢٢٨. لا تقوم المحكمة بإجراء استقصاء (استقصاء للموظفين) مما يجعل من الممكن تتبع تصورات أولئك الذين يعملون هناك بشأن أنشطتهم والظروف التي يمارسونها فيها.

٢٢٩. وأحد المؤشرات على ذلك هو عدد منازعات الموظفين ضد المؤسسة، وحتى عدد "الشكاوى" التي تم تقديمها، مع ملاحظة أن المقابلات التي أجراها المراجعون مع مختلف المسؤولين كانت دائما غامضة حول إجراءات تقديم مثل هذه "الشكاوى" (رسائل إلى كبار المسؤولين، والنزاعات الرسمية، والدعوة إلى إجراء مراجعة داخلية أو آلية الرقابة المستقلة، وما إلى ذلك).

٢٣٠. اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦، أصدرت المحكمة الإدارية التابعة لمنظمة العمل الدولية ١٩ حكما بشأن نزاعات لموظفي المحكمة الجنائية الدولية.

٢٣١. وفازت المحكمة في ثمانية نزاعات. وصدر ضدها حكم في أحد عشر نزاعا، والتي تتعلق على وجه الخصوص بعواقب مشروع ReVision ومقدار تقاعد قاضيين معينين قبل إصلاح نظام المعاشات الأخرى للقضاة.

٢٣٢. كما تم تنبيه المراجع الخارجي إلى وجود العديد من الشكاوى لا سيما فيما يخص التحرش الأخلاقي، دون أن يتمكن من جمع أي معلومات تمكن من تقدير العدد.

٢٣٣. وربما يعكس العدد الكبير من النزاعات المعروضة على المحاكم تركز المحامين في المؤسسة. ومع ذلك، فإن إرسال رسالة إلى القضاة الذين اعترضوا ضد مشروع تعليمات إدارية، والتي هي بوضوح خارج أي إطار قانوني ثابت، يعكس جوا متوترا بشكل غير طبيعي، ويقود المراجع الخارجي إلى التساؤل حول منع نشوب النزاعات داخل المحكمة.

٢٣٤. ويوجد حاليا أربعة طرق لتسوية النزاعات في المحكمة:

(أ) اللجوء إلى اتحاد الموظفين، مع العلم أن 61٪ من الموظفين يساهمون فيه. وقد أنشأت النقابة مجلسا استشاريا لاتحاد الموظفين، وهو مجموعة من الممثلين الذين يعينهم، والذين يقدمون بطريقة فردية بدعم للموظفين في دعاوهم أو شكاواهم المهنية؛

(ب) الخدمات الطبية، عندما يتعلق الأمر بمسائل ذات صلة بالصحة؛

(ج) العديد من المسؤولين التنفيذيين الذين تم تدريبهم مؤخرا في بريطانيا في مجال الوساطة، بالتعاون مع منظمات أخرى مقرها في لاهاي. هذه الصيغة حديثة، ولكنها استخدمت بالفعل في حالة واحدة على الأقل؛

(د) إمكانية تقديم شكوى في حالة تحرش (ادعاءات سوء السلوك) من قبل موظف منتخب على أساس المادة 26 من القواعد الإجرائية وقواعد الإثبات²⁸ والمادة 120 من النظام الداخلي للمحكمة²⁹.

٢٣٥. وتبرز المسألة المتعلقة بآلية مراقبة أفضل لحل النزاعات الداخلية في مؤسسة خاضعة للتوترات المتكررة بسبب نوع نشاطها، والعدد القليل من الحوافز، والشعور الذي قد يكون أو لا يكون مبررا (انظر الفصل المخصص للوظائف في المحكمة، الفقرات من 135 إلى 174 لى)، بأن الآفاق المهنية تظل محدودة.

²⁸ القواعد الإجرائية وقواعد الإثبات.

²⁹ النظام الداخلي للمحكمة.

٢٣٦. ولا شك أن إنشاء وظيفة أمين المظالم ستكون بمثابة صيغة ينبغي النظر فيها. وترى شعبة الخدمات الإدارية، وخاصة قسم الموارد البشرية، أن عدد موظفي المحكمة الجنائية الدولية لا يبرر خلق منصب بدوام كامل، وهو ما ستكون له تكلفة كبيرة. ولكنهم يعتقدون أن تقاسم تكلفة الوظيفة مع محكمة أخرى مقرها في لاهاي أو استخدام خدمات أمين المظالم في الأمم المتحدة (الذي مقره في نيويورك) بدوام جزئي هما خياران ينبغي دراستهما.

استنتاج. تعرف المحكمة الجنائية الدولية أحيانا توترا داخليا حادا، لكن البيانات غير متوفرة لقياس حجمها الحقيقي.

التوصية 7. يوصي المراجع الخارجي بأن تقوم المحكمة دوريا (على سبيل المثال كل سنتين إلى ثلاث سنوات) بإجراء مسح للرأي من أجل متابعة تطور تصورات الموظفين وتحديد المجالات التي هي بحاجة إلى التحسين.

استنتاج. تشهد المحكمة الجنائية الدولية عددا كبيرا نسبيا من النزاعات الداخلية. ولا تزال وسائل محاولة تسويتها دون اللجوء إلى التقاضي محدودة.

التوصية رقم 8. يوصي المراجع الخارجي بأن تضع المحكمة الصيغة النهائية لتفكيرها بشأن إنشاء وظيفة أمين المظالم لتقاسمها مع مؤسسة واحدة أو أكثر من المؤسسات القريبة.

(ج) الرفاهية في العمل

٢٣٧. نظمت حلقات عمل للعناية بالصحة في مكان العمل خلال عام 2017. وشارك فيها الفريق الطبي وقسم الموارد البشرية واتحاد الموظفين.

٢٣٨. وكان الهدف هو تحديد إطار عام (إطار رفاهية) يتناول مواضيع مثل بيئة العمل، والحوافز، والتدريب، والتطوير الشخصي، وغيرها من المواضيع.

٢٣٩. وفي وقت إجراء عملية مراجعة الحسابات، تمت صياغة مشروع إطار. لم يكن لدى المراجع الخارجي الفرصة لفحصه. كما أنه لم يعرض على مجلس التنسيق.

(د) ميثاق الأخلاق

٢٤٠. ليس لدى المحكمة ميثاق أخلاقي. وهذه الوضعية قد تبدو مستغربة نظرا للمهمة التي تضطلع بها المحكمة.

٢٤١. ومع ذلك، فإن النظام الأساسي للموظفين، في الفصل الأول من المادة 2.1 المتعلق "بالقيم الأساسية"، يعالج مختلف النقاط التي قد يغطيها مثل هذا الميثاق: الحقوق والواجبات العامة، والسرية، والتكريم

أو الهدايا أو المكافآت، وتضارب المصالح، والعمل الخارجي والأنشطة الخارجية واستعمال ممتلكات المحكمة. وبالمقابل، لم يتم التطرق لبعض المواضيع، مثل "المبلغين عن المخالفات".

٢٤٢. وإذا كان له أهمية قانونية حقيقية، فليس له الأثر الأخلاقي الذي يتمتع به ميثاق الأخلاق والملزم إزاء الموظفين.

استنتاج: وتتوفر المحكمة الجنائية الدولية في إطار نظامها الأساسي على مجموعة من القواعد الأخلاقية ذات البعد الأخلاقي، دون أن تطلب من موظفيها الالتزام "بميثاق أخلاقي" أكثر اكتمالا، مما سيضيف إلى البعد القانوني رسالة أخلاقية متكيفة بشكل جيد مع الاختصاص القضائي.

التوصية رقم 9. يوصي المراجع الخارجي بأن تقوم المحكمة الجنائية الدولية بوضع ونشر ميثاق للأخلاق.

(هـ) عدم وجود تقرير سنوي شامل للموارد البشرية

٢٤٣. تنشر المحكمة تقريرا سنويا عن إدارة مواردها البشرية.

٢٤٤. وتعتبر هذه الوثيقة غنية ولكنها لا تتوافق مع صيغة محددة مسبقا. وهو أقرب إلى تقرير عن الأنشطة منه إلى إجراء للرصد الكمي لتطور المعالم الاجتماعية الرئيسية.

٢٤٥. وسيكون من المهم استكمال التقرير بهذه البيانات، مع الحرص على توفير نفس البيانات في كل عام للسماح بالمتابعة.

استنتاج: لا تصدر المحكمة "حصيلة اجتماعية" سنوية.

التوصية رقم ١٠. يوصي المراجع الخارجي بأن يتم استكمال التقرير السنوي بشأن سياسة إدارة الموارد البشرية المقدم إلى اللجنة الميزانية والمالية بما يلي:

(أ) إعداد تقرير اجتماعي كامل، أي مستند موحد يتناول جميع الجوانب الكمية (عدد الموظفين، والتنوع، والتغيب، والأداء، والتدريب، وغير ذلك.)؛

(ب) تعريف معيار ثابت لحساب عدد التوظيفات المنجزة خلال السنة الواردة في التقرير السنوي عن الموارد البشرية المقدم للجنة الميزانية والمالية أو الحصيلة الاجتماعية؛

(ج) تطوير أدوات للجرد وتحديد التوظيفات في عقود التعيين لأجل قصير، من خلال تتبع جميع تقارير التقييم ومن خلال القياس الدقيق لعدد الموظفين المعينين في عقود التعيين لأجل قصير والذين سيشار إليهم في تقرير الموارد البشرية أو الحصيلة الاجتماعية.

رابعاً. متابعة التوصيات السابقة

٢٤٦. تقرر أن يقوم مراجع الحسابات الخارجي بعرض توصيات المتابعة الناتجة عن جميع عمليات المراجعة في تقريره بشأن البيانات المالية لعام 2017، من أجل وضع جدول واحد يتضمن جميع التوصيات المنفذة أو التي هي قيد التنفيذ.

خامساً. خلاصة

٢٤٧. بعد فترة طويلة من إعادة التنظيم، والتي كان لها آثار سلبية كبيرة على الموظفين وأدت إلى انخفاض الروح المعنوية لدى الموظفين، ينبغي أن تسعى إدارة الموارد البشرية في المحكمة الجنائية الدولية إلى تحقيق الاستقرار في بيئة العمل لجميع الموظفين.

٢٤٨. وتستند معظم توصيات المراجع الخارجي على هذا المبدأ - وهذا هو السبب في أنه اختار عدم اقتراح إصلاح هيكلية جديد.

٢٤٩. من هذا المنظور، تهدف توصيات المراجع الخارجي إلى:

- (أ) تحسين المساواة بين الجنسين؛
- (ب) تجنب تبني قواعد إدارة الموارد البشرية الخاصة بهيئة من هيئات المحكمة، والسماح لقسم الموارد البشرية بالاضطلاع بدوره القيادي في هذا المجال.
- (ج) تشجيع جميع التدابير لضمان تطور وتنقل الموظفين؛
- (د) وضع إجراءات مناسبة لمنع أي تضارب في المصالح وتسوية أي دعوى محتملة؛
- (هـ) تطوير معلومات أكثر شمولاً عن إدارة الموارد البشرية.

سادساً. شكر وتقدير

٢٥٠. يود المراجع الخارجي أن يعرب عن خالص شكره لمديري وأعضاء هيئة المحكمة الجنائية الدولية على حفاوة استقبالهم ودقة المعلومات التي قدموها.

نُهاية ملاحظات مراجعة الحسابات.

المرفق

قائمة المقابلات التي أجريت

الرئاسة

- هيراد أبطاحي، مستشار قانوني ورئيس الوحدة
- ماتياس هلمان، مستشار في العلاقات الخارجية

الدوائر

- كيمبرلي بروست، قاضية، الدائرة

مكتب المدعي العام

- جيمس ستوارت، نائب المدعي العام
- ماركو بلازي،
- مينكو سوجيساكي،

أمانة جمعية الدول الأطراف

- رنان فيلاسييس، مدير أمانة جمعية الدول الأطراف
- أمانة لجنة الميزانية والمالية ولجنة مراجعة الحسابات
- فخري دجاني، الأمين التنفيذي

الصندوق الاستثماري للضحايا

- بيتر دو بان، المدير التنفيذي للصندوق الاستثماري للضحايا

آلية الرقابة المستقلة

- جوديت دنكوفيش، الرئيس المؤقت لآلية الرقابة المستقلة
- المراجعة الداخلية للحسابات
- فلورانس بول، مديرة

قلم المحكمة

- إيفان أليبي، إدارة الخدمات الإدارية
- مارك دوبويسون، مدير شعبة الخدمات القضائية
- خوان إسكوديرو، رئيس مكتب المسجل
- بتار دجوريش، المساعد الخاص لمكتب المسجل
- توماس هنكيت، رئيس المكتب القانوني لدى المسجل
- يوكي دايجو، نائبة رئيس المكتب القانوني لدى المسجل
- سوزان سيجرس، رئيسة قسم الموارد البشرية
- إيتيان غووس، رئيس وحدة العمليات في قسم الموارد البشرية
- مرل كرول، طبيبة، رئيسة وحدة الصحة المهنية
- لاسي كوسينين، رئيس قسم الأمن
- توم كاشمور، رئيس وحدة مطابقة التراخيص

فريق استعراض الانتقاء

- كسافيي أجيير، الرئيس

اتحاد الموظفين

- روت فروهليش، الرئيسة

- جيرالدين دانهوي، النائبة الثانية للرئيسة
