



الدورة الثامنة عشرة

لاهاي، ٢-٧ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٩

التقرير المرحلي من مكتب المدعي العام إستجابةً للفقرة ١٤٠ من
القرار ICC-ASP/17/Res.5*

١. إستجابةً للفقرة ١٤٠ من القرار ICC-ASP/17/Res.5، يسر مكتب المدعي العام (OTP) تقديم القرار المرحلي التالي لإعلام الجمعية بالخطوات التي تم اتخاذها في المكتب حتى اليوم، إضافةً إلى تحديد إجراءات المتابعة من قِبَل الجمعية من أجل النظر فيها. وفقاً للفقرة المشار إليها أعلاه، سيتم تقديم تقرير موسع للجمعية في دورتها التاسعة عشر والذي يوضح المقاييس الموجودة حالياً بالإضافة إلى الإجراءات التي تم اتخاذها والتخطيط لها من أجل تعزيز الإطار المهني والأخلاقي للأشخاص المنتخبين.

أولاً: الخطوات التي تم اتخاذها من قِبَل مكتب المدعي العام

٢. بالإضافة إلى التصريحات التي تم تقديمها للفريق العامل في لاهاي في شهري مايو ونوفمبر ٢٠١٨، يوضح فيما يلي الإجراءات التي تم اتخاذها من مكتب المدعي العام للرد على الإدعاءات الإعلامية الصادرة عن تعاون التحقيق الأوروبي (European Investigative Collaborations (EIC) بالإضافة إلى ١٢ منصة إعلامية أخرى مشتركين قد تم التبليغ عنهم في سبتمبر ٢٠١٧، وهنا يتم تسليط الضوء على كيفية تعريف المحددات التي يمكن عندها اتخاذ المزيد من الإجراءات.

٣. ثانياً، يقدم هذا التقرير تحديثاً بشأن القضايا التأديبية التي قد تورط بها موظفين اثنين من المكتب في الادعاءات الإعلامية، تماشياً مع نهج المنظمات الدولية الأخرى وفقه المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية.

* تم تقديمها إلى الأمانة في ١٣ نوفمبر، ٢٠١٩.

"١٤٠". تؤكد على أهمية التقيد بأعلى المعايير المهنية والأخلاقية من قِبَل جميع موظفي المحكمة والمسؤولين المنتخبين، وثُلّت الإنتباه إلى الزيادة في تعزيز الإطار المهني والأخلاقي للمسؤولين المنتخبين، كما أنها تعترف بالدور الأساسي الذي تقوم به آلية الرقابة المستقلة، وترحب بالخطوات التي تم اتخاذها من قِبَل المحكمة لفحص التأثير المحتمل على عملها في ضوء الادعاءات سوء السلوك المتعلقة بمسؤولين سابقين، كما وتحث المحكمة على اتخاذ المزيد من الخطوات من أجل إتمام هذا التحقيق بشكل كامل وشفاف من أجل تحديد أي إجراءات مطلوبة للمتابعة من قِبَل المحكمة و/أو الجمعية ليتم تقديم تقرير إلى الجمعية قبل دورتها الثامنة عشر. قرار- ICC-ASP/17/Res.5

٤. يُدرك المكتب أهمية توفير معلومات ملائمة وكافية ومرضية للرد على هذه الإدعاءات، وهذا ما قد تم السعي من أجله في هذا التقرير. المرحلي

٥. تتعلق القضايا التي تم إثارتها من قبل الإعلام في معظمها بالسلوك المزعوم للمدعي العام السابق: السيد لويس مورينو أوكامبو، ولكنها تتعلق أيضاً بإثنين من موظفي مكتب المدعي العام.

٦. يمكن تلخيص المعايير التي تم اتخاذها من قبل المكتب بالآتي:

(أ) لقد كان المكتب استباقياً وقد وضع بشكل فوري آلية داخلية وفريق عمل من أجل:

(١) معالجة وإدارة الاستفسارات الإعلامية من شبكة الصحفيين لدى (EIC) وغيرها من الاستفسارات الإعلامية بشأن الادعاءات. بالإضافة إلى:

(٢) تحديد ومعالجة الجوانب المختلفة للادعاءات التي قد تطلبت اتخاذ إجراء من قبل المكتب ومعرفة أي منها يحتاج إلى ذلك.

لقد كان الدافع وراء تلك الجهود هو القناعة التامة لدى المكتب بأهمية الولاء للمكتب وسمعته إضافة إلى الإلتزامات المهنية والإجتهادية للمؤسسة.

(ب) قام المكتب داخلياً باتخاذ خطوات فورية لضمان نزاهة قواعد البيانات، كما قام بتقديم الضمانات العامة اللازمة من خلال بيان صحفي في أكتوبر ٢٠١٧، مؤكداً على عدم وجود أي مؤشرات على إختراق الأنظمة الداخلية لمحكمة الجنايات الدولية (ICC)

لقد كانت هذه الخطوة في غاية الأهمية من أجل ضمان استمرارية المكتب بحماية خصوصية علميات المحكمة ولضمان الوفاء بالالتزامات تجاه الضحايا والشهود.

(ج) بالتوازي مع ذلك، وانطلاقاً من العناية الواجبة ووفقاً للالتزامات وحرص المكتب، فقد حاول المكتب الحصول على الوثائق التي يستند عليها الإعلام جزئياً وذلك لتقييم وجود أي خطر تجاه الضحايا والشهود. لقد قام المكتب بإرسال طلبات متكررة لتحقيق ذلك الهدف تضمنت رسائل رسمية

(د) تضمنت التقارير الصادرة من (EIC) ادعاءات خطيرة بشأن إثنين من موظفي المكتب. لقد كانت الادعاءات كما قُدمت من الإعلام بمثابة أخبار ولم تكن معروفة بالنسبة للمكتب.

(هـ) لقد تم تقييم العملية الملائمة في ظل تلك الظروف بعناية من قبل المكتب، كما تم إحالة الادعاءات إلى آلية رقابية مستقلة (IOM) لإجراء مراجعة أولية من أجل معرفة فيما إذا كان ينبغي التحقيق في المسألة من قبل (IOM).

(و) كما ورد علناً في البيان الصحفي الصادر عن مكتب المدعي العام في ٥ أكتوبر ٢٠١٧، فقد ارتأت (IOM) بأن الادعاءات المتعلقة بسوء السلوك تتطلب أن تدخل في عملية تحقيق كاملة وقد تم التنفيذ وفقاً لذلك، حيث كان هذا القرار هو الأكثر فاعلية وعدالة للتعامل مع المسألة.

(ز) عندما تم استلام نتائج التحقيق من قبل (IOM)، قام المكتب باتتباع الإجراءات الداخلية للمحكمة التي تقوم بتنظيم سلوك العاملين لديها.

(ح) مع استمرار الإجراءات ذات الصلة، فإنه من الواجب إحترام خصوصية العملية والمدعي العام مُلزم بالقيام بذلك بموجب النظام القانوني الذي يحكم في مثل

هذه المسائل في المحكمة. طوال الوقت والمكتب يبذل قصارى جهده لحماية نزاهة الإجراءات وحقوق الموظفين المتورطين في الإجراءات القانونية.

(ط) تم اتخاذ الخطوات الملائمة من قبل المكتب بطريقة موضوعية وعادلة وفقاً للإطار القانوني للمحكمة.

٧. تماشياً مع الممارسات المتبعة في المنظمات الأخرى المماثلة وحفاظاً على استمرارية التزامات الخصوصية لدى المكتب، فقد أصبح (OTP) الآن في وضع يتيح له تقديم المعلومات التالية:

(أ) تبعاً للتحقيق من قبل (IOM) والنتائج المترتبة عنه، فقد أحال المدعي العام كلا القضيتين إلى المجلس الاستشاري التأديبي للمحكمة.

(ب) لقد كان المدعي العام حريصاً طوال الوقت وخلال جميع الإجراءات على التأكد من أن تقييم الادعاءات الخطيرة المتعلقة بالموظفين الإثنيين المتورطين قد تم بشكل موضوعي وحيادي مع الاحترام الكامل للأحوال القانونية.

(ج) من خلال متابعة عملية طويلة وصارمة وواستناداً على مراعاة دقيقة وشاملة لتوصيات المجلس الاستشاري التأديبي في كل من ٣ و ١٠ أغسطس، ٢٠١٨، فقد قرر المدعي العام فصل كلا الموظفين المتورطين بقرار فوري وذلك بسبب السلوك الخطير من جانبهم.

(د) يلتزم المكتب وبدون استثناء، بأعلى معايير النزاهة والسلوك المهني وذلك انطلاقاً من مسؤولياته الهامة، وكما ويؤكد من جديد على عدم التساهل مطلقاً في السلوك الذي يحيد عن قواعد المكتب.

(هـ) تم فصل كلا الموظفين ولكنهما قد مارسا حقهما بالاستئناف أمام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية في جنيف، وبما أن قضيتيهما لا زالتا معروضتين على القضاء فلا يمكن للمكتب الخوض بالمزيد من التفاصيل المتعلقة بذلك من أجل حماية نزاهة الإجراءات ووفقاً للالتزاماته المستمرة تجاه الخصوصية.

٨. قام المكتب كذلك بعمل مسح شامل لمختلف الادعاءات الإعلامية لتحديد أي منها يحتاج لاتخاذ إجراءات تجاهها.

٩. فيما يتعلق بادعاءات أخرى محددة صادرة عن (EIC) فقد استحدث المكتب إجراءات داخلية للحصول على كافة المعلومات الممكنة وتعتبر هذه المسألة تشغيلية كان يجب التعامل معها بقضية معينة كانت أمام المحكمة الابتدائية. بهذا الخصوص، قام المكتب بطلب المواد التي بحوزة (EIC)، كما تولى مهمة استعادة شاملة للبيانات المؤرشفة بما في ذلك حسابات البريد الإلكتروني الداخلية. لقد كانت عملية استنساخ البيانات تلك جهوداً كبيرة سواء على مستوى العمالة أو الوقت. لا تزال عملية مراجعة تلك البيانات مستمرة، وبمجرد الوصول إلى النتائج سيقوم المكتب بتقديم تقرير آخر إلى الجمعية

ثانياً: إجراءات المتابعة والتوصيات المطروحة للنظر فيها من قبل الجمعية

١٠. كملاحظة عامة، عندما تقديم ادعاءات ذات أهمية فيما يتعلق بسلوك موظفي مكتب المدعي العام، وعلى أي مستوى كان، فإن هناك آليات موجودة في المكتب

تسمح بمعالجة مثل تلك الادعاءات بطريقة تحافظ على النزاهة لدى مكتب المدعي العام وكذلك العدالة لموظفي المكتب المقصودين.

١١. تعد قدرة المكتب على إحالة مثل تلك الأمور إلى (IOM) جزءاً من العملية المتاحة؛ لقد تم إنشاء (IOM) من قبل جمعية الدول الأطراف لأجل هذا الغرض فقط. تُعتبر (IOM) آلية هامة تساعدنا بالتحقيق بطريقة ملائمة وعادلة في الادعاءات المتعلقة بالسلوك السيء من قبل الموظفين الحاليين والمسؤولين المنتخبين وذلك للحفاظ على نزاهة مكتب المدعي العام والمحكمة. يعتقد المكتب بأن هذا أمراً حاسماً.

١٢. فيما يتعلق بالسلوك المزعم لدى المدعي العام السابق، فإن الإطار القانوني ل (IOM) لا يسمح بفحص السلوك الزعم لموظف سابق أو أحد الأعضاء المنتخبين في المحكمة. في الحقيقة، فإن الإطار القانوني للمحكمة ككل مقيد بهذا الشأن، كما في المنظمات الشبيهة مثل الأمم المتحدة بالإضافة إلى المحاكم الدولية.

١٣. لا تمتد السلطة التأديبية للمحكمة سواء من خلال أحكام النظام الأساسي للمحكمة أو حتى القوانين واللوائح التي تنظم إجراءات التنفيذ في حالة السلوك السيء لتشمل المسؤولين المنتخبين السابقين عندما يتعلق الأمر بسوء السلوك المزعم الذي ارتكبهه بينما لا زالوا على رأس عملهم، ومن ثم ظهر وتبعه فصلهم من الخدمة أو السلوك المزعم الذي قد تم ارتكابه بعد فصلهم من الخدمة

١٤. يمكن بالإضافة هنا بأن وجود الأحكام الموضوعية وأنواع العقوبات المتاحة، كالفصل من الخدمة، والتوبيخ ودفعة غرامة لا تزيد عن رواتب ستة شهور "كحد أقصى" لم تجعل ذلك الإمتداد شيئاً مطلوباً أو يمكن تصوره. أخيراً، فإن غياب الآليات التنفيذية في مثل هذا الوضع سيتوافق مع الوضع الحالي في المنظمات الأخرى المشابهة.

١٥. بصيغة أخرى، فإن اللجوء لاتخاذ إجراء ذي معنى "عندما يتعلق الأمر بالسلوك المزعم للمسؤولين السابقين غير موجود، وذلك بسبب الوضع الحالي للإطار القانوني للمحكمة. من أجل ملئ هذه الثغرة القانونية، سيكون هناك حاجة لوجود "تعديلات تشريعية".

١٦. في عام ٢٠١٧، تم إجراء مراجعة أولية مشتركة لمختلف القواعد واللوائح الأخلاقية المتبعة في المحكمة وذلك بهدف إستكشاف إمكانية تعزيزها خاصة فيما يتعلق بسلوك الموظفين السابقين والمسؤولين المنتخبين. لقد كان ذلك بناءً على طلب المكتب.

١٧. نتيجة لتلك العملية، فقد توصلت المحكمة إلى أن لديها حالياً - كما هو الحال في المنظمات الأخرى- إطاراً تنظيمياً شاملاً "إلى حد ما" والذي بدوره ينظم سلوك الموظفين الحاليين. إن هذا مطمئن، حيث يقوم المكتب باستخدام هذا الإطار بأكبر قدر ممكن، وذلك من أجل تعزيز ثقافة الأخلاقيات المهنية.

١٨. مرة أخرى، تكمن الثغرة القانونية أو العجز القانوني في عدم قدرة المحكمة لأخذ إجراء عندما يتعلق الأمر بالسلوك المزعم تجاه الموظفين السابقين.

١٩. هنا حيث تكمن القيود والمحددات، وهنا حيث يعتقد المكتب بضرورة القيام بمزيد من العمل بمساعدة الجمعية.

٢٠. بشكل أكثر تحديداً، فإن الدول تشارك في نقاشات بشأن إجراء تعديلات على تفويض المنظمة الدولية للهجرة. (IOM) أحد المجالات الواضحة ومن وجهة نظر

المكتب "ومن دون المساس بالمقترح الأخير الذي قد تم تقديمه من قبل رئيس المحكمة في أكتوبر بشأن الحاجة إلى مجلس قضائي" فإن النظر في إمكانية توسيع صلاحيات (IOM) لتمكينها من التحقيق في السلوك المزعوم للمسؤولين المنتخبين والموظفين عندما كانوا على رأس عملهم أو بعدما تم فصلهم من الخدمة إلى الحد الذي يكون فيه السلوك على صلة بالمحكمة وبالتالي سيشكل سوء سلوك بشكل بديهي.

٢١. سيكون ذلك بحسب تقييم المكتب، مساهمة هامة تجاه المؤسسة وكذلك استجابة ملائمة.

٢٢. إن اقتراح إجراء تعديل على تفويض المنظمة الدولية للهجرة (IOM) سيكون أمراً مساعداً في خلق آلية تحقيق من أجل تحديد الحقائق.

٢٣. يشير المكتب -على أية حال- بأن التنفيذ قد لا يزال يواجه تحديات، فحتى عندما يكون هناك نتائج تدل على وجود سلوك سيء من خلال إجراء عملية تحقيق موسعة أو من خلال هيئة أخرى قد تم تشكيلها، فإن قدرة المحكمة على فرض أي عقوبة سيتم إحباطها بالرجوع إلى حقيقة أن المسؤول المنتخب لم يعد يعمل لدى المحكمة. فعلى سبيل المثال، كيف يمكن أن يكون الفصل من الوظيفة عقوبة فعالة ومجدية، إذا لم يعد ذلك الشخص يعمل لدى المحكمة؟

٢٤. ذلك لا يحول دون اتخاذ إجراءات علاجية على نحو محدد، وقد تكون نتائج التحقيقات نفسها "كما ذكر سابقاً" أداة لدى المحكمة من أجل الرد، وتحديد الحقائق وكذلك النظر في العقوبات الفعالة لدى المؤسسة حيثما أمكن ولتكون بمثابة رادعاً. على سبيل المثال، إذا كان هناك نتائج خطيرة لسلوك غير أخلاقي، يمكن للمحكمة أن تنقل هذه النتائج إلى مجلس الإدارة ذي الصلة، والذي لديه ولاية قضائية على المسؤول السابق (مثل نقابة المحامين الوطنية). مما قد يؤدي إلى اتخاذ إجراءات المجلس الخاصة وربما فرض العقوبات المتاحة من الممكن أيضاً إيصال تلك النتائج إلى مكاتب الأخلاقيات العامة ومكتب أمين المظالم، من أجل مراقبة الأهلية لأمر من بينها شغل منصب وظيفة عامة. بعبارة أخرى وبالاعتماد على الحقائق المتعلقة بقضية ما، قد تكون هناك طرق يمكن أن تتبع فيها الإجراءات العلاجية التوبخية لنتائج السلوك السيئ للمسؤولين السابقين والتي تكون قد تم إيجادها عن طريق آلية إلزامية في المحكمة.