



الدورة الثانية والعشرون

نيويورك، 4-14 كانون الأول/ديسمبر 2023

## التقرير السنوي لرئيس آلية الرقابة المستقلة

## ملخص تنفيذي

أنشأت جمعية الدول الأطراف في دورتها الثامنة البرنامج الرئيسي السابع - 5، آلية الرقابة المستقلة، عملاً بالفقرة 4 من المادة 112 من نظام روما الأساسي. والغرض من آلية الرقابة المستقلة هو توفير الرقابة الشاملة على المحكمة وتعزيز اقتصادها وكفاءتها من خلال ولايتها المتمثلة في إجراء تحقيقات وتقييمات وعمليات تفتيش إدارية داخلية مستقلة.

ويتناول هذا التقرير الأنشطة التي اضطلعت بها آلية الرقابة المستقلة في الفترة من 1 تشرين الأول/أكتوبر 2022 إلى 30 أيلول/سبتمبر 2023. وخلال هذه الفترة، تلقت الآلية 46 ادعاءً بسوء سلوك محتمل، وشرعت في الاستعراض التفصيلي لـ 35 حالة. وأجرت الآلية أيضاً تقييماً للخطة الإستراتيجية لمكتب المدعي العام للفترة 2019-2021، التي كانت على وشك الانتهاء في نهاية الفترة المشمولة بالتقرير. كما أجرت الآلية عملية بذل العناية الواجبة للمرشحين الذين جرت تسميتهم للانتخابات القضائية التي ستعقدتها المحكمة في عام 2023. وأخيراً، واصلت الآلية التعاون مع المحكمة، في مراجعة الإطار التنظيمي للمحكمة، ومع الجمعية، من خلال توفير المدخلات والخبرة التقنية في المناقشات المتعلقة بتقييم توصيات استعراض الخبراء المستقلين التي تمس عمل الآلية، فضلاً عن تطوير عملية بذل العناية الواجبة الدائمة للمسؤولين المنتخبين.

## أولاً - مقدمة

1- يُقدّم هذا التقرير السنوي إلى جمعية الدول الأطراف عملاً بالفقرة 38 من الولاية التشغيلية لآلية الرقابة المستقلة (القرار ICC-ASP/19/Res.6، المرفق الثاني)، ويتناول العمليات التي اضطلعت بها الآلية خلال الفترة من 1 تشرين الأول/أكتوبر 2022 إلى 30 أيلول/سبتمبر 2023.

## ثانياً - المسائل المتعلقة بالسياسات

### ألف - المسائل المتعلقة بالجمعية

2- كما هو الحال في فترات الإبلاغ السابقة، واصلت آلية الرقابة المستقلة المشاركة، حيثما كان ذلك مناسباً، في اجتماعات مكتب الجمعية والفريقين العاملين التابعين للمكتب، لاسيما في اجتماعات آليات التنسيير التابعة للفريق العامل في لاهاي المعنية بمراقبة إدارة الميزانية واستعراض العمل والولاية التشغيلية للآلية. وخلال الفترة قيد الاستعراض، استمر التركيز في المناقشات مع هذه الآليات على تقييم التوصيات الواردة في تقرير استعراض الخبراء المستقلين التي تمس وظائف الآلية. وشاركت آلية الرقابة المستقلة أيضاً في الاجتماعات ذات الصلة لآلية الاستعراض.

3- وفي دورتها الحادية والعشرين، كلفت الجمعية المكتب بمواصلة المشاورات مع أصحاب المصلحة المعنيين بهدف إنشاء عملية فحص دائمة للمسؤولين المنتخبين في المحكمة، ومن المتوقع أن تعتمد الجمعية هذه العملية في دورتها الثانية والعشرين. وأنشأ المكتب آلية تيسير لمناقشة إنشاء عملية بذل العناية الواجبة الدائمة هذه. وعقدت آلية الرقابة المستقلة اجتماعات مع الميسرين المشاركين لدعم عملهم، ولا تزال هذه الاجتماعات جارية حالياً.

### باء - الاتساق بين ولاية آلية الرقابة المستقلة والإطار التنظيمي للمحكمة

4- واصلت آلية الرقابة المستقلة التعاون مع المحكمة بهدف مراجعة الإطار التنظيمي للمحكمة المتعلق بالتحقيقات والإطار التأديبي، وعلى وجه الخصوص التوجيه الرئاسي لعام 2014 بشأن الإبلاغ عن المخالفات وسياسة حماية المبلغين عن المخالفات، الذي من المتوقع إصداره في نهاية عام 2023 أو أوائل عام 2024.

5- وتساعد آلية الرقابة المستقلة قلم المحكمة في إعداد برنامج تدريبي إلزامي لجميع موظفي المحكمة فيما يتصل بالتعليمات الإدارية للمحكمة التي تتناول التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة (سياسة المحكمة لمكافحة التحرش).

## ثالثاً - ملخص أنشطة آلية الرقابة المستقلة

### ألف - التحقيقات

6- واصلت آلية الرقابة المستقلة خلال الفترة المشمولة بالتقرير الاضطلاع بولايتها الأساسية المتمثلة في توفير الرقابة على المحكمة من خلال النظر في ادعاءات سوء السلوك المحتمل. وتقوم الآلية أولاً في مرحلة

الاستلام بتحديد ما إذا كان الادعاء يدخل في نطاق ولايتها، أي ما إذا كانت الوقائع المزعومة ستبقى في حالة صحتها لمرتبة سوء السلوك. وإذا كان الأمر كذلك، تقوم الآلية عادة بتقييم أولي لتحديد ما إذا كان الادعاء يستحق تحقيقاً كاملاً، من خلال النظر في مصداقيته وأهميته وإمكان التحقق منه، وتسجل الادعاء كحالة رسمياً.

7- وواصلت آلية الرقابة المستقلة أيضاً الاجتماع مع الأفراد الذين يرغبون في مناقشة الشكاوى المحتملة ويلتمسون المشورة من الآلية فيما يتعلق بالإجراءات المطبقة في حالة تقديم شكوى رسمية. وإذا لم تؤد هذه المشورة إلى تقديم شكوى رسمية، لا يسجل الادعاء بوصفه "حالة" في نظام الآلية، ولكن يتم مع ذلك تسجيله في الأنظمة الداخلية للآلية.

## 1' الإحصاءات

8- تلقت آلية الرقابة المستقلة خلال الفترة المشمولة بالتقرير 46 تقريراً عن سوء سلوك محتمل، وأغلقت 11 منها في مرحلة الاستقبال إما لعدم وقوعها ضمن ولاية الآلية أو لكونها ادعاءات مكررة تم تقييمها بالفعل أو قيد التقييم. وشكلت التقارير الـ 35 الباقية ادعاءات بسوء سلوك وأدت إلى إجراء تحقيقات، وأغلقت الآلية 14 تقريراً بعد التقييم الأولي حيث تبين أن الادعاءات ليست ذات مصداقية أو أهمية كافية أو أنها لا يمكن التحقق منها بما يكفي لتبرير إجراء تحقيق كامل، وأدت 10 تقييمات أولية إلى تحقيقات كاملة. وكانت التقييمات الأولية الـ 11 الباقية جارية في نهاية الفترة المشمولة بالتقرير. ومن بين الحالات الـ 10 الواردة في الفترة المشمولة بالتقرير والتي أدت إلى إجراء تحقيقات كاملة، تم الانتهاء من 3 تحقيقات في الفترة المشمولة بالتقرير، ولا تزال 7 تحقيقات جارية.

9- وبالإضافة إلى الحالات الواردة في الفترة المشمولة بالتقرير، أكملت الآلية أيضاً 10 تحقيقات (7 تقييمات أولية و3 تحقيقات كاملة) من الحالات تم تحيلها من الفترة المشمولة بالتقرير السابق.

الجدول 1: حجم العمل الذي أجرته آلية الرقابة المستقلة في مجال التحقيقات في الفترة من 1 تشرين الأول/أكتوبر 2022 إلى 30 أيلول/سبتمبر 2023

<ul style="list-style-type: none"> <li>• الادعاءات التي أغلقت في مرحلة الاستقبال: 11</li> <li>• الحالات التي أغلقت بعد التقييم الأولي: 14</li> <li>• الحالات قيد التقييم الأولي: 11</li> <li>• التحقيقات الكاملة التي تم الشروع فيها: 10</li> </ul>	<p>الحالات الواردة الجديدة (المجموع: 46)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• الحالات التي أغلقت بعد التقييم الأولي: 7</li> <li>• التحقيقات الكاملة: 3</li> </ul>	<p>الحالات التي تم تحيلها من الفترة المشمولة بالتقرير السابق (المجموع: 10)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• التحقيقات المنتهية: 6</li> <li>• التحقيقات الجارية: 7</li> </ul>	<p>التحقيقات (المجموع: 13)</p>

10- وتتضمن هذه الإحصاءات بعض المسائل الاثنتي عشرة التي أحالها المدعي العام إلى آلية الرقابة المستقلة في الفترة المشمولة بالتقرير الأخير بناء على تقرير الفريق الاستشاري الخارجي المخصص المعني بثقافة العمل في مكتب المدعي العام. وترد الإجراءات الخاصة التي اعتمدها الآلية لهذه المسائل بالتفصيل في القسم أدناه.

11- ومن بين الحالات الـ 35 الجديدة التي وردت من جميع أنحاء المحكمة خلال الفترة المشمولة بالتقرير، تعلق أكثر من 20 حالة بادعاءات بالتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي و/أو إساءة استخدام السلطة، وأدت خمس منها إلى تحقيقات كاملة، ولا تزال خمس حالات قيد التقييم الأولي.

## 2' الفريق الاستشاري الخارجي المخصص المعني بثقافة العمل في مكتب المدعي العام

12- كما ذكر في التقرير السنوي السابق، أحال المدعي العام إلى آلية الرقابة المستقلة في 10 آذار/مارس 2022 تقريراً أعده الفريق الاستشاري الخارجي المخصص المعني بثقافة العمل في مكتب المدعي العام (الفريق الاستشاري) بعنوان "الادعاءات الفردية بالتحرش، والتحرش الجنسي، والتمييز، والانتقام وغير ذلك من سوء السلوك الجسيم في مكتب المدعي العام". ويتكون التقرير من 142 صفحة ويحدد ادعاءات "سوء السلوك الجسيم" المقدمة ضد 12 موظفاً حالياً وسابقاً في مكتب المدعي العام، والغالبية العظمى منهم من كبار الموظفين، بناء على روايات موجزة من موظفي مكتب المدعي العام، على النحو الوارد في التقرير.

13- وفي إحدى هذه الحالات الاثنتي عشرة، أوصى الفريق الاستشاري بأن يمارس المدعي العام مهامه المتمثلة في التدخلات الإدارية وإدارة الأداء لمعالجة هذه القضية، ووافقت آلية الرقابة المستقلة على هذه التوصية.

14- وفي حالتين أخريين، كانت المسائل المذكورة موضع تحقيقات سابقة أو جارية بالفعل في آلية الرقابة المستقلة ولذلك لم تتخذ الآلية أي إجراء منفصل فيما يتعلق بهاتين المسألتين.

15- وفيما يتعلق بالمسائل التسع المتبقية، التي عادة ما تعتبر ادعاءات بسوء السلوك ويجري تقييم أولي بشأنها، اختارت آلية الرقابة المستقلة نهجاً مختلفاً في ضوء الظروف التي تلقى فيها الفريق الاستشاري المعلومات والتزام آلية الرقابة المستقلة بنهجها الذي يركز على الضحايا. وعلى وجه الخصوص، كانت آلية الرقابة المستقلة تدرك أن تقرير الفريق الاستشاري يشير إلى أن عدداً من الموظفين الذين أجرى الفريق مقابلات معهم كانوا مترددين في تقديم شكوى رسمية أو، بخلاف ذلك، الموافقة على استخدام معلوماتهم في تحقيق رسمي تجريه الآلية. وبالإضافة إلى ذلك، اتخذت المعلومات التي قدمها هؤلاء الأشخاص شكل ملخصات غير موقعة. وفي هذه الظروف، رأت آلية الرقابة المستقلة أنه من الحكمة أن تقوم بعمل تمهيدي، يتضمن الاتصال بالأفراد المدرجين في تقرير الفريق الاستشاري، بهدف فهم اهتمامهم بالمشاركة في تحقيق آلية الرقابة المستقلة في مرحلة الاستقبال الطويلة بشكل استثنائي بشكل أفضل قبل تحديد ما إذا كانت ستفتح تقييماً أولياً أم لا. وعند القيام بذلك، اتصلت آلية الرقابة المستقلة بأكثر من 40 من المشتكين المحتملين، تم ذكر نصفهم تقريباً صراحة في تقرير الفريق الاستشاري، بينما تم التعرف على الآخرين من خلال أنشطة التحقيق العادية. وفي الواقع، أعرب معظم هؤلاء الموظفين عن دهشتهم لأن حساباتهم أصبحت الآن في متناول آلية الرقابة المستقلة بينما كان المفهوم أن الفريق الاستشاري سيلتزم

بالسرية التامة بشأنها ومن المتوقع أن يتم تبادلها مع المدعي العام فقط بهدف تحديد هوية القضايا النظامية المحتملة فيما يتعلق بثقافة العمل في مكتب المدعي العام وليس للقيام بالتحقيق في سوء السلوك الفردي.

#### (أ) التحقيقات الكاملة

16- فيما يتعلق بوحدة من هذه المسائل التسع، أعرب الأفراد الذين تم الاتصال بهم عن استعدادهم لأن تمضي آلية الرقابة المستقلة قدما في التحقيق ولكن أعربوا عن خوفهم من انتقام الموظف المدعى عليه حيث يتعين عليهم مواصلة العمل معه. وفي 9 أيار/مايو 2022، أوصت آلية الرقابة المستقلة المدعي العام باتخاذ تدابير مخففة تشمل، على الأقل، عدم عمل هؤلاء الأفراد مع المدعى عليه ريثما يتم الانتهاء من تحقيق آلية الرقابة المستقلة. وأيد المدعي العام توصية آلية الرقابة المستقلة، واختار إيقاف الموظف المدعى عليه عن العمل بأجر كامل ريثما ينتهي التحقيق الذي تجرّه آلية الرقابة المستقلة.

17- وأكملت آلية الرقابة المستقلة تحقيقها في 9 تشرين الثاني/نوفمبر 2022، ووجدت أدلة كافية لاستنتاج أن سلوك الشخص المعني تجاه زملائه، على مر السنين، خلق بيئة عمل عدائية ومسيئة في أفرقة العمل التي قام بقيادتها وأن سلوكه المحدد تجاه تسعة موظفين يرقى إلى "سلوك غير مرحب به يؤدي بشكل معقول إلى انتهاك كرامة شخص آخر أو وجود بيئة عمل مخيفة، أو مذلة، أو معادية، أو مهينة، أو عدائية"، على النحو المطلوب في سياسة المحكمة لمكافحة التحرش. وأوصت آلية الرقابة المستقلة باتخاذ الإجراءات التأديبية المناسبة ضد هذا الشخص. وفي 31 آب/أغسطس 2023، أبلغت آلية الرقابة المستقلة بأنه بينما كانت الإجراءات التأديبية جارية، استقال الشخص المعني من الخدمة بالمحكمة، وقرر المدعي العام إغلاق القضية التأديبية وإيداع مذكرة في ملف المركز الرسمي للموظف.

#### (ب) الإيقاف عن العمل والاستقالة في انتظار المراجعة

18- وفي حالتين أخريين، بينما كان استقبال آلية الرقابة المستقلة جاريا، قرر المدعي العام إيقاف الموظفين المزعوم تورطهم في سوء السلوك عن العمل بناء على تقرير الفريق الاستشاري فقط.

19- وفي الحالة الأولى، بعد الإخطار بالإيقاف عن العمل في 10 حزيران/يونيه 2022، استقال الموظف من الخدمة في 23 حزيران/يونيه 2022 مع إشعار بالاستقالة من الخدمة مدته 90 يوما تقويميا. وشرعت الآلية، بعد الانتهاء من عملية الاستقبال وتحديد الأفراد الذين كانوا على استعداد لمضي الآلية قدما في التحقيق، في التقييم الأولي للحالة. وأكملت الآلية تقييمها الأولي قبل انتهاء مدة الإشعار، وأبلغت المدعي العام في 16 أيلول/سبتمبر 2022 بأنها ترى بناء على المقابلات التي أجريت مع عدد من الموظفين الحاليين والسابقين بالمحكمة وعدد من غير العاملين بالمحكمة أن تصرفات الموظف المدعى عليه تشير إلى نمط من السلوك الذي يشكل تهديدا افتراسيا للموظفات الشابات العاملات بالمحكمة. وعلى سبيل المثال، يبدو أن الموظف المعني (وهو من الذكور) يستخدم منصبه الرفيع في مكتب المدعي العام لتقديم المساعدة للموظفات الشابات في مجال التقدم الوظيفي من أجل إقامة علاقة أكثر من وثيقة معهن في نهاية المطاف. ومع ذلك، في ضوء المخاوف التي أعرب عنها العديد من الأفراد الذين تمت مقابلتهم وعدم رغبتهم في الكشف عن أسمائهم أثناء التحقيق الكامل كما هو مطلوب لتوفير الإجراءات القانونية السليمة، وفي ضوء المغادرة الوشيكة للموظف، قررت آلية الرقابة المستقلة إغلاق المسألة في مرحلة التقييم الأولي، ولكنها أشارت إلى أنها ستجري تحقيقا كاملا في حالة عدم ترك الموظف المعني للخدمة. وأوصت آلية الرقابة المستقلة بإيداع مذكرة في ملف المركز الرسمي للموظف تشير إلى أن الموظف ترك

الخدمة بينما كانت ادعاءات سوء السلوك معروضة على آلية الرقابة المستقلة وإلى أنه ينبغي إبلاغ آلية الرقابة المستقلة في حالة سعيه للحصول على عمل في المحكمة في المستقبل لكي تنظر الآلية فيما إذا كانت ستفتح تحقيقا كاملا في ذلك الحين، ووافق المدعي العام على ذلك.

20- وفي الحالة الثانية، تم في 2 أيلول/سبتمبر 2022 إيقاف الموظفين عن العمل أيضا بينما كان استقبال آلية الرقابة المستقلة معلقا. وعلى الرغم من الاتصال بعدد من الأفراد الذين ورد ذكرهم في تقرير الفريق الاستشاري فضلا عن أفراد آخرين تم تحديدهم بشكل مستقل، لم يبد أي من الأفراد المتضررين استعداده للتقدم بادعاءات موضوعية ضد الموظفين. وعلى وجه الخصوص، لم يؤيد أي من الأفراد المتضررين المزعومين (الذين لم يتصل بهم الفريق الاستشاري) بنفسه أخطر الادعاءات التي أثارها الفريق الاستشاري. ووفقا للإجراءات المحددة للتعامل مع مثل هذه الادعاءات، أبلغت آلية الرقابة المستقلة المدعي العام، في 28 أيلول/سبتمبر 2022، بأنها ستغلق هذه المسألة في مرحلة الاستقبال.

21- وفي حالة أخرى، رأت آلية الرقابة المستقلة أن الادعاءات ذات مصداقية كافية وهامة وقابلة للتحقق وأنه كان من الممكن أن تبدأ تحقيقا كاملا بشأنها لولا انفصال الموظفين الذين يُدعى أنهم مسؤولين عن سوء السلوك مؤخرا عن المحكمة. وقد انفصل هؤلاء الموظفون قبل إبلاغهم بالادعاءات وبالتالي لم يكونوا على علم بها. وأوصت آلية الرقابة المستقلة، كما في الحالة أعلاه، بإيداع مذكرة في ملف المركز الرسمي للموظفين المعنيين، وتم قبول التوصية في 20 تشرين الأول/أكتوبر 2023.

### (ج) الحالات الخمس المتبقية

22- وأغلقت آلية الرقابة المستقلة الحالات المتبقية لعدم كفاية الأدلة و/أو استنادا إلى عدم رغبة أصحاب الشكوى المعنيين في الحضور وتقديم الأدلة في تحقيق رسمي تجريه الآلية. وفي بعض هذه الحالات، روعي أن الموظفين الذين يدعى أنهم متورطين في سوء السلوك لا يعملون الآن في المحكمة.

## '3' الادعاءات المدعومة بالأدلة والإجراءات التأديبية

### (أ) الاحتيال وإساءة استخدام موارد المحكمة

23- في 1 كانون الأول/ديسمبر 2022، تلقت آلية الرقابة المستقلة ادعاءات من مقدمي خدمات التأمين الصحي بالمحكمة بشأن مطالبات احتيالية مزعومة يبلغ قدرها 125 000 يورو تقريبا قدمها أحد الموظفين بالمحكمة. وبعد التشاور مع آلية الرقابة المستقلة، أوقف المسجل الموظف المذكور عن العمل بأجر كامل. وخلال التحقيق، قدمت آلية الرقابة المستقلة استنتاجاتها الأولية إلى المسجل لكي ينظر في تحويل الإيقاف بأجر إلى إيقاف بدون أجر. ووفقا للأحكام القانونية ذات الصلة، قام المسجل في 23 كانون الأول/ديسمبر 2022 بتحويل الإيقاف بأجر إلى إيقاف بدون أجر. وفي 29 آذار/مارس 2023 اختتمت آلية الرقابة المستقلة تحقيقها وخلصت إلى أن الموظف المذكور قدم فواتير مزورة تصل قيمتها إلى 139 548 يورو على الأقل إلى أحد مقدمي خدمات التأمين الصحي للمحكمة و22 142 يورو إلى مقدم آخر. وخلصت آلية الرقابة المستقلة أيضا إلى أن الموظف أساء استعمال مسميات وواجبات وظيفته واستخدم منصبه ومعارفه المكتسبة من الوظيفة في الحصول على منفعة مالية لنفسه وآخرين. وأخيرا، خلصت آلية الرقابة المستقلة إلى أن الموظف المعني أساء استخدام موارد المحكمة لتعزيز هذه المطالبات الاحتيالية والحصول على مواد ذات طبيعة إباحية والاحتفاظ بها. وأوصت آلية الرقابة المستقلة باتخاذ

إجراءات تأديبية فيما يتعلق بالموظف وإحالة الأمر إلى السلطات الوطنية المختصة، وفقا للفقرة 15 من الولاية التشغيلية للآلية.

24- وفي ضوء نتائج التحقيق الذي أجرته آلية الرقابة المستقلة، فضلا عن رد الموظف على الادعاء ومسؤولياته داخل المحكمة وخطورة السلوك غير المرضي، اختار المسجل، في 22 أيار/مايو 2023، عدم إحالة المسألة إلى المجلس الاستشاري التأديبي للمحكمة والاكتفاء بفصل الموظف دون سابق إنذار، على النحو المنصوص عليه في الإطار التنظيمي للمحكمة.

#### (ب) النشاط الخارجي غير المأذون به وتضارب المصالح

25- في 12 أيلول/سبتمبر 2022، تلقت آلية الرقابة المستقلة ادعاءات تتعلق بأنشطة خارجية غير مأذون بها وتضارب محتمل في المصالح من أحد موظفي قلم المحكمة في ضوء وثيقة رسمية تشير إلى أن الموظف كان يعمل مع محام قبل قضية جارية في المحكمة. وفي 15 أيلول/سبتمبر 2022، نظرا لطبيعة الادعاءات والمخاطر التي تهدد أنشطة المحكمة الجارية، قرر المسجل، بعد التشاور مع آلية الرقابة المستقلة، إيقاف الموظف عن العمل بأجر كامل.

26- وفي 2 كانون الأول/ديسمبر 2022، أكملت آلية الرقابة المستقلة تحقيقها ووجدت أنه على الرغم من أن الوثيقة أصلية ويستفاد منها بالفعل أن هناك علاقة عمل مع المحامي، فإنه لا يوجد في الواقع اتفاق رسمي بالمعنى المقصود حتى الآن، ويبدو أنه هناك سوء فهم بشأن شروط التعاون بين الموظف والمحامي في المستقبل. ونظرا لاقتناع آلية الرقابة المستقلة بعدم وجود العلاقة المزعومة فعليا، رفع المسجل قرار إيقاف الموظف عن العمل. وفي 24 شباط/فبراير 2023، بناء على تقرير التحقيق الذي أجرته آلية الرقابة المستقلة، خلص المسجل إلى أن تصرفات الموظف تدل على سوء تقدير وليس على سوء سلوك، وبناء على ذلك قرر اتخاذ الإجراءات الإدارية المناسبة من خلال الإدارة السليمة للأداء.

#### (جيم) الاعتداء اللفظي

27- في 27 تشرين الأول/أكتوبر 2021، تلقت آلية الرقابة المستقلة شكوى بشأن الاعتداء اللفظي المزعوم لأحد الموظفين على موظف آخر مما أدى إلى وجود بيئة عمل مخيفة، ومهينة، ومعادية، ومذلة، وعدائية قد ترقى إلى مستوى التحرش في مكان العمل. وفي سياق التحقيق، كان الموظفان قيد التحقيق في إجازة مرضية لمدة طويلة مما أدى إلى تمديد الإطار الزمني للتحقيق، وعند علمهما بالتحقيق، أبلغا آلية الرقابة المستقلة باستقالتهما من الخدمة. وفي 4 أيار/مايو 2023، في ضوء مجمل الأدلة، وعلى الرغم من الطبيعة المعزولة للحادث، خلصت آلية الرقابة المستقلة إلى أن هناك أدلة كافية لدعم الادعاء بأن الموظفين المعنيين تحذوا بطريقة ترقى إلى مستوى التحرش في مكان العمل. ونظرا لخروج الموظفين من الخدمة، أوصت آلية الرقابة المستقلة بإيداع مذكرة في ملف المركز الرسمي للموظفين المذكورين، وتم ذلك بالفعل في 1 أيلول/سبتمبر 2023.

‘4’ حالات مختارة تم إغلاقها دون توصية باتخاذ إجراءات تأديبية معينة

#### (أ) انتخاب المسجل

28- في 20 شباط/فبراير 2023، تلقت آلية الرقابة المستقلة ادعاءات، أُرسِلت أيضا إلى رئيس المحكمة ورئيس جمعية الدول الأطراف، فيما يتعلق بانتخاب المسجل. وفي حين أن العديد من الادعاءات المثارة تقع خارج نطاق الولاية التشغيلية للآلية، ذكر أحد الادعاءات أن موظفي قسم الموارد البشرية التابع للمحكمة "ضللوا" القضاة بالتلاعب في عملية التوظيف، ولاسيما في تحديد المرشحين المؤهلين. وفي 17 آذار/مارس 2023، أكملت آلية الرقابة المستقلة تقييمها الأولي وخلصت إلى أنها لم تجد أي دليل على الضغط أو التأثير من قبل أي دولة طرف على موظفي قسم الموارد البشرية، كما يدعى. وفي حين أنه ليس من اختصاص آلية الرقابة المستقلة مراجعة المعايير الموضوعية لقسم الموارد البشرية وتفسيرها، فإنه تكفي الإشارة إلى أنه لم يكن هناك أي تأثير أو تلاعب لا مبرر له في العملية لصالح أي مرشح محدد أو جعله مؤهلا أو استبعاده. وبناء على ذلك، رأت آلية الرقابة المستقلة أن الادعاءات ليست ذات مصداقية كافية لتبرير إجراء تحقيق كامل، وأبلغت صاحب الشكوى وكل من رئيس المحكمة ورئيس الجمعية بذلك.

#### (ب) تمديد الولايات القضائية

29- في سياق المراجعة المالية للبيانات المالية للمحكمة، أبلغ مراجعو الحسابات الخارجيون للمحكمة، أي مجلس مراجعة الحسابات والتفتيش في جمهورية كوريا (مراجعو الحسابات الخارجيون)، آلية الرقابة المستقلة ببعض المسائل المحددة فيما يتعلق بالتعويضات المدفوعة لقضاة المحكمة المنتهية فترة ولايتهم، وعلى وجه الخصوص أولئك الذين مددت فترات ولاياتهم سابقا وتقاضوا مبالغ إضافية. واستعرضت آلية الرقابة المستقلة هذه الادعاءات، بما في ذلك المعلومات الداعمة التي قدمها المراجعون الخارجيون، وخلصت إلى أنها تستحق التحقيق.

30- وفي 28 حزيران/يونيه 2023، خلصت آلية الرقابة المستقلة إلى أن المعلومات التي جمعتها غير كافية لإزاحة الافتراض بأن القضاة السابقين قاموا بمهامهم على النحو الصحيح، حيث أن التمديدات كانت ضرورية لإكمال العمل المعني، وبالتالي إلى أنه لا يوجد دليل على إساءة استخدام العملية القضائية لتحقيق مكاسب مالية خاصة. ومع ذلك، أوصت آلية الرقابة المستقلة رئاسة المحكمة بأن تأخذ في الاعتبار جميع الآثار المالية فيما يتعلق بتمديد الولاية في المستقبل، ليس فقط من حيث دفع الرواتب، ولكن أيضا من حيث الاستحقاقات، وذلك لتجنب أي إساءة استخدام للعملية القضائية، وكذلك أي ظهور لها، مما قد يؤثر بشكل كبير على سمعة المحكمة. كما أبلغت آلية الرقابة المستقلة رئيس الجمعية بنتائج تحقيقاتها وتوصياتها وفقا للقاعدة 26 (4) من القواعد الإجرائية وقواعد الإثبات.

#### (ج) عدم انتظام المشتريات

31- في 30 كانون الثاني/يناير 2023، تلقت آلية الرقابة المستقلة شكوى من مجهول يدعي فيها أنه تم اختيار مقدم خدمات للمحكمة دون اتباع الإجراءات المناسبة للشراء. وتبين من التحقيق الذي قامت به آلية الرقابة المستقلة أنه تمت الموافقة بشكل صحيح على طلب الإعفاء المقدم للتعاقد مع مقدم الخدمة وفقا للوائح والقواعد المالية، ومقتضيات جائحة الكورونا، وصعوبة التنبؤ بمتطلبات الخدمة بالمحكمة. وقد أذن المسجل على النحو الواجب بهذا الإعفاء لتجنب الإجراءات المعتادة للشراء. ولم تجد آلية الرقابة المستقلة ما يؤيد الادعاء بمخالفة أي موظف للإجراءات المناسبة للشراء، وبالتالي أغلقت الموضوع في 1 أيار/مايو 2023.



## (د) التحرش في مكان العمل

32- في 23 تشرين الثاني/نوفمبر 2022، تلقت آلية الرقابة المستقلة ادعاءات بشأن التحرش في مكان العمل ضد عدد من كبار المديرين بالمحكمة. وبالتحديد، ادعت الشكوى عددا من الإجراءات مثل المضايقة والتسلط والإيهام، بما في ذلك الاستبعاد من الاجتماعات والقرارات، ورفض الآراء الإستراتيجية وطلبات اتباع التعليمات دون مدخلات أو سؤال، والإحجام عن الترقية إلى مناصب قيادية، والحد من فرص العمل الخارجي. ورأت آلية الرقابة المستقلة أن الادعاءات لا ترقى إلى مستوى المضايقة أو التسلط أو الإيهام، وأن الاختلاف مع المدير حول المسائل التشغيلية أو اتخاذ قرارات إدارية دون مدخلات أو تفسيرات للمرؤوسين لا ترقى بالضرورة، على الرغم من احتمال سوء الإدارة، إلى مرتبة التحرش أو التسلط. وفي ضوء ما سبق، أغلقت آلية الرقابة المستقلة الموضوع في 27 أيلول/سبتمبر 2023.

## باء- التقييم

33- التقييم عملية مستقلة، وصارمة، ونزيهة، ومنهجية وموضوعية لتقدير مدى أهمية، وفعالية، وكفاءة، وتأثير، واستدامة نشاط، أو مشروع، أو برنامج، أو استراتيجية، أو سياسة، أو قضية، أو موضوع، أو قطاع، أو مجال تنفيذي، أو أداء مؤسسي معين. ويأخذ التقييم بعين الاعتبار العواقب الإيجابية والسلبية المتعمدة وكذلك غير المتعمدة، ويحدد ما يعمل بشكل جيد وبشكل أقل جودة. والهدف من التقييم هو الاستفادة من نتائجه في صنع القرار والمساءلة التنظيمية الشاملة والتعلم.

34- وكما حدث في السنوات السابقة، وضعت في النصف الثاني من عام 2022، بعد مشاورات وثيقة مع رؤساء الأجهزة ومشاركة المكتب، خطة عمل للتقييم، مما أدى إلى اختيار موضوع الخطة الاستراتيجية لمكتب المدعي العام للفترة 2019 - 2021. وقدمت آلية الرقابة المستقلة أيضا قائمة طويلة من المواضيع المرشحة للتقييم والتي تتجاوز خطة العمل السنوية لكي ينظر فيها المكتب.

35- وفي 14 حزيران/يونيه 2023، تلقت آلية الرقابة المستقلة طلبا من المكتب لإجراء تقييم لعمل أمانة جمعية الدول الأطراف، مع التركيز على قضايا الحوكمة والموارد والفعالية وتبسيط المهام والتمثيل الجغرافي. ومن المقرر أن يبدأ هذا التقييم في أواخر عام 2023 وأن يتم في أوائل عام 2024.

36- وبالإضافة إلى ذلك، أُجري تقييم لتوصيات التقييم خلال السنوات الخمس الماضية وتنفيذها. وأعرب أصحاب المصلحة عموما عن تقديرهم للفرصة المتاحة للتفكير في التقدم المحرز في التنفيذ. وتضمن تحليل التغييرات الناتجة عن تنفيذ التوصيات الواردة في تقرير الخبراء المستقلين الجاري حاليا. ويرد في المرفق ألف المزيد من التفصيل عن نتائج هذا التقييم.

تقييم الخطة الإستراتيجية لمكتب المدعي العام للفترة 2019-2021

37- طلب المدعي العام تقييم الخطة الاستراتيجية لمكتب المدعي العام بالمحكمة الجنائية الدولية للفترة 2019-2021 لاستعراض النتائج التي تحققت في الفترة 2019-2021، بما في ذلك في السنة الانتقالية 2022، واستخلاص الدروس المستفادة بشأن التخطيط الاستراتيجي وإدارة الأداء، فضلا عن النتائج والأداء المتعلقين بتنفيذ الخطة نفسها. ويجاول التقييم الرد على ثلاثة أسئلة رئيسية: أولا، ما مدى وضوح واتساق الخطة الاستراتيجية لمكتب المدعي العام وعملية الخطة، وثانيا، ما مدى فعالية تقديم الخطة

الاستراتيجية لمكتب المدعي العام، وأخيراً، ما مدى كفاءة مكتب المدعي العام وقابليته للتكيف في تنفيذ الخطة الاستراتيجية للمكتب، مع مراعاة كيفية تأثير جائحة الكورونا والتحديات الأخرى على التنفيذ.

38- وفي البداية، كان من المقرر تقديم تقرير التقييم إلى رئاسة الجمعية والمدعي العام في موعد أقصاه 30 حزيران/يونيه 2023 ولكن بسبب التأخير الكبير في تلقي الوثائق من مكتب المدعي العام، ونتيجة للأولويات المتنافسة المبلغ عنها، والقيود على القدرات، والتغيرات في الموظفين، من المتوقع الانتهاء من التقرير في نهاية العام الحالي.

## جيم - التفتيش

39- التفتيش عملية خاصة، لا تدخل في جدول زمني معين، تجري في الموقع للتحقق من نشاط موجه نحو حل مشاكل يكون قد سبق أو لم يسبق تحديدها من قبل.

40- ولم يتخذ أي إجراء من إجراءات التفتيش خلال الفترة المشمولة بالتقرير.

## دال - الأنشطة الأخرى

### '1' عمليات بذل العناية الواجبة للمسؤولين المنتخبين

41- طلبت الجمعية إلى المكتب، في دورتها الحادية والعشرين، إنشاء عملية عناية واجبة للمرشحين في الانتخابات القضائية التي ستعقدتها المحكمة في عام 2023 (عملية بذل العناية الواجبة) بناء على الاقتراح الذي قدمته آلية الرقابة المستقلة بالتشاور مع اللجنة الاستشارية المعنية بترشيحات القضاة، ومع مراعاة الخبرة المكتسبة مؤخراً من عمليات بذل العناية الواجبة المخصصة التي وضعت لانتخاب نواب المدعي العام والمسجل. وكان الهدف من عملية بذل العناية الواجبة هو مساعدة الجمعية في تحديد ما إذا كان المرشحون للانتخابات القضائية التي ستعقدتها المحكمة في عام 2023 يستوفون متطلبات الأخلاق الرفيعة المنصوص عليها في الفقرة (3) (أ) من المادة 36 من نظام روما الأساسي. وكان المقصود من ذلك هو استكمال الاستعراض الذي قامت به اللجنة الاستشارية المعنية بترشيحات القضاة لمؤهلات وخبرات المرشحين الذين جرت تسميتهم لتسهيل انتخاب أكثر المرشحين تأهيلاً في المناصب القضائية<sup>(1)</sup>.

42- وعملاً بعملية بذل العناية الواجبة، أجرت آلية الرقابة المستقلة، بمساعدة قلم المحكمة وبدعم من أمانة جمعية الدول الأطراف، فحصاً معمقاً لخلفية السجلات الجنائية والأكاديمية والوظيفية للمرشحين، وتضمن هذا الفحص مراجعات ومقابلات مفتوحة المصدر مع أكثر من 100 من أصحاب العمل السابقين والحاليين، وأقران والموظفين التابعين للمرشحين الذين جرت تسميتهم.

43- وفي 4 نيسان/أبريل 2023، أنشأت آلية الرقابة المستقلة قناة سرية لتلقي ادعاءات سوء السلوك المقدمة ضد المرشحين الذين جرت تسميتهم ونشرت هذه الادعاءات، في جملة أمور، من خلال الموقع الإلكتروني للمحكمة وحسابات وسائل التواصل الاجتماعي، التي ظلت مفتوحة حتى 29 حزيران/يونيه

(1) القرار ICC-ASP/21/Res.2، الفقرة 82، ومرفق جدول أعمال وقرارات الاجتماع الثالث للمكتب، المعقود في 10

آذار/مارس 2023، وهو متاح على الموقع التالي [https://asp.icc-cpi.int/sites/default/files/asp\\_docs/Bureau3-Agenda-](https://asp.icc-cpi.int/sites/default/files/asp_docs/Bureau3-Agenda-)

[Decisions.pdf.pdf](#).

2023. ولم تتلق آلية الرقابة المستقلة أي ادعاءات ضد المرشحين الذين جرت تسميتهم من خلال القناة السرية، ويبدو أن العديد من الأفراد الذين اتصلت بهم آلية الرقابة المستقلة لم يكونوا على علم بعملية بذل العناية الواجبة أو وجود قناة سرية لتلقي الادعاءات.

44- وفي 29 حزيران/يونيه 2023، أبلغت آلية الرقابة المستقلة اللجنة الاستشارية المعنية بترشيحات القضاة ببعض المعلومات الواردة والتي لا تتعلق مباشرة بالأخلاق الرفيعة للمرشحين والتي قد تكون مع ذلك ذات صلة بمؤهلاتهم أو خبراتهم. وفي 28 آب/أغسطس 2023 قدمت آلية الرقابة المستقلة إلى رئاسة الجمعية تقريرها النهائي. وبناء على المعلومات الواردة والمراجعة، لم تحدد آلية الرقابة المستقلة أي مخاوف بشأن الأخلاق الرفيعة لأي من المرشحين الذين جرت تسميتهم قد تمنعهم من تلبية متطلبات الفقرة (3) (أ) من المادة 36 من نظام روما الأساسي.

## 2' أنشطة التوعية والتعاون الخارجي

45- واصلت آلية الرقابة المستقلة عقد دورات إعلامية للموظفين الجدد في المحكمة، فضلا عن المتدربين والمهنيين الزائرين. وعقدت آلية الرقابة المستقلة أيضا، في آذار/مارس 2023، دورات للإعلام والتوعية بولاية آلية الرقابة المستقلة في مجال التقييم، ومن بينها دورة مع المحكمة بشأن التعليمات الإدارية الجديدة لولاية آلية الرقابة المستقلة في مجال التحقيق.

46- وواصلت آلية الرقابة المستقلة أيضا المشاركة بنشاط في اجتماعات هيئات الرقابة التابعة لمنظمات الأمم المتحدة مثل ممثلي دوائر التحقيق التابعة للأمم المتحدة، وفريق التقييم التابع للأمم المتحدة، وجمعية التقييم الأوروبية، ومؤتمر المحققين الدوليين. وقام ممثلو آلية الرقابة المستقلة بدور نشط في هذه الاجتماعات، حيث تبادلوا الأفكار وأفضل الممارسات. وعلى وجه الخصوص، ناقش ممثلو آلية الرقابة المستقلة مع نظرائهم خلال الفترة المشمولة بالتقرير عملية الاستبيان التقديري التي كانت أساسا لتقييم ثقافة مكان العمل في السلطة القضائية الذي قامت به في عام 2022.

## رابعا - التوظيف والمسائل الإدارية في آلية الرقابة المستقلة

47- خلال الفترة المشمولة بالتقرير، اكتمل عدد الموظفين في آلية الرقابة المستقلة لفترة وجيزة مع وصول محققها المساعد في شباط/فبراير 2023. ولسوء الحظ، ترك هذا الموظف منصبه في آب/أغسطس 2023، وتحاول آلية الرقابة المستقلة حاليا شغل هذا المنصب من قائمة المرشحين المناسبين الذين حددتهم أثناء عملية التوظيف.

48- واستفادت آلية الرقابة المستقلة أيضا من فرصة التطوع المدفوعة الأجر التي أتاحتها قلم المحكمة لدعم وظيفتها في مجال التقييم. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، اختارت آلية الرقابة المستقلة، بدعم من قسم الموارد البشرية، اثنين من الموظفين الفنيين الزائرين للانضمام إلى الآلية، لمدة ستة أشهر لكل منهما.

## خامسا - الملاحظات الختامية

49- عُممت آلية الرقابة المستقلة، وفقا للفقرة 39 من الولاية التشغيلية للآلية، مشروع هذا التقرير السنوي على رؤساء الأجهزة، مما أتاح لهم الفرصة لتقديم تعليقات لتتخذ فيها الآلية. ونظرت آلية الرقابة

المستقلة على النحو الواجب في التعليقات الواردة وقامت عند الاقتضاء بإدراجها في هذا التقرير. وكما هو متوخى في الفقرة المشار إليها أعلاه، أُبلغ رؤساء الأجهزة أيضا بالفرصة المتاحة لهم لتقديم آرائهم في مرفق للتقرير، ولم يبد أي من رؤساء الأجهزة رغبته في القيام بذلك.

---