

Distr.: General
24 April 2024

Arabic
Original: English

جمعية الدول الأطراف



الدورة الثالثة والعشرون

لاهاي، 2-7 كانون الأول/ديسمبر 2024

تقرير المحكمة عن إدارة الموارد البشرية*

أولاً - مقدمة

1- يحتوي هذا التقرير على معلومات عن أنشطة الموارد البشرية للمحكمة الجنائية الدولية ("المحكمة") التي تم الاضطلاع بها في عام 2023 وفقاً للأهداف الاستراتيجية للمحكمة على النحو المحدد في الخطة الاستراتيجية للمحكمة بأسرها والخطة الاستراتيجية لقلم المحكمة للفترة 2023-2025. ويتضمن هذا التقرير أيضاً ردوداً على استفسارات وتوصيات محددة قدمتها لجنة الميزانية والمالية ("اللجنة") وجمعية الدول الأطراف ("الجمعية") واستعراض الخبراء المستقلين ("استعراض الخبراء") ومراجع الحسابات الخارجي. ويختتم التقرير بتحديد الأولويات لعام 2024 وكيف ستدعم هذه الأولويات الأهداف الاستراتيجية للمحكمة على النحو المبين في الخطة الاستراتيجية لقلم المحكمة للفترة 2023-2025.

2- فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية، كان عام 2023 عاماً آخر لعباً بالنسبة للمحكمة حيث واجهت تحديات تشغيلية مرتبطة بالزيادة المفاجئة في عبء العمل والتطورات القضائية الجديدة التي تتطلب التوظيف والتدريب العاجلين لموظفين من ذوي المهارات العالية، مع التركيز أيضاً على تطوير ثقافة مكان العمل من أجل الاستمرار في تحقيق التحسينات التي من شأنها تكوين بيئة عمل رائدة للجميع.¹ بالإضافة إلى عبء العمل غير المسبوق والعمليات المعقدة والمحفوفة بالمخاطر، واجهت المحكمة حادثة الأمن السيبراني في أيلول/سبتمبر مما أرهاق قدرتها التشغيلية. وقد اضطر العديد من الموظفين مرّة جديدة إلى العمل من

* قدر سابقاً تحت CBF/44/9.

¹ الخطة الاستراتيجية للمحكمة الجنائية الدولية 2023-2025، القسم الثالث، الفقرة 14.

المنزل أو لم يتمكنوا من إنجاز المهام المناطة بهم بسبب عدم إمكانية الوصول إلى بعض أنظمة المحكمة. ومع ذلك، أُنجزت العمليات الرئيسية المتعلقة بالموارد البشرية، مثل الأجور والمرتبّات، بنجاح وبشكل آني. وما إن عاودت المحكمة عملها في منتصف شهر تشرين الثاني/نوفمبر، حتى تضافرت الجهود لإنجاز المهام المعلقة قبل نهاية العام.

3- وعلى النحو المبين في تقرير الخبراء المستقلين، تدرك المحكمة أهمية نقل المسؤولية العامة عن الموارد البشرية إلى قلم المحكمة. وبناءً على ذلك، عملت المحكمة في عام 2023 على تعزيز قسم الموارد البشرية بموارد بشرية إضافية لتمكينه من تحمّل هذه المسؤولية.² وحتى الآن، لم تُضف هذه الموارد إلا في فئة التعيينات القصيرة الأجل، ولكنّ قسم الموارد البشرية يسعى إلى مراجعة احتياجاته من الموارد البشرية في الفترة التي تسبق تقديم ميزانيته لعام 2024.

4- على الرغم من التحدّيات العديدة، أظهر قسم الموارد البشرية مرّة أخرى مرونة تنظيمية وطوعية كبيرتين، مما أظهر قدرة موظفي قسم الموارد البشرية على التكيف.³ وأحرز تقدّم كبير في مجالات استراتيجية مثل اعتماد التحسين المستمرّ كمبدأ تشغيلي، ولفت الانتباه إلى تنقل الموظفين، وتحسين ثقافة مكان العمل، والتمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين ("GRGB")، على النحو المبين بمزيد من التفصيل في التقرير الحالي.⁴

ثانياً- القيادة

مشروع القيم الأساسية للمحكمة

5- مشروع القيم الأساسية للمحكمة محوري في تعزيز ثقافة تنظيمية أقوى وفي توفير أساس موحد للقيادة الجماعية.⁵ اختير نهج شامل لتحديد القيم الأساسية للمحكمة لضمان المصادقية والملكية من قبل القوى العاملة. وجرى إطلاق المرحلة الأولى في الربع الثاني من عام 2022 واستمرّت طوال عام 2023. وبوجه عام، شارك في هذه المبادرة أكثر من 500 موظف من موظفي المحكمة، وتولّى قسم الموارد البشرية تيسير حوالي 35 حلقة عمل للأفرقة.

² استعراض الخبراء المستقلين للمحكمة الجنائية الدولية ونظام روما الأساسي-التقرير النهائي، 30 أيلول/سبتمبر 2020، ICC-ASP/19/16، القسم الثاني، ص. 49، التولية 89.

³ الخطة الاستراتيجية للمحكمة الجنائية الدولية 2023-2025، الفقرتان 12 و19.

⁴ الخطة الاستراتيجية للمحكمة الجنائية الدولية 2023-2025، الهدف الاستراتيجي 8.

⁵ الخطة الاستراتيجية للمحكمة الجنائية الدولية 2023-2025، الهدف الاستراتيجي 6.

6- لقد أظهر المستوى العالي لمشاركة جميع أجهزة المحكمة اهتمامًا قويًا بالمساهمة في التغيير في ثقافة مكان العمل. وشمل العمل الذي اضطلع به قسم الموارد البشرية في عام 2023 مقترحات استراتيجية وتصميم منهجية وحلقات عمل مشتركة بين الأجهزة وحملات وجهودًا لبناء قدرات التيسير.

7- وفي نهاية عام 2023، جرى تقليص خيارات القيم الأساسية للمحكمة إلى سبعة، لينظر فيها مديرو المحكمة. وأُخذ القرار النهائي بشأن اختيار القيم في كانون الثاني/يناير 2024 ومن المتوقع الإعلان عنها في الربع الأول من عام 2024.

8- عند الإعلان عن القيم الأساسية للمحكمة في الربع الأول من عام 2024، من المتوقع أن تنتقل المحكمة إلى المرحلة الثانية - التنفيذ - بهدف ترسيخ القيم الأساسية الجديدة على مستويات المحكمة الثلاثة: (1) المستوى الفردي و(2) مستوى الأفرقة و(3) مستوى المنظمة. وتماشياً مع الهدف الاستراتيجي 6 من أهداف المحكمة، الذي يؤكد من جديد على أولوية تهيئة بيئة تتيح للموظفين إظهار اعتزازهم بعملهم والتزامهم بالقيم الأساسية، سيستتبع هذا العمل دمج القيم الأساسية في العمليات الرئيسية⁶ مثل التوظيف والإعداد والتعلم والتطوير وإدارة الأداء، من أجل موامة العمليات اليومية مع القيم الأساسية⁷. والهدف من ذلك هو تهيئة بيئة تسمح للموظفين تبني القيم الأساسية ليس فقط كإعلان مبادئ، بل كذلك كممارسات يعتمدونها في أعمالهم اليومية.

مبادرات التطوير التنظيمي للإدارة العليا وأفرقتها في المحكمة

9- وإلّا قسم الموارد البشرية تزويد الإدارة العليا وأفرقتها بالدعم في بناء وتطوير ثقافات فرق العمل، وتحسين التوافق وتعزيز قيادة الفريق والقيادة الفردية في المحكمة بأسرها.

10- في عام 2023، سهّل قسم الموارد البشرية ما مجموعه 13 معتكفاً لفرق العمل على إعيد المحكمة بأكملها. وقد ساعدت هذه الفاعليات المشاركين على إطلاق وتعزيز الحوار داخل فرقهم وأتاحت لهم فرصة فريدة للاطلاع على نتائج مسح نبض مشاركة الموظفين والتفكير فيها. خلال المعتكفات، شاركت الفرق في حوار مفتوح لتحديد ومناقشة التحدّيات داخل المكاتب أو الأقسام وللمشاركة في إيجاد الحلول. وتجد المحكمة أنّ هذه الخطوات مهمة لتعزيز ثقافة الفريق.

11- ومن الأمثلة على دعم قسم الموارد البشرية للمحكمة في هذا الصدد في عام 2023، معتكف شعبة الخدمات الإدارية في قلم المحكمة ("شعبة الخدمات الإدارية")، والاجتماع المفتوح لجميع الموظفين في شعبة الخدمات الإدارية، ومعتكف فريق قيادة الركيزة ألف الخاص بمكتب المدعي العام، والدعم المستمر

⁶ المرجع نفسه.

⁷ المرجع نفسه.

لأفرقة مكتب المدعي العام (مثل الأفرقة الموحدة لأوكرانيا وفنزويلا وأفغانستان)، ودعم هيئة الرئاسة والدوائر. وقرابة نهاية عام 2023، دعم قسم الموارد البشرية تنظيم فاعليات بناء روح الفريق لكل من شعبة الإجراءات التمهيدية وأمانة الصندوق الاستئماني للضحايا.

12- تمثل هذه المجموعة الناجحة من المعتكفات والفاعليات المدعومة من قسم الموارد البشرية طريقة جديدة لدعم التطوير التنظيمي. وسيتم تقييم جدوى استمرارها في المستقبل في ضوء العوامل ذات الصلة بما في ذلك الموارد المتاحة للقسم وجدول الأولويات لعام 2024.

تطوير القيادة

13- في عام 2023، وإل قسم الموارد البشرية تنفيذ إطار القيادة للمحكمة (الذي أنشئ في عام 2019)، من خلال تنفيذ برنامجين رئيسيين لتطوير القيادة، وهما: (1) برنامج التطوير التنفيذي لمنظومة الأمم المتحدة لكبار القادة؛ و (2) شهادة الأمم المتحدة الإلكترونية للقيادة والإدارة. وتدير كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة ("UNSSC") كلا البرنامجين على أساس اتفاق تعاون مع الأمم المتحدة. استمر التدريب لدورة أولى من ثلاث سنوات من 2020 إلى 2022، مع تمديد المهلة حتى نهاية عام 2023 للاستفادة من المقاعد المتاحة التي لم يتم الاستفادة منها بحلول تاريخ انتهاء الاتفاقية الأولى.

14- برنامج التطوير التنفيذي لمنظومة الأمم المتحدة لكبار القادة: بوجه عام، شارك 31 موظفًا في برنامج التطوير التنفيذي لمنظومة الأمم المتحدة لكبار القادة منذ إطلاق البرنامج. وبفضل التوافق للنشاط بين قسم الموارد البشرية وكلية موظفي منظومة الأمم المتحدة بشأن التقدّم الحرز في مجال التعلّم، تمت إدارة البرنامج بفعالية ومن المتوقع أن يُظهر التقييم النهائي تأثير البرنامج على المتعلّمين وكفاءتهم القيادية.

15- الشهادة الإلكترونية في القيادة والإدارة ("ECLM"): في عام 2022، استمر برنامج الشهادة الإلكترونية في القيادة والإدارة في عامه الثالث، حيث استضاف مجموعة من تسعة موظفين برتبة ف-4. وتم توسيع نطاق برنامج الشهادة الإلكترونية في القيادة والإدارة لكي يلبّي أيضًا احتياجات تطوير مهارات القادة من الرتب المتوسطة، مما مكّن 30 موظفًا إضافيًا برتبة ف-3 من المشاركة. وكان من المتوقع إنهاء برنامج الشهادة الإلكترونية في عام 2023 ولكن كان لا بد من تمديده حتى الربع الأول من عام 2024 بسبب تحديات الوصول إلى البرنامج التي نشأت عن حادث الأمن السيبراني في أيلول/سبتمبر 2023. ويخطط قسم الموارد البشرية لتيسير استعراض الشهادة الإلكترونية في القيادة والإدارة من خلال دراسة البيانات الديمغرافية ومدى فاعلية الدورة في عام 2024.

16- تم تأجيل الجدول الزمني الأولي لتقييم نتائج هذين البرنامجين وتنظيم حدث خاص لخريجي البرنامجين للحصول على التعقيبات بشأن فعالية كل منهما إلى النصف الأول من عام 2024 بسبب

حادث الأمن السيبراني. سيسمح الجدول الزمني المعدل للمشاركين المتبقين بإكمال البرنامج في أوائل عام 2024. وستشكل نتائج التقييم أساساً لتحديد الاتجاه الاستراتيجي لبرامج تطوير المهارات القيادية المقبلة، المزمع أن تبدأ في النصف الأخير من عام 2024.

دمج إطار قيادة المحكمة في عمليات الموارد البشرية⁸

17- بُذلت جهود متواصلة لتضمين إطار القيادة ومكونات التعلّم لدى المحكمة في عمليات الموارد البشرية، بهدف تهيئة بيئة لا يُنظر فيها إلى المهارات القيادية بمعزل عن غيرها بل تمارس بشكل طبيعي من خلال التفاعلات والأنشطة اليومية على جميع مستويات المحكمة. ولتحقيق ذلك، لا بد من بذل جهود واعية لربط مبادرات التعلّم ذات الصلة بإطار القيادة لدى المحكمة، وهو الأرضية الأساسية لخطة القيادة التنظيمية. ومن الأمثلة الجيدة على ذلك ربط برنامج التوجيه لدى المحكمة (المفصل أدناه) بإطار القيادة. تمت دعوة المديرين لتوليّ دور المرشد وتمكن هؤلاء من وضع إطار القيادة موضع التنفيذ. وتبيّن البيانات الديمغرافية أنّ 79 في المائة من الموجهين في برنامج التوجيه لدى المحكمة يتحمّلون مسؤوليات إدارية. بالإضافة إلى ذلك، يوفّر البرنامج للمديرين المشاركين فرصة لممارسة مهاراتهم في التوجيه والتدريب من خلال تفاعلهم مع المتدربين، بدعم وتوجيه من قسم الموارد البشرية.

18- وبالمثل، من المقرر إجراء تجديد لبرنامج إعداد الموظفين الجدد في عام 2024 لربطه بشكل أكثر وضوحاً بإطار القيادة والرؤى الجنسانية. يواصل قسم الموارد البشرية استكشاف طرق لدعم إطار القيادة في جميع أنحاء المحكمة في عام 2024 إلى جانب إطلاق القيم الأساسية الجديدة.

تعقيبات مديري الأفراد على نطاق 360 درجة

19- في عام 2023، واصلت المحكمة دعمها لمديري الأفراد من خلال توسيع نطاق تنفيذ أداة التقييم على نطاق 360 درجة التنموية بناءً على إطار القيادة في المحكمة. توفّر أداة التقييم التنموية فرقاً مهمة لتعلّم وتطوير المشرفين وتساعدهم على التعرّف على نقاط القوّة لديهم ومجالات التنمية المحتملة من خلال تعقيبات واضحة وقائمة على الأدلة وقابلة للتنفيذ.⁹ تلقّى جميع المشاركين تعقيبات فردية ومفصلة من خبراء متمرسين. ولتوفير مزيد من الدعم لمديري الأفراد عبر إجراءات المتابعة بعد تلقّي التعقيبات، جرى إطلاق أداة "مسرّع المواهب" الجديدة في عام 2023. فبواسطة هذه الأداة، يستطيع المشاركون تسجيل وتتبع أهداف التنمية الخاصة بهم بدعم من مقدمي التعقيبات.

⁸ استعراض الخبراء المستقلين للمحكمة الجنائية الدولية ونظام روما الأساسي-التقرير النهائي، 30 أيلول/سبتمبر 2020، ICC-ASP/19/16، القسم الثاني، ص. 20، التوجيهية 16.

⁹ المرجع نفسه.

20- استفاد 37 موظفًا من برنامج تطوير القيادة هذا في عام 2023. وحتى الآن، خضع ما يقرب من 50 في المائة من الموظفين الذين يضطلعون بمسؤوليات إشرافية لعملية التطوير على نطاق 360 درجة، ويخضع لها حاليًا 28 في المائة منهم (مع بعض التأخير بسبب عدم إمكانية الوصول إلى الإنترنت في مقر المحكمة والمكاتب القطرية نتيجة لحادث الأمن السيبراني). والمحكمة واثقة من أنّ هؤلاء الموظفين يسيرون على الطريق الصحيح وسوف ينهون العملية خلال عام 2024. والهدف هو تحقيق نسبة امتثال لا تقل عن 75 في المائة بحلول نهاية عام 2024.

ثالثاً- التعلم والتطوير

تعلم اللغة

21- توافر برنامج تعلم اللغة الفرنسية في المحكمة للموظفين بشكل متواصل طوال عام 2023. وقد شاركت مجموعة من 27 متعلمًا في البرنامج لفترة 2022-2023 وجرى تسجيل 38 مشاركًا في البرنامج لفترة 2023-2024. وتسهم فوائد البرنامج إسهامًا مباشرًا في زيادة الوعي بأهمية ثنائية اللغة في المحكمة، وزيادة الكفاءة في اللغة الفرنسية لدى القوى العاملة، وتحسين التعاون بين المقر والمكاتب القطرية في الدول الناطقة بالفرنسية.

22- بعد النجاح في استكمال وحدة التدريب بعنوان اللغة الفرنسية في السياق القانوني والدبلوماسي، والتي أطلقتها المنظمة الدولية للفرنكوفونية ("OIF")، انطلق الفصل الأول للوحدة التدريبية لفترة 2022-2023. وفي عام 2023، أنجز سبعة مشاركين دورة اللغة الفرنسية في السياق القانوني وبتواصل الفصل الثاني في عام 2024 مع ستة متعلمين.

23- وبموجب المخطط السنوي، جرى تنظيم امتحان الكفاءة اللغوية للأمم المتحدة لعام 2023، وينتظر 15 متقدمًا نتائج الامتحان من الأمم المتحدة.

التدريب على التحيز اللاشعوري

24- استُخدمت دورة التعلم الإلكتروني حول التحيز اللاشعوري في التوظيف كشرط مسبق إلزامي للموظفين المشاركين في أفرقة التوظيف. في المجموع، أكمل الدورة 58 موظفًا جديدًا يشركون في لجان اختيار الموظفين وذلك قبل المشاركة في اللجان. وقدّمت هذه الدورة التدريبية البسيطة عبر الإنترنت دليلًا توعويًا ساعد في زيادة الوعي بالتحيز اللاشعوري.¹¹

¹⁰ تقدّم المنظمة الدولية للفرنكوفونية دعمًا ماليًا بنسبة 50 في المائة من تكلفة الدورة التدريبية.

¹¹ القرار ICC-ASP/22/Res4، النسخة المسبقة، القسم ميم، الفقرة 3.

التدريب على مكافحة التحرش

25- بالتزامن مع إطلاق التعليمات الإدارية في عام 2023 بشأن التصدي للتمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استخدام السلطة (ICC/AI/2022/003)، نظمت المحكمة دورتين إعلاميتين لإبلاغ الموظفين بحقوقهم والتزاماتهم بموجب التعليمات الإدارية الجديدة. ولقيت الدورتان الإعلاميتان حضوراً جيداً وتيسرت بفضل الدعم المقدم من جهات عدّة نذكر منها قسم الموارد البشرية، والمكتب القانوني لقلم المحكمة، ومجلس رابطة الموظفين، وأمين المظالم، ومستشار الموظفين في وحدة الصحة المهنية، وآلية الرقابة المستقلة، وجهة التنسيق المعنية بالمساواة بين الجنسين.

26- وكخطوة تالية، تسعى المحكمة إلى إطلاق دورتين تدريبيتين إلزاميتين جديدتين بشأن التصدي للتحرش ومراعاة النوع الاجتماعي، على التوالي. وكلتا الدورتين ضروريتان لزيادة الوعي بقضايا التحرش وتعزيز مراعاة المسائل الجنسانية من أجل تعزيز الشمولية في مكان العمل. كما تهدف الدورتان إلى تثقيف الموظفين حول الآثار الأخلاقية والقانونية للتحرش في المحكمة، وبالتالي تعزيز الامتثال للوائح. أخيراً وليس آخراً، ستمكّن الناجين من سوء المعاملة والتحرش وكذلك المتفرجين من رفع الصوت والتصرف.

27- وقد أحرز قسم الموارد البشرية وجهة التنسيق المعنية بالمساواة بين الجنسين تقدماً في هذا المضمار في عام 2023، ومن المقرر توسيع الدورات التدريبية في عام 2024.

28- هذه الدورات هي من بين الخطوات العديدة التي يتم اتخاذها في المحكمة للمساعدة في بناء ثقافة إيجابية في مكان العمل، مع ما ينجم عنها من تأثير على معنويات الموظفين واستبقائهم.

برنامج إعداد الموظفين الجدد

29- في عام 2023، أتاح برنامج إعداد الموظفين الجدد في المحكمة الفرقة لـ 106 موظفين جدد للتعرف على المحكمة كمنظمة وعلى معايير عملها وثقافتها. وظل هدف البرنامج على حاله، أي مساعدة الموظفين الجدد على الاستقرار في بيئة عملهم، والتشبيك مع الوافدين الجدد الآخرين، وأن يصبحوا فعالين في فترة زمنية أقصر. والبرنامج نتاج تعاون على نطاق المحكمة، حيث يتلقى المشاركون المعلومات من موظفين من جميع أقسام المحكمة يغطون مجموعة واسعة من المجالات.

30- في عام 2023، أُدمج عنصر يركز على النوع الاجتماعي في عملية الإعداد من خلال عروض جهة التنسيق المعنية بالمساواة بين الجنسين وبمشاركة منها. وتكفل هذه الخطوات حصول جميع الموظفين الجدد، من المتدربين الداخليين والمهنيين الزائرين إلى الموظفين في الملاك، على إحاطة شاملة عن الديناميات الجنسانية منذ بداية فترة عملهم، مما يضع الأسس لثقافة مستنيرة ومراعية في مكان العمل.

معارض التعلّم والتطوير

31- بناءً على نجاح معرض التعلّم والتطوير لعام 2022، تولّى قسم الموارد البشرية تيسير ثلاثة معارض جديدة للتعلّم والتطوير في عام 2023: معرض على مستوى المحكمة بأسرها بمشاركة حوالي 50 زميلاً وزميلة، ومعرضان مخصّصان لمجموعات من 11 موظفاً من هيئة الرئاسة و25 موظفاً من قسم إدارة المحكمة. وقد أتاحت هذه الفعاليات الفرقة للموظفين للتركيز على أهمية التطوير المستمر للقدرات وذكّرتهم باستراتيجية التعلّم والتطوير وعنازل التعلّم الإضافية التي أتاحتها قسم الموارد البشرية لدعمهم في تلك الرحلة. كما عملت على التأكيد على فوائد التعلّم والتطوير من خلال تسليط الضوء على التطبيقات العملية في كل من المجالات المهنية والشخصية. وتمثل إحدى الاستراتيجيات قيد النظر لتعزيز فعالية هذا النهج في نشر جدول التعلّم والتطوير على مجموعة أوسع من الموظفين في عام 2024.

دعم الانتقال الوظيفي عند تقليص حجم أي مكتب قطري

32- استجابة لقرار تقليص حجم المكتب القطري في مالي، عمل قسم الموارد البشرية على مساعدة الموظفين المتضررين على الانتقال إلى مسارات التعلّم على منصة LinkedIn Learning مع تضمين محتوى مصمّم خصيصاً لمؤهلاتهم الشخصية، وذلك لدعمهم بالمعرفة والمهارات اللازمة للانتقال بنجاح إلى فرص عمل جديدة.

البرنامج التوجيهي

33- أُطلق البرنامج التوجيهي المعدّل حديثاً في عام 2022 واستمر طوال عام 2023 مع التركيز بقوة على مسألة المساواة بين الجنسين. وتستند الميزات الجديدة للبرنامج التوجيهي إلى الدروس المستفادة من البرنامج التجريبي في فترة 2019-2020، وربط البرنامج بإطار قيادة المحكمة المذكور أعلاه. وأتيح التدريب لكل من الموجهين والمتدربين لتزويدهم بالتوجيه بشأن أدوارهم وأفضل السبل للاستفادة من فرص التنمية الفردية.

34- استضاف البرنامج 36 ثنائياً من المرشدين والمتدربين، بما في ذلك موجهين داخليين وخارجيين. وكان من المخطط في البداية أن يستمر البرنامج حتى نهاية عام 2023 ولكن تم تمديده لمدة ثلاثة أشهر من العام 2024 بسبب حادث الأمن السيبراني. وسيتم تقييم كامل للبرنامج مع التعقيبات عند استكمال البرنامج، الذي من المتوقع أن يُنجز في نهاية الربع الأول من عام 2024.

35- بالإضافة إلى ذلك، انطلق البرنامج التوجيهي لعام 2024 في نهاية عام 2023. وسوف يشمل التركيز على التنوع والشمولية، بهدف خلق مكان عمل أكثر ترحيباً وراحة للموظفين من كل نوع اجتماعي ومعالجة التحديات الخاصة بالتنوع الاجتماعي، بما في ذلك التحيز الجنساني.

36- في عام 2024، سيوا مل فريق التعلّم والتطوير تقييم الدورات المذكورة أعلاه وتكييفها لمواصلة دعم التطوير المهني لموظفي المحكمة.¹²

37- علاوة على ذلك، تظل تلبية مراجع الحسابات الخارجي بتعزيز قدرات المحكمة في مجال التدريب والتطوير من الأولويات.¹³ ومع ذلك، لم تتم زيادة ميزانية المحكمة المخصصة للتعلّم والتطوير وفقاً لذلك، ولا يزال تنفيذ عدد من المشاريع يمثل تحدياً. وستتم تبني سياسة جديدة للتعلّم والتطوير واستعراضها من خلال المشاورات ما بين الأجهزة.¹⁴ ويهدف قسم الموارد البشرية إلى إعطاء الأولوية لتطوير ونشر التعليمات الإدارية المعنية بالتعلّم والتطوير في عام 2024 لتقييم المتطلبات بشكل منهجي بالإضافة إلى المخرجات المتوقعة المرتبطة بالتعلّم والتطوير لتلبية المتطلبات المستقبلية.

رابعاً- إدارة الأداء

38- ظلّت معدلات الامتثال لنظام تقييم الأداء عند أعلى مستوياتها، مما يعكس الجهود التنظيمية السنوية المبذولة للتوعية بأهمية عملية إدارة الأداء. بلغ معدل مرحلة تحديد الأهداف 95 في المائة للفترة 2023-2024 (على غرار 2022-2023 و 2021-2022 و 2020-2021) ومن المتوقع أن يصل معدل الامتثال النهائي للفترة 2022-2023، والذي سيتم استكماله في آذار/مارس 2024، إلى 97 في المائة، على غرار السنوات السابقة.

39- لا تزال إدارة الأداء موضوعاً ذا أهمية كبيرة داخل المحكمة. وقد نُظمت عدّة جلسات متخصصة للمشرفين والموظفين لمناقشة خصوصيات العملية و/أو مسائل محدّدة مثل إدارة الأداء الضعيف ووضع خطط لتحسين الأداء. كما تمّت مناقشة موضوعات إدارة الأداء خلال العديد من تدخلات التطوير التنظيمي (المعتكفات) التي جرت في عام 2023.

40- لقد تبنّت المحكمة الجهود المبذولة من قسم الموارد البشرية لدعم احتياجات الأعمال بشكل أوثق اعتباراً من عام 2022. وفي هذا الصدد، على سبيل المثال، وافق قسم الموارد البشرية تنظيم حلقات عمل مخصصة لإدارة الأداء لرؤساء الفرق الموحّدة في مكتب المدعي العام خلال عام 2023 من أجل مواصلة دعم كبار المديرين في المحكمة في تنظيم محادثات ذات مغزى وتلقّي التعقيبات وتحديد ذوي الأداء العالي والأداء المتدنيّ.

¹² استعراض الخبراء المستقلين للمحكمة الجنائية الدولية ونظام روما الأساسي-التقرير النهائي، 30 أيلول/سبتمبر 2020، ICC-ASP/19/16، القسم الثاني، ص. 53، التوجيهية 99.

¹³ تقرير مراجعة الحسابات النهائي بشأن إدارة الموارد البشرية، ICC-ASP/17/7، التوجيهية 1.

¹⁴ تماشياً مع الهدف ذو الأولوية 2-2 من الخطة الاستراتيجية لقلم المحكمة لفترة 2023-2025.

41- وأخيراً، في عام 2023، انضم قسم الموارد البشرية إلى مجتمع الممارسات التابع للأمم المتحدة المعني بإدارة الأداء مع زملاء من مختلف وكالات الأمم المتحدة بهدف التعلّم من أفضل الممارسات وتحديد المعايير والعمل على قضايا مشتركة محدّدة مثل ضعف الأداء وتقدير الأداء العالي. وقد بدأ عمل مجتمع الممارسات في النصف الثاني من العام وسيستمر طوال عام 2024، مما سيفضي إلى إجراءات وتولّيات ملموسة تستطيع المنظمات المشاركة، على غرار المحكمة، تنفيذها.

42- لا يزال الحفاظ على مستوى عالٍ من الامتثال لعملية إدارة الأداء (تحديد هدف الامتثال بنسبة 96 في المائة ومعدل الامتثال النهائي بنسبة 97 في المائة) من أولويات عام 2024.

43- بالإضافة إلى ذلك، في عام 2024، مع نشر وتنفيذ القيم الأساسية، سيقوم قسم الموارد البشرية بتحليل كيفية تضمين القيم الجديدة في عملية إدارة الأداء في المحكمة.

44- علاوة على ذلك، ستواصل المحكمة دعم المديرين والموظفين الذين يعملون من أجل إرساء ثقافة الثقة والتعقيبات المستمرة، باستخدام أدوات عملية مثل تأمين حلقات العمل، والدورات للمديرين، والمواد الجديدة على الإنترنت.

خامساً- إشراك الموظفين ورفاههم

45- لا يزال إشراك الموظفين ورفاههم من الأولويات الاستراتيجية للمحكمة. ففي تشرين الثاني/نوفمبر 2022، جرى أوّل مسح نبض مشاركة الموظفين على مستوى المحكمة بهدف مراقبة التقدّم المحرز في تنفيذ أبرز خمس أولويات على مستوى المحكمة التي تحدّدت بعد إجراء مسح المشاركة لعام 2021، وهي:

(أ) الأخلاق ومعايير السلوك؛

(ب) القيادة، مع التركيز على القيم والمشاركة والتواصل الداخلي؛

(ت) الرفاه، بما في ذلك الإجهاد؛

(ث) اختيار الموظفين والتطوير الوظيفي؛

(ج) تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال معالجة الفجوات بين الجنسين، بما في ذلك في الأولويات الأربع السابقة، فضلاً عن المواضيع الرئيسية الأخرى ذات الصلة.

46- أُنجزت نتائج مسح نبض مشاركة الموظفين لعام 2022 متاحة في الفصل الأول من عام 2023. وتبع ذلك جهد كبير لمناقشة النتائج مع مديري المحكمة والإدارة العليا وجميع الموظفين. على سبيل المثال، عقد المديرون اجتماعاً مفتوحاً مخصّصاً على مستوى المحكمة بأسرها في آذار/مارس 2023

تمت خلاله مناقشة النتائج والإجراءات المتخذة بصراحة مع الموظفين. وعلى مدار السنة، كانت المشاركة موضوعًا محوريًا للعديد من التدخلات المتعلقة بالتنمية التنظيمية (المعتكفات) التي عُقدت على عبيد مختلف هيئات المحكمة.

47- في إطار الالتزام الذي قطعه رؤساء الهيئات بمواصلة تحسين بيئة عمل المحكمة والمساهمة في خلق جو من الانفتاح والدعم والتطوير، أُجري المسح الثاني لنض مشاركة الموظفين في تشرين الثاني/نوفمبر 2023، وسجّل معدل استجابة كبيرًا بلغ 68 في المائة (مقابل 54 في المائة لمسح عام 2022). ونُشرت نتائج المسح لعام 2023 في شباط/فبراير 2024.

48- اليوم وبعد أن أبحث نتائج مسح نض مشاركة الموظفين لعام 2023 متاحة، سيتم تحليلها من قبل مديري المحكمة ولجنة رفاهية الموظفين وإشراكهم ("SWEC") لاستخلاص خطوات المتابعة لعام 2024. وسيتولى قسم الموارد البشرية إعداد مجموعة من التويات لمعالجة النقاط الرئيسية التي أثارها القوى العاملة وبناء مشاركة الموظفين.

49- بالإضافة إلى ذلك، سيواصل قسم الموارد البشرية إسداء المشورة لمديري الشعب ورؤساء الأقسام بشأن تنفيذ ورخطط عمل إشراك الموظفين. وفي منتصف العام، ستبدأ الاستعدادات لإطلاق مسح المشاركة الكاملة، المقرر إجراؤه في الفصل الأخير من عام 2024.

سادسا- تخطيط القوى العاملة

50- في عام 2023، تواصل تخطيط القوى العاملة في المحكمة بما يتماشى مع الأهداف الاستراتيجية لقلم المحكمة والمحكمة، وتحديدًا فيما يتعلق (1) بالتنقل الداخلي (مشروع فئات الوظائف) و(2) التحسين المستمر لعمليات الموارد البشرية الحالية وأتمتة التقارير من خلال لوحات المعلومات وأدوات الإبلاغ. وللمبادرات المذكورة أعلاه تأثير مباشر على جهود المحكمة الرامية إلى تحسين التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين على مر الزمن، بالإضافة إلى تعزيز الكفاءة والتوحيد القياسي ليس فقط في عمليات الموارد البشرية ولكن أيضًا في العمليات الأخرى التي تقع خارج للاحية قسم الموارد البشرية والتي تشكل، على سبيل المثال، جزءًا من إعداد الموظفين الجدد وإنهاء خدمة الموظفين المغادرين.

التنقل الداخلي (مشروع فئات الوظائف)

51- فيما يتعلق بمشروع فئات الوظائف، واصل قسم الموارد البشرية العمل مع مركز الأمم المتحدة العالمي لخدمات الموارد البشرية ("OneHR") من أجل الانتهاء بنجاح من وضع جميع توافقات الوظائف المتلقاة

في الشبكات الوظيفية وفئات الوظائف.¹⁵ كما استمرّ العمل داخليًا على إنشاء قاعدة بيانات لتوافقات الوظائف ومسرّد مشترك لتوفير الهيكلية الضرورية ووضع أساس للمراحل التالية من المشروع الذي سيستمر خلال العامين القادمين. في ١١ أيار 2023، تم الإعلان عن وظيفة شاغرة لتعيين خبير استشاري لمواصلة تطوير منهجيات مشروع التنقل الداخلي، بهدف تحديد أوجه التآزر بين الوظائف المختلفة التي ستؤدّي إلى وضع توافقات وظيفية عام. وتم تعليق التوظيف في المنصب المذكور أعلاه حتى وصول الرئيس الجديد لوحدة التطوير التنظيمي وسُتأنف التوظيف في أوائل عام 2024.

52- تسلّم المحكمة بأهمية زيادة التنقل الداخلي، على نحو ما أكدت عليه تويات استعراض الخبراء المستقلين.¹⁶ وبناء على ذلك، سيواصل قسم الموارد البشرية في عام 2024 النظر في السبل الكفيلة بزيادة التنقل الداخلي لموظفي المحكمة من أجل دعم الانتقال نحو قوى عاملة أكثر مرونة، مما يسمح للمنظمة بالتكيف بسرعة أكبر مع الأولويات المتغيرة وفي الوقت نفسه دعم تطوير قدرات الموظفين.

مبادرات التحسين المستمر في عام 2023

نظرة عامة على تقارير الموارد البشرية

53- في عام 2022، أُعدت أول مراجعة لتقارير الموارد البشرية لإبراز أنشطة الإبلاغ القياسية المعتمدة من قبل قسم الموارد البشرية. وعلى هذا الأساس، أُجري في عام 2023 تحليل لتحديد كفاءات التبليغ المحتملة. وأسفر التحليل عن توافقات تضمنت (أ) أتمتة عدد من التقارير الفصلية؛ (ب) تحديد نقاط البيانات الأكثر استخدامًا في أدوات الإبلاغ المتاحة على الإنترنت؛ (ج) إنشاء بوابة إلكترونية لبيانات الموارد البشرية لتوفير بيانات دقيقة وموثوقة في الوقت الحقيقي لإنتاج 14 تقريرًا مختلفًا؛ (د) إدراج أتمتة خمسة تقارير مختلفة عن اكتساب المواهب في مشروع لوحة معلومات اكتساب المواهب. الهدف من لوحة المعلومات هو توفير البيانات في الوقت الحقيقي المتعلقة بخطة التوظيف وقوائم الموظفين وعبء العمل وحالة التعيينات الجارية ومقاييس التوظيف ذات الصلة.

الإجازة المرضية

54- عقب تحليل تسجيل أيام الإجازات المرضية المؤقتة المعلقة في النظام الإلكتروني والتعقيبات الواردة من المديرين ومراقبي الحضور والانصراف، عمل خبراء قسم الموارد البشرية وفريق النظم والتطبيقات والمنتجات

¹⁵ استعراض الخبراء المستقلين للمحكمة الجنائية الدولية ونظام روما الأساسي-التقرير النهائي، 30 أيلول/سبتمبر 2020،

ICC-ASP/19/16، القسم الثاني، ص. 51، التوافقية 92.

¹⁶ المرجع نفسه، ص. 45، التوافقية 85.

(SAP) على أتمتة الإخطارات المتعلقة بالإجازات المرضية. والهدف هو تذكير الموظفين بالتزامهم بتبرير غيابهم بسبب مرض أو إعاقة أو متطلبات الصحة العامة. وقد بدأ العمل بالإخطارات في نهاية عام 2023.

تقارير وأدوات آلية جديدة

55- استمرّ العمل على تطوير تقارير آلية جديدة مثل مدخلات قسم الموارد البشرية في تقرير مجلس التنسيق وأداة الإبلاغ العامة للقوى العاملة، وهو أمر بالغ الأهمية للتخطيط للقوى العاملة بشكل عام ولالإبلاغ عن بيانات الموارد البشرية والعمل اليومي لقسم الموارد البشرية.

56- وقد أُدخلت إضافات هامة على أداة الإبلاغ عن معدل دوران الموظفين وأداة الإبلاغ عن التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين الحاليين.

استخدام البيانات والرؤية

57- من خلال تمكين أصحاب المصلحة من خارج قسم الموارد البشرية من استخدام أدوات مثل تقارير الدول الأطراف، وأداة الإبلاغ عن التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين، مع سهولة الوصول إلى بيانات هذه الأدوات في الوقت الحقيقي، تم تسليط الضوء إلى حد كبير على الوضع الحالي للتمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين في المحكمة. وقد عُقدت عدّة جلسات إعلامية لتعريف أصحاب المصلحة بهذه الأدوات، وإسداء المشورة إليهم بشأن استخدامها على النحو الأمثل للحصول على أفضل النتائج، وتشجيع المحادثات القائمة على البيانات في جميع أنحاء المحكمة.

58- وفي هذا الصدد، سوف ينظر قسم الموارد البشرية في عام 2024 في ما إذا كان من الممكن إتاحة هذه الأدوات لأفرقة التوظيف بهدف دعم عملية أخذ القرار الصائب والحكم السليم فيما يتعلق بالتمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين.

59- وفي عام 2023، بدأ موظفو قسم الموارد البشرية العاملين على أدوات الإبلاغ وأوجه الكفاءة المذكورة أعلاه والمدخلة حديثًا بالعمل مع الخبراء في الميدان لضمان وضع المعايير المناسبة وبناء المعرفة على عبيد المحكمة. وقد نجحت المحكمة في جملة أمور في (أ) المشاركة في مجتمع ممارسة تحليل البيانات التابع للأمم المتحدة، حيث تم نشر وتطبيق المعلومات المتعلقة بتحليل البيانات المستقاة من منظمات الأمم المتحدة، قدر الإمكان، في المحكمة؛ (ب) والانضمام إلى مجتمع ممارسي التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة التابع للأمم المتحدة، والذي يتيح الوصول إلى مجموعة واسعة من الموارد وأفضل الممارسات والمعايير لتعزيز جهود المحكمة في هذا المجال بشكل أكبر؛ (ج) والمشاركة في حدث خارجي حول عوامل نجاح النظم والتطبيقات والمنتجات تمحور حول أحدث التطورات في استخدام التكنولوجيا في إدارة المواهب والتخطيط

للقوى العاملة. وتتيح المشاركة في مثل هذه المنتديات للمحكمة موازنة معايير القياس لديها مع معايير الأمم المتحدة وتؤكد أنّ المحكمة تسير على المسار الصحيح من حيث تخطيط القوى العاملة. ومع ذلك، تبقى المحكمة في الحقيقة متخلفة في تطبيق التقنيات والأنظمة الجديدة.

60- في عام 2024، سيتم إجراء تحليل معمق للتنقل الداخلي في المحكمة لوضع تدابير هادفة إلى توحيد جهودها في هذا المجال. وسيكون مشروع مجموعات الوظائف بمثابة نقطة انطلاق للتدابير المستقبلية. وسيتم تطوير لوحات معلومات وأدوات إبلاغ جديدة لتسهيل إعداد التقارير وتحسين التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين والجهود المبذولة لتوفير الموارد. وسيحصل أصحاب المصلحة المشاركون مباشرة في هذه الجهود على مزيد من الوضوح بشأن البيانات وعبء العمل. كما سيتواصل التعاون مع أصحاب المصلحة من خارج قسم الموارد البشرية في مشاريع هادفة إلى تحسين إعداد الموظفين الجدد وإنهاء خدمة الموظفين المغادرين على عيد المحكمة بأسرها خلال عام 2024.

سابعاً- التوظيف واختيار الموظفين

61- لا يزال تعيين أكثر الموظفين تأهيلاً وتنوعاً من أولويات المحكمة. وقد أُجري عدد كبير من عمليات التوظيف في عام 2023. فقد تم شغل ما مجموعه 63 وظيفة ثابتة شاغرة، مما يمثل انخفاضاً بنسبة 6.35 في المائة عن عام 2022 في عدد الوظائف الشاغرة التي تم ملؤها. وفي عام 2023، بدأت 192 عملية توظيف، بزيادة قدرها 7.26 في المائة عن العام السابق. وشمل ذلك 23 تعييناً في وظائف ثابتة؛ و23 تعييناً في إطار المساعدة العامة المؤقتة ("GTA")؛ و36 تعييناً لمتعاقدين أفراد، بما في ذلك وظائف لغوية مستقلة وأدوار خارجية أخرى؛ و16 تعييناً في قوائم التوظيف و94 تعييناً لمهمة قصيرة الأجل ("STA"). وتعكس هذه الأرقام زيادة كبيرة في الاحتياجات من الموظفين بسبب استمرار أنشطة التحقيق في أوكرانيا، وإنشاء مركز عمل هناك، وغير ذلك من التحقيقات الجديدة التي بدأتها المحكمة.

62- في عام 2023، عمل قسم الموارد البشرية على عدة أولويات لضمان قدرة المحكمة على تلبية احتياجاتها بشكل فعال من حيث التوظيف واختيار الموظفين.

63- وفي بداية عام 2023، وضعت الإدارة العليا خطة توظيف على مستوى المحكمة ووقّرت لها الدعم واعتمدها بهدف تمكين نهج استراتيجي قائم على الأولويات في اكتساب المواهب. وقد تم تصنيف جميع التعيينات في الفئات التالية:

- الأولوية (شغل الوظيفة ضروري للبرنامج/الشعبة/الإدارة)؛

• الدعم القضائي أو أنشطة النيابة العامة (شغل الوظيفة ضروري لضمان دعم الولاية الأساسية للمحكمة)؛

• التوظيف المنتظم (ملء الوظيفة مستلزم للحفاظ على استمرار العمل بشكل عادي).

64- وتم تعزيز قدرة فريق التوظيف عبر توفير موارد إضافية قصيرة الأجل لتمكين قسم الموارد البشرية من إنجاز مهمته وفقاً للأولويات المحددة ولخطة التوظيف.¹⁷

65- في آخر استطلاع لمشاركة الموظفين أُجري في عام 2021، كان تقييم اختيار الموظفين وتطويرهم من الفئات الأكثر تديناً في المنظمة بأكملها، مما يشير إلى الحاجة إلى تغيير كبير. وبغية بناء الثقة على نطاق المنظمة بعملية التوظيف واختيار الموظفين في المحكمة، وأنه يجري تنفيذها بموضوعية وبموجب معايير أخلاقية عالية، وبأن ممارسات التوظيف الحالية تكفل تعيين أفضل المرشحين، نُظمت عدة حلقات دراسية عبر الإنترنت وعروض مباشرة لأصحاب المصلحة الداخليين: (أ) حلقة دراسية على الإنترنت لشعبة الخدمات القضائية، بحضور جمهور مستهدف من الإدارة المتوسطة والعليا؛ (ب) وعرض مباشر لأعضاء مجلس استعراض الاختيار.

66- وفي عام 2023، قدّم قسم الموارد البشرية الدعم أيضاً في جميع مراحل عملية الاختيار لتوظيف وتعيين المسؤولين الرفيحي المستوى مثل المسجّل، الذي دخل الخدمة في نيسان/أبريل 2023، والمدير التنفيذي للصندوق الاستئماني للضحايا (مد-1). وبفضل الاستعانة بمصادر خارجية من خلال لفحة لينكدن الخاّمة بالمحكمة الجنائية الدولية، أسفر التعيين الأخير عن نتيجة إيجابية للغاية، بتعيين مرشحة من أحد بلدان مجموعة بلدان أمريكا اللاتينية والكاريبي المثلة تمثيلاً ناقصاً.

67- في عام 2024، سيظل التركيز على تعيين الموظفين من أولويات المحكمة. وستقدّم المحكمة تقريراً إلى اللجنة عن التقدم الذي تحرزه كجزء من تقرير العام المقبل عن إدارة الموارد البشرية.

ثامنا- القوى العاملة في المحكمة وإحصاءات التوظيف

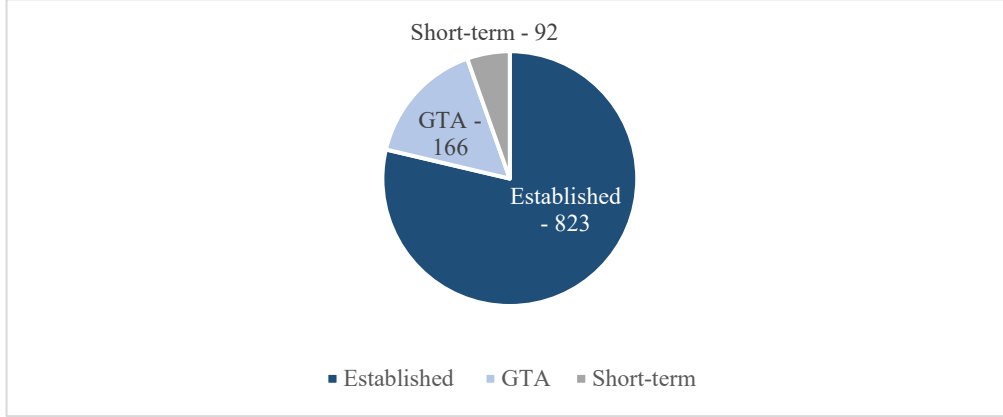
عدد الموظفين

68- تتكوّن القوى العاملة في المحكمة من موظفين في وظائف ثابتة بالإضافة إلى وظائف ممولة من المساعدة العامة المؤقتة لتحقيق الأهداف الأساسية للمحكمة. وبالإضافة إلى ذلك، يوفر الموظفون المعيّنون

¹⁷ المرجع نفسه، ص. 49، التولية 89، ص. 51، التولية 94.

لمهمة قصيرة الأجل الدعم لتلبية الاحتياجات القصيرة الأجل التي تقل مدّتها عن سنة واحدة، وعادة ما يستبدلون الموظفين الذين هم في إجازة غياب أو مملوون وظائف شاغرة ريثما يتم استكمال عملية التوظيف.

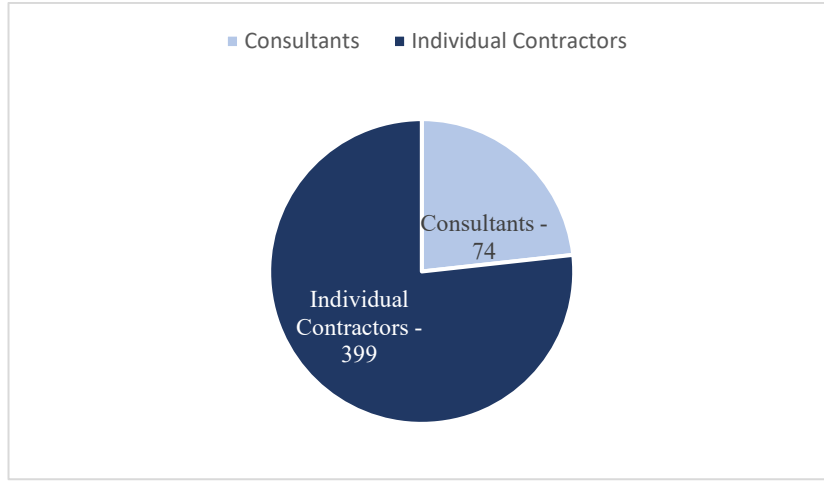
الشكل 1: عدد الموظفين حسب نوع العقد في عام 2023



Short-term - 92	التعيين لأجل قصير - 92
GTA - 166	المساعدة العامة المؤقتة - 166
Established - 823	الوظائف ثابتة - 823

69- بالإضافة إلى الموظفين، يجري الاستعانة بخبراء استشاريين عندما تحتاج المحكمة إلى خبراء على درجة عالية من التخصص لتقديم خدمات لا يمكن أن يؤديها موظفون حاليون بسبب الافتقار إلى المعارف والخبرات المتخصصة. ويجري التعاقد مع الاستشاريين والمتعاقدين الأفراد على أساس مؤقت ومخصص لتقديم خدمات ليست من مهام الموظفين ولكنها تتصل بأنشطة المحكمة المبرمجة أو المقررة. واستمعت المحكمة إلى دعوة الدول الأطراف إلى استكشاف خيارات مرنة في مجال الموارد البشرية وعملت، إلى جانب الموظفين المعيّنين لأجل قصير، على توسيع نطاق استخدامها للخبراء الاستشاريين والمتعاقدين الأفراد والموظفين المنتدبين.

الشكل 2: توزيع الخبراء الاستشاريين والأفراد المتعاقدين في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023¹⁸

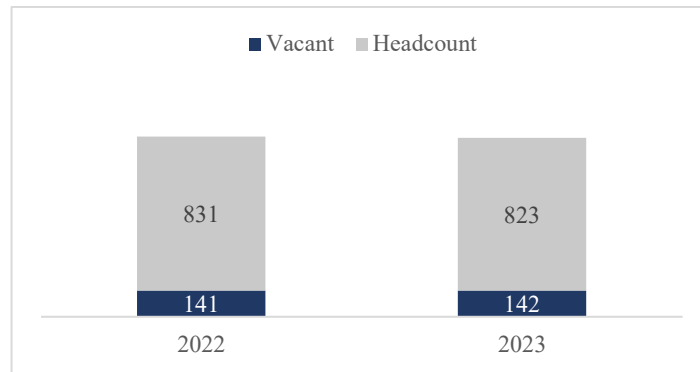


Consultants 74	الخبراء الاستشاريون 74
Individual contractors 399	الأفراد المتعاقدون 399

مستويات التوظيف وملاك الموظفين

70- في عام 2023، وافقت الجمعية على 965 وظيفة ثابتة و212 وظيفة¹⁹ ممولة من المساعدة العامة المؤقتة في حدود الميزانية المعتمدة لتمكين المحكمة من تحقيق أهدافها المحددة.

الشكل 3: عدد الموظفين والوظائف الشاغرة في عامي 2022 و2023

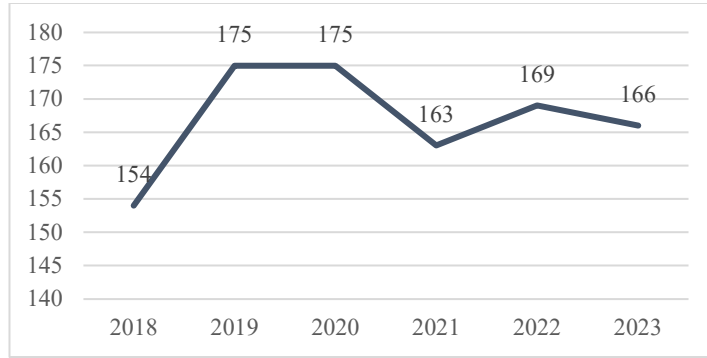


Headcount	عدد الموظفين
Vacant	الشواغر

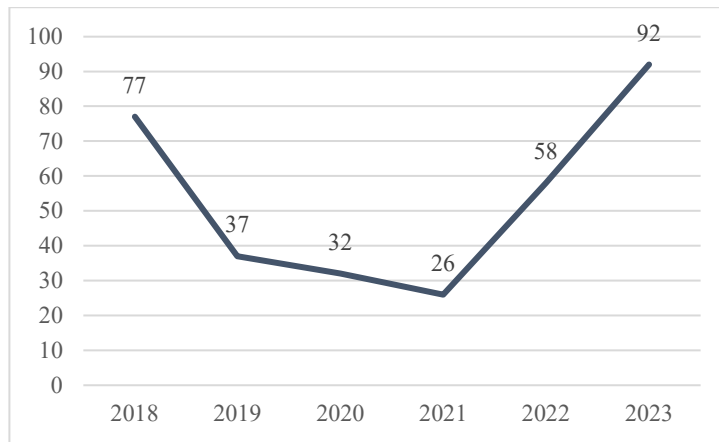
¹⁸ تتوافق هذه الأرقام مع القوى العاملة التي يديرها قسم الموارد البشرية ولا تشمل محامي الدفاع ولا المقاولين التجاريين، إلخ.

¹⁹ ولا يشمل هذا الرقم سوى وظائف المساعدة العامة المؤقتة المعتمدة لمدة 12 شهرًا.

الشكل 4: عدد موظفي المساعدة العامة المؤقتة



الشكل 5: عدد موظفي المهام القصيرة الأجل



أداء التوظيف للوظائف الثابتة ووظائف المساعدة العامة المؤقتة

71- في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023، كان لدى المحكمة ما مجموعه 989 وظيفة معتمدة شغلها: 823²⁰ موظفًا معيّنًا في وظائف ثابتة محدّدة المدّة و166 موظفًا يشغلون وظائف محدّدة المدّة ممّولة من المساعدة العامة المؤقتة.

72- وفي عام 2023، تم شغل 97 وظيفة محدّدة المدّة، تتألف من 63 وظيفة ثابتة و34 وظيفة ممّولة من المساعدة العامة المؤقتة. ومن بين الوظائف الثابتة البالغ عددها 63 وظيفة، شغل 24 وظيفة (38 في المائة) مرشّحون خارجيون، و26 وظيفة (41 في المائة) موظفون في وظائف ممّولة من المساعدة العامة المؤقتة، و13 وظيفة (21 في المائة) موظفون يشغلون ألقاباً ووظائف ثابتة. وعلى مدار العام، أجرت المحكمة 379 اختبارًا كتابيًا و417 مقابلة.²¹

²⁰ في البرنامج الرئيسي الثالث (قلم المحكمة)، تُحسب وظيفة واحدة تمّول رئيس مجلس رابطة الموظفين على أنّها شغلت.

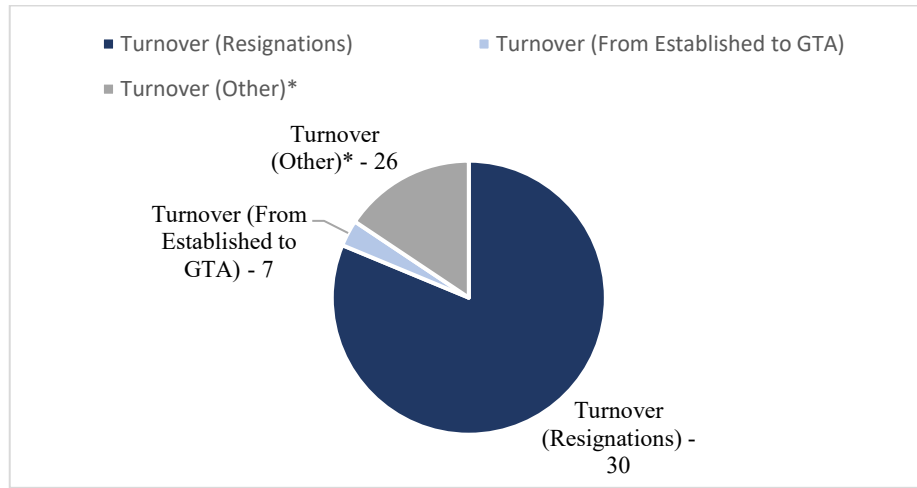
²¹ في عام 2023، أجريت معظم المقابلات عبر نظام المؤتمرات المتلفزة بسبب بيئة العمل المختلطة المقبولة عمومًا الآن.

73- وبالإضافة إلى التعيينات المحددة المدّة، أُجري عدد من التعيينات القصيرة الأجل (15 تعييناً) لاستبدال الموظفين الحاليين على إجازة خالصة بدون أجر أو إجازة أمومة، ولتوفير تغطية قصيرة الأجل ريثما يتم استكمال عملية التوظيف في الوظائف الشاغرة.

74- غادر المحكمة ما مجموعه 63 موظفاً في وظائف ثابتة في عام 2023، بما في ذلك 10 موظفين تقاعدوا. ويمثل هذا معدل دوران للمحكمة يبلغ حوالي 7.7 في المائة لهذا العام.

75- يرد أدناه موجز لحالة ملاك الموظفين وأداء التوظيف والتعيينات والتنسيب الداخلي ودوران الوظائف الثابتة في المحكمة حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2023.

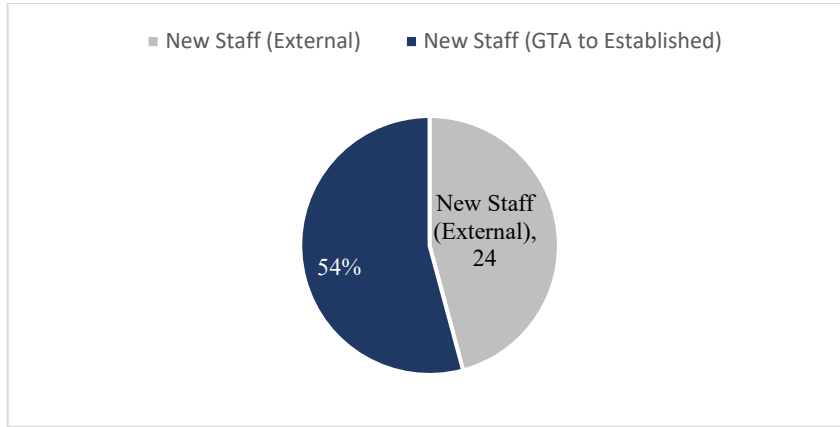
الشكل 6: دوران المحكمة في عام 2023



Turnover (Resignations) - 30	دوران (الاستقالات) - 30
Turnover (From Established to GTA) - 7	دوران (الانتقال من الوظائف الثابتة إلى المساعدة العامة المؤقتة) - 7
Turnover (Other)* - 26	دوران (ذات طبيعة أخرى) - 26

* معدل الدوران (ذات طبيعة أخرى) = بسبب العجز أو التقاعد أو الوفاة أو إعادة الهيكلة.

الشكل 7: موظفو المحكمة الجدد في عام 2023

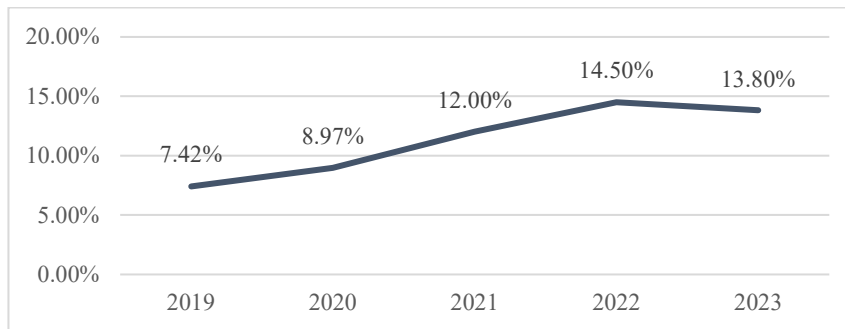


New Staff (External) - 24	الموظفون الجدد (الخارجيون) 24
New Staff (GTA to Established) - 54	الموظفون الجدد (الانتقال من المساعدة العامة المؤقتة إلى الوظائف الثابتة) 54

معدل الشغور

76- انخفض معدل الشغور الشهري للمحكمة من 14.5 في المائة في نهاية كانون الأول/ديسمبر 2022 إلى متوسط 13.8 في المائة في نهاية كانون الأول/ديسمبر 2023. والأمثل أن تسعى المحكمة إلى العمل بتوازن سليم بين عدد الشواغر الناشئة عن استقالات الموظفين وانتهاء خدمتهم، من ناحية، وولوج موظفين جدد، من ناحية أخرى.

الشكل 8: معدل الشغور في المحكمة



77- تماشياً مع توصية اللجنة²² وتوصية مراجع الحسابات الخارجي، استمر قسم الموارد البشرية في الإثراء عن استخدام عقود المساعدة العامة المؤقتة غير الموافق عليها أو باستخدام العقود القصيرة الأجل. وقد أحرز بعض التقدم في هذا الصدد مقارنة بالسنة السابقة.

78- ستواصل المحكمة استخدام عقود المساعدة العامة المؤقتة غير الموافق عليها وتقديم تقرير بها إلى اللجنة كجزء من تقرير العام المقبل عن إدارة الموارد البشرية.

79- تعمل المحكمة على تنفيذ توصيات مراجع الحسابات الخارجي بموجب خطة العمل المتعلقة بالتوصيات الناشئة عن مراجعة الأداء الخارجي للموظفين المؤقتين ("خطة العمل بشأن توصيات المراجعة الخارجية للحسابات").²³ ويناقش هذا التقرير بعض الإجراءات التي تم تنفيذها ويجري كذلك إبلاغ اللجنة بما يشكل منفصل في سياق تقرير المحكمة.

الانتدابات في مكتب المدعي العام

80- منذ إيف عام 2022، وإل مكتب المدعي العام العمل مع الدول الأطراف بشأن تقديم الدعم من خلال إتاحة الخبراء الوطنيين المنتدبين. وطوال عامي 2022 و2023، أشرك مكتب المدعي العام مهنيين من أكثر من 25 دولة طرفاً، مما أدى إلى قدوم أكثر من 70 خبيراً وطنياً منتدباً قدموا الدعم طوال عام 2023.

81- عُيّن هؤلاء الخبراء ليتولوا مهاماً متخصصة تتعلق بكامل مجموعة القدرات التي يحتاج إليها مكتب المدعي العام، وفي مختلف الحالات والقضايا التي ينظر فيها، بغية توفير موارد وخبرات إضافية هو بأشد الحاجة إليها.

82- في النصف الأخير من عام 2023، أنشأ مكتب المدعي العام صندوقاً استئمانيًا للتنوع الجغرافي بهدف توسيع نطاق الاستفادة من برنامج انتداب الخبراء من الدول الأطراف ذات الاقتصادات الانتقالية أو النامية.

83- إلحاقاً بالتوصية 298،²⁴ وإل مكتب المدعي العام مشاوراته مع الموظفين بشأن إمكانية نشر الموظفين ميدانياً لأجل طويل. وفي هذا الصدد، نظم مكتب المدعي العام خلال سنة 2023 اجتماعات مفتوحة بهدف إبقاء قنوات الاتصال مع الموظفين مفتوحة.

²² CBF/41/5 نسخة مسبقة، الفقرة 90.

²³ CBF/41/9.

²⁴ استعراض الخبراء المستقلين للمحكمة الجنائية الدولية ونظام روما الأساسي-التقرير النهائي، 30 أيلول/سبتمبر 2020، ICC-ASP/19/16، القسم الثاني، ص. 168، التوجيهية 298.

84- بالإضافة إلى ذلك، وإل مكتب المدعي العام العمل مع قسم الموارد البشرية بشأن تنقل الموظفين، وشمل ذلك النظر في شروط العقود المؤقتة لمراكز العمل المرنة. وفي عام 2024، ستواصل المحكمة المناقشات حول تنقل الموظفين وسترفع تقريراً إلى اللجنة في سياق تقرير العام المقبل عن إدارة الموارد البشرية.

85- سيتواصل العمل بالصندوق الاستئماني للتنوع الجغرافي التابع لمكتب المدعي العام خلال عام 2024، ومن المتوقع أن يؤدي إلى زيادة التنوع في برنامج الانتداب على مكتب المدعي العام. وسيستمر مكتب المدعي العام، بالتعاون مع قلم المحكمة، في قيادة التطوير، ومراجعة المبادئ التوجيهية المنقحة المتعلقة بالموظفين المتقدمين دون مقابل واعتمادها، بغية ضمان وضع إطار سياسة عامة يلائم الغرض في المستقبل.²⁵

تاسعا- التحسين المستمر - الأتمتة

86- يوفر حل تقديم خدمات الموارد البشرية لموظفي المحكمة عملية رقمية فعالة لتقديم الطلبات إلى قسم الموارد البشرية بالإضافة إلى إمكانية وضع اتفاقات وفق مستوى الخدمة مع مؤشرات الأداء الرئيسية لقياس الأداء. وعند الانتهاء من هذا المشروع، سيكون لدى المحكمة منصة رقمية قابلة لعمليات الموارد البشرية ستسمح للموظفين ولقسم الموارد البشرية بالتفاعل بكفاءة وفعالية. وفي عام 2023، وإلملت المحكمة المناقشات حول سبل تنفيذ مثل هذا الحل.

87- بالإضافة إلى ذلك، ستحل ملفات الموظفين الرقمية محل النسخ المطبوعة لملفات الموظفين الرسمية وستتيح لكل موظف إمكانية الوصول مباشرة إلى سجلات موظفيه والقدرة على تحديث السجلات القديمة. استمرت رقمنة ملفات الموظفين في عام 2023، ومن المتوقع أن تكون جميع ملفات الموظفين قد أُلحقت رقمية خلال عام 2024.

88- في نهاية عام 2023، حصلت المحكمة على الموارد المستلزمة لبدء تنفيذ المرحلة النهائية من هذا المشروع. وقد كُلف موظفان بتنفيذ منصة تقديم الخدمات وإجراء التغييرات التنظيمية لذلك.

89- لقد تم التخطيط لتحقيق المراحل المحورية التالية خلال العام الحالي: (أ) نقل قاعدة المعارف الموجودة حالياً على SharePoint إلى المنصة الرقمية خلال الربع الأول من العام؛ (ب) إطلاق المنصة الرقمية مع تشغيل تقديم خدمات الموارد البشرية لفريق إدارة العقود خلال الربع الثاني؛ (ج) التحضير لإدراج أفرقة قسم الموارد البشرية الأخرى في منصة تقديم الخدمات خلال النصف الثاني من عام 2024.

²⁵ المرجع نفسه، ص. 55، التوجيهية 103.

عاشرا- المسائل القانونية والمسائل المتعلقة بالسياسات

مدّة شغل الوظائف

90- عملاً بتوصيّي قسم الموارد البشرية 84 و105، قدّم المسجل إلى مكتب جمعية الدول الأطراف بتاريخ 14 شباط/فبراير 2023، الاقتراح التفصيلي للمحكمة بشأن سياسة مدّة شغل الوظائف ورحّب بالعرض الذي قدّمه المسجل حول الاقتراح التفصيلي خلال اجتماع فريق لاهاي العامل واجتماع فريق نيويورك العامل المعقودين في 22 شباط/فبراير 2023 و24 شباط/فبراير 2023 على التوالي.

91- وفي 10 آذار/مارس 2023، اتخذ المكتب قراراً لجهة أن على المحكمة أن "تبدأ على الفور الإجراءات الداخلية اللازمة لتنفيذ سياسة مدّة شغل الوظائف. وعلى المحكمة أيضاً أن تُطلع المكتب والدول على التقدّم الذي تحرزه، حسب الاقتضاء".²⁶

92- واضطلعت المحكمة بعمل كبير لتنفيذ اقتراحها، ولا سيما فيما يتعلق بالتعديلات المدخلة على النظام الأساسي والإداري للموظفين ووضع تعليمات إدارية جديدة بشأن سياسة مدّة شغل الوظائف لكي يؤخذ بها بالتزامن مع جميع التعليمات الإدارية ذات الصلة، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، أنظمة المعلومات الإدارية المتعلقة بنظام تقييم الأداء (ICC/AI/2019/003)، ونظام تصنيف وإعادة تصنيف الوظائف (ICC/AI/2018/002)، ونظام الراحة والاستجمام (ICC/AI/2017/002)، ونظام حالة الإعالة والبدلات (ICC/AI/2016/006 Rev.1)، ونظام الاستحقاقات الخالصة للموظفين العاملين في مراكز عمل معيّنة (ICC/AI/2016/005)، وخطة التنقل والمشقة (ICC/AI/2016/004)، والتعيينات القصيرة الأجل (ICC/AI/2016/001)، ومدة وتمديد التعيينات المحددة المدة مقابل الوظائف الثابتة (ICC/AI/2013/005)، وفترة الاختبار وتقييم الأداء (ICC/AI/2013/004) ونظام عمل الموظفين لدوام جزئي (ICC/AI/2008/006). وفي كانون الأول/ديسمبر 2023، قررت الجمعية تنفيذ سياسة مدّة شغل الوظائف اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2025.²⁷

93- وعملاً بقرار الجمعية تنفيذ سياسة مدّة شغل الوظائف اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2025، ستواصل المحكمة جهودها في عام 2024 للانتهاء من تنقيح النظام الأساسي والإداري للموظفين والسياسات ذات الصلة من أجل ترسيخ سياسة مدّة شغل الوظائف في إطارها القانوني.

²⁶ مكتب جمعية الدول الأطراف، الاجتماع الثالث، جدول الأعمال والمقررات، 10 آذار/مارس 2023.

²⁷ قرار جمعية الدول الأطراف بشأن تنفيذ سياسة مدّة شغل الوظائف، 14 كانون الأول/ديسمبر 2023، ICC-ASP/22/Res.7، نسخة مسبقة.

لجنة الخدمة المدنية الدولية

- 94- يتقيّد الإطار الحالي لجداول المرتبات والمعاشات التقاعدية لموظفي فئة الخدمات العامة والفئة الفنية في المحكمة بالنظام الموحد للأمم المتحدة. ويستند هذا الهيكل إلى التوقيعات التي قدّمتها اللجنة التحضيرية للمحكمة والقرارات التي اعتمدها الجمعية في دورتها الأولى والثانية. ويمثّل النظام الموحد للأمم المتحدة تطبيق معايير وأساليب وترتيبات موحّدة على المرتبات والبدلات والاستحقاقات لموظفي أسرة الأمم المتحدة الأوسع نطاقاً. ويتجنّب هذا النظام وجود اختلافات جسيمة في أحكام وشروط التوظيف فيما بين المنظمات الدولية والتنافس في تعيين الموظفين، فضلاً عن تيسير تبادل الموظفين فيما بين هذه المنظمات.
- 95- وتتولّى لجنة الخدمة المدنية الدولية ("ICSC") تنظيم وتنسيق شروط خدمة الموظفين في النظام الموحد للأمم المتحدة. ولجنة الخدمة المدنية الدولية هي هيئة خبراء مستقلة أنشأتها الجمعية العامة للأمم المتحدة، تتمثّل ولايتها في تنظيم وتنسيق شروط خدمة الموظفين في النظام الموحد للأمم المتحدة مع تعزيز معايير عالية في الخدمة المدنية الدولية وقيادتها.
- 96- وفقاً للبند 3-1 من النظام الأساسي لموظفي المحكمة، تُحدّد مرتبات الموظفين وبدلاتهم وفقاً لمعايير النظام الموحد للأمم المتحدة. ومع أنّ هذا المبدأ قد اعتُمد منذ اليوم الأول، وأنّ المحكمة واكبت التطوّرات الجارية داخل لجنة الخدمة المدنية الدولية والنظام الموحد ككل، إلّا أنّ المحكمة لم تكن حتى الآن عضوًا فعليًا في لجنة الخدمة المدنية الدولية ولم تتصرّف إلا بصفة مراقب.
- 97- لتمكين المحكمة من تادية دور فاعل أكبر، يولّى بالنظر فيما إذا كان ينبغي للمحكمة أن تنضم إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية كعضو بدلاً من أن تظل في مكانتها الحالية الأكثر سلبية بصفة مراقب. ومن شأن العضوية أن تتيح للمحكمة قيادتها في جميع دورات لجنة الخدمة المدنية الدولية وأن تكفل تبادل المعلومات في الوقت المناسب. وستُدعى المحكمة أيضاً إلى الانضمام إلى لجان لجنة الخدمة المدنية الدولية والأفرقة العاملة المعنية بالإصلاحات، وبذلك تكون قادرة على ممارسة بعض التأثير. وعلاوة على ذلك، وفيما يتعلق بالدراسات الاستقصائية لتكاليف المعيشة التي أجريت لمركز عمل لاهاي، سيكون بوسع المحكمة أن تؤدي دوراً فاعلاً أكثر، كونها أكبر منظمة في لاهاي تطبّق معايير النظام الموحد على جزم التعويضات. وعموماً، يجادل البعض بأنّ العضوية ستمنح المحكمة المكانة التي تحتاجها للانخراط فعليًا في عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية والاقتراب أكثر من النظام الموحد للأمم المتحدة ككل، مما يضمن الوحدة والوضوح لموظفيها وللدول الأطراف على حد سواء.
- 98- في عام 2023، أوّلت اللجنة الجمعية بالموافقة على انضمام المحكمة إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية كعضو كامل العضوية، وأن تتحمّل المحكمة تكاليف العضوية المعنية.

99- وفي هذا الصدد، تجدر الإشارة إلى الجهود الإضافية التي يبذلها قسم الموارد البشرية فيما يتعلق بتأدية دور فاعل أكثر في لجنة دراسة الرواتب المحلية ("LSSC"). من خلال بناء علاقة عمل أوثق مع النظراء المعيّنين في الأمم المتحدة وفي لجنة الخدمة المدنية الدولية، وابتظار موافقة الجمعية على العضوية الكاملة في لجنة الخدمة المدنية الدولية، أنجز قسم الموارد البشرية دورًا تلقائيًا للمحكمة يسمح لها بالمشاركة الكاملة في مناقشات لجنة الخدمة، وإن كان ذلك دون القدرة على التصويت. وسيشارك في لجنة دراسة الرواتب المحلية ممثلًا عن رابطة الموظفين وممثل عن إدارة الموارد البشرية وسيتم تدريبهما بمقتضى ذلك. وسيكفل هذا الإنجاز الذي حققه قسم الموارد البشرية مزيدًا من الوضوح ومشاركة المحكمة بأسرها في الدراسة الاستقصائية المرتقبة للمرتبات المحلية في عام 2024، وقد لقي ذلك ترحيبًا حارًا من موظفي فئة الخدمات العامة في المحكمة.

100- أخذت الجمعية علمًا بتولية اللجنة وطلبت إلى المحكمة الدخول في مفاوضات مع لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن الاتفاق الواجب التطبيق، بهدف تقديم اقتراح إلى الجمعية للنظر فيه واعتماده في دورتها الثالثة والعشرين. وستطلع المحكمة للجنة على آخر المستجدات بشأن هذه المسألة في الدورة المقبلة.

الإجازة الوالدية

101- في عام 2023، بدأت المحكمة تطبيق نظام الإجازة الوالدية الجديد الذي اعتمده الأمم المتحدة، اعتبارًا من 1 كانون الثاني/يناير 2023، مع مراعاة التزامها بموجب البند 6-2 من النظام الأساسي للموظفين بإنشاء نظام للضمان الاجتماعي، يشمل أحكامًا متعلقة بإجازة الأمومة، بمقتضى معايير النظام الموحد للأمم المتحدة. وفي الوقت نفسه، شرعت المحكمة في مراجعة نظامها الإداري للموظفين وأي سياسات ذات الصلة لإدخال التغييرات التي قدّمتها سياسة الإجازة الوالدية الجديدة.²⁸ وجرى تعليق عملية مراجعة النظام الإداري للموظفين والسياسات ذات الصلة بسبب أولويات ملحة أخرى، ولكن من المزمع استئناف العملية في عام 2024.

102- في عام 2024، ستواصل المحكمة مراجعة نظامها الإداري للموظفين والسياسات ذات الصلة لتعكس سياسة الإجازة الوالدية الجديدة التي دخلت حيز التنفيذ في 1 كانون الثاني/يناير 2023، تماشيًا مع الأمم المتحدة.

²⁸ ST/SGB/2023/1، القسم الأول، الفقرة 1-8، إشارة إلى القاعدة المؤقتة 3-6.

فئة الموظفين الفنيين الوطنيين ("NPO")²⁹

103- في الدورة الثامنة والثلاثين المستأنفة، أوّلت اللجنة بأن تضع المحكمة مبادئ توجيهية لإدخال فئة الموظفين الفنيين الوطنيين.³⁰ وطلبت اللجنة إبقاءها على علم بالمبادئ التوجيهية التي وُضعت وتنفيذها في دورتها الحادية والأربعين في ربيع عام 2023.³¹ وفي الدورة الحادية والأربعين للجنة، أفادت المحكمة بأنّ العمل جارٍ على إعداد المبادئ التوجيهية المتعلقة بفئة الموظفين الفنيين الوطنيين وأنّها ستواصل العمل عليها طوال عام 2023 وربما حتى بعده.³²

104- في أيلول/سبتمبر 2023، خلال الدورة الثانية والأربعين للجنة، قدّمت المحكمة تقريرها حول المبادئ التوجيهية لاعتماد فئة الموظفين الفنيين الوطنيين.

105- وتشير المحكمة إلى ضرورة اعتبار المبادئ التوجيهية كوثيقة حيّة ستتطلب تعديلاً بمرور الوقت، وسيجري تحديثها بانتظام من قبل قسم الموارد البشرية وفقاً لأفضل الممارسات والخبرات التي اكتسبتها المحكمة عقب تطبيق فئة الموظفين الفنيين الوطنيين.

برنامج متطوعي الأمم المتحدة ("UNV")³³

106- في عام 2023، واصلت المحكمة تقييمها لبرنامج متطوعي الأمم المتحدة بهدف تحديد ما إذا كانت هذه الفئة من الموظفين يمكن أن تأتي بفوائد على المحكمة من حيث دعم القدرات. وقد أتاحت المقارنة مع المنظمات الدولية الأخرى التي تستخدم هذا البرنامج توضيحاً إضافياً بشأن وضع متطوعي الأمم المتحدة في الدولة المضيفة.

107- وفي عام 2024، ستواصل المحكمة المشاركة في المناقشات بشأن برنامج متطوعي الأمم المتحدة، إذ أنه لا يزال من غير الواضح ما إذا كانت عمليات المحكمة قد تستفيد من هذه الفئة من الموظفين وبأي طريقة. وإذا رأت المحكمة أنّ إشراك متطوعي الأمم المتحدة يمثل فائدة ناجعة ومفيدة، فسيفرّع اقتراح إلى اللجنة في شكل تقرير منقّح.

²⁹ CBF/41/5 نسخة مسبقة، الفقرة 72.

³⁰ تقرير لجنة الميزانية والمالية عن أعمال دورتها الثامنة والثلاثين المستأنفة، ICC-ASP/21/5/Add.1، الفقرة 87.

³¹ المرجع نفسه، الفقرة 88.

³² تقرير المحكمة عن إدارة الموارد البشرية، CBF/41/15، الفقرة 75.

³³ CBF/41/5 نسخة مسبقة، الفقرة 72.

السياسات الصادرة في عام 2023

108- في آذار/مارس 2023، أصدرت المحكمة التعليمات الإدارية بشأن منع الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي.³⁴

109- الغرض من هذه التعليمات الإدارية هو منع الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتصديّ لهما بشكل مناسب. وبذلك، ستكفل المحكمة أن تكون حقوق وكرامة ضحايا الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي محورية. ولن تظل المحكمة محايدة أو غير فاعلة في وجه الحوادث المبلّغ عنها، بغض النظر عن الجاني. وستعمل المحكمة بشكل فاعل على حماية الضحايا ودعمهم وضمان المساءلة المناسبة عن حالات الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي.

110- في تموز/يوليو 2023، أصدرت المحكمة اختصاصات لجنة مراجعة المشتريات،³⁵ والغرض منها هو مراجعة وتعديل اختصاصات لجنة مراجعة المشتريات التي وضعها المسجل في الأصل، بموجب القسم الأول من التعليمات الإدارية ICC/AI/2004/004، ثم تمت مراجعتها وتعديلها بموجب التعليمات الإدارية ICC/AI/2017/006.

111- في تشرين الثاني/نوفمبر 2023، أصدرت المحكمة التعليمات الإدارية بشأن لوائح الصندوق الخاص لإعادة التوطين واختصاصات اللجنة الاستشارية للصندوق الخاص لإعادة التوطين وتشكيله.³⁶ تُعدل هذه التعليمات الإدارية (أ) لوائح الصندوق الخاص لإعادة التوطين التي أصدرت بموجب التعميم الإعلامي ICC/INF/2015/013؛ و(ب) اختصاصات اللجنة الاستشارية للصندوق الخاص لإعادة التوطين التي اعتمدها المسجل في 21 كانون الثاني/يناير 2011 ونُشرت لاحقاً في مرفق التعميم الإعلامي ICC/INF/2013/006.

السياسات قيد التطوير

112- يجري حالياً وضع مشروع سياسة بشأن اختيار الموظفين، ويجري النظر في اتخاذ تدابير خاصة في إجراءات التوظيف والاختيار بهدف استحداث تدابير لتحسين مراعاة التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين. ومن المقرر إجراء مشاورات بين الأجهزة بشأن مشروع السياسة هذا خلال عام 2024.³⁷

³⁴ ICC/AI/2023/001

³⁵ ICC/AI/2023/002

³⁶ ICC/AI/2023/003

³⁷ استعراض الخبراء المستقلين للمحكمة الجنائية الدولية ونظام روما الأساسي-التقرير النهائي، 30 أيلول/سبتمبر 2020، ICC-ASP/19/16، القسم الثاني، ص. 51، التوثيق 95.

113- تعمل المحكمة حاليًا على وضع تعليمات إدارية بشأن تفويض السلطة، بهدف تحقيق اللامركزية في منع القرار، ومواءمة السلطة مع المسؤوليات، وتعزيز المساءلة، وتفويض المديرين بالسلطة الإدارية اللازمة على الموارد البشرية والمالية والمادية لإتاحة إنجاز ولايتها بفعالية. ومن المقرر إقرار التعليمات الإدارية هذه في عام 2024.

114- وكما جاء في تقرير العام الماضي عن إدارة الموارد البشرية،³⁸ انضمت المحكمة إلى الاتفاق المشترك بين المنظمات لنقل الموظفين أو انتدابهم أو إعارتهم فيما بين المنظمات التي تطبق نظام الأمم المتحدة الموحد للمرتبات والبدلات ("اتفاق نقل الموظفين بين المنظمات"). وقد طبقت المحكمة منذ ذلك الحين الاتفاق المشترك عن طريق مذكرات تفاهم تنقذ النقل الخارجي من وإلى المحكمة. وقد عُقدت مشاورات بشأن التعليمات الإدارية المتعلقة بهذا الموضوع في عام 2022. ومن المقرر أن تُختم المشاورات المتبقية بين الهيئات في عام 2024.³⁹

115- تُعتبر التعليمات الإدارية بشأن سياسة مدة شغل الوظائف، على النحو المبين في القسم الخاص بمدة شغل الوظائف أعلاه، وإدار التعليمات الإدارية بشأن اختيار الموظفين، وتفويض السلطة، والإجازة الوالدية، من أولويات سياسات عام 2024. وبالإضافة إلى ذلك، ستواصل المحكمة عملها بشأن إقرار تعليمات إدارية بشأن نقل الموظفين أو انتدابهم أو إعارتهم فيما بين المنظمات التي تطبق نظام الأمم المتحدة الموحد للمرتبات والبدلات.

حادي عشر - التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين

116- في عام 2023، واصلت المحكمة جهودها الرامية إلى معالجة مسألة التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين⁴⁰ واتّباع نهج أكثر تنوعًا وشمولاً في توظيف واختيار موظفيها. وفيما يلي، بعض الجهود التي بذلتها المحكمة في هذا الصدد:

(أ) الإعلان عن جميع الوظائف الشاغرة للمناصب الدولية على مختلف وسائل التواصل الاجتماعي والمنصات ذات الصلة (مثل لينكدن وإمباكت بول وفيسبوك وتويت). كما تم تبادل إعلانات الوظائف الشاغرة في المحكمة عبر الشبكات الدولية مثل السفارات وشبكات الأمم المتحدة وموقع UNjobnet وUNjobs وأمانة اللجنة.

³⁸ ICC-ASP/22/18.

³⁹ استعراض الخبراء المستقلين للمحكمة الجنائية الدولية ونظام روما الأساسي-التقرير النهائي، 30 أيلول/سبتمبر 2020،

ICC-ASP/19/16، القسم الثاني، ص. 55، التوجيهية 102.

⁴⁰ CBF/41/5 نسخة مسبقة، الفقرة 84.

- (ب) نُشرت جميع إعلانات الوظائف الشاغرة بلغتي عمل المحكمة، وهما الإنجليزية والفرنسية.
- (ت) استخدم قسم الموارد البشرية وسائل التواصل الاجتماعي بنشاط للبحث عن المرشحين المؤهلين ذوي المؤهلات المرغوب فيها لزيادة مجموعة المتقدمين، باستخدام مواد التواصل الهادفة والمصممة خصيصًا.
- (ث) شارك موظفو قسم الموارد البشرية تلقائيًا في كل عمليات التوظيف ودكروا أفرقة التوظيف ومديري التوظيف بضرورة مراعاة اعتبارات التنوع في جميع مراحل دورة التوظيف.
- (ج) أشرف مجلس استعراض الاختيار على جميع عمليات التوظيف.
- (ح) تم ضمان التنوع الجغرافي والجنساني في أفرقة التوظيف. يوفّر هذا التنوع وجهات نظر متنوعة خلال العملية ويساعد في التخفيف من التحيزات اللاشعورية التي قد تؤثر على عملية الاختيار.⁴¹
- (خ) طلب من جميع أعضاء الأفرقة إجراء تدريب إلزامي على التحيز اللاشعوري قبل الانضمام إلى فريق توظيف، مع التركيز على الوعي والتخفيف من التحيزات الشخصية، ولا سيما تلك التي قد تؤثر عن غير قصد على الحكم أثناء عملية الاختيار. والهدف من التدريب هو تزويد أعضاء الفريق بالأدوات والمعرفة اللازمة لإجراء تقييمات عادلة وغير متحيزة للمرشحين.
- (د) جرى توزيع معلومات محدّثة عن التمثيل الجغرافي على جميع أفرقة التوظيف.
- (ذ) تمت مراعاة التمثيل الجغرافي في مرحلة اختصار قائمة المرشحين وعند اتخاذ القرار بشأن الاختيار النهائي للمرشحين المناسبين.
- (ر) شارك موظفو قسم الموارد البشرية في فعاليات مهنية (على سبيل المثال في لوسيرن في آذار/مارس 2023 وفي سيول في تموز/يوليو 2023) لزيادة الوعي والترويج للفرص الوظيفية في المحكمة بين الدول الأطراف الممثلة تمثيلاً ناقصاً وغير الممثلة.
- (ز) شارك موظفو قسم الموارد البشرية في المنتدى السنوي لآسيا والمحيط الهادئ، وهو حدث مكثّر لتيسير الحوار في منطقة آسيا والمحيط الهادئ وتشجيع الطلاب والمهنيين الشباب من المنطقة على التفكير في العمل في المحكمة.
- 117- وكجزء من استراتيجية المحكمة بشأن الثقافة الجنسانية وثقافة مكان العمل وفي إطار سعيها المستمر نحو اعتماد ممارسات توظيف أكثر شمولاً، تجدر الإشارة إلى أنّ قسم خدمات اللغات في المحكمة قد قدّم في عام 2023 اقتراحاً أولياً لمبادئ توجيهية تهدف إلى تعزيز لغة أكثر شمولاً داخل المحكمة. وتعتزم هذه

⁴¹ استعراض الخبراء المستقلين للمحكمة الجنائية الدولية ونظام روما الأساسي-التقرير النهائي، 30 أيلول/سبتمبر 2020، ICC-ASP/19/16، القسم الثاني، ص. 51، التوثيق 91.

المبادرة أن تولّد آثارًا إيجابية واسعة النطاق على بيئة العمل في المحكمة، وتعزّز ثقافة المساواة، ومن المتوقع أن تنعكس أيضًا في مراعاة الشمول بصورة أكبر في إعلانات الوظائف الشاغرة.⁴²

118- وفي نهاية عام 2023، عقد رئيس قلم المحكمة حلقة عمل على نطاق المحكمة بأسرها بشأن التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين بهدف تقييم الوضع الراهن وتحديد الاستراتيجيات والتدابير الملموسة لتعزيز التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين تعزيزًا كبيرًا. ومن المتوقع أن تؤدّي نتائج حلقة العمل هذه (المرفقة)، بعد إجراء مشاورات داخلية وخارجية، إلى اعتماد وتنفيذ إطار قانوني وسياساتي جديد للتمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين في المحكمة، بهدف نهائي هو ضمان إحداث أثر فعال ودائم.⁴³ وشارك في الاجتماع ممثلون عن جميع هيئات المحكمة، فضلًا عن ممثلين عن أمانة الصندوق الاستثماري للضحايا، ومكتب المراجعة الداخلية للحسابات، وأمانة جمعية الدول الأطراف، ومجلس رابطة الموظفين. كما شارك قسم الموارد البشرية وجهة التنسيق المعنية بالمساواة بين الجنسين في حلقة العمل المعنية بالتمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين، وقدموا لمحة عامة عن البيانات المتاحة حاليًا بشأن التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين، فضلًا عن المبادرات والجهود الجارية. كما شارك قسم الموارد البشرية والمكتب القانوني لقلم المحكمة بنشاط في المناقشات، نظرًا لأنّ العديد من الجلسات المركزة كانت متعلقة بالموارد البشرية و/أو تطرقت إلى مسائل قانونية. وأتيح للفرقة كذلك للاستماع إلى آراء الدول الأطراف من خلال العمل مع ميسر لمسألة التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين. وشدّد رئيس قلم المحكمة طوال حلقة العمل على أنّ تحسين التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين مسؤولية مشتركة بين المحكمة (الإدارة العليا، والمديرين، وقسم الموارد البشرية وجهات أخرى) والجمعية، وأنها مسألة تتعلق بالشرعية بالنسبة إلى المحكمة.⁴⁴

119- بناء على توصية مراجع الحسابات الخارجي،⁴⁵ وكجزء من المناقشات التي دارت في حلقة العمل حول التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين، قدّمت المحكمة تقييمًا أوليًا إيجابيًا لاحتمال إدراج موظفين فنيين في وظائف المساعدة العامة المؤقتة المعتمدة عند تحليل البيانات وتحديد أهداف التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين في المستقبل. وخلال عام 2024، ستنظر المحكمة في الخيارات والحلول المتعلقة بهذا الاقتراح وستقدّم تقريرًا عن جدواه في سياق تقرير العام المقبل عن إدارة الموارد البشرية.

⁴² المرجع نفسه، التوجيهية 92.

⁴³ موجز المناقشات والنتائج، حلقة العمل حول التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين، 31 تشرين الأول/أكتوبر - 1 تشرين الثاني/نوفمبر 2023.

⁴⁴ المرجع نفسه.

⁴⁵ CBF/41/9، التوجيهية 8.

120- تمّت مشاركة نتائج حلقة العمل⁴⁶ حول التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين أيضاً مع الدول الأطراف قبل انعقاد دورة الجمعية في كانون الأول/ديسمبر 2023. ونظّم رئيس قلم المحكمة حدثاً جانبياً بشأن التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين خلال دورة الجمعية المعقودة في نيويورك في كانون الأول/ديسمبر. وشمل هذا الحدث مشاركة مدير شعبة الاستراتيجيات والسياسات العالمية، ومكتب الموارد البشرية، والأمانة العامة للأمم المتحدة، وميسر التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين، وأتاح فرصة للاستماع إلى الدول الأطراف بشأن النتائج التي تمخّضت عن حلقة العمل حول التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين وعن موضوع التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين بشكل عام.

121- وللتعمق في هذه النتائج وفي التويّات الصادرة عن حلقة العمل حول التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين، وترجمتها إلى إجراءات ملموسة، ضمن استراتيجية متماسكة وشاملة، فضلاً عن ردّ التقدم المحرز بشأن نقاط العمل المحدّدة، أنشئ في عام 2024 فريق عامل معني بالتمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين تابع لقلم المحكمة، يتألف من ممثلين عن قسم الموارد البشرية والمكتب القانوني لقلم المحكمة والمكتب المباشر للمسجل. وسوف يتشاور المكتب المباشر للمسجل مع هيئات المحكمة الأخرى وينسق جهود قلم المحكمة معها من أجل ضمان اتباع نهج على نطاق المحكمة يراعي التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين. وستقدّم المحكمة تقريراً عن التقدم المحرز في سياق تقرير العام المقبل عن إدارة الموارد البشرية.

122- وفي السياق نفسه، وبموجب خطة العمل المتعلقة بتويّات المراجعة الخارجية للحسابات،⁴⁷ تدرك المحكمة بوجود بعض المبادرات التي اتخذتها منظمات دولية أخرى لتعزيز الجهود المبذولة في مجال التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين، مثل منظمة حظر الأسلحة الكيميائية ("OPCW") التي وضعت خطة عمل بشأن التمثيل الجغرافي تتضمن قائمة بالإجراءات التي يمكن اتخاذها من أجل توزيع جغرافي أكثر إنصافاً وتنوعاً.⁴⁸ وفي عام 2024، ستستخدم المحكمة أيضاً خطة منظمة حظر الأسلحة الكيميائية لاستكشاف المزيد من الحلول في ما خص التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين.

⁴⁶ موجز المناقشات والنتائج، حلقة العمل حول التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين، 31 تشرين الأول/أكتوبر - 1 تشرين الثاني/نوفمبر 2023.

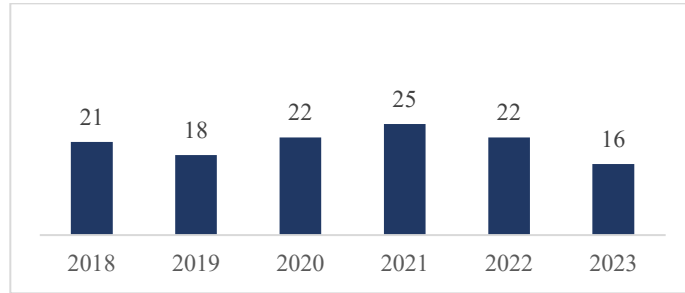
⁴⁷ CBF/41/9 التوصيتان 8 و9.

⁴⁸ الدورة الثامنة والعشرون لمؤتمر الدول الأطراف في منظمة حظر الأسلحة الكيميائية، 27 تشرين الثاني/نوفمبر - 1 كانون الأول/ديسمبر 2023، 11/DEC/28-C، 30 تشرين الثاني/نوفمبر 2023

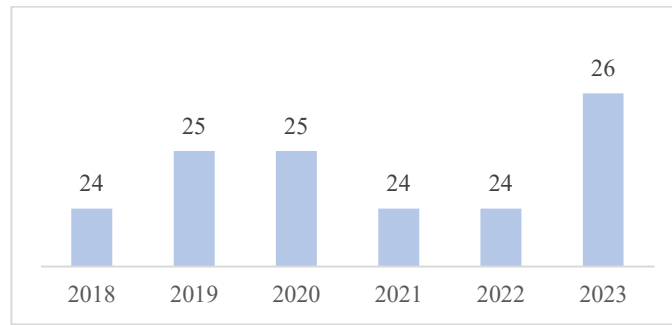
<https://www.opcw.org/sites/default/files/documents/2023/12/Action%20Plan%20on%20Geographical%20Representation.pdf>.

إحصاءات وأرقام عن التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين

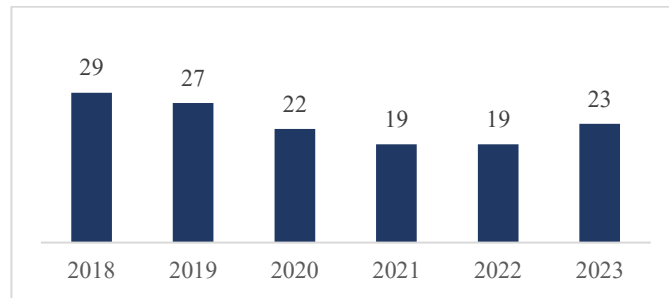
الشكل 9: عدد البلدان الممثلة تمثيلاً متوازناً



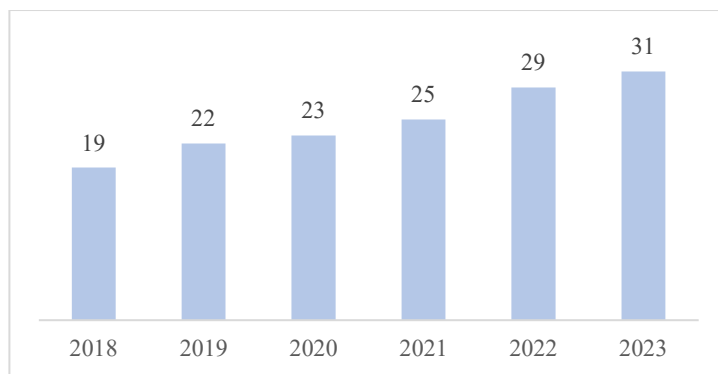
الشكل 10: عدد البلدان غير المنضمة للمحكمة



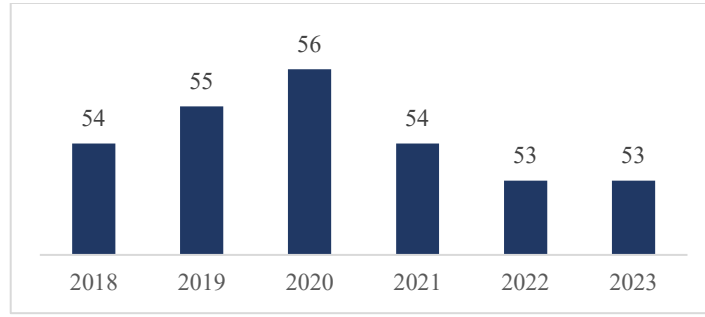
الشكل 11: عدد البلدان الممثلة تمثيلاً مفرطاً



الشكل 12: عدد البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً

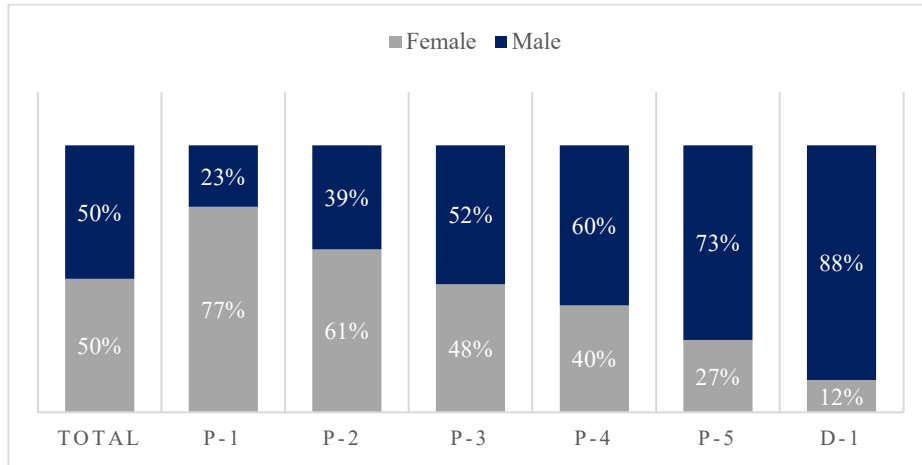


الشكل 13: عدد البلدان غير الممثلة



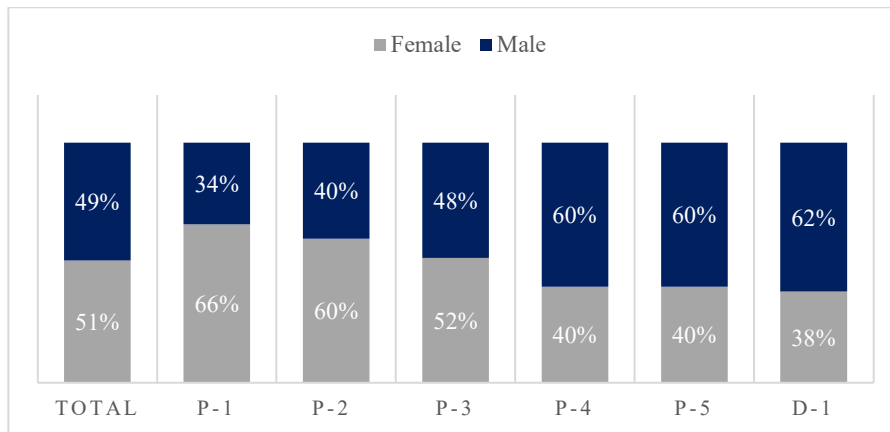
123- فيما يتعلق بالتوازن بين الجنسين، توفر الرسوم البيانية التالية لمحة عن الإحصاءات الحالية على عيّد المحكمة بأسرها مع تفصيل لكل برنامج رئيسي ولكل رتبة. وفي عام 2023، أدخلت تحسينات كبيرة في ما خص التكافؤ بين الجنسين في الرتبة ف-5 وما فوقها.

الشكل 14: التوزيع الجنساني في الفئة الفنية وكبار الموظفين في 31 كانون الأول/ديسمبر 2022



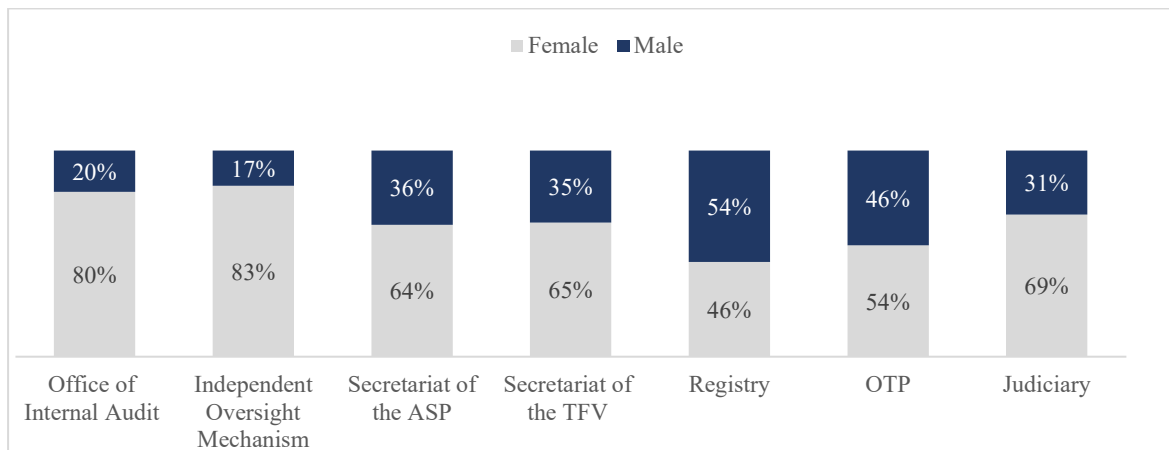
Female	إناث
Male	ذكور
P-	الفئة الفنية ف-
D-	مد -
Total	المجموع

الشكل 15: التوزيع الجنساني في الفئة الفنية وكبار الموظفين في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023



Female	إناث
Male	ذكور
P-	الفئة الفنية ف-
D-	مد -
Total	المجموع

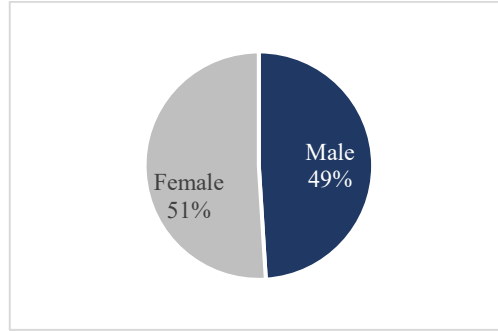
الشكل 16: التوازن بين الجنسين لكل برنامج رئيسي في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023



Female	إناث
Male	ذكور
Office of Internal Audit	مكتب المراجعة الداخلية للحسابات
Independent oversight Mechanism	آلية الرقابة المستقلة
Secretariat of the ASP	أمانة جمعية الدول الأطراف
Secretariat of the TFV	أمانة الصندوق الاستثماري للضحايا

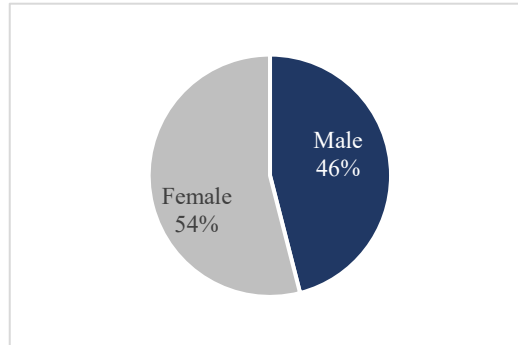
Registry	قلم المحكمة
OTP	مكتب المدعي العام
Judiciary	الهيئة القضائية

الشكل 17: التوزيع الجنساني لجميع الموظفين



ذكور 49% - إناث 51%

الشكل 18: التوزيع الجنساني في الفئة الفنية وكبار الموظفين



ذكور 46% - إناث 54%

124- وستوا بل المحكمة جهودها الرامية إلى تحسين التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين، وستقدم تقريراً عن التقدم المحرز في هذا الشأن كجزء من تقرير العام المقبل عن إدارة الموارد البشرية كما ستقدمه إلى الجمعية في دورتها الثالثة والعشرين.⁴⁹

⁴⁹ ICC-ASP/22/Res.3/ نسخة مسبقة، الفقرة 122.

ثاني عشر - جهة تنسيق المساواة بين الجنسين

125- تم تنفيذ استراتيجية المحكمة الأولى بشأن المساواة بين الجنسين وثقافة مكان العمل ("GEWC")، والتي اعتمدت في نهاية عام 2022، طوال عام 2023 دون انقطاع. وجرى إطلاع ألقاب المصلحة بشكل منتظم على مهمة وأنشطة جهة التنسيق المعنية بالمساواة بين الجنسين ("GEFP") أو "مسؤول التنسيق"، بما في ذلك من خلال فريق نيويورك العامل المعني بتيسير المسائل المتعلقة بالتمثيل الجغرافي والمساواة بين الجنسين. وشارك مسؤولا التنسيق اللذان خدما بدورهما في عام 2023 في مختلف المبادرات الداخلية والخارجية وفقاً لولاية منصب كل منهما واختصاصاته.

126- استكملت عملية توظيف أول مسؤولة تنسيق معنية بالمساواة بين الجنسين من خارج المحكمة، وتولت منصبها في نهاية شهر تموز/يوليو 2023.

127- وقد شددت مسؤولة التنسيق باستمرار على أهمية تعزيز قوى عاملة متنوعة ودعم تهيئة بيئة عمل لا تتسامح مطلقاً مع التحرش والتمييز، مع تعزيز مشاعر الثقة والانتماء ومراعاة الحاجة إلى توفير تكافؤ الفرص للجميع.

128- ومنذ تعيينها في تموز/يوليو 2023، شددت مسؤولة التنسيق الجديدة على أن تعميم المساواة بين الجنسين وإدماجها في عمل المحكمة وسياساتها ليس بعملية شكلية، لا بل هي تمثل تحولاً ثقافياً متواثقاً يتطلب التزاماً وتملكاً على ععيد المحكمة ككل، وخالقة من كبار المديرين الذين هم في وضع يسمح لهم "بأن يكونوا قدوة من أعلى الهرم"، فيكونون لائقين تغيير ويعززون بشكل إيجابي الأهداف التي تتطلع المحكمة ككل إلى تحقيقها في إطار مبدأ توحيد الأداء على ععيد المحكمة.

129- وتحقيقاً لهذه الغايات، وبدلاً من السعي إلى "الإدماج التدريجي" (أي معالجة الحواجز بطريقة منعزلة ومتجزئة)، اعتمدت مسؤولة التنسيق نهج "الإدماج المنهجي"، بما يكفل إدماج الاعتبارات المتقاطعة في آليات لائق القرار، وإجراءات العمل، وجهود إدارة المعارف، وكذلك في إعداد أنشطة التوعية والمنتجات المعرفية، فتصبح جميعها نتيجة لذلك أكثر شمولاً بشكل متعمد.

130- وما فتئت مسؤولة التنسيق تقيس بشكل حثيث مناخ المساواة بين الجنسين في المحكمة من خلال عقد اجتماعات تشاورية منتظمة حسب الحاجة. ومن خلال نشر التحديثات وجمع التعقيبات، حافظت مسؤولة التنسيق على حوار فاعل مع مكاتب المديرين الثلاثة، بالتنسيق مع قسم الموارد البشرية وبالمشاركة مع مجلس رابطة الموظفين ("SUC") ومختلف مجموعات ألقاب المصلحة الأخرى. وتضمن هذه المشاركة المستمرة مراعاة وجهات نظر مجموعات المصالح المختلفة ومعالجتها في الوقت المناسب.

131- عقدت مسؤولة التنسيق دورتين إعلاميتين عامتين لجميع الموظفين في النصف الأخير من عام 2023، بهدف تعزيز الوعي بدور ومسؤوليات جهة التنسيق. وساعدت هذه الدورات على تعميق فهم الموظفين لكل من استراتيجية المحكمة بشأن المساواة بين الجنسين وثقافة مكان العمل، والواجبات والأهداف المحددة لمسؤول التنسيق، مما عزز التزام المنظمة بهذه المبادئ.

132- وتمحور عمل مسؤولة التنسيق حول تنفيذ استراتيجية المساواة بين الجنسين وثقافة مكان العمل. وعززت تبادل الآراء المفتوح بشأن أفضل الممارسات (بما في ذلك الإعلان عن جهود المحكمة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني والشمول) وعقدت اجتماعات مع المنظمات الخارجية وممارسي الشؤون الجنسانية والسفارات والأوساط الأكاديمية والهيئات الدولية.⁵⁰ وواصلت مسؤولة التنسيق تبادل المعارف مع ممارسي الشؤون الجنسانية وداخل المحافل الدولية المعنية بالشؤون الجنسانية، كما واصلت الاستفادة من عضوية شبكة الأمم المتحدة لمنسقي الشؤون الجنسانية التي تقودها هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وتبادل أفضل الممارسات واكتساب نظرة ثاقبة بفضل دعم وموارد هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

133- ونظمت حدثاً على نطاق المحكمة بأسرها بشأن "المرأة في العدالة الدولية" بتاريخ 9 آذار/مارس، وهو اليوم الدولي للمرأة. وركزت المناقشات على رواد العدالة الدولية ومستقبل العدالة الجنائية الدولية.

134- إثر النجاح في تنفيذ حملة "أقول لا للتمييز على أساس الجنس" في نهاية عام 2023، أطلقت مسؤولة التنسيق حملة توعية بعنوان "احتضان التنوع وإطلاق شرارة المساواة" بالتزامن مع حملة الأمم المتحدة بعنوان 16 يوماً من النشاط لمناهضة العنف القائم على النوع الاجتماعي. وكان الهدف من ذلك تثقيف الموظفين بشأن مسائل المساواة بين الجنسين وتطبيع المحادثات بين الموظفين بشأن عدد من المواضيع المتعلقة بالتنوع والإدماج والمساواة بين الجنسين. وواصلت رسائل الحملة إلى جميع موظفي المحكمة وأتاحت فرقاً للدخول في حوار، وتحدي السلوكيات والقوالب النمطية الضارة، والمساهمة بنشاط في إحداث تغيير إيجابي في مكان العمل.⁵¹

135- وبالتنسيق مع قسم الموارد البشرية، وبهدف تعميم اعتبارات المنظور الجنساني في ممارسات التوظيف، شاركت مسؤولة التنسيق في ثلاث عمليات توظيف في عام 2023، فساهمت في الجهود المتواصلة لتحسين التوازن بين الجنسين في المحكمة، وخاصة في وظائف الإدارة العليا. وستكون هذه الجهود أيضاً من الأولويات في عام 2024.

⁵⁰ CBF/41/5 / نسخة مسبقة، الفقرة 86.

⁵¹ استعراض الخبراء المستقلين للمحكمة الجنائية الدولية ونظام روما الأساسي-التقرير النهائي، 30 أيلول/سبتمبر 2020، ICC-ASP/19/16، القسم الثاني، ص. 48، التوثيق 88.

الاستراتيجي. كما أنه دل على التزام المحكمة المستمر بخلق مكان عمل متوازن ومنصف. وسيستمر تنفيذ الاستراتيجية كما هو مخطط له، بالتنسيق مع مسؤولية التنسيق المعنية بالمساواة بين الجنسين، ومع الأخذ بمدخلات نتائج الدراسة الاستقصائية لعام 2023.

ثالث عشر - برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين ("JPO")

143- في كانون الأول/ديسمبر 2023، شاركت سبع دول أطراف في برنامج المحكمة للموظفين الفنيين المبتدئين: اليابان وجمهورية كوريا وسويسرا وألمانيا وفرنسا وفنلندا وأستراليا. وسترغب المحكمة بانضمام مشارك جديد، إسبانيا، في أوائل عام 2024. ومنذ عام 2017، عندما أنشئ برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين، استقبلت المحكمة ما مجموعه 18 موظفًا فنيًا مبتدئًا.

144- وفي كانون الأول/ديسمبر 2023، كان لدى المحكمة تسعة موظفين فنيين مبتدئين من خمس دول أطراف مختلفة، على النحو المبين في الجدول التالي:

الدولة الطرف	عدد الموظفين الفنيين المبتدئين
جمهورية كوريا	2
سويسرا	1
ألمانيا	2
فرنسا	3
فنلندا	1
المجموع	9

145- في عام 2024، من المتوقع أن ينضم إلى المحكمة سبعة موظفين فنيين مبتدئين جدد من الدول الأطراف التالية:

الدولة الطرف	عدد الموظفين الفنيين المبتدئين
اليابان	1
جمهورية كوريا	1
أستراليا	2
إسبانيا	3

146- لقد سمح تنامي اهتمام الدول الأطراف ودعمها لبرنامج الموظفين الفنيين المبتدئين بمواصلة تطوير البرنامج وتوسيعه في عام 2023. وتم التفاوض على اتفاقيتين جديديين مع أستراليا وإسبانيا، وتم ضم أربعة موظفين فنيين مبتدئين جدد من سويسرا وجمهورية كوريا وألمانيا وفرنسا. وقد قدّم برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين في عام 2023 مساعدة قيمة للمحكمة من حيث زيادة قدرة الموارد البشرية، بما في ذلك قدرة قسم الموارد البشرية نفسه، حيث مؤّلت فرنسا وظيفة موظف معاون للموارد البشرية. وتُعرب المحكمة عن امتنانها لجميع الدول الأطراف المانحة لدعمها المتواصل.

147- وعملاً بتوصيات اللجنة، واصلت المحكمة جهودها في مجال التوعية لإيجاد جهات مانحة جديدة، مع التركيز على الدول الأطراف المنفتحة على تمويل الموظفين الفنيين المبتدئين من البلدان النامية. وفي هذا الصدد، تود المحكمة أن تُثني على الدول الأطراف التي تواصلت مع قسم الموارد البشرية للإعراب عن اهتمامها بتمويل الموظفين الفنيين المبتدئين من البلدان النامية. ولا تزال المناقشات جارية، وستقدّم المحكمة تقريراً إلى اللجنة عن أي تطورات في هذا الصدد كجزء من تقرير العام المقبل عن إدارة الموارد البشرية.

148- وفي السياق نفسه، تأخذ المحكمة علماً بطلب الجمعية⁵³ بأن تستكشف المحكمة وتقتراح طرائق لتنفيذ برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين للمرشّحين من الدول الأطراف غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً، ولا سيما من المناطق النامية، على أن يتم تمويلهم عن طريق التبرّعات. وفي هذا الصدد، تنظر المحكمة عن كثب في مبادرة الأمم المتحدة لإنشاء صندوق استثماري للموظفين الفنيين المبتدئين من البلدان النامية. وقد أنشأت الأمم المتحدة الصندوق الاستثماري المرشّحي للبلدان النامية ("DCC") في عام 2015 كمبادرة مشتركة بين الوكالات لتحقيق توزيع أكثر إنصافاً للموظفين الفنيين المبتدئين بين دول الشمال والجنوب من خلال توفير

⁵³ ICC-ASP/21/Res.2، الفقرة 130.

فرص العمل والتدريب على مستوى المبتدئين للخريجين الشباب من البلدان النامية، بما في ذلك أولئك الذين لا تتاح لهم هذه الفرقة من خلال برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين الذي يريعه بلدهم".⁵⁴

149- في عام 2023، تلقى الصندوق الاستئماني لمرشحي البلدان النامية أموالاً كافية من الدول لرعاية وظيفتين لموظفين فنيين مبتدئين. وفي وقت لاحق، عمّمت دعوة للإعراب عن الاهتمام على وكالات الأمم المتحدة والمنظمات ذات الصلة. وأعربت المحكمة عن اهتمامها وأرسلت مجموعتين من الاختصاصات لتنظر فيها اللجنة التوجيهية لمرشحي البلدان النامية. وحتى شهر كانون الأول/ديسمبر 2023، لم يتم إبلاغ المحكمة بالقرار بشأن الدعوة إلى إبداء الاهتمام. وستقدم المحكمة تقريراً عن التطورات الإضافية في هذا الصدد كجزء من تقرير العام المقبل عن إدارة الموارد البشرية.

150- ستواصل المحكمة استكشاف سبل تمويل للموظفين الفنيين المبتدئين من البلدان النامية وستقدم تقريرها إلى اللجنة.

151- تود المحكمة أن تُثني على الدول الأطراف التي أعربت عن اهتمامها بتمويل موظف فني مبتدئ من بلد نام، وتود أن تدعو الدول الأطراف الأخرى، ولا سيما الدول الراغبة في تمويل الموظفين الفنيين المبتدئين من البلدان النامية، إلى النظر في الانضمام إلى برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين. وللمزيد من المعلومات، ينبغي للدول الأطراف أن تتواكب مع فريق إدارة البرنامج في قسم الموارد البشرية [JPOrecruitment@icc-cpi.int].

رابع عشر- برنامج التدريب الداخلي والمهنيين الزائرين ("IVP")

152- في عام 2023، استقبلت المحكمة ما مجموعه 194 متدرجاً جديداً ومهنيّاً زائراً، وتحديداً 134 متدرجاً داخليّاً و60 مهنيّاً زائراً.

153- من بين 194 متدرجاً داخليّاً ومهنيّاً زائراً عملوا في المحكمة في عام 2023، جاء 65 في المائة منهم من أوروبا الغربية ومجموعات أخرى ("WEOG")، و11 في المائة من مجموعة بلدان أمريكا اللاتينية والكاريبي ("GRULAC")، و5 في المائة من أوروبا الشرقية، و7 في المائة من آسيا ومنطقة المحيط الهادئ و12 في المائة من أفريقيا.

154- وفيما يتعلق بالتوزيع الجنساني، كانت نسبة الإناث 76 في المائة ونسبة الذكور 24 في المائة.

⁵⁴ الأمم المتحدة، إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين، الصندوق الاستئماني للجنة التنسيق الإدارية.

155- وفي عام 2023، وإل قسم الموارد البشرية تنظيم فعاليات للمتدربين والمهنيين الزائرين لتوسيع معرفتهم بالمحكمة وبالمنظمات الدولية الأخرى في لاهاي، مما ساهم في توفير تجربة تعليمية مفيدة ومثيرة.

برنامج المهنيين القانونيين ("LPP") الممول بمنحة من المفوضية الأوروبية

156- في عام 2023، نسق قسم الموارد البشرية عملية تنفيذ برنامج المهنيين القانونيين بالتعاون مع وحدة العلاقات الخارجية وتعاون الدول في قلم المحكمة.

157- وفي عام 2023، تم تعيين تسعة مهنيين قانونيين جدد بموجب برنامج المهنيين القانونيين. ويرد في الجدول التالي تفصيلهم بحسب الجنسية والنوع الاجتماعي:

النوع الاجتماعي	الجنسية	
ذكر	أوروغواي	المهني القانوني 1
أنثى	شيلي	المهني القانوني 2
أنثى	باراغواي	المهني القانوني 3
أنثى	البرازيل	المهني القانوني 4
أنثى	البرازيل	المهني القانوني 5
أنثى	الفلبين	المهني القانوني 6
أنثى	بنغلاديش	المهني القانوني 7
ذكر	تونس	المهني القانوني 8
أنثى	الأرجنتين	المهني القانوني 9

الصندوق الاستئماني لتطوير المتدربين الداخليين والفنيين الزائرين

158- أنشئ الصندوق الاستئماني لتطوير المتدربين الداخليين والفنيين الزائرين في عام 2016 بهدف توفير فرص تدريب ممولة للمتدربين الداخليين والفنيين الزائرين من مواطني البلدان النامية التي هي دول أطراف في نظام روما الأساسي. ويساهم الصندوق الاستئماني لتطوير المتدربين الداخليين والفنيين الزائرين في جهود المحكمة الرامية إلى زيادة التمثيل الجغرافي وإتاحة فرص عادلة لجميع الأفراد الراغبين في العمل في المحكمة.

159- وتمكنت المحكمة، بفضل التبرعات السخية التي تلقتها من الدول الأطراف، منذ عام 2016، من تمويل ما مجموعه 49 متدرّبًا داخليًا ومهنيًا زائرًا. ويمكن للموظفين والمسؤولين المنتخبين أيضًا أن يساهموا في الصندوق الاستئماني لتطوير المتدربين الداخليين والفنيين الزائرين عن طريق التبرعات الشهرية أو التبرعات

لمرة واحدة والتي يتم خصمها مباشرة من رواتبهم. ومنذ عام 2016، تبرع أكثر من 50 مسؤولاً وموظفًا منتخبا للصندوق الاستئماني، وساهموا بما مجموعه 60515.51 يورو.

160- في عام 2023، وبفضل التبرعات السخية التي وردت من أيرلندا وفرنسا وألمانيا والمسؤولين المنتخبين والموظفين، مولت المحكمة 16 متدرّبًا داخليًا ومهنيًا زائرًا جديدًا. ويرد في الجدول التالي تفصيلهم بحسب الجنسية والنوع الاجتماعي:

الجنسية	النوع الاجتماعي	متدرّب أو زائر في	
البرازيل	أنثى	متدرّب	1#
البرازيل	أنثى	متدرّب	2#
جمهورية أفريقيا الوسطى	ذكر	متدرّب	3#
كولومبيا	أنثى	متدرّب	4#
كوستاريكا	ذكر	متدرّب	5#
جورجيا	أنثى	متدرّب	6#
جورجيا	ذكر	متدرّب	7#
غانا	ذكر	متدرّب	8#
الأردن	أنثى	متدرّب	9#
كينيا	أنثى	متدرّب	10#
كينيا	أنثى	متدرّب	11#
ليسوتو	ذكر	متدرّب	12#
المكسيك	أنثى	زائر في	13#
نيجيريا	ذكر	زائر في	14#
جنوب أفريقيا	ذكر	زائر في	15#
تونس	أنثى	متدرّب	16#

161- تشيد المحكمة بالتبرعات السخية التي قدّمتها فرنسا والمسؤولون المنتخبون والموظفون للصندوق الاستئماني لتطوير المتدربين الداخليين والفنيين الزائرين في عام 2023. وستمكن هذه التبرعات المحكمة من تمويل متدربين داخليين وفنيين زائرين جدد في عام 2024.

162- في عام 2024، ستصرف المحكمة التبرعات الواردة من الدول الأطراف والمسؤولين المنتخبين والموظفين في عام 2023. وستوا مل المحكمة أيضًا جهودها لتعزيز الصندوق الاستئماني لتطوير

المتدربين الداخليين والفنيين الزائرين بهدف تأمين المزيد من الفرص الممولة للمتدربين الداخليين والفنيين الزائرين في المستقبل.

163- وتود المحكمة أن تشجع الدول الأطراف على التفكير في توفير التمويل لمواصلة تطوير وتوسيع الصندوق الاستئماني لتطوير المتدربين الداخليين والفنيين الزائرين. ولزائد من المعلومات، ينبغي للدول الأطراف أن تتواصل مع فريق إدارة البرنامج في قسم الموارد البشرية [Internship-VisitingprofessionalProgramme@icc-cpi.it].

خامس عشر – الأولويات الرئيسية لقسم الموارد البشرية لعام 2024

164- نظرًا إلى الأهداف والأولويات الاستراتيجية المحددة في الخطط الاستراتيجية للمحكمة لعام 2023-2025، والأولويات التي أقرتها اللجنة والجمعية بناءً على توصيات استعراض الخبراء المستقلين، تم تحديد الأولويات التالية لإدارة الموارد البشرية في المحكمة لعام 2024:

(أ) القيادة⁵⁵ - وضع إطار قيادة المحكمة في مقدمة الأولويات لبناء ثقافة قيادة ديناميكية. الهدف هو خلق بيئة يزدهر فيها القادة ويتلقون الدعم اللازم لإنشاء مكان عمل شامل ومنتج، حيث يشعر الموظفون بالأمان ويشجعون على تقديم أفضل أداء، وحيث يمكن للمحكمة أن تتفوق في تحقيق مهمتها. سيساهم عدد من المبادرات المتقاطعة في تحقيق هذا الهدف، مثل العمل على المشاركة، والتعقيبات على نطاق 360 درجة، وبرامج القيادة، والتوجيه، واختيار الموظفين، والأطر القانونية، ومدة شغل الوظائف، واعتبارات التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين في عمليات التوظيف.

(ب) قوى عاملة حيوية⁵⁶ - دعم الانتقال نحو قوى عاملة حيوية تدعم المنظمة في التكيف بسرعة أكبر مع الأولويات المتغيرة وتدعم تطوير الموظفين. وسيحقق هذا الهدف من خلال العمل المستمر في مشروع فئات الوظائف، بهدف تمكين الموظفين من الانتقال بين الأدوار بشكل أكثر سلاسة. وسيكون التركيز على الدعم المستهدف من خلال التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة، إلى جانب دعم التعلم والتطوير ذي الصلة والمرفق بأطر قانونية واضحة. ومن شأن مواصلة تطوير حلول بديلة للقوى العاملة، مثل برنامج المتدربين الداخليين والفنيين الزائرين وبرنامج الموظفين الفنيين المبتدئين، إلى جانب أنشطة التوعية المطلوبة في مجال التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين، أن تساهم إسهامًا كبيرًا في تحقيق هذا الهدف.

⁵⁵ الخطة الاستراتيجية لقلم المحكمة للفترة 2023-2025، الهدف 2.

⁵⁶ المرجع نفسه.

(ت) الكفاءة/التحسين المستمر⁵⁷ - من خلال تحديد أولويات الكفاءة والتحسينات المستمرة في عمليات قسم الموارد البشرية، يهدف القسم إلى تعظيم استخدام الموارد وتعزيز تجربة الموظف ودعم المرونة التنظيمية. وسيكون حجر الزاوية في هذه الجهود نظام جديد لخدمة الموظفين، يوفر لهم أداة وموارد سهلة الاستخدام لتمكين التفاعل السلس مع عمليات وخدمات قسم الموارد البشرية، مما يعزز الرضا والمشاركة بشكل عام. كما ستبذل الجهود لزيادة الأتمتة في عدد من العمليات، مثل إعداد الموظفين الجدد وإنهاء خدمة الموظفين المغادرين. وسيمكّن ذلك قسم الموارد البشرية من زيادة استجاباته ومن تلبية الطلبات التنظيمية على نحو أكثر فعالية. علاوة على ذلك، يهدف قسم الموارد البشرية إلى خلق كفاءات في عمليات التوظيف ككل من خلال تنفيذ بعض الترتيبات المدرجة في دراسة عمليات التوظيف في المحكمة الجنائية الدولية في عام 2024.

سادس عشر - خاتمة

165- كما هو موضح في هذا التقرير، على الرغم من بعض الانتكاسات بسبب التحديات التي واجهتها المحكمة في عام 2023، تم تحقيق العديد من الإنجازات البارزة فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية، بما في ذلك التقدم الكبير في مشروع القيم الأساسية وفي التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين.

166- من المتوقع أن تعزز الأولويات المحددة لعام 2024 قسم الموارد البشرية كمقدم خدمات يهدف إلى الكفاءة والتحسين المستمر، بما يتماشى مع الأهداف الاستراتيجية والأهداف ذات الأولوية لقلم المحكمة.

167- يتطلع قسم الموارد البشرية إلى مواصلة دعمه للمحكمة في أداء ولايتها الحاسمة بأكثر الطرق كفاءة واتساقاً بموجب سياسات الموارد البشرية ومبادئ الحوكمة المعمول بها في المحكمة. وتتطلع المحكمة إلى الإبلاغ عن التقدم المحرز في تقرير العام المقبل.

⁵⁷ المرجع نفسه.