



[مشروع] تقرير المكتب عن الفريق الدراسي المعني بالحوكمة

المحتويات

الصفحة

أولاً- مقدمة	3
ثانياً- النظر في المسائل	3
ألف- النظر في توصية استعراض الخبراء المستقلين (التوصية 108) (الذي عينته الجمعية)	4
باء- طول الإجراءات	4
جيم- ثقافة العمل (التوصيات 14-16، التوصية 29، التوصيات 87-89)	5
دال- الموارد البشرية (التوصية 34، التوصيات 36-37، التوصيات 102-104)	6
التطورات المعلوماتية والتكنولوجية (التوصيات 208-209، التوصية 211)	6
التعيينات القصيرة الأجل: التعديل المقترح	7
هاء - حوكمة الدوائر (التوصيات 189-191، التوصية 196، التوصيات 200-201،	
التوصيات 207-212، التوصية 219)	7
التعديل المقترح على القاعدة 140 من القواعد الإجرائية وقواعد الإثبات	7
واو - حوكمة مكتب المدعي العام (التوصيات 311-319)	8
زاي - الإشراف على توصيات استعراض الخبراء المستقلين	8

- 8 (1) ثقافة العمل.
 - 8..... (2) العلاقات مع المجتمع المدني ووسائل الإعلام.
 - 8..... (3) تنفيذ سياسة مدة الخدمة.
 - 9..... (4) تنفيذ وقف مؤقت لتوظيف الموظفين من الدول غير الأطراف.
- حاء- التعديل المقترح على القاعدة 140 من قواعد الإجراءات والإثبات الخطة الاستراتيجية
- 9..... للمحكمة الجنائية الدولية للفترة 2026-2029.
 - 10..... ثالثاً- العمل المقبل
 - 10..... رابعاً- التوصيات

أولاً - مقدمة

1. أنشئ الفريق الدراسي المعني بالحوكمة ("الفريق الدراسي") بموجب قرار¹ صادر عن جمعية الدول الأطراف ("الجمعية") في كانون الأول/ديسمبر 2010 من أجل "إجراء حوار منظم بين الدول الأطراف والمحكمة بغية تعزيز الإطار المؤسسي لنظام روما الأساسي وزيادة كفاءة المحكمة وفعاليتها مع الحفاظ التام على استقلالها القضائي..."; و"تيسير الحوار المشار إليه بغية تحديد المسائل التي تحتاج إلى مزيد من العمل، بالتشاور مع المحكمة، وتقديم توصيات إلى الجمعية عن طريق المكتب". كما نصّ القرار المذكور على أن "تتضمن المسائل التي ينبغي أن يتناولها الفريق الدراسي، على سبيل المثال لا الحصر، المسائل المتعلقة بتعزيز الإطار المؤسسي داخل المحكمة وبين المحكمة والجمعية، فضلاً عن أي مسائل أخرى ذات صلة بعمل المحكمة".
2. وقررت الدورة الثالثة والعشرون للجمعية، في القرار ICC-ASP/23/Res.1 ("القرار الجامع")، تمديد ولاية فريق الدراسة لمدة سنة أخرى.² وقد حددت الولاية الأصلية للفريق الدراسي في القرار ICC-ASP/9/Res.2، وممددت في القرارات ICC-ASP/10/Res.5، ICC-ASP/11/Res.8، ICC-ASP/12/Res.8، ICC-ASP/13/Res.5، ICC-ASP/14/Res.4، ICC-ASP/15/Res.5 و ICC-ASP/16/Res.6 و ICC-ASP/17/Res.5 و ICC-ASP/18/Res.6 و ICC-ASP/19/Res.6 و ICC-ASP/20/Res.5 و ICC-ASP/21/Res.2 و ICC-ASP/22/Res.3.
3. وفي 25 شباط/فبراير 2025، عيّن المكتب السفير أرنولدو برينيس كاسترو (كوستاريكا) والسفير رينيه ميكو (الجمهورية التشيكية) رئيسين للفريق الدراسي. وعُيّن السيد ماساهيرو كيمورا (اليابان) والسيد كورنيليوس شولتز (جنوب أفريقيا) والسيدة بياتريس رو (بلجيكا)³ منسقين للفريق. واعتباراً من حزيران/يونيو 2025، استأنفت السيدة بولين دي ديكر (بلجيكا) مهامها كمنسقة.
4. وعقد الفريق الدراسي خمسة اجتماعات في 27 شباط/فبراير و 25 آذار/مارس و 29 نيسان/أبريل و 16 تشرين الأول/أكتوبر و 31 تشرين الأول/أكتوبر 2025. وأجرى الرئيسان ومنسقو الاتصال مناقشات مع الدول الأطراف، وميسر فريق نيويورك العامل المعني بمسألة التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين، ومنسقي الاتصال في المحكمة⁴ وممثلين آخرين عن المحكمة.
5. ويصف هذا التقرير عن الفريق الدراسي أنشطته في عام 2025 ويتضمن توصيات بشأن مواصلة عمله.

ثانياً - النظر في المسائل

6. ركز برنامج عمل الفريق الدراسي، استناداً إلى ولايته وخطة العمل الشاملة لتقييم توصيات استعراض الخبراء المستقلين، على المسائل التالية: (أ) النظر في توصية استعراض الخبراء المستقلين (التوصية 108)، الذي عينته الجمعية؛ (ب) طول الإجراءات؛ (ج) ثقافة العمل (التوصيات 14-16، التوصية 29، التوصيات 87-89)؛ (د) الموارد البشرية (التوصية 34، التوصيات 36-37،

¹ القرار ICC-ASP/9/Res.2..

² القرار ICC-ASP/23/Res.1 الفقرة 98.

³ حتى حزيران/يونيو 2025.

⁴ السيد هيراد أبتاحي، رئيس ديوان الرئاسة، ومامادو-راسين لي، مستشار المدعي العام، والسيدة أنتونيا بيريرا دي سوزا، قلم المحكمة، على التوالي.

التوصيات 102-104)؛ (هـ) حوكمة الدوائر (التوصيات 189-191، التوصية 196، التوصيات 200-201، التوصيات 207-212، التوصية 219)؛ (و) حوكمة مكتب المدعي العام (التوصيات 311-319).

7. وبالإضافة إلى المواضيع المذكورة أعلاه، كلف المكتب، في اجتماعه المعقود في 15 كانون الثاني/يناير 2025، الفريق الدراسي بمسؤولية الإشراف على توصيات استعراض الخبراء المستقلين بشأن المواضيع التالية: "ثقافة العمل"، و"العلاقات مع المجتمع المدني ووسائل الإعلام"، و"تنفيذ سياسة التعيين"، و"تنفيذ وقف مؤقت لتوظيف موظفين من الدول غير الأطراف". وقد تم ذلك عملاً بقرار الجمعية ICC-ASP/23/Res.4.⁵

أ- النظر في توصية استعراض الخبراء المستقلين (التوصية 108) (الذي عينته الجمعية)

8. تركزت المناقشات بشأن هذه التوصية على إنشاء آلية للتحقيق في سوء سلوك المسؤولين المنتخبين من خلال لجان مخصصة. واقترح استعراض الخبراء المستقلين أن تتألف هذه اللجان من قضاة أو مدعين عامين خارجيين مؤهلين، يتم اختيارهم من قائمة تتفق عليها رئاسة جمعية الدول الأطراف والمحكمة أو قيادة مكتب المدعي العام. وفي 27 شباط/فبراير 2025، أشار رئيسا الفريق الدراسي المعني بالحوكمة إلى أن المسألة قد أحيلت إلى الفريق الدراسي المعني بالحوكمة لمتابعتها بالتشاور مع آلية الرقابة المستقلة. وفي اجتماع الفريق المعقود في 25 آذار/مارس 2025، أشار إلى توافق آراء الدول في عام 2024 بشأن الخيار ألف، الذي يقضي بأن يضطلع الفريق بدور استشاري لصانع (صناع) القرار المختص، ووصف قانوني لما إذا كانت النتائج الوقائية التي توصلت إليها اللجنة أو المحقق الخارجي تثبت وجود سوء سلوك جسيم أو إخلال جسيم بالواجب على النحو المحدد في القاعدة 24 من القواعد الإجرائية وقواعد الإثبات، أو سوء سلوك أقل خطورة على النحو المحدد في القاعدة 25 من القواعد الإجرائية وقواعد الإثبات، أو عدم وجود سوء سلوك أو إخلال بالواجب، لأغراض المادتين 46 و 47 على التوالي من نظام روما الأساسي. وعقد الفريق الدراسي المعني بالحوكمة وآلية الرقابة المستقلة لاحقاً اجتماعات مشتركة حول هذه المسألة، نُوقشت خلالها مسودة اختصاصات لجان التحقيق المخصصة، وكذلك التعديلات على القواعد الإجرائية وقواعد الإثبات، والولاية التشغيلية لآلية الرقابة المستقلة، والقواعد الإجرائية لجمعية الدول الأطراف. وترد هذه المناقشات في المرفق الأول من هذا التقرير.

9. وفي اجتماع 25 آذار/مارس 2025، شدد رئيس آلية الرقابة المستقلة على مساهمة الآلية في تشكيل ثقافة عمل المحكمة من خلال الرقابة الشاملة التي تهدف إلى تعزيز الكفاءة، على أساس المساءلة والتعلم المستمر. وتشمل ولاية آلية الرقابة المستقلة التحقيق والتقييم والتفتيش. وفيما يتعلق بولايتها في مجال التحقيق، أصدرت الآلية تقارير لتقصي الحقائق، وهي تقارير لا تتسم بطابع تأديبي، ولكنها يمكن أن تستخدم في اتخاذ إجراءات تأديبية؛ وارتبط دورها في مجال التقييم بسياسة التقييم التي اعتمدتها الجمعية في عام 2024 وأطلقتها في كانون الثاني/يناير 2025 كأداة لتعزيز ثقافة العمل؛ أما وظيفتها في مجال التفتيش، على الرغم من أنها لا تطبق إلا نادراً، فقد دعمت التحسين المؤسسي من خلال عمليات الفحص التي أجرتها. وقد اعتمدت آلية الرقابة المستقلة نهجاً قائماً على التشاور وسياسة الباب المفتوح. وأشار إلى أن تعزيز آلية الرقابة المستقلة، بوصفها مؤسسة حديثة العهد لا تزال في طور النضج، سيسهم بدوره في جعل المحكمة أقوى وأكثر فعالية.

باء. طول الإجراءات

⁵ "استعراض المحكمة الجنائية الدولية ونظام روما الأساسي"، الفقرة 9.

10. وفي 16 تشرين الأول/أكتوبر 2025، لاحظ الرئيس أن عمل الفريق الدراسي بشأن مدة الإجراءات يندرج في إطار مجموعة الكفاءة، بما يتماشى مع دعوة القرار الجامع إلى إجراء حوار منظم مع الدول الأطراف لتعزيز نظام روما الأساسي مع الحفاظ على الاستقلال القضائي. وأشار رئيس ديوان الرئاسة إلى أن القضاة نفذوا التوصيتين 193 و 194 الصادرتين عن استعراض الخبراء المستقلين من خلال تعديل المادتين 52 و 53 من لائحة المحكمة، لتوضيح مضمون التهم وضمان مزيد من الاتساق بين الشعب التمهيدية والابتدائية. كما أصدر القضاة مبادئ توجيهية لصياغة الأحكام من أجل تحسين الوضوح والشفافية. وأخيراً، سيتم الحفاظ على الاستمرارية بين مرحلتَي المحاكمة والتعويضات من خلال السعي إلى الحفاظ على نفس تكوين الدائرة، مع تحقيق مكاسب قابلة للقياس في الكفاءة والالتزام بالمواعيد النهائية. وأشار رئيس الديوان أيضاً إلى أن الوقت الذي يستغرقه إصدار الأحكام أو القرارات أقل من الوقت المحدد في دليل ممارسات الدوائر، وأنه يجري بذل جهود لتسريع الإجراءات.

جيم. ثقافة العمل (التوصيات 14-16، التوصية 29، التوصيات 87-89)

11. في 25 آذار/مارس 2025، ناقش الفريق الدراسي المعني بالحوكمة ثقافة العمل، وهو موضوع أبرزه في تقريره المقدم إلى الجمعية في عام 2024، وطلبت آلية الاستعراض من المكتب تحديد المنتدى المناسب للإشراف على تنفيذ الموضوعات التي تتولى آلية الاستعراض مسؤوليتها، بما في ذلك "ثقافة العمل". وقد نُوقشت هذه المسألة في اجتماعات آلية الاستعراض بين عامي 2021 و 2024، بما في ذلك اجتماعات المائدة المستديرة التي شددت فيها الدول على الحاجة إلى قيادة أقوى وشفافية واهتمام مستمر يتجاوز ولاية آلية الاستعراض. وأكد الرئيس أن ثقافة مكان العمل لا تزال أولوية مستمرة، مشيرين إلى أن توصيات استعراض الخبراء المستقلين ذات الصلة شملت الحوكمة والموارد البشرية ورفاهية الموظفين والتدابير المتخذة لمكافحة التسلسل والتحرش.

12. وأشار قلم المحكمة إلى أنه سعى إلى تعزيز ثقافة العمل من خلال التواصل الشفاف. فقد تم تنظيم 19 معتكفاً للموظفين، وتعزيز المساواة بين الجنسين، وتدريب موظفي الموارد البشرية على تقدير المهارات الإدارية غير الفنية، واعتماد دورات إلزامية حول التسلسل والتحرش والوعي الجنساني.

13. وأنشأ مكتب المدعي العام لجنة استعراض الخبراء المستقلين، وعيّن مستشارين في مجال الثقافة والمساواة بين الجنسين، ونفذت تدريباً للموظفين في عام 2024. كما أطلقت موقعاً إلكترونياً واستراتيجية اتصال داخلي لتحسين الشفافية، وعقدت مناقشات حول ثقافة مكان العمل والتحرش الجنسي، وبدأت بإجراء مقابلات المغادرة لمعالجة القضايا المتكررة. وبالإضافة إلى ذلك، ذكر مكتب المدعي العام أن نظامه للإبلاغ عن التحرش يعمل بشكل جيد، وشدد على أهمية إيجاد حلول لهذه البلاغات بنجاح.

14. وواصلت الرئاسة إجراء الإصلاحات من خلال تعزيز التعاون مع آلية الرقابة المستقلة ومراجعة قواعد الدوائر، بما في ذلك تحديث مدونة قواعد السلوك القضائي وترقية الموظفين إلى درجات أعلى، مع الإشارة إلى التقدم المحرز في مجال التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين في توظيف الموظفين.

15. وأبرز أمين المظالم في المحكمة الجنائية الدولية اعتماد القيم الأساسية كأساس لتحديد السلوك المقبول وتعزيز ثقافة مكان العمل الجيدة.

16. ورحب رئيس مجلس نقابة الموظفين بالتقدم المحرز مؤخراً، لكنه حث على إجراء إصلاحات أعمق لاستعادة الثقة في عملية التوظيف، وتحديث القواعد القديمة، وضمان الشفافية في تعيينات كبار الموظفين. وحذر من إساءة استخدام العقود قصيرة الأجل، وحث على اتخاذ إجراءات أقوى لتعزيز دور المرأة في المناصب القيادية، وطالب بمعايير أخلاقية وتأديبية متسقة لتجنب ازدواجية المعايير في العدالة الداخلية. وبالنسبة لمجلس نقابة الموظفين، فإن مساءلة القيادة تعني إجراء تقييمات شاملة، في حين أن رفاهية

الموظفين تتطلب اهتماماً عاجلاً. ودعا مجلس نقابة الموظفين إلى جعل ثقافة مكان العمل أولوية دائمة، تخضع لرصد وظيفة الأخلاقيات وتدعمها الدولة.

17. وأقر الرئيس بالتدابير التي اتخذت بالفعل في جميع المكاتب، وشددوا على أن ثقافة مكان العمل تتطلب تركيزاً مستمراً، واتفقوا على إبقاء هذه المسألة على جدول أعمال الفريق الدراسي المعني بالحكومة إلى أن تظهر نتائج الدراسة الاستقصائية للموظفين.

18. ونظر الفريق الدراسي في اجتماعه المعقود في 31 تشرين الأول/أكتوبر 2025، من خلال الدراسة الاستقصائية لمشاركة الموظفين لعام 2025 بعنوان "صوتك مهم". وأجريت الدراسة الاستقصائية بشكل سري وحقت نسبة استجابة قياسية بلغت 76٪، وأظهرت تحسناً مطرداً في التوازن بين العمل والحياة الشخصية، والمساواة بين الجنسين، والقيادة، والأخلاقيات، على الرغم من أن عدداً أقل من الموظفين أوصوا بالمحكمة الجنائية الدولية كمكان عمل مناسب، كما تخلفت مشاركة النساء عن مشاركة الرجال. وأبلغ الجهاز القضائي وقلم المحكمة عن وجود تحسن.

19. وكانت هناك نقاط قوة في مجالات الأخلاقيات والإدارة، ولكن استمرت التحديات في مجالات الإجهاد والتواصل والثقة. وشككت الوفود في طريقة تعامل المحكمة مع سوء السلوك، وترسيخ القيم المؤسسية، ووتيرة الإصلاحات، وحماية المبلغين عن المخالفات. وأبرزت التوضيحات تدابير جديدة: تقييمات خارجية للقيادة، وإصلاحات في التوظيف والترقية، وضمانات أقوى لمكافحة الانتقام، وربط تقييمات كبار الموظفين بالمعايير الأخلاقية.

20. وقدمت المحكمة خارطة طريق مدتها ثلاث سنوات تركز على القيادة والأخلاقيات وثقافة مكان العمل وتطوير قدرات الموظفين، مع اعتبار مسألة المساواة بين الجنسين أولوية شاملة. وقد بدأ بالفعل تنفيذ خطط عمل يقودها الموظفون، ومدونات قواعد السلوك، ومعتكفات لفائدة الإدارات. وشددت الوفود على أهمية المساءلة والإدارة التشاركية وحماية الموظفين المبتدئين، واتفقت على أنه رغم التقدم الملحوظ، فإن التحسين المستدام يتطلب تعزيز التواصل والشفافية وتقديم تقارير سنوية إلى جمعية الدول الأطراف.

دال. الموارد البشرية (التوصية 34، التوصيات 36-37، التوصيات 102-104)

21. في 27 شباط/فبراير 2025، نظر الفريق الدراسي المعني بالحكومة في مسألة الموارد البشرية.

22. وأفاد قلم المحكمة عن إحراز تقدم في مجال التدريب والتطوير، بما في ذلك الوصول إلى برامج الأمم المتحدة للقيادة، وبناء الفريق، وتنظيم معتكفات للموظفين لتعزيز التواصل. وصدرت سياسات بشأن إعاقة الموظفين واستعارة الموظفين، ويجري حالياً استعراضها لسد الثغرات وضمان التوافق مع أفضل الممارسات، إلى جانب العمل على سياسة مدة الخدمة وتخطيط القوى العاملة. وأعربت الوفود عن قلقها إزاء عدم اتساق السياسات وخطر تجاوز التعيينات في عمليات الإعارة، ودعت إلى وضع مبادئ توجيهية أوضح، ومرونة، وإدارة أقوى للمعرفة. وردد مجلس نقابة الموظفين هذه المخاوف، مشدداً على الحاجة إلى تقييم سليم. ورداً على ذلك، أكد قلم المحكمة على المبادئ التوجيهية القائمة، لكنه أقر بالحاجة إلى التنسيق، وزيادة الوضوح، وتوفير تغطية تأمينية للمعارين، مع طمأننة الوفود بأن التعيينات قصيرة الأجل تختلف عن الإعارات. ويجري حالياً تطوير نظام جديد لإدارة المعرفة لدعم الاستمرارية المؤسسية.

التطورات المعلوماتية والتكنولوجية (التوصيات 208-209، التوصية 211)

23. أفاد قلم المحكمة عن إحراز تقدم في تعزيز الأمن السيبراني وتحديث نظم تكنولوجيا المعلومات في إطار خطة العمل للفترة 2023-2025، لا سيما استجابة للهجمات السيبرانية السابقة. وتم تنفيذ منصة سير العمل القضائي بالكامل ودمجها في عمليات المحكمة. وأعاد قلم المحكمة تأكيد التزامه بتعزيز التوصيات التكنولوجية لزيادة الكفاءة العامة.

التعيينات القصيرة الأجل: التعديل المقترح

24. وفي 29 نيسان/أبريل و 16 تشرين الأول/أكتوبر 2025، درس الفريق الدراسي المعني بالحوكمة مقترحاً⁶ بشأن مواعيد التعيينات المؤقتة مع قواعد الأمم المتحدة، التي تشترط انقطاعاً عن الخدمة لمدة ستة أشهر. وفي حين أقر مقدمو الاقتراح بدور التعيينات المؤقتة في تلبية احتياجات محددة أو عاجلة، فقد دفعوا بأن ذلك من شأنه أن يعزز الشفافية والتوازن الجغرافي ومزايا الموظفين، ويمنع في الوقت نفسه استخدامهما كـ "توظيفات غير مباشرة".

25. ورحب مجلس نقابة الموظفين بالمبادرة، لكنه أشار إلى وجود ثغرات في الرقابة وضرورة دعم التنقل الداخلي، وحث على إجراء مراجعة أوسع نطاقاً ومقارنة مع المنظمات الأخرى. وأيدت عدد من الوفود إجراء مزيد من الدراسة لهذه المسألة، وشددت على أهمية الإنصاف والشفافية، وطرح مزيداً من الأسئلة بشأن الإعفاءات، وتوقيت الانقطاع، والإزعاج الذي يسببه للمتقدمين اضطرابهم إلى مغادرة البلد والعودة بعد بضعة أشهر، وما إذا كان هذا الإجراء قد يثني المتقدمين المؤهلين. ودعت إلى تقديم أدلة تجريبية، بما في ذلك بيانات الأمم المتحدة، لتقييم فعاليته.

26. ووفقاً لقلم المحكمة، تخضع التعيينات القصيرة الأجل لتعليمات إدارية، ولا يُتوقع تجديدها أو تحويلها إلى أنواع أخرى من العقود، على الرغم من أن الخبرة المكتسبة قد تدعم طلبات التعيين في وظائف محددة المدة. ويمكن لحاملي عقود التعيين المحددة المدة شغل وظائف مؤقتة، من أجل تعزيز التنقل. واقترح قلم المحكمة نهجاً ذا شقين كطريق للمضي قدماً: دراسة مقارنة في عام 2026 حول قواعد انقطاع الخدمة، ومراجعة مستمرة لسياسات التوظيف والتعيينات القصيرة الأجل، بالتشاور مع مجلس نقابة الموظفين، مع ضمانات إضافية.

27. ولاحظ الرئيس وجود اتفاق واسع النطاق على تعزيز الإنصاف والشفافية والتوازن الجغرافي، وأكد أن هذه المسألة ستظل ضمن ولاية الفريق الدراسي المعني بالحوكمة، وستظهر وتتجلى في القرار الجامع. وسيدعو الفريق الدراسي المعني بالحوكمة المحكمة إلى النظر في نتائج المقارنة المعيارية مع الحفاظ على التواصل الوثيق مع الدول الأطراف ومجلس نقابة الموظفين.

هاء. حوكمة الدوائر (التوصية 34، والتوصيات 36-37، التوصيات 189-191، التوصية 196، التوصيات 200-201،

التوصيات 207-212، التوصية 219)

28. في 27 شباط/فبراير 2025، ناقش الفريق الدراسي المعني بالحوكمة، من بين مواضيع أخرى، "حوكمة الدوائر". ولاحظ الرئيس أن التركيز سيكون على توصيات استعراض الخبراء المستقلين المذكورة أعلاه في إطار مسألة الموارد البشرية.

29. وأفاد رئيس ديوان الرئاسة عن إحراز تقدم في إصلاحات الحوكمة في الدوائر. فقد تم إدخال برامج للتطوير المهني وتوضيح إجراءات التوظيف (التوصية 34، التوصيات 36-37). وتم تحسين الإجراءات لضمان تحديث المعلومات الخاصة بالمشتبه بهم في الوقت المناسب وتبسيط وثائق تأكيد التهم (التوصيات 189-191). وسيتم اختيار القضاة الرئيسيين في كثير من الأحيان بناءً على خبرتهم في القضايا المعقدة، مع إجراء تغييرات إجرائية جديدة تهدف إلى تبسيط أنشطة الدوائر (التوصية 196، التوصية 200). وشملت الخطوات الأخرى تقديم الدعم المالي لتحديث الوثائق القانونية، وإنشاء قاعدة بيانات قابلة للبحث، وبذل جهود لتعزيز التداول بين القضاة من مختلف الخلفيات القانونية (التوصية 207، التوصية 210، التوصية 219).

⁶ تقدم بهذا المقترح كل من إستونيا وغانا وكندا والمكسيك.

واو. حوكمة مكتب المدعي العام (التوصيات 311-319)

30. في 25 آذار/مارس 2025، أشار الرئيس إلى أن التوصيات ذات الصلة تتعلق بالموضوعين الأوسع نطاقاً التاليين في تقرير استعراض الخبراء المستقلين: "رصد المحاكمات" و"الدروس المستفادة". ولاحظ أن جميع توصيات استعراض الخبراء المستقلين ذات الصلة قد تم وضع علامة "قيد التنفيذ" عليها في مصفوفة التقدم المحرز.

31. وأفاد مكتب المدعي العام بأنه يعمل على دمج الدروس المستفادة من القضايا السابقة في التحقيقات الجارية، ووضع دليل عمليات، وإنشاء بوابة إلكترونية للموظفين لتسجيل الأفكار وتبادلها. وسيضمن الدليل فصلاً مخصصاً لتوجيه هذه العملية، تحت إشراف منسقي الفريق ووحدتي الجرائم الجنسانية. وأدجت الدروس المستفادة في سير العمل، وتراقب من خلال مؤشرات الأداء الرئيسية، وتدعمها مخصصات الموظفين المبتدئين. وعلى الرغم من تنفيذ التوصيات، رأى مكتب المدعي العام أن هناك حاجة إلى مزيد من الإجراءات.

زاي - الإشراف على توصيات استعراض الخبراء المستقلين

(1) ثقافة العمل

32. نُوقش هذا الموضوع في إطار مسألة ثقافة العمل (التوصيات 14-16، التوصية 29، التوصيات 87-89) (انظر الفقرات 11-20 أعلاه).

(2) العلاقات مع المجتمع المدني ووسائل الإعلام

33. في 29 نيسان/أبريل 2025، ناقش الفريق الدراسي المعني بالحوكمة موضوع علاقات المحكمة بالمجتمع المدني ووسائل الإعلام. وأشاد الرئيس بتقرير استعراض الخبراء المستقلين، الذي شدد على أهمية المنظمات غير الحكومية والمجتمع المدني كحلفاء أساسيين في دعم المحكمة وإشراك الضحايا وتعزيز التعاون ومكافحة المعلومات المضللة.

34. وأحرز قلم المحكمة تقدماً في تنفيذ التوصيات. فقد حافظ على مشاركة المنظمات غير الحكومية من خلال عقد اجتماعات المائدة المستديرة، والقيام بأنشطة التوعية، وإرسال البعثات، مع العمل في الوقت نفسه على بناء الشبكات، واستضافة زيارات لوسائل الإعلام، وإشراك المتدربين والمهنيين من البلدان المعنية.

35. وأبرز ممثل مكتب المدعي العام التقدم المحرز في تنفيذ هذه التوصيات. وبالإضافة إلى ذلك، عقد مكتب المدعي العام معتكفاً سنوياً مع مفوض الأمم المتحدة السامي لحقوق الإنسان، وعزز تعاونه مع الاتحاد الأفريقي، وإعادة هيكلة قسم الشؤون الخارجية مع تعيين منسق جديد. وشدد على مشاركة الفريق على نطاق أوسع في الحوار مع منظمات المجتمع المدني، ولاحظ تحسن التواصل مع وسائل الإعلام من خلال عقد مؤتمرات صحفية منتظمة.

36. ودعا ممثلو المجتمع المدني إلى مزيد من التعاون الحقيقي، وشددوا على الحاجة إلى الشفافية والشمولية وحماية المدافعين عن حقوق الإنسان. كما حثوا على مشاركة أقوى خلال الزيارات الميدانية لمكتب المدعي العام، وتوفير موارد أفضل للوصول إلى الضحايا، والاستفادة من نماذج مثل منصة لوزان السورية لتنظيم التعاون.

(3) تنفيذ سياسة مدة الخدمة

37. فيما يتعلق بتنفيذ سياسة مدة الخدمة،⁷ التي دخلت حيز التنفيذ اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2025، أفادت المحكمة بأنها ستقدم تقريراً عن هذه المسألة في سياق تقريرها السنوي المقبل عن إدارة الموارد البشرية، المقرر تقديمه في عام 2026.

4) تنفيذ وقف مؤقت لتوظيف الموظفين من الدول غير الأطراف

38. فيما يتعلق بتنفيذ وقف مؤقت لتوظيف موظفين من جنسيات دول غير أطراف،⁸ الذي بدأ تنفيذه اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2025، أفادت المحكمة بأنها ستقدم تقريراً عن هذه المسألة في سياق تقريرها السنوي المقبل عن إدارة الموارد البشرية، المقرر تقديمه في عام 2026.

حاء- التعديل المقترح على القاعدة 140 من قواعد الإجراءات والإثبات

39. في رسالة مؤرخة 15 أيلول/سبتمبر 2025 موجهة إلى رئيس الجمعية، قدمت رئيسة المحكمة، القاضية توموكو أكان، إلى جمعية الدول الأطراف مقترحا من قضاة المحكمة لتعديل القواعد الإجرائية وقواعد الإثبات، عملاً بالفقرة 2 من المادة 51 من نظام روما الأساسي. ويتعلق المقترح بإدخال قاعدة جديدة رقم 140 مكرراً ثالثاً بشأن "طلبات البراءة". كما أحال رئيس المحكمة نص مشروع القاعدة 140 مكرراً ثالثاً.

40. وفي اجتماع الفريق الدراسي المعقود في 16 تشرين الأول/أكتوبر 2025، عرض رئيس ديوان الرئاسة مقترح تعديل المادة 140 من القواعد الإجرائية وقواعد الإثبات بشأن "طلبات البراءة"، عملاً بتوصية استعراض الخبراء المستقلين رقم R201 بتدوين هذه الممارسة الراسخة من أجل الاتساق وحقوق الاستئناف. وورد النص في مشروع القاعدة 140 مكرراً ثالثاً. وأوضح أن القضاة أكدوا توافق مشروع القاعدة مع نظام روما الأساسي، مشيراً إلى أنه سيعزز الإنصاف والكفاءة من خلال مواءمة مختلف الممارسات السابقة. وستوفر القاعدة الجديدة إطاراً إجرائياً واضحاً، مما يضمن إدارة أفضل للموارد وسرعة الإجراءات.

41. وبعد النظر في التعليقات الخطية وإجراء مزيد من المناقشات غير الرسمية، اتفق الفريق الدراسي المعني بالحوكمة، في اجتماعه المعقود في 31 تشرين الأول/أكتوبر 2025، على إحالة مشروع تعديل قواعد الإجراءات والإثبات الذي اقترحه اجتماع عام للقضاة إلى الفريق العامل المعني بالتعديلات للنظر فيه واعتماده إن أمكن في الدورة الرابعة والعشرين للجمعية.

طاء. الخطة الاستراتيجية للمحكمة الجنائية الدولية للفترة 2026-2029

42. في اجتماع 31 تشرين الأول/أكتوبر 2025، عرضت المحكمة مشروع خطتها الاستراتيجية للفترة 2026-2029، وهي أول خطة تمتد لأربع سنوات وتجسد رؤية موحدة لجميع الأجهزة والصندوق الاستئماني للضحايا. وتهدف الخطة إلى تعزيز الاتساق والشفافية، وترتبط الأهداف الاستراتيجية بالنتائج والموارد القابلة للقياس، مدعومة بتقارير سنوية ورصد في الوقت الحقيقي لمؤشرات الأداء الرئيسية. وكانت إحدى السمات الرئيسية للخطة هي القدرة على الصمود المؤسسية، مع أطر عمل للاستمرارية في مجالات التكنولوجيا والأمن والمالية، تستند جميعها إلى قيم المساءلة والإنصاف والشمول.

⁷ https://asp.icc-cpi.int/sites/default/files/asp_docs/ICC-ASP-23-Res.2-ENG.pdf

⁸ https://asp.icc-cpi.int/sites/default/files/asp_docs/ICC-ASP-23-Res.3-ENG.pdf

43. وشددت الأهداف المحدثة على ثقافة مكان العمل، ورفاهية الموظفين، والقيادة، والتواصل، مع دمج جمع التبرعات والتنسيق بين الأجهزة. وتساءلت الوفود عن مدى مشاركة الموظفين، والشمولية، وتتبع مؤشرات الأداء الرئيسية، والتعامل مع الأهداف غير المحققة، فردت المحكمة بأن الموظفين شاركوا في العملية وأن الاستعراضات السنوية ستضمن المساءلة. وحظيت الخطة بترحيب واسع باعتبارها إطاراً شاملاً يعزز مبدأ "محكمة واحدة" ويقوي الحوكمة والوحدة المؤسسية.

ثالثاً- العمل المقبل

44. سيواصل الفريق الدراسي المعني بالحوكمة الإشراف على تنفيذ التوصيات التي أسندتها إليه آلية الاستعراض، بالتشاور الوثيق مع المحكمة. وسيواصل الفريق الدراسي دعوة الدول الأطراف والدول المراقبة والمحكمة والتحالف من أجل المحكمة الجنائية الدولية إلى المشاركة في اجتماعاته. وسيدعو الفريق الدراسي جهات التنسيق في المحكمة إلى اطلاعه على آخر المستجدات في هذا الصدد.

45. وسيركز الفريق الدراسي المعني بالحوكمة بشكل خاص على المسائل التالية:

(أ) ثقافة مكان العمل

(ب) تنفيذ سياسة مدة الخدمة

(ج) تنفيذ وقف مؤقت لتوظيف موظفين من جنسيات دول غير أطراف

(د) توظيف موظفين بعقود قصيرة الأجل

(هـ) العلاقات مع المجتمع المدني

46. ويظل الفريق الدراسي على استعداد للنظر في أي مسائل قد ترغب الجمعية أو المحكمة في إحالتها إليه.

رابعاً. التوصيات

47. يقدم الفريق الدراسي، عن طريق المكتب، التوصيات التالية إلى الجمعية العامة للنظر فيها:

ألف. لإدراجها في القرار الجامع

إن جمعية الدول الأطراف

1. ترحّب بمواصلة الحوار المنظم بين الدول الأطراف والمحكمة بهدف تعزيز الإطار المؤسسي لنظام روما الأساسي وتحسين كفاءة

المحكمة وفعاليتها مع الحفاظ الكامل على استقلالها القضائي؛

2. تأخذ علماً بتقرير المكتب عن الفريق الدراسي المعني بالحوكمة؛⁹

3. تمدد ولاية الفريق الدراسي لمدة سنة أخرى؛¹⁰

¹⁰ أنشئ بموجب القرار ICC-ASP/9/Res.2 ومدد بموجب القرارات ICC-ASP/10/Res.5 و ICC-ASP/11/Res.8 و ICC-

ASP/12/Res.8 و ICC-ASP/13/Res.5 و ICC-ASP/14/Res.4 و ICC-ASP/15/Res.5 و ICC-ASP/16/Res.6 و ICC-ASP/17/Res.5 و ICC-ASP/18/Res.6 و ICC-ASP/19/Res.6 و ICC-ASP/20/Res.5 و ICC-ASP/21/Res.2 و ICC-ASP/22/Res.3 و ICC-ASP/23/Res.1.

4. تُأخذ علماً بالتقرير النهائي لآلية الاستعراض المقدم عملاً بالقرار ICC ASP/23/Res.6، بما في ذلك المصفوفة المتعلقة بالتقدم المحرز في تقييم توصيات استعراض الخبراء المستقلين لآلية الاستعراض، وتلاحظ أن الفريق الدراسي سيواصل النظر في التوصيات والمسائل التي تدخل في نطاق ولايته؛

باء. لإدراجها في الولايات المرفقة بالقرار الجامع

فيما يخص الفريق الدراسي المعني بالحكومة،

أ) تدعو المحكمة إلى مواصلة الانخراط في حوار منظم مع الدول الأطراف بهدف تعزيز الإطار المؤسسي لنظام روما الأساسي وتحسين كفاءة المحكمة وفعاليتها مع الحفاظ الكامل على استقلاليتها القضائية، وتزويد الدول الأطراف بآخر المستجدات بشأن تنفيذ توصيات استعراض الخبراء المستقلين؛

ب) تدعو الفريق الدراسي إلى التعاون الوثيق مع المحكمة والهيئات الفرعية وغيرها من التسهيلات التي أنشأتها الجمعية بشأن تنفيذ توصيات الخبراء المستقلين التي تتناول قضايا الحكومة؛

ج) تطلب إلى المحكمة أن تنظر في نتائج المقارنة المعيارية فيما يتعلق بالتعيينات القصيرة الأجل، مع الحفاظ على التعاون الوثيق مع الدول الأطراف ومجلس نقابة الموظفين؛