

Distr.: General
8 March 2018
Arabic
Original: English



تقييم طرائق وعمل الآلية الدولية لتصريف الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين

تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية

موجز

أنشأ مجلس الأمن الآلية الدولية لتصريف الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين بموجب قراره ١٩٦٦ (٢٠١٠) لكي تواصل اختصاص كل من المحكمة الجنائية الدولية لرواندا والمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة، وحقوقهما والتزامتهما، وتؤدي مهامهما الأساسية.

وفي تقرير التقييم هذا، أجرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية تقييماً لوجاهة وكفاءة وفعالية طرائق وعمل الآلية في تنفيذ ولايتها خلال الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، مع التركيز على جهودها للتوحيد والتنسيق وترتيباتها التنظيمية لكي تصبح مؤسسة قائمة بذاتها تتألف من فرعين. واعتمد المكتب في تحليله على طائفة واسعة من المصادر النوعية والكمية.

وفي إطار توحيد المهام المتبقية للمحكمتين المخصصتين على نطاق قارتين في مؤسسة واحدة بحلول نهاية عام ٢٠١٧، أنجزت الآلية الكثير مما توخاه مجلس الأمن في القرار ١٩٦٦ (٢٠١٠). واضطلعت بأنشطة قضائية، شملت إعادة محاكمة غير متوقعة، وعززت المهام المتبقية، وإن ظلت بعض الثغرات تشوب السياسات الجنسانية فيما يتعلق بحماية الشهود ورصد الرعاية الطبية للسجناء الذين يقضون أحكاماً بالسجن. ومع إدراك الآلية أن الولاية مؤقتة، فبعض مهامها المستمرة ذات طابع طويل الأجل.

وبوجه عام، أحرزت الآلية تقدماً في الوفاء بولايتها التي تقتضي أن تصبح مؤسسة صغيرة وفعالة من خلال عملية تدريجية ومتعددة الأبعاد، وتستوجب تحقيق التكامل داخل المكاتب والتنسيق بين الفرعين على حد سواء. واستفادت جميع الأجهزة من الابتكارات التشغيلية لتبسيط تسلسل سير العمل وزيادة الفعالية من حيث التكلفة ووضع تدابير تنفيذية لمواجهة عبء العمل الدينامي. ووضعت مكاتب الآلية أيضاً سياسات رسمية وممارسات إدارية غير رسمية لتعزيز الاتساق بين الفرعين. وخططت الأجهزة الثلاثة هذه العمليات وأدارتها بدرجات متفاوتة من النجاح رغم الفروق في حجمها ووظائفها وفي اعتمادها على المحكمتين المخصصتين. وقد ثبتت صعوبة مشروعين كبيرين من مشاريع البناء المؤسسي،



أي إكمال مرافق أروشا وتجميع السجلات القضائية للمحكمة الجنائية الدولية لرواندا والمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة في قاعدة بيانات واحدة، ولم يكلل بالنجاح كما كان مقرراً. وفي بعض المكاتب، لا تزال هناك أيضاً ثقافات عمل متنافرة فيما بين الفرعين. وبوجه عام، ورغم المطالب المستمرة بزيادة الكفاءة، أعرب موظفو الآلية عن رضاهم الكبير عن عملهم وأبدوا تفانيهم في أدائه.

ويقدم مكتب خدمات الرقابة الداخلية ست توصيات هامة إلى الآلية:

- (أ) أن تضع الآلية خططا قائمة على سيناريوهات من أجل تعزيز القدرة على مواجهة أعباء العمل المتغيرة؛
- (ب) أن يرفع مكتب المدعي العام من معنويات الموظفين في سبيل تحسين إدارة تقليص حجم الموظفين وزيادته؛
- (ج) أن يعزز قلم الآلية الجهود الرامية إلى التنسيق بين المكاتب وتوحيدها في مؤسسة واحدة؛
- (د) أن يدعم قلم الآلية مشاريع البناء المؤسسي بإبداء القيادة وروح المشاركة وبالتماس خبرات أطراف ثالثة؛
- (هـ) أن ترصد الآلية التوازن والتكافؤ بين الجنسين؛ وأن تدمج وحدة مؤازرة الشهود وحمائتهم مراعاة الجانب الجنساني في سياساتها؛
- (و) أن تعزز الآلية النهج الذي تعتمد عليه للإشراف على الرعاية الطبية للسجناء الذين يقضون أحكاما بالسجن ولتزويدهم بها.

المحتويات

الصفحة

٤	أولاً - مقدمة
٤	ثانياً - معلومات أساسية
٤	ألف - التاريخ والولاية
٥	باء - الهيكل والإدارة
٥	جيم - الموارد
٧	ثالثاً - إطار التقييم: النطاق والغرض والمنهجية
٧	ألف - النطاق والغرض
٧	باء - المنهجية
٨	رابعاً - نتائج التقييم
٨	ألف - أحرزت الآلية تقدماً كبيراً في الاستجابة للولاية التي تقتضي منها أن تصبح مؤسسة صغيرة وفعالة، من خلال تسخير الابتكارات الاستراتيجية والتشغيلية، ولكن نظراً إلى اختلاف حجم الأجهزة والتزاماتها والدعم المقدم من المحكمة الجنائية الدولية لرواندا والمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة، فقد شهدت معدلات متفاوتة من التكامل والتنسيق فيما بين الفرعين
١٧	باء - لم يثمر مشروعاً البناء المؤسسي الكبيران اللذان يتطلبان موارد هامة حتى الآن، ويُعزى ذلك جزئياً إلى الانقسامات الداخلية والثغرات على مستوى الإدارة
٢٠	جيم - ظلت الآلية في طليعة مراعاة الاعتبارات الجنسانية على المستويات المؤسسي والاستراتيجي والتشغيلي، غير أن بعض الثغرات لا تزال موجودة
٢٢	دال - قدرة الآلية على الوفاء بمدفوعات الخدمات الطبية للسجناء غير كافية
٢٣	خامساً - استنتاج
٢٤	سادساً - توصيات
٢٧	المرفق
٢٧	التعليقات الواردة من الآلية الدولية لتصرف الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين

أولا - مقدمة

- ١ - كلف مجلس الأمن في قراره ٢٢٥٦ (٢٠١٥) شعبة التفتيش والتقييم بمكتب خدمات الرقابة الداخلية بأن تجري تقييماً فيما يتعلق بطرائق وعمل الآلية الدولية لتصريف الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين، ("الآلية"). وقد أيدت الجمعية العامة هذا الطلب في قرارها ٢٢٧/٧٠.
- ٢ - ويجري مكتب خدمات الرقابة الداخلية تقييماً طبقاً للمادة ٩٧ من ميثاق الأمم المتحدة وقرارات الجمعية العامة ٢١٨/٤٨ بء و ٢٤٤/٥٤ و ٢٧٢/٥٩، ووفقاً لنشرة الأمين العام ST/SGB/273 التي تخول المكتب صلاحية المبادرة إلى اتخاذ أي إجراء يراه ضرورياً للنهوض بمسؤولياته وتنفيذه والإبلاغ عنه. ويجري تقييم المكتب وفق الأنظمة والقواعد التي تحكم تخطيط البرامج والجوانب البرنامجية للميزانية ورصد التنفيذ وأساليب التقييم (ST/SGB/2016/6، البند ٧-١).
- ٣ - والهدف العام للتقييم هو أن يحدد بصورة منهجية وموضوعية قدر الإمكان مدى وجاهة وكفاءة وفعالية طرائق وعمل الآلية في تنفيذ ولايتها عملاً بقرار مجلس الأمن ١٩٦٦ (٢٠١٠)، لتمكين الدول الأعضاء ومجلس الأمن والأمانة العامة والآلية من تدبر ذلك بشكل منهجي بغية زيادة فعالية الآلية وتأثيرها. وقد أجري هذا التقييم وفقاً لقواعد ومعايير التقييم الخاصة بفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم.
- ٤ - وألتمست التعليقات من إدارة الآلية على مشروع التقرير وقد أخذت في الاعتبار أثناء إعداد التقرير النهائي. ويرد في المرفق الرد الرسمي للآلية.

ثانيا - معلومات أساسية

ألف - التاريخ والولاية

- ٥ - أنشئت الآلية بموجب قرار مجلس الأمن ١٩٦٦ (٢٠١٠)، ولها فرعان، أحدهما في أروشا والثاني في لاهاي، ومكتبان فرعيان في كيغالي وسرايفو. وقد بدأ فرع أروشا عمله في ١ تموز/يوليه ٢٠١٢، وبدأ فرع لاهاي عمله في ١ تموز/يوليه ٢٠١٣. وتوحي مجلس الأمن أن تكون الآلية "هيكلًا صغيراً ومؤقتاً وفعالاً، تتناقص وظائفه وحجمه مع مرور الوقت، ويوظف عدداً صغيراً من الموظفين يتمشى مع وظائفه المحدودة"^(١).
- ٦ - وقد أنشئت الآلية لكي تواصل اختصاص كل من المحكمة الجنائية الدولية لرواندا والمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة، وحقوقهما والتزاماتهما، وتؤدي مهامهما الأساسية^(٢). وإن النظام الأساسي للآلية يشبه النظامين الأساسيين للمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة والمحكمة الجنائية الدولية لرواندا مع اختلافات طفيفة. وفيما عدا حالات انتهاك حرمة المحكمة وشهادة الزور، لا يمكن للمحكمة أن تصدر لوائح اتهام جديدة^(٣).

(١) قرار مجلس الأمن ١٩٦٦ (٢٠١٠)، الفقرة السابعة من الديباجة.

(٢) المرجع نفسه، الفقرة ٤.

(٣) المرجع نفسه، المرفق الأول، المادة ١ (٤) (أ) و (ب)، والمادة ٥.

٧ - وتشمل ولاية الآلية مهام مستمرة ومخصصة. ويُضطلع بالمهام المستمرة في جميع الأوقات ويتوقع أن يستمر بعضها لوقت طويل في المستقبل، ومن ذلك دعم وحماية الضحايا والشهود؛ والإدارة والإشراف على إنفاذ الأحكام، وكذلك النظر في القرارات المتعلقة بالعفو أو تخفيف الأحكام؛ والوفاء بطلبات المساعدة من السلطات الوطنية، وتقديم المساعدة إلى الهيئات القضائية الوطنية، وفق المادة ٢٨ (٣) من نظامها الأساسي؛ وحفظ المحفوظات وإدارتها. وعلى النقيض من ذلك، تنشأ المهام المخصصة من حين إلى آخر، ويتوقع أن تقل بمرور الوقت. وتشمل هذه المهام إعادة المحاكمات، وقضايا الطعن، وإجراءات مراجعة الأحكام، والمقاضاة بسبب انتهاك حرمة المحكمة، وتعقب الفارين المتبقين ومحاكمتهم. وتقرر أن تعمل الآلية فترة أولية مدتها أربع سنوات، وفترات لاحقة مدة كل منها سنتين رهنا باستعراض التقدم الذي تحرزه، ما لم يقرر مجلس الأمن خلاف ذلك.

باء - الهيكل والإدارة

٨ - الرئيس هو السلطة العليا في الآلية، ويعينه الأمين العام، لمدة سنتين عادة. ويتصرف بصفته الرئيس المؤسسي للآلية، والمسؤول عن تنفيذ ولايتها من جميع جوانبها، بما في ذلك تعيين القضاة للبت في القضايا. ويرأس الدوائر، ويعمل بصفته قاضياً ورئيساً في دائرة الاستئناف.

٩ - وتتكون الآلية من ثلاثة أجهزة. وتضم الدوائر دائرة ابتدائية لكل فرع من فرعي الآلية ودائرة استئناف مشتركة واحدة. وهي الجهاز القضائي للآلية، الذي يتألف من قائمة تضم ٢٤ قاضياً مستقلاً منتخبين من الجمعية العامة، ورئيساً متفرغاً. ولا يتقاضى القضاة أجراً إلا مقابل الأيام التي يُطلب منهم فيها أداء مهامهم. ومكتب المدعي العام هو الجهاز الثاني. وهو يتصرف باستقلالية ولا يتلقى التعليمات من الجهازين الآخرين للآلية أو من الحكومات أو المنظمات الدولية. وقلم الآلية، الذي هو الجهاز الثالث، يقدم الخدمات إلى الجهازين الآخرين من خلال توفير خدمات الدعم الإداري والقانوني والسياسي والدبلوماسي، ويشمل ذلك المهام الفنية والإدارية.

١٠ - والآلية هي هيئة فرعية تابعة لمجلس الأمن، الذي يتولى في نهاية المطاف المسؤولية عن أنشطة الآلية واستمرار عملياتها، رغم استقلاليتها. وتتولى الجمعية العامة الرقابة على ميزانية الآلية عن طريق اللجنة الخامسة^(٤). وتقدم الآلية سنوياً تقارير عن التقدم الذي تحرزه إلى مجلس الأمن والجمعية العامة، كما أنها تقدم تقريراً نصف سنوي إلى مجلس الأمن.

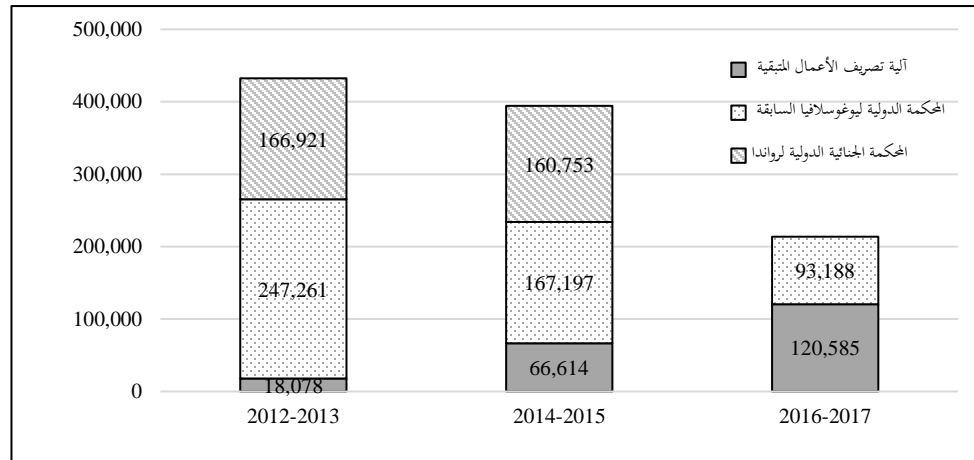
جيم - الموارد

١١ - تمول الآلية من الأنصبة المقررة وفقاً لجدول مختلط للأنصبة. ويمول نصف ميزانية المحكمة وفقاً لجدول الأنصبة المقررة للميزانية العادية والنصف الآخر وفقاً لجدول أنصبة حفظ السلام. وتخضع مباشرة لإشراف الجمعية العامة عن طريق اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية واللجنة الخامسة.

(٤) المرجع نفسه، المرفق الأول، المادة ٣٠ من النظام الأساسي للآلية الدولية لتصفير الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين، التي تشير إلى المادة ١٧ من ميثاق الأمم المتحدة.

الشكل الأول
الموارد المالية لكل من الآلية الدولية لتصفيف الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين
والمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة والمحكمة الجنائية الدولية لرواندا للفترة من
عام ٢٠١٢ إلى عام ٢٠١٧

(بآلاف دولارات الولايات المتحدة)



المصدر: الاعتماد النهائي، بعد خصم الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين. فيما يتعلق بالآلية، انظر الوثائق A/68/594 و A/70/558 و A/72/604؛ وفيما يتعلق بالمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة، انظر الوثائق A/68/582 و A/70/554 و A/72/603؛ وفيما يتعلق بالمحكمة الجنائية الدولية لرواندا، انظر الوثيقتين A/68/579 و A/70/553.

١٢ - وازدادت الموارد المالية للآلية باطراد على مدى فترات السنتين الثلاث الماضية، مما يعكس النقل التدريجي للمهام من كل من المحكمة الجنائية الدولية لرواندا والمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة (انظر الشكل الأول). وكانت هناك تباينات كبيرة بين الميزانية المقترحة^(٥) والاعتماد النهائي للآلية بلغ مقدارها ٣٣،١ مليون دولار و ٤٦،٢ مليون دولار و ١٩،٢ مليون دولار في فترات السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣، و ٢٠١٤-٢٠١٥، و ٢٠١٦-٢٠١٧ على التوالي، وهذه التباينات ناجمة عن انخفاض مستوى النشاط القضائي عما كان متوقعا في انتظار إلقاء القبض على الممارسين المتبقين المتهمين من قبل المحكمة الجنائية الدولية لرواندا. وبلغت الموارد المقترحة للآلية لفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩ (الفترة الأولى التي ستكون فيها الآلية مؤسسة قائمة بذاتها)، قبل إعادة تقدير التكاليف وبعد تسويات الإيرادات الأخرى، ما صافيه ٢٠٦،٥ ملايين دولار^(٦). وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، أقرت اللجنة الخامسة التزامات بالتمويل بمبلغ لا يتجاوز ٧٩،٩ مليون دولار للإنفاق على الآلية لفترة السنة الممتدة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨، وهو ما يمثل تخفيضا فعليا نسبته ٢٢،٥ في المائة بالمقارنة مع الميزانية المقترحة لهذه الفترة^(٧).

(٥) انظر الوثائق A/66/537 و A/68/491 و A/70/378.

(٦) A/72/396.

(٧) A/C.5/72/L.12.

ثالثاً - إطار التقييم: النطاق والغرض والمنهجية

ألف - النطاق والغرض

١٣ - ركز التقييم على جهود الآلية للتوحيد والتنسيق وترتيباتها التنظيمية لكي تصبح مؤسسة قائمة بذاتها تتألف من فرعين، من خلال إجراء تقييم لوجاهة و/أو كفاءة، و/أو فعالية (أ) هيكلها وتصميمها؛ (ب) ومدى اتساق سياساتها وإجراءاتها؛ (ج) وممارساتها الإدارية^(٨)؛ (د) وقدرتها على التحسب لأعباء العمل الدينامية والتخطيط لها ورصدها والاستجابة لها بمرونة. وعملاً بولايتها، ينظر التقييم في طرائق الآلية وعملها فحسب، ولا ينظر في الجوانب الموضوعية للقانون الجنائي الدولي، مثل الإنصاف و/أو المسوغات القانونية، و/أو نظم الاجتهاد القضائي، و/أو عملية صنع القرار، و/أو الأحكام النهائية. ويغطي هذا التقييم الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧.

باء - المنهجية

١٤ - تستند النتائج إلى التدقيق المتقاطع لمصادر متعددة للبيانات، التي جمعت باستخدام أساليب كمية ونوعية:

- (أ) إجراء ما مجموعه ٨٤ مقابلة شبه منظمة مع قضاة الآلية وموظفيها وأصحاب المصلحة^(٩)؛
- (ب) القيام بزيارات إلى فرعي لاهاي وأروشا، والمكتب الفرعي في كيغالي، ووحدة الاحتجاز، ومرفق الأمم المتحدة للاحتجاز؛
- (ج) إجراء استقصاء شامل على الإنترنت لجميع الموظفين^(١٠)؛
- (د) إجراء تحليل لحجم ملاك الموظفين والميزانيات والهيكل التنظيمي؛
- (هـ) إجراء تحليل لمتوسط مدة الاستيعاب حسب نوع التعيين؛
- (و) إجراء تحليل للترتيبات التي تكون بموجبها الآلية مسؤولة عن المدفوعات الطبية للسجناء؛
- (ز) إجراء تحليل مقارن للقواعد الإجرائية وقواعد الإثبات للمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة والمحكمة الجنائية الدولية لرواندا والآلية؛
- (ح) إجراء تحليل لعمليات الفصل في الدعاوى القضائية والتداول عن بعد؛
- (ط) إجراء تحليل لأجور القضاة العاملين عن بعد؛

(٨) نظر هذا التقييم في الاتساق الأفقي، الذي يدل على الدعم الترابطي والمنهجي للأهداف المشتركة المتجسد في السياسات والإجراءات والعلاقات بين الفرعين.

(٩) أُجريت مقابلات مع ١٧٢ فرداً.

(١٠) بلغت نسبة المجيبين ٤٠ في المائة (عدد ١٧٣)، باستثناء موظفي الأمن من فئتي الموظفين المحليين وموظفي الخدمة الأمنية. وإلى غاية ٢٩ آب/أغسطس ٢٠١٧، كان لدى الآلية ٤٢٩ موظفاً (باستثناء ما ذكر أعلاه من موظفي الأمن، فقد شمل ذلك الوظائف المستمرة ووظائف المساعدة المؤقتة العامة)، استناداً إلى دليل الموظفين وجدول ملاك الموظفين.

(ي) إجراء تحليل منظم لمحتوى التقارير والوثائق الرئيسية، بما في ذلك الأولويات الاستراتيجية للآلية؛ وخطط العمل ووثائق المشاريع وتقارير الأداء السنوية والتقارير المرحلية؛ وتقارير مكتب خدمات الرقابة الداخلية وتقارير مجلس مراجعي الحسابات والمحاضر الحرفية لمجلس الأمن؛ وسياسات الآلية والممارسات وجدول أعمال الاجتماعات والمحاضر والمذكرات؛

(ك) استعراض الأدبيات الخارجية في المقالات العلمية والسياساتية المتعلقة بالآلية^(١١).

١٥ - ويتمثل العائق الرئيسي في عدم وجود بيانات أولية تمكن من إجراء حساب رصين لتكاليف مهام الآلية ومقارنته بحساب تكاليف المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة والمحكمة الجنائية الدولية لرواندا.

١٦ - وقد استشار مكتب خدمات الرقابة الداخلية الآلية أثناء إجراء التقييم، وهو يعرب عن تقديره لتعاونها ومساعدتها. ويرد في المرفق رد الآلية على التقرير.

رابعا - نتائج التقييم

ألف - أحرزت الآلية تقدماً كبيراً في الاستجابة للولاية التي تقتضي منها أن تصبح مؤسسة صغيرة وفعالة، من خلال تسخير الابتكارات الاستراتيجية والتشغيلية، ولكن نظراً إلى اختلاف حجم الأجهزة والتزاماتها والدعم المقدم من المحكمة الجنائية الدولية لرواندا والمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة، فقد شهدت معدلات متفاوتة من التكامل والتنسيق فيما بين الفرعين

ساعدت ممارسات أداء مهام مزدوجة وأداء مهام متعددة على الارتقاء بتسلسل سير العمل إلى المستوى الأمثل وتبسيط الهياكل التنظيمية، في حين ظل الموظفون راضين ومتفانين في عملهم على الرغم من عوامل الإجهاد ذات الصلة

١٧ - استجابة للولاية التي تقتضي إيجاد هيكل صغير ومؤقت وفعال مزود بعدد صغير من الموظفين يتماشى مع وظائفه المحدودة، على نحو ما هو منصوص عليه في القرار ١٩٦٦ (٢٠١٠)، قامت مكاتب الآلية بتعظيم أوجه التآزر التشغيلي لأداء مهامها بفعالية مع الحفاظ في الوقت نفسه على عاملي صغر الحجم والكفاءة. وأدى ترتيب أداء مهام مزدوجة، وهو ترتيب يقدم بموجبه الرؤساء والقضاة والموظفون من المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة والمحكمة الجنائية الدولية لرواندا الدعم إلى الآلية دون تكلفة إضافية، إلى تعظيم الوفورات؛ وساعد في الحفاظ على المعارف المؤسسية؛ ويسر التواصل؛ وكفل استمرار تقديم الخدمات والانتقال السلس للمهام من المحكمتين^(١٢). كما أن اللجوء إلى أداء مهام متعددة عبر جميع الأجهزة كان ترتيباً فعالاً من حيث التكلفة، إذ تعطى الأولوية لتعيين الموظفين الذين بإمكانهم أن يؤديوا مهام في تخصصات متعددة^(١٣). وتحدث الموظفون عن تكليفهم بمهام متنوعة بالإضافة إلى مسؤولياتهم الأساسية،

(١١) تم استعراض ٣١ مصدراً بانتظام، وأدرج ١٣ مصدراً منها. وأشرك مكتب خدمات الرقابة الداخلية خبراء القانون الجنائي الدولي في استعراض التقييم والإسهام فيه.

(١٢) 2013 Utrecht retreat minutes, p. 2.

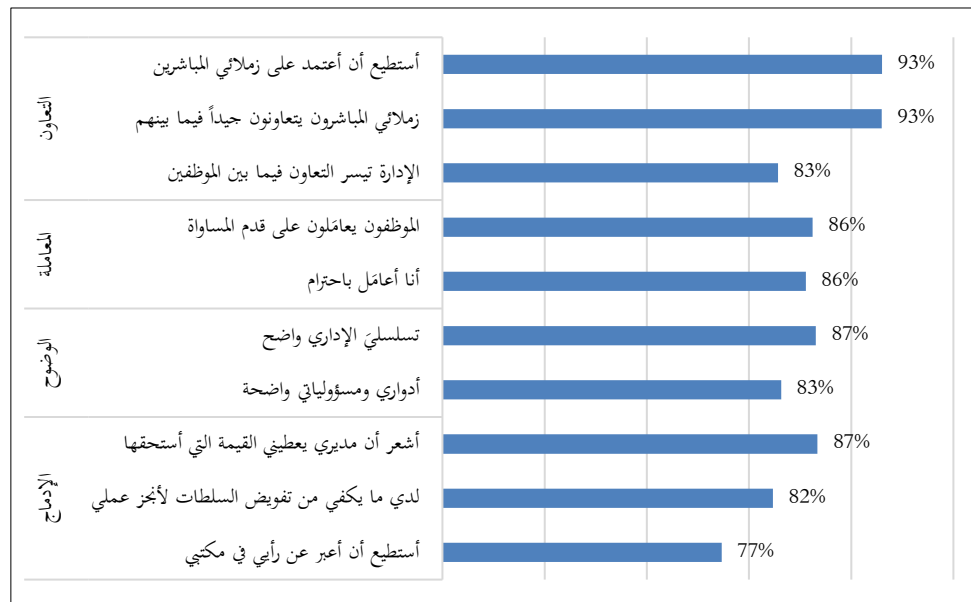
(١٣) المرجع نفسه، الصفحة ٣.

على الرغم من أن إدارة هذا الترتيب اختلفت من مكتب إلى آخر (انظر الفقرتين ١٩ و ٢٣)^(١٤). كما أتاح أداء مهام متعددة عموماً تغطية كافية للموظفين ليحصلوا على إجازة، وهي ميزة هامة للغاية بالنظر إلى صغر حجم العديد من المكاتب.

١٨ - وفرضت هذه الترتيبات بعض الإجهاد عبر المكاتب. فلم يشعر ثلث المجيبين (٣٥ في المائة) بالأمن الوظيفي (٥١ في المائة شعروا به)، ولم يوافق الربع منهم (٢٥ في المائة) على أن عبء العمل معقول (٧١ في المائة وافقوا على ذلك). وكان الموظفون راضون إلى حد كبير عن ظروف عملهم (٧٥ في المائة، في المتوسط في جميع مؤشرات الرضا الوظيفي). وفي حين أبلغ بعض موظفي مكتب المدعي العام وموظفي أروشا عن ظروف أسوأ قليلاً في بعض الميادين (انظر الفقرات ٢٥ و ٢٨ و ٣٠)، فإن جميع موظفي الآلية أعربوا عن تقديرهم لزملائهم المباشرين وعن ثقتهم فيهم (مع استثناءات تتعلق بالتعاون عبر الفرعين، انظر الفقرتان ٢٧ و ٢٨)؛ وأشاروا إلى المعاملة الإيجابية؛ وإلى المستويات العالية للإدماج (مع استثناءات تتعلق بالإنصاف بين الجنسين في بعض المكاتب، انظر الفقرة ٣٦)؛ وإلى الوضوح العام للأدوار والمسؤوليات والتسلسل الإداري (انظر الشكل الثاني). وبالإضافة إلى ذلك، فهم جميع المجيبين تقريباً (٩٦ في المائة) كيف يساهم دورهم في مهمة الآلية. وفي حين أن هذا الأمر قد يكون متوقعاً (أبلغ ٨٤ في المائة عن اضطلاعهم بمهام سابقة في المحكمة الدولية ليوغسلافيا السابقة أو المحكمة الجنائية الدولية لرواندا)، فإنه يبقى مع ذلك أمراً جديراً بالملاحظة لأن الآلية ليست مجرد نسخة مطابقة للمحكمتين الأصليتين.

الشكل الثاني

ظروف العمل التي سجلت نسبة مرتفعة للرضا الوظيفي (النسبة المئوية للموافقين)



المصدر: استقصاء الموظفين الذي أجراه مكتب خدمات الرقابة الداخلية

(١٤) أكد معظم موظفي الآلية أنهم كانوا في كثير من الأحيان يضطلعون بمهام خارج نطاق مهامهم الأساسية.

قامت الدوائر بتخطيط منهجي وتحويل لهيكلها التنظيمي وأساليب عملها من أجل تعظيم القدرات الكاملة لملاك موظفين أصغر حجماً مع توخي الحصافة المالية

١٩ - في الفترة من عام ٢٠١٦ إلى عام ٢٠١٧، عمل قسم الدعم القانوني للدوائر بوصفه فريقاً موحداً ومستقلاً يدعم جميع الأنشطة القضائية في كلا الفرعين. وعملت إدارة الدوائر على الارتقاء بتسلسل سير العمل إلى المستوى الأمثل وعلى توظيف الأفراد الذين يتناسبون مع ثقافة العمل، وأرست تكاملاً سلساً بين أروشا ولاهاي، ومكنت الموظفين من دعم القضاة الذين يعملون عن بعد بما يحقق رضاهم التام^(١٥). وطريقة العمل هذه، المستمدة من الإجراءات الاستثنائية للمحكمة الجنائية الدولية لرواندا وإجراءاتها التمهيدية وإجراءاتها المتعلقة بإعادة النظر، أتاحت للموظفين التعامل مع مختلف أنواع الإجراءات ويسرت الانتداب. وشمل توزيع عبء القضايا والتسلسل الإداري كلا الفرعين، بحيث كان موظفو أروشا يعملون في المسائل الخاصة بلاهاي والعكس بالعكس. وبما أن معظم العمل القضائي كان يجري تنفيذه عن بعد، فإن موقع الموظفين المكلفين بقضية ما لم يكن أمراً بالغ الأهمية. وعقد القسم اجتماعات أسبوعية منتظمة في لاهاي، مع وصلة بالفيديو للموظفين في أروشا، ومنسقين مخصصين للمسائل العاجلة بعد ساعات الدوام في كل فرع^(١٦). وأشار جميع المحيين على الاستقصاء ومن أجريت معهم مقابلات من الدوائر إلى أنهم تواصلوا وتعاونوا بشكل جيد داخل الفرعين وبينهما، وأبلغوا عن رضاهم الكبير عن أساليب العمل وظروفه.

٢٠ - واتسم الفصل في القضايا عن بُعد بالكفاءة والابتكار. فمن بين ٢٤٤ قراراً متاحاً للعموم تم تحليلها في عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧، كانت الأغلبية في مسائل نظر فيها قاض وحيد^(١٧)، بينما أصدر الرئيس ٤٠ في المائة من جميع القرارات. وكان متوسط مدة التنفيذ أقل من ٢٩ يوماً، في حين صدر ثلث القرارات المتاحة للعموم التي تم تحليلها في غضون ١٤ يوماً، ما يعكس مستوى ملحوظاً من الكفاءة. وتغزى التأخيرات الوحيدة المسجلة إلى أخطاء في التوزيع والتجهيز في حالة أربعة قرارات. وتحدد أكبر اختلاف من حيث المدة في الحصول على المواد والقرارات المتعلقة بمسائل معقدة^(١٨). وتم تعزيز الكفاءة من خلال تحديد مواعيد نهائية واضحة للمهام والاعتماد على الطلبات الخطية^(١٩). وكان هذا النموذج فعالاً من حيث التكلفة، إذ لم تُدفع أجور للقضاة الذين يعملون عن بعد إلا عن الأيام التي كانوا يمارسون فيها مهامهم، ولم يكن يحق لهم الحصول على استحقاقات إضافية غير الأتعاب والسفر إلى مقرّي الآلية. غير أن القضاة واجهوا بعض الصعوبات، من بينها استيعاب التكاليف الإدارية ومواجهة التحديات

(١٥) أعرب ٧٥ في المائة من القضاة الذين أجريت معهم مقابلات عن رضاهم (تحليل مكتب خدمات الرقابة الداخلية لعبء العمل القضائي، ٢٠١٦ و ٢٠١٧).

(١٦) مذكرة داخلية بشأن ترتيبات العمل لفرع أروشا: الدوائر (٢٨ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧). يمكن الحصول على معلومات تكميلية عن المذكرات الداخلية من مكتب خدمات الرقابة الداخلية بناء على الطلب.

(١٧) القضايا التي نظر فيها قاض وحيد (٧٠ في المائة)، والدور الابتدائية (١٦ في المائة)، ودوائر الاستئناف (١٤ في المائة).

(١٨) تراوحت مهلة الحصول على المواد بين ٣ أيام و ٦ أشهر. وتطلبت المسائل المعقدة في المتوسط ٥٥ يوماً من استلام الطلب إلى إصدار القرار، في مقابل ٢٤ يوماً بالنسبة للمسائل غير المعقدة. ورأى القضاة أن المسائل المعقدة حين ينظر فيها ثلاثة قضاة أو أكثر تتطلب فترة أطول للفصل فيها بالنظر إلى حجم ومدة المراسلات بالبريد الإلكتروني.

(١٩) في مقابل الطلبات الشفوية والخطية.

التكنولوجية، وقلة التفاعل الجماعي بين الأفراد، وتحديات متصلة بالحصانة الدبلوماسية^(٢٠)، والمخاطر المحتملة على أمن البيانات والمعلومات السرية المتصلة بالعمل عن بعد.

عمل مكتب المدعي العام بعدد صغير من الموظفين وبأساليب عمل متكاملة، بيد أن الاحتكاكات بين الإدارة والموظفين والارتفاع غير المتوقع في مستوى النشاط القضائي في خضم تقليص الحجم كلها أمور أثرت سلباً على معنويات الموظفين

٢١ - في عام ٢٠١٢، شرع مكتب المدعي العام في بذل الجهود لتنسيق سياساته وأدوات عمله وخطط عمله وعروضه للميزانية عبر الفرعين لتعزيز فكرة أن المكتب جهاز واحد. وجرى تبادل المعلومات بين الفرعين من خلال اجتماعات الموظفين واجتماعات المكتب المباشر للمدعي العام والاجتماعات الأسبوعية لكبار الموظفين. وبالرغم من أن انعقاد الاجتماعات المشتركة السنوية لكبار موظفي مكتب المدعي العام في الفرعين قد توقف في عام ٢٠١٦ بسبب تدابير خفض التكاليف^(٢١)، أشارت الإجابات على الاستقصاء إلى أن الموظفين يعتبرون التنسيق بين الفرعين داخل مكتب المدعي العام فعالاً^(٢٢).

٢٢ - وكان مكتب المدعي العام أيضاً فعالاً في التخطيط لأساليبه التشغيلية وإعادة هيكلتها وتحسينها من أجل الاستجابة للولاية التي تقضي باعتماد هيكل صغير وفعال من حيث التكلفة. ونتيجة لذلك، عمل المكتب بعدد صغير من الموظفين وموارد محدودة. واستناداً إلى ترتيبات أداء مهام مزدوجة وأداء مهام متعددة، اعتمد المكتب، في آذار/مارس ٢٠١٦، سياسة "المكتب الواحد"^(٢٣)، التي تم بموجبها نقل موظفين في لاهاي مبرونة بين الآلية والمحكمة الدولية ليوغسلافيا السابقة خلال فترة العمل المشترك بينهما. وقد ألغى هذا التدبير عمليات الاستقدام التي تستغرق وقتاً طويلاً وأتاح الاحتفاظ بذوي المعارف المتخصصة وسمح للمكتب بالاستفادة من الموارد المتاحة لإدارة عبء عمله القضائي مع الحفاظ على هيكل صغير^(٢٤). وبالإضافة إلى ذلك، عقب استعراض أجري في عام ٢٠١٧، ألغى المكتب الهيكل السابق لفريق تعقب الهاربين من العدالة الذي مقره في كيغالي، وأنشأ "وحدة معنية بالهاربين والتحقيقات" في أروشا تجمع بين مهام التحقيق والتعقب^(٢٥). وأعاد المكتب تصنيف الوظائف المعنية بتعقب الهاربين من وظائف مستمرة إلى مهام مخصصة في ميزانية الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، للتأكيد على وجوب إنهاء أنشطة التعقب في حالة عدم إحراز أي تقدم في القبض على الهاربين المتبقين في غضون السنوات القليلة المقبلة^(٢٦).

٢٣ - وعلى الرغم من هذه الابتكارات، واجه مكتب المدعي العام صعوبات فيما يتعلق باستقدام الموظفين واستبقائهم وبالأمن الوظيفي، ويعزى ذلك جزئياً إلى الطابع المؤقت للأنشطة القضائية وإلى صغر المجموعة التي يستقدم منها الموظفون. وزاد من تفاقم الوضع ما سبق من خفض لعدد الموظفين واحتمال

(٢٠) المسائل المتصلة باحتجاز القاضي أكاي.

(٢١) تعقيبات مكتب المدعي العام بشأن النتائج الأولية.

(٢٢) بلغت نسبة الموافقة ما بين ٧٨ و ٨٠ في المائة على مستوى الفرعين.

(٢٣) S/2016/453، المرفق الثاني، الفقرة ٣.

(٢٤) S/2016/975، المقابلات مع الموظفين.

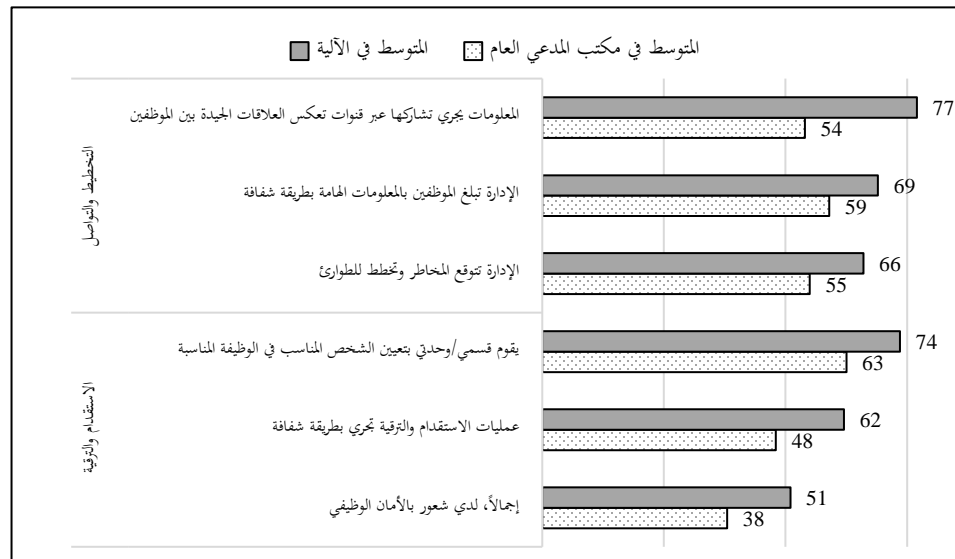
(٢٥) S/2017/434، المرفق الثاني، الفقرة ٢٢؛ المقابلات مع الموظفين.

(٢٦) S/2017/434، المرفق الثاني، الفقرة ٢٣.

إجراء مزيد من التخفيض في عام ٢٠١٨^(٢٧). وزاد انعدام الأمن الوظيفي تفاقمًا أيضاً نتيجة انعدام الشفافية في الاستقدام والترقيات داخل مكتب المدعي العام (انظر الشكل الثالث)^(٢٨). وكانت الصعوبات واضحة بشكل خاص في لاهاي. فقد اضطرت أفرقة المكتب، التي كانت بالفعل تعمل بطاقتها القصوى، إلى العمل في وقت واحد على القضايا المتعلقة للمحكمة الدولية ليوغسلافيا السابقة، وعلى إعادة محاكمة غير متوقعة، وعلى دعوى غير متوقعة نشأت عن قضايا أبحرّها الآلية^(٢٩). وأشار موظفو المكتب في لاهاي كذلك إلى أن الترتيبات المتعلقة بأداء مهام متعددة أنشأت تسلسلاً إدارياً مرهقاً، مما أدى إلى الارتباك والاحتكاك بين الإدارة والموظفين بشأن عدة مسائل، بما في ذلك تحديد أولويات المهام وإدارة الأداء وعدد الموافقات المطلوبة لطلبات الإجازة. وكان موظفو المكتب أقل الموظفين رضاً بين مكاتب الآلية فيما يتعلق بمؤشرات التخطيط والتواصل والاستقدام والترقية (انظر الشكل الثالث). وأشارت إدارة مكتب المدعي العام إلى أنها بدأت عملية في آذار/مارس ٢٠١٧ لمعالجة بعض من هذه المسائل.

الشكل الثالث

مستوى رضا موظفي مكتب المدعي العام (النسبة المئوية للموافقين)



المصدر: استقصاء الموظفين الذي أجراه مكتب خدمات الرقابة الداخلية.

في حين عمل قلم الآلية في سياق مختلف بسبب حجمه ونطاقه الواسع من المهام، فإنه شهد عملية تنسيق وتكامل أبطاً نسبياً

٢٤ - ومع اتجاه الآلية إلى أن تصبح مؤسسة قائمة بذاتها، شجع مسجل الآلية باستمرار على إرساء ثقافة عمل موحدة، وعلى التنسيق داخل كل من الفرعين وفيما بينهما، ومواءمة أطر الحوكمة، بما في ذلك

(٢٧) مقابلة مع المسؤول الرئيسي في الآلية الدولية لتصرف الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين.

(٢٨) استقصاء الموظفين؛ المقابلات مع الموظفين.

(٢٩) S/2016/975، الفقرة ٧٠، و S/2017/434، الفقرة ٨٥؛ المقابلات مع الموظفين.

اتجاهات الممارسة والسياسات وإجراءات التشغيل الموحدة والمبادئ التوجيهية^(٣٠). وشارك ممثلو الفرعين في اجتماعات رسمية وحضروا جلسات اللجان والمجالس، والتُمست مدخلاتهم في التقارير الرسمية والمراسلات بشأن المسائل التي تهم كلا الفرعين. وأكد الموظفون أن مسجل الآلية يشجع على التواصل المنتظم وتبادل أفضل الممارسات على نطاق الفرعين^(٣١). غير أن معظم الدعم الإداري كان متمركزاً في لاهاي، استناداً إلى قرارات استراتيجية اتخذت منذ عام ٢٠١٢^(٣٢). وقد كفل الطابع المركزي الاتساق في تطبيق قواعد الأمم المتحدة، وشجع على تطوير بنى تحتية موحدة لتكنولوجيا المعلومات تمثيلاً مع استراتيجية الأمم المتحدة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (انظر الفقرتين ٣١ و ٣٤)، وسمح للآلية باستخدام موظفي المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة من ذوي الخبرة المزدوجة. وأدى هذا الإجراء إلى تحقيق مكاسب كبيرة في الكفاءة وكفل استمرار توفير الدعم الإداري وانتقال المهام على نحو سلس (انظر الفقرة ١٧).

٢٥ - غير أن استمرار المركزية في لاهاي والاعتماد على أداء مهام مزدوجة أدّى إلى إطالة أمد التعايش بين ثقافات عمل متميزة في لاهاي وأروشا، ما حد من التكامل والابتكار في بعض المجالات. وخارج إطار عملية تخطيط الميزانية، لم يتوفر إلا القليل من الأدلة التي تشير إلى أن مناقشات مشتركة ومستمرة جرت بشأن إعادة هيكلة إدارة الآلية في نهاية المطاف لتصبح مؤسسة قائمة بذاتها^(٣٣). وأظهر تحليل للميزانيات المقترحة أن قلم الآلية زاد بصورة طفيفة من احتياجاته المتعلقة بالوظائف المستمرة، في حين زاد تدريجياً من اعتماده على المساعدة المؤقتة العامة منذ عام ٢٠١٢ (انظر الشكّلين الرابع والخامس). وتعزى زيادة مقترحة بنسبة ٤٣ في المائة في نفقات المساعدة المؤقتة العامة من الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ إلى الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ بدرجة كبيرة إلى اقتراح نقل ٦٥ وظيفة من وظائف المساعدة المؤقتة العامة في الإدارة من المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة إلى الآلية الدولية لتصريف الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين^(٣٤). ومع تشتت الموظفين جغرافياً، فإن للمركزية الإدارية مساوئ، وفي بعض الحالات، تؤدي إلى أوجه قصور. فعلى سبيل المثال، لم يكن يتمتع بسلطة التصديق في الأصل سوى موظفين في أروشا، مما ينطوي على صعوبة في إنجاز المهام في الوقت المناسب^(٣٥). وفي أروشا، يشعر الموظفون بالإحباط بسبب ما يعتبرونه تدنياً في المشاركة وفي تولي زمام الأمور فيما يتعلق بصنع القرار، بينما يعاني الموظفون في بعض المكاتب في لاهاي من ضغط شديد. وبدأت الآلية في معالجة هذه القضايا في أوائل عام ٢٠١٧^(٣٦). ومع ذلك، لم يتم بعد تعيين أي من موظفي أروشا للقيام بدور الشريك في مجال الموارد البشرية.

(٣٠) الأولويات الاستراتيجية لقلم الآلية لعامين ٢٠١٥ و ٢٠١٧؛ وخطط عمل قلم الآلية للفترة ٢٠١٧-٢٠١٨، الناتج ٣: توفير التنسيق والدعم الإداري.

(٣١) المقابلات مع الموظفين.

(٣٢) ظلت خدمات الموارد البشرية، والميزانية، والمشتریات، تُدار على المستوى المركزي (مع بعض الحضور في أروشا)؛ وتم إضفاء الطابع اللامركزي على الأمن والخدمات العامة (محاضر معتكف أوترينجت لعام ٢٠١٣).

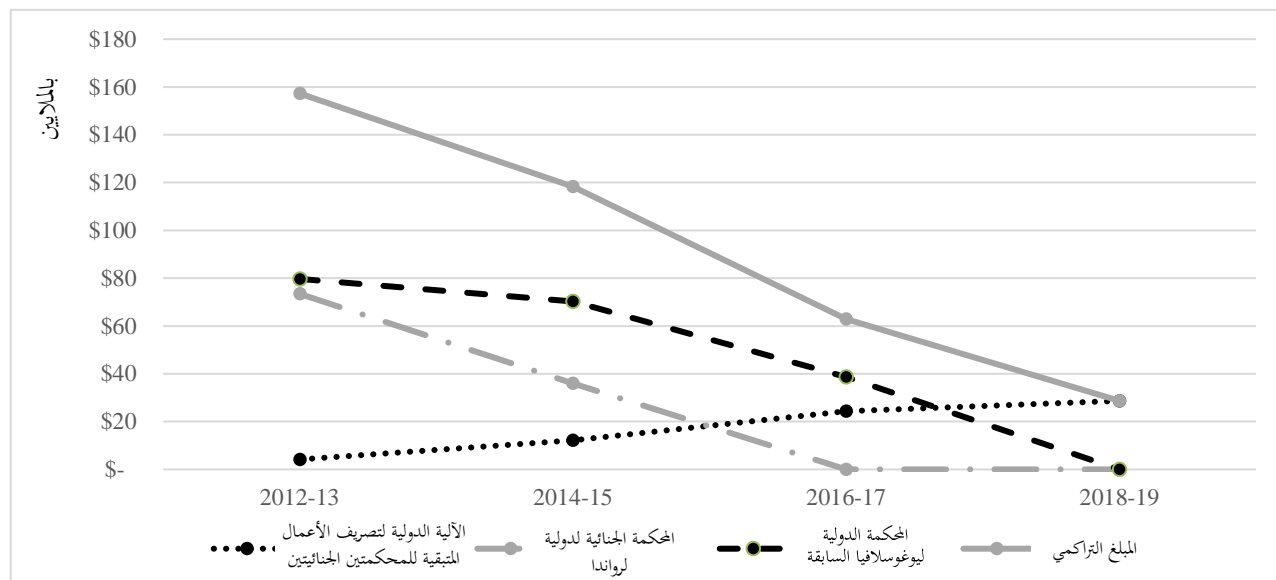
(٣٣) بدت المكاتب الإدارية لقلم الآلية متشابهة إلى حد كبير في بداية عام ٢٠١٨ كما كانت في فترات السنتين السابقة.

(٣٤) ملحق الوثيقة A/72/396.

(٣٥) المراسلات الداخلية في ٣١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ و ١٧ شباط/فبراير ٢٠١٧.

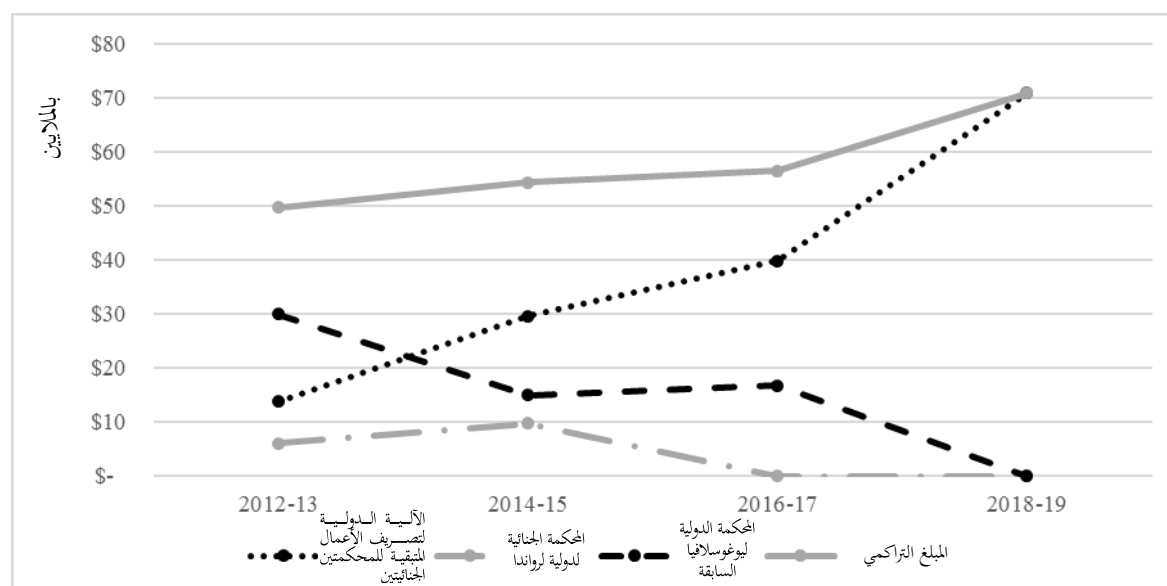
(٣٦) المرجع نفسه، وأجريت مقابلات مع موظفي أروشا في أيلول/سبتمبر ٢٠١٧.

الشكل الرابع
ميزانيات وظائف قلم الآلية الدولية لتصرف الأعمال المتبقية حسب فترة السنتين: المهام المستمرة
(بملايين دولارات الولايات المتحدة)



المصادر: ملاحق الميزانيات المقترحة، A/66/357، و A/66/368، و A/66/386، و A/68/491، و A/68/494، و A/68/681، و A/70/378، و A/70/397، و A/72/396.

الشكل الخامس
ميزانيات وظائف قلم الآلية الدولية لتصرف الأعمال المتبقية حسب فترة السنتين: مهام المساعدة المؤقتة العامة

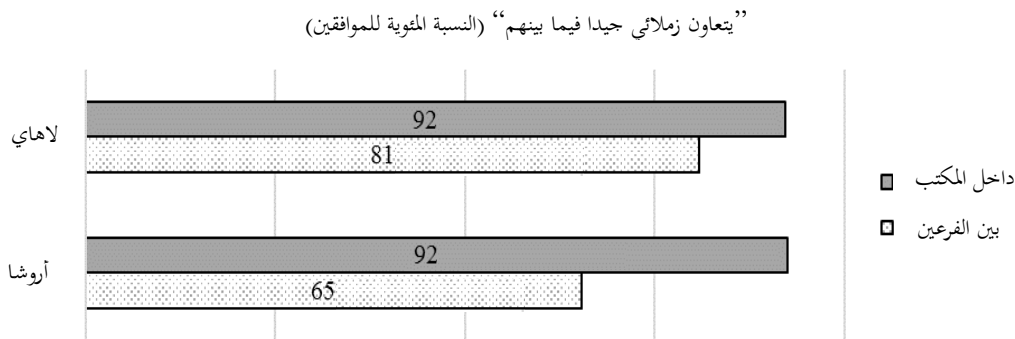


المصادر: ملاحق الميزانيات المقترحة، A/66/357، و A/66/368، و A/66/386، و A/68/491، و A/68/494، و A/68/681، و A/70/378، و A/70/397، و A/72/396.

٢٦ - وتباينت التصورات بصدد جودة التعاون بين الفرعين داخل قلم الآلية. ويميل موظفو قلم الآلية في أروشا بشكل عام وموظفو الفرعين في قسم المحفوظات والسجلات للآلية وقسم خدمات اللغات إلى تبني تصورات أقل إيجابية. وعموما، يشعر ثلثا موظفي أروشا (٦٥ في المائة) بأن زملاءهم يتعاونون جيدا فيما بينهم في الفرعين (مقابل ٨١ في المائة من موظفي لاهاي) (انظر الشكل السادس). ولئن كان بعض أقسام قلم الآلية، مثل المكتب المباشر لرئيس القلم، لا تتطلب سوى التواصل المستمر والأنشطة المشتركة للتنسيق بين الفرعين، فإن أقساما أخرى تتطلب بذل المزيد من الجهد لكسر مقاومة التغيير. فعلى سبيل المثال، تعطل مشروع رئيسي للبناء المؤسسي في الآلية يهدف إلى توحيد السجلات القضائية بين الفرعين وتوقف في نهاية المطاف، وكان ذلك يعزى جزئيا إلى الاختلاف بشأن أساسيات المشروع (انظر الفقرتين ٣٣ و ٣٤).

الشكل السادس

تقييمات الموظفين للتعاون داخل المكتب المباشر وبين الفرعين



المصدر: استقصاء الموظفين الذي أجراه مكتب خدمات الرقابة الداخلية.

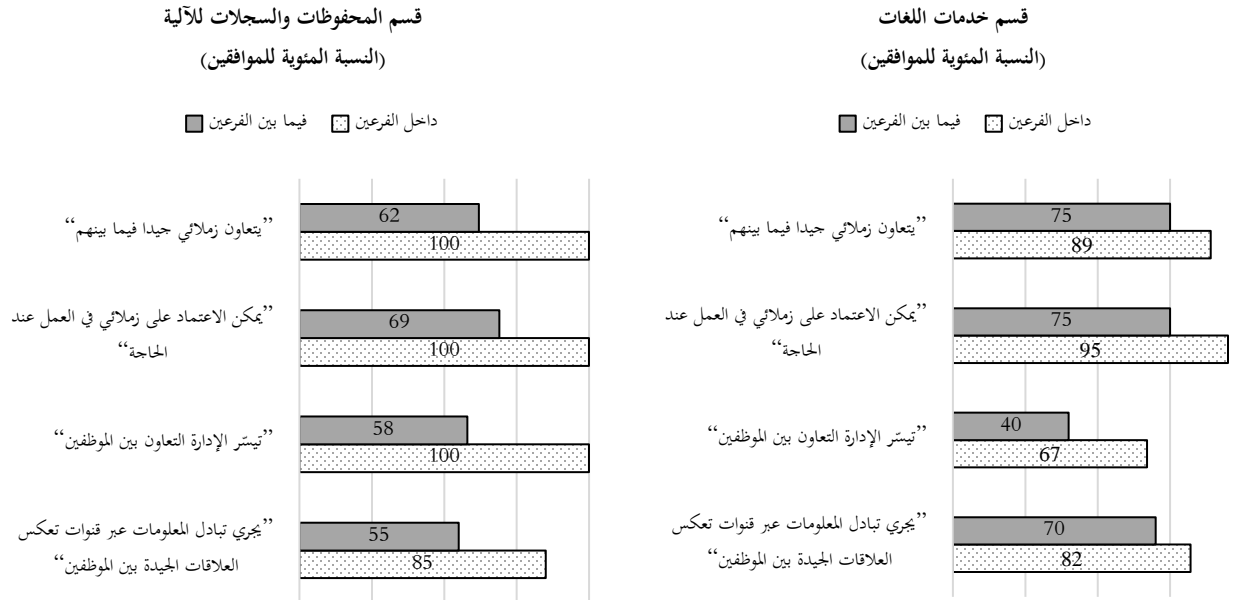
٢٧ - وفيما يتعلق بقسم المحفوظات والسجلات للآلية، تمثل حلقة العمل التي عقدت في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦ المناسبة الأولى منذ إنشاء الآلية التي التقى خلالها الفرعان للتركيز على التنسيق بينهما، مع إنشاء فريقين عاملين لتحسين الجوانب المختلفة^(٣٧). ودعا الهدف ٥ من الأولويات الاستراتيجية للقسم للفترة ٢٠١٧-٢٠٢١ إلى التنسيق والتعاون والتآزر بين الفرعين، ولكن ذلك انعكس في خطة العمل للفترة ٢٠١٧-٢٠١٨ في أروشا فقط، وليس في لاهاي. وعموما، كان موظفو القسم أقل رضا عن التعاون بين الفرعين من رضاهم عن التعاون داخل فرعهم (انظر الشكل السابع). ولاحظ موظفو القسم في أروشا زيادة في عدد الاجتماعات منذ حلقة عمل عام ٢٠١٦، بينما شعر الموظفون في لاهاي بأن التقدم كان محدودا^(٣٨). واختلف الموظفون في أروشا ولاهاي أيضا بشأن درجة القيادة المستديرة في ضمان الالتزام بالتنسيق بين الفرعين وبشأن آثار الفصل الحالي لعمليات القسم.

(٣٧) المرجع نفسه، تم إجراء مقابلات مع موظفي أروشا في أيلول/سبتمبر ٢٠١٧.

(٣٨) مقابلات مع موظفين.

الشكل السابع

التدابير المتخذة داخل الفرعين وفيما بينهما بشأن التعاون والتواصل في قسم المحفوظات والسجلات للآلية وقسم خدمات اللغات



المصدر: استقصاء الموظفين الذي أجراه مكتب خدمات الرقابة الداخلية.

٢٨ - وفيما يخص قسم خدمات اللغات، انطوى التنسيق بين الفرعين على إجراء اتصالات منتظمة وأداء مهام شاملة للفرعين ووضع سياسات بشكل مشترك. وساعد الموظفون في فرع لاهاي على تطبيق نظام لتتبع الترجمة في أروشا بهدف مراقبة الإنتاجية. وساعدت الاتصالات المنتظمة على حل المسائل التشغيلية وتعزيز الكفاءة في كلا الفرعين. وأكدت المقابلات أن الفريقين يتقاسمان المنصات والبرامجيات وينسقان إدارة الوثائق. وأيدت نتائج الاستقصاء هذه الاستنتاجات، باستثناء التصورات المتعلقة بتيسير الإدارة للتعاون بين الفرعين (انظر الشكل السابع). وأثارت المقابلات ضرورة تعميق التنسيق بين لاهاي ووحدة الترجمة الكينيارواندية في أروشا. وأشرف رئيس قسم خدمات اللغات في لاهاي على هذه الوحدة التي أنشئت حديثاً في أروشا وثبت أن ذلك أمر صعب. فقد كانت الوحدة أصغر من وحدات الترجمة الفرنسية أو البوسنية/الكرواتية/الصربية، ولكنها واجهت عبء العمل المتزايد والتراكم الكبير في الترجمات الموروثة من المحكمة الجنائية الدولية لرواندا، وعملت جاهدة في البداية على استيفاء معايير الإنتاج الخاصة بالقسم^(٣٩). ومع وجود عدد محدود من المرشحين المؤهلين الذين يرغبون في الانتقال إلى أروشا،

(٣٩) على الرغم من أن كلا الفرعين اشتركا في معايير الإنتاجية بحلول عام ٢٠١٧، فقد أشارت بيانات مستقاة من قسم خدمات اللغات إلى أن الترجمات من الإنكليزية إلى الكينيارواندية تراكم فيها ٣٠ حكماً (٢٠٠ ١٤ صفحة)، مقارنةً بالترجمات من الإنكليزية إلى الفرنسية (١١ حكماً - ١٢ ٧٨٥ صفحة) ومن الإنكليزية إلى البوسنية/الكرواتية/الصربية (حكم واحد - ٢ ٦١٨ صفحة). ولوحظ في المقابلات أن معيار الأمم المتحدة في اليوم هو ٥,٥ صفحات ترجمة، بينما المعيار في المحكمة الجنائية الدولية لرواندا هو ٣,٥ صفحات.

كان من الصعب التعجيل بعمليات الاستقدام. وأخيراً، يفتقر القسم إلى التدابير اللازمة لدعم موظفي أروشا عندما يحتاجون إلى المساعدة قبيل بدء ساعات العمل في لاهاي.

باء - لم يثمر مشروعاً البناء المؤسسي الكبيران اللذان يتطلبان موارد هامة حتى الآن، ويُعزى ذلك جزئياً إلى الانقسامات الداخلية والثغرات على مستوى الإدارة

كانت مرافق أروشا تعاني من عيوب جسيمة، مع تأخيرات كبيرة في إيجاد حلول لها، مما أسهم في شعور بعض موظفي أروشا بأن الفرع عبارة عن "مكتب ميداني"

٢٩ - أُعلن في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ عن إنجاز جزء كبير من مشروع البناء في أروشا، وأشهد على أن المباني جاهزة للاستغلال^(٤٠). ومنذ ذلك الحين، ظهر عدد من المشاكل، بما في ذلك أوجه قصور في البقعة الأرضية وقاعة المحكمة ومرافق المحفوظات ومركز البيانات ومبنى المكاتب^(٤١). وكانت هناك تأخيرات كبيرة في معالجة هذه الأوضاع، على الرغم من دعوة مسجل الآلية إلى السعي "الحثيث" إلى إيجاد حلول في نيسان/أبريل ٢٠١٧^(٤٢). وعندما تم الإعلان عن إنجاز جزء كبير من المشروع، ظلت عيوب معمارية وميكانيكية وكهربائية عديدة قائمة بينما ظهرت عيوب أخرى عند شغل المبنى، وحتى تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٧ بقي معظمها دون معالجة^(٤٣). وفي أعقاب إنجاز جزء كبير من المشروع، غادر مدير المشروع الآلية وتم تعيين مدير جديد في منتصف عام ٢٠١٧. وخلال فترة التوقف التي دامت ستة أشهر، أُلقيت مسؤولية معالجة كل عيوب مرحلة ما بعد البناء على عاتق وحدة خدمات الدعم العامة للفرع التي كانت مثقلة بمسؤوليات مرتبطة بمسائل مرحلة ما بعد البناء وإدارة المرافق العامة^(٤٤).

٣٠ - وواجه موظفو أروشا ظروف عمل صعبة طوال عام ٢٠١٧، مما شكل مخاطر على الصحة والسلامة. وشملت الظروف السيئة، التي أبلغ عنها الموظفون في المقابلات، والتي تم بيانها في وثائق الآلية، التعرض للغبار والأمطار وتجمع المياه داخل مبنى المكاتب؛ والتعرض المكثف لأشعة الشمس؛ والحواجر غير الكافية لعزل الصوت بين المكاتب؛ وأوجه القصور الهيكلية؛ وطول مسافة التنقل التي تعتبر ذات خطورة بعد غروب الشمس^(٤٥). وفي استقصاء الموظفين، لم يوافق ٣٨ في المائة من الموظفين العاملين في أروشا على أن ظروف عملهم وبيئتهم تمكنهم من أداء مهامهم بشكل جيد (مقابل ١٣ في المائة من الموظفين العاملين في لاهاي)، وهي تمثل أكثر النتائج سلبية في ردود موظفي أروشا عن جميع أسئلة الرضا الوظيفي. وإذا يسلم مسؤولو الآلية بهذه الشواغل، فقد سعوا إلى التصدي لها من خلال زيادة

(٤٠) مذكرة تسليم المهام، ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦؛ مراجعة مكتب خدمات الرقابة الداخلية لمرحلة ما بعد البناء وشغل مرافق المكاتب الجديدة للآلية الدولية لتصريف الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين في أروشا (التكليف رقم AA2017/261/07). وبإمكان مكتب خدمات الرقابة الداخلية تقديم معلومات تكميلية عند الطلب.

(٤١) ترد تفاصيل أوجه القصور هذه في المراجعة التي قام بها مكتب خدمات الرقابة الداخلية لمرحلة ما بعد البناء، وبالتالي لا يتم استعراضها بالتفصيل هنا.

(٤٢) مذكرة داخلية بشأن الأولويات الاستراتيجية لقلم الآلية، ٢٥ نيسان/أبريل ٢٠١٧.

(٤٣) مقابلة أجريت مع موظفي شعبة المراجعة الداخلية للحسابات؛ ومراجعة مكتب خدمات الرقابة الداخلية لمرحلة ما بعد البناء.

(٤٤) مراجعة مكتب خدمات الرقابة الداخلية لمرحلة ما بعد البناء؛ ومقابلات أجريت مع موظفين أروشا؛ ومقابلات أجريت مع موظفي شعبة المراجعة الداخلية للحسابات.

(٤٥) مراجعة مكتب خدمات الرقابة الداخلية لمرحلة ما بعد البناء؛ ومقابلات أجريت مع موظفي أروشا.

التواصل مع الموظفين وإيلاء أولوية لمعالجة العيوب المعلقة^(٤٦). فعلى سبيل المثال، تم تثبيت ستائر في نهاية الأمر لحجب أشعة شمس الظهيرة عن المكاتب، وهي إحدى شكاوى الموظفين الرئيسية. غير أن هذه الظروف والتأخر في معالجتها ساهما في تولد إحساس لدى بعض موظفي أروشا بأن لاهاي تقوم بحكم الواقع بدور المقر للآلية بينما تقوم أروشا بدور "المكتب الميداني" لها. وتتصل هذه الشواغل أيضا بإضفاء الطابع المركزي على الدعم الإداري الرئيسي في لاهاي (انظر الفقرة ٢٥)، ومدى فهم النظراء في لاهاي "للحقائق على أرض الواقع" في أروشا^(٤٧).

شهد مشروع قاعدة البيانات القضائية الموحدة، وهو أحد أركان عملية البناء المؤسسي في الآلية، تأخيرات كبيرة وتم تعليقه وإضعافه بسبب الانقسامات الداخلية وعدم كفاية إشراك أصحاب المصلحة

٣١ - يتمثل الهدف من مشروع قاعدة البيانات القضائية الموحدة في مواءمة إدارة السجلات القضائية للمحكمتين (بالإضافة إلى السجلات التي تم إنشاؤها خلال فترة ولاية الآلية) وتوفير إمكانية وصول مبسطة لكل من الفرعين والمستخدمين الخارجيين^(٤٨). وكانت هذه العملية عملية كبيرة ومعقدة، بالنظر إلى ضخامة السجلات المادية والرقمية للمحكمتين والنظم المختلفة المستخدمة لإدارتها^(٤٩). وعلى الرغم من أن المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة قد طورت نظاما داخليا تولى موظفو خدمات دعم تكنولوجيا المعلومات في المحكمة استحداثه وإدارته، فإن المحكمة الجنائية الدولية لرواندا استخدمت برنامجا تجاريا. وحدد حل تجاري، يستند إلى نسخة مطورة من نظام المحكمة الجنائية الدولية لرواندا، باعتباره الحل الأنسب للآلية^(٥٠). وكان من المتوقع أن تشكل قاعدة البيانات، بعد اكتمالها، دعامة لعملية البناء المؤسسي إذ إنها ستتيح تيسير التنسيق المبسط بين الفرعين، وإنشاء نقطة دخول واحدة مخصصة للجمهور؛ وخفض التكاليف والمخاطر المرتبطة بإدارة نظم منفصلة في كل موقع^(٥١).

٣٢ - غير أن قاعدة البيانات القضائية الموحدة شهدت تأخيرات كبيرة وتم تعليقها أثناء التقييم لحين إجراء المراجعة الداخلية. وتمت مناقشة المشروع منذ عام ٢٠١٢، وانطلقت أشغاله في شباط/فبراير ٢٠١٤، وتم التخطيط له بعناية على أربع مراحل: تقييم المتطلبات الفنية؛ وطرح الخيارات؛ وانتقاء الخيار المفضل؛ والتنفيذ؛ مع تصور مرحلة خامسة لم يخطط لها رسمياً وتتمثل في دمج العديد من المنصات القديمة للمحكمة الدولية ليوغوسلافيا اللازمة للاضطلاع بالأعمال الجارية المتعلقة بالمحاكمات وقضايا الطعن^(٥٢). وفي حين كان من المقرر أن يتم الإنجاز أصلاً في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦، فإن تعديل

(٤٦) مقابلة مع المسؤول الأول عن الآلية الدولية لتصريف الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين.

(٤٧) مقابلات أجريت مع موظفي أروشا.

(٤٨) مذكرة داخلية، ٤ نيسان/أبريل ٢٠١٤.

(٤٩) تشمل هذه الملفات أكثر من ٧,٤ ملايين صفحة من الدعاوى والمحاضر والأدلة وعشرات آلاف الساعات من المواد السمعية البصرية؛ دراسة جدوى قاعدة البيانات القضائية الموحدة، ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥.

(٥٠) دراسة جدوى قاعدة البيانات القضائية الموحدة.

(٥١) مذكرة داخلية، ٤ نيسان/أبريل ٢٠١٤.

(٥٢) مذكرة داخلية، ٨ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧.

الجدول الزمني تم عدة مرات، وتم الانتهاء من تنفيذ المنصة في حزيران/يونيه ٢٠١٧^(٥٣). ولم تكن قاعدة البيانات جاهزة للإطلاق في تلك المرحلة مع تعديل موعد بدء تشغيلها المتوقع في الربع الأول من عام ٢٠١٨^(٥٤). وأشار تقييم منقح للمخاطر في أيار/مايو ٢٠١٧ إلى عدة مخاطر فنية غير متوقعة في التصميم الأصلي للمشروع^(٥٥). ولاحظت قيادة المشروع في مناسبات متعددة مدى تعقد المشروع وما ينتج عنه من تحدّ يكمن في التنبؤ بالجدول الزمنية^(٥٦).

٣٣ - وأوضح تحليل لوثائق المشروع والمقابلات التي أجريت مع أصحاب المصلحة أن حالات التأخير والتعليق لم يكونا ناجمين عن تعقد المشروع أو التخطيط المتفائل فحسب، وإنما أيضاً عن عدم كفاية إشراك أصحاب المصلحة واستمرار الانقسامات داخل فريق المشروع، وكلاهما كان من الممكن معالجتهما في وقت سابق. ففي تشرين الأول/أكتوبر وتشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦، على سبيل المثال، أعرب كل من المدعي العام والرئيس عن قلقهما إزاء انعدام المشاركة الملائمة وعدم كفاية الوقت المقرر لمراقبة الجودة والتحقق والاختبار والتدريب^(٥٧). ورداً على ذلك، تأخر الإطلاق المقترح على نطاق محدود إلى حين اكتمال عملية التحقق، في حين عمل فريق التحقق الداخلي حتى أيار/مايو ٢٠١٧ للتأكد من السجلات يدوياً^(٥٨). وأعرب الرئيس عن قلق مماثل مرة أخرى في كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ بشأن مخاطر التعجيل بجدول زمني وطلب المزيد من المعلومات بشأن الجدول الزمني المقترح الذي تم تقديمه في أيار/مايو ٢٠١٧ عقب إجراء البائع لاختبار إضافي^(٥٩).

٣٤ - وبالإضافة إلى ذلك، ظهرت مقاومة من بعض موظفي الآلية في لاهاي ممن واجهوا احتمال أن يجدوا أنفسهم مضطرين إلى التكيف مع الممارسات الجديدة. وعلى وجه الخصوص، لا تزال خدمات دعم تكنولوجيا المعلومات تساورها مخاوف من قرار نشر برنامج تجاري. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧، أي بعد مرور ما يقرب من ثلاث سنوات على صدور بيان المتطلبات الوظيفية للمشروع وبعد عامين من اتخاذ قرار الأخذ بحل تجاري، اقترحت خدمات دعم تكنولوجيا المعلومات تبني الحل الداخلي المستند إلى منصة المحكمة الدولية ليوغوسلافيا التي تحوز ملكيتها لأنه سيكون أكثر ملاءمة للمشروع^(٦٠). ورداً على ذلك، كرر أصحاب المصلحة المختارين تأكيد مبرراتهم الأصلية بشأن تفضيلهم للبرنامج التجاري، ومن بينها اتساقه مع الاستراتيجيات السائدة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في كل من

(٥٣) دراسة جدوى قاعدة البيانات القضائية الموحدة، تقييم المتطلبات الفنية، والجدول الزمني للمشروع؛ المذكرات الداخلية، ١١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦ و ٢ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦، و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٧.

(٥٤) مذكرة داخلية، ٨ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧.

(٥٥) تحديث تقييم مخاطر قاعدة البيانات القضائية الموحدة، ١ أيار/مايو ٢٠١٧.

(٥٦) مذكرتان داخليتان، ١٥ أيار/مايو ٢٠١٧ و ٨ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧.

(٥٧) مذكرتان داخليتان، ١١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦ و ٢ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦.

(٥٨) مذكرة داخلية، ١٦ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦؛ تحديث تقييم مخاطر قاعدة البيانات القضائية الموحدة، ١ أيار/مايو ٢٠١٧.

(٥٩) مذكرة داخلية، ٣١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧.

(٦٠) مذكرة داخلية، ١٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧.

الأمم المتحدة والآلية^(٦١). ولم تكن الأدلة متاحة بشأن ما إذا كانت خدمات دعم تكنولوجيا المعلومات قد أعادت توجيه هيكل ملاكها الوظيفي وقاعدة مهاراتها بغية تجسيد هذه الاستراتيجية المحدثة للآلية.

جيم - ظلت الآلية في الطليعة فيما يتعلق بمراعاة الاعتبارات الجنسانية على المستويات المؤسسي والاستراتيجي والتشغيلي، غير أن بعض الثغرات لا تزال موجودة

٣٥ - تلتزم الآلية بتعزيز المساواة بين الجنسين داخل المؤسسة وكذلك في سياساتها وممارستها. وفي عام ٢٠١٣^(٦٢)، تجاوزت هدف التكافؤ بين الجنسين الذي حددته الأمم المتحدة، ومنذ ما برحت تتجاوز المتوسط على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وفي عام ٢٠١٧، كانت الإناث يمثلن ٥٨ في المائة من موظفي الفئة الفنية في الآلية، فيما كان الذكور يمثلون ٤٢ في المائة منهم^(٦٣). كما عُيِّن منسقون معنيون بالمسائل الجنسانية والمسائل المتعلقة بالاستغلال والانتهاك الجنسين وشواغل المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية والمسائل المتعلقة بالتنوع والإدماج. ولما كانت قواعد الإجراءات والإثبات للآلية تستند إلى قواعد المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة والمحكمة الجنائية الدولية لرواندا، فإنها تتضمن أحكاماً مماثلة بشأن تقديم المشورة والدعم إلى ضحايا الاغتصاب والاعتداء الجنسي وبشأن الأدلة في قضايا الاعتداء الجنسي^(٦٤). ويؤدي مكتب المدعي العام أيضاً دوراً فعالاً في تبادل أفضل الممارسات في مجال الفقه القانوني المتعلق بالقضايا الجنسانية. ففي عام ٢٠١٦، مثلاً، عقد نقاشاً بين الأقران بشأن العنف الجنسي المتصل بالنزاع مع مدعين عامين حاليين وسابقين، وخبراء أكاديميين؛ وفي عام ٢٠١٧، شارك في بعثة خبراء إلى كولومبيا لتقديم المشورة بشأن مراعاة المنظور الجنساني في عملية العدالة الانتقالية وتبادل الدروس المستفادة في مجال مقاضاة مرتكبي العنف الجنسي المتصل بالنزاع^(٦٥).

٣٦ - ورغم إيلاء الاهتمام للتوازن بين الجنسين في الآلية بصفة عامة، عندما يوزَّع عدد الموظفين حسب الموقع تقل النسبة المئوية للنساء في أروشا وكيغالي عن نسبتهن في لاهاي. ويشير تحليل لجدول ملاك موظفي الآلية^(٦٦) أجري في آب/أغسطس ٢٠١٧ إلى أنه بينما تمثل النساء ٥٩ في المائة من الموظفين في فرع لاهاي، فإن نسبة النساء في فرع أروشا ومكتب كيغالي الفرعي أقل بكثير (انظر الشكل الثامن)^(٦٧). وتبين من توزيع آخر حسب الموقع وفئة الموظفين أنه بينما يبلغ عدد النساء أكثر من ضعف عدد الرجال في وظائف الفئة الفنية في فرع لاهاي، وتبلغ النسبة بين الجنسين ٥٠/٥٠.

(٦١) A/RES/67/254؛ مذكرات داخلية، ٨ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، و ١٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، و ١٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧.

(٦٢) S/2013/309، الفقرة ٢٥.

(٦٣) S/2017/971، الفقرة ٢٦.

(٦٤) قواعد الإجراءات والإثبات، المادتان ٣٢ و ١٨٨، على التوالي.

(٦٥) A/72/261-S/2017/661 الفقرتان ٤٨ و ٤٩.

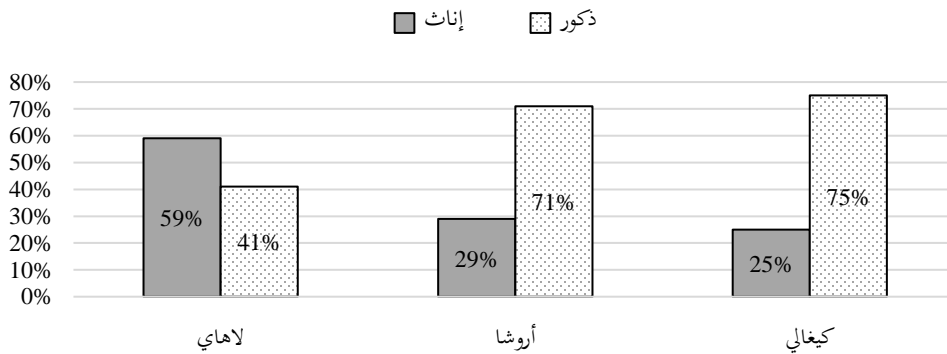
(٦٦) يشمل ذلك الوظائف المستمرة ووظائف المساعدة المؤقتة العامة.

(٦٧) في أروشا، تمثل النساء ٢٩ في المائة من مجموع الموظفين، بينما يمثل الرجال ٧١ في المائة؛ أما في كيغالي، فتمثل النساء ٢٥ في المائة من مجموع الموظفين، بينما يمثل الرجال ٧٥ في المائة.

في فئة موظفي الخدمات العامة^(٦٨)، فعدد النساء في أروشا وكيغالي أقل دائما من عدد الرجال في الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة^(٦٩). وفي حين أعرب ٣٦ في المائة من الموظفين في لاهاي، في استقصاء آراء الموظفين، عن شعورهم بضرورة تحقيق مزيد من التوازن في الوظائف بين النساء والرجال على جميع المستويات في مكاتبهم، فإن النسبة المئوية للموظفين في أروشا (٦٧ في المائة) وفي كيغالي (٨٥ في المائة) الذين كان لديهم شعور مماثل أكبر بكثير. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧، أضاف مكتب المدعي العام موظفتين من الفئة الفنية في أروشا، فارتفعت النسبة المئوية للنساء في الفئة الفنية (ف-٤ وما فوقها) في هذا الفرع من ١٢ إلى ١٨ في المائة^(٧٠). وهناك تخلف في الجهود الرامية إلى تحقيق التمثيل العادل للمرأة في المناصب العليا على نطاق المؤسسة إذ لا يوجد سوى ٥ قاضيات من أصل ٢٥ قاضيا عاملا عن بعد في المجموع، وما من امرأة بين المسؤولين الرئيسيين الثلاثة المنتخبين للآلية.

الشكل الثامن

توزيع الجنسين في الآلية حسب الموقع



المصدر: تحليل مكتب خدمات الرقابة الداخلية لجداول ملاك الموظفين لعام ٢٠١٧

سياسة دعم الشهود وحمايتهم لا تعكس تطور الممارسة فيما يتعلق بالنهج المراعية للاعتبارات الجنسانية

٣٧ - تكرر المادة ٣٢ (ب) من قواعد الإجراءات والإثبات للآلية صيغة المادة ٣٤ المقابلة من قواعد المحكمة الجنائية الدولية لرواندا، فتدعو صراحة إلى مراعاة الاعتبارات الجنسانية في تدابير حماية الضحايا والشهود ومؤازرتهم. بيد أنه لا يوجد أي سياسة أو توجيهات تراعي الاعتبارات الجنسانية، ويدل ذلك على عدم وجود نهج منظم لتلبية الاحتياجات المختلفة للذكور والإناث من الشهود والضحايا. وأثناء إجراء التقييم، ورد في الموقع الشبكي للآلية أن وحدة مؤازرة الشهود وحمايتهم تراعي الاعتبارات الجنسانية

(٦٨) تمثل النساء ٦٦ في المائة من موظفي الفئة الفنية مقابل ٣٣ في المائة من الرجال؛ و ٥١ في المائة من موظفي فئة الخدمات العامة مقابل ٤٨ في المائة من الرجال.

(٦٩) في أروشا، تمثل النساء ٣١ في المائة من موظفي الفئة الفنية مقابل ٦٨ في المائة من الرجال؛ و ٣٥ في المائة في فئة الخدمة الميدانية مقابل ٦٤ في المائة من الرجال؛ و ٥ في المائة في فئة الخدمات العامة مقابل ٨٢ في المائة من الرجال. وفي كيغالي، يوجد موظف واحد من الفئة الفنية ولا توجد أية موظفة؛ وتمثل النساء ٢٥ في المائة من موظفي فئة الخدمة الميدانية مقابل ٧٥ في المائة من الرجال؛ و ٣٠ في المائة في فئة الخدمات العامة مقابل ٧٠ في المائة من الرجال.

(٧٠) مراسلة بالبريد الإلكتروني مع قلم الآلية في ١٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧.

في جميع تدابير الحماية والمؤازرة المطبقة على الضحايا والشهود، بما في ذلك تقديم المشورة والدعم الطبي للضحايا والشهود. وتعني الوحدة عناية خاصة بحالات ضحايا الاغتصاب أو الاعتداء الجنسي^(٧١)، ولكن لم تكن أي تفاصيل أخرى متاحة. وتحدد سياسة عام ٢٠١٢ مبادئ مشتركة لتقديم الخدمات المتعلقة بالشهود من جانب وحدة مؤازرة الشهود وحمايتهم في كل فرع، بهدف التوصية بتدابير حماية وإسداء المشورة وتقديم الدعم إلى الضحايا والشهود، لا سيما في حالات الاغتصاب والاعتداء الجنسي^(٧٢). وتؤكد مقابلات أجريت مع موظفي وحدة مؤازرة الشهود وحمايتهم في كلا الفرعين وجود موظفين ذوي خبرة في مجال المساعدة النفسية والاجتماعية، وتقديم المشورة، فضلا عن وجود خيارات لمساعدة الشهود في رعاية الأطفال عندما يتعين عليهم السفر^(٧٣). وتشير أيضا إلى أن الضحايا والشهود يتاح لهم الخيار في تلقي تدابير الحماية والمؤازرة من موظف ذكر أو أنثى. إلا أن المادة ٣٢، بخلاف المادة ٣٤ المقابلة من قواعد المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة والمحكمة الجنائية الدولية لرواندا، لا تقتضي التوازن بين الجنسين في وحدة مؤازرة الشهود وحمايتهم. وأخيرا، تشير المقابلات مع موظفي الآلية إلى أن توفير الرعاية الطبية في كيغالي يستند إلى نهج محايد جنسانيا على الأغلب^(٧٤). ولذلك، قد لا يتضح لموظفي وحدة مؤازرة الشهود وحمايتهم ما يقتضيه النهج المراعي للاعتبارات الجنسانية.

دال - استجابة الآلية لتغطية مدفوعات الخدمات الطبية للسجناء غير كافية

٣٨ - إن الإشراف على الأحكام وإنفاذها مهمة مستمرة قد تدوم سنوات رهنا بسن السجن ومدة الحكم وأهليته للعفو أو تخفيف الحكم. وتحت إشراف رئيس الآلية، يتولى مسجل الآلية المسؤولية عن الجوانب التقنية لإنفاذ الأحكام. وكفل قلم الآلية الإشراف على اتفاقات الإنفاذ، بما في ذلك ظروف الاحتجاز والرد على الطلبات والمراسلات. وفي بضع دول مضيفة لإنفاذ الأحكام، تتولى الآلية المسؤولية عن مدفوعات الخدمات الطبية للسجناء، التي تعتمد فيها على التعاون مع منظمة الأمم المتحدة والاتفاقات التعاقدية المبرمة مع مجموعة من مقدمي الخدمات الطبية في البلد^(٧٥). وفي كانون الثاني/يناير ٢٠١٧، اعتمدت الآلية بدلا فصليا للطوارئ الطبية قدره ١٠٠٠ دولار لكل بلد تحت مسؤوليتها، يغطي تكاليف العلاج الطبي العاجل أو الأدوية للسجناء عندما لا يمكن توفير الرعاية الفورية اللازمة في إطار الترتيبات القائمة.

٣٩ - وفي الفترة من عام ٢٠١٦ إلى عام ٢٠١٧، بلغ مجموع التكاليف الطبية للسجناء ٩٠٤ ١٢٨ دولارات تقريبا، باستثناء المدفوعات المتأخرة^(٧٦). وفي عام ٢٠١٧، تمت تسوية مبالغ كبيرة مستحقة لمقدمي الخدمات الطبية مقابل خدمات مقدمة خلال فترة تتراوح بين سنتين وثلاث سنوات، مجموعها ٩١٤ ٣٨

(٧١) <http://www.unmict.org/en/about/functions/witnesses>

(٧٢) الآلية الدولية لتصريف الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين: السياسة المتعلقة بتقديم خدمات الدعم والحماية للضحايا والشهود، ٢٦ حزيران/يونيه ٢٠١٢، المادة ٥ (٢).

(٧٣) مقابلات مع الموظفين.

(٧٤) مقابلات مع الموظفين.

(٧٥) مذكرة التفاهم بين برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في بنن والآلية الدولية لتصريف الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين (٢٠١٥)، المادتان ١ و ٢؛ ومذكرة التفاهم بين برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في مالي والآلية الدولية لتصريف الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين (٢٠١٤)، المادتان ١ و ٢.

(٧٦) الأرقام مسجلة من كانون الثاني/يناير إلى تشرين الأول/أكتوبر سنويا.

دولارا، في بلدين^(٧٧). ولم يتح التقييم تحديد ما إذا كان تأخر المدفوعات قد أثر على استمرار تقديم الرعاية الطبية. وأشارت الآلية إلى أن السبب في تراكم المدفوعات يعود إلى خطأ ارتكبه مكتب مقدم خدمات طبية. وإضافة إلى ذلك، كان من الصعب إحالة الفواتير الطبية فوراً من إحدى مؤسسات الأمم المتحدة الشريكة إلى الآلية، وكان تسديد التكاليف الطبية لهذه المؤسسة أو للسجناء بطيئاً. وكانت الفواتير الطبية تقدم إلى الآلية في أثناء بعثات تقنية متقطعة إلى دول لإنفاذ الأحكام وبواسطة البريد الإلكتروني^(٧٨). وفي أحد البلدان، واجهت مؤسسة الأمم المتحدة الشريكة صعوبات في تلبية مطالب نزلاء السجون المسنين، الذين يقدم بعضهم طلبات عاجلة للتحليل الطبي أو العلاج أو الأدوية، لا يكفي لتليتها حتى البدل الفصلي التكميلي للطوارئ الطبية. وكانت قدرة المؤسسة الشريكة على متابعة الحالة ورصدها محدودة لأن المكتب القطري لم يكن بوسع أن يستجيب إلا للمسائل التي توجه سلطات السجن انتباهه إليها، والتي تنبه الآلية إليها لاحقاً وفقاً لمذكرة التفاهم^(٧٩). وتكبد السجناء مصروفات خاصة في عدة حالات لضمان تلبية احتياجاتهم الطبية. وكتب محامي الدفاع عدة رسائل بالنيابة عن السجناء لالتماس تسديد تكاليف الخدمات الطبية المقدمة من عام ٢٠١٤ إلى عام ٢٠١٧. ولم يتضح بعد ما إذا تمت تسوية جميع المطالبات.

خامساً - استنتاج

٤٠ - بإغلاق المحكمة الجنائية الدولية لرواندا والمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة، أصبحت الآلية مؤسسة مستقلة بذاتها تماماً، بما يتماشى مع الترتيبات الانتقالية التي أذن بها مجلس الأمن^(٨٠). وبصفة عامة، أحرزت الآلية تقدماً كبيراً نحو التحول إلى هيكل صغير مؤقت فعال، تنقلص مهامه وحجمه مع مرور الوقت وله قدرة على النهوض بأعباء العمل المختلفة وتحقيق التوازن بين المطالب العاجلة في مقابل الأولويات الطويلة الأجل. ووضعت الآلية في اعتبارها أن الولاية مؤقتة؛ بيد أن بعض مهامها المستمرة تلي احتياجات طويلة الأجل^(٨١). ولئن كانت المطالب المتعلقة بتقليص عدد الموظفين والاضطلاع بمهام متعددة وانعدام الأمن الوظيفي والزيادات الدورية في عبء العمل واقعاً جلياً، فقد أفاد الموظفون في جميع الأجهزة بدرجات كبيرة من الرضا عن وظائفهم، وتفانيهم في العمل، وإدراك مساهمتهم في مهمة الآلية. ويشير ذلك بالخير لمستقبل الآلية وهي تواصل الحفاظ على التوازن بين المهام المخصصة والمستمرة في تنفيذ الولاية المنوطة بها.

٤١ - بيد أن الأجهزة تختلف في مدى إقامة مكاتبها علاقات تعاونية وشاملة على نطاق الفرعين ومدى إعادة تنظيم ممارسات عملها تمشياً مع وجوب كونها صغيرة الحجم وقليلة القوام. ولا تزال أكبر الثغرات لدى قلم الآلية، الذي ليس هو أكبر الأجهزة فحسب، بل يعتمد أيضاً لمدة أطول وإلى حد أكبر

(٧٧) تشير المراسلات مع الآلية إلى أن عدداً كبيراً من الفواتير المتراكمة قد سُددت مؤخراً. وكان تاريخ الفواتير في بنن يعود إلى عام ٢٠١٥ وفي حالة مالي إلى ما بين عامي ٢٠١٤ و ٢٠١٦. ولم يتضح من المعلومات المقدمة ما هي التكاليف عن عام ٢٠١٦.

(٧٨) مراسلة بالبريد الإلكتروني مع فرع أروشا، ٢ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧.

(٧٩) مقابلة مع مؤسسة الأمم المتحدة الشريكة.

(٨٠) S/RES/1966 (2010)، المرفق ٢.

(٨١) S/2017/434.

بكثير على الدعم المقدم من المحكمتين في جهوده الرامية إلى تعظيم الكفاءة فيما يتعلق بأداء مهام مزدوجة. والعقبات التي تواجه اثنين من أكبر مشاريعه للبناء المؤسسي تبين الصعوبات الخارجية والداخلية في إدخال التغيير وإرساء ثقافة عمل موحدة.

سادسا - توصيات

٤٢ - يقدم مكتب خدمات الرقابة الداخلية ست توصيات هامة إلى الآلية.

التوصية ١ (انظر الفرع "رابعا"، النتيجة ألف)

٤٣ - وضع خطط قائمة على سيناريوهات للقوة العاملة من أجل تعزيز القدرة على مواجهة الزيادة المفاجئة في عبء العمل - بالنظر إلى انخفاض الميزانية في فترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩، ينبغي للآلية أن تضع خططاً على أساس سيناريوهات وتسترشد بها في اتخاذ القرارات بشأن تخصيص الموارد، وتدريب الموظفين، والإعداد للأحداث غير المتوقعة والمتوقعة (أي الأنشطة المتعلقة بالحاكمات وطلبات المساعدة) بما يكفل قدرتها على التكيف بسرعة وفعالية مع حجم العمل، ومن ذلك ما يلي:

(أ) تحليل آثار مختلف السيناريوهات على مهام الآلية؛

(ب) وضع خطط قابلة للتطبيق من أجل التخفيف من المخاطر.

مؤشر (مؤشرات) الإنجاز: تحديد سيناريوهات ووضع خطط وبروتوكولات لمواجهة التغيرات في عبء العمل.

التوصية ٢ (انظر الفرع "رابعا"، النتيجة ألف)

٤٤ - دعم معنويات الموظفين وتعزيزها عن طريق إجراء دراسة استقصائية لتحديد الشواغل الرئيسية في إدارة تقليص الحجم وزيادته - ينبغي لمكتب المدعي العام أن يكشف الأسباب الجذرية الكامنة وراء انخفاض المعنويات كي يتسنى التخطيط بشكل أفضل لمعالجة الآثار المحتملة لهذه التغيرات. مؤشر (مؤشرات) الإنجاز: إجراء تحليل لمعنويات الموظفين ووضع استراتيجيات لإدارة التغيرات المؤسسية وتنفيذها بالتشاور مع موظفي مكتب المدعي العام.

التوصية ٣ (انظر الفرع "رابعا"، النتيجة ألف وباء)

٤٥ - تكثيف الجهود الرامية إلى تعزيز التنسيق فيما بين المكاتب وتوحيدها في إطار مؤسسة واحدة - ينبغي أن يشارك قلم الآلية في الاضطلاع بتخطيط ينطوي على جانب استراتيجي أكبر، من خلال ما يلي:

(أ) تقديم نفس الخدمات العالية الجودة على نطاق الآلية. يجب أن تعيد خدمات الدعم الإداري توجيه نفسها لتكون جهة مقدمة للخدمات تقدم مستوى عالياً على نطاق الفرعين وأن تظل مراعية لمختلف البيئات التجارية.

(ب) تعميق الجهود الداخلية للتنسيق على نطاق الفرعين داخل أقسام معينة في قلم الآلية لتعزيز تحقيق وحدة المكتب، ولا سيما في قسم المحفوظات والسجلات للآلية وقسم خدمات اللغات.

مؤشر (مؤشرات) الإنجاز: أن تجسد الخطط الاستراتيجية والإجراءات التشغيلية، التي وُضعت بالتشاور مع موظفي قلم الآلية، تكثيفا للتنسيق بين الفرعين وتنسيقا في مجال تقديم الخدمات.

التوصية ٤ (انظر الفرع "رابعا"، النتيجة باء)

٤٦ - ضمان أن تكون مشاريع البناء المؤسسي مدعومة بقيادة متماسكة ومشاركة شاملة، وعند الاقتضاء، بخبرات أطراف ثالثة. ابتغاءاً لمعالجة مشكلة مقاومة التغيير وتشجيع رضا المستخدمين النهائيين، فإن على المسجل القيام بما يلي:

(أ) بشأن مرافق أروشا: إعطاء الأولوية لمشاكل أجزاء معينة من مبنى لأكياكي لها تأثير على ظروف عمل الموظفين، وتحديد السبل الكفيلة بمعالجتها في الوقت المناسب.

(ب) بشأن قاعدة البيانات القضائية الموحدة: إشراك كيان محايد لإجراء تقييم مستقل لحالة المشروع الرهانة وجدوى دمج التطبيقات المصممة خصيصا للمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة. وينبغي للمسجل أيضا توسيع وتعميق التعاون مع جميع أصحاب المصلحة في المشروع. مؤشر (مؤشرات) الإنجاز: إقامة دليل على وجود تمثيل واسع للآلية في أفرقة إدارة المشروع؛ ودليل على التشاور مع الجهات صاحبة المصلحة في الآلية في جميع مراحل عملية تصميم المشروع وتنفيذها وتقييمها؛ ودليل على وجود عملية تسليم فورية ومنظمة لضمان استمرارية قيادة المشروع وإدارته أثناء عمليات الانتقال، حسب الاقتضاء.

التوصية ٥ (انظر الفرع "رابعا"، النتيجة جيم)

٤٧ - رصد حالة التوازن والتكافؤ بين الجنسين عن طريق إجراء تحليل على نطاق الفرعين وفي جميع المكاتب الفرعية، فضلا عن التعيين الفعلي للمرشحات المؤهلات في أروشا خلال فترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩ - ابتغاءاً النهوض باستراتيجية الأمين العام لعام ٢٠١٧ المتعلقة بالتكافؤ بين الجنسين، ينبغي للآلية أن تقوم برصد التوزيع الجنساني والتوزيع الجغرافي للموظفين، واستخدام لوحة المتابعة الخاصة بالموارد البشرية من أجل الوقوف على أحدث المعلومات بشأن ذلك.

٤٨ - دمج نظرة عامة حول النهج المراعية للاعتبارات الجنسانية والنهج الملائمة جنسانيا في السياسات التي تنتهجها وحدة مؤازرة الشهود وحمايتهم - ينبغي للمسجل كفالة أن تعكس سياسات وحدة مؤازرة الشهود وحمايتهم، على نطاق الفرعين، أحدث المعلومات والإرشادات ذات الصلة بالنهج المراعية للاعتبارات الجنسانية والنهج الملائمة جنسانيا، والعمل في الوقت نفسه على مراعاة الخصوصيات الاجتماعية والثقافية المتعلقة بدعم الضحايا والشهود وحمايتهم.

مؤشر (مؤشرات) الإنجاز: (أ) تحسين التوازن بين الجنسين على نطاق الفرعين وفي جميع المكاتب الفرعية في دورة الميزانية المقبلة، حسبما ورد في التقارير المرحلية والتقارير السنوية؛ واستخدام لوحة المتابعة الخاصة بالموارد البشرية؛ (ب) مراجعة وتحديث سياسات وحدة مؤازرة الشهود وحمايتهم مع إيراد إرشادات مفصلة حسب الضرورة.

التوصية ٦ (انظر الفرع "رابعاً"، النتيجة دال)

٤٩ - انتهاج نهج استباقي من أجل تعزيز الإشراف على الرعاية الطبية للسجناء وتزويدهم بها وتسديد المدفوعات لحسابهم. ينبغي أن تلغي الآلية المصروفات التي يتكبدها السجناء من أموالهم الخاصة، وهذا يشمل:

(أ) ضمان تغطية شاملة لتكاليف الرعاية الطبية، وتحسين الرصد والتقييم عند استخدام تدابير بديلة، بما في ذلك المدفوعات التي يسددها السجناء من أموالهم الخاصة؛

(ب) إجراء استعراض كلي للاحتياجات الطبية لفئة السجناء المسنين، من أجل الاسترشاد به لدى وضع خطة مكنة لتلبية تلك الاحتياجات، بحيث تتولى الآلية المسؤولية عن التكاليف الطبية.

مؤشر (مؤشرات) الإنجاز: رصد وتحليل المصروفات الخاصة التي يتكبدها السجناء؛ وتقييم الاحتياجات الطبية لفئة السجناء المسنين والتخطيط لتلبيتها.

التعليقات الواردة من الآلية الدولية لتصريف الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين

مذكرة مؤرخة ٢٦ شباط/فبراير ٢٠١٨ من مسجل الآلية الدولية لتصريف الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين الدوليتين

مقدمة

إن الآلية الدولية لتصريف الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين ترحب بالولاية التي أناطها مجلس الأمن في القرار ٢٢٥٦ (٢٠١٥) بشعبة التفتيش والتقييم التابعة لمكتب خدمات الرقابة الداخلية من أجل تقييم أساليب الآلية وعملها. وتعرب الآلية عن تقديرها للمهنية التي تحلّى بها المكتب طوال فترة التقييم، وعن ترحيبها بالفرصة المتاحة لتقديم تعليقات على التقرير.

وتعرب الآلية عن ارتياحها لنتائج التقييم التي أقرت، في جملة أمور، بالتقدم المحرز نحو تحقيق ولايتها كمؤسسة صغيرة وفعالة، وبابتكاراتها التشغيلية، من حيث سير العمل والهياكل التنظيمية المبسطة. وتعرب الآلية كذلك عن تقديرها للتوصيات التي قدمها مكتب خدمات الرقابة الداخلية، وعن التزامها بتنفيذ تلك التوصيات.

نتائج التقييم

نتائج التقييم: الجزء ألف

إن الآلية تعرب عن ترحيبها بالاعتراف بمزايا ترتيبات أداء مهام مزدوجة مع المحكمتين الجنائيتين الدوليتين لرواندا ويوغوسلافيا السابقة (محكمة رواندا ومحكمة يوغوسلافيا السابقة، على التوالي)، مما كفل تحقيق أوجه الكفاءة، وسهّل سلاسة الانتقال إلى الآلية، وعزز التواصل ونهج تعدد المهام.

وتعرب الآلية عن ارتياحها للنتيجة التي خلص إليها مكتب خدمات الرقابة الداخلية بأن الموظفين راضون إلى حد كبير عن عملهم. وذلك يتماشى مع استقصاء الأمم المتحدة العالمي لرضا الموظفين المنشور في كانون الثاني/يناير ٢٠١٧، حيث حلت الآلية في المرتبة الرابعة على نطاق الأمم المتحدة في فئة "أفضل مكان للعمل". وفي نفس الاستقصاء، اعتُبرت الآلية المؤسسة العاملة بأعلى درجات النزاهة على نطاق المنظمة.

وتعرب الآلية عن تقديرها لتنويه مكتب خدمات الرقابة الداخلية بالجهود الدؤوبة التي بذلها قلم الآلية على مر السنين، والتي أسفرت عن زيادة مطّردة في التنسيق وفي الاتصال بين الفرعين وضمن كل فرع منهما، وعن وضع إطار منسق للحكومة، وإرساء ثقافة عمل موحدة. وفي مجالين سجل فيهما المكتب حدوث تقدم أبطأ في التنسيق بين الفرعين، وهما إدارة المحفوظات وخدمات اللغات، تلاحظ الآلية أن ذينك القسمين تشاركا مع ذلك في وضع الخطط والسياسات. وقد تعاون قسم إدارة المحفوظات

* يعرض مكتب خدمات الرقابة الداخلية في هذا المرفق النص الكامل للتعليقات الواردة من الآلية الدولية لتصريف الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين. وقد اتبعت هذه الممارسة تمشياً مع قرار الجمعية العامة ٢٦٣/٦٤، بناء على توصية اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة.

والسجلات في الفرعين على تنفيذ مشاريع مشتركة ناجحة من قبيل مشروع الحفظ الرقمي المشترك، وإعادة تصميم الصفحة الشبكية وصفحة الشبكة الداخلية، وإقامة معارض على الإنترنت وفي الميدان. ويبقى قلم الآلية على التزامه بسد أي ثغرات قد لا تزال قائمة.

وتعرب الآلية عن ارتياحها لاعتراف مكتب خدمات الرقابة الداخلية بما حققه قلم الآلية من مكاسب كبيرة ناتجة عن زيادة الكفاءة، وبسلسلة عملية نقل مهامه، واستمراره في توفير الدعم الإداري. وتجدر الإشارة إلى أنه استند بدرجة كبيرة في تدرجه في إنشاء الإدارة القائمة بذاتها للآلية إلى المحكمة المالية والابتكار والتخطيط المدروس. وعندما بدأت الآلية عملها، كانت المحكمة الجنائية الدولية لرواندا والمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة تقدمان لها جميع خدماتها الإدارية. ولأن المحكمتين المخصصتين كان لديهما قدرة أقل على توفير هذه الخدمات، بسبب تقليصهما التدريجي وصولاً إلى إغلاقهما، فقد أنشأت الآلية بصورة تدريجية إدارتها القائمة بذاتها. وبما أنه أُريد لإدارة الآلية أن تكون هيكلًا صغير الحجم وفعالاً، فإنها لم تكرر هيكل المحكمة الجنائية الدولية لرواندا/المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة: بل إنهما قللت عدد الموظفين ومستوياتهم ووضعت إجراءات مبسطة. وهذا الحد الأدنى من ملاك الموظفين يُستكمل بمساعدة مؤقتة عامة لدعم المؤسسة في فترات ذروة عبء العمل، مثل فترة النشاط القضائي المكثف الحالية. ويمكن تقليص مثل هذا الملاك الوظيفي بسلسلة عند انخفاض مستويات النشاط. والإدارة هي جهة مقدمة للخدمات، وستواصل السعي إلى خدمة فرعي الآلية على قدم المساواة وعلى نحو منصف مع مراعاة الحقائق التشغيلية المحلية المختلفة.

نتائج التقييم: الجزء باء

في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، أُنجزت الآلية تشييد مبانيها الجديدة في أروشا في حدود الميزانية. واستفاد المشروع من سخاء جمهورية تنزانيا المتحدة، التي تبرعت بالأرض وفرت الربط بالمرافق، وأبدت تعاوناً ممتازاً في جميع المراحل. كما أنها عظّمت استخدام عناصر التصميم والمواد واليد العاملة المحلية. ولا يزال المشروع حالياً في فترة المسؤولية عن العيوب، التي يتعين فيها على المتعهد، تحت الإشراف العام للمهندسين المعماريين، إتمام أي أشغال بسيطة مُعلّقة أو مُعالجة أي أشغال معيبة، بناءً على إخطار من الأمم المتحدة. وفي إطار التفتيش الذي يُجرى بعد إنجاز جزء كبير من المشروع، أُعدّت قائمة بالعيوب والنواقص تشمل الأصناف المعيبة الموجودة والأشغال البسيطة المعلقة التي يتعين على المتعهد أن يصححها أو يستكملها. وإضافة إلى ذلك، فقد ظهرت بعض عيوب التصميم، بما في ذلك على وجه الخصوص تلك المتعلقة بنظام التدفئة والتهوية والتبريد لمرفق المحفوظات، في مرحلة ما بعد الإشغال. وعلى الرغم من بعض التأخير، الذي يرجع أساساً إلى معدل دوران الموظفين الأساسيين في المشروع، فقد تحقّق الآن تقدّم جيد، حيث تمّت معالجة معظم المسائل. والآلية ملتزمة بالتعجيل بالانتهاء من أي أعمال متبقية. وإضافة إلى ذلك، فإنّ الآلية، وبالتشاور مع المقرّ، تقوم حالياً ببحث خيارات الطريقة المناسبة لاسترداد التكاليف المباشرة وغير المباشرة الناجمة عن التأخيرات والأخطاء التي تعزى إلى شركاء الآلية التعاقديين، حيثما يكون ذلك مجدياً اقتصادياً. وتودّ الآلية التأكيد على أنّ إدارة المسائل المتعلقة بالمباني لا ينبغي النظر إليها من منظور أن أروشا تُعتبر "مكتباً ميدانياً". فالآلية تعمل كمؤسسة واحدة بفرعين.

وتقدّم تنفيذ مشروع قاعدة البيانات القضائية الموحدة تقدماً حذراً لضمان حماية المعلومات الحساسة وتوسيع مشاركة أصحاب المصلحة باطّراد. وبما أن المشروع قيد التنفيذ، فقد ظهرت مشكلات

تقنية من جانب البائع الذي وقع عليه الاختيار لتلبية المتطلبات الوظيفية لتكامل النظام. وفي هذه المرحلة من تنفيذ المشروع، واستكمالاً للتعقيبات الداخلية الواردة حتى حينه، ترحب الآلية بإسهام إضافي يتمثل في تقييم مستقل للمشروع، على نحو ما أوصى به مكتب خدمات الرقابة الداخلية، رهنأ بتوافر الأموال. ومن المتوقع أن يساعد أي تقييم تقني خارجي الآلية في زيادة تحليل مواطن القوة والضعف في المشروع، فضلاً عن تحديد الخطوات المقبلة، بما في ذلك استمرارية جدوى المشروع. وتجدد الإشارة إلى أن المشروع، وإن كان قيد الاستعراض، فإن عملياته تسير بسلاسة، مدعومة بالنظم القديمة.

نتائج التقييم: الجزء جيم

إن الآلية تعرب عن ارتياحها لأنها حققت أو تجاوزت هدف التكافؤ بين الجنسين الذي وضعه الأمين العام منذ عام ٢٠١٣، ولأنها كانت في الطليعة فيما يتعلق بمراعاة الاعتبارات الجنسانية على المستويات المؤسسي والاستراتيجي والتشغيلي، على النحو الذي أقر به مكتب خدمات الرقابة الداخلية. وهي باقية على التزامها بسد أي ثغرات متبقية بين الجنسين.

واستندت الآلية، في سياق تنفيذ ولايتها فيما يتعلق بحماية الشهود، إلى النهج الرائد الذي اعتمدته سابقاً، وهو ”النهج المتمحور حول الشهود“. وقد كفلت حصول كل شاهد، ذكراً كان أو أنثى، على الحماية والدعم وفقاً لاحتياجاته، التي تشمل على سبيل الذكر لا الحصر مراعاة الاعتبارات الجنسانية. وبما أن الآلية عاكفة حالياً على تحديث إطارها المتعلق بحوكمة إدارة شؤون الشهود، فإنها تعرب عن ترحيبها بتوصية مكتب خدمات الرقابة الداخلية بتبيان الممارسات المراعية للاعتبارات الجنسانية والملائمة جنسانياً في ذلك الإطار.

نتائج التقييم: الجزء دال

وأخيراً، فإن الآلية تعرب عن امتنانها للتعاون المستمر الذي تلقته من الدول الأعضاء في إنفاذ الأحكام الصادرة عن المحكمة الجنائية الدولية لرواندا أو المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة أو الآلية، بما يتفق تماماً مع المعايير الدولية. وبالتعاون مع السلطات المحلية، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، والشركاء الآخرين، وهيئات التفتيش المعنية المكلفة بمراجعة ظروف الاحتجاز في دول إنفاذ الأحكام، تعتمد الآلية على أفضل الممارسات في المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة والمحكمة الجنائية الدولية لرواندا لتضمن أن تتوافق شروط الإنفاذ توفقاً تاماً مع المعايير الدولية، بما في ذلك ما يتعلق بالرعاية الصحية للأشخاص المدانين. وفي بعض الدول الأعضاء التي تتولى الآلية فيها المسؤولية عن تكاليف الرعاية الطبية، طوّرت الآلية تدريجياً نظاماً للمدفوعات يضمن، منذ عام ٢٠١٢، عدم انقطاع الرعاية الطبية للأشخاص المدانين، وضمان الإشراف عليها، والتحلي بالمرونة فيها، مع التقيد التام بالقواعد المالية المرعية. وفي حين أنّ سلاسة أداء نظام تسديد المدفوعات الطبية تتوقف على تعاون شركاء متعددين من مستويات شتى، وعلى بعض العوامل الخارجة عن سيطرة الآلية، فإن الآلية ملتزمة بتحقيق مزيد من أوجه الكفاءة في تجهيز الفواتير الطبية.