



Asamblea de los Estados Partes

Distr.: general
29 de octubre de 2020

ESPAÑOL
Original: inglés

Decimonoveno período de sesiones

Nueva York, 7 a 17 de diciembre de 2020

Informe de la Corte sobre la gestión de recursos humanos*

Resumen ejecutivo

1. En el presente informe se incluyen las siguientes cuestiones: 1) información actualizada sobre las principales actividades realizadas por la Corte en materia de recursos humanos en 2019; 2) datos estadísticos estándar sobre el personal; y 3) respuestas a solicitudes y/o recomendaciones específicas formuladas por el Comité de Presupuesto y Finanzas.

2. En 2019, la labor se concentró en los tres pilares del enfoque estratégico de la Corte sobre la gestión de los recursos humanos, a saber: 1) las personas, 2) la creación de un entorno propicio y 3) el liderazgo, así como las mejoras continuas que se han logrado en la digitalización de los procesos, la implantación de los sistemas, la presentación de informes y la gestión de los conocimientos. Se ha establecido un orden de prioridad de todas las actividades realizadas con el fin de asegurar su armonización con los objetivos estratégicos pertinentes incluidos en los planes estratégicos de la Corte recientemente adoptados para el período 2019-2021. Entre otros objetivos, los planes estratégicos exponen el firme compromiso de la Corte con el desempeño institucional mediante el fortalecimiento del profesionalismo, la dedicación y la integridad en todas las actividades de la Corte, la gestión eficaz, coherente, transparente, responsable y flexible de los recursos, y la creación de un entorno de trabajo seguro y protegido en el que primen el bienestar, el compromiso y la mejora continua del personal.

3. En consonancia con los objetivos de los planes estratégicos de la Corte y teniendo en cuenta los resultados de la encuesta sobre el compromiso del personal de 2018, los jefes de los órganos han definido la orientación de las prioridades de la Corte en materia de gestión de los recursos humanos como sigue: 1) Promover la **igualdad de género**; 2) Impulsar y facilitar la mejora de la **representación geográfica**; 3) Revisar los procesos de **selección y desarrollo del personal** de la Corte, incluida la adopción de un **marco de movilidad**; 4) **Salud laboral y equilibrio entre la vida privada y profesional**, incluida la prevención del **estrés traumático secundario**; 5) **Ética y normas de conducta**, con especial atención al **acoso** y los **mecanismos de resolución de conflictos**; y 6) Desarrollo del **programa de liderazgo** de la Corte.

4. En la página 4 del informe se resumen los progresos realizados en diversas esferas estratégicas en 2019 y las actividades previstas para 2020. En este resumen ejecutivo se destacan los siguientes aspectos.

* Publicado anteriormente como CBF/34/11.

5. Se han conseguido logros importantes en lo que respecta al fortalecimiento de la cultura de liderazgo de la Corte. Se ha adoptado un nuevo marco de liderazgo para la organización, que establece normas relativas al liderazgo a todos los niveles; los jefes de los órganos han refrendado el programa de desarrollo del liderazgo y se han organizado numerosos talleres sobre técnicas de formación destinados a los directivos con el objetivo de fomentar una cultura de mayor compromiso y rendimiento.

6. La representación geográfica y el equilibrio de género siguieron siendo ámbitos prioritarios, que dieron lugar a numerosas actividades en apoyo a estos objetivos. Reconociendo la necesidad de mayores avances en estas esferas, en 2019 la Secretaría comenzó a elaborar su plan estratégico de contratación, junto con las medidas concretas que tiene previsto adoptar para lograr los cambios necesarios.

7. En lo tocante al equilibrio de género, al 31 de diciembre de 2019 la Corte contaba con un 47% de personal femenino, aunque seguía observándose un desequilibrio en las categorías superiores. Dado que los jefes de los órganos han definido la igualdad de género como una de sus principales prioridades, se han llevado a cabo actividades en apoyo de este objetivo con miras a garantizar la igualdad de oportunidades, de experiencia de los funcionarios y de compromiso. En 2019, todos los jefes de órganos se sumaron a la iniciativa de promoción de la igualdad de género (Gender Champions) y la Corte puso en marcha su primer programa de tutoría, que en este año piloto se centró en las mujeres, con el fin de propiciar el empoderamiento de la mujer y crear una sólida red en toda la Corte. La Fiscalía estableció un grupo de trabajo para impartir una capacitación específica de sensibilización sobre cuestiones de género destinada a todo el personal de la Oficina, y en 2019 se lograron importantes progresos en relación con esta iniciativa.

8. La Corte se ha fijado como objetivo reforzar su capacidad para responder eficazmente a los conflictos en una etapa temprana y atender las denuncias de acoso. Para asegurar que la Corte se beneficie de todos los mecanismos que le son necesarios, los jefes de los órganos encargaron en 2019 a un consultor experto externo que llevara a cabo un examen y formulara recomendaciones. Esta labor concluyó a finales de 2019 y se presentó un informe al respecto en diciembre.

9. Uno de los objetivos de la Corte es aumentar la movilidad, tanto para permitirle asignar recursos de manera flexible para satisfacer las necesidades operacionales como para apoyar al personal en su desarrollo profesional y en la adquisición de competencias transferibles, lo que contribuirá también a aumentar la flexibilidad de la plantilla. En 2019, la Corte analizó diversas opciones de movilidad y adoptó una hoja de ruta con medidas inmediatas para mejorar la movilidad, en espera de que se defina y elabore un marco más completo de movilidad del personal. En 2019, 85 funcionarios se beneficiaron de oportunidades temporales de desarrollo fuera de las funciones de su puesto de trabajo normal.

I. Introducción

1. En el presente informe se reseñan las actividades relativas a los recursos humanos de la Corte Penal Internacional ("la Corte") realizadas en 2019 con sujeción a los objetivos estratégicos de la Corte, así como las respuestas a las peticiones y recomendaciones concretas formuladas por el Comité de Presupuesto y Finanzas ("el Comité") y la Asamblea de los Estados Partes ("la Asamblea") (véase el anexo I), junto con las recomendaciones de los auditores externos formuladas a raíz de su auditoría completa de la gestión de los recursos humanos de la Corte¹. El informe concluye con una exposición de las prioridades para 2020.

2. La Corte está firmemente comprometida a fortalecer su entorno de trabajo y a contribuir a crear una atmósfera de apertura, apoyo y desarrollo. Como se ha indicado en informes anteriores² las actividades estratégicas de la Corte en materia de recursos humanos se basan en tres pilares: 1) el liderazgo; 2) las personas; y 3) el entorno propicio. Con

¹ Informe final de auditoría sobre la gestión de recursos humanos (ICC-ASP-17-7).

² CBF 30/9, párrafo 75 y CBF 32/16, párrafo 6.

arreglo a estos pilares, existe una gama de productos de recursos humanos destinados a garantizar una gestión y un apoyo óptimos de los recursos humanos y de la actuación de la Corte.

3. A lo largo del año 2019 se llevaron a cabo diversas actividades dirigidas a apoyar las prioridades y los objetivos estratégicos de la gestión de los recursos humanos de la Corte mencionados anteriormente. La gestión de los recursos humanos es una responsabilidad compartida de los administradores, la Sección de Recursos Humanos y otras partes interesadas, y los esfuerzos concertados y la labor de los grupos de trabajo transversales de la Corte en 2019 permitieron realizar progresos considerables en apoyo de los objetivos de gestión de los recursos humanos, poner en práctica el Marco de compromiso y bienestar del personal de la Corte y responder a las observaciones formuladas por el personal en la encuesta sobre el compromiso del personal de toda la Corte.

4. En una organización que depende enteramente de su personal, el desempeño institucional y el desempeño individual están estrechamente vinculados. En lo que respecta al desempeño individual, numerosos estudios han demostrado el vínculo causal entre el compromiso y el desempeño. Cuanto más comprometido esté el personal, mayor será su desempeño. Por consiguiente, la Corte ha centrado su enfoque estratégico de los recursos humanos en un "marco de compromiso y bienestar". Una de las principales prioridades de la Corte es asegurar que la experiencia laboral del personal sea atractiva y se base en un alto rendimiento, así como garantizar su compromiso y bienestar.

5. En 2019, la Corte reforzó aún más su enfoque estratégico de los recursos humanos mediante el establecimiento formal del Comité de Compromiso y Bienestar del Personal. El Comité está integrado por representantes de la Judicatura, la Fiscalía, la Secretaría y el Sindicato del Personal y su finalidad es supervisar y recomendar iniciativas a nivel estratégico.

6. Al igual que muchas organizaciones, la Corte tiene que hacer frente a limitaciones de recursos y cumplir expectativas de hacer más con menos. Durante varios años se ha esforzado por generar eficiencias y sinergias siempre que ha sido posible, evaluando cuidadosamente los resultados en función de la capacidad, redefiniendo las prioridades y/o posponiendo las actividades. Como consecuencia del ajuste al alza de las escalas de sueldos de las Naciones Unidas, y con el fin de absorber los costos resultantes dentro de la dotación presupuestaria aprobada, 2019 resultó ser un año difícil. La Sección de Recursos Humanos no pudo cubrir algunos puestos vacantes, lo que afectó a la capacidad de la Corte para cumplir de manera óptima todos los objetivos estratégicos. No obstante, se hicieron progresos, aunque en algunas esferas a un ritmo más lento de lo deseado.

II. Prioridades en 2019

7. La Corte se esfuerza por lograr la excelencia en el desempeño institucional. En 2019, los Órganos de la Corte ajustaron su planificación estratégica y publicaron sus planes estratégicos para el período 2019-2021. Estos planes estratégicos marcan el rumbo de las actividades de gestión de los recursos humanos de la Corte para los próximos tres años para asegurar un excelente desempeño institucional en el marco de una cultura de trabajo propicia y atractiva.

8. El Plan Estratégico de la Secretaría 2019-2021 establece una serie de prioridades estratégicas que son pertinentes para la gestión de los recursos humanos: la mejora continua, el mayor compromiso del personal, así como la representación geográfica y el equilibrio de género. En su plan, la Fiscalía expone su apoyo a esos objetivos mediante la instauración de una cultura propicia en el lugar de trabajo, centrada en los valores fundamentales y en un enfoque integrado, al tiempo que se esfuerza por lograr una mejora continua.

9. Para lograr estos objetivos, y sobre la base de la información obtenida en la encuesta sobre el compromiso del personal de la Corte, en la que el 71% de los funcionarios proporcionó información valiosa sobre los diversos factores que impulsan el compromiso y el bienestar del personal, los jefes de los órganos establecieron las cinco prioridades estratégicas de la gestión de los recursos humanos que figuran a continuación, que constituyen la estrategia de recursos humanos de la Corte y que sirvieron de guía para las

actividades de la Corte en materia de recursos humanos en 2019, y seguirán haciéndolo en los próximos años:

- Promover la **igualdad de género**;
- Impulsar y facilitar la mejora de la **representación geográfica**;
- Revisar las **políticas y procesos de selección y desarrollo del personal** de la Corte, incluida la adopción de un **marco de movilidad**;
- **Salud** laboral y **equilibrio entre la vida privada y profesional**, incluida la prevención del **estrés traumático secundario**;
- Ética y **normas de conducta**, con especial atención al **acoso** y a los **mecanismos de resolución de conflictos**;
- Desarrollar el **programa de liderazgo** de la Corte;

10. A lo largo del año, el equipo directivo superior de la Corte, los directores, las oficinas jurídicas, el equipo de salud laboral, el Sindicato del Personal, el personal y la Sección de Recursos Humanos trabajaron conjuntamente para obtener resultados en estas importantes esferas.

11. Además de apoyar los objetivos estratégicos y pese a las limitaciones de recursos, la Sección de Recursos Humanos siguió mejorando sus sistemas y digitalizando los procesos de trabajo para aumentar la eficiencia de los administradores y el personal de toda la Corte, así como de la propia Sección.

12. En el presente informe se describen las actividades que se llevaron a cabo durante 2019, lo que se logró y lo que queda por hacer.

III. Actividades de desarrollo institucional

A. Liderazgo

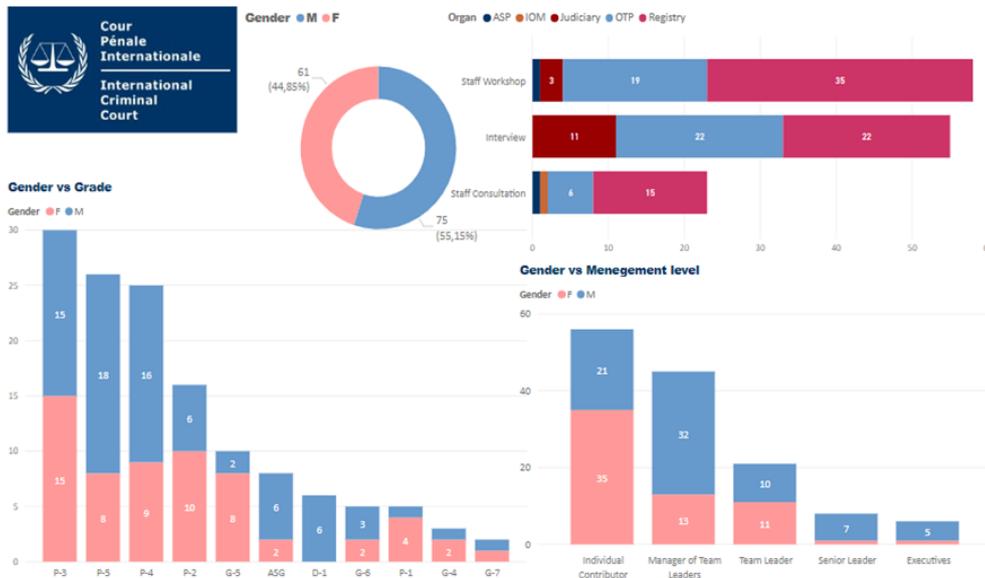
13. La Corte reconoce la importancia de la función de liderazgo para garantizar la eficacia a largo plazo. Los dirigentes son modelos de conducta y tienen una influencia directa en el compromiso y la motivación del personal y, por consiguiente, en el desempeño individual e institucional. En el pasado se han emprendido varias iniciativas para desarrollar el liderazgo en la Corte. Desde 2010, la Corte ha venido ofreciendo diversos programas de capacitación en materia de liderazgo. Si bien estos esfuerzos han dado resultados a corto plazo, su alcance se ha visto mermado por el hecho de no haber llegado a todo el público destinatario y no formar parte de la estrategia de la Corte a largo plazo.

14. Así pues, la Corte ha decidido que es necesario elaborar una estrategia común que incluya programas sostenibles de desarrollo del liderazgo para los dirigentes de todos los niveles. Un equipo de proyecto compuesto por recursos internos, capacidad temporal adicional (STA) y un consultor externo trabajó en la elaboración de una definición de liderazgo para toda la Corte y en la creación del Marco de Liderazgo de la Corte.

15. No existe un modelo de liderazgo que se adapte a todos los casos. Las organizaciones difieren enormemente en cuanto a su mandato, su tamaño, complejidad y la naturaleza de su actividad. Por consiguiente, es sumamente importante tener en cuenta el contexto de la organización y recabar las opiniones de los principales interesados. Así, para asegurar la representación de la diversidad de opiniones, culturas y orígenes, el equipo del proyecto contó con la participación de una amplia gama de personas de todos los niveles de la organización, incluidas las oficinas en los países y determinados interesados de los Estados Parte.

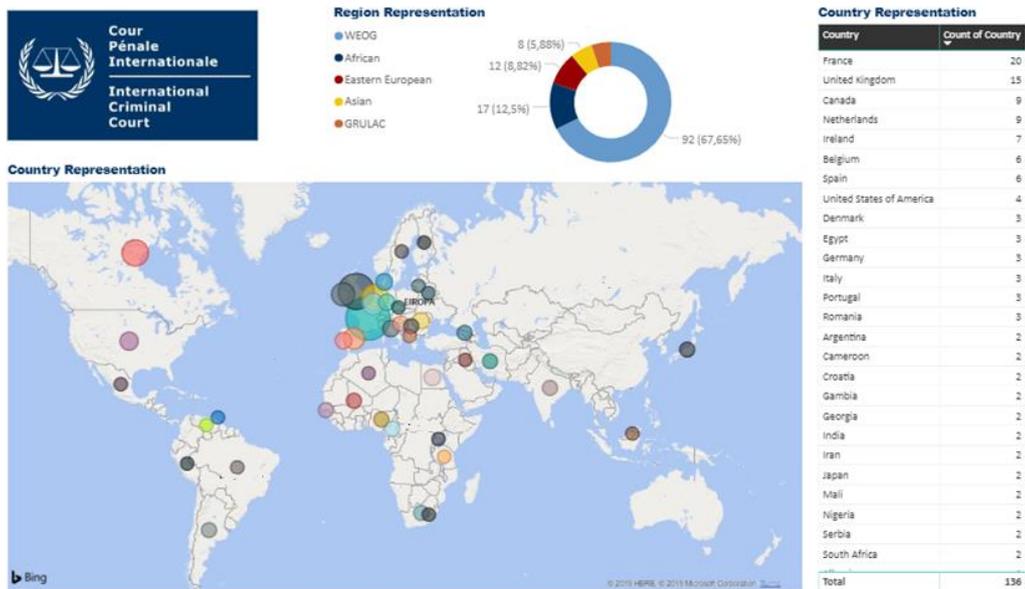
16. La interacción con los interesados a todos los niveles comprendió entrevistas estructuradas y talleres para el personal sobre la cuestión del buen liderazgo. Los talleres para el personal, que se organizaron en cooperación con el Consejo del Sindicato del Personal, contaron con la participación de aproximadamente el 10% de los funcionarios de diferentes niveles, géneros y regiones geográficas, de todos los órganos, como se indica en el cuadro que figura a continuación. Se examinó el primer borrador del Marco de Liderazgo, contrastándolo con estudios sobre liderazgo y prácticas óptimas (Naciones Unidas, organizaciones públicas y judiciales). Por último, se fue mejorando progresivamente gracias a una serie de talleres de evaluación y consultas, incluida su disponibilidad en la página de la Intranet de la Corte, ofreciendo a todos los funcionarios la oportunidad de aportar contribuciones, ideas y preocupaciones- antes de presentarlo a los jefes de los órganos para su aprobación.

Número de funcionarios que participaron en la elaboración del Marco de Liderazgo.



Género (grado)

Género (nivel directivo)



Representación por región
 Europa Occidental y otros Estados
 África
 Europa Oriental
 Asia
 Grulac

Representación por país

17. En agosto de 2019, el Comité de Coordinación de la Corte presentó, debatió y aprobó el producto final, a saber, el primer Marco de Liderazgo para toda la Corte. El Marco de Liderazgo permite comprender mejor los comportamientos y actitudes esperados en todos los niveles de liderazgo.

1. Desarrollo del liderazgo

18. Junto con el Marco de Liderazgo, también se presentó un plan de desarrollo del liderazgo para los próximos tres años (2020-2022), que fue aprobado por el Comité de Coordinación. El plan se centra en el fomento de la capacidad de liderazgo a todos los niveles mediante programas de autoaprendizaje en línea, la cooperación con la Escuela

Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas, ejercicios de evaluación del desempeño 360° para el desarrollo y talleres de liderazgo (prácticos) basados en casos concretos. Además, los procesos relacionados con los recursos humanos, como la contratación, la gestión de la actuación profesional, la incorporación al servicio y el compromiso, se ajustarán para reflejar las expectativas de liderazgo establecidas en el marco. Se puede consultar el plan detallado en el anexo IV.

19. En un contexto de limitaciones presupuestarias y de determinación de ahorros, la Corte considera que un liderazgo eficaz y competente es el factor clave susceptible de impulsar el desempeño de las personas y de la organización. Invertir en el fortalecimiento del liderazgo es absolutamente esencial para aumentar la eficacia personal e interpersonal, para motivar al personal y para optimizar la actuación profesional y el compromiso. Las organizaciones que no inviertan en la capacidad de liderazgo tendrán un desempeño insuficiente y necesitarán una mayor cantidad de recursos para alcanzar sus objetivos. Por ello, la Corte cuenta con el apoyo continuo del Comité para que se reconozca el valor de su inversión en el programa de liderazgo en los futuros debates presupuestarios.

2. Gestión del desempeño y formación sobre aptitudes de acompañamiento para supervisores

20. Durante el año se celebraron varios seminarios sobre la gestión de la actuación profesional destinados a todos los supervisores de la Corte, en los que se explicó específicamente el nuevo enfoque de gestión de la actuación profesional, la importancia de las buenas prácticas, como el acompañamiento y el intercambio continuo de información, incluida la información en sentido ascendente, y la forma de evaluar sin puntuaciones finales. Se organizaron 11 sesiones de sensibilización y 92 supervisores de todos los niveles (aproximadamente el 40%) asistieron a los seminarios. Además, se elaboraron directrices que se pusieron a disposición de todos los supervisores en la página de la intranet de recursos humanos recientemente remodelada. En 2020 se celebrarán más sesiones en función de las necesidades.

21. Además de lo que precede, se organizaron siete sesiones para los supervisores sobre las "Aptitudes de acompañamiento personalizado". Se ha comprobado que el acompañamiento personalizado (coaching) es uno de los métodos más eficaces para la gestión de las personas, que puede ayudar a los supervisores a favorecer un desempeño significativo y fecundo, así como un diálogo sobre el desarrollo profesional. Las sesiones alcanzaron su cupo máximo y 77 supervisores recibieron capacitación en 2019. El programa, que sigue en curso en 2020, tiene como finalidad impartir capacitación a los 225 supervisores de la Corte y aumentar la capacidad interna en la materia mediante una metodología de "formación de instructores", que incrementará la eficacia en función de los costos del programa y garantizará que los nuevos conocimientos se mantengan en la Corte.

B. Personas

22. Dada la prioridad que la Corte otorga a su personal, se emprendieron una serie de actividades encaminadas a asegurar que las competencias, el compromiso y las contribuciones del personal se colocaran en primer plano. A continuación se presenta un resumen de las actividades en 2019.

1. Selección del personal

23. La contratación desempeña un papel fundamental en el logro de las tres prioridades estratégicas de la Secretaría. La Secretaría presta servicios de contratación a todos los órganos y programas principales de la Corte y, en consecuencia, la eficacia de la contratación es un factor de eficiencia importante en toda la Corte.

24. En 2019 se previó realizar un examen a fondo del sistema de selección y movilidad del personal. Sin embargo, por razones de capacidad, se decidió adoptar un enfoque gradual. La atención en 2019 se centró en la elaboración de una Instrucción Administrativa para el proceso de selección, que incluiría disposiciones destinadas a mejorar las consideraciones geográficas y de género durante el proceso de contratación y selección. Además, se elaboraron hojas de ruta para las actividades de 2020 que podrían contribuir a

nuevas mejoras, como la gestión de las reservas de talentos (en particular dirigidas a los puestos de personal subalterno y los programas de funcionarios subalternos del cuadro orgánico y de pasantes y profesionales visitantes), la creación de listas genéricas, la concesión de una mayor responsabilidad a las divisiones de contratación y la capacitación obligatoria sobre los prejuicios inconscientes.

25. Las medidas mencionadas, en el marco de una rotación de personal relativamente baja, permitirán mejorar la actual situación en materia de representación geográfica y equilibrio de género en las categorías superiores (P-4, P-5 y D-1).

26. La Instrucción Administrativa se someterá a consultas entre órganos en 2020 y estará lista para su promulgación a partir de ese año.

2. Movilidad

27. La Corte se ha fijado el objetivo de contar con un personal receptivo y flexible, que pueda desplegarse en función de las necesidades operacionales cambiantes. Para afianzar la flexibilidad y asegurar la versatilidad y transferibilidad de las aptitudes del personal, es esencial que este reciba el apoyo necesario para aprovechar las oportunidades de desarrollo pertinentes. Para el personal en lugares de destino con condiciones de vida difíciles, la movilidad no es sólo deseable, sino necesaria para mantener su salud y bienestar. Por consiguiente, la movilidad es un elemento fundamental que permitirá a la Corte reorientar eficazmente los recursos y atender las necesidades a corto plazo, como lo solicitan también los Estados Partes, así como disponer de una plantilla comprometida y debidamente capacitada. Por consiguiente, los jefes de los órganos definieron la movilidad como una de las prioridades de la Corte para 2019-2021.

28. La Corte fomenta los lazos de cooperación que se han establecido con las organizaciones que forman parte del régimen común de las Naciones Unidas en lo referente a las cuestiones de recursos humanos. A este respecto, la Corte participa activamente en la Red de Recursos Humanos de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, que reúne en sus reuniones bianuales a los directores de los departamentos de recursos humanos de más de treinta organizaciones de las Naciones Unidas y organizaciones conexas.

29. La movilidad del personal es un elemento central que contribuirá al objetivo de crear un marco uniforme que facilite la flexibilidad y el desarrollo. En virtud de lo anterior, se redactó el *Acuerdo Interinstitucional de 2012* sobre el Traslado, la Adscripción o el Préstamo de Personal entre las Organizaciones que Aplican el Régimen Común de Sueldos y Prestaciones de las Naciones Unidas. Ese Acuerdo crea un marco compartido y facilita los traslados, sin necesidad de recurrir a la elaboración de memorandos de entendimiento bilaterales.

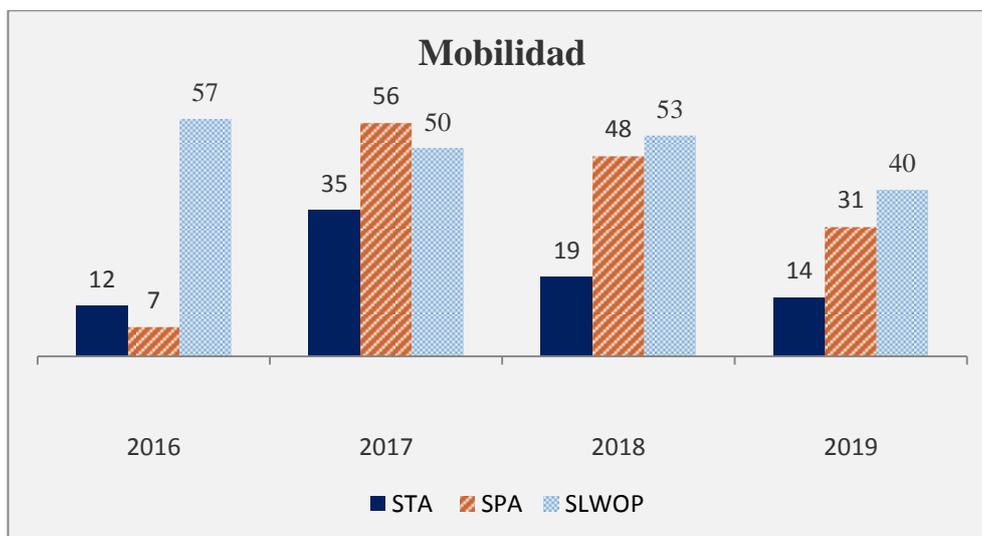
30. Gracias a los constantes esfuerzos de la Sección de Recursos Humanos y a la colaboración con la Junta de los Jefes Ejecutivos, la Corte logró adherirse al *Acuerdo Interinstitucional de Movilidad* en julio de 2019. La adhesión al Acuerdo tiene por tanto un valor simbólico y contribuye al fortalecimiento continuo de las relaciones de la Corte dentro del sistema común de las Naciones Unidas.

31. Cabe señalar que la cuestión de la movilidad interinstitucional habrá de regularse internamente mediante una Instrucción Administrativa que haga efectiva la participación de la Corte. La Sección de Recursos Humanos ha redactado una Instrucción Administrativa que se encuentra en las fases finales de consulta entre los órganos, tras las cuales será promulgada.

32. La movilidad no es un concepto nuevo para la Corte, que ya ha recurrido a varias de sus modalidades y ha apoyado al personal que ha optado por la movilidad dentro y fuera de la Corte. Además del sistema normal de selección de personal que apoya a los funcionarios en la progresión de su carrera, los funcionarios pueden asumir temporalmente nuevas funciones dentro o fuera de la Corte.

33. En el cuadro a continuación se indican los casos de movilidad que han sido respaldados en los últimos años, es decir, los casos en que funcionarios asumen funciones distintas tras su asignación temporal a dichas funciones, ya sea por haber sido seleccionados para un nombramiento de corto plazo (STA), o por tener que asumir

funciones de nivel superior (SPA) o por haber sido cedidos con licencia especial sin goce de sueldo (SLWOP) por la duración de un empleo temporal fuera de la Corte. En 2019, 85 funcionarios se acogieron a las opciones de movilidad temporal.



STA: nombramientos de corto plazo
 SPA: funciones de nivel superior
 SLWOP: licencia especial sin goce de sueldo

34. Como se indicó en el anterior informe³, la Corte ha llevado a cabo un examen inicial de las nuevas opciones de movilidad con miras a elaborar el plan general de movilidad para la Corte. Se realizaron estudios y análisis comparativos con otras organizaciones internacionales con el fin de determinar el marco de movilidad idóneo para la Corte.

35. El diseño de un marco óptimo es un ejercicio complejo, ya que la organización tiene que conciliar eficazmente numerosos intereses. Es necesario tener en cuenta, entre otras cosas, el mandato, la duración del servicio, la situación específica del personal sobre el terreno en comparación con el personal de la Sede, la estructura organizativa y de personal, las tasas previstas de personal en puestos de formación, la proporción de traslados internos en comparación con las contrataciones externas y la proporción de traslados laterales en comparación con los ascensos. Además, los mecanismos de movilidad tendrían que complementar el sistema de selección de personal, que es objeto de examen actualmente (véase supra).

36. Durante 2019, por razones de capacidad y teniendo en cuenta el examen en curso de la Corte, se decidió adoptar un enfoque gradual y preparar la introducción de algunas opciones de movilidad de menor escala a título de prueba, sentando al mismo tiempo las bases para un futuro sistema de movilidad. Los Órganos de la Corte están examinando actualmente una Instrucción Administrativa sobre formación y desarrollo, en la que se prevén opciones de movilidad a corto plazo por motivos de formación y desarrollo (como el intercambio de puestos de trabajo, la asignación de proyectos y las tareas de observación en situación de trabajo). Asimismo, la Corte se ha propuesto iniciar la agrupación de los empleos en familias de empleos, lo que permitiría futuras asignaciones flexibles del personal dentro de la misma familia de empleos, en función de las necesidades operacionales. Ello posibilitaría también la contratación de personas que se encuentran en las listas genéricas, lo que redundaría en una mayor eficacia en el tiempo dedicado a la contratación.

37. Para que un plan de movilidad interna sea eficaz sería necesario utilizar algo equivalente a los anuncios de vacantes internas ("expresiones de interés"). Teniendo presente el requisito de la Corte de que "las vacantes a proveer [...] se comunicarán a los Estados Partes" y "se publicarán también en el sitio de la Corte en la Internet"⁴, las expresiones de interés se utilizarán para nombramientos o traslados temporales de personal

³ CBF 32/16, párrafos 24 y 25.

⁴ Anexo a la resolución ICC-ASP/1/Res.10, párrafo 2.

dentro de la misma función de trabajo. Los puestos vacantes siguen anunciándose interna y externamente, como siempre.

3. Gestión del desempeño

38. Durante el ciclo de desempeño 2019-2020, la Corte prosiguió sus esfuerzos por fomentar y mantener una cultura eficaz de gestión del desempeño que promueva un diálogo continuo y significativo sobre el desempeño, reconozca el desempeño y los logros del personal, asegure un fuerte vínculo entre la formación y los planes de desarrollo personal, apoye la identificación de las esferas de deficiencias y de desempeño insuficiente para asegurar que se fortalezcan las aptitudes de los funcionarios en esas esferas, e inste a la rendición de cuentas sobre el desempeño y el desarrollo con el fin de asegurar una mejora continua.

39. En 2019 se llevaron a cabo las siguientes iniciativas con excelentes resultados:

- En febrero de 2019 se finalizó y promulgó una nueva Instrucción Administrativa con un proceso modificado de gestión del desempeño y una estructura de gobernanza mejorada. El nuevo proceso promueve un enfoque más estratégico de la gestión del desempeño, una cultura de confianza y un diálogo permanente sobre el desempeño, y se aleja de la valoración del desempeño por puntuación;
- Se ofrecieron seminarios y directrices a todos los administradores de la Corte sobre el nuevo enfoque de gestión del desempeño y sobre los cambios que se han producido y las buenas prácticas, como el acompañamiento, el intercambio continuo de información, la comunicación ascendente y la evaluación sin puntuaciones finales;
- Se configuraron mejores análisis y tableros de gestión del desempeño en tiempo real para supervisar los progresos realizados y prestar apoyo a los directores, jefes de sección y otros coordinadores con una visión general de alto nivel del cumplimiento de sus equipos durante todo el ciclo;
- En aras de la mejora continua, se reconfiguró la herramienta electrónica de gestión del desempeño para reflejar los diálogos en curso sobre el desempeño y reducir el tiempo que los supervisores y el personal dedican a registrar las formalidades de la gestión del desempeño;
- Se llevaron a cabo campañas de comunicación interna y de sensibilización con el lema "#feedbackmatters" (su opinión cuenta) a fin de promover, favorecer y asentar una cultura de confianza y diálogo permanente con el personal y los supervisores de los distintos órganos. Las campañas se realizaron en momentos clave del ciclo de gestión del desempeño, con contenidos pertinentes a cada momento concreto;
- Se prestó apoyo específico a todos los aspectos de la gestión del desempeño en toda la Corte;
- Se siguieron realizando estudios exhaustivos, análisis comparativos e intercambios de conocimientos sobre las mejores prácticas tanto en el sector privado como en las organizaciones de las Naciones Unidas;

40. Como se puede apreciar en el gráfico 1 que figura a continuación, el número de funcionarios cuyos objetivos de desempeño fueron registrados en el sistema en el plazo establecido mejoró en un 1% en comparación con el último ciclo de desempeño, en el que se logró el 93%. En los últimos ciclos de desempeño esta cifra se ha estabilizado por encima del 90%, lo que pone de manifiesto el compromiso de la organización con el proceso.

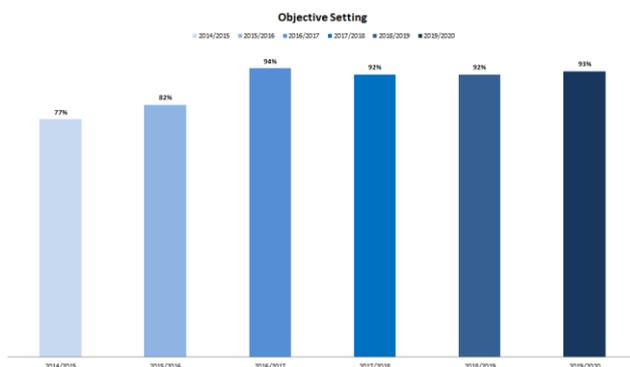


Gráfico 1: Cuadro comparativo anual de la tasa de cumplimiento general (establecimiento de objetivos)

41. En el gráfico 2 que figura a continuación se puede observar la misma tendencia, que representa la tasa de cumplimiento final al término del proceso. La tasa de cumplimiento final del ciclo 2018/2019 fue del 95%, la tasa más alta registrada hasta ahora. Para el ciclo 2019/2020 (que finaliza en febrero de 2020), la tasa de cumplimiento final se determinará y facilitará en cuanto se disponga de las cifras definitivas.

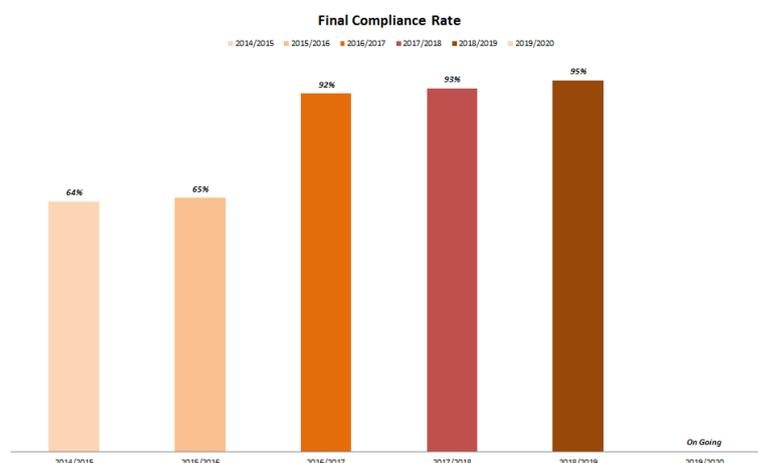


Gráfico 2: Cuadro comparativo anual de la tasa de cumplimiento final (examen de fin de año)

42. Para impulsar un proceso más estratégico que haga hincapié en el diálogo continuo sobre el desempeño, en 2019 se introdujeron algunos cambios importantes, como la limitación del número de objetivos a una gama de tres a seis, la posibilidad de realizar un máximo de cuatro diálogos sobre el desempeño durante el ciclo (ya no habrá exámenes de mitad de período) y la supresión de las puntuaciones finales del desempeño.

43. En 2020, la Corte seguirá fomentando su cultura de gestión del desempeño. Entre los principales objetivos cabe destacar los siguientes:

- a) Asegurar que los objetivos individuales guarden relación con las prioridades estratégicas del equipo, los órganos y la Corte, y contribuyan a ellas;
- b) Reforzar el vínculo entre la gestión del desempeño, la formación y el desarrollo profesional;
- c) Prestar apoyo continuo al personal y a los directivos impartiendo capacitación sobre las buenas prácticas de gestión del desempeño, como el acompañamiento personalizado, la comunicación continua, un sistema de recompensas por el buen desempeño y la gestión del desempeño insuficiente;
- d) Evaluar los efectos del nuevo enfoque de gestión del desempeño aplicado a partir del ciclo 2019/2020;
- e) Taller para supervisores sobre técnicas de acompañamiento personalizado (Coaching);
- f) Los directores siguen teniendo un papel fundamental en el aumento de la implicación del personal, lo que repercute directamente en su actuación profesional. Con el fin de propiciar un diálogo significativo y continuo con una dirección y un

propósito claros, los talleres continuarán en 2020, y se ofrecerá a los directivos la oportunidad de recibir formación y readiestramiento sobre técnicas de acompañamiento personalizado para usarlas en el diálogo sobre la mejora del desempeño en situaciones prácticas y sobre la mejor manera de comunicar cuando se actúa en calidad de acompañador. Se utilizará una metodología de "formación de instructores" para desarrollar la capacidad interna y asegurar que los conocimientos adquiridos se mantengan en la Corte, lo que aumentará la eficacia en función de los costos y los efectos a largo plazo de la formación.

g) Apoyo continuo en todos los aspectos de la gestión del desempeño en toda la Corte;

4. Formación y desarrollo

44. Dado que la Corte considera prioritario ofrecer al personal oportunidades de formación y desarrollo, en 2019 la Sección de Recursos Humanos siguió facilitando la realización de actividades de capacitación institucional, atendiendo a las necesidades de la Corte y de conformidad con las disponibilidades presupuestarias. La labor se centró en asegurar la continuación de los programas existentes relacionados con las competencias clave y los valores esenciales, haciendo hincapié en: la capacitación lingüística (francés) para fomentar el bilingüismo; los catálogos de formación eficientes en términos de costo y accesibles a todo el personal (LinkedIn learning y la biblioteca electrónica BookBoon); el programa de acogida de personal en el servicio y los talleres de sensibilización cultural. También se impartió capacitación para apoyar la introducción del nuevo enfoque de gestión del desempeño en la Corte, que promueve una cultura de confianza y un diálogo permanente sobre el desempeño, así como el marco de gestión de riesgos.

45. Con el fin de lograr una mejora continua, la Sección de Recursos Humanos también estudió las prácticas óptimas en el entorno de las Naciones Unidas que podrían apoyar los objetivos de mantener una cultura de formación en la Corte y asegurar la flexibilidad y agilidad de la plantilla. Se elaboró un proyecto de Instrucción Administrativa sobre formación y desarrollo, que fomenta una comprensión más amplia de la formación y el desarrollo en la Corte, y que actualmente es objeto de consultas.

46. A este respecto, se espera que la tasa de satisfacción con las actividades de formación y perfeccionamiento sea un factor crucial que contribuya a elevar los niveles de participación del personal y, por consiguiente, a mejorar su desempeño.

47. Si bien los métodos de formación "clásicos" siguen siendo válidos para una serie de temas de formación y seguirán utilizándose, cabría explorar y experimentar nuevos conceptos y métodos de formación, y ponerse al día en lo tocante a las mejores prácticas y teorías de gestión del talento.

48. La adopción de una nueva orientación en materia de formación y desarrollo profesional, con nuevos conceptos y métodos de formación, tiene por objeto sentar las bases de una plataforma moderna de gestión del talento en la Corte que se reforzará en el curso de 2020.

49. En 2019 se impartieron en total 6.037 horas de capacitación a 807 funcionarios de toda la Corte. En promedio, cada funcionario participó en 7,5 horas de capacitación. El 69,9% de todos los funcionarios participaron en al menos una actividad de capacitación durante el año. A continuación se ofrece información más detallada sobre cada actividad.

5. Salud laboral, equilibrio entre la vida privada y profesional y prevención del estrés traumático secundario

50. En 2019, las actividades de la Dependencia de Salud Ocupacional de la Corte se fundamentaron en gran medida en las prioridades derivadas de los objetivos de los planes estratégicos, en particular el apoyo a la organización y a su personal (la Sede y las oficinas en los países), con especial atención a las cuestiones psicosociales. Las actividades incluyeron sesiones de información y capacitación, el examen y la formulación de propuestas en relación con la actual política de licencias por enfermedad, la atención médica a los viajeros oficiales de la Corte y la evaluación de los riesgos sanitarios de las oficinas de la Corte en los países.

51. A lo largo de 2019, la Dependencia de Salud siguió apoyando específicamente a las oficinas en los países de la República Democrática del Congo y Uganda mediante la vigilancia de la actual epidemia de Ébola y el asesoramiento y la capacitación del personal en relación con los procedimientos de mitigación.

52. Se aprobó el "Proyecto de prevención del estrés traumático secundario", de tres años de duración, que se incluyó en las prioridades establecidas por los directores. La Dependencia siguió desarrollándolo y ampliándolo en el curso de 2019.

53. El proyecto tiene por objeto determinar el riesgo de exposición a materiales que puedan provocar estrés traumático secundario, como las declaraciones de las víctimas y los testigos y otros elementos de prueba. El resultado previsto será un mapa de la población de

la Corte, en el que se ilustrarán los grados de riesgo potencial para la salud en todas las funciones, a fin de que la Dependencia de Salud pueda presentar posteriormente instrumentos de mitigación específicos para los riesgos ilustrados en el estudio.

54. Las etapas del proyecto de tres años serán las siguientes:

- El año 2019 se dedicó a elaborar una encuesta específica que incorporaba cuestiones como el trauma y el estrés secundarios. La encuesta se diseñó científicamente tomando como base cuatro estudios piloto más pequeños realizados por la Dependencia de Salud, la labor de académicos holandeses, las enseñanzas extraídas de la encuesta sobre el bienestar y la salud mental del personal del ACNUR de 2016 y el apoyo de consultores externos. A finales de 2019, la encuesta estaba terminada y lista para su lanzamiento experimental en febrero de 2020 y para su lanzamiento en toda la Corte el 9 de marzo de 2020.
- 2020 - lanzamiento de la encuesta y recopilación y análisis de los datos.
- 2021 – determinación de las principales tendencias que servirán de base para que la Dependencia de Salud presente instrumentos de mitigación específicos para los riesgos que se mencionan en la encuesta.

6. Modalidades de trabajo flexibles

55. Encontrar un equilibrio adecuado entre la vida profesional y privada es un desafío al que se enfrentan todos los trabajadores. La capacidad de combinar con éxito el trabajo, los compromisos familiares y la vida personal es importante para el bienestar y, por tanto, para el desempeño de todos los miembros del personal. Las modalidades de trabajo flexible son un paso importante para crear un entorno de trabajo saludable y promover el bienestar de todos los funcionarios de la Corte, ya que se reconocen como un instrumento para aumentar la productividad y equilibrar mejor la vida profesional y personal del personal.

56. En febrero de 2019, tras un amplio proceso de consultas, la Corte promulgó su "Instrucción administrativa sobre modalidades de trabajo flexible" en la que se prevén los cuatro tipos de trabajo flexible siguientes: 1) horario de trabajo flexible; 2) trabajo a distancia; 3) horario de trabajo comprimido y 4) descansos programados para la formación. De ese modo, la Instrucción Administrativa de la Corte se ajustó, en la medida de lo posible, al marco de las Naciones Unidas sobre acuerdos de trabajo flexibles y tuvo en cuenta las conclusiones recientes de la Dependencia Común de Inspección relativas a esos tipos de acuerdos en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

57. La Corte alentó a sus funcionarios y supervisores a que incluyeran modalidades de trabajo flexible en sus rutinas de trabajo con miras a contribuir a crear un ambiente de trabajo atractivo basado en el alto rendimiento y el bienestar. Como preparación para la puesta en práctica de la Instrucción Administrativa, la Sección de Recursos Humanos organizó una serie de sesiones de información para todos los directores y jefes de sección, en las que se les presentaron detalles sobre las opciones de trabajo flexibles y se brindó asesoramiento específico a los supervisores sobre su aplicación. Por otra parte, junto con la promulgación de la instrucción, se creó una página completa de intranet destinada a ayudar al personal y a los supervisores, con preguntas frecuentes, directrices y otros materiales informativos pertinentes. Para facilitar el acceso, se creó un portal en línea en MyHR que permite al personal y a los supervisores solicitar o aprobar modalidades de trabajo flexibles, ya sea de manera estructural o ad hoc. Este portal también permite a la Sección de Recursos Humanos recopilar estadísticas pertinentes sobre la utilización de modalidades de trabajo flexible en la Corte. Los datos estadísticos de 2019 muestran que: 111 funcionarios tenían un horario de trabajo comprimido, 29 funcionarios tenían un horario de trabajo flexible y 136 trabajaban a distancia parte de su tiempo.

7. Entorno propicio

58. En el marco del pilar estratégico "Entorno propicio" y de conformidad con los objetivos estratégicos, se ha procurado crear un entorno de trabajo estructurado, que englobe la diversidad y esté libre de acoso y discriminación. A continuación se exponen algunas de las medidas que se han adoptado para asegurar que la Corte sea un buen lugar de trabajo.

8. Igualdad de género

59. La igualdad de género constituye un valor intrínseco de la cultura de trabajo de la Corte. Como sucede en otras organizaciones intergubernamentales en el entorno de las Naciones Unidas, las funcionarias suelen tener (en promedio) una experiencia laboral menos atractiva que sus colegas masculinos.

60. Esta constatación llevó a los Directores a establecer la igualdad de género como una de las cinco prioridades relativas al bienestar y el compromiso del personal de la Corte, considerando que se trata de un importante tema transversal que abarca diferentes categorías y cuestiones como los valores y el respeto, la contratación y el desarrollo y el liderazgo. Reconociendo que para lograr una mejor paridad de género era necesario un enfoque holístico, la Corte adoptó varias medidas que deberían servir de base sólida a largo plazo, como por ejemplo:

- (a) *Promotores internacionales del género*: Los tres jefes de órganos se sumaron personalmente a la iniciativa *International Gender Champions*, una red de líderes que reúne a mujeres y hombres con capacidad de decisión decididos a derribar las barreras de género y hacer de la igualdad de género una realidad laboral en sus esferas de influencia. El lanzamiento de la red de la iniciativa Promotores Internacionales del Género "Den Haag hub" fue auspiciado por la Corte. En el anexo II se exponen los compromisos de los Directores;

- (b) Incorporación de la igualdad de género en *todos los planes estratégicos* 2019-2021 y medidas de refuerzo, armonización y coordinación en relación con este tema: Plan estratégico de la Corte (meta 3), Plan Estratégico de la Fiscalía (metas 4 y 5); y Plan Estratégico de la Secretaría (prioridad C);
- (c) Ejecución de la *fase piloto de un programa de tutoría*;
- (d) Presentación de una propuesta para crear un punto focal de la igualdad de género, cuyas medidas de aplicación están siendo actualmente ultimadas por el Comité de Bienestar y Compromiso del Personal;
- (e) Proyecto de propuesta de una nueva política de contratación, actualmente en fase de consulta, con disposiciones encaminadas a lograr la paridad de género a todos los niveles;
- (f) Creación de un grupo de trabajo de sensibilización sobre cuestiones de género en la Fiscalía encargado de establecer un programa de capacitación exhaustivo y específico de sensibilización sobre cuestiones de género para todo el personal de la Fiscalía; y
- (g) Mejora del análisis de datos y de la presentación de información relacionada con el género.

9. Programa de tutoría para mujeres (proyecto piloto)

61. El programa de tutoría para mujeres se puso en marcha en marzo de 2019 como proyecto piloto. El programa tiene por objeto apoyar el objetivo estratégico de lograr un equilibrio de género equitativo y reducir la brecha en el nivel de compromiso entre los géneros observada en la Encuesta sobre el compromiso del personal. Para lograr esos objetivos, se previó que el programa pudiera combinarse con otras iniciativas, como la formación sobre prejuicios inconscientes, que pueden sensibilizar sobre este tema a diferentes niveles, por ejemplo, durante los procesos de selección de personal y las oportunidades de avance profesional. El componente de formación sobre prejuicios inconscientes se trasladó a 2020.

62. El programa se centró en las "pupilas", a quienes se alentó a que se apropiaran del programa y se autogestionaran, recurriendo a medios como el asesoramiento de tutores (asistencia práctica para orientarse y consejos para identificar sus propios objetivos de desarrollo, pautas para encontrar un/a tutor/a y entablar un diálogo con él/ella); sesiones de capacitación y acompañamiento personalizado a cargo de un/a acompañador/a de desarrollo profesional para ayudar a las pupilas a sacar el máximo provecho de la tutoría; y una red de contactos entre colegas que comparten intereses y objetivos de desarrollo similares.

63. El programa se inició con 57 participantes de diversas oficinas y secciones. Con la excepción de las que abandonaron la Corte, todas las personas que participaron, unas 50, siguen participando en el programa. Gracias al dinamismo e implicación de las pupilas durante todo el programa, se pusieron en marcha varias iniciativas, como presentaciones sobre temas prácticos (cuestiones relativas a la carrera y la profesión), boletines informativos, iniciativas interinstitucionales, reuniones de coordinadores/as de redes, almuerzos, creación de un sitio en la Intranet y cursos prácticos dirigidos por instructores/as profesionales externos/as.

Una vez concluido el programa, se realizará una encuesta final para recabar opiniones, determinar la tasa de satisfacción y formular recomendaciones sobre las medidas futuras.

10. Adopción de una iniciativa de sensibilización, capacitación e incorporación de la perspectiva de género en la Fiscalía

64. Por iniciativa de la Fiscalía, el 13 de marzo de 2019 se estableció un grupo de trabajo sobre sensibilización, capacitación e incorporación de la perspectiva de género, presidido por el Fiscal Adjunto y con la participación de una muestra representativa del personal de la Fiscalía, con el fin de establecer un programa de capacitación completo y específico sobre sensibilización en materia de género para todo el personal de la Fiscalía y preparar recomendaciones a la Fiscalía y al Comité Ejecutivo sobre la incorporación de la perspectiva de género en toda la Oficina. El grupo de trabajo se organizó en tres grupos de funciones compuestos por un grupo de dirección principal encargado de orientar la

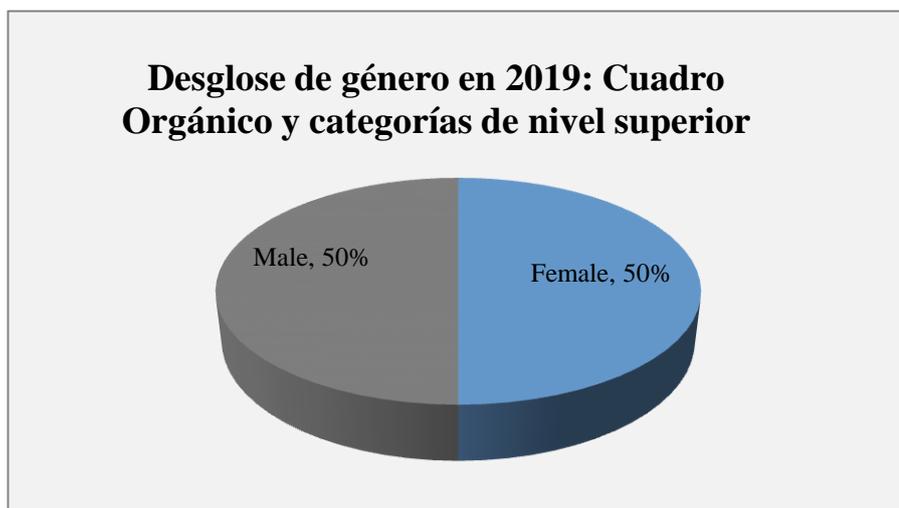
estrategia y dirección de la iniciativa; varios asesores clave en toda la Fiscalía para facilitar la realización de estudios e iniciativas; y un grupo de funcionarios/as seleccionados/as como instructores/as y que han recibido un programa de capacitación riguroso, elaborado por las Naciones Unidas, sobre actividades relacionadas con el género. El Grupo de Trabajo también recabaría la contribución de, entre otras personas, Patricia Sellers, la Asesora Especial de la Fiscalía para cuestiones de género, como parte de esta iniciativa.

65. En el primer trimestre de 2020 se completó una encuesta de sensibilización sobre cuestiones de género con el objetivo de elaborar un programa de capacitación específico y concreto sobre sensibilización en materia de género que se llevaría a cabo en el curso de 2020 para todo el personal de la Fiscalía, siempre que las restricciones de la COVID-19 lo permitieran. Esta iniciativa adoptada por toda la Fiscalía se basa en la labor realizada a nivel de división por las Divisiones en años anteriores, incluido un exhaustivo examen de expertos finalizado en 2018 de la División de Procesamiento y las actividades del Grupo de Trabajo sobre cuestiones de género de la División de Investigaciones.

66. En 2020, además de los esfuerzos de la Corte por mejorar la igualdad de género, la Sección de Recursos Humanos seguirá realizando estudios, proponiendo y aplicando iniciativas relacionadas con los recursos humanos que apoyen los mismos objetivos, en particular: campañas de capacitación y sensibilización sobre temas como el prejuicio inconsciente en los procesos de adopción de decisiones, la lucha contra el acoso y la diversidad y la inclusividad; la finalización de las consultas relativas a la nueva política de contratación; y las iniciativas de desarrollo del liderazgo.

11. Equilibrio de género

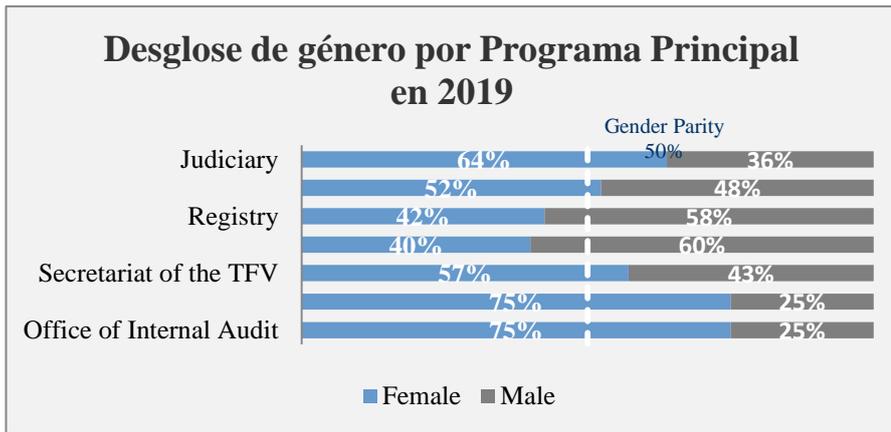
67. La proporción general en toda la Corte y la proporción general en el cuadro orgánico siguen estando dentro de límites aceptables, ya que el personal femenino de la Corte representa el 47% de la plantilla. No obstante, la Corte reconoce que existe un mayor desequilibrio entre los géneros en las categorías superiores (P-4, P-5 y D1), donde solo el 37, el 30 y el 11%, respectivamente, de los titulares son mujeres. En 2019 se completaron tres contrataciones para puestos de esas categorías y dos de ellas eran mujeres (66%)⁵. La representación en las distintas categorías es la siguiente:



Hombres - M

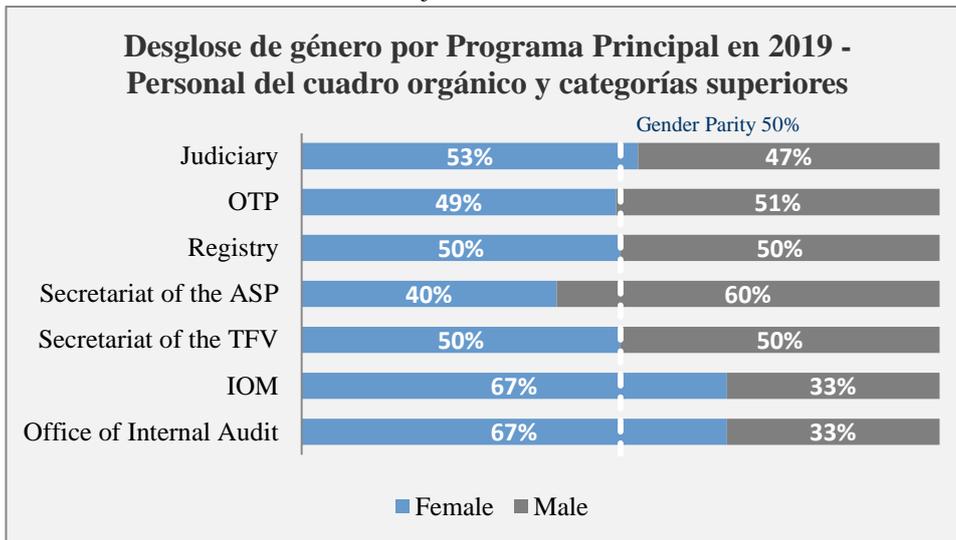
as

Hombres - Mujeres

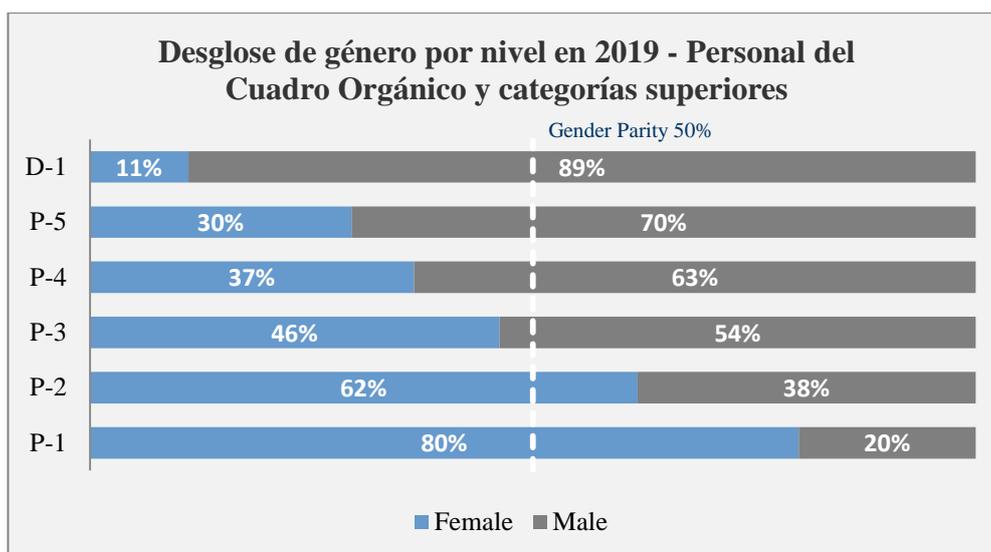


Judicatura
 Secretaría
 Secretaría del Fondo Fiduciario en beneficio de las víctimas
 Oficina de Auditoría Interna

Mujeres – Hombres



Judicatura
 Fiscalía
 Secretaría
 Secretaría de la Asamblea de los Estados Partes
 Secretaría del Fondo Fiduciario en beneficio de las Víctimas
 Mecanismo de Supervisión Independiente
 Oficina de Auditoría Interna



Mujeres – Hombres

11. Representación geográfica

68. La Corte ha tomado nota de la recomendación del Comité de que la Corte siga esforzándose por lograr una distribución geográfica más equitativa. La Corte también ha tomado nota de la recomendación de que se preste especial atención a la contratación de personal procedente de Estados no representados, teniendo en cuenta que esos Estados constituyen poco menos de la mitad del total de miembros de la Asamblea. También se ha pedido a la Corte que informe sobre la representación geográfica diferenciando entre el personal originario de los Estados Partes y el procedente de los Estados no Partes⁶. También se examinó detenidamente el informe de la Mesa sobre la representación geográfica equitativa y el equilibrio de género en la contratación de personal de la Corte Penal Internacional, junto con la recomendación que figura en dicho informe.

69. En 2019, la Corte siguió realizando actividades dirigidas específicamente a los Estados Partes no representados e insuficientemente representados, entre las cuales cabe citar las siguientes:

- (a) Reconociendo la importancia de una buena gestión de la representación geográfica de las reservas de talentos (futuros), la Corte se esfuerza por superar los problemas de representación geográfica mediante los programas de pasantías y profesionales visitantes. Se ha creado con éxito el fondo fiduciario para el desarrollo de pasantes y profesionales visitantes, que recibe donaciones voluntarias de los Estados Partes, el personal y los funcionarios elegidos. Ese fondo fiduciario tiene por objeto permitir a las personas de regiones en desarrollo que también son nacionales de Estados Partes y, preferentemente, de Estados Partes no representados o insuficientemente representados, realizar pasantías financiadas.
- (b) La Corte siguió promoviendo y apoyando activamente su programa de profesionales subalternos, en el que participaron tres Estados Partes insuficientemente representados y se espera que otro Estado Parte subrepresentado se incorpore en 2020;
- (c) Asistencia a ferias de empleo y otros eventos pertinentes en Estados no representados o insuficientemente representados. Aunque el presupuesto de la Sección de Recursos Humanos para esas actividades es muy limitado, gracias a la participación en los gastos con los Estados anfitriones, el personal de recursos humanos asistió a eventos sobre empleo y carreras profesionales en Alemania, Corea del Sur y Suiza en 2019;
- (d) El personal de recursos humanos ha aunado esfuerzos con la Sección de Información Pública y Divulgación para ofrecer oportunidades profesionales a grupos de profesionales del derecho de países insuficientemente representados y no representados que son invitados a la Corte.

⁶ ICC-ASP/18/5, Sección F.3, párrafo 96.

70. En 2019, la Corte siguió esforzándose por mejorar la representación geográfica, en concreto:

- (a) Se siguieron anunciando las vacantes en diferentes redes sociales y plataformas de ofertas de empleo internacionales;
- (b) Todos los anuncios de vacantes se publicaron en los dos idiomas de trabajo de la Corte;
- (c) El personal de recursos humanos participó de oficio en todos los procesos de contratación, prestando asistencia a los paneles de contratación, con el fin de asegurar que se tuviera en cuenta la diversidad en todas las etapas del ciclo de contratación;
- (d) La Junta de Selección y Examen supervisó todas las contrataciones;
- (e) Se garantizó la diversidad geográfica en todos los paneles de contratación;
- (f) Se facilitó información actualizada sobre la representación geográfica a todos los paneles de contratación;
- (g) La representación geográfica se tuvo en cuenta tanto en la etapa de preselección como en el momento de la adopción de la decisión sobre la selección final de los candidatos idóneos;
- (h) La representación geográfica se tuvo en cuenta para todos los tipos de nombramientos;
- (i) La Sección de Recursos Humanos utilizó las redes sociales para "buscar" activamente candidatos calificados con los perfiles idóneos a fin de mejorar la reserva de candidatos;
- (j) En 2019, ImpactPool⁷ contribuyó a seguir impulsando las actividades de sensibilización con miras a maximizar la diversidad geográfica de la reserva de candidatos;
- (k) El personal directivo clave de la Corte participó en actividades de sensibilización en paralelo a sus viajes y reuniones habituales. La representación geográfica se considera un importante tema del programa de todos los viajes y reuniones con los Estados y las partes interesadas externas.

71. Como consecuencia de las separaciones del servicio, el número de Estados Partes no representados aumentó de 54 al final de 2018 a 55 a finales de 2019; el número de Estados Partes insuficientemente representados también aumentó a 22, frente a 19 al final de 2018; el número de Estados Partes sobrerrepresentados disminuyó de 29 al final de 2018 a 27 al final de 2019. El porcentaje de funcionarios⁸ procedentes de países subrepresentados o en situación de equilibrio aumentó (24% al 31 de diciembre de 2018 frente al 28% al 31 de diciembre de 2019). Insatisfecha con este resultado, la Corte seguirá esforzándose por aumentar la proporción de funcionarios de Estados Partes no representados e insuficientemente representados en puestos del cuadro orgánico y categorías superiores, cumpliendo al mismo tiempo las exigencias del Estatuto de Roma de contratar personal en función de los méritos, y preservando los derechos del personal existente.

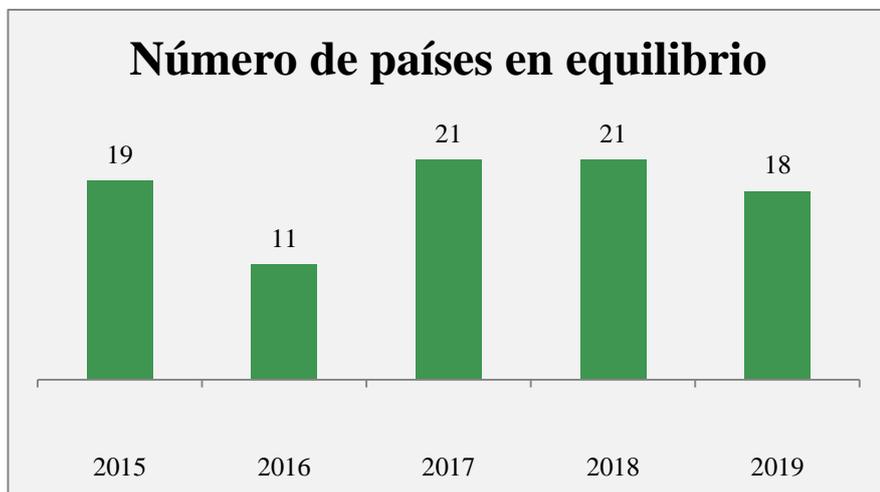
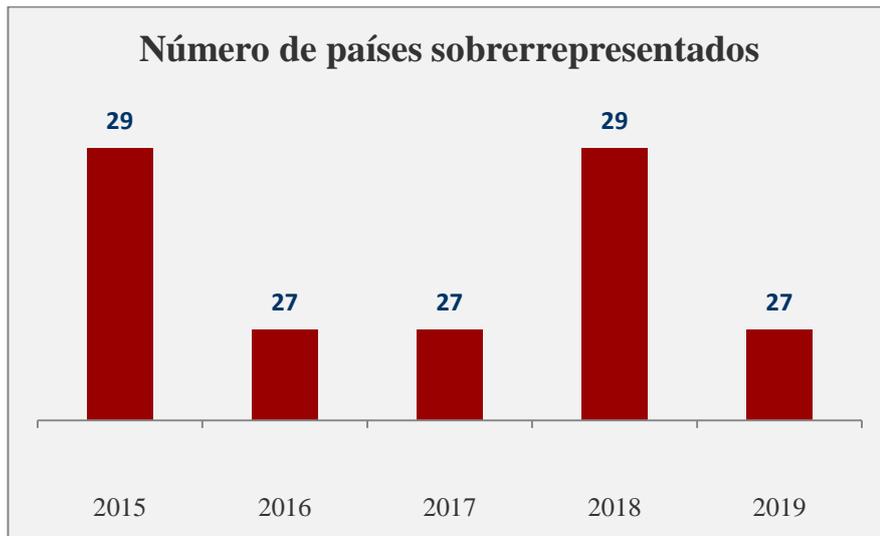
72. La Corte también ha tomado nota de las preocupaciones planteadas por el Comité y la Asamblea en el sentido de que un número importante de funcionarios son nacionales de Estados que no son Estados Partes en el Estatuto de Roma, y de que se había recomendado que esta cuestión se abordara en un plazo razonable y que se presentara una actualización al respecto al Comité y a la Asamblea en el informe sobre la gestión de los recursos humanos. La Corte ha examinado diligentemente esta cuestión al contratar nuevos funcionarios y en 2019 se produjo una reducción neta por separación del servicio de tres funcionarios de Estados no Partes⁹.

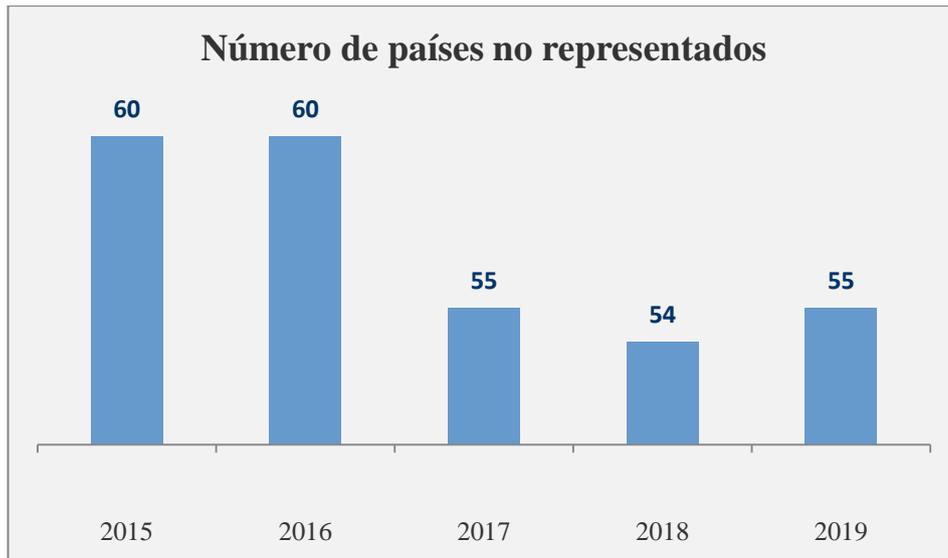
⁷ "Impactpool" es una reconocida plataforma de empleo que reúne talentos y organizaciones, y presta apoyo a las personas que desean hacer carrera en organizaciones con fines específicos.

⁸ Puestos establecidos del cuadro orgánico.

⁹ Un funcionario se incorporó y cuatro se separaron del servicio.

73. En los cuadros a continuación se muestra la evolución de la representación geográfica en los últimos cinco años.





12. Ética, normas de conducta y resolución de conflictos

74. La Corte considera que la ética y el mantenimiento de las más altas normas de conducta son los cimientos fundamentales sobre los que debe desempeñar su mandato. Como se ha informado anteriormente, tras el análisis de las deficiencias en materia de valores y de su marco ético en 2017, la Corte decidió establecer un marco normativo amplio para regir la conducta de sus funcionarios y personal en ejercicio. La Corte ha procurado que ese marco se haga efectivo y se practique, y se ha esforzado de manera constante por determinar las áreas en las que se puede prestar más apoyo o conseguir más mejoras, y asegurar un mayor cumplimiento y aplicación. Esta labor se ha proseguido en 2019. La encuesta sobre el compromiso del personal de toda la Corte realizada en 2018, que incluía preguntas sobre la ética, las normas de conducta y los valores de la Corte, fue objeto de una reflexión más intensa en 2019, que dio lugar a la aprobación por los Directores del marco ético y las normas de conducta, en particular en i) el acoso y ii) los mecanismos de resolución de conflictos, como una de las cinco prioridades relativas al bienestar del personal en toda la Corte. Se está avanzando en ambas esferas, entre otras iniciativas y actividades.

75. Además, tras nuevas deliberaciones, la Corte ha propuesto perfeccionar el marco existente añadiendo un conjunto de valores esenciales de alto nivel para toda la organización como complemento de su actual Plan Estratégico (2019-2021) que, aunque define la misión, la visión y las prioridades estratégicas, no define los valores que son esenciales para la Corte en su conjunto. Los valores esenciales previstos para toda la Corte

servirían de base para la promoción de una cultura ética de la institución, respetando al mismo tiempo las normas éticas existentes que se adaptan a cada funcionario elegido, el personal, los abogados y los miembros de sus equipos, como es inherente a cualquier institución judicial. También evitarían la duplicación o la incompatibilidad con esas normas. Al llevar a cabo este ejercicio, la Corte tendría en cuenta el examen de expertos independientes de la Corte en 2020.

76. En todos los órganos, las denuncias oficiales por conductas insatisfactorias son debidamente tramitadas con arreglo al marco jurídico vigente y, cuando está justificado, dan lugar a la imposición de sanciones disciplinarias. La Corte ha procurado armonizar sus procedimientos actuales con el fin de poder remitir denuncias para su examen e investigación iniciales al Mecanismo de Supervisión Independiente. La remisión de las denuncias al Mecanismo se ha convertido en una práctica habitual, en particular durante el período objeto de examen. La Corte ha seguido esforzándose por racionalizar y armonizar sus procedimientos vigentes con el Mecanismo en materia disciplinaria, y valora la labor crucial que este último desempeña.

77. En cuanto a la Fiscalía, desde que asumió su mandato, la Fiscal ha adoptado un enfoque enérgico, en términos de política y de práctica, para asegurar que no haya desviaciones de las normas aplicables que rigen la conducta de los miembros de la Oficina en todas las esferas de actuación, y que se adopten medidas correctivas cuando se justifique, en estricta conformidad con el marco jurídico de la Corte que rige la conducta del personal. En el marco del proyecto de valores fundamentales de la Oficina, hasta la fecha la Fiscalía ha ofrecido capacitación a todo su personal. En el último trimestre de 2019, 323 de sus funcionarios habían recibido esa capacitación obligatoria.

78. Todo nuevo funcionario de la Corte debe asistir a sesiones sobre ética y las normas de conducta esperadas como parte del programa de incorporación al servicio de la Corte con la participación de personal especializado de toda la Corte. Esta práctica se ha mantenido en las contrataciones de 2019.

79. Si bien la Corte vela por el respeto y la aplicación del marco jurídico que rige la conducta, también reconoce que los conflictos y las reclamaciones del personal son costosos para cualquier organización, por lo que los jefes de los órganos han establecido como una de las prioridades estratégicas el fortalecimiento de su capacidad de resolución oficiosa de conflictos. Si los conflictos se desactivan en una etapa temprana, pueden reducirse los litigios con el personal, que pueden ser procesos costosos en los que, por lo general, no suele haber vencedores.

80. Como se ha indicado anteriormente¹⁰, en 2018 la Corte examinó la posibilidad de introducir y organizar servicios de mediación. En este contexto, se consideró la posibilidad de crear una función de Ombudsman en la Corte. Teniendo en cuenta los mecanismos existentes, como el Mecanismo de Supervisión Independiente, y la importancia de contar con mandatos bien definidos, se llegó a la conclusión de que, para poder decidir sobre la modalidad más eficaz para la Corte, se requeriría una evaluación de expertos y una recomendación a los jefes de los órganos.

81. En 2019, la Corte contrató a una experta externa a la que se encomendó la realización de un informe en el que se formularían recomendaciones a los jefes de los órganos sobre la modalidad más eficaz para hacer frente a las controversias y resolverlas con prontitud. La experta llevó a cabo su examen durante el segundo semestre de 2019 y en diciembre presentó su informe final, junto con sus recomendaciones, que actualmente está siendo examinado por los jefes de los órganos.

82. Para responder a las preocupaciones del Comité, también podría resultar útil seguir analizando los casos que se han producido en los últimos años. En la Corte, la primera etapa del proceso que permite a los funcionarios solicitar la revisión de una decisión administrativa es presentar una solicitud al Director para su revisión. En la Secretaría, todas las solicitudes de revisión son preparadas inicialmente por el equipo jurídico de la Sección de Recursos Humanos. En 2019 se cerraron once (11) de esas solicitudes de revisión: tres relacionadas con el subsidio de educación; tres con las prestaciones por familiares a cargo; dos con la reclasificación de puestos; una con el derecho a la licencia de desarrollo; una con

¹⁰ CBF32/16, párrafo 39.

la administración del derecho a la licencia de enfermedad; y una con la no selección en un proceso de contratación. Los casos del personal que se hallan en la etapa de apelación son tramitados por la Oficina Jurídica de la Corte. En la Fiscalía, los litigios del personal, incluidas las respuestas a las solicitudes de revisión, son preparados por la Sección de Asesoría Jurídica, en consulta con el oficial de enlace y coordinación de la Fiscalía/Recursos Humanos y el Jefe de Gabinete de la Fiscal, así como cualquier otro colega pertinente de la Fiscalía. En 2019 se cerraron tres (3) solicitudes de revisión: dos (2) relacionadas con subsidios de educación y una (1) relacionada con prestaciones por familiares a cargo.

83. Al adoptar sus decisiones administrativas, la Corte tiene muy presentes los derechos del personal, los derechos adquiridos y el derecho a las garantías procesales, y se esfuerza por adoptar decisiones correctas, resolver las diferencias y ayudar a los funcionarios que deseen impugnar una decisión que afecte a las condiciones de empleo. En espera del examen en curso del futuro enfoque respecto de la resolución oficiosa de conflictos, la Corte sigue apoyando las reclamaciones del personal dentro de su marco actual. El personal de recursos humanos está disponible para atender y resolver las dudas del personal y el Sindicato del Personal cuenta con asesores del personal dedicados a ayudar a los funcionarios con sus quejas contra la organización. En el mandato del Mecanismo de Supervisión Independiente también se hace referencia a la importancia de que se examinen eficazmente las reclamaciones del personal. En 2019 se firmó un contrato con una empresa de mediación externa que prestará servicios cuando se considere que la asistencia externa pueda ser provechosa.

13. Clasificación y reclasificación de puestos

84. La labor de la Corte y, por ende, su plantilla, no es estática, por lo que es necesario efectuar los ajustes necesarios haciendo gala de flexibilidad y asignar el personal en función de las necesidades operativas, adoptando al mismo tiempo el enfoque más eficaz. La Corte ha ido mejorando su flexibilidad en lo que respecta a su personal y se exige a los funcionarios que sean receptivos y que desarrollen continuamente sus aptitudes. Al igual que ocurre en otras organizaciones, es posible que la Corte tenga que rediseñar de vez en cuando la estructura organizativa de alguna dependencia de trabajo y que se necesiten algunas reclasificaciones de puestos para un funcionamiento óptimo y eficiente.

85. En la Instrucción Administrativa de la Corte sobre clasificación y reclasificación de puestos se exponen las estrictas condiciones en las que puede contemplarse una reclasificación, a saber, cuando los deberes y responsabilidades de un puesto hayan cambiado o vayan a cambiar sustancialmente como consecuencia de la reestructuración de una División, Sección o Dependencia y/o de una decisión de la Asamblea de los Estados Partes; cuando los deberes y las responsabilidades de un puesto hayan cambiado o se prevé que cambien sustancialmente desde que se efectuó la clasificación anterior, en la medida en que proceda una reclasificación a un nivel superior o inferior; o cuando lo exija el examen de la clasificación o la auditoría de un puesto o puestos conexos, según determine la Sección de Recursos Humanos. Así pues, las reclasificaciones siguen siendo un instrumento de gestión excepcional para garantizar que la Corte pueda desempeñar de manera óptima las actividades encomendadas.

86. La Corte ha tomado nota de las recomendaciones que el Comité formuló en su 33º período de sesiones, así como de la decisión adoptada por la Asamblea en su decimotercero período de sesiones, celebrado en diciembre de 2019, de que la Corte no presente nuevas solicitudes de reclasificación hasta que haya finalizado el nuevo examen de la Instrucción Administrativa [sobre clasificación y reclasificación de puestos]¹¹. Si bien la Corte sigue insistiendo ante los directores en su responsabilidad de distribuir adecuadamente el trabajo según las funciones aprobadas y los niveles de los puestos clasificados, así como en la importancia de considerar cuidadosamente cualquier cambio en las funciones del funcionario, de conformidad con la sección 7 de la Instrucción Administrativa, la Corte se ha comprometido a examinarla al cabo de tres años sobre la base de la experiencia adquirida. Mientras tanto, existe el riesgo de que los directores se vean constreñidos por estructuras organizativas que no estén plenamente diseñadas para satisfacer eficazmente las

¹¹ Resolución ICC-ASP/18/Res. 1, sección M, párrafo 3.

necesidades operacionales actuales. Por otra parte, la inmovilidad puede crear en sí misma desafíos jurídicos, ya que la organización no podrá adherirse al proceso descrito en su Instrucción Administrativa.

C. Sección de Recursos Humanos: procesos continuos de mejora, digitalización, gestión de sistemas y del conocimiento

87. En 2019, debido a las restricciones presupuestarias y a la rotación del personal, se redujo la capacidad de la Sección de Recursos Humanos, por lo que se tuvo que poner fin a la iniciativa de la Sección de crear equipos de asesores de recursos humanos, mencionada en el informe del año pasado. A pesar de su reducida capacidad estratégica, la Sección de Recursos Humanos reanudó su labor de apoyo funcional específico. Con todo, la Sección trabajó en estrecha colaboración con el personal directivo y se lograron progresos en la promoción de las principales prioridades estratégicas en materia de recursos humanos y, a la vez, se siguió obrando para mejorar la eficiencia mediante el perfeccionamiento de los sistemas y el análisis de los recursos humanos. Esas mejoras de la eficiencia han permitido a la Sección gestionar y apoyar a un número creciente de funcionarios y no funcionarios, así como una mayor cartera de actividades de gestión de los recursos humanos en apoyo de los objetivos estratégicos y la gestión eficaz de los recursos humanos.

88. Además de dirigir o apoyar las actividades mencionadas a lo largo del informe, la Sección llevó a cabo las siguientes actividades en 2019.

1. Digitalización

89. Tras la exitosa implantación de la solución SAP HR Renewal y la introducción del autoservicio digitalizado para el personal y los directivos en 2018, la Sección de Recursos Humanos, junto con el equipo SAP de la Corte, digitalizó otros 11 procesos manuales y en papel existentes en 2019.

2. Automatización de los informes de recursos humanos

90. En 2019, la Sección de Recursos Humanos inició el proceso para la creación de una función de análisis de los recursos humanos para la organización con miras a facilitar el análisis y la planificación estratégicos basados en resultados y a determinar tendencias dentro de la organización. Con recursos internos, se comenzó la fase inicial del proceso con la preparación técnica necesaria para la recopilación de datos y la integración de sistemas con el fin de elaborar tableros analíticos y presentar informes automatizados. En 2019 se procedió a la automatización de los informes estándar sobre el cumplimiento, como los informes de datos del personal para el cálculo del seguro médico después de la separación del servicio y las obligaciones por concepto de separación del personal que figuran en los estados financieros. Varios de los informes estándar que se presentan al Comité se encuentran en la fase final de las pruebas de aceptación. Los primeros tableros analíticos (recurso a la licencia de enfermedad) están previstos para principios de 2020.

3. Controles internos de la nómina

91. La Corte amplió su módulo de recursos humanos/nóminas de SAP (SAP HR/Payroll) con la implantación de la funcionalidad SAP Payroll Control Centre, que sustituyó a varios procesos manuales de control interno, y reforzó el control interno mediante el control de acceso y los registros de auditoría. La automatización mejoró la eficiencia del proceso mensual.

4. Sistema de gestión de la formación

92. En 2019 se inició la elaboración y la configuración de un sistema de gestión de la formación. La puesta en marcha del proyecto se retrasó por varios motivos, entre los que se incluyen las comprobaciones adicionales de la seguridad de la información, los cambios en el equipo del proyecto y la disponibilidad de recursos humanos para las etapas de configuración y pruebas. Las ventajas previstas de un sistema unificado de gestión de la formación son: la capacidad de gestionar las actividades de formación y desarrollo en un lugar central, facilitando así la gestión, la documentación, el seguimiento, la presentación de informes y la impartición de capacitación; la facilitación de las interacciones de aprendizaje social, el intercambio de conocimientos y las oportunidades de formación

recíproca; la transparencia; y las funcionalidades accesibles a los directivos y los funcionarios las 24 horas del día, los 7 días de la semana. El sistema propiamente dicho estará listo para su puesta en marcha progresiva en 2020, siendo el primer paso la inclusión de módulos de formación electrónicos en marzo de 2020. A la primera puesta en marcha gradual le seguirán otras, con la inclusión en el sistema de diversas opciones de capacitación que serán organizadas y ofrecidas por las respectivas secciones o centros de coordinación de la capacitación. La totalidad de las actividades deberían concluir a mediados de 2020, incluida la capacitación de diversos grupos de interesados/usuarios.

5. Gestión de la información y de los conocimientos

93. La Sección de Recursos Humanos inició un proyecto integral de gestión de los conocimientos que comprende el desarrollo y el rediseño de su plataforma interna en la Intranet. Además del diseño de una interfaz de usuario intuitiva, se incluirá información exhaustiva sobre todos los elementos del plan de remuneración del personal, la contratación, el apoyo a la gestión del desempeño y todas las demás esferas funcionales a las que presta apoyo la Sección de Recursos Humanos. Está previsto que la nueva plataforma de gestión de los conocimientos entre en funcionamiento a principios de 2020.

IV. Informe sobre el personal, estadísticas y actividades de contratación en 2019

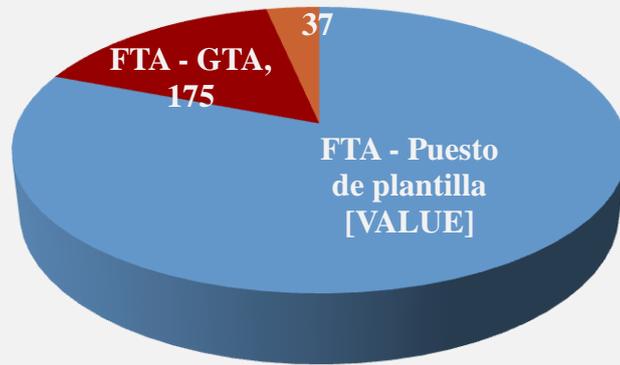
A. Estadísticas relativas al personal en 2019

94. El diverso personal de la Corte consta de funcionarios en puestos de plantilla, así como de puestos financiados con cargo a la asistencia temporaria general para atender a los objetivos esenciales de la Corte. Además, los funcionarios con nombramientos de corto plazo atienden las necesidades a corto plazo (menos de un año), por lo general para cubrir las necesidades de los funcionarios en situación de licencia o de los puestos vacantes hasta que finalice el proceso de contratación.

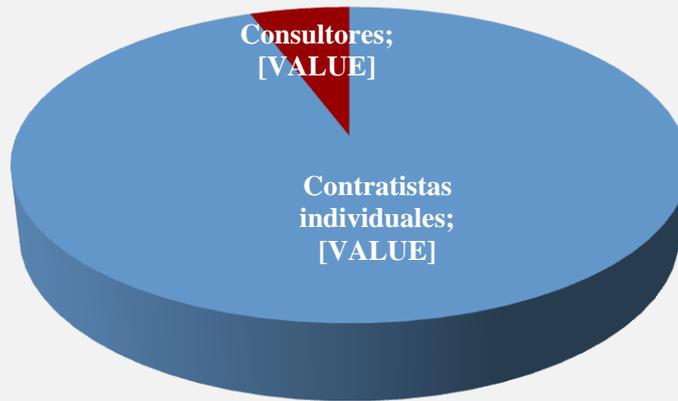
95. Además de los funcionarios, se contrata a consultores cuando la Corte precisa de expertos altamente especializados para servicios que no pueden ser prestados por el personal existente debido a la falta de conocimientos especializados y de experiencia. Los consultores y los contratistas individuales se contratan con carácter temporal y *ad hoc* para prestar servicios que no son funciones propias del personal aunque están relacionados con las actividades programadas o encomendadas a la Corte. Un consultor es un especialista en una esfera específica que desempeña una función de asesoramiento o consulta, mientras que un contratista individual es contratado de forma ocasional por tener la experiencia, las aptitudes o los conocimientos técnicos necesarios para prestar servicios de apoyo en ámbitos no cubiertos por el personal, como la asistencia a los testigos, el apoyo psicosocial o la interpretación sobre el terreno. A continuación se presenta la composición del personal¹² al 31 de diciembre de 2019.

¹² Estas cifras se refieren al personal administrado por la Sección de Recursos Humanos de la Corte, por lo que no incluyen a los abogados defensores, los contratistas comerciales, etc.

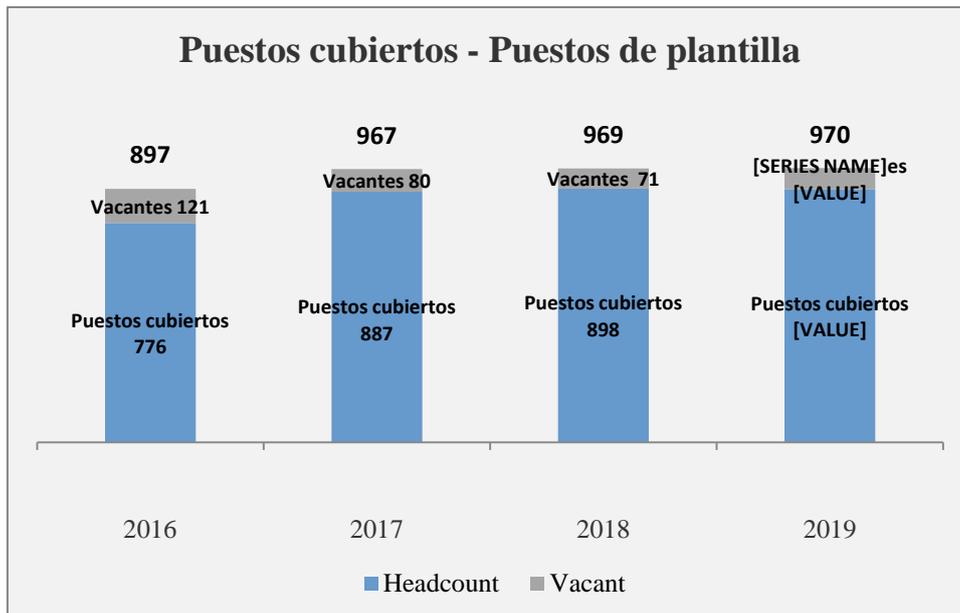
Personal por tipo de nombramiento
 (FTA: Nombramiento de duración determinada
 GTA: Asistencia temporaria general)



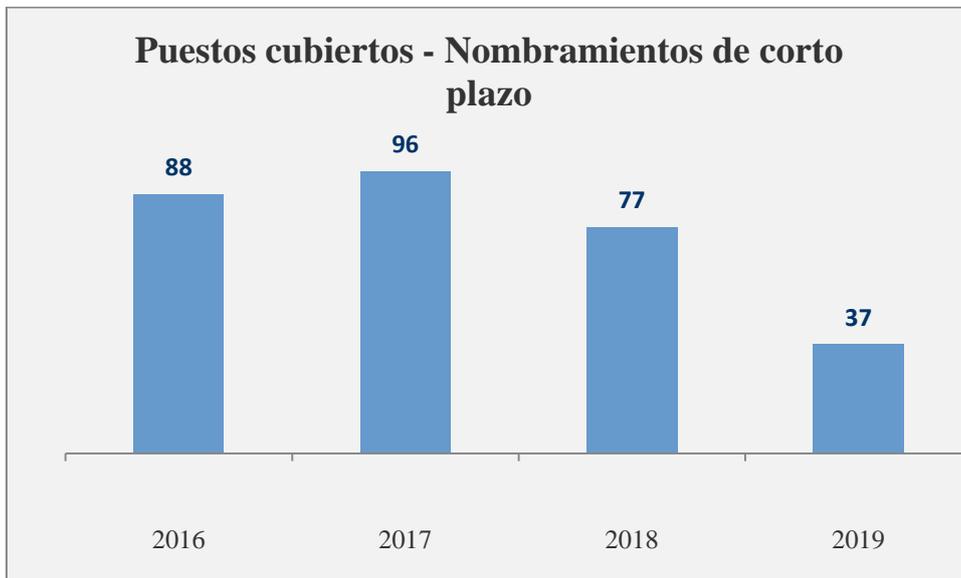
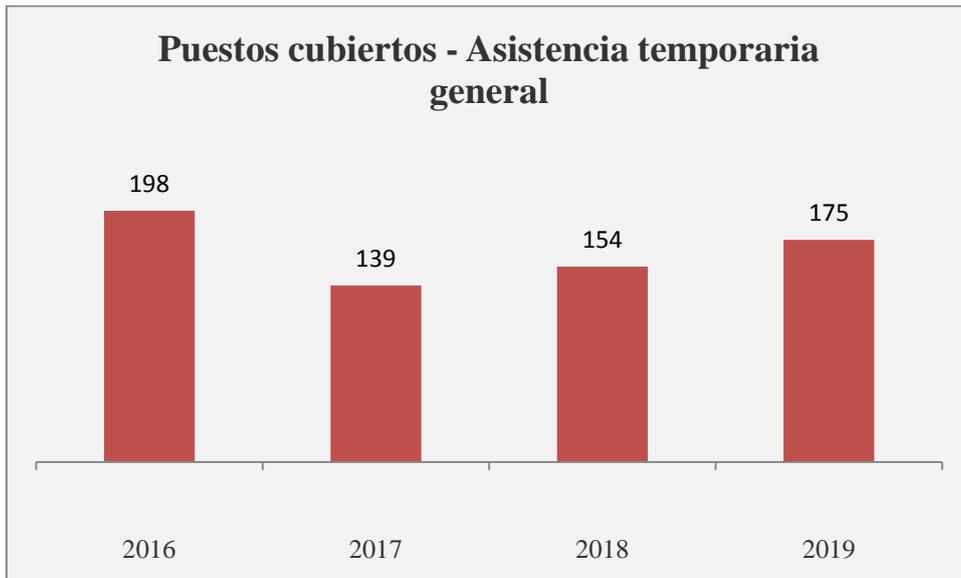
Número de consultores y contratistas

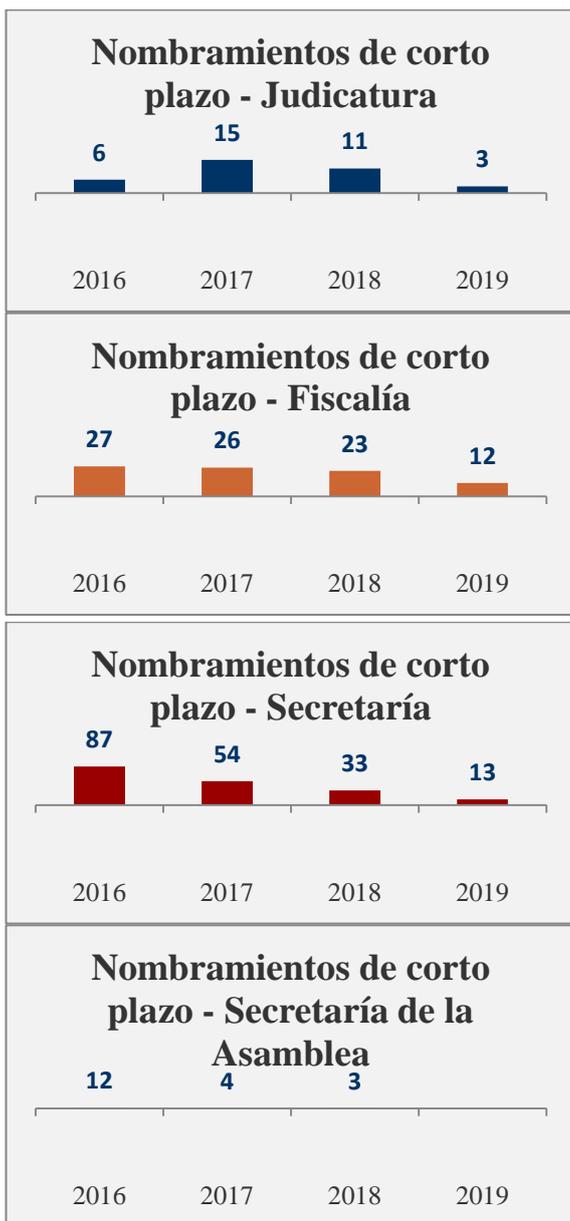


Puestos cubiertos - Puestos de plantilla



Puestos cubiertos – Puestos vacantes







B. Contratación y dotación de personal

96. En 2019, en el marco de la dotación presupuestaria aprobada, la Asamblea aprobó 973 puestos de plantilla y 160¹³ puestos financiados con cargo a la asistencia temporaria general para permitir a la Corte alcanzar sus objetivos previstos.

97. La contratación de personal diverso y altamente cualificado sigue siendo una prioridad para la Corte. En lo que respecta a la representación geográfica, el porcentaje de personal¹⁴ procedente de países insuficientemente representados o en situación de equilibrio aumentó del 25% al 31 de diciembre de 2018 al 28% al 31 de diciembre de 2019.

1. Desempeño de la función de contratación para puestos de plantilla

98. Al 31 de diciembre de 2019, la Corte tenía un total de 897 puestos aprobados cubiertos. Al 31 de diciembre de 2019, la Corte contaba con 896¹⁵ funcionarios en puestos de plantilla de duración determinada y 175 funcionarios en puestos de duración determinada financiados con cargo a la asistencia temporaria general.

99. En 2019 se cubrieron 80 puestos de duración determinada, es decir 42 puestos de plantilla y 38 puestos financiados con cargo a asistencia temporaria general. De los 42 puestos de plantilla cubiertos, 19 (45%) fueron cubiertos por candidatos externos, 13 (31%) por funcionarios en puestos financiados con cargo a asistencia temporaria general y 10 (24%) por funcionarios que ya ocupaban puestos de plantilla (a los que se hace referencia en el cuadro 2 como "nombramientos internos"). A lo largo del año, la Corte realizó 580 pruebas escritas y 481 entrevistas.

¹³ A los fines del presente informe, en esta cifra solo se incluyen los puestos de asistencia temporaria general aprobados por un período de 12 meses (es decir, ETC).

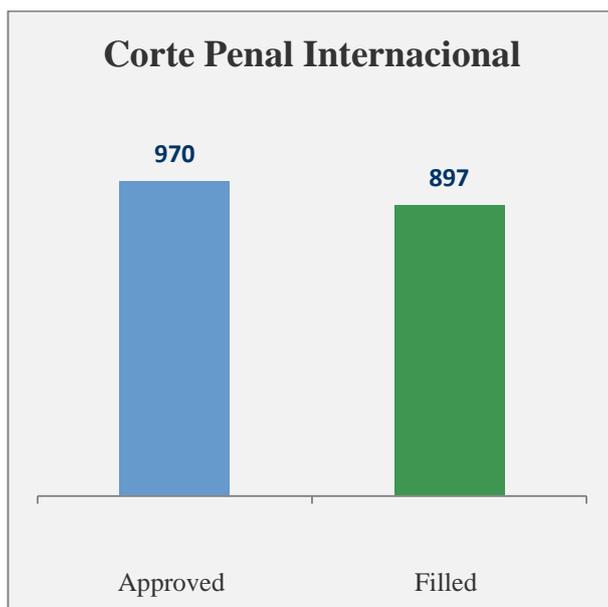
¹⁴ Puestos de plantilla del cuadro orgánico.

¹⁵ En el Programa Principal III, el puesto que financia al Presidente del Consejo de Personal se cuenta como cubierto.

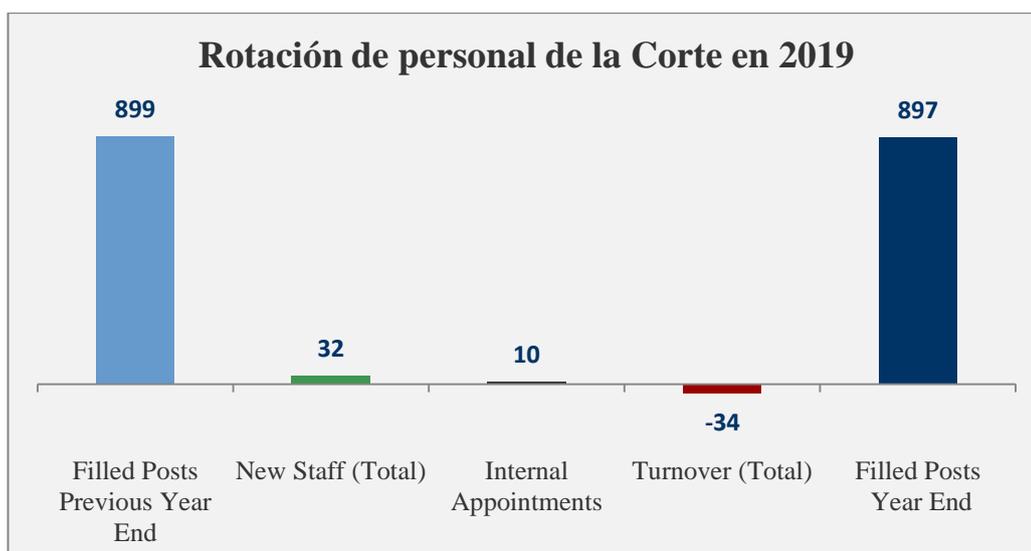
100. Además de los puestos de duración determinada, se hicieron varios nombramientos de corto plazo para sustituir a funcionarios con licencia especial sin goce de sueldo o con licencia de maternidad, así como para proporcionar cobertura a corto plazo en espera de la contratación para un determinado puesto vacante.

101. En 2019, 34 funcionarios que ocupaban puestos de plantilla dejaron la Corte, incluidos dos funcionarios que se jubilaron. Esto representa una tasa de rotación de personal de la Corte de aproximadamente el 4% para el año (3,78% para toda la Corte).

102. A continuación se presenta un resumen de la dotación de personal y el desempeño de la función de contratación, los nombramientos, las colocaciones internas y la rotación de los puestos de plantilla de la Corte al 31 de diciembre de 2019. En el anexo III se presentan los mismos cuadros por programa principal.



Puestos aprobados – Puestos cubiertos



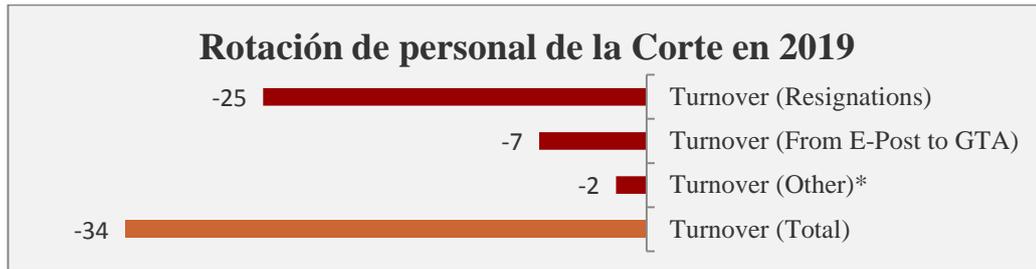
Puestos cubiertos (fin del año pasado)

Nuevos funcionarios (total)

Nombramientos internos

Rotación (total)

Puestos cubiertos (fin del año en curso)



Rotación (dimisiones)

Rotación (de puestos de plantilla a puestos temporarios generales)

Rotación (otros)

Rotación (total)



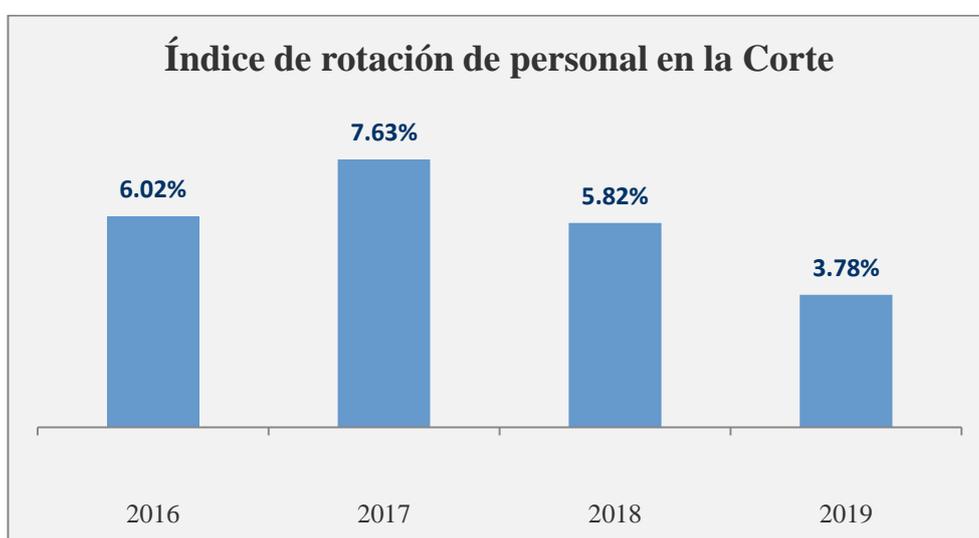
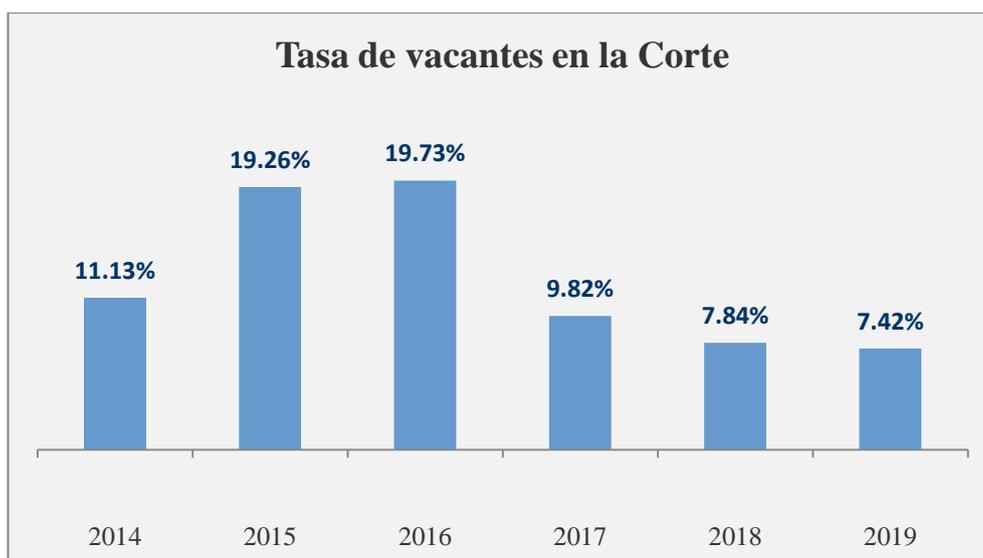
Nuevos funcionarios (externos)

Nuevos funcionarios (Asistencia temporaria a puestos de plantilla)

Nuevos funcionarios (total)

2. Tasa de vacantes

103. La tasa mensual de vacantes de la Corte disminuyó en 2019 del 8% a finales de diciembre de 2018, al 7% como media en 2019. Esto aproxima la tasa de vacantes a la tasa de rotación de personal de la Corte, que se sitúa en torno al 4%. Lo ideal sería que la Corte funcionara con un saludable equilibrio entre el número de puestos de plantilla vacantes, que se producirían naturalmente debido a las renuncias y separaciones del servicio de los funcionarios, y las nuevas contrataciones que se realicen.



C. Contratos y condiciones de servicio del personal

1. Examen del paquete retributivo

104. La implementación de los cambios al paquete retributivo de las Naciones Unidas, con efecto a partir del 1° de enero de 2017, hizo necesario que la Corte emprendiera una serie de actividades relacionadas con las políticas para asegurar una transición adecuada al nuevo sistema. A tal efecto, el 30 de diciembre de 2016 la Corte promulgó enmiendas provisionales al Reglamento del Personal y a las instrucciones administrativas sobre las medidas de transición relativas a la escala de sueldos, los incrementos escalonados, las prestaciones por familiares a cargo, las prestaciones por condiciones de vida difíciles, la prestación por movilidad, la prima de repatriación y los elementos de reubicación. El Reglamento del Personal enmendado se presentó a la Asamblea en su decimosexto período de sesiones, en noviembre de 2017. Dado que la Secretaría de las Naciones Unidas aún no había promulgado su Instrucción Administrativa enmendada sobre las nuevas normas relativas al subsidio de educación y al subsidio de educación especial, las normas enmendadas de la Corte sobre estos temas se presentarían a la Asamblea en su próximo período de sesiones.

105. Tras la promulgación de las instrucciones administrativas de las Naciones Unidas sobre el subsidio de educación, el subsidio de educación especial y las prestaciones conexas en enero de 2018, la Corte enmendó también su Reglamento del Personal en relación con

este tema. De conformidad con la regla 12.2 del Estatuto del Personal, la enmienda del Reglamento del Personal sobre el subsidio de educación, el subsidio de educación especial y las prestaciones conexas se presentó a la Asamblea en su decimotavo período de sesiones, en diciembre de 2019. La Asamblea "[tomó] nota del texto completo del Reglamento del Personal enmendado que atañe al subsidio de educación, el subsidio de educación especial y las prestaciones conexas de las Naciones Unidas, y [observó] que la Corte pretende promulgar el Reglamento del Personal enmendado a principios de 2020".

106. La Corte tiene previsto promulgar el texto refundido del Reglamento del Personal enmendado en relación con el paquete retributivo de las Naciones Unidas en el curso de este año, mediante una directiva presidencial de conformidad con la sección 2.1 del documento ICC/PRESG/2003/001 sobre "Procedimientos para la promulgación de instrucciones administrativas".

2. Novedades sobre los sueldos del personal en 2019

107. La Corte aplica el régimen común de las Naciones Unidas en lo que respecta a los sueldos y las prestaciones, lo que le permite adoptar las escalas de sueldos, el ajuste por lugar de destino, las clasificaciones de las condiciones de vida difíciles, las dietas y otros numerosos subsidios sin tener que esforzarse por elaborar escalas de sueldos y evaluar aspectos como el costo de la vida, los tipos de cambio y la inflación.

108. Si bien la armonización con el régimen común de las Naciones Unidas ofrece muchas ventajas a la Corte, también implica que cuando los niveles de los sueldos aumentan, la Corte tiene que aplicarlos como corresponde. En 2019 se produjeron simultáneamente varios cambios en los sueldos, lo que planteó importantes retos al presupuesto de gastos de personal de 2019, con la consiguiente congelación de la contratación, la reorganización de las prioridades y los retrasos en las actividades.

109. La Comisión de Administración Pública Internacional de las Naciones Unidas realizó un examen de la clasificación del ajuste por lugar de destino para Nueva York, de conformidad con la resolución A/RES/71/264 de la Asamblea General de las Naciones Unidas. En consecuencia, el multiplicador del ajuste por lugar de destino para Nueva York aumentó de 65,5 a 70,3. A fin de mantener la paridad del poder adquisitivo de los sueldos con Nueva York, que constituye la base del sistema de ajuste por lugar de destino, los índices de ajuste por lugar de destino de todos los demás lugares de destino se han aumentado proporcionalmente en consonancia con los de Nueva York, es decir, en un 1,25%.

110. En cumplimiento de la regla del 5% y del examen anual, conforme a lo dispuesto en la resolución A/RES/69/251 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, las clasificaciones del ajuste por lugar de destino de todas las sedes y otros lugares de destino del grupo I, incluidos los Países Bajos, se revisaron en la fecha de aniversario del examen de la clasificación del ajuste por lugar de destino para Nueva York. Por consiguiente, el multiplicador del ajuste por lugar de destino para los Países Bajos aumentó de 38,8 a 39,9, con efecto a partir del 1º de febrero de 2020.

111. También se promulgó una nueva escala de remuneración con derecho a pensión a partir del 1 de febrero de 2019.

V. Los programas de la Corte

A. Programa de funcionarios subalternos del cuadro orgánico

112. Tras la firma del primer memorando de entendimiento con los Gobiernos del Japón en 2016 y de la República de Corea y Suiza en 2017, el Programa de profesionales subalternos se ha puesto en práctica con éxito. En 2019, la Corte contaba con profesionales subalternos del cuadro orgánico patrocinados por los siguientes Estados partes:

Estado Parte	# JPO 2018
Japón	5
República de Corea	1
Suiza	1

113. Para garantizar una experiencia laboral satisfactoria, es de suma importancia que los funcionarios subalternos del cuadro orgánico reciban una supervisión cualitativa y una evaluación de su desempeño. La Corte seguirá fortaleciendo su programa de funcionarios subalternos del cuadro orgánico para asegurar que los participantes adquieran una valiosa experiencia y se familiaricen con la Corte, con la esperanza de que ésta se convierta en una posible opción de carrera para los funcionarios subalternos del cuadro orgánico en los sistemas nacionales. En este contexto, la Sección de Recursos Humanos estableció un "Programa de desarrollo de la carrera para funcionarios subalternos del cuadro orgánico" con el fin de prestar apoyo a esos funcionarios durante el desempeño de su misión. El programa consiste en una iniciación especial, reuniones periódicas con la Sección de Recursos Humanos y los supervisores, sesiones de capacitación en mesas redondas, actividades en red y apoyo de la Sección en relación con las opciones de transición de la carrera. Está previsto que el Programa no entrañe ningún costo financiero para la Corte.

114. La Corte colabora actualmente con los representantes gubernamentales del Japón, la República de Corea y Suiza con miras a garantizar el apoyo continuo al Programa y a preparar a los nuevos funcionarios subalternos del cuadro orgánico. En 2019, Suiza y la República de Corea confirmaron que patrocinarán a nuevos funcionarios subalternos del cuadro orgánico en 2020. La contratación de un nuevo funcionario subalterno del cuadro orgánico de Suiza comenzó a finales de 2019 y se espera que concluya a principios de 2020.

115. La Corte siguió esforzándose por sensibilizar a los Estados Partes acerca del Programa para funcionarios subalternos del cuadro orgánico y por aumentar el número de participantes y la variedad de los perfiles de las plazas a su disposición. La Corte ha invitado a los Estados Partes a patrocinar no solo a sus propios nacionales, sino también a funcionarios subalternos del cuadro orgánico de países no representados e insuficientemente representados de regiones en desarrollo. En 2019, el personal de la Sección de Recursos Humanos se reunió con posibles donantes. En consecuencia, otros tres países han mostrado interés en sumarse al programa en 2020-2021: Alemania, Finlandia y Francia.

116. Según la decisión original de la Asamblea¹⁶, los funcionarios subalternos del cuadro orgánico son asignados a misiones de un máximo de dos años; sin embargo, los países donantes han solicitado que se prorrogue el programa por un tercer año sobre la base de una participación en la financiación de los gastos (50/50). En 2019, el Comité recomendó que la Corte prorrogara provisionalmente el programa para funcionarios subalternos del cuadro orgánico por un tercer año absorbiendo los gastos relacionados con la prórroga del programa dentro del presupuesto aprobado.

B. Financiación de los programas de pasantías y profesionales visitantes

¹⁶ ICC-ASP/18/15.

117. En los últimos años, la Corte ha recibido financiación de algunos Estados Partes para apoyar el Programa de pasantías y profesionales visitantes. Gracias a los fondos recibidos, se ha prestado apoyo a un número limitado de pasantes y profesionales visitantes de regiones en desarrollo en forma de gastos de viaje y un estipendio mensual. Se ha dado preferencia a los candidatos de regiones en desarrollo, de Estados partes no representados o insuficientemente representados.

118. Desde 2019, se ha invitado también al personal y a los funcionarios elegidos a contribuir al fondo fiduciario de pasantes y profesionales visitantes mediante una donación única o mensual que se deduce de sus sueldos. Al 31 de diciembre de 2019, 21 funcionarios y funcionarios elegidos habían contribuido al fondo.

119. En 2019, el fondo fiduciario se puso plenamente en marcha para el apoyo y la financiación de las colocaciones. En el cuadro que figura a continuación se resumen las colocaciones financiadas con cargo al fondo fiduciario entre 2016 y 2019:

	Nacionalidad	Pasantes y profesionales visitantes financiados con cargo al fondo fiduciario
1	Brasil	5
2	República de Corea	3
3	Malawi	2
4	República de Côte d'Ivoire	2
5	Kenya	1
6	Colombia	1
7	República Dominicana	1
8	Venezuela	1
9	Nigeria	1
10	Chad	1
11	Sudáfrica	1
12	Mauricio	1
13	República Democrática del Congo	1
14	Botswana	1
15	Chile	1
	TOTAL	23

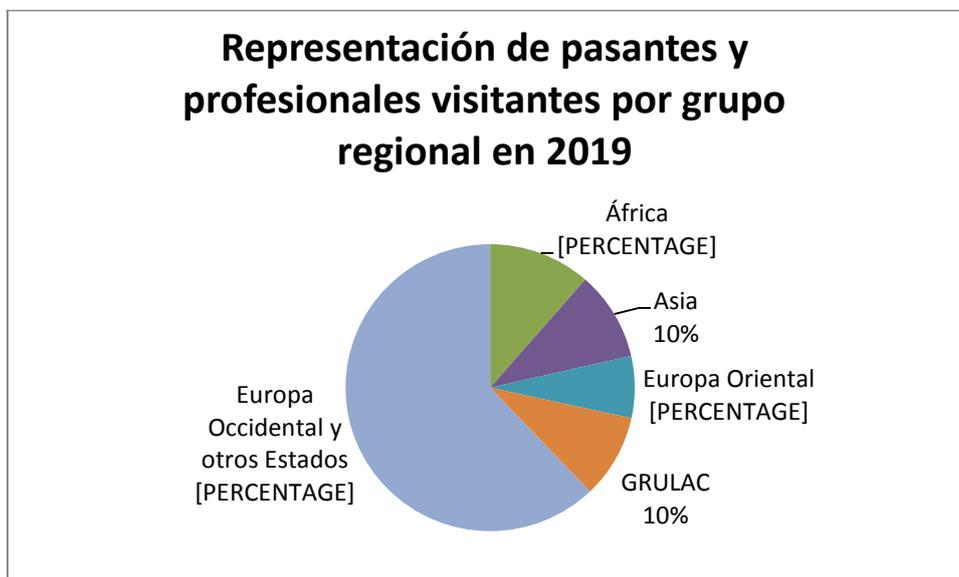
120. Esta financiación permite la colocación de personas que de otra manera no habrían podido cubrir los gastos de una misión en la Corte. La Corte y la Sección de Recursos Humanos confían en que un mayor número de Estados puedan ofrecer asistencia financiera para este programa.

121. Asimismo, la Corte siguió coordinando la ejecución del Programa de profesionales jurídicos a través de la Dependencia de Relaciones Exteriores y Cooperación con los Estados de la Secretaría. Se ofrecieron plazas para ocho participantes: seis de los Estados Partes incluidos en la lista de regiones en desarrollo de la División de Estadística de las Naciones Unidas, incluidos tres nacionales de Estados Partes no representados. El Programa ofreció plazas financiadas con cargo a la Subvención de la Comisión Europea para Profesionales Jurídicos de los países de situación de la Corte, los países objeto de investigación preliminar y los Estados Partes de las regiones en desarrollo, concediendo preferencia a la colocación de candidatas de Estados Partes no representados o insuficientemente representados. Los fondos comprenden los gastos de viaje y un estipendio mensual por un período de tres a seis meses. Los participantes fueron colocados en los tres órganos de la Corte.

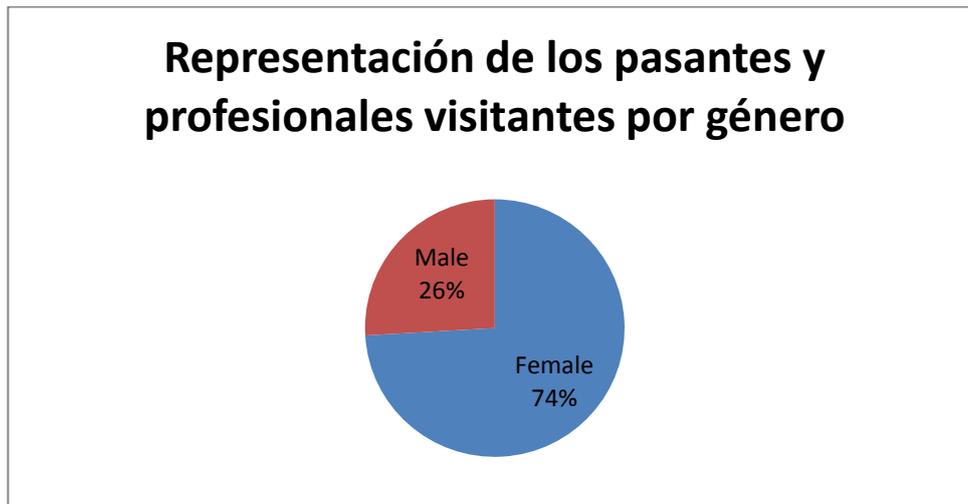
122. Si bien las estadísticas de los programas de pasantes y profesionales visitantes y el programa de profesionales jurídicos no se tienen en cuenta a los fines de la representación geográfica, la Corte considera que la gestión de las reservas de talentos mediante otras modalidades contribuye a mejorar la diversidad geográfica general de la Corte y debería mejorar la futura distribución geográfica general en la plantilla de la Corte.

123. La Sección de Recursos Humanos se propone proseguir su labor en 2020, en particular las campañas de divulgación específicas y el apoyo destinado a aumentar el número de colocaciones de Estados no representados e insuficientemente representados.

124. La Corte es consciente de que un gran número de plazas siguen siendo cubiertas por candidatos de la región de Europa Occidental y otros Estados, debido a la limitada financiación disponible. La Corte desearía instar a los Estados a que proporcionen financiación para el desarrollo del fondo fiduciario de pasantes y profesionales visitantes. Aunando esfuerzos, esperamos corregir el desequilibrio geográfico, ofreciendo más plazas a candidatos/as de regiones en desarrollo.



125. En lo que respecta al equilibrio de género, en 2019 el 74% de las pasantías y puestos de profesionales visitantes se ofrecieron a candidatas mujeres.



Hombres - Mujeres

VI. Relaciones entre el personal y la dirección

126. La Corte considera que el Sindicato del Personal es un importante asociado en las iniciativas relacionadas con el personal. En 2019, las actividades realizadas se beneficiaron de la voz del Sindicato del Personal, asegurando un enfoque equilibrado que ha permitido salvaguardar los intereses de la organización y de su personal.

127. Además de las reuniones periódicas en las que los representantes del Sindicato del Personal y de la Sección de Recursos Humanos examinan las actividades e iniciativas y responden a las preguntas, en 2019, el Sindicato del Personal participó activamente en proyectos como el del nuevo Marco de Liderazgo de la Corte, en relación con el cual el Sindicato y la Sección de Recursos Humanos organizaron conjuntamente grupos de discusión para el personal. El Sindicato del Personal participa en la cobertura del seguro médico de la Corte y proporciona a la administración valiosos comentarios del personal. El Sindicato del Personal también está representado en comités recientemente establecidos, como el Comité de Compromiso y Bienestar del Personal, la Junta Asesora de Clasificación, el Subcomité de Seguro Médico y la Junta Asesora de Indemnizaciones y Reclamaciones.

128. Durante el año se siguió trabajando en un Acuerdo de Reconocimiento oficial entre la Corte y el Sindicato del Personal, que está listo para ser firmado en 2020.

129. En 2019, el Sindicato del Personal puso en marcha importantes iniciativas y campañas de sensibilización relacionadas con la lucha contra el acoso y la intimidación, en particular la promoción del modelo del testigo activo, las cuestiones de salud mental y la igualdad de género. La labor de sensibilización sobre estas cuestiones ha sido importante y de gran valor para el personal y la Corte y, aunque el Sindicato del Personal presenta un informe separado sobre sus actividades, se considera importante otorgarle un reconocimiento especial en el presente informe.

VII. Prioridades para 2020

130. Seguir el ciclo de los Planes Estratégicos (2019-2021), cumplir los objetivos y prioridades estratégicos de la Corte establecidos por el equipo directivo superior de la Corte, y tener en cuenta también la información obtenida en la encuesta sobre la participación del personal, las recomendaciones del Comité y la petición de la Asamblea siguen siendo las prioridades de las actividades de gestión de los recursos humanos de la Corte en 2020, en particular:

- Promover la **igualdad de género**;
- Impulsar y facilitar la mejora de la **representación geográfica**;
- Examinar los procesos de selección y desarrollo del personal de la Corte, incluida la adopción de un **marco de movilidad**;
- **Salud laboral y equilibrio entre la vida profesional y la vida privada**, incluida la **prevención del estrés traumático secundario**;
- **Ética y normas de conducta**, con especial atención al acoso y a los mecanismos de resolución de conflictos;
- Institucionalizar el **programa de liderazgo** de la Corte;

131. El equipo directivo superior de la Corte, los administradores, las oficinas jurídicas, el equipo de salud laboral y la Sección de Recursos Humanos trabajarán de forma conjunta para obtener resultados en estas importantes esferas.

VIII. Conclusión

132. En 2019, los jefes de los órganos fijaron los objetivos estratégicos en materia de recursos humanos para toda la Corte, se aprobó y se puso en marcha el primer marco de liderazgo de la Corte, se puso en práctica un proyecto piloto de tutoría para mujeres, se encomendó un informe de expertos sobre la resolución oficiosa de conflictos, se puso en funcionamiento el Comité de Compromiso y Bienestar del Personal y el primer programa de tutoría para toda la Corte, se pusieron en aplicación políticas sobre modalidades de trabajo flexibles, se dio a conocer el nuevo enfoque de la Corte en materia de gestión del desempeño y se introdujeron mejoras en la automatización de los procesos e informes en materia de recursos humanos.

133. Si bien se experimentaron algunos reveses en 2019 debido a los problemas financieros generados por el aumento de los gastos de personal¹⁷ y las limitaciones de recursos conexas observadas en muchas esferas de la Corte, se siguió avanzando y se alcanzaron algunos hitos importantes. La Corte tiene previsto seguir avanzando en las actividades estratégicas de gestión de los recursos humanos y apoyando los objetivos de desarrollo institucional a largo plazo de la Corte. La Corte espera poder informar sobre los progresos realizados en el informe del año próximo.

¹⁷ Los aumentos registrados en los gastos de personal se deben a las modificaciones de las escalas de sueldos del cuadro de servicios generales del régimen común de las Naciones Unidas, así como a los cambios en el ajuste por lugar de destino de los puestos del cuadro orgánico para tener en cuenta el aumento del costo de la vida en el lugar de destino.

Anexo I

Resumen de las recomendaciones y solicitudes de la Asamblea de los Estados Partes y el Comité de Presupuesto y Finanzas en relación con los recursos humanos

Referencia	Solicitud o recomendación	Mención en el presente informe
<p>Resolución ICC-ASP/18/Res.1, sección M, párrs. 1-5.</p> <p>M. Recursos humanos</p>	<p>1. Acoge con satisfacción la labor llevada a cabo por la Corte para aplicar los cambios con respecto al nuevo paquete retributivo de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de conformidad con las normas del régimen común de las Naciones Unidas;</p> <p>2. Toma nota del texto completo del Reglamento del Personal enmendado que atañe al subsidio de educación, el subsidio de educación especial y las prestaciones conexas de las Naciones Unidas, y observa que la Corte pretende promulgar el Reglamento del Personal enmendado a principios de 2020;</p> <p>3. Toma nota de la Instrucción administrativa sobre la clasificación y reclasificación de puestos promulgada por el Secretario²⁸, pide al Comité de Presupuesto y Finanzas que siga dando seguimiento a aplicación de la Instrucción administrativa en su 34° y 35° periodo de sesiones y que informe al respecto a la Asamblea, decide aprobar las solicitudes de reclasificación recomendadas por el Comité para 2020, decide asimismo que no se presenten nuevas solicitudes de reclasificación a la Asamblea hasta que se complete el nuevo examen de la Instrucción Administrativa, recalca que no se puede utilizar las reclasificaciones de puestos como instrumento para ascensos ni como consecuencia de aumentos de volúmenes de trabajo y recuerda la importancia de la equidad y de la transparencia en todas las decisiones que se adopten en materia de recursos humanos;</p> <p>4. Toma nota de las recomendaciones del Auditor Externo de que la Corte se esfuerce por aplicar un conjunto de políticas de Recursos Humanos unificadas³⁰ y por elaborar y publicar una carta ética³¹, y alienta a la Corte a dar información oportuna a los Estados Partes sobre la aplicación de dichas recomendaciones; e</p> <p>5. Insta a una gestión prudente de los recuses humanos de la Corte para velar por una disciplina presupuestaria plena, y observa que cualquier nuevo miembro de personal, independientemente de la categoría, incluido el personal temporal, debe estar justificado adecuadamente.</p>	<p><i>Párrafos 84-86</i></p> <p><i>Párrafos 74-83</i></p>
<p>Resolución ICC-ASP/18/Res. 6, sección P, párrs. 118-125</p> <p>P. Contratación de personal</p>	<p>118. Toma nota del Informe de la Corte sobre la Gestión de los Recursos Humanos, y pide a la Corte que, al proceder a la contratación del personal, redoble sus esfuerzos para lograr una representación geográfica equitativa, con especial hincapié en los candidatos de los Estados Miembros no representados o subrepresentados, el equilibrio entre hombres y mujeres y el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, así como para conseguir personal especializado en temas concretos que incluyan, entre otros, las necesidades psicosociales relacionadas con el trauma y la violencia contra las mujeres o los niños, y alienta a que se siga avanzando a ese respecto;</p> <p>119. Hace un llamamiento a la Corte para que informe sobre el resultado de sus esfuerzos por lograr una representación geográfica equitativa, centrándose especialmente en candidatos de Estados Partes no representados o subrepresentados y un equilibrio entre hombres y mujeres, a la Asamblea en su decimonoveno período de sesiones, incluyendo, entre otros, las mejoras en el proceso de contratación y los datos anuales sobre contratación;</p> <p>120. Toma nota del diálogo permanente entre la Corte y la Mesa con miras a asegurar una representación geográfica equitativa y el equilibrio entre hombres y mujeres en la contratación del personal, y acoge con satisfacción los informes de la Mesa y sus recomendaciones;</p> <p>121. Insta a los Estados Partes a que emprendan esfuerzos para individualizar y ampliar, en los Estados Partes de las regiones y los países</p>	<p><i>Párrafos 68-73</i></p> <p><i>Párrafos 59-67</i></p> <p><i>Párrafos 112-116</i></p>

	<p>sin representación o subrepresentados, grupos de posibles aspirantes calificados para los puestos del cuadro orgánico de la Corte, en particular mediante la financiación por la Asamblea de los programas de pasantías y de profesionales visitantes, y por los Estados Partes de los Programas de Funcionarios Subalternos del Cuadro Orgánico, a través de iniciativas específicas de proyección exterior y de la difusión de las vacantes de la Corte entre las organizaciones e instituciones nacionales pertinentes;</p> <p>122. Celebra el establecimiento por la Corte de un programa para financiar, mediante contribuciones voluntarias, la colocación de pasantes y de profesionales visitantes de regiones en desarrollo, especialmente de candidatos de Estados Partes sin representación o subrepresentados, acoge con satisfacción las contribuciones voluntarias recibidas hasta la fecha e insta a los Estados Partes a que contribuyan a este programa;</p> <p>123. Pide a la Corte que además elabore un mecanismo que permita asegurar de forma más sistemática y duradera la financiación de pasantes y profesionales visitantes de regiones en desarrollo, y pide asimismo a la Corte que estudie y proponga modalidades para llevar a cabo programas de Funcionarios Subalternos del Cuadro Orgánico para candidatos de Estados Partes sin representación o subrepresentados, financiados mediante contribuciones voluntarias;</p> <p>124. Invita a la Corte a considerar si introduce una política de rotación en la Corte e invita además a la Corte a compartir todas las conclusiones con los Estados Partes;</p> <p>125. Acoge con beneplácito el Plan Estratégico de la Secretaría para 2019-2021 y su programa trienal de acción para mejorar la representación geográfica y el equilibrio entre hombres y mujeres como una de las prioridades de la Secretaría;</p>	<p><i>Párrafos 117-122</i></p>
--	---	--------------------------------

Resumen de las recomendaciones y solicitudes relacionadas con los recursos humanos del Comité de Presupuesto y Finanzas

Referencia	Solicitud o recomendación	Mencionada en el presente informe
Informe del Comité de Presupuesto y Finanzas sobre los trabajos de su trigésimo segundo período de sesiones, ICC-ASP/18/5, párrs. 89 y 90.	<p>89. [...]Por lo tanto, el Comité recomendó que la Corte se asegurara de que todos los procesos y riesgos financieros se mitigaran adecuadamente y que reconsiderara la redacción de la Instrucción Administrativa para distinguir claramente entre las decisiones sobre la clasificación de los puestos y las decisiones administrativas relacionadas con el desempeño del personal.</p> <p>90. Si bien reconoció la necesidad de la Corte en cuanto a la flexibilidad en la gestión de recursos humanos, el Comité recordó que las reclasificaciones siempre estaban vinculadas a los puestos y no a los titulares y recomendó que las solicitudes de reclasificación se presentaran solo en circunstancias excepcionales.</p>	<p><i>Párrafos 84-86</i></p>
<i>Ibid.</i> , párr. 95.	<p>95. Habida cuenta de que los Estados no representados constituían poco menos de la mitad del número de Estados de la Asamblea, el Comité recomendó que la Corte prestara especial atención a la contratación de personal de esos Estados.</p>	<p><i>Párrafo 72</i></p>
<i>Ibid.</i> , párr. 106.	<p>106. El Comité acogió con beneplácito estas iniciativas y recomendó que la Corte colaborase con todas las partes interesadas en esas cuestiones, así como respecto de las propuestas en cumplimiento de una política de tolerancia cero sobre acoso y que informase al Comité en su 34º período de sesiones.</p>	
<i>Ibid.</i> , párr. 109.	<p>109. El Comité aguardaba con interés recibir la propuesta relativa al Marco de movilidad para su examen en su 34º período de sesiones. También reiteró su recomendación de que, en el futuro, las solicitudes de nuevos puestos en los proyectos de presupuesto por programas deberían estar fundamentadas con una justificación más explícita de por qué no era viable valerse de los recursos existentes. [...]</p>	<p><i>Párrafos 27-37</i></p>
Informe del Comité	<p>37. [...]El Comité hizo hincapié en que se precisaban una justificación y una</p>	

de Presupuesto y Finanzas sobre los trabajos de su trigésimo tercer período de sesiones, ICC-ASP/18/15, párr. 37.	aprobación adecuadas de todos los recursos humanos y recomendó encarecidamente que, en el futuro, la Corte se abstuviera de utilizar plazas de asistencia temporaria general no aprobadas y administrarse los recursos humanos con prudencia a fin de garantizar la disciplina presupuestaria necesaria. Decidió supervisar el uso de plazas de asistencia temporaria general no aprobadas en 2019 y retomar el asunto en su 34º período de sesiones en mayo de 2020.	
<i>Ibid.</i> , párrs. 42 y 43.	42. Después de un examen adicional de la Instrucción Administrativa promulgada y de analizar cada solicitud por sus propios méritos, el Comité opinó que la reclasificación de nueve de 12 puestos solicitados, es decir, ocho fiscales auxiliares asistentes de categoría P-1 a fiscales auxiliares adjuntos de categoría P-2 en la Fiscalía y un oficial de administración de categoría P-3 a oficial de administración y coordinador de gestión de riesgos de categoría P-4 en la Secretaría (como se indica en los párrafos 62 a 64 y 81 del presente informe), era justificada y recomendó su aprobación por la Asamblea. 43. Sin embargo, el Comité recomendó que la Corte no presentara nuevas solicitudes de reclasificación hasta que finalizara la nueva revisión de la Instrucción Administrativa.	<i>Párrafos 84-86</i>
<i>Ibid.</i> , párr. 203.	203. Habida cuenta de que la Corte continuaría enfrentando circunstancias imprevistas en las situaciones existentes, el Comité observó que la Secretaría se había esforzado por administrar sus recursos humanos de manera flexible y recomendó que los diferentes órganos de la Corte hicieran todo lo que estuviera a su alcance para administrar sus recursos humanos en el futuro de tal manera que la Corte pudiera encarar adecuadamente las situaciones inesperadas, en la medida de lo posible, y red desplegar los recursos en función de las necesidades reales del volumen de trabajo.	<i>Párrafos 27-37</i>
<i>Ibid.</i> , párrs. 220 y 223.	220. La Corte informó de que el número total de funcionarios del Cuadro Orgánico (excluidos los funcionarios superiores elegidos y los 42 funcionarios de los servicios lingüísticos) era de 470, de los cuales 60 (12,8 %) pertenecían a Estados no Partes. El Comité recomendó que la Corte considerara la posibilidad de congelar la contratación para esa categoría. 223. El Comité observó que en los puestos de más alto grado dentro del Cuadro Orgánico predominaban los hombres [...]y] recomendó que la Corte probara un enfoque diferente y proactivo para abordar la cuestión del equilibrio entre los géneros y para establecer una fecha definida para la consecución de ese objetivo.	<i>Párrafos 68-73</i>
<i>Ibid.</i> , párr. 204.	224. [...]el Comité expresó su preocupación por el elevado gasto debido a las licencias por enfermedad y solicitó a la Corte que le presentara un informe durante su 34º período de sesiones con información de los últimos cinco años sobre los siguientes temas: i) el número y la duración media de las licencias por enfermedad; ii) las consecuencias financieras de las licencias por enfermedad; iii) los criterios y procedimientos para la certificación y administración de las licencias por enfermedad, incluidas las funciones y responsabilidades pertinentes; y iv) las responsabilidades de los funcionarios y de los directivos ante la Corte durante las licencias por enfermedad.	<i>(Párrafo 90)</i>
<i>Ibid.</i> , párr. 230.	230. [...]Por lo tanto, el Comité recomendó que la Corte prorrogara provisionalmente el Programa por un tercer año, absorbiera los costos relacionados con la prórroga del programa dentro del presupuesto aprobado e informara al Comité sobre los resultados de su evaluación en su 36º período de sesiones en 2021.	<i>Párrafo 116</i>

Anexo II

PROMOTORES DE GÉNERO - COMPROMISOS DE LOS DIRECTORES DE LA CORTE

A. El Presidente se compromete a:

1. Establecer, junto con la Fiscal y el Secretario de la Corte, un punto focal de la Corte para el Mecanismo de la Mujer
2. Promover el acceso de las funcionarias de la Judicatura a la capacitación para el desarrollo profesional con miras a asegurar que adquieran aptitudes de dirección y gestión que les permitan dar un impulso a su carrera profesional

"[TRADUCCIÓN] La Corte Penal Internacional debe reflejar en todas sus políticas pertinentes el objetivo de la representación equitativa de mujeres y hombres -de todas las regiones- en su personal."

B. La Fiscal se compromete a:

1. Establecer, junto con el Presidente y el Secretario de la Corte, un punto focal de la Corte Penal Internacional para el Mecanismo de la Mujer.
2. Organizar "cursos de capacitación sobre sensibilización en materia de género" para el personal de mi Oficina

"[TRADUCCIÓN] La igualdad para las mujeres supone un progreso para todos. Mientras las mujeres y los hombres no gocen de plena igualdad en todo el mundo, nuestro trabajo no podrá considerarse terminado. La potenciación de la representación de la mujer en las mesas de negociación, factor importante de la aspiración de la humanidad a la justicia y la igualdad, es un aspecto clave de su empoderamiento y, a mi juicio, aumentará considerablemente las posibilidades de alcanzar esos objetivos. Tenemos la responsabilidad colectiva de incrementar continuamente la conciencia de género y promover la paridad entre hombres y mujeres. Es para mí un placer incorporarme a la red internacional de líderes promotores de género con el fin de contribuir a nuestros objetivos comunes de derribar las barreras de género"

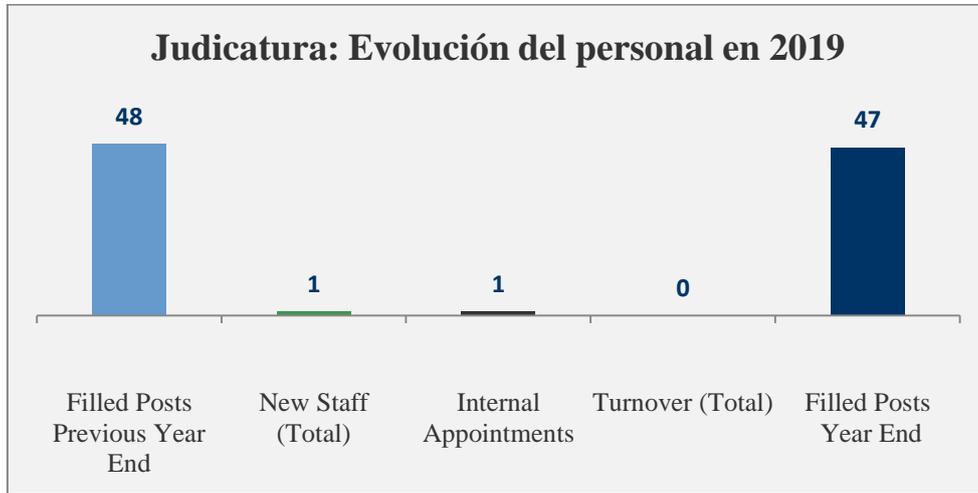
C. El Secretario se compromete a:

1. Establecer, junto con el Presidente y la Fiscal de la Corte, un punto focal de la Corte para el Mecanismo de la Mujer.
2. Introducir un programa de tutoría específico para las funcionarias de la Corte que tendría por objeto ayudarlas a progresar en su carrera profesional.

"[TRADUCCIÓN] Defender la causa de la igualdad de género es un privilegio que estoy muy orgulloso de acoger. Cada persona tiene derecho a tener un lugar de trabajo que le permita dar lo mejor de sí misma y progresar según su pleno potencial. Lamentablemente, las mujeres no siempre han gozado de este derecho fundamental. Mi intención es centrarme en iniciativas que eliminen las barreras y ofrezcan igualdad de condiciones para que todo el personal tenga las mismas oportunidades de prosperar en el trabajo".

Anexo III

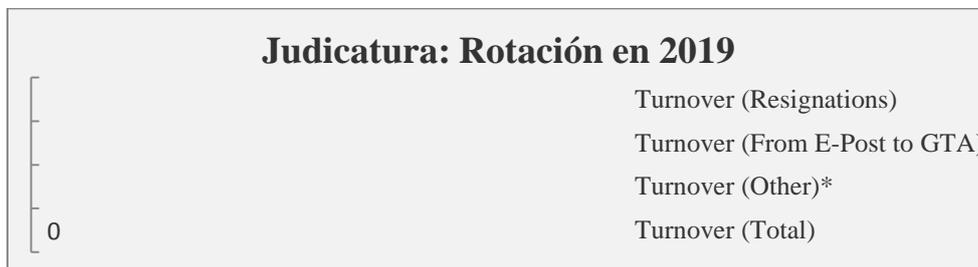
Resumen de la evolución del personal en 2019 por Programa Principal



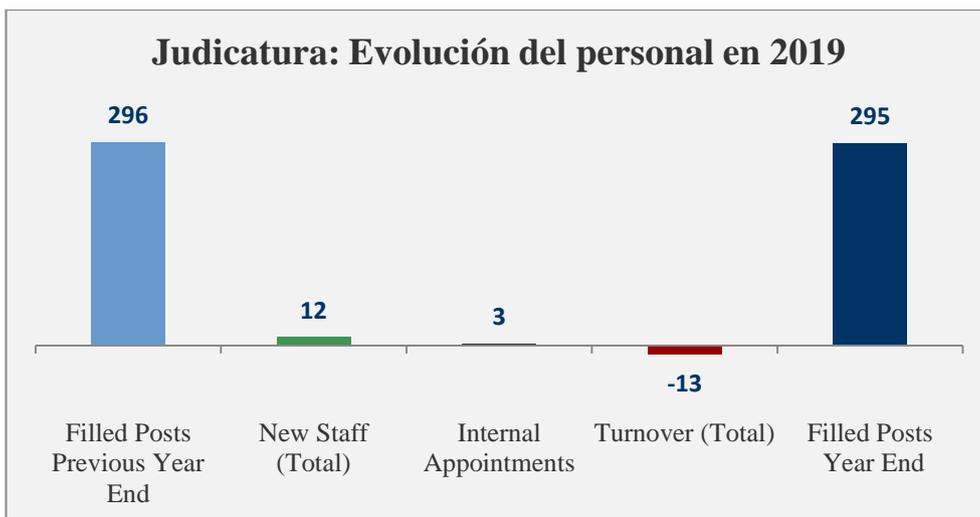
Puestos cubiertos (fin del año pasado)
 Personal nuevo (total)
 Nombramientos internos
 Rotación (total)
 Puestos cubiertos (fin del año en curso)



Nuevos funcionarios (externos)
 Nuevos funcionarios (asistencia temporaria a puestos de plantilla)
 Nuevos funcionarios (total)



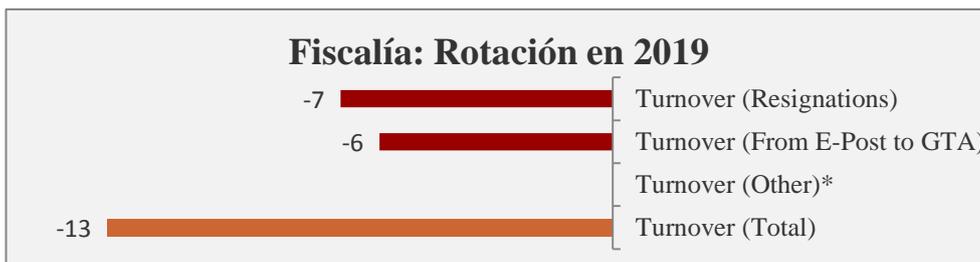
Rotación (dimisiones)
 Rotación (de puestos de plantilla a puestos temporarios generales)
 Rotación (otros)
 Rotación (total)



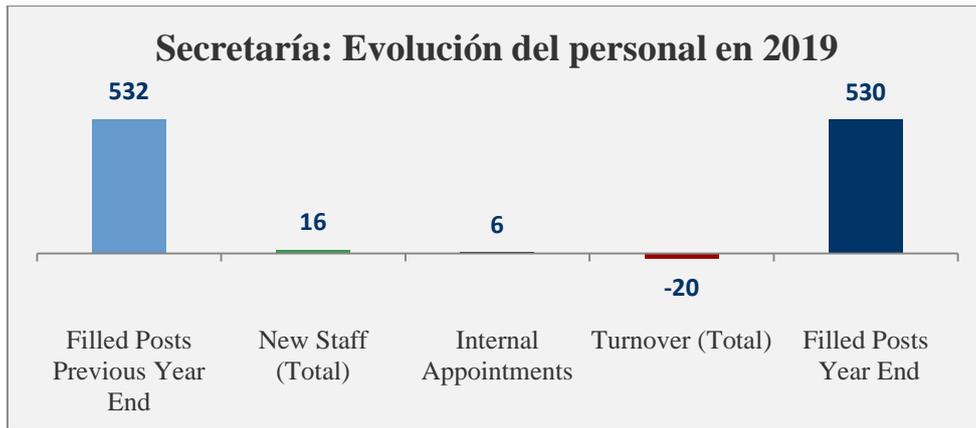
Puestos cubiertos (fin del año pasado)
 Nuevos funcionarios (total)
 Nombramientos internos
 Rotación (total)
 Puestos cubiertos (fin del año en curso)



Nuevos funcionarios (externos)
 Nuevos funcionarios (asistencia temporaria a puestos de plantilla)
 Nuevos funcionarios (total)



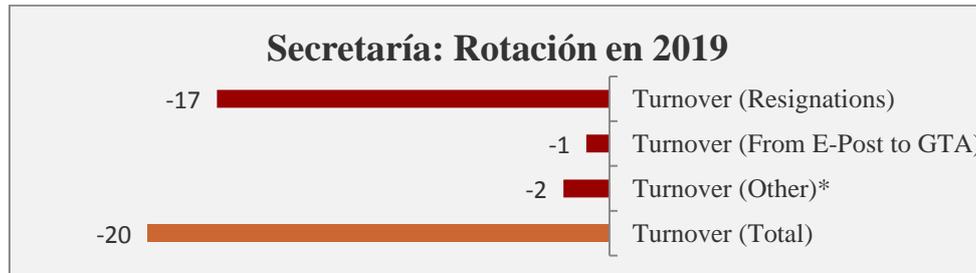
Rotación (dimisiones)
 Rotación (de puestos de plantilla a puestos temporarios generales)
 Rotación (otros)
 Rotación (total)



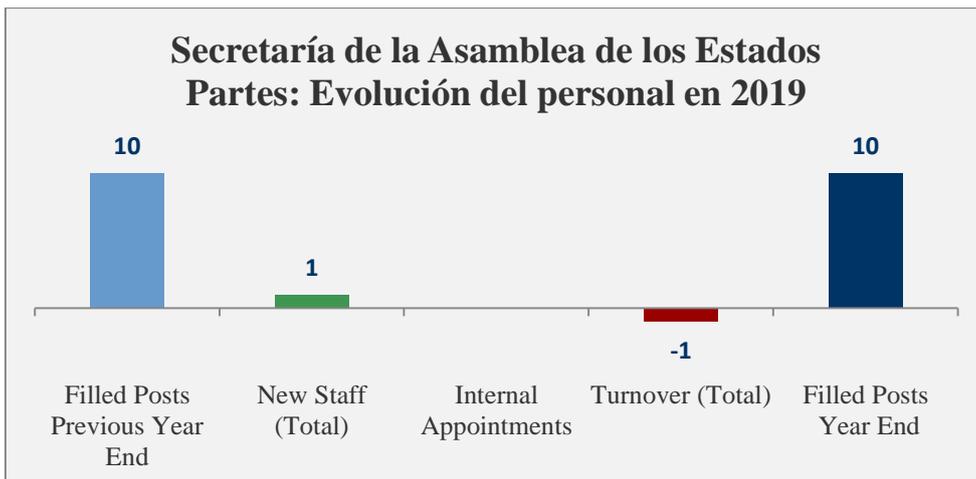
Puestos cubiertos (fin del año pasado)
 Nuevos funcionarios (total)
 Nombramientos internos
 Rotación (total)
 Puestos cubiertos (fin del año en curso)



Nuevos funcionarios (externos)
 Nuevos funcionarios (asistencia temporaria a puestos de plantilla)
 Nuevos funcionarios (total)



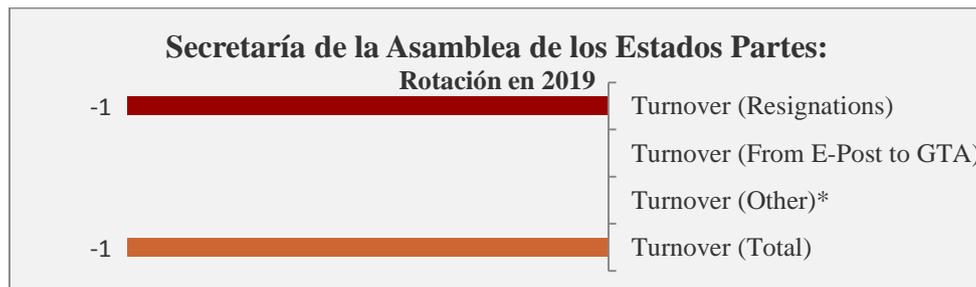
Rotación (dimisiones)
 Rotación (de puestos de plantilla a puestos temporarios generales)
 Rotación (otros)
 Rotación (total)



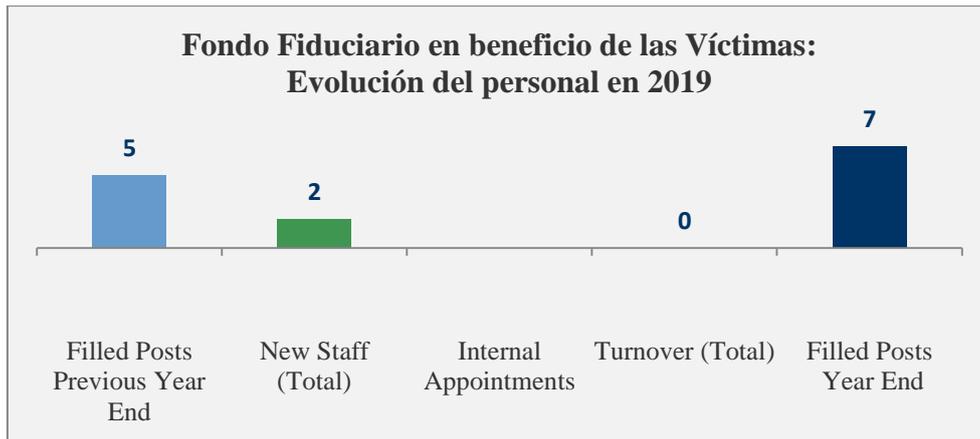
Puestos cubiertos (fin del año pasado)
 Nuevos funcionarios (total)
 Nombramientos internos
 Rotación (total)
 Puestos cubiertos (fin del año en curso)



Nuevos funcionarios (externos)
 Nuevos funcionarios (asistencia temporaria a puestos de plantilla)
 Nuevos funcionarios (total)



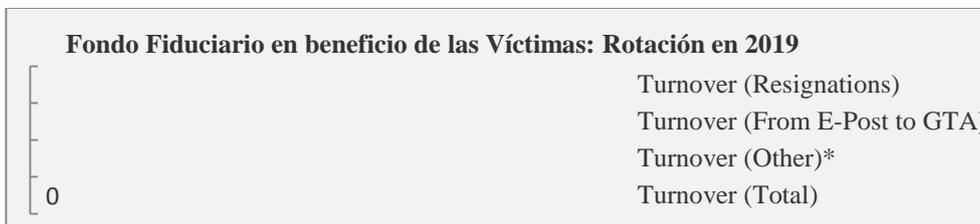
Rotación (dimisiones)
 Rotación (de puestos de plantilla a puestos temporarios generales)
 Rotación (otros)
 Rotación (total)



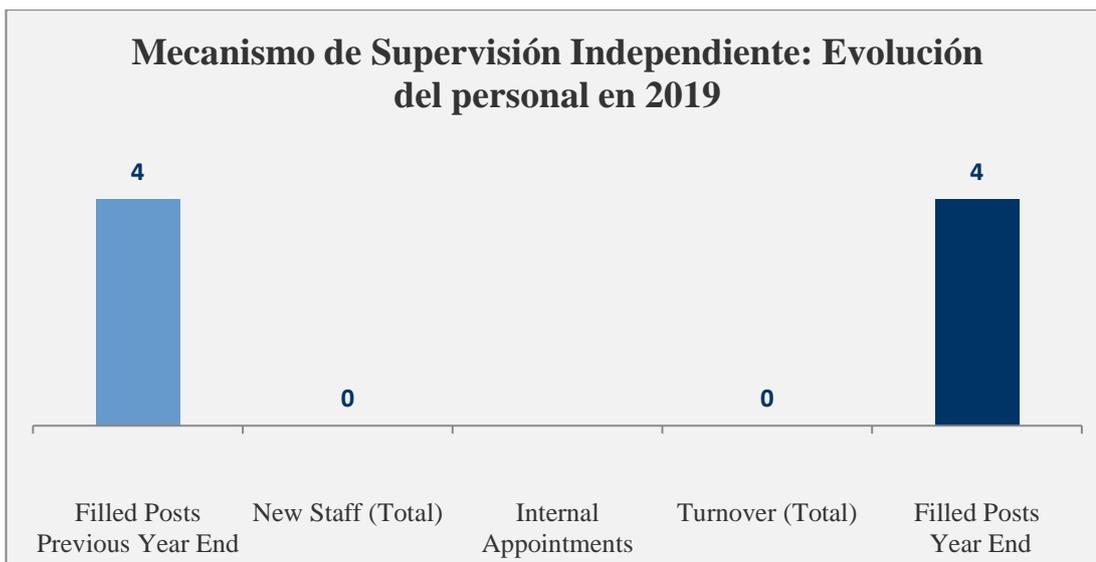
Puestos cubiertos (fin del año pasado)
 Nuevos funcionarios (total)
 Nombramientos internos
 Rotación (total)
 Puestos cubiertos (fin del año en curso)



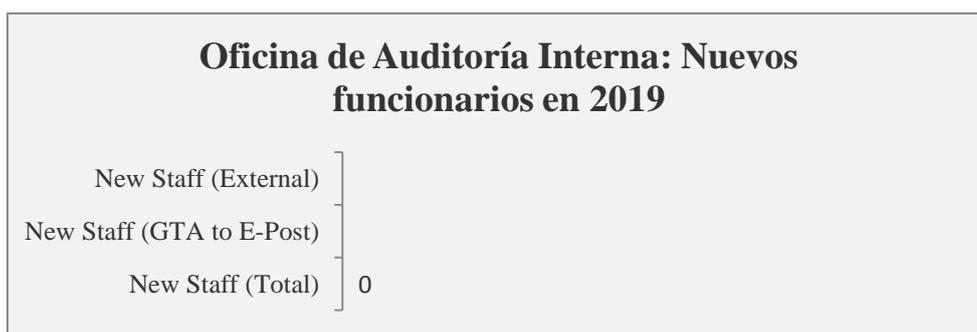
Nuevos funcionarios (externos)



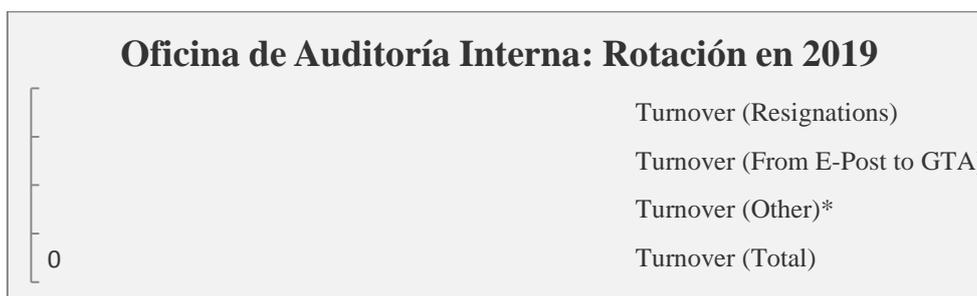
Rotación (dimisiones)
 Rotación (de puestos de plantilla a puestos temporarios generales)
 Rotación (otros)
 Rotación (total)



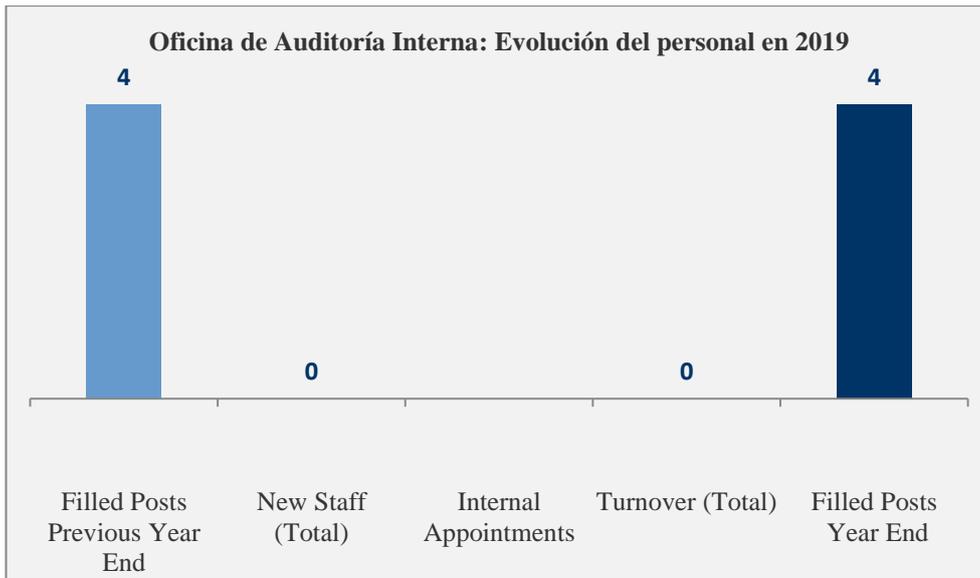
Puestos cubiertos (fin del año pasado)
 Nuevos funcionarios (total)
 Nombramientos internos
 Rotación (total)
 Puestos cubiertos (fin del año en curso)



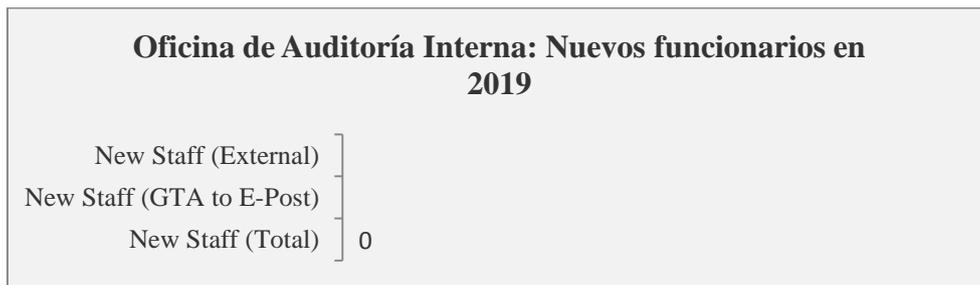
Nuevos funcionarios (externos)
 Nuevos funcionarios (asistencia temporaria a puestos de plantilla)
 Nuevos funcionarios (total)



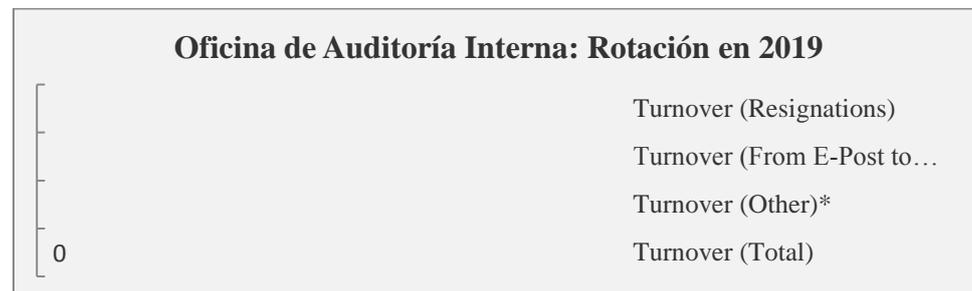
Rotación (dimisiones)
 Rotación (de puestos de plantilla a puestos temporarios generales)
 Rotación (otros)
 Rotación (total)



Puestos cubiertos (fin del año pasado)
 Nuevos funcionarios (total)
 Nombramientos internos
 Rotación (total)
 Puestos cubiertos (fin del año en curso)



Nuevos funcionarios (externos)
 Nuevos funcionarios (asistencia temporaria a puestos de plantilla)
 Nuevos funcionarios (total)



Rotación (dimisiones)
 Rotación (de puestos de plantilla a puestos temporarios generales)
 Rotación (otros)
 Rotación (total)

Anexo IV

Marco de liderazgo y otros procesos de Recursos Humanos	
Ajuste de los procesos de Recursos Humanos	
En los tres próximos años se procederá al ajuste de los procesos de Recursos Humanos actuales con el fin de que respondan a las expectativas de liderazgo definidas en el Marco de Liderazgo. Todos los ajustes se mantendrán después de la puesta en marcha inicial	
<p>CONTRATACIÓN</p> <p>En las decisiones de contratación se tiene en cuenta la evaluación de las capacidades de liderazgo</p>	<p>2019: Actividades de sensibilización y formación para el personal de Recursos Humanos. El Marco de Liderazgo se adopta como un catálogo de “competencias esenciales”, en sustitución de las actuales competencias “de gestión”.</p> <p>2020: Capacitación para Recursos Humanos, para los responsables de la contratación y los miembros del panel de contratación sobre la utilización del Marco de Liderazgo durante las contrataciones. El marco se tendrá en cuenta para los anuncios de vacantes pertinentes y durante las entrevistas relacionadas con las competencias.</p> <p>2021: Las herramientas de evaluación objetiva también permiten determinar las competencias de liderazgo</p>
<p>ACOGIDA EN EL SERVICIO Y PRÁCTICA DIARIA</p> <p>El Marco de Liderazgo es un elemento que forma parte de “la manera en que trabajamos aquí”</p>	<p>2019: Puesta en marcha de la campaña de comunicación y sensibilización (participación de los directivos de nivel superior en el proceso)</p> <p>2020: Se planifica y pone en marcha el Día de acogida en el servicio de los nuevos funcionarios con responsabilidades directivas. Elaboración y ejecución del programa de “acompañamiento personalizado de los futuros dirigentes de la Corte Penal Internacional”</p>
<p>GESTIÓN DEL DESEMPEÑO</p> <p>El desempeño de las personas se evalúa en función del Marco (competencias)</p>	<p>2020: El Marco de Liderazgo se adopta como un catálogo de “competencias esenciales”, en sustitución de las actuales competencias “de gestión”. El actual sistema de evaluación del desempeño se ajusta para incluir competencias de liderazgo, en sustitución de las actuales competencias “de gestión”</p> <p>2021: Puesta en marcha del sistema actualizado de evaluación del desempeño</p>

<p>ENCUESTA SOBRE EL COMPROMISO DEL PERSONAL</p> <p>La encuesta sobre el compromiso del personal se modifica de tal forma que permita evaluar y reflejar los progresos realizados en lo que atañe a las aptitudes de liderazgo</p>	<p>2020: Actualización de la encuesta sobre el compromiso del personal con el fin de recoger datos sobre las principales competencias en materia de liderazgo</p> <p>2021: Utilización de los resultados de la encuesta y los informes de análisis de Recursos Humanos como base para la elaboración de los planes de desarrollo del liderazgo y los planes de acción</p>
<p>Iniciativas de desarrollo del liderazgo, grupos destinatarios y calendario</p>	
<p style="text-align: center;">Desarrollo del liderazgo</p> <p style="text-align: center;">CAPACITACIÓN DE LOS DIRIGENTES ACTUALES Y FUTUROS DE LA CORTE PENAL INTERNACIONAL</p>	
<p>MÓDULOS ELEMENTALES SOBRE LIDERAZGO DE LA CORTE PENAL INTERNACIONAL IMPARTIDOS EN LÍNEA</p> <p>Catálogos en línea que comprenden buenas prácticas de gestión/liderazgo, clasificados por temas y niveles, y accesibles para todos los funcionarios las 24 horas y los 7 días de la semana</p>	<p>Grupo destinatario: Todo el personal (disponible en todo momento)</p>
<p>DEVELOPMENTAL 360: EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO 360°</p> <p>Brinda la oportunidad de realizar una autoevaluación, recabar comentarios de los directores del equipo y de los colegas, y participar en sesiones de acompañamiento personalizado que permiten adquirir una mayor comprensión del propio estilo de liderazgo, las preferencias, las fortalezas y ámbitos por desarrollar.</p>	<p>Grupo destinatario: Todos los directivos (facultativo) 2020: un máximo de 100 2021: un máximo de 100</p>
<p>CONFERENCIA Y TALLERES PRÁCTICOS</p> <p>Talleres de medio día basados en casos concretos en los que se invitará a los dirigentes a reunirse en grupos de trabajo para preparar, debatir y presentar soluciones a problemas de la vida real en plenaria. Preparación y seguimiento interactivos a través del nuevo sistema de Gestión de la Formación, que fomenta el intercambio de conocimientos, la comprensión de las políticas, las prácticas y el trabajo en red de la Corte.</p>	<p>Grupo destinatario - Conferencia: Nivel P-5 y superior (1 vez por año)</p> <p>Grupo destinatario - talleres: Todos los directivos (divididos en dos grupos – subalternos y superiores) 1 taller por competencia (objetivos, colaboración, personas, resultados) por grupo, por trimestre</p>

<p>CARTERA DE PROGRAMAS DE DESARROLLO PERSONAL</p> <p>Programas de Certificación de las Naciones Unidas con acceso a las redes de dirigentes (alumnos) y buenas prácticas del entorno de las Naciones Unidas, así como acompañamiento personalizado de nivel ejecutivo para los jefes de órganos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acompañamiento personalizado de nivel ejecutivo para los jefes de órganos • Programa para Responsables de la Gestión Ejecutiva del Sistema de las Naciones Unidas (P-5, D-1) • Programa de certificación de la gestión electrónica (P-4) 	<p>Grupo destinatario: Plazas limitadas para el nivel P-4 y superiores: 2020: P-4 (10), P-5 (15), D-1(3), Jefes (3) 2021: P-4 (10), P-5 (8), D-1 (3), Jefes (3) 2022: P-4 (10), P-5 (8), D-1 (3), Jefes (3)</p>
<p>FORO ELECTRÓNICO DE DISCUSIÓN MY LEADERSHIP</p> <p>Foro interno de discusión en línea sobre el liderazgo que se actualiza continuamente con contenidos pertinentes (por ej., consejos semanales sobre gestión/liderazgo, nuevas herramientas en la Corte, estudios de caso, conceptos pertinentes abordados en seminarios anteriores) y que fomenta el debate sobre cuestiones de interés.</p>	<p>Grupo destinatario: Se dará acceso a todos los directores que hayan completado los cursos elementales obligatorios disponibles (por determinar)</p>
<p>ACOMPANIAMIENTO PERSONALIZADO DE LOS FUTUROS DIRIGENTES DE LA CORTE PENAL INTERNACIONAL</p> <p>A cada nuevo funcionario que asuma responsabilidades de dirección se le asignará un acompañador/director interno y más experimentado que, además de actuar como punto focal, se encargará de ofrecerle la orientación necesaria en el entorno de gestión/liderazgo de la Corte e informarlo sobre las prácticas de gestión, las herramientas disponibles, etc. Se organizará un día de acogida en el servicio para los nuevos directores.</p>	<p>Grupo destinatario: Todos los nuevos directores (podría ampliarse a los directores actuales si hay una demanda en ese sentido)</p>
<p>INVERSIÓN Y RECURSOS*</p> <p>2019: 8.000 euros + punto focal de liderazgo (puesto de duración determinada o asistencia temporaria general)</p> <p>2020: 155.980 euros + punto focal de liderazgo (puesto de duración determinada o asistencia temporaria general; cesión del proyecto a un Oficial de Formación de Recursos Humanos)</p> <p>2021: 129.900 euros</p> <p>2022: 128.780 euros</p> <p>*Los detalles se pueden consultar en la hoja de estimación de recursos para el desarrollo del liderazgo que se elaboró sobre la base de un análisis comparativo de la práctica en otras organizaciones, la interacción con posibles proveedores y una estimación precisa del volumen de trabajo.</p>	