



Asamblea de los Estados Partes

Distr.: general
25 de julio de 2019

ESPAÑOL
Original: Inglés

Decimoctavo período de sesiones

La Haya, 2 a 7 de diciembre de 2019

Informe de la Corte sobre la gestión de recursos humanos*

Resumen ejecutivo

1. Después de varios años durante los cuales el enfoque principal de la Corte para sus actividades de recursos humanos fue garantizar la continuidad de las actividades al contratar para ocupar puestos vacantes y restablecer una tasa de vacantes saludable, en 2018 la Corte dirigió más atención a una serie de ámbitos estratégicos para la gestión de recursos humanos.

2. La representación geográfica y el equilibrio de género continuaron siendo una prioridad. De las 20 personas externas empleadas en puestos¹ del cuadro orgánico en 2018, 3 fueron de Estados Partes no representados o subrepresentados, lo que redujo el número de Estados Partes no representados a su nivel más bajo en cinco años. Sin embargo, se reconoce plenamente que aún se requieren mejoras adicionales. A 31 de diciembre de 2018, la Corte en su totalidad mantuvo el equilibrio de género con un 47% de personal femenino, pero con un desequilibrio en los niveles superiores.

3. La Corte se compromete a garantizar el funcionamiento óptimo y un alto rendimiento y, en 2018, llevó a cabo una serie de actividades y logró avances dentro de los tres pilares principales su enfoque estratégico de gestión de recursos humanos:

A. Las Personas

4. El desempeño organizacional y el desempeño individual están inherentemente vinculados para una organización que depende completamente de la dedicación de su personal. Para optimizar el desempeño individual, el personal debe operar en un entorno propicio, con buen liderazgo, donde se valoran sus habilidades, competencias y contribuciones, y estas continúan desarrollándose. La Corte está firmemente comprometida a fortalecer aún más el ambiente de trabajo de la Corte y contribuir a crear una atmósfera de apertura, apoyo y desarrollo.

5. En el año 2018, la Corte continuó mejorando su sistema de gestión del desempeño orientado a generar un proceso de valor agregado para el personal. Se promulgó una nueva instrucción administrativa para el ciclo de desempeño 2019-20. La Corte adoptó su nuevo “Marco de compromiso y bienestar del personal”, que se centra en todos los factores contribuyentes o habilitadores del crecimiento, desarrollo y óptimo desempeño de las funciones del personal. El marco adopta una visión integral de la experiencia de los empleados y garantiza un enfoque sistemático para los asuntos estratégicos de recursos humanos desde la perspectiva de múltiples órganos.

* Publicado anteriormente como CBF/32/16.

¹ No incluye puestos lingüísticos.

6. En 2018, se lanzó la primera encuesta de compromiso del personal a nivel de toda la Corte desde 2010, la cual mide las diversas áreas del marco de bienestar. Con una tasa de respuesta del 71%, la encuesta proporcionó información valiosa y útil sobre las opiniones del personal y ha facilitado conversaciones constructivas en toda la Corte, identificando áreas prioritarias donde se pueden realizar mejoras.

7. Durante el año, la Corte ofreció oportunidades de aprendizaje para el personal, realizó una serie de talleres e inició trabajos sobre un marco de movilidad para el personal.

B. Ambiente

8. Garantizar un entorno propicio en el que el personal pueda desempeñarse de manera óptima sigue siendo un objetivo para la Corte y, en 2018, se introdujeron arreglos laborales flexibles, lo que facilita al personal administrar su trabajo y encontrar un equilibrio adecuado entre el trabajo y las obligaciones privadas.

9. Además, la Corte hizo esfuerzos para fortalecer la resolución informal de controversias en su interior y se promulgó una instrucción administrativa sobre la clasificación y reclasificación de puestos, la cual formalizó el proceso para evaluar los niveles de puestos y garantizar que correspondan adecuadamente a las necesidades operativas de la Corte y las funciones requeridas asignadas, todo dentro de un sistema de gobierno sólido.

10. La Sección de Recursos Humanos, junto con el equipo de SAP, emprendió un ambicioso proyecto de automatización y, en 2018, la Corte introdujo el autoservicio para empleados y gerentes, permitiendo que el personal y los gerentes ingresen y aprueben cambios y solicitudes relacionadas con datos personales y derechos directamente en formato digital.

C. Liderazgo

11. En 2018, los auditores externos llevaron a cabo una auditoría de desempeño de las funciones de gestión de recursos humanos en la Corte. Sus recomendaciones forman parte de los objetivos de recursos humanos de la Corte. De acuerdo con una de las recomendaciones, así como con las solicitudes de varios Estados Partes, este informe se centra más en presentar datos y, en la medida de lo posible, comparaciones año tras año. El informe continuará desarrollándose a medida que la automatización sienta las bases para el proceso de analítica de recursos humanos.

12. Este informe, junto con sus anexos, aborda los siguientes temas:

(a) Informes estándar;

(b) Actualizaciones sobre las actividades clave de recursos humanos Realizadas por la Corte durante el período del informe y

(c) Respuestas a solicitudes y/o recomendaciones específicas hechas por el Comité de Presupuesto y Finanzas.

13. También informa al Comité sobre las actividades planificadas de recursos humanos para el 2019, que incluyen la creación de un programa de liderazgo para toda la Corte y la implementación continua del marco de bienestar del personal, a la vez que se continúan diseñando políticas y marcos estratégicos de recursos humanos, proyectos de automatización y capacitación eficiente y programas de aprendizaje. También se planean actividades para reforzar el marco ético de la Corte, como capacitación sobre la prevención del acoso y el fortalecimiento de los mecanismos informales de resolución de controversias.

I. Introducción

1. Este informe contiene información sobre las actividades en materia de recursos humanos de la Corte Penal Internacional (“la Corte”) emprendidas en 2018 de conformidad con los objetivos estratégicos de la Corte, como asimismo en respuesta a consultas y recomendaciones específicas formuladas por el Comité de Presupuesto y Finanzas (“el Comité”) y la Asamblea de los Estados Partes (“la Asamblea”). Incluye información actualizada sobre la fuerza laboral y las actividades de contratación; iniciativas para abordar el equilibrio geográfico y de género; contratos del personal y condiciones de servicio; el enfoque de la Corte para el compromiso y el bienestar; y actividades para apoyar los tres pilares del enfoque estratégico de recursos humanos: las personas, el entorno laboral y el liderazgo, incluido el aprendizaje y el desarrollo del personal; gestión del desempeño; iniciativas de automatización; y el Programa de funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico y el Programa de pasantías y profesionales visitantes. Concluye describiendo las prioridades para 2019-2020, que se han establecido teniendo en cuenta, entre otros, los resultados de la encuesta integral de participación del personal concluida en noviembre de 2018.

II. Prioridades en 2018

2. Después de varios años durante los cuales el enfoque principal de la Corte se centró en las actividades de reclutamiento, en 2018, la Corte pudo avanzar significativamente en áreas clave para fortalecer la gestión de recursos humanos en la Corte. Las áreas prioritarias en materia de recursos humanos para 2018 fueron las siguientes:

- (a) Continuar desarrollando la estrategia de gestión de recursos humanos de la Corte e integrar los objetivos estratégicos de recursos humanos en la planificación estratégica de la Corte;
- (b) Apoyar y facilitar la mejora de la representación geográfica y el equilibrio de género;
- (c) Iniciar programas de liderazgo;
- (d) Implementar el marco de compromiso y bienestar del personal de la Corte
- (e) Implementar arreglos laborales flexibles;
- (f) Implementar el marco de movilidad;
- (g) Continuar el Programa de funcionarios subalternos del cuadro orgánico (período de prueba hasta 2020);
- (h) Continuar con la automatización y pasar al autoservicio del personal y de la gerencia (Renovación de recursos humanos);
- (i) Continuar mejorando el sistema de gestión del desempeño de la Corte; e
- (j) Implementar el resultado de la revisión en curso de la administración interna de justicia de la Corte con miras a su refuerzo.

3. En 2018, se abordaron la mayoría de las prioridades establecidas para el año y se agregaron nuevas prioridades, tales como realizar una encuesta de compromiso del personal y promulgar una política de clasificación de puestos de trabajo. Algunas prioridades de 2018, como la revisión de la administración interna de justicia, se trasladaron a 2019. Este informe describe las actividades de recursos humanos emprendidas para apoyar los objetivos estratégicos de la Corte y el trabajo de reclutamiento realizado para un número significativo de nuevos puestos.

III. Observaciones, recomendaciones y peticiones formuladas anteriormente por el Comité y la Asamblea

4. En 2018, la Corte abordó una serie de solicitudes y recomendaciones relacionadas con la gestión de recursos humanos del Comité y la Asamblea. Esas peticiones y recomendaciones se analizarán en las secciones pertinentes de este informe. En el Anexo I aparece un resumen que incluye referencias.

IV. Actividades de desarrollo organizacional.

5. La gestión de los recursos humanos es una responsabilidad compartida entre los gerentes, la Sección de Recursos Humanos y otras partes interesadas, y en 2018, con esfuerzos consolidados, se lograron avances importantes en áreas críticas de la gestión de Recursos Humanos, tales como la implementación del marco de compromiso y bienestar de la Corte, la introducción de arreglos laborales flexibles, la mejora adicional del enfoque de gestión del desempeño e y el inicio del desarrollo de un marco de liderazgo para toda la Corte.

A. El enfoque estratégico de recursos humanos de la Corte

6. La Corte está firmemente comprometido a fortalecer su entorno de trabajo y contribuir a crear una atmósfera de apertura, apoyo y desarrollo. Como se presentó en el informe de 2018, las actividades estratégicas de recursos humanos de la Corte se basan en tres pilares:

- (a) Personas;
- (b) Entorno laboral propicio; y
- (c) Liderazgo.

Estos pilares comprenden una gama de productos de recursos humanos, todos destinados a garantizar una gestión óptima y el apoyo a los recursos humanos de la Corte.

7. Al igual que muchas organizaciones, la Corte enfrenta restricciones de recursos y presupuestos de crecimiento cero, y la demanda de hacer más con menos está siempre presente. La Corte se ha comprometido a optimizar sus recursos y desempeño; aborda continuamente áreas donde las mejoras o sinergias conducirán a la eficiencia. El desempeño organizacional y el desempeño individual están intrínsecamente vinculados para una organización que depende completamente de su personal. Cuando se trata del desempeño individual, numerosos estudios han demostrado el vínculo causal entre el compromiso y el desempeño. Cuanto más comprometidos los empleados, mejor su desempeño. Por lo tanto, la Corte ha colocado su enfoque estratégico de recursos humanos dentro de un “marco de compromiso y bienestar”. Una de las máximas prioridades de la Corte consiste en garantizar una experiencia laboral atractiva basada en el alto rendimiento, el compromiso y el bienestar de personal comprometido.

8. El modelo de compromiso y bienestar reúne los diversos productos de recursos humanos dentro del modelo estratégico de recursos humanos de la Corte, mencionado anteriormente. En 2018, se trabajó arduamente para implementar el marco y realizar la primera encuesta de compromiso del personal destinada a medir la percepción del personal sobre los diversos elementos estratégicos.

B. El marco de compromiso y bienestar del personal de la Corte

9. Como se informó anteriormente, la Corte reconoce el vínculo directo entre el compromiso/bienestar y el desempeño, y en 2017 creó su marco integral de bienestar del personal. En 2018, el marco fue adoptado por los directores de la Corte y se procedió a su lanzamiento. Ahora constituye el fundamento del enfoque estratégico de gestión de recursos humanos de la Corte.

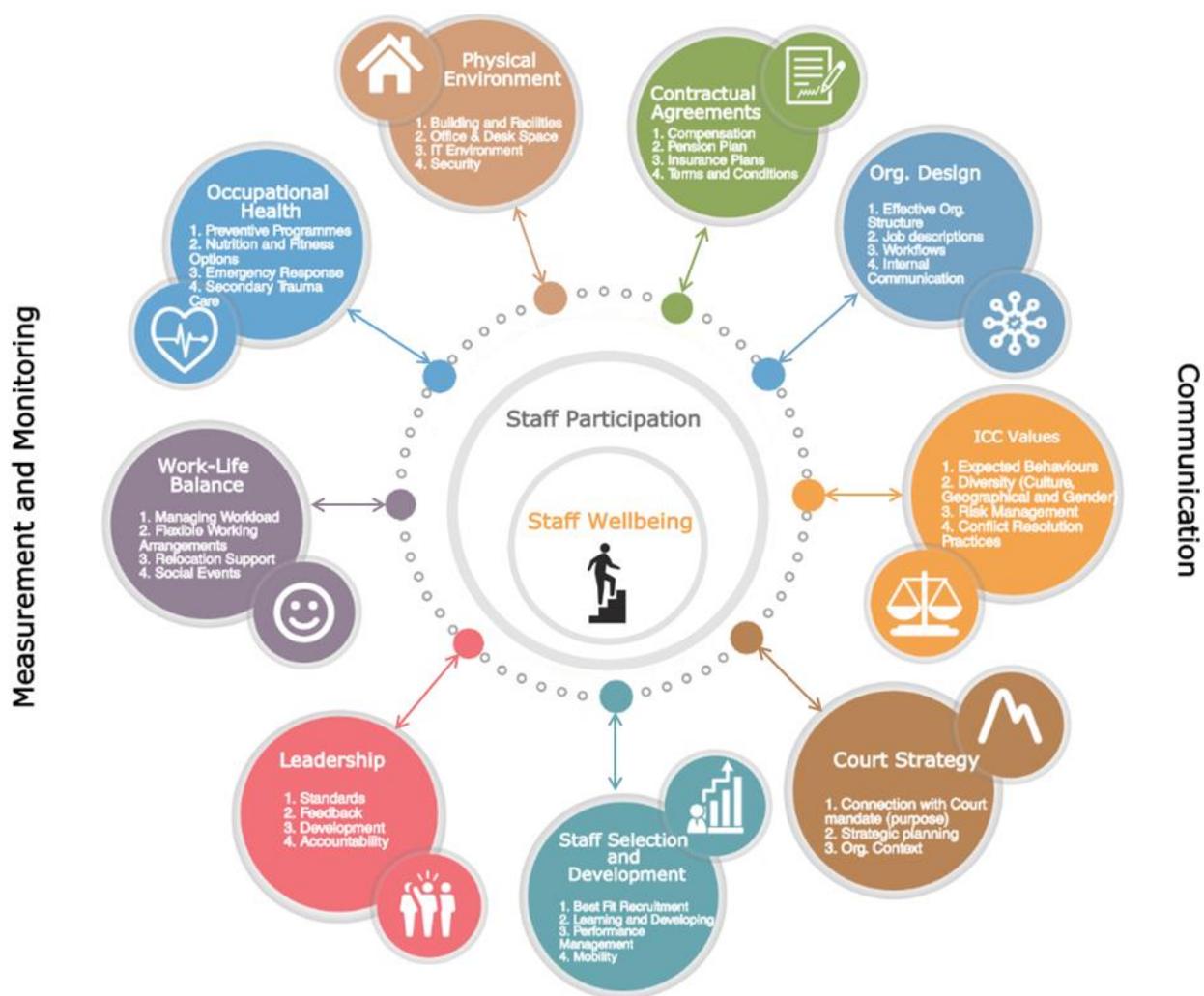
10. El compromiso y el bienestar del personal, junto con la opinión del personal sobre los diversos elementos del modelo, se medirán a través de encuestas periódicas de compromiso del personal, la primera de las cuales se lanzó en noviembre de 2018. Un Comité de Compromiso y Bienestar del Personal monitoreará los avances y proporcionará a la administración superior recomendaciones relativas a sus prioridades y su enfoque.

11. Los propósitos centrales del Marco de Compromiso y Bienestar son:

- (a) Crear conciencia sobre el bienestar y la responsabilidad compartida de crear bienestar;
- (b) Incluir el marco del “deber de cuidado” de la Corte; y
- (c) Brindar al personal una visión general de las muchas medidas ya implementadas, así como planificar las que aún deben implementarse.

12. Al compartir el marco con el personal y continuar fortaleciendo las medidas existentes, el bienestar se convierte en una mentalidad. El marco de bienestar no es un proyecto destinado a ser “finalizado”; es un valor que la administración superior de la Corte continuará priorizando y desarrollando y en el que el personal continuará participando. Con este marco, el objetivo es garantizar una cultura de apertura, apoyo y desarrollo, en la que la Corte se comprometa a cuidar a su personal y los miembros del personal están igualmente comprometidos a cuidar su propio bienestar en el lugar de trabajo.

13. El Modelo de Compromiso y Bienestar del Personal de la Corte comprende los factores clave para el bienestar que se relacionan entre sí como se puede ver en el siguiente diagrama:



Salud ocupacional 1. Programas de prevención 2. Opciones de nutrición y actividad física 3. Respuesta a emergencias 4. Atención médica por trauma secundario	Entorno físico 1. Edificios e instalaciones 2. Espacio de oficinas y escritorios 3. Entorno de tecnología de la información 4. Seguridad	Acuerdos contractuales 1. Compensación 2. Plan pensional 3. Planes de seguros 4. Términos y condiciones	Diseño organizacional 1. Estructura organizacional efectiva 2. Descripción de puestos 3. Flujos de trabajo 4. Comunicación interna	
Participación del personal Bienestar del personal				
Equilibrio laboral-personal 1. Gestión de carga laboral 2. Arreglos laborales flexibles 3. Apoyo para reubicación 4. Eventos sociales	Liderazgo 1. Normas 2. Comentarios 3. Desarrollo 4. Rendición de cuentas	Selección y desarrollo de personal 1. Reclutamiento del individuo más apropiado 2. Aprendizaje y desarrollo 3. Gestión de desempeño 4. Movilidad	Estrategia de la Corte 1. Conexión con el mandato de la Corte (propósito) 2. Planeación estratégica 3. Contexto organizacional	Valores de la CPI 1. Comportamientos esperados 2. Diversidad (cultural, geográfica, de género) 3. Gestión de riesgo 4. Prácticas de resolución de controversias

14. Como uno de los primeros pasos para materializar el marco y capturar las percepciones de los miembros del personal sobre todos los aspectos de su entorno laboral, en octubre de 2018 se llevó a cabo la primera encuesta de compromiso del personal de la Corte en ocho años.

15. La encuesta de compromiso del personal se diseñó en un entorno de proyecto, siguiendo las mejores prácticas y como un trabajo colectivo, con la colaboración y participación de los diversos órganos y representantes del personal, lo que permitió un enfoque unificado que abarca la totalidad de la Corte. Con el lema “#FeedbackMatters”, la encuesta se implementó con éxito, a tiempo y dentro del presupuesto, siguiendo una estrategia de comunicación intensa que resultó en una tasa de respuesta del 71%, la cual supera la obtenida por organizaciones similares (cuya media es del 61%).

16. Además de la Encuesta de Compromiso del Personal, se lanzó una página de Intranet de Bienestar con contenido relevante sobre esta importante iniciativa, incluidos los resultados para toda la Corte de la Encuesta de Compromiso del Personal más reciente, así como pautas y videos para los miembros del personal y los supervisores para fortalecer la transparencia, la conciencia del tema y el trabajo en conjunto para mejorar continuamente el entorno de trabajo. Más de 290 miembros del personal accedieron a la página dentro de las primeras 48 horas de su lanzamiento, lo que refleja la importancia de este tema para el personal de la Corte.

17. Los jefes de órganos compartieron los resultados a fines de noviembre en una reunión abierta que reforzó el compromiso conjunto de promover una atmósfera de apertura donde todo el personal se sienta apoyado, apreciado por sus contribuciones e involucrado en la vida diaria y el desarrollo de la organización. Las respuestas del personal a preguntas clave² permitieron a la organización evaluar el “índice general de compromiso del personal”, que era del 63%. Esta cifra es ligeramente inferior a la mediana de referencia, pero superior a la de la encuesta anterior realizada por la Corte en 2010 (57%).

18. Como la encuesta se adaptó al Marco de Bienestar aprobado recientemente, los resultados ayudarán a la Corte a diseñar planes de acción, mejorar continuamente las condiciones de trabajo y garantizar un alto nivel de compromiso del personal. Después de la encuesta, los jefes de los órganos anunciaron que, habiendo escuchado los comentarios del personal, las prioridades en los próximos años serían las siguientes:

- (a) *Igualdad de género*: un tema transversal importante, que involucra diferentes categorías/problemas, como son los valores/respeto, el reclutamiento/desarrollo y el liderazgo;
- (b) *Selección y desarrollo del personal*: principalmente:
 - (i) Asuntos relacionados con el reclutamiento; y
 - (ii) Oportunidades de movilidad;
- (c) *Salud ocupacional y equilibrio entre vida laboral y personal*: principalmente:
 - (i) Reducción de estrés;

² Los estudios muestran que las respuestas a la pregunta “¿Recomendaría la organización a otros?” son las más estrechamente relacionadas con el compromiso.

- (ii) Prevención de trauma secundario; y
- (iii) Arreglos de trabajo flexible;
- (d) *Ética/Normas de conducta*: principalmente:
 - (i) Acoso; y
 - (ii) Mecanismos de resolución de controversias; y
- (e) *Liderazgo*: principalmente:
 - (i) Liderazgo a nivel de División/Sección/Unidad; y
 - (ii) estrategia y liderazgo a nivel de la Corte.

19. Los productos de recursos humanos incluidos en el marco de bienestar se agrupan, como se mencionó anteriormente, en tres pilares estratégicos: personas, entorno laboral y liderazgo. Las diversas actividades tienen el respaldo de la Sección de Recursos Humanos (a través de su estructura, personal, prácticas, procesos y sistemas).

C. Las Personas

20. La Corte piensa primero en su gente. Se llevaron a cabo una serie de actividades para garantizar que las competencias, el compromiso y las contribuciones del personal ocuparan un lugar prioritario. A continuación, se muestra un resumen de las actividades de 2018.

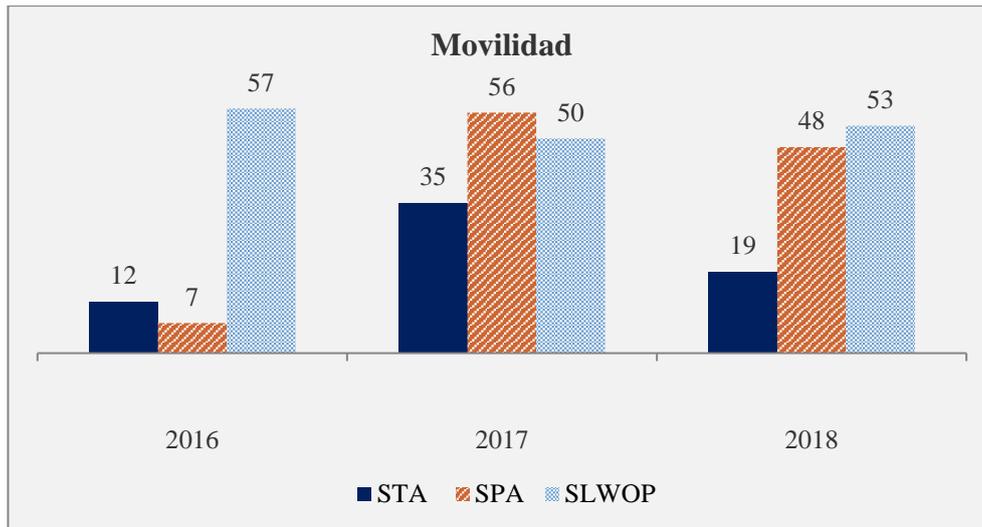
1. Movilidad: uso flexible de los recursos y a la vez brindar oportunidades de desarrollo profesional.

21. Un objetivo de la Corte consiste en contar con una fuerza laboral ágil, la cual se pueda asignar de manera flexible para satisfacer necesidades operacionales. La movilidad es esencial tanto para las oportunidades de desarrollo profesional del personal como para la capacidad de la Corte de redirigir efectivamente los recursos y atender los requerimientos a corto plazo. Un programa de movilidad tiene, por lo tanto, un doble objetivo, a saber, “tener una fuerza laboral ágil”, lo que “permitiría la Corte redirigir los recursos de manera flexible cuando exista una necesidad operativa”; y “apoyar al personal en su desarrollo profesional para construir capacidades versátiles”.³ Cuando se introdujo el Marco de Bienestar del Personal en 2018, el desarrollo profesional y la movilidad se identificaron como factores clave del bienestar y el compromiso, y los jefes de los órganos decidieron que sería una de las prioridades para 2019-2021.

22. La movilidad no es un concepto nuevo para la Corte, que ya ha ejercido varios tipos de arreglos y ha apoyado la movilidad del personal dentro y fuera de la Corte. Además del sistema normal de selección de personal que apoya al personal en su progresión profesional, el personal puede asumir temporalmente nuevas funciones dentro o fuera de la Corte.

23. La siguiente tabla muestra la movilidad del personal en los últimos años, es decir, donde el personal ha asumido una función diferente; se le ha asignado temporalmente una función diferente, ya sea siguiendo un proceso de selección para un nombramiento de corta duración (STA) o al ser llamado a asumir funciones de nivel superior (Subsidio por funciones especiales - SPA); o, fuera de la Corte, donde la Corte usa excepcionalmente las reglas de Licencia especial sin goce de sueldo para liberar al personal por la duración del empleo temporal fuera de la Corte (SLWOP). En 2018, 120 miembros del personal aprovecharon las opciones de movilidad temporal.

³ Informe de la Corte sobre gestión de recursos humanos (ICC-ASP / 17/6), Sección C.3, párr. 66 y Sección D.14, párr. 121.



Nombramiento de corta duración - STA
 Subsidio por funciones especiales - SPA
 Empleo temporal fuera de la Corte - SLWOP

24. Se considera que tener más opciones de movilidad sería beneficioso, por lo que la Corte inició una evaluación y desarrolló una propuesta sobre movilidad del personal que describe el modelo óptimo para el diseño y el uso de la movilidad por parte de la Corte. Se han llevado a cabo extensas investigaciones y evaluaciones comparativas, que incluyen marcos de movilidad del personal en organizaciones clave del sistema común de las Naciones Unidas. Se realizó un análisis exhaustivo de los detalles relevantes con el fin de considerar el contexto organizacional, lo que comprende el mandato, las estructuras organizativas y de personal y la distribución general de los perfiles de personal. A principios de 2019 se finalizará una propuesta con opciones de movilidad relevantes y, si se adopta, se podrían implementar nuevos arreglos de movilidad a partir de 2019. Los arreglos de movilidad complementarían el sistema actual de selección de personal de plantilla para facilitar el movimiento voluntario del personal de planta interna.

25. Se realizará una amplia consulta en 2019 para garantizar un marco de movilidad óptimo para la Corte, y se prevé que la movilidad se centrará inicialmente en reasignaciones temporales y que se introducirán nuevos arreglos (tales como el intercambio de trabajo y el seguimiento profesional) a manera de proyectos piloto. La necesidad de rotación laboral, en particular para el personal de campo en lugares de destino difíciles, también requiere atención dentro del marco de movilidad.

26. Dado que se brindan oportunidades de movilidad al personal que ya trabaja para la Corte y para asignaciones temporales, la movilidad no tendrá un efecto negativo en la representación geográfica. Por el contrario, dado que el personal tiene oportunidades de movilidad y desarrolla más habilidades transferibles, pueden calificar para más empleos y así permitir una rotación de personal adecuada, lo que nuevamente brinda nuevas oportunidades para reclutamientos externos y para abordar la representación geográfica.

27. Con respecto a la movilidad externa, se están considerando varias novedades. La Corte es actualmente una “organización relacionada” de las Naciones Unidas, pero solo un observador en la Junta de los Jefes Ejecutivos. La Corte continuará participando en el Acuerdo entre Organizaciones de las Naciones Unidas y estableciendo acuerdos bilaterales y multilaterales con las organizaciones del sistema común de las Naciones Unidas, pero también dentro de un contexto local, es decir, La Haya y los lugares de destino sobre el terreno.

2. Gestión del desempeño

28. Sigue siendo una prioridad para la Corte promover una experiencia laboral atractiva, avanzar hacia una cultura de gestión del desempeño eficaz, que apoye deliberaciones constantes en torno al desempeño, reconozca el desempeño y los logros del personal,

identifique áreas en las cuales el personal pueda desarrollarse (y que éstas sean incorporadas a planes y programas de aprendizaje y desarrollo), identifique áreas donde el desempeño sea deficiente (y apoye al personal y a los administradores en los esfuerzos por asegurar que se fortalezcan las competencias de los miembros del personal en estas áreas) e inculque la rendición de cuentas con respecto a desempeño y desarrollo.

29. Para el ciclo de desempeño 2018-2019, después de que se configurara con éxito una herramienta electrónica nueva y mejorada y que esta se pusiera a disposición de toda la Corte, se emprendieron una serie de iniciativas para fortalecer aún más la cultura de gestión del desempeño, a saber:

(a) Continuación de una extensa investigación, evaluación comparativa e intercambio de conocimientos sobre las últimas y mejores prácticas de rendimiento en organizaciones privadas y de la ONU;

(b) Continuación de un proceso de consulta intenso e incluyente iniciado en 2017 para proponer y diseñar un nuevo proceso de gestión del desempeño basado en una cultura de la confianza, conversación permanente y sustancial, y retroalimentación efectiva;

(c) Lanzamiento exitoso de una nueva página de intranet de gestión del desempeño con contenido relevante, pautas, consejos útiles y videos para miembros del personal y supervisores, aumentando la conciencia, el alcance y la eficiencia al comunicar buenas prácticas. El enfoque colaborativo involucró directa o indirectamente a más de 80 miembros del personal en el diseño y lanzamiento de la nueva página de intranet;

(d) La implementación exitosa de campañas de comunicación interna y la movilización hacia una cultura de deliberación continua y significativa, con el lema “#feedbackmatters”, dirigido tanto a los miembros del personal como a los supervisores. Las campañas se lanzaron en momentos clave del ciclo de gestión del desempeño, tales como la fijación de objetivos, y las etapas de revisión de mitad de período y de fin de año, con contenido relevante para cada etapa;

(e) Planificación de proyectos, configuración y rediseño del software de gestión del desempeño para capturar las conversaciones de desempeño en curso y mejorar la integración de datos, con el objetivo final de reducir el tiempo que los supervisores y el personal dedican a registrar las formalidades de la gestión del desempeño;

(f) Apoyo dedicado a miembros del personal y supervisores en temas, tales como el mejor uso de la herramienta electrónica disponible, buenas prácticas de retroalimentación y evaluación, materiales de aprendizaje; y

(g) Informes en tiempo real sobre la tasa de cumplimiento de la gestión del desempeño a los directores, jefes de sección y otros puntos focales para mantener una alta tasa de cumplimiento;

30. Como se muestra en el gráfico 1 a continuación, la tasa de cumplimiento durante la última etapa de establecimiento de objetivos (definición de objetivos de desempeño 2018/2019) se mantuvo a una tasa alta del 92%. Durante los últimos tres ciclos, la tasa de cumplimiento se ha estabilizado por encima del 90 por ciento, lo que refleja el compromiso de la organización con este proceso.

31. El mismo patrón se puede identificar en el gráfico 2 a continuación, en el que la tasa de cumplimiento general al final del proceso también se mantuvo en niveles más altos. La tasa de cumplimiento final para el ciclo 2017/2018 fue del 93%. El ciclo 2018/2019 está en curso y la tasa de cumplimiento final estará disponible después de su finalización. A continuación, se presentan más detalles sobre las comparaciones año a año.

32. Para 2019, la Corte continuará sus esfuerzos para fortalecer su cultura de gestión del desempeño. Los objetivos principales serán:

(a) Finalización y promulgación de la nueva instrucción administrativa con un proceso modificado de gestión del desempeño y una estructura de gobierno mejorada;

(b) Capacitación para gerentes sobre buenas prácticas de gestión del desempeño, tales como entrenamiento, retroalimentación constructiva, recompensa del buen desempeño y gestión del mal desempeño;

- (c) Apoyo continuo en todos los aspectos de gestión del desempeño a nivel de toda la Corte;
- (d) Alto índice de cumplimiento sostenido; y
- (e) Fuertes vínculos entre la gestión del desempeño, la estrategia y otras actividades clave de recursos humanos, tales como la capacitación y el desarrollo, el compromiso y el bienestar de todo el personal.

Gráfico 1: Tasa de cumplimiento general para el establecimiento de objetivos (comparación año a año)

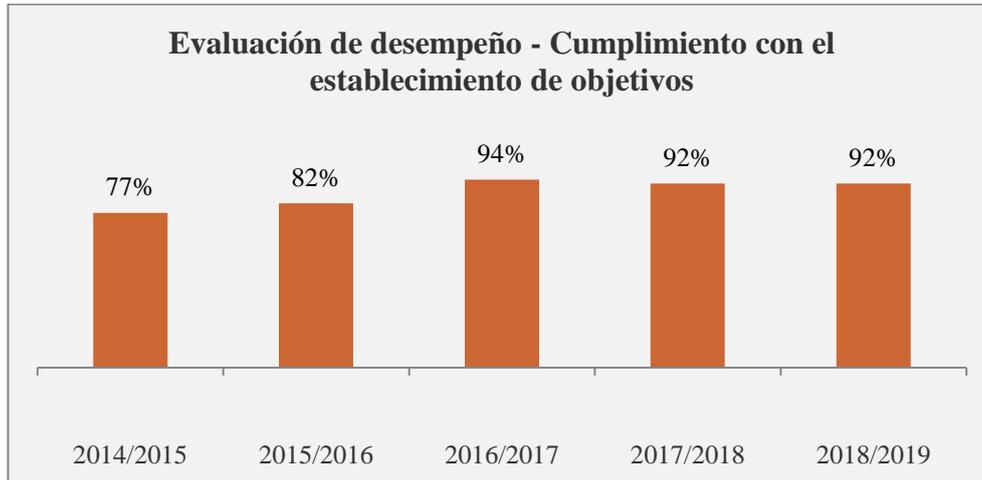
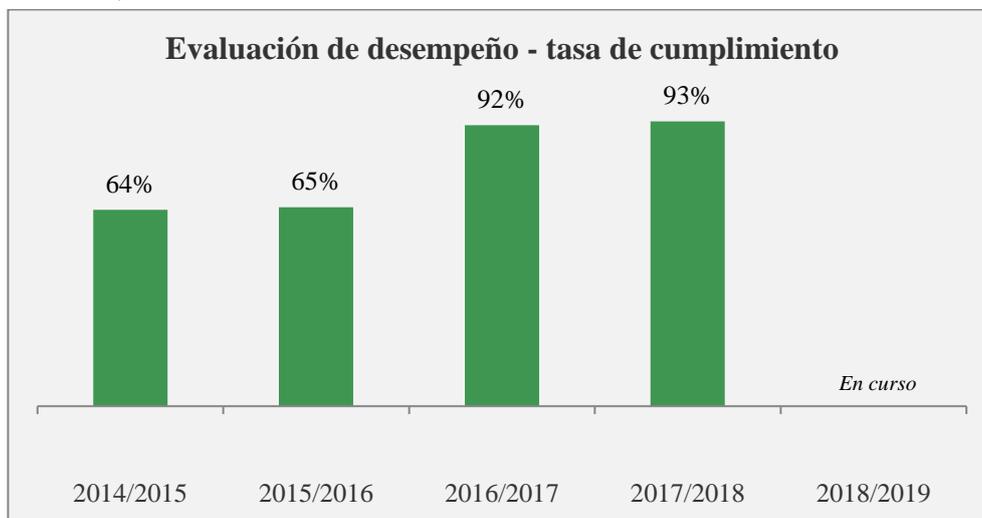


Gráfico 2: Tasa de cumplimiento final para la revisión de fin de año (comparación de año a año)



3. Aprendizaje y desarrollo

33. En 2018, la Sección de Recursos Humanos continuó trabajando con directores y otras partes interesadas clave en toda la Corte para revisar las necesidades de capacitación corporativas (genéricas) y brindar capacitación que esté en línea con los requisitos de la Corte. Se desarrolló e implementó un plan de capacitación corporativa para toda la Corte, que comprende actividades de aprendizaje sobre una amplia gama de temas, tales como habilidades sociales, gestión y desarrollo de liderazgo, sensibilidad cultural, capacitación en idiomas, exámenes de competencia lingüística de las Naciones Unidas y la integración de todo el personal nuevo.

34. En total, se proporcionaron 6.037 horas de capacitación a 807 miembros del personal a nivel de toda la Corte. En promedio, cada miembro del personal participó en 7.5

horas de capacitación. Un total del 69,9% de todos los miembros del personal participaron en al menos una actividad de capacitación durante el año.

4. Capacitación en idiomas

35. Entre septiembre y diciembre de 2018, se ofreció un programa de idioma francés con el apoyo financiero del Gobierno de Francia, al igual que en años anteriores. Un total de 76 funcionarios participaron en distintos niveles, desde principiantes a personas con conocimientos avanzados. La tasa de asistencia al curso fue del 77,8% y la tasa de aprobación del 80%. Los participantes le dieron a este programa una calificación de satisfacción de 4.52 de 5 puntos (Escala Likert).

36. También se ofreció capacitación en idiomas para la sede y las oficinas en los países a través de la plataforma en línea 7Speaking. Mejorar las habilidades lingüísticas del personal de la Corte es una necesidad de aprendizaje recurrente. Este fue un programa piloto que comenzó en 2017, proporcionando una forma económica de ofrecer a las oficinas de país oportunidades de capacitación que pueden no estar disponibles en el país donde se encuentra la oficina. Un total de 231 miembros del personal participaron en la capacitación, 49 de los cuales eran de las oficinas en los países.

5. Examen de competencia lingüística de las Naciones Unidas

37. Los exámenes de competencia lingüística de las Naciones Unidas comenzaron durante la primera mitad de 2018, tomándose los exámenes escritos en septiembre. Un total de 23 funcionarios participó en los exámenes: 11 en inglés, 10 en francés, 1 en ruso y 1 en español. Los resultados se anunciaron en febrero de 2019 y la tasa de aprobación fue de 18 entre 23.

6. LinkedIn Learning e ICC Bookboon Collection

38. Con el objetivo de capacitar a los miembros del personal para construir activamente su camino, aprender y desarrollarse continuamente a su propio ritmo, se otorgó acceso a un gran catálogo de aprendizaje en línea (LinkedIn Learning) a todos los miembros del personal en la sede y las oficinas de campo. Los catálogos de aprendizaje en línea como LinkedIn Learning se encuentran actualmente entre las formas más eficientes y efectivas de proporcionar acceso ilimitado a contenido relevante en muchas áreas diferentes, como las habilidades blandas, el desarrollo de liderazgo y gestión, desarrollo de software, sistemas de TI, finanzas, recursos humanos, presupuesto, administración, gestión del desempeño y gestión de personas. Los cursos están disponibles en siete idiomas diferentes, incluidos francés e inglés. A un costo relativamente bajo (menos de 20 euros por miembro del personal), el personal tiene acceso a una amplia gama de oportunidades de capacitación, lo que permite a todos los gerentes y al personal participar en debates sobre el desarrollo profesional. Durante un período de ocho meses (mayo a diciembre), 413 miembros del personal utilizaron activamente LinkedIn Learning.

39. Del mismo modo, la biblioteca electrónica “Bookboon” se introdujo por un período de prueba a finales de 2018. Bookboon es una biblioteca en línea que proporciona libros electrónicos desarrollados por expertos en la materia en una variedad de áreas tales como conciencia cultural, liderazgo, gestión, habilidades de comunicación y desarrollo personal. Los libros electrónicos se pueden utilizar de forma individual o como material de apoyo en combinación con diferentes metodologías de aprendizaje. Durante un período de cuatro meses, se descargaron 1.231 libros electrónicos.

40. Para una organización como la Corte, que ofrece oportunidades limitadas para la progresión profesional ascendente, es necesario apoyar el desarrollo del personal de otras maneras. Estos recursos en línea son formas efectivas de proporcionar aprendizaje ilimitado a bajo costo y son herramientas esenciales para los gerentes durante sus charlas de desempeño, ya que las oportunidades de aprendizaje están disponibles para todos. Por lo tanto, la Corte pasó de una situación en la que los gerentes tenían poco que ofrecer con respecto a la capacitación a una situación en la que las conversaciones sobre desarrollo profesional pueden contar con el respaldo de programas de aprendizaje para todo el personal.

41. Como se muestra en la Encuesta de compromiso del personal, parte del personal todavía percibe que las oportunidades de desarrollo profesional son limitadas. Por lo tanto, se debe hacer más para fortalecer una cultura en la que el personal también se responsabilice de su propio aprendizaje y dialogue con los gerentes sobre cómo crecer profesionalmente.

7. Programa de inducción

42. En 2018, se llevaron a cabo 13 sesiones de inducción. Se indujo un total de 94 nuevos miembros del personal y el programa recibió una calificación promedio de 4.1 puntos de 5.

43. Todos los recién llegados recibieron capacitación en áreas como el bienestar del personal, la gestión de riesgos, la conciencia cultural, la seguridad de la información y la ética y el código de conducta. Para 2019, se prevé la inclusión en la agenda del tema “Diversidad e inclusión en el lugar de trabajo”. Además, con la implementación de un Sistema de Gestión del Aprendizaje (se proporcionará más información a continuación), será posible que los gerentes y la Sección de Recursos Humanos propongan contenido de aprendizaje y asignen, supervisen e informen con mayor precisión y en tiempo real. Se espera que esto tenga un impacto positivo en la capacitación del período de prueba y la capacidad de los gerentes y el personal para dialogar y hacer seguimiento al progreso de los planes de aprendizaje individuales.

8. Talleres de sensibilización cultural.

44. Para preparar y apoyar al personal con respecto a los desafíos que pueden enfrentar cuando trabajan en un entorno diverso y multicultural, la Corte organiza una capacitación sobre conciencia cultural y también incluye estas sesiones en su programa de inducción. En 2018, se llevaron a cabo siete talleres sobre sensibilización cultural de octubre a diciembre y asistieron un total de 71 miembros del personal. El taller tiene como objetivo:

(a) Aumentar la conciencia de los miembros del personal sobre el importante papel que juega la cultura cuando se trabaja con diferentes nacionalidades y cómo afecta su visión del mundo;

(b) Fortalecer el conocimiento y la comprensión de los miembros del personal sobre la importancia de su propia cultura para determinar su comportamiento;

(c) Recalcar la importancia de las diferencias culturales entre el país del miembro del personal y otros países en términos de su impacto en la comunicación, reuniones, negociaciones, estilos de gestión, comentarios de desempeño, transferencia de conocimiento, gestión de proyectos, etc.

(d) Aumentar la efectividad de los miembros del personal al trabajar en una variedad de contextos laborales multiculturales en los que las competencias interculturales son críticas para el desempeño; y

(e) Equiparlos con una “herramienta” (modelo 6D de Hofstede) con la que puedan analizar, comprender y lidiar mejor con sus propias experiencias de trabajo intercultural, tanto ahora como en el futuro.

45. El curso estaba abierto a nuevos miembros del personal y a miembros del personal que nunca habían asistido a esta actividad. Los participantes le dieron a este programa una calificación de satisfacción de 4.70 de 5 puntos (Escala Likert).

9. Relaciones entre el personal y la administración

46. A lo largo de 2018, la Corte continuó cooperando con el Sindicato del Personal, reconociendo que una buena colaboración entre la gerencia y el personal es esencial para garantizar un enfoque equilibrado que salvaguarde los intereses de la organización y de su personal.

47. La Sección de Recursos Humanos mantuvo reuniones periódicas con el Sindicato del Personal, el cual participó en una serie de proyectos destinados a fortalecer los procesos

de trabajo en la Corte y de interés general para el personal, tales como el desarrollo del Marco de Bienestar, la Encuesta de Compromiso del Personal, Arreglos de Trabajo Flexibles, Gestión del Desempeño y la política relacionada con la Reclasificación de Puestos de Trabajo.

10. Actividades de salud ocupacional para la Unidad de Salud Ocupacional en 2018

48. En 2018, la Unidad de Salud Ocupacional de la Corte continuó su trabajo apoyando a la organización y a su personal. Se llevaron a cabo las siguientes actividades:

(a) Investigó y creó un plan de acción para mitigar el riesgo de ébola en la República Democrática del Congo (RDC) y el riesgo potencial en Uganda. El brote se clasificó en 9 y el del brote en curso en 10;

(b) Utilizó conocimiento interno (del brote de 2014 en África occidental) y se puso en contacto con la Organización Mundial de la Salud, las autoridades de salud de la RDC y Médicos Sin Fronteras, creó un plan de acción distribuido a las oficinas de campo principalmente en Kinshasa y Bangui, pero también en Bangui, Kampala y en la sede. Una misión de investigación en septiembre en Uganda y la República Democrática del Congo se utilizó para crear conciencia y capacitar al personal de la Corte, así como a los proveedores locales de salud de la Corte, para el manejo de la crisis. A esto le siguió una misión de amalgamación en diciembre;

(c) Se distribuyeron boletines semanales a las partes interesadas clave en la sede y en el terreno;

(d) Se realizaron seguimientos psicosociales periódicos sobre el Ébola para el personal de campo, la sede y los viajeros;

(e) Se creó un nuevo marco para la respuesta paramédica de campo de la Corte al traer al incorporar un paramédico al personal y crear una red mucho más estrecha en el terreno;

(f) Se realizaron cinco evacuaciones médicas en respuesta a casos de enfermedad aguda en el terreno;

(g) Se brindó apoyo médico para viajes y se evitaron factores atenuantes para 574 viajeros de la Corte;

(h) Se ejecutaron proyectos psicosociales específicos y se mitigó la respuesta a varios resultados sin precedentes de la Corte, tanto en la sede como en las tres oficinas de campo; y

(i) Se conceptualizó un proyecto de prevención de estrés postraumático.

D. Entorno laboral propicio

49. Dentro del pilar estratégico “Entorno propicio” y de conformidad con los objetivos estratégicos, se han hecho esfuerzos para que las condiciones de servicio del personal estén alineadas con las mejores prácticas a través de varias iniciativas. A continuación, se presentan algunas de las medidas iniciadas con el objetivo de garantizar que la Corte sea un buen lugar para trabajar.

1. Arreglos de trabajo flexibles.

50. Según el Índice de Vida Mejor de la OCDE,⁴ encontrar un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal es un desafío que 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 lo tanto, el desempeño de todos los miembros del personal. A ese respecto, una iniciativa importante dentro del Marco de Bienestar del Personal de la CPI recientemente aprobado fue el diseño de arreglos laborales flexibles al interior de la Corte.

⁴ <http://www.oecdbetterlifeindex.org/>.

51. Los arreglos laborales flexibles son un paso importante para desarrollar un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal y un entorno laboral saludable y para promover el bienestar entre todos los miembros del personal de la Corte. Al mismo tiempo, los arreglos laborales flexibles son reconocidos como una herramienta importante para permitir una productividad sostenible a largo plazo.

52. En 2018, se llevó a cabo un proceso de consulta a nivel de toda la Corte para proponer la nueva instrucción administrativa de arreglos laborales flexibles. Paralelamente, se adoptaron medidas preparatorias para asegurar su correcta implementación, asegurando que los arreglos laborales flexibles mejoren el rendimiento y los resultados y no afecten negativamente las operaciones de la Corte. Estas medidas incluyeron la realización de talleres de sensibilización para funcionarios de la administración superior, la mejora de la infraestructura de gestión de la información, la configuración de herramientas electrónicas que permitirán que tanto el personal como los supervisores administren el proceso electrónicamente y que la Sección de Recursos Humanos supervise e informe sobre su implementación.

53. Una nueva página de arreglos laborales flexibles en la intranet contiene explicaciones sobre los tipos de arreglos, las pautas para el personal y los supervisores, los beneficios de implementar arreglos laborales flexibles, preguntas frecuentes, materiales de capacitación, etc. Estas medidas preparatorias se lanzaron en el primer trimestre de 2019, cuando se promulgó la nueva política. Talleres adicionales, apoyo y monitoreo para una implementación adecuada también se introducirán en 2019.

54. La instrucción administrativa de la Corte está alineada, en la medida de lo posible, con el marco de las Naciones Unidas sobre arreglos laborales flexibles, según lo dispuesto en el boletín ST/SGB/2003/4 y tiene en cuenta los resultados de la Unidad de Inspección Conjunta que figuran en su nota JIU/NOTE/2012/4, en relación con este tipo de arreglos en las organizaciones del sistema común de las Naciones Unidas. En consecuencia, la Corte ahora ofrece cuatro tipos de arreglos, alineados con la ONU, a saber:

- (a) Un horario de trabajo flexible;
- (b) Un horario de trabajo comprimido;
- (c) Trabajo remoto; y
- (d) Pausas programadas para actividades de aprendizaje externas.

El personal puede solicitar una o varias de estas opciones de trabajo flexibles presentando una solicitud formal a través de la página de intranet de la Corte.

55. La instrucción administrativa se presenta como un proyecto piloto de dos años, después del cual se evaluará cuidadosamente con ayuda de un análisis a profundidad de las estadísticas recopiladas durante este período.

2. Clasificación y reclasificación de puestos de trabajo.

56. Para optimizar la eficiencia y la eficacia, la Corte, como cualquier organización en buen funcionamiento, evaluará continuamente si su diseño organizacional es óptimo. De conformidad con las Reglas y el Reglamento del Personal de la Corte, se mantendrá un sistema de clasificación de puestos para garantizar que se asignen los grados apropiados a todos los puestos en la Corte. Los puestos se clasifican de conformidad con las normas comunes del sistema de las Naciones Unidas según su tipo de deberes y responsabilidades. En 2018, se promulgó una instrucción administrativa sobre la clasificación y reclasificación de puestos, la cual formalizó el proceso para evaluar los niveles de puestos y garantizar que correspondan adecuadamente a las necesidades operativas de la Corte y las funciones requeridas asignadas, todo dentro de un sistema de gobierno sólido.

3. Resolución informal de controversias en la Corte

57. Los conflictos y las quejas del personal son costosos para cualquier organización y una de las prioridades de la Corte para 2018 era fortalecer sus capacidades informales de resolución de conflictos.

58. La Corte tomó nota de la preocupación del Comité por el número continuo y creciente de casos de litigios y de las recomendaciones que:

(a) La Corte busque mecanismos de conciliación externa para resolver, según corresponda, las disputas de manera no contenciosa;

(b) La Corte revise su enfoque en el campo de la gestión de recursos humanos para evitar, en la medida de lo posible, litigios en el futuro; y

(c) Los servicios jurídicos de la Corte evalúen con precisión los riesgos de litigio relacionados con los procesos administrativos e informen al Comité sobre las medidas que se tomen para evitar cualquier litigio en el futuro.

59. En 2018, la Corte evaluó la posibilidad de introducir servicios de mediación en la Corte así como la manera de organizarlos de manera efectiva. En este contexto, se consideró la posibilidad de tener una función de defensor del empleado en la Corte. A la luz de los mecanismos existentes, tales como el Mecanismo de Supervisión Independiente, y la importancia de los mandatos bien definidos, se concluyó que se requeriría una evaluación experta y una recomendación a los jefes de los órganos para decidir los procedimientos más efectivos para la Corte. Por lo tanto, la Corte entabló conversaciones con expertos externos y completó los términos de referencia para que un experto lleve a cabo dicha evaluación. La convocatoria de manifestación de interés se publicó a principios de 2019 y, en el transcurso de 2019, la Corte decidirá los procedimientos más efectivos para que la Corte aborde y resuelva las disputas de manera oportuna.

60. Además, para 2018, la Asamblea aprobó un puesto adicional financiado por el marco de la asistencia temporal general para un funcionario de recursos humanos para asuntos jurídicos, que fue ocupado por un titular en 2018. Esto ha permitido que la Sección brinde asesoramiento jurídico sobre diversos temas administrativos de recursos humanos en una etapa temprana y asigne el apoyo legal apropiado a todos los asuntos laborales del personal, fortaleciendo así la capacidad de la Sección para resolver disputas oportunamente. También ha permitido una transición interna del trabajo de la Oficina de Asesoría Jurídica de la Secretaría a la Sección de Recursos Humanos al atender las peticiones de revisión por parte del personal. Las decisiones administrativas tomadas relacionadas con el personal son comunicadas principalmente por la Sección de Recursos Humanos, que es el primer punto de contacto en muchos asuntos relacionados con quejas del personal. En una organización compuesta en gran medida por profesionales del derecho, el litigio no es un paso tan distante como en otras culturas laborales, y los abogados a menudo recurrirán a solicitar una revisión legal. Al fortalecer su capacidad jurídica, la Sección está mejor equipada para participar en una revisión jurídica informal de las inquietudes planteadas por el personal.

61. Para abordar las preocupaciones del Comité, también puede resultar útil realizar un análisis más detallado de los casos en los últimos años. De los 55 litigios de miembros del personal que la Corte cerró en 2018, 27 estaban relacionados al Proyecto de revisión; 6 al acoso; 3 a la introducción del nuevo paquete de compensación de la ONU; 3 a la violación de la confidencialidad; 3 a la no selección en un proceso de reclutamiento; 2 con el subsidio por funciones especiales; 2 a la no elegibilidad para subvenciones; 1 a la recuperación del sobrepago; 1 por incumplimiento del deber de cuidado; 1 al conflicto de intereses; 1 a la negativa a otorgar pasos adicionales; 1 a lesiones causadas por el servicio; 1 a la no remuneración; 1 a los beneficios de dependencia; 1 a la no conversión; y 1 por falta de pago de gastos de viaje. En sus decisiones administrativas, la Corte tiene muy en cuenta los derechos del personal, los derechos adquiridos y el derecho al debido proceso, y se procura tomar decisiones correctas, resolver disputas y ayudar al personal que desea impugnar una decisión que afecte las condiciones de empleo. La Sección de Recursos Humanos está disponible para reunirse con el personal y atender sus preguntas y el Sindicato del Personal también cuenta con asesores de planta con la función exclusiva de ayudar al personal con sus quejas contra la organización. El mandato del Mecanismo de Supervisión Independiente también abarca la importancia de realizar revisiones efectivas de las quejas del personal.

E. Liderazgo

62. El tercer pilar estratégico es el liderazgo; un factor esencial en la gestión estratégica de recursos humanos y el marco de bienestar de la Corte. Hay una correlación entre el

compromiso del personal y su experiencia relacionada con el gerente directo y, en los próximos años, la Corte priorizará la profundización de su marco, estrategia y programas de liderazgo.

1. Capacitación gerencial

63. Durante la primera mitad de 2018, se implementó un programa integral de capacitación en gestión para un grupo seleccionado de personal que asumiría nuevas responsabilidades o quería fortalecer aún más su función de gestión. El objetivo de este programa es aumentar la eficacia personal e interpersonal, asegurar que se entienda el concepto de cambio y la implementación del cambio; desarrollar las competencias necesarias para enfrentar la resistencia; y facultar a los administradores para que gestionen su propio desempeño y aquel de los miembros de su equipo de tal manera de generar motivación y encauzar a las personas para que logren éxito en los objetivos que se han propuesto. El nivel de satisfacción de este programa recibió una calificación de 4.75 de 5 puntos (Escala Likert) por parte de los participantes. Para 2019 se prevé un enfoque estructurado del liderazgo, comenzando con el desarrollo, la consulta y la aprobación de un Marco de Liderazgo de la CPI. Se puede encontrar más información en la sección relevante de este informe.

2. Desarrollo de liderazgo

64. La Corte reconoce la importancia del papel de los líderes en la Corte como modelos a seguir que influyen directamente sobre el personal, su motivación, desempeño organizacional y compromiso. Anteriormente, hubo varias iniciativas para desarrollar el liderazgo en la Corte. Desde 2010, la Corte ha brindado programas de capacitación en liderazgo a pequeños grupos de personas o áreas específicas de la Corte. Si bien estos esfuerzos produjeron resultados a corto plazo, su alcance ha sido limitado ya que no llegó a todo el público objetivo y no era parte de la estrategia a largo plazo de la Corte.

65. A finales de 2018, se realizó la encuesta de compromiso del personal y se confirmó que el liderazgo es un motor clave del compromiso y el bienestar. Sobre la base de los resultados de la encuesta, los jefes de los órganos identificaron cinco necesidades y prioridades de desarrollo clave, incluido el desarrollo del liderazgo. La Corte ha identificado la necesidad de construir una estrategia de liderazgo común que incluya programas sostenibles de desarrollo de liderazgo para líderes de todos los niveles. Para crear una estrategia de liderazgo, la Sección de Recursos Humanos recibió recursos en 2018 para apoyar la formulación de una definición de liderazgo a nivel de toda la Corte. Esto incluye diseñar un marco de liderazgo y presentar un conjunto de competencias que todos los líderes de la Corte deben aceptar y apoyar. En general, este proyecto de liderazgo en 2019 consistirá en dos fases:

(a) *Fase 1:* El objetivo de esta fase es establecer una definición clara de liderazgo, el marco de liderazgo y las competencias relevantes con base en una serie de conversaciones y entrevistas con los líderes de la Corte y las principales partes interesadas. Los datos reunidos serán triangulados y comparados con la información proveniente de las investigaciones sobre el liderazgo en las prácticas organizacionales tanto de la ONU como de fuera de la ONU. Esto ayudará a proporcionar una comprensión más clara de la posición actual de la organización en comparación con otras organizaciones internacionales, y de los desarrollos y tendencias futuros. La evaluación comparativa también permite aprender de los éxitos y errores anteriores, además de mitigar riesgos. El marco y las competencias de liderazgo abarcarán a los líderes que se encuentran en todos los niveles de la Corte (ver la tabla a continuación). El marco de liderazgo proporcionará una comprensión más clara del comportamiento y las actitudes que se esperan en las relaciones con la organización, el trabajo y el personal. Se espera que la Fase 1 se finalice para fines de abril de 2019, para su aprobación por parte del Comité de Coordinación, los directores de la Corte; y



Fase 1: Afinar el concepto							
Sistema de gobierno Organización y gestión	Estrategia de liderazgo Objetivos operacionales, Visión de liderazgo, Consideraciones globales, Apropiación de la estrategia, Integración de talento, etc.	Arquitectura de desarrollo Evaluaciones, métricas, sistema de puntuación, análisis referencial					
	Competencias de liderazgo Globales, funcionales, Diversidad, Valores centrales, Exposición, Experiencias, Requerimientos de rol						
	Públicos de líderes						
	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>Emergente Autogestión</td> <td>Primera línea Gestión de otros</td> <td>Nivel medio Gestión de gestores</td> <td>Nivel superior Funciones de gestión</td> <td>Ejecutivos Gestión de organizaciones</td> </tr> </table>		Emergente Autogestión	Primera línea Gestión de otros	Nivel medio Gestión de gestores	Nivel superior Funciones de gestión	Ejecutivos Gestión de organizaciones
	Emergente Autogestión		Primera línea Gestión de otros	Nivel medio Gestión de gestores	Nivel superior Funciones de gestión	Ejecutivos Gestión de organizaciones	
<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>Programas de desarrollo de liderazgo</td> <td>Procesos de gestión de talento Adquisición, desarrollo, planeación de sucesión</td> <td>Relaciones con el personal Compromiso, bienestar, gestión del desempeño</td> </tr> </table>	Programas de desarrollo de liderazgo	Procesos de gestión de talento Adquisición, desarrollo, planeación de sucesión	Relaciones con el personal Compromiso, bienestar, gestión del desempeño				
Programas de desarrollo de liderazgo	Procesos de gestión de talento Adquisición, desarrollo, planeación de sucesión	Relaciones con el personal Compromiso, bienestar, gestión del desempeño					
Infraestructura Tecnología, integración de sistemas, herramientas							
Marca de liderazgo y desempeño organizacional							

(b) *Fase 2:* El objetivo de esta fase es crear oportunidades para el crecimiento del personal y mejorar el desempeño de la organización al alinear el marco de liderazgo con los procesos clave de recursos humanos, incluidos los programas de desarrollo de liderazgo, adquisición de talento y desarrollo. Se espera que esto comience en el segundo semestre de 2019 y que continúe a lo largo de los próximos años.

66. Los presupuestos de capacitación son a menudo los primeros en reducirse para ahorrar costos; sin embargo, invertir en líderes y gerentes es absolutamente esencial para aumentar la efectividad personal e interpersonal, motivar al personal y optimizar el desempeño y el compromiso. Una organización que no invierte en liderazgo no funcionará tan bien y requerirá más recursos para lograr sus objetivos. Por lo tanto, la Corte insta al Comité a reconocer el valor del programa de liderazgo de la Corte, y a darle su respaldo en los debates presupuestarios futuros.

F. La sección de recursos humanos, prácticas y sistemas

67. La gestión de recursos humanos es una responsabilidad compartida entre administradores, la Sección de Recursos Humanos y otras partes interesadas, donde el rol de la Sección de Recursos Humanos consiste en garantizar estrategias, políticas y prácticas

eficaces en materia de recursos humanos que permitan a los administradores gestionar eficazmente los recursos. La creación de un pequeño equipo estratégico en la Sección de Recursos Humanos ha permitido que la Sección pase de ser un equipo transaccional a uno que diseñe y respalde iniciativas estratégicas de Recursos Humanos. En 2018, la pequeña unidad estratégica de la Sección de Recursos Humanos trabajó estrechamente con los gerentes para promover las prioridades estratégicas clave de Recursos Humanos. En 2016, se creó un pequeño equipo que brinda apoyo con el diseño de estrategias y programas (la Unidad de Desarrollo Organizacional de Recursos Humanos). A medida que toda la Corte se centra cada vez más en la gestión estratégica de recursos humanos, el apoyo de este equipo ha demostrado ser valioso en el desarrollo de iniciativas relacionadas con la gestión del desempeño, el aprendizaje, el compromiso, etc.

68. La Sección de Recursos Humanos ha seguido realineando sus recursos para proporcionar el apoyo necesario y está organizada en tres equipos:

(a) La Unidad de Operaciones de Recursos Humanos, que se ocupa de todo el trabajo transaccional relacionado con la administración de contratos, pensiones y seguros de salud, además del apoyo de reclutamiento y la presentación de informes y análisis de recursos humanos;

(b) La Unidad de Desarrollo Organizacional de Recursos Humanos, el equipo de diseño innovador se basa en las prioridades de la organización y en línea con las mejores prácticas para desarrollar propuestas estratégicas de recursos humanos; y

(c) Pequeños equipos de asesores de recursos humanos (socios de negocios de recursos humanos), que trabajan en estrecha colaboración con los clientes y apoyan a los gerentes en asuntos de gestión de recursos humanos y, en la medida de lo posible, apoyan a los gerentes en la planificación de fuerza laboral y la implementación de sus iniciativas de recursos humanos.

69. Sin comprometer el trabajo central de administrar los contratos, tanto del personal como externos, y dentro de su capacidad, la Sección continuará buscando eficiencias y dirigirá su capacidad a desarrollar sistemas y análisis de recursos humanos y para apoyar objetivos estratégicos y la gestión eficaz de los recursos humanos de la Corte.

70. Además de dirigir o apoyar las actividades mencionadas en el informe, la Sección realizó las siguientes actividades en 2018.

1. Introducción del autoservicio para el personal y la gerencia

71. La Sección de Recursos Humanos de la Corte prepara la nómina mensual a través del sistema SAP ERP, el cual se actualizó a la solución estándar del sistema común de las Naciones Unidas a fines de 2013. Esta actualización incluyó la implementación del Motor de Validación de Derechos, que valida los datos del sistema de acuerdo con las reglas establecidas para la elegibilidad de los derechos.

72. La creación y actualización de los registros del personal se controlan mediante la segregación de funciones, los derechos de acceso en el sistema SAP ERP y los pasos de verificación de datos. El proceso completo de nómina abarca tanto la Sección de Recursos Humanos como la Sección de Finanzas de la Corte. La Sección de Recursos Humanos actualiza los registros del personal y prepara la nómina y la Sección de Finanzas publica la nómina en la cuenta financiera (Unidad de Desembolsos) y hace las transferencias bancarias relevantes (Unidad de Cuentas y Tesorería) a las cuentas bancarias del personal. En la Sección de Recursos Humanos, las tareas se dividen entre equipos que revisan las nuevas solicitudes de derechos, registran los derechos aprobados en el sistema SAP ERP y reciben la aprobación final en el sistema por parte del oficial de aprobación de recursos humanos designado. El Jefe de la Unidad de Operaciones de Recursos Humanos en la Sección de Finanzas está a cargo de certificar la nómina preparada.

73. El proceso de nómina mensual incluye un control de precisión mediante la ejecución de simulaciones de nómina, control de presupuesto e informes comparativos de resultados con los resultados de nómina del mes anterior.

74. La Corte comenzó dos proyectos específicos a fines de 2017 para automatizar los pasos mencionados anteriormente, lo que creará un proceso más eficiente y fortalecerá el

sistema de control interno la de nómina de la Corte. Ambos proyectos introdujeron tecnologías que reemplazarían procesos que actualmente son manuales y repetitivos. Los dos proyectos se ejecutaron en paralelo y se habían implementado por completo para fines de 2018.

75. El primer proyecto fue la implementación de la solución *SAP HR Renewal* que digitalizó las solicitudes de derechos y la actualización de los registros del personal a través de un flujo de trabajo de verificación y aprobación digital. La introducción de esta tecnología reemplazó la actualización manual de registros en el sistema SAP y, por lo tanto, minimizó los errores de entrada de datos, asegurando un registro coherente de los datos, lo que tiene un efecto directo en la precisión de las nóminas mensuales. Los primeros 11 procesos se implementaron a fines de mayo de 2018 y los 12 procesos restantes en febrero de 2019.

76. El segundo proyecto fue la implementación del Centro de Control de Nómina de SAP (PCC) lo que reemplazará los informes actuales de control manual. El PCC de SAP proporciona retroalimentación de datos comparativos directos y cálculos de nómina entre el mes actual y el mes anterior, como comparación de conteo de personal, fluctuaciones en los elementos salariales, miembros del personal recién agregados, y la separación de miembros del personal y vencimiento de contratos. Estos informes se pueden ejecutar durante todo el mes para garantizar que los datos de la nómina sean precisos antes del cálculo real de la nómina mensual.

77. La implementación de los proyectos anteriores ha fortalecido aún más el control del sistema de nómina, después de lo cual se documentarán los procesos recientemente desarrollados.

2. Sistema de gestión del aprendizaje

78. En 2019, el plan de aprendizaje continuará brindando capacitación alineada con los requisitos de la Corte combinada con un enfoque específico en los resultados de la Encuesta de Compromiso del Personal de 2018. Además, se implementará un Sistema de Gestión del Aprendizaje a nivel de toda la Corte.

79. El Sistema de Gestión de Aprendizaje es un aplicativo de software para la administración, documentación, seguimiento, producción de informes y entrega de cursos de aprendizaje, programas de capacitación o programas de aprendizaje y desarrollo. Los sistemas de gestión de aprendizaje están diseñados para identificar brechas de capacitación y aprendizaje, utilizando datos analíticos e informes. Este sistema construirá una base tecnológica sólida que permitirá a la Corte mejorar la entrega, el monitoreo y la presentación de informes de todas las actividades de aprendizaje. Se espera que el sistema de gestión de aprendizaje se lance a partir de mayo/junio de 2019.

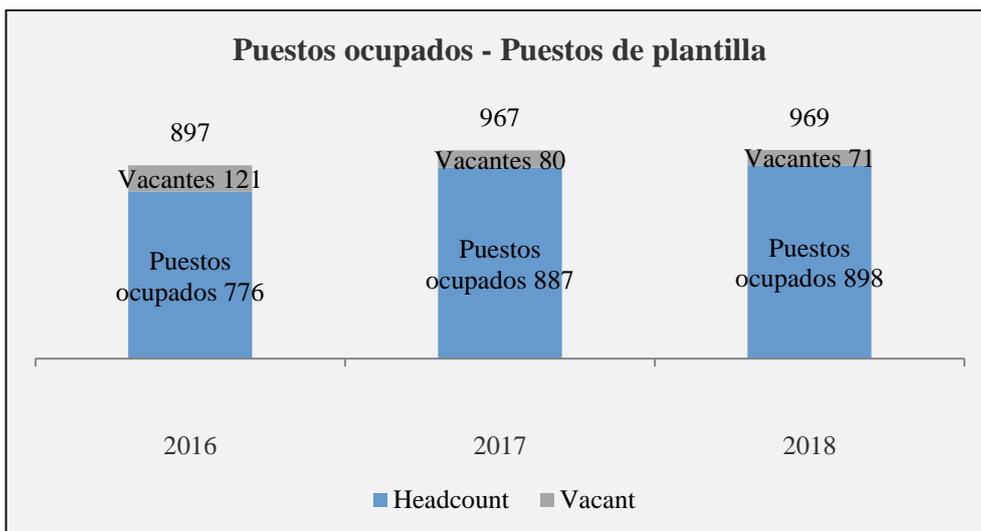
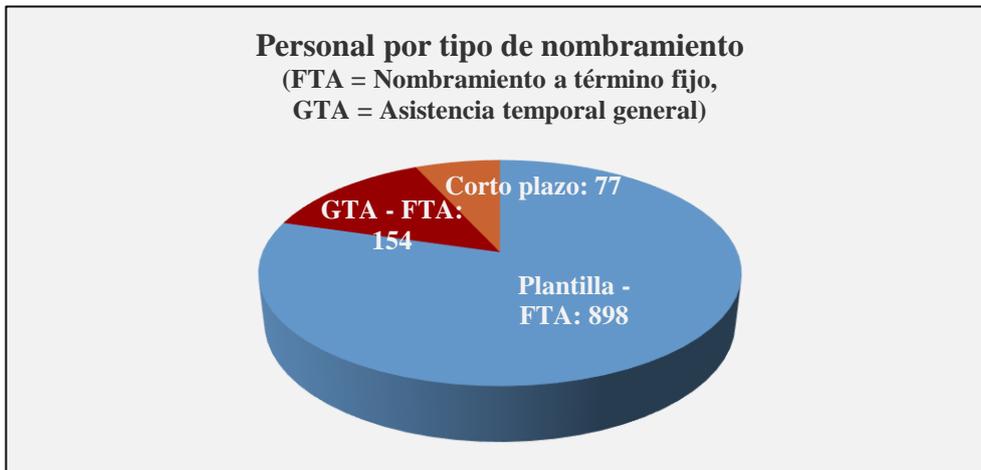
V. Informe sobre las estadísticas y actividades de reclutamiento y fuerza laboral de 2018

A. Estadísticas de la fuerza laboral 2018

80. La diversa fuerza laboral de la Corte consiste de personal en puestos de plantilla, así como de puestos financiados por el marco de la asistencia temporal general para atender los objetivos prioritarios de la Corte. Además, el personal cuenta con nombramientos a corto plazo que respaldan las necesidades de menos de un año, por lo general, en reemplazo de personal en licencia o para los puestos vacantes en espera de la finalización del proceso de contratación.

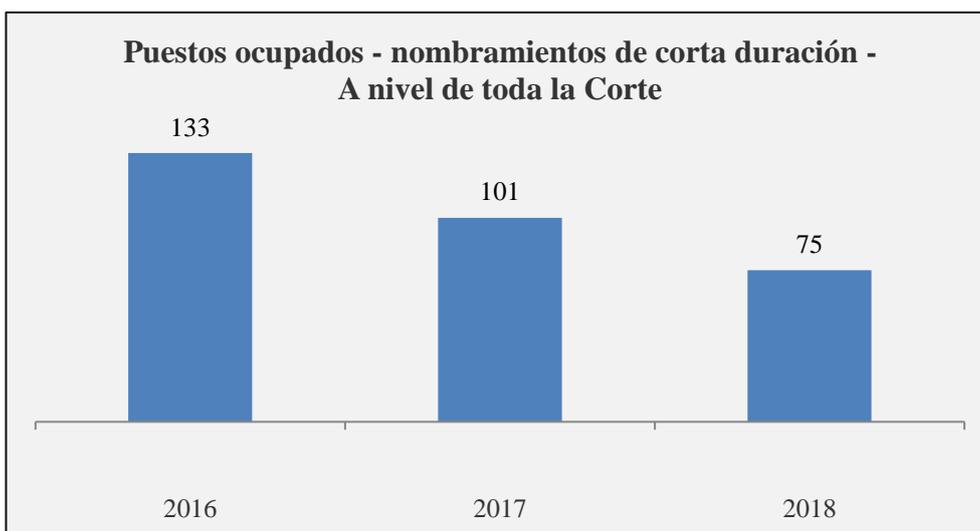
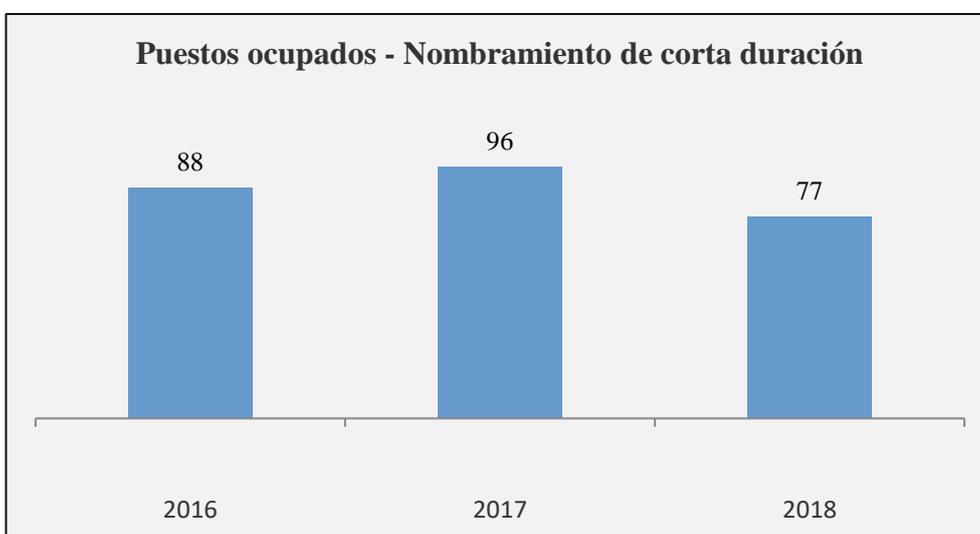
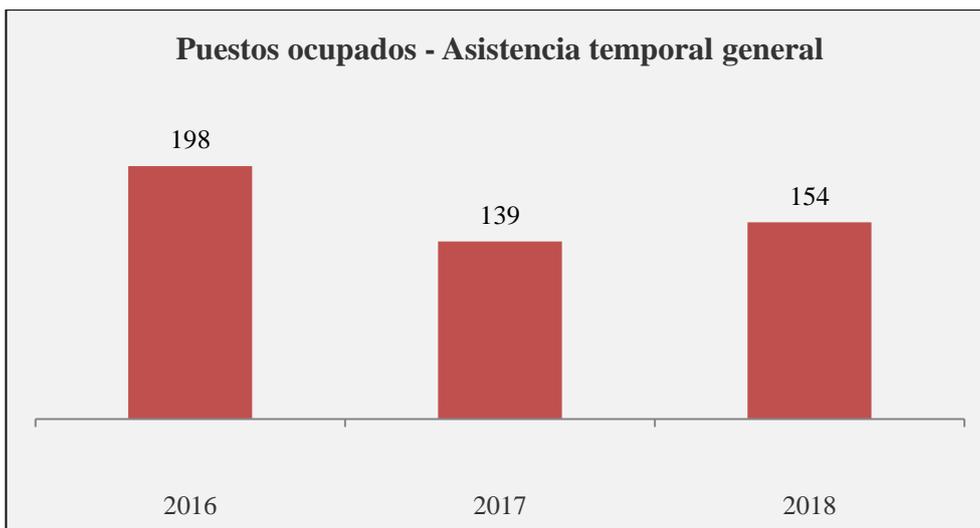
81. Además del personal, se contratan consultores cuando la Corte requiere que expertos altamente especializados presten servicios que el personal no puede realizar debido a la falta de conocimiento especializado y experiencia dentro de los recursos actuales del personal. Los consultores y contratistas individuales se contratan de manera temporal y ad hoc para servicios que no son funciones del personal, sino que se relacionan con las actividades programadas o obligatorias de la Corte. Un consultor es un especialista en un campo específico contratado para un cargo asesor o consultivo, mientras que un contratista

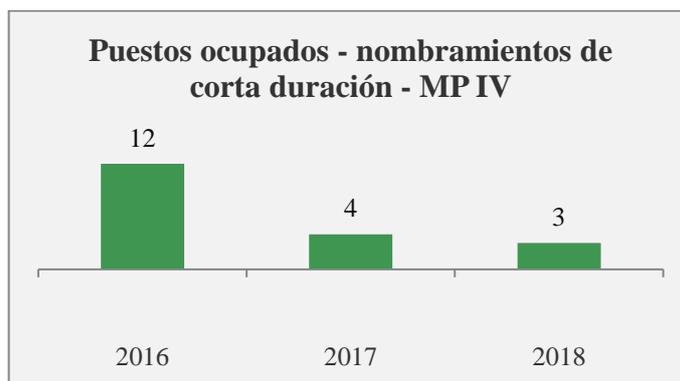
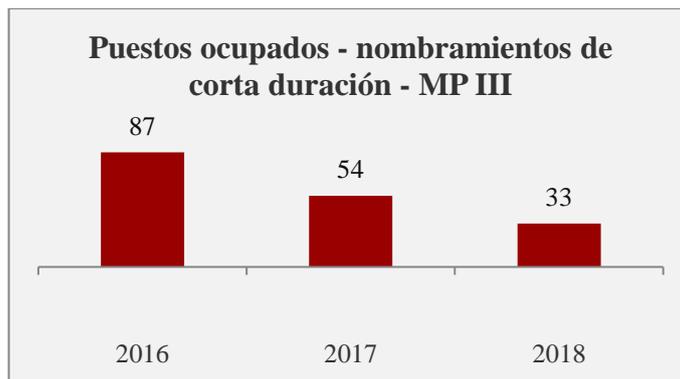
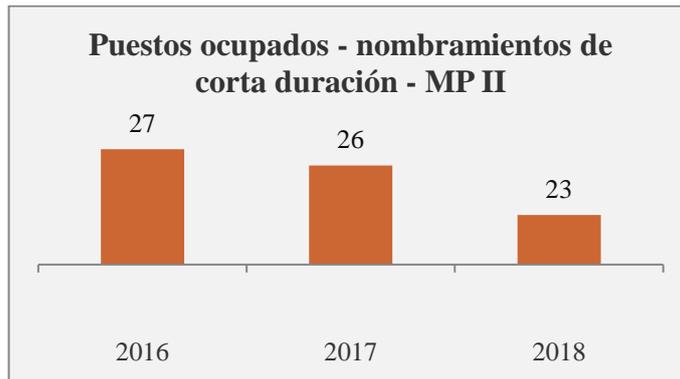
individual se dedica ocasionalmente a proporcionar experiencia, habilidades o conocimientos para la prestación de servicios de apoyo en áreas no realizadas por el personal, tales como la asistencia a testigos, apoyo psicosocial o interpretación en el terreno. A continuación, se muestra un resumen de la composición de la fuerza laboral⁵ vigente a 31 de diciembre de 2018.

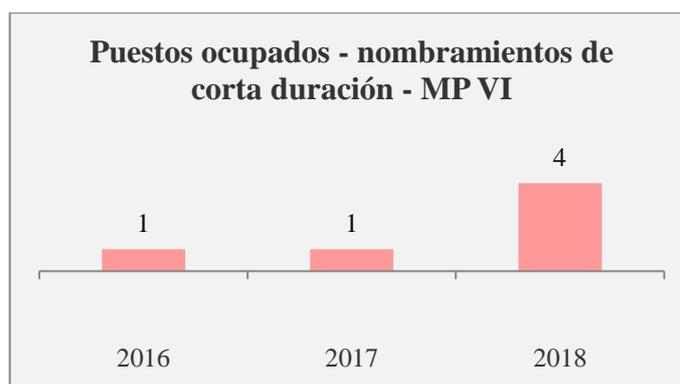


Puestos ocupados. Vacantes.

⁵ Esto se relaciona con la fuerza laboral administrada por la Sección de Recursos Humanos de la Corte y no incluye abogados defensores, contratistas comerciales, etc.







B. Gestión y clasificación de puestos de trabajo

82. En 2018, la Asamblea, con el presupuesto aprobado, aprobó 972 puestos de plantilla y 90⁶ puestos financiadas por el marco de asistencia temporal general para apoyar a la Corte en la consecución de sus objetivos.

83. Los objetivos y prioridades de la Corte cambian continuamente, lo que requiere la redirección de los recursos a donde puedan utilizarse de manera óptima. Por lo tanto, la fuerza laboral de la Corte debe ser ágil y flexible para apoyar el dinamismo del trabajo de la Corte. Una herramienta importante para la Corte, como alternativa a la solicitud de recursos adicionales, es poder rediseñar áreas de trabajo y reasignar funciones, cuando sea necesario. Esto puede dar lugar a que las descripciones de puestos de trabajo tengan que modificarse y a la reclasificación de estos, para lo cual esta es una herramienta importante para administrar eficazmente los recursos humanos. El sistema de clasificación de puestos se mantiene para garantizar la asignación de las calificaciones y títulos apropiados a todos los puestos en la Corte de conformidad con la regla 2.1 del personal y la regla 102.1 del personal. Cuando los puestos se diseñan o se rediseñan según los deberes y

⁶ Para informar este número, solo se incluyen los marcos de la asistencia temporal general aprobados para 12 meses (es decir, 1 equivalente de tiempo completo).

responsabilidades, la clasificación o reclasificación de los puestos se lleva a cabo de conformidad con las normas comunes del sistema de las Naciones Unidas y con los principios establecidos por la Asamblea. Se aplican las normas de clasificación aplicables establecidas por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI). Con la promulgación de la Instrucción administrativa ICC/AI/2018/002 “Clasificación y reclasificación de puestos” en 2018, que formaliza el proceso integral de clasificación y reclasificación de puestos e incorpora los comentarios proporcionados por el Comité, la Corte espera haber resuelto las preocupaciones relacionadas a sus procesos.

84. Debido a los pasos administrativos que se deben completar después de la promulgación de la política, por ejemplo, el establecimiento y la capacitación de la nueva Junta, las solicitudes de reclasificación serán limitadas y se presentarán al Comité a su debido tiempo.

C. Contratación y dotación de personal

85. La contratación de personal diverso de la más alta calidad sigue siendo una prioridad para la Corte y, en 2018, se completaron 63 reclutamientos para cubrir los puestos vacantes en todas las categorías de personal. Con respecto a la representación geográfica, el porcentaje de fuerza laboral⁷ proveniente de países subrepresentados o en equilibrio aumentó del 28% al 31 de diciembre de 2017 al 25% el 31 de diciembre de 2018.

1. Rendimiento de reclutamiento para puestos de plantilla

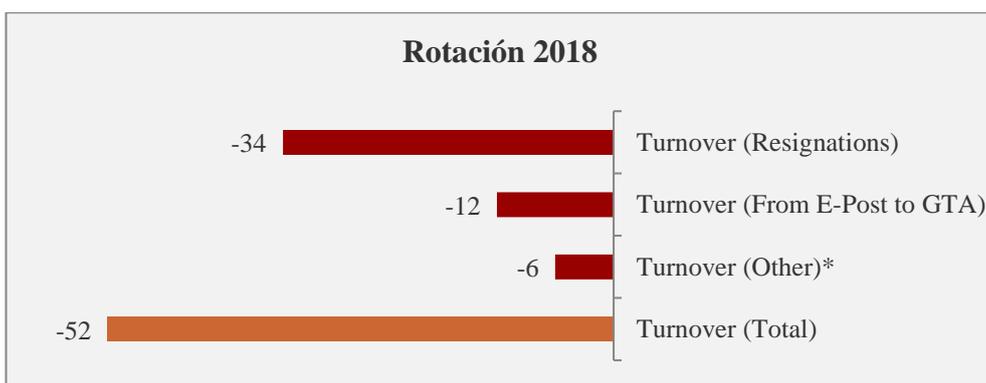
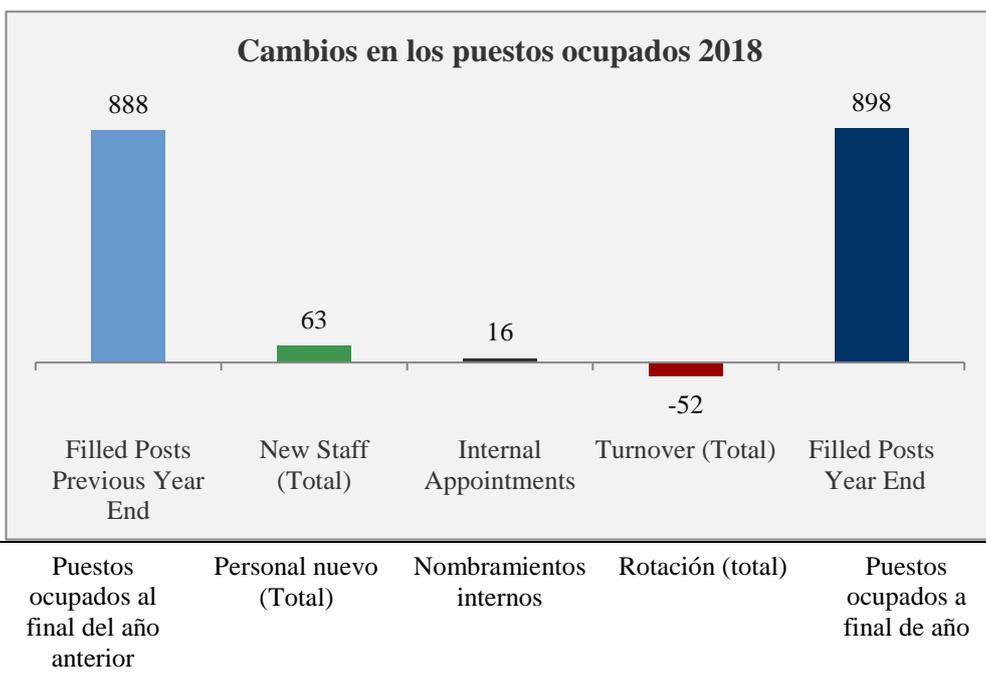
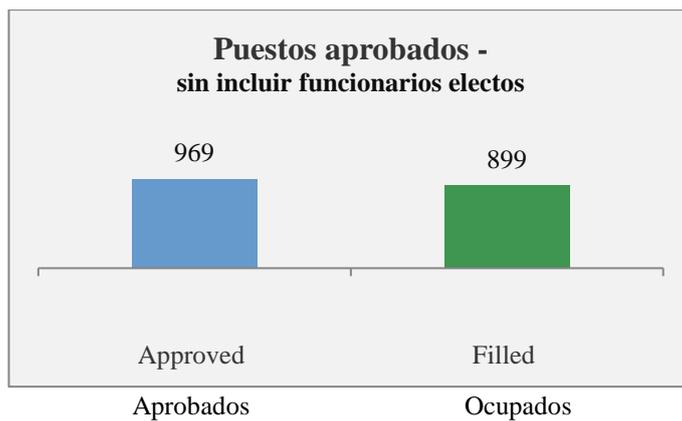
86. Al 31 de diciembre de 2018, la Corte tenía un total de 899 puestos aprobados cubiertos: 79 puestos de plantilla y 32 puestos financiados por el marco de la asistencia temporal general. De los 79 puestos de plantilla cubiertos, 45 (57%) fueron llenados por candidatos externos, 18 (23%) por personal en puestos financiados mediante asistencia temporal general y 16 (20%) por personal que ya estaba ocupando puestos de plantilla (aludidos en el Cuadro 2 como “nombramientos internos”). En el transcurso del año, la Corte realizó 650 pruebas escritas y 687 entrevistas.

87. Al 31 de diciembre de 2018, la Corte contaba con 898⁸ miembros del personal en puestos de plantilla por un período fijo y 154 funcionarios en puestos por un período fijo, financiados mediante asistencia temporal general. Además, se efectuaron nombramientos de corta duración para reemplazar a funcionarios con licencia especial no remunerada o con licencia de maternidad, como también para brindar una cobertura de corta duración a la espera de la contratación para un determinado puesto vacante. Un total de 52 funcionarios en puestos de plantilla abandonó la Corte en 2018, incluyendo a seis miembros del personal que se jubilaron o cuyos contratos no fueron renovados. Lo anterior representa una tasa de renovación de personal del 6% (5,82 a nivel de toda la Corte) correspondiente al año.

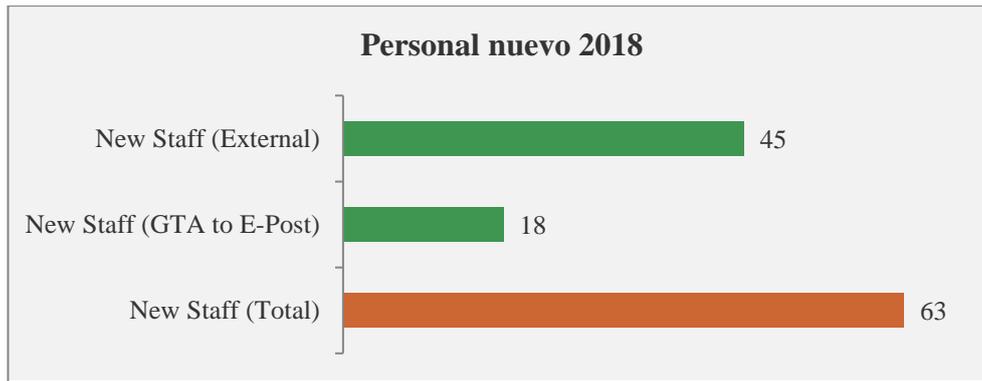
88. A continuación, se resume la situación en cuanto a la contratación, desempeño, nombramientos, contratación interna y renovación del personal con respecto a los puestos de plantilla a 31 de diciembre de 2018. Las mismas tablas por programa principal se incluyen en el Anexo II.

⁷ Puestos de plantilla a nivel del Cuadro Orgánico.

⁸ En MP-III, un puesto que financia a un Presidente del Consejo de Personal se cuenta como lleno.



- Rotación (renuncias)
- Rotación (de puestos electrónicos a asistencia temporal general)
- Rotación (otros)*
- Rotación (total)



Personal nuevo (externo)

Personal nuevo (de asistencia temporal
general a puestos electrónicos)

Personal nuevo (total)

2. Tasa de vacantes

89. La tasa de desocupación mensual de la Corte disminuyó en 2018 del 10% a fines de diciembre de 2017, alcanzando una tasa de desocupación promedio del 8% para el 2018. Esto acerca la tasa de vacantes a la tasa de rotación natural de la Corte de alrededor del 6 por ciento. Idealmente, la Corte funcionaría en un equilibrio saludable entre el número de puestos de plantilla vacantes, lo que naturalmente dependería de las renunciaciones y separaciones del personal, y la llegada de nuevos empleados.



3. Representación geográfica

90. La Corte ha tomado nota de la recomendación formulada por el Comité de que la Corte continúe con sus esfuerzos destinados a mejorar aún más la situación con respecto a la distribución geográfica y que informe acerca de las medidas específicas adoptadas, incluso campañas de sensibilización, en el informe sobre la gestión de los recursos humanos. La Corte tomó nota, además, de la petición de que continúe analizando los desequilibrios persistentes entre la distribución geográfica y los parámetros pertinentes, como también seguir supervisando los niveles deseables por país. También se consideró debidamente el informe de la Mesa sobre la representación geográfica equitativa y el equilibrio de género en la contratación de personal de la Corte, junto con la recomendación que figura en el mismo.

91. Hacia fines de 2018 y en 2019, la Corte introdujo nuevos esfuerzos para actividades de divulgación específicamente para los Estados Partes no representados y subrepresentados. Entre éstas, cabe destacar las siguientes:

(a) Asistir a ferias profesionales y otros eventos adecuados en Estados no representados y subrepresentados. A finales de 2018 y principios de 2019, el personal de recursos humanos asistió a eventos profesionales en Corea del Sur y Alemania;

(b) La Corte continuó apoyando y promoviendo activamente su Programa de funcionarios subalternos, que ha visto participar a tres Estados Partes subrepresentados y a otro Estado Parte subrepresentado que actualmente considera comenzar en 2019;

(c) La Sección de Recursos Humanos, junto con la Sección de Apoyo a las Operaciones Externas de la Corte, se reunió con representantes estatales de Estados subrepresentados con el fin de establecer por Estado el plan de divulgación óptimo;

(d) La Corte ha priorizado trabajar para resolver las deficiencias de representación geográfica a través del Programa de Pasantías y Profesionales Visitantes con el objetivo de que un grupo diverso de profesionales calificados en estos programas invite a más candidatos potencialmente elegibles e interesados de esos países a ocupar puestos de personal de la Corte, ahora y en el futuro. La Sección de Recursos Humanos ha implementado con éxito un fondo fiduciario basado en donaciones voluntarias para permitir puestos financiados para personas de regiones en desarrollo que también sean de los Estados Partes, y preferiblemente aquellos que no están representados o están subrepresentados. Se reconoció que, antes de la introducción de fondos para pasantes y profesionales visitantes, la mayoría de ellos eran de países de la región de Europa Occidental y otros Estados. Si bien esto no siempre resulta desventajoso para la representación geográfica, se acepta que muchos de los Estados no representados y subrepresentados de la Corte son de otras regiones geográficas; y

(e) La Corte ha contratado un puesto de personal coordinador con el fin de coordinar los Programas de Funcionarios Subalternos y de Pasantías y Profesionales Visitantes y diseñar e implementar proyectos de divulgación y nuevas medidas para mejorar la representación geográfica. Este coordinador coordinará e implementará proyectos en 2019 para este propósito.

92. En 2018, la Corte continuó con sus esfuerzos por mejorar la representación geográfica, a saber:

(a) La divulgación de puestos vacantes continuó incluyendo varias redes sociales y plataformas internacionales para vacantes de trabajo;

(b) Todos los anuncios de vacantes se distribuyeron en ambos idiomas de trabajo;

(c) El personal de recursos humanos participó ex officio en todos los procesos de reclutamiento y tomó medidas para garantizar que se considere la diversidad en todas las etapas del ciclo de reclutamiento;

(d) El Comité de Examen del Proceso de Selección supervisó todo el reclutamiento;

(e) Se aseguró la diversidad geográfica en todos los paneles de reclutamiento;

(f) Se difundió información actualizada sobre representación geográfica a todos los paneles de reclutamiento;

(g) La representación geográfica se consideró tanto en la etapa de preselección como cuando se tomó la decisión sobre la selección final de candidatos adecuados;

(h) Se consideró la representación geográfica para todo tipo de citas;

(i) Recursos Humanos utilizó las redes sociales para “buscar” activamente candidatos calificados de perfiles deseables para mejorar el grupo de solicitantes;

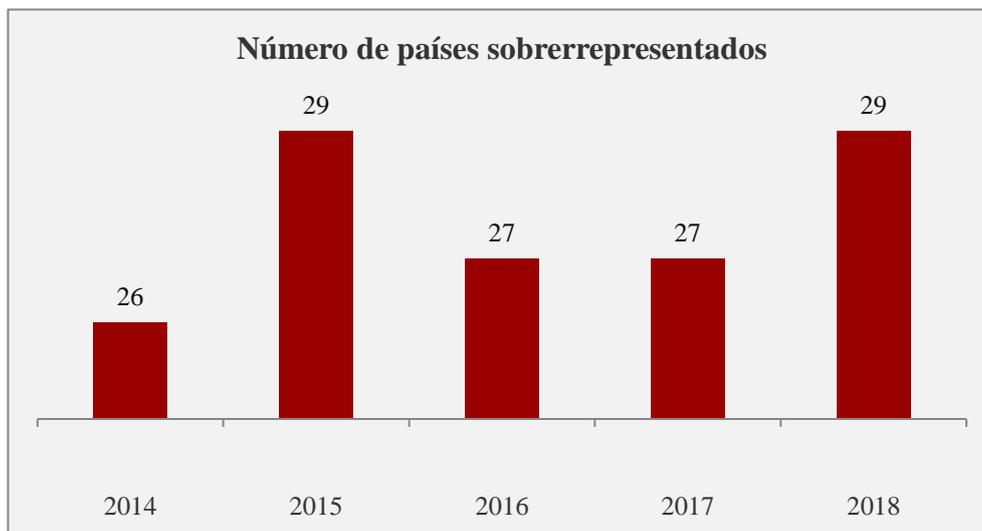
(j) Recursos Humanos comenzó una asociación con ImpactPool en 2019 con el objetivo de fortalecer aún más los esfuerzos de divulgación para maximizar la diversidad geográfica de los grupos de solicitantes; y

(k) El personal administrativo clave de la Corte participó en actividades de divulgación junto con sus viajes y reuniones regulares. La representación geográfica se considera un tema importante de la agenda de todos los viajes y reuniones con los Estados y las partes interesadas externas

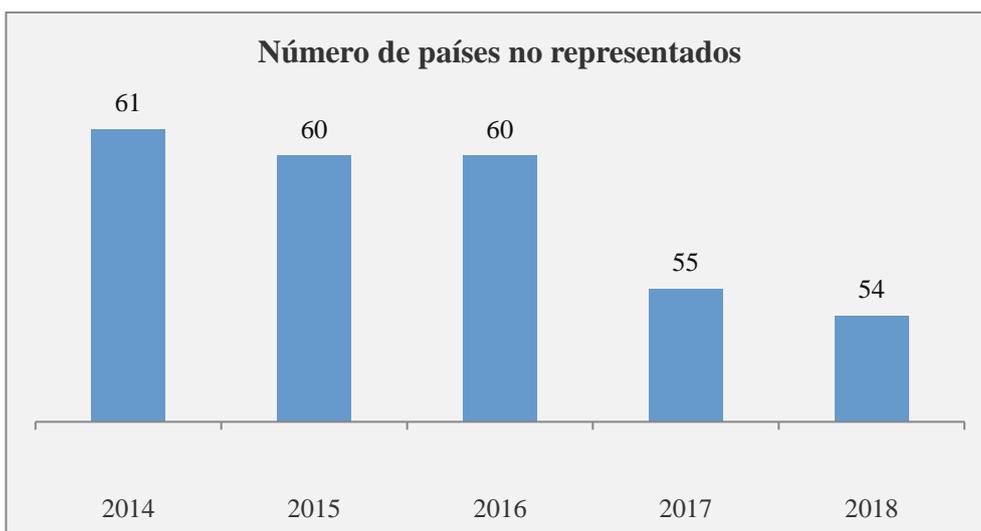
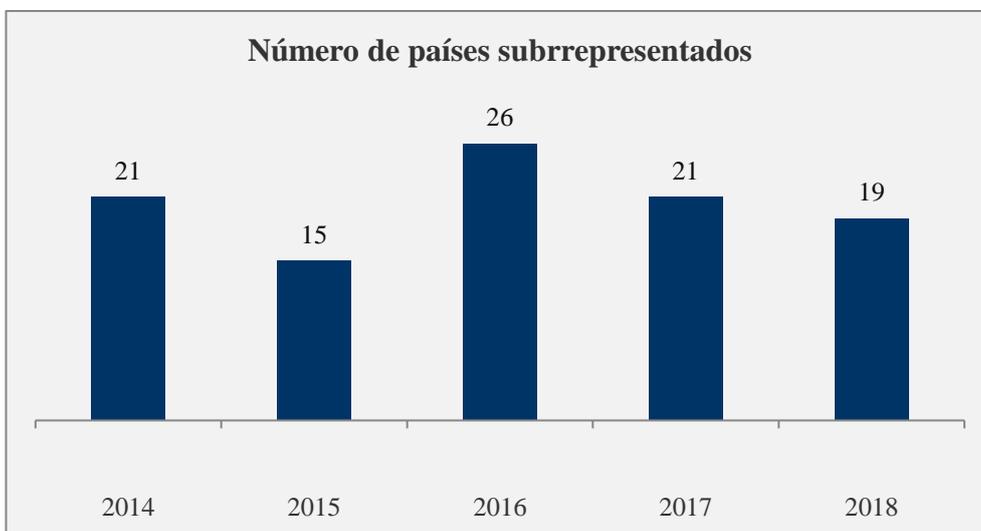
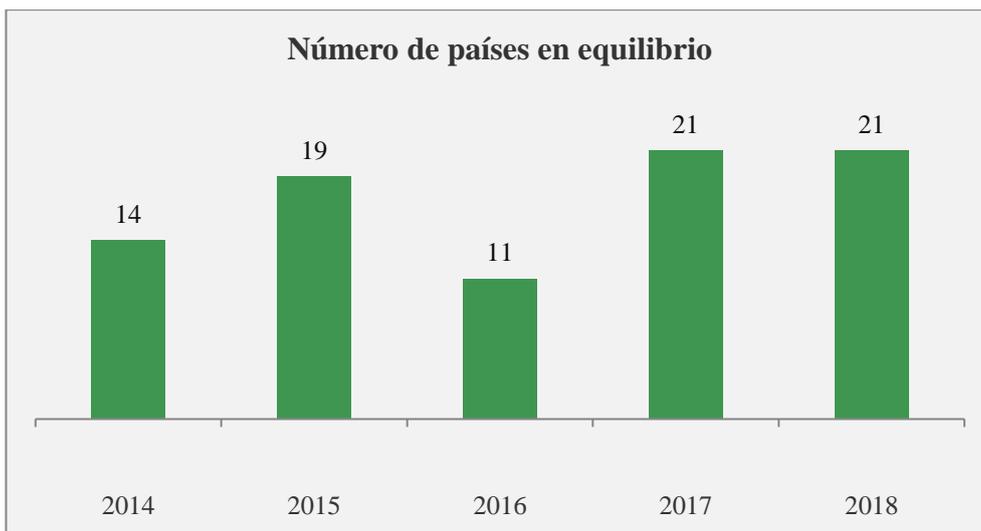
93. Los esfuerzos dieron como resultado que el número de Estados Partes no representados se redujera a 54, que es el más bajo en cinco años. El número de Estados Partes subrepresentados se redujo a 17 en comparación con 19 en 2017. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos realizados, el número de Estados Partes sobrerrepresentados aumentó y el porcentaje de la fuerza laboral⁹ proveniente de países subrepresentados o en equilibrio no cambió sustancialmente (28 por ciento al 31 de diciembre de 2017 y 24 por ciento al 31 de diciembre de 2018). La Corte no está satisfecha con este resultado y continuará sus esfuerzos por aumentar la proporción de miembros del personal proveniente de Estados Partes no representados o subrepresentados que ocupen puestos en las categorías del Cuadro Orgánico o superiores, respetando al mismo tiempo tanto los requisitos conforme al Estatuto de Roma en cuanto a contratar personal sobre la base del mérito, como también los derechos del personal existente.

94. La Corte también ha tomado nota de las preocupaciones planteadas por el Comité y la Asamblea en el sentido de que existe un número importante de miembros del personal que son ciudadanos de Estados que no son Estados Partes del Estatuto de Roma, y que se recomendaba que este tema fuera tratado dentro de un plazo razonable y que el Comité y la Asamblea proporcionaran información actualizada en el informe sobre gestión de los recursos humanos. La Corte lo consideró diligentemente al contratar personal nuevo y, en 2018, solo dos nuevos empleados de Estados que no son Partes se unieron a la Corte, mientras que cuatro cesaron en el servicio.

95. Según lo solicitado por los Estados Partes durante la Asamblea en diciembre de 2018, los cuadros a continuación muestran la evolución de la representación geográfica en los últimos cinco años.



⁹ Puestos de plantilla a nivel del Cuadro Orgánico.





4. Equilibrio de género

96. Las proporciones generales a nivel de toda la Corte y a nivel del Cuadro Orgánico continúan dentro de los rangos aceptables, con un 47% de fuerza laboral femenina. Sin embargo, la Corte reconoce que existe un mayor desequilibrio de género en los niveles superiores (P-4, P-5 y D-1), donde solo el 35, 33 y 11 por ciento, respectivamente, de los titulares son mujeres. En 2018, se completaron tres reclutamientos para puestos en estos niveles y se empleó a una mujer (33%).¹⁰ Como se señala en el informe de la Mesa, la Corte está estableciendo y aplicando las siguientes medidas:

(a) *Programa de mentoría para mujeres*, lo que incluirá brindar apoyo a las mujeres para fortalecer sus redes profesionales y definir y procurar aspiraciones profesionales con el asesoramiento y el apoyo de un mentor experimentado. Al momento de la redacción, se espera que el Programa comience en marzo de 2019;

(b) *Punto focal para mujeres (“punto focal de género”)*. Los jefes de los órganos están comprometidos a promover la paridad de género al interior de la Corte. Con el establecimiento de un punto focal para mujeres, se puede indagar si existen problemas organizativos sistémicos que puedan presentar obstáculos para el avance profesional de las mujeres;

(c) *Se brindará capacitación sobre sesgos inconscientes a todos los gerentes involucrados en actividades de reclutamiento. Se espera que esto comience en marzo de 2019, y se busca asegurar que los gerentes estén equipados para comprender el papel que puede desempeñar el sesgo inconsciente en los procesos de selección. Esta capacitación está destinada a ser obligatoria para los gerentes; y*

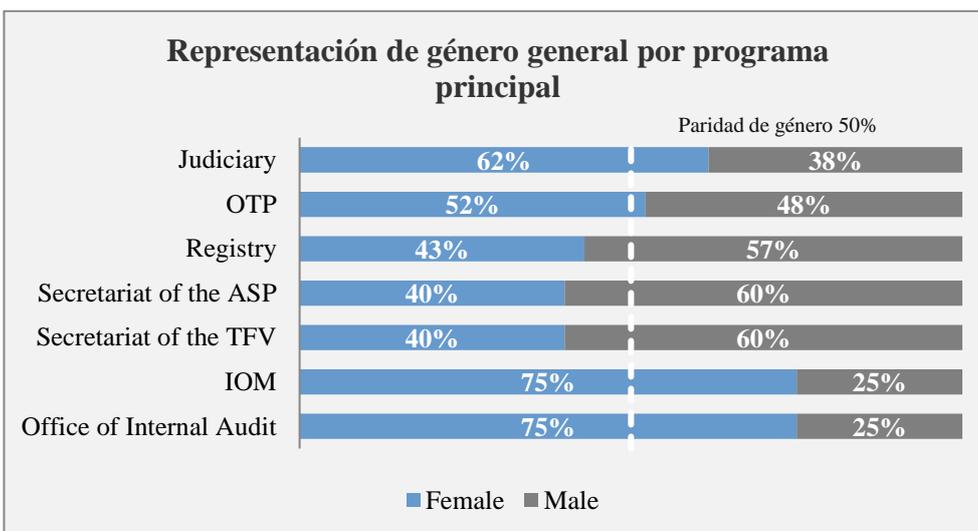
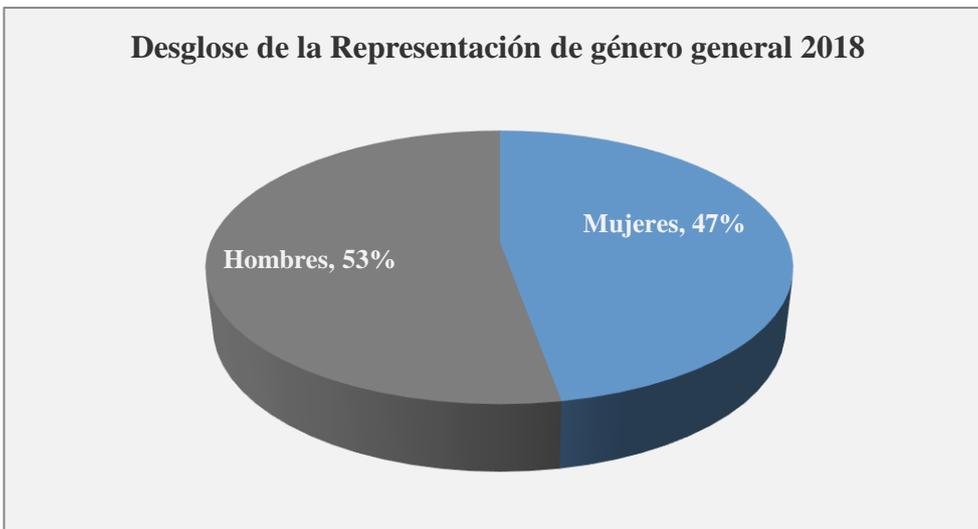
(d) *Capacitación sobre conciencia de género* - En los últimos años la Oficina del Fiscal ha puesto énfasis en la paridad de género y continuará sus esfuerzos en 2019 con un programa de mentoría y capacitación específica para crear conciencia.

97. Se espera que estos esfuerzos adicionales aseguren que se pueda avanzar con respecto al equilibrio de género en los niveles superiores. Como se informó anteriormente, el impacto en términos de estadísticas reales dependerá de la rotación del personal, que históricamente disminuye a medida que aumentan los niveles. Como se destacó en el informe de la Oficina, solo surgieron dos vacantes P-5 en 2018; una en 2017 (P-5) y tres en 2016 (una en el nivel D-1 y dos en el nivel P-5). Para ilustrar mejor esto, los nueve directores actuales han estado en promedio en servicio 8.5 años; la última renuncia de un director fue en 2009 y solo un director alcanzará la edad de jubilación en los próximos cinco años.

¹⁰Estos puestos son: Jefe del Mecanismo de Supervisión Independiente (P-5), Jefe de la Sección de Ciencias Forenses (P-5), Abogado litigante (P-4).

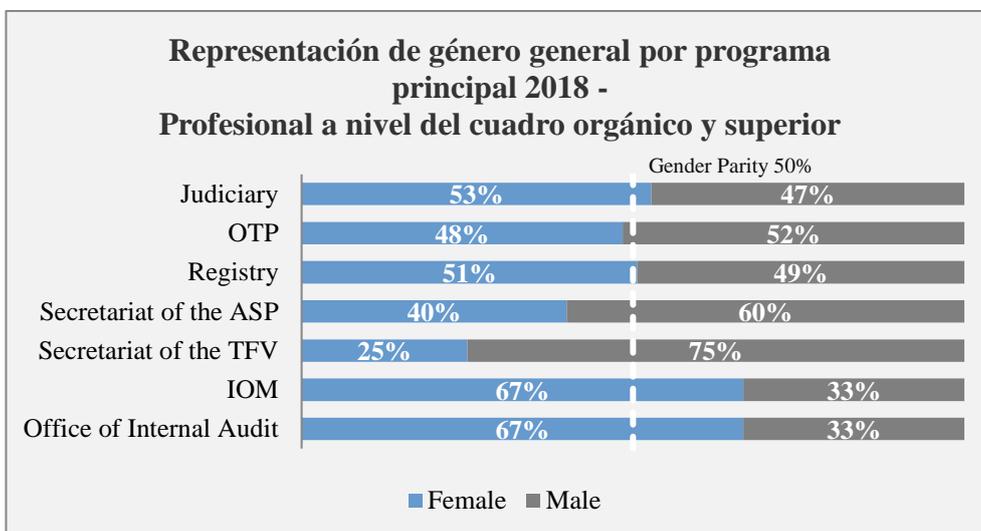
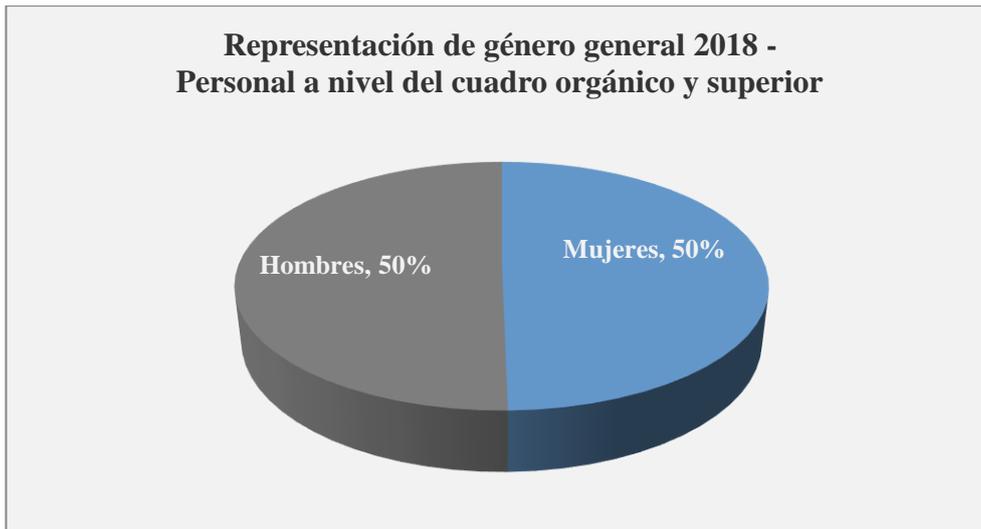
98. Por lo tanto, las medidas iniciadas por la Corte están dirigidas a la estrategia a largo plazo para garantizar que se puedan realizar todos los esfuerzos posibles para mejorar el equilibrio de género en los niveles más altos tan pronto como estén disponibles los puestos de trabajo.

99. Como se indica en los gráficos a continuación, la representación femenina en general a nivel de la Corte para los puestos de plantilla es del 47,2% y en el nivel del Cuadro Orgánico, del 49,7%. La representación es la siguiente en los diferentes niveles:



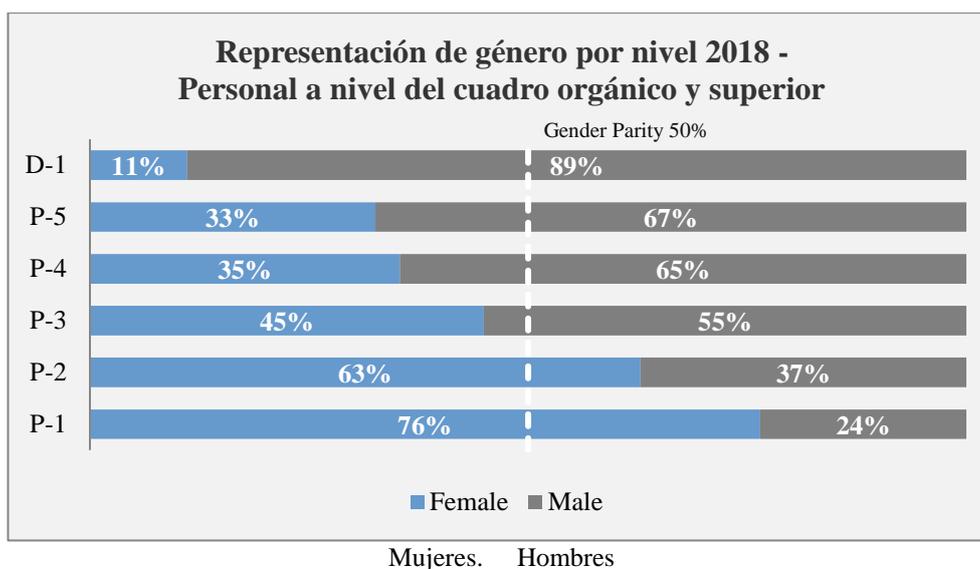
Judicatura
 Fiscalía
 Secretaría
 Secretaría de la Asamblea de los Estados Partes
 Secretaría del Fondo Fiduciario en beneficio de las víctimas
 Mecanismo de Supervisión Independiente
 Oficina de Auditoría Interna

Mujeres. Hombres



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



D. Contratos del personal y condiciones de servicio

1. Examen del paquete retributivo

100. La implementación de los cambios en el paquete de compensación de las Naciones Unidas, en vigencia a partir del 1 de enero de 2017, requirió que la Corte emprendiera una serie de actividades relacionadas con la formulación de políticas para garantizar una transición adecuada al nuevo sistema. A tal efecto, el 30 de diciembre de 2016, la Corte promulgó provisionalmente modificaciones al Reglamento de personal e instrucciones administrativas sobre medidas transicionales relacionadas con la escala salarial, los incrementos escalonados, las prestaciones por familiares a cargo, los subsidios por condiciones de vida difíciles, prestación por movilidad, prima de repatriación y los elementos de reinstalación. El Reglamento del Personal modificado se presentó a la Asamblea en su decimosexto período de sesiones en noviembre de 2017.

101. La Asamblea tomó nota de que las Reglas de Personal modificadas provisionales relacionadas con el subsidio de educación, el subsidio de educación especial y las prestaciones conexas se promulgarían en una etapa posterior, después de que la Secretaría de la ONU promulgara oficialmente su instrucción administrativa sobre este tema.

102. De conformidad con la regla 3.1 del Reglamento de la Corte, que establece que los sueldos y subsidios de los miembros del personal de la Corte “deberán estar en conformidad con las normas comunes del sistema de las Naciones Unidas”, la Corte ha aplicado las normas del sistema de las Naciones Unidas según corresponda para el año escolar en curso a partir del 1 de enero de 2018.

103. Además de la promulgación de las instrucciones administrativas de la ONU sobre subsidios de educación, subsidios de educación especial y beneficios relacionados en enero de 2018, la Corte inició el proceso de consulta en relación con el Reglamento del Personal modificado sobre este tema. El proceso de consulta se encuentra en las etapas finales y se incluye el texto anticipado de las Reglas de Personal Modificadas en el Anexo V.

104. De conformidad con la regla del personal 12.2, este Reglamento del Personal Modificado sobre el subsidio de educación, el subsidio de educación especial y los beneficios relacionados se presentará a la Asamblea en su próxima sesión.

2. Seguro de salud grupal

105. Como se informó anteriormente en el decimoséptimo período de sesiones de la Asamblea, la Corte cambió su proveedor de servicios de seguro médico grupal de Cigna a MSH International luego de un proceso de licitación. La transición a un nuevo administrador externo fue una nueva experiencia para el personal de la Corte y se tomaron

varias medidas para garantizar una transición sin problemas. En 2018, se llevaron a cabo las siguientes actividades:

- (a) Visitas periódicas in situ de MSH International, que ofrecieron al personal la posibilidad de hablar directamente con un administrador de reclamos;
- (b) Coordinación directa con el director de la Red Médica de la aseguradora para asegurar que se resuelvan rápidamente los problemas con los proveedores de atención médica y las instituciones visitadas por el personal;
- (c) Informes trimestrales de las aseguradoras sobre reembolsos de reclamos médicos para identificar posibles tendencias o áreas de consideración;
- (d) Visitas a los lugares de destino de MSH International para atender las inquietudes del personal de campo;
- (e) Recopilación periódica de comentarios del personal para dirigirlos directamente a los respectivos gerentes de MSH International; y,
- (f) Participación de la Sección de Recursos Humanos, la Unidad de Salud Ocupacional y los representantes del Sindicato del Personal, incluida la Sección de Finanzas, y la contratación de un experto externo en seguros para verificar los cálculos proporcionados.

106. Se pretende continuar con estas estrategias, junto con la identificación de áreas de mejora y el desarrollo de una tabla de prestaciones diseñada para proporcionar más claridad con respecto a la cobertura para las personas aseguradas. Se espera que el Consejo del Sindicato del Personal lance una encuesta al personal en 2019 en consulta con la Sección de Recursos Humanos.

VI. Los programas de la Corte

A. Programa de funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico

107. Luego de la firma del primer Memorando de Entendimiento con los gobiernos de Japón, la República de Corea y Suiza, en 2017, la Corte dio la bienvenida a sus primeros funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico. En 2018, la Corte recibió los siguientes funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico:

<i>Estado parte</i>	<i># de funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico en 2018</i>
Japón	4
República de Corea	1
Suiza	1

108. Con el propósito de asegurar una experiencia laboral valiosa y significativa para los funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico donde se familiaricen con las distintas operaciones y con el entorno laboral de la Corte, se desarrollan programas de capacitación adaptados a las necesidades de cada uno de ellos. Otros miembros del personal aportan comentarios y evaluaciones sobre el desempeño en forma regular como parte de la experiencia laboral que adquieren los funcionarios subalternos.

109. La Corte continúa desplegando esfuerzos por atraer la atención de los Estados Partes hacia el Programa de funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico e incrementar el número y la diversidad de perfiles de empleo disponibles para ellos. La Corte espera conseguir el apoyo a este programa de parte de muchos Estados Partes, y que éste genere interés entre los países desarrollados para que a su vez apoyen a los países en desarrollo.

110. La Corte continuará fortaleciendo su Programa de funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico, como asimismo los programas dirigidos a pasantes y profesionales visitantes, a fin de asegurar que los participantes tengan una experiencia valiosa y se

familiaricen con la Corte, y con la esperanza de que se cree conciencia acerca de la Corte como una opción de carrera posible para profesionales jóvenes en sistemas nacionales.

111. Actualmente, la Corte está trabajando con representantes estatales de Japón, la República de Corea y Suiza con el fin de garantizar el apoyo continuo del programa y de preparar nuevos funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico. Además, la Corte actualmente brinda información a otros Estados Partes y espera aumentar el alcance del Programa de funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico en 2019.

112. La duración de un cargo de funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico es de un máximo de dos años; sin embargo, los países donantes han solicitado la posibilidad de extenderlo por tercer año sobre la base de repartición de costos. Esto está en línea con el Programa de funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico de la ONU. Se le pide al Comité que considere si tales extensiones pueden ser compatibles.

B. Programas de pasantías y profesionales visitantes - financiados

113. Tal como se informó anteriormente, la Corte en años recientes ha recibido financiamiento de parte de algunos Estados Partes para apoyar los Programas de pasantías y profesionales visitantes. Con estos fondos, se otorgará financiamiento a un número limitado de pasantes y profesionales visitantes procedentes de regiones en desarrollo bajo la modalidad de cobertura de gastos de viaje y un estipendio mensual. Se hizo hincapié en ofrecer posiciones para las regiones en desarrollo y la consideración de los Estados Partes no representados y subrepresentados.

114. En 2018, el fondo fiduciario se implementó por completo para el apoyo y la financiación al ofrecimiento de posiciones. La siguiente tabla resume la actividad de posiciones financiadas utilizando el fondo fiduciario:

	<i>Nacionalidad</i>	<i>Pasantes y profesionales visitantes financiados por el fondo fiduciario</i>
1.	Brasil	4
2.	República de Corea	3
3.	Malawi	2
4.	Costa de Marfil	2
5.	Kenia	1
6.	Colombia	1
7.	Dominica	1
8.	Venezuela	1
9.	Nigeria	1
10.	Chad	1
11.	Sudáfrica	1
12.	Mauricio	1
13.	República Democrática del Congo	1
14.	Botsuana	1
15.	Chile	1
	Total	22

115. La Corte y la Sección de Recursos Humanos albergan la esperanza de que más Estados estarán en condiciones de ofrecer asistencia financiera para este programa, el cual contribuye a la diversidad al interior de la Corte. El financiamiento ofrecerá posiciones a personas que de otro modo habrían sido incapaces de financiar un puesto en la Corte.

116. Además, la Sección estableció una vez más a un Programa de profesionales jurídicos, en colaboración con Asuntos Exteriores y la Dependencia de Cooperación de los

Estados dependiente de la Secretaría. Se ofrecieron posiciones a nueve participantes: ocho procedentes de regiones en desarrollo y cuatro de Estados Partes no representados, y de las cuales siete correspondieron a países donde hay situaciones de competencia de la Corte. Acogiéndose al Subsidio de la Comisión Europea para Profesionales Jurídicos, el Programa para profesionales jurídicos brindó financiamiento a profesionales visitantes de países donde hay situaciones de competencia de la Corte, países bajo investigación preliminar y Estados Partes en regiones en desarrollo, dando preferencia a colocaciones de personas de Estados Partes no representados o insuficientemente representados. El financiamiento incluyó costos de viaje y un estipendio mensual por tres meses. Los participantes fueron colocados en los tres órganos de la Corte. Aun cuando las estadísticas con respecto al Programa de pasantías y profesionales visitantes no toman en cuenta el propósito de la representación geográfica, la Sección de Recursos Humanos está convencida de que administrar grupos de talentos en otras modalidades contribuye a una mayor diversidad geográfica en general en la Corte, y debería contribuir a la distribución geográfica general en el futuro en la cuota de dotación de personal de la Corte. De igual manera, estima que el hecho de brindar financiamiento a estos Estados debería incrementar su exposición a la Corte.

C. Programas de pasantías y profesionales visitantes - total (financiados y no financiados)

117. En 2018, se ofrecieron 339 colocaciones bajo el Programa de pasantías y profesionales visitantes para 282 pasantes y 57 profesionales visitantes. Este es un aumento con respecto a 2017 debido a la oportunidad de tener colocaciones financiadas y también al éxito continuo del Programa de pasantías y profesionales visitantes después de las medidas tomadas para aumentar su visibilidad. A continuación, se muestra el desglose de la representación geográfica:

<i>Región</i>	<i>Pasantes</i>	<i>Profesionales visitantes</i>	<i>Total</i>
África	24	11	35
Asia	33	11	44
Europa Oriental	24	6	30
GRULAC	19	10	29
Europa Occidental y otros Estados	182	9	201

118. Aun cuando una de las principales consideraciones en cuanto a selección es la cualificación de las personas frente a los requisitos, la Sección de Recursos Humanos promueve la debida consideración de candidatos cualificados procedentes de Estados Partes no representados o insuficientemente representados y de regiones en desarrollo.

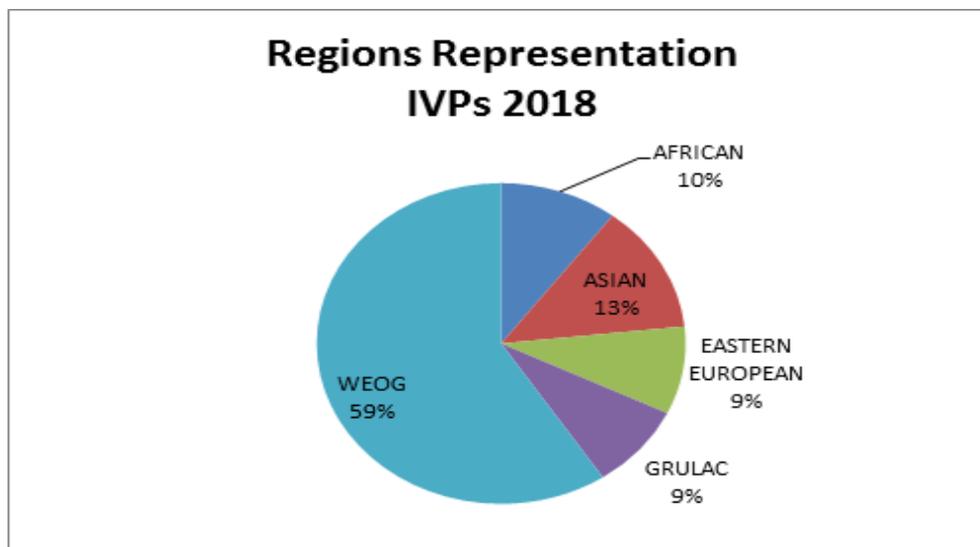
119. La Sección pretende mantener e intensificar sus esfuerzos en 2018, llevando a cabo campañas de sensibilización focalizadas y brindando apoyo para incrementar el número de colocaciones de personas procedentes de Estados no representados o insuficientemente representados, como asimismo ofrecer el mayor número posible de posiciones a personas procedentes de regiones en desarrollo. Se espera que los esfuerzos sostenidos en términos de sensibilización, apoyo a administradores con respecto a la ventaja en general que trae consigo la diversidad, y el programa financiado experimentarán, todos ellos, mejoras en el equilibrio geográfico en el transcurso de los próximos años.

120. La Corte reconoce que, debido a las limitaciones de financiación, todavía hay un gran número de colocaciones de las regiones de Europa Occidental y otros Estados. Por lo tanto, la Corte nuevamente desea buscar el apoyo de los Estados para proporcionar fondos al exitoso fondo fiduciario para colocaciones. De esta manera, se pueden realizar esfuerzos conjuntos para garantizar que se aborden los problemas de representación geográfica, permitiendo la colocación de personas de las regiones en desarrollo.

121. La Corte desea obtener la opinión de la Asamblea sobre si deben realizarse esfuerzos adicionales para aceptar solicitudes solo de candidatos de los Estados Partes para el

Programa de pasantías y profesionales visitantes, con preferencia por los Estados Partes no representados y subrepresentados, lo que estaría en línea con los esfuerzos para Mejorar la representación geográfica.

122. Dada la ubicación geográfica de la Corte y las limitaciones de financiación, es difícil garantizar este equilibrio de la misma manera que para los perfiles del personal.



Representación por región

Pasantes y profesionales visitantes 2018

África

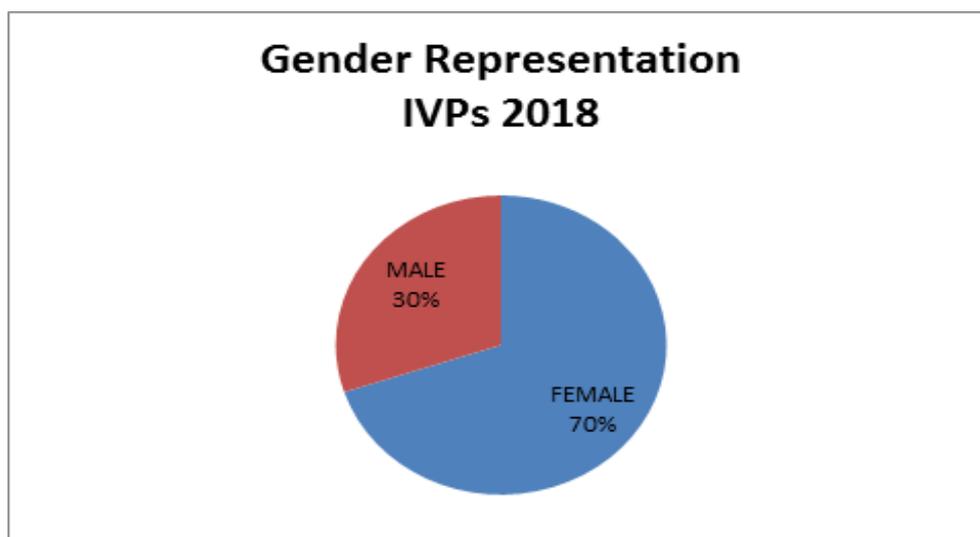
Asia

Europa Oriental

GRULAC

Europa Occidental y otros Estados

123. En términos de equilibrio entre hombres y mujeres, el 74% de las posiciones del Programa de pasantías y profesionales visitantes fueron ofrecidas a candidatas de género femenino en 2018.



Representación de género

Hombres

Mujeres

Pasantes y profesionales visitantes 2018

VII. Prioridades para 2019-20

124. Teniendo en cuenta los objetivos y prioridades estratégicos de la Corte para 2019 establecidos por la administración superior de la Corte después de la Encuesta de compromiso del personal, y también teniendo en cuenta las prioridades establecidas por el Comité y la Asamblea, se han identificado las siguientes prioridades para las actividades de gestión de recursos humanos de la Corte en 2019-20:

- (a) Promover la *igualdad de género*;
- (b) Apoyar y facilitar la mejora de la *representación geográfica*;
- (c) Revisar la *selección y desarrollo* de personal de la Corte, mediante la adopción de un *marco de movilidad* entre otras medidas;
- (d) *Salud ocupacional y equilibrio de vida laboral y personal*, incluyendo la *prevención del trauma secundario*;
- (e) *Ética y normas de conducta*, con enfoque en el acoso y los mecanismos de resolución de conflictos; y
- (f) Desarrollar el *programa de liderazgo* de la Corte;

125. La administración superior, los gerentes, las oficinas jurídicas, el equipo de salud ocupacional y la Sección de Recursos Humanos de la Corte trabajarán juntos para entregar resultados en estas áreas importantes.

VIII. Conclusión

126. Después de varios años con altas tasas de vacantes y donde las actividades de reclutamiento tomaron prioridad, 2018 fue un año en el que se logró un avance significativo en la consecución de los objetivos relacionados con los recursos humanos de la Corte.

127. En 2018, se promulgaron políticas relacionadas con la clasificación de puestos, la gestión del desempeño y los arreglos laborales flexibles, se promulgó el marco para el bienestar del personal, se realizó una encuesta de compromiso del personal con alta participación, se inició un proyecto de liderazgo, se creó un programa de mentoría para las mujeres, se brindaron oportunidades de aprendizaje en línea, se avanzó en el fortalecimiento de la resolución informal de disputas y, no menos importante, la Corte lanzó el autoservicio de personal y administración que automatiza sus procesos de recursos humanos para hacerlos libres de papel.

128. La Corte tiene previsto continuar trabajando en el ámbito de las actividades estratégicas de gestión de recursos humanos y apoyar los objetivos de desarrollo organizacional de largo plazo de la Corte. La Corte espera con interés informar sobre el progreso logrado en el informe del año 2020.

Anexo I

Visión general de las recomendaciones y peticiones relacionadas con los recursos humanos, formuladas por la Asamblea de los Estados Partes y el Comité de Presupuesto y Finanzas

<i>Referencia</i>	<i>Solicitud o recomendación</i>	<i>Mencionada en el presente informe</i>	<i>Enlace de referencia</i>
Documentos Oficiales ... Decimoséptimo período de sesiones ... 2018 (ICC-ASP/17/20), vol. II, parte B.2, párr. 87.	Después de analizar el proyecto de instrucción administrativa, el Comité recomendó que la Corte presentara un nuevo proyecto en su trigésimo primer período de sesiones, y que, para garantizar la equidad y la transparencia del proceso, así como la toma de decisiones, el proyecto debe incluir lo siguiente: <p>(a) La realización de funciones y responsabilidades de un puesto vacante existente no es motivo de reclasificación;</p> <p>(b) La Junta Asesora de Clasificación debe incluir representación del personal, por ejemplo, a través del Sindicato del Personal;</p> <p>(c) El papel del Comité en el proceso está claramente establecido, teniendo en cuenta que es el órgano asesor independiente de la Asamblea para estos asuntos, mientras que la Asamblea tiene la decisión final sobre la aprobación de dichos asuntos; y</p> <p>(d) Presentación oportuna y completamente documentada de las solicitudes de reclasificación al Comité antes de su primera reunión de cada año.</p>	Secciones 47, 56 y 83-84	https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp_docs/ASP17/ICC-ASP-17-20-vol-II-ENG.pdf
Documentos Oficiales ... Decimoséptimo período de sesiones ... 2018 (ICC-ASP/17/20), vol. II, parte B.2, párr. 92.	En el pasado, el Comité observó que hay un número significativo de empleados que son nacionales de Estados que no son Estados Partes en el Estatuto de Roma. El Comité observó que se había producido un ligero aumento (1,1 por ciento) en la fuerza laboral de los nacionales de Estados que no son Partes entre 2016 y 2017. Reiterando su recomendación anterior, el Comité recomendó que la Corte abordara la cuestión de la cantidad significativa de personal que es nacional de los Estados que no son Estados Partes del Estatuto de Roma junto con el desequilibrio existente en la representación geográfica.	Secciones 90-94	https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp_docs/ASP17/ICC-ASP-17-20-vol-II-ENG.pdf
Documentos Oficiales ... Decimoséptimo período de sesiones ... 2018 (ICC-ASP/17/20), vol. II, parte B.2, párr. 93.	El Comité recomendó que la Corte continúe sus esfuerzos para atraer candidatos, especialmente de países subrepresentados y no representados, e informe al Comité en su trigésimo segundo período de sesiones dentro de su informe anual sobre gestión de recursos humanos.	Secciones 85-94	https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp_docs/ASP17/ICC-ASP-17-20-vol-II-ENG.pdf
Documentos Oficiales ... Decimoséptimo período de sesiones ... 2018 (ICC-ASP/17/20), vol. II, parte B.2, párr. 94.	El informe de gestión de recursos humanos de la Corte no mostró ningún resultado tangible para corregir el problema de los desequilibrios geográficos persistentes. El Comité recomendó que la Corte continúe sus esfuerzos para mejorar esta situación.	Secciones 85-92 y 119	https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp_docs/ASP17/ICC-ASP-17-20-vol-II-ENG.pdf
Documentos Oficiales ... Decimoséptimo período de sesiones ... 2018 (ICC-ASP/17/20), vol. II, parte B.2, párr. 97.	El Comité recomendó que la Corte, en particular la Secretaría, continúe sus esfuerzos para reducir la brecha de género y proporcione una actualización al Comité en su trigésimo segundo período de sesiones en 2019 como parte de su informe anual sobre gestión de recursos humanos.	Secciones 96-99 y anexo IV	https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp_docs/ASP17/ICC-ASP-17-20-vol-II-ENG.pdf

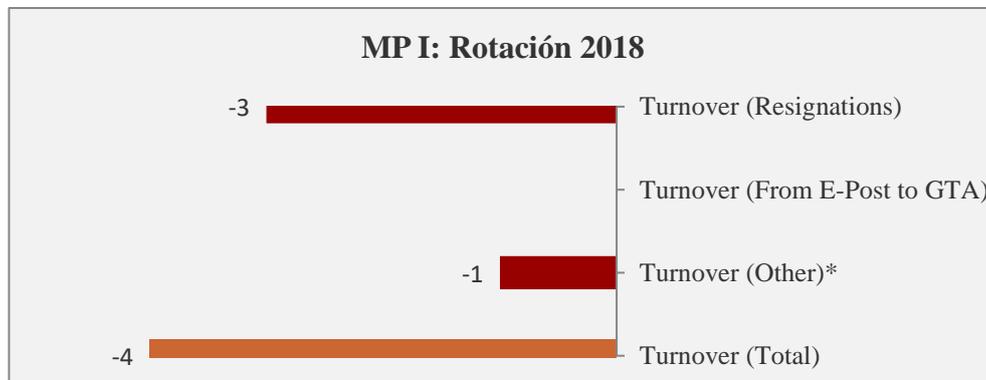
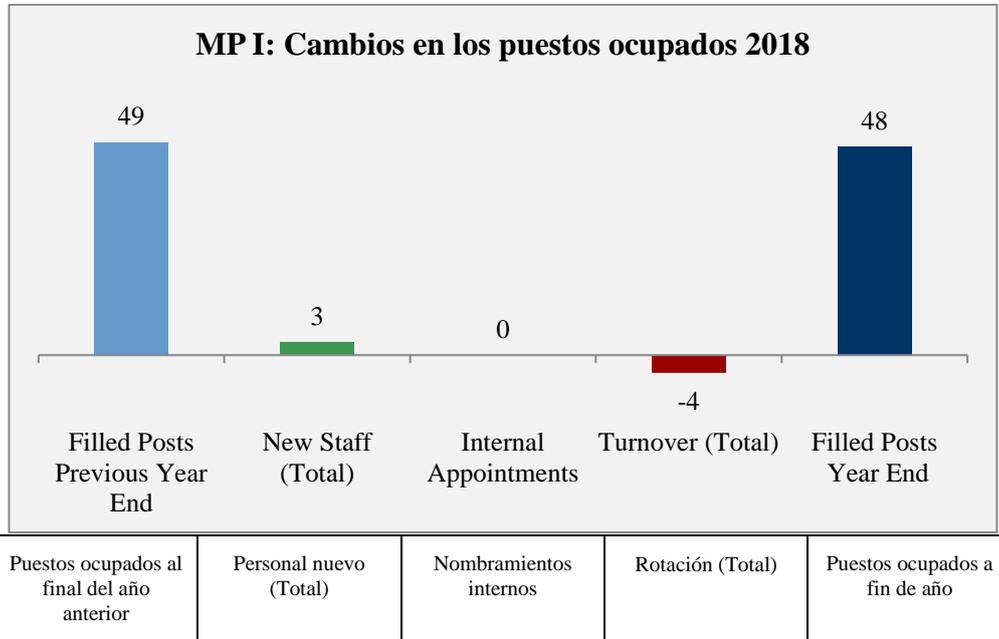
<i>Referencia</i>	<i>Solicitud o recomendación</i>	<i>Mencionada en el presente informe</i>	<i>Enlace de referencia</i>
Documentos Oficiales ... Decimoséptimo período de sesiones ... 2018 (ICC-ASP/17/20), vol. II, parte B.2, párr. 98.	El Comité recomendó que la Corte continúe sus esfuerzos para mejorar la situación y proporcione una actualización al Comité en su trigésimo segundo período de sesiones en 2019 como parte de su informe anual sobre gestión de recursos humanos.	Secciones 96-99 y anexo IV	https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp_docs/ASP17/ICC-ASP-17-20-vol-II-ENG.pdf
Documentos Oficiales ... Decimoséptimo período de sesiones ... 2018 (ICC-ASP/17/20), vol. II, parte B.2, párr. 99.	El Comité recomendó que la Corte realice esfuerzos adicionales para atraer personal femenino a nivel P-5 y proporcione una actualización al Comité en su trigésimo segundo período de sesiones en 2019 como parte de su informe anual sobre gestión de recursos humanos.	Secciones 96-99 y anexo IV	https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp_docs/ASP17/ICC-ASP-17-20-vol-II-ENG.pdf
Documentos Oficiales ... Decimoséptimo período de sesiones ... 2018 (ICC-ASP/17/20), vol. II, parte B.2, párr. 104.	El Comité recomendó que la Corte presentara su marco de movilidad y explorara el uso de su presupuesto de capacitación con el fin de ampliar sus arreglos de movilidad interna, cuando corresponda, y que proporcione una actualización dentro del informe anual sobre gestión de recursos humanos en su trigésimo segundo período de sesiones.	Secciones 21-27	https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp_docs/ASP17/ICC-ASP-17-20-vol-II-ENG.pdf
Documentos Oficiales ... Decimoséptimo período de sesiones ... 2018 (ICC-ASP/17/20), vol. II, parte B.2, párr. 106.	El Comité recomendó que la Corte continúe explorando las posibilidades de acuerdos de intercambio de personal dentro del Sistema Común de las Naciones Unidas y proporcione una actualización dentro del informe anual sobre gestión de recursos humanos en su trigésimo segundo período de sesiones.	Secciones 21-27	https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp_docs/ASP17/ICC-ASP-17-20-vol-II-ENG.pdf
Documentos Oficiales ... Decimoséptimo período de sesiones ... 2018 (ICC-ASP/17/20), vol. II, parte B.2, párr. 107.	El Comité recomendó además que la Corte, antes de solicitar nuevos puestos, evalúe continuamente si se pueden utilizar recursos internos y que, a partir del presupuesto de programas propuesto para 2019, cualquier solicitud de nuevos puestos debe respaldarse con una justificación más explícita de por qué recurrir a los recursos existentes puede no ser practicable.	Secciones 7, 21-27 y 83	https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp_docs/ASP17/ICC-ASP-17-20-vol-II-ENG.pdf
Documentos Oficiales ... Decimoséptimo período de sesiones ... 2018 (ICC-ASP/17/20), vol. II, parte B.2, párr. 111.	El Comité tomó nota de los avances realizados en el programa de funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico, que aún se encuentra en fase de prueba, así como los programas pasantes y profesionales visitantes. Solicitó a la Corte que, al continuar con estos programas, tenga en cuenta su impacto potencial en la representación geográfica y el equilibrio de género. También tomó nota de los esfuerzos de la Corte para generar interés entre los países desarrollados para apoyar a los países en desarrollo. Además, recomendó que la Corte actualice al Comité en su trigésimo segundo período de sesiones sobre los datos y las cifras, las lecciones aprendidas y las posibles formas de avanzar en su informe anual sobre gestión de recursos humanos.	Secciones 107-112 y 113-123	https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp_docs/ASP17/ICC-ASP-17-20-vol-II-ENG.pdf

<i>Referencia</i>	<i>Solicitud o recomendación</i>	<i>Mencionada en el presente informe</i>	<i>Enlace de referencia</i>
Documentos Oficiales ... Decimoséptimo período de sesiones ... 2018 (ICC-ASP/17/20), vol. II, parte B.1, párr. 151-153.	<p>El Comité expresó su preocupación por el continuo y creciente número de casos de litigios, tanto en términos de impacto financiero como de personal.</p> <p>El Comité recomendó que la Corte busque mecanismos de conciliación externa para resolver, según corresponda, las disputas de manera no contenciosa. Además, el Comité recomendó que la Corte revise su enfoque en el ámbito de la gestión de los recursos humanos para evitar, en la medida de lo posible, litigios en el futuro y minimizar su impacto en el personal, así como en sus consecuencias financieras. El Comité también instó a que los servicios jurídicos de la Corte evalúen con precisión los riesgos de litigio relacionados con los procesos administrativos (por ejemplo, la Revisión) e informen al Comité sobre las medidas que se tomen para evitar cualquier litigio en el futuro en su trigésimo segunda sesión al interior del informe anual sobre gestión de recursos humanos.</p>	Secciones 57-61	https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp_docs/ASP17/ICC-ASP-17-20-vol-II-ENG.pdf

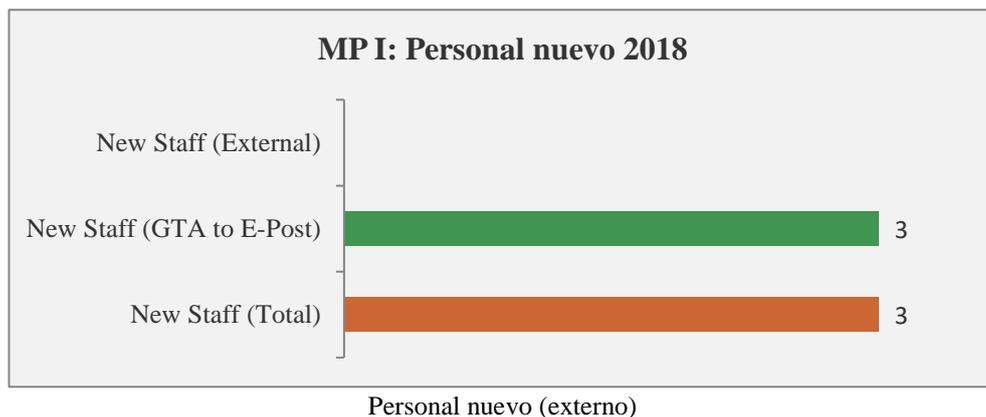
Anexo II

Descripción general de los movimientos de personal en 2018 por Programa Principal

A. Programa Principal I

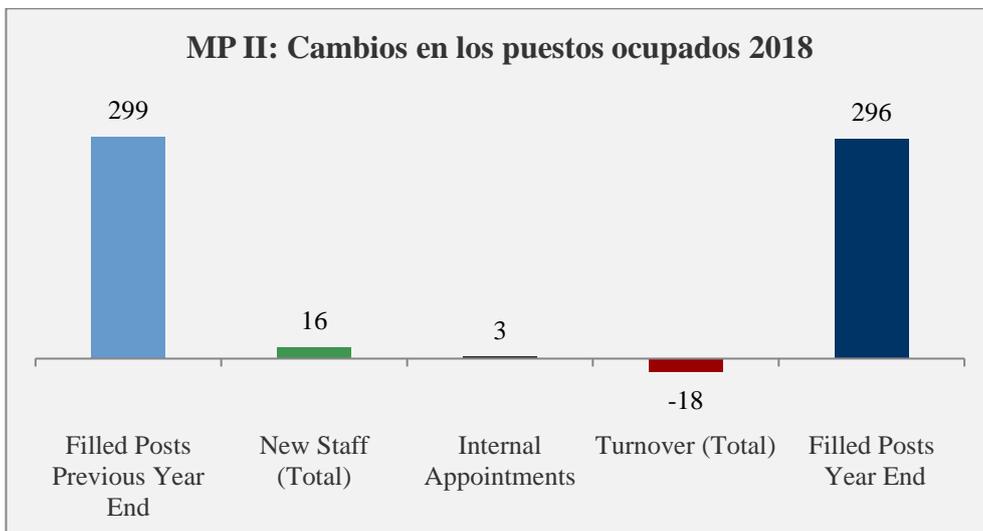


Rotación (renuncias)
 Rotación (de puestos electrónicos a asistencia temporal general)
 Rotación (otros)*
 Rotación (total)

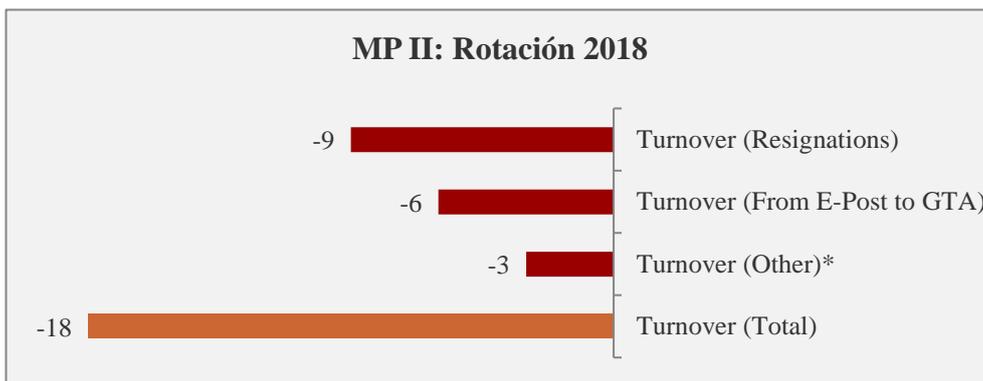


Personal nuevo (de asistencia temporal general a puestos electrónicos)
 Personal nuevo (total)

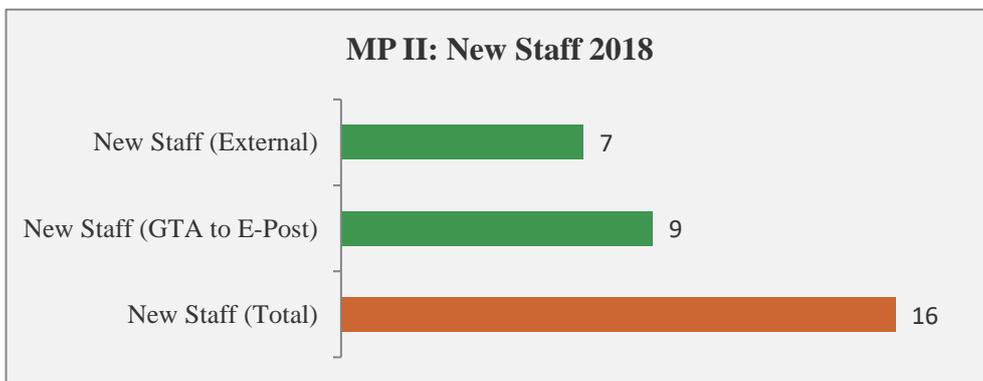
B. Programa Principal II



Puestos ocupados a final del año anterior	Personal nuevo (Total)	Nombramientos internos	Rotación (Total)	Puestos ocupados a fin de año
299	16	3	-18	296

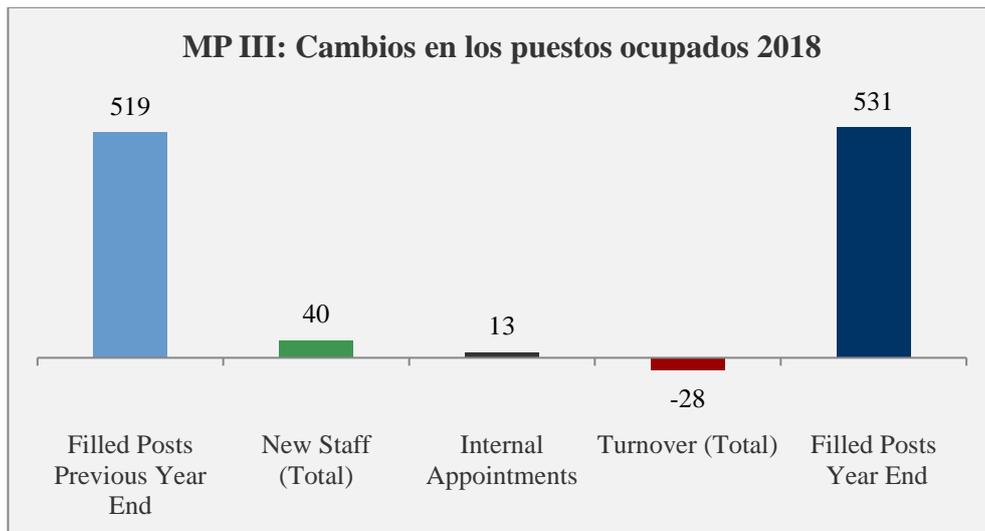


Rotación (renuncias)
 Rotación (de puestos electrónicos a asistencia temporal general)
 Rotación (otros)*
 Rotación (total)

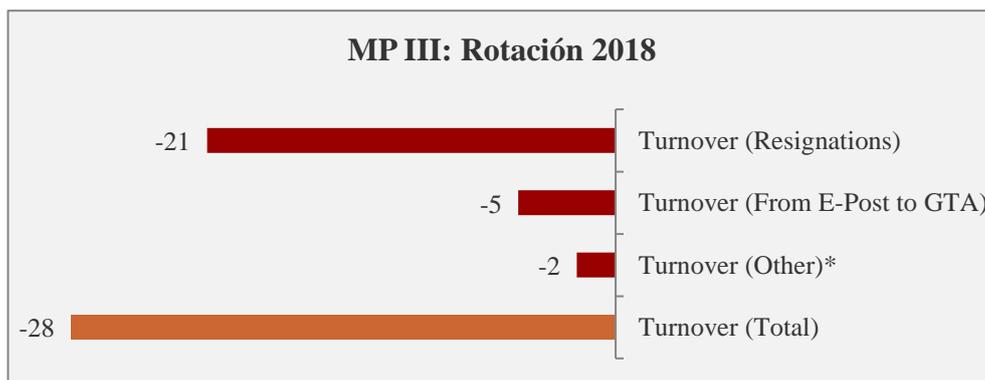


Personal nuevo (externo)
 Personal nuevo (de asistencia temporal general a puestos electrónicos)
 Personal nuevo (total)

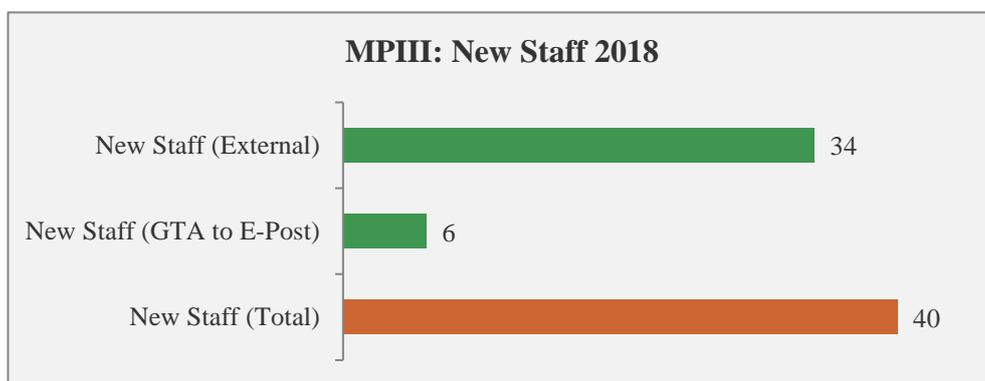
C. Programa Principal III



Puestos ocupados a final del año anterior	Personal nuevo (Total)	Nombramientos internos	Rotación (Total)	Puestos ocupados fin de año
519	40	13	-28	531

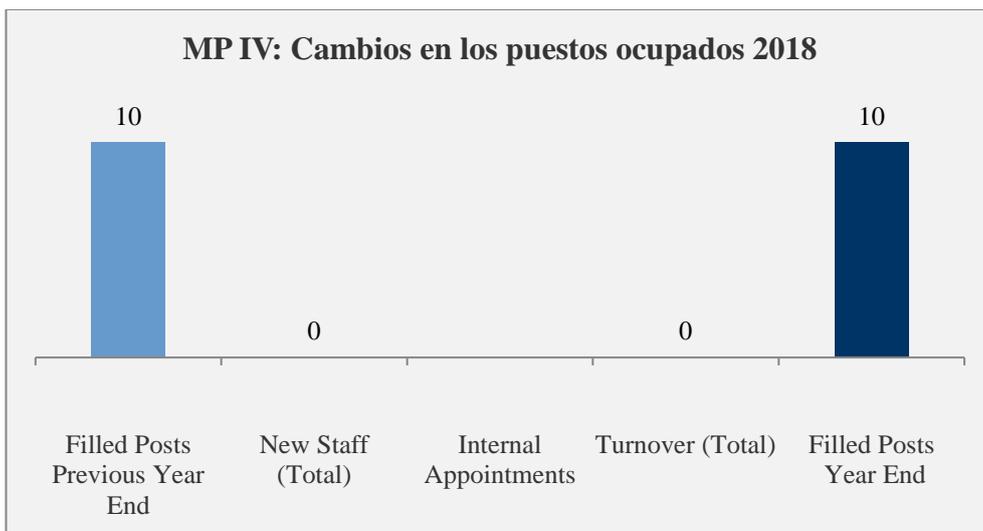


Rotación (renuncias)
 Rotación (de puestos electrónicos a asistencia temporal general)
 Rotación (otros)*
 Rotación (total)

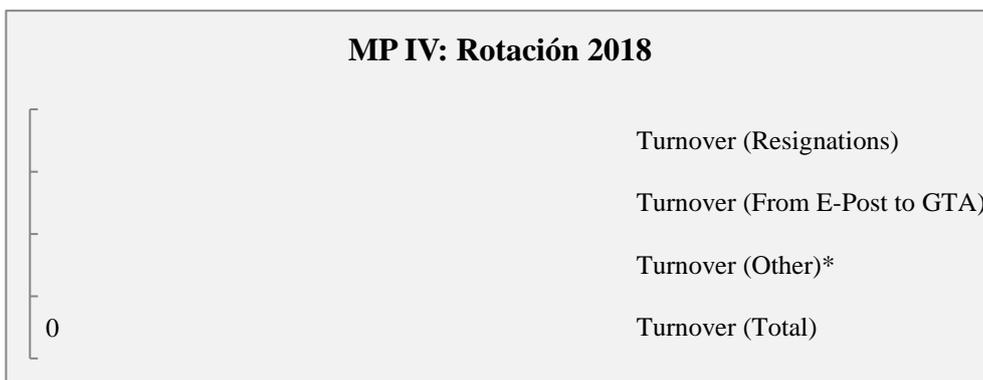


Personal nuevo (externo)
 Personal nuevo (de asistencia temporal general a puestos electrónicos)
 Personal nuevo (total)

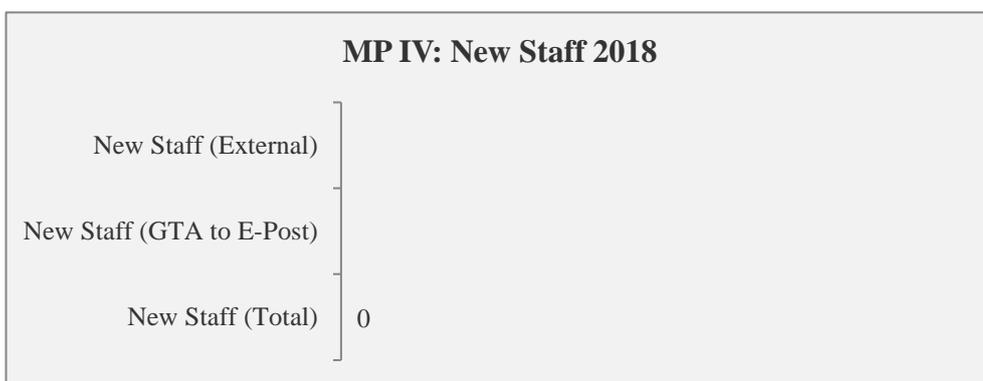
D. Programa Principal IV



Puestos ocupados a final del año anterior	Personal nuevo (Total)	Nombramientos internos	Rotación (Total)	Puestos ocupados a fin de año
10	0	0	0	10

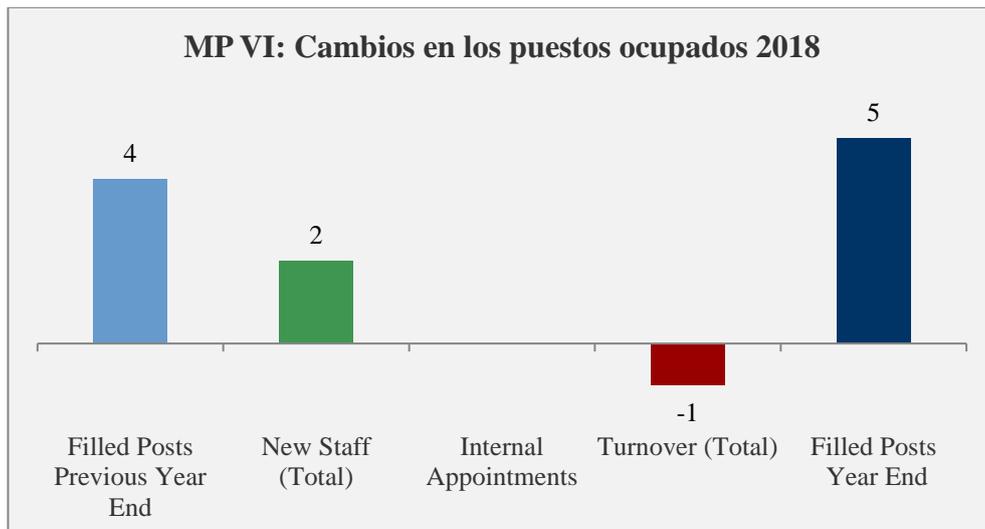


Rotación (renuncias)
 Rotación (de puestos electrónicos a asistencia temporal general)
 Rotación (otros)*
 Rotación (total)

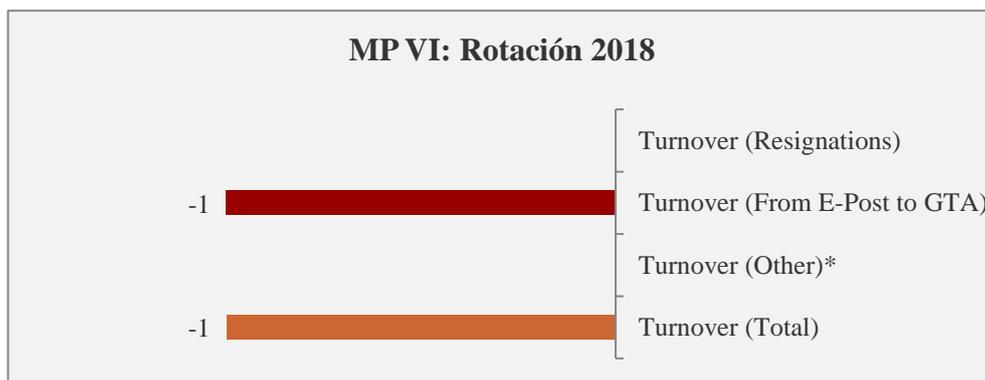


Personal nuevo (externo)
 Personal nuevo (de asistencia temporal general a puestos electrónicos)
 Personal nuevo (total)

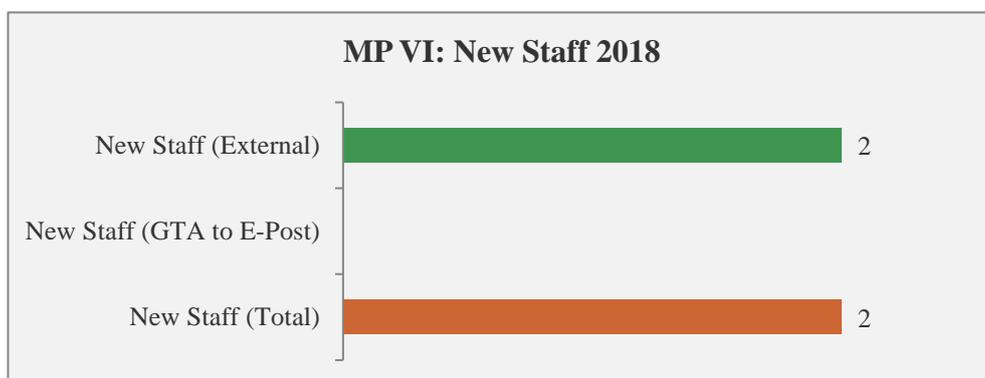
E. Programa Principal VI



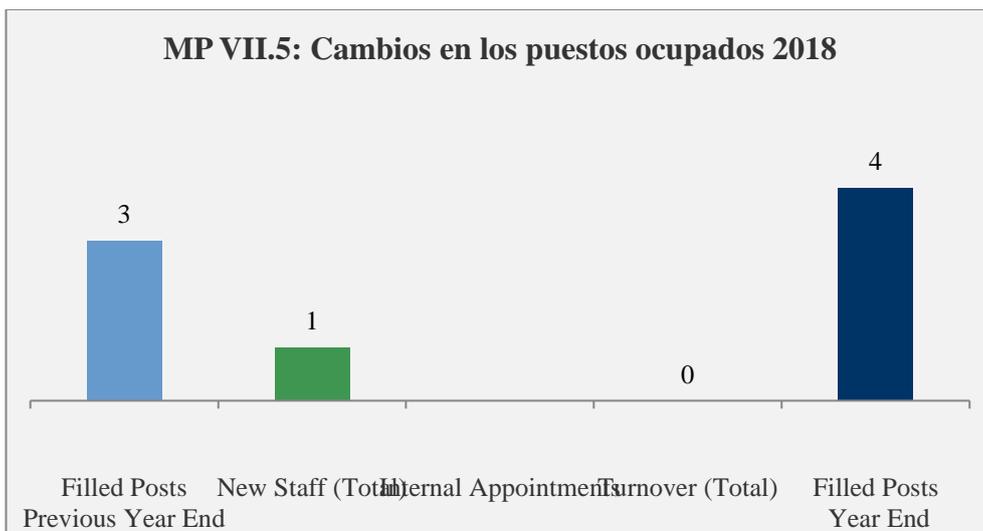
Puestos ocupados a final del año anterior	Personal nuevo (Total)	Nombramientos internos	Rotación (Total)	Puestos ocupados a fin de año
4	2	0	-1	5



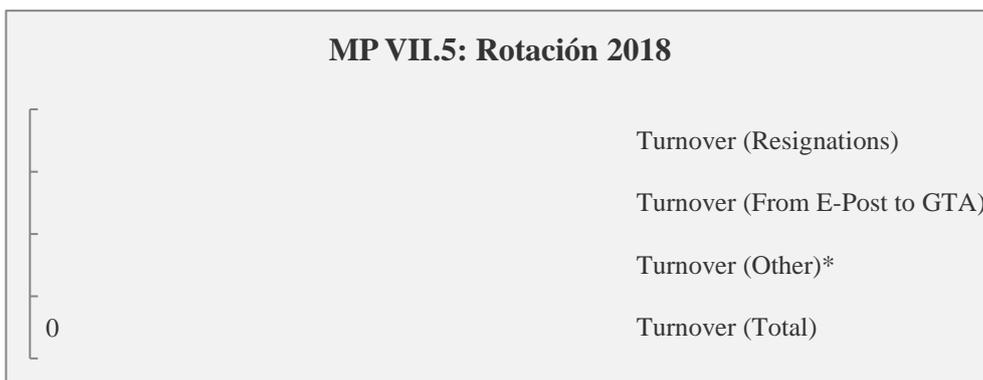
Rotación (renuncias)
 Rotación (de puestos electrónicos a asistencia temporal general)
 Rotación (otros)*
 Rotación (total)



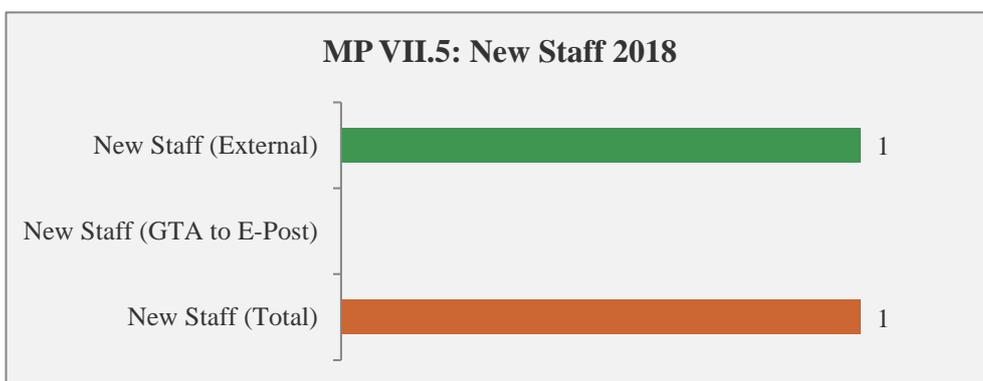
F. Programa Principal VII.5



Puestos ocupados a final del año anterior	Personal nuevo (Total)	Nombramientos internos	Rotación (Total)	Puestos ocupados a fin de año
---	------------------------	------------------------	------------------	-------------------------------

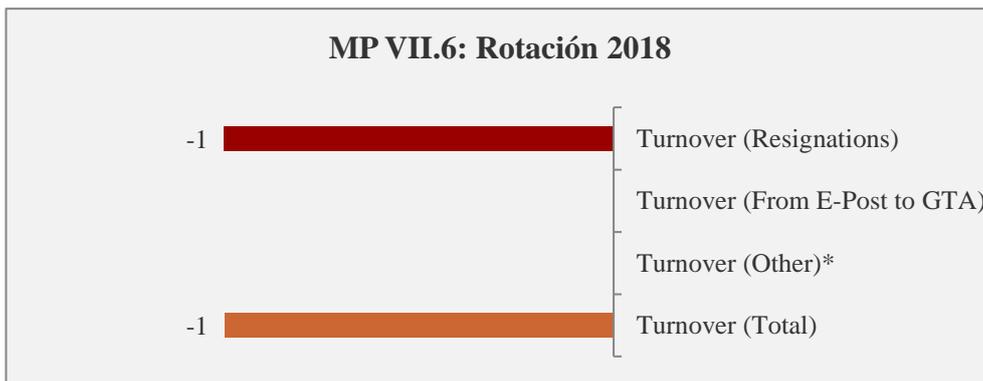
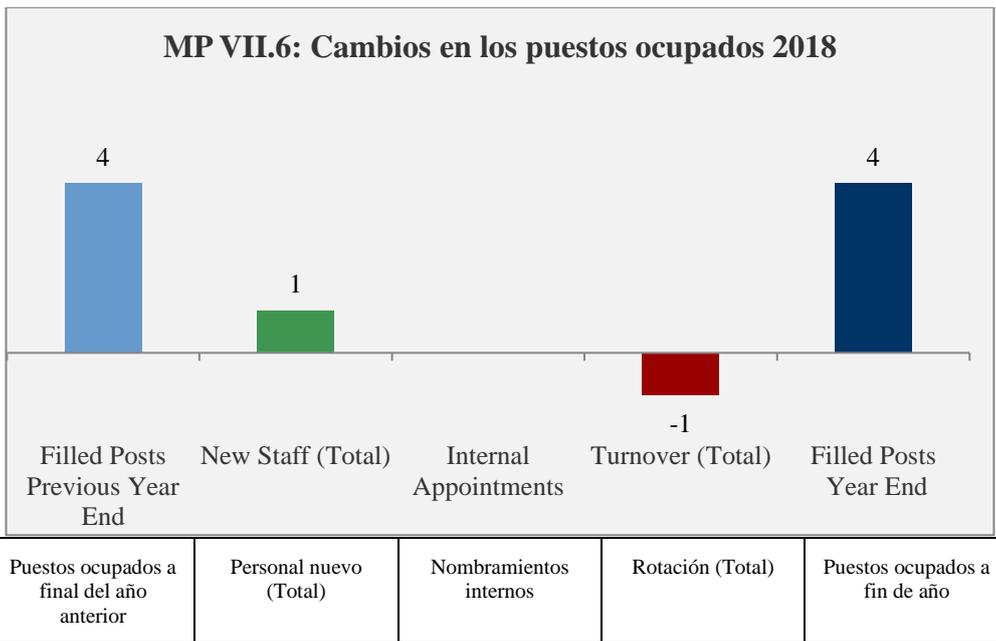


Rotación (renuncias)
 Rotación (de puestos electrónicos a asistencia temporal general)
 Rotación (otros)*
 Rotación (total)

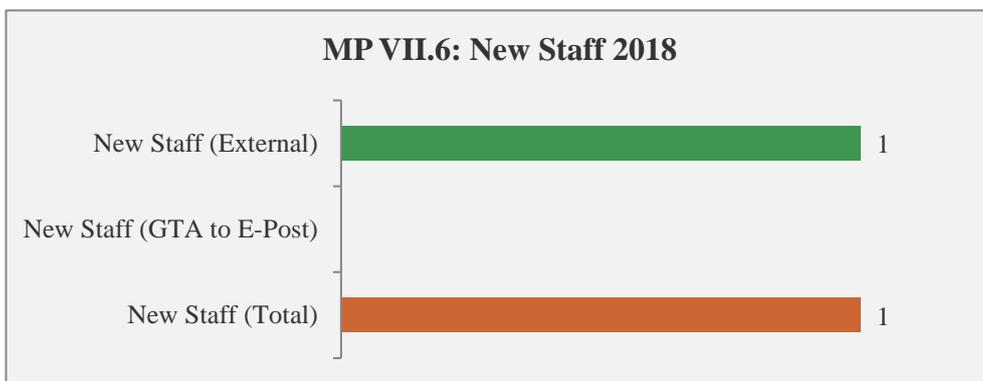


Personal nuevo (externo)
 Personal nuevo (de asistencia temporal general a puestos electrónicos)
 Personal nuevo (total)

G. Programa Principal VII.6



Rotación (renuncias)
 Rotación (de puestos electrónicos a asistencia temporal general)
 Rotación (otros)*
 Rotación (total)



Personal nuevo (externo)
 Personal nuevo (de asistencia temporal general a puestos electrónicos)
 Personal nuevo (total)

Anexo III

Campaña de comunicación de compromiso del personal de la CPI - Ejemplos

Dear all,

Next week the ICC will be launching a Court-wide Staff Survey. It is our aim to ensure that the organisation keeps moving towards a working environment based on staff engagement and staff wellbeing.

Please watch the Registrar's video highlighting how important it is to hear your voice. **#YourVoiceMatters**.

Stay tuned for further announcements.

Click [HERE](#) to watch the video:





The ICC Staff Wellbeing Framework



Il est donc important de nous faire entendre votre voix, votre voix compte.

IT'S TIME TO HEAR YOUR VOICE!



WHAT MATTERS TO YOU?

Survey loading complete

100%

Take the survey and participate!

#YourVoiceMatters!



YOUR VOICE MATTERS!

Only with your participation we can...

-  **Build a better work environment**
- Achieve team success** 
-  **Work towards your wellbeing**

We want to hear your voice on our upcoming ICC Staff Survey!

 Watch this video from Lynda.com to see what great staff engagement looks like! 

THANK YOU FOR YOUR PARTICIPATION!

786 (71%) staff members shared their voice



WHAT IS NEXT?

The results are being processed and will be shared with you in a few weeks.
Stay tuned!

#YourVoiceMatters!

Anexo IV

Estadísticas de recursos humanos

A. Número de pasantes y profesionales visitantes en 2018

<i>Pasantes y profesionales visitantes</i>	<i>Números</i>
Número de pasantes 2018	282
Número de profesionales visitantes 2018	57
Total	339

B. Datos geográficos 2018 - pasantes

<i>Región</i>	<i>Números</i>
África	24
Asia	33
Europa Oriental	24
GRULAC	19
Europa Occidental y otros Estados	182
Total	282

C. Datos geográficos 2018 - profesionales visitantes

<i>Región</i>	<i>Números</i>
África	11
Asia	11
Europa Oriental	6
GRULAC	10
Europa Occidental y otros Estados	19
Total	57

D. Balance de género 2018 - pasantes

<i>Género</i>	<i>Números</i>
Femenino	205
Masculino	77
Total	282

E. Balance de género 2018 - profesionales visitantes

<i>Género</i>	<i>Números</i>
Femenino	32
Masculino	25
Total	57

F. Sobrerrepresentados 2018 - Programa de pasantías y profesionales visitantes

<i>Sobrerrepresentado</i>	<i>Números</i>
Albania	1
Australia	11
Bélgica	13
Bosnia y Herzegovina	1
Canadá	15
Colombia	5
Croacia	0
República Democrática del Congo	2
Finlandia	1
Francia	45
Gambia	0
Georgia	1
Ghana	0
Irlanda	1
Kenia	3
Mali	1
Países Bajos	15
Nueva Zelanda	0
Portugal	2
República de Moldova	0
Rumania	5
Senegal	1
Serbia	2
Sierra Leona	0
Eslovenia	1
Sudáfrica	3
España	8
Uganda	3
Reino Unido	16
Total	156

G. Subrepresentados 2018 - Programa de pasantías y profesionales visitantes

<i>Subrepresentados</i>	<i>Números</i>
Afganistán	0
Brasil	10
Burkina Faso	1
Chile	5
Costa Rica	2
Chipre	0
Dinamarca	2
Estonia	0
Alemania	10
Guatemala	0
Japón	4
Madagascar	0
Malawi	2
México	2
República de Corea	6
Suecia	3
Suiza	11
Venezuela	1
Zambia	0
Total	59

H. Sin ratificación 2018 - pasantes y profesionales visitantes

<i>Sin ratificación</i>	<i>Números</i>
Argelia	1
Azerbaiyán	2
Camerún	3
China	9
Egipto	2
India	7
Indonesia	1
Irán (República Islámica de)	3
Líbano	3
Malasia	4
Federación Rusa	3
Ruanda	1
Arabia Saudita	1
Turquía	2
Ucrania	2
Estados Unidos de América	19
Total	63

I. Otros países 2018 - pasantes y profesionales visitantes

<i>Otros países</i>	<i>Números</i>
Argentina	2
Bangladesh	1
Botsuana	1
Bulgaria	2
Burundi	2
Camboya	1
República Centroafricana	1
Costa de Marfil	3
República Checa	3
República Dominicana	1
Ecuador	2
Grecia	3
Islandia	1
Italia	21
Jordania	1
Letonia	1
Liberia	1
Lituania	1
Mauricio	1
Nigeria	3
Filipinas	1
Polonia	4
República de Macedonia	1
Eslovaquia	2
Tanzania	1
Total	61

Anexo V

Reglas provisionales del personal enmendadas para implementar los cambios al Paquete Común de Compensación del Sistema de las Naciones Unidas (Subsidio de Educación, Subsidio de Educación Especial y prestaciones conexas)

Regla 103.18: Subsidio de educación y prestaciones conexas

Definición

(a) Se entenderá por “hijo” para fines de esta regla el hijo propio o el hijo legalmente adoptado de un funcionario o el hijastro de un funcionario si reside con él, siempre que el funcionario atienda de forma principal y continua a su sustento.

Condiciones exigidas

(b) Un miembro del personal tendrá derecho a que se le pague un subsidio educativo y las prestaciones conexas, que consisten en el reembolso de las cuotas de capital y una suma global para la asistencia de manutención, con respecto a cada hijo, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

(i) El miembro del personal es un miembro del personal contratado internacionalmente;

(ii) El miembro del personal sirve en un lugar de destino fuera de su país de origen reconocido;

(iii) El miembro del personal tiene un hijo que asiste a tiempo completo a una escuela, universidad u otra institución docente similar; y

(iv) El nombramiento del funcionario dure como mínimo seis meses o haya prestado servicio de forma continua como mínimo en los últimos seis meses.

(c) Si un funcionario que reúna las condiciones exigidas en el párrafo b) es reasignado a un lugar de destino en su país de origen durante el transcurso de un año académico, podrá percibir el subsidio de educación durante el resto del año académico.

Duración

(d) El subsidio de educación y las prestaciones conexas se pagarán desde el comienzo de la educación primaria, es decir, cuando el hijo tenga cinco (5) años de edad o más al comienzo del año académico, o cumpla los cinco (5) años dentro de tres meses del comienzo del año académico. Se puede aceptar una edad mínima más baja de elegibilidad para recibir el subsidio de educación si la ley requiere que el hijo comience la educación primaria formal a una edad más temprana.

(e) Un miembro del personal dejará de ser elegible para subsidio de educación y prestaciones conexas cuando el hijo respecto del cual recibe el derecho cumpla con una de las siguientes condiciones:

(i) El hijo deja de asistir a tiempo completo a una escuela, universidad u otra institución docente similar;

(ii) El hijo completa cuatro años de estudios postsecundarios o recibe el primer título postsecundario reconocido, lo que ocurra primero. Los cuatro años de estudios postsecundarios se cuentan acumulativamente desde el primer año de estudios después del diploma de escuela secundaria, incluso si parte de los estudios postsecundarios se completan antes del servicio del miembro del personal con la Corte;

(iii) El hijo alcanza la edad de 25 años, en cuyo caso el derecho cesará al final del año académico en el que el hijo cumpla 25 años.

(f) En el caso de que la educación del hijo se interrumpa por un período de al menos un año académico por servicio nacional obligatorio, enfermedad u otras razones de peso, el período de elegibilidad se extenderá por el período de interrupción más allá del año académico en el que el hijo alcance la edad de 25 años.

Exclusiones

(g) Los miembros de la familia no están autorizados a residir con un miembro del personal asignado a lugares de destino no aptos para familiares. En consecuencia, un miembro del personal no será elegible para un subsidio de educación y prestaciones conexas con respecto a un hijo que asiste a una institución docente en un lugar de destino no apto para familiares.

Gastos de educación admisibles

(h) El subsidio de educación se calcula sobre la base de los siguientes gastos educativos admisibles:

(i) Cuotas obligatorias relacionadas con la inscripción, que se requieran para la inscripción de un hijo en una escuela, universidad u otra institución docente similar. Dichas cuotas incluyen, entre otras, cuotas de admisión, solicitud, registro, inscripción, matriculación, orientación y evaluación o examen;

(ii) Matrícula por asistencia a tiempo completo que se paga directamente a la escuela, universidad u otra institución docente similar y certificada por la escuela, universidad u otra institución docente similar como necesaria para la asistencia;

(iii) Matrícula en la lengua materna del miembro del personal si se cumplen todas las condiciones siguientes:

a. La instrucción es impartida por un maestro calificado certificado en el idioma de instrucción y que no es miembro de la familia del miembro del personal;

b. El funcionario trabaja en un país cuyo idioma es diferente de su idioma materno; y

c. El hijo asiste a una escuela, universidad u otra institución docente similar local en la que la instrucción se imparte en un idioma diferente del idioma materno del miembro del personal;

Si ambos padres son miembros del personal de la Corte, la matrícula puede ser en una o todas las lenguas maternas según lo definido por los miembros del personal en la cita inicial o en función de su nacionalidad reconocida en el caso de que hubiera varias lenguas maternas;

(iv) Gastos de aprendizaje a distancia, incluido el aprendizaje en línea o semipresencial, cuando se obtenga aprobación previa por escrito y dichos cursos cumplan una de las siguientes condiciones:

a. Son el único sustituto disponible para la asistencia a tiempo completo a una escuela, universidad u otra institución docente similar de un tipo que no está disponible en el lugar de destino;

b. Están relacionadas con materias académicas que no están incluidas en el plan de estudios corriente pero que son necesarias para la educación posterior del hijo.

(v) Gastos de matrícula para instrucción privada proporcionada por un maestro que está calificado en la materia en cuestión y no es miembro de la familia del miembro del personal, cuando se cumple una de las siguientes condiciones y está sujeta a la certificación de esta por una escuela, universidad u otra institución docente similar:

a. Un hijo asiste a una escuela local, universidad u otra institución docente similar y la enseñanza en el idioma del lugar de destino es una condición previa para la admisión;

b. Se requiere un suplemento a los cursos por correspondencia para los cuales los gastos son admisibles bajo la regla de personal 103.18 (h) (iv);

c. Se requiere complementar el programa corriente por medio de tutoría especial en una materia académica impartida por la escuela, universidad u otra institución docente similar para compensar las deficiencias atribuibles al cambio de escolaridad del hijo como resultado de la expatriación o un cambio del lugar de destino oficial del miembro del personal, o para tutoría especial en una materia académica no incluida en el plan de estudios de la escuela, universidad u otra institución docente similar pero requerida para la educación posterior del hijo;

(vi) Gastos de inscripción y matrícula para aprendizaje laboral u otro arreglo similar cuando la escuela, la universidad u otra institución docente similar certifique que cualquier colocación laboral es una parte integral del plan de estudios a tiempo completo y con la condición de que el hijo no reciba salario o remuneración por los servicios prestados;

(vii) Gastos de inscripción y matrícula para cursos de verano cuando la escuela, la universidad u otra institución docente similar certifique que dichos cursos son un requisito previo para mantener su asistencia durante el siguiente año académico corriente y para obtener el diploma corriente de la escuela, universidad u otra institución docente similar. Cuando sean admisibles, los gastos de cursos de verano se reembolsan como parte de los gastos admisibles incurridos para el año académico anterior, sujeto al monto máximo de reclamo.

(i) Todos los demás gastos educativos que no estén enumerados anteriormente se considerarán no admisibles.

Monto del subsidio de educación y prestaciones conexas

(j) El monto de los gastos educativos admisibles se reembolsará de acuerdo con la escala móvil global, según lo aplicado por el sistema común de las Naciones Unidas, independientemente de la moneda y el país en que se incurran los gastos. La beca de educación está sujeta al pago de una cantidad máxima, por hijo y por año académico, independientemente de la cantidad de reclamos presentados. Dicha cantidad se establece de conformidad con el sistema común de las Naciones Unidas.

(k) Todas las becas, subsidios o subvenciones similares recibidas por o para el hijo se deducirán primero de aquellos gastos que no son admisibles según la regla de personal 103.18 (i), y el saldo, si corresponde, de los gastos educativos admisibles según la regla de personal 103.18 (h) antes de calcular el importe del subsidio. Cualquier saldo restante se deducirá del subsidio de educación y las prestaciones conexas. Un miembro del personal asumirá al menos el 14 por ciento del costo de los gastos admisibles.

(l) La asistencia financiera en forma de préstamos para ayudar en el pago de gastos educativos, que deban ser reembolsados por el miembro del personal o el hijo a una institución financiera u otra entidad, no se consideran una beca o subsidio similar.

Reclamos y pago del subsidio de educación y prestaciones conexas

(m) Todo anticipo del subsidio de educación y prestaciones conexas y de pago del mismo se realizará de conformidad con los procedimientos establecidos por el Secretario, en consulta con el Fiscal, de conformidad con las normas del sistema común de las Naciones Unidas.

(n) El subsidio de educación y prestaciones conexas se calculará en la moneda utilizada para pagar los gastos de educación y se pagará al funcionario en la misma moneda

que su sueldo, después de la conversión sobre la base del tipo de cambio aplicable en el momento que se apruebe el pago del subsidio.

Prorrateo del monto del subsidio de educación y prestaciones conexas

(o) El monto pagadero a un miembro del personal por el subsidio de educación, el reembolso de cuotas de capital y la asistencia de manutención se prorratearán de acuerdo con cualquiera de las siguientes condiciones, las cuales no se excluyen mutuamente y se pueden combinar:

(i) Cuando el período de asistencia o internado en una escuela, universidad u otra institución docente similar cubre menos de dos tercios del año académico, el monto del subsidio y prestaciones conexas se prorrateará en función del período de asistencia o internado, según corresponda, en comparación con el año académico completo. En el caso de estudios postsecundarios donde la asistencia se determine por semestre, cualquier gasto educativo correspondiente al semestre en el que un hijo no asista a tiempo completo se considerará no admisible y no se incluirá en el cómputo del subsidio de educación;

(ii) Cuando un miembro del personal que sea elegible para el subsidio y prestaciones conexas al comienzo del año académico cese su servicio y el período de servicio elegible cubra menos de dos tercios del año académico, el monto del subsidio y prestaciones conexas será prorrateado en función del período de servicio elegible en comparación con el año académico completo;

(iii) Cuando el servicio con la Corte de un miembro del personal, o su elegibilidad para el subsidio y prestaciones conexas comience después del inicio del año académico, el monto del subsidio y prestaciones conexas será prorrateado en función del período de servicio elegible en comparación con el año académico completo. No se reembolsarán los gastos relacionados con el período de asistencia a la escuela, universidad u otra institución docente similar antes de la fecha de nombramiento de un miembro del personal, o la fecha de elegibilidad para el subsidio de educación;

(iv) Cuando un miembro del personal tiene licencia especial sin goce de sueldo, el monto del subsidio y prestaciones conexas se prorrateará en función del período de servicio elegible en comparación con el año académico completo;

(v) Cuando un miembro del personal trabaja a tiempo parcial, el monto del subsidio y prestaciones conexas se prorrateará en función del servicio elegible en comparación con el año académico completo.

(p) Independientemente de la regla del personal 103.18 (o), el monto pagadero por el reembolso de las cuotas de capital no reembolsables no se prorrateará, independientemente de la duración de la asistencia, cuando un miembro del personal cambie de lugar de destino durante el año académico y el hijo tenga que cambiar escuelas, universidades u otras instituciones docentes similares, como resultado del cambio de lugar de destino del miembro del personal. En el caso de que el miembro del personal deba pagar una cuota de capital a la nueva escuela, universidad u otra institución docente similar, no se aplicará prorrateo alguno.

(q) Cuando se requiere prorrateo, los montos se calcularán sobre la base de días calendario y se expresarán como un porcentaje del número de días calendario de asistencia o servicio elegible sobre el número total de días calendario del año académico de la escuela, universidad u otra institución docente similar. Cuando la escuela, universidad u otra institución docente similar cobra cuotas a diferentes tasas durante diversas épocas del año, esto se reflejará en el prorrateo del monto a pagar.

(r) Cuando un miembro del personal muere mientras está en servicio al comienzo del año académico o después, el subsidio de educación y las prestaciones conexas se pagarán en su totalidad por ese año académico.

(s) La decisión de colocar a un miembro del personal en suspensión sin pago, de conformidad con la regla 110.5 (a) del personal, se entenderá sin perjuicio de la

continuación del subsidio educativo y las prestaciones conexas a las que el miembro del personal pueda tener derecho.

Prestaciones conexas

Asistencia de manutención

(t) Un miembro del personal califica para recibir asistencia de manutención, incluso en relación con un hijo que asiste a una escuela u otra institución docente similar que no cobra cuotas o una cuota nominal, cuando se cumplen todas las siguientes condiciones:

- (i) Se cumplen los requisitos de la regla de personal 103.18 (b);
- (ii) El miembro del personal sirve en un lugar de destino con una clasificación de dificultad de la A a la E;
- (iii) El hijo asiste a una escuela u otra institución docente similar a nivel de primaria o secundaria;
- (iv) La escuela u otra institución docente similar en la que el hijo está siendo educado se encuentra fuera del país del lugar de destino y más allá de la distancia de desplazamiento local desde el lugar donde vive el miembro del personal, a pesar de las fronteras nacionales.

(u) Un miembro del personal puede, en circunstancias excepcionales, recibir asistencia de manutención para un hijo que asiste a una escuela u otra institución docente similar a nivel de primaria o secundaria ubicada dentro del país del lugar de destino, pero más allá de la distancia de desplazamiento local del lugar donde el miembro del personal está sirviendo y donde, en la opinión del Secretario o del Fiscal, según corresponda, ninguna institución educativa dentro de la distancia de desplazamiento local del lugar donde está sirviendo el miembro del personal sería adecuada para el hijo. Las oficinas administrativas o de recursos humanos locales deben establecer la distancia de desplazamiento local en los lugares de destino teniendo en cuenta las condiciones locales en el lugar de destino.

Monto de asistencia de manutención

(v) Los miembros elegibles del personal recibirán asistencia de manutención con un pago global, por hijo, por año académico, independientemente de la cantidad real de gastos de manutención incurridos. Dicha suma global se establece de conformidad con las normas y tarifas del sistema común de las Naciones Unidas. La suma global se pagará además de cualquier reembolso calculado según la regla de personal 103.18 (j).

Viajes

(w) Un miembro del personal que califica para asistencia de manutención según la regla del personal 103.18 (t) tendrá derecho a gastos de viaje para un viaje de regreso para el hijo cada año académico entre la escuela u otra institución docente similar y el lugar de destino del miembro del personal, de conformidad con regla del personal 107.8. Si el hijo no puede viajar al lugar de destino del miembro del personal, se puede autorizar el viaje de regreso del miembro del personal o del cónyuge en lugar del viaje del hijo, de conformidad con la regla del personal 107.8.

Cuotas de capital

(x) Las cuotas de capital son cuotas obligatorias no reembolsables que recauda una escuela, universidad u otra institución docente similar para financiar la construcción, mejora, renovación y mantenimiento de edificios. Dichas tasas, que también se conocen como cuotas, fondos o tarifas de construcción, cuotas, fondos o tarifas de capital, tarifas de padres primerizos, tarifas de incorporación o tarifas de desarrollo, pueden aplicarse: (a)

como pago único para un hijo que se inscribe por primera vez; (b) todos los años; o (c) según sea necesario.

(y) Se reembolsará el 100 por ciento además del subsidio de educación previa certificación de la escuela, universidad u otra institución docente similar que cumpla con todas las siguientes condiciones:

- (i) El propósito de las cuotas concuerda con la descripción provista en la regla de personal 103.18 (y); y
- (ii) La inscripción del hijo o su inscripción continua está condicionada al pago de las cuotas.

Regla 103.19: Subsidio de educación y prestaciones conexas

Definición

(a) Un “hijo con una discapacidad” es un hijo, tal como se define en la regla de personal 103.18 (a), que, por discapacidad física o mental, no puede asistir a una escuela, universidad u otra institución docente similar corriente y requiere enseñanza o capacitación especial para prepararlo para la integración plena en la sociedad o, mientras asiste a una escuela, universidad u otra institución docente similar corriente, requiere enseñanza o capacitación especial para ayudarlo a superar la discapacidad.

Condiciones exigidas

(b) Un miembro del personal califica para el subsidio de educación especial y prestaciones conexas (es decir, el reembolso de las tarifas de capital), con respecto a cada hijo con una discapacidad, incluso cuando sirve en el país de origen reconocido.

Condiciones de derecho

(c) El subsidio de educación especial y prestaciones conexas están disponibles para miembros del personal que califiquen de conformidad con la regla del personal 103.19 (b), siempre que:

- (i) El oficial médico certifique que el hijo cumple con el requisito establecido en la regla de personal 103.19 (a); y
- (ii) El miembro del personal demuestra que él o ella ha agotado todas las demás fuentes de prestaciones que puedan estar disponibles para la educación y capacitación del hijo, incluidos aquellos proporcionados por los estados, los gobiernos locales y el seguro médico.

Duración

(d) El derecho comenzará desde el comienzo del año académico en curso cuando se certifique la necesidad de enseñanza o capacitación especial, a menos que el certificado indique otra fecha, o a partir de la fecha en que el miembro del personal cumpla las condiciones.

(e) Un miembro del personal dejará de ser elegible para subsidio de educación especial y prestaciones conexas cuando el hijo respecto del cual recibe el derecho cumpla con una de las siguientes condiciones:

- (i) El hijo deja de asistir a tiempo completo a una escuela, universidad u otra institución docente similar;
- (ii) Lo que ocurra primero entre las siguientes: se le otorga el primer título postsecundario reconocido, o hasta el final del año académico en el que el hijo discapacitado alcanza los veintiocho (28) años de edad.

Exclusiones

(f) Un miembro del personal asignado a lugares de destino no aptos para familiares no está autorizado a estar acompañado por familiares. En consecuencia, un miembro del personal no calificará para un subsidio de educación especial y prestaciones conexas con respecto a un hijo que asiste a una institución educativa en un lugar de destino no apto para familiares.

Gastos de educación admisibles

(g) El subsidio de educación especial se calcula sobre la base de los siguientes gastos educativos admisibles:

(i) Gastos necesarios para proporcionar un programa educativo diseñado para satisfacer las necesidades de un hijo con una discapacidad para que pueda alcanzar el nivel más alto de capacidad funcional. Esos gastos pueden incluir:

a. Gastos por servicios especiales de enseñanza o capacitación;

b. Otros gastos, incluida la matrícula, las cuotas relacionadas con la inscripción y la compra de libros de texto y comidas en la escuela, la universidad u otra institución docente similar que estén directamente relacionadas con programas educativos obligatorios y no relacionadas con actividades extracurriculares;

c. Gastos relacionados con el uso de equipo especial requerido para satisfacer las necesidades educativas del hijo;

d. Gastos por manutención completa (alimentación y alojamiento), incluso en el caso de un hijo que asiste a una escuela, universidad u otra institución docente similar en el lugar de destino cuando dicha manutención es una parte integral del programa educativo;

(ii) Gastos incurridos por el transporte local que requiera el hijo con una discapacidad según lo certificado por el oficial médico.

(h) Todos los demás gastos que no figuran en la lista anterior, incluidos los gastos cubiertos o parcialmente cubiertos por el seguro médico, se considerarán no admisibles.

Cuantía del subsidio de educación especial

(i) Los gastos educativos admisibles incurridos para cada hijo con una discapacidad que no puede asistir a una escuela, universidad u otra institución docente corriente similar, o que asiste a tiempo completo a una escuela, universidad o institución docente corriente similar que brinde los arreglos especiales necesarios, se reembolsarán a una tasa del 100%, de conformidad con las normas del sistema común de las Naciones Unidas y la escala móvil global.

(j) Cuando los gastos de asistencia a tiempo completo a una escuela, universidad u otra institución docente corriente similar se reembolsan de acuerdo con el esquema de educación corriente según la regla del personal 103.18, los gastos educativos admisibles incurridos para la enseñanza y capacitación especial fuera de la escuela, universidad u otra institución docente similar, así como los gastos de manutención se reembolsarán a una tasa del 100%. El monto combinado de los dos subsidios se determinará de conformidad con las normas y tasas del régimen común de las Naciones Unidas.

(k) Si un miembro del personal no tiene derecho al subsidio de educación corriente para el hijo que asiste a tiempo completo a una escuela, universidad u otra institución docente corriente similar, los gastos educativos admisibles incurridos para la enseñanza y capacitación especial fuera de una escuela, universidad u otra institución docente corriente similar se reembolsarán contra el subsidio de educación especial a una tasa del 100% y de conformidad con las normas y tasas comunes del sistema de las Naciones Unidas.

(l) En todos los casos, el equipo con fines educativos se reembolsará hasta un máximo de dos tercios de la cantidad pagadera por la suma fija para la manutención, de conformidad con las normas y tasas comunes del sistema de las Naciones Unidas.

(m) El monto de gastos educativos admisibles se reducirá por la cantidad de cualquier prestación que pueda estar disponible de otras fuentes, incluidas las becas, subsidios o subvenciones similares para la educación y capacitación especial del hijo, que se informarán de acuerdo con la regla del personal 103.19(c)(ii).

(n) Todas las becas, subsidios o subvenciones similares recibidas por o en nombre del hijo se deducirán primero de aquellos gastos que no son admisibles, y el saldo, si corresponde, se deducirá de los gastos educativos admisibles antes de calcular el monto del subsidio. Cualquier saldo restante se deducirá del subsidio de educación especial.

(o) La asistencia financiera en forma de préstamos para ayudar en el pago de gastos educativos, que deban ser reembolsados por el miembro del personal o el hijo a una institución financiera u otra entidad, no se consideran una beca o subsidio similar.

Solicitud y pago del subsidio de educación especial

(p) Todo anticipo del subsidio de educación se realizará de conformidad con los procedimientos establecidos por el Secretario, en consulta con el Fiscal, de conformidad con las normas del sistema común de las Naciones Unidas.

(q) El subsidio de educación especial se calculará en la moneda utilizada para pagar los gastos de educación y se pagará al funcionario en la misma moneda que su sueldo, después de la conversión sobre la base del tipo de cambio aplicable en el momento que se apruebe el pago del subsidio de educación especial.

(r) El monto pagadero a un miembro del personal por el subsidio de educación especial y el reembolso de las cuotas de capital se prorrateará de acuerdo con el procedimiento descrito en la regla de personal 103.18(o)-(s), que se aplicará *mutatis mutandis*.

Viajes

(s) Todo funcionario que perciba un subsidio de educación especial tendrá derecho al pago de los gastos de viaje de ida y vuelta del hijo entre la escuela, universidad u otra institución docente similar y el lugar de destino del miembro del personal, de conformidad con la regla 107.8(h).

Prestaciones conexas

Cuotas de capital

(t) Las cuotas de capital son cuotas obligatorias no reembolsables que recauda una escuela, universidad u otra institución docente similar para financiar la construcción, mejora, renovación y mantenimiento de edificios. Dichas cuotas, que también se conocen como cuotas, fondos o tarifas de construcción, cuotas, fondos o tarifas de capital, cuotas de padres primerizos, cuotas de incorporación o cuotas de desarrollo, pueden aplicarse: (a) como pago único para un hijo que se inscribe por primera vez; (b) todos los años; o (c) según sea necesario.

(u) Se reembolsará el 100 por ciento además del subsidio de educación previa certificación de la escuela, universidad u otra institución docente similar que cumpla con todas las siguientes condiciones:

(i) El propósito de las cuotas concuerda con la descripción provista en la regla de personal 103.18 (y);

(ii) La inscripción del hijo en la escuela, universidad u otra institución similar está condicionada al pago de las cuotas.

Regla 107.2: Familiares calificados

(a) A los efectos de un viaje oficial, se considerará familiar calificado al cónyuge y a los hijos reconocidos a cargo del funcionario de conformidad con la regla 103.17(a). Además, calificarán para recibir el subsidio de viajes para educación aquellos hijos respecto de los cuales sea pagadera la asistencia con el pago de gastos de manutención, aunque ya no sean reconocidos como personas a cargo en virtud de la regla 103.17(a).

(b) El Secretario o el Fiscal, según corresponda, podrá autorizar el pago de los gastos de un viaje de un hijo al lugar de destino o al país de origen del funcionario después de que la edad del hijo haya pasado del límite de familiar a cargo establecido en el Estatuto y Reglamento del Personal, bien sea en el plazo de un año o en cuanto el hijo deje de asistir a tiempo completo a una universidad a la que comenzó a asistir mientras era considerado hijo a cargo.

(c) El Secretario o el Fiscal, podrá autorizar, según corresponda, asimismo el pago de los gastos de viaje para la repatriación del ex cónyuge de un funcionario.

Regla 107.8: Viajes relacionados con el subsidio de educación

(a) Un miembro del personal que califique para asistencia de manutención bajo la regla de personal 103.18(t) con respecto a la asistencia del hijo a una escuela u otra institución docente similar en el nivel primario o secundario tendrá derecho a gastos de viaje para el hijo de un viaje de regreso cada año académico entre la escuela u otra institución docente similar y el lugar de destino del miembro del personal, sujeto a todas las siguientes condiciones:

(i) La asistencia del hijo a la escuela u otra institución docente similar es al menos dos tercios del año académico;

(ii) El viaje se realiza durante el año académico o dentro de los tres meses anteriores al comienzo o posteriores al final del año académico; y

(iii) El hijo pasa al menos siete días en el lugar de destino del miembro del personal.

(b) En el caso de que el miembro del personal muera mientras está en servicio al comienzo del año académico o después, el derecho a viajes de subsidio educativo continuará hasta el final del año académico y puede ser autorizado para viajar entre la escuela u otra institución docente similar y el lugar de destino u otra ubicación, sujeto al máximo permitido según la regla 107.8(c) a continuación.

(c) Los gastos de viaje del subsidio de educación están cubiertos hasta el costo del viaje entre el país de origen del funcionario y su lugar de destino.

(d) Cuando el funcionario trabaja en un lugar de destino no apto para familiares o en los casos en que el hijo no pueda viajar al lugar de destino del funcionario, el funcionario o su cónyuge puede recibir autorización del Secretario o el Fiscal, según corresponda, para viajar en lugar del hijo, siempre que el funcionario o su cónyuge pasen un mínimo de siete días en la ubicación de la escuela del hijo u otra institución docente similar.

(e) Cuando el funcionario o su cónyuge viaja en lugar del hijo, se aplicarán todas las siguientes condiciones:

(i) Los gastos de viaje a cargo la Corte no excederán la cantidad que se habría pagado por el hijo o los hijos;

(ii) No se otorgará tiempo de viaje y todos los días hábiles fuera de la oficina el periodo se considerará como vacaciones anuales;

(iii) Para fines administrativos, dichos viajes se cobrarán como viajes de subsidio de educación.

(f) Cuando el funcionario o su cónyuge viaja en lugar del hijo, otros hijos para quienes existe un subsidio de educación pueden viajar entre su escuela u otra institución

docente similar y la ubicación que debe visitar el padre, siempre que los gastos a cargo de la Corte no excedan el máximo que de otro modo habría sido aplicable.

(g) Cuando un hijo asiste a dos escuelas u otras instituciones docentes similares durante un solo año académico, una en el lugar de destino y otra fuera del lugar de destino, el Secretario o el Fiscal pueden autorizar el viaje de subsidio educativo, según corresponda, si la asistencia del hijo a la escuela u otra institución docente similar fuera del lugar de destino es por un período de al menos un semestre escolar.

(h) Cuando las necesidades de un hijo con una discapacidad, tal como se define en la regla de personal 103.19(a), requieren que el hijo asista a una escuela, universidad u otra institución docente similar fuera del lugar de destino o más allá de la distancia de desplazamiento local del lugar de destino, a pesar de las fronteras nacionales, los gastos de viaje se pagarán por hasta dos viajes de ida y vuelta por año académico entre la escuela, la universidad o una institución docente similar y el lugar de destino, sujeto a las condiciones descritas en la regla del personal 107.8(a)(i)-(iii). También se aplicarán las disposiciones de la regla del personal 107.8(b)-(g) *mutatis mutandis*. En circunstancias excepcionales, los gastos de viaje también se pueden reembolsar para una persona que acompañe al hijo con una discapacidad que no puede viajar solo debido a la discapacidad, sujeto a la aprobación del Secretario o el Fiscal, según corresponda.
