



Asamblea de los Estados Partes

Distr.: general
6 de junio de 2023

ESPAÑOL
Original: inglés

Vigésimo segundo período de sesiones

Nueva York, 4 a 14 de diciembre de 2023

Informe de la Corte sobre la gestión de recursos humanos*

I. Introducción

1. En el presente informe se proporciona información sobre las actividades de recursos humanos de la Corte Penal Internacional (la “Corte”) llevadas a cabo en 2022 de conformidad con los objetivos estratégicos de la Corte que figuran en los planes estratégicos de la Corte en su conjunto y de la Secretaría para el período 2019-2021, los cuales se ampliaron a 2022 mientras se ultimaba el nuevo plan estratégico. En el presente informe se recogen también respuestas a consultas y recomendaciones específicas formuladas por el Comité de Presupuesto y Finanzas (el “Comité”), la Asamblea de los Estados Partes (la “Asamblea”), la Revisión de Expertos Independientes¹ y los Auditores Externos. El informe concluye con un esbozo de las prioridades para 2023 y la manera en que apoyarán los objetivos estratégicos de la Corte que se exponen en los planes estratégicos de la Corte en su conjunto y de la Secretaría para el período 2023-2025.

2. Por lo que respecta a la gestión de recursos humanos, 2022 fue un año exigente y la Corte siguió haciendo frente a dificultades operacionales relacionadas con la pandemia de COVID-19, junto con una carga de trabajo sin precedentes y operaciones complejas y de alto riesgo, al tiempo que las crisis presupuestaria y de liquidez afectaron a la Corte en el último cuatrimestre de 2022. A principios de ese año, los miembros del personal trabajaron principalmente desde casa debido a la pandemia y a las restricciones impuestas por el Estado anfitrión. En abril se levantaron las restricciones relativas al trabajo desde la oficina y el personal de la Corte y los funcionarios elegidos retomaron el trabajo desde el edificio de la Sede. Asimismo, la decisión de la Fiscalía de abrir una investigación en la situación de Ucrania en febrero de 2022 generó una carga de trabajo considerable para la Sección de Recursos Humanos, incluido un aumento importante del número de contrataciones. Además, debido a la alta inflación, la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) anunció un incremento salarial no previsto para el personal del Cuadro Orgánico para su aplicación inmediata en agosto, al tiempo que la Corte hacía frente a una falta de liquidez. En consecuencia, la Corte tuvo que tomar medidas drásticas tras el verano, tales como la paralización de las contrataciones y los nombramientos así como diversos recortes presupuestarios, por ejemplo en el presupuesto para el desarrollo organizativo de los recursos humanos.

3. A pesar de los numerosos desafíos, la Corte y la Sección de Recursos Humanos volvieron a demostrar una gran resiliencia y fue posible realizar progresos importantes en áreas estratégicas sin dejar de respaldar las actividades judiciales de la Corte, una prioridad clave para la Sección que se mantendrá y reforzará en 2023, como se recoge en la sección XVI del presente informe.

* Publicado anteriormente con la signatura CBF/41/15.

¹ Además del presente informe, la Corte ha presentado al Comité informes específicos por separado sobre las recomendaciones de la Revisión de Expertos Independientes.

4. La Corte tomó nota de la recomendación del Comité de que la Corte gestione todas las iniciativas actuales y futuras de recursos humanos sirviéndose de los principios de gobernanza de recursos humanos, para garantizar la consistencia y eficiencia por lo que respecta a la implantación de la política de recursos humanos de la Corte.² Tal como lo pidió el Comité, la Corte presenta este informe que incluye un resumen de las iniciativas de gestión de recursos humanos así como el modo en que los objetivos de la Sección de Recursos Humanos conectan de forma intrínseca con los objetivos estratégicos de la Corte en su conjunto, tales como la eficiencia y la mejora continua.

II. Liderazgo

Proyecto de valores fundamentales de la Corte

5. En el segundo trimestre de 2022 se inició un proyecto para definir y remodelar los valores fundamentales de la Corte, con la aprobación de las autoridades principales de esta. La meta es crear una cultura positiva en el lugar de trabajo que represente a su personal, misión y objetivos dentro y fuera de la Corte.

6. Con miras a establecer una base sólida, la Sección de Recursos Humanos llevó a cabo una comparación con iniciativas similares en otras instituciones de servicio público, así como organizaciones y empresas internacionales, y examinó mejores prácticas de las Naciones Unidas (ONU) tales como el marco de valores y conductas de la Secretaría de la ONU y la Oficina de Transformación de la Cultura del Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida (UNAIDS).

7. Tras esta investigación, el proyecto se puso en marcha oficialmente el 13 de julio de 2022 durante un evento virtual que contó con personal de unas 200 oficinas de país y de la Sede. La presentación del proyecto corrió a cargo de las autoridades principales y en ella se incluyó un turno de preguntas y respuestas. Se animó al personal a que participara.

8. Para dirigir la labor, la Corte estableció un grupo de trabajo interinstitucional formado por representantes de los distintos órganos, el Consejo del Sindicato del Personal y el coordinador en cuestiones de género, y en el que la Sección de Recursos Humanos desempeñó una destacada función. En 2022, el grupo de trabajo se reunió de manera periódica para garantizar la implicación del personal y gestionó la conexión entre las distintas oficinas.

9. Aunque se esperaba que la primera fase del proyecto, que define los valores fundamentales de la Corte, se prolongara hasta el último trimestre de 2022, la labor sigue en curso en 2023 debido a la gran demanda. Un número considerablemente mayor al esperado de secciones y oficinas de la Corte han manifestado su interés en participar en las actividades. Los comentarios recibidos y el nivel de compromiso han sido significativos.

10. En 2022 tuvieron lugar 25 seminarios de equipo en todos los órganos y divisiones (incluidos los funcionarios elegidos) e interesa que se celebren más. Teniendo en cuenta que el cambio de la cultura en el lugar de trabajo se alcanza mejor por medio de un planteamiento ascendente, esas peticiones adicionales deben ser y serán abordadas.

11. Una vez que hayan finalizado todos los seminarios, la Sección de Recursos Humanos elaborará una propuesta. A continuación, el grupo de trabajo examinará y perfeccionará dicha propuesta y abordará asuntos como el diseño de la metodología, la opinión y el apoyo de las partes interesadas fundamentales y el desarrollo ulterior de la campaña. Posteriormente se formulará una propuesta final a las autoridades principales de la Corte para su validación y adopción, antes de que el proyecto avance a la fase de ejecución. Se espera que la propuesta final sea presentada a las autoridades principales en el segundo trimestre de 2023.

12. La implantación y ejecución de los valores fundamentales está programada para 2023. Si bien los valores desempeñan una función principal en la gestión de las organizaciones, la investigación apunta a que una mera imposición de los valores en la gente no hará que dichos valores se mantengan. En su lugar, la Corte ha optado por una estrategia atractiva y acertada, no solo para hacer que el

² Informe del Comité de Presupuesto y Finanzas sobre la labor realizada en la continuación de su 38.º período de sesiones, ICC-ASP/21/5/Add.1, párr. 70.

personal se involucre en la elaboración de “sus” valores institucionales, sino también para que participe en el despliegue, la comunicación y las actividades en curso con el fin de integrarlos realmente. Los valores deben integrarse en los sistemas y procesos y reforzarse siempre que sea posible a través de la contratación, la formación y la responsabilidad del desempeño del personal. Por encima de todo, los valores fundamentales deben vivirse para que no se queden en una mera declaración por escrito. Esto requerirá un compromiso constante por parte del personal, en especial en el nivel de gestión. Con objeto de garantizar el necesario apoyo a largo plazo de la Sección de Recursos Humanos a la Corte, el compromiso para la implantación ha sido integrado en el plan estratégico de la Secretaría para el período 2023-2025.

Intervenciones de desarrollo organizativo para la dirección superior y sus equipos en la Corte

13. La nueva capacidad de la Sección de Recursos Humanos permitió ampliar la cartera de la Dependencia de Desarrollo de Soluciones Institucionales para ofrecer actividades de desarrollo institucional en los niveles de equipos de liderazgo e individuales. Se organizaron dos retiros de un día de duración cada uno para apoyar la puesta en marcha de la nueva estructura de la Fiscalía: en el segundo trimestre de 2022 se creó y facilitó un seminario de liderazgo para 12 miembros de categoría superior de la División de Servicios Integrados y en el tercer trimestre se organizó y llevó a cabo otro retiro de la Fiscalía para los nuevos equipos unificados del Pilar A.

14. La recepción de nuevas solicitudes demuestra que el trabajo ha sido bien acogido, y esto se confirma por la demanda adicional procedente de la Fiscalía: un seminario encaminado a fomentar el espíritu de equipo para la Dependencia Administrativa de la División de Servicios Integrados en el tercer trimestre de 2022 y una solicitud más reciente de uno de los Fiscales Adjuntos para diseñar y facilitar un día con su personal de liderazgo más próximo para poner en marcha otra serie de intervenciones en su pilar de la Fiscalía.

15. Por lo que respecta a la Secretaría, está previsto que en 2023 tengan lugar actividades similares.

16. A la luz de la situación actual de falta de personal en la Dependencia de Desarrollo de Soluciones Institucionales, el reto para 2023 será equilibrar este aumento de la demanda con la cartera diaria habitual de la Dependencia.

Implantación del último año de la primera ola del Plan de desarrollo del liderazgo

17. En los planes estratégicos para el período 2019-2021, la Corte reconoció la importancia estratégica de contar con una estrategia común que incluyera programas de desarrollo del liderazgo sostenibles para los líderes en todos los niveles. El marco de liderazgo, que define los comportamientos de liderazgo en todos los niveles del personal de la Corte, se aprobó junto con un plan trienal de desarrollo del liderazgo para el período 2020-2022.

18. El último año del Plan de desarrollo del liderazgo inicial fue 2022. Las actividades de desarrollo del liderazgo programadas se ejecutaron de acuerdo con el calendario acordado, que se amplió para incluir más beneficiarios. El acuerdo de cooperación trienal suscrito con la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas (UNSSC) incluye dos programas principales:

- a) el Programa de desarrollo ejecutivo del sistema de las Naciones Unidas para altos funcionarios (nivel P-5 y superior); y
- b) el Certificado electrónico de las Naciones Unidas para el liderazgo y la gestión (ECLM). Este programa estuvo abierto inicialmente a personal del nivel P-4 únicamente, pero en 2022 se incluyó al personal del nivel P-3. El acuerdo con la UNSSC se amplió un año más para permitir que un total de 39 alumnos del ECLM (entre 10 y 12 alumnos en años anteriores) completasen el programa de un año de duración en septiembre de 2023.

19. Desde el inicio, 93 líderes (el 74 por ciento del personal de los niveles P-5 y D-1, el 40 por ciento del nivel P-4 y el 18 por ciento del nivel P-3) han completado programas de la UNSSC o están actualmente inscritos en ellos. Hasta la fecha, los comentarios recibidos de los participantes han sido muy positivos. Una vez que el grupo de participantes actual haya finalizado sus módulos de aprendizaje será posible llevar a cabo una

evaluación final. Con el fin de aprovechar al máximo los efectos de la formación del grupo del ECLM se prepararon una serie de “seminarios en línea de ingreso”. Dos de ellos tuvieron lugar en 2022 y están programados más para 2023. Su finalidad es diversa, a saber, conectar a los alumnos con sus homólogos, dado que los participantes representan a distintas oficinas de la Corte, alentarlos y apoyarlos para que hagan un uso eficaz de los programas, y ampliar los módulos de aprendizaje en línea actuales a seminarios interactivos y a la formación en el lugar de trabajo para garantizar el efecto duradero de los conocimientos.

20. Una prioridad para 2023 es determinar el siguiente ciclo del Plan de desarrollo del liderazgo. A tal fin, está programada una actividad con antiguos alumnos a través de la cual se espera dar forma al nuevo Plan.

Valoración 360 para gestores de personas

21. Developmental 360, una herramienta de valoración dirigida a los directivos y líderes de proyecto de la Corte, y disponible para todos ellos, se puso en marcha en junio de 2021. Developmental 360 proporciona oportunidades de formación y desarrollo a supervisores y los ayuda a reconocer sus fortalezas y las posibles esferas de desarrollo por medio de información clara, contrastada y práctica. En 2022 se inició una campaña para impulsar el conocimiento que existe de la herramienta y reforzar la eficacia de esta. Participaron varias divisiones específicas de la Corte, que fueron informadas sobre la herramienta. Como resultado, los respectivos directores de esas divisiones pidieron a sus directivos que participaran en el ejercicio. Además, la Sección de Recursos Humanos solicitó asesoramiento al proveedor del servicio sobre el seguimiento eficaz tras la finalización del ejercicio. Como resultado, se puso a disposición de la Corte la herramienta “TalentAccelerator”, con la que los candidatos pueden registrar sus objetivos de desarrollo y hacer un seguimiento de ellos con el apoyo de sus proveedores de información.

22. Casi el 30 por ciento de los miembros del personal que tienen responsabilidad de supervisión han pasado por el proceso de Developmental 360 y un 32 por ciento que lo está haciendo en la actualidad lo terminará a principios del próximo año. El objetivo es alcanzar una tasa de cumplimiento del 75 por ciento a finales de 2023.

Incorporación del marco de liderazgo en los procesos de recursos humanos

23. El nuevo Programa de tutorías de la Corte, anunciado en 2022, está previsto que se convierta en un ejercicio anual recurrente de la Corte en su conjunto. El Programa de tutorías está diseñado para enlazar con el Marco de liderazgo de la Corte, al brindar a los líderes de la Corte la oportunidad de perfeccionar sus dotes de liderazgo convirtiéndose en tutores. Los elementos del marco, en concreto la competencia del “propósito”, están integrados en la oferta del Programa de tutorías, por ejemplo, en la formación para tutores y en el manual de tutoría. Se está trabajando en la mejora de la evaluación de las competencias de liderazgo durante los procedimientos de contratación e integración, de acuerdo con las recomendaciones de la Revisión de Expertos Independientes y de la revisión de la contratación.

24. Incorporar el Marco de liderazgo en los procesos de recursos humanos sigue siendo una prioridad, junto con el desarrollo de un nuevo proceso de integración para gestores basado en el Marco de liderazgo.

III. Formación y desarrollo

Actividades de formación en 2022

25. A lo largo de 2022, la Corte siguió ofreciendo el Programa del idioma francés en el entorno virtual para alrededor de cien participantes, abarcando dos semestres. Los participantes valoraron su satisfacción con un 4,9 sobre 5. Se hace especial hincapié en los participantes que se benefician del uso del francés en su trabajo diario. También se alienta al personal nuevo a que se inscriba en los niveles de principiante.³ El módulo piloto sobre francés jurídico y diplomático, creado por la Organización Internacional de la Francofonía (OIF),⁴ concluyó en 2022. Tras una evaluación y pequeñas modificaciones a raíz de los comentarios de los

³ Desde 2015, el Gobierno francés ha estado proporcionando apoyo financiero al Programa del idioma francés de la Corte.

⁴ La OIF brinda apoyo financiero por el 50 por ciento del coste del módulo.

participantes, en octubre de 2022 se puso en marcha un módulo nuevo y mejorado, que continuará hasta mayo de 2023. En la misma línea también se ofreció el Examen de Competencia Lingüística de la ONU, y esta aún no ha hecho públicos los resultados de los últimos exámenes.

26. El curso en línea sobre el sesgo inconsciente fue creado internamente por el equipo de formación y desarrollo en 2021 y sin coste adicional para la Corte. Está pensado para reducir los prejuicios en los procesos de contratación, en consonancia con el objetivo estratégico de la Corte sobre la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros y con la petición de la Asamblea.⁵ El curso, que está disponible para todo el personal en My Learning, tuvo una buena acogida y pasó a ser obligatorio para todos los directores de contratación y miembros de grupos de selección. En total, 163 miembros del personal completaron el curso en 2022.

27. Por último, las sesiones de integración para los nuevos miembros del personal se celebraron en 2022 y cerca de 100 miembros fueron invitados a participar. Las sesiones cumplen una función importante para ayudar a los nuevos miembros del personal a “instalarse” en el nuevo entorno de trabajo y a establecer conexiones con otros “recién llegados” que se encuentran en una situación similar. Con el fin de gestionar los números con eficiencia, se cuenta con materiales de presentación normalizados que se revisan de acuerdo con los comentarios recibidos. Para mantener las sesiones animadas e interactivas se invita a diferentes presentadores y se utilizan diferentes métodos de presentación (por ejemplo, preguntas y respuestas, valoraciones en bucle, trabajo en pareja y diálogo socrático).

Ferias de formación y desarrollo

28. A raíz de los resultados de la encuesta sobre el compromiso realizada en 2021, la División de Servicios Administrativos identificó los ámbitos que requerían atención y, en consecuencia, creó un Plan de acción para la participación de la División de Servicios Administrativos. Una de las prioridades era la selección y el desarrollo del personal. Los directores de la División pidieron una iniciativa que permita al personal conocer mejor las oportunidades de formación y desarrollo existentes en la Corte. Como consecuencia, la Dependencia de Desarrollo de Soluciones Institucionales creó la “Feria de formación y desarrollo” para volver a familiarizar al personal con las herramientas y programas disponibles en la Corte. El personal de la División de Servicios Administrativos organizó dos exitosas ferias con el objetivo de convertir esta actividad en una oferta habitual en el calendario anual de la Dependencia de Desarrollo de Soluciones Institucionales para las oportunidades de formación y desarrollo de la Corte en su conjunto.

El Programa de tutorías

29. A partir de los comentarios recibidos sobre el Programa piloto de tutorías para mujeres (2019-2020), en 2022 se diseñó un nuevo programa, que enlaza con el Marco de liderazgo de la Corte y brinda oportunidades a los tutores para que perfeccionen sus dotes de liderazgo y a los alumnos para que se hagan responsables de su desarrollo. Está abierto a la totalidad del personal, si bien mantiene una “perspectiva de género”, lo que significa que se alienta en especial a las mujeres a que lo soliciten y que las cuestiones relativas al género se integran en la práctica del Programa (por ejemplo, a través de la formación para tutores). El anuncio oficial del Programa se produjo en noviembre de 2022 y estuvo seguido de una “Semana de información sobre la tutoría” en diciembre, en la cual el Secretario pronunció el discurso de apertura. Se espera que unos 50 miembros del personal se comprometan a sumarse a la iniciativa. El Programa durará nueve meses y, en función de los resultados, está previsto que se integre en la oferta anual habitual de la Corte en su conjunto.

30. En consonancia con la recomendación de los Auditores Externos,⁶ el fortalecimiento de la función de formación y desarrollo en la Corte es prioritario. Por ese motivo, se está redactando una nueva política de formación y desarrollo y se espera que la consulta interinstitucional tenga lugar antes de que finalice 2023, y la implantación está programada para 2024.

⁵ Documentos oficiales de la Asamblea de los Estados Partes en el Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional, vigésimo período de sesiones, La Haya, 6 a 11 de diciembre de 2021 (ICC-ASP/20/20), vol. I, parte III, ICC-ASP/20/Res.1, sección M, párr. 6.

⁶ Informe final de auditoría sobre la gestión de recursos humanos, ICC-ASP/17/7, recomendación 1 (HR-2018-1).

IV. Gestión del desempeño

31. Las tasas de cumplimiento del sistema de evaluación de la actuación profesional se mantuvieron en sus niveles más altos, lo cual es un fiel reflejo del trabajo institucional realizado año tras año para concienciar sobre la importancia del proceso de gestión del desempeño. La tasa para la fase de establecimiento de objetivos alcanzó el 96 por ciento para el período 2022-2023 (similar a la de los períodos 2021-2022 y 2020-2021) y la tasa de cumplimiento final para 2022-2023, que concluirá en marzo de 2023, se prevé que llegue al 97 por ciento, al igual que sucedió en 2021-2022 y 2020-2021.

32. Para dar una mayor relevancia al proceso, en abril de 2022 los directores y el personal recibieron formación sobre el modo de mejorar la calidad en el establecimiento de objetivos: 175 participantes asistieron a los dos seminarios de establecimiento de objetivos de la Corte en su conjunto y más del 80 por ciento de quienes respondieron a la encuesta mostraron un grado de satisfacción de 8 sobre 10 y se mostraron de acuerdo en que los temas tratados en el seminario y la experiencia adquirida en él les resultaban de utilidad.

33. Asimismo, en el segundo semestre de 2022 se impartieron seminarios de gestión del desempeño específicos a los jefes de los equipos unificados de la Fiscalía, con el fin de seguir dando apoyo a los altos directivos de la Corte a la hora de mantener conversaciones de valoración significativas e identificar a las personas con rendimientos altos y bajos. Estas sesiones también fueron útiles para debatir otros temas conexos, como el clima y el compromiso laborales.

34. Mantener el alto nivel de cumplimiento del proceso de gestión del desempeño (esto es, el 96 por ciento en el establecimiento de objetivos y el 97 por ciento en la tasa de cumplimiento final) sigue siendo prioritario en 2023. Otra prioridad es continuar aumentando la relevancia estratégica del proceso mediante el fomento de una mejor vinculación entre los objetivos institucionales e individuales, al tiempo que se refuerza el vínculo entre la gestión del desempeño, la formación/desarrollo y el marco de liderazgo aprobado.

35. Además, la Corte seguirá apoyando a los directores y al personal en su labor hacia una cultura de confianza y evaluación continua, utilizando herramientas prácticas como seminarios, sesiones para los jefes y nuevo material en línea. Por último, la Corte explorará, mediante comparaciones con otras organizaciones similares, programas de recompensas y reconocimiento no financieros que puedan aumentar los niveles de compromiso con el alto rendimiento.

V. Compromiso y bienestar del personal

36. El compromiso y el bienestar del personal siguen siendo prioridades estratégicas para la Corte. En noviembre de 2021 se llevó a cabo la segunda encuesta sobre el compromiso del personal con la participación del 74 por ciento de los miembros del personal de la Corte. A comienzos de 2022, las autoridades principales facilitaron a los miembros del personal los resultados de las 16 categorías que formaban el cuestionario de la encuesta. Sobre la base de esos resultados, las autoridades principales definieron las cinco prioridades principales de la Corte en su conjunto que se indican a continuación:

- a) ética y normas de conducta;
- b) liderazgo, con especial hincapié en los valores, el compromiso y la comunicación interna;
- c) bienestar, incluido el estrés;
- d) selección del personal y desarrollo profesional; y
- e) fomento de la igualdad entre los géneros abordando las brechas de género, incluidas las de los cuatro temas anteriores, así como cualquier otro tema clave pertinente.

37. Se ha realizado un esfuerzo considerable para desarrollar planes de acción a partir de la encuesta del personal de 2021, con el fin de tratar los ámbitos de mejora y de celebrar éxitos a todos los niveles y en todos los órganos de la Corte. Por añadidura, en noviembre de 2022 se llevó a cabo la primera encuesta de opinión sobre el compromiso, según la obligación contraída por los jefes de los distintos órganos para fortalecer aún más el entorno de trabajo de la Corte y contribuir a crear un clima de apertura, apoyo y desarrollo. Dicha

encuesta se elaboró en torno a las cinco prioridades principales de la Corte y contó con la participación del 54 por ciento de los miembros del personal.

38. Los resultados de la encuesta de opinión sobre el compromiso están siendo analizados por las autoridades principales y el Comité de Compromiso y Bienestar del Personal y servirán de guía para los debates a todos los niveles sobre la manera de desarrollar y complementar los planes de acción actuales que mejorarán continuamente las condiciones de trabajo y garantizarán un alto nivel de compromiso del personal.

39. En 2023 se identificaron las siguientes prioridades por lo que respecta al compromiso y el bienestar del personal: la comunicación de los resultados de la encuesta de opinión sobre el compromiso a todos los miembros del personal, al tiempo que se asesora a los directores de las divisiones y los jefes de sección sobre la implantación y supervisión de los planes de acción sobre el compromiso del personal; la consolidación del Comité de Compromiso y Bienestar del Personal y su función de organización de iniciativas clave de bienestar; y la puesta en marcha de la segunda encuesta de opinión sobre el compromiso de la Corte en noviembre de 2023.

VI. Planificación de la plantilla

40. Tras las recomendaciones de la Revisión de Expertos Independientes, la función de planificación estratégica de la plantilla en la Corte, a la que se asignaron recursos de la Sección de Recursos Humanos en 2021, se desarrolló positivamente a lo largo de 2022, con el objetivo, en última instancia, de facilitar conversaciones centradas en los datos, análisis estratégicos y planificación, y de identificar patrones de conducta en el seno de la organización. Los resultados de ese trabajo se pueden resumir en tres ámbitos principales: 1) establecimiento de la función para compartir la visión y los fundamentos de una forma de trabajar centrada en los datos y orientada al futuro en consonancia con las iniciativas de mejora continua, y establecer objetivos claros de conformidad con los objetivos estratégicos de la Secretaría y de la Corte; 2) creación de un grupo de trabajo de análisis de la plantilla de recursos humanos compuesto por miembros de la planificación estratégica de la plantilla, de operaciones de recursos humanos y del equipo SAP; y 3) mejora continua de los procesos, tableros de datos y presentación de informes de recursos humanos existentes y creación de nuevos tableros de datos y herramientas de presentación de informes basados en las prioridades.

41. En cuanto a las iniciativas de mejora continua desplegadas en 2022, las más importantes fueron las siguientes:

- a) resumen de la presentación de informes de recursos humanos: con miras a establecer un enfoque holístico en el uso de los datos, sus fuentes, precisión y fiabilidad, se creó el primer Resumen de presentación de informes de recursos humanos para dar visibilidad a las actividades periódicas de presentación de informes de la Sección de Recursos Humanos en general. La labor continuará en 2023 para elaborar un análisis que determine en qué ámbitos de la presentación de informes se podría aumentar la eficiencia;
- b) informes normalizados para el Comité de Presupuesto y Finanzas: se alcanzaron mejoras importantes de forma continuada en la automatización de la presentación de informes normalizados al Comité, haciendo hincapié en la mejora de la fiabilidad y precisión de los datos, la conexión de los sistemas pertinentes como fuentes de datos (esto es, la automatización de los estados de la contratación) y la creación de un proceso de presentación de informes; y
- c) licencia por enfermedad: los tableros de datos analíticos han sido ampliados con datos de otras organizaciones internacionales similares en Viena, además de la comparación existente con otras organizaciones internacionales en La Haya y con el sistema nacional neerlandés.

42. Al mismo tiempo se han desarrollado importantes iniciativas de mejora continua para apoyar los esfuerzos de representación geográfica y equilibrio entre los géneros: además de automatizar los informes de recursos humanos más utilizados, la Sección de Recursos Humanos trabajó para mejorar la comunicación con las partes interesadas al aportar datos fiables que apoyaran la toma de decisiones basada en datos en relación con la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros en la Corte. A tal fin, se han creado varias

herramientas de presentación de informes automatizada, tales como el “Informe de Estado Parte”, la “Herramienta de presentación de informes sobre representación geográfica y equilibrio entre los géneros” y la “Herramienta de presentación de informes sobre rotación del personal”. También se realizaron mejoras en los parámetros de medición “Representación geográfica: encaminada o no”, ya existentes.

43. Las herramientas automatizadas que se han mencionado anteriormente, junto con las nuevas en fase de desarrollo, se utilizarán para apoyar el desarrollo de los objetivos y el nuevo plan estratégico de la Secretaría para 2023-2025, con miras a mejorar la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros con el tiempo y a aportar eficiencias y normalización a los procesos de recursos humanos.

44. Con respecto a la iniciativa de familias de empleos, en 2020 la Corte inició su colaboración con el Centro Mundial de Servicios de Recursos Humanos de las Naciones Unidas (OneHR), que continuó a lo largo de 2022. Hasta la fecha, 565 empleos se han agrupado en familias de empleos y se espera que la labor esté terminada a principios de 2023. El trabajo proseguirá con la elaboración de metodologías para un ejercicio de trazado de competencias con el objetivo de identificar sinergias entre diferentes empleos. Este es un paso fundamental para que en el futuro aumente la movilidad del personal dentro de la misma familia o red de empleos, un proyecto en el que la Sección de Recursos Humanos seguirá trabajando en los años venideros.

45. Por último, a lo largo de 2022 la Sección de Recursos Humanos trabajó en el desarrollo de redes externas y visibilidad uniéndose, por ejemplo, a la red Analítica de Recursos Humanos de la ONU, que permite a la Corte alinearse con las últimas prácticas de la ONU y da visibilidad al trabajo de la Corte en este ámbito.

46. En 2023, la Corte elaborará un análisis para determinar qué eficiencias se pueden conseguir en los ámbitos de la presentación de informes y la automatización de los informes más utilizados. Además, las iniciativas de familias de empleos, que repercutirán en la mejora de las oportunidades de movilidad para los miembros del personal de la Corte, serán otra importante prioridad en la que se continuará trabajando durante 2023.

VII. Contratación y selección del personal

47. La contratación del personal más cualificado y diverso sigue siendo una prioridad para la Corte. En 2022 se llevó a cabo un número de contrataciones considerable. Se cubrieron 67 puestos de plantilla vacantes, lo que representa un incremento del 37 por ciento en comparación con 2021. En 2022 se iniciaron 179 procesos de contratación, alrededor de un 53 por ciento más que en el año anterior, lo que obedeció al importante aumento de las necesidades de dotación de personal debido al inicio de las actividades judiciales en la sala 3 en el segundo semestre de 2022, tras la apertura de una investigación en la situación en Ucrania por la Corte.

Paralización de las contrataciones

48. En su sesión de septiembre de 2022, el equipo de dirección de la Secretaría decidió paralizar todos los nombramientos que tuvieran repercusión en las previsiones de personal y permitir únicamente los nombramientos neutros desde el punto de vista de los costes o los nombramientos cubiertos por el Fondo para Contingencias. La paralización de los nombramientos fue provocada por una combinación de varios factores, entre ellos un aumento salarial y los problemas de liquidez de la Corte. La Sección de Recursos Humanos ha seguido trabajando en las contrataciones en curso y ha iniciado nuevas contrataciones para evitar un gran retraso. Durante septiembre y diciembre de 2022 no se realizaron nuevos nombramientos en la Secretaría, mientras que en otros órganos sólo se realizaron nombramientos prioritarios.

Recomendaciones de la Revisión del Proceso de Contratación

49. En junio y julio de 2022, el equipo de contratación de la Sección de Recursos Humanos organizó dos seminarios facilitados por la Dependencia de Desarrollo de Soluciones Institucionales con el objetivo de analizar las recomendaciones derivadas del Estudio sobre el proceso de contratación de la Corte y conectarlas con la necesidad actual de la Corte de mejorar el servicio de contrataciones. Se definieron las siguientes áreas de interés:

- a) necesidad de reestructurar los sistemas y procesos de contratación;
- b) necesidad de educar a los clientes y a las partes interesadas clave;

- c) necesidad de invertir en herramientas y sistemas de contratación;
- d) necesidad de crear una capacidad de contratación orientada al futuro con el objetivo de convertirse en un socio para la adquisición de talentos, como se indica en la Revisión de Expertos Independientes, en las recomendaciones de la Revisión del Proceso de Contratación y en el plan estratégico de la Secretaría para el período 2023-2025.

50. La última encuesta sobre el compromiso del personal de 2021 confirmó la necesidad de un cambio significativo, ya que la selección y el desarrollo del personal fueron la categoría peor valorada en toda la organización. Esta encuesta refleja que en la organización no existe confianza en que los procesos de contratación y selección en la Corte se lleven a cabo con elevadas normas éticas y objetividad y las prácticas de contratación actuales garanticen que se selecciona a los mejores candidatos.

51. Con el fin de garantizar que la Corte pueda desempeñar eficazmente sus funciones, la Sección de Recursos Humanos ha establecido las siguientes prioridades para 2023 por lo que respecta a la contratación y la selección del personal:

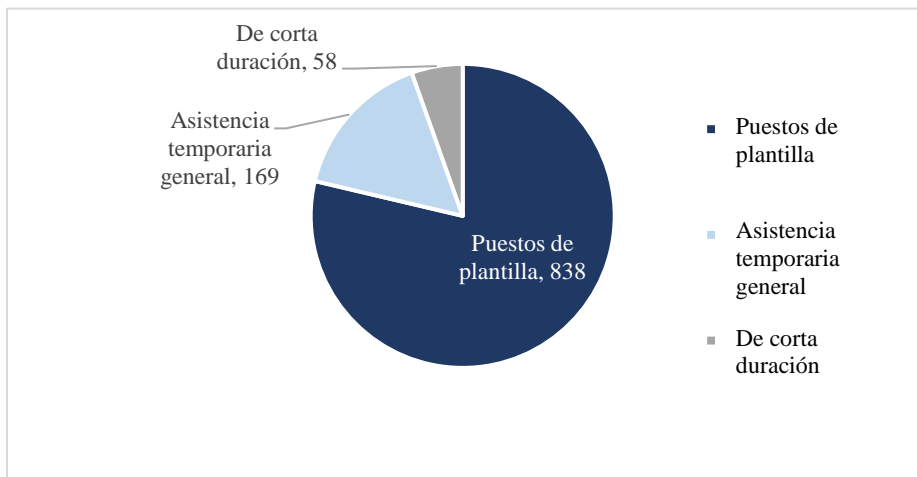
- a) **establecer un plan de contratación de la Corte en su conjunto respaldado y aprobado por la dirección superior;**
- b) **seguir brindando apoyo para la contratación y designación del próximo Secretario, que se prevé ultimar en el primer trimestre de 2023;**
- c) **ampliar la capacidad del equipo de contratación con objeto de que pueda cumplir con las prioridades establecidas y el plan de contratación;**
- d) **trabajar para fomentar la comprensión y la concienciación sobre el proceso de contratación, sus etapas y plazos, mediante la organización de seminarios web y formación en línea para los directores de la contratación y los miembros de los grupos de selección, con el objetivo de fomentar la confianza en el proceso; y**
- e) **diseñar y crear un plan de proyecto en relación con el informe de la Revisión de Expertos Independientes sobre la contratación, y proponer modos de proceder viables para la Corte con vistas a los tres próximos años, incluidas las necesidades de recursos.**

VIII. Personal de la Corte y estadísticas de contratación

Recuento del personal

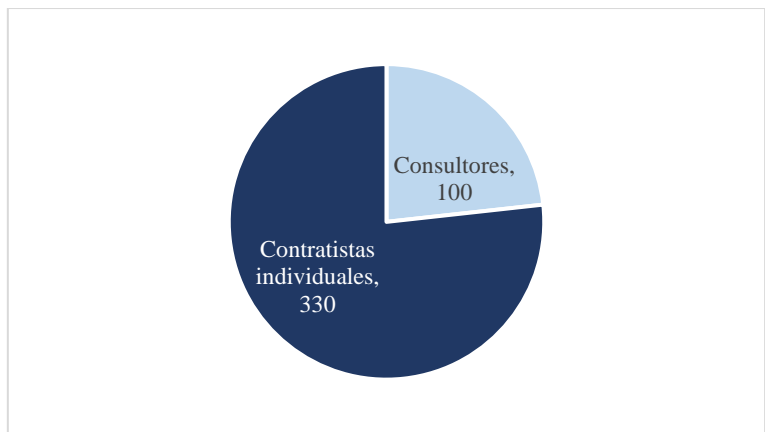
52. El personal de la Corte consta de funcionarios en puestos de plantilla y de puestos financiados con cargo a la asistencia temporaria general para atender a los objetivos esenciales de la Corte. Además, el personal con nombramientos de corta duración atiende las necesidades a corto plazo (menos de un año), por lo general para cubrir la ausencia de funcionarios en uso de licencia o de los puestos vacantes hasta que finaliza el proceso de contratación.

Figura 1: Número de miembros del personal por tipo de contrato en 2022



53. Además de los funcionarios, se contrata a consultores cuando la Corte precisa de expertos altamente especializados para servicios que no pueden ser prestados por el personal existente debido a la falta de conocimientos especializados. Los consultores y los contratistas individuales son contratados con carácter temporario y específico para prestar servicios que no son funciones propias del personal pero que están relacionados con actividades programadas o encomendadas a la Corte.

Figura 2: Un esquema de la composición de los consultores y contratistas individuales⁷ al 31 de diciembre de 2022

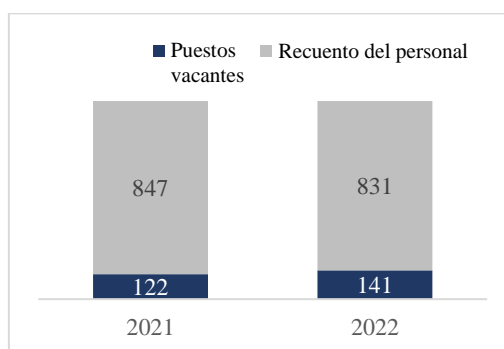
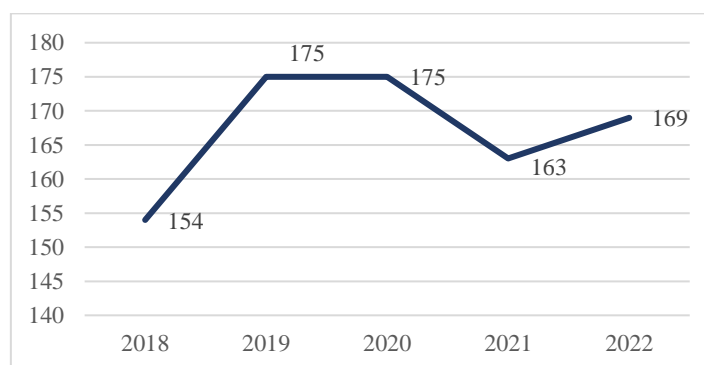
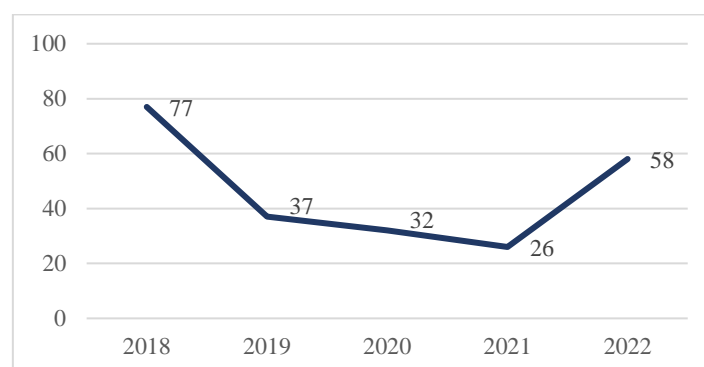


Niveles de contratación y dotación de personal

54. En 2022, en el marco de la dotación presupuestaria aprobada, la Asamblea aprobó 972 puestos de plantilla y 180⁸ puestos financiados con cargo a la asistencia temporaria general para que la Corte pudiera lograr sus objetivos previstos.

⁷ Estas cifras se refieren al personal administrado por la Sección de Recursos Humanos, por lo que no incluyen a abogados defensores, contratistas comerciales, etc.

⁸ En esta cifra solo se incluye el personal temporario general aprobado por 12 meses.

Figura 3: Recuento del personal y puestos vacantes en 2021 y 2022**Figura 4:** Recuento del personal en asistencia temporaria general**Figura 5:** Recuento del personal con nombramientos de corta duración

Desempeño de la función de contratación para puestos de plantilla

55. Al 31 de diciembre de 2022, la Corte tenía un total de 967 puestos aprobados cubiertos, 831⁹ funcionarios en puestos de plantilla con nombramiento de plazo fijo y 136 funcionarios en puestos de plazo fijo financiados con cargo a la asistencia temporaria general.

56. En 2022 se cubrieron 107 puestos de plazo fijo: 67 puestos de plantilla y 40 puestos financiados con cargo a la asistencia temporaria general. De los 67 puestos de plantilla cubiertos, 22 (el 33 por ciento) fueron cubiertos por candidatos externos, 25 (el 37 por ciento) por funcionarios en puestos financiados con cargo a la asistencia temporaria general y 20 (el 30 por ciento) por funcionarios que ya ocupaban puestos de plantilla. En el transcurso del año, la Corte llevó a cabo 540 exámenes escritos y 495 entrevistas.¹⁰

⁹ En el Programa Principal III (Secretaría), un puesto que financia a un Presidente del Consejo del Personal se cuenta como cubierto.

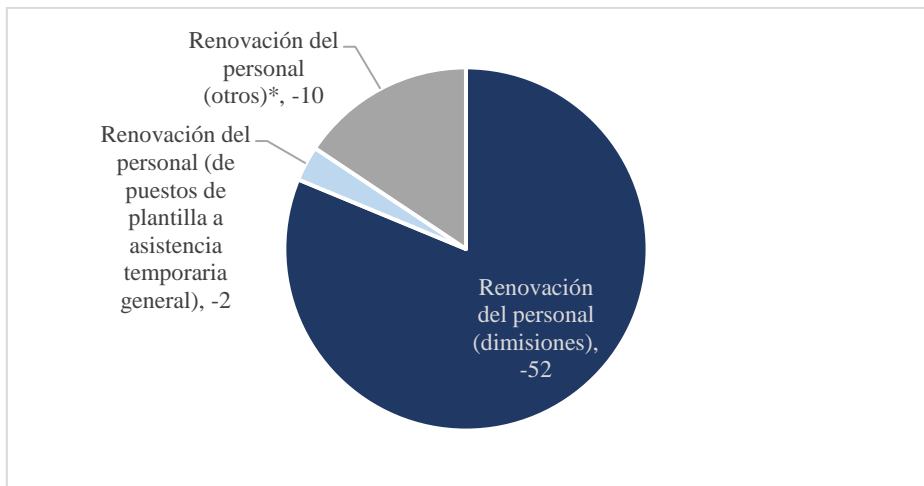
¹⁰ En 2022, las entrevistas se llevaron a cabo principalmente por videoconferencia, dada la aceptación general que existe actualmente del entorno de trabajo híbrido.

57. Además de los puestos de plazo fijo, se realizaron varios nombramientos de corta duración (21) para sustituir a funcionarios con licencia especial sin sueldo o con licencia de maternidad, así como para proporcionar cobertura a corto plazo en espera de la contratación para un puesto vacante.

58. En 2022, un total de 64 funcionarios que ocupaban puestos de plantilla se fueron de la Corte, incluidos nueve que se jubilaron. Esto representa una tasa de renovación del personal de la Corte de aproximadamente el 7,7 por ciento para el año.

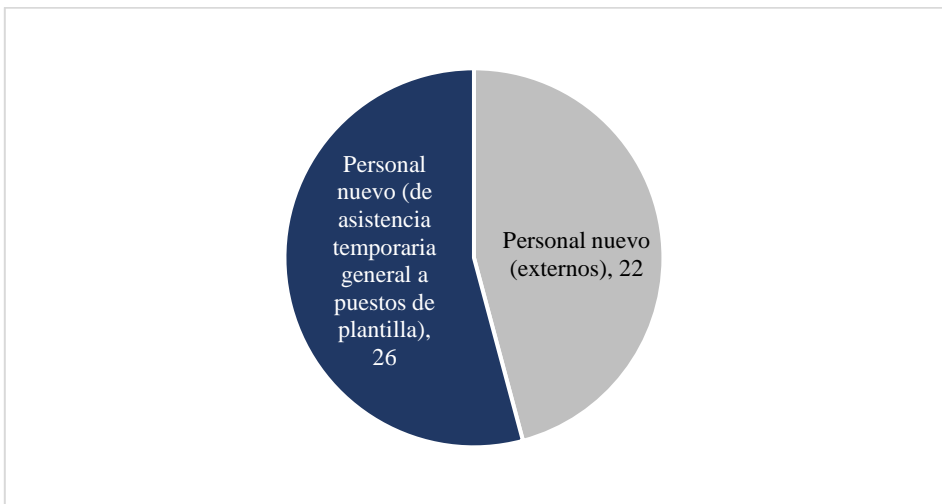
59. A continuación se presenta un resumen de la dotación de personal y el desempeño de la función de contratación, los nombramientos, la contratación interna y la renovación del personal de la Corte al 31 de diciembre de 2022.

Figura 6: Renovación del personal de la Corte en 2022



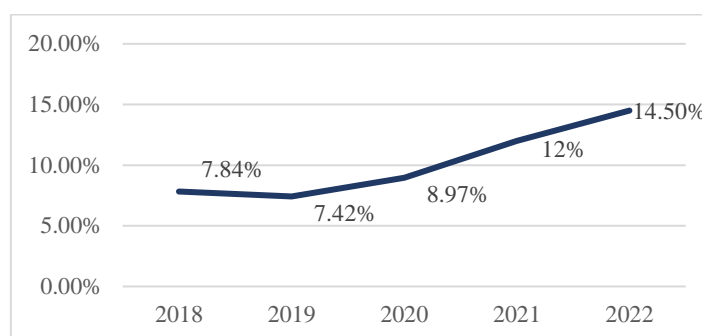
*Renovación del personal (otros) = discapacidad, jubilación, fallecimiento, reestructuración.

Figura 7: Personal nuevo de la Corte en 2022



Tasa de vacantes

60. La tasa mensual de vacantes de la Corte aumentó del 12 por ciento a finales de diciembre de 2021 a un promedio del 14,5 por ciento para 2022. Lo ideal sería que la Corte funcionara con un sano equilibrio entre el número de puestos de plantilla vacantes, que se producirían naturalmente debido a dimisiones y separaciones del servicio, y la incorporación de nuevos funcionarios.

Figura 8: Tasa de vacantes de la Corte

IX. Mejora continua: automatización

61. Durante la crisis de COVID-19, la Corte tomó nota de la importancia de los procesos digitalizados y la disponibilidad de datos remotos. En 2022, la Corte continuó con la automatización de dos procesos de recursos humanos: las solicitudes de servicios de recursos humanos y los archivos digitales del personal.

62. La solicitud de servicios de recursos humanos proporciona a la Corte un proceso digital eficiente para presentar solicitudes a la Sección de Recursos Humanos, así como la posibilidad de establecer acuerdos de nivel de servicio y cuantificar su implantación. Una vez finalizada, la Corte dispondrá de una sólida plataforma digital para los procesos de recursos humanos que permitirá al personal y a la Sección de Recursos Humanos interactuar de manera eficiente y eficaz. En 2022, la Corte prosiguió las conversaciones sobre la aplicación de dicha solución.

63. Los archivos digitales del personal reemplazarán los actuales archivos oficiales de personal en papel y proporcionarán a cada funcionario acceso directo a sus registros de personal y la facultad de actualizar registros obsoletos. La digitalización de los archivos del personal continuó en 2022. Se espera que todos los archivos del personal hayan sido digitalizados en el transcurso de 2023.

64. La Corte continuará con la digitalización de los archivos del personal en 2023, a la que seguirá un plan de implantación para la solicitud de servicios de recursos humanos, y presentará un informe al Comité como parte del informe del próximo año sobre la gestión de recursos humanos.

X. Asuntos jurídicos y normativos

Tiempo de servicio

65. Con el fin de fomentar nuevas ideas y aportar un mayor dinamismo a la Corte, la Revisión de Expertos Independientes recomendó (R105) a la Corte que adoptase un sistema de tiempo de servicio, aplicable a todos los puestos de nivel P-5 y superior.¹¹ El sistema debería estipular un tiempo de servicio máximo en los puestos de esos niveles de entre cinco y nueve años y las excepciones, de haberlas, deberían ser contadas.

66. En diciembre de 2022, la Asamblea refrendó la evaluación positiva de la recomendación R105 de la Revisión de Expertos Independientes sobre el tiempo de servicio e invitó a la Corte, por conducto de la Secretaría, a “desarrollar una propuesta detallada que aborde también las implicaciones financieras, para introducir una política de mandato a partir del 1 de enero de 2024 para su aprobación por la Asamblea en su vigésimo segundo período de sesiones”.¹²

67. A la espera de que la propuesta detallada que se ha pedido sea presentada a la Asamblea, la Corte llevó a cabo un ejercicio de análisis con miras a determinar los artículos y políticas del Reglamento del Personal que pueden verse afectados por la introducción de la política de tiempo de servicio. Además de esta evaluación preliminar, se espera que las principales políticas afectadas sean las instrucciones administrativas sobre la

¹¹ Informe final de la Revisión de Expertos Independientes de la Corte Penal Internacional y del sistema del Estatuto de Roma, 30 de septiembre de 2020, ICC-ASP/19/16, sección II. RECURSOS HUMANOS, R105.

¹² Documentos oficiales ... vigésimo primer período de sesiones ... 2022 (ICC-ASP/21/20), vol. I, parte III.A, ICC-ASP/21/Res.4, párr. 9.

duración y prórroga de los contratos del personal de plantilla con nombramientos de plazo fijo (ICC/AI/2013/005) y sobre la selección del personal (que se encuentra actualmente en una fase de proyecto/consulta; véase “Políticas en desarrollo” *infra*). Por otro lado, se determinó que alrededor de otras once políticas precisaban ser objeto de examen y posibles enmiendas tras la introducción de la política de tiempo de servicio.

68. A reserva de la aprobación por la Asamblea de la propuesta detallada sobre la política de tiempo de servicio en 2023 que se ha pedido, la Corte llevará a cabo una revisión de los artículos del Reglamento del Personal y políticas conexas afectados con el fin de anclar la política de tiempo de servicio en su marco jurídico.

Licencia parental

69. El pasado año, la CAPI recomendó una serie de modificaciones en el régimen de licencia parental, fundamentalmente para sustituir las disposiciones actuales sobre licencia por maternidad, paternidad y adopción por una disposición de licencia parental de 16 semanas para todos los padres y madres, y proporcionar un período adicional de 10 semanas para quien haya dado a luz.¹³

70. En diciembre de 2022, la recomendación de la CAPI fue refrendada por la Asamblea General de las Naciones Unidas¹⁴ y el nuevo régimen de licencia parental fue adoptado recientemente por la ONU mediante la introducción de un nuevo artículo provisional en el Reglamento del Personal, con efecto a partir del 1 de enero de 2023.¹⁵

71. Para estar en consonancia con el sistema común de las Naciones Unidas, con arreglo al artículo 6.2 del Estatuto del Personal, la Corte ha llevado a cabo una evaluación preliminar del Reglamento del Personal y de las políticas conexas que se verán afectadas por la introducción de cambios en el régimen de licencia parental.

72. En 2023, la Corte revisará su Reglamento del Personal y las políticas conexas con miras a alinearlas con la nueva política de licencia parental introducida por la ONU. En la actualidad, las autoridades principales están examinando los pormenores relativos a la implantación de la nueva política en la Corte.

Categoría de funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico

73. La categoría de funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico fue creada en la Corte por la Asamblea en su vigésimo período de sesiones, siguiendo la recomendación del Comité,¹⁶ y en consonancia con la práctica del sistema común de las Naciones Unidas de desempeñar funciones de carácter profesional que requieran conocimientos locales por lo que respecta a la cultura, el idioma y la experiencia, con miras a aportar flexibilidad a las operaciones sobre el terreno. El texto revisado del Estatuto y Reglamento del Personal de la Corte que introdujo la categoría de funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico entró en vigor el 1 de enero de 2022.¹⁷

74. La Asamblea tomó nota de que la aplicación de la categoría de funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico debería hacerse efectiva una vez que las implicaciones financieras pudieran conocerse y pasar a formar parte del proyecto de presupuesto por programas para 2023, y quedó a la espera de las orientaciones detalladas del Comité sobre la aplicación de esta nueva modalidad.¹⁸ En la continuación de su 38.º período de sesiones, el Comité recomendó a la Corte que elaborara directrices relativas a la introducción de la categoría de funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico y que mantuviera informado al Comité acerca de esas directrices y su implantación en su 40.º período de sesiones, en la primavera de 2023.¹⁹ En la actualidad, la Corte está elaborando directrices para la implantación de la categoría de funcionarios nacionales del Cuadro

¹³ A/77/30, *Informe de la CAPI para 2022*.

¹⁴ Res. 77/256 de la Asamblea General de las Naciones Unidas.

¹⁵ ST/SGB/2023/1, con mención al artículo provisional 6.3.

¹⁶ *Documentos oficiales ... vigésimo período de sesiones ... 2021* (ICC-ASP/20/20), vol. I, parte III, ICC-ASP/20/Res.1, sección M, párr. 2.

¹⁷ *Ibid.*, sección M, párr. 3.

¹⁸ ICC-ASP/20/15, párr. 256.

¹⁹ *Informe del Comité de Presupuesto y Finanzas sobre la labor realizada en la continuación de su 38.º período de sesiones*, ICC-ASP/21/5/Add.1, párrs. 87 y 88.

Orgánico que abordan, entre otras cosas: i) el carácter temporal de dicha categoría; ii) las condiciones de empleo; y iii) el proceso de contratación.

75. Tras la recomendación del Comité, la Corte está elaborando directrices sobre la categoría de funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico. En 2023, la Corte seguirá trabajando en este documento y presentará un informe al Comité como parte del informe sobre la gestión de recursos humanos del próximo año.

Cambios en el Reglamento Financiero y Reglamentación Financiera Detallada con miras a asegurar la movilidad del personal

76. En relación con la petición de la Asamblea de aplicar la máxima flexibilidad en la gestión de sus recursos humanos a la hora de reaccionar ante situaciones imprevistas y, en la medida de lo posible, redistribuir los recursos con arreglo a las necesidades reales impuestas por la carga de trabajo,²⁰ la Corte propuso que se enmendara su Reglamento Financiero y Reglamentación Financiera Detallada a fin de asegurar la movilidad del personal entre los Programas Principales.²¹

77. Las propuestas de enmienda fueron refrendadas por la Asamblea,²² como se resume a continuación (**las enmiendas se muestran en negrita**).

a) El artículo 4.8 del Reglamento Financiero ha sido enmendado como se indica a continuación:

“Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 4.8 bis, no podrá hacerse una transferencia de créditos de una sección a otra sin autorización de la Asamblea de los Estados Partes, salvo que sea necesaria en razón de circunstancias excepcionales y siempre que se haga de conformidad con los criterios que apruebe la Asamblea.”

b) Se ha agregado una nueva disposición (artículo 4.8 bis del Reglamento Financiero):

“El Secretario o el Fiscal, según proceda, podrá autorizar asignaciones temporales de funcionarios entre secciones de consignación, mientras que los gastos relacionados con los sueldos, beneficios y prestaciones del funcionario de que se trate continúen bajo la administración presupuestaria y la responsabilidad de la sección de consignación que ceda sus servicios.”

78. La Corte espera que las enmiendas mencionadas permitan una mayor flexibilidad y movilidad del personal entre los Programas Principales. Estas enmiendas también brindarán apoyo a las iniciativas de la Sección de Recursos Humanos tales como el proyecto de familias de empleo, como se resume en la sección sobre la *Planificación de la plantilla*.

Políticas en vías de desarrollo

79. En la actualidad se está elaborando un proyecto de política sobre selección del personal. Además de reflejar la valiosa opinión de los consultores que llevan a cabo la revisión de los servicios de contratación, dicha política también aspira a impulsar medidas destinadas a mejorar la distribución geográfica y el equilibrio entre los géneros. La consulta interinstitucional sobre la política está programada en 2023, una vez que la incidencia de la introducción del tiempo de servicio esté clara y pueda verse reflejada adecuadamente en el proyecto de política sobre selección del personal.

80. La Corte tomó nota de la recomendación del Comité de que se considere la petición a largo plazo del Sindicato del Personal para formar parte plenamente del proceso de movilidad de las Naciones Unidas, permitiendo una mayor movilidad entre la Corte y otras instituciones internacionales relacionadas.²³ Como se informó anteriormente,²⁴ en 2019 la Corte suscribió el Acuerdo de movilidad entre organizaciones en lo relativo

²⁰ Documentos oficiales ... decimonoveno período de sesiones ... 2020 (ICC-ASP/19/20), vol. I, parte III, ICC-ASP/19/Res.1, sección L, párr. 10 c).

²¹ Informe de la Corte sobre la gestión de recursos humanos, ICC-ASP/21/7, anexo III.

²² Documentos oficiales ... vigésimo primer período de sesiones ... 2022 (ICC-ASP/21/20), vol. I, parte III, ICC-ASP/21/Res.1, sección Q y anexo.

²³ Informe del Comité de Presupuesto y Finanzas sobre los trabajos de su 39.º período de sesiones, ICC-ASP/21/15, párr. 328.

²⁴ Informe de la Corte sobre la gestión de recursos humanos, ICC-ASP/21/7, párr. 14.

a traslado, comisión de servicio o préstamo del personal entre las organizaciones que aplican el sistema común de sueldos y subsidios de las Naciones Unidas. La Sección de Recursos Humanos elaboró una instrucción administrativa sobre este tema, que se encuentra en la etapa final de la consulta interinstitucional. Su promulgación se suspendió en 2022 como consecuencia de otras prioridades apremiantes, pero está prevista para 2023.

81. La revisión de la instrucción administrativa sobre la duración y prórroga de los contratos del personal de plantilla con nombramientos de plazo fijo (ICC/AI/2013/005) y la promulgación de la instrucción administrativa sobre la selección del personal constituyen prioridades de política para 2023. Este ejercicio incluirá, entre otras cosas, las consideraciones derivadas de la introducción de la política de tiempo de servicio, como se resume en la sección sobre *Tiempo de servicio* anterior. Además, la promulgación de la instrucción administrativa sobre traslado, comisión de servicio o préstamo del personal entre las organizaciones que aplican el sistema común de sueldos y subsidios de las Naciones Unidas está prevista para 2023.

Políticas promulgadas en 2022

82. En marzo de 2022, la Corte promulgó las instrucciones administrativas sobre las investigaciones de conducta insatisfactoria²⁵ y sobre la conducta insatisfactoria y los procedimientos disciplinarios.²⁶

83. La instrucción administrativa sobre las investigaciones de conducta insatisfactoria constituye básicamente la primera publicación administrativa de la Corte relativa a la realización de investigaciones sobre conducta insatisfactoria. Se deriva de la autoridad otorgada al Mecanismo de Supervisión Independiente (el “Mecanismo”) en su mandato por la Asamblea, y se elaboró de acuerdo con las mejores prácticas de las investigaciones administrativas en las organizaciones de la ONU. Se aplicará a todas las investigaciones de conducta indebida, ya sean realizadas por el Mecanismo o por cualquier otra persona designada de conformidad con la instrucción administrativa para llevar a cabo dichas investigaciones. Esta instrucción administrativa establece los derechos y obligaciones del personal de la Corte a la hora de informar y cooperar con las investigaciones del Mecanismo, ya sean denunciadores, víctimas, testigos o sujetos de las investigaciones. En ella se especifica cómo puede notificarse la información sobre presuntas conductas insatisfactorias y las protecciones que se ofrecen a las personas que denuncian y cooperan con las investigaciones del Mecanismo, incluida la confidencialidad y la protección frente a represalias.

84. Junto con la instrucción administrativa sobre las investigaciones de conducta insatisfactoria, la instrucción administrativa sobre la conducta insatisfactoria y los procedimientos disciplinarios integra expresamente el Mecanismo en el marco disciplinario de la Corte. Esencialmente, las dos políticas codifican la práctica secuencial actual según la cual los asuntos se remiten al Consejo Consultivo Disciplinario solo después de que el Mecanismo (o el funcionario responsable) haya establecido los hechos. Ya no existe la obligación de remitir las denuncias formales de acoso al Consejo Consultivo Disciplinario. Por consiguiente, a partir de ahora, estos casos podrán archivararse si se considera que carecen de fundamento al término de una investigación rápida y exhaustiva por parte del Mecanismo o del funcionario responsable.

85. En abril de 2022, la Corte promulgó la instrucción administrativa sobre cómo abordar la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad.²⁷ Esta instrucción administrativa se basa en una política de tolerancia cero frente a la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad. Las denuncias de conductas prohibidas pueden ser presentadas por cualquier persona contra cualquier persona, independientemente de que dichas personas estén o no en situación contractual con la Corte. El documento sigue la política pertinente de la ONU, adaptada a las necesidades de la Corte. Las conductas prohibidas se abordan y sancionan a través de diferentes medios, incluida la formación. Es posible recurrir a mecanismos de resolución tanto formales como informales, y es importante destacar que no hay límite de tiempo para presentar una denuncia.

²⁵ ICC/AI/2022/001.

²⁶ ICC/AI/2022/002.

²⁷ ICC/AI/2022/003.

86. En octubre de 2022, la Corte promulgó la instrucción administrativa sobre las normas que rigen la indemnización en caso de enfermedad, lesión o fallecimiento atribuible al desempeño de funciones oficiales en nombre de la Corte. Este tipo de indemnización se rige por esta instrucción administrativa así como por las normas establecidas en el apéndice D del anexo del Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas (“Normas que rigen la indemnización en caso de muerte, lesión o enfermedad imputable al desempeño de funciones oficiales en nombre de las Naciones Unidas”), que la Corte aplica *mutatis mutandis*. En octubre de 2022 se hizo llegar a toda la Corte una comunicación relativa a la promulgación de esta nueva instrucción administrativa y en la que se orientaba a los funcionarios sobre la forma de presentar una reclamación por los servicios prestados.

XI. Representación geográfica y equilibrio entre los géneros

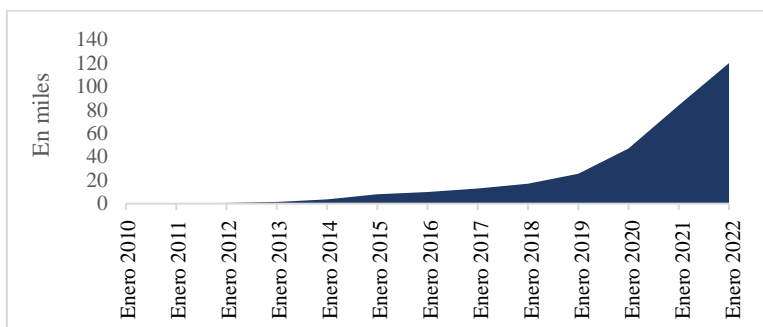
87. En 2022, la Corte prosiguió sus esfuerzos para alcanzar una representación geográfica y un equilibrio entre los géneros más equitativos:

- a) todos los anuncios de vacante se siguieron publicando en diversas redes sociales y plataformas internacionales de ofertas de empleo (p. ej., LinkedIn, Impactpool, Facebook y Twitter);
- b) los anuncios de vacante se publicaron a través de redes internacionales (p. ej., embajadas, redes de la ONU, UN Jobnet, UN Jobs, recursos humanos de la ONU, Secretaría del Comité de Presupuesto y Finanzas, etc.);
- c) todos los anuncios de vacante se publicaron en los dos idiomas de trabajo de la Corte;
- d) la Sección de Recursos Humanos utilizó las redes sociales para buscar activamente candidatos cualificados con los perfiles idóneos a fin de aumentar la reserva de candidatos, utilizando materiales de difusión específicos y adaptados;
- e) el personal de la Sección de Recursos Humanos participó *ex officio* en todos los procesos de contratación y recordó a los grupos y directores de contratación que la diversidad debería tenerse en cuenta en todas las etapas del ciclo de contratación;
- f) la Junta de Selección y Examen supervisó todas las contrataciones;
- g) se garantizó la diversidad geográfica en todos los grupos de contratación;
- h) se facilitó información actualizada sobre la representación geográfica a todos los grupos de contratación;
- i) la representación geográfica se tuvo en cuenta tanto en la etapa de preselección como en el momento de tomar la decisión sobre la selección final de los candidatos idóneos;
- j) el personal de la Sección de Recursos Humanos participó en actos profesionales para dar a conocer y promover las oportunidades profesionales de la Corte entre los Estados Partes infrarrepresentados y no representados (p. ej., en Berlín en enero de 2022 y en Friburgo en marzo de 2022); y
- k) el personal de la Sección de Recursos Humanos participó en el Foro anual de Asia y el Pacífico, un acontecimiento dedicado a facilitar el diálogo para la región de Asia y el Pacífico y alentar a estudiantes y jóvenes profesionales de esta región a que consideren una carrera en la Corte.

88. Cabe señalar que, en 2022, la alta tasa de vacantes supuso un reto adicional por lo que respecta la mejora de la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros.

89. Pese a ello, en 2022 la función de planificación estratégica de la plantilla en la Sección de Recursos Humanos apoyó los esfuerzos de la Corte en materia de representación geográfica y equilibrio entre los géneros, mediante el mantenimiento de la página de LinkedIn de la Corte y dando visibilidad a sus actividades. Se ha señalado que esos esfuerzos se han traducido en un aumento considerable del número de seguidores en los últimos años.

Figura 9: El número acumulado de seguidores de la página de LinkedIn de la Corte ha aumentado de 78 en enero de 2010 a más de 120.000 en enero de 2022.



90. El trabajo de la Corte con miras a la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros, en especial su mayor presencia en las redes sociales, también se ha traducido en un incremento del 6 por ciento en el conocimiento de los anuncios de vacante. Las solicitudes de candidatas han aumentado un 22,5 por ciento y las procedentes de candidatas de países infrarrepresentados y no representados se han incrementado un 14,2 por ciento. Las solicitudes para todas las vacantes aumentaron un 23 por ciento.

91. Las figuras que se muestran a continuación ilustran las estadísticas sobre la representación de los países en la Corte desde 2017.

Figura 10: Número de países en situación de equilibrio

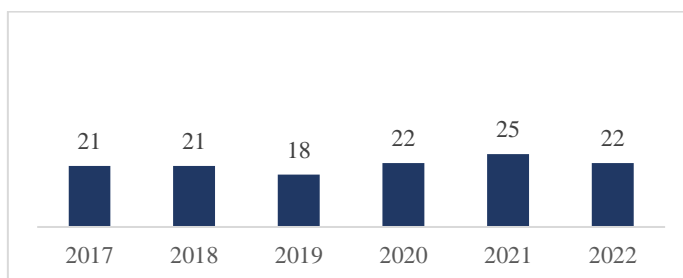


Figura 11: Número de países no ratificados

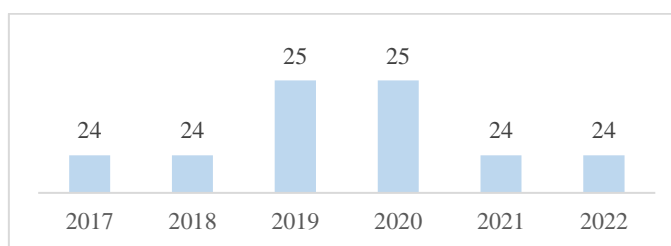


Figura 12: Número de países sobrerrepresentados

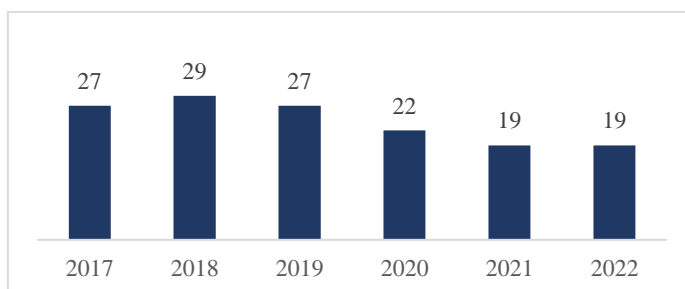
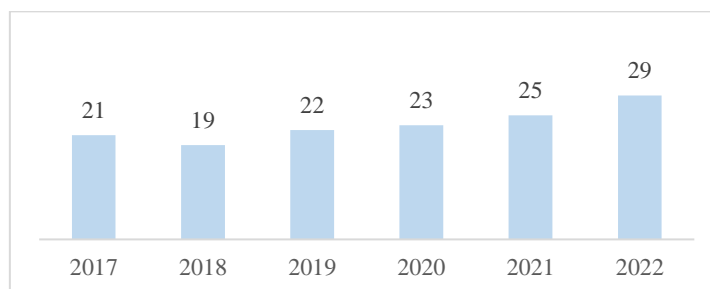
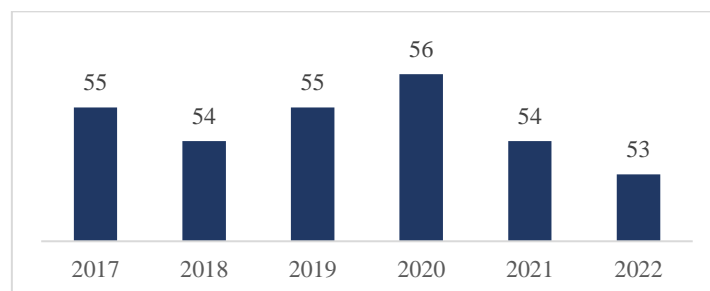


Figura 13: Número de países infrarrepresentados**Figura 14:** Número de países no representados

92. Por lo que respecta al equilibrio entre los géneros, los siguientes gráficos ofrecen un panorama de las estadísticas actuales de la Corte en su conjunto y un desglose por Programa Principal y por grado. Se han producido ligeros aumentos en la paridad entre los géneros en los grados P-3 y superiores (incrementos del 2 por ciento en el nivel P-3, el 0,4 por ciento en el nivel P-4, el 20,5 por ciento en el nivel P-5 y el 1,9 por ciento en el nivel D-1).

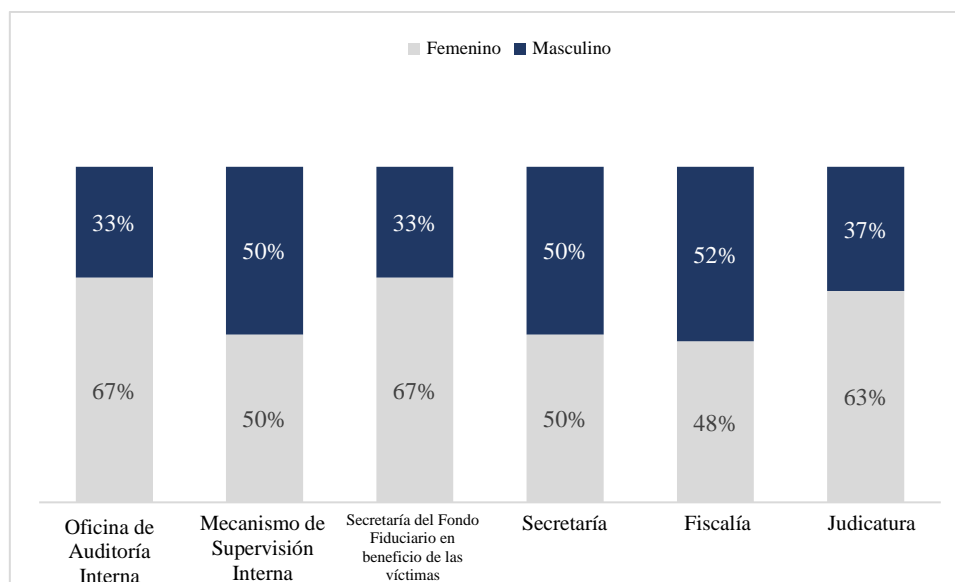
Figura 15: Equilibrio entre los géneros por Programa Principal, a 31 de diciembre de 2022

Figura 16: Distribución por géneros del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores, por grado, a 31 de diciembre de 2022

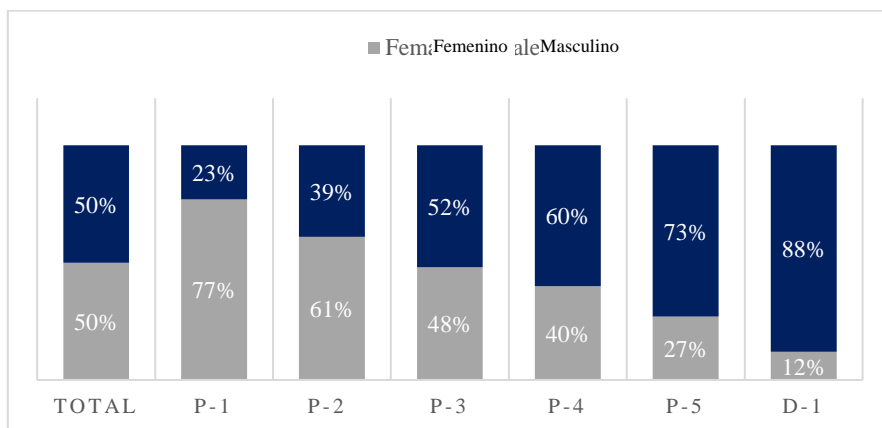


Figura 17: Desglose por géneros para todo el personal

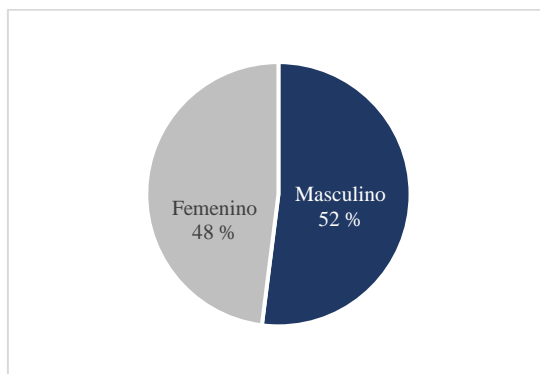
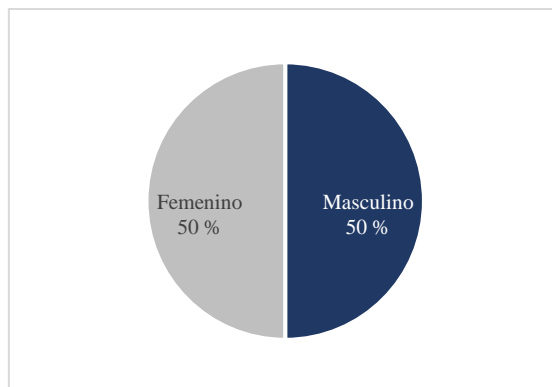


Figura 18: Desglose por géneros para el personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores



93. La Corte proseguirá sus esfuerzos con miras a lograr una distribución geográfica y entre los géneros más equilibrada e informará sobre los avances realizados como parte del Informe sobre la gestión de recursos humanos del próximo año.

XII. Igualdad entre los géneros: coordinador

94. En el transcurso de 2022, el coordinador de la Corte para la igualdad entre los géneros siguió contribuyendo al fortalecimiento y armonización del marco normativo y disciplinario por lo que respecta a la conducta prohibida (principalmente, a través de un asesoramiento activo sobre el nuevo conjunto de instrucciones administrativas para la Corte sobre el acoso, incluido el acoso sexual, la discriminación y el abuso de autoridad, así como sobre los procedimientos disciplinarios y las investigaciones). El coordinador también examinó las nuevas instrucciones administrativas sobre la flexibilidad laboral y sobre la explotación

y el abuso sexual, y brindó asesoramiento al respecto. Además, colaboró en la redacción del nuevo conjunto de planes estratégicos para la Corte y la Secretaría para el período 2023-2025.

95. A principios de 2022, el coordinador puso en marcha la primera campaña interna de la Corte “Marquemos la pauta contra el sexismo cotidiano”. A medida que la Corte se esfuerza por lograr una mayor igualdad entre los géneros en el lugar de trabajo, es necesaria una cultura del lugar de trabajo en la que se valore la diversidad y todo el mundo se sienta incluido. Es necesario ponerla en práctica, modelando comportamientos adecuados, fomentando formas de gestión atractivas, inclusivas y productivas, y denunciando los comportamientos inadecuados o excluyentes dentro de nuestra organización, incluido el sexismo cuando este se produce. Esta campaña tiene varios objetivos:

- a) proporcionar formación y apoyo a los miembros del personal a todos los niveles y a pasantes como Campeones de la Corte contra el sexismo cotidiano, de manera que puedan ser agentes para el cambio, teniendo la capacidad de identificar el sexismo y el sesgo inconsciente de los estereotipos de género en el lugar de trabajo;
- b) comunicar y sensibilizar a toda la organización sobre cómo se manifiesta el sexismo cotidiano y cómo nos afecta a todos;
- c) mostrar el compromiso y la implicación de todos, en todos los niveles, para reconocer el sexismo y abordarlo a través de sus mandatos y acciones;
- d) romper el silencio y dar cabida a un compromiso más abierto y con mayor incidencia entre el personal, y entre el personal y la dirección, sobre sus experiencias y problemas en relación con el sexismo cotidiano, por ejemplo por medio de talleres y como parte de sus reuniones de equipo;
- e) reforzar los niveles de sensibilización y responsabilidad en toda la Corte ante los comportamientos inaceptables, y seguir alentando al personal a que informe cuando haya tenido lugar una conducta indebida;
- f) contribuir a crear una cultura en el lugar de trabajo segura, inclusiva y con empoderamiento para toda la Corte.

96. Se identificó un grupo inicial de 30 Campeones de la Corte en toda la organización, en la Sede y en las oficinas de país, los cuales recibieron formación sobre sesgo inconsciente y sobre cómo reconocer y abordar el sexismo. Este primer grupo de Campeones (mujeres y hombres, en todos los órganos y en todos los niveles) ha asumido compromisos concretos que cada uno de ellos se compromete a poner en práctica. Gracias a un efecto de bola de nieve, más equipos y colegas han solicitado seguir la formación, y otros se han sumado también como Campeones. Se han organizado actividades, como proyecciones de películas, conferencias y eventos, en torno a temas relacionados con el género y el sexismo, por ejemplo las masculinidades, la persecución por motivos de género, el género y los Convenios de Ginebra, el Día internacional contra la homofobia, la bifobia y la transfobia, el delito de incitación desde una perspectiva de género y el lenguaje inclusivo, y se han elaborado folletos sobre sexo y género, masculinidades, teorías feministas y teorías *queer*, incluido un documento aparte sobre pronombres inclusivos por lo que respecta al género.

97. En el marco de los esfuerzos encaminados a remodelar la cultura en el lugar de trabajo de la Corte, el coordinador pasó a ser miembro permanente del Comité de Compromiso y Bienestar del Personal y formó parte del grupo de trabajo interno orientado a identificar los valores fundamentales de la Corte. El coordinador también formó parte del grupo de trabajo que desarrolló la encuesta sobre el compromiso del personal de 2021, que permitió a la Corte, por vez primera, recopilar datos sobre presuntos casos de acoso, discriminación y abuso de autoridad en la Corte. Esto servirá de referencia para la Corte en el futuro. Junto con los servicios de recursos humanos y el Sindicato del Personal, el coordinador también contribuyó a la preparación y la puesta en marcha del segundo proyecto de programa de tutorías en la Corte en 2022.

98. Por lo que respecta al equilibrio entre los géneros y la contratación, el coordinador apoyó el trabajo de recursos humanos en lo referente a la revisión de la redacción de los anuncios de vacante, la realización de contrataciones piloto y esfuerzos adicionales de promoción y contratación para nuevos puestos. El mandato

del coordinador aclara las múltiples formas en que estos pueden prestar y han prestado apoyo a los grupos de contratación, entre ellas la revisión de los anuncios de vacante, la garantía de que la Corte utilice un lenguaje inclusivo por lo que respecta al género, el asesoramiento y la revisión de las preguntas y los formatos de las entrevistas, el asesoramiento sobre las listas de candidatos iniciales y finales y el asesoramiento al director de contratación y al grupo de selección a lo largo de todo el proceso. En 2022 se pidió al coordinador que apoyara más de diez procesos de contratación, incluidas contrataciones para los puestos de la dirección superior.

99. Como parte de su mandato, también se pidió al coordinador que proporcionara asesoramiento individual al personal de toda la organización (pasantes y profesionales visitantes, funcionarios y personal, asesores y personal de apoyo externo, consultores y contratistas). En este contexto, el coordinador atendió varias solicitudes en 2022 sobre una variedad de temas, incluidos la flexibilidad laboral, la licencia parental, el desarrollo profesional, la intimidación y la conducta indebida, y los derechos y condiciones de servicio de los abogados y el personal de apoyo externo.

100. El coordinador trabajó dentro de la Corte con el apoyo de muchas oficinas y servicios y en estrecha colaboración con ellos, principalmente los recursos humanos, los gabinetes de las tres autoridades principales de la Corte, el Sindicato del Personal, el coordinador en cuestión de género de la Fiscalía, la Dependencia de Salud Ocupacional, los servicios jurídicos de los tres órganos, la Presidenta del Colegio de Abogados de la Corte, la red de tutorías, la red de la plataforma de género y muchos otros colegas.

101. El coordinador informó periódicamente en 2022 sobre su mandato y actividades, principalmente a través del Mecanismo de Revisión y de la facilitación del Grupo de trabajo de Nueva York sobre la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros; también participaron en actos externos y celebraron reuniones y consultas periódicas con los Estados interesados, organizaciones de la sociedad civil, instituciones académicas y organizaciones internacionales. El coordinador siguió aprovechando, en especial, el apoyo y los recursos de la Oficina de la Mujer de las Naciones Unidas, el coordinador para las mujeres y la red de coordinadores en cuestión de género.

102. El 8 de diciembre de 2022, la Corte puso en marcha su primera estrategia sobre igualdad entre los géneros y cultura en el lugar de trabajo.

103. La estrategia sobre igualdad entre los géneros y cultura en el lugar de trabajo proporciona una vía para abordar algunas de las conclusiones y recomendaciones formuladas por la Revisión de Expertos Independientes, así como las carencias y necesidades pertinentes identificadas en las encuestas sobre el compromiso del personal de la Corte de 2018 y 2021, que habían sido incorporadas al plan estratégico de la Corte en su conjunto para 2019-2021, el plan estratégico de la Fiscalía para 2018-2021 y el plan estratégico de la Secretaría para 2019-2021.

104. La elaboración, adopción e implantación de la estrategia sobre igualdad entre los géneros y cultura en el lugar de trabajo para 2025 refleja el compromiso de la Corte, como una de las muchas organizaciones comprometidas con el movimiento de igualdad entre los géneros, para favorecer avances tangibles hacia la igualdad entre los géneros durante el Decenio de Acción de la ONU (2020-2030) a fin de cumplir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, incluido el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 sobre la igualdad de género.

105. La versión final de esta estrategia se basa en las buenas prácticas y los éxitos logrados en otras organizaciones internacionales (como las Naciones Unidas), así como en las entidades nacionales de los Estados (como los Ministerios de Asuntos Exteriores); también refleja las aportaciones y comentarios recogidos durante las amplias consultas internas y externas llevadas a cabo por la Corte entre diciembre de 2021 y marzo de 2022, que incluyeron:

- a) ocho sesiones de información y consulta internas para el personal de la Corte en la Sede y en las oficinas de país, en francés e inglés;
- b) sesiones consultivas de expertos, por ejemplo con el Consejo del Sindicato del Personal, organizaciones de la sociedad civil y el Consejo Ejecutivo del Colegio de Abogados de la Corte;

- c) aportaciones por escrito y orales recibidas del personal de la Corte, pasantes y profesionales visitantes, abogados y miembros de equipos externos, así como Estados Partes, organizaciones intergubernamentales internacionales y regionales, la sociedad civil e instituciones académicas.

106. La estrategia sobre igualdad entre los géneros y cultura en el lugar de trabajo encaja en el conjunto de documentos estratégicos existentes que establecen acciones concretas que se llevarán a cabo en el seno de la organización en los años venideros.

107. Los planes estratégicos de la Corte en su conjunto y los específicos de los diferentes órganos para el período 2023-2025 establecen objetivos estratégicos e indicadores clave del desempeño que atañen a la igualdad entre los géneros y la cultura en el lugar de trabajo en la Corte, tales como:

- a) las recomendaciones pertinentes de la Revisión de Expertos Independientes, así como su evaluación e implantación;
- b) el fortalecimiento del marco disciplinario de la Corte, por ejemplo mediante la adopción y revisión de las instrucciones administrativas y directivas presidenciales pertinentes;
- c) el examen y adopción de una política de contratación;
- d) el ejercicio de la Corte en su conjunto relativo a los valores fundamentales de la organización;
- e) los ejercicios de cultura laboral de la Judicatura y la Fiscalía;
- f) las prioridades y acciones identificadas en relación con la igualdad entre los géneros y la cultura en el lugar de trabajo tras la encuesta sobre el compromiso del personal de noviembre de 2021.

108. La estrategia será supervisada periódicamente por medio del coordinador de la Corte para la igualdad entre los géneros y el Comité de Compromiso y Bienestar del Personal de la Corte, principalmente gracias a la lista de verificación de la implantación adjunta, y en plena colaboración con la supervisión del plan estratégico de la Corte en su conjunto y los planes estratégicos específicos de los diferentes órganos y sus indicadores clave del desempeño, con los que la estrategia sobre igualdad entre los géneros y cultura en el lugar de trabajo está en consonancia. En 2025 se publicará un informe final sobre su implantación, momento en que también será revisada para el siguiente ciclo.

Contratación del coordinador de igualdad entre los géneros

109. El proceso de contratación para el puesto de coordinador de igualdad entre los géneros comenzó a principios de septiembre de 2022.

110. Se recibieron un total de 155 solicitudes para este puesto. El proceso de contratación ha concluido y la designación del candidato elegido está programada para el segundo trimestre de 2023.

XIII. Reorganización y actividades adicionales relacionadas con la contratación en la Fiscalía

111. La Fiscalía, de conformidad con las recomendaciones de la Revisión de Expertos Independientes, ha impulsado los cambios estructurales y culturales esbozados en la visión del Fiscal para la ejecución de su mandato en virtud del Estatuto de Roma. En cumplimiento de los compromisos asumidos en su discurso inaugural de que se daría prioridad al bienestar del personal, a una organización eficaz y eficiente y a garantizar una Fiscalía libre de cualquier forma de acoso, el Fiscal estableció un grupo asesor especial independiente sobre la cultura laboral. Una vez recibido el informe del grupo, el Fiscal ha adoptado medidas para abordar los problemas y desafíos a fin de garantizar las mejoras necesarias en la cultura en el lugar de trabajo de la Fiscalía. Bajo la dirección de la Asesora Especial sobre Cultura en el Lugar de Trabajo, Sra. Purna Sen, el recién creado grupo asesor interno recomendó un grupo de supervisión del cambio cultural más amplio, actualmente denominado “¿Ya lo hemos conseguido?”, para dar forma e impulsar el trabajo, aplicar medidas tangibles y lograr un lugar de trabajo libre de cualquier forma de acoso.

112. Además, a lo largo de 2022 el Fiscal siguió aplicando la necesaria reasignación de recursos que reflejaba la reestructuración aprobada de la Fiscalía mediante el proceso presupuestario de 2022. La elección y posterior nombramiento de dos Fiscales Adjuntos, la Sra. Nazhat Shameem Khan y el Sr. Mame Mandiaye Niang, proporcionó el liderazgo y la visión necesarios para los dos nuevos pilares de la Fiscalía. Bajo la

dirección de la Fiscal y los Fiscales Adjuntos se ha hecho realidad la visión de los equipos unificados, que aúnan la multitud de competencias especializadas en equipos específicos orientados a las situaciones con los conocimientos regionales, competencias lingüísticas y conocimientos técnicos especializados necesarios para llevar a cabo los procesamientos y obtener resultados en los juicios de forma eficaz y eficiente.

113. La creación de la División de Servicios Integrados para prestar apoyo a los pilares de la Fiscalía ha dado lugar a economías de alcance y de escala, agrupando en una división consolidada las esferas especializadas y técnicas compartidas de la Fiscalía en materia forense, de tecnología de la información, de apoyo administrativo, psicosocial, de seguridad y de servicios lingüísticos. Dado el paso de la Fiscalía al sistema de gestión de pruebas Relativity, la Fiscalía ha ampliado su asignación de recursos y ha invertido en el desarrollo de la competencia de los recursos existentes dentro de la Sección de Gestión de Información, Conocimientos y Pruebas.

114. En el marco de un ejemplo en evolución, el Fiscal, de conformidad con los parámetros de jurisdicción generales conferidos mediante las remisiones por 43 Estados Partes en el Estatuto de Roma y tras la decisión de Ucrania de aceptar la competencia de la Corte respecto de los presuntos crímenes del Estatuto de Roma cometidos en su territorio, estableció en breve plazo un equipo unificado encargado de la investigación de la situación en Ucrania. Encabezado por un abogado principal, este equipo unificado multidisciplinario ha recibido el encargo de investigar los presuntos crímenes del Estatuto de Roma cometidos en el territorio de Ucrania.

115. El Fiscal también ha tomado medidas para abordar las recomendaciones del informe de la Revisión de Expertos Independientes, en especial por lo que respecta a la R95, R102 y R103, y ha contratado expertos nacionales en comisión de servicios (“adscritos”) basándose en necesidades operacionales. A lo largo de 2022, los adscritos de los Estados Partes han sido seleccionados y han colaborado con la Fiscalía en funciones concretas técnicas y especializadas. La Fiscalía está elaborando una propuesta para ampliar el alcance de esos contratos, a fin de garantizar una representación lo más amplia posible a través de oportunidades de financiación específicas.

116. Por último, el Fiscal continuó consultando al personal de la Fiscalía en relación con posibles despliegues a largo plazo y reasignaciones a lugares de destino sobre el terreno y posibles centros de operaciones en el futuro. Esas consultas han incluido la posibilidad de una reasignación permanente del personal de la Sede a lugares de destino sobre el terreno y la aplicación y el desarrollo de condiciones de servicio más flexibles para permitir la posible rotación del personal entre situaciones y lugares en el futuro.

El Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas

117. La Corte tomó nota de las opiniones del Comité en el sentido de que los Voluntarios de las Naciones Unidas pueden aportar ventajas a la Corte por lo que respecta a los recursos humanos.²⁸ La Corte está evaluando actualmente la forma en que el Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas podría utilizarse como parte de su personal de recursos humanos, así como la posible necesidad de introducir modificaciones en el Estatuto y Reglamento del Personal y en el marco jurídico de la Corte en general.

118. La Corte trabajará en una propuesta formal relativa a los Voluntarios de las Naciones Unidas y la presentará al Comité en su 42.º período de sesiones, en septiembre de 2023.

²⁸ Informe del Comité de Presupuesto y Finanzas sobre los trabajos de su 39.º período de sesiones, ICC-ASP/21/15, párr. 292.

XIV. Programa de funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico

119. El Programa de funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico de la Corte fue creado en 2017, y en 2022 contaba con seis Estados Partes participantes: Japón, la República de Corea, Suiza, Alemania, Francia y Finlandia. Desde 2017, la Corte ha recibido un total de 14 funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico, como se indica a continuación:

Estado Parte	Número de funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico
Japón	5
República de Corea	3
Suiza	2
Alemania	1
Francia	2
Finlandia	1
Total	14

120. En 2023 está previsto que la Corte reciba a cuatro nuevos funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico, de Suiza, la República de Corea, Alemania y Francia.

121. Siguiendo las recomendaciones del Comité, la Corte ha proseguido sus esfuerzos de divulgación para encontrar nuevos donantes, centrándose en los Estados Partes que están abiertos a financiar a los funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico de los países en desarrollo. Durante el vigésimo primer período de sesiones de la Asamblea, la Corte colaboró con diferentes Estados Partes en un esfuerzo por promover el Programa e invitar a los Estados a financiar a los funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico de los países en desarrollo.

122. La Corte toma nota de la petición de la Asamblea²⁹ de que la Corte explore y proponga modalidades para aplicar el Programa de funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico a candidatos de Estados no partes y Estados Partes infrarrepresentados, en especial de regiones en desarrollo, que se financiarán mediante contribuciones voluntarias.

123. La Corte está explorando modalidades para financiar funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico de países en desarrollo y presentará un informe al Comité como parte del informe sobre la gestión de recursos humanos del próximo año.

124. La Corte desea invitar a los Estados Partes, en especial a los que estén dispuestos a financiar funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico de países en desarrollo, a que consideren su adhesión al Programa poniéndose en contacto con el equipo de gestión del Programa de la Sección de Recursos Humanos (JPOrecruitment@icc-cpi.int).

XV. El Programa de pasantes y profesionales visitantes y su fondo fiduciario

125. En 2022, la Corte recibió a un total de 215 nuevos pasantes y profesionales visitantes, a saber, 165 pasantes y 50 profesionales visitantes.

126. Cabe señalar que no hay recursos asignados a la administración diaria del Programa y, hasta la fecha, la Sección de Recursos Humanos ha asumido la gestión completa de este amplio programa dentro de su ya

²⁹ Documentos oficiales ... vigésimo primer período de sesiones ... 2022 (ICC-ASP/21/20), vol. I, parte III.A, ICC-ASP/21/Res.2, párr. 130.

limitada capacidad. La Corte, por tanto, considera que es necesaria una mayor capacidad humana para garantizar que el Programa de pasantes y profesionales visitantes pueda seguir recibiendo el apoyo adecuado, y presentará una propuesta a este respecto como parte del proyecto de presupuesto por programas para 2024.

127. De los 215 pasantes y profesionales visitantes que realizaron prácticas en la Corte en 2022, el 61 por ciento procedió del Grupo de los Estados de Europa Occidental y otros Estados; el 15 por ciento, de Estados del Grupo Latinoamericano y del Caribe; el 8 por ciento, de Europa oriental; el 9 por ciento, de Asia y el Pacífico; y el 7 por ciento, de África.

128. Por lo que respecta a la distribución por género, el 73 por ciento eran mujeres y el 27 por ciento, hombres.

129. Al igual que en otras categorías de personal, desde abril de 2022 los pasantes y profesionales visitantes han ido volviendo a trabajar a tiempo completo desde la oficina. La Corte, por consiguiente, ha continuado con los seminarios web mensuales y las charlas organizadas por magistrados, autoridades principales y funcionarios de categoría superior sobre diferentes temas relacionados con su trabajo en la Corte. Los comentarios recibidos de los pasantes y profesionales visitantes y de los oradores invitados fueron y siguen siendo abrumadoramente positivos y la Corte seguirá buscando formas rentables de garantizar que los pasantes y profesionales visitantes tengan una experiencia de aprendizaje satisfactoria.

130. En 2022, la Sección de Recursos Humanos y el Consejo del Sindicato del Personal también organizaron un acto dedicado a los pasantes y profesionales visitantes, que sirvió como foro de debate e intercambio de experiencias e ideas para el futuro desarrollo del Programa de pasantes y profesionales visitantes.

El Programa de profesionales jurídicos financiado por la Subvención de la Comisión Europea

131. En 2022, tras la confirmación de un nuevo ciclo de la Subvención de la Comisión Europea, la Sección de Recursos Humanos coordinó la implantación del Programa de profesionales jurídicos en colaboración con la Dependencia de Relaciones Externas y Cooperación con los Estados de la Secretaría.

132. En 2022, seis nuevos profesionales jurídicos fueron contratados en el marco del Programa. En el cuadro que figura a continuación se indican sus nacionalidades y género:

	Nacionalidad	Género
PJ1	Ucrania	Femenino
PJ2	Venezuela	Masculino
PJ3	República Centroafricana	Femenino
PJ4	Colombia	Masculino
PJ5	Burkina Faso	Masculino
PJ6	Filipinas	Femenino

133. En 2023, la Sección de Recursos Humanos tiene previsto apoyar la contratación de otros nueve profesionales jurídicos financiados por la Subvención de la Comisión Europea.

El Fondo Fiduciario para el desarrollo de pasantes y profesionales visitantes

134. El Fondo Fiduciario para el desarrollo de pasantes y profesionales visitantes fue creado en 2016 con el fin de proporcionar prácticas financiadas para pasantes y profesionales visitantes a nacionales de países en desarrollo que sean Estados Partes en el Estatuto de Roma. El Fondo Fiduciario contribuye a los esfuerzos de la Corte por aumentar la distribución geográfica y brindar oportunidades justas a todas las personas que deseen prestar servicio en la Corte.

135. Merced a las generosas donaciones de los Estados Partes, desde 2016 la Corte ha sido capaz de auspiciar a un total de 33 pasantes y profesionales visitantes. El personal y los funcionarios elegidos también pueden contribuir al Fondo Fiduciario realizando una donación única o con carácter mensual, que se deduce directamente de sus salarios. Desde 2016, más de 50 funcionarios elegidos y miembros del personal han contribuido al Fondo Fiduciario, por una suma total que asciende a 50.145,51 euros en donaciones.

136. En 2022, tras las generosas donaciones procedentes de Francia, funcionarios elegidos y miembros del personal, la Corte patrocinó a siete nuevos pasantes y profesionales visitantes, tres de los cuales eran nacionales de países francófonos. En el cuadro que figura a continuación se indican sus nacionalidades y género:

	Género	Nacionalidad
PV1	Masculino	República Centroafricana
PV2	Masculino	Burkina Faso
PV3	Femenino	Paraguay
PV4	Masculino	República Democrática del Congo
PV5	Femenino	Botswana
PV6	Femenino	San Vicente y las Granadinas
PV7	Masculino	México

137. Además, la Corte elogia las generosas donaciones realizadas por Irlanda y Alemania al Fondo Fiduciario en 2022, que permitirán a la Corte patrocinar a más de 15 nuevos pasantes y profesionales visitantes en 2023.

138. Como parte de los esfuerzos de la Corte por seguir mejorando la visibilidad del Fondo Fiduciario entre los Estados Partes interesados, en el transcurso del vigésimo primer período de sesiones de la Asamblea, la Sección de Recursos Humanos mantuvo deliberaciones con representantes de Estados Partes para promover el Fondo Fiduciario e invitó a los Estados a que realizaran contribuciones a este importante proyecto.

139. En 2023, la Corte utilizará las donaciones recibidas de Estados Partes, funcionarios elegidos y miembros del personal en 2022. La Corte también proseguirá sus esfuerzos para promover el Fondo Fiduciario para pasantes y profesionales visitantes con el fin de asegurar la financiación de más prácticas para pasantes y profesionales visitantes en 2023 y 2024.

140. La Corte desea alentar a los Estados Partes a que estudien la posibilidad de aportar fondos para seguir desarrollando y ampliando el Fondo Fiduciario para pasantes y profesionales visitantes.

XVI. Principales prioridades de la Sección de Recursos Humanos para 2023

141. Teniendo en cuenta los objetivos estratégicos y las prioridades de la Corte establecidos en virtud de los planes estratégicos de la Corte para el período 2023-2025, así como las prioridades reconocidas por el Comité y la Asamblea con base en las recomendaciones de la Revisión de Expertos Independientes, la gestión de recursos humanos de la Corte ha identificado las prioridades siguientes para 2023:

- a) garantizar la capacidad de la Sección de Recursos Humanos para gestionar el calendario de contrataciones de la Corte en su conjunto, de acuerdo con el Objetivo 1 del plan estratégico de la Secretaría para el período 2023-2025³⁰ (el “Plan estratégico”);

³⁰ La Secretaría es más eficiente y presta servicios más eficaces en todos los ámbitos, lo que refleja una cultura de mejora continua. [Objetivos de la Corte 1, 2, 5, 6, 9]

- b) seguir apoyando un entorno de trabajo saludable en la Secretaría, en consonancia con el Objetivo 2 del Plan estratégico, pero también en la Corte en general mediante el fortalecimiento del mecanismo de participación a través de la realización de encuestas de opinión sobre el compromiso, la identificación de prioridades y la definición de planes de acción;
- c) implantar la política de tiempo de servicio, lo que incluye enmendar las políticas pertinentes de la Corte, de conformidad con la R105 de la Revisión de Expertos Independientes;³¹
- d) implantar los nuevos cambios en el derecho de licencia parental, entre ellos las enmiendas a las políticas pertinentes de la Corte en apoyo del objetivo prioritario 2.4 del Plan estratégico;³²
- e) diseñar un marco de movilidad interna mediante el desarrollo de un enfoque de familias de empleos para todos los puestos de la Corte a fin de proporcionar más flexibilidad al lugar de trabajo en apoyo del objetivo prioritario 2.3 del Plan estratégico;³³
- f) reforzar la formación y la función de desarrollo en la Corte, en consonancia con el objetivo prioritario 2.2 del Plan estratégico, mediante la implantación de una nueva instrucción administrativa sobre formación y desarrollo;
- g) finalizar la definición de los valores fundamentales de la Corte y poner en marcha la aplicación e integración de esos valores en todos los procesos de la Corte; y
- h) seguir desarrollando y ampliando la función analítica de los recursos humanos, incluida la automatización de más informes y la conclusión de los proyectos sobre expedientes digitales de personal y solicitudes automatizadas de servicios de recursos humanos en apoyo del objetivo prioritario 1.3 del Plan estratégico.³⁴

XVII. Conclusión

142. Como se ha indicado en el presente informe, a pesar de algunos contratiempos debidos a los retos financieros experimentados por la Corte en 2022, se alcanzaron muchos hitos por lo que atañe a la gestión de recursos humanos, incluido el proyecto de Valores Fundamentales.

143. Se espera que las prioridades para 2023 refuercen la Sección de Recursos Humanos de la Corte como proveedora de servicios que persigue la eficiencia y la mejora continua, en consonancia con los objetivos estratégicos y los objetivos prioritarios de la Secretaría.

144. La Sección de Recursos Humanos espera seguir prestando apoyo a la Corte en el desempeño de su mandato crucial de la manera más eficiente y coherente, de conformidad con las políticas de recursos humanos y los principios de gobernanza de la Corte. La Corte aguarda con interés la presentación de un informe sobre los progresos realizados en el informe del próximo año.

³¹ *Revisión de Expertos Independientes de la Corte Penal Internacional y del sistema del Estatuto de Roma: informe final*, 30 de septiembre de 2020, R105.

³² *Reforzar los mecanismos que fomentan la participación y el bienestar del personal, así como una cultura de respeto y responsabilidad.*

³³ *Crear el marco para una plantilla más flexible así como una adquisición de talento más eficaz.*

³⁴ *Integrar la mejora continua como principio operativo en la gestión y las operaciones para promover el cambio cultural.*

Anexo

I. Resumen de las recomendaciones en materia de recursos humanos y las peticiones formuladas por la Asamblea de los Estados Partes y el Comité de Presupuesto y Finanzas

Referencia	Petición o recomendación	Mención en el presente informe
ICC-ASP/21/5/Add.1, párr. 70	70. El Comité recomendó a la Corte que gestione todas las iniciativas actuales y nuevas en materia de recursos humanos utilizando los principios de gobernanza de los recursos humanos para garantizar la coherencia y la eficiencia por lo que respecta a la aplicación de la política de recursos humanos de la Corte, y que informe al respecto al Comité en su 41.º período de sesiones, en la primavera de 2023.	Introducción
ICC-ASP/20/Res.1, M. 6	6. Invita a la Corte a que amplíe la formación del personal que forma parte de los grupos de contratación para evitar cualquier desventaja indebida o sesgo inconsciente contra los solicitantes entrevistados en una lengua distinta de su lengua materna, pide a la Corte que desarrolle sus políticas de formación lingüística para promover la mejora continua de la competencia del personal en las lenguas oficiales y de trabajo de la Corte y en otras lenguas, según proceda, incluida la formación del personal recién contratado que solo domine una de las lenguas de trabajo, y que estudie la forma de garantizar una financiación adecuada para este fin;	Formación y desarrollo
ICC-ASP/21/Res.2 párr. 125	125. Toma nota del informe de la Corte sobre la gestión de los recursos humanos, y pide a la Corte que, al proceder a la contratación del personal, redoble sus esfuerzos por lograr una representación geográfica equitativa, con especial hincapié en los candidatos de los Estados Miembros no representados o subrepresentados, el equilibrio de género y el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, así como para conseguir personal especializado en temas concretos que incluyan, entre otros, las necesidades psicosociales relacionadas con el trauma y la violencia contra las mujeres o los niños, y alienta a que se siga avanzando a ese respecto;	Selección del personal Representación geográfica y equilibrio entre los géneros Igualdad entre los géneros: coordinador
ICC-ASP/21/Res.2 párr. 126	126. Hace un llamamiento a la Corte para que informe sobre el resultado de sus esfuerzos por lograr una representación geográfica equitativa, centrándose especialmente en candidatos de Estados Partes no representados o subrepresentados y un equilibrio de género, a la Asamblea en su vigésimo segundo período de sesiones, incluyendo, pero sin limitarse a mejoras en el proceso de contratación y datos anuales sobre contratación;	Representación geográfica y equilibrio entre los géneros
ICC-ASP/21/Res.4 párrs. 9, 10 y 11	9. Apoya la evaluación positiva de la recomendación 105 (mandato) para la que el Mecanismo de Revisión sirvió de plataforma de evaluación, e invita a la Corte a través de la Secretaría, en estrecha consulta con la Mesa, a desarrollar una propuesta detallada que aborde también las implicaciones financieras, para introducir una política de mandato a partir del 1 de enero de 2024 para su aprobación por la Asamblea en su vigésimo segundo período de sesiones; 10. Pide a los mandatos pertinentes de la Asamblea designados como responsables de la evaluación y la posible adopción de	Asuntos jurídicos y normativos – Tiempo de servicio

Referencia	Petición o recomendación	Mención en el presente informe
	<p>nuevas medidas, según proceda, sobre las recomendaciones pertinentes para continuar con la evaluación y, cuando corresponda, la implementación en el 2023, y que presenten a la Mesa el resultado de su análisis, incluso sobre las medidas ya adoptadas y las propuestas para los próximos pasos a dar, antes del 15 de noviembre de 2023;</p> <p>11. Pide a la Corte que, a través de sus puntos focales, proporcione actualizaciones periódicas al Mecanismo de Revisión sobre los progresos realizados, incluido cualquier impedimento al progreso identificado, y que evalúe los progresos en la evaluación, las posibles medidas adicionales y, en su caso, la aplicación de las recomendaciones del Grupo de Expertos Independientes, e informe a la Asamblea antes de su vigésimo segundo período de sesiones;</p>	
ICC-ASP/21/5/Add.1, párrs. 87 y 88	<p>87. Teniendo en cuenta la introducción de la categoría de funcionario nacional del Cuadro Orgánico, el Comité recomendó a la Corte que elaborase directrices que incluyeran, entre otros, los siguientes puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) los jefes de las oficinas de país serían personal internacional. En caso contrario, ¿qué garantías habría que aplicar para proteger a la persona, la integridad de la oficina de país y la reputación de la Corte?; b) la conversión a funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico se haría a partir de puestos vacantes y la conversión debería seguir el mismo proceso de contratación que para otras categorías; y c) el carácter temporal del funcionario nacional del Cuadro Orgánico sería tenido en cuenta. <p>88. El Comité recomendó que se le mantuviera informado acerca de las directrices elaboradas y su implantación en su 41.º período de sesiones, en la primavera de 2023.</p>	Asuntos jurídicos y normativos – Categoría de funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico
ICC-ASP/21/15, párr. 328	<p>328. Una mayor movilidad del personal debería ser una de las ventajas de una política de tiempo de servicio. El Comité opinó que podría lograrse una mayor movilidad interna trasladando al personal directivo entre diferentes departamentos, lo que supondría beneficios tanto individuales como para la Corte a la hora de adquirir una experiencia de gestión más amplia. El Comité recomendó además a la Corte que considerase una petición a largo plazo del Consejo del Personal para formar parte plenamente del proceso de movilidad de las Naciones Unidas, lo que permitiría una mayor movilidad entre la Corte y otras instituciones internacionales relacionadas.</p>	Asuntos jurídicos y normativos – Tiempo de servicio
ICC-ASP/21/5/Add.1, párr. 80	<p>80. El Comité recomendó a la Corte que actualizara la información relativa a los asuntos de distribución geográfica y equilibrio entre los géneros como parte del informe sobre la gestión de recursos humanos en su 41.º período de sesiones, en 2023.</p>	Representación geográfica y equilibrio entre los géneros

Referencia	Petición o recomendación	Mención en el presente informe
ICC-ASP/21/Res.2, anexo I, párr. 13	<p>13. Respecto de la contratación de personal,</p> <p>a) hace suyas las recomendaciones del Comité de Presupuesto y Finanzas en relación con la representación geográfica y el equilibrio de género contenidas en los informes sobre los trabajos de la continuación de su 38.º período de sesiones, e insta a la Corte a adoptar las medidas necesarias para aplicarlas;</p> <p>b) pide a la Corte que, para finales de mayo de 2023, presente a la Asamblea un informe exhaustivo sobre recursos humanos, el cual deberá examinar la Asamblea en su vigésimo segundo período de sesiones, en el que se incluya una actualización de la aplicación de las recomendaciones sobre dicho asunto formuladas por el Comité en 2022;</p> <p>c) pide a la Corte que incluya en dicho informe una descripción de los esfuerzos que está realizando para mejorar el proceso de contratación con miras a lograr una representación geográfica equitativa, centrándose especialmente en candidatos de Estados Partes no representados o subrepresentados y un equilibrio de género, incluyendo los datos sobre contratación anual;</p> <p>e) insta a la Corte a seguir aprovechando las oportunidades que brindan los procesos de contratación en curso y futuros para aplicar medidas que contribuyan a los esfuerzos destinados a cumplir con los límites convenientes de representación geográfica equitativa y de equilibrio de género;</p>	Representación geográfica y equilibrio entre los géneros
ICC-ASP/21/15, párrs. 277 y 278	<p>277. El Comité observó con preocupación la limitada capacidad de contratación de la Corte para hacer frente a la postura propuesta en materia de plantilla, así como la necesidad de una política de recursos humanos coherente para toda la Corte.</p> <p>278. El Comité decidió debatir los asuntos mencionados anteriormente en el seminario sobre el presupuesto que tendrá lugar durante su 41.º período de sesiones, en mayo de 2023.</p>	Contratación y selección del personal
ICC-ASP/21/15, párr. 292	<p>292. El Comité reconoció las ventajas proporcionadas por el Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas, y recomendó a la Corte que informase, en su 41.º período de sesiones, en mayo de 2023, acerca de cómo se utilizará como parte del personal de recursos humanos, y si será necesario enmendar el Estatuto y Reglamento del Personal.</p>	Reorganización y actividades adicionales relacionadas con la contratación en la Fiscalía
ICC-ASP/21/Res.2 párr. 130	<p>130. Pide a la Corte que además elabore un mecanismo que permita asegurar de forma más sistemática y duradera la financiación de pasantes y profesionales visitantes de regiones en desarrollo, y pide asimismo a la Corte que estudie y proponga modalidades para llevar a cabo programas de funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico para candidatos de Estados Partes sin representación o subrepresentados de regiones en desarrollo, a ser financiados mediante contribuciones voluntarias;</p>	<p>Programa de funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico</p> <p>El Programa de pasantes y profesionales visitantes y su fondo fiduciario</p>