



# Asamblea de los Estados Partes

Distr.: general  
24 de abril de 2024

ESPAÑOL  
Original: inglés

## Vigésimo tercer período de sesiones

La Haya, 2 a 7 de diciembre de 2024

### 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 2023 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 2023-2025. En este 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 Independientes y el Auditor Externo. El informe concluye con un esbozo de las prioridades para 2024 y la manera en que dichas prioridades darán respaldo a los objetivos estratégicos de la Corte que figuran en el Plan estratégico de la Secretaría para 2023-2025.

2. Por lo que respecta a la gestión de recursos humanos, 2023 fue otro año exigente para la Corte, que se encontró con dificultades operacionales relacionadas con el súbito aumento de la carga de trabajo y las novedades en materia judicial que obligaron a la contratación y formación urgentes de personal altamente cualificado, centrándose al mismo tiempo en el desarrollo de su cultura del lugar de trabajo en aras de una mejora continua como entorno laboral líder para todos.<sup>1</sup> Además de una carga de trabajo sin precedentes y operaciones de alto riesgo, la Corte tuvo que hacer frente a un incidente de ciberseguridad en septiembre que puso a prueba aún más su capacidad operacional. De nuevo muchos miembros del personal tuvieron que trabajar desde casa o fueron incapaces de realizar sus cometidos debido a la imposibilidad de acceder a determinados sistemas de la Corte. Con todo, las operaciones principales de recursos humanos, tales como el pago de las nóminas, se llevaron a cabo con éxito y a su debido tiempo. Una vez que la Corte volvió a estar en línea, a mediados de noviembre, se realizó un esfuerzo conjunto para finalizar las tareas pendientes antes de que terminase el año.

3. Tal como se indicó en la Revisión de Expertos Independientes, la Corte es consciente de la importancia de transferir la responsabilidad general de los recursos humanos a la Secretaría. En consecuencia, en 2023 la Corte ha trabajado para fortalecer la Sección de Recursos Humanos con recursos de personal adicionales para ayudarla a asumir esta responsabilidad.<sup>2</sup> Por el momento, esos recursos solo se han reflejado en la categoría de nombramientos de corta duración, pero la Sección de Recursos Humanos se esfuerza por revisar sus propias necesidades en este ámbito de cara a la presentación de su presupuesto para 2024.

\* Publicado anteriormente con la signatura CBF/44/9.

<sup>1</sup> Plan estratégico de la Corte Penal Internacional para 2023-2025 (“Plan estratégico de la Corte para 2023-2025”), sección III, párr. 14.

<sup>2</sup> 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, p. 49, recomendación 89.

4. A pesar de los numerosos desafíos, la Sección de Recursos Humanos volvió a demostrar una gran flexibilidad organizativa y resiliencia, en una muestra de la capacidad de adaptación de su personal.<sup>3</sup> Se produjeron avances considerables en esferas estratégicas, por ejemplo en la incorporación de la mejora continua como principio operacional, que reclama atención para la movilidad del personal y mejora la cultura del lugar de trabajo, así como las cuestiones relacionadas con la representación geográfica y el equilibrio de género, como se apunta de manera más detallada en el presente informe.<sup>4</sup>

## II. Liderazgo

### *Proyecto de valores fundamentales de la Corte*

5. El Proyecto de valores fundamentales de la Corte es clave a la hora de fomentar una cultura institucional más fuerte y proporcionar una base unificada para el liderazgo colectivo.<sup>5</sup> En aras de garantizar la credibilidad e implicación de la plantilla, se optó por un enfoque integrado para definir los valores fundamentales de la Corte. La primera fase se puso en marcha en el segundo trimestre de 2022 y se prolongó a lo largo de 2023. En total, más de 500 funcionarios de la Corte tomaron parte en esta iniciativa, y la Sección de Recursos Humanos organizó alrededor de 35 talleres de trabajo en equipo.

6. El alto nivel de participación de todos los órganos de la Corte dejó claro el gran interés que existe por contribuir a los cambios en la cultura del lugar de trabajo. La labor llevada a cabo por la Sección de Recursos Humanos en 2023 incluyó propuestas estratégicas, diseño de metodologías, talleres entre órganos, y campañas y esfuerzos para la creación de capacidad de facilitación.

7. Al término de 2023 se reducían a siete las opciones de valores fundamentales de la Corte que tendrían que examinar sus autoridades principales. La decisión final sobre la selección de los valores se adoptó en enero de 2024 y está previsto que sea anunciada en el primer trimestre de 2024.

**8. Tras el anuncio de los valores fundamentales de la Corte en el primer trimestre de 2024, se prevé que la Corte avance a la segunda fase –implantación– con objeto de afianzar los nuevos valores fundamentales en los tres niveles de la organización: 1) el plano individual, 2) el plano colectivo y 3) la organización en su conjunto. De acuerdo con el Objetivo Estratégico 6 de la Corte, que reafirma como prioridad el fomento de un entorno en el que el personal pueda sentirse orgulloso de su trabajo y mostrar su compromiso con los valores fundamentales, esta labor llevará aparejada la integración de los valores fundamentales en procesos clave<sup>6</sup> tales como la selección de personal, la incorporación, el aprendizaje y desarrollo y la gestión del desempeño, en aras de alinear mejor las operaciones cotidianas con los valores fundamentales<sup>7</sup>. El objetivo es crear un entorno en el que el personal pueda abrazar los valores fundamentales, no solo como declaraciones de principios, sino como prácticas a implantar en su trabajo diario.**

### *Iniciativas de desarrollo institucional para la alta dirección y sus equipos en la Corte*

9. La Sección de Recursos Humanos siguió brindando apoyo a la alta dirección y a sus equipos en la creación y el desarrollo de culturas de equipo, el aumento de la comunicación y la mejora del liderazgo individual y colectivo en toda la Corte.

10. En 2023, la Sección propició un total de 13 retiros de equipo en toda la Corte. Estos eventos ayudaron a los participantes a poner en marcha y mejorar el diálogo con sus equipos y les brindó una oportunidad única para conocer los resultados de la encuesta sobre la participación del personal y reflexionar sobre ellos. Durante estos retiros, los equipos entablaron un diálogo abierto para identificar y analizar los desafíos que afrontan sus oficinas o secciones y buscar soluciones conjuntamente. La Corte reconoce que estos retiros son pasos importantes hacia la creación de una cultura de equipo más fuerte.

<sup>3</sup> Plan estratégico de la Corte para 2023-2025, párrs. 12 y 19.

<sup>4</sup> Plan estratégico de la Corte para 2023-2025, Objetivo Estratégico 8.

<sup>5</sup> Plan estratégico de la Corte para 2023-2025, Objetivo Estratégico 6.

<sup>6</sup> *Ibid.*

<sup>7</sup> *Ibid.*

11. Entre los ejemplos del apoyo de la Sección de Recursos Humanos a la Corte en este sentido en 2023 están el retiro de la División de Servicios Administrativos de la Secretaría, la reunión general de todo el personal de la División, el retiro del equipo de liderazgo del Pilar A de la Fiscalía, el apoyo constante a los equipos de la Fiscalía (tales como los Equipos Unificados para Ucrania, Venezuela y Afganistán) y el apoyo a la Presidencia y a las Salas. Hacia finales de 2023, la Sección apoyó la organización de los eventos de integración de equipos de la Sección de Cuestiones Preliminares y la Secretaría del Fondo Fiduciario en beneficio de las víctimas.

**12. Esta exitosa serie de retiros y eventos respaldados por la Sección de Recursos Humanos representa un nuevo método de apoyo al desarrollo institucional. Su continuidad en el futuro se volverá a evaluar a la luz de los factores pertinentes, incluidos los recursos y la agenda de prioridades de la Sección en 2024.**

#### *Desarrollo del liderazgo*

13. En 2023, la Sección de Recursos Humanos continuó la implantación del Marco de Liderazgo de la Corte (establecido en 2019) mediante la puesta en práctica de dos programas clave de desarrollo del liderazgo, a saber: 1) el Programa de desarrollo ejecutivo del sistema de las Naciones Unidas para altos cargos; y 2) el Certificado electrónico de liderazgo y gestión de las Naciones Unidas. La administración de ambos programas corrió a cargo de la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas (UNSSC), a partir de un acuerdo de cooperación suscrito con las Naciones Unidas. La formación se prolongó durante un primer ciclo trianual, de 2020 a 2022, y fue prorrogada hasta el final de 2023 para aprovechar las plazas disponibles que no habían sido utilizadas a la fecha de conclusión original del acuerdo.

14. *Programa de desarrollo ejecutivo del sistema de las Naciones Unidas para altos cargos:* en total, 31 funcionarios han participado en este programa desde su puesta en marcha. Gracias a la comunicación activa sobre el progreso del aprendizaje entre la Sección de Recursos Humanos y la UNSSC, el programa fue gestionado de forma eficaz y se espera que la evaluación final demuestre su repercusión en los participantes y en las competencias de liderazgo de estos.

15. *Certificado electrónico de liderazgo y gestión:* en 2022, el programa del Certificado entró en su tercer año recibiendo a un grupo de nueve funcionarios de la categoría P-4. El Certificado se prorrogó para atender también las necesidades de desarrollo de los mandos intermedios, permitiendo la participación de otros 30 funcionarios de la categoría P-3. Estaba previsto que el Certificado finalizase en 2023 pero debió de ser prorrogado en el primer trimestre de 2024 debido a los problemas de accesibilidad derivados del incidente de ciberseguridad en septiembre de 2023. La Sección de Recursos Humanos prevé facilitar una revisión del Certificado mediante el examen de los datos demográficos y la eficacia del curso en 2024.

**16. El calendario inicial para evaluar los resultados de estos dos programas y convocar un acto de antiguos alumnos para recabar opiniones sobre su eficacia se ha trasladado al primer semestre de 2024 debido al incidente de ciberseguridad. La modificación del calendario permitirá al resto de participantes completar el programa a principios de 2024. Los resultados de la evaluación servirán de base para establecer la dirección estratégica de los próximos programas de desarrollo del liderazgo, cuyo inicio está previsto en el segundo trimestre de 2024.**

#### *Integración del Marco de Liderazgo de la Corte en los procesos de recursos humanos<sup>8</sup>*

17. Se han realizado esfuerzos continuos para integrar el Marco de Liderazgo de la Corte y los componentes de aprendizaje en los procesos de recursos humanos, con el objetivo de crear un entorno en el que las aptitudes de liderazgo no se consideren de forma aislada, sino que se ejerzan de manera natural a través de interacciones y actividades cotidianas en todos los niveles de la Corte. Para lograrlo, es necesario realizar esfuerzos conscientes para vincular las iniciativas de aprendizaje pertinentes con el Marco de Liderazgo de la Corte, base principal del plan de liderazgo institucional. Un buen ejemplo fue la vinculación del Programa de Mentorías de la Corte (del que se ofrece información ampliada más abajo) con el Marco de Liderazgo. Se

<sup>8</sup> 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, p. 20, recomendación 16.

invitó a los directores a que asumieran el papel de mentor y fueron capaces de poner en marcha el Marco de Liderazgo. Los datos demográficos revelaron que el 79 por ciento de los mentores del Programa de Mentorías de la Corte tiene responsabilidades de dirección. Además, el programa brinda a los directores participantes la oportunidad de poner en práctica sus aptitudes de mentoría y orientación personalizada mediante interacciones con sus alumnos, con el apoyo y la orientación de la Sección de Recursos Humanos.

**18. De igual modo, en 2024 está prevista una renovación del programa de incorporación para vincularlo de forma más visible al Marco de Liderazgo y las perspectivas de género. La Sección de Recursos Humanos sigue explorando vías para promover el Marco de Liderazgo en toda la Corte en 2024, junto con la presentación de los nuevos valores fundamentales.**

*Valoración de 360 grados para los encargados de la gestión del personal*

19. En 2023, la Corte siguió brindando apoyo a los encargados de la gestión del personal mediante la introducción de la herramienta de evaluación Developmental 360, basada en el Marco de Liderazgo de la Corte. Dicha herramienta ofrece a los supervisores oportunidades clave de aprendizaje y desarrollo y les ayuda a reconocer sus fortalezas y sus posibles ámbitos de desarrollo mediante información clara, contrastada y aplicable.<sup>9</sup> Todos los participantes recibieron una valoración individual y en profundidad por parte de expertos formados. Para seguir brindando apoyo a los gestores de personal con medidas de seguimiento tras la recepción de los comentarios, en 2023 se puso en marcha un nuevo “Acelerador de Talento”. Con esta herramienta, los participantes pueden registrar sus objetivos de desarrollo y hacer un seguimiento de los mismos con el apoyo de sus proveedores de información.

**20. Un total de 37 funcionarios se beneficiaron de esta oferta de desarrollo del liderazgo en 2023. Hasta la fecha, casi el 50 por ciento de los funcionarios con responsabilidades de supervisión han pasado por el proceso de Developmental 360 y un 28 por ciento lo está haciendo en la actualidad (con algunos retrasos debido a la falta de acceso a Internet en la sede de la Corte y las oficinas de país como consecuencia del incidente de ciberseguridad). La Corte confía en que estos miembros del personal vayan por buen camino y concluyan el proceso en 2024. El objetivo es alcanzar una tasa de cumplimiento de al menos el 75 por ciento a finales de 2024.**

### III. Aprendizaje y desarrollo

*Aprendizaje de idiomas*

21. A lo largo de 2023, el Programa de idiomas en francés estuvo disponible para los funcionarios de forma ininterrumpida. Un grupo de 27 estudiantes participó en el programa en 2022-2023 y 38 participantes se inscribieron en el programa en 2023-2024. Las ventajas del programa consisten en contribuir de forma directa a la toma de conciencia sobre la importancia del bilingüismo en la Corte, aumentar el dominio del francés entre la plantilla y propiciar una mejor colaboración entre la sede y las oficinas de país francófonas.

22. Tras la satisfactoria conclusión del módulo piloto sobre francés jurídico y diplomático, creado por la Organización Internacional de la Francofonía (OIF), el primer trimestre del módulo se desarrolló en 2022-2023.<sup>10</sup> En 2023, el curso de francés jurídico contó con siete participantes, mientras que el segundo trimestre proseguirá en 2024 con seis estudiantes.

23. Tras su programa anual, en 2023 se organizó el Examen de Competencia Lingüística de las Naciones Unidas y 15 solicitantes se encuentran actualmente a la espera de conocer los resultados.

*Formación sobre el sesgo inconsciente*

24. El curso de aprendizaje electrónico sobre el sesgo inconsciente en la selección de personal fue utilizado como requisito previo obligatorio para los funcionarios que formaron parte de los grupos de selección de personal. En total, 58 funcionarios sin experiencia en la función de miembro de un grupo de selección de

<sup>9</sup> *Ibid.*

<sup>10</sup> La OIF brinda apoyo financiero por el 50 por ciento del coste del módulo.

personal completaron el curso antes de participar en sus respectivos grupos de selección. Este sencillo curso en línea sirvió de guía informativa que contribuyó a concienciar sobre el sesgo inconsciente.<sup>11</sup>

#### *Formación contra el acoso*

25. Conjuntamente con la promulgación en 2023 de la instrucción administrativa sobre el Modo de hacer frente a la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad (ICC/AI/2022/003), la Corte celebró dos sesiones para informar al personal sobre sus derechos y obligaciones con arreglo a la nueva instrucción. Las sesiones de información contaron con una nutrida asistencia y el apoyo, entre otros, de la Sección de Recursos Humanos, la Oficina de Asesoría Jurídica de la Secretaría, el Consejo del Sindicato del Personal, el oficial defensor del pueblo, el asesor del personal de la Dependencia de Salud Ocupacional, el Mecanismo de Supervisión Independiente y el coordinador en cuestiones de género.

26. Como siguiente paso, la Corte está trabajando en la creación de sendos cursos de formación de carácter obligatorio sobre la lucha contra el acoso y sobre cuestiones de género. Ambos cursos son fundamentales para dar visibilidad a los problemas de acoso y promover la sensibilidad hacia las cuestiones de género en aras de fomentar la inclusividad en el lugar de trabajo. También pretenden educar a los empleados sobre las implicaciones éticas y jurídicas del acoso en la Corte, fomentando así el cumplimiento de la normativa. Por último, aunque no por ello menos importante, capacitarán a los supervivientes de abusos y acoso, así como a los testigos de dichas conductas, para que los denuncien y actúen.

27. La Sección de Recursos Humanos y el coordinador en cuestiones de género han realizado avances en esta labor en 2023 y la difusión de los cursos de formación está prevista para 2024.

28. Estos cursos son uno de los muchos pasos que está dando la Corte para ayudar a construir una cultura del lugar de trabajo positiva, que a su vez tenga efectos en la moral y la retención del personal.

#### *Programa de incorporación*

29. En 2023, el programa de incorporación de la Corte brindó a 106 nuevos funcionarios la oportunidad de familiarizarse con la Corte como organización, sus políticas de trabajo y su cultura. El objetivo del programa siguió siendo el mismo, a saber, ayudar al nuevo personal a instalarse en su nuevo entorno de trabajo, crear redes con otros recién llegados y llegar a ser eficaces en un período de tiempo más breve. El programa es fruto de la colaboración de la Corte en su conjunto, ya que los participantes reciben formación de introducción por personal de todas las secciones de la Corte que abarca una amplia gama de áreas temáticas.

30. En 2023 se añadió un elemento centrado en cuestiones de género al proceso de incorporación, por medio de presentaciones y la participación del coordinador en cuestiones de género. Estas medidas garantizaron que todo el personal nuevo, desde pasantes y profesionales visitantes hasta los funcionarios, recibieran información exhaustiva sobre la dinámica de género desde el inicio de su tiempo de servicio, sentando las bases de una cultura del lugar de trabajo bien fundada y sensible.

#### *Ferías de aprendizaje y desarrollo*

31. Tras haber puesto en marcha con éxito la Feria de Aprendizaje y Desarrollo de 2022, la Sección de Recursos Humanos organizó tres nuevas ferias en 2023: una actividad de la Corte en su conjunto con la participación de unos 50 colegas, y dos eventos *ad hoc* para grupos de 11 funcionarios de la Presidencia y 25 funcionarios de la Sección de Administración de la Corte. Estos actos brindaron a los miembros del personal la oportunidad de centrarse en la importancia del desarrollo continuo de las capacidades y les recordaron la estrategia de aprendizaje y desarrollo y los componentes de aprendizaje adicionales que la Sección ha puesto a su disposición para apoyarles en ese camino. También sirvieron para hacer hincapié en los beneficios del aprendizaje y desarrollo, al resaltar sus aplicaciones prácticas tanto en el ámbito profesional como en el personal. Una estrategia que está siendo sometida a examen para aumentar la eficacia de este enfoque es la difusión del calendario de aprendizaje y desarrollo a un grupo más amplio de personal en 2024.

---

<sup>11</sup> Resolución ICC-ASP/22/Res.4, versión anticipada, sección M, párr. 3.

*Apoyo a la transición profesional tras la reducción de una oficina de país*

32. En respuesta a la decisión de reducir la oficina de país en Malí, la Sección de Recursos Humanos facilitó al personal afectado acceso a las rutas de aprendizaje de LinkedIn que cuentan con contenidos adaptados a sus perfiles, para ayudarles a adquirir los conocimientos y habilidades necesarios para una transición satisfactoria a buenas oportunidades.

*El Programa de Mentorías*

33. El recientemente reformado Programa de Mentorías, centrado especialmente en la igualdad de género, fue puesto en marcha en 2022 y se desarrolló a lo largo de 2023. Sus nuevas características se basan en las enseñanzas extraídas del programa piloto de 2019-2020, al vincular el programa con el Marco de Liderazgo de la Corte mencionado anteriormente. Se impartió formación tanto a mentores como a alumnos para proporcionarles orientaciones sobre sus respectivas funciones y la mejor manera de aprovechar las oportunidades de desarrollo individual.

34. El programa contó con 36 parejas de mentor-alumno, con mentores tanto internos como externos. En un principio estaba previsto que se prolongara hasta el final de 2023, pero se prorrogó tres meses en 2024 debido al incidente de ciberseguridad. Se dispondrá de una evaluación completa del programa y de comentarios al término del mismo, previsto para finales del primer trimestre de 2024.

35. Por otro lado, el Programa de Mentorías de 2024 dio comienzo a finales de 2023. Se centrará, entre otros ámbitos, en la diversidad y la inclusividad, con el objetivo de crear un lugar de trabajo más acogedor y cómodo para los empleados de todos los géneros y abordar los retos específicos de cada uno de ellos, incluidos los prejuicios sexistas.

**36. En 2024, el equipo de aprendizaje y desarrollo seguirá evaluando y adaptando los cursos citados anteriormente en aras de un mayor apoyo al desarrollo profesional del personal de la Corte.<sup>12</sup>**

**37. Además, la recomendación del auditor externo para ampliar las capacidades de formación y desarrollo de la Corte sigue siendo una prioridad.<sup>13</sup> No obstante, el presupuesto de la Corte para aprendizaje y desarrollo no ha sido incrementado en consecuencia, por lo que la implantación de una serie de proyectos sigue resultando complicada. Se redactará y revisará una nueva política de aprendizaje y desarrollo mediante consultas entre órganos.<sup>14</sup> La Sección de Recursos Humanos pretende dar prioridad al desarrollo y promulgación de la IA sobre aprendizaje y desarrollo en 2024, para evaluar de manera sistemática tanto los requisitos como los resultados esperados en relación con el aprendizaje y el desarrollo con el fin de satisfacer la futura demanda.**

**IV. Gestión del desempeño**

38. 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 95 por ciento para el período 2023-2024 (similar a la de los períodos 2022-2023, 2021-2022 y 2020-2021) y la tasa de cumplimiento final para 2022-2023, que concluirá en marzo de 2024, se prevé que llegue al 97 por ciento, al igual que sucedió en los años anteriores.

39. La gestión del desempeño sigue siendo un tema de gran relevancia en el seno de la Corte. Se han celebrado numerosas sesiones *ad hoc* para supervisores y funcionarios con el fin de debatir las particularidades del proceso y/o cuestiones específicas como la gestión del bajo rendimiento y la puesta en marcha de planes de mejora del rendimiento. También se trataron temas de gestión del desempeño durante las numerosas intervenciones de desarrollo institucional (retiros) que tuvieron lugar en 2023.

<sup>12</sup> 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, p. 53, recomendación 99.

<sup>13</sup> Informe final de auditoría sobre la gestión de recursos humanos, ICC-ASP/17/7, recomendación 1.

<sup>14</sup> En consonancia con el objetivo prioritario 2.2 del Plan estratégico de la Secretaría para 2023-2025.

40. La Corte acogió favorablemente los esfuerzos de la Sección de Recursos Humanos para apoyar más estrechamente las necesidades institucionales a partir de 2022. En este sentido, por ejemplo, la Sección siguió organizando talleres específicos sobre gestión del desempeño para los jefes de los equipos unificados de la Fiscalía en 2023, con el fin de seguir dando apoyo a los altos directivos de la Corte a la hora de mantener conversaciones de intercambio de información significativas e identificar a las personas con rendimientos altos y bajos.

41. Por último, en 2023, la Sección de Recursos Humanos se unió a una comunidad de práctica de las Naciones Unidas sobre la gestión del desempeño con colegas de diferentes organismos de las Naciones Unidas, con la intención de aprender de las mejores prácticas, definir puntos de referencia y trabajar en asuntos comunes específicos como el bajo rendimiento y el reconocimiento del alto rendimiento. La labor de la comunidad de práctica comenzó en el segundo semestre del año y continuará a lo largo de 2024, dando lugar a medidas y recomendaciones concretas que las organizaciones participantes, como es el caso de la Corte, puedan poner en práctica.

**42. El mantenimiento de un alto nivel de cumplimiento del proceso de gestión del desempeño (el 96 por ciento en el establecimiento de objetivos y el 97 por ciento en la tasa de cumplimiento final) sigue siendo una prioridad en 2024.**

**43. Por añadidura, en 2024, con la comunicación e implantación de los valores fundamentales, la Sección de Recursos Humanos estudiará la manera de integrar los nuevos valores en el proceso de gestión del desempeño de la Corte.**

**44. Además, la Corte seguirá apoyando a los directores y al personal en su labor hacia una cultura de confianza y de continuo intercambio de información, utilizando herramientas prácticas como puedan ser seminarios, sesiones para los directores y nuevo material en línea.**

## V. Participación y bienestar del personal

45. La participación y el bienestar del personal siguen siendo prioridades estratégicas para la Corte. En noviembre de 2022 se llevó a cabo la primera encuesta sobre la participación del personal en la Corte, con la intención de observar los avances logrados en las cinco mayores prioridades de la Corte en su conjunto definidas tras la encuesta de participación de 2021, a saber:

- 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 las cuatro prioridades anteriores, así como cualquier otro tema clave pertinente.

46. Los resultados de la encuesta de participación del personal de 2022 se publicaron en el primer trimestre de 2023 y seguidamente se realizó un esfuerzo considerable para analizar los resultados con las autoridades principales, la alta dirección de la Corte y todos los funcionarios. Por ejemplo, las autoridades principales organizaron una reunión general de toda la Corte en marzo de 2023, en el transcurso de la cual tuvo lugar un debate abierto con el personal sobre los resultados y las medidas adoptadas. A lo largo del año, la participación ha sido un tema central de muchas de las intervenciones de desarrollo institucional (retiros) celebrados en los distintos órganos de la Corte.

47. De conformidad con el compromiso adquirido por los jefes de los distintos órganos para seguir mejorando el entorno de trabajo de la Corte y contribuir a crear una atmósfera de apertura, apoyo y desarrollo, en noviembre de 2023 se llevó a cabo la segunda encuesta de participación del personal, que obtuvo una importante tasa de respuesta del 68 por ciento (en comparación con el 54 por ciento de la encuesta de 2022). Los resultados de la encuesta de 2023 se publicaron en febrero de 2024.

48. **Ahora que se han publicado los resultados de la encuesta de participación del personal de 2023, serán estudiados por las autoridades principales y el Comité de Bienestar y Participación del Personal con miras a adoptar medidas de seguimiento para 2024. La Sección de Recursos Humanos elaborará un conjunto de recomendaciones para abordar los puntos principales planteados por la plantilla y fomentar la participación del personal.**

49. **Asimismo, la Sección de Recursos Humanos seguirá brindando asesoramiento a los directores de división y los jefes de sección acerca de la implantación y supervisión de los planes de acción sobre la participación del personal. Al término del primer semestre se empezará a trabajar en la presentación de la encuesta de participación completa, prevista para el último trimestre de 2024.**

## VI. Planificación de la plantilla

50. La planificación de la plantilla prosiguió en la Corte en 2023 en consonancia con los objetivos estratégicos de la Secretaría y de la Corte, en especial por lo que respecta a: 1) la movilidad interna (el Proyecto de familias de empleos); y 2) la continua mejora de los procesos de recursos humanos existentes y la automatización de la notificación a través de tableros de datos y herramientas de notificación. Las iniciativas mencionadas anteriormente tienen una repercusión directa en la labor de la Corte para mejorar la representación geográfica y el equilibrio de género de forma paulatina, además de promover las eficiencias y la normalización no solo de los procesos de recursos humanos sino también de otros procesos ajenos a la Sección de Recursos Humanos que forman parte, por ejemplo, de la incorporación y la salida de su personal.

### *Movilidad interna (Proyecto de familias de empleos)*

51. Por lo que respecta al Proyecto de familias de empleos, la Sección de Recursos Humanos siguió trabajando con el Centro Mundial de Servicios de Recursos Humanos de las Naciones Unidas (OneHR) para completar con éxito la asignación de todos los perfiles de empleo recibidos a redes y familias de empleos.<sup>15</sup> También se siguió trabajando internamente en la creación de una base de datos de perfiles profesionales y un archivo común para proporcionar la estructura necesaria, así como en una base para las siguientes fases del proyecto, que continuarán durante los próximos dos años. En el verano de 2023 se publicó un anuncio de vacante para contratar a un consultor que siguiera desarrollando las metodologías del proyecto de movilidad interna, con miras a identificar sinergias entre distintos empleos que conduzcan a la creación de descripciones genéricas de puestos. La contratación para dicho puesto quedó en suspenso hasta la llegada del nuevo jefe de la Dependencia de Desarrollo de Soluciones Institucionales y se reanudará a principios de 2024.

52. **La Corte reconoce la importancia de mejorar la movilidad interna, como se resaltó en las recomendaciones de la Revisión de Expertos Independientes.<sup>16</sup> Así pues, en 2024, la Sección de Recursos Humanos seguirá explorando vías para dotar de una mayor movilidad interna al personal de la Corte en aras de propiciar la transición hacia una plantilla más ágil, que permita a la organización adaptarse más rápidamente a las prioridades cambiantes apoyando al mismo tiempo el desarrollo del personal.**

### *Iniciativas de mejora continua en 2023*

#### *Resumen de los informes de recursos humanos*

53. En 2022 se elaboró el primer Resumen de los informes de recursos humanos para dar visibilidad a las actividades habituales de presentación de informes de la Sección de Recursos Humanos. Sobre esta base, en 2023 se elaboró un análisis para determinar posibles eficiencias en la presentación de informes. De dicho análisis se extrajeron recomendaciones para: a) automatizar una serie de informes trimestrales; b) identificar los puntos de datos más utilizados en las herramientas de notificación en línea existentes; c) crear un portal de datos de recursos humanos en línea para proporcionar datos precisos y fiables en tiempo real con miras a elaborar 14 informes diferentes; y d) incluir la automatización de cinco informes diferentes de adquisición de

<sup>15</sup> 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, p. 51, recomendación 92.

<sup>16</sup> *Ibid.*, p. 45, recomendación 85.

talento en el proyecto de Tablero de datos de información para la adquisición de talento. El objetivo del tablero de datos es proporcionar datos en tiempo real sobre el plan de contratación, las listas de candidatos, la carga de trabajo, el estado de las contrataciones en curso y las métricas relacionadas con la contratación.

#### *Licencia por enfermedad*

54. Tras analizar el registro de los días de licencia provisional por enfermedad pendientes en el sistema y la información recibida de los directores y los encargados del control de horarios, la Sección de Recursos Humanos y los expertos del equipo de SAP trabajaron en la automatización de las notificaciones de licencia por enfermedad. El objetivo es recordar a los miembros del personal su obligación de justificar su ausencia por enfermedad, lesión o requisitos de salud pública. Las notificaciones se pusieron en marcha a finales de 2023.

#### *Nuevos informes y herramientas automatizados*

55. Se ha seguido trabajando en el desarrollo de nuevos informes automatizados, como la contribución de la Sección de Recursos Humanos al informe del Consejo de Coordinación y la herramienta de notificación sobre la visión de conjunto de la plantilla, que es clave para la planificación de la plantilla en general, así como para la notificación de los datos de recursos humanos y de la labor diaria de la Sección de Recursos Humanos.

56. Se introdujeron cambios importantes en las actuales herramientas de notificación de la rotación del personal y de notificación de la representación geográfica y el equilibrio de género.

#### *Uso de los datos y visibilidad*

57. Al permitir que las partes interesadas ajenas a la Sección de Recursos Humanos utilicen herramientas tales como el Informe del Estado Parte y la herramienta de notificación de la representación geográfica y el equilibrio de género, con su cómodo acceso a datos en tiempo real, se ha conseguido dar una gran visibilidad a la situación actual de la representación geográfica y el equilibrio de género en la Corte. Se celebraron varias sesiones de información para presentar estas herramientas a las partes interesadas, asesorar sobre su uso óptimo para obtener los mejores resultados y fomentar conversaciones basadas en datos en toda la Corte.

58. En este sentido, en 2024, la Sección de Recursos Humanos estudiará si esas herramientas pueden estar disponibles para los grupos de contratación, con el fin de respaldar el buen juicio y la toma de decisiones por lo que respecta a la representación geográfica y el equilibrio de género.

59. En 2023, el personal de la Sección de Recursos Humanos que trabajaba en las herramientas de presentación de informes y las eficiencias recientemente introducidas también comenzó a colaborar con expertos en la materia para garantizar un análisis comparado adecuado y la creación de conocimientos en la Corte. Ente otras cosas, la Corte: a) participó en la comunidad de prácticas de las Naciones Unidas sobre el análisis de datos, en la que se comunicaron y aplicaron en la Corte, en la medida de lo posible, las ideas relacionadas con los análisis de datos de las organizaciones de las Naciones Unidas; b) se unió a la comunidad de prácticas de las Naciones Unidas para la planificación estratégica de la plantilla, que da acceso a una amplia gama de recursos, mejores prácticas y análisis comparados para seguir mejorando el trabajo de la Corte en este ámbito; y c) participó en un acto externo de SAP SuccessFactors sobre las novedades en el uso de la tecnología en la gestión del talento y la planificación de la plantilla. La participación en esos foros permite a la Corte alinear sus normas sobre parámetros de medición con las de las Naciones Unidas y confirma que la Corte está en el camino correcto por lo que respecta a la planificación de la plantilla. No obstante, sigue siendo un hecho que la Corte se está quedando rezagada en la aplicación de nuevas tecnologías y sistemas.

**60. En 2024 se llevará a cabo un análisis en profundidad de la movilidad interna en la Corte con el fin de desarrollar medidas específicas para consolidar los esfuerzos en este ámbito. El Proyecto de familias de empleos servirá de trampolín para futuras medidas. Se desarrollarán nuevos tableros de datos y herramientas de notificación para facilitar la presentación de informes y ampliar los esfuerzos en materia de representación geográfica y equilibrio de género y de dotación de recursos. Se ofrecerá una mayor visibilidad de los datos y la carga de trabajo a las partes que están directamente implicadas en esa labor. En 2024 también proseguirá la colaboración con las partes interesadas ajenas a la Sección de Recursos Humanos en proyectos para mejorar la incorporación y la salida del personal de toda la Corte.**

## VII. Contratación y selección del personal

61. La contratación del personal más cualificado y diverso sigue siendo una prioridad para la Corte. En 2023 se llevó a cabo un número de contrataciones considerable. Se cubrieron un total de 63 puestos de plantilla vacantes, lo que representa una disminución del 6,35 por ciento con respecto a 2022. En 2023 se iniciaron 192 procesos de contratación, un 7,26 por ciento más que en el año anterior, incluidas 23 contrataciones de puestos de plantilla; 23 de asistencia temporaria general (ATG); 36 de contratistas individuales, tales como puestos de idiomas para personal independiente y otras funciones externas; 16 contrataciones para listas de candidatos y 94 para asistencia a corto plazo. Estas cifras representan un aumento considerable en las necesidades de dotación de personal debido a la continuación de las actividades investigativas en Ucrania, el establecimiento de un puesto de servicio en dicho país y otra serie de nuevas investigaciones llevadas a cabo por la Corte.

62. En 2023, la Sección de Recursos Humanos trabajó en varias prioridades para garantizar que la Corte pudiera satisfacer sus necesidades en materia de contratación y de selección de personal.

63. A principios de 2023 se estableció un plan de contratación para la Corte en su conjunto, que contó con el apoyo y la aprobación de la dirección superior, para permitir un enfoque de la adquisición de talentos estratégico y basado en prioridades. Todas las contrataciones se clasificaron en las siguientes categorías:

- *Prioridad* (cubrir el puesto es fundamental para el programa, la división o la dirección);
- *Apoyo judicial o actividades de enjuiciamiento* (cubrir el puesto es fundamental para garantizar el apoyo al mandato básico de la Corte); y
- *Contratación periódica* (cubrir el puesto es necesario para mantener la continuidad normal de la actividad).

64. La capacidad del equipo de contratación se amplió mediante recursos adicionales a corto plazo para permitir a la Sección de Recursos Humanos cumplir las prioridades establecidas y el plan de contratación.<sup>17</sup>

65. En la última encuesta sobre la participación del personal de 2021, la selección y el desarrollo del personal fueron las categorías peor valoradas en toda la organización, lo que indica que es necesario un cambio considerable. Para que en toda la organización se genere confianza en que los procesos de contratación y selección en la Corte se llevan a cabo de manera objetiva y de acuerdo con elevadas normas éticas, y en que las prácticas de contratación actuales garantizan que se selecciona a los mejores candidatos, se han celebrado varios seminarios en línea y presentaciones en persona para partes interesadas internas, a saber: a) un seminario en línea para la División de Servicios Judiciales, dirigido a un público de mandos intermedios y directivos; y b) una presentación en persona para miembros del Comité de Examen de la Selección.

66. En 2023, la Sección de Recursos Humanos también prestó apoyo durante el proceso de selección para la contratación y el nombramiento de funcionarios de alto nivel, como el Secretario, que entró en funciones en abril de 2023, y el Director Ejecutivo del Fondo Fiduciario en beneficio de las víctimas (D-1). Gracias a la búsqueda a través de la página de LinkedIn de la Corte, esta última contratación tuvo un resultado muy positivo, con el nombramiento de una candidata de un país del GRULAC insuficientemente representado.

**67. En 2024, la contratación de personal seguirá siendo una prioridad para la Corte. La Corte informará al Comité sobre sus progresos en el marco del Informe sobre la gestión de recursos humanos del próximo año.**

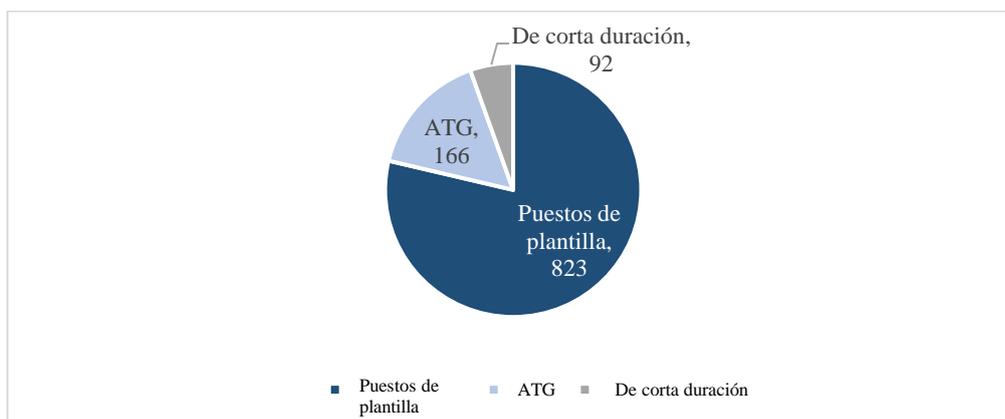
<sup>17</sup> *Ibid.*, p. 49, recomendación 89, y p. 51, recomendación 94.

## VIII. Personal de la Corte y estadísticas de contratación

### Recuento del personal

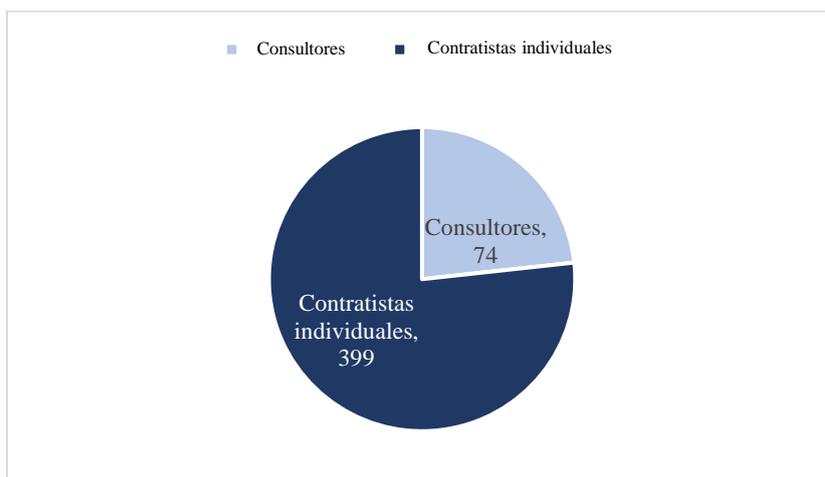
68. El personal de la Corte consta de funcionarios en puestos de plantilla y de puestos financiados con cargo a la ATG para atender a los objetivos centrales de la Corte. Además, el personal con nombramientos de corta duración atiende las necesidades a corto plazo (menos de un año), por lo general para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

**Figura 1: Número de miembros del personal por tipo de contrato en 2023**



69. 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. La Corte ha escuchado el llamamiento de los Estados Partes para explorar opciones flexibles de recursos humanos y, junto con los nombramientos de corta duración, ha ampliado su utilización de consultores, contratistas individuales y personal adscrito.

**Figura 2: Desglose de los consultores y los contratistas individuales al 31 de diciembre de 2023<sup>18</sup>**

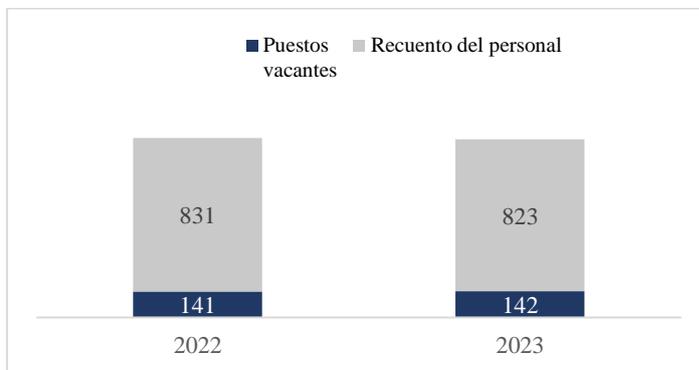


<sup>18</sup> Estas cifras se refieren al personal administrado por la Sección de Recursos Humanos y no incluyen a abogados defensores, contratistas comerciales, etc.

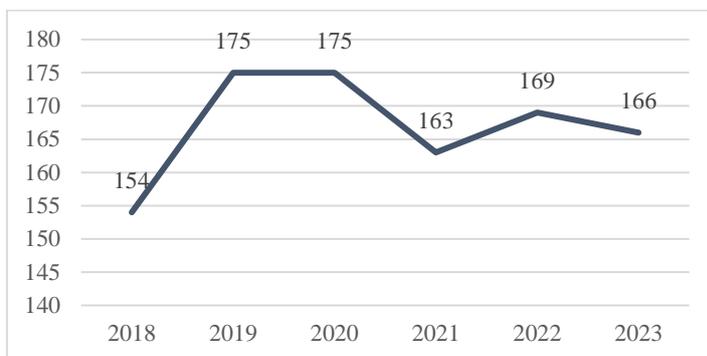
*Niveles de contratación y dotación de personal*

70. En 2023, en el marco de la dotación presupuestaria aprobada, la Asamblea aprobó 965 puestos de plantilla y 212<sup>19</sup> puestos financiados con cargo a la asistencia temporaria general para que la Corte pudiera lograr sus objetivos previstos.

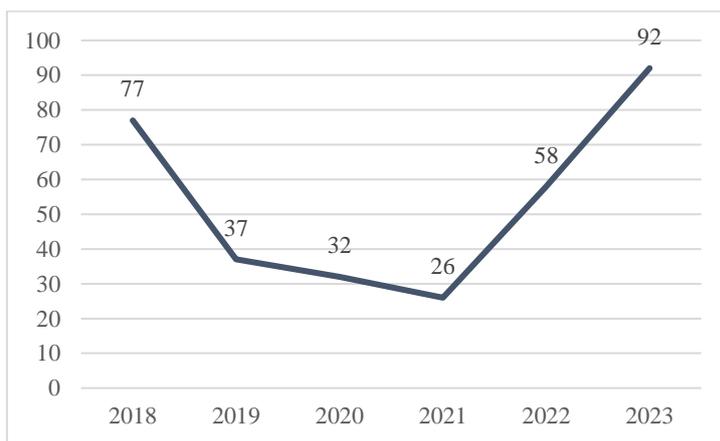
**Figura 3: Recuento del personal y puestos vacantes en 2022 y 2023**



**Figura 4: Recuento del personal de asistencia temporaria general**



**Figura 5: Recuento del personal con nombramientos de corta duración**



*Desempeño de la función de contratación para puestos de plantilla y puestos de ATG*

71. Al 31 de diciembre de 2023, la Corte tenía un total de 989 puestos aprobados cubiertos: 823<sup>20</sup> funcionarios en puestos de plantilla con nombramiento de plazo fijo y 166 funcionarios en puestos de plazo fijo financiados con cargo a la asistencia temporaria general.

<sup>19</sup> En esta cifra solo se incluye la ATG aprobada por 12 meses.

<sup>20</sup> En el Programa Principal III (Secretaría), un puesto que financia a un Presidente del Consejo del Sindicato del Personal se cuenta como cubierto.

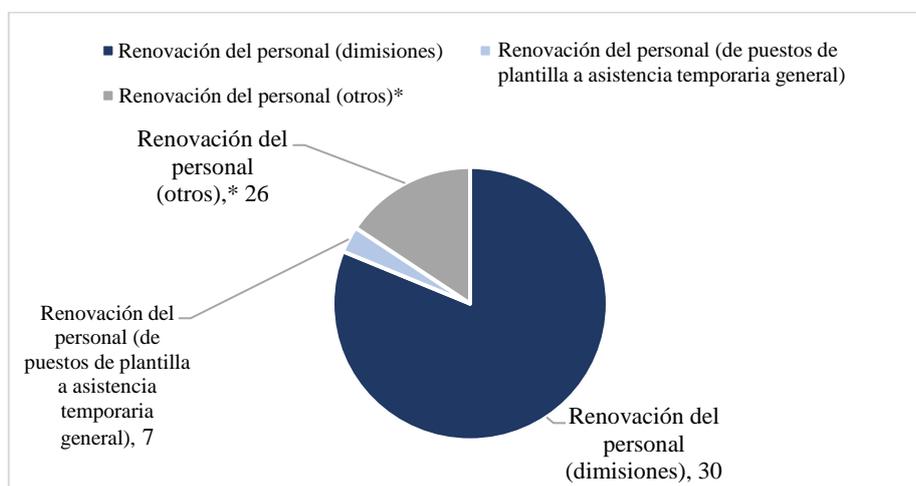
72. En 2023 se cubrieron 97 puestos de plazo fijo, divididos en 63 puestos de plantilla y 34 puestos financiados con cargo a la asistencia temporaria general. De los 63 puestos de plantilla cubiertos, 24 (el 38 por ciento) fueron cubiertos por candidatas externas, 26 (el 41 por ciento) por funcionarios en puestos financiados con cargo a la asistencia temporaria general y 13 (el 21 por ciento) por funcionarios que ya ocupaban puestos de plantilla. En el transcurso del año, la Corte llevó a cabo 379 exámenes escritos y 417 entrevistas.<sup>21</sup>

73. Además de los nombramientos de plazo fijo, se realizaron una serie de nombramientos de corta duración (15) para sustituir a funcionarios con licencia especial sin sueldo o con licencia de maternidad y para proporcionar cobertura a corto plazo en espera de la contratación para puestos vacantes.

74. En 2023, un total de 63 funcionarios que ocupaban puestos de plantilla se fueron de la Corte, incluidos diez funcionarios que se jubilaron. Esto representa una tasa de renovación del personal de la Corte de aproximadamente el 7,7 por ciento para el año.

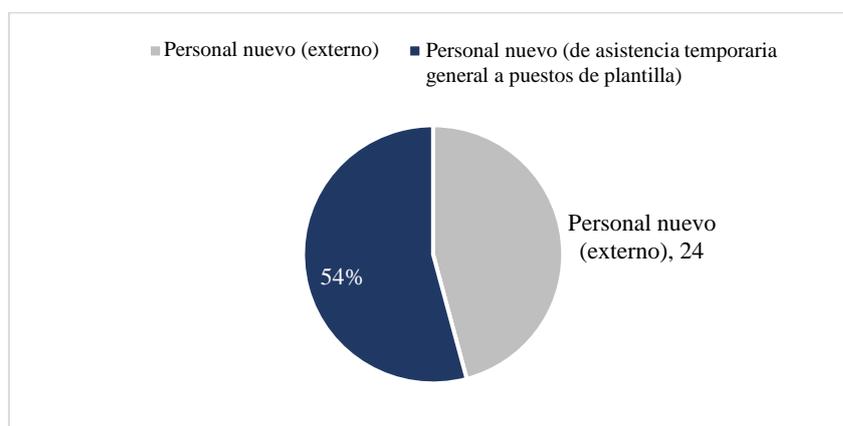
75. A continuación se presenta un resumen de la dotación de personal y el desempeño de la función de contratación, los nombramientos, la contratación interna y la renovación del personal de la Corte al 31 de diciembre de 2023.

**Figura 6: Renovación del personal de la Corte en 2023**



\*Renovación del personal (otros) = debido a discapacidad, jubilación, fallecimiento o reestructuración.

**Figura 7: Personal nuevo de la Corte en 2023**

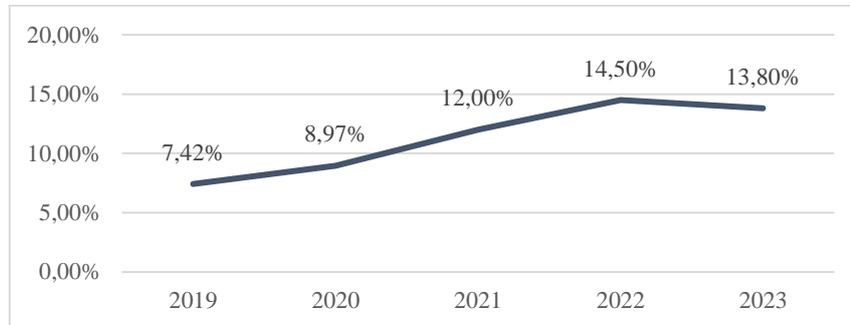


<sup>21</sup> En 2023, la mayoría de las entrevistas se llevaron a cabo por videoconferencia, dada la aceptación general que existe actualmente del entorno de trabajo híbrido.

*Tasa de vacantes*

76. La tasa mensual de vacantes de la Corte disminuyó del 14,5 por ciento a finales de diciembre de 2022 a un promedio del 13,8 por ciento a finales de diciembre de 2023. A ser posible, la Corte procura funcionar con un sano equilibrio entre, por un lado, el número de vacantes que se generan por las dimisiones y separaciones del servicio y, por otro, la llegada de nuevos funcionarios.

**Figura 8: Tasa de vacantes de la Corte**



77. **En consonancia con la recomendación del Comité<sup>22</sup> y la del Auditor Externo, la Sección de Recursos Humanos siguió desaconsejando el uso de ATG no aprobada y recomendó el uso de asistencia a corto plazo. En comparación con el año anterior se han realizado algunos progresos a este respecto.**

78. **La Corte continuará supervisando el uso de ATG no aprobada e informará al Comité como parte del Informe sobre la gestión de recursos humanos del próximo año.**

79. **La Corte está trabajando en la aplicación de las recomendaciones del Auditor Externo conforme al Plan de acción relativo a las recomendaciones derivadas de la auditoría externa del desempeño del personal temporario (“Plan de acción sobre las recomendaciones de la auditoría externa”).<sup>23</sup> Algunas de las medidas aplicadas se analizan en el presente informe y también se notifican al Comité por separado en el Informe de la Corte.**

*Adscripciones en la Fiscalía*

80. Desde el verano de 2022, la Fiscalía ha seguido colaborando con los Estados Partes en la prestación de apoyo mediante el envío de expertos nacionales en calidad de personal adscrito. A lo largo de 2022 y 2023, la Fiscalía contrató a profesionales de más de 25 Estados Partes, lo que se tradujo en la llegada de más de 70 expertos nacionales adscritos que prestaron apoyo en el transcurso de 2023.

81. Dichos expertos fueron contratados para funciones especializadas relacionadas con toda la gama de capacidades que requiere la Fiscalía y en las diversas situaciones y causas en las que interviene, a fin de proporcionar recursos y conocimientos técnicos adicionales muy necesarios.

82. En el segundo semestre de 2023, la Fiscalía estableció un fondo fiduciario para la diversidad geográfica con objeto de ampliar el acceso al programa de adscripciones de expertos de Estados Partes con economías en transición o en desarrollo.

83. A raíz de la recomendación 298 de la Revisión de Expertos Independientes,<sup>24</sup> la Fiscalía ha seguido celebrando consultas con el personal en relación con un posible despliegue sobre el terreno a largo plazo. En este sentido, en 2023, la Fiscalía organizó reuniones generales con el fin de mantener abiertos los canales de comunicación con el personal.

84. Por añadidura, la Fiscalía siguió trabajando con la Sección de Recursos Humanos en la movilidad del personal, entre otras cosas con el estudio de las condiciones contractuales para los lugares de destino flexibles.

<sup>22</sup> CBF/41/5, versión anticipada, párr. 90.

<sup>23</sup> CBF/41/9.

<sup>24</sup> 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, p. 168, recomendación 298.

En 2024, la Corte seguirá analizando la movilidad del personal e informará al Comité como parte del Informe sobre los recursos humanos del próximo año.

**85. En el transcurso de 2024 se implantará el fondo fiduciario de la Fiscalía para la diversidad geográfica, que se espera que aporte una mayor diversidad al programa de adscripciones de la Fiscalía. Esta, en colaboración con la Secretaría, seguirá impulsando el desarrollo, el examen y la promulgación de directrices revisadas sobre el personal contratado gratuitamente para garantizar la existencia de un marco político adecuado para el futuro.<sup>25</sup>**

## **IX. Mejora continua: automatización**

86. La solución HR Service Delivery proporciona al personal de 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 con los indicadores clave del desempeño para cuantificar el rendimiento. Una vez ultimado este proyecto, la Corte dispondrá de una sólida plataforma digital para los procesos de recursos humanos que permitirá a los miembros del personal y a la Sección de Recursos Humanos interactuar de manera eficiente y eficaz. En 2023, la Corte prosiguió las conversaciones sobre la aplicación de dicha solución.

87. Además, los archivos digitales del personal reemplazarán los archivos oficiales de personal en papel y proporcionarán a cada funcionario acceso directo a sus registros de personal y la capacidad de actualizar registros obsoletos. La digitalización de los archivos del personal continuó en 2023. Se espera que todos los archivos del personal hayan sido digitalizados en el transcurso de 2024.

**88. A finales de 2023, la Corte adquirió recursos para empezar a ejecutar la fase final de este proyecto. Se han asignado dos funcionarios para implantar la plataforma de prestación de servicios y llevar a cabo el cambio organizativo.**

**89. Para este año se ha previsto la consecución de los siguientes objetivos: a) la migración de la base de conocimientos, actualmente en SharePoint, a la plataforma digital en el primer trimestre; b) la puesta en marcha de la plataforma digital con HR Service Delivery operativo para el equipo de gestión de contratos en el segundo trimestre; y c) los preparativos para la inclusión de otros equipos de la Sección de Recursos Humanos en la plataforma de prestación de servicios durante el segundo semestre de 2024.**

## **X. Asuntos jurídicos y normativos**

### *Tiempo de servicio*

90. A raíz de las recomendaciones 84 y 105 de la Revisión de Expertos Independientes, el 14 de febrero de 2023, el Secretario presentó a la Mesa la propuesta detallada de la Corte para una política de tiempo de servicio. La Mesa, por su parte, valoró positivamente la presentación de dicha propuesta detallada por el Secretario ante el Grupo de Trabajo de La Haya y el Grupo de Trabajo de Nueva York en sus respectivas reuniones del 22 de febrero de 2023 y el 24 de febrero de 2023.

91. El 10 de marzo de 2023, la Mesa decidió que la Corte debía “iniciar inmediatamente la labor interna necesaria para aplicar la política de tiempo de servicio. La Corte también deberá informar a la Mesa y a los Estados sobre sus progresos, según proceda.”<sup>26</sup>

92. La Corte llevó a cabo una labor considerable para poner en práctica su propuesta, en especial por lo que respecta a las enmiendas al Estatuto y el Reglamento del Personal y la elaboración de una nueva instrucción administrativa sobre la política de tiempo de servicio, que se ha de leer conjuntamente con todas las instrucciones administrativas pertinentes, incluidas, entre otras, las instrucciones sobre el sistema de la evaluación del desempeño (ICC/AI/2019/003), la clasificación y reclasificación de puestos (ICC/AI/2018/002), el descanso y la recuperación (ICC/AI/2017/002), la situación de dependencia y las prestaciones por familiares a cargo

<sup>25</sup> *Ibid.*, p. 55, recomendación 103.

<sup>26</sup> Mesa de la Asamblea de los Estados Partes, tercera reunión, [Agenda and decisions](#), 10 de marzo de 2023 (en inglés solamente).

(ICC/AI/2016/006 Rev.1), los derechos especiales para los funcionarios que presten servicio en lugares de destino designados (ICC/AI/2016/005), el plan de movilidad y condiciones de vida difíciles (ICC/AI/2016/004), los nombramientos de corta duración (ICC/AI/2016/001), la duración y prórroga de los nombramientos de plazo fijo para cubrir puestos de plantilla (ICC/AI/2013/005), el período de prueba y la evaluación del desempeño (ICC/AI/2013/004) y el empleo a tiempo parcial de los funcionarios (ICC/AI/2008/006). En diciembre de 2023, la Asamblea decidió implementar una política de tiempo de servicio a partir del 1 de enero de 2025.<sup>27</sup>

**93. A raíz de la decisión de la Asamblea de implementar una política de tiempo de servicio a partir del 1 de enero de 2025, la Corte seguirá trabajando en 2024 para ultimar la revisión de los artículos pertinentes del Estatuto y el Reglamento del Personal y las normas conexas, con objeto de fijar la política de tiempo de servicio a su marco jurídico.**

*Comisión de Administración Pública Internacional*

94. El marco actual de las escalas de sueldos y pensiones de los funcionarios del Cuadro Orgánico y del Cuadro de Servicios Generales de la Corte sigue el régimen común de las Naciones Unidas. Esta estructura se basa en las recomendaciones formuladas por la Comisión Preparatoria de la Corte y en las decisiones adoptadas por la Asamblea en sus períodos de sesiones primero y segundo. El régimen común de las Naciones Unidas representa la aplicación de normas, métodos y disposiciones comunes a los sueldos, subsidios y prestaciones del personal de la familia de las Naciones Unidas en general. Este sistema evita que se produzcan graves discrepancias en las condiciones de empleo entre las organizaciones internacionales y la competencia en la contratación del personal, además de facilitar el intercambio de personal entre dichas organizaciones.

95. Las condiciones de servicio del personal del régimen común de las Naciones Unidas están reguladas y coordinadas por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI). La CAPI es un organismo experto independiente establecido por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Su mandato consiste en regular y coordinar las condiciones de servicio del personal del régimen común de las Naciones Unidas promoviendo y manteniendo al mismo tiempo criterios rigurosos en la administración pública internacional.

96. De acuerdo con la cláusula 3.1 del Estatuto y el Reglamento del Personal de la Corte, los sueldos y prestaciones de los funcionarios se conformarán a las normas del régimen común de las Naciones Unidas. Si bien este principio se ha aplicado desde el primer día, y la Corte se ha mantenido al corriente de los acontecimientos en curso en el seno de la CAPI y en el régimen común en su conjunto, hasta ahora la Corte no ha sido miembro efectivo de la CAPI y únicamente ha actuado en calidad de observador.

97. Para que la Corte pueda desempeñar un papel más activo, se recomienda que se estudie la posibilidad de que la Corte se incorpore a la CAPI como miembro, en lugar de permanecer en su actual condición de observador, más pasiva. La adhesión daría voz a la Corte en todas las sesiones de la CAPI y garantizaría el intercambio oportuno de información. También se invitaría a la Corte a incorporarse a los comités y grupos de trabajo pertinentes de la CAPI sobre las reformas para, así, poder ejercer cierta influencia. Además, con respecto a las encuestas sobre el coste de la vida llevadas a cabo para el lugar de destino de La Haya, la Corte podría desempeñar un papel más activo, ya que es la mayor organización de La Haya que aplica las normas del régimen común a su paquete de remuneración. En general, se argumenta que la adhesión daría a la Corte la situación jurídica que necesita para colaborar activamente con la CAPI y situarse más cerca del régimen común de las Naciones Unidas en su conjunto, garantizando la unidad y la claridad tanto para su personal como para los Estados Partes.

98. En 2023, el Comité recomendó a la Asamblea que aprobase la adhesión de la Corte a la CAPI como miembro de pleno derecho, y que la Corte absorbiera los gastos de adhesión conexos.

99. A este respecto, cabe hacer mención a los esfuerzos adicionales de la Sección de Recursos Humanos por lo que respecta al desempeño de un papel más activo en el Comité Local de Encuesta Salarial. Mediante el establecimiento de una relación de trabajo más estrecha con los homólogos pertinentes de las Naciones Unidas y la CAPI, y a la espera de que la Asamblea de los Estados Partes apruebe la adhesión plena a la CAPI,

<sup>27</sup> Resolución de la Asamblea de los Estados Partes acerca de la implementación de la política sobre duración en el cargo, 14 de diciembre de 2023, ICC-ASP/22/Res.7, versión anticipada.

la Sección de Recursos Humanos consiguió para la Corte un papel *ex officio* que le permite participar plenamente en los debates del Comité Local de Encuesta Salarial, aunque sin capacidad de voto. Un representante del Sindicato del Personal y otro de la dirección de Recursos Humanos participarán en el Comité y recibirán la formación correspondiente. Este logro de la Sección de Recursos Humanos garantizará una mayor claridad y participación para la Corte en su conjunto durante la encuesta salarial local prevista en 2024 y ha sido muy celebrado por el personal del Cuadro de Servicios Generales de la Corte.

**100. La Asamblea tomó nota de la recomendación del Comité y pidió a la Corte que entablara negociaciones con la CAPI sobre el acuerdo aplicable, con el fin de presentar una propuesta a la Asamblea para que esta la examine y adopte en su vigésimo tercer período de sesiones. La Corte informará al Comité de las novedades al respecto en el próximo período de sesiones.**

#### *Licencia parental*

101. En 2023, la Corte comenzó a aplicar el nuevo régimen de licencia parental implantado por las Naciones Unidas, con efecto a partir del 1 de enero de 2023, teniendo presente su obligación, en virtud de la cláusula 6.2 del Estatuto del Personal, de establecer un régimen de seguridad social que incluya disposiciones relativas a la licencia de maternidad, de conformidad con las normas del régimen común de las Naciones Unidas. Al mismo tiempo, la Corte comenzó a revisar su Reglamento del Personal y todas las políticas pertinentes para reflejar los cambios introducidos por la nueva política de licencia parental.<sup>28</sup> La revisión del Reglamento del Personal y las normas conexas quedó en suspenso debido a otras prioridades apremiantes, pero está previsto que se reanude en 2024.

**102. En 2024, la Corte seguirá revisando su Reglamento del Personal y las normas conexas para reflejar la nueva política en materia de licencia parental que entró en vigor el 1 de enero de 2023, en consonancia con las Naciones Unidas.**

#### *Categoría de funcionario nacional del Cuadro Orgánico*<sup>29</sup>

103. 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 funcionario nacional del Cuadro Orgánico.<sup>30</sup> El Comité pidió que se le mantuviera informado acerca de esas directrices y su implantación en su 41.º período de sesiones, en la primavera de 2023.<sup>31</sup> En el 41.º período de sesiones del Comité, la Corte comunicó que se estaban elaborando las directrices sobre la categoría de funcionario nacional del Cuadro Orgánico y que tendría que seguir trabajando en ellas a lo largo de 2023 y probablemente con posterioridad a ese año.<sup>32</sup>

104. En septiembre de 2023, la Corte presentó su informe sobre las directrices para la implantación de la categoría de funcionario nacional del Cuadro Orgánico en el 42.º período de sesiones del Comité.

**105. La Corte señala que las directrices deberían considerarse un documento vivo que requerirá ajustes a lo largo del tiempo y que será actualizado periódicamente por la Sección de Recursos Humanos sobre la base de las mejores prácticas y la experiencia acumulada por la Corte tras la aplicación de la categoría de funcionario nacional del Cuadro Orgánico.**

#### *Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas*<sup>33</sup>

106. En 2023, la Corte continuó su evaluación del programa de Voluntarios de las Naciones Unidas con miras a determinar si esta categoría de personal podría aportar beneficios a la Corte en materia de apoyo a la capacidad. La comparación con otras organizaciones internacionales que utilizan el programa ha proporcionado aclaraciones adicionales por lo que respecta a la situación de los voluntarios de las Naciones Unidas en el Estado anfitrión.

<sup>28</sup> ST/SGB/2023/1, sección I, párr. 1.8, en referencia a la cláusula provisional 6.3.

<sup>29</sup> CBF/41/5, versión anticipada, párr. 72.

<sup>30</sup> Informe del Comité de Presupuesto y Finanzas sobre los trabajos de la continuación de su 38.º período de sesiones, ICC-ASP/21/5/Add.1, párr. 87.

<sup>31</sup> *Ibid.*, párr. 88.

<sup>32</sup> Informe de la Corte sobre la gestión de recursos humanos, CBF/41/15, párr. 75.

<sup>33</sup> CBF/41/5, versión anticipada, párr. 72.

**107. En 2024, la Corte seguirá entablando debates sobre el programa de Voluntarios de las Naciones Unidas, ya que sigue sin estar claro si las operaciones de la Corte se podrían beneficiar de esta categoría de personal y de qué manera. En caso de que la Corte considere que la contratación de voluntarios de las Naciones Unidas representa una oportunidad viable y beneficiosa, se hará llegar una propuesta al Comité en forma de informe detallado.**

*Normas promulgadas en 2023*

108. En marzo de 2023, la Corte promulgó la instrucción administrativa sobre la prevención de la explotación y los abusos sexuales.<sup>34</sup>

109. El objetivo de esta instrucción administrativa es prevenir y responder de manera adecuada a la explotación y los abusos sexuales. Al hacerlo, la Corte velará por que los derechos y la dignidad de las víctimas de explotación y abusos sexuales sean una preocupación central. La Corte no se quedará quieta ni en silencio ante la notificación de este tipo de incidentes, sea cual sea el delincuente, y trabajará activamente para proteger y apoyar a las víctimas y garantizar la adecuada rendición de cuentas por la explotación y los abusos sexuales.

110. En julio de 2023, la Corte publicó el mandato del Comité de Supervisión de Adquisiciones,<sup>35</sup> cuyo objetivo es supervisar y enmendar el mandato de este Comité que fue establecido originalmente por el Secretario, conforme a la sección 1 de la instrucción administrativa ICC/AI/2004/004, y posteriormente revisado y enmendado por la instrucción ICC/AI/2017/006.

111. En noviembre de 2023, la Corte promulgó la instrucción administrativa sobre el Reglamento del Fondo Especial para Reubicaciones y el mandato del Comité Asesor sobre el Fondo Especial para Reubicaciones y su Composición.<sup>36</sup> Esta instrucción enmienda: a) el Reglamento del Fondo Especial para Reubicaciones que fue promulgado mediante la circular informativa ICC/INF/2015/013; y b) el mandato del Comité Asesor sobre el Fondo Especial para Reubicaciones que fue adoptado por el Secretario el 21 de enero de 2011 y posteriormente publicado en el anexo de la circular informativa ICC/INF/2013/006.

*Políticas en vías de desarrollo*

112. En la actualidad se está elaborando un proyecto de política sobre selección del personal, y se está estudiando la implantación de medidas especiales en los procedimientos de contratación y selección con el fin de mejorar la representación geográfica y el equilibrio de género. La consulta interinstitucional sobre el proyecto de política está programada para 2024.<sup>37</sup>

113. La Corte está trabajando actualmente en una instrucción administrativa sobre la delegación de autoridad, con objeto de descentralizar la toma de decisiones, alinear la autoridad con las responsabilidades, reforzar la rendición de cuentas y delegar en el personal directivo la necesaria autoridad administrativa sobre los recursos humanos, financieros y físicos para permitir una ejecución eficaz del mandato. La promulgación de la instrucción está prevista para 2024.

114. Como se indicó en el Informe sobre la gestión de recursos humanos del pasado año,<sup>38</sup> la Corte se adhirió al acuerdo interinstitucional relativo al traslado, la adscripción o el préstamo de personal entre las organizaciones que aplican el régimen común de sueldos y prestaciones de las Naciones Unidas (el “Acuerdo de movilidad interinstitucional”). Desde entonces, la Corte ha aplicado el Acuerdo mediante memorandos de entendimiento que hacen efectiva la movilidad externa hacia y desde la Corte. En 2022 se celebraron consultas a propósito de una instrucción administrativa en la materia. Está previsto que el resto de consultas interinstitucionales concluyan en 2024.<sup>39</sup>

<sup>34</sup> ICC/AI/2023/001.

<sup>35</sup> ICC/AI/2023/002.

<sup>36</sup> ICC/AI/2023/003.

<sup>37</sup> *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, p. 51, recomendación 95.

<sup>38</sup> ICC-ASP/22/18.

<sup>39</sup> *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, p. 55, recomendación 102.

115. La introducción de una instrucción administrativa sobre la política de tiempo de servicio, como se resumió en la sección anterior sobre el particular, unida a la promulgación de instrucciones sobre selección del personal, delegación de autoridad y licencia parental se establecen como prioridades de política para 2024. Además, la Corte seguirá trabajando en la promulgación de una instrucción administrativa sobre el traslado, adscripción o préstamo de personal entre las organizaciones que aplican el régimen común de sueldos y prestaciones de las Naciones Unidas.

## XI. Representación geográfica y equilibrio de género

116. En 2023, la Corte siguió esforzándose por corregir la representación geográfica y el equilibrio de género<sup>40</sup> y aplicar un enfoque más diverso e inclusivo a la contratación y selección de su personal. Entre las labores realizadas por la Corte a este respecto se encuentran las siguientes:

- a) Todos los anuncios de vacante para puestos internacionales se publicaron en diversas redes sociales y plataformas conexas (p. ej., LinkedIn, Impactpool, Facebook y Twitter). Los anuncios de vacante de la Corte también se distribuyeron a través de redes internacionales, como embajadas, redes de las Naciones Unidas, UNjobnet, UNjobs y la Secretaría del Comité.
- b) Todos los anuncios de vacante se publicaron en los dos idiomas de trabajo de la Corte, a saber, el francés y el inglés.
- c) 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, empleando materiales de difusión específicos y adaptados.
- d) 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.
- e) La Junta de Selección y Examen supervisó todas las contrataciones.
- f) Se garantizaron la diversidad geográfica y de género en todos los grupos de contratación. Esta diversidad aporta perspectivas variadas y ayuda a mitigar el sesgo inconsciente que podría influir en el proceso de selección.<sup>41</sup>
- g) Se exigió a todos los miembros de los grupos de contratación que, antes de incorporarse a uno de esos grupos, recibieran formación obligatoria sobre el sesgo inconsciente, centrada en la concienciación y la mitigación de los prejuicios personales, en especial los que pudieran afectar de manera inadvertida al juicio durante el proceso de selección. El objetivo de la formación es dotar a los miembros de los comités de las herramientas y los conocimientos necesarios para realizar evaluaciones justas e imparciales de los candidatos.
- 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 (p. ej., en Lucerna en marzo de 2023 y en Seúl en julio de 2023) para dar a conocer y promover las oportunidades profesionales de la Corte entre los Estados Partes infrarrepresentados y no representados.
- 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 la región a que consideren una carrera en la Corte.

<sup>40</sup> CBF/41/5, versión anticipada, para. 84.

<sup>41</sup> 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, p. 51, recomendación 91.

117. Como parte de la Estrategia de género y cultura del lugar de trabajo de la Corte y de su continuo impulso hacia prácticas de contratación más inclusivas, cabe destacar que en 2023 la Sección de Servicios Lingüísticos de la Corte elaboró una propuesta preliminar de directrices destinadas a fomentar un lenguaje más inclusivo en el seno de la Corte. Esta iniciativa está llamada a generar efectos positivos generalizados en el entorno de trabajo de la Corte, promoviendo una cultura de igualdad, que se prevé que se refleje también en anuncios de vacante más inclusivos.<sup>42</sup>

118. A finales de 2023, el Secretario convocó un taller sobre representación geográfica y equilibrio de género para toda la Corte (“Taller GRGB”) con el objetivo de evaluar la situación actual e identificar estrategias y medidas concretas para mejorar significativamente la representación geográfica y el equilibrio de género. Se espera que las conclusiones del Taller GRGB (véase el anexo) conduzcan, tras la celebración de consultas internas y externas, a la adopción y aplicación de un nuevo marco jurídico y normativo para la representación geográfica y el equilibrio de género en la Corte, con el objetivo final de garantizar un efecto eficaz y duradero.<sup>43</sup> Participaron representantes de todos los órganos de la Corte, así como representantes de la Secretaría del Fondo Fiduciario en beneficio de las víctimas, la Oficina de Auditoría Interna, la Secretaría de la Asamblea de los Estados Partes y el Consejo del Sindicato del Personal. La Sección de Recursos Humanos y el coordinador en cuestiones de género también participaron en el Taller GRGB y facilitaron un resumen de los datos actualmente disponibles sobre la representación geográfica y el equilibrio de género, así como las iniciativas y los esfuerzos en curso. La Sección de Recursos Humanos y la Oficina de Asesoría Jurídica de la Secretaría también participaron activamente en los debates, ya que muchas de las sesiones estaban relacionadas con los recursos humanos y/o contenían aspectos jurídicos. También hubo oportunidad de escuchar los puntos de vista de los Estados Partes mediante la participación del facilitador de representación geográfica y equilibrio de género. A lo largo del taller, el Secretario subrayó que la mejora de la representación geográfica y el equilibrio de género es una responsabilidad compartida entre la Corte (alta dirección, personal directivo, Sección de Recursos Humanos y otros) y la Asamblea, y que representa una cuestión de legitimidad para la Corte.<sup>44</sup>

119. A raíz de la recomendación del Auditor Externo,<sup>45</sup> como parte de los debates del Taller GRGB, la Corte emitió una evaluación preliminar positiva en cuanto a la perspectiva de incluir al personal profesional en puestos aprobados de ATG a la hora de analizar datos y fijar objetivos para la representación geográfica y el equilibrio de género en el futuro. En 2024, la Corte examinará las opciones y soluciones relativas a esta propuesta e informará sobre su viabilidad en el Informe sobre la gestión de recursos humanos del próximo año.

120. Las conclusiones del Taller GRGB<sup>46</sup> también se compartieron con los Estados Partes antes del período de sesiones de diciembre de 2023 de la Asamblea. El Secretario organizó un acto paralelo sobre la representación geográfica y el equilibrio de género durante el período de sesiones de la Asamblea celebrado en Nueva York en diciembre, acto que también contó con la participación del Director de la División de Estrategia y Política Mundial, la Oficina de Recursos Humanos, la Secretaría de las Naciones Unidas y el facilitador de representación geográfica y equilibrio de género y que brindó la oportunidad de escuchar a los Estados Partes en relación con las conclusiones extraídas del Taller GRGB y sobre el tema de la representación geográfica y el equilibrio de género en general.

**121. Para estudiar más a fondo estas conclusiones y recomendaciones del Taller GRGB y traducirlas en medidas concretas, en el marco de una estrategia coherente y global, así como para supervisar los progresos realizados en los puntos de acción identificados, en 2024 se creó un grupo de trabajo interno de la Secretaría sobre la representación geográfica y el equilibrio de género, integrado por representantes de la Sección de Recursos Humanos, la Oficina de Asesoría Jurídica de la Secretaría y el Gabinete del Secretario. El Gabinete mantendrá consultas con la Secretaría y coordinará el trabajo de esta con los demás órganos de la Corte a fin de garantizar un enfoque para la Corte en su conjunto**

<sup>42</sup> *Ibid.*, recomendación 92.

<sup>43</sup> *Resumen de debates y conclusiones, Taller sobre representación geográfica y equilibrio de género*, 31 de octubre a 1 de noviembre de 2023.

<sup>44</sup> *Ibid.*

<sup>45</sup> CBF/41/9, recomendación 8.

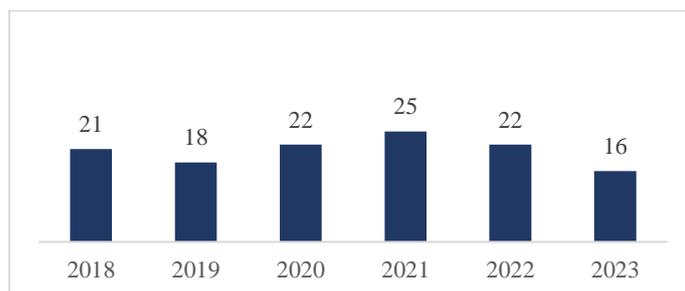
<sup>46</sup> *Resumen de debates y conclusiones, Taller sobre representación geográfica y equilibrio de género*, 31 de octubre a 1 de noviembre de 2023.

**respecto de las cuestiones relativas a la representación geográfica y el equilibrio de género. La Corte informará sobre los progresos realizados como parte del Informe sobre la gestión de recursos humanos del próximo año.**

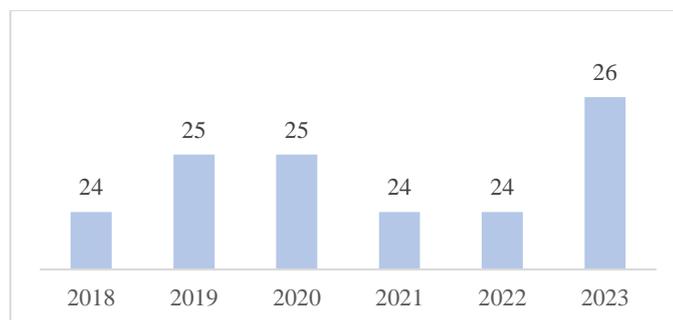
122. En la misma línea, de conformidad con el Plan de acción sobre las recomendaciones del Auditor Externo,<sup>47</sup> la Corte tiene conocimiento de ciertas iniciativas de otras organizaciones internacionales para impulsar los esfuerzos en materia de representación geográfica y equilibrio de género, p. ej., la Organización para la Prohibición de las Armas Químicas (OPAQ) ha creado un Plan de acción sobre la representación geográfica en el que se enumeran las posibles medidas que deben adoptarse para lograr una distribución geográfica más equitativa y diversa.<sup>48</sup> En 2024, la Corte también utilizará el plan de la OPAQ para explorar nuevas soluciones en materia de representación geográfica y equilibrio de género.

*Estadísticas y figuras sobre la representación geográfica y el equilibrio de género*

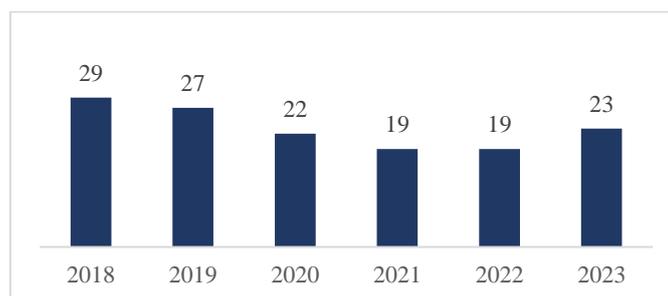
**Figura 9: Número de países en situación de equilibrio**



**Figura 10: Número de países no ratificados**



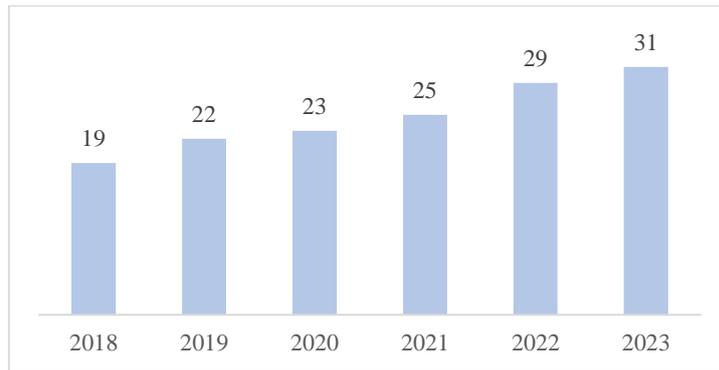
**Figura 11: Número de países con representación superior a la normal**



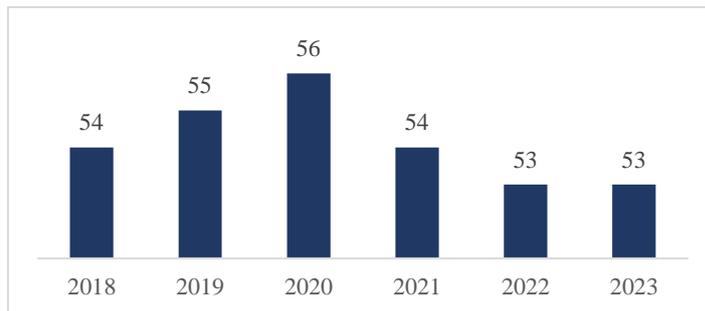
<sup>47</sup> CBF/41/9, R8 y 9.

<sup>48</sup> Conferencia de los Estados Partes de la OPAQ, vigésimo octavo período de sesiones, 27 de noviembre a 1 de diciembre de 2023, C-28/DEC.11, 30 de noviembre de 2023 (<https://www.opcw.org/sites/default/files/documents/2023/12/Action%20Plan%20on%20Geographical%20Representation.pdf>).

**Figura 12: Número de países infrarrepresentados**

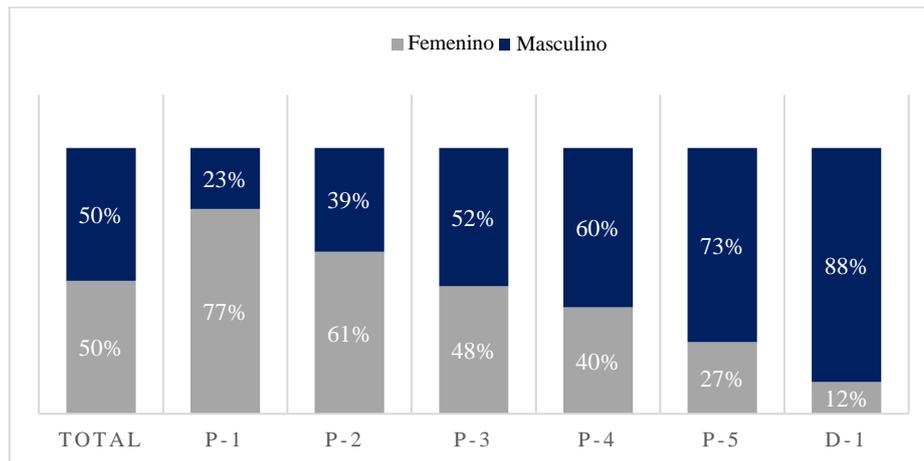


**Figura 13: Número de países no representados**

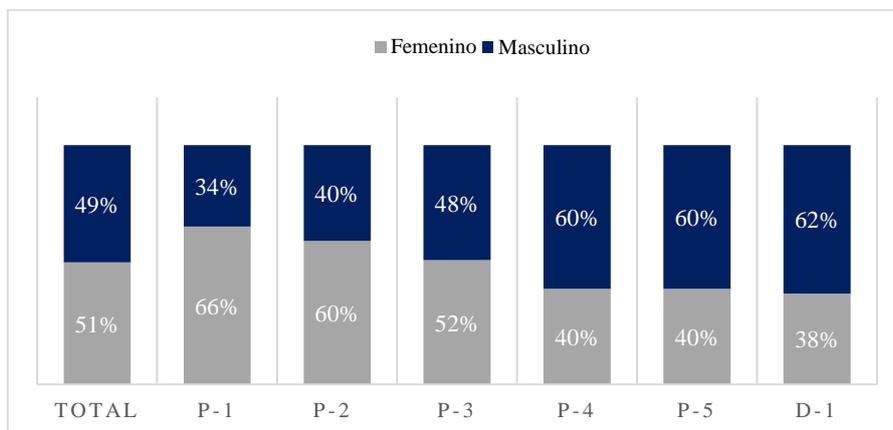


123. En cuanto al equilibrio de género, los siguientes gráficos ofrecen una visión de las estadísticas actuales de la Corte en su conjunto y un desglose por Programa Principal y por categoría. En 2023 se produjeron mejoras significativas en la paridad de género en los niveles P-5 y superiores.

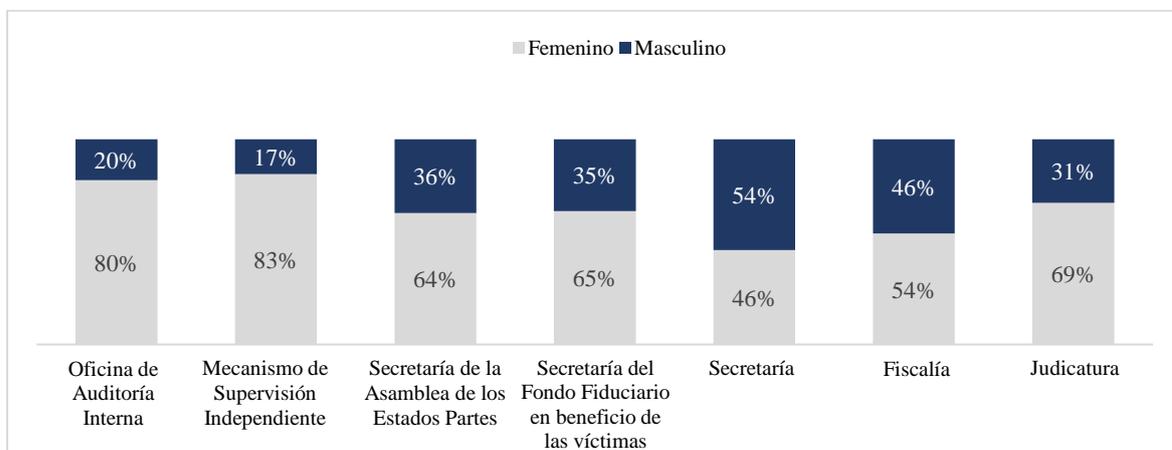
**Figura 14: Distribución por géneros en el Cuadro Orgánico y categorías superiores, al 31 de diciembre de 2022**



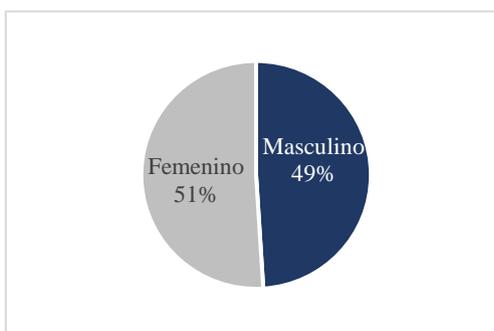
**Figura 15: Distribución por géneros en el Cuadro Orgánico y categorías superiores, al 31 de diciembre de 2023**



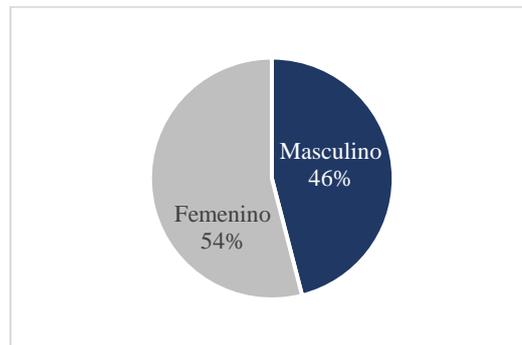
**Figura 16: Equilibrio de género por Programa Principal, al 31 de diciembre de 2023**



**Figura 17: Desglose del equilibrio de género para todo el personal**



**Figura 18: Desglose del equilibrio de género en el Cuadro Orgánico y categorías superiores**



124. La Corte proseguirá sus esfuerzos para lograr una mejor representación geográfica y un mayor equilibrio de género e informará sobre los progresos realizados al respecto como parte del Informe sobre la gestión de recursos humanos del próximo año, y también a la Asamblea en su vigésimo tercer período de sesiones.<sup>49</sup>

## XII. Coordinador en cuestiones de género

125. La primera Estrategia de la Corte sobre igualdad de género y cultura del lugar de trabajo (“Estrategia GEWC”), introducida a finales de 2022, se aplicó sistemáticamente a lo largo de 2023. Se informó periódicamente a las partes interesadas acerca de la misión y las actividades del coordinador en cuestiones de género, por ejemplo mediante la facilitación del Grupo de Trabajo de Nueva York sobre la representación geográfica y el equilibrio de género. Los dos coordinadores que se turnaron en 2023 participaron en diversas iniciativas internas y externas de acuerdo con el mandato y las atribuciones del puesto.

126. La contratación del primer coordinador en cuestiones de género contratado externamente finalizó, y la nueva coordinadora entró en funciones a finales del mes de julio de 2023.

127. La coordinadora ha subrayado constantemente la importancia de promover una plantilla diversa y de apoyar la creación de un entorno de trabajo con tolerancia cero frente al acoso y la discriminación, fomentando al mismo tiempo sentimientos de confianza y pertenencia y siendo conscientes de la necesidad de proporcionar acceso a la igualdad de oportunidades para todos.

128. Desde su nombramiento en julio de 2023, la nueva coordinadora ha recalcado que la integración de la igualdad de género y la inclusión en el trabajo y las políticas de la Corte no es un ejercicio de marcar casillas. Por el contrario, representa un cambio cultural duradero que requiere del compromiso y la implicación de todos, especialmente del personal directivo superior, que está en condiciones de marcar la pauta en lo más alto, actuar como agentes de cambio y proporcionar un refuerzo positivo de los objetivos que la Corte en su conjunto trata de alcanzar en el marco del principio de “Corte única”.

129. Para ello, en lugar de perseguir la “inclusión secuencial” (es decir, abordar las barreras de forma aislada y gradual), la coordinadora ha adoptado un enfoque de “inclusión sistémica”, garantizando que las consideraciones de interseccionalidad se integren en los mecanismos de toma de decisiones, los procesos de trabajo y los esfuerzos de gestión del conocimiento, así como en la creación de actividades de divulgación y productos de conocimiento, todo lo cual, como resultado, se convierte en más inclusivo por diseño.

130. La coordinadora en cuestiones de género ha vigilado atentamente el clima de género e igualdad en la Corte mediante reuniones consultivas programadas periódicamente y según las necesidades. Mediante la difusión de actualizaciones y la recopilación de información, la coordinadora ha mantenido un diálogo activo con las oficinas de las tres autoridades principales, al tiempo que se coordinaba con la Sección de Recursos Humanos y colaboraba con el Consejo del Sindicato del Personal y otros grupos de partes interesadas. Este

<sup>49</sup> ICC-ASP/22/Res.3, versión anticipada, párr. 122.

compromiso continuo garantiza que los puntos de vista de los diversos grupos de interés se tengan en cuenta y se aborden oportunamente.

131. La coordinadora en cuestiones de género llevó a cabo dos sesiones informativas plenarias para todo el personal en el segundo semestre de 2023, destinadas a mejorar la concienciación sobre la función y las responsabilidades de la coordinadora. Estas sesiones sirvieron para aumentar la comprensión de los miembros del personal tanto de la Estrategia GEWC como de los deberes y objetivos específicos de la coordinadora en cuestiones de género, reforzando así el compromiso de la organización con estos principios.

132. El trabajo de la coordinadora ha girado en torno a la aplicación de la Estrategia GEWC. Ha promovido intercambios abiertos sobre las mejores prácticas (incluida la divulgación de los esfuerzos de la Corte por integrar la perspectiva de género y la inclusión) y reuniones con organizaciones externas, profesionales de las cuestiones de género, embajadas, la comunidad académica y organismos internacionales.<sup>50</sup> Además, se ha dedicado a intercambiar conocimientos con profesionales de las cuestiones de género y en foros internacionales sobre la materia. Ha seguido beneficiándose de la pertenencia a la Red de coordinadores en cuestiones de género de las Naciones Unidas, dirigida por ONU-Mujeres, al tiempo que intercambiaba buenas prácticas y obtenía valiosos conocimientos gracias al apoyo y los recursos de ONU-Mujeres.

133. El 9 de marzo, Día Internacional de la Mujer, se celebró un evento para toda la Corte sobre “Las mujeres en la justicia internacional”. Los debates se centraron en las pioneras de la justicia internacional y en el futuro de esta.

134. Tras el éxito de la campaña “Digo no al sexismo” a finales de 2023, la coordinadora puso en marcha una campaña de sensibilización titulada “Abraza la diversidad, enciende la igualdad” junto con los 16 Días de activismo de las Naciones Unidas contra la violencia de género. El objetivo era educar al personal en cuestiones de igualdad de género y normalizar las conversaciones entre el personal sobre una serie de temas relacionados con la diversidad, la inclusión y la igualdad de género. Los mensajes de la campaña llegaron a todo el personal de la Corte y brindaron la oportunidad de entablar un diálogo, cuestionar comportamientos y estereotipos perjudiciales y contribuir activamente a un cambio positivo en el lugar de trabajo.<sup>51</sup>

135. En coordinación con la Sección de Recursos Humanos, y con miras a incorporar las consideraciones de género en las prácticas de contratación, la coordinadora participó en tres procesos de contratación en 2023, contribuyendo así a los continuos esfuerzos por aumentar el equilibrio de género en la Corte, especialmente en los puestos directivos superiores. Estos esfuerzos también serán prioritarios en 2024.

136. En colaboración con el Consejo del Sindicato del Personal y la Sección de Recursos Humanos, la coordinadora se centró en la aplicación efectiva de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar, haciendo hincapié en la importancia de integrar las consideraciones de género en todos los aspectos del trabajo.

137. En el contexto de esa iniciativa, la coordinadora colaboró con la Sección de Recursos Humanos y el Consejo del Sindicato del Personal para liderar la creación de directrices sobre disposiciones de trabajo flexible específicamente adaptadas al personal directivo de la Corte y destinadas a facilitar la aplicación eficaz e inclusiva de dichas disposiciones, en consonancia con la instrucción administrativa pertinente. La aplicación de las disposiciones debe tener en cuenta las cuestiones de género para garantizar que se adaptan a las necesidades y circunstancias específicas de todos los géneros. Las directrices reconocen los diversos retos a que se enfrentan los distintos empleados. Un marco que tenga en cuenta las cuestiones de género contribuirá a crear un lugar de trabajo más equitativo, garantizando que las disposiciones de trabajo flexible no solo proporcionen flexibilidad, sino que también apoyen la igualdad de género y la inclusión.

138. Como miembro del Grupo de Trabajo sobre valores fundamentales, la coordinadora participó activamente en el proceso consultivo y lo enriqueció con consideraciones relacionadas con el género.

---

<sup>50</sup> CBF/41/5, versión anticipada, párr. 86.

<sup>51</sup> *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, p. 48, recomendación 88.

139. La coordinadora realizó aportaciones a las políticas previa solicitud y a medida que surgió la necesidad, por ejemplo a la redacción de la Directiva presidencial sobre protección contra represalias.<sup>52</sup>

140. La coordinadora, previa solicitud, organizó sesiones individuales que ofrecieron un entorno confidencial para que los miembros del personal debatieran diversas preocupaciones, como las relaciones en el lugar de trabajo, la licencia parental, el acoso, la etiqueta en el trabajo y la inclusión y la diversidad, al tiempo que se les orientaba hacia los mecanismos de apoyo apropiados dentro de la Corte.

141. **Resulta alentador observar el notable resultado positivo registrado en la encuesta sobre la participación del personal de 2023. Concretamente, la afirmación “La Corte se esfuerza actualmente por incorporar la concienciación sobre las cuestiones de género y la igualdad de género en toda la organización, sus estrategias, políticas y métodos de trabajo” obtuvo una tasa de respuesta positiva del 75 por ciento de los participantes en la encuesta. Esto indica un nivel sustancial de aprobación y reconocimiento por parte del personal respecto de los esfuerzos de la Corte por fomentar la concienciación sobre las cuestiones de género y la igualdad de género dentro de la organización.**

142. **A lo largo del año, la implantación de la Estrategia GEWC reflejó una respuesta concertada a las necesidades identificadas a través de amplias encuestas y de la planificación estratégica. También significó el compromiso continuo de la Corte de crear un lugar de trabajo equilibrado y equitativo. Bajo la dirección de la coordinadora en cuestiones de género, la estrategia seguirá aplicándose según lo previsto, incorporando al mismo tiempo las aportaciones de los resultados de la encuesta de 2023.**

### XIII. Programa de funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico

143. Al mes de diciembre de 2023, siete Estados Partes participaban en el Programa de funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico de la Corte: Japón, la República de Corea, Suiza, Alemania, Francia, Finlandia y Australia. La Corte recibirá a un nuevo participante, España, a principios de 2024. Desde 2017, año en que se creó el Programa, la Corte ha recibido un total de 18 funcionarios.

144. Al mes de diciembre de 2023, la Corte contaba con nueve funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico procedentes de cinco Estados Partes, como se indica en el cuadro siguiente:

Estado Parte	Número de funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico
República de Corea	2
Suiza	1
Alemania	2
Francia	3
Finlandia	1
<b>Total</b>	<b>9</b>

145. En 2024 está previsto que se incorporen a la Corte siete nuevos funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico, de los Estados Partes siguientes:

Estado Parte	Número de funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico
Japón	1
República de Corea	1
Australia	2
España	3

<sup>52</sup> ICC/PRES/D/G/2024/001.

146. El mayor interés y apoyo de los Estados Partes permitió seguir desarrollando y ampliando el Programa de funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico en 2023. Se negociaron dos nuevos acuerdos con Australia y España y se incorporaron cuatro nuevos funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico de Suiza, la República de Corea, Alemania y Francia. El Programa de 2023 proporcionó una valiosa asistencia a la Corte por lo que respecta a la capacidad de recursos humanos, incluyendo la propia capacidad de la Sección de Recursos Humanos, y Francia financió un puesto de oficial adjunto de recursos humanos. La Corte agradece a todos los Estados Partes donantes su continuo apoyo.

147. 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 aportar financiación para funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico de países en desarrollo. A este respecto, la Corte desea elogiar a los Estados Partes que se han dirigido a la Sección de Recursos Humanos para expresar su interés en la financiación de funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico de países en desarrollo. Las deliberaciones siguen en curso y la Corte informará al Comité sobre cualquier novedad al respecto como parte del Informe sobre la gestión de recursos humanos del próximo año.

148. En la misma línea, la Corte toma nota de la petición de la Asamblea<sup>53</sup> 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. A este respecto, la Corte está examinando de cerca la iniciativa de las Naciones Unidas de crear un fondo fiduciario para los funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico de los países en desarrollo. El Fondo Fiduciario para los candidatos de los países en desarrollo fue creado por las Naciones Unidas en 2015 como una iniciativa interinstitucional “para lograr una distribución más equitativa de los funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico entre el norte y el sur, proporcionando oportunidades de empleo y formación de nivel inicial a jóvenes graduados de países en desarrollo, incluidos aquellos que no tienen acceso a esta oportunidad a través de un Programa de funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico patrocinado por su propio país de nacionalidad”.<sup>54</sup>

149. En 2023, el Fondo Fiduciario para los candidatos de los países en desarrollo recibió fondos suficientes de los Estados para patrocinar dos puestos de funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico. Posteriormente, se difundió una convocatoria de manifestaciones de interés entre los organismos de las Naciones Unidas y las organizaciones conexas. La Corte manifestó su interés y envió dos conjuntos de atribuciones para su examen por el Comité Directivo del Fondo Fiduciario. Al mes de diciembre de 2023 no se había comunicado a la Corte ninguna decisión sobre la convocatoria de manifestaciones de interés. La Corte informará sobre las novedades a este respecto como parte del Informe sobre la gestión de recursos humanos del año próximo.

**150. La Corte seguirá explorando vías para financiar funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico de países en desarrollo y presentará un informe al Comité.**

**151. La Corte desea elogiar a los Estados Partes que mostraron interés en la financiación de un funcionario subalterno del Cuadro Orgánico de un país en desarrollo y desea invitar a otros 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. Para más información, los Estados Partes deben ponerse en contacto con el equipo de gestión del Programa de la Sección de Recursos Humanos (JPOrecruitment@icc-cpi.int).**

<sup>53</sup> ICC-ASP/21/Res.2, párr. 130.

<sup>54</sup> Naciones Unidas, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, Programa de funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico, Fondo Fiduciario para los candidatos de los países en desarrollo.

#### XIV. El Programa de pasantes y profesionales visitantes

152. En 2023, la Corte recibió a un total de 194 nuevos pasantes y profesionales visitantes, en concreto, 134 pasantes y 60 profesionales visitantes.

153. De los 194 pasantes y profesionales visitantes que realizaron prácticas en la Corte en 2023, el 65 por ciento procedió del países del Grupo de los Estados de Europa Occidental y otros Estados; el 11 por ciento, de países del GRULAC; el 5 por ciento, de Europa oriental; el 7 por ciento, de la región de Asia y el Pacífico; y el 12 por ciento, de África.

154. Por lo que respecta a la distribución por géneros, el 76 por ciento eran mujeres y el 24 por ciento, hombres.

155. En 2023, la Sección de Recursos Humanos siguió organizando eventos para que los pasantes y profesionales visitantes ampliaran sus conocimientos sobre la Corte y otras organizaciones internacionales en La Haya, contribuyendo así a una experiencia de aprendizaje significativa y enriquecedora.

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

156. En 2023, 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.

157. En 2023, nueve profesionales jurídicos (PJ) fueron contratados en el marco del Programa. En el cuadro que figura a continuación se indican sus nacionalidades y género:

	Nacionalidad	Género
PJ 1	Uruguay	Masculino
PJ 2	Chile	Femenino
PJ 3	Paraguay	Femenino
PJ 4	Brasil	Femenino
PJ 5	Brasil	Femenino
PJ 6	Filipinas	Femenino
PJ 7	Bangladesh	Femenino
PJ 8	Túnez	Masculino
PJ 9	Argentina	Femenino

##### *El Fondo Fiduciario para el desarrollo de pasantes y profesionales visitantes*

158. 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.

159. Merced a las generosas donaciones de los Estados Partes, desde 2016 la Corte ha sido capaz de auspiciar a un total de 49 pasantes y profesionales visitantes. El personal y los funcionarios elegidos también pueden contribuir al Fondo Fiduciario realizando una donación única o con periodicidad 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 60.515,51 euros en donaciones.

160. En 2023, tras las generosas donaciones recibidas de Irlanda, Francia, Alemania, funcionarios elegidos y miembros del personal, la Corte patrocinó a 16 nuevos pasantes y profesionales visitantes. En el cuadro que figura a continuación se indican sus nacionalidades y género:

	Pasante o profesional visitante	Nacionalidad	Género
1	Pasante	Brasil	Femenino
2	Pasante	Brasil	Femenino
3	Pasante	República Centroafricana	Masculino
4	Pasante	Colombia	Femenino
5	Pasante	Costa Rica	Masculino
6	Pasante	Georgia	Femenino
7	Pasante	Georgia	Masculino
8	Pasante	Ghana	Masculino
9	Pasante	Jordania	Femenino
10	Pasante	Kenya	Femenino
11	Pasante	Kenya	Femenino
12	Pasante	Lesotho	Masculino
13	Profesional visitante	México	Femenino
14	Profesional visitante	Nigeria	Masculino
15	Profesional visitante	Sudáfrica	Masculino
16	Pasante	Túnez	Femenino

161. La Corte elogia las generosas donaciones realizadas por Francia, los funcionarios elegidos y los miembros del personal al Fondo Fiduciario en 2023, que permitirán a la Corte patrocinar a nuevos pasantes y profesionales visitantes en 2024.

**162. En 2024, la Corte utilizará las donaciones recibidas de Estados Partes, funcionarios elegidos y miembros del personal en 2023. 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 el futuro.**

**163. La Corte desea alentar a los Estados Partes a que consideren la posibilidad de aportar fondos para seguir desarrollando y ampliando el Fondo Fiduciario para pasantes y profesionales visitantes. Para más información, los Estados Partes deben ponerse en contacto con el equipo de gestión del Programa de la Sección de Recursos Humanos (Internship-VisitingprofessionalProgramme@icc-cpi.int).**

## XV. Principales prioridades de la Sección de Recursos Humanos para 2024

164. Teniendo en cuenta los objetivos estratégicos y prioridades establecidos en virtud de los planes estratégicos de la Corte para el período 2023-2025, y 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 2024:

- a) **Liderazgo**<sup>55</sup> – Situar el Marco de Liderazgo de la Corte en primer plano para construir una cultura de liderazgo dinámica. El objetivo es crear un entorno en el que los líderes progresen y reciban el apoyo necesario para crear un lugar de trabajo integrador y productivo, en el que los empleados se sientan seguros y alentados a dar lo mejor de sí mismos, y en el que la Corte pueda sobresalir en el cumplimiento de su misión. Una serie de iniciativas transversales contribuirán a la consecución de este objetivo, como el trabajo sobre el compromiso, la valoración de 360 grados, los programas de liderazgo, la mentoría,

<sup>55</sup> Plan estratégico de la Secretaría para 2023-2025, Objetivo 2.

la selección de personal, los marcos jurídicos, el tiempo de servicio y las consideraciones acerca de la representación geográfica y el equilibrio de género en los procesos de contratación.

- b) **Plantilla ágil**<sup>56</sup> – Apoyar la transición hacia una plantilla ágil que ayude a la organización a adaptarse más rápidamente a las prioridades cambiantes y respalde el desarrollo del personal. Esta meta se alcanzará mediante el trabajo continuado en el Proyecto de familias de empleos, con el objetivo de permitir al personal una transición entre funciones más fluida. Se centrará en el apoyo específico a través de la planificación estratégica de la plantilla, junto con el apoyo pertinente en materia de aprendizaje y desarrollo y con el respaldo de marcos jurídicos claros. El desarrollo de soluciones alternativas para la plantilla, como los pasantes y profesionales visitantes y los funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico, unido a la necesaria proyección exterior de la representación geográfica y el equilibrio de género, contribuirán significativamente a la consecución de este objetivo.
- c) **Eficiencias y mejora continua**<sup>57</sup> – Al dar prioridad a la eficiencia y las mejoras continuas de los procesos de recursos humanos, la Sección de Recursos Humanos pretende optimizar la utilización de los recursos, mejorar la experiencia de los empleados y apoyar la agilidad organizativa. La piedra angular de estos esfuerzos será un nuevo sistema de servicio al personal, que proporcionará a este una herramienta fácil de usar y recursos para permitir una interacción fluida con los procesos y servicios de recursos humanos, mejorando la satisfacción y el compromiso generales. También se trabajará para aumentar la automatización en una serie de procesos, como la incorporación y la salida del personal. Esto permitirá a la Sección de Recursos Humanos aumentar su capacidad de respuesta y satisfacer las demandas de la organización con mayor eficacia. Además, la Sección pretende crear eficiencias en sus procesos de contratación en su conjunto mediante la aplicación de algunas de las recomendaciones enumeradas en el Estudio de los procesos de contratación de la Corte en 2024.

## XVI. Conclusión

165. Como se ha indicado en el presente informe, a pesar de algunos contratiempos debidos a los retos afrontados por la Corte en 2023, se alcanzaron muchos hitos por lo que atañe a la gestión de recursos humanos, lo que incluyó avances considerables en el Proyecto de valores fundamentales y en cuanto a la representación geográfica y el equilibrio de género.

166. Se espera que las prioridades establecidas para 2024 fortalezcan la Sección de Recursos Humanos 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.

167. La Sección de Recursos Humanos espera seguir prestando apoyo a la Corte en el cumplimiento de su mandato esencial 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 espera poder dar cuenta de los progresos realizados en el informe del próximo año.

\*\*\*

---

<sup>56</sup> *Ibid.*

<sup>57</sup> *Ibid.*