



Asamblea de los Estados Partes

Distr.: general
5 de mayo de 2025

ESPAÑOL
Original: inglés

Vigésimocuarto período de sesiones

La Haya, 1 a 6 de diciembre de 2025

Informe de la Corte sobre la Gestión de los Recursos Humanos*

I. Introducción

1. El presente informe contiene información sobre las actividades de recursos humanos de la Corte Penal Internacional (“la Corte”) realizadas en 2024 de conformidad con los objetivos estratégicos de la Corte establecidos en los planes estratégicos de la Corte para toda la Corte y la Secretaría para 2023-2025. El presente informe contiene también respuestas a preguntas y recomendaciones concretas 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 esbozando las prioridades de recursos humanos para 2025 y cómo estas prioridades apoyarán los objetivos estratégicos de la Corte, como se establece en el Plan Estratégico de la Secretaría 2023-2025.

2. En términos de gestión de recursos humanos, 2024 presentó desafíos significativos para la Corte, con un aumento continuo de la carga de trabajo impulsado por un alto volumen de contratación, capacitación y otras iniciativas de recursos humanos que requieren la atención inmediata de la Corte. A pesar de estos desafíos, la Corte siguió centrándose en sus prioridades estratégicas, incluidas la diversidad, la inclusión y la mejora de la cultura del lugar de trabajo, fomentando un entorno en el que el personal se sienta comprometido, apoyado y alentado a mejorar su capacidad y su desempeño¹.

3. En respuesta a la solicitud de la Asamblea², en 2024, la Corte dio prioridad a la flexibilidad en la gestión de sus recursos humanos para adaptarse eficazmente a la evolución de las necesidades, las fluctuaciones del volumen de trabajo y las demandas operacionales. A este respecto, en 2024 se hicieron esfuerzos para fortalecer la Sección de Recursos Humanos con recursos de personal adicionales, asegurando así que la Sección siga siendo un proveedor de servicios fiable que apoye a la Corte en el cumplimiento de su mandato.

4. A pesar de los muchos desafíos, la Sección de Recursos Humanos logró avances significativos en varias áreas estratégicas a lo largo de 2024. Entre sus principales logros se encuentran el establecimiento de los valores fundamentales de la Corte Penal Internacional, la facilitación de la movilidad del personal, el desarrollo del liderazgo y las mejoras en la cultura del lugar de trabajo y la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros, todo lo cual subraya el compromiso de la Corte con la excelencia operativa y la mejora continua, como se establece con más detalle en este informe.

* Publicado anteriormente con la signatura CBF/47/10.

¹ Plan Estratégico de la Corte Penal Internacional 2023-2025 (“Plan Estratégico de la CPI 2023-2025”), Objetivo Estratégico 7.

² ICC-ASP/23/Res.6, M.1.

II. Los valores fundamentales de la Corte Penal Internacional

5. En 2024, con el apoyo de la Sección de Recursos Humanos, la Corte avanzó el proyecto de valores fundamentales que condujo al establecimiento formal de los cuatro valores fundamentales de la Corte Penal Internacional: Rendición de cuentas, equidad, inclusión e integridad. En febrero de 2024, los valores fundamentales de la Corte fueron anunciados oficialmente en toda la Corte, aunque continuaron extensas discusiones con el objetivo de refinar las definiciones de cada valor.

6. La siguiente fase de este proyecto se inició en el cuarto trimestre de 2024 con el anuncio de la Corte de las definiciones de los cuatro valores fundamentales en inglés y francés. Para facilitar la accesibilidad, las definiciones se publicaron en la página de la Intranet de la Corte para facilitar a todos los miembros del personal la búsqueda y la actualización de los valores fundamentales y las iniciativas de aprendizaje conexas.

7. Los valores fundamentales de la Corte sirven como principios rectores para las interacciones diarias y contribuyen a fomentar una cultura organizativa alineada con los objetivos estratégicos de la Corte.³ Estos valores fundamentales refuerzan un lugar de trabajo saludable e inclusivo en la Corte y fomentan la colaboración y la integridad profesional.

8. En 2025, la Sección de Recursos Humanos trabajará con las partes interesadas internas para evaluar e implementar iniciativas dirigidas a integrar los valores fundamentales en los procesos de RRHH, asegurando su integración en el marco operativo de la organización.

9. Sobre la base de los cuatro valores fundamentales establecidos en 2024, la Corte incorporará estos valores a su labor en 2025, con un fuerte énfasis en integrarlos en los procesos de recursos humanos.

10. La Sección de Recursos Humanos considera que esta próxima fase es un paso clave hacia el fortalecimiento de la cultura del lugar de trabajo de la Corte para asegurar que el personal se enorgullece de su trabajo y demuestre su compromiso con los valores fundamentales. La integración final de estos valores se alinearán con los Objetivos Estratégicos de la Corte, reforzando un entorno de excelencia y rendición de cuentas⁴.

III. Desarrollo del liderazgo

Avanzar en el liderazgo a través del aprendizaje digital

11. En la encuesta sobre la participación del personal de 2021⁵, el desarrollo del liderazgo se determinó como una de las cinco prioridades principales. Para apoyar este objetivo, la Sección de Recursos Humanos lanzó la plataforma de aprendizaje “Línea Azul” de la Corte en diciembre de 2024. La plataforma Línea Azul desarrollada por la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas (UNSSC) sirve como una solución digital de aprendizaje de liderazgo de alta calidad ampliamente utilizada en 13 organismos de las Naciones Unidas (ONU). Esta plataforma ofrece capacitación integral en liderazgo, incluyendo temas clave como:

- Desarrollo de Liderazgo
- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
- Iniciativas NU 2.0

12. Una oferta clave dentro de esta plataforma es el “Certificado Electrónico en Liderazgo y Gestión”, que proporciona beneficios significativos para el desarrollo del liderazgo en la Corte.

³ Plan Estratégico de la Corte Penal Internacional 2023-2025, Objetivo Estratégico 6.

⁴ *Ibidem*.

⁵ Resultados de la Encuesta de Participación del Personal 2021.

Programas de desarrollo del liderazgo ejecutivo

A fin de asegurar un liderazgo firme a todos los niveles, la Corte puso en marcha programas estructurados de desarrollo del liderazgo para los dirigentes de nivel superior y medio en los tres primeros años del programa de desarrollo del liderazgo, incluidos 1) el Programa de Gestión Ejecutiva para el personal directivo de categoría superior, las categorías P-5 y D-1 y 2) el programa de certificado electrónico en liderazgo y gestión para el personal directivo de nivel medio, las categorías P-3 y P-4. En 2024, se amplió el programa del Certificado Electrónico en Liderazgo y Gestión para mitigar las interrupciones causadas por el ciberincidentes de 2023.

13. Tras el lanzamiento de la plataforma Línea Azul en el cuarto trimestre de 2024, todos los miembros del personal tuvieron acceso al programa del Certificado Electrónico en Liderazgo y Gestión, junto con una serie de módulos de aprendizaje de las Naciones Unidas ofrecidos a través de la plataforma, incluyendo Open UN, Toolbox, NU 2.0, durante un año. Esta iniciativa se ajusta al Marco de liderazgo de la Corte Penal Internacional, reforzando el principio de que el liderazgo es una responsabilidad integral de todos los miembros del personal, independientemente de su cargo⁶.

Ampliar las oportunidades de desarrollo de liderazgo

14. La Sección de Recursos Humanos y el UNSSC colaboraron para desarrollar y poner en marcha una nueva vía de aprendizaje específica de la Corte Penal Internacional en materia de liderazgo. La ruta de aprendizaje incluye cuatro cursos alineados con las competencias de liderazgo de la Corte Penal Internacional: Propósito, colaboración, personas y resultados. Servirá como base para futuros cursos de liderazgo y un repaso sobre el marco y las competencias de liderazgo de la Corte.

Mayor acceso a la formación

15. En el cuarto trimestre de 2024, la Corte amplió el acceso a la plataforma de la Línea Azul para todos los miembros del personal, a fin de seguir promoviendo el crecimiento profesional en toda la organización.

- ✓ Logro clave: Al 31 de diciembre de 2024, el personal había completado satisfactoriamente 161 cursos. Esto incluye nuevos estudiantes a la plataforma, así como aquellos que continuaron desde el Certificado Electrónico en Liderazgo y Gestión. En 2025 continuarán las actividades de concienciación para seguir aumentando la participación y la participación en los cursos.

Sensibilización y fortalecimiento del compromiso

16. Organización de seminarios web de intercambio de conocimientos - la Sección de Recursos Humanos organizó un seminario web informativo en diciembre de 2024 sobre la mejor manera de utilizar la versión en inglés de la plataforma. Oradores expertos de la UNSSC proporcionaron orientación sobre cómo maximizar los beneficios de la plataforma. Un ex participante del programa compartió su experiencia, ofreciendo información sobre el impacto práctico de la plataforma. Para el primer trimestre de 2025 estaba previsto celebrar un seminario web en francés.

Seguimiento estratégico y mejora continua (meta 2025)

17. En 2025, la Sección de Recursos Humanos planea supervisar activamente el compromiso de aprendizaje en toda la Corte. Los esfuerzos se centrarán en nutrir comunidades de aprendizaje social y compartir las experiencias de los estudiantes. El concepto de “aprendizaje para el impacto” se integrará en futuras iniciativas de liderazgo para impulsar resultados de desarrollo mensurables. La renovación de la suscripción corporativa más allá del año inicial puede ser una opción posible si los datos son positivos.

⁶ Marco de liderazgo de la Corte Penal Internacional 2019.

Incorporación del marco de liderazgo de la Corte en los procesos de RRHH⁷

18. En 2024, hubo esfuerzos continuos para integrar el desarrollo del liderazgo en los procesos de RRHH. La Sección de Recursos Humanos puso en marcha una nueva cohorte para el Programa de Mentores de 2024, en la que participaron personal interno y mentores internos y externos para fomentar el crecimiento del liderazgo. Los mentores participaron en una capacitación centrada en el liderazgo que cubrió temas como la “presencia ejecutiva”, un concepto clave en el desarrollo del liderazgo. Además, el Punto Focal de la Corte para la Igualdad de Género facilitó sesiones sobre liderazgo desde una perspectiva de género, ampliando la comprensión de los participantes sobre el liderazgo inclusivo. Esta iniciativa contribuyó a un enfoque más estructurado para el desarrollo del liderazgo, asegurando que los gerentes tengan las habilidades necesarias para apoyar y desarrollar futuros líderes.

19. El lanzamiento del Marco de valores fundamentales ha sentado los principios fundamentales para fortalecer las competencias de liderazgo en toda la organización. En 2025, la Sección de Recursos Humanos revisará los programas de liderazgo existentes e integrará aún más los valores fundamentales en el desarrollo del liderazgo, asegurando la alineación entre los dos marcos.

Mejorar el programa de incorporación para futuros líderes

20. La Corte tiene previsto mejorar gradualmente el programa de incorporación en 2025 mediante la incorporación de nuevos directivos como grupo destinatario. El objetivo final es garantizar que los directivos recién nombrados estén equipados para dirigir eficazmente desde el principio.

Enfoque de liderazgo basado en datos

21. La Encuesta de participación del personal, que se llevó a cabo en el primer trimestre de 2025, servirá como herramienta para configurar la estrategia de liderazgo de la Corte. Los resultados proporcionarán información valiosa que guiará la continuación de las iniciativas de liderazgo y mejorará los esfuerzos de desarrollo del liderazgo en toda la Corte.

Iniciativas de desarrollo institucional para el personal directivo superior y sus equipos en la Corte

22. En 2024, la Sección de Recursos Humanos desempeñó un papel fundamental en el apoyo a la alta dirección y sus equipos con apoyo estratégico destinado a fomentar la cultura de equipo, mejorar la comunicación y fortalecer el liderazgo tanto a nivel de equipo como individual en toda la Corte.

23. Además, la Sección de Recursos Humanos facilitó un total de 19 retiros de equipos en toda la Corte, lo que supone un aumento de seis en comparación con el año anterior. Estos retiros sirvieron como catalizador para iniciar y profundizar el diálogo dentro de los equipos y ofrecer a los participantes una valiosa oportunidad de interactuar con sus equipos siguiendo los resultados de la Encuesta de participación del personal. Durante estos eventos, los equipos participaron en debates abiertos para identificar los desafíos dentro de sus respectivas oficinas o secciones y para desarrollar soluciones prácticas en colaboración. La Corte considera que estos esfuerzos son pasos integrales hacia la creación de una cultura de equipo más cohesionada y resiliente.

24. Algunas de las iniciativas de desarrollo apoyadas por la Sección de Recursos Humanos incluyen los retiros para la Presidencia, la División de Cuestiones Preliminares, la División de Apelaciones, los equipos directivos de los Pilares A y B de la Fiscalía y la Dependencia de Sensibilización de la Secretaría. Además, la Sección de Recursos Humanos siguió prestando apoyo a las iniciativas de creación de equipos dentro de los equipos unificados de la Fiscalía, otras dependencias de la Secretaría y la Secretaría del Fondo Fiduciario en beneficio de las víctimas.

25. Esta serie de retiros y eventos exitosos marca la continuación de un nuevo enfoque del apoyo al desarrollo institucional, iniciado en 2022. Estos esfuerzos reforzaron el compromiso de la Corte con el desarrollo continuo del liderazgo, asegurando que los directivos de todos los niveles reciban un apoyo adecuado en sus

⁷ *Experto independiente Examen de la Corte Penal Internacional y del Sistema del Estatuto de Roma - Informe final*, 30 de septiembre de 2020, ICC-ASP/19/16, sección II, párr. 20, Recomendación 16.

funciones. A su debido tiempo, la Sección de Recursos Humanos evaluarán la continuación de este enfoque teniendo en cuenta factores como la disponibilidad de recursos y las prioridades estratégicas para 2025.

Retroalimentación de 360 grados para administradores de personal

26. En 2024, la Corte siguió intensificando su apoyo a los administradores de personal mediante la puesta en marcha de la herramienta de retroalimentación Developmental 360 basada en el marco de liderazgo de la Corte. Esta herramienta Developmental 360 proporciona oportunidades críticas de aprendizaje y desarrollo para los supervisores y les ayuda a reconocer sus fortalezas y áreas potenciales de mejora a través de retroalimentación clara, basada en evidencia y procesable. Todos los participantes recibieron comentarios detallados e individualizados de expertos capacitados en la Sección de Recursos Humanos.

27. 36 miembros del personal participaron en esta oferta de desarrollo de liderazgo en 2024. Hasta la fecha, casi el 50% de los miembros del personal que tienen responsabilidades de supervisión han pasado por el proceso de desarrollo 360, y un 32% adicional lo está realizando actualmente. El objetivo es lograr una participación del 85% para fines de 2025.

IV. Aprendizaje y desarrollo

Aspectos destacados de 2024

28. El aprendizaje y el desarrollo siguieron siendo una prioridad para la Corte en 2024. Si bien la Corte desea fortalecer su capacidad de capacitación y desarrollo, el presupuesto de la Corte para el aprendizaje y el desarrollo no se ha ampliado en consecuencia, y la ejecución de varios proyectos sigue siendo un problema.⁸

29. En 2024, la Sección de Recursos Humanos evaluó las prioridades contrapuestas y se centró en las que eran fundamentales para la ejecución, teniendo en cuenta su capacidad. Los temas a los que se dio la máxima prioridad este año fueron:

a) Anti-Acoso – Esta capacitación obligatoria se ofreció para cumplir con el requisito de capacitación obligatoria como se establece en las Instrucciones Administrativas sobre “Tratamiento de la Discriminación, el Acoso, Incluyendo el Acoso Sexual y el Abuso de Autoridad”⁹, y en respuesta a una de las cinco prioridades principales identificadas a través de la Encuesta de Participación del Personal sobre “Ética y Estándar de Conducta”¹⁰;

b) Capacitación de género – como herramienta práctica para unificar la comprensión de la “igualdad de género” hacia la Estrategia sobre Igualdad de Género y Cultura en el Lugar de Trabajo para la Corte Penal Internacional¹¹; y

c) Programa de desarrollo del liderazgo para desarrollar y mejorar las competencias de liderazgo entre los directivos y el personal, ya que se determinó que era una de las cinco prioridades principales de la Encuesta de Participación del Personal y desarrollar y mantener una cultura de aprendizaje continuo¹².

Unidos para Respetar – Creando un lugar de trabajo armonioso y abordando la conducta prohibida en la Corte Penal Internacional – Curso en línea obligatorio, conjunto de herramientas y talleres de diálogos

30. Unidos para Respetar, el galardonado programa de participación de los empleados del Secretario General de las Naciones Unidas de 2023, se hizo accesible a la Corte gracias a la colaboración de alto nivel con las Naciones Unidas. El programa Unidos para Respetar comprende tres soluciones de aprendizaje, entre ellas: a) un curso en línea, b) un conjunto de herramientas y una guía completa y c) los talleres de diálogo Unidos para Respetar. La Corte publicó el curso en línea y conjunto de herramientas en el cuarto trimestre de 2024.

⁸ Informe de la Corte sobre la Gestión de los Recursos Humanos 2024.

⁹ ICC/AI/2022/003 4.2d.

¹⁰ Resultados de la Encuesta de Participación del Personal 2021, “Ética y Estándar de Conducta”.

¹¹ Estrategia sobre igualdad de género y cultura en el lugar de trabajo para la Corte Penal Internacional 2022, Sección 3, Pilar 1, Resultado 3.

¹² Resultados de la Encuesta de Participación del Personal 2021.

31. Estos componentes de aprendizaje sirven para orientar a los alumnos a través de la política de lucha contra el acoso, tal como se define en la Instrucción administrativa sobre la lucha contra la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad¹³, y para seguir desarrollando habilidades para responder eficazmente al comportamiento en el lugar de trabajo. Se autorizó a la Corte a utilizar el marco y adaptar el contenido didáctico al contexto de la organización.

(a) El curso en línea no sólo informa a los estudiantes de la política de la Corte, sino que también proporciona medidas prácticas para buscar apoyo o abordar conductas prohibidas en la Corte. El curso en línea en inglés fue desarrollado y lanzado por la Sección de Recursos Humanos en el cuarto trimestre de 2024 como la primera capacitación obligatoria de este tipo de la Corte. El primer objetivo de finalización es hacia el final del actual ciclo de actuación profesional, en febrero de 2025, para el primer grupo de miembros del personal, o en un plazo de tres meses para los nuevos miembros del personal que lleguen a la Corte. A partir del 31 de diciembre de 2024, 478 miembros del personal (el 43% de los miembros del personal de la Corte) habían tomado el curso obligatorio en los dos meses siguientes a su inicio.

(b) El conjunto de herramientas proporciona una guía completa para complementar la orientación política y el curso en línea. Proporciona recursos/consejos útiles en formato PDF interactivo. La versión en inglés del conjunto de herramientas se publicó al mismo tiempo que el curso en línea en el cuarto trimestre de 2024 con el fin de proporcionar orientación normativa y recursos para seguir apoyando el proceso de aprendizaje del personal de la Corte. Proporciona una guía de fácil acceso que el personal puede consultar en cualquier momento. Está en curso un proyecto para producir el curso en línea y el conjunto de herramientas en francés, que se lanzará en 2025.

(c) Se prevé que el tercer componente de aprendizaje, los talleres de diálogo Unidos para Respetar, comience en el segundo trimestre de 2025. Estos incluyen talleres dirigidos por facilitadores certificados internos, que incluyen debates, actividades y escenarios diseñados para reflexionar sobre la mejor manera de implementar la IA sobre “Tratar la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual y el abuso de autoridad”¹⁴, y desarrollar habilidades para responder eficazmente a los comportamientos relacionados con el lugar de trabajo. El aprendizaje social es un aspecto importante del programa Unidos para Respeto.

32. En noviembre de 2024, un grupo de miembros del personal designados por cada órgano de la Corte y que representaban a cada uno de ellos asistió a una sesión de capacitación de instructores de una semana de duración impartida por expertos de las Naciones Unidas para obtener la certificación de facilitadores internos unidos para respetar. La capacitación se organizó en colaboración entre órganos con el Grupo de Trabajo sobre el Cambio Climático de la División de Servicios Integrados de la Fiscalía, con miras a la puesta en marcha en toda la Corte de los talleres de diálogo Unidos para respetar. La capacitación incluyó pruebas teóricas y pruebas prácticas de facilitación. Dos de estos talleres de diálogo de prueba fueron piloteados con participantes de la Fiscalía (16 participantes) y la Secretaría (12 participantes) pasando por los diálogos.

33. En general, el programa Unidos para Respetar proporciona un compromiso unido para crear un lugar de trabajo donde todos se sientan valorados y respetados. El programa está vinculado y se basa en nuestros valores fundamentales, proporcionando formas de actuar con integridad, responsabilidad, equidad e inclusión de acuerdo con la IA sobre “Tratar la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual y el abuso de autoridad”¹⁵, contribuyendo activamente a una cultura de bondad y respeto.

Igualdad de género: Conceptos y prácticas clave (curso en línea obligatorio)

34. En estrecha colaboración entre la Coordinadora para la Igualdad entre los Géneros y la Sección de Recursos Humanos, en noviembre de 2024 se elaboró y puso en marcha un curso en línea titulado "Igualdad de género: Conceptos y prácticas clave". Este primer curso en línea específico de la Corte Internacional de Justicia sobre el tema de género define

¹³ ICC/AI/2022/003.

¹⁴ *Ibidem*.

¹⁵ *Ibidem*.

conceptos clave de género, ofrece una orientación integral sobre el género en el contexto y presenta el marco de la Corte para destacar cómo la igualdad de género se integra en los objetivos de la organización. Al 31 de diciembre de 2024, 354 miembros del personal (el 33% del personal de la Corte) habían completado el curso.

35. La versión francesa del curso se puso en marcha en febrero de 2025 para que este contenido didáctico estuviera disponible en los dos idiomas de trabajo de la Corte.

36. La introducción del Curso Obligatorio de Género en línea y el Curso en línea Unidos para Respeto mencionado anteriormente, son los primeros de su tipo para los cursos obligatorios en toda la Corte y proporcionan un gran paso para una comprensión unificada de las políticas de la Corte. Ambos cursos son fundamentales para crear conciencia sobre las cuestiones relacionadas con el acoso y promover la sensibilidad a las cuestiones de género para fomentar la inclusión en el lugar de trabajo. También tienen por objeto educar a los miembros del personal sobre las consecuencias éticas y jurídicas del acoso en la Corte, promoviendo así el cumplimiento de las políticas.

Aprendizaje de idiomas

37. Los programas de capacitación lingüística de la Corte continuaron en 2024.

38. La Corte facilitó dos períodos del Programa de Lengua Francesa a lo largo de 2024. Un grupo de 37 miembros del personal participó en un semestre de marzo a julio de 2024 y un grupo de 40 miembros del personal participó en el semestre siguiente, de octubre de 2024 a febrero de 2025. Las clases dependen de los niveles de los participantes específicos que se inscriben, desde el nivel A1.1 de principiantes hasta el nivel B2/C1 de aprendizaje avanzado.

39. El programa de francés se organizó en colaboración con la Alianza Francesa, gracias al generoso apoyo financiero del Gobierno francés. El bilingüismo es importante en la Corte y el dominio de dos idiomas de trabajo es un objetivo alentador¹⁶. Dado que el aprendizaje de un nuevo idioma requiere una formación continua, la Corte considera que es esencial continuar el programa de francés. Teniendo en cuenta la petición de la Asamblea de¹⁷ que la Corte mejore el dominio de los idiomas del personal para poder funcionar en los dos idiomas de trabajo de la Corte, el Programa de Lengua Francés debe mantenerse como prioridad.

40. La Corte no ofreció el módulo jurídico y diplomático francés en 2024 debido a la falta de recursos financieros y de personal. La Sección de Recursos Humanos prevé reanudar el módulo en 2025 para que los alumnos de nivel avanzado tengan la oportunidad de practicar el francés de alto nivel en el contexto y en los temas pertinentes al mandato de la Corte.

41. En 2024, la Sección de Recursos Humanos organizó el examen de competencia lingüística de las Naciones Unidas, en colaboración con las Naciones Unidas en Nueva York, y en consonancia con el AI sobre “Competencia lingüística e incentivos lingüísticos”¹⁸, la Sección de Recursos Humanos apoyó las solicitudes y la administración de 13 solicitantes para realizar este examen de idiomas de alto nivel en una variedad de idiomas oficiales de las Naciones Unidas. De los 13 miembros del personal que participaron en los exámenes, 6 eligieron inglés, 3 eligieron francés y 4 eligieron español. Los resultados se compartirán con la Sección de Recursos Humanos al final del primer trimestre de 2025.

Entrenamiento de sesgo inconsciente

42. El *sesgo inconsciente en el curso de aprendizaje electrónico de contratación* se utilizó como requisito previo obligatorio para el personal que participaba en los grupos de contratación. En total, 70 miembros del personal nuevos en el papel de miembro del panel de selección completaron el curso antes de participar en sus paneles. Este sencillo curso en línea proporcionó una guía informativa que ayudó a crear conciencia sobre el sesgo inconsciente¹⁹.

Programa de incorporación

43. En 2024, el programa de incorporación de la Corte brindó a 93 nuevos miembros del personal la oportunidad de familiarizarse con la Corte como organización, sus normas de trabajo y su cultura. El objetivo de este programa siguió siendo el mismo, a saber, ayudar a

¹⁶ ICC/AI/2019/007, Sección 1.1.

¹⁷ Resolución ICC-ASP/23/Res.6, Sección M.3.

¹⁸ ICC/AI/2019/007.

¹⁹ Resolución ICC-ASP/22/Res4, versión avanzada, Sección M, párr. 3.

los nuevos miembros del personal a instalarse en su entorno de trabajo, establecer redes con otros recién llegados, establecer redes con los principales interesados de la Corte que apoyan a sus equipos y que sean plenamente operativos en un corto período de tiempo. El programa es producto de la colaboración en toda la Corte, ya que los participantes son incorporados por personal de toda la Corte que abarca una amplia gama de esferas temáticas.

44. Las presentaciones incluyeron capacitación en esferas como el bienestar del personal, la sensibilización cultural, la seguridad de la información, la seguridad de los edificios y también la información a los recién llegados sobre diferentes secciones de la Corte, como la Sección de Servicios Generales, el Defensor del Pueblo, el Consejo Sindical del Personal, la Coordinadora para la Igualdad entre los Géneros y la Sección de Recursos Humanos. La Sección de Recursos Humanos sigue trabajando en colaboración con otras partes interesadas de toda la Corte para facilitar la incorporación satisfactoria.

45. En 2024 se incorporaron al proceso de incorporación cursos de capacitación obligatorios para toda la Corte. Además, durante la presentación de concienciación cultural, los nuevos miembros del personal recibieron información sobre los valores fundamentales de toda la Corte y el programa Unidos para el respeto, que se iniciará más adelante en el año. Esto proporcionó al personal una comprensión más profunda de los valores fundamentales de la Corte, reforzando la conciencia y el respeto por los demás en línea con los principios y valores de la organización.

Programa de mentores

46. El Programa de Mentores promueve el desarrollo profesional personal a través de asociaciones entre mentores y aprendices. Su objetivo es fomentar las habilidades de liderazgo, la inclusión y el intercambio de conocimientos. El Programa de Mentores 2024 dirigido por la Sección de Recursos Humanos se alineó con el Marco de Liderazgo de la organización para fomentar el crecimiento, las habilidades de liderazgo y el intercambio de conocimientos²⁰.

47. El programa de 2024 acogió a un total de 20 pares de mentores y aprendices, involucrando a 40 participantes de redes internas y externas. Los participantes recibieron capacitación específica para ayudarles a aprovechar al máximo el proceso de mentoría. Como parte de su enfoque en la igualdad entre los géneros, el programa trató de abordar los problemas específicos de género, incluidos los sesgos de género, y crear un entorno más inclusivo y propicio para todos los participantes. La Coordinadora para la Igualdad entre los Géneros introdujo el concepto de entorno propicio y guió a los compañeros discípulos/mentores a través de temas relacionados con la inclusión.

48. 21 miembros del personal dieron sus comentarios sobre el programa a través de entrevistas semiestructuradas para evaluar su satisfacción con el programa, su grado de participación, el impacto que tuvo en su desarrollo profesional y sus sugerencias de mejora.

49. Los resultados mostraron una experiencia global positiva con el programa de mentoría, obteniendo una calificación media de satisfacción de 4,06 sobre 5.

50. En promedio, las parejas mentor-aprendiz se reunían cada 3 a 6 semanas, totalizando aproximadamente 150 reuniones a lo largo del programa. Alrededor del 75% de los encuestados se reunían con su mentor al menos una vez cada tres semanas, mientras que otros se reunían una vez cada seis semanas. Estas frecuencias de reuniones dependieron en gran medida de las expectativas de los participantes.

51. La mayoría de los participantes indicaron que el programa tuvo un impacto positivo en su desarrollo profesional y personal. Entre los principales beneficios figuraban una mayor conciencia de sí mismo, una mejor comprensión de los procesos organizacionales y mejores habilidades de liderazgo. Las sugerencias para mejorar el programa incluyeron ampliar el ciclo del programa, mejorar la capacitación de mentores y ofrecer eventos en línea más flexibles. Sobre la base de la información recibida de que sería más útil mantener una relación de tutoría más larga, se sugiere ampliar el plazo del Programa de mentoría a un período de dos años. Los resultados informarán las interacciones futuras del programa para mejorar su eficacia.

²⁰ Marco de liderazgo de la Corte Penal Internacional 2019.

52. En noviembre de 2024 se llevó a cabo un evento de clausura para compartir los resultados de las entrevistas de retroalimentación, fomentar el aprendizaje social y proporcionar contactos en persona para que los participantes compartieran experiencias.

53. El formato del Programa de Mentoría puede remodelarse para reducir los esfuerzos de la administración, mejorar la eficiencia y responder a la retroalimentación recopilada.

54. En 2024, la Sección de Recursos Humanos implementó con éxito varios programas de aprendizaje en curso, además de los principales proyectos estratégicos para la Corte, incluyendo el lanzamiento de nuevos cursos de capacitación obligatorios y el suministro de soluciones de liderazgo, a pesar de algunos desafíos.

55. La Sección de Recursos Humanos se esfuerza constantemente por mantenerse al día con las necesidades y demandas de aprendizaje señaladas por los auditores externos, la Comisión y la Asamblea; sin embargo, la limitada dotación de personal y capacidad presupuestaria sigue siendo un problema.

56. En 2025, una de las principales misiones de la Sección de Recursos Humanos es promover y mantener los programas y proyectos iniciados en 2024 para garantizar resultados óptimos de las soluciones de aprendizaje implementadas y monitorear el impacto del aprendizaje.

57. La recomendación del Auditor Externo de mejorar la capacidad de formación y desarrollo de la Corte sigue siendo una prioridad²¹. En respuesta, la Corte continúa implementando iniciativas de capacitación utilizando las soluciones más eficientes disponibles y en estrecha cooperación con las Naciones Unidas. La Corte reconoce que una mayor inversión en aprendizaje y desarrollo, tanto en financiación como en capacidad, ayudaría a acelerar el progreso y a ampliar los efectos. La Sección de Recursos Humanos sigue abogando por la importancia estratégica de esta esfera y, con sujeción a las prioridades, prevé la elaboración de una nueva política de aprendizaje y desarrollo²².

V. Gestión de la actuación profesional

58. Las tasas de cumplimiento del sistema de evaluación de la actuación profesional siguieron siendo elevadas en 2024, lo que refleja los esfuerzos que se están realizando en la organización para poner de relieve la importancia del proceso de gestión de la actuación profesional. La tasa correspondiente a la fase de fijación de objetivos alcanzó el 96% en el período 2024-2025/2006, lo que es coherente con las cifras de años anteriores. Se prevé que la tasa de cumplimiento definitiva para 2024-2025, que se confirmará en marzo de 2025, alcance el 95 %, manteniendo las elevadas normas establecidas en años anteriores.

59. La gestión de la actuación profesional sigue siendo un elemento clave de la Corte. A lo largo del año se celebraron varias sesiones especiales para ofrecer a los supervisores y al personal la oportunidad de estudiar aspectos del proceso, como la gestión de la actuación profesional insatisfactoria y la aplicación de planes de mejora de la actuación profesional. Además, la gestión del desempeño se abordó en las numerosas intervenciones de la Sección de Recursos Humanos en 2024.

60. Como seguimiento práctico del ejercicio Developmental 360 y para seguir integrando el examen 360 en toda la organización y en el proceso de gestión de la actuación profesional, se alienta a los participantes a que examinen su experiencia con su supervisor y reciban apoyo para aplicar las conclusiones de su ciclo de evaluación de la actuación profesional como objetivos de aprendizaje y desarrollo. En el segundo semestre de 2024 se celebró una serie de cursos prácticos para supervisores de las Salas, con el fin de dotar a los administradores de personal nuevos y existentes de los instrumentos necesarios para una gestión eficaz de la actuación profesional, como proporcionar información y comprender el proceso. Participaron más de 25 supervisores de las categorías P-2, P-3, P-4 y P-5. Está previsto que esos talleres continúen en 2025.

²¹ Informe final de auditoría sobre la gestión de los recursos humanos, ICC-ASP/17/7, recomendación 1.

²² En consonancia con el objetivo prioritario 2.2 del Plan Estratégico de la Secretaría 2023-2025.

61. En 2024, la Sección de Recursos Humanos también mantuvo una colaboración activa con la Comunidad de Prácticas de las Naciones Unidas sobre Gestión del Desempeño. Esta colaboración con colegas de varios organismos de las Naciones Unidas se centró en compartir las mejores prácticas, establecer puntos de referencia y abordar desafíos comunes como el desempeño insatisfactorio y el reconocimiento de un alto rendimiento.

62. Mantener un alto nivel de cumplimiento del proceso de gestión de la actuación profesional (al menos el 96% de fijación de objetivos y una tasa de cumplimiento final del 97%) sigue siendo una prioridad para 2025, al tiempo que se sigue prestando apoyo a los directores y al personal para que trabajen en pro de una cultura de confianza y de retroinformación constante, utilizando instrumentos prácticos como talleres, sesiones para los directores y nuevo material en línea.

63. En 2025, con la implementación de los valores fundamentales de la Corte, la Sección de Recursos Humanos analizará cómo integrar los nuevos valores en el proceso de gestión del desempeño de la Corte.

VI. Compromiso y bienestar del personal

64. La participación y el bienestar del personal siguen siendo prioridades estratégicas para la Corte. En noviembre de 2023, se realizó en la Corte la segunda encuesta sobre la participación del personal con el propósito de supervisar los progresos logrados en las cinco prioridades principales definidas a nivel de toda la Corte después de la encuesta sobre la participación de 2021, a saber:

- a) Ética y normas de conducta;
- b) Liderazgo, con énfasis en valores, compromiso y comunicación interna;
- c) Bienestar, incluido el estrés;
- d) Selección del personal y promoción de las perspectivas de carrera; y
- e) Promover la igualdad entre los géneros abordando las diferencias entre los géneros, incluso en los cuatro temas prioritarios anteriores, así como otros temas clave pertinentes.

65. Los resultados de la Encuesta de Participación del Personal de 2023 se publicaron en el primer trimestre de 2024. Siguió un esfuerzo significativo para discutir los resultados con los directores, la alta dirección y el personal de la Corte. Por ejemplo, en marzo de 2024 los directores de la Corte celebraron una reunión pública dedicada a toda la Corte, durante la cual los resultados y las medidas adoptadas se discutieron abiertamente con el personal. A lo largo del año, la participación ha sido un tema central de muchas de las intervenciones de la Sección de Recursos Humanos (retiros) celebrados en los diferentes órganos de la Corte.

66. Además, los principales de la Corte decidieron trasladar la fecha de la próxima encuesta amplia sobre la participación del personal de noviembre de 2024 a febrero de 2025. Esto permitirá aplicar y supervisar adecuadamente el impacto de varias medidas clave derivadas de las cinco esferas prioritarias identificadas en los resultados de la encuesta sobre la participación del personal de 2021. Estas acciones clave incluyen la puesta en marcha de la campaña de valores fundamentales de la Corte Penal Internacional, el lanzamiento del curso en línea y el conjunto de herramientas “Crear un lugar de trabajo armonioso y abordar la conducta prohibida en la Corte Penal Internacional”, la capacitación en género preparada por la oficina de la Coordinadora para la Igualdad entre los Géneros y otras acciones inminentes en las áreas prioritarias de desarrollo del personal.

67. La próxima encuesta completa sobre la participación del personal se realizará en febrero de 2025. Esto significa que las próximas encuestas Pulse también estarán programadas para febrero de 2026 y febrero de 2027, respectivamente.

68. Además, la Sección de Recursos Humanos, en coordinación con el Comité de Bienestar y Compromiso del Personal (SWEC, por sus siglas en inglés), supervisará el diseño y la implementación del plan de acción para la participación del personal que se discutirá una vez que los resultados de la Encuesta de Compromiso del Personal de 2025 estén disponibles.

VII. Planificación de la fuerza de trabajo

Movilidad interna

69. La movilidad interna siguió siendo una esfera prioritaria a lo largo de 2024. La iniciativa de familias de empleo (Revisión de Expertos Independientes R85, R92a, R92b, R94 y R95) progresó significativamente, con la contratación de A en el cuarto trimestre de 2024 para revisar el mapa del perfil de trabajo realizado por el Centro Mundial de Servicios de Recursos Humanos de las Naciones Unidas (“OneHR”) en 2022 y 2023. El consultor se comprometió con las partes interesadas de toda la Corte y realizó un análisis en profundidad para garantizar la alineación del mapeo propuesto por la OneHR con las necesidades operativas y el contexto de la Corte. El examen concluyó a finales de 2024. En 2025, la labor continuará con el desarrollo de una biblioteca de aptitudes, un paso decisivo para generar descripciones genéricas de puestos y permitir la contratación de listas y grupos de talentos para la promoción de las perspectivas de carrera, el perfeccionamiento de las aptitudes y la planificación de la fuerza de trabajo. Se pondrá en marcha un proyecto piloto para poner a prueba este enfoque en determinadas familias de empleos, que sentará las bases para una aplicación más amplia en 2026. Paralelamente, se elaboró un marco de movilidad interna, basado en las mejores prácticas de las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales.

Mejora continua

70. En 2024, el importante proyecto de mejora continua se centró en la cartografía de los procesos de incorporación y salida de miembros del personal (check-out), abordando una preocupación de auditoría de larga data²³. Esta iniciativa incluyó la identificación y la colaboración con las partes interesadas de toda la Corte para trazar un mapa de los procesos existentes para quienes inician y salen, documentar el uso de los sistemas y evaluar los desafíos. El resultado fue una cartografía exhaustiva, que dio lugar a una propuesta de solución técnica viable con el objetivo de mejorar la eficiencia.

71. Sobre la base de la cartografía, la aplicación del flujo de trabajo automatizado para la incorporación y la salida de miembros del personal no solo permitirá aumentar la eficiencia y optimizar los procesos con el fin de mejorar la eficiencia, sino que también ampliará esas características para el personal que se traslada entre los Programas Principales mediante la movilidad interna, y mejorará los controles de acceso, al tiempo que respalda la reincorporación sin problemas al reintegrarse a los puestos originales. La Corte tiene por objeto aplicar las soluciones propuestas dentro de las asignaciones presupuestarias existentes.

72. A lo largo de 2024, se hicieron mejoras en los cuadros e informes de recursos humanos existentes, incluidos el informe sobre el volumen de negocios y las notificaciones de licencia de enfermedad. Además, avanzó el trabajo en el Panel de Inteligencia para la Adquisición de Talentos, que comenzó con la automatización del Plan de Reclutamiento. Sin embargo, debido a limitaciones de recursos, algunas tareas siguen en curso y continuarán en 2025.

73. La Corte siguió colaborando con consultores externos para seguir mejorando las funcionalidades del sistema de seguimiento de solicitantes (SuccessFactors) a fin de mejorar la contratación y la movilidad interna. Un logro importante fue la automatización de la carta de nombramiento y la utilización del sistema de seguimiento de los solicitantes para las oportunidades de desarrollo interno mediante la expresión de interés. Esas mejoras han reducido los tiempos de procesamiento al mejorar la eficiencia y proporcionar datos valiosos para el análisis.

74. Se desarrollaron nuevos proyectos y en 2025 continuarán mejorando la seguridad del sistema de seguimiento de los solicitantes mediante un nuevo inicio de sesión único, así como mejorando la experiencia de los candidatos mediante una interfaz mejorada. Esos proyectos servirán de base para utilizar características más avanzadas en el futuro, lo que dará lugar a procesos de contratación más eficientes y a una mejor experiencia de los candidatos, lo que es importante para atraer candidatos de países insuficientemente representados y no representados.

²³ OIA.11.21/003.

75. Las eficiencias en las operaciones de la Sección de Recursos Humanos también han mejorado a través del uso estratégico de las plataformas de colaboración de Office 365, particularmente a través de la integración de Loop y Teams en Microsoft 365. Con el beneficio de los controles de acceso seguro, estas herramientas han optimizado la gestión de proyectos y garantizan la colaboración en tiempo real, lo que refuerza la transparencia y la rendición de cuentas en todos los proyectos de la Sección de Recursos Humanos.

76. Si bien las mejoras graduales realizadas hasta ahora son valiosas, siguen siendo insuficientes para alinear plenamente los sistemas de la Corte con las normas de la industria y las prácticas de otras organizaciones de las Naciones Unidas. Es esencial reconocer que, a pesar de los progresos, la Corte sigue quedando rezagado en la adopción de tecnologías y sistemas modernos de recursos humanos que pueden afectar a la eficiencia operativa. Para garantizar la competitividad y alinearse estrechamente con el marco de las Naciones Unidas, es necesario seguir mejorando, en particular para fortalecer la participación de la Corte en la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) y promover los esfuerzos de modernización a nivel de todo el sistema.

Análisis estratégico basado en datos

77. La aplicación del análisis de recursos humanos en la planificación de la fuerza de trabajo se amplió más allá de las mejoras operacionales, influyendo en la formulación de políticas más amplias y proporcionando análisis clave para las partes interesadas sobre jubilaciones, el personal no estatal y proporcionado gratuitamente, así como la composición de la junta y los comités, ofreciendo perspectivas integrales basadas en datos para los debates estratégicos.

78. Las ideas de los paneles de baja por enfermedad apoyaron los procesos de auditoría, mientras que la Sección de Recursos Humanos proporcionó datos críticos para la Estrategia de Género y el plan de trabajo de la Unidad de Desarrollo Organizacional.

79. Se han identificado y automatizado datos sobre movilidad interna, que se utilizarán en futuros análisis de movilidad interna una vez que se haya adoptado la definición de movilidad interna en el marco de movilidad interna.

80. Se hicieron esfuerzos para mejorar la calidad y precisión de los datos mediante procesos de validación mejorados y herramientas automatizadas de presentación de informes, asegurando que los análisis de planificación de la fuerza laboral y la presentación de informes de recursos humanos se basen en datos fiables y coherentes.

81. El Grupo de Trabajo sobre Analítica facilitó seminarios web sobre herramientas automatizadas y precisión de datos, que se reforzaron durante el Retiro de la Sección de Recursos Humanos. La labor en esta esfera continuará en 2025 con la participación de las partes interesadas en toda la Corte, con actividades de capacitación específicas destinadas a fortalecer las prácticas de gobernanza de los datos.

Colaboración y compromiso de la industria

82. Continuó la colaboración externa a través de comunidades de práctica de planificación y análisis de la fuerza de trabajo (Comunidad de Prácticas de las Naciones Unidas sobre Análisis y Comunidad de Prácticas de las Naciones Unidas para la Planificación Estratégica de la Fuerza de Trabajo). Los acuerdos con la Organización para la Prohibición de las Armas Químicas (OPAQ) y la Agencia Europea de Medicamentos (EMA) permitieron el intercambio de mejores prácticas en el uso de herramientas y sistemas de recursos humanos.

83. El Grupo de Trabajo sobre Analítica también participó en dos eventos de SAP SuccessFactors, donde líderes de la industria presentaron avances en inteligencia artificial y su aplicación ética en las operaciones de RRHH. La participación en estos foros facilita la alineación de las métricas y normas de la Corte con las de la ONU, afirmando así el compromiso con la planificación de la fuerza laboral. Sin embargo, se necesita una mayor inversión para mejorar los sistemas de información de recursos humanos de la Corte a fin de responder a los rápidos avances tecnológicos en la industria.

84. En 2025, los esfuerzos se centrarán en ultimar el marco de movilidad interna. Los cuatro elementos son: a) familias de empleos, b) marco de movilidad interna, c) automatización de la incorporación y la salida de miembros del personal, d) mejoras en

SuccessFactors y e) herramientas automatizadas para el análisis de adquisición de talentos están interconectadas.

85. El marco de movilidad interna y el proyecto Job Families proporcionarán rutas de desarrollo profesional estructuradas y basadas en datos, mientras que la automatización de la incorporación y la salida de miembros del personal garantiza transiciones sin problemas y una mayor seguridad. Las mejoras introducidas en SuccessFactors racionalizarán la contratación y la movilidad interna de los talentos, lo que permitirá a la Corte maximizar su potencial de mano de obra mediante datos y fortalecer las oportunidades de promoción de las perspectivas de carrera en todos los Programas Principales. Esos esfuerzos, respaldados por la planificación de la fuerza de trabajo basada en datos, garantizarán que la Corte siga siendo ágil y respondiendo a las necesidades operacionales en constante cambio.

86. La Corte seguirá integrando las normas del sector en la planificación de la fuerza de trabajo, al tiempo que fortalece la colaboración entre los Programas Principales y las redes externas. Estas iniciativas garantizarán que la Corte se mantenga a la vanguardia de la gestión estratégica de la fuerza de trabajo, al tiempo que reforzará la modernización de los recursos humanos y la toma de decisiones basada en datos en los próximos años.

VIII. Mejora continua – automatización

La implementación del Portal de Recursos Humanos de la Corte ha modernizado la prestación de servicios de RR.HH. Centralizando el acceso a los servicios y la información clave. Esta plataforma bilingüe e inteligente permite a los usuarios interactuar con RR.HH., acceder a archivos personales, generar documentos oficiales y consultar recursos esenciales como la biblioteca de RR.HH. También sirve como puerta de entrada a todas las demás aplicaciones de RR.HH., agiliza los procesos y mejora la experiencia general de involucrarse con Recursos Humanos. En el primer y segundo trimestre de 2024, los esfuerzos se centraron en apoyar a los equipos de la Sección de Recursos Humanos en la transición al nuevo sistema, en preparación para un uso más amplio en toda la Sección de Recursos Humanos. A este respecto, entre las principales actividades figuraban la migración de la base de conocimientos sobre recursos humanos a una plataforma en línea, la implantación del autoservicio y la transición de los archivos del personal. En el segundo trimestre, el portal de recursos humanos se puso en marcha y comenzó a funcionar, pasando de un sistema de consultas basado en correo electrónico a un enfoque integrado de gestión de casos. La formación interna aseguró el uso efectivo de la plataforma para la gestión de consultas, archivos digitales y generación de documentos.

87. De junio a agosto de 2024, el portal cumplió sistemáticamente con su acuerdo de prestación de servicios (SLA, por sus siglas en inglés) de resolver consultas en un plazo de cinco días. En junio se tramitaron 873 consultas, de las cuales el 91% se resolvieron en un día. A pesar de la disminución del volumen de consultas en julio (635) y agosto (493), la tasa de cumplimiento de las normas de asistencia técnica en el ámbito del SLA siguió siendo elevada, con un 91 % y un 94%, respectivamente. Estos logros destacan el papel estratégico del portal en la mejora de la eficiencia, la adaptabilidad y la calidad del servicio, al tiempo que sientan las bases para una mayor integración de RRHH y la mejora continua, de acuerdo con los Objetivos Estratégicos de la Corte y de la Secretaría²⁴.

88. De cara al futuro, el plan de acción implica ampliar la adopción del Portal de RRHH en todos los equipos de la Sección de Recursos Humanos. Esto incluye la integración de funciones clave como reclutamiento, aprendizaje y desarrollo, gestión del desempeño, así como programas de IVP y JPO. Al ofrecer estos servicios a través de una plataforma centralizada, el objetivo a largo plazo es garantizar una mayor consistencia, agilizar los procesos y mejorar la experiencia general del usuario tanto para el personal como para los equipos de recursos humanos.

²⁴ Plan Estratégico de la Corte Penal Internacional 2023-2025, Objetivo Estratégico 7 y Objetivo Estratégico 1 de la Secretaría.

IX. Reclutamiento y selección de personal

89. La contratación de profesionales altamente cualificados y diversos es una prioridad para la Corte. En 2024, la Sección de Recursos Humanos trabajó en varias prioridades para asegurar que la Corte pudiera satisfacer eficazmente sus necesidades en términos de contratación y selección de personal.

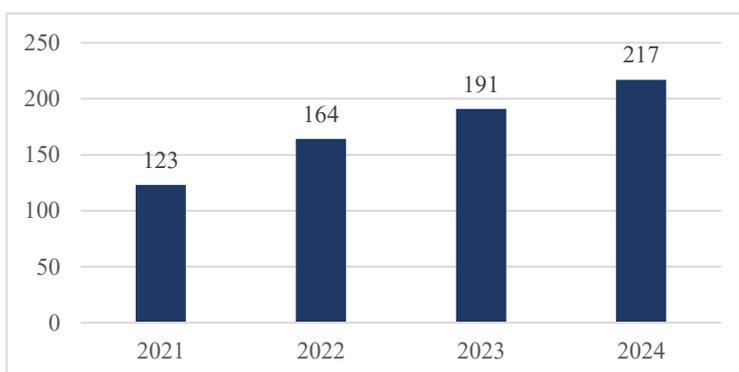
90. En 2024, se cubrieron un total de 85 puestos de plantilla mediante procesos de contratación competitivos, lo que representa un aumento del 34,9% con respecto a los 63 puestos cubiertos en 2023. Además de 30 nombramientos externos, el total incluye 55 nombramientos internos, en los que el personal pasó de un puesto de plantilla a otro o de un puesto de personal temporario general a un puesto de plantilla. La movilidad interna aumentó notablemente, con 55 nombramientos internos en 2024, lo que representa un aumento del 29,1% respecto de los 39 de 2023.

Cuadro 1. Panorama general de la contratación en 2024

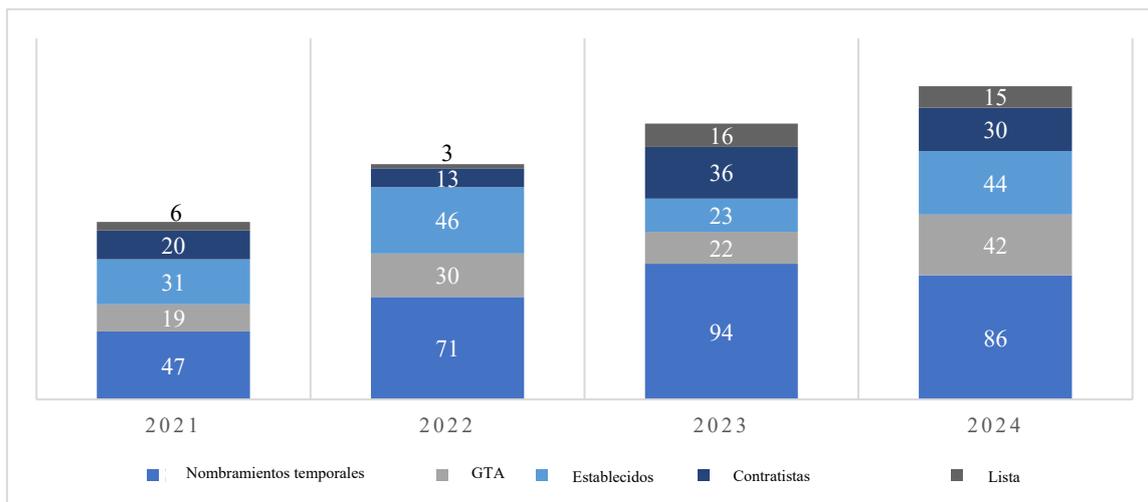
<i>Programa principal</i>	<i>Puestos aprobados para 2024</i>	<i>Número de puestos cubiertos en 2024</i>	<i>Número de puestos cubiertos al 31/12/2024</i>	<i>Número de puestos vacantes en 2024 debido a que los miembros del personal abandonaron la Corte</i>	<i>Tasa de vacantes (verificación al azar) 31/01/2024</i>	<i>Tasa de vacantes (verificación al azar) 31/12/2024</i>
Programa principal I Judicatura	51	3	50	4	2%	4%
Programa principal II Fiscalía	337	44	265	19	24%	21%
Programa Principal III Secretaría	548	34	476	27	14%	13%
Programas Principales IV-VII SASP, STFV, OIM Y OIA	32	4	28	2	13%	13%
Total	968	85	819	52	16%	15%

91. El número de procesos de contratación iniciados sigue aumentando, con 217 procesos de contratación iniciados en 2024, lo que representa un aumento del 13,6% en comparación con el año anterior.

Cuadro 2. Número de ejercicios de reclutamiento iniciados



92. En 2024, la Corte centró sus actividades de contratación en cubrir los puestos de plantilla y los puestos de personal temporario general de plazo fijo.

Cuadro 3. Número de procesos de contratación iniciados por tipo de contrato

93. Además de las cifras que figuran en el cuadro 03, cabe señalar que aumentaron las necesidades de personal para la Fiscalía y la Secretaría, incluida la contratación a corto plazo, debido a la continuación de las actividades de investigación existentes y nuevas por parte de la Corte.

94. A lo largo del año, la Corte realizó 379 pruebas escritas y 417 entrevistas²⁵.

Cuadro 4. Indicadores del volumen de trabajo de contratación 2021-2024

Indicador	2021	2022	2023	2024
Solicitudes recibidas	10.894 ²⁶	23.316	20.478	38.354
Ofertas preparadas	172 ⁶	317	111	243
Número de publicaciones²⁷	119 ²⁸	179	191	217
Entrevistas programadas	214	488	416	598
Pruebas escritas administradas	273	583	375	342

95. En 2024, la Sección de Recursos Humanos apoyó varios ejercicios de contratación de alto nivel, que dieron lugar a decisiones de nombramiento satisfactorias. Entre ellos figuraban los siguientes puestos de categoría P-5: Jefe de la Sección de Servicios de Idiomas, Jefe de la Sección de Recursos Humanos, Jefe de Gabinete de la Oficina del Secretario propiamente dicha, Jefe de la Sección de Apoyo a la Cooperación Judicial y Jefe del Mecanismo Independiente de Supervisión. Estos exitosos procesos de contratación contribuyeron a aumentar la diversidad geográfica en los puestos de alto nivel, incluido el número de mujeres en puestos de categorías superiores.

Cuadro 5. Ejercicios de contratación, nombramientos y separaciones del servicio para la categoría P-4 y categorías superiores

	Ejercicios de reclutamiento	Nombramientos	Separaciones del servicio
Programa principal I	0	0	0
Programa principal II	3	7	2
Programa principal III	11	6	2
Programa principal IV	0	0	1
Programa principal VI	0	0	0
Programa principal VII-5	1	2	1
Programa principal VII-6	0	0	0
Total: * puestos establecidos	15	15	6

²⁵ Desde 2023, la mayoría de las entrevistas se realizan por videoconferencia debido al entorno de trabajo híbrido ahora comúnmente aceptado.

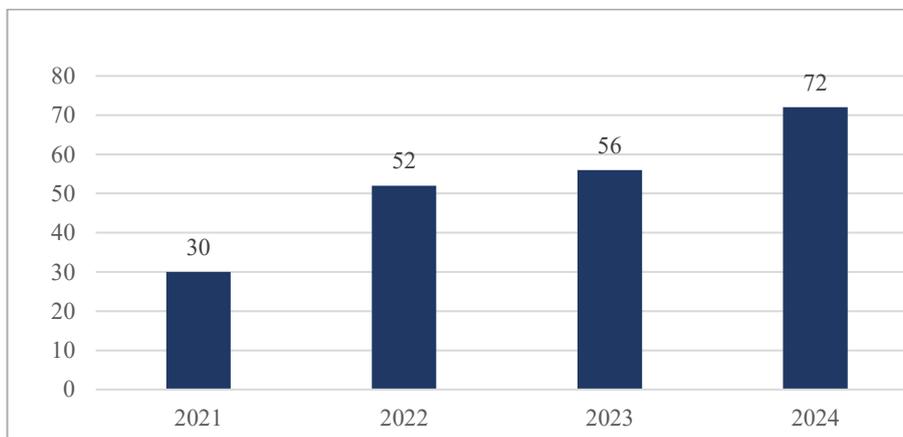
²⁶ El número incluye las solicitudes/ofertas para vacantes de plazo fijo y corto plazo.

²⁷ Una publicación es el anuncio real de una vacante. Incluye vacantes y nuevos anuncios de vacantes existentes.

²⁸ Este número también incluye todas las vacantes de STA y las publicaciones respectivas.

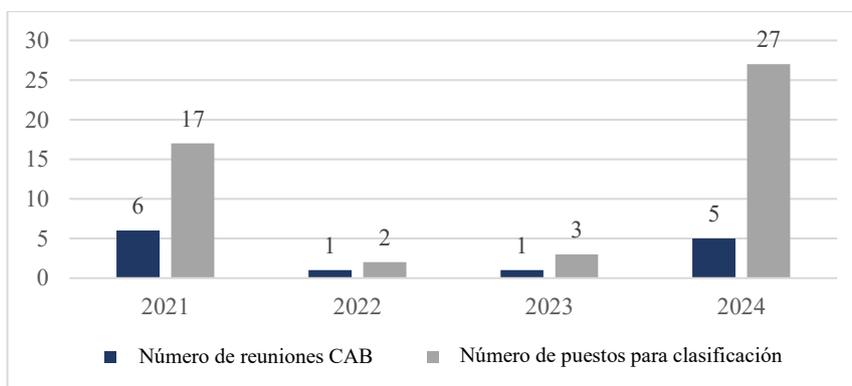
96. La Junta de Selección y Examen es una parte crucial para garantizar que el proceso de contratación se lleve a cabo de manera justa y transparente. En 2024, la carga de trabajo de la Junta de Selección y Examen aumentó significativamente. La Junta de Selección y Examen, creada por los directores de la Corte, está integrada por miembros del personal de la Corte que tienen nombramientos de plazo fijo de al menos un año y representan a los órganos principales de la Corte, incluido el Consejo del Sindicato del Personal. Su mandato consiste en examinar si el proceso de selección cumple los requisitos de procedimiento.

Cuadro 6. Número de casos de contratación examinados por la Junta de Selección y Examen



97. En 2024, la reestructuración de la Sección de Gestión de Información, Conocimientos y Pruebas de la Fiscalía y la creación de la Sección de Apoyo a la Coordinación Judicial de la Secretaría aumentaron específicamente las solicitudes de clasificación de puestos por conducto de la Junta Consultiva de Clasificación.

Cuadro 7. Apoyo de la Sección de Recursos Humanos para las clasificaciones



98. A pesar del elevado número de casos y solicitudes de contratación, la Sección de Recursos Humanos ha logrado mantener el tiempo medio de contratación de personal en la Corte por debajo del objetivo de²⁹ 160 días (la vacante se cerró hasta que se aprobó el informe de selección). En 2024, el tiempo medio combinado de contratación para nombramientos temporales (STA) y nombramientos fijos (FTA) fue de 120 días (86 días en promedio para STA y 150 días para FTA).

99. Para 2025, la Sección de Recursos Humanos se centrará en reforzar su capacidad de contratación tanto en la Secretaría como en la Fiscalía para garantizar que pueda gestionar el elevado volumen de vacantes y, por lo tanto, prestar apoyo eficiente a la Corte.

100. Otra esfera prioritaria para 2025 se refiere a la modernización del sistema de contratación electrónica de la Corte. El sistema de contratación electrónica SAP SuccessFactors se puso en marcha en la Corte en 2016, con un proceso manual de publicación de vacantes y un proceso manual basado en correo electrónico. Desde

²⁹ Según los indicadores de desempeño de la Secretaría.

entonces, solo se han realizado algunas mejoras técnicas. Actualizar la versión actual de SAP SuccessFactors es esencial para mejorar el proceso de reclutamiento de la Corte. La actualización planeada introducirá el Career Site Builder (CSB), permitirá la automatización, un diseño moderno y adaptado a los dispositivos móviles, reducirá la carga de trabajo manual y los errores, mejorará la experiencia de los candidatos y mejorará la marca de empleador, y el uso de funcionalidades de inteligencia artificial integradas. Para 2025, la Corte también se propone establecer una función de identificación de la marca del empleador y contratación de candidatos para continuar los esfuerzos destinados específicamente a corregir los desequilibrios geográficos y de género. Esto incluye iniciativas de sensibilización específicas para mejorar la paridad entre los géneros en los puestos directivos.

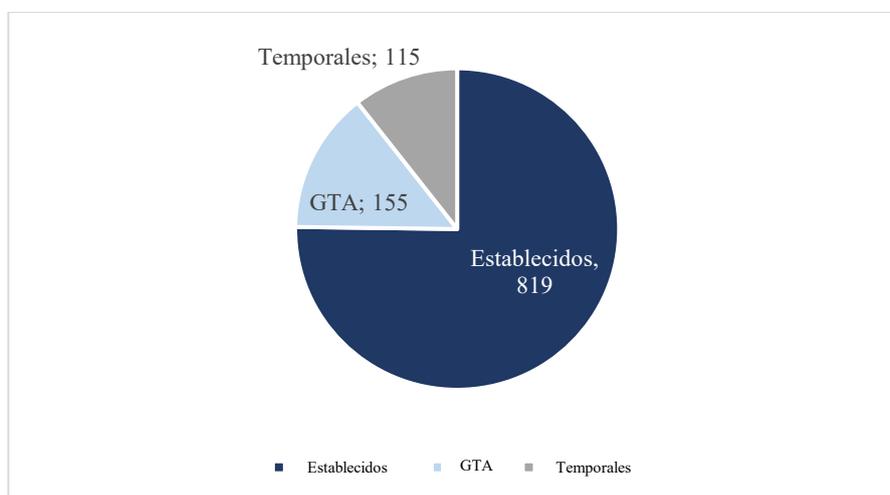
X. Personal de la Corte y estadísticas de contratación

Plantilla

101. La fuerza de trabajo de la Corte consiste en personal en puestos de plantilla, así como en puestos financiados por la asistencia temporaria general para lograr los objetivos básicos de la Corte. Además, el personal de la STA presta apoyo a las necesidades a corto plazo de menos de un año, por ejemplo:

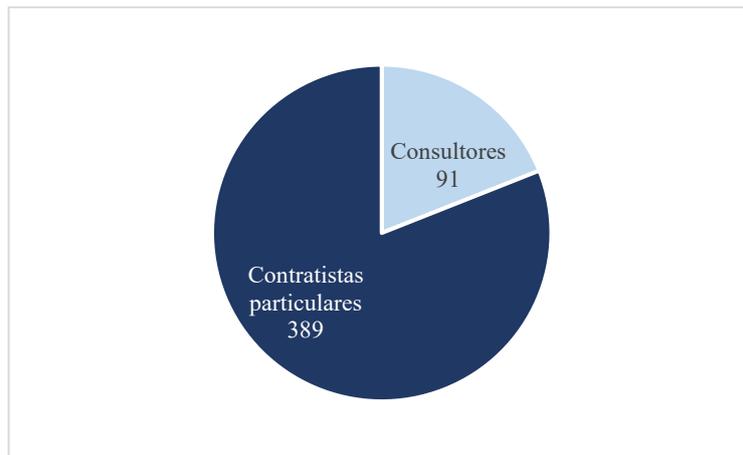
- (a) Para responder a un requisito de trabajo inesperado y/o a corto plazo;
- (b) Cumplir un requisito estacional o de trabajo máximo de duración limitada que no pueda satisfacerse con la capacidad existente de los miembros del personal;
- (c) Para cubrir temporalmente un puesto, por ejemplo, cuando el titular goza de licencia especial, licencia de enfermedad, licencia de maternidad o licencia parental;
- (d) Llenar temporalmente una vacante hasta que finalice el proceso ordinario de contratación de la Corte;
- (e) Trabajar en un proyecto especial con un mandato finito.

Gráfico 8: Número de miembros del personal por tipo de contrato en 2024



102. Además del personal, se contratan consultores cuando la Corte necesita expertos altamente especializados para prestar servicios que no pueden ser prestados por el personal actual. Los consultores y contratistas individuales se contratan con carácter temporal y ad hoc para que presten servicios que no son funciones de personal, sino que guardan relación con el programa o las actividades encomendadas a la Corte, concretamente en relación con los servicios de idiomas locales que apoyan las investigaciones. La Corte ha escuchado el llamamiento de los Estados partes para que estudien opciones flexibles en materia de recursos humanos y, junto con el STA, ha ampliado su utilización de consultores, contratistas individuales y personal adscrito.

Gráfico 9: Desglose del número de consultores y contratistas al 31 de diciembre de 2024³⁰



Contratación y dotación de personal

103. En 2024, la Asamblea aprobó 968 puestos de plantilla y 173³¹ puestos financiados por personal temporario general dentro del presupuesto aprobado para que la Corte pudiera alcanzar sus objetivos declarados.

Gráfico 10: Plantilla y puestos vacantes en 2023 y 2024

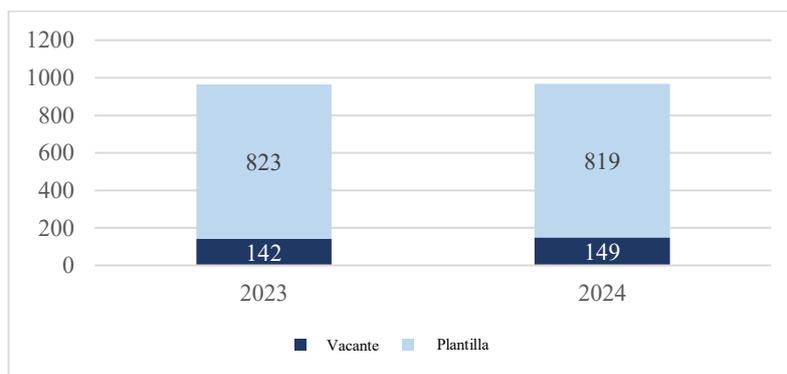
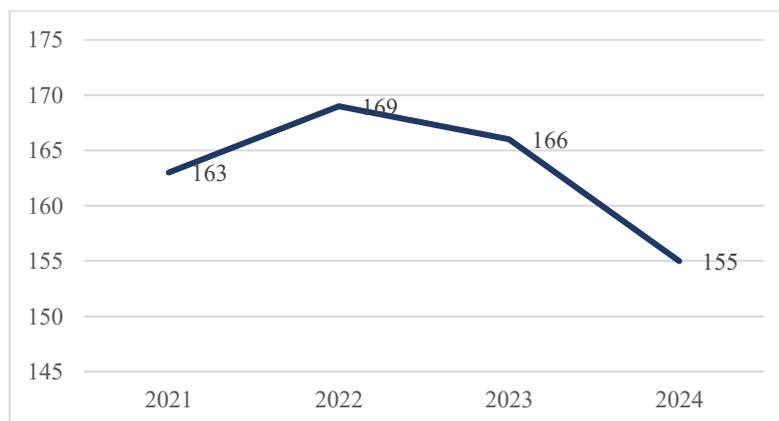
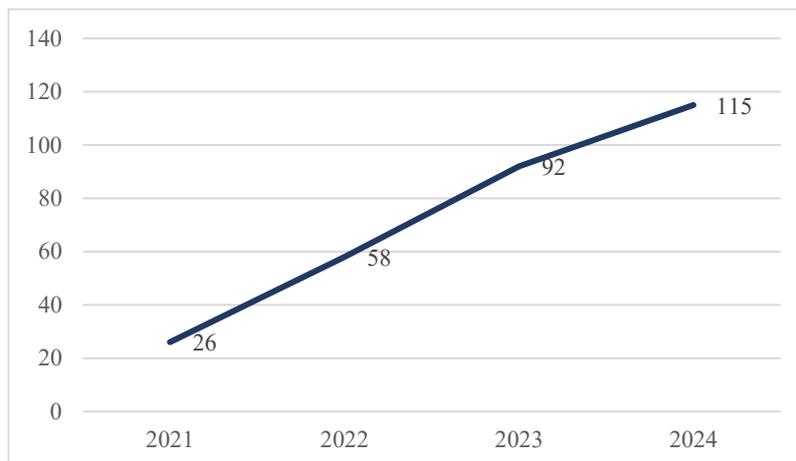


Gráfico 11: Personal de Asistencia Temporaria General



³⁰ Estas cifras corresponden a la fuerza de trabajo administrada por la Sección de Recursos Humanos y no incluyen abogados defensores, contratistas comerciales, etc.

³¹ En esta cifra solo se incluyen los GTA aprobados para 12 meses.

Gráfico 12: Número de nombramientos temporales

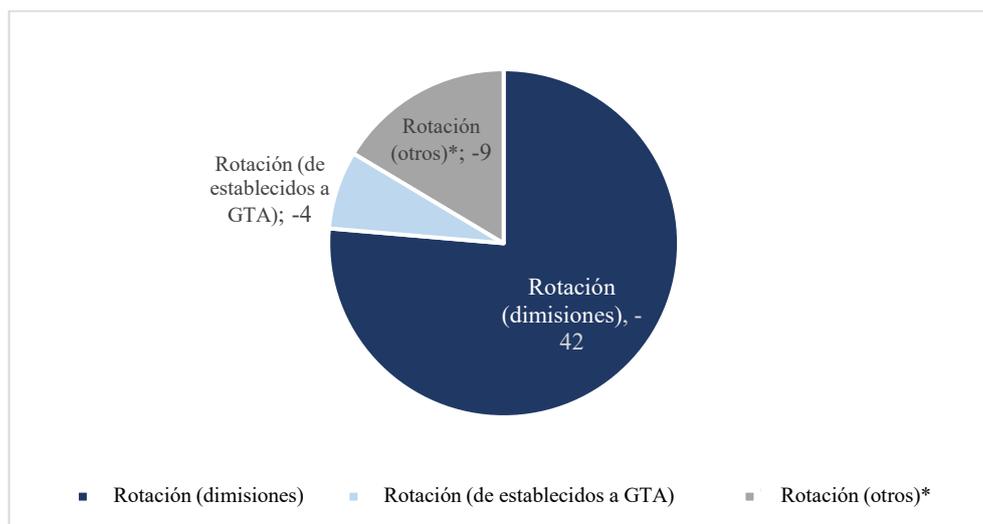
Resultados de la contratación para puestos de plantilla y puestos financiados por la asistencia temporaria general

104. Al 31 de diciembre de 2024, la Corte tenía un total de 968 puestos aprobados cubiertos: 819³² miembros del personal en puestos de plantilla de plazo fijo y 155 miembros del personal en puestos de plazo fijo financiados por personal temporario general.

105. En 2024 se cubrieron 118 plazas de plazo fijo, a saber, 85 puestos de plantilla y 33 plazas financiadas con cargo a personal temporario general. De los 85 puestos de plantilla cubiertos, 30 (35%) fueron cubiertos por candidatos externos, 29 (34%) por miembros del personal de puestos financiados por personal temporario general y 26 (30,6%) por miembros del personal que ya ocupaban puestos de plantilla.

106. En 2024 quedaron vacantes en toda la Corte 52 puestos de plantilla. Esto representa una tasa de movimiento de personal de la Corte de aproximadamente el 7% para el año y un aumento neto de 30 miembros del personal.

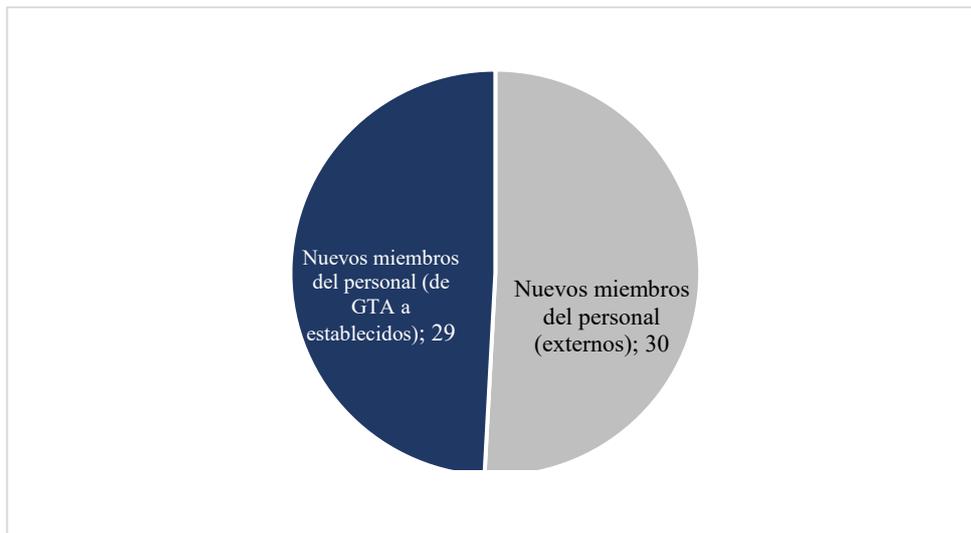
107. A continuación se ofrece un resumen de la situación de la dotación de personal y la contratación, los nombramientos, las colocaciones internas y el movimiento de personal de los puestos de plantilla de la Corte al 31 de diciembre de 2024.

Gráfico 13: Rotación de la Corte en 2024

*Rotación (otros) = debido a discapacidad, jubilación, fallecimiento o reestructuración.

³² En el Programa Principal III (Secretaría), se cuenta como cubierto un puesto que financia un Presidente del Consejo del Sindicato del Personal.

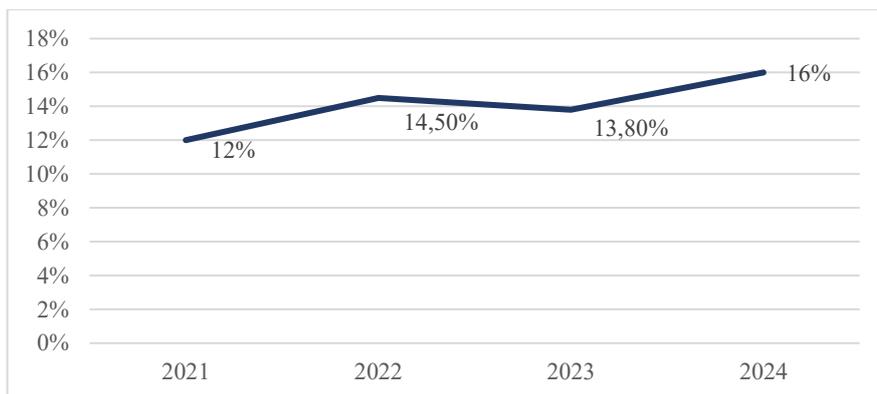
Gráfico 14: Nueva plantilla de la Corte en 2024



Tasa de vacantes

108. La tasa mensual de vacantes de la Corte aumentó del 13,80% a fines de diciembre de 2023 a un promedio del 16% a fines de diciembre de 2024. Lo ideal sería que la Corte estuviera en un equilibrio sano entre, por una parte, el número de vacantes resultantes de las separaciones del servicio y, por otra, la llegada de nuevas contrataciones.

Gráfico 15: Tasa de vacantes en la Corte



Adscripciones en la Fiscalía

109. Desde junio de 2022, la Fiscalía ha colaborado con los Estados partes en la prestación de apoyo por conducto de expertos nacionales adscritos. En 2022, 2023 y 2024, 38 entidades liberadoras de 27 Estados partes ofrecieron expertos nacionales de sus organismos judiciales, policiales, militares y otros organismos nacionales.

110. Desde el inicio del programa, la Fiscalía ha recibido a expertos que desempeñan diversas funciones en 32 equipos y dependencias diferentes, contribuyendo así a una sección transversal de la labor de la Fiscalía y a que la Fiscalía logre sus objetivos estratégicos.

111. A finales de diciembre de 2024, la Fiscalía había acogido a un total de 109 expertos nacionales adscritos desde el inicio del programa. A finales de diciembre, el número de expertos adscritos era de 48.

112. Los expertos se adscriben principalmente en calidad de investigadores, analistas y expertos jurídicos. Desde marzo de 2024, la Fiscalía ha trasladado sus solicitudes de adscripción a esferas técnicas más especializadas, de conformidad con la estrategia del Fiscal de ampliar sus aptitudes y capacidades analíticas.

Fondo Fiduciario de la Fiscalía para la Tecnología Avanzada y la Capacidad Especializada

Gráfico 16: Sinopsis del personal contratado y previsto en el marco del Fondo Fiduciario de la Fiscalía

	Previsto	A bordo
Finales de 2022		5
Finales de 2023	69	30
Finales de 2024	97	48

Fondo Fiduciario de la Fiscalía para la Diversidad Geográfica

113. El Fondo Fiduciario para la Diversidad Geográfica, establecido en octubre de 2023, tiene por objeto atraer y apoyar el despliegue de personal especializado de los Estados que reúnan las condiciones para ello en régimen de adscripción a la Fiscalía. La Diversidad Geográfica tiene como objetivo fortalecer la diversidad regional, cultural y lingüística de la fuerza de trabajo de la Fiscalía, en consonancia con sus objetivos estratégicos y sus necesidades operacionales.

114. A lo largo de 2024, la Fiscalía emprendió una serie de actividades preparatorias para iniciar la ejecución del Fondo Fiduciario. Esto incluye actividades de promoción y la elaboración de documentos de orientación para su distribución a los Estados partes. En general, la Fiscalía ha observado un interés cada vez mayor en esta modalidad de programa de adscripción por parte de los Estados que reúnen las condiciones necesarias. La Fiscalía sigue manteniendo contactos con varios Estados partes sobre la posibilidad de adscribir expertos nacionales. Además, la Fiscalía siguió elaborando y estableciendo los procedimientos y marcos necesarios, incluidas plantillas para acuerdos y arreglos financieros en colaboración con la Secretaría. Se espera que la finalización de estas modalidades concluya a principios de 2025 para iniciar la incorporación de los expertos adscritos.

115. Hasta la fecha, tres expertos han finalizado o están a punto de finalizar el proceso de selección. Esto incluye candidatos de los grupos de África y Asia-Pacífico. El proceso de selección ha seguido los procedimientos y prácticas establecidos por el equipo del Programa de adscripción de recursos extrapresupuestarios, en estrecha colaboración con las dependencias y equipos pertinentes de la Fiscalía. Se están manteniendo conversaciones con muchos otros Estados Partes.

116. La duración del Fondo Fiduciario se ha prorrogado hasta el 31 de diciembre de 2028.

Marco adecuado para el programa de adscripción

117. En el marco de un grupo de trabajo interinstitucional sobre políticas, la Fiscalía está colaborando estrechamente con la Secretaría y la Presidencia para mejorar la base normativa aplicable al programa de adscripción a fin de ajustarlo y ajustarlo a su finalidad. El equipo extrapresupuestario de la Fiscalía sigue recabando información y está dispuesto a hacer nuevas aportaciones sobre los aspectos operacionales y las recomendaciones relativas al proceso de elaboración de un nuevo marco para el Programa de adscripción.

XI. Cuestiones jurídicas y de política

Adhesión como miembro de pleno derecho de la Comisión de Administración Pública Internacional

118. Las condiciones de servicio del personal del régimen común de las Naciones Unidas están reguladas y coordinadas por la CAPI. La CAPI es un órgano independiente de expertos 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 un alto nivel en la administración pública internacional. Este sistema evita graves discrepancias en cuanto a las condiciones de empleo entre las organizaciones internacionales y la competencia en la contratación de

personal, y facilita el intercambio de personal entre esas organizaciones. De conformidad con la cláusula 3.1 del Estatuto del Personal, los sueldos y prestaciones de los miembros del personal de la Corte siempre se han fijado de conformidad con las normas del régimen común de las Naciones Unidas.

119. Como se señaló en el informe del año pasado sobre la gestión de los recursos humanos³³, para que la Corte pudiera desempeñar un papel más activo en el régimen común, se recomendó que se examinara si la Corte podría incorporarse a la CAPI como miembro en lugar de permanecer en su actual condición de observador, más pasivo. La composición daría a la Corte voz en todos los períodos de sesiones de la CAPI y garantizaría el intercambio oportuno de la información. También se invitaría a la Corte a que se uniera a los comités y grupos de trabajo pertinentes de la CAPI sobre reformas y, por lo tanto, pudiera ejercer cierta influencia. Además, con respecto a los estudios del costo de la vida realizados en el lugar de destino de La Haya, la Corte podría desempeñar un papel más activo, ya que es la organización más grande de La Haya que aplica las normas del régimen común a su remuneración global.

120. Sobre la base de lo que antecede, en 2023 el Comité recomendó que la Asamblea aprobara la incorporación de la Corte a la CAPI como miembro de pleno derecho, y que la Corte absorbiera los gastos conexos de afiliación³⁴.

121. Durante su 23º período de sesiones, celebrado en diciembre de 2024, la Asamblea recordó esta recomendación de la Comisión y aceptó el Estatuto de la CAPI y sus enmiendas aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su septuagésimo séptimo período de sesiones, el 30 de diciembre de 2022, en su resolución 77/256 y de conformidad con el artículo 30 del Estatuto de la CAPI en su totalidad. La Asamblea de los Estados Partes, como paso final, pidió al Secretario que adoptara las medidas necesarias para completar sin demora el procedimiento de aceptación³⁵.

122. Se espera que un intercambio de cartas con el Secretario General de las Naciones Unidas, la CAPI y la Corte concluya la adhesión de la Corte a la CAPI como miembro de pleno derecho en los primeros meses de 2025.

Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas

123. En su 23º período de sesiones, la Asamblea pidió a la Corte que entablara negociaciones con las Naciones Unidas con el fin de concertar un memorando de entendimiento sobre el establecimiento del programa de Voluntarios de las Naciones Unidas, dentro de los límites de los recursos existentes³⁶.

124. En 2025, la Corte iniciará negociaciones con las Naciones Unidas sobre el Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas e informará de sus progresos al Comité en su 48º período de sesiones.

Políticas promulgadas en 2024

125. En diciembre de 2024, la Corte promulgó el AI sobre “Traslado, adscripción y préstamo entre organizaciones de miembros del personal”. Con la promulgación de este AI, la recomendación 102 de la Revisión de Expertos Independientes puede considerarse cerrada.

126. En diciembre de 2024, la Corte también promulgó la AI sobre “Licencia parental y licencia familiar” para reflejar la nueva política de licencia parental que entró en vigor el 1 de enero de 2023, en consonancia con las Naciones Unidas.

127. Asimismo, en diciembre de 2024 se promulgó el texto refundido del Estatuto y Reglamento del Personal de la Corte Penal Internacional (ICC/PRESG/2024/002). Ello refleja la aplicación de los cambios introducidos en el conjunto global de la remuneración del régimen común de las Naciones Unidas, incluida la introducción de la categoría de miembros del personal nacionales del cuadro orgánico y la política sobre duración en el cargo en la Corte, así como los cambios en el derecho a licencia parental de conformidad con las normas del régimen común de las Naciones Unidas.

³³ ICC-ASP/23/2 párr. 97.

³⁴ ICC-ASP/22/25 párr. 295.

³⁵ ICC-ASP/23/Res.6.

³⁶ ICC-ASP/23/Res.6. Sección M, párr. 6.

128. Como pidió la Asamblea en su resolución ICC-ASP/23/Res.2, aprobada en diciembre de 2024 durante su 23º período de sesiones, y a fin de alentar nuevas ideas y dar más dinamismo a la Corte, en 2025 se aplicó una política sobre duración en el cargo aplicable a las categorías P-5 y Director. Concretamente, se aplica una antigüedad máxima agregada de servicio de siete años de duración para los nombramientos iniciales para un puesto con duración limitada a partir del 1º de enero de 2025 o para los actuales titulares de puestos de categoría P-5 y de categoría de Director, en la fecha de la primera prórroga de su nombramiento a un puesto con duración limitada el 1º de enero de 2025 o después. La instrucción administrativa conexas sobre la “política sobre duración en el cargo” (ICC/AI/2024/004) expone detalladamente las condiciones pertinentes de la política sobre duración en el cargo, incluidos el propósito, las definiciones, la antigüedad máxima agregada del servicio, los requisitos para (reemplazo), la duración y prórroga de los nombramientos para ocupar puestos con duración limitada, las prórrogas excepcionales de los nombramientos por encima de la antigüedad máxima agregada, la adscripción, el préstamo, los periodos de licencia o las asignaciones temporales, el empleo a tiempo parcial de los miembros del personal, los nombramientos, el sistema de los nombramientos, y las disposiciones finales de evaluación de la actuación profesional. Con la promulgación de este AI, la recomendación 105 de la Revisión de Expertos Independientes puede considerarse cerrada.

129. Además, en virtud de la resolución ICC-ASP/23/Res.3, aprobada en diciembre de 2024 en el Vigésimotercer período de sesiones de la Asamblea, la Corte introdujo una moratoria sobre la contratación de nacionales de Estados que no son partes con efecto a partir del 1º de enero de 2025. La moratoria se aplica a los candidatos externos y no se aplica al personal actualmente empleado de nacionalidad que no sea un Estado Parte, que puede solicitar puestos de la misma categoría o puestos superiores o inferiores. Además, la moratoria no se aplica a las siguientes categorías de personal: i) la contratación de personal del cuadro de servicios generales y miembros del personal subalternos del cuadro orgánico; ii) la contratación de personal que no es de plantilla, a saber, pasantes, profesionales visitantes, contratistas individuales, consultores y personal proporcionado gratuitamente; iii) la contratación de puestos de servicios de idiomas en el cuadro orgánico; y la contratación de nacionales de Estados no partes que hayan expresado en un documento oficial y públicamente verificable la intención de ratificar el Estatuto de Roma. Como medida extraordinaria, el Fiscal o el Secretario, según proceda, podrán aprobar la contratación de personas que sean nacionales de Estados no partes a fin de satisfacer necesidades operacionales excepcionales con suficiente justificación. El Fiscal o el Secretario, según proceda, deberán presentar a la Asamblea, por conducto de la Mesa, un informe anual sobre todos los usos de la exención. La duración de la moratoria es de ocho años, y un examen se llevará a cabo a mitad de camino (es decir, cuatro años). Los resultados del examen se comunicarán a la Asamblea en su vigésimo séptimo período de sesiones.

130. En 2024, la Corte emprendió una gran labor urgente de política prioritaria, y la Corte procurará continuar su labor esencial en materia de formulación de políticas en 2025.

Prioridades políticas para 2025

131. Tras la promulgación de las políticas prioritarias mencionadas en 2024, la Corte puede volver a la labor anterior realizada sobre el proyecto de política sobre la “delegación de autoridad”, así como sobre la política sobre la “selección del personal”, con el fin de adoptar esas políticas en el primer semestre de 2025.

132. Otra prioridad política para la Corte en el primer trimestre de 2025 es la promulgación de un AI sobre “Medidas especiales de carácter temporal para el logro de la paridad de género”³⁷. La política tiene por objeto lograr un equilibrio de género en 50/50 para todos los puestos de todas las categorías de la Corte.

³⁷ Véase ICC-ASP/1/Res. 10 y Estrategia sobre igualdad de género y cultura en el lugar de trabajo para la Corte Penal Internacional.

XII. Representación geográfica y equilibrio de género

133. En 2024, la Corte prosiguió sus esfuerzos por corregir la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros³⁸ y adoptó un enfoque más diverso e inclusivo de la contratación y selección de su personal. Entre los esfuerzos de la Corte en este sentido, podemos mencionar los siguientes:

(a) Todos los anuncios de vacantes para puestos internacionales siguieron siendo anunciados en varias redes sociales y plataformas relacionadas (por ejemplo, LinkedIn, Impactpool e Indeed). Los anuncios de vacantes de la Corte también se compartieron a través de redes internacionales como embajadas y redes de la ONU.

(b) Todos los anuncios de vacantes se distribuyeron en los dos idiomas de trabajo de la Corte, a saber, francés e inglés.

(c) La Sección de Recursos Humanos utilizó las redes sociales para obtener candidatos calificados para puestos técnicos específicos.

(d) El personal de la Sección de Recursos Humanos participó de oficio en todos los procesos de contratación para puestos de plazo fijo y recordó a los grupos de contratación y a los directores de contratación que la diversidad debía tenerse en cuenta en todas las etapas del ciclo de contratación.

(e) La Junta de Examen de la Selección supervisó todos los procesos de contratación para puestos de plazo fijo.

(f) Los grupos de contratación garantizaron la diversidad geográfica y de género. Esta diversidad trae perspectivas variadas a la mesa y ayuda a mitigar los sesgos inconscientes que podrían influir en el proceso de selección³⁹.

(g) Todos los miembros del panel debían impartir capacitación obligatoria sobre los sesgos inconscientes antes de unirse a un grupo de contratación, con especial atención a la concienciación y la mitigación de los sesgos personales, en particular los que podrían afectar inadvertidamente el juicio durante el proceso de selección. El objetivo de la capacitación es dotar a los miembros del panel de las herramientas y los conocimientos necesarios para llevar a cabo evaluaciones justas e imparciales de los candidatos.

(h) Se puso a disposición de todos los grupos de contratación información actualizada sobre la representación geográfica.

(i) La representación geográfica se examinó tanto en la fase de preselección como en el momento en que se adoptó la decisión sobre la selección final de candidatos idóneos.

(j) El personal de Sección de Recursos Humanos participó en actividades de carrera (por ejemplo, en la República de Corea en julio de 2024 y en el Brasil en octubre de 2024) para sensibilizar y promover las oportunidades de carrera de la Corte entre los Estados partes insuficientemente representados y no representados. El personal de la Sección de Recursos Humanos también participó en el Foro anual de Asia y el Pacífico, así como en el Seminario de la Corte Penal Internacional con universidades asociadas de Asia y el Pacífico, centrado en “El papel de la universalidad en el fortalecimiento de la cooperación regional: Logros y desafíos”, ambos eventos estuvieron dedicados a facilitar el diálogo para la región de Asia y el Pacífico y alentar a estudiantes y jóvenes profesionales de la región a considerar una carrera en la Corte.

134. Tras el Taller a nivel de toda la Corte sobre la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros convocado por el Secretario en octubre de 2023, se identificó una lista de conclusiones y recomendaciones con el objetivo de conducir, después de consultas internas y externas, a la adopción e implementación de un nuevo marco jurídico y político para la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros en la Corte, con el objetivo final de garantizar un impacto efectivo y duradero⁴⁰.

³⁸ CBF/41/5/Versión avanzada, párr. 84.

³⁹ *Experto independiente Examen de la Corte Penal Internacional y del Sistema del Estatuto de Roma - Informe final*, 30 de septiembre de 2020, ICC-ASP/19/16, sección II, párr. 51, Recomendación 91.

⁴⁰ Taller sobre representación geográfica y equilibrio entre los géneros (31 de octubre – 1 de noviembre de 2023)

135. Las conclusiones del taller sobre representación geográfica y equilibrio entre los géneros⁴¹ se comunicaron a los Estados partes antes del período de sesiones de la Asamblea de diciembre de 2023, y el Secretario organizó un acto paralelo sobre la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros durante el período de sesiones de la Asamblea en Nueva York en diciembre de 2023.

136. Con el fin de traducir las conclusiones y recomendaciones del taller sobre representación geográfica y equilibrio entre los géneros en acciones concretas, dentro de una estrategia coherente e integral, así como para supervisar los progresos en los puntos de acción identificados, en 2024 se estableció un grupo de trabajo dentro de la Secretaría, integrado por representantes de la Sección de Recursos Humanos, la Oficina Jurídica de la Secretaría y la Oficina Inmediata del Secretario.

137. En 2024, el grupo de trabajo proporcionó un foro para los debates dentro de la Secretaría sobre los numerosos puntos de acción identificados como prioridades durante el taller sobre representación geográfica y equilibrio entre los géneros. Las reuniones de los grupos de trabajo también brindaron la oportunidad de seguir de cerca los progresos de la Corte en la aplicación de estas medidas.

138. En 2025, el grupo de trabajo continuará su labor de supervisión de los progresos realizados en relación con los puntos de acción identificados derivados del taller sobre representación geográfica y equilibrio entre los géneros y mantendrá informados al Comité y a la Asamblea de cualquier novedad a este respecto.

139. La Oficina seguirá celebrando consultas con los demás órganos de la Corte y coordinando sus actividades con la Secretaría a fin de garantizar un enfoque de la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros a nivel de toda la Corte. La Corte informará sobre los progresos realizados como parte del informe del próximo año sobre la gestión de recursos humanos.

Estadísticas y cifras sobre la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros

Gráfico 17: Número de países en equilibrio

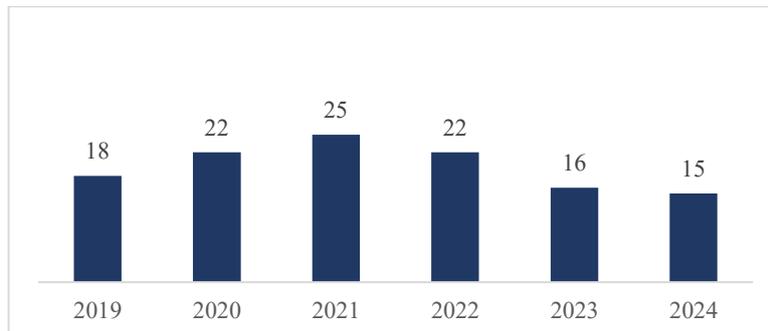
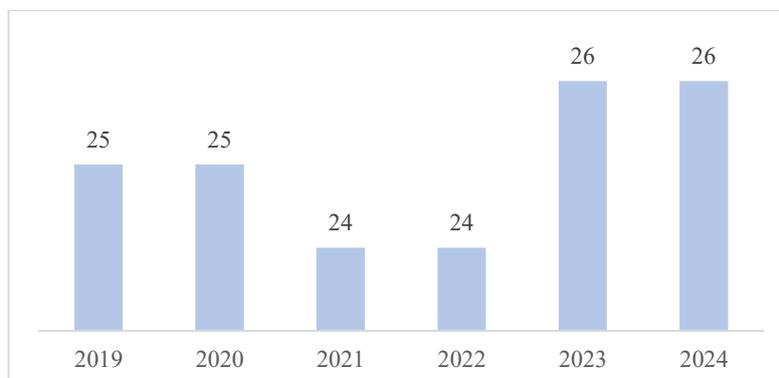
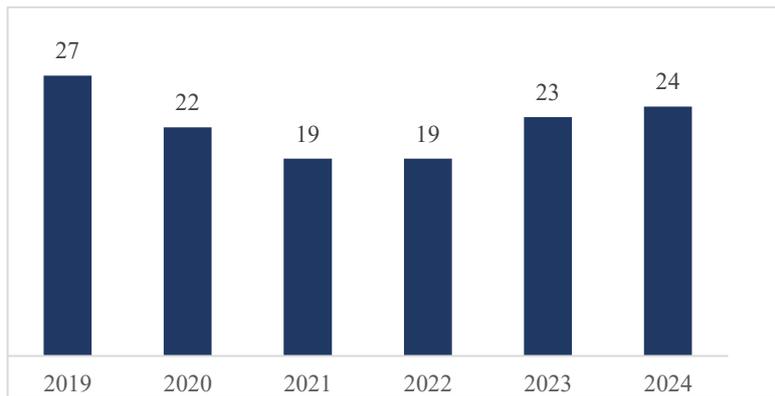
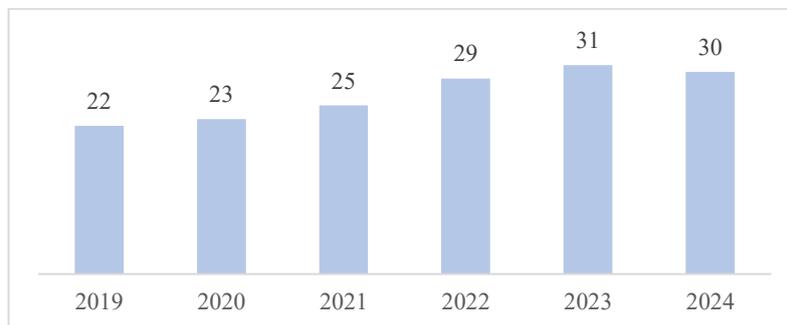
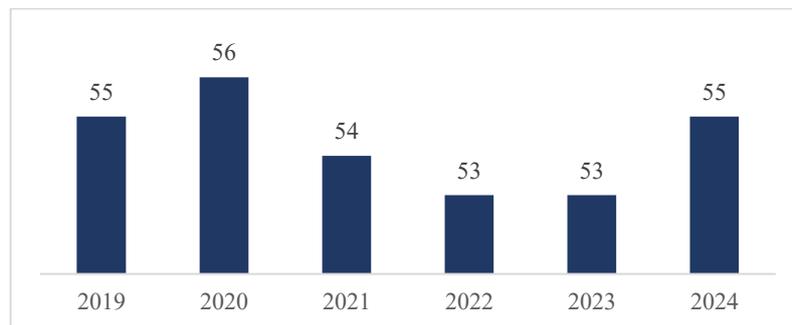


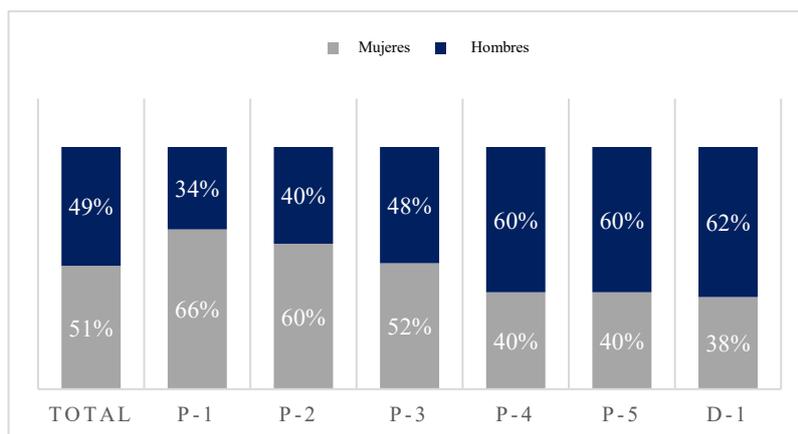
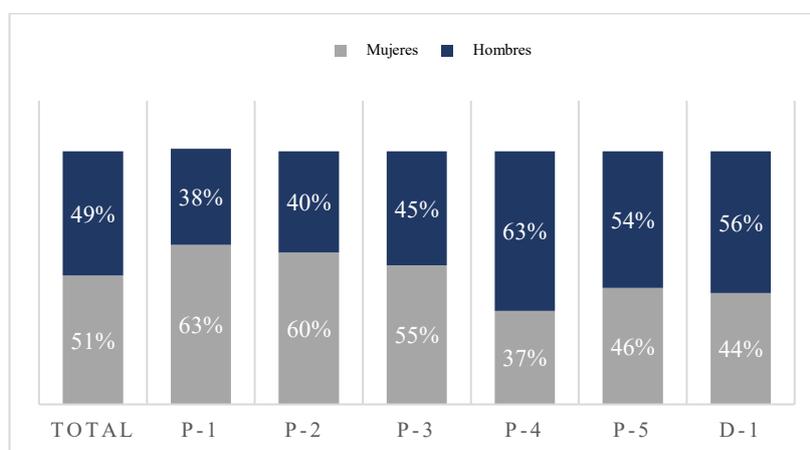
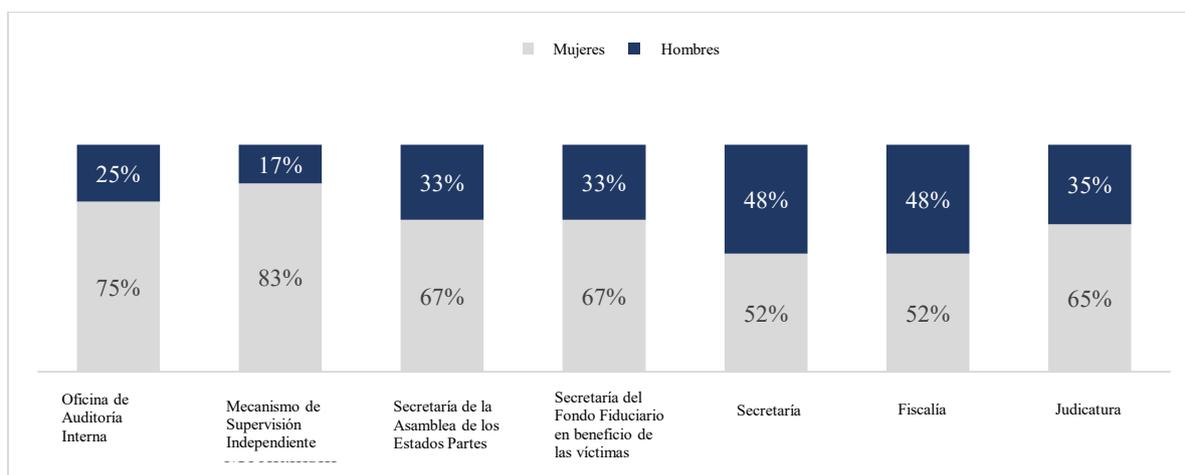
Gráfico 18: Número de países no ratificados



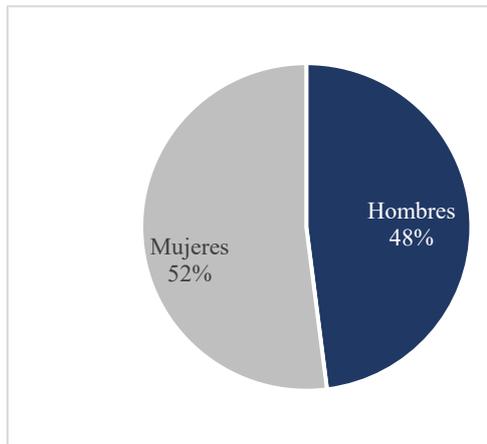
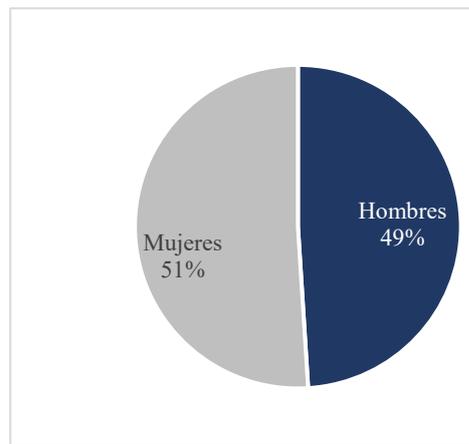
⁴¹ Ibidem.

Gráfico 19: Número de países sobrerrepresentados**Gráfico 20: Número de países infrarrepresentados****Gráfico 21: Número de países no representados**

140. Con respecto al equilibrio entre los géneros, los gráficos que figuran a continuación ofrecen una visión de las estadísticas actuales en toda la Corte y un desglose por Programa Principal y por grado.

Gráfico 22: Distribución por género en el Cuadro Orgánico y las categorías superiores a 31 de diciembre de 2023⁴²**Gráfico 23: Distribución por género en el Cuadro Orgánico y las categorías superiores a 31 de diciembre de 2024****Gráfico 24: Equilibrio entre los géneros por programa principal al 31 de diciembre de 2024**

⁴² Las cifras incluyen a los miembros del personal que ocupan puestos de plantilla, los puestos de asistencia temporaria general y los nombramientos de corto plazo.

Gráfico 25: Desglose por género de todo el personal**Gráfico 26: Desglose por género en el Cuadro Orgánico y las categorías superiores**

141. La Corte continuará sus esfuerzos para lograr una mejor representación geográfica y los esfuerzos de equilibrio de género y continuará informando sobre los progresos realizados al respecto como parte del informe del próximo año sobre la gestión de recursos humanos⁴³.

XIII. Centro de coordinación para la igualdad entre los géneros

142. En 2024, la primera Estrategia sobre la igualdad de género y la cultura en el lugar de trabajo para la Corte Penal Internacional (“la Estrategia”) entró en su segundo año de aplicación. Bajo la orientación de los directores, la Coordinadora para la Igualdad entre los Géneros (“Coordinadora”) desempeñó un papel fundamental en la facilitación de la aplicación coherente de las actividades esbozadas en la Estrategia a lo largo del año. La Coordinadora para la Igualdad entre los Géneros colaboró activamente con las partes interesadas de toda la Corte para promover una cultura de inclusión y rendición de cuentas.

143. Al facilitar oportunidades de aprendizaje y debate, la Coordinadora subrayó la importancia de una cultura de trabajo inclusiva y de incorporar consideraciones relacionadas con el género. En consonancia con la Estrategia, la Coordinadora promovió la comprensión y la familiarización del personal con el concepto de un entorno propicio. Un entorno propicio en el lugar de trabajo es crucial para promover la igualdad de género y garantizar que todos los empleados, independientemente de su género, puedan prosperar. Ese entorno incluye políticas y prácticas que apoyan el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, la igualdad de oportunidades para el adelanto profesional y medidas para prevenir la discriminación y el acoso. Cuando los lugares de trabajo fomentan activamente la inclusión, no solo mejoran el bienestar y la productividad de los empleados, sino que también se benefician de diversas perspectivas y talentos, que pueden impulsar la innovación y el crecimiento. Las políticas y oportunidades equitativas son esenciales para crear un lugar de trabajo justo donde todos tengan la oportunidad de triunfar. Al dar prioridad a la equidad de género, las instituciones pueden crear una fuerza de trabajo más motivada y comprometida, lo que conduce a un mejor desempeño general y a una cultura organizacional más positiva.

144. En 2024, la Coordinadora organizó dos actos a nivel de toda la Corte. Para conmemorar el Día Internacional de la Mujer, la Coordinadora organizó una mesa redonda sobre el tema “Inspirar la inclusión”, reconociendo la necesidad de abogar por cuestiones que van más allá y se cruzan con las cuestiones de género para promover un lugar de trabajo justo y equitativo. El evento se benefició de la participación y las observaciones de los tres directores, reforzando el compromiso unificado de la Corte en la promoción de la igualdad y la inclusión de género. En junio, la Coordinadora trabajó con la Sección de Recursos Humanos para organizar una “Charla IVP” en celebración del Día Internacional de la Mujer en la Diplomacia. Los panelistas examinaron sus experiencias sobre el terreno, mantuvieron

⁴³ Resolución ICC-ASP/22/Res.3/Versión avanzada, párr. 122.

un diálogo significativo con pasantes y profesionales visitantes sobre temas relacionados con el género y les proporcionaron un espacio seguro para reflexionar sobre cómo pueden contribuir a crear un entorno propicio en las primeras etapas de su carrera.

145. En el Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial, el Coordinador publicó un folleto informativo sobre la discriminación contra la mujer de color. En el documento se destacaban los aspectos interseccionales de la discriminación y la diversidad, y se incluía una entrevista con la Coordinadora de Género de la Fiscalía. Continuando con los esfuerzos por sensibilizar sobre los múltiples aspectos de la discriminación, se produjo otro folleto en formato de revista para el Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia. La revista incluyó entrevistas con el personal y proporcionó un espacio para que compartieran sus experiencias y para que la Corte reconociera y celebrara la diversidad en el espacio de trabajo.

146. La Coordinadora produjo productos de conocimiento durante todo el año para sensibilizar al personal y ayudar a rendir cuentas en la búsqueda de la igualdad entre los géneros en la Corte. La Coordinadora para la Igualdad entre los Géneros ha desarrollado con éxito un manual integral de entorno habilitante, el primero de su tipo en la Corte, que se publicó en diciembre durante la campaña 16 días de activismo contra la violencia de género. El Manual incluye un conjunto de prácticas recomendadas para que el personal de la Corte contribuya activamente a los esfuerzos de inclusión. Al preparar el Manual, la Oficina ha adoptado un enfoque de colaboración al solicitar e incorporar la información de los interesados pertinentes y crear un recurso dinámico y receptivo en el proceso. La Coordinadora también produjo infografías para ayudar al personal a convertirse en espectadores activos, utilizar un lenguaje inclusivo y empoderar a las mujeres en el lugar de trabajo, a fin de traducir los valores y conceptos básicos de género en llamamientos claros a la acción para la fuerza de trabajo. La Coordinadora ha trabajado con grupos informales que también están ayudando a fortalecer la cultura del lugar de trabajo de la Corte, como el grupo de la Fiscalía “Aún estamos ahí”.

147. La Coordinadora también asistió a eventos externos, participó en el diálogo sobre diversidad e inclusión, y participó en reuniones con partes externas, como puntos focales de género de ONU Mujeres, organizaciones internacionales y embajadas.

148. Además, el Coordinador siguió posicionando a la Corte como una institución comprometida con la igualdad entre los géneros. El Coordinador comparte los progresos realizados mediante la aplicación en curso de la Estrategia tanto con el Grupo de Trabajo de Nueva York como con el Grupo de Trabajo de La Haya. Los esfuerzos por mostrar el compromiso de la Corte también se reflejaron en la labor de la Coordinadora con las organizaciones con sede en La Haya y con las personas y delegaciones que visitaron la Corte.

149. La Coordinadora participó en reuniones con diferentes secciones de la Corte en La Haya y dos oficinas en los países a fin de hacer aportaciones sobre cuestiones de género que pudieran estar relacionadas con su línea de trabajo y seguir incorporando la rendición de cuentas en las cuestiones relacionadas con el género. Esas reuniones contribuyeron a difundir la rendición de cuentas en todas las esferas de la Corte, de modo que todo el personal de la Corte reconozca su función y responsabilidad en la creación de un entorno propicio. Además de la creación de este espacio, la Coordinadora para la Igualdad entre los Géneros también facilitó talleres sobre el tema de un entorno propicio. En junio, junto con la Sección de Recursos Humanos, la Coordinadora diseñó un taller presencial de dos días de duración para la oficina de Uganda en el país y organizó una sesión de preguntas y Respuestas sobre el género para el retiro de la Fiscalía. En octubre, la Coordinadora para la Igualdad entre los Géneros organizó un taller interactivo sobre el mismo tema para la Oficina inmediata de la Presidenta propiamente dicha. El taller se centró en acciones que pueden mejorar la dinámica de los equipos y la autorreflexividad, teniendo en cuenta la dinámica de género y la interseccionalidad.

150. La Coordinadora para la Igualdad entre los Géneros incorporó las consideraciones de género como parte de la creación y adopción de los valores fundamentales, participando activamente en las consultas y en el trabajo más amplio de los valores fundamentales para garantizar que el valor fundamental de la “inclusión” estuviera plenamente integrado en todas las discusiones y procesos pertinentes. La Coordinadora para la Igualdad entre los Géneros hizo referencia e integró sistemáticamente el principio de inclusión en todos los productos

de conocimiento creados por la Oficina del Punto Focal y trabajó para subrayar su importancia en todas las políticas y prácticas de la Corte.

151. La Coordinadora para la Igualdad entre los Géneros proporcionó asesoramiento y orientación sobre el seguimiento de las recomendaciones del taller sobre representación geográfica y equilibrio entre los géneros organizado por la Secretaría. Esto incluyó la armonización de las medidas posteriores con los objetivos institucionales más amplios y la garantía de la rendición de cuentas al considerar los conocimientos sobre cuestiones de género proporcionados durante el taller.

152. En el segundo semestre de 2024, la Coordinadora siguió facilitando y participando en talleres y reuniones de equipo centrados constantemente en entornos propicios, a menudo coordinando estrechamente con el Equipo de Gestión del Desempeño de la Sección de Recursos Humanos para alinear el contenido con objetivos más amplios de desarrollo institucional y asegurar que las sesiones abordaran eficazmente las necesidades específicas del equipo. La Coordinadora también impartió un taller en línea sobre el género y el mandato de la Coordinadora para la Igualdad entre los Géneros a la oficina de Bangui en la República Centroafricana, en coordinación con el Consejo Sindical del Personal.

153. En colaboración con la Sección de Recursos Humanos, la Coordinadora hizo aportaciones sobre género para el curso de capacitación contra el acoso “Creación de un lugar de trabajo armonioso y abordando la conducta prohibida en la Corte”, que se dio a conocer en noviembre. La capacitación es un paso importante en la unificación de los esfuerzos para lograr un entorno de trabajo seguro, promover una cultura de tolerancia cero y orientar a la Corte hacia mejores prácticas. La Coordinadora para la Igualdad entre los Géneros también aportó ideas al conjunto de herramientas llamado Unidos para Respetar de la Sección de Recursos Humanos, que complementa esta capacitación.

154. La Coordinadora, que reconoció la importancia de estas oportunidades de aprendizaje, desarrolló y publicó la primera capacitación sobre igualdad de género de la Corte “Igualdad de Género: Conceptos y prácticas clave” en noviembre, en estrecha colaboración con la Sección de Recursos Humanos. La capacitación introduce los conceptos básicos que sustentan la igualdad de género y educa al personal sobre cómo desafiar los sesgos y crear un entorno de trabajo en el que se respete y celebre la diversidad. La redacción de la capacitación implicó una cantidad significativa de trabajo, incluida una amplia investigación, la evaluación comparativa de las mejores prácticas y la elaboración de contenido que se alinea con las actividades básicas de la Corte. La capacitación introduce a los alumnos en los principios fundamentales de la igualdad de género y les proporciona las herramientas para desafiar los sesgos y construir un lugar de trabajo inclusivo. Representa un hito no sólo para la Corte, sino también para instituciones similares, y sienta un precedente para abordar las cuestiones de género mediante una educación integral y práctica. Más allá de su contenido básico, el proceso de creación de esta capacitación implicó una atención meticulosa a los detalles para alinear los requisitos administrativos con los objetivos sustantivos. El módulo incluye componentes teóricos y prácticos para asegurar que resuene con los participantes y proporciona información práctica para promover la equidad de género en toda la organización.

155. La Coordinadora trabajó periódicamente con la Sección de Recursos Humanos durante todo el año y siguió participando en las sesiones de incorporación y orientación para el personal de la Corte, incluidos pasantes y profesionales visitantes. En esas sesiones, la Coordinadora presentó el marco de políticas de la Corte y su compromiso con un espacio seguro libre de discriminación. En particular, por primera vez en la historia, la orientación inicial de los nuevos magistrados incluyó una sesión organizada por la Coordinadora en la que se destacó la dinámica de género y se destacaron los pasos positivos hacia la inclusión.

156. La Coordinadora participó en tres procesos de contratación de personal directivo superior en 2024, a fin de incorporar en esta esfera consideraciones que tengan en cuenta las cuestiones de género.

157. La Coordinadora incorporó consideraciones de género en el programa de mentoría de la Corte, incluyendo una sesión personalizada sobre género para mentores y aprendices. Hizo hincapié en el papel del género y la diversidad en las relaciones profesionales y proporcionó formas de hacer del programa de mentoría un entorno propicio.

158. A fin de promover prácticas positivas en las distintas divisiones de la Corte, el Coordinador, en colaboración con la Sección de Recursos Humanos, elaboró un conjunto de objetivos de gestión de la actuación profesional centrados en la diversidad y la inclusión.

159. Además, el coordinador integró las consideraciones de género en las iniciativas de sensibilización de los servicios de salud incorporando contenidos relacionados con el género en las presentaciones de ferias profesionales. La Coordinadora enriqueció esta propuesta con contenidos centrados en el género, con el objetivo de fomentar prácticas de contratación equitativas y una cultura de equilibrio e inclusión de género. Estas contribuciones se ampliaron a sugerencias para mejorar las ofertas de empleo a fin de reforzar la reputación de la Corte como un entorno acogedor y seguro para todos.

160. La Coordinadora ha llevado a cabo una investigación exhaustiva sobre las políticas de licencia parental en diversas organizaciones internacionales con miras a introducir políticas que tengan en cuenta las cuestiones de género y tener en cuenta la diversidad de género no binaria. Las conclusiones y recomendaciones se debatieron con el Consejo del Sindicato del Personal y se presentaron a la Sección de Recursos Humanos para que la considerara en la próxima política de licencias parentales. A su vez, se presentó a los directores un memorando conjunto elaborado por el Consejo del Sindicato del Personal y la Coordinadora para la Igualdad entre los Géneros sobre la naturaleza de una futura instrucción administrativa sobre la licencia parental en la Corte. Esta iniciativa pone de relieve el compromiso de promover políticas que refuercen la igualdad de género en el lugar de trabajo. En este sentido, la Coordinadora para la Igualdad entre los Géneros también ha contribuido con una perspectiva de género a las consideraciones relativas a la instrucción administrativa sobre la transferencia interorganizacional, la adscripción y el préstamo de personal, y ha evaluado las medidas especiales temporales en los organismos de las Naciones Unidas, en consonancia con las acciones establecidas en la Estrategia. La Coordinadora para la Igualdad entre los Géneros ha colaborado con profesionales de género de otras organizaciones internacionales, como Europol, la OTAN, la OPAQ y el Mecanismo Residual Internacional de los Tribunales Penales, para intercambiar las mejores prácticas e incorporar estos conocimientos y mejoras de perspectiva en la labor cotidiana.

161. La Coordinadora para la Igualdad entre los Géneros incluyó consideraciones de género para la nueva política sobre duración en el cargo de la Corte, lo que dio lugar a la inclusión de disposiciones sobre la licencia parental.

162. La evaluación de las experiencias del personal de la Corte es una parte crucial de la aplicación de la Estrategia. La Coordinadora ha contribuido con una perspectiva de género a la redacción de las encuestas. La Coordinadora, en colaboración con el Consejo del Sindicato del Personal y el SWEC, ha proporcionado a la Sección de Recursos Humanos un conjunto de preguntas que se incluirán en el formulario de separación del personal, lo que puede ayudar a comprender la dinámica de género en la Corte.

163. A fin de evaluar el progreso de las medidas para conciliar la vida personal y laboral, el Punto Focal redactó un documento de encuesta que contenía preguntas sobre los arreglos laborales a tiempo parcial y los arreglos de trabajo flexibles. Estas ideas se incorporaron en la encuesta del personal del Consejo del Sindicato del Personal sobre los arreglos de trabajo flexibles, optimizando este proceso y facilitando la contribución del personal. Las ideas de la encuesta se incorporarán en la labor de promoción para garantizar que las políticas judiciales produzcan resultados que incluyan la perspectiva de género.

164. Además, la Coordinadora sigue ofreciendo asesoramiento individual a petición de los interesados, creando al mismo tiempo un entorno propicio para el diálogo sobre cuestiones de género en el lugar de trabajo (como los arreglos de trabajo flexibles y la identidad de género) y abordando las cuestiones de género mediante el trabajo en equipo. La Coordinadora mantiene una política de puertas abiertas y garantiza un acceso inclusivo al marco, mejorando así la comprensión y la promoción de la igualdad entre los géneros en toda la Corte. La Coordinadora también remite las cuestiones al Defensor del Pueblo, cuando es necesario, así como a los colegas pertinentes, y apoya a quienes solicitan su asesoramiento en el marco del mandato de la Coordinadora para la Igualdad entre los Géneros.

165. El trabajo de la Coordinadora con las partes interesadas enumeradas en la actual Estrategia sobre la igualdad de género y la cultura en el lugar de trabajo significa que el personal se encontrará con iniciativas que incluyan el género en cada etapa de sus

interacciones con la Corte, desde la sensibilización y la contratación, a lo largo de su empleo y en forma de retroalimentación al separarse del servicio. Hacia finales de 2024, el punto focal comenzó a colaborar con estas partes interesadas para comprender su opinión sobre cómo funcionan en la práctica los componentes de la Estrategia actual, con el objetivo de incorporar sus comentarios en futuras iteraciones de la Estrategia.

166. Durante el último año, la Estrategia sobre la igualdad de género y la cultura en el lugar de trabajo ha demostrado un firme compromiso para abordar las necesidades identificadas en encuestas exhaustivas y planificación estratégica. Este esfuerzo subraya la dedicación de la Corte a crear un lugar de trabajo justo y equilibrado. De cara al futuro, la Coordinadora para la Igualdad entre los Géneros seguirá aplicando la Estrategia según lo previsto e incorporará las ideas de los resultados de la encuesta de 2024.

XIV. Programa de oficiales subalternos del cuadro orgánico

167. En diciembre de 2024, ocho Estados partes participaban en el programa de miembros del personal subalternos del cuadro orgánico de la Corte: Japón, República de Corea, Suiza, Alemania, Francia, Finlandia, Australia y España. Desde 2017, cuando se estableció el Programa para miembros del personal subalternos del cuadro orgánico, la Corte ha acogido a un total de 27 miembros del personal subalternos del cuadro orgánico.

168. En diciembre de 2024, la Corte contaba con 14 miembros del personal subalternos del cuadro orgánico financiados por siete Estados partes diferentes, como se indica en el cuadro siguiente:

<i>Estado Parte/Donante</i>	<i>Número de miembros del personal subalternos del cuadro orgánico</i>
República de Corea	2
Suiza	1
Alemania	1
Francia	3 ⁴⁴
Japón	1
Australia	2
España	4
Total	14

169. Atendiendo a las recomendaciones del Comité y de la Asamblea, la Corte alentó a los Estados partes a que consideraran la posibilidad de proporcionar financiación a los miembros del personal subalternos del cuadro orgánico de regiones no representadas o insuficientemente representadas, en particular los países en desarrollo⁴⁵. En 2024, por primera vez en el Programa de JPO de la Corte, uno de sus participantes, Francia, patrocinó a un JPO de un país en desarrollo.

170. Además, en respuesta a un llamamiento a expresiones de interés emitido por el Fondo Fiduciario de las Naciones Unidas para Candidatos de Países en Desarrollo, se seleccionó a la Corte para acoger a un funcionario subalterno del cuadro orgánico procedente de un país menos adelantado. Se espera que el candidato seleccionado, nacional de un Estado Parte no representado, se incorpore en el primer trimestre de 2025, con financiación proporcionada por el Fondo Fiduciario para Candidatos de Países en Desarrollo.

171. El mayor interés y el apoyo de los Estados partes permitieron seguir desarrollando y ampliando el Programa para miembros del personal subalternos del cuadro orgánico en 2024, continuando la tendencia positiva de años anteriores. Se incorporaron nueve nuevos miembros del personal subalternos del cuadro orgánico financiados por Australia, la República de Corea, España, el Japón y Francia, incluido un funcionario subalterno del cuadro orgánico de un país en desarrollo. En 2024, el Programa para miembros del personal subalternos del cuadro orgánico prestó una valiosa asistencia en toda la Corte, y los miembros del personal subalternos del cuadro orgánico fueron colocados en la Secretaría, la Fiscalía y las Salas, así como en el Fondo Fiduciario para las Víctimas. La Corte agradece a todos los Estados Partes donantes su apoyo constante.

⁴⁴ Francia patrocinó a tres miembros del personal subalternos del cuadro orgánico en 2024, uno de los cuales procede de un país en desarrollo francófono.

⁴⁵ ICC-ASP/23/28, párr. 37.

172. Acorde con las recomendaciones del Comité de Presupuesto y Finanzas, la Corte ha seguido con sus esfuerzos de sensibilización para encontrar nuevos donantes, centrándose en los Estados Partes que están abiertos a financiar a los miembros del personal subalternos del cuadro orgánico de los países en desarrollo. A este respecto, la Corte agradece al Gobierno de Francia la financiación del primer funcionario subalterno del cuadro orgánico procedente de un país en desarrollo. La Corte también desea encomiar a los Estados Partes que se han puesto en contacto con la Sección de Recursos Humanos para expresar su interés en financiar a miembros del personal subalternos del cuadro orgánico de países en desarrollo. Se están celebrando conversaciones con otros Estados Partes, y la Corte informará al Comité sobre cualquier novedad a este respecto como parte del informe del próximo año sobre la gestión de los recursos humanos.

173. En 2025, se espera que la Corte incorpore tres nuevos miembros del personal subalternos del cuadro orgánico de los siguientes Estados Partes y uno del Fondo Fiduciario para Candidatos de Países en Desarrollo de las Naciones Unidas:

<i>Estado Parte/Donante</i>	<i>Número de miembros del personal subalternos del cuadro orgánico</i>
Japón	1
República de Corea	1
Alemania	1
Fondo Fiduciario para Candidatos de Países en Desarrollo	1

174. De conformidad con la petición formulada por la Asamblea en su vigesimoprimer período de sesiones⁴⁶, la Corte sigue estudiando la manera de aplicar el Programa de miembros del personal subalternos del cuadro orgánico para candidatos de Estados partes no representados o insuficientemente representados, en particular de países en desarrollo, que se financiará mediante contribuciones voluntarias.

175. La Corte seguirá estudiando las vías para financiar a los funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico de países en desarrollo e informará al Comité.

176. La Corte desea encomiar a los Estados Partes que expresaron interés en financiar un funcionario subalterno del cuadro orgánico de un país en desarrollo e invitar a otros Estados Partes, en particular a los que estén dispuestos a financiar a miembros del personal subalternos del cuadro orgánico de países en desarrollo, a que consideren la posibilidad de incorporarse al Programa de miembros del personal subalternos del cuadro orgánico. Para obtener más información, los Estados Partes deben ponerse en contacto con el Equipo de Gestión del Programa de la Sección de Recursos Humanos [JP0recruitment@icc-cpi.int].

XV. El Programa de Pasantías y Profesionales Visitantes (“Programa IVP”)

177. En 2024, la Corte acogió a un total de 215 nuevos pasantes y profesionales visitantes, concretamente 172 pasantes y 43 profesionales visitantes.

178. De los 215 IVP que realizaron una colocación en la Corte en 2024, el 57,7% procedía de WEOG, el 11,6% del GRULAC, el 4,2% de Europa oriental, el 14,4% de Asia y el Pacífico y el 12,1% de África.

179. En cuanto a la distribución por género, el 80,5% eran mujeres y el 19,5% eran hombres.

180. En 2024, la Sección de Recursos Humanos siguió organizando actos para los PIV a fin de ampliar sus conocimientos sobre la Corte y otras organizaciones internacionales en La Haya, contribuyendo así a una experiencia de aprendizaje significativa y enriquecedora.

⁴⁶ ICC-ASP/21/Res.2, para.130.

El Programa de Profesionales Jurídicos financiado por la Subvención de la Comisión Europea (CE)

181. En 2024, la Sección de Recursos Humanos coordinó la aplicación del Programa de Profesionales Jurídicos en colaboración con la Sección de Apoyo a las Operaciones Externas de la Secretaría.

182. En 2024, se contrató a ocho nuevos profesionales del derecho en el marco de la Ley. En el cuadro siguiente se indican las nacionalidades y el género:

	<i>Nacionalidad</i>	<i>Sexo</i>
LP1	Kenya	Mujer
LP2	Argentina	Mujer
LP3	Malí	Hombre
LP4	Brasil	Mujer
LP5	México	Mujer
LP6	Maldivas	Mujer
LP7	Sudáfrica	Hombre
LP8	Argentina	Mujer

Fondo Fiduciario para el desarrollo de pasantes y profesionales visitantes (“Fondo Fiduciario para los IVP”)

183. El Fondo Fiduciario para IVP se estableció en 2016 con el objetivo de proporcionar colocaciones de IVP financiadas a nacionales de países en desarrollo que son Estados Partes en el Estatuto de Roma. El Fondo Fiduciario para los IVP contribuye a los esfuerzos de la Corte por aumentar la representación geográfica y dar oportunidades justas a todas las personas que deseen trabajar en la Corte.

184. Gracias a las generosas donaciones recibidas de los Estados Partes, desde 2016 la Corte ha podido financiar un total de 56 IVP. El personal y los miembros del personal electos también pueden contribuir al Fondo Fiduciario para IVP haciendo donaciones únicas o mensuales, que se deducen directamente de sus salarios. Desde 2016, más de 50 miembros del personal electos y miembros del personal han donado un total de 75.950,51 euros al Fondo Fiduciario. Las contribuciones del personal y de los miembros del personal electos también responden a la solicitud formulada por la Asamblea en su resolución ICC-ASP/23/Res.1, aprobada en diciembre de 2024 durante su 23º período de sesiones, ya que ayudan a proporcionar financiación sostenible y sistemática para los programas de participación de los países en desarrollo que son Estados Partes en el Estatuto de Roma⁴⁷.

185. En 2024, tras las generosas donaciones recibidas de Francia, miembros del personal electos y miembros del personal, la Corte financió siete nuevos IVP. En el cuadro siguiente se indican las nacionalidades y los géneros:

	<i>Pasante o Profesional Visitante (VP)</i>	<i>Nacionalidad</i>	<i>Sexo</i>
#1	Pasante	Nigeria	Hombre
#2	Pasante	Chile	Mujer
#3	Pasante	Chad	Hombre
#4	VP	Kenya	Mujer
#5	Pasante	Brasil	Mujer
#6	VP	Brasil	Mujer
#7	Pasante	República Centroafricana	Hombre

186. La Corte encomia las generosas donaciones que Francia, los miembros del personal electos y los miembros del personal hicieron al Fondo Fiduciario para los IVP en 2024. Estas donaciones permitirán a la Corte financiar nuevos IVP de países en desarrollo en 2025.

187. En 2025, la Corte aplicará las donaciones recibidas de los Estados Partes, los miembros del personal electos y los miembros del personal en 2024. La Corte también seguirá esforzándose por promover el Fondo Fiduciario para los IVP con el fin de conseguir más colocaciones financiadas para los IVP en el futuro.

⁴⁷ ICC-ASP/23/Res.1 párr. 130.

188. **La Corte desea alentar a los Estados partes a que consideren la posibilidad de proporcionar financiación para seguir desarrollando y ampliando el Fondo Fiduciario para los IVP. Para obtener más información, los Estados Partes deben ponerse en contacto con el Equipo de Gestión del Programa de la Sección de Recursos Humanos [Internship-VisitingprofessionalProgram@icc-cpi.int].**

XVI. Principales prioridades de la Sección de Recursos Humanos para 2025

189. Teniendo en cuenta los objetivos estratégicos y prioridades establecidos en los planes estratégicos de la Corte y de la Secretaría para 2023-2025, así como las prioridades reconocidas por el Comité y la Asamblea sobre la base de las recomendaciones de la Revisión de Expertos Independientes, se han identificado las siguientes prioridades para la gestión de recursos humanos de la Corte en 2025:

Contratación: La contratación sigue siendo una prioridad estratégica para la Corte, centrándose en el fortalecimiento de la adquisición de talentos para apoyar la ejecución de los mandatos. Se están realizando esfuerzos para mejorar la eficiencia y la eficacia de los procesos de contratación mediante la modernización digital, la simplificación de los procedimientos y la toma de decisiones basada en datos. Se ha dado prioridad a la contratación de los recursos adicionales aprobados y está en marcha. Otras prioridades son reducir los plazos de contratación, reducir las tasas de vacantes y mejorar la experiencia general de los candidatos. Estos esfuerzos están dirigidos a garantizar el acceso oportuno a talentos calificados, al tiempo que refuerzan la capacidad de la Corte para competir por candidatos altamente calificados en un mercado laboral global.

Estructura y capacidad de recursos humanos: Completar la revisión de la estructura de recursos humanos y el ejercicio de adecuación a su propósito. Aplicar cambios para garantizar un apoyo ágil y receptivo de recursos humanos al personal de la Sede y de las oficinas en los países. También es importante desarrollar la capacidad de la Sección de Recursos Humanos invirtiendo en el desarrollo profesional continuo y la mejora de las capacidades del personal de recursos humanos existente para mejorar la experiencia en la planificación estratégica de la fuerza laboral, la gestión del talento y el desarrollo del liderazgo.

Política de selección de personal: La Sección de Recursos Humanos está en vías de concluir las consultas sobre la nueva política transparente, actualizada y racionalizada sobre la selección del personal. La política apoyará los compromisos institucionales de seleccionar candidatos altamente calificados mediante un proceso basado en el mérito.

Reforzar el Marco de Liderazgo⁴⁸: La Corte se ha comprometido a fortalecer su Marco de Liderazgo para fomentar una cultura de liderazgo dinámica, inclusiva y de alto rendimiento. Al crear un entorno donde los líderes son apoyados, responsables y empoderados, la organización asegura que los empleados se sientan comprometidos y motivados para contribuir a su misión. Las iniciativas clave incluyen la integración de mecanismos de retroalimentación de 360 grados, programas de desarrollo de liderazgo, tutoría ejecutiva y procesos transparentes de selección de personal basados en el mérito para cultivar una sólida cartera de liderazgo. Además, la alineación de los marcos jurídicos, la política sobre duración en el cargo y las consideraciones sobre la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros en la planificación de la sucesión de los líderes reforzará la equidad, la transparencia y la sostenibilidad a largo plazo. A través de estos esfuerzos, la organización tiene como objetivo desarrollar líderes adaptativos, estratégicos y centrados en las personas, fortaleciendo así la eficacia operacional y la resiliencia en general.

Mejorar la planificación estratégica de la fuerza laboral para una fuerza laboral ágil⁴⁹: Para mejorar la agilidad y adaptabilidad de la fuerza laboral, las iniciativas estratégicas se centrarán en la movilidad, el desarrollo profesional y la optimización de recursos. El proyecto Job Families facilitará transiciones de roles sin fisuras al alinear las funciones laborales con las competencias básicas y las vías de desarrollo, mientras que la planificación específica de la fuerza laboral y las oportunidades de aprendizaje ampliadas proporcionarán

⁴⁸ Plan Estratégico de la Secretaría 2023-2025, Objetivo 2.

⁴⁹ *Ibidem*.

al personal las habilidades necesarias para el crecimiento profesional. Los marcos legales y normativos mantendrán la flexibilidad, el cumplimiento y la equidad de la fuerza laboral, mientras que las soluciones innovadoras como los programas de IVP y JPO fortalecerán los conocimientos especializados y abordarán las necesidades de capacidad. Juntas, estas iniciativas reforzarán la resiliencia de la fuerza laboral, la planificación de la sucesión y la capacidad de respuesta de la organización a las demandas globales, asegurando una fuerza laboral ágil y preparada para el futuro.

Mejora continua de la eficiencia e innovación⁵⁰: Todavía existe una gran dependencia de los procesos manuales de RRHH, lo que reduce la eficiencia y restringe la capacidad del personal de la Sección de Recursos Humanos para centrarse en iniciativas estratégicas de RRHH. Para hacer frente a esto, se priorizará la automatización y digitalización de los procesos de RR. HH. Para optimizar la utilización de los recursos, mejorar la experiencia de los empleados y apoyar la agilidad organizativa. El fortalecimiento de la automatización de recursos humanos, la elaboración de informes y el análisis respaldará aún más la experiencia de los candidatos, la excelencia operativa y la toma de decisiones informadas. Además, mejorar la capacidad, la integración y las herramientas digitales de RRHH impulsarán la eficiencia, supervisión y rendición de cuentas en las operaciones de RRHH.

Un entorno de trabajo seguro y saludable: Es fundamental que incluso en los lugares de destino más difíciles, el personal de la Corte se sienta apoyado y atendido. La Corte hará todo lo posible por garantizar que la salud y el bienestar, incluida la salud mental, se mantengan a la vanguardia de la prestación de servicios. Crear un entorno de trabajo seguro y saludable ha sido aún más importante y difícil para el personal, en particular a finales de 2024, y posiblemente también en el próximo año. En línea con la implementación de los valores fundamentales de la Corte Penal Internacional, la Sección de Recursos Humanos trabajará con las partes interesadas internas para promover un lugar de trabajo respetuoso donde todos se sientan incluidos, valorados y respetados, independientemente de su origen, experiencia, género, nacionalidad, raza, origen étnico, religión, idioma, estado civil, orientación sexual, edad, discapacidad o condición socioeconómica.

XVII. Conclusión

190. Como se indica en el presente informe, a pesar de los desafíos experimentados por la Corte en 2024, se aprobaron muchos hitos en la gestión de los recursos humanos, incluida la ejecución del Proyecto de valores fundamentales.

191. De cara al futuro, la Sección de Recursos Humanos sigue comprometida a mejorar su papel estratégico en la conducción del éxito organizacional. Se espera que las prioridades establecidas para 2025 fortalezcan aún más a la Sección de Recursos Humanos como facilitador clave de la gestión del talento de la organización, la mejora continua de la eficiencia operativa y el mejoramiento del bienestar del personal en consonancia con las metas estratégicas y los objetivos prioritarios de la Secretaría.

192. El plan de aplicación de esas prioridades se elaborará en el primer trimestre de 2025 y garantizará una rendición de cuentas clara. La Sección de Recursos Humanos tiene la intención de seguir apoyando a la Corte en el cumplimiento de su mandato vital de la manera más eficiente posible, de conformidad con las políticas de recursos humanos y los principios de gobernanza de la Corte. La Corte espera con interés informar al Comité sobre los progresos realizados en el informe del próximo año.

⁵⁰ *Ibidem.*