

**Vigésimo período de sesiones**

La Haya, 6 a 11 de diciembre de 2021

Informe de la Corte sobre la gestión de recursos humanos **Resumen*

1. En el presente informe se incluyen las siguientes cuestiones: 1) información actualizada sobre los avances de la Corte en relación con la gestión de los recursos humanos en el período 2019-2021; 2) datos estadísticos estándar sobre el personal; y 3) respuestas a solicitudes o recomendaciones específicas formuladas por el Comité de Presupuesto y Finanzas.
2. En 2020, a pesar de los desafíos y restricciones resultantes de la pandemia de COVID-19, la Corte siguió centrada en alcanzar los objetivos estratégicos pertinentes incluidos en los planes estratégicos adoptados para el período 2019-2021. Aunque la pandemia de COVID-19 presentó desafíos operativos sin precedentes, la Corte pudo reaccionar rápidamente y establecer una oficina virtual completa pocas semanas después de cerrar las puertas de sus locales. Logró hacerlo gracias a las inversiones ya realizadas en la digitalización de sus procesos y servicios, así como en su gestión de los recursos humanos. Si bien fue necesaria una gran resiliencia por parte de los recursos humanos de la Corte para adaptarse a estos cambios repentinos, la Corte logró encontrar estabilidad en pocos meses y pudo seguir persiguiendo sus objetivos estratégicos con algunos ajustes a las condiciones de teletrabajo.
3. En respuesta a la pandemia mundial, con la orientación y supervisión estratégica de sus directivos, la Corte desplegó su Equipo de Gestión de Crisis a principios de marzo de 2020 y estableció los siguientes objetivos de gestión de crisis, a saber: 1) continuidad de las operaciones; 2) productividad; y 3) bienestar y compromiso del personal.
4. Los objetivos fijados por el Equipo de Gestión de Crisis complementaban en su mayor parte los planes estratégicos preexistentes de la Corte. Aunque los ajustes iniciales necesarios en el entorno de trabajo desaceleraron los avances en materia de objetivos, también brindaron oportunidades para acelerar el cambio en ciertos métodos de trabajo (teletrabajo, movilidad) y considerar nuevas iniciativas para la labor en el futuro.
5. Merced a los planes estratégicos preexistentes, la Corte pudo reconfigurar su labor tan pronto como la situación de crisis comenzó a estabilizarse. La Corte mantuvo su firme compromiso en materia de desempeño institucional mediante el fortalecimiento del profesionalismo, la dedicación y la integridad en todas las actividades de la Corte, la gestión eficaz, coherente, transparente, responsable y flexible de los recursos, y la creación de un entorno de trabajo seguro y protegido en el que primaran el bienestar, el compromiso y la mejora continua del personal.

* Publicado anteriormente con la signatura CBF/36/13.

6. Al ultimar los planes estratégicos de la Corte a principios de 2019 con arreglo a los resultados de la encuesta sobre el compromiso del personal, los jefes de los órganos fijaron la dirección de las prioridades de gestión de los recursos humanos de la Corte mediante los objetivos estratégicos siguientes: 1) promover la igualdad entre los géneros; 2) impulsar y facilitar la mejora de la representación geográfica; 3) revisar los procesos de selección y desarrollo del personal de la Corte, incluso mediante la adopción de un marco de movilidad; 4) alentar la salud laboral y el equilibrio entre la vida privada y profesional, incluso mediante la prevención del estrés traumático secundario; 5) fomentar la ética y las normas de conducta, con especial atención al acoso y los mecanismos de resolución de conflictos; y 6) desarrollar el programa de liderazgo de la Corte.

7. El Plan Estratégico de la Secretaría para 2019-2021 se amplió aún más con tres prioridades estratégicas, a saber: 1) mejora continua; 2) mayor compromiso del personal; y 3) representación geográfica y equilibrio entre los géneros. Con respecto a estas tres prioridades estratégicas, se determinaron los siguientes resultados concretos: i) examen externo del proceso de contratación; ii) aplicación del primer marco de liderazgo de la Corte; iii) elaboración de un marco de movilidad; iv) datos sobre el desempeño respecto de todas las actividades de contratación y de la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros; iv) planes específicos para los Estados más subrepresentados; v) programa de mentoría para la mujer; vi) nombramiento de un coordinador para la igualdad entre los géneros; vii) gestión del conocimiento; y viii) digitalización de los procesos administrativos. El plan de la Fiscalía para sustentar esos objetivos implica el fomento de una cultura propicia en el lugar de trabajo, centrada en los valores fundamentales y en un enfoque integrado, al tiempo que se esfuerza por lograr una mejora continua. La Fiscalía intervino en calidad de colaboradora institucional en muchas de esas iniciativas y resultados.

8. En el informe se presenta un resumen, en las páginas 3 y 4, de los avances logrados en diversos ámbitos estratégicos de gestión de los recursos humanos en 2020, un año muy difícil.

1. Introducción




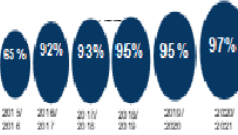
1. En 2020, un año muy difícil, se continuaron las actividades en apoyo de los objetivos y prioridades estratégicos de gestión de los recursos humanos de la Corte Penal Internacional ("la Corte"), a pesar de las restricciones y el volumen de trabajo adicional derivados de la crisis de la pandemia de COVID-19. La gestión de los recursos humanos es una responsabilidad compartida entre los jefes de sección, la Sección de Recursos Humanos y otras partes interesadas, y en 2020 esta colaboración fue más necesaria que nunca. Se hicieron esfuerzos mancomunados y se crearon grupos de trabajo interinstitucionales a fin de adaptarse a los cambios en el entorno de trabajo.

2. El desempeño institucional y el desempeño individual están intrínsecamente vinculados, al igual que el desempeño individual y el bienestar y el compromiso del personal. En este entendimiento, el Equipo de Gestión de Crisis se fijó como objetivos la continuidad de las operaciones, la productividad y el bienestar y el compromiso del personal. Merced a la concentración en esos principios, la Corte pudo proseguir su labor, incluso en la esfera de la gestión de los recursos humanos, vital para una organización que depende enteramente de su personal. En lo que respecta al desempeño individual, numerosos estudios han demostrado el vínculo causal entre el compromiso y el desempeño. Cuanto más comprometido esté el personal, mayor será su desempeño.

GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

AVANCES EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 2019-2020 Y ACTIVIDADES PROGRAMADAS PARA 2021

P Personas L Liderazgo E Entorno ● Ejecutado ▲ En curso A Aplazado

LIDERAZGO			L Liderazgo
2019	Se aprobó el marco de liderazgo.	●	 <p>El 83% de los altos funcionarios asistieron a la primera conferencia de líderes.</p> <p>El 24,4% del personal de categoría P-5 y el 11,1% del personal de categoría D-1 participaron en el Programa de Gestión Ejecutiva del Sistema de las Naciones Unidas</p>
	Se aprobó el Plan trienal de desarrollo del liderazgo.	●	
2020	Se ejecutó exitosamente el primer año del Plan de Desarrollo del liderazgo; la primera conferencia de líderes de la Corte Penal Internacional se celebró en febrero.	●	
	Módulos introductorios sobre liderazgo a disposición de todo el personal por medio de la plataforma My Learning.	●	
	Se firmó un acuerdo de cooperación con la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas, por un periodo de tres años.	●	
	Curso semipresencial de capacitación para el desarrollo del liderazgo por un periodo de cinco meses (Programa de Gestión Ejecutiva del Sistema de las Naciones Unidas) realizado por 13 altos funcionarios (P-5 y D-1); programa de aprendizaje en línea por un periodo de un año (Certificado electrónico de las Naciones Unidas sobre Liderazgo y Gestión) iniciado por 11 altos funcionarios (P-4).	▲	
2021	Puesta en marcha del proyecto de comentarios de Developmental 360.	▲	
	Poner en marcha el plan de desarrollo del liderazgo aprobado (conferencia, Developmental 360, cursos de las Naciones Unidas, talleres prácticos grupales).	●	
	Integrar el marco de liderazgo en los procesos de recursos humanos (contratación, gestión del desempeño y compromiso del personal), conforme a la aprobación del Consejo de Coordinación. Proponer una nueva "incorporación para superiores".	●	
BIENESTAR Y COMPROMISO DEL PERSONAL			
2019	Las 5 prioridades de Bienestar y Compromiso identificadas y comunicadas por los jefes de los órganos.	●	 <p>407 funcionarios asistieron a los seminarios web sobre bienestar</p> <p>El 94% de los administradores de la Corte respondieron a la encuesta del Índice del Bienestar (OMS-5)</p>
	Se compartieron los resultados de la encuesta del personal a nivel de órgano, división y sección y se debatió sobre ellos.	●	
	Se brindó apoyo para el diseño de planes de acción sobre el bienestar del personal.	●	
	Los planes de acción se crearon a nivel de órganos y divisiones.	▲	
2020	Se estableció oficialmente el Comité de Bienestar y Compromiso del Personal (SWEC).	●	
	El mandato del Comité de Bienestar y Compromiso del Personal continuó centrándose en las cinco principales prioridades de toda la Corte.	▲	
	Se implementaron las iniciativas clave para fortalecer el bienestar y compromiso de todo el personal con un enfoque específico en el impacto de las restricciones relativas a la COVID-19 (4 seminarios web en vivo, 6 encuestas de pulso, canales abiertos, orientaciones, recursos en línea, páginas de Intranet especializadas, métodos de intervención, perspectiva de género en el contexto de la COVID-19).	●	
2021	Se midió al índice de bienestar (OMS-5) entre administradores de la Corte y sus correlaciones con otras organizaciones similares de las Naciones Unidas.	●	
	Llevar a cabo la Encuesta sobre el compromiso del personal 2021: #YourVoiceMatters. Asesorar a los supervisores sobre la ejecución de planes de acción para el compromiso del personal.	●	
SELECCIÓN DE PERSONAL Y MOVILIDAD			
2019	Se seleccionaron activamente candidatas y candidatos de países no representados o subrepresentados.	▲	
	Se desarrolló el marco de movilidad del personal.	▲	
2020	Se diseñó la primera propuesta del Programa Piloto de Movilidad del Personal de la Corte Penal Internacional.	▲	
2021	Brindar oportunidades de movilidad en el aprendizaje (aprendizaje en el servicio, participación en proyectos o misiones, tareas de observación en situación de trabajo, intercambio de puestos de trabajo).	●	
	Cooperar con OneHR: agrupar los puestos de trabajo en familias y redes, según los criterios de las Naciones Unidas, un paso fundamental para una mayor movilidad futura entre el personal de la misma familia o red.	●	
GESTIÓN DEL DESEMPEÑO			P Personas
2019	Implementación de políticas, procesos y sistemas nuevos y renovados.	●	<p style="text-align: center;">Índice de cumplimiento</p>  <p style="text-align: center;">97% tuvo al menos una conversación 1 de cada 3 tuvo más de una conversación</p> <p style="text-align: center;">Conversaciones sobre desempeño</p>
	La tasa de cumplimiento final más alta alcanzada hasta la fecha.	●	
	El 95% de todo el personal tuvo al menos una conversación sobre desempeño, mientras que el 36% (1 de cada 3) tuvo más de una.	●	
2020	Se ofrecieron talleres y capacitación a todos los administradores (nuevos procesos y competencias de capacitación para supervisores).	▲	
	Se completó con éxito el programa de capacitación sobre competencias de acompañamiento personalizado (coaching) para supervisores: tasa de participación de aprox. 80%.	●	
	La tasa de cumplimiento, un indicador clave de rendimiento de la Corte, se mantuvo en los niveles más altos jamás registrados; nuevo proceso de gestión del desempeño reconocido como referencia.	●	
	Se mejoró el vínculo entre la gestión del desempeño y los planes estratégicos.	▲	
2021	Se brindó apoyo continuo para establecer objetivos, gestionar equipos virtuales y fomentar una cultura de conversaciones continuas sobre el desempeño (seminarios web, orientaciones, recursos en línea, acompañamiento personalizado, comunicación continua, recompensa por buen desempeño).	▲	
	Se implementó la colaboración entre equipos para evaluar y optimizar la productividad, facilitar el cambio y definir la "nueva normalidad" (Arreglos de trabajo flexibles, plan piloto de movilidad del personal, el futuro del trabajo en la Corte Penal Internacional).	▲	
	Incrementar la importancia estratégica del proceso (mejor relación entre los objetivos organizacionales e individuales).	●	
2021	Apoyar continuamente a los administradores y al personal en sus esfuerzos por crear y mantener una cultura de confianza e intercambio continuo de información, mediante herramientas prácticas.	●	
	Mantener una tasa de cumplimiento alta (96%). Fortalecer el vínculo entre la gestión del desempeño, el aprendizaje y el desarrollo y el marco de liderazgo aprobado.	●	
APRENDIZAJE Y DESARROLLO			P Personas
2019	Se impartieron 5363 horas de capacitación a 554 funcionarios de toda la Corte (49,8%); horas promedio de capacitación: 9,7 horas.	▲	<p style="text-align: center;">Del personal completó 62% al menos una actividad de aprendizaje.</p> <p style="text-align: center;">12.278 h de capacitación €14,35 costo por hora</p>
	Oportunidades de aprendizaje en línea a las que acceden 354 funcionarios (32%) en LinkedIn Learning (tiempo promedio por espectador: 5h 22m).	▲	
	Se descargaron más de 1000 libros electrónicos de la colección de libros electrónicos ICC Bookboon.	●	
2020	Se facilitaron 10 sesiones de incorporación para un total de 49 funcionarios (índice de satisfacción promedio de 3,7 sobre 5).	▲	
	Se llevó a cabo el primer sistema de gestión del aprendizaje de la Corte: My Learning.	●	
	Se elaboró el proyecto de una política de aprendizaje y desarrollo, que amplía la comprensión del aprendizaje e introduce nuevas modalidades de aprendizaje; actualmente objeto de consultas.	▲	
	Se avanzó hacia una cultura sostenible de aprendizaje e intercambio de conocimientos (cursos de aprendizaje electrónico a su propio ritmo, libros electrónicos, capacitaciones interactivas, talleres, seminarios web).	▲	
2021	Se dictaron cursos de idiomas y se tomaron exámenes de competencia lingüística adaptados al entorno virtual; se firmó una nueva asociación con la Organisation internationale de la francophonie.	●	

2021	Llevar a cabo una nueva política de aprendizaje y desarrollo, mediante nuevas modalidades de aprendizaje como el aprendizaje "personalizado" y el "experiencial".		2x horas de aprendizaje por la mitad del costo por hora en comparación con 2019
	Brindar acompañamiento personalizado como servicio gratuito al personal, mediante recursos internos. Continuar un segundo año el programa de tutoría.		
	Impulsar el conocimiento interno: plataforma de aprendizaje My learning y conocimientos especializados internos.		
	Ofrecer capacitaciones internas sobre prejuicios inconscientes y en contra del acoso.		

GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

AVANCES EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 2019-2020 Y ACTIVIDADES PROGRAMADAS PARA 2021

P Personas L Liderazgo E Entorno ● Ejecutado ▲ En curso AP Aplazado

PLANIFICACIÓN DEL PERSONAL			P Personas
2020	Se inició el proyecto de Planificación estratégica del personal (SWP).	●	
	Se llevó a cabo un amplio ejercicio de evaluación comparativa con 15 organizaciones de las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales.	●	
2021	Buscar mejoras continuas en el proceso de contratación (tableros analíticos, automatización de procesos, nuevas evaluaciones, búsqueda de candidatos y divulgación para puestos clave con hincapié en la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros).		
	Establecer objetivos claros sobre la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros.		
	Revisar el proceso de contratación (experto externo).		
	Iniciar proyecto piloto con perfiles laborales genéricos; poner a prueba técnicas de contratación con alta efectividad esperada, mediante técnicas ágiles de administración de pruebas.		

REPRESENTACIÓN GEOGRÁFICA Y EQUILIBRIO ENTRE LOS GÉNEROS			E Entorno
2019	Puesta en marcha del programa de mentoría para mujeres (programa piloto) para aproximadamente 50 participantes.	▲	
2020	Se completó y evaluó el Programa de mentoría para mujeres y se realizaron propuestas para los próximos pasos.	●	
	Se aprobó el establecimiento de un puesto de coordinador para la igualdad entre los géneros en la Corte.	●	
	El equipo de SWT elaboró nuevos parámetros de medición analíticos para determinar los avances en la esfera de la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros a lo largo del tiempo.	▲	
2021	Crear el puesto de coordinador para la igualdad entre los géneros; dar inicio a la formulación de políticas de género en toda la Corte.		

ÉTICA Y NORMAS DE CONDUCTA			E Entorno
2019	Se realizó una evaluación de expertos sobre la resolución oficiosa de conflictos y se recibieron recomendaciones.	●	
2020	Se promulgó la Carta de Ética.	▲	
	Se estableció un marco para la resolución oficiosa de conflictos.	▲	

GESTIÓN DE DIGITALIZACIÓN, SISTEMAS Y GESTIÓN DE LOS CONOCIMIENTOS (MEJORA CONTINUA)			E Entorno
2019	Se digitalizaron 11 procesos operativos adicionales de recursos humanos.	●	
	Se estableció el Centro de control de nóminas de sueldos SAP: se instituyeron controles internos.	●	
	Se diseñó y elaboró el contenido para la plataforma de gestión de los conocimientos de recursos humanos.	●	
	Se desarrolló la plataforma de datos para la automatización de análisis e informes de recursos humanos.	●	
	Se desarrolló y configuró el sistema de gestión del aprendizaje.	●	
2020	Se puso en marcha el sistema de gestión del aprendizaje de la Corte, la plataforma My Learning, para todo el personal, y se agregaron nuevos cursos.	●	
	Se publicaron informes automatizados de cumplimiento de normas.	▲	
	Se publicaron tableros analíticos de recursos humanos (tasas de licencias por enfermedad en 2016-2020, candidatos contratados por género y representación geográfica).	●	
2021	Elaborar una solución de servicios de recursos humanos; capacidad para determinar los niveles de servicios de recursos humanos.		
	Elaborar una solución de registros de personal digitalizados.		

POLÍTICAS			E Entorno
2019	Instrucción Administrativa sobre modalidades de trabajo flexible.	●	
	Instrucción Administrativa sobre el sistema de evaluación del desempeño del personal.	●	
2020	Instrucción Administrativa sobre seguro médico después de la separación del servicio (ASHI).	▲	
	Instrucción Administrativa sobre el intercambio interinstitucional.	▲	
	Instrucción Administrativa para los funcionarios temporáneos de los servicios lingüísticos.	▲	
	Instrucción Administrativa sobre enfermedad, lesión o muerte imputable al servicio - Apéndice D del Reglamento del Personal de las Naciones Unidas	▲	
	Instrucción Administrativa sobre selección y contratación de personal.	▲	
	Instrucción Administrativa sobre aprendizaje y desarrollo.	▲	
	Instrucción Administrativa sobre el subsidio de educación.	▲	
	Instrucción Administrativa sobre el subsidio por funciones especiales.	▲	
	Instrucción Administrativa sobre modalidades de trabajo flexible (revisión).	▲	
	Instrucción Administrativa sobre nombramientos de corta duración (revisión).	▲	
	Instrucción Administrativa sobre consultores y contratistas individuales (revisión).	▲	
2021	Instrucción Administrativa sobre Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico.		

PROGRAMA DE FUNCIONARIOS SUBALTERNOS DEL CUADRO ORGÁNICO		
2019	Se aprobó el Programa de desarrollo profesional para funcionarios subalternos del cuadro orgánico.	●
	Se aprobó el tercer año para los funcionarios subalternos del cuadro orgánico en régimen de gastos compartidos (50/50).	●
	Se realizaron reuniones con patrocinadores interesados para incrementar la capacidad del Programa.	▲

2020	Se preparó la evaluación del Programa de funcionarios subalternos del cuadro orgánico, así como los próximos pasos para su transmisión al Comité en 2021.	▲
	Se prepararon las directrices finales del programa y la muestra final de memorandos de entendimiento para su transmisión ante el Comité y la Asamblea en 2021.	▲
	Se ejecutó el tercer año para los funcionarios subalternos del cuadro orgánico en régimen de gastos compartidos (se modificaron los memorandos de entendimiento).	●
	Se celebraron negociaciones y consultas entre órganos sobre memorandos de entendimiento con nuevos donantes (Alemania, Francia y Finlandia).	●
2021	Celebrar negociaciones adicionales con posibles donantes.	



PROGRAMA DE PASANTES Y PROFESIONALES VISITANTES

2019	El Fondo Fiduciario recibió financiación para ejecutar el Programa de pasantes y profesionales visitantes.	▲
	Se inició la campaña de comunicación y gestión de donaciones privadas al Fondo Fiduciario para el programa de pasantes y profesionales visitantes.	●
	Se participó en eventos profesionales para hacer conocer más ampliamente el programa en países no representados o subrepresentados.	●
	Se ejecutó el Programa de profesionales jurídicos con subvención de la CE para 2019-2020.	●
2020	Se aprobó el programa IVPP Journey destinado a mejorar la experiencia de los pasantes y profesionales visitantes (red de alumnos, paquetes de bienvenida, mesas redondas, etc.).	▲
	Se llevaron a cabo actividades de divulgación para el Fondo Fiduciario para pasantes y profesionales visitantes destinadas a posibles patrocinadores para aumentar las donaciones y el número de colocaciones.	▲
	Se ejecutó el Programa de profesionales jurídicos con subvención de la CE para 2019-2020.	●
	Se ejecutó el IVPP Journey.	▲



2. COVID-19: Equipo de Gestión de Crisis - productividad

3. El Subcomité de Productividad del Equipo de Gestión de Crisis se estableció para asesorar a este último sobre medidas concretas para optimizar la productividad y asegurar la continuidad de las operaciones, en un entorno volátil, incierto, complejo y ambiguo.



4. La colaboración entre equipos permitió proponer medidas concretas para mantener la continuidad de las operaciones, evaluar los niveles de productividad, facilitar el cambio y definir la “nueva normalidad”. Las medidas contaron con el apoyo de una serie de actividades clave, como evaluaciones de los efectos en la productividad; análisis de encuestas e investigaciones y planes de acción para mejoras; ajustes de las modalidades de trabajo flexible; evaluación comparativa con otras organizaciones de las Naciones

Unidas sobre las mejores prácticas y el intercambio de conocimientos; estudios de viabilidad de los elementos de equipamiento; planes de preparación de opciones; comunicaciones e iniciativas de gestión del cambio; y la elaboración de un “Libro Blanco: el futuro del trabajo” con conclusiones y recomendaciones fundamentales sobre las tendencias posteriores a la pandemia. En las recomendaciones del Subcomité, se tienen en cuenta las particularidades de las actividades básicas de la Corte, en particular, sus actividades en las salas de audiencias, que requieren que el personal esté presente en la sede.

5. La primera propuesta del Programa Piloto de Movilidad del Personal de la Corte Penal Internacional se formuló con arreglo al mandato del Subcomité, con miras a utilizar los recursos humanos de manera eficiente a la luz del contexto de COVID-19. Según el proyecto piloto, las esferas más afectadas por la pandemia y con problemas de desempeño como consecuencia de las restricciones podrían corregir los desequilibrios momentáneos del trabajo mediante la reasignación temporal de funcionarios a diferentes funciones, con carácter voluntario y de colaboración. Esto podría hacerse, por ejemplo, mediante el anuncio de manifestaciones de interés internas. El programa piloto preveía medidas concretas para una organización receptiva, flexible y resiliente, en condiciones de adaptarse a los nuevos desafíos y reasignar los recursos humanos de manera rápida y eficiente, asegurando al propio tiempo un entorno seguro y motivador para el personal. El proyecto está siendo objeto de ajustes para incorporar el asesoramiento jurídico y requiere el apoyo del Comité de Presupuesto y Finanzas (“el Comité”) para asignar funcionarios entre todos los órganos.

3. COVID-19: Equipo de Gestión de Crisis - bienestar y resiliencia del personal

6. El compromiso y el bienestar del personal siguieron siendo una prioridad vital y estratégica, habida cuenta de todas las incertidumbres, desafíos y cambios provocados por la pandemia de COVID-19. Apoyar la salud psicológica y física de todo el personal —esto es, entender, determinar, fomentar y mantener aspectos del bienestar, teniendo en cuenta consideraciones de carácter psicosocial en el nuevo entorno de trabajo— pasó a ser un objetivo fundamental en 2020.

7. A fin de aumentar la eficacia de las iniciativas de bienestar y optimizar el bienestar general en la Corte, se aplicó un enfoque holístico que comprendía una variedad de actividades relacionadas con órganos específicos y también de carácter interinstitucional. Se hizo y se está haciendo una inversión significativa y continua en materia de salud mental y física y de compromiso para hacer el seguimiento del bienestar y de la resiliencia, y fortalecerlos, durante estos tiempos difíciles.

8. El Subcomité de Bienestar y Resiliencia del Equipo de Gestión de Crisis se estableció a fin de brindar asistencia a este último y asegurar que el bienestar y la resiliencia de la plantilla fueran el centro del éxito de la organización mediante la prestación de apoyo en materia de bienestar en respuesta a la pandemia y en consonancia con el Marco de Bienestar de la Corte y sus factores movilizados del

compromiso. Su labor ha sido esencial para abordar la compleja naturaleza de las necesidades de bienestar durante esta crisis. El Subcomité brindó asesoramiento y formuló recomendaciones, desarrolló actividades y comunicaciones dirigidas a todo el personal y coordinó la compilación y el análisis de los datos pertinentes, informando y apoyando así el liderazgo de la Corte con respecto a aspectos cruciales del bienestar.

9. Se emprendieron varias iniciativas para fortalecer el bienestar y el compromiso del personal, como seminarios web en directo sobre diversos temas clave (gestión de equipos virtuales, regreso gradual a la oficina, fomento de la resiliencia y fortalecimiento de la cohesión de los equipos), así como encuestas de pulsos para captar sentimientos, evaluar las experiencias actuales de teletrabajo e identificar oportunidades de mejora.

10. La comunicación permanente se reforzó mediante canales internos abiertos para el personal que solicitaba asesoramiento o apoyo en relación con las preocupaciones sobre su salud mental, junto con páginas especiales en la Intranet, directrices y recursos en línea sobre bienestar y resiliencia. Los servicios se integraron de manera holística para prestar atención a cuestiones de salud mental, salud física y bienestar del personal, compartir las mejores prácticas y métodos de prevención o intervención basados en pruebas para aumentar la resiliencia, reducir la ansiedad y el estrés y reforzar la importancia del bienestar. Se realizaron continuamente estudios exhaustivos sobre tendencias, análisis comparativos e intercambios de conocimientos tanto en el sector privado como en las organizaciones de las Naciones Unidas.

11. Otras actividades relevantes incluyeron la medición del Índice de Bienestar (OMS 5) entre los administradores de la Corte y sus correlaciones con otras organizaciones similares de las Naciones Unidas, la aplicación de una perspectiva de género en el contexto actual, planes de contingencia, orientación sobre modalidades de trabajo flexible, preparación para la segunda ola a fin de atender la carga de cuidado de los niños y apoyo para el personal vulnerable con vías de derivación a apoyo psicológico o psiquiátrico externo.

El **24,4%** del personal de categoría P-5 de la Corte y el **11,1%** del personal de categoría D-1 participaron en el Programa de Gestión Ejecutiva del Sistema de las Naciones Unidas.

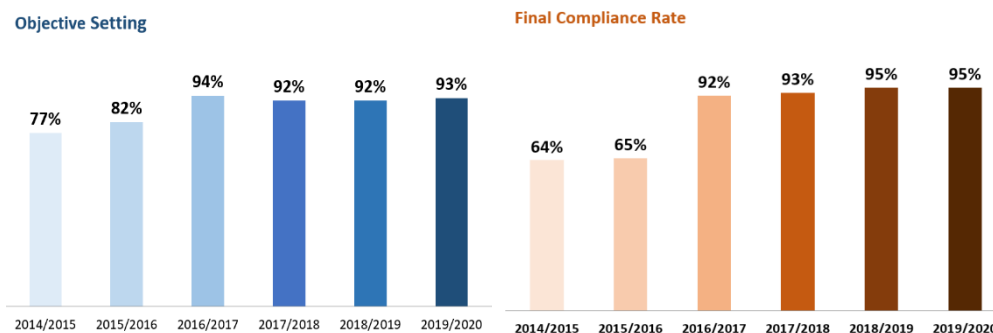
Programme graduates



4. Gestión del desempeño

12. La tasa de cumplimiento del sistema de evaluación de la actuación profesional, un indicador clave de la actuación profesional de la Corte, se mantuvo en los niveles más altos jamás registrados. Se está avanzando hacia una cultura de confianza y conversaciones continuas sobre el desempeño, que se volvieron críticas con el cambio al trabajo remoto. El 80% de los administradores completaron el curso de “Competencias de capacitación para supervisores”. Se brindó apoyo y se dictaron directrices, seminarios web y cursos de capacitación a pedido al personal y a los administradores sobre temas clave necesarios para hacer frente a distancia a los retos de la gestión de la actuación profesional. La comunicación fue frecuente. El reconocimiento de que el aprendizaje continuo era esencial para el desempeño individual y de la organización es una tendencia emergente, como lo demuestra el número de funcionarios que incorporaron objetivos de aprendizaje y desarrollo en el sistema. Para el ciclo 2020-2021, las tasas finales de cumplimiento (fijación de objetivos) alcanzaron los niveles más altos registrados, lo que refleja los esfuerzos plurianuales de la organización por destacar la importancia del proceso.

Tasa de cumplimiento
del **97%**



Comparación interanual de la tasa global de cumplimiento (establecimiento de objetivos y revisión final).

En total, el **80% (185)** participantes) de todos los supervisores completaron la capacitación, **108** de los cuales la completaron en 2020.



Los jefes siguen teniendo un papel fundamental en el aumento del compromiso del personal, lo que incide directamente en su actuación

profesional. Para propiciar conversaciones significativas y periódicas, los jefes recibieron formación en **técnicas de orientación** en escenarios prácticos.

5. Liderazgo

13. En 2019, la Corte reconoció la importancia estratégica de contar con una estrategia común que incluyera programas de desarrollo del liderazgo sostenible para los líderes en todos los niveles. El marco de liderazgo que define los comportamientos de liderazgo esperados en todos los niveles se aprobó junto con un plan trienal de desarrollo del liderazgo para 2020-2022 (Anexo II). El objetivo de las actividades previstas es empoderar a los líderes de todos los niveles para que promuevan una organización de alto rendimiento, confiada y orientada hacia el futuro, en condiciones de marcar una diferencia positiva.

14. Las actividades de desarrollo del liderazgo planificadas se ejecutaron de acuerdo con el plan acordado. Ejecutivos y altos funcionarios asistieron a la primera Conferencia de líderes de la Corte, titulada "Hacer lo que se dice", en la que se introdujo el marco de liderazgo y se forjaron un entendimiento común y una disposición para servir de modelos de conducta. Se firmó un acuerdo de cooperación con la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas, por un período de tres años, que dio acceso a los líderes de la Corte a las oportunidades de aprendizaje ofrecidas por la Escuela Superior, como el Programa de Desarrollo Ejecutivo del Sistema de las Naciones Unidas para los dirigentes de categoría superior (P-5 y categorías superiores), el Certificado Electrónico de las Naciones Unidas sobre Liderazgo y Gestión (P-4) y otras oportunidades de aprendizaje (por ejemplo, el Manual básico sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Introducción a la Innovación).

Programme participants



11 funcionarios de la Corte de categoría P-4 participan en el Certificado electrónico de las Naciones Unidas sobre Liderazgo y Gestión.

**WALK
THE TALK**

Los módulos introductorios sobre liderazgo se adoptaron y se pusieron a disposición de todo el personal por medio de la plataforma My Learning. Los módulos consisten en cursos de aprendizaje prevalidados de LinkedIn en línea, que el funcionario puede cursar a su propio ritmo. Cada uno de los módulos está dirigido a un grupo de liderazgo diferente con el objetivo de fortalecer las competencias de liderazgo en todos los niveles. También se completaron los trabajos preparatorios para la puesta en marcha del programa Developmental 360 y se planificaron los talleres prácticos para 2021.

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

6. Selección del personal

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

17. Por consiguiente, entre los objetivos estratégicos de la Secretaría para 2019-2021 se incluyó un examen externo exhaustivo del proceso de selección de personal. Debido al elevado volumen de trabajo provocado por la pandemia, no fue posible iniciar el proceso de adquisiciones a fin de contratar consultores para el examen hasta finales de 2020. Desde entonces, el proceso ha finalizado y el examen comenzará en el segundo trimestre de 2021.

18. La nueva Instrucción Administrativa para el proceso de selección se terminó de elaborar en 2020, y las consultas entre órganos finalizarán y la instrucción administrativa se promulgará en el segundo semestre de 2021. La nueva Instrucción Administrativa incluye medidas específicas para mejorar la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros.

7. Formación y desarrollo

19. La primera plataforma de gestión del aprendizaje de la Corte, My Learning, se puso en marcha en marzo de 2020, solo dos semanas después del cambio al trabajo a distancia a causa de la pandemia. La plataforma My Learning ofrece una ubicación central para el contenido de aprendizaje electrónico, incluido el catálogo completo de LinkedIn Learning, los contenidos internos y el catálogo de libros electrónicos. El contenido de aprendizaje que antes se difundía por medio de la Intranet ahora está centralizado y es más accesible. My Learning también permite a los expertos de la Corte (usuarios avanzados) crear cursos y compartir contenido de aprendizaje dentro de sus esferas de especialización, reducir los costos de formación e incrementar el intercambio interno de conocimientos y, en particular,

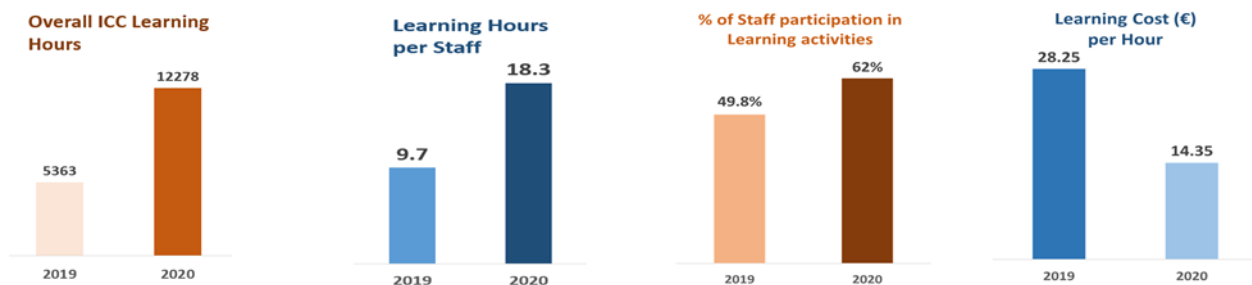
3.506 horas de cursos
de aprendizaje

584 estudiantes
utilizaron la

En promedio, cada
estudiante participó en **6**
horas de

apoyar el objetivo estratégico de la Secretaría de gestión de los conocimientos. Varias dependencias ya han puesto en marcha programas internos de aprendizaje. A través de My Learning se ofreció apoyo para hacer frente a las circunstancias creadas por la pandemia, incluidos seminarios web grabados y en directo y catálogos de cursos, que abarcaban temas como la gestión de equipos virtuales, la gestión del tiempo, el fomento de la resiliencia, el teletrabajo y el fortalecimiento de la cohesión de los equipos.

20. Se llevaron a cabo más actividades de aprendizaje que en años anteriores y a un costo medio inferior. En total, **672** funcionarios han participado en al menos una actividad de aprendizaje. El número de horas de aprendizaje cursadas se duplicó con creces, lo que supone la mitad del costo medio por hora. Esto pone de relieve un paso importante hacia una cultura sostenible de aprendizaje e intercambio de conocimientos.



Promedio de horas de aprendizaje por funcionario que recibió formación y costo medio de aprendizaje por hora.

21. Se redactó una política de aprendizaje y desarrollo, que amplía la comprensión del aprendizaje e introduce nuevas modalidades de aprendizaje; actualmente está siendo objeto de consultas.

22. Además de las oportunidades de aprendizaje a su propio ritmo en la plataforma My Learning, se dictaron los siguientes cursos de formación interactivos, talleres y seminarios web:

Learning activities	Total hours	
Alliance Francaise Courses	4290	8.771 horas totales de actividades de aprendizaje
Coaching for supervisors Programme	918	
Mentoring Programme	289.5	
Crisis Management Webinars	610.5	
Leadership Conference	238.5	
UN EMP	1260	
UN e-certificate in Managemnt and Leadership	957	
UNSSC Courses	208	

23. Se dictaron cursos de idiomas y se tomaron exámenes de competencia lingüística, adaptados al entorno virtual. En 2020 no se organizaron sesiones de incorporación de personal, pero se espera que se reanudarán cuando se levanten las restricciones impuestas por la pandemia. Los programas de desarrollo del liderazgo y la gestión (una prioridad estratégica de la Secretaría) se ejecutaron de acuerdo con el plan acordado (véanse *supra* las secciones sobre gestión de la actuación profesional y desarrollo del liderazgo).

84% de tasa de satisfacción

8. Representación geográfica y equilibrio entre los géneros

24. Está bien establecido que una fuerza de trabajo diversa aumenta la productividad, pero también es una cuestión de legitimidad institucional que todos sus contribuyentes estén representados. La Corte reconoce que la mejora en la esfera de la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros ha sido lenta, a pesar de los diversos esfuerzos realizados en los últimos años y que se requiere un nuevo enfoque selectivo. Los esfuerzos realizados hasta la fecha han sido los siguientes:

(a) Se siguieron anunciando vacantes en diversas redes sociales y plataformas internacionales de ofertas de empleo.

(b) Todas las vacantes se publicaron en los dos idiomas de trabajo de la Corte.

(c) El personal de recursos humanos participó *ex officio* en todos los procesos de contratación y ayudó a los paneles a velar por que se tuviera en cuenta la diversidad en todas las etapas del ciclo de contratación.

(d) La Junta de Selección y Examen supervisó todas las contrataciones.

(e) Se garantizó la diversidad geográfica y de género en todos los paneles de contratación.

(f) Se facilitó información actualizada sobre la representación geográfica a todos los paneles de contratación.

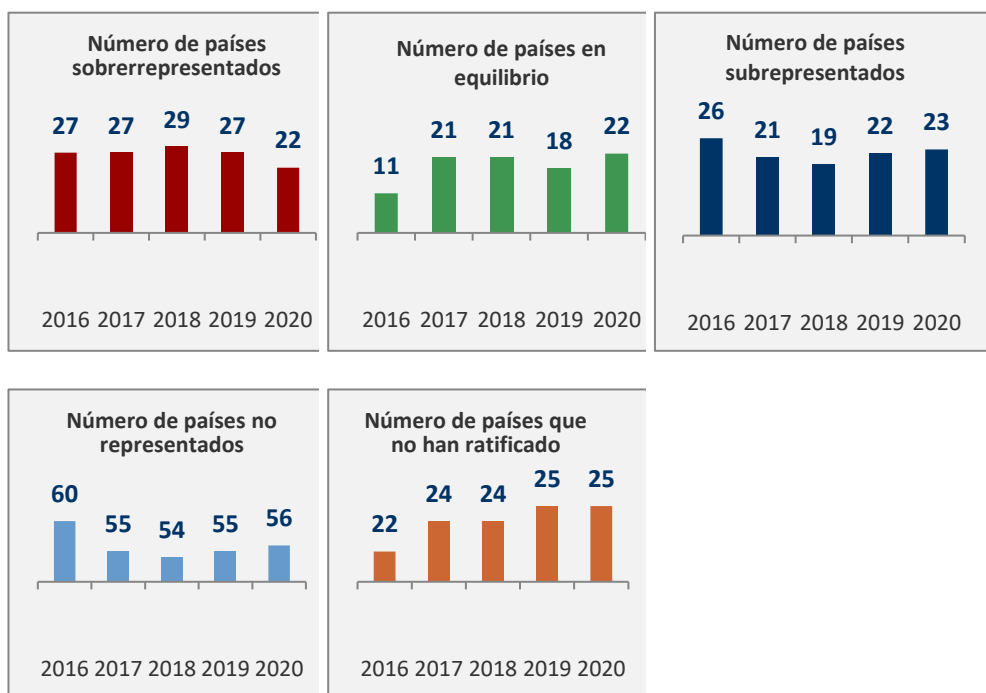
(g) La representación geográfica se tuvo en cuenta tanto en la etapa de preselección como en el momento de la adopción de la decisión sobre la selección final de los candidatos idóneos.

(h) La representación geográfica se tuvo en cuenta para todos los tipos de nombramientos.

(i) La Sección de Recursos Humanos utilizó las redes sociales para "buscar" activamente candidatos calificados con los perfiles idóneos a fin de mejorar la reserva de candidatos.

(j) Se informó a las embajadas de los anuncios de vacantes recientemente publicados.

25. Tras la inclusión de la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros en calidad de objetivo estratégico en el plan estratégico de la Secretaría, estos esfuerzos se han reforzado mediante nuevas iniciativas normativas y de proyectos, así como mediante un examen del proceso de selección, como se mencionó en la sección 6 *supra*. En 2020 se redactó una nueva política de contratación, que se espera promulgar en el segundo semestre de 2021. En dicha política se hace hincapié en la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros durante todo el proceso de selección.



26. Teniendo en cuenta la importancia estratégica del tema, se asignaron recursos específicos (dos funcionarios) del equipo de contratación a este objetivo estratégico. El proyecto de planificación estratégica de la fuerza de trabajo (SWP) se inició en julio de 2020. Tiene por objeto sustentar los planes estratégicos de la Secretaría y de la Corte y se centra en el uso de metodologías e instrumentos de mejora continua para optimizar los plazos de contratación, la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros y el compromiso del personal. El equipo del proyecto se centró inicialmente en las cuestiones fundamentales de cómo determinar qué mejoras se necesitan y dónde identificar las oportunidades de mejora. La evaluación comparativa y los nuevos parámetros de medición constituyen el núcleo de la determinación de los valores de referencia del desempeño actual para orientar las conversaciones basadas en datos empíricos y la planificación de proyectos.

27. Se llevó a cabo un amplio ejercicio de evaluación comparativa. El equipo se reunió con 15 organizaciones internacionales para informarse de cómo están mejorando sus tácticas de contratación y el desempeño en materia de representación geográfica y equilibrio entre los géneros. Las lecciones derivadas de las iniciativas que han producido buenos resultados se traducirán, a su vez, en iniciativas específicas de la Corte. La Corte también contrató a expertos externos a fin de que brinden más asesoramiento y formulen recomendaciones.

28. Se están elaborando nuevos parámetros de medición analíticos para determinar las causas sistémicas que inciden en los avances en la esfera de la representación geográfica a lo largo del tiempo.

29. Los nuevos parámetros de medición elaborados revelan que solo el 21%, el 24% y el 22% de las solicitudes recibidas en 2018, 2019 y 2020, respectivamente, procedían de países no representados o subrepresentados. El equipo de contratación de la Sección de

Recursos Humanos se centra en la búsqueda de candidatos de Estados no representados y subrepresentados, con miras a mejorar así la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros en la Corte. Estos primeros indicadores identifican las esferas objetivo que deben abordarse.

30. Se formularon iniciativas de mejora continua en las esferas de la automatización de la contratación, la búsqueda de candidatos y la divulgación, la cultura de contratación, las evaluaciones y la lucha contra los prejuicios inconscientes, que se presentarán en 2021 durante el examen previsto del proceso de contratación, una de las iniciativas estratégicas de la Secretaría.

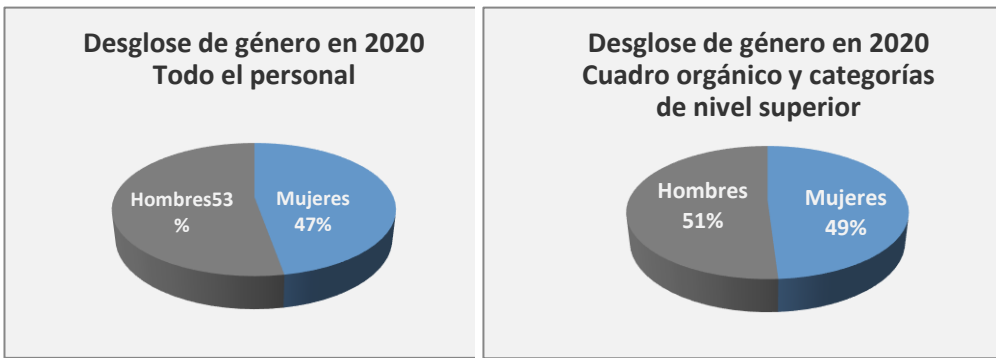
9. Igualdad entre los géneros

31. La igualdad entre los géneros es ampliamente reconocida como un componente intrínseco de todas las organizaciones intergubernamentales en el entorno de las Naciones Unidas, y la Corte es parte de este esfuerzo global para abordar asuntos importantes y velar por que este valor se integre plenamente en su cultura de trabajo.

32. El Comité de Compromiso y Bienestar del Personal continuó su mandato en paralelo con la labor del subcomité del Equipo de Gestión de Crisis, y mantuvo el enfoque en las cinco principales prioridades en toda la Corte identificadas y comunicadas por los jefes de los órganos después de la encuesta de compromiso del personal de 2018. Como parte de la labor del Comité y de sus recomendaciones, los funcionarios superiores acordaron designar un coordinador para la igualdad entre los géneros, iniciativa que se había puesto en marcha unos años antes. El objetivo del coordinador será ayudar a los altos funcionarios en sus esfuerzos por fortalecer la formulación de políticas de género en toda la Corte y ayudarlos a abordar las cuestiones de género relacionadas con las condiciones de empleo en la Corte. El proceso de selección concluyó a principios de 2021 y la persona seleccionada fue nombrada el Día Internacional de la Mujer 2021. Debido a las restricciones presupuestarias, el puesto de coordinador se financia con cargo a los recursos existentes de la Corte. Dada la importancia del puesto y el mandato del coordinador, la Corte tratará de crear un puesto de plantilla para esta función en el proyecto de presupuesto para 2022.

33. En cumplimiento de los compromisos institucionales antes mencionados, en abril de 2021 los altos funcionarios de la Corte aprobaron una declaración de alto nivel sobre la igualdad entre los géneros. Este compromiso de alto nivel es coherente con los valores de diversidad, respeto, equidad e inclusión, así como con los principios consagrados en el marco jurídico de la Corte. En la declaración, que se ha promulgado internamente y se ha distribuido mediante un comunicado de prensa, se esbozan las esferas en que se adoptarán nuevas medidas para promover la igualdad entre los géneros en la Corte.

34. En el curso de los años, la Corte ha puesto en marcha varias iniciativas (Promotores Internacionales del Género, un programa de mentoría para mujeres, un grupo de trabajo de sensibilización sobre cuestiones de género en la Fiscalía, formación sobre concienciación en materia de género en la Fiscalía, etc.). La presencia de un coordinador específico permitirá ahora consolidar estas iniciativas y establecer un enfoque estratégico para el futuro.



10. Movilidad

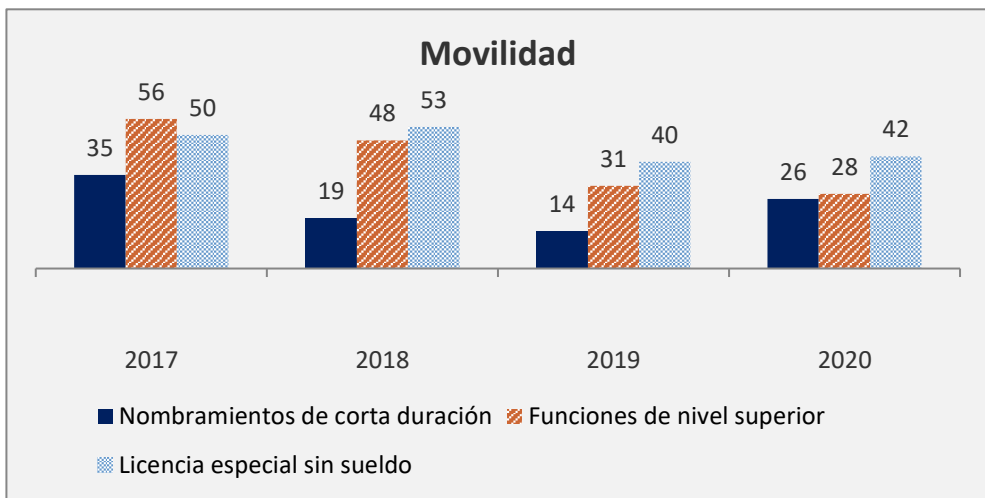
35. Las opciones de movilidad son beneficiosas tanto para la organización como para los funcionarios. Los tipos de contratos flexibles, como los contratos a corto plazo y los contratos para consultores y contratistas individuales, permiten a la Corte responder eficazmente a necesidades operacionales imprevistas en el corto plazo. La Corte tiene la intención de seguir ampliando las opciones a este respecto estableciendo la categoría de Funcionario Nacional del Cuadro Orgánico a fin de dotar de flexibilidad a las operaciones sobre el terreno.

36. La movilidad del personal no es un concepto nuevo para la Corte, pero se ampliará mediante las siguientes medidas: 1) la promulgación de la nueva política de aprendizaje y perfeccionamiento; 2) los exámenes jurídicos para poder asignar temporalmente funcionarios entre todos los órganos; y 3) la creación de familias de empleos.

37. Los funcionarios ya se han beneficiado de varias opciones de movilidad. Además del sistema ordinario de selección de personal que sustenta la progresión de la carrera, la participación de la Corte en el Acuerdo Interinstitucional de Movilidad desde julio de 2019 también permite que el personal asuma nuevas funciones temporariamente, dentro o fuera de la Corte.

38. Cabe señalar que la cuestión de la movilidad interinstitucional habrá de regularse internamente mediante una instrucción administrativa que haga efectiva la participación de la Corte. La Sección de Recursos Humanos ya ha redactado una instrucción administrativa al respecto, que ahora se encuentra en las fases finales de consulta entre los órganos, tras las cuales será promulgada en el tercer trimestre de 2021.

39. En el cuadro a continuación, se indican los casos de movilidad del personal que han sido aprobados en los últimos años, es decir, los casos en que funcionarios asumen funciones distintas tras su asignación temporal a dichas funciones, ya sea por haber sido seleccionados para un nombramiento de corto plazo, o por tener que asumir funciones de nivel superior o por haber sido cedidos en régimen de licencia especial sin goce de sueldo por la duración de un empleo temporario fuera de la Corte. En 2020, 85 funcionarios se acogieron a las opciones de movilidad temporal.



40. Se espera que en el tercer trimestre de 2021 se promulgue la instrucción administrativa sobre aprendizaje y desarrollo, que permite opciones como el intercambio de empleos, la asignación a proyectos y las tareas de observación en situación de trabajo.

41. En 2020, la Corte empezó a colaborar con el Centro Mundial de Servicios de Recursos Humanos de las Naciones Unidas (OneHR) y comenzará a trabajar en 2021 para agrupar los trabajos en familias de trabajo, lo que permitirá futuras asignaciones flexibles del personal dentro de la misma familia de empleos en función de las necesidades operativas. Ello posibilitaría también la contratación de personas que se encuentran en las listas genéricas, lo que redundaría en una mayor eficacia en el tiempo dedicado a la contratación.

42. **A fin de optimizar el uso flexible de los recursos, la Corte presenta al Comité en el anexo III una propuesta de enmienda del Reglamento Financiero y Reglamentación Financiera Detallada que permitiría asignar temporariamente funcionarios entre todos los órganos.**

11. Mejora continua: digitalización

43. Un aspecto destacado específicamente por la crisis de COVID-19 fue la importancia de los procesos digitalizados y la disponibilidad de datos remotos. La inversión en digitalización de recursos humanos en 2018 y 2019 en los procesos respectivos (derechos del personal y gestión de nóminas de sueldos) permitió que la Corte realizara una transición sin solución de continuidad al teletrabajo, con poca o ninguna interrupción de los servicios. La Corte seguirá mejorando su actual plataforma digital de recursos humanos en el curso de 2021.

Digitalización

44. Como parte de la estrategia de gestión de la información/tecnologías de la información, la Corte comenzó las actividades de adquisición planificadas en 2020 para la digitalización de dos procesos de recursos humanos adicionales que se aplicarán en 2021: 1) archivos digitales del personal; y 2) solicitudes automatizadas de servicios de recursos humanos.

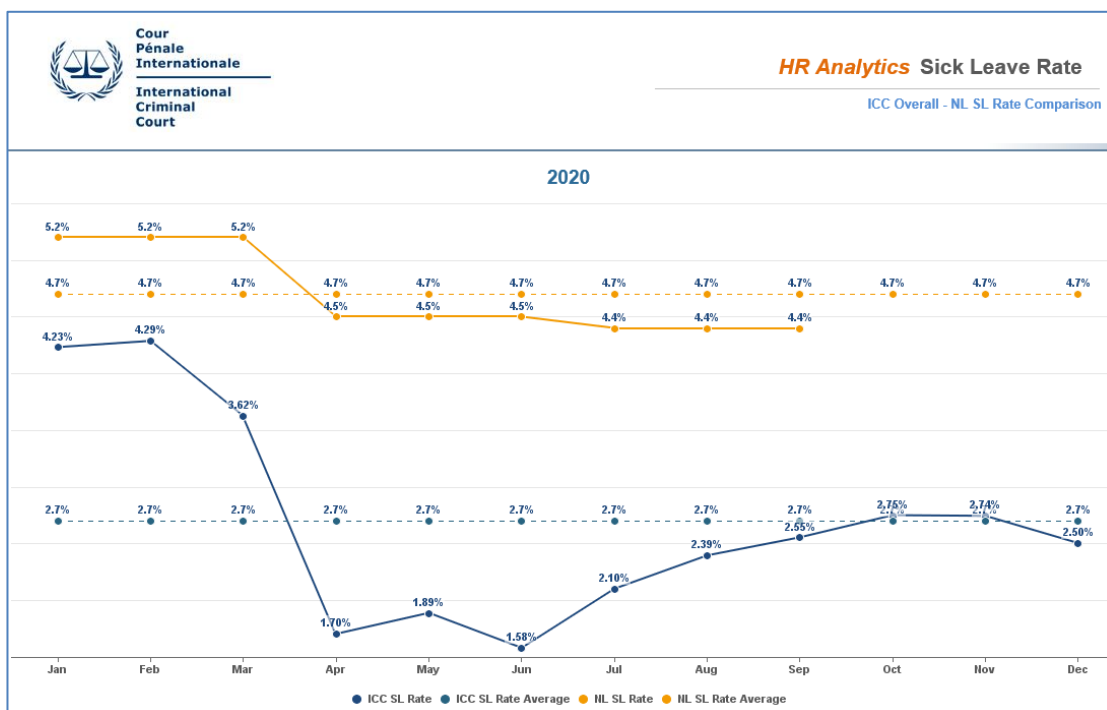
45. Los archivos digitales del personal reemplazarán los actuales archivos oficiales de personal en papel por un archivo digitalizado que proporcione a cada funcionario acceso directo a sus registros de personal y la facultad de actualizar registros obsoletos.

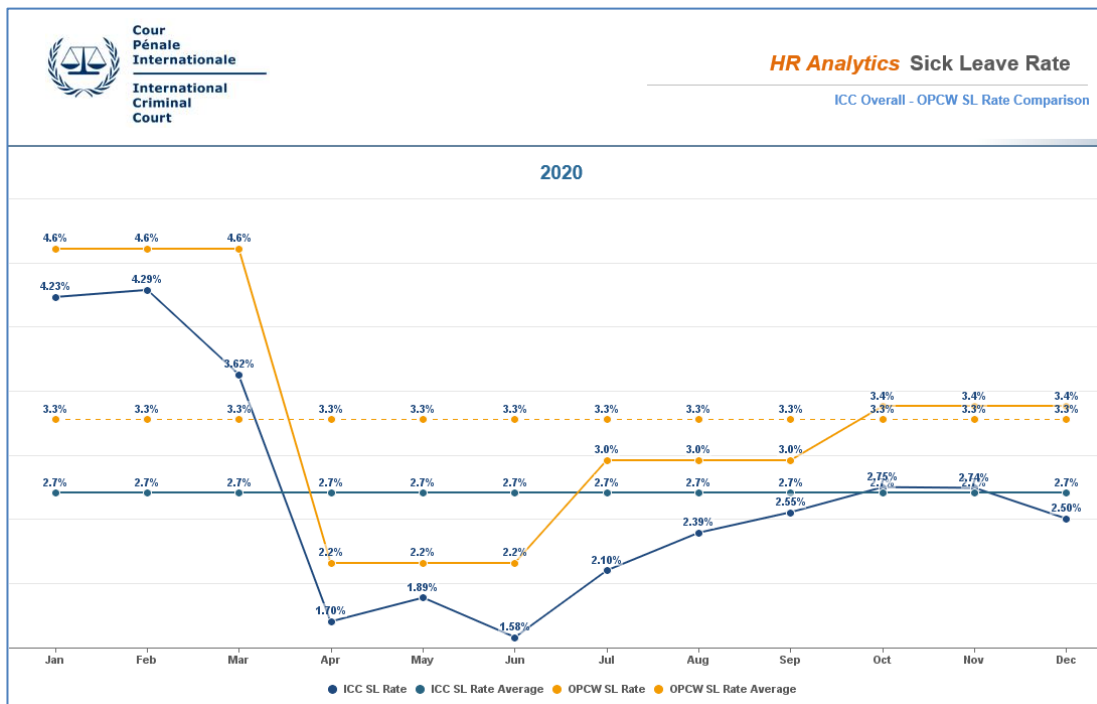
46. La solución de solicitud de servicios de la Sección de Recursos Humanos proporcionará a la Corte un proceso eficiente para presentar solicitudes a Sección de Recursos Humanos, así como la posibilidad de establecer acuerdos de nivel de servicio y cuantificar dichos niveles de servicio.

Análisis de recursos humanos: tableros de licencias por enfermedad

47. En 2019, la Sección de Recursos Humanos inició el proceso para la creación de una función de análisis de los recursos humanos para la organización con miras a facilitar las conversaciones basadas en resultados, el análisis y la planificación estratégicos y la determinación de tendencias dentro de la organización. Siguiendo las recomendaciones del Comité y de la Oficina de Auditoría Interna, la Corte centró su atención en la elaboración de tableros analíticos de datos para la licencia por enfermedad. Los tableros analíticos incluyen datos de 2017 a nivel de dependencia y proporcionan desgloses de las ausencias de corto y largo plazo.

48. Los primeros indicadores muestran que las ausencias por enfermedad en la Corte siguen una pauta estacional predecible de un año a otro, con una tasa media anual del 3% al 4%, inferior a la del Estado anfitrión y a la de otra organización del régimen común de las Naciones Unidas en el lugar de destino. En 2020, la tasa de la Corte fue 2 puntos porcentuales inferior a la del Estado anfitrión y 0,5 puntos porcentuales inferior a la de una organización comparable del régimen común de las Naciones Unidas en el lugar de destino. La Corte continuará sus actividades de evaluación comparativa con otras organizaciones internacionales para establecer indicadores del desempeño a este respecto.





Tasas mensuales de licencia por enfermedad de la Corte en 2020 en relación con las del Estado anfitrión y las de otra organización internacional con sede en La Haya.

49. Estos tableros analíticos iniciales han creado la plataforma para el análisis futuro, y la Corte utilizará ahora esos tableros para la contratación y el análisis de datos en relación con la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros.

12. Los programas de funcionarios subalternos del cuadro orgánico, pasantes y profesionales visitantes y profesionales jurídicos de la Corte

Programa de funcionarios subalternos del cuadro orgánico

50. Después de la firma del primer memorando de entendimiento con el Gobierno del Japón en 2016 y luego con los Gobiernos de la República de Corea, Suiza, Alemania, Francia y Finlandia, el Programa de funcionarios subalternos se ha puesto en práctica con éxito. Desde que se creó, en 2017, hasta diciembre de 2020, la Corte recibió a funcionarios subalternos del cuadro orgánico patrocinados por los siguientes Estados Partes:

Estado Parte	Núm. de funcionarios subalternos del cuadro orgánico
Japón	5
República de Corea	2
Suiza	2

51. La Corte siguió esforzándose por sensibilizar a los Estados Partes acerca del Programa de funcionarios subalternos del cuadro orgánico y por aumentar el número de participantes y la variedad de los perfiles de las plazas a su disposición. En 2020, tres nuevos Estados Partes se unieron al Programa de funcionarios subalternos del cuadro orgánico, a saber: Alemania, Francia y Finlandia.

52. La Corte colabora actualmente con los representantes gubernamentales de todos los países participantes con miras a garantizar el apoyo continuo al programa y a preparar la llegada de los nuevos funcionarios subalternos del cuadro orgánico.

53. En 2019, el Comité recomendó que la Corte prorrogara provisionalmente el plazo de las colocaciones por un año y que los gastos relacionados con la prórroga del programa se absorbieran dentro del presupuesto aprobado. En 2020, se prorrogó el plazo de dos funcionarios subalternos del Japón por un tercer año, y se compartieron los gastos por partes iguales entre la Corte y el Japón.

54. **La Corte tomó nota de la solicitud del Comité de un informe completo sobre el Programa de funcionarios subalternos del cuadro orgánico e hizo hincapié en las enseñanzas extraídas y el camino a seguir. Sin embargo, el volumen de trabajo adicional provocado por la pandemia en 2020 no permitió a la Corte llevar este ejercicio a su conclusión. La Corte desearía presentar ese informe, acompañado de nuevas directrices y de un modelo de acuerdo, para consideración del Comité en su 37.º período de sesiones.**

55. **El Programa de funcionarios subalternos del cuadro orgánico fue aprobado por el Comité con carácter experimental. Teniendo en cuenta el éxito y la ampliación de la magnitud del programa, la Corte desearía solicitar su renovación con carácter definitivo.**

Financiación de los programas de pasantes y profesionales visitantes y de profesionales jurídicos

56. En los últimos años, se estableció un fondo fiduciario para el desarrollo de pasantes y profesionales visitantes (el "Fondo Fiduciario") luego de que se recibieran las donaciones de varios Estados Partes. El Fondo Fiduciario tiene como objetivo desarrollar la experiencia judicial y administrativa al tiempo que fomenta la cooperación internacional, contribuye a los esfuerzos de la Corte por aumentar la diversidad geográfica y brinda oportunidades justas a todas las personas que deseen prestar servicio en la Corte.

57. Gracias a los recursos recibidos, se ha prestado apoyo a un número limitado de pasantes y profesionales visitantes de regiones en desarrollo en la forma de gastos de viaje y un estipendio mensual. Se ha dado preferencia a los candidatos de países en desarrollo que no están representados o están subrepresentados dentro del personal de la Corte.

58. Desde 2019, se ha invitado también al personal y a los funcionarios superiores elegidos a contribuir al fondo fiduciario de pasantes y profesionales visitantes mediante una donación única o mensual que se deduce de sus sueldos. Al 31 de diciembre de 2020, 45 funcionarios y funcionarios superiores elegidos habían contribuido al Fondo Fiduciario.

59. En 2020, el Fondo Fiduciario no se utilizó debido a la pandemia de COVID-19 y a las restricciones de viaje. Tan pronto como la situación de los viajes lo permita, la Corte reanudará las colocaciones financiadas.

60. Sin embargo, para hacerlo mejor y de manera más amplia, la Corte se está poniendo en contacto con los Estados Partes a fin de solicitar su apoyo por medio de nuevas donaciones voluntarias al Fondo Fiduciario. La Corte observa que en los últimos años el Programa de pasantes y profesionales visitantes no ha recibido recursos y los pasantes y profesionales visitantes han tenido que asumir los gastos de viaje y los gastos de subsistencia en La Haya. Si bien el programa está abierto a todas las nacionalidades, las estadísticas muestran una representación excesiva de pasantes y profesionales visitantes del Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados. Dado que la Corte reconoce la importancia de la diversidad geográfica, el Fondo Fiduciario constituye un instrumento para atender a la representación geográfica y brindar oportunidades justas a todas las personas que deseen prestar servicio en la Corte. **La Corte y la Sección de Recursos Humanos confían en que un mayor número de Estados puedan ofrecer asistencia financiera con destino a este programa.**

61. Asimismo, en 2020, la Corte siguió coordinando la ejecución del Programa de profesionales jurídicos en colaboración con la Dependencia de Relaciones Exteriores y Cooperación con los Estados de la Secretaría. De las once colocaciones ofrecidas, tres fueron para nacionales de Estados Partes subrepresentados y dos para nacionales de Estados Partes no representados. El Programa de profesionales jurídicos ofreció colocaciones financiadas con cargo a la Subvención de la Comisión Europea para Profesionales Jurídicos de países con situaciones, países objeto de examen preliminar y Estados Partes incluidos en la lista de regiones en desarrollo de la División de Estadística de las Naciones Unidas, concediendo preferencia a la colocación de candidatas de Estados Partes no representados o subrepresentados. La financiación solventa los gastos de viaje y un estipendio mensual por un período de seis meses. Los participantes fueron colocados en los tres órganos de la Corte.

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

Estadísticas del Programa de pasantías y profesionales visitantes: total (con y sin financiación)

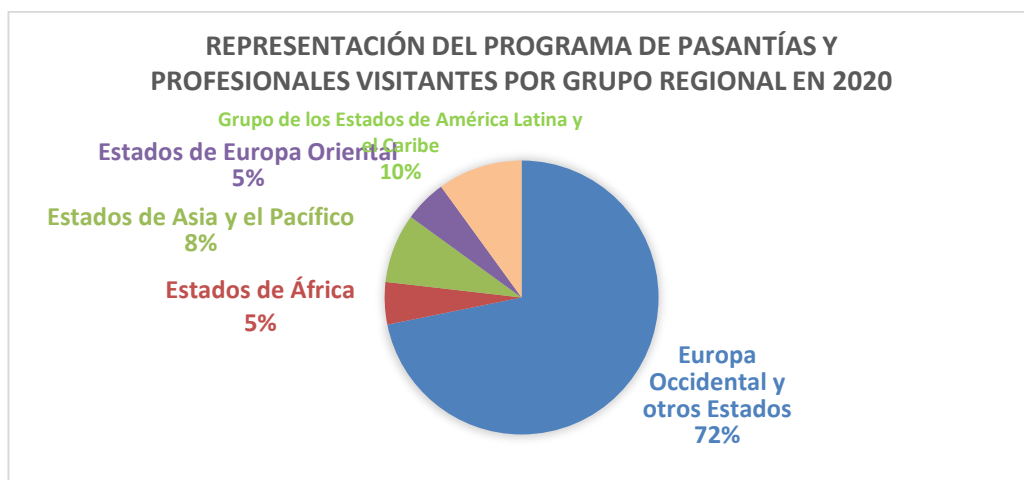
REGIÓN	Pasantes	Profesionales visitantes	Total
GRUPO DE ESTADOS DE ÁFRICA	11	11	22
GRUPO DE ESTADOS DE ASIA Y EL PACÍFICO	18	11	29
GRUPO DE ESTADOS DE EUROPA ORIENTAL	11	8	19
GRUPO DE ESTADOS DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE	22	13	35
GRUPO DE ESTADOS DE EUROPA OCCIDENTAL Y OTROS ESTADOS	158	20	178

63. En 2020, la Corte recibió un total de 283 participantes del Programa de pasantes y profesionales visitantes, a saber, 220 pasantes y 63 profesionales visitantes. A continuación, se muestra el desglose de la representación geográfica.

64. También en 2020, como parte de los esfuerzos de la Corte para mejorar la representación geográfica en el Programa de pasantes y profesionales visitantes, el personal de recursos humanos participó en eventos profesionales virtuales organizados por los Estados Partes (por ejemplo, la Feria de Carreras de Berlín en enero y la Feria de Carreras de Seúl en septiembre).

65. La Sección de Recursos Humanos se propone proseguir su labor en 2021, en particular las campañas de divulgación específicas y el apoyo destinado a aumentar el número de colocaciones de Estados no representados e subrepresentados.

66. La Corte es consciente de que aún hay un gran número de plazas cubiertas por candidatos de la región de Europa Occidental y otros Estados, debido a la limitada financiación disponible.



67. De los 178 pasantes y profesionales visitantes nacionales de los países de Europa Occidental y otros Estados, el 60% eran de países sobrerrepresentados, el 14% de países en situación de equilibrio, el 21% de países subrepresentados, el 2% de países no representados y el 3% pertenecían a Estados no Partes.

No han ratificado	Sobrerrepresentados	En equilibrio	Subrepresentados	No representados	Total
5	108	25	37	3	178

68. La financiación para los pasantes y profesionales visitantes sigue siendo limitada. En 2020 se revisó el mandato del Fondo Fiduciario para brindar oportunidades a un mayor número de pasantes y profesionales visitantes. Como resultado, se sugirió una enmienda para reducir el estipendio proporcionado por el Fondo Fiduciario con miras a armonizarlo con la financiación que brindaban otras organizaciones internacionales, teniendo en cuenta, a la vez, el costo de vida en La Haya. La Corte hizo suya la enmienda. Con los aumentos de eficiencia resultantes se espera que el Fondo Fiduciario pueda financiar un mayor número de pasantes y profesionales visitantes en el futuro.

69. **La Corte desearía instar a los Estados Partes a que proporcionen financiación para desarrollar y ampliar el Fondo Fiduciario. Si mancomunan los esfuerzos, la Corte estima que se podrá rectificar el desequilibrio geográfico y ofrecer más plazas a candidatos de países en desarrollo.**

70. En lo que respecta al equilibrio entre los géneros, en 2020 el 78% de las pasantías y puestos de profesionales visitantes se ofrecieron a candidatas.

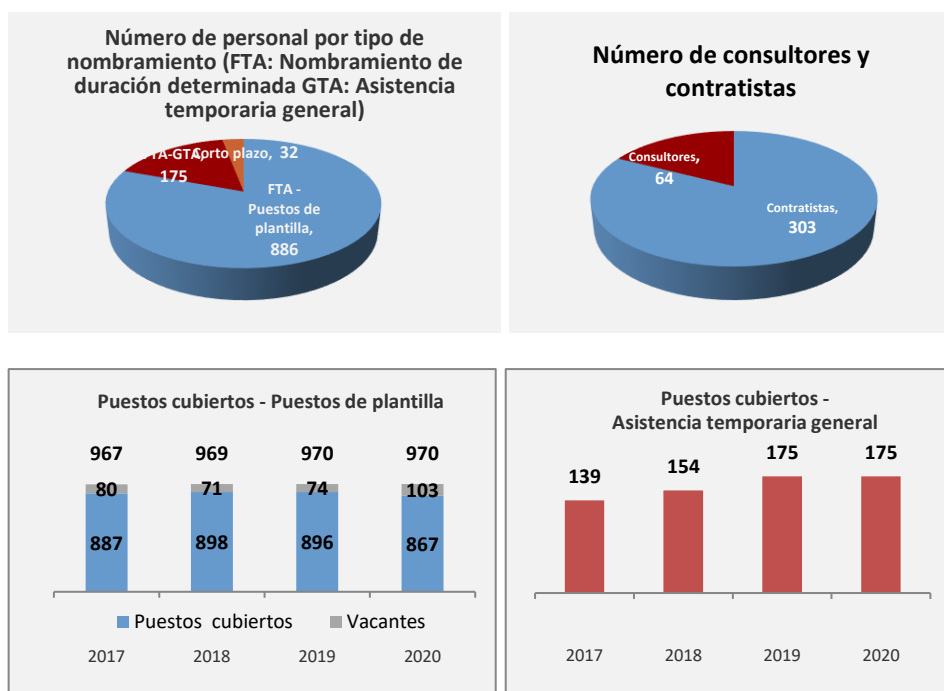


13. Informe sobre el personal y estadísticas de contratación en 2020

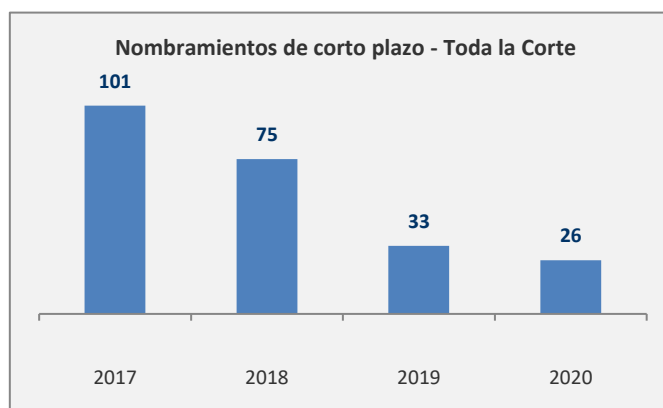
13.1 Recuento de personal

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

72. Además de los funcionarios, se contrata a consultores cuando la Corte precisa de expertos altamente especializados para servicios que no pueden ser prestados por el personal existente debido a la falta de conocimientos especializados. Los consultores y los contratistas individuales se contratan con carácter temporario y *ad hoc* para prestar servicios que no son funciones propias del personal aunque están relacionados con actividades programadas o encomendadas a la Corte. Un consultor es un especialista en una disciplina específica que desempeña una función de asesoramiento o consulta; el contratista individual, en cambio, es contratado de forma ocasional por poseer la experiencia, las aptitudes o los conocimientos técnicos necesarios para prestar servicios de apoyo en ámbitos no cubiertos por el personal, como la asistencia a los testigos, el apoyo psicosocial o la interpretación sobre el terreno. A continuación, se presenta la composición del personal¹ al 31 de diciembre de 2020.



¹ Estas cifras se refieren al personal administrado por la Sección de Recursos Humanos de la Corte, por lo que no incluyen a abogados defensores, contratistas comerciales, etc.



13.2 Niveles de contratación y dotación de personal

73. En 2020, en el marco de la dotación presupuestaria aprobada, la Asamblea aprobó 973 puestos de plantilla y 194² puestos financiados con cargo a la asistencia temporaria general para que la Corte pudiera lograr los objetivos previstos.

74. La contratación de personal diverso y altamente cualificado sigue siendo una prioridad para la Corte. En lo que respecta a la representación geográfica, el porcentaje de personal³ de países subrepresentados o en situación de equilibrio aumentó del 28% al 31 de diciembre de 2019 al 32% al 31 de diciembre de 2020.

Desempeño de la función de contratación para puestos de plantilla

75. Al 31 de diciembre de 2020, la Corte tenía un total de 867 puestos aprobados cubiertos. Al 31 de diciembre de 2020, la Corte contaba con 866⁴ funcionarios en puestos de plantilla con nombramiento de plazo fijo y 175 funcionarios en puestos de plazo fijo financiados con cargo a la asistencia temporaria general.

76. En 2020 se cubrieron 33 puestos de plazo fijo: 18 puestos de plantilla y 15 puestos financiados con cargo a partidas para personal temporario general. De los 18 puestos de plantilla cubiertos, 5 (28%) fueron cubiertos por candidatos externos, 7 (39%) por funcionarios en puestos financiados con cargo a partidas para asistencia temporaria general y 6 (33%) por funcionarios que ya ocupaban puestos de plantilla (a los que se hace referencia en el cuadro 2 como "nombramientos internos"). Durante el año, la Corte administró 580 exámenes escritos y celebró 481 entrevistas.

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

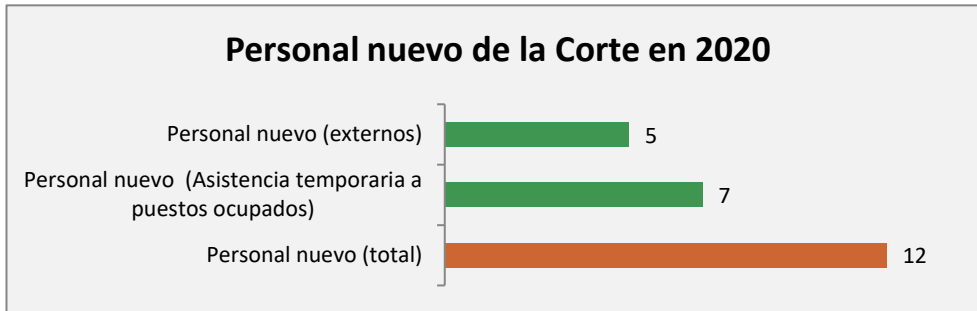
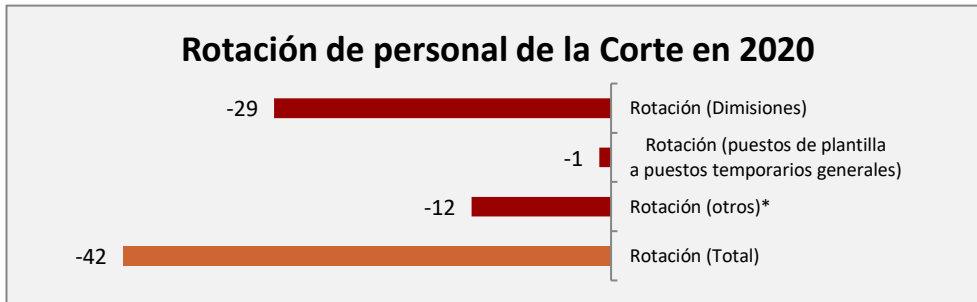
78. En 2020, 42 funcionarios que ocupaban puestos de plantilla se separaron de la Corte, incluidos dos funcionarios que se jubilaron y dos que fallecieron. Esto representa una tasa de renovación de personal de la Corte de aproximadamente el 5% para el año.

79. A continuación se presenta un resumen de la dotación de personal y el desempeño de la función de contratación, los nombramientos, la contratación interna y la renovación de puestos de plantilla de la Corte al 31 de diciembre de 2020.

² En esta cifra solo se incluye el personal temporario general aprobado por 12 meses (es decir, un funcionario en régimen de dedicación exclusiva).

³ Puestos de plantilla del cuadro orgánico.

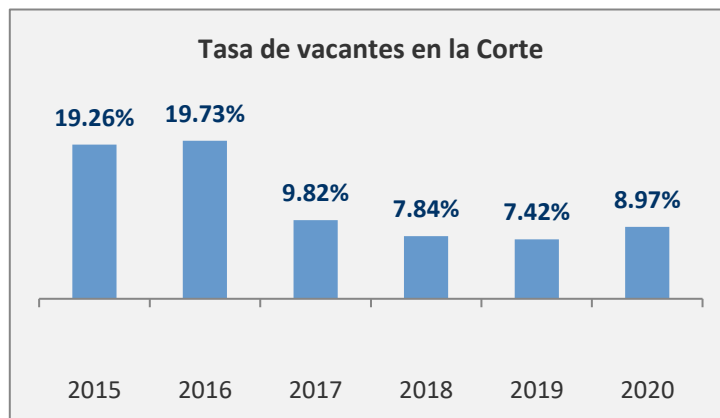
⁴ En el Programa Principal III, la partida que financia un puesto de Presidente del Consejo de Personal se cuenta como cubierto.

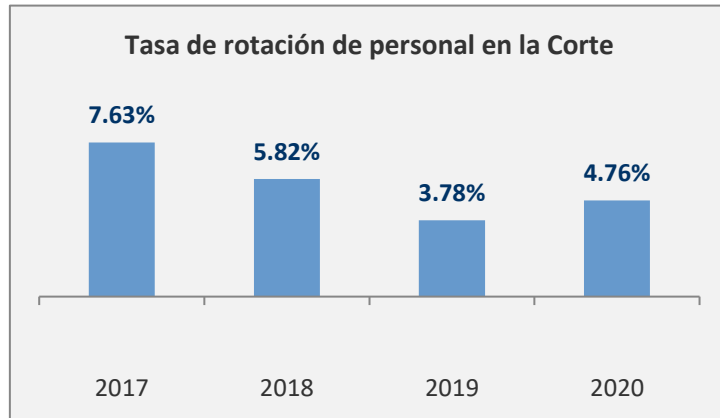


* *Renovación de personal (otros motivos) = discapacidad, jubilación, deceso.*

Tasa de vacantes

80. La tasa mensual de vacantes de la Corte aumentó en 2020 del 7%, al fin de diciembre de 2019, a una tasa media del 9% en 2020. Lo ideal sería que la Corte funcionara con un sano equilibrio entre el número de puestos de plantilla vacantes, que se producirían naturalmente debido a dimisiones y separaciones del servicio y la incorporación de nuevos funcionarios.





14. Prioridades para 2021

81. Todas las iniciativas fundamentales mencionadas están directamente relacionadas con el Plan Estratégico de la Secretaría para 2019-2021 y otros documentos estratégicos como el Plan Estratégico de la Corte para 2019-2021, la Revisión de Expertos Independientes y los compromisos de los jefes de órganos con respecto al compromiso y el bienestar del personal. Se proporcionará información más detallada sobre cada iniciativa a medida que se inicien y avancen los proyectos.

Liderazgo

- Aplicar el Plan de Desarrollo del Liderazgo aprobado por el Consejo de Coordinación (conferencia, Developmental 360, cursos de las Naciones Unidas, talleres prácticos).
- Incorporar el marco de liderazgo en los procesos de recursos humanos (contratación, gestión del desempeño y compromiso del personal), conforme a la aprobación del Consejo de Coordinación.
- Proponer una nueva “incorporación para supervisores”.

Gestión del desempeño

- Aumentar la importancia estratégica del proceso (mejor vínculo entre los objetivos institucionales e individuales);
- Fortalecer el vínculo entre la gestión del desempeño, el aprendizaje y desarrollo y el marco de liderazgo aprobado.
- Apoyar continuamente a los supervisores y al personal en sus esfuerzos por crear y mantener una cultura de confianza e intercambio continuo de información, mediante herramientas prácticas.
- Mantener una tasa de cumplimiento elevada (96%).

Formación y desarrollo

- Aplicar una nueva política de formación y desarrollo por medio de nuevas modalidades de aprendizaje, como el aprendizaje "social" y "experiencial".
- Brindar acompañamiento personalizado (*coaching*) como servicio gratuito al personal, utilizando recursos internos. Continuar un segundo año el programa de mentoría.
- Impulsar el conocimiento interno: plataforma My Learning y conocimientos especializados internos.

Compromiso del personal.

- Llevar a cabo la Encuesta sobre el compromiso del personal 2021: #YourVoiceMatters.
- Consolidar el Comité de Compromiso y Bienestar del Personal y su función en el patrocinio de iniciativas clave de bienestar.
- Asesorar a los supervisores sobre la ejecución de planes de acción para el compromiso del personal.

Representación geográfica y equilibrio entre los géneros

- Desarrollar tableros analíticos para identificar esferas de concentración.
- Ampliar las actividades de divulgación a los Estados no representados o subrepresentados.
- Aumentar las solicitudes de Estados no representados o subrepresentados mediante la búsqueda activa de candidatos.

Selección del personal

- Asegurar que las contrataciones prioritarias se completen oportunamente, habida cuenta de la capacidad actual de la sección.
- Revisar el proceso de contratación (experto externo).
- Realizar proyecto piloto con perfiles laborales genéricos: auxiliar administrativo e investigadores para la División de Investigaciones. Experimentar con técnicas de contratación con alta efectividad esperada, utilizando técnicas ágiles de administración de pruebas.
- Promulgar una nueva instrucción administrativa sobre el proceso de selección durante el segundo semestre de 2021.

Movilidad del personal

- Brindar oportunidades de movilidad en el aprendizaje (aprendizaje en el servicio, participación en proyectos o misiones, tareas de observación en situación de trabajo, intercambio de puestos de trabajo).
- Cooperar con OneHR: agrupar los puestos de trabajo de la Corte en familias y redes según los criterios de las Naciones Unidas, un paso fundamental para una mayor movilidad futura entre el personal de la misma familia o red.

15. Conclusión

82. El año 2020 fue un gran desafío para todo el personal de la Corte, que demostró resiliencia para adaptarse al nuevo entorno de trabajo a distancia y continuó cumpliendo el mandato de la Corte y logrando avances en los objetivos estratégicos de la Corte. La crisis de COVID-19 no solo presentó grandes desafíos a la Corte y a su personal, sino que también brindó oportunidades para considerar una nueva forma de trabajar en el futuro.

83. Si bien algunas actividades se retrasaron inicialmente durante la fase de adaptación con motivo de la COVID-19, el progreso continuó y se alcanzaron algunos hitos importantes. La Corte tiene previsto seguir avanzando en las actividades estratégicas de gestión de los recursos humanos y apoyando los objetivos de desarrollo institucional a largo

plazo de la Corte. La Corte espera poder informar de los avances realizados en el informe del año próximo.

Anexo I

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

Referencia	Solicitud o recomendación	Mención en el presente informe
Resolución ICC-ASP/18/Res. 1, sección M, párr. 3.	3. Toma nota de la Instrucción Administrativa sobre la clasificación y reclasificación de puestos promulgada por el Secretario, pide al Comité de Presupuesto y Finanzas que siga dando seguimiento a aplicación de la Instrucción Administrativa en su 34.º y 35.º periodo de sesiones y que informe al respecto a la Asamblea, decide aprobar las solicitudes de reclasificación recomendadas por el Comité para 2020, decide asimismo que no se presenten nuevas solicitudes de reclasificación a la Asamblea hasta que se complete el nuevo examen de la Instrucción Administrativa, recalca que no se puede utilizar las reclasificaciones de puestos como instrumento para ascensos ni como consecuencia de aumentos de volúmenes de trabajo y recuerda la importancia de la equidad y de la transparencia en todas las decisiones que se adopten en materia de recursos humanos;	Política en curso de examen
Resolución ICC-ASP/18/Res.6, sección P, párrs. 118 a 125.	<p>118. Toma nota del Informe de la Corte sobre la Gestión de los Recursos Humanos, y pide a la Corte que, al proceder a la contratación del personal, redoble sus esfuerzos para lograr una representación geográfica equitativa, con especial hincapié en los candidatos de los Estados Miembros no representados o subrepresentados, el equilibrio entre hombres y mujeres y el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, así como para conseguir personal especializado en temas concretos que incluyan, entre otros, las necesidades psicosociales relacionadas con el trauma y la violencia contra las mujeres o los niños, y alienta a que se siga avanzando a ese respecto;</p> <p>119. Hace un llamamiento a la Corte para que informe sobre el resultado de sus esfuerzos para lograr una representación geográfica equitativa, centrándose especialmente en candidatos de Estados Partes no representados o subrepresentados y un equilibrio entre hombres y mujeres, a la Asamblea en su decimonoveno período de sesiones, incluyendo, entre otros, las mejoras en el proceso de contratación y los datos anuales sobre contratación;</p> <p>120. Toma nota del diálogo permanente entre la Corte y la Mesa con miras a asegurar una representación geográfica equitativa y el equilibrio entre hombres y mujeres en la contratación del personal, y acoge con satisfacción los informes de la Mesa y sus recomendaciones;</p> <p>121. Insta a los Estados Partes a que emprendan esfuerzos para individualizar y ampliar, en los Estados Partes de las regiones y los países sin representación o subrepresentados, grupos de posibles aspirantes calificados para los puestos del cuadro orgánico de la Corte, en particular mediante la financiación por la Asamblea de los programas de pasantías y de profesionales visitantes, y por los Estados Partes de los Programas de Funcionarios Subalternos del Cuadro Orgánico, a través de iniciativas específicas de proyección exterior y de la difusión de las vacantes de la Corte entre las organizaciones e instituciones nacionales pertinentes;</p> <p>122. Celebra el establecimiento por la Corte de un programa para financiar, mediante contribuciones voluntarias, la colocación de pasantes y de profesionales visitantes de regiones en desarrollo, especialmente de candidatos de Estados Partes sin representación o subrepresentados, acoge con satisfacción</p>	<p>Párrs. 25 a 34.</p> <p>Párrs. 25 a 34.</p> <p>Párrs. 25 a 34.</p> <p>Párrs. 25 a 34 y 50 a 55.</p> <p>Párrs. 50 a 70.</p>

	<p>las contribuciones voluntarias recibidas hasta la fecha e insta a los Estados Partes a que contribuyan a este programa;</p> <p>123. Pide a la Corte que además elabore un mecanismo que permita asegurar de forma más sistemática y duradera la financiación de pasantes y profesionales visitantes de regiones en desarrollo, y pide asimismo a la Corte que estudie y proponga modalidades para llevar a cabo programas de Funcionarios Subalternos del Cuadro Orgánico para candidatos de Estados Partes sin representación o subrepresentados, financiados mediante contribuciones voluntarias;</p> <p>124. Invita a la Corte a considerar si introduce una política de rotación en la Corte e invita además a la Corte a compartir todas las conclusiones con los Estados Partes;</p> <p>125. Acoge con beneplácito el Plan Estratégico de la Secretaría para 2019-2021 y su programa trienal de acción para mejorar la representación geográfica y el equilibrio entre hombres y mujeres como una de las prioridades de la Secretaría.</p>	<p>Párrs. 50 a 70.</p> <p>Cuestión examinada en el Informe de Revisión.</p> <p>Párrs. 25 a 34.</p>
--	---	--

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

Referencia	Solicitud o recomendación	Mención en el presente informe
Informe del Comité de Presupuesto y Finanzas sobre los trabajos de su 32.º período de sesiones, ICC-ASP/18/5, párrs. 89 y 90.	<p>89. [...] Por lo tanto, el Comité recomendó que la Corte se asegurara de que todos los procesos y riesgos financieros se mitigaran adecuadamente y que reconsiderara la redacción de la Instrucción Administrativa para distinguir claramente entre las decisiones sobre la clasificación de los puestos y las decisiones administrativas relacionadas con el desempeño del personal.</p> <p>90. Si bien reconoció la necesidad de la Corte en cuanto a la flexibilidad en la gestión de recursos humanos, el Comité recordó que las reclasificaciones siempre estaban vinculadas a los puestos y no a los titulares y recomendó que las solicitudes de reclasificación se presentaran solo en circunstancias excepcionales.</p>	<p>Política en curso de examen</p> <p>Política en curso de examen</p>
<i>Ibid.</i> , párr. 95.	95. Habida cuenta de que los Estados no representados constituían poco menos de la mitad del número de Estados de la Asamblea, el Comité recomendó que la Corte prestara especial atención a la contratación de personal de esos Estados.	Párrs. 25 a 34.
<i>Ibid.</i> , párr. 106.	106. El Comité acogió con beneplácito estas iniciativas y recomendó que la Corte colaborase con todas las partes interesadas en esas cuestiones, así como respecto de las propuestas en cumplimiento de una política de tolerancia cero sobre acoso y que informase al Comité en su 34.º período de sesiones.	Política en curso de examen
<i>Ibid.</i> , párr. 109.	109. El Comité aguardaba con interés recibir la propuesta relativa al Marco de movilidad para su examen en su 34.º período de sesiones. También reiteró su recomendación de que, en el futuro, las solicitudes de nuevos puestos en los proyectos de presupuesto por programas deberían estar fundamentadas con una justificación más explícita de por qué no era viable valerse de los recursos existentes.	Párrs. 35 a 42 (anexo III)
Informe del Comité de Presupuesto y Finanzas sobre los trabajos de su 33.º período de sesiones, ICC-	43. Sin embargo, el Comité recomendó que la Corte no presentara nuevas solicitudes de reclasificación hasta que finalizara la nueva revisión de la Instrucción Administrativa.	Política en curso de examen

ASP/18/15, párr. 43.		
<i>Ibid.</i> , párr. 203.	203. Habida cuenta de que la Corte continuaría enfrentando circunstancias imprevistas en las situaciones existentes, el Comité observó que la Secretaría se había esforzado por administrar sus recursos humanos de manera flexible y recomendó que los diferentes órganos de la Corte hicieran todo lo que estuviera a su alcance para administrar sus recursos humanos en el futuro de tal manera que la Corte pudiera encarar adecuadamente las situaciones inesperadas, en la medida de lo posible, y redespigar los recursos en función de las necesidades reales del volumen de trabajo.	Párrs. 35 a 42 (anexo III)
<i>Ibid.</i> , párrs. 220 y 223.	220. La Corte informó de que el número total de funcionarios del Cuadro Orgánico (excluidos los funcionarios superiores elegidos y los 42 funcionarios de los servicios lingüísticos) era de 470, de los cuales 60 (12,8 %) pertenecían a Estados no Partes. El Comité recomendó que la Corte considerara la posibilidad de congelar la contratación para esa categoría. 223. El Comité observó que en los puestos de más alto grado dentro del Cuadro Orgánico predominaban los hombres. [...] El Comité recomendó que la Corte probara un enfoque diferente y proactivo para abordar la cuestión del equilibrio entre los géneros y para establecer una fecha definida para la consecución de ese objetivo.	Párrs. 25 a 34.
<i>Ibid.</i> , párr. 204.	224. [...] [E]l Comité expresó su preocupación por el elevado gasto debido a las licencias por enfermedad y solicitó a la Corte que le presentara un informe durante su 34.º período de sesiones con información de los últimos cinco años sobre los siguientes temas: (a) el número y la duración media de las licencias por enfermedad; (b) las consecuencias financieras de las licencias por enfermedad; (c) los criterios y procedimientos para la certificación y administración de las licencias por enfermedad, incluidas las funciones y responsabilidades pertinentes; y (d) las responsabilidades de los funcionarios y de los directivos ante la Corte durante las licencias por enfermedad.	Párrs. 47 a 49.
<i>Ibid.</i> , párr. 230.	230. [...] Por lo tanto, el Comité recomendó que la Corte prorrogara provisionalmente el Programa por un tercer año, absorbiera los costos relacionados con la prórroga del programa dentro del presupuesto aprobado e informara al Comité sobre los resultados de su evaluación en su 36.º período de sesiones en 2021.	Párrs. 50 a 55.

Anexo II

LEADERSHIP DEVELOPMENT INITIATIVES, TARGET GROUPS AND TIMELINES

Leadership Development

DEVELOPING CURRENT AND FUTURE LEADERS AT THE ICC



ICC E-LEADERSHIP FOUNDATIONAL MODULES

Online catalogues with managerial/leadership good practices, organized by topics and levels, available 24/7 to all staff members.

Target Group:

All Staff (always available)

DEVELOPMENTAL 360

Opportunity for self-reflection, gathering feedback from team managers, peers, and coaching session(s) that will substantially increase awareness of one's Leadership style, preferences, strengths and areas for development.



Target Group:

All Managers (Optional)
2020: Up to 100
2021: Up to 100



WALK THE TALK CONFERENCE AND WORKSHOPS

"Case-based" 1/2 day workshops where leaders will be invited to prepare, discuss in focus groups and present solutions for real-life issues in a plenary. Interactive preparation and follow-up through the new Learning Management System, encouraging knowledge sharing, awareness of ICC policies/practices and networking.

Target Group Conference:

P-5s and above (1x Year)

Target Group Workshops:

All managers (split in 2 groups. Jr/Sr.) 1 workshop per Competency (Purpose, Collaboration, People, Results) per group, per quarter

INDIVIDUAL DEVELOPMENT PROGRAMME PORTFOLIO

United Nations Certification Programmes with access to Management Networks (alumni) and good practices at the UN environment + Executive Coaching for Heads of Organs

- Executive Coaching: Heads of Organs
- UN System Executive Management Programme (P-5, D-1)
- UN E-Management Certificate Programme (P-4)



Target Group:

Limited seats for P4s and above:
2020: P4 (10), P5 (15), D1 (3), Heads (3)
2021: P4 (10), P5 (08), D1 (3), Heads (3)
2022: P4 (10), P5 (08), D1 (3), Heads (3)



MY LEADERSHIP DISCUSSION E-FORUM

In-house leadership E-forum, constantly updated with relevant content (e.g. management/leadership weekly tips, new ICC tools, case studies, relevant concepts from previous trainings) and encouraged discussions around relevant topics.

Target Group:

Access granted to all managers who complete the mandatory foundational courses offered (tbd)

COACHING ICC FUTURE LEADERS

All new staff with managerial responsibilities will be assigned to an internal and more experienced coach/leader, who will act as a focal point for navigating the ICC managerial/leadership environment and getting up-to-speed with leadership practices, tools, etc. An onboarding day for managers will be developed.



Target Group:

All new managers (potentially extendable to current managers in case there is demand)

INVESTMENT AND RESOURCES*

2019: EUR 8,000 + Leadership Focal Point (STA/GTA)
2020: EUR 155,980 + Leadership Focal Point (STA/GTA, handover project to HR Learning Officer)
2021: EUR 129,900
2022: EUR 128,780

*Detailed information can be found at the Leadership Development Resource Estimation Sheet, created based on benchmarking with other organisations, interaction with potential providers and detailed workload estimation.

LEADERSHIP FRAMEWORK AND OTHER HR PROCESSES

Adjusting HR Processes

Over the next 3 years existing HR processes will be adjusted to resonate with the leadership expectations set out in the framework. All adjustments will be sustained after initial implementation.



RECRUITMENT

Hiring decisions consider the assessment of leadership capabilities

2019: Awareness training for HR staff. Leadership Framework included as "Core Competencies", replacing current "managerial" competencies.

2020: Training for HR, Hiring Managers and Panel Members on using the Leadership Framework during recruitments. Framework included to relevant vacancy announcements and used during competency-based interviews.

2021: Objective assessment tools also capture Leadership Competencies



ONBOARDING AND DAY-TO-DAY PRACTICE

The Leadership Framework is introduced as an integral part of "the way we work around here"

2019: Communication and awareness campaign rolled-out (active participation of senior leaders in the process).

2020: Onboarding day for new staff with managerial responsibilities designed and implemented. "Coaching ICC future leaders" programme designed and implemented.



PERFORMANCE MANAGEMENT

Individual performance is measured against framework (Competencies)

2020: Leadership Framework included as "Core Competencies", replacing current "managerial" competencies. Performance appraisal system adjusted to include leadership competencies, replacing current "managerial" competencies.

2021: Roll-out updated performance appraisal system.



STAFF ENGAGEMENT SURVEY

Staff Engagement survey is adjusted to measure and reflect progress on Leadership capabilities

2020: Staff engagement survey updated to capture core leadership competencies.

2021: Survey results and HR analytics reports used as source of information for leadership development and action plans.

Anexo III.

Proyecto de enmiendas al Reglamento Financiero y Reglamentación Financiera Detallada con miras a asegurar la movilidad del personal entre Programas Principales (esto es, secciones de consignación)

1. En relación con la solicitud de la Asamblea de los Estados Partes de que la Corte aplicara la máxima flexibilidad en la gestión de sus recursos humanos al reaccionar ante situaciones imprevistas y, en la medida de lo posible, procediera a una redistribución de los recursos con arreglo a las necesidades reales impuestas por la carga de trabajo;⁵ la Corte propone que se enmiende su Reglamento Financiero y Reglamentación Financiera Detallada a fin de asegurar la movilidad del personal entre los Programas Principales.

2. En el apartado e) de la regla 101.3 del Reglamento del Personal se establece que “[c]ada funcionario deberá desempeñar las funciones relacionadas con su puesto que se describan en la carta de nombramiento. Sin embargo, **podrá encomendarse temporalmente a un funcionario cualesquiera otras tareas de su competencia, si así lo requieren las necesidades operacionales de la Corte.** Puede tratarse de la sustitución temporal de un funcionario ausente de categoría superior o inferior o perteneciente a otro cuadro”. [Negritas añadidas.]

3. El párrafo 4.8 del Reglamento Financiero y Reglamentación Financiera Detallada establece que “[n]o podrá hacerse una transferencia de créditos de una sección a otra sin autorización de la Asamblea de los Estados Partes, salvo que sea necesaria en razón de circunstancias excepcionales y siempre que se haga de conformidad con los criterios que apruebe la Asamblea”.

4. Las secciones de consignaciones a las que se hace referencia en el Reglamento Financiero y Reglamentación Financiera Detallada son los diferentes Programas Principales, en relación con los cuales la Asamblea de los Estados Partes aprueba cada año consignaciones específicas. Estos créditos constituyen “una autorización [...] para contraer obligaciones y efectuar pagos para los que se adoptaron los créditos y hasta los importes adoptados”, de conformidad con el párrafo 4.1 del Reglamento Financiero.

5. Las consignaciones aprobadas para cada Programa Principal incluyen, entre otras cosas, sus recursos de personal y los gastos de personal conexos.

6. A la luz de esto, se podría argumentar que la asignación temporal de un funcionario de un Programa Principal a otro mientras continúa recibiendo su remuneración con cargo al presupuesto del Programa Principal que cede sus servicios requeriría la aprobación previa de la Asamblea de Estados Partes, de conformidad con párrafo 4.8 del Reglamento Financiero, ya que los fondos asignados a ese puesto no se utilizan para el propósito aprobado.

7. Como resultado de ello, la Corte recomendaría las siguientes enmiendas al Reglamento Financiero y Reglamentación Financiera Detallada:

7.1 Se enmiendaría el párrafo 4.8 del Reglamento Financiero como sigue (las enmiendas se indican **en rojo**):

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

⁵ Resolución ICC-ASP/19/Res.1, sección L, párr. 10 c).

7.2 Se agregaría una nueva disposición (párrafo 4.8 *bis* del Reglamento Financiero):

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