



Asamblea de los Estados Partes

Distr.: General
11 de mayo de 2018

ESPAÑOL
Original: inglés

Decimoséptimo período de sesiones

La Haya, 5 a 12 de diciembre de 2018

Informe de la Corte sobre la gestión de recursos humanos*

Resumen ejecutivo

1. El principal enfoque de la Corte con respecto a sus actividades de gestión de los recursos humanos en 2017 continuó centrado en garantizar la continuidad de las actividades al contratar personal para cubrir 117 puestos de plantilla que estaban vacantes al 1 de enero de 2017. A la espera de concluir con el proceso de contratación, muchos puestos tuvieron que ser llenados empleando la nueva modalidad de contrato de corta duración. En 2017, se llenaron 127 puestos de plantilla, en tanto que en la Corte se produjeron 66 separaciones, lo cual redundó en que se redujera a 79 el número de puestos vacantes a fines de 2017.
2. Además, la Corte continuó fortaleciendo el sistema de gestión del desempeño, apoyando así a la Corte como una organización de alto desempeño.
3. La Corte implementó exitosamente los elementos finales del nuevo paquete retributivo, ajustándose a los plazos aprobados por la Asamblea de los Estados Partes.
4. Otras cuestiones estratégicas en materia de recursos humanos que se abordaron durante el año fueron desarrollo y formación del personal, equilibrio geográfico y de género, e inducción del personal. Por otra parte, la Corte inició un proceso de licitación respecto de su paquete de seguro médico, dio la bienvenida a sus primeros funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico y continuó desplegando esfuerzos por lograr la automatización de los procesos de recursos humanos. Durante el año, la Corte también volvió a examinar su estrategia de gestión de los recursos humanos.
5. Este informe, conjuntamente con sus anexos, aborda los siguientes temas: (1) informes estándar; (2) actualizaciones con respecto a actividades clave en materia de recursos humanos emprendidas por la Corte durante el período de análisis; y (3) respuestas a solicitudes y/o recomendaciones específicas formuladas por el Comité de Presupuesto y Finanzas.
6. Además, informa al Comité acerca de las actividades en torno a recursos humanos que se tienen previstas para 2018, entre las cuales cabe mencionar la finalización de la estrategia de gestión de los recursos humanos, la elaboración de un programa de liderazgo que abarca a la totalidad de la Corte y un enfoque centrado en el bienestar del personal, continuando al mismo tiempo con el desarrollo de políticas y marcos estratégicos de recursos humanos, proyectos de automatización, programas de formación y aprendizaje eficientes, y un análisis de la administración interna de justicia.

* Anteriormente publicado como CBF/30/9.

I. Introducción

1. Este informe contiene información acerca de las actividades en materia de recursos humanos de la Corte Penal Internacional (“la Corte”), emprendidas en 2017 de conformidad con los objetivos estratégicos de la Corte, como asimismo en respuesta a consultas y recomendaciones específicas formuladas por el Comité de Presupuesto y Finanzas (“el Comité”) y la Asamblea de los Estados Partes (“la Asamblea”). Incluye información actualizada sobre actividades de contratación; cambios de política y modificaciones al marco contractual; iniciativas para abordar el equilibrio geográfico y de género; formación y desarrollo del personal; gestión del desempeño; el Programa de funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico; la reintroducción de Programas financiados de Pasantías y Profesionales Visitantes; y el resultado del proceso de licitación del seguro médico de la Corte. Concluye haciendo una breve reseña de las prioridades para 2018.

II. Prioridades en 2017

2. En 2017, la administración superior, los funcionarios directivos y la Sección de Recursos Humanos, con la colaboración del personal, continuaron llevando a cabo actividades destinadas a fortalecer la gestión de los recursos humanos en la Corte. En el contexto de intensas actividades de contratación durante el año, la Corte siguió concentrándose en actividades clave de recursos humanos relacionadas con la contratación de los mejores y más diversos talentos, fomentando el desarrollo del personal y apoyando la gestión eficaz de los recursos humanos, promoviendo al mismo tiempo el bienestar del personal. En términos concretos, las áreas prioritarias en materia de recursos humanos para 2017 fueron las siguientes:

- (a) Asegurar una contratación oportuna en 2017;
- (b) Aplicar las partes finales del nuevo paquete retributivo de las Naciones Unidas;
- (c) Examinar nuevamente la estrategia de gestión de recursos humanos de la Corte;
- (d) Continuar elaborando políticas y marcos relativos a los recursos humanos;
- (e) Concluir el proceso de licitación del paquete de seguro médico de la Corte;
- (f) Continuar fortaleciendo el sistema de gestión del desempeño de la Corte;
- (g) Continuar con las iniciativas destinadas a fortalecer el equilibrio geográfico y de género;
- (h) Implementar las próximas etapas del programa rediseñado de inducción del personal;
- (i) Continuar con los proyectos de automatización (a saber, renovación de recursos humanos, flujos de trabajo automatizados y ePAS);
- (j) Garantizar la ejecución de programas eficientes de formación y aprendizaje para el personal;
- (k) Dar la bienvenida a los primeros funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico;
- (l) Llevar a cabo actividades destinadas a mejorar el bienestar del personal;
- (m) Efectuar, conjuntamente con la Oficina de Asesoría Jurídica de la Secretaría, un examen de la administración interna de justicia, proponer medidas para fortalecer el uso de procedimientos informales de solución de conflictos y designar a un mediador.

3. La mayoría de las prioridades establecidas para el año fueron abordadas, y durante el año, se añadieron otras prioridades. Se emprendieron importantes actividades de contratación para llenar puestos vacantes y hacer que las tasas de dotación de personal se recuperaran hasta alcanzar los niveles requeridos, tomando en consideración al mismo tiempo la representación geográfica y el equilibrio entre hombres y mujeres. De igual

manera, se emprendieron una serie de otras actividades en materia de recursos humanos para apoyar a la Corte a lograr sus objetivos estratégicos, e incluso se hicieron importantes esfuerzos por fortalecer el sistema de gestión del desempeño de la Corte.

4. Teniendo en cuenta el número de puestos vacantes y el alto volumen de trabajo, algunas de las prioridades para 2017 fueron traspasadas al 2018, tales como determinadas políticas sobre recursos humanos y el examen de la administración interna de justicia.

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

5. En 2017, la Corte abordó una serie de peticiones y recomendaciones relacionadas con la gestión de los recursos humanos, formuladas por el Comité y la Asamblea. Esas peticiones y recomendaciones serán analizadas en las secciones pertinentes de este informe. En el Anexo I aparece una visión general que incluye referencias.

IV. Informe sobre las actividades en 2017

A. Contratación y dotación de personal

6. La contratación de personal diverso de la más alta calidad sigue siendo una prioridad para la Corte. En 2017, se desplegaron esfuerzos importantes por contratar para cubrir plazas vacantes, teniendo en consideración, al mismo tiempo, la representación geográfica y el equilibrio entre hombres y mujeres. Se efectuó un número importante de contrataciones para llenar puestos vacantes y reestablecer el nivel de plantilla necesario para que la Corte pueda cumplir eficazmente sus funciones. Con respecto a la representación geográfica, el porcentaje de fuerza laboral¹ proveniente de países subrepresentados o en equilibrio aumentó del 18% al 31 de enero de 2017 a 28% al 31 de diciembre de 2017.

1. Desempeño del proceso de contratación para puestos de plantilla

7. En 2017, la Corte llenó un total de 197 plazas aprobadas: 127 puestos de plantilla y 70 puestos financiados en el marco de la asistencia temporaria general (ATG). De los 127 puestos de plantilla cubiertos, 72 (57%) fueron llenados por candidatos externos, 32 (25%) por personal en puestos financiados mediante asistencia temporaria general y 23 (18%) por personal que ya estaba ocupando puestos de plantilla (aludidos en el Cuadro 2 como “nombramientos internos”). En el transcurso del año, la Corte tomó 985 pruebas escritas y realizó 1.114 entrevistas.

8. Al 31 de diciembre de 2017, la Corte contaba con 888 miembros del personal en puestos de plantilla por un período fijo y 139 funcionarios en puestos por un período fijo, financiados mediante asistencia temporaria general. Además, se efectuaron nombramientos de corta duración para reemplazar a funcionarios con licencia especial no remunerada o con licencia de maternidad, como también para brindar una cobertura de corta duración a la espera de la contratación para un determinado puesto vacante. Un total de 66 funcionarios en puestos de plantilla abandonó la Corte en 2017, incluyendo a seis miembros del personal que se jubilaron o cuyos contratos no fueron renovados. Lo anterior representa una tasa de renovación de personal del 8% correspondiente al año.

9. Los Cuadros 1 y 2 que aparecen a continuación resumen la situación en cuanto a dotación de personal y desempeño en materia de contratación, nombramientos, contratación interna y renovación del personal con respecto a los puestos de plantilla de la Corte según el Programa Principal al 31 de diciembre de 2017.

¹ Puestos de plantilla en la categoría de Cuadro Orgánico

Cuadro 1: 2017 Situación en materia de dotación de personal al 31 de diciembre de 2017²

	<i>Puestos presupuestados</i>	<i>Recuento</i>	<i>Tasa de vacantes (promedio)</i>	<i>En proceso de contratación / Inducción</i>	<i>Separaciones del servicio (2017)³</i>	<i>Separación del servicio (%)</i>	<i>Equilibrio entre hombres y mujeres (Mujeres)</i>
Corte Penal Internacional	967	888	9,82%	59	66	7,63%	46%
Judicatura	52	49	7,69%	2	4	8,52%	63%
Fiscalía	315	299	6,35%	12	21	7,13%	53%
Secretaría	573	519	11,34%	41	38	7,55%	41%

Cuadro 2: Nombramientos y separaciones del servicio en la Corte en 2017

	<i>Nombramientos externos⁴</i>	<i>Nombramientos internos (dentro del Programa Principal)</i>	<i>Traslados entre Programas Principales</i>	<i>Renuncias</i>	<i>Trasposos a asistencia temporaria general</i>	<i>No renovación/ dimisiones/ jubilación</i>	<i>Aumento neto (= 1+2+3+4+5)</i>
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Judicatura	9		-1	-3	-1		4
Programa Principal I							
Fiscalía	33	3		-9	-12		12
Programa Principal II							
Secretaría	57	18		-30	-4	-4	19
Programa Principal III							
Secretaría de la Asamblea de los Estados Partes	4	1					4
Programa Principal IV							
Secretaría del Fondo Fiduciario en beneficio de las víctimas						-2	-2
Programa Principal VI							
Mecanismo de Supervisión Independiente	1	1	+1	-1			1
Programa Principal VII.5							
Oficina de Auditoría Interna							0
Programa Principal VII.6							
Total de la Corte	104	23	0	-43	-17	-6	38

10. Las estadísticas que aparecen más arriba no incluyen las 73 plazas aprobadas, las cuales pasaron de ser financiadas mediante asistencia temporaria general a ser puestos de plantilla, dado que ello no implicó actividades de contratación.

11. Para la Corte, es prioritario mejorar la representación geográfica y el equilibrio entre hombres y mujeres al más alto nivel. Para atraer a candidatos provenientes de Estados Partes insuficientemente representados, se llevaron a cabo esfuerzos considerables en 2017, tales como la realización de diversas actividades de sensibilización para buscar candidatos e invitarlos a presentar su candidatura. La Corte observó un incremento en el número de candidaturas de parte de ciudadanos brasileños, uno de los Estados Partes más

² Las cifras no incluyen tres puestos presupuestados para funcionarios electos (dos en la Fiscalía y uno en la Secretaría).

³ Cifras acumuladas correspondientes a 2017

⁴ Dado que este informe se refiere a puestos de plantilla, los "nombramientos externos" incluyen a 32 miembros del personal que pasaron de puestos sufragados con cargo a la asistencia temporaria general a puestos de plantilla mediante un proceso competitivo de contratación.

infrarrepresentado, recibíéndose 703 candidaturas en 2017, en comparación con 439 en 2016. No se observaron incrementos similares con respecto a los demás países marcadamente infrarrepresentados.

12. Durante los procesos de contratación, todos los comités de selección desplegaron sus esfuerzos en este sentido y, en 2017, el porcentaje de fuerza laboral⁵ proveniente de países infrarrepresentados o en equilibrio aumentó de 18% al 31 de enero de 2017, a 28% al 31 de diciembre de 2017.

2. Tasa de vacantes

13. La tasa de vacantes mensual de la Corte disminuyó en 2017, de 12% en enero, a 8% a finales de año. En la Secretaría, disminuyó de 13% en enero de 2017, a 9% a fines de año.

14. En el futuro, la Corte pretende equiparar la tasa de vacantes prevista⁶ con la tasa de renovación del personal, a fin de lograr un equilibrio óptimo entre la tasa de vacantes presupuestada de la Corte y el número real de puestos de plantilla vacantes – tal como aquel que existiría de manera natural producto de renunciaciones y separaciones del servicio de los miembros del personal. Funcionando a plena capacidad, con puestos vacantes únicamente debido a renovación, y teniendo la capacidad de llenarlos con nombramientos de corta duración cuando ello fuere necesario, se garantizará que la fuerza laboral de la organización no se vea constantemente exigida más allá de sus límites.

15. La Corte se ha comprometido a lograr los objetivos que se ha propuesto dentro de los plazos establecidos, y gracias a la dedicación de su fuerza laboral, ha logrado hacerlo hasta el momento. No obstante, si la Corte ha de continuar funcionando con una tasa de vacantes del 10%, deberán examinarse los resultados que se pretende alcanzar, a fin de asegurarse que se imponga en el personal de la Corte un volumen de trabajo razonable y realista.

3. Representación geográfica

16. La diversidad en su fuerza laboral sigue siendo una prioridad estratégica para la Corte, por lo cual sigue haciendo esfuerzos por aumentar la proporción de miembros del personal proveniente de Estados Partes no representados o infrarrepresentados que ocupen puestos en las categorías del Cuadro Orgánico o superiores, respetando al mismo tiempo tanto los requisitos conforme al Estatuto de Roma en cuanto a contratar personal sobre la base del mérito, como también los derechos del personal existente.

17. La Corte ha tomado nota de la recomendación formulada por el Comité de que la Corte continúe con sus esfuerzos destinados a mejorar aún más la situación con respecto a la distribución geográfica y que informe acerca de las medidas específicas adoptadas, incluso campañas de sensibilización, en el informe sobre la gestión de los recursos humanos en su 30º período de sesiones en abril de 2018.⁷ La Corte tomó nota además, de la petición de que continúe analizando los desequilibrios persistentes entre la distribución geográfica y los parámetros pertinentes, como también seguir supervisando los niveles deseables por país.⁸

18. En 2017, la Corte continuó con sus esfuerzos por mejorar la representación geográfica, a saber, mediante lo siguiente:

- (a) Se ha ampliado el alcance de los anuncios de vacantes para incluir a diversos medios sociales y plataformas para vacantes de empleos internacionales;
- (b) Todos los anuncios de vacantes se publican en ambos idiomas de trabajo;

⁵ Puestos de plantilla en la categoría del Cuadro Orgánico

⁶ La tasa de vacantes aplicada en la presentación por parte de la Corte de su presupuesto para el personal.

⁷ *Documentos Oficiales de la Asamblea de los Estados Partes del Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional, Decimosexto período de sesiones, Nueva York, 4 a 14 de diciembre de 2017* (ICC-ASP/16/20), vol. II, parte B.1, párr. 102.

⁸ *Documentos Oficiales... Decimosexto período de sesiones... 2017* (ICC-ASP/16/20), vol. II, parte B.2, párr. 169.

- (c) El personal de recursos humanos participa ex officio en todos los procesos de contratación;
- (d) Se ha vuelto a constituir el Comité de Examen del Proceso de Selección para que se encargue de supervisar todas las contrataciones;
- (e) En todos los comités de contratación se apunta a lograr la diversidad geográfica;
- (f) La información actualizada acerca de la representación geográfica se difunde a todos los comités de contratación;
- (g) Se tiene en consideración la representación geográfica tanto en la etapa de preselección como cuando se toma la decisión con respecto a la selección final de los candidatos idóneos;
- (h) La representación geográfica es tomada en cuenta para todos los nombramientos.

19. Además de las medidas ya establecidas, se lanzaron nuevas iniciativas de sensibilización. Se transmitieron diversos videos sobre empleo y la Corte sostuvo sus dos primeras sesiones en vivo en Facebook, concentrándose en la contratación, los programas de pasantías y profesionales visitantes, e invitó a ciudadanos de Estados Partes infrarrepresentados a presentar su candidatura. Las sesiones fueron vistas por unas 21.000 personas y compartidas 222 veces.

20. La Corte también ha tomado nota de las preocupaciones planteadas por el Comité y la Asamblea en el sentido de que existe un número importante de miembros del personal que son ciudadanos de Estados que no son Estados Partes del Estatuto de Roma, y que se recomendaba que este tema fuera tratado dentro de un plazo razonable y que el Comité y la Asamblea proporcionaran información actualizada en el informe sobre gestión de los recursos humanos.⁹

21. Actualmente, 11,4% de la fuerza laboral de la Corte está compuesta por ciudadanos de Estados no Partes, lo cual representa un leve aumento con respecto al 10,3% en 2016. A la luz de la petición formulada por el Comité, la Corte se ha comprometido a reducir este número, aunque reitera, no obstante, que los candidatos originarios de Estados no Partes pueden ser considerados y empleados para asegurar que se cuente con los mejores talentos, tal como lo reiteró también la Asamblea.¹⁰

22. En el Anexo III se incluye un informe sobre el progreso alcanzado donde se resumen los resultados que se han logrado gracias a los esfuerzos constantes por parte de la Corte por abordar las brechas en cuanto a equilibrio geográfico.

4. Equilibrio entre hombres y mujeres

23. Tal como se indica en el Cuadro 3 que aparece más abajo, la representación femenina¹¹ en la Corte ha aumentado a 49%, lo cual representa una mejora en comparación con el 2016 en que alcanzaba al 46%.

24. Sigue habiendo una brecha de género significativa en puestos a nivel de director y, en menor grado, en los niveles P-4 y P-5. La Corte toma nota de la preocupación del Comité en el sentido de que la brecha de género en las categorías superiores del Cuadro Orgánico ha seguido siendo considerable y la recomendación de que la Corte dé prioridad a un despliegue sostenido de esfuerzos por reducir la brecha.¹²

25. Debido al bajo grado de renovación en puestos de alto rango (sólo una persona en un puesto de nivel P-5 y dos personas en puestos de nivel P-4 abandonaron la Corte en 2017), los esfuerzos de la Corte por reducir la brecha de género en el nivel superior constituyen una estrategia de largo plazo. En lo que atañe a nombramientos a futuro para ocupar puestos en la administración superior, la Corte establecerá como prioridad cerrar la brecha de género.

⁹ *Documentos Oficiales... Decimosexto período de sesiones... 2017* (ICC-ASP/16/20), vol. II, parte B.1, párr. 98.

¹⁰ *Documentos Oficiales... Decimosexto período de sesiones... 2017* (ICC-ASP/16/20), vol. II, parte B.2, párr. 168.

¹¹ Puestos de plantilla y en las categorías del Cuadro Orgánico y superiores.

¹² *Documentos Oficiales... Decimosexto período de sesiones... 2017* (ICC-ASP/16/20), vol. II, parte B.1, párr. 101.

26. En lo que respecta a la representación geográfica, la Corte, en su proceso normal de contratación, asegura un equilibrio entre hombres y mujeres en los comités de selección para todos los nombramientos y considera el género en las diversas etapas del proceso de contratación. La Corte buscará activamente en LinkedIn a mujeres calificadas y las alentará a presentar su candidatura y continuará esforzándose por lograr un equilibrio entre hombres y mujeres entre los candidatos preseleccionados, haciendo todo lo que esté a su alcance para mejorar el equilibrio entre hombres y mujeres.

Cuadro 3: Equilibrio entre hombres y mujeres (todos los puestos de plantilla en las categorías del Cuadro Orgánico por grado, situación al 31 de diciembre de 2017)

<i>Grado</i>	<i>F</i>	<i>M</i>	<i>Total</i>	<i>F%</i>	<i>M%</i>	<i>2016 F%</i>
D-1	1	8	9	11%	89%	11%
P-5	14	30	44	32%	68%	35%
P-4	31	52	83	37%	63%	35%
P-3	75	91	166	45%	55%	43%
P-2	99	62	161	61%	39%	57%
P-1	25	10	35	71%	29%	71%
Total	245	253	498	49%	51%	46%

5. Conversiones de puestos

27. En 2017, se convirtieron 79 puestos, de los cuales, 68 contribuyeron¹³ a cumplir las metas de equilibrio geográfico y 79 al equilibrio entre hombres y mujeres. El Anexo II brinda una visión general de los puestos convertidos en 2017 y cómo afectaron las conversiones al equilibrio entre hombres y mujeres y a la representación geográfica.

28. Al igual que en años anteriores, la Corte quisiera reiterar los principios básicos tras las conversiones (es decir, el cambio con respecto a la fuente de financiamiento) de puestos financiados en el marco de la asistencia temporaria general a puestos de plantilla:

(a) Las conversiones no se refieren al titular, sino que *al cargo*. Se presentan peticiones de conversión cuando la Corte estima que, sobre la base de una necesidad operacional, la función es parte de las actividades habituales de la Corte que están en curso y son de más largo plazo;

(b) Los miembros del personal, tanto en puestos de plantilla como en puestos financiados en el marco de la asistencia temporaria general tienen *nombramientos por un período fijo* y, por ende, gozan de la misma condición jurídica y contractual, siendo la única diferencia la duración del contrato. No hay expectativas de renovación del contrato, sin importar la fuente de financiamiento, y tanto los puestos de plantilla como las plazas sufragadas con cargo a la asistencia temporaria general pueden discontinuarse si deja de existir la necesidad operacional;¹⁴

(c) La conversión no redundará en costos mayores, dado que los miembros del personal que tienen contratos por un período fijo, sin importar la fuente de financiamiento, gozan de los mismos derechos y, por lo tanto, no recibirán ningún derecho adicional si se les coloca en un puesto de plantilla. Las conversiones generan ahorros presupuestarios para la Corte, ya que la tasa de vacantes se aplica únicamente a puestos de plantilla;

(d) Cuando un puesto se convierte en un puesto de plantilla sobre la base de una evaluación de las necesidades operacionales, se toma una decisión con respecto al titular. Si un miembro del personal ocupaba un puesto financiado en el marco de la asistencia temporaria general con un nombramiento por un período fijo y un buen historial de desempeño, el titular pasará a ocupar el puesto convertido.

¹³ Los puestos lingüísticos y puestos en la categoría de Servicios Generales no están incluidos en las metas de representación geográfica.

¹⁴ Un ejemplo reciente es la disminución de las actividades en la oficina sobre el terreno en Kenia, lo cual redundó en la supresión de puestos.

(e) Para el titular, la conversión no conduce a ningún cambio en la condición contractual ni en cuanto a los derechos; el único cambio real es la duración del contrato, lo cual en sí puede ser un importante factor de motivación.

29. La Corte tomó nota de la recomendación del Comité en el sentido de que considere la representación geográfica y el equilibrio entre hombres y mujeres al elaborar sus recomendaciones para la conversión que se ha propuesto de puestos que recaen dentro de la asistencia temporaria general.¹⁵ A pesar de los esfuerzos de la Corte por mejorar el equilibrio geográfico, no puede, sin embargo, poner término a un contrato luego de un cambio en la fuente de financiamiento por la sola razón de que el miembro del personal no tiene la nacionalidad deseada. Ello constituiría una violación a la ley de empleo y sus principios. Por lo tanto, la Corte no puede convertir sólo esos puestos ocupados por titulares de países no representados o representados de manera insuficiente.

30. A fin de asegurar que las conversiones no afecten de manera adversa el equilibrio geográfico, la estrategia de la Corte es continuar llevando a cabo procedimientos de contratación idénticos para todos los puestos por un período fijo, sin importar la fuente de financiamiento. Por ende, la representación geográfica y el equilibrio entre hombres y mujeres se toman en consideración al momento de la contratación de modo de garantizar que la fuerza laboral financiada en el marco de la asistencia temporaria general sea tan diversa como la fuerza laboral que ocupa puestos de plantilla.

B. Políticas

31. En 2017, la Corte promulgó diversas políticas, inclusive aquéllas relativas a los sueldos y asignaciones de los miembros del personal, en consonancia con los cambios aprobados por la Asamblea y de conformidad con las normas del régimen común de las Naciones Unidas. Las Instrucciones Administrativas emitidas o actualizadas en 2017 son las siguientes:

- (a) Descanso y recuperación;
- (b) Condición de dependencia y asignaciones – Versión revisada;
- (c) Medidas de transición para aplicar el nuevo Paquete retributivo – Versión revisada;
- (d) Promulgación de las Reglas Provisionales Enmendadas del Personal – Versión revisada;
- (e) Programa de pasantías; y
- (f) Programa de profesionales visitantes.

32. El nuevo establecimiento de prioridades con respecto a otras tareas relacionadas con los recursos humanos implicó que otras políticas importantes de recursos humanos tuvieron que ser reprogramadas, siendo necesario fijar nuevos plazos para su consulta y promulgación.

1. Examen del paquete retributivo

33. En 2017, la Corte terminó de implementar la mayoría de los cambios del nuevo paquete retributivo para los miembros del personal en las categorías del Cuadro Orgánico y más altas. Tal como lo señaló la Asamblea durante su decimosexto período de sesiones,¹⁶ las Reglas del Personal enmendadas que se refieren al subsidio a la educación y el subsidio especial para educación serán promulgadas luego de la reciente promulgación por parte de la Secretaría de las Naciones Unidas de sus instrucciones administrativas con respecto a estos dos temas.

34. Las enmiendas a las Reglas del Personal que han sido propuestas, conjuntamente con dos nuevas instrucciones administrativas sobre (i) el subsidio para la educación y prestaciones conexas; y (ii) el subsidio especial para la educación y prestaciones conexas

¹⁵ *Documentos Oficiales ... Decimocuarto período de sesiones ... 2015* (ICC-ASP/14/20), vol. II, parte B.1, párr. 84.

¹⁶ ICC-ASP/16/Res.1, pág. 7.

para niños con discapacidad, han sido presentadas para consulta interna e incluso ante todos los órganos de la Corte y representantes del Consejo del Sindicato del Personal. La Corte garantizará que los derechos adquiridos de los miembros actuales del personal se respeten.

35. Durante la primera mitad de 2018 se organizarán otros talleres y sesiones informativas, tales como las que tuvieron lugar en 2017 cuando se introdujeron por primera vez los cambios al nuevo paquete retributivo, con el propósito de brindar información actualizada a los miembros del personal con respecto a los cambios, ya que han demostrado ser extremadamente útiles y beneficiosos, tanto para el personal como para la Corte.

36. La Corte presentará a la Asamblea, en su decimoséptimo período de sesiones, el texto completo de todas las enmiendas provisionales a las reglas que rigen para el personal en relación con el subsidio para la educación, subsidio especial para educación y prestaciones conexas, de conformidad con la regla 12.2 del Reglamento del Personal.

2. Otras políticas en materia de recursos humanos

37. Debido al alto volumen de trabajo de la Sección, en 2017 se examinó una vez más el cronograma en relación con otras políticas en materia de recursos humanos que se refieren al seguro médico después del cese en el servicio, la reclasificación de puestos y el subsidio por funciones especiales. Cumpliendo con las recomendaciones de la auditoría, la Sección de Recursos Humanos también revisará las políticas en torno al uso de personal contratado a corto plazo, incluso personal lingüístico contratado a corto plazo. La importancia de consultar acerca de estas políticas y su promulgación sigue siendo crucial, y la Sección de Recursos Humanos se esmerará por dar prioridad a estas políticas en el transcurso de 2018.

3. Reclasificación de puestos

38. En su decimosexto período de sesiones, la Asamblea solicitó a la Corte que llevara a cabo un examen a nivel de toda la Corte de la política actual sobre reclasificaciones y que informara acerca del resultado al Comité en su 30º período de sesiones, y a la Asamblea en su decimoséptimo período de sesiones. El Comité recomendó también a la Asamblea no aprobar ninguna solicitud de reclasificación sino hasta que se hubiese llevado a cabo dicho examen.¹⁷

39. A fin de contar con una fuerza laboral ágil, donde la asignación de recursos humanos para enfrentar necesidades operacionales esté siendo constantemente evaluada y optimizada, la Corte debe tener la posibilidad de rediseñar áreas de trabajo y reasignar funciones cuando ello fuere necesario. La reclasificación es una herramienta importante para la gestión eficaz de los recursos humanos, y la Corte observa con preocupación la reciente decisión de no aprobar la solicitud formulada por la Corte de que se efectúen reclasificaciones. No obstante, la Corte entiende y reconoce las preocupaciones que sustentan la decisión de la Asamblea y hará esfuerzos por abordarlas.

40. Cuando se trata de la administración de categorías de puestos, la Corte se ciñe a las normas del régimen común de las Naciones Unidas para la clasificación de puestos según la naturaleza de los deberes y responsabilidades, tal como lo exige la regla 2.1 del Reglamento del Personal y cumpliendo con los principios establecidos por la Asamblea, conforme a lo dispuesto en la regla 102.1(b) de las reglas que rigen para el personal. Como resultado de lo anterior, el procedimiento actual para evaluar peticiones, tanto para la reclasificación hacia arriba como hacia abajo de puestos, cumple con las recomendaciones anteriores formuladas por el Comité. Estas recomendaciones requirieron que cualquier reclasificación hacia arriba de un puesto diera origen a un proceso competitivo de contratación y que se solicitara la aprobación de la Asamblea para todas las reclasificaciones, con la excepción de puestos en la categoría de Servicios Generales a nivel de Servicios Generales-Otras Categorías (SG-OC) o inferiores. Las solicitudes de reclasificación están siendo examinadas actualmente de manera holística por un Comité Asesor en materia de clasificaciones, el cual, cuando la petición es respaldada por el Comité, recomienda a los jefes de órganos que subcontraten la determinación de la clasificación de un puesto a un experto externo antes de que sea presentada a la Asamblea para su aprobación.

¹⁷ ICC-ASP/16/Res.1, págs., 7 y 8

41. La Sección de Recursos Humanos ha presentado para consulta interinstitucional una instrucción administrativa sobre la clasificación y reclasificación de puestos, esbozando los principios antes mencionados y describiendo en detalle el proceso completo y su ejecución, e inclusive una posibilidad de apelar a cualquier decisión tomada al respecto. La Corte presentará al Comité, en su 30º período de sesiones, el texto que establece los principios y procedimientos revisados para la clasificación y reclasificación de puestos a ser aplicados a nivel de toda la Corte. La Corte presentará a la Asamblea, en su decimoséptimo período de sesiones, el texto completo de la instrucción administrativa promulgada con respecto a este tema.

42. A la luz de lo anterior, la Corte espera que el Comité reconsidere las peticiones de reclasificación presentadas en 2017. Una serie de estas solicitudes surgieron a raíz de un rediseño de funciones que debió realizarse ante la necesidad de garantizar que las actividades críticas fueran abordadas de manera competente. Dado que el personal ha estado desempeñando las funciones de los puestos reclasificados, el principio de “igualdad de retribución por un mismo trabajo” debería respetarse, tal como el hecho de rechazar una reclasificación no está exento de riesgos jurídicos de litigio por parte del personal.

43. No se presentarán nuevas solicitudes de reclasificación a la espera de la promulgación de la Instrucción Administrativa sobre (Re-)clasificaciones.

4. Subsidio por funciones especiales

44. De conformidad con la regla 103.11 de las reglas que rigen para el personal y en consonancia con las normas del régimen común de las Naciones Unidas, la Corte administra un subsidio por funciones especiales para el personal que está asumiendo temporalmente funciones de más alto nivel. Las reglas actualmente se imparten en una directriz, y la Corte está preparando una nueva instrucción administrativa para establecer los principios en virtud de los cuales puede otorgarse este subsidio.

45. En 2017, hubo un incremento en cuanto a las funciones de corta duración asumidas por miembros del personal interno con nombramientos por un plazo fijo. Cuando ocurre esto, normalmente el funcionario escogido es asignado temporalmente al nuevo puesto y se le otorga un subsidio por funciones especiales, cuando proceda. En aquellos casos, podría ser beneficioso para los miembros del personal emprender un proceso de selección más simple, fortaleciendo con ello la capacidad de la Corte y su flexibilidad para asignar recursos existentes dependiendo de las necesidades operacionales.

46. La nueva instrucción administrativa sobre el subsidio por funciones especiales indicará además el procedimiento para anunciar una expresión de interés cuando un puesto en particular esté vacante o temporalmente vacante por un período que se espera durará tres meses o más.

5. Nombramientos de corta duración, incluso aquéllos que atañen al personal lingüístico

47. En 2017, la Oficina de Auditoría Interna llevó a cabo una auditoría con respecto al uso de nombramientos de corta duración y personal temporal por parte de la Sección de Servicios Lingüísticos. Con respecto al uso de nombramientos de corta duración, la auditoría concluyó que debía llevarse a cabo un examen de la Instrucción Administrativa sobre nombramientos de corta duración, a fin de mejorar aún más el uso de la modalidad de corto plazo. Con respecto al uso de personal temporal por parte de la Sección de Servicios Lingüísticos, la auditoría concluyó que la Sección de Recursos Humanos debería examinar su práctica para armonizarla con aquella que figura en el Acuerdo de 2013 entre las Naciones Unidas y la *Association Internationale des Traducteurs de Conférence* (AITC) y determinar, a más tardar a mediados de 2018, si deberían adoptarse las disposiciones del acuerdo.

48. La Sección de Recursos Humanos examinará la Instrucción Administrativa sobre nombramientos de corta duración (ICC/AI/2016/001), a la luz de las recomendaciones de auditoría, y presentará una propuesta de consulta interna en el transcurso de 2018. Se emitirá una nueva instrucción administrativa sobre el uso de personal lingüístico contratado por un período de corta duración luego de evaluar si se podría incorporar el Acuerdo de la AITC de 2013, en su totalidad o en parte, al marco jurídico de la Corte.

6. Arreglos laborales flexibles

49. Luego de estudios sobre los efectos positivos – inclusive sobre la productividad – y la importancia de equilibrar las demandas laborales con la vida fuera del entorno de trabajo, en 2018 se introducirá un marco a nivel de toda la Corte sobre arreglos laborales flexibles, sujeto a consultas internas. Este marco estará alineado con la política de las Naciones Unidas sobre arreglos laborales flexibles, en la medida posible, teniendo la debida consideración con respecto a aspectos de seguridad de la información. Se espera que tales arreglos incrementen el bienestar del personal, su estado de ánimo y su productividad.

7. Seguro de salud después del cese en el servicio

50. Luego de la adopción por parte de la Asamblea de un seguro de salud para el personal jubilado en 2012, el plan de subsidio de seguro de salud para jubilados, el cual fue iniciado por la Corte, y las disposiciones sobre elegibilidad para recibir cobertura de seguro de salud después del cese en el servicio, están disponibles en el contrato de la Corte con su proveedor de seguros en virtud del contrato de seguro médico grupal. Está por promulgarse una instrucción administrativa con respecto al seguro de salud después del cese en el servicio, con el propósito de entregar más detalles en cuanto a elegibilidad y cese de la cobertura, para regular los cálculos con respecto a las contribuciones de las primas, y describir brevemente las obligaciones de los ex miembros del personal en relación con la solicitud de cobertura y pago de primas. Se distribuyó un borrador de la instrucción administrativa a los principales interesados de la Corte y se espera que sea promulgada durante la primera mitad de 2018.

C. Contratos del personal y condiciones de servicio

1. Proceso de licitación del paquete de seguro grupal de salud de la Corte

51. En 2017, la Corte por primera vez decidió someter a licitación su plan grupal de seguro médico, como asimismo el seguro médico por fallecimiento y discapacidad en actos de servicio, a fin de garantizar el mejor valor por el dinero para los miembros del personal de la Corte y para la Corte. De conformidad con la regla 106.2 que rige para el personal, la Corte, desde 2002, ha brindado a su personal una cobertura de seguro médico grupal parcialmente subsidiado en un 50%. Además de un plan grupal de seguro médico, la Corte también consiguió un seguro para cubrir prestaciones médicas y por discapacidad en caso de fallecimiento, lesiones o enfermedad atribuibles al desempeño de deberes oficiales en nombre de la Corte. Ambos planes de seguro siempre habían sido proporcionados a través de un Administrador Externo independiente y corredor antes conocido con el nombre de Vanbreda International, la que posteriormente fue adquirida por Cigna [la corporación] en 2010, y a lo largo de los años siempre se había renovado tácitamente hasta el año 2017 cuando ambos seguros fueron sometidos a licitación.

52. El Plan Grupal de Seguro de Salud es un plan de seguro unificado e integral que indemniza a participantes elegibles por niveles de costos razonables y habituales incurridos a raíz de un tratamiento médico (inclusive hospitalización, psiquiátrico, auditivo y de cuidado oftalmológico) y dental, sujeto a parámetros definidos que se describen en el contrato de Plan Grupal de Seguro de Salud de la Corte. Además, este plan garantiza al participante asegurado principal el otorgamiento de una prestación en caso que los aseguradores lo reconocen como que está en una situación de dependencia (“Cobertura de Atención de Largo Plazo”); y, para los ex miembros del personal, sus cónyuges, hijos dependientes o sobrevivientes, la continuación opcional después del cese en el servicio de la cobertura previa cuando estaba en servicio activo (también se conoce como Seguro médico después del cese en el servicio o “ASHI, por sus siglas en inglés).

53. Luego del proceso de licitación de 2017, el contrato de Plan Grupal de Seguro de Salud fue adjudicado a un Administrador Externo independiente, MSH International, con AXA France Vie S.A. como empresa aseguradora, con efecto a partir del 1 de enero de 2018. En términos generales, se observa un aumento promedio de 8,3% en las tasas de primas. Esto es inferior al incremento registrado en enero de 2017, el cual representó un incremento plano del 15% – y aproximadamente un 6,7% inferior al aumento previsto del

15%, el cual la Corte habría tenido que enfrentar si no se hubiera sometido a licitación el Plan Grupal de Seguro de Salud. El aumento de las primas se justifica debido al incremento de los reembolsos de años anteriores, y todos los oferentes tuvieron que basar sus ofertas en datos de reclamaciones pasadas y reembolsos respecto de la población asegurada.

54. La política actual y el otorgamiento de una indemnización en caso de fallecimiento, discapacidad o enfermedad ocurridos en actos de servicio se ajusta al Anexo D de las reglas que rigen para el personal dictadas por las Naciones Unidas. El propósito que busca la política de seguros es garantizar que la Corte logre cumplir con sus obligaciones en virtud de la política actual y con respecto al otorgamiento de una indemnización. El plan de seguro médico por fallecimiento, discapacidad o enfermedad ocurridos en actos de servicio continúa siendo intermediado por Cigna International Health Services BVBA y actualmente está bajo la custodia de Special Contingency Risks Limited (SCR) como empresa aseguradora. El proceso de licitación ha redundado en una disminución de las primas, de 0,50 % a 0,388%.

55. Los pormenores de la licitación están disponibles en el Anexo V de este informe. Un informe por separado ha sido presentado también para ser sometido a consideración del Comité de Auditoría en su próxima sesión.

2. Uso de nombramientos de corta duración

56. Con el fin de asegurar que las modalidades contractuales concuerden con las necesidades operacionales y permitan una buena gobernanza, la Corte estableció una modalidad de personal contratado por un período corto en 2016, la cual era acorde con la modalidad del régimen común de las Naciones Unidas para nombramientos temporales. Esta modalidad de contrato, la cual puede durar hasta 12 meses, permite que las necesidades de corto plazo puedan ser cubiertas de manera oportuna y eficiente en cuanto a costos, garantizando al mismo tiempo las mejores prácticas de empleo.

57. Es posible efectuar nombramientos de corta duración para satisfacer requerimientos específicos de corto plazo que se espera que duren menos de un año, como para:

- (a) Responder a un requerimiento de trabajo inesperado y/o de corta duración;
- (b) Cumplir con un requerimiento estacional o período de gran cantidad de trabajo, de duración limitada y que no puede satisfacerse con la capacidad existente de los miembros del personal;
- (c) Llenar temporalmente un puesto, por ejemplo, en el caso de que el titular estuviese gozando de un permiso especial, con licencia por enfermedad, licencia de maternidad, o algún otro permiso parental;
- (d) Llenar temporalmente un puesto vacante a la espera del término del proceso de contratación normal de la Corte;
- (e) Trabajar en un proyecto especial sujeto a un mandato finito.

58. En 2016 y 2017, la modalidad de corto plazo permitió a las Secciones asegurar la continuidad de sus actividades, contratando al mismo tiempo para puestos vacantes. Además, permitió el reemplazo oportuno de cualquier funcionario con permiso para ausentarse. En 2017, se efectuaron 118 nombramientos de corta duración. En 2016, la duración promedio de los nombramientos de corta duración fue de cinco meses. En 2017 fue de cuatro y medio meses.

59. La Corte toma nota de la opinión del Comité en el sentido de que, aun cuando la modalidad de corto plazo permitió a las Secciones asegurar la continuidad de sus actividades al contratar para puestos vacantes, el uso de los nombramientos de corta duración en los años venideros debería supervisarse y hacerse un seguimiento, como también dado a conocer en el informe sobre la gestión de los recursos humanos a fin de mantener un equilibrio óptimo entre las necesidades operacionales, y al mismo tiempo asegurar una buena gobernanza y transparencia en cuanto a los recursos utilizados.¹⁸

¹⁸ *Documentos Oficiales... Decimosexto período de sesiones... 2017* (ICC-ASP/16/20), vol. II, parte B.1, párr. 109.

60. Aun cuando la Corte está plenamente de acuerdo que el uso de nombramientos de corta duración debería supervisarse a fin de garantizar una aplicación óptima, la Corte quisiera poner de relieve las ventajas que aporta esta modalidad de contrato. En primer lugar, para asegurar la continuidad de las actividades durante las ausencias del personal, la Corte depende de los nombramientos de corta duración para satisfacer necesidades críticas de corto plazo, administrándose los costos dentro del costo total del personal. En segundo lugar, debido a la disponibilidad de esta modalidad de nombramiento, la Corte es capaz de promover y apoyar la movilidad del personal y un uso más flexible de los recursos. En tercer lugar, desde que se introdujeron los nombramientos de corta duración vinculados a un plazo, el uso de puestos financiados en el marco de la asistencia temporaria general ha disminuido a aproximadamente la mitad en comparación con los niveles existentes en 2015.

61. En 2017, la Oficina de Auditoría Interna llevó a cabo una auditoría con respecto al uso de los nombramientos de corta duración a fin de evaluar su cumplimiento y eficacia. La auditoría concluyó que existe un cumplimiento general con los requisitos estipulados en las Instrucciones Administrativas sobre nombramientos de corta duración (y Contratistas Individuales y Consultores) y recomendó que se brindara mayor claridad a los administradores y demás partes interesadas acerca del uso de esta modalidad de corto plazo.

62. En resumen, cuando el uso de la modalidad de nombramientos de corta duración se ajusta a la política, brinda a la Corte una herramienta importante en la gestión eficaz de sus recursos humanos. La Corte supervisa muy de cerca el uso de los nombramientos de corta duración, y la Instrucción Administrativa examinada por la Oficina de Auditoría Interna fue revisada en 2017 para constatar que se hubiera logrado el equilibrio óptimo entre las necesidades operacionales y una buena gobernanza.

3. Uso flexible de los recursos

63. Constituye una prioridad estratégica para la Corte contar con una fuerza laboral ágil, la cual se pueda asignar de manera flexible para satisfacer necesidades operacionales. Antes de solicitar nuevos puestos cuando surgen nuevas necesidades operacionales, la Corte evalúa constantemente si se pueden usar recursos internos, asegurando al mismo tiempo la transparencia y la buena gobernanza en cómo se reasignan los recursos. Los esfuerzos que se están haciendo en la actualidad coinciden plenamente con la recomendación del Comité de analizar la posibilidad de un despliegue flexible de la capacidad del personal a áreas de necesidad urgente.¹⁹

64. La movilidad es esencial, tanto en relación con las oportunidades de desarrollo del personal como para la capacidad de la Corte de redirigir de manera eficaz los recursos y enfrentar las necesidades de corto plazo. En 2017, la Corte desarrolló un “Marco de Movilidad” que describe las diversas alternativas de movilidad mediante las cuales el personal puede ser reasignado temporalmente para trabajar en proyectos, con fines de rotación de empleos temporales dentro de familias laborales y para efectos de formación interdisciplinaria.

65. Por el momento, el marco de movilidad de la Corte se refiere a reasignaciones temporales. En lo que atañe a puestos de plazo fijo, las asignaciones siguen estando sujetas a un proceso competitivo de contratación.

66. La movilidad tiene un doble propósito: permitir a la Corte redirigir los recursos de manera flexible cuando surge una necesidad operacional y para apoyar al personal en su desarrollo profesional, a fin de crear una capacidad versátil. Se seguirá desarrollando el marco de movilidad en el transcurso de los próximos años, a medida que se vaya probando y evaluando el efecto de las distintas modalidades y su puesta en práctica, con miras a lograr un buen equilibrio entre el personal y las necesidades organizacionales.

67. Una de las modalidades de movilidad es la asignación temporal de personal luego del anuncio de un nombramiento de corta duración. Los nombramientos de corta duración se publican de manera externa; no obstante, debido a la naturaleza de corto plazo de la asignación y la necesidad de que el titular esté operativo inmediatamente, el personal de la Corte se encuentra en una posición ventajosa en la evaluación comparativa. En 2017, 39

¹⁹ *Documentos Oficiales...Decimosexto período de sesiones... 2017* (ICC-ASP/16/20), vol. II, parte B.2, párr. 26.

funcionarios fueron asignados temporalmente a un puesto. Dado que para liberar a un funcionario que ha sido asignado temporalmente a un puesto se requiere la aprobación del supervisor, la Corte tiene la posibilidad de reasignar personal proveniente de áreas menos prioritarias con menos urgencia.

68. La Corte quisiera resaltar el hecho de que, cuando se trata de asignar al personal de manera flexible, los administradores de recursos humanos se beneficiarían enormemente al tener la posibilidad de reorganizar los equipos y redistribuir las asignaciones de trabajo de tal manera de utilizar los recursos en forma óptima, aun cuando ello redunde en la reclasificación de puestos. Por consiguiente, la reclasificación debe ser considerada a la luz de una fuerza laboral ágil y como un medio que permite adaptar los recursos a las necesidades operacionales. La reclasificación de puestos se analiza en mayor detalle en los párrafos 37 a 42, más arriba.

4. Resolución informal de conflictos en la Corte

69. Los conflictos y las quejas del personal son costosas para cualquier organización. La Corte tiene por objetivo fortalecer sus capacidades de resolución informal de conflictos y se tiene previsto realizar un examen de la administración interna de justicia para 2018. En 2017, un número reducido de funcionarios de la Corte que participó en abordar casos relacionados con el personal recibió formación en mediación específicamente destinada a redirigir los litigios formales hacia una resolución conciliatoria e informal de conflictos. Este conjunto de competencias ya ha demostrado ser beneficioso, aunque aborda únicamente la capacidad para tratar asuntos que se han convertido en litigio y no brinda a la Corte la capacidad de mediación general necesaria para abordar conflictos en una etapa temprana y evitar, en primera instancia, que surjan los casos.

70. A la espera de que concluya el examen relativo a la justicia interna y anticipándose a la conclusión de que la Corte deberá fortalecer su capacidad de prevención de conflictos, la Sección de Recursos Humanos se está preparando para asumir la coordinación de un mecanismo de resolución temprana de disputas mediante la mediación, la formación y otras herramientas de resolución. Ello implica desarrollar un marco de mediación (términos de referencia), crear una capacidad de mediación (ya sea interna o externamente) y fortalecer las competencias necesarias para apoyar la mediación de la mejor manera posible. Para 2018, se han asignado recursos adicionales a la Sección de Recursos Humanos para apoyar la labor que ha de llevarse a cabo en relación con el desarrollo y la coordinación de métodos y capacidad de resolución informal de conflictos.

D. Apoyo al desarrollo organizacional

71. La gestión de recursos humanos es una responsabilidad compartida entre administradores, la Sección de Recursos Humanos y otras partes interesadas, donde el rol de la Sección de Recursos Humanos consiste en garantizar estrategias, políticas y prácticas eficaces en materia de recursos humanos que permitan a los administradores gestionar eficazmente los recursos. Con el fortalecimiento de la capacidad estratégica de la Sección de Recursos Humanos, la Sección fue capaz de trabajar estrechamente con los administradores en 2017 para abordar las prioridades estratégicas en materia de recursos humanos, inclusive el desarrollo de una estrategia de recursos humanos para la Corte, manteniendo al mismo tiempo su labor con respecto a una serie de proyectos de desarrollo organizacional, tal como se describe más abajo. Por otra parte, la Sección de Recursos Humanos realineó sus recursos hacia fines de año para apoyar en mejor forma a los administradores y personal dentro de los diversos grupos de clientes.

1. Estrategia de recursos humanos

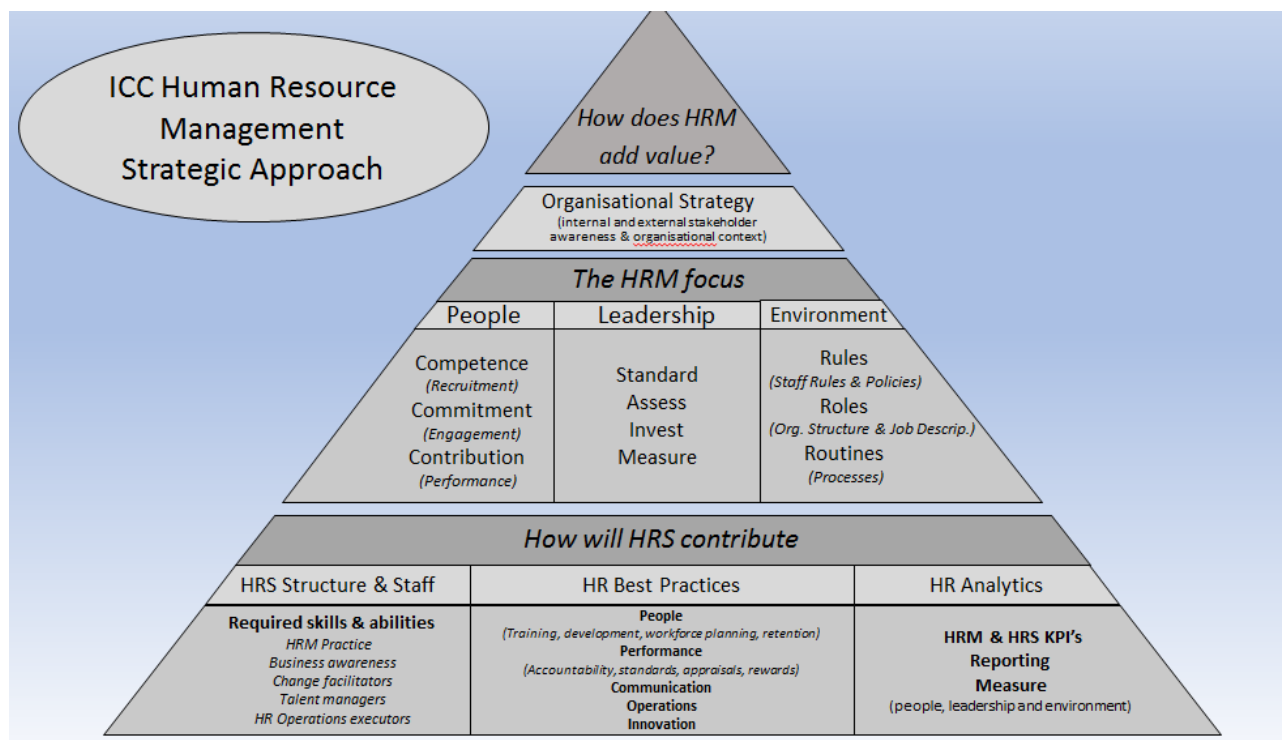
72. A fines de 2016, la Sección de Recursos Humanos diseñó una hoja de ruta para facilitar la elaboración de una estrategia de recursos humanos para la Corte e inició un proceso de evaluación destinado a analizar los objetivos de la Corte y cómo las mejoras en las prácticas de gestión de recursos humanos podrían contribuir al desempeño de la Corte. El proceso incluyó un extenso análisis de documentación clave, encuestas al personal y entrevistas con el personal en toda la Corte. En diciembre de 2016, la Sección de Recursos

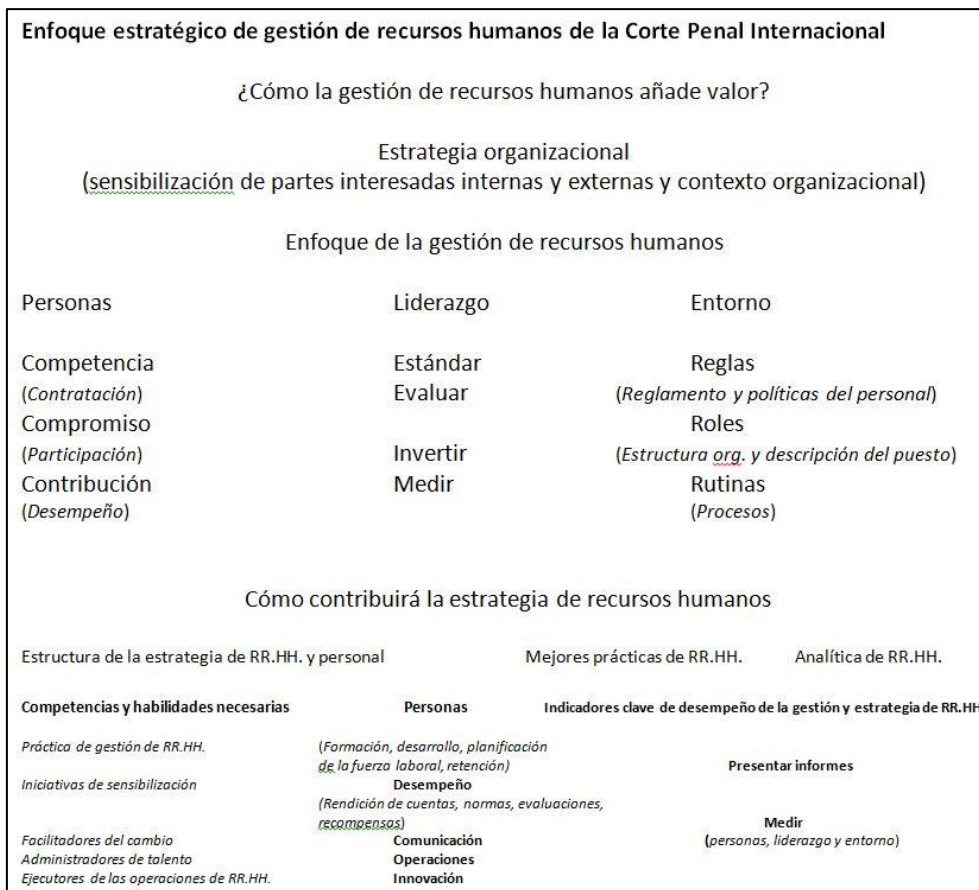
Humanos se reunió para formular un proyecto de misión y visión y a la vez establecer las prioridades clave propuestas para el período 2017-2020.

73. En 2017, se identificó una serie de prácticas en materia de recursos humanos que deben crearse o desarrollarse en mayor medida. Algunas de estas prácticas abarcaron asuntos tales como la gestión del desempeño, las reformas en materia de compensación de las Naciones Unidas, seguro de salud, liderazgo y gestión, automatización de las operaciones de recursos humanos, distribución geográfica, aprendizaje y desarrollo, bienestar del personal, políticas de recursos humanos, inducción de personal, comunicación con Recursos Humanos, y proceso de transición de los métodos de trabajo de la Sección de Recursos Humanos hacia el enfoque de “Socio Estratégico de Negocios”.

74. Como un próximo paso hacia la creación y desarrollo de prácticas relativas a los recursos humanos de “valor agregado”, se analizaron en detalle las prácticas actuales en materia de recursos humanos durante los talleres facilitados por recursos humanos con el personal directivo y otras partes interesadas provenientes de una amplia gama de áreas dentro de la Corte. Estos talleres evaluaron el “estado actual” (donde nos encontramos en este momento), la justificación económica para el cambio, las tendencias de referencia y mejores prácticas fuera de la Corte, los pasos clave para la implementación y los recursos necesarios para la ejecución.

75. A fin de ilustrar las prácticas y el enfoque estratégico de gestión de los recursos humanos de la Corte, el modelo que se describe a continuación fue aplicado como un primer paso. Tal como se indicó en el proyecto de modelo, el objetivo del enfoque estratégico de gestión de recursos humanos es agregar valor apoyando la Estrategia Organizacional. La gestión de recursos humanos se basa en tres pilares, a saber: las personas, el liderazgo y un entorno laboral facilitador. Las actividades de gestión de los recursos humanos de la Corte reciben el apoyo de la Sección de Recursos Humanos, lo cual garantizará un apoyo óptimo al: (a) contar con una estructura/dotación de personal eficaz, con las cualificaciones necesarias; (b) garantizar mejores prácticas de recursos humanos; y (c) proporcionar datos analíticos sobre recursos humanos.





76. El trabajo con respecto al marco de gestión de recursos humanos y prioridades estratégicas continuará en 2018 y se espera haber completado la estrategia en la primera mitad del año.

2. Aprendizaje y desarrollo

77. En 2017, la Sección de Recursos Humanos siguió trabajando con directores y otras partes interesadas clave a nivel de toda la Corte con el objeto de analizar las necesidades de formación corporativa (genérica) e impartir una capacitación que se ajuste a las necesidades de la Corte. En 2017, se desarrolló e implementó un plan de capacitación corporativa que abarcó a toda la Corte. Como resultado: (i) se impartió capacitación en una amplia gama de áreas, inclusive en gestión y desarrollo de liderazgo, gestión del desempeño, mediación en el entorno de trabajo, capacitación en idioma francés, exámenes de competencia lingüística de las Naciones Unidas, gestión de proyectos, servicio al cliente y formación consistente en sesiones de orientación inicial para el personal nuevo; (ii) en total, fueron 1.422 días de capacitación impartida a 581 miembros del personal; e (iii) para cada curso de capacitación, se le solicitó a los participantes que evaluaran su curso en términos de su aplicabilidad y calidad. El puntaje promedio combinado correspondiente a todos estos cursos fue de 4,24 de 5.

78. Con respecto a la formación en gestión y liderazgo, se mantuvo el programa de formación en elementos fundamentales de gestión, el cual se ejecutó como programa piloto en el período 2016-2017 dirigido a los supervisores directos. A partir de noviembre de 2017, la Corte implantó una nueva sesión dirigida a nuevos supervisores directos. El objetivo esencial que se ha impuesto la Corte es aumentar la eficacia personal e interpersonal, asegurar que se entienda el concepto de cambio y la implementación del cambio; desarrollar las competencias necesarias para enfrentar la resistencia; y facultar a los administradores para que gestionen su propio desempeño y aquél de los miembros de su equipo de tal manera de generar motivación y encauzar a las personas para que logren éxito en los objetivos que se han propuesto.

79. Entre abril y junio de 2017, se impartió un programa de capacitación del idioma francés que contó con el apoyo financiero del gobierno de Francia. Un total de 73 funcionarios participaron en distintos niveles, desde principiantes a personas con conocimientos avanzados. La tasa de asistencia al curso fue de 59/63 y 55 personas de un total de 73 aprobaron el curso.

80. Los exámenes de competencia lingüística de las Naciones Unidas comenzaron durante la primera mitad de 2016, tomándose los exámenes escritos en septiembre. Un total de 16 funcionarios participó en los exámenes: inglés (5), francés (8), ruso (2) y español (1). Los resultados serán anunciados por las Naciones Unidas entre marzo y abril de 2018.

81. En 2017, la Sección de Recursos Humanos también tuvo como objetivo mejorar la formación corporativa que se imparte al personal basado sobre el terreno mediante lo siguiente: (i) trabajando conjuntamente con la División de Operaciones Externas, se organizó una serie de cursos de capacitación basados en la Sede de tal manera que coincidieran con misiones operacionales para lo cual el personal sobre el terreno visitó La Haya; (ii) se diseñó un programa de tutoría en gestión y liderazgo dirigido a Jefes de Oficinas sobre el Terreno, un curso de capacitación en línea en los idiomas inglés y francés para todo el personal sobre el terreno; y (iii) un número cada vez mayor de nuevos funcionarios basados sobre el terreno (según fuere pertinente) visitó la Sede durante su primer mes de trabajo y durante su visita, participaron en un programa estructurado de formación basado en sesiones de orientación para el personal nuevo. Con respecto a la capacitación en los idiomas inglés y francés, en diciembre de 2017, se puso a disposición una plataforma de aprendizaje en línea dirigido a 50 funcionarios sobre el terreno, con un enfoque centrado en mejorar las competencias en una forma autónoma y flexible. La plataforma de aprendizaje en línea estuvo accesible durante seis meses y los 20 funcionarios más motivados (medido en términos del tiempo dedicado a la plataforma y progreso en cuanto a su nivel) recibieron además cuatro horas de lecciones de conversación individuales. La División de Operaciones Externas en la Sede implementó un nuevo programa de introducción de una semana de duración en 2017, dirigido al personal de la oficina sobre el terreno en la primera semana luego de su arribo. La Dependencia de Desarrollo Organizacional de Recursos Humanos, la cual está a cargo de organizar las sesiones de orientación inicial dirigidas a nuevos funcionarios, y la División de Operaciones Externas también colaboraron estrechamente para alinear la planificación de sesiones de orientación inicial con la inducción del personal de las oficinas sobre el terreno.

82. Para el 2018, la Sección de Recursos Humanos se ha fijado como objetivo mejorar el alcance de la formación corporativa a fin de incluir a un número mayor de personal. Por otra parte, forjará relaciones más estrechas con directores y sus jefes de sección a fin de analizar la forma en que se impartirá capacitación técnica, ejerciendo una supervisión centralizada y contando con un mecanismo de presentación de informes.

3. Nuevo sistema de inducción de personal

83. En 2016, la Corte inició una revisión de su sistema de orientación inicial e inducción laboral e introdujo un enfoque renovado con miras a crear un proceso de acogida altamente informativo y eficiente para el personal nuevo que ingresa al entorno de trabajo.

84. El nuevo programa de orientación inicial para el personal nuevo consta de un día de introducción, en el cual se le presenta a todo el personal nuevo información clave, tal como los valores y ética de la Corte y el código de conducta del Servicio Civil Internacional; seguridad del personal; mejores prácticas de seguridad de la información de la Corte; sensibilización cultural en el entorno de trabajo; y cómo establecerse en La Haya. Por otra parte, se elaboró un programa de formación para los primeros seis meses de empleo, destinado a asegurar un enfoque estructurado en materia de información, lo cual incrementa el conocimiento y la productividad del personal nuevo. Este programa de formación incluye tanto capacitación obligatoria para todo el personal nuevo, tal como Seguridad Básica sobre el Terreno (niveles I y II), privilegios e inmunidades, TRIM, viajes, cursos más completos sobre sensibilización cultural y seguridad de la información, como también formación adaptada a las distintas funciones especializadas, tales como capacitación en Sistemas, Aplicaciones y Productos (SAP) y formación dirigida a funcionarios de certificación. En

2018, el paso siguiente que pretende dar la Corte es vincular en mejor forma el proceso de inducción de personal con los objetivos del período de prueba, a fin de asegurar un uso más eficiente de este período destinado a evaluar la idoneidad del personal nuevo para trabajar en la Corte.

85. En 2017, se le otorgó a la Corte acceso a los módulos de capacitación obligatorios de las Naciones Unidas, los cuales ahora forman parte del programa de inducción de personal en los primeros seis meses de empleo. La formación incluye ética e integridad en las Naciones Unidas, sensibilidad de género, prevención del acoso en el entorno de trabajo, acoso sexual y abuso de poder en el entorno de trabajo.

86. En 2017, se llevó a cabo un total de 15 sesiones de orientación inicial para el personal nuevo, en las cuales participaron 98 nuevos miembros del personal; los comentarios recibidos de parte de los participantes fueron sumamente positivos.

4. Oficinas sobre el terreno

87. La estructura, diseño y líneas de dependencia correspondientes a las oficinas sobre el terreno de la Corte y su personal cambiaron de manera radical en 2015. En 2016 y 2017, la contratación para puestos sobre el terreno vacantes estaba en curso y a partir del 31 de diciembre de 2017, la tasa de vacantes entre puestos sobre el terreno se redujo de 29 a 21%.

88. Con el propósito de apoyar al personal nuevo sobre el terreno, se hizo hincapié en ofrecer programas de aprendizaje específicamente adaptados al personal sobre el terreno, apoyando así a personal clave durante la transición. El programa de capacitación, diseñado en 2016 para el personal nuevo sobre el terreno siguió impartándose al personal nuevo sobre el terreno en 2017 y estuvo a cargo de fuentes internas.

89. En 2017, la División de Operaciones Externas desplegó esfuerzos adicionales para crear capacidad y forjar relaciones. Como un nuevo elemento del programa de inducción de personal dirigido a funcionarios sobre el terreno, se introdujo en La Haya un programa de formación de una semana de duración, y a su vez, miembros del personal de la Sección de Recursos Humanos visitaron también las oficinas sobre el terreno para tomar conocimiento del contexto operacional y gracias a ello, ser capaces de brindar un apoyo óptimo. Estas visitas han tenido un efecto extraordinariamente positivo sobre la comunicación y la cooperación entre la Sede y las oficinas sobre el terreno, y un análisis de las posibilidades de intercambios de personal entre los lugares de destino es parte del trabajo de la Corte con respecto a un marco de movilidad.

5. Desarrollo de liderazgo y de gestión

90. En años recientes, se han hecho esfuerzos por fortalecer las capacidades del personal y su desempeño y ofrecer un entorno laboral propicio donde existan métodos de trabajo eficaces, una buena comunicación y bienestar en general. El desarrollo de liderazgo no ha recibido el mismo grado de atención y, en 2017, se investigó la justificación comercial y las tendencias y prácticas como punto de referencia, y se organizaron talleres con funcionarios de la administración superior y otras partes interesadas clave. Será una prioridad para la Corte en el transcurso de los próximos meses desarrollar una estrategia de liderazgo, definir los atributos que debe tener un buen líder en consonancia con los valores y marco de competencias de la Corte, y desarrollar un programa de desarrollo de liderazgo en que los líderes en todos los niveles reciban apoyo en el desempeño de su papel de vital importancia.

91. En 2017, se impartió capacitación en cuanto a los elementos fundamentales de gestión a diversos nuevos administradores quienes pasaron de ser colaboradores individuales a ocupar el puesto de administrador. Lo anterior involucró un nuevo programa de capacitación en gestión de seis meses de duración cuyo propósito fue consolidar la toma de conciencia y los conocimientos aprendidos, convirtiéndolos en competencias sostenibles.

92. Invertir en sus líderes y administradores es esencial para incrementar la eficacia personal e interpersonal y facultar a los administradores para que gestionen el desempeño de sus equipos de tal manera que sea un factor motivador y optimice el desempeño y el compromiso.

6. Gestión del desempeño

93. Sigue siendo una prioridad para la Corte contar con una cultura de gestión del desempeño eficaz, que apoye las constantes deliberaciones en torno al desempeño, reconozca el desempeño y los logros del personal, identifique áreas en las cuales el personal pueda desarrollarse (y que éstas sean incorporadas a planes y programas de aprendizaje y desarrollo), identifique áreas donde el desempeño sea deficiente (y apoye al personal y a los administradores en los esfuerzos por asegurar que se fortalezcan las competencias de los miembros del personal en estas áreas) e inculcar la rendición de cuentas con respecto a desempeño y desarrollo.

94. En 2017, se llevó a cabo una serie de iniciativas destinadas a fortalecer la gestión del desempeño en toda la Corte. Entre éstas, cabe destacar las siguientes:

(a) Extensa investigación, evaluación comparativa e intercambio de conocimientos con respecto a modernas prácticas de desempeño, tanto en organizaciones privadas como en organismos de las Naciones Unidas;

(b) Continuidad del equipo de proyectos y estructura del comité de proyectos creado en 2016 para proponer mejoras a la gestión del desempeño en toda la Corte;

(c) Implementación exitosa de las campañas internas de comunicación y movilización hacia una cultura de conversaciones permanentes, bajo el lema de “los comentarios importan”, apuntando específicamente tanto a los miembros del personal como a los supervisores en momentos clave del ciclo de gestión del desempeño, tales como el establecimiento de objetivos, la revisión a mediados del período y la revisión de fin de año;

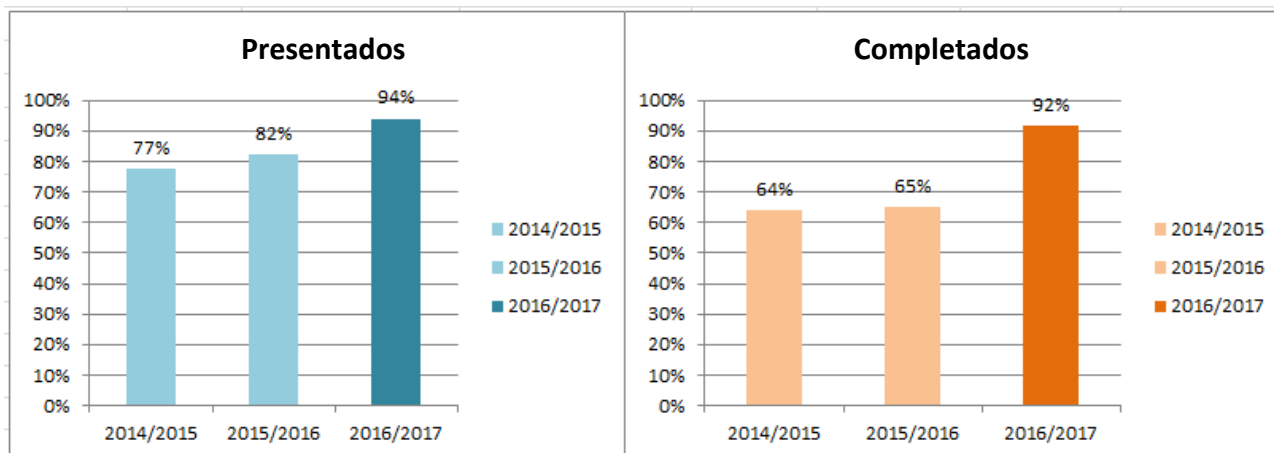
(d) Planificación de proyectos, configuración y lanzamiento de un nuevo software de gestión del desempeño para mejorar la integración de los datos y aumentar la eficiencia al reducir el tiempo que los administradores y el personal dedican a mantener la gestión del desempeño. Por otra parte, el software ofrece nuevas funcionalidades, tales como una “biblioteca” de objetivos, traducción al francés, nuevos informes y la posibilidad de solicitar comentarios de parte de distintos usuarios;

(e) Proponer y llevar a cabo consultas extensas con respecto a un proceso de gestión del desempeño rediseñado, basado en las mejores prácticas a nivel mundial y en el contexto organizacional específico de la Corte;

(f) Continuación de los talleres de formación en gestión del desempeño a nivel de toda la Corte, con el fin de mantener un alto grado de conciencia, priorización y también, para explicar cómo hacer un uso óptimo de la nueva herramienta electrónica disponible. En total, más de 200 funcionarios se inscribieron y participaron en los talleres y, en general, los comentarios fueron extremadamente positivos;

(g) La presentación de informes en tiempo real sobre el cumplimiento de la gestión del desempeño a directores, jefes de sección y demás puntos focales para garantizar así una tasa de cumplimiento sostenida.

95. Las actividades antes mencionadas fueron apoyadas por los administradores y por el personal en toda la Corte y las tasas de cumplimiento de la Corte mejoraron de manera significativa. Tal como se ilustra en el gráfico 1 más abajo, a fines del ciclo 2016-2017, concluyeron las evaluaciones del desempeño correspondientes al 92% del personal elegible de la Corte, en comparación con el 65% y 64% en los dos años anteriores. En el Anexo IV aparece información más detallada con respecto a la comparación año a año.

Gráfico 1: Comparación general año a año de las tasas de cumplimiento

96. En 2018, la Corte continuará con sus actividades destinadas a mejorar la cultura de gestión del desempeño. Lo anterior contemplará: (a) mejorar las competencias de los administradores en cuanto a gestión eficaz de sus equipos y personas individuales, supervisar y elaborar informes sobre los resultados, haciendo comentarios en tiempo real a los equipos y personas individuales, y crear una cultura de trabajo en equipo que estimule al personal a alcanzar su mejor desempeño; (b) fomentar una cultura orientada al desempeño en la cual la comunicación y la retroalimentación constantes jueguen un papel clave en cuanto a identificar logros, obstáculos, fortalezas, áreas para desarrollar y, por ende, planes de acción que ayuden a la Corte a mejorar constantemente su desempeño organizacional; (c) institucionalizar una estructura de gobernanza de la gestión del desempeño; y (d) poner en marcha un proceso de gestión del desempeño rediseñado, a fin de mejorar su eficacia en términos generales y fortalecer los vínculos entre la gestión del desempeño, la estrategia y demás actividades clave en materia de recursos humanos, tales como la formación y el desarrollo.

97. Se entregará por separado información detallada acerca del cumplimiento y clasificación del ciclo de desempeño correspondiente al período 2016-2017, finalizado el 28 de febrero de 2018. El informe incluirá comparaciones año a año.

7. Sistemas de gestión del aprendizaje

98. En 2017, se efectuó un análisis de los beneficios y eficiencias de un sistema de gestión del aprendizaje. En primer lugar, un sistema como éste ofrecería una plataforma para administrar eficazmente los aspectos administrativos que implica coordinar la capacitación a nivel de toda la Corte. En segundo lugar, ofrece un lugar centralizado para desarrollar e impartir contenido interno de formación, como asimismo contenido externo de capacitación en línea. En tercer lugar, como resultado de esta centralización del contenido, la Corte puede desarrollar un método más preciso para medir la capacitación.

99. En el transcurso del año, la Sección de Recursos Humanos, conjuntamente con una serie de partes interesadas internas de la Fiscalía y de la Sección de Servicios de Gestión de la Información, analizó las necesidades de la Corte y elaboró un mandato para adquisiciones. En 2018, la Corte avanzará con el proceso de adquisiciones a fin de identificar a un proveedor para la configuración de plataforma LMS. La configuración en sí se iniciará una vez que se hayan identificado los recursos y examinado las prioridades.

8. Bienestar del personal

100. El bienestar del personal dedicado y laborioso de la Corte sigue siendo una prioridad, y en 2017, la Corte evaluó cómo se podría crear conciencia de la mejor manera posible y generar apoyo al bienestar del personal en un entorno que no deja de plantear desafíos. Se investigó la justificación económica y las tendencias y prácticas de referencia en talleres que se llevaron a cabo con miembros de la administración superior, del sindicato del personal y otras partes interesadas clave.

101. Posteriormente, se desarrolló un marco relativo al bienestar del personal, adecuado al contexto de la Corte, el cual actualmente está a la espera de su aprobación final. En él, se ilustran los diversos factores que contribuyen al bienestar del personal, tales como: (1) el entorno físico; (2) los acuerdos contractuales; (3) el diseño de la organización; (4) los valores de la Corte; (5) la selección y desarrollo del personal; (6) el liderazgo y la gestión; (7) el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar; y (8) la salud ocupacional. Por otra parte, el marco también resaltó la necesidad de participación del personal, como asimismo la necesidad de medir y supervisar el bienestar del personal y comunicar el progreso con respecto a proyectos relacionados con el bienestar del personal y su medición. El bienestar del personal es concebido, supervisado y medido por un comité de bienestar del personal que depende de la administración superior. Las iniciativas que apuntan a mejorar el bienestar serán llevadas a cabo por los diversos poseedores de los elementos que impulsan el bienestar, tales como la Sección de Recursos Humanos, la Sección de Seguridad, la Sección de Servicios Generales y la Dependencia de Salud Ocupacional.

9. Servicios y comunicación relacionados con los recursos humanos

102. Los servicios y la comunicación en lo que atañe a los recursos humanos repercuten en el compromiso del personal, lo cual, a su vez, genera un impacto sobre el desempeño organizacional en general. A fin de maximizar la motivación y el desempeño, el personal necesita tener una comunicación eficaz en materia de recursos humanos con respecto a una amplia gama de áreas, incluyendo la contratación, los derechos, la gestión del desempeño, el aprendizaje, y el bienestar. Una comunicación ineficiente e ineficaz en cuanto a recursos humanos en las áreas antes mencionadas distrae al personal y no le permite concentrarse en sus tareas fundamentales y contribuye a una cultura organizacional deficiente en términos generales. Además, crea cuellos de botella dentro de la Sección de Recursos Humanos y da origen a un círculo vicioso de “apagar incendios”.

103. En 2017, la Sección de Recursos Humanos inició una serie de proyectos para mejorar los servicios y la comunicación. A saber, el proyecto de automatización de recursos humanos fue diseñado para hacer más accesible la información sobre recursos humanos a los miembros del personal y administradores, y más eficiente para ser procesada por el personal de la Sección de Recursos Humanos. La nueva plataforma será lanzada durante la primera mitad de 2018.

104. De igual manera, la Sección de Recursos Humanos realineó sus recursos de personal para colaborar en mejor forma con los administradores y desarrollar procesos de trabajo y apoyo de socios estratégicos. Actualmente, cada División cuenta con un equipo de puntos focales dedicado exclusivamente a recursos humanos, quien brinda la gama completa de servicios de recursos humanos. Un equipo de “trastienda” a cargo de analítica y elaboración de informes, se ocupa de los servicios compartidos de recursos humanos, incluyendo la nómina y procesamiento de beneficios, como asimismo de la analítica e informes sobre recursos humanos.

105. Este realineamiento ha incrementado el conocimiento de la Sección de Recursos Humanos acerca de las necesidades específicas del quehacer en lo que respecta a diversos grupos de clientes y mejorado la calidad de la comunicación y el apoyo que brinda el personal de recursos humanos. Aun cuando una escasez de recursos en 2017 impidió a la Sección adoptar el enfoque proactivo y de apoyo que se pretendía dar, los clientes en toda la Corte acogieron este realineamiento de manera positiva.

10. Relaciones entre el personal y la administración

106. Una buena relación entre la administración y el personal juega un rol importante en cuanto a salvaguardar los intereses de la organización, como también los intereses del personal. Los intereses de la Corte y aquéllos del personal a menudo están alienados, pero cuando no lo están, es esencial que se establezca una relación basada en la confianza, la comunicación y la cooperación para poder lograr soluciones óptimas y bien equilibradas.

107. En 2017, las relaciones entre la administración y el Sindicato del Personal de la Corte fueron constructivas y funcionaron bien, generándose una interacción positiva y eficaz y un auténtico diálogo. El Sindicato del Personal entabló un diálogo con funcionarios

de la administración superior, como también con el personal de la Sección de Recursos Humanos con respecto a asuntos de interés general para el personal. La administración superior apoyó una serie de iniciativas del Sindicato del Personal, inclusive talleres sobre cómo evitar el acoso en el entorno de trabajo, y los representantes del Sindicato del Personal participaron activamente en una serie de proyectos destinados a mejorar las condiciones laborales del personal y su bienestar, incluyendo la elaboración del marco de bienestar del personal, políticas en materia de recursos humanos y la convocatoria a licitación del seguro de salud de la Corte.

108. Esta interacción constructiva entre la administración y los representantes del personal es importante para la Corte y crucial para la prestación de servicios de alto desempeño, forjando una cultura de confianza y esfumando cualquier tensión o conflicto innecesario.

11. Programa de funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico

109. Luego de la firma del primer Memorando de Entendimiento con los gobiernos de Japón, la República de Corea y Suiza, en 2017, la Corte dio la bienvenida a sus primeros funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico. Al 31 de diciembre de 2017, la Corte contaba con dos funcionarios subalternos provenientes de Japón. Un funcionario subalterno arribó en enero de 2018, proveniente de Suiza. Se tiene previsto que tres otros funcionarios subalternos llegarán a comienzos de 2018, provenientes de la República de Corea y de Japón.

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

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

112. La Corte continuará fortaleciendo su Programa de funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico, como asimismo los programas dirigidos a pasantes y profesionales visitantes, a fin de asegurar que los participantes tengan una experiencia valiosa y se familiaricen con la Corte, y con la esperanza de que se cree conciencia acerca de la Corte como una opción de carrera posible para profesionales jóvenes en sistemas nacionales.

12. Programas de pasantías y profesionales visitantes - financiados

113. Tal como se informó anteriormente, la Corte en años recientes ha recibido financiamiento de parte de algunos Estados Partes para apoyar los Programas de pasantías y profesionales visitantes. En 2017, se emitieron instrucciones administrativas: una con respecto al Programa de pasantías y otra en relación con el Programa de profesionales visitantes. Además, se desarrolló un proceso para financiar pasantías y visitas de profesionales a nivel de toda la Corte, con el propósito de ofrecer posiciones financiadas a partir del 2018. En 2017, se iniciaron los preparativos tendientes a administrar e informar acerca del financiamiento, el cual se comenzó a implementar realmente a partir de 2018.

114. En 2018, se otorgará financiamiento a un número limitado de pasantes y profesionales visitantes procedentes de regiones en desarrollo bajo la modalidad de cobertura de gastos de viaje y un estipendio mensual. La Sección de Recursos Humanos ha comenzado a trabajar con los órganos de la Corte para desarrollar un marco para ofrecer dichos fondos a pasantes y profesionales visitantes procedentes de Estados Partes de regiones en desarrollo. En su informe sobre 2018, la Corte espera poder entregar un desglose del número de posiciones. La Corte y la Sección de Recursos Humanos albergan la esperanza de que más Estados estarán en condiciones de ofrecer asistencia financiera para este programa, el cual contribuye a la diversidad dentro de la Corte. El financiamiento

ofrecerá posiciones a personas que de otro modo habrían sido incapaces de financiar un puesto en la Corte.

115. Además del Programa de pasantías y profesionales visitantes, financiado por la Sección de Recursos Humanos, en 2017, la Sección contribuyó una vez más a un Programa de profesionales jurídicos, en colaboración con Asuntos Exteriores y la Dependencia de Cooperación de los Estados dependiente de la Secretaría. Se ofrecieron posiciones para nueve participantes: ocho procedentes de regiones en desarrollo y cuatro de Estados Partes no representados, y de las cuales siete correspondieron a países donde hay situaciones de competencia de la Corte. Acogiéndose al Subsidio de la Comisión Europea para Profesionales Jurídicos, el Programa para profesionales jurídicos brindó financiamiento a profesionales visitantes de países donde hay situaciones de competencia de la Corte, países bajo investigación preliminar y Estados Partes en regiones en desarrollo, dando preferencia a colocaciones de personas de Estados Partes no representados o insuficientemente representados. El financiamiento incluyó costos de viaje y un estipendio mensual por tres meses. Los participantes fueron colocados en los tres órganos de la Corte.

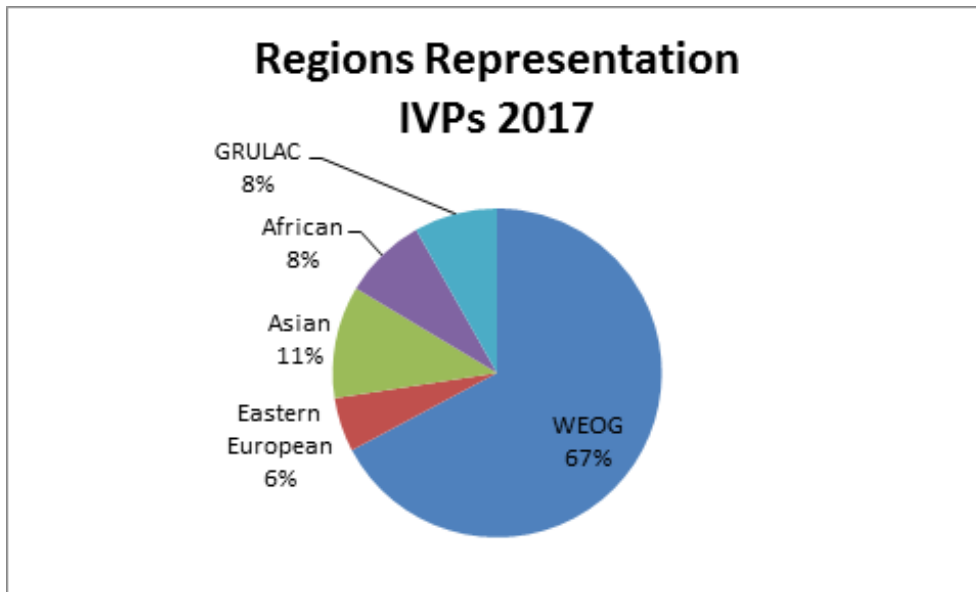
116. La Sección de Recursos Humanos también participó en una sesión en vivo en Facebook sobre el tema del Programa de pasantías y profesionales visitantes a fines de 2017. Cuatro representantes de la Sección de Recursos Humanos estuvieron presentes en esta sesión, la cual fue transmitida en vivo en Facebook y utilizada para promover el Programa de pasantías y profesionales visitantes de la Corte, incluyendo la gama de distintas posiciones disponibles (no sólo jurídicas) y para transmitir el mensaje de que la Corte está interesada en acoger a personas provenientes de Estados Partes insuficientemente representados y no representados, con financiamiento a partir de 2018. La sesión fue vista por 3.800 personas y compartida 50 veces.

117. Aun cuando las estadísticas con respecto al Programa de pasantías y profesionales visitantes no toman en cuenta el propósito de la representación geográfica, la Sección de Recursos Humanos está convencida de que administrar grupos de talentos en otras modalidades contribuye a una mayor diversidad geográfica en general en la Corte, y debería contribuir a la distribución geográfica general en el futuro en la cuota de dotación de personal de la Corte. De igual manera, estima que el hecho de brindar financiamiento a estos Estados debería incrementar su exposición a la Corte.

13. Programas de pasantías y profesionales visitantes - no financiados

118. En 2017, se ofrecieron 247 posiciones no financiadas en el marco de los Programas de pasantías y profesionales visitantes: 216 posiciones para pasantes y 31 posiciones para profesionales visitantes. De éstas, 178 fueron ofrecidas a personas procedentes de regiones desarrolladas, y 69 de regiones en desarrollo. Los órganos y secciones de la Corte seleccionan a sus propios pasantes y profesionales visitantes de conformidad con los anuncios de vacantes publicados.

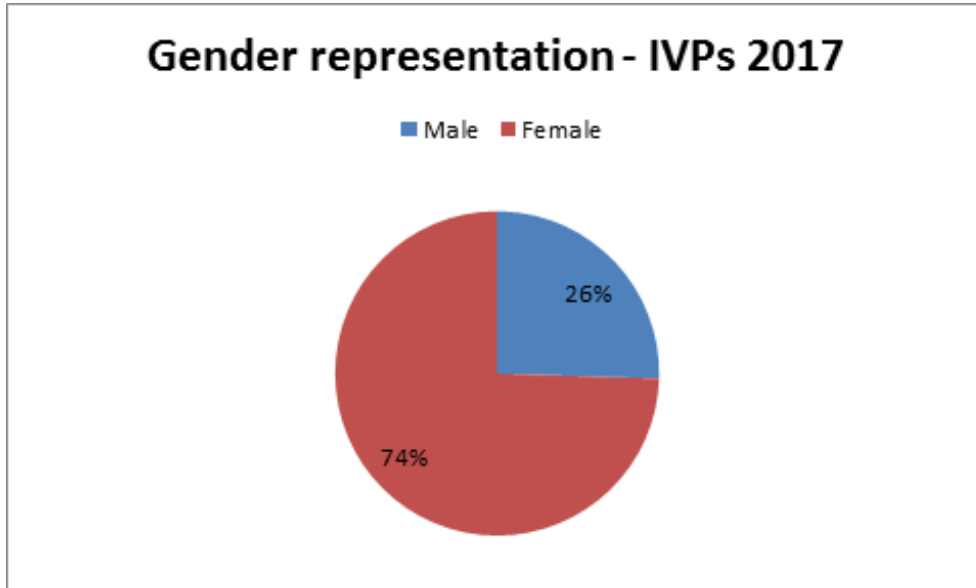
119. Aun cuando una de las principales consideraciones en cuanto a selección es la cualificación de las personas frente a los requisitos, la Sección de Recursos Humanos promueve la debida consideración de candidatos cualificados procedentes de Estados Partes no representados o insuficientemente representados y de regiones en desarrollo. La Sección pretende mantener e intensificar sus esfuerzos en 2018, llevando a cabo campañas de sensibilización focalizadas y brindando apoyo para incrementar el número de colocaciones de personas procedentes de Estados no representados o insuficientemente representados, como asimismo ofrecer el mayor número posible de posiciones a personas procedentes de regiones en desarrollo. Se espera que los esfuerzos sostenidos en términos de sensibilización, apoyo a administradores con respecto a la ventaja en general que trae consigo la diversidad, y el programa financiado experimentarán, todos ellos, mejoras en el equilibrio geográfico en el transcurso de los próximos años.



Representación de regiones
Pasantes y profesionales visitantes en 2017

Grupo América Latina y el Caribe (GRULAC)
Africana
Asiática
de Europa del Este
Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados

120. En términos de equilibrio entre hombres y mujeres, el 74% de las posiciones fueron ofrecidas a candidatas de género femenino en 2017.



Representación de género – Pasantes y profesionales visitantes en 2017

Masculino Femenino

14. Movilidad del personal

121. La Corte se ha fijado como objetivo contar con una fuerza laboral ágil y continúa haciendo esfuerzos por fortalecer la capacidad de asignar recursos de manera flexible para enfrentar cambios en las necesidades operacionales de manera justa y transparente. Todas

las vacantes de la Corte deben publicarse²⁰ y las reasignaciones, en que el personal asume otro puesto en la Corte, se efectúan conforme a un proceso competitivo de contratación en que también se considera a candidatos externos. Lo anterior tiene por finalidad asegurar el más alto nivel de habilidad y competencia en todos los puestos.

122. En años recientes, la movilidad interna del personal ha sido una prioridad y, tal como se señaló anteriormente en el informe, en 2017, se desarrolló un Marco de Movilidad del Personal, el cual describe las posibilidades de movilidad existentes e introduce nuevas modalidades de movilidad, tales como rotación laboral y asignaciones temporales para satisfacer necesidades operacionales o con fines de formación interdisciplinaria. Las modalidades de movilidad para el personal incluyen asumir: (a) un nuevo nombramiento por un plazo fijo (a diferencia de un puesto de plantilla o un puesto financiado en el marco de la asistencia temporaria general); (b) una asignación de corta duración (para llenar una vacante temporal publicada como un nombramiento de corta duración); (c) otras asignaciones temporales (de conformidad con la regla 103.11 que rige para el personal, por ejemplo, cuando se le solicita al personal que asuma otros deberes temporalmente para cubrir durante una ausencia temporal de personal); o externamente, mediante (d) préstamos o adscripciones a otros sistemas aplicando el régimen común de las Naciones Unidas.

123. Además de estas modalidades de movilidad, la Corte está analizando la posibilidad de introducir otras modalidades de movilidad, por ejemplo, asignaciones temporales a proyectos o rotación laboral dentro de la red profesional o familia de empleos.

124. Aun cuando la Corte no es signataria del Acuerdo interinstitucional sobre traslado, adscripción o préstamo de personal entre las organizaciones que aplican el régimen común de sueldos de las Naciones Unidas, en 2017, recibió y colaboró en cinco solicitudes de préstamos reembolsables (o no reembolsables) con organizaciones asociadas de las Naciones Unidas en virtud de un acuerdo mutuo. Se lograron dos arreglos de intercambio de personal sobre la base de una adscripción. De conformidad con este arreglo, el personal adquirirá una experiencia directa o similar a la de las Naciones Unidas, lo cual reduce significativamente el tiempo necesario para adaptarse a las condiciones y procedimientos de la Corte.

125. Algunos otros traslados de personal entre la Corte y las organizaciones asociadas a las Naciones Unidas, los cuales puede que hayan involucrado un préstamo reembolsable o una adscripción, fueron facilitados recurriendo a un Permiso Especial No Remunerado, de conformidad con la práctica establecida, para liberar a miembros del personal para efectos de un empleo fuera.

126. Se espera que el Marco de Movilidad de la Corte sea promulgado durante la primera mitad de 2018.

15. Salud y bienestar del personal

127. Tal como se señaló anteriormente en el informe, la salud, protección y bienestar del personal siguen siendo una prioridad para la Corte. Según lo informado anteriormente, el alto número de vacantes en años recientes ha redundado en grandes volúmenes de trabajo para el personal y desafíos con respecto al equilibrio entre la vida laboral y familiar. A lo largo del año, la administración hizo esfuerzos por apoyar al personal en el cumplimiento de sus funciones, contratando personal por períodos cortos y efectuando una nueva priorización de las asignaciones.

128. Dada la labor particular que cumple la Corte y el hecho de que algunos miembros del personal deben consultar material relacionado con los casos en relación con eventos macabros y chocantes, en 2017 se siguió trabajando en prevención de traumas secundarios se mantuvo en 2017, y la Dependencia de Salud Ocupacional prestó servicios de apoyo y prevención en este sentido. Se prepararon sesiones informativas sobre trauma secundario y tanto en la Fiscalía como en la Sección de Víctimas y Testigos se lanzó inicialmente un programa piloto de prevención. El propósito del programa es evaluar hasta qué punto, en general, es posible que ocurra un trauma secundario y el riesgo consiguiente de desarrollar un trastorno de estrés post traumático.).

²⁰ Anexo a la Resolución ICC-ASP/1/Res.10, sección 2

129. A lo largo del año, como parte del Programa de sensibilización y prevención de la Dependencia de Salud Ocupacional, se organizaron talleres sobre bienestar, como también sobre agotamiento laboral, estrés relacionado con el trabajo y trauma secundario, y cómo prevenirlos mediante el cuidado de sí mismo. La recuperación y reintegración del personal con licencia por enfermedad – por razones tales como agotamiento ocupacional, estrés u otros problemas relacionados con el entorno de trabajo – recibieron apoyo activo de parte de la Dependencia de Salud Ocupacional, en estrecha colaboración con administradores y supervisores, a fin de lograr una reincorporación al trabajo oportuna y sin contratiempos.

130. De conformidad con el mandato que compete a la Dependencia de Salud Ocupacional, se llevaron a cabo diversas campañas de sensibilización en materia de salud sobre cáncer, enfermedades cardiovasculares, riesgos asociados a un estilo de vida sedentario, prevención de la malaria y los riesgos asociados a la deficiencia de vitamina D.

131. En 2017, como parte de las iniciativas de desarrollo organizacional de la Corte, los grupos de trabajo compuestos por representantes de la administración, del personal y del Sindicato del Personal analizaron el bienestar del personal y elaboraron una propuesta con respecto a un “Marco de bienestar” para la Corte. Este marco identifica e ilustra los diversos factores que influyen en el bienestar del personal y su protección en el entorno de trabajo. Mediante este marco, la Corte pretende enfocarse en supervisar las condiciones de trabajo, establecer un entorno laboral armonioso, empoderar al personal, lograr una buena comunicación, comentarios sobre desempeño eficaz, aprendizaje y desarrollo, y otras medidas que fomenten el bienestar personal y el crecimiento profesional.

E. Prioridades para 2018

132. Teniendo en cuenta los objetivos estratégicos de la Corte y sus prioridades para 2018, como asimismo las prioridades establecidas por el Comité y la Asamblea, se han identificado las siguientes prioridades en lo que atañe a las actividades de gestión de los recursos humanos de la Corte en 2018:

(a) Finalizar la estrategia de gestión de recursos humanos de la Corte e integrar los objetivos estratégicos en materia de recursos humanos a la planificación estratégica de la Corte;

(b) Apoyar y facilitar el mejoramiento de la representación geográfica y el equilibrio entre hombres y mujeres;

(c) Iniciar programas de liderazgo;

(d) Implementar el Marco de Bienestar del Personal;

(e) Implementar arreglos laborales flexibles;

(f) Implementar el Marco de Movilidad;

(g) Continuar con el Programa de funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico (período de prueba hasta 2020);

(h) Continuar con la automatización y avanzar hacia un sistema de autoservicio del personal y la administración (Renovación de recursos humanos);

(i) Continuar mejorando el sistema de gestión del desempeño de la Corte;

(j) Implementar el resultado del examen en curso con respecto a la administración interna de justicia de la Corte, con miras a su reforzamiento. La Sección de Recursos Humanos asumirá algunas funciones de la Oficina de Asesoría Jurídica de la Secretaría y también se le encargará que coordine el apoyo a la resolución informal de conflictos mediante la mediación. Se ha asignado un recurso adicional a la Sección de Recursos Humanos para tales efectos.

F. Conclusión

133. El año 2017 fue otro año que planteó desafíos en relación con las actividades de gestión de recursos humanos de la Corte, observándose tasas de vacantes todavía elevadas en diversas áreas, incluso en la Sección de Recursos Humanos. No obstante, la Corte

continuó logrando avances significativos y abordando una serie de prioridades estratégicas. En este informe, la Corte presenta diversas actividades emprendidas y los esfuerzos desplegados para lograr sus metas en cuanto a recursos humanos.

134. En 2017, se enmendaron las políticas relacionadas con el paquete retributivo y la implementación del nuevo sistema ya está por finalizar. Por otra parte, se emitieron políticas destinadas a apoyar los Programas de Pasantías y Profesionales Visitantes de la Corte. Se desarrollaron marcos para el bienestar del personal, movilidad y arreglos laborales flexibles, los cuales se tiene previsto implementar en 2018. El seguro grupal de salud de la Corte y el seguro que cubre eventos ocurridos durante la prestación de servicios fueron sometidos a licitación. De igual manera, se realizaron actividades en materia de aprendizaje y desarrollo, gestión del desempeño, programas de inducción de personal y administración de contratos, justo en momentos en que se estaba preparando la automatización de los procesos vinculados con los recursos humanos. Por último, la Corte puso en ejecución el Programa de funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico; los primeros funcionarios subalternos arribaron en 2017.

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

Anexo I

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

<i>Referencia</i>	<i>Petición o recomendación</i>	<i>Aludido en este informe</i>	<i>Vínculo de referencia</i>
<i>Documentos Oficiales ... Decimosexto período de sesiones ... 2017 (ICC-ASP/16/20), vol. II, parte B.1, párr. 102.</i>	“El Comité recomendó que la Corte prosiguiera sus esfuerzos por seguir mejorando la situación respecto a la <u>distribución geográfica y el equilibrio entre hombres y mujeres</u> , y que informara sobre las medidas concretas tomadas, incluyendo campañas de sensibilización, en el contexto del informe sobre gestión de recursos humanos, en su 30° período de sesiones, en abril de 2018.”	Secciones 17 a 22 y 23 a 26	https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp_docs/ASP16/ICC-ASP-16-20-ENG-OR-vol-II.pdf
<i>Documentos Oficiales ... Decimosexto período de sesiones ... 2017 (ICC-ASP/16/20), vol. II, parte B.2, párr. 168.</i>	“Recordando que “[...]la selección del personal del cuadro orgánico se regirá en principio por un sistema de límites convenientes, basado en el de las Naciones Unidas” y recordando asimismo que “[n]acionales de los Estados Partes y de los Estados que hayan iniciado el proceso de ratificación del Estatuto o de adhesión a él deberán estar suficientemente representados en el personal de la Corte ; no obstante, también podrán tenerse en cuenta las solicitudes que presenten los nacionales de Estados que no sean partes en el Estatutos”, el Comité observó que el número de <u>nacionales de Estados que no son Estados Partes</u> en el Estatuto de Roma seguía siendo significativo. El Comité reiteró su recomendación anterior y pidió a la Corte que abordara este tema en un plazo de tiempo razonable.”	Secciones 20 a 23	https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp_docs/ASP16/ICC-ASP-16-20-ENG-OR-vol-II.pdf
<i>Documentos Oficiales ... Decimosexto período de sesiones ... 2017 (ICC-ASP/16/20), parr. 169.</i>	“El Comité resolvió seguir analizando el persistente desequilibrio en relación con la <u>distribución geográfica</u> y las referencias relevantes, así como continuar supervisando los límites convenientes por país en su 30° período de sesiones, en abril de 2018.”	Secciones 17 a 22	https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp_docs/ASP16/ICC-ASP-16-20-ENG-OR-vol-II.pdf
<i>Documentos Oficiales ... Decimosexto período de sesiones ... 2017 (ICC-ASP/16/20), vol. II, parte B.1, párr. 98.</i>	“El Comité observó que un número significativo de trabajadores eran ciudadanos de Estados que <u>no son Estados Partes del Estatuto de Roma</u> y, en este sentido, el Comité recomendó que la Corte abordara este asunto junto con el desequilibrio existente en cuanto a representación geográfica y que incluyera una actualización al respecto en el informe sobre gestión de recursos humanos, en su 30° período de sesiones, en abril de 2018.”	Secciones 20 a 22	https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp_docs/ASP16/ICC-ASP-16-20-ENG-OR-vol-II.pdf
<i>Documentos Oficiales ... Decimosexto período de sesiones ... 2017 (ICC-ASP/16/20), vol. II, parte B.1, párr. 109.</i>	“El Comité observó que, en el período comprendido entre el 1 de marzo y el 31 de diciembre de 2016, la Corte suscribió 154 contratos de corta duración, de los cuales 101 correspondieron a la Secretaría, con una duración total de 462 meses de trabajo o el equivalente a 38,5 puestos a tiempo completo. El Comité reconoció que, en 2016, debido al alto índice de puestos vacantes en la Secretaría, la modalidad de corta duración permitió que las secciones garantizaran la continuidad del negocio al tiempo que contrataban para los puestos vacantes. Por tanto, el Comité estimó que, <u>en los próximos años, debería supervisarse y hacer un seguimiento del uso de los nombramientos de corta duración</u> , sobre los que debería informarse en el contexto del informe sobre gestión de recursos humanos para mantener un equilibrio óptimo entre las necesidades operacionales, la garantía de una buena gobernanza y la transparencia de los recursos utilizados.”	Secciones 56 a 62	https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp_docs/ASP16/ICC-ASP-16-20-ENG-OR-vol-II.pdf

<i>Documentos Oficiales ... Decimosexto período de sesiones ... 2017</i> (ICC-ASP/16/20), vol. II, parte B.2, Anexo V, párr. 107.	“El Comité de Auditoría pidió a la Corte que proporcionara datos actualizados sobre el resultado del proceso de adquisición del plan de seguro médico durante su séptimo período de sesiones, en marzo de 2018, y esperaba que, tras la conclusión del proceso, se abordaran eficazmente las recomendaciones no aplicadas en relación con el plan de seguro médico.”	Secciones 51 a 55	https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp_docs/ASP16/ICC-ASP-16-20-ENG-OR-vol-II.pdf
<i>Documentos Oficiales ... Decimosexto período de sesiones ... 2017</i> (ICC-ASP/16/20), vol. II, parte B.2, párr. 25 y párr. 26.	“Como punto de partida de un planteamiento temático para futuros períodos de sesiones y teniendo en cuenta que los gastos de personal representan más del 70% del presupuesto total y en torno al 90% en la Fiscalía, el Comité decidió que en futuros períodos de sesiones se centraría en las oportunidades para lograr un <u>despliegue flexible de la capacidad del personal</u> en áreas con necesidades apremiantes. El Comité consideró que merecería la pena abordar, entre otros, los siguientes asuntos: (i) disponibilidad de bases de datos actualizadas de competencias; (ii) políticas, prácticas y experiencia con la movilidad laboral; (iii) identificación de áreas más propicias para la rotación, basándose en las competencias disponibles y las necesidades de la Corte; (iv) medidas para ampliar la experiencia y las competencias profesionales; y (v) la función de la formación y formación entre pares, así como las oportunidades para el personal en este sentido. Para abordar debidamente la necesidad de contar con un despliegue flexible del personal, el Comité invitó a la Corte a que facilitara un informe de progreso durante su 30º período de sesiones, en abril de 2018, sobre las oportunidades para lograr un despliegue flexible de la capacidad del personal en áreas con necesidades apremiantes, incluyendo los asuntos identificados previamente.”	Secciones 63 a 68	https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp_docs/ASP16/ICC-ASP-16-20-ENG-OR-vol-II.pdf
<i>Documentos Oficiales ... Decimosexto período de sesiones ... 2017</i> (ICC-ASP/16/20), vol. II, parte B.1, párr. 101.	“El Comité observó que el <u>desequilibrio entre hombres y mujeres</u> a nivel profesional había incrementado en un 2% en 2016, y que la brecha entre hombres y mujeres en los niveles profesionales más altos seguía siendo significativa. El Comité recomendó que la Corte concediera prioridad a reducir la brecha y realizara esfuerzos continuos, y que informara sobre los progresos logrados en el contexto del informe sobre gestión de recursos humanos en su 30º período de sesiones, en abril de 2018.”	Secciones 23 a 26	https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp_docs/ASP16/ICC-ASP-16-20-ENG-OR-vol-II.pdf
<i>Documentos Oficiales ... Decimosexto período de sesiones ... 2017</i> (ICC-ASP/16/20), vol. II, parte B.2, párr. 39.	“En relación con las peticiones de <u>reclasificación</u> , el Comité consideró que esto (tanto en categorías superiores como inferiores) debía ser estudiado en toda la Corte y no sólo para ciertos puestos. El Comité, a la espera de una revisión de la actual política sobre reclasificaciones en el conjunto de la Corte, recomendó que la Asamblea no aprobara ninguna petición de reclasificación.”	Secciones 38 a 43	https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp_docs/ASP16/ICC-ASP-16-20-ENG-OR-vol-II.pdf

Anexo II

Conversiones – incidencia sobre el equilibrio geográfico y de género

1. En 2017, la Asamblea aprobó la conversión de 79 puestos sufragados con cargo a la asistencia temporaria general a puestos de plantilla, dado que éstos eran considerados como funciones fundamentales y de largo plazo en la Corte.

2. Del total de 79 puestos convertidos en 2017, 5 puestos vacantes y 13 puestos en la categoría de servicios generales (SG) no están incluidos en los objetivos de representación geográfica. Los 61 puestos convertidos restantes afectaron la representación geográfica de la siguiente manera:

	<i>Número de funcio-narios</i>	<i>Situación del país antes de las conversiones (31 de diciembre de 2016)</i>	<i>Situación del país después de las conversiones (1 de enero de 2017)</i>
Afganistán	1	Infrarrepresentado	Infrarrepresentado
Albania	1	En equilibrio	En equilibrio
Argentina	1	Infrarrepresentado	En equilibrio
Australia	4	En equilibrio	En equilibrio
Bélgica	2	Sobrerrepresentado	Sobrerrepresentado
Camerún	1	No ratificado	No ratificado
Canadá	3	En equilibrio	En equilibrio
Croacia	1	Sobrerrepresentado	Sobrerrepresentado
Egipto	1	No ratificado	No ratificado
España	1	En equilibrio	En equilibrio
Estados Unidos de América	2	No ratificado	No ratificado
Filipinas	1	Infrarrepresentado	En equilibrio
Francia	11	Sobrerrepresentado	Sobrerrepresentado
Gambia	1	En equilibrio	Sobrerrepresentado
Georgia	1	Sobrerrepresentado	Sobrerrepresentado
Grecia	1	Infrarrepresentado	En equilibrio
India	2	No ratificado	No ratificado
Irlanda	3	Sobrerrepresentado	Sobrerrepresentado
Israel	1	No ratificado	No ratificado
Italia	5	Infrarrepresentado	En equilibrio
Jamaica	1	No ratificado	No ratificado
Malta	1	No representado	En equilibrio
Mauricio	1	No representado	En equilibrio
Nueva Zelandia	2	En equilibrio	Sobrerrepresentado
Perú	1	Sobrerrepresentado	Sobrerrepresentado
Polonia	2	Infrarrepresentado	Infrarrepresentado
Portugal	1	Sobrerrepresentado	Sobrerrepresentado
Reino Unido	3	Sobrerrepresentado	Sobrerrepresentado
República de Corea	1	No representado	Infrarrepresentado
República de Moldova	1	En equilibrio	Sobrerrepresentado
República Unida de Tanzania	1	En equilibrio	En equilibrio
Ucrania	1	No ratificado	No ratificado
Uganda	1	Sobrerrepresentado	Sobrerrepresentado
Total	61		

4. De las 79 conversiones, seis puestos estaban vacantes: cinco en la categoría del Cuadro Orgánico y uno en la categoría de Servicios Generales (SG). Los 73 puestos convertidos que eran ocupados por titulares afectaron el equilibrio entre hombres y mujeres de la siguiente manera:¹

Categoría del Cuadro Orgánico – Conversiones en 2017

	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>P-1</i>	<i>SG</i>	<i>Total</i>	<i>Conversión %</i>	<i>Recuento total %</i>
Hombres	1	11	5	6	3	26	36,00%	53,60%
Mujeres	1	10	11	16	9	47	64,00%	46,40%
Total	2	21	16	22	12	73	100%	100%

¹ Los titulares de puestos en la categoría de Servicios Generales se contabilizan dentro de la paridad total entre hombres y mujeres.

Anexo III

Informe de la Corte sobre el progreso alcanzado en materia de equilibrio geográfico

1. La Corte ha tomado nota de las preocupaciones expresadas por el Comité y los Estados Partes con respecto a la representación geográfica. En 2017, la Corte continuó tomando medidas para asegurar que se lograra un nivel satisfactorio en cuanto a diversidad. El presente informe describe en detalle la situación al 31 de diciembre de 2017 y las medidas adoptadas para fortalecer aún más la diversidad y el equilibrio entre hombres y mujeres en la Corte.

2. La Corte continúa esforzándose por aumentar la proporción de funcionarios procedentes de Estados Partes no representados e insuficientemente representados en puestos en las categorías del Cuadro Orgánico y superiores, como también mejorar el equilibrio de género en todos los niveles. Lo anterior es una prioridad para la Corte, no sólo porque es esencial cumplir con las expectativas de los Estados Partes, sino también porque la diversidad y la inclusión pueden traer consigo mayor creatividad, compromiso y productividad.

3. Todos los Estados Partes han establecido un objetivo en términos de representación, calculado conforme a la metodología de las Naciones Unidas y basado en el tamaño de la población y su contribución. Un margen del 15% aplicado en cada extremo del objetivo brinda a la Corte su rango objetivo con respecto al número de funcionarios en puestos de plantilla (denominado “límite conveniente”). Los límites convenientes han sido redondeados al número entero más cercano, ya que esto refleja el número objetivo real de la Corte en términos de miembros del personal en las categorías del Cuadro Orgánico y superiores que han de estar representados en la Corte en relación con sus cuotas.

4. En sus informes pasados sobre representación geográfica, la Corte dio cuenta de la situación únicamente con respecto al objetivo. En adelante, la Corte irá informando con más detalle, aplicando el límite.

5. La situación al 31 de diciembre de 2017 puede resumirse de la siguiente manera: 27 países están sobrerrepresentados (268 funcionarios o un 59% de la fuerza laboral), 21 países están en equilibrio (72 funcionarios o un 16% de la fuerza laboral), 21 países están insuficientemente representados (54 funcionarios o un 12% de la fuerza laboral), 55 países no están representados y 24 Estados no Partes están representados (60 funcionarios o un 13% de la fuerza laboral). El cuadro que aparece a continuación entrega información detallada:

	<i>Sobrerrepresentados</i>	<i>En equilibrio</i>	<i>Insuficientemente representados</i>	<i>No representados</i>
Enero 2017	24	24	20	56
Diciembre 2017	27	21	21	55

6. Los informes abarcan únicamente los puestos de plantilla; en realidad, un número mayor de nacionalidades está representado en la Corte. Todos los miembros del personal, incluso aquéllos en puestos sufragados con cargo a la asistencia temporaria general, son parte de la fuerza laboral y contribuyen de manera positiva a la diversidad de nacionalidades y culturas en la Corte.

7. Por otra parte, para muchos países, la diferencia entre no estar representados o insuficientemente representados y estar en equilibrio es asunto de tan solo un funcionario. Aun cuando se hacen esfuerzos por emplear a ciudadanos de esos países a fin de alcanzar el equilibrio, el hecho de estar insuficientemente representados podría ser consecuencia de renunciadas y traslados del personal, lo cual no es necesariamente un motivo de preocupación en la contratación, salvo que constituya una infrarrepresentación de largo plazo.

8. Tal como se señaló anteriormente, aun cuando la Corte reconoce plenamente que muchos Estados Partes no están representados dentro de los límites convenientes y que se

requieren esfuerzos considerables para abordar la infrarrepresentación, es importante poner en perspectiva la representación geográfica y apuntar a aquellas áreas en las cuales se observa un marcado desequilibrio.

9. En 2017, la Corte continuó desplegando esfuerzos por generar un mayor grado de conciencia acerca de las oportunidades de empleo. Ha habido un aumento de las candidaturas para ocupar puestos vacantes de la Corte, habiéndose recibido un promedio de 30.979 candidaturas en 2017 (267 por cada anuncio de vacante), en comparación con 39.246 en 2016 (208 por cada anuncio de vacante).

10. Se mantienen las medidas esbozadas en las secciones 14 a 20 del informe de la Corte sobre gestión de recursos humanos correspondiente a 2015¹, a saber:

(a) Se ha ampliado la publicidad de vacantes a fin de incluir diversos medios sociales y plataformas para vacantes de empleos internacionales;

(b) Todos los anuncios de vacantes se distribuyen en ambos idiomas de trabajo;²

(c) El personal de la Sección de Recursos Humanos participa ex officio en todos los procesos de contratación;

(d) Se ha restablecido el Comité de Examen del Proceso de Selección para que se encargue de supervisar todo el proceso de contratación;

(e) Se asegura la diversidad geográfica en todos los grupos de contratación;

(f) Se difunde a todos los grupos de contratación información actualizada sobre representación geográfica;

(g) Se tiene en cuenta la representación geográfica tanto en la etapa de preselección como cuando se toma la decisión con respecto a la selección final de los candidatos idóneos;

(h) La representación geográfica es tomada en cuenta para todos los nombramientos.

11. Además, y en consonancia con las recomendaciones expresadas en el Informe exhaustivo de la Mesa sobre representación geográfica equitativa y equilibrio entre hombres y mujeres en la contratación de personal de la Corte Penal Internacional³, la Corte continúa tomando medidas de mediano y largo plazo. En estrecha colaboración con embajadas de los países más insuficientemente representados, la Corte está concentrando sus esfuerzos en la sensibilización y la publicidad. La Sección de Recursos Humanos también está buscando activamente a posibles candidatos a través de LinkedIn.

12. Por último, la Corte ha hecho esfuerzos por promover la participación de ciudadanos de países insuficientemente representados y no representados, entre otras cosas, en los Programas de pasantías, profesionales visitantes y de funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico, con el objeto de incrementar el número de posibles candidatos a los puestos en el Cuadro Orgánico de la Corte.

13. La Corte continuará desplegando esfuerzos por mejorar la representación geográfica y el equilibrio entre hombres y mujeres supervisando, recopilando y analizando datos de candidatas femeninas y candidaturas recibidas de países no representados e insuficientemente representados, e informará sobre el progreso alcanzado.

¹ *Documentos Oficiales ... Decimoquinto período de sesiones ... 2016* (ICC-ASP/15/20), vol. II, parte B.1, párr. 88.

² Con posterioridad a la recomendación del Comité en el sentido de que tome medidas para garantizar una distribución más amplia de avisos de vacantes y que se asegure que los avisos se distribuyan siempre en ambos idiomas de trabajo de la Corte (inglés y francés), la Corte puede confirmar que esto constituye una práctica habitual.

³ ICC-ASP/16/35, Informe de la Mesa sobre representación geográfica equitativa y paridad entre hombres y mujeres en la contratación de personal de la Corte Penal Internacional.

Apéndice

Personal de la Corte por nacionalidad

Situación al 31 de diciembre de 2017

Este documento ofrece una visión general de todo el personal de la Corte Penal Internacional (“la Corte”) por nacionalidad al 31 de diciembre de 2017.

El informe incluye los siguientes cinco cuadros

1. El límite conveniente (redondeado) de representación por funcionario en la categoría del Cuadro Orgánico en relación con las cuotas.

En consonancia con la metodología de las Naciones Unidas, la Corte calcula el número objetivo de funcionarios en la categoría del Cuadro Orgánico por cada Estado Miembro. Para dar cabida a fluctuaciones, se aplica un margen del 15% en cada extremo del objetivo (el “límite conveniente”). Se estima que los Estados Miembros están “en equilibrio” cuando el número de funcionarios está dentro del límite conveniente;

2. La representación geográfica real por país y región;

3. Otras categorías de personal (es decir, personal contratado a nivel local en la categoría de Servicios Generales (SG-OC), personal lingüístico de plantilla y personal sufragado con cargo a contratos de asistencia temporaria general) por país y por región que no están incluidos en el cálculo de representación geográfica;

4. Representación de todas las categorías de personal por país (por orden alfabético);

5. Representación de todas las categorías de personal por país (de la representación más alta a la más baja).

1. Límite conveniente por país (redondeado)

Africanos	Límite conveniente		Asiáticos	Límite conveniente		Europa del Este	Límite conveniente		GRULAC – Límite conveniente			Europa Occidental y otros Estados		Límite conveniente	
	Inferior	Superior		Inferior	Superior		Inferior	Superior	América Latina y El Caribe	Inferior	Superior	Inferior	Superior		
Benin	1	2	Afganistán	2	2	Albania	1	2	Antigua y Barbuda	1	2	Alemania	27	37	
Botswana	1	2	Bangladesh	3	4	Bosnia y Herzegovina	1	2	Argentina	5	7	Andorra	1	2	
Burkina Faso	2	2	Camboya	2	2	Bulgaria	2	2	Barbados	1	2	Australia	11	15	
Burundi	1	2	Chipre	2	2	Croacia	2	2	Belize	1	2	Austria	4	6	
Cabo Verde	1	2	Fiji	1	2	Eslovaquia	2	3	Bolivia	2	2	Bélgica	5	7	
Chad	2	2	Filipinas	3	4	Eslovenia	2	2	Brasil	18	25	Canadá	13	18	
Comoras	1	2	Islas Cook	1	2	Estonia	2	2	Chile	3	4	Dinamarca	4	5	
Congo	1	2	Islas Marshall	1	2	Ex República Yugoslava de Macedonia	1	2	Colombia	3	4	España	11	15	
Côte d'Ivoire	2	2	Japón	41	55	Georgia	1	2	Costa Rica	2	2	Finlandia	3	4	
Djibouti	1	2	Jordania	2	2	Hungría	2	3	Domínica	1	2	Francia	21	29	
Gabón	1	2	Maldivas	1	2	Letonia	2	2	Ecuador	2	2	Grecia	3	4	
Gambia	1	2	Mongolia	1	2	Lituania	2	2	El Salvador	1	2	Irlanda	3	4	
Ghana	2	2	Nauru	1	2	Montenegro	1	2	Granada	1	2	Islandia	1	2	
Guinea	1	2	Palestina	1	2	Polonia	5	7	Guatemala	2	2	Italia	17	23	
Kenya	2	2	República de Corea	10	13	República Checa	3	4	Guyana	1	2	Liechtenstein	1	2	
Lesotho	1	2	Samoa	1	2	República de Moldova	1	2	Honduras	1	2	Luxemburgo	2	2	
Liberia	1	2	Tajikistán	1	2	Rumanía	2	3	México	8	11	Malta	1	2	

	<i>Límite conveniente</i>		<i>Asiáticos</i>	<i>Límite conveniente</i>		<i>Europa del Este</i>	<i>Límite conveniente</i>		<i>GRULAC – Límite conveniente</i>		<i>Europa Occidental y otros Estados</i>		<i>Límite conveniente</i>	
	<i>Inferior</i>	<i>Superior</i>		<i>Inferior</i>	<i>Superior</i>		<i>Inferior</i>	<i>Superior</i>	<i>América Latina y El Caribe</i>	<i>Inferior</i>	<i>Superior</i>	<i>Inferior</i>	<i>Superior</i>	<i>Inferior</i>
Madagascar	2	2	Timor-Leste	1	2	Serbia	2	2	Panamá	2	2	Noruega	5	6
Malawi	2	2	Vanuatu	1	2				Paraguay	1	2	Nueva Zelandia	2	3
Malí	2	2							Perú	2	3	Países Bajos	7	10
Mauricio	1	2							República Dominicana	2	2	Portugal	3	4
Namibia	1	2							San Kitts y Nevis	1	2	Reino Unido	20	26
Níger	2	2							San Vicente y las Granadinas	1	2	San Marino	1	2
Nigeria	4	5							Santa Lucía	1	2	Suecia	5	7
República Centrafricana	1	2							Suriname	1	2	Suiza	6	8
República Democrática del Congo	2	3							Trinidad y Tabago	2	2			
República Unida de Tanzania	2	3							Uruguay	2	2			
Senegal	2	2							Venezuela	4	5			
Seychelles	1	2												
Sierra Leona	1	2												
Sudáfrica	3	4												
Túnez	2	2												
Uganda	2	2												
Zambia	2	2												

2. Representación geográfica real por país y región

<i>Sobrerrepresentados</i>	<i>En equilibrio</i>	<i>Infrarrepresentados</i>	<i>No representados</i>	<i>Estados no Miembros</i>
Africanos	Africanos	Africanos	Africanos	Africanos
Gambia +1	Benin	Malawi -1	Burundi -1	Argelia +1
Ghana +1	Botswana	Zambia -1	Cabo Verde -1	Camerún +7
Kenya +2	Congo	Asiáticos	Chad -2	Egipto +5
Malí +1	Côte d'Ivoire	Afganistán -1	Comoras -1	Etiopía +2
República Democrática del Congo +1	Guinea	Burkina Faso -1	Djibouti -1	Mauritania +1
Senegal +2	Lesotho	Chipre -1	Gabón -1	Rwanda +2
Sierra Leona +1	Mauricio	Japón -34	Liberia -1	Togo +1
Sudáfrica +4	Níger	Jordania -1	Madagascar -2	Zimbabwe +1
Uganda +3	Nigeria	República de Corea -9	Namibia -1	Asiáticos
Europa del Este	República Unida de Tanzania	Europa del Este	República Centrafricana -1	China +3
Bosnia y Herzegovina +2	Asiáticos	Estonia -1	Seychelles -1	India +2
Croacia +3	Filipinas	Polonia -1	Túnez -2	Indonesia +1
Eslovenia +1				Irán (República Islámica de) +3

<i>Sobrerrepresentados</i>	<i>En equilibrio</i>	<i>Infrarrepresentados</i>	<i>No representados</i>	<i>Estados no Miembros</i>	
Georgia	+4	Mongolia	GRULAC – América Latina y el Caribe	Asiáticos	Líbano +1
República de Moldova	+1	Palestina	Brasil -16	Bangladesh -3	Paquistán +1
Rumanía	+4	Europa del Este	Chile -2	Camboya -2	Singapur +1
Serbia	+2	Albania	Costa Rica -1	Islas Cook -1	Sri Lanka +1
GRULAC – América Latina y El Caribe		Argentina	México -3	Islas Marshall -1	Uzbekistán +1
Colombia	+2	Ecuador	Venezuela -2	Maldivas -1	Viet Nam +1
Europa Occidental y otros Estados		Perú	Europa Occidental y otros Estados	Naurú -1	Europa del Este
Bélgica	+9	Trinidad y Tabago	Alemania -13	Samoa -1	Belarús +2
Canadá	+2	Europa Occidental y otros Estados	Dinamarca -2	Tajikistán -1	Federación de Rusia +2
España	+1	Australia	Grecia -1	Timor-Leste -1	Ucrania +2
Finlandia	+2	Italia	Suecia -2	Vanuatu -1	GRULAC – América Latina y El Caribe
Francia	+31	Malta	Suiza -4	Europa del Este	Jamaica +2
				Bulgaria -2	
Irlanda	+7			Eslovaquia -2	Europa Occidental y otros Estados
				Ex Rep. Yugoslava de Macedonia -1	
Nueva Zelandia	+1			Hungría -2	Estados Unidos de América +15
Países Bajos	+11			Letonia -2	
Portugal	+2			Lituania -2	
				Montenegro -1	
Reino Unido	+7			República Checa -3	Israel +2
				GRULAC – América Latina y El Caribe	
				Antigua y Barbuda -1	
				Barbados -1	
				Belice -1	
				Bolivia -2	
				Domínica -1	
				El Salvador -1	
				Granada -1	
				Guyana -1	
				Honduras -1	
				Panamá -2	

<i>Sobrerrepresentados</i>	<i>En equilibrio</i>	<i>Infrarrepresentados</i>	<i>No representados</i>	<i>Estados no Miembros</i>
			Paraguay -1	
			República Dominicana -2	
			San Kitts y Nevis -1	
			Santa Lucía -1	
			San Vicente y las Granadinas -1	
			Suriname -1	
			Uruguay -2	
			Europa Occidental y otros Estados	
			Andorra -1	
			Austria -4	
			Islandia -1	
			Liechtenstein -1	
			Luxemburgo -2	
			Noruega -5	
			San Marino -1	
Total	27	Total 21	Total 21	Total 55
				Total 24

3. Otras categorías de personal (Servicios Generales-OC, Personal lingüístico y sujeto a asistencia temporaria general -ATG)

<i>Nombramientos de plazo fijo</i>						
<i>Región</i>	<i>Nacionalidad</i>	<i>Categoría</i>			<i>Total</i>	
		<i>Categoría SG-OC (Plantilla)</i>	<i>Personal Lingüístico</i>	<i>SG-OC (ATG) y D (ATG)</i>		
Africana	Camerún		4	1	1	6
	República Centroafricana	12				12
	Congo	4	1			5
	Congo, República Democrática del	20	2	1	3	26
	Cote d'Ivoire	13		3		16
	Egipto	3	2			5
	Eritrea	1				1
	Etiopía	2				2
	Gambia	1				1
	Ghana	1				1
	Kenya	5		1		6
	Liberia	1				1
	Marruecos		1			1
	Níger	1				1
	Nigeria	1				1
	Rwanda		1		2	3
	Senegal	2	1		1	4
	Sierra Leona	11		1		12
	Sudáfrica	2			2	4

		<i>Nombramientos de plazo fijo</i>				
<i>Región</i>	<i>Nacionalidad</i>	<i>Categoría SG-OC</i>		<i>Categoría SG-OC y D (ATG) y P (ATG)</i>		<i>Total</i>
		<i>(Plantilla)</i>	<i>Lingüístico</i>	<i>(ATG)</i>	<i>(ATG)</i>	
	Sudán				1	1
	Túnez	1	1			2
	Uganda	19	1	5	6	31
	República Unida de Tanzania	7		1		8
	Zambia	1				1
	Zimbabwe			1		1
<i>Total de la región africana</i>		<i>108</i>	<i>14</i>	<i>14</i>	<i>16</i>	<i>152</i>
Asiática	China	1				1
	India	5			1	6
	Indonesia				1	1
	Irán (República Islámica de)	3				3
	Iraq	1				1
	Japón	1		1	1	3
	Jordania	1				1
	Líbano	3				3
	Filipinas	1				1
	Singapur				1	1
	Sri Lanka	1		1		2
	Uzbekistán	1			1	2
<i>Total región asiática</i>		<i>18</i>		<i>2</i>	<i>5</i>	<i>25</i>
Europa del Este	Belarús	1				1
	Bosnia y Herzegovina	6			1	7
	Bulgaria	1		1		2
	Croacia	8				8
	República Checa	2				2
	Georgia	3		2	1	6
	Hungría	1			1	2
	Kosovo	2				2
	Lituania	2		2		4
	Polonia	3			1	4
	Rumanía	7		1	1	9
	Federación de Rusia	1		1		2
	Serbia	3			1	4
	Ucrania	2				2
<i>Total de Europa del Este</i>		<i>42</i>		<i>7</i>	<i>6</i>	<i>55</i>
GRULAC – América Latina y El Caribe	Argentina	4			1	5
	Bolivia	1				1
	Brasil	4		1		5
	Colombia				2	2
	Jamaica	1				1
	México	2				2
	Perú				1	1

		<i>Nombramientos de plazo fijo</i>				
<i>Región</i>	<i>Nacionalidad</i>	<i>Categoría SG-OC</i>		<i>Categoría</i>		<i>Total</i>
		<i>(Plantilla)</i>	<i>Personal Lingüístico</i>	<i>SG-OC (ATG)</i>	<i>Categorías P y D (ATG)</i>	
	Venezuela		2		2	4
<i>GRULAC – América Latina y El Caribe Total</i>		<i>14</i>		<i>1</i>	<i>6</i>	<i>21</i>
Europa Occidental y otros Estados	Australia	1	2	1	2	6
	Austria				2	2
	Bélgica	10	1		4	15
	Canadá	2	3	1	11	17
	Dinamarca	1		1		2
	Finlandia	1				1
	Francia	32	14	4	7	57
	Alemania	4	1		3	8
	Grecia	7		1	1	9
	Islandia				1	1
	Irlanda	1		2	3	6
	Israel	1				1
	Italia	9		3	1	13
	Países Bajos	100		5	5	110
	Nueva Zelanda				2	2
	Portugal	5			1	6
	España	7		2	1	10
Suiza	1			2	3	
Reino Unido	23	7		9	39	
Estados Unidos de América	2	2	1	6	11	
<i>Total de Europa Occidental y otros Estados</i>		<i>207</i>	<i>30</i>	<i>21</i>	<i>61</i>	<i>319</i>
Gran Total		389	44	45	94	572

4. Representación de todas las categorías de personal por país (por orden alfabético)

		<i>Nombramientos de plazo fijo</i>				
<i>Nacionalidad</i>	<i>Categoría SGOC</i>		<i>Personal lingüístico</i>	<i>Categoría</i>		<i>Total</i>
	<i>(Plantilla)</i>	<i>Categoría P y D (Plantilla)</i>		<i>SGOC (ATG)</i>	<i>Categoría P y D (ATG)</i>	
Afganistán		1				1
Albania		2				2
Alemania	4	14	1	3		22
Argelia		1				1
Argentina	4	6		1		11
Australia	1	13	2	1	2	19
Austria					2	2
Belarús	1	2				3
Bélgica	10	16	1	4		31
Benin		1				1
Bolivia	1					1
Bosnia y Herzegovina	6	4		1		11
Botswana		1				1

<i>Nacionalidad</i>	<i>Nombramientos de plazo fijo</i>					<i>Total</i>
	<i>Categoría SGOC (Plantilla)</i>	<i>Categoría P y D (Plantilla)</i>	<i>Personal lingüístico</i>	<i>Categoría SGOC (ATG)</i>	<i>Categoría P y D (ATG)</i>	
Brasil	4	2		1		7
Bulgaria	1			1		2
Burkina Faso		1				1
Camerún		7	4	1	1	13
Canadá	2	20	3	1	11	37
Chile		1				1
China	1	3				4
Chipre		1				1
Colombia		6			2	8
Congo	4	1	1			6
Congo, República Democrática del	20	4	2	1	3	30
Costa Rica		1				1
Cote d'Ivoire	13	2		3		18
Croacia	8	5				13
Dinamarca	1	2		1		4
Ecuador		2				2
Egipto	3	5	2			10
Eritrea	1					1
Eslovenia		3				3
España	7	16		2	1	26
Estados Unidos de América	2	15	2	1	6	26
Estonia		1				1
Etiopía	2	2				4
Federación de Rusia	1	2		1		4
Filipinas	1	3				4
Finlandia	1	6				7
Francia	32	60	14	4	7	117
Gambia	1	3				4
Georgia	3	6		2	1	12
Ghana	1	3				4
Grecia	7	2		1	1	11
Guatemala		1				1
Guinea		2				2
Hungría	1				1	2
India	5	2			1	8
Indonesia		1			1	2
Irán (República Islámica de)	3	3				6
Iraq	1					1
Irlanda	1	11		2	3	17
Islandia					1	1
Israel	1	2				3
Italia	9	19		3	1	32

<i>Nacionalidad</i>	<i>Nombramientos de plazo fijo</i>					<i>Total</i>
	<i>Categoría SGOC (Plantilla)</i>	<i>Categoría P y D (Plantilla)</i>	<i>Personal lingüístico</i>	<i>Categoría SGOC (ATG)</i>	<i>Categoría P y D (ATG)</i>	
Jamaica	1	2				3
Japón	1	7		1	1	10
Jordania	1	1				2
Kenya	5	4		1		10
Kosovo	2					2
Lesotho		1				1
Líbano	3	1				4
Liberia	1					1
Lituania	2			2		4
Malawi		1				1
Malí		3				3
Malta		1				1
Marruecos			1			1
Mauricio		1				1
Mauritania		1				1
México	2	5				7
Mongolia		1				1
Níger	1	2				3
Nigeria	1	4				5
Nueva Zelandia		4			2	6
Países Bajos	100	21		5	5	131
Pakistán		1				1
Palestina		2				2
Perú		3			1	4
Polonia	3	4			1	8
Portugal	5	6			1	12
Reino Unido	23	33	7		9	72
República Centrafricana	12					12
República Checa	2					2
República de Corea		1				1
República de Moldova		3				3
República Unida de Tanzania	7	3		1		11
Rumanía	7	7		1	1	16
Rwanda		2	1		2	5
Senegal	2	4	1		1	8
Serbia	3	4			1	8
Sierra Leona	11	3		1		15
Singapur		1			1	2
Sri Lanka	1	1		1		3
Sudáfrica	2	8			2	12
Sudán					1	1
Suecia		3				3

<i>Nacionalidad</i>	<i>Nombramientos de plazo fijo</i>					<i>Total</i>
	<i>Categoría SGOC (Plantilla)</i>	<i>Categoría P y D (Plantilla)</i>	<i>Personal lingüístico</i>	<i>Categoría SGOC (ATG)</i>	<i>Categoría P y D (ATG)</i>	
Suiza	1	2			2	5
Togo		1				1
Trinidad y Tabago		2				2
Túnez	1		1			2
Ucrania	2	2				4
Uganda	19	5	1	5	6	36
Uzbekistán	1	1			1	3
Venezuela	2	2			2	6
Viet Nam		1				1
Zambia	1	1				2
Zimbabwe		1		1		2
Total	389	454	44	45	94	1026

5. Representación de todas las categorías de personal por país (representación más alta a más baja)

<i>Nacionalidad</i>	<i>Nombramientos de plazo fijo</i>					<i>Total</i>
	<i>Categoría SGOC (Plantilla)</i>	<i>Categorías P y D (Plantilla)</i>	<i>Personal Lingüístico</i>	<i>Categoría SGOC (ATG)</i>	<i>Categoría P y D (ATG)</i>	
Países Bajos	100	21		5	5	131
Francia	32	60	14	4	7	117
Reino Unido	23	33	7		9	72
Canadá	2	20	3	1	11	37
Uganda	19	5	1	5	6	36
Italia	9	19		3	1	32
Bélgica	10	16	1		4	31
Congo, República Democrática del	20	4	2	1	3	30
España	7	16		2	1	26
Estados Unidos de América	2	15	2	1	6	26
Alemania	4	14	1		3	22
Australia	1	13	2	1	2	19
Cote d'Ivoire	13	2		3		18
Irlanda	1	11		2	3	17
Rumanía	7	7		1	1	16
Sierra Leona	11	3		1		15
Camerún		7	4	1	1	13
Croacia	8	5				13
República Centroafricana	12					12
Georgia	3	6		2	1	12
Portugal	5	6			1	12
Sudáfrica	2	8			2	12
Argentina	4	6			1	11
Bosnia y Herzegovina	6	4			1	11

<i>Nacionalidad</i>	<i>Nombramientos de plazo fijo</i>				<i>Total</i>
	<i>Categoría SGOC (Plantilla)</i>	<i>Categorías P y D (Plantilla)</i>	<i>Personal Lingüístico</i>	<i>Categoría SGOC- (ATG) Categoría P y D (ATG)</i>	
Grecia	7	2		1	11
República Unida de Tanzania	7	3		1	11
Egipto	3	5	2		10
Japón	1	7		1	10
Kenya	5	4		1	10
Colombia		6		2	8
India	5	2		1	8
Polonia	3	4		1	8
Senegal	2	4	1	1	8
Serbia	3	4		1	8
Brasil	4	2		1	7
Finlandia	1	6			7
México	2	5			7
Congo	4	1	1		6
Irán (República Islámica de)	3	3			6
Nueva Zelanda		4		2	6
Venezuela	2	2		2	6
Nigeria	1	4			5
Rwanda		2	1	2	5
Suiza	1	2		2	5
China	1	3			4
Dinamarca	1	2		1	4
Etiopía	2	2			4
Gambia	1	3			4
Ghana	1	3			4
Líbano	3	1			4
Lituania	2			2	4
Perú		3		1	4
Filipinas	1	3			4
Federación de Rusia	1	2		1	4
Ucrania	2	2			4
Belarús	1	2			3
Israel	1	2			3
Jamaica	1	2			3
Malí		3			3
Niger	1	2			3
República de Moldova		3			3
Eslovenia		3			3
Sri Lanka	1	1		1	3
Suecia		3			3
Uzbekistán	1	1		1	3
Albania		2			2
Austria				2	2

<i>Nacionalidad</i>	<i>Nombramientos de plazo fijo</i>				<i>Total</i>
	<i>Categoría SGOC (Plantilla)</i>	<i>Categorías P y D (Plantilla)</i>	<i>Personal Lingüístico</i>	<i>Categoría SGOC- (ATG) Categoría P y D (ATG)</i>	
Bulgaria	1			1	2
República Checa	2				2
Ecuador			2		2
Guinea			2		2
Hungría	1			1	2
Indonesia			1	1	2
Jordania	1	1			2
Kosovo	2				2
Palestina			2		2
Singapur			1	1	2
Trinidad y Tobago			2		2
Túnez	1		1		2
Zambia	1	1			2
Zimbabwe			1	1	2
Afganistán			1		1
Argelia			1		1
Benin			1		1
Bolivia	1				1
Botswana			1		1
Burkina Faso			1		1
Chile			1		1
Costa Rica			1		1
Chipre			1		1
Eritrea	1				1
Estonia			1		1
Guatemala			1		1
Islandia				1	1
Iraq	1				1
Lesoto			1		1
Liberia	1				1
Malawi			1		1
Malta			1		1
Mauritania			1		1
Mauricio			1		1
Mongolia			1		1
Marruecos			1		1
Pakistán			1		1
República de Corea			1		1
Sudán				1	1
Togo			1		1
Vietnam			1		1
Total	389	454	44	45	1026

Anexo IV

Estadísticas sobre evaluación del desempeño de la Corte correspondientes al ciclo 2016-2017

1. Una prioridad constante para la Corte es contar con un sistema de gestión del desempeño eficaz que reconozca el desempeño y los logros del personal, identifique áreas en las cuales el personal pueda desarrollarse (y hacer que éstas sean incorporadas en los planes y programas de aprendizaje y desarrollo), identifique áreas donde el desempeño es deficiente (y apoye al personal y a los administradores a asegurar que se fortalezcan las competencias de los funcionarios en estas áreas) e infunda un sentido de responsabilidad frente al desempeño y al desarrollo. Una de las medidas para lograr este objetivo es asegurar un alto grado de cumplimiento con el sistema, dado que el hecho de identificar y reconocer un desempeño sobresaliente y estar constantemente haciendo mejoras exige una comprensión clara, coherente y cabal del desempeño a nivel de toda la Corte.

2. A continuación, aparece el índice y clasificación del cumplimiento correspondiente al ciclo 2016-2017, finalizado el 28 de febrero de 2017. Se observó una mejora significativa al efectuar una comparación año a año, como resultado de un compromiso mayor de parte de la administración superior, como también una mayor conciencia acerca de la importancia de la gestión del desempeño mediante la formación y la comunicación. El índice de cumplimiento final de la Corte en su conjunto fue del 90%, en comparación con el 64% y 65% anteriores.

Cuadro 1: Índices de cumplimiento correspondientes a 2016-2017 – Presentaciones de Formularios de evaluación del desempeño (PAF)⁴ y PAF completados por órgano/oficina

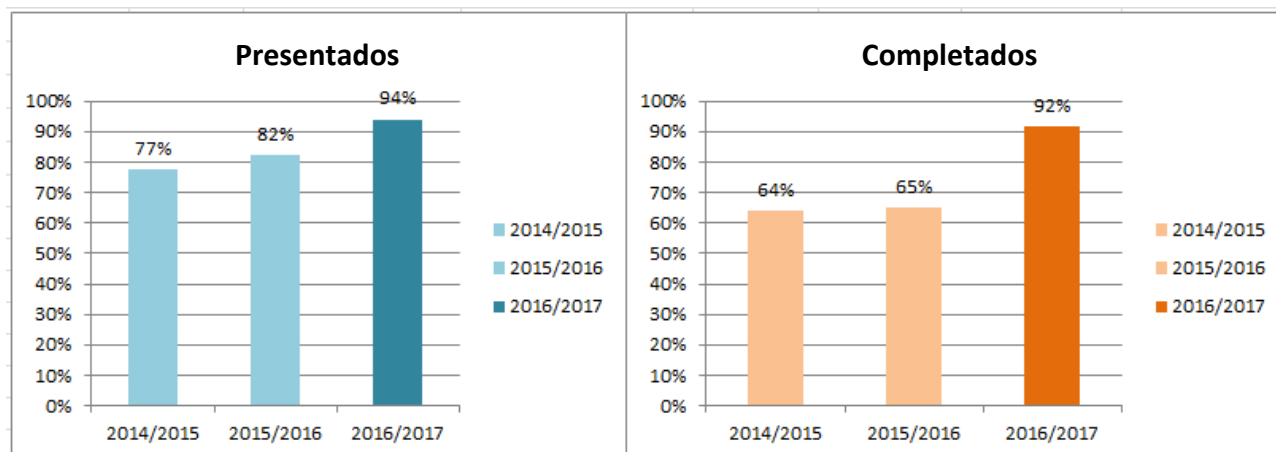
	<i>No. de funcionarios</i>	<i>No. de PAF presentados*</i>	<i>No. de PAF completados**</i>
Judicatura	50	32	22
Fiscalía	346	346	346
Secretaría	453	431	420
Oficina de Asuntos Internacionales	3	3	3
Secretaría de la Asamblea de los Estados Partes	8	3	3
Fondo fiduciario especial en beneficio de las víctimas	9	0	0

	<i>PAF presentados*</i>	<i>PAF completados**</i>
Judicatura	64%	44%
Fiscalía	100%	100%
Secretaría	95%	93%
Oficina de Asuntos Internacionales	100%	100%
Secretaría de la Asamblea de los Estados Partes	38%	38%
Fondo fiduciario especial en beneficio de las víctimas	0%	0%
Total	94%	91%

⁴ Formulario de evaluación del desempeño

* Formularios incluidos en el sistema de gestión del desempeño, pero no necesariamente finalizados.

** Formularios incluidos y finalizados en el ciclo de fin de año.

Gráfico 1: Comparación año a año de los índices generales de cumplimiento**Cuadro 2: Comparación año a año de los índices de cumplimiento por órgano**

	<i>Presentados</i>			<i>Completados</i>		
	<i>2014/2015</i>	<i>2015/2016</i>	<i>2016/2017</i>	<i>2014/2015</i>	<i>2015/2016</i>	<i>2016/2017</i>
Judicatura	12%	36%	67%	2%	36%	47%
Fiscalía	87%	91%	100%	70%	72%	100%
Secretaría	82%	84%	95%	71%	64%	93%
Oficina de Asuntos Internacionales	0%	75%	100%	0%	75%	100%
Secretaría de la Asamblea de los Estados Partes	22%	14%	38%	0%	14%	38%
Fondo fiduciario especial en beneficio de las víctimas	11%	38%	0%	0%	38%	0%
Total	77%	82%	94%	64%	65%	92%

Cuadro 3: Estadísticas de toda la Corte relativas a la tasa de desempeño global, una vez completados los Formularios de evaluación del desempeño (PAF) correspondientes al ciclo 2016-2017:

<i>Clasificación del desempeño</i>	
No cumplido	0%
Parcialmente cumplido	1%
Plenamente cumplido	75%
Excedido	20%
Excedido con creces	3%

Anexo V

Informe de la Corte sobre el proceso de licitación del plan grupal de salud y seguro médico por fallecimiento y discapacidad en actos de servicio de la Corte

Resumen ejecutivo

1. De conformidad con la Regla 106.2 que rige para el personal, la Corte, a partir de octubre de 2002, comenzó a brindar a sus funcionarios una cobertura de seguro de salud grupal parcialmente subsidiado al 50%. Además de un plan grupal de seguro de salud, la Corte también consiguió un seguro para cubrir prestaciones médicas y por discapacidad en caso de fallecimiento, lesiones o enfermedad atribuibles al cumplimiento de deberes oficiales en nombre de la Corte. Ambos planes de seguro han sido siempre otorgados a través de un Administrador Externo independiente y corredor conocido anteriormente como Vanbreda International, el cual fue posteriormente adquirido por Cigna [la sociedad] en 2010, y siempre ha sido renovado tácitamente a lo largo de los años hasta 2017 cuando ambos seguros fueron licitados.
2. El plan grupal de salud es un plan de seguro integral, unificado, el cual indemniza a participantes elegibles por niveles de costos razonables y acostumbrados, incurridos a raíz de un tratamiento médico (incluso hospitalización, psiquiátrico, auditivo y de atención oftalmológica) y dental, sujeto a parámetros definidos, señalados en el contrato del plan grupal de seguro de salud de la Corte. Dicho plan grupal de salud también garantiza al participante principal asegurado una prestación cuando los aseguradores reconocen que se encuentra en una situación de dependencia (“Cobertura de atención de salud de largo plazo”); y, en lo que atañe a ex miembros del personal, sus cónyuges, hijos dependientes, o sobrevivientes, una continuidad opcional después del cese en el servicio de la cobertura que tenían anteriormente mientras se encontraban en servicio activo (conocida también como seguro médico después del cese en el servicio).
3. El Plan grupal de seguro de salud se contrató a partir de octubre de 2002 y hasta diciembre de 2017 a través de Vanbreda, lo cual en 2015 requirió un cambio de nombre a Cigna, luego de su adquisición. Antes de esta adquisición, Vanbreda actuó como intermediaria del seguro para Assurances Générales de France (AGF) Vie hasta 2009 y Allianz Vie en 2010. Desde 2011 al 31 de diciembre de 2017, la empresa aseguradora había sido Cigna International Company of Europe SA [la aseguradora]. Luego del proceso de licitación de 2017, el contrato fue adjudicado nuevamente a un Administrador Externo independiente, MSH International, con AXA France Vie S.A. como aseguradores, con vigencia a partir del 1 de enero de 2018.
4. La política actual y el otorgamiento de retribución en caso de fallecimiento, discapacidad o enfermedad surgidos en actos de servicio se ajustan al Anexo D de las Reglas del Personal de las Naciones Unidas. El propósito de la política de seguros es asegurar que la Corte logre cumplir con sus obligaciones en virtud de la política actual y con respecto al otorgamiento de retribuciones. El plan que brinda cobertura en caso de fallecimiento, discapacidad o enfermedad surgidos en actos de servicio sigue teniendo como intermediaria a Cigna International Health Services BVBA (no debe confundirse con la compañía de seguros). Siempre había sido asegurada por Cigna International Company of Europe SA y, luego del proceso de licitación de 2017, está ahora bajo contrato con Special Contingency Risks Limited (SCR) como aseguradores.

I. Proceso de licitación

1. A comienzos de 2017, se inició un proceso de licitación. En él participó el Comité de Gestión de Seguros/Seguridad Social y el Grupo de Salud (compuesto por el director de la División de Servicios de Gestión; el jefe de la Sección de Recursos Humanos; el jefe de la Dependencia de Salud Ocupacional; y un representante del Consejo Sindical del Personal), la Dependencia de Adquisiciones, y dos consultores en el ámbito de los seguros de salud. El Grupo de Seguridad Social y Salud avaló el alcance de los requisitos y tuvo la responsabilidad de llevar a cabo la evaluación técnica de las ofertas, en tanto que la Dependencia de Adquisiciones administró el proceso de licitación y fue responsable de la evaluación comercial/financiera de las ofertas. Uno de los consultores colaboró con el Grupo de Seguridad Social y Salud en la evaluación técnica, en tanto que el otro orientó el desarrollo del alcance de los requisitos (inclusive los criterios de evaluación) y colaboró con la Dependencia de Adquisiciones en la evaluación comercial/financiera de las ofertas.

2. El proceso de licitación no sólo sirvió para cumplir con la recomendación de auditoría, sino que más importante aún, cumplió con los siguientes objetivos:

- (a) Ofrecer un plan actualizado de la más alta calidad;
- (b) Brindar un servicio eficiente y una administración competente de las reclamaciones de las personas aseguradas;
- (c) Lograr una estabilidad óptima y una gestión de las reservas y reparto de utilidades favorable;
- (d) Asegurar el nivel de costos administrativos más bajo posible en lo que atañe al primer y segundo objetivos; y
- (e) Garantizar una relación comercial mutuamente beneficiosa con el proveedor y servicios al cliente de nivel superior y gestión de cuentas del proveedor, apoyados por informes de utilización y desempeño financiero accesibles.

II. Criterios

3. El requisito mínimo para todos los oferentes fue garantizar los niveles de cobertura actuales. En lo que respecta al Plan grupal de seguro de salud, se incorporaron algunos datos actualizados sobre prestaciones, asegurando al mismo tiempo un efecto limitado sobre las ofertas de primas. La evaluación y los puntajes de las ofertas se basaron en el peso estándar de la industria para la evaluación comercial/financiera y evaluación técnica.

4. De igual manera, la evaluación se basó en los siguientes criterios:

- (a) Criterios comerciales/financieros:
 - (i) Cuotas mensuales por la administración de reclamaciones y primas;
 - (ii) Fondo de reservas;
 - (iii) Administración del pago de primas;
 - (iv) Fórmulas de renovación;
 - (v) Reparto de utilidades.
- (b) Criterios técnicos:
 - (i) Gestión de cuentas;
 - (ii) Clasificación ISO;
 - (iii) Referencias;
 - (iv) Procesamiento de reclamaciones (ubicación, personal, documentación, reembolsos y tiempo de tramitación);
 - (v) Capacidades de autofinanciamiento (específicas para el plan grupal de seguro de salud únicamente);

- (vi) Auditoría/control de calidad;
- (vii) Redes de proveedores (específicas para el plan grupal de seguro de salud únicamente);
- (viii) Sitio web/aplicación para usuarios (específicos para el plan grupal de seguro de salud únicamente).

III. Resultados del proceso de licitación

5. Sobre la base de los resultados de la evaluación técnica y comercial/financiera de todos los oferentes, como asimismo la recomendación del Comité de Examen de Adquisiciones, el Secretario aprobó la adjudicación del contrato de seguro del Plan Grupal de Seguro de Salud a MSH International y la adjudicación del contrato de seguro médico por fallecimiento y discapacidad incurridos en actos de servicio a Cigna International Health Services BVBA, ambos a partir del 1 de enero de 2018, por un período inicial de 36 meses.

IV. Impacto financiero del Plan Grupal de Seguro de Salud

6. En su conjunto, ha habido un aumento promedio de 8,3% de las tasas de primas. Obviamente, esta cifra es inferior al aumento que tuvo lugar en enero de 2017, el cual representó un incremento fijo del 15% – y alrededor del 6,7% más bajo que el 15% previsto, el cual la Corte habría tenido que enfrentar si es que no se hubiera licitado el Plan Grupal de Seguro de Salud. El aumento de las primas se justifica mediante el incremento de los reembolsos de años anteriores, y todos los oferentes debieron basar sus ofertas en datos de reclamaciones pasadas y reembolsos respecto de la población asegurada.

7. Utilizando las primas pagadas a Cigna en 2017 por concepto del Plan Grupal de Seguro de Salud, las cuales totalizaron 4.571.724,65 euros (o 2.285.862,33 euros, subsidiadas en un 50%), y reajustando el aumento de la prima en un 10% a fin de tomar en consideración un cierto margen de error, principalmente debido a la fluctuación en el número de personas aseguradas, el monto total de primas a ser pagado a MSH International en 2018 se estima en 5.028.897,12 euros (o 2.514.448,56 euros, subsidiadas en un 50%). Por consiguiente, ello redundará en un aumento estimado en el costo para la Corte de aproximadamente 228.586,23 euros con respecto al Plan Grupal de Seguro de Salud correspondiente a 2018.

V. Impacto financiero del seguro médico por fallecimiento y discapacidad surgidos en actos de servicio

8. La situación inversa rige para las primas del seguro médico por fallecimiento y discapacidad surgidos en actos de servicio. La licitación trajo consigo una disminución de las primas, de 0,50% a 0,388%. Sobre la base del tamaño de la población asegurada a la fecha en que se llevó a cabo el proceso de licitación, el pago de primas estimado ascendería a 379.477,00 euros. Dado que el total de primas pagadas a Cigna en 2017 por concepto del seguro médico por fallecimiento y discapacidad surgidos en actos de servicio ascendió a 534.193,71 euros, ello redundará en un ahorro para la Corte estimado en aproximadamente 154.716,71 euros en lo que respecta al plan de seguro médico por fallecimiento y discapacidad surgidos en actos de servicio de 2018.