



## Asamblea de los Estados Partes

Distr.: general  
15 de noviembre de 2013

ESPAÑOL  
Original: inglés

### Duodécimo período de sesiones

La Haya, 20 a 28 de noviembre de 2013

## Informe de la Mesa sobre la representación geográfica equitativa y el equilibrio entre los géneros en la contratación del personal de la Corte Penal Internacional

### I. Introducción

1. En el Estatuto de Roma se dispone que la CPI deberá procurar una representación equitativa de las mujeres y los hombres en todos los cargos, la representación de los principales sistemas jurídicos del mundo en los cargos jurídicos y una representación geográfica equitativa en los cargos del cuadro orgánico. El procedimiento de selección está determinado por los criterios establecidos en los artículos 44 2) y 36 8) del Estatuto de Roma y en la resolución de la Asamblea ICC-ASP/1/Res.10.

2. El informe de la Mesa sobre la representación geográfica equitativa y el equilibrio entre los géneros en la contratación del personal de la Corte Penal Internacional (la "Corte")<sup>1</sup> fue examinado por la Asamblea de los Estados Partes (la "Asamblea") el 21 de noviembre de 2011. La Asamblea hizo suyas las recomendaciones contenidas en el informe y recomendó a la Mesa que "continúe colaborando con la Corte para encontrar la manera de mejorar la distribución geográfica equitativa y aumentar la contratación y retención de mujeres en los puestos superiores del cuadro orgánico, sin perjuicio de cualquier deliberación futura acerca de la posible idoneidad del modelo actual, y que se siga ocupando de la cuestión de la distribución geográfica equitativa y el equilibrio entre hombres y mujeres e informe al respecto al duodécimo período de sesiones de la Asamblea"<sup>1</sup>.

3. Este informe se presenta de conformidad con el mandato confiado a la facilitadora, Sra. Gina Guillén-Grillo (Costa Rica), en relación con la cuestión de la representación geográfica equitativa y el equilibrio entre los géneros, cuando fue designada por la Mesa de la Asamblea de los Estados Partes el 5 de diciembre de 2012.

4. La facilitadora celebró una consulta oficiosa sobre la cuestión de la representación geográfica equitativa y el equilibrio entre los géneros en la contratación del personal el 24 de octubre de 2013.

5. En su reunión, el grupo de trabajo examinó el informe del Comité de Presupuesto y Finanzas sobre los trabajos de su 20º período de sesiones de 10 de mayo de 2013 (ICC-ASP/12/5) y su anexo II; el informe de la Corte sobre la gestión de los recursos humanos el 4 de junio de 2013 (ICC-ASP/12/6) con sus anexos I y II; el proyecto de informe del Comité de Presupuesto y Finanzas sobre los trabajos de su 21º período de sesiones de 2 de octubre de 2013 (ICC-ASP/12/15); y el informe oficioso de la Corte sobre las estadísticas normalizadas relativas a la cuestión de los recursos humanos de fecha 31 de

---

<sup>1</sup> ICC-ASP/11/Res.8.

marzo de 2013<sup>2</sup> enviado al Comité de Presupuesto y Finanzas en mayo de 2013, así como las recomendaciones subsiguientes del Comité de Presupuesto y Finanzas a ese respecto.

6. El Grupo de Trabajo preparó un proyecto de disposición para su inclusión en la resolución general (anexo).

## II. Conclusiones

7. Los datos proporcionados hasta el 31 de marzo de 2013 muestran que el 49,4 % del personal del cuadro orgánico de la Corte está constituido por mujeres y el 50,6 % por hombres<sup>3</sup>.

8. Según datos recientes, 182 hombres y 178 mujeres se desempeñan en el cuadro orgánico y categorías superiores del personal, incluidos los funcionarios elegidos y el personal de idiomas<sup>4</sup>.

9. La plantilla del cuadro orgánico y categorías superiores se compone de 319 funcionarios (excluidos 33 puestos correspondientes a los servicios lingüísticos) de 76 nacionalidades distintas. Los datos comunicados por la Corte revelan que, al 31 de marzo de 2013, de 319 puestos del cuadro orgánico, 54 provenían de África, 20 del Grupo de Asia y el Pacífico, 23 de Europa Oriental, 26 del Grupo de América Latina y el Caribe y 196 del Grupo de Europa Occidental y otros Estados.

10. El número de funcionarios por puesto y por región es el siguiente:

a) D-1: uno de la región de África, uno del Grupo de América Latina y el Caribe y seis del Grupo de Europa Occidental y otros Estados.

b) P-5: seis de la región de África, tres de la región de Asia y el Pacífico y el Pacífico, dos de la región de Europa Oriental, dos del Grupo de América Latina y Caribe y 19 del Grupo de Europa Occidental y otros Estados.

c) P-4: ocho de la región de África, cuatro de la región de Asia y el Pacífico, tres de la región de Europa Oriental, cuatro del Grupo de América Latina y el Caribe y 38 del grupo de Europa Occidental y otros Estados.

d) P-3: 18 de la región de África, cinco de la región de Asia y el Pacífico, cinco de la región de Europa Oriental, 10 del Grupo de América Latina y el Caribe y 66 del Grupo de Europa occidental y otros Estados.

e) P-2: 16 de la región de África, ocho de la región de Asia y el Pacífico, nueve de la región de Europa Oriental, siete del Grupo de América Latina y el Caribe y 55 del Grupo de Europa Occidental y otros Estados.

f) P-1: cinco de la región de África, cuatro de la región de Europa Oriental, tres del Grupo de América Latina y el Caribe y 12 del Grupo de Europa Occidental y otros Estados.

11. Al 31 de marzo de 2013, para 47 puestos estaba en marcha el proceso de contratación o dicho proceso se había completado o se había anunciado. La meta de contratación para el período es de 71 puestos.

## III. Consultas oficiosas

12. El resumen de las consultas oficiosas celebradas el 24 de octubre de 2013 es el siguiente:

a) Se señaló que, si bien la Corte ha adoptado varias medidas importantes en materia de contratación para promover la representación geográfica equitativa, tales como las directrices de contratación - que se están preparando como instrucción administrativa -, y que incluyen disposiciones especiales para la preselección de candidatos de países no representados o insuficientemente representados, así como el equilibrio entre los géneros; y

<sup>2</sup> ICC-ASP/12/5, anexo II.

<sup>3</sup> *Ibid.*

<sup>4</sup> *Ibid.*

el restablecimiento de un comité de selección (actualmente el Comité de Examen para la Selección) con el mandato de prestar especial atención al equilibrio entre los géneros y el cumplimiento por los directores de contratación del requisito de preparar listas de preselección de candidatos calificados procedentes de países no representados o insuficientemente representados, las estadísticas demuestran que es necesario seguir estudiando otras maneras de lograr una representación geográfica más amplia y un mayor equilibrio entre los géneros.

b) También se señaló que se requería la participación activa de los Estados para complementar los esfuerzos que realizaba la Corte, a fin de que las oportunidades de contratación estuvieran al alcance del mayor número de posibles candidatos. La facilitadora recordó a los Estados Partes el acuerdo alcanzado por el grupo de trabajo en 2012 acerca del establecimiento de redes nacionales para difundir información acerca de las vacantes en la Corte, especialmente mediante la consolidación de una lista nacional de direcciones que incluya a por lo menos cinco instituciones de cada Estado Parte, e invitó a los Estados a que informaran acerca del establecimiento de redes y siguieran proporcionando a la facilitadora sugerencias para lograr la participación de los Estados Partes.

c) Se señaló que la cuestión de la representación regional y de los géneros era fundamental para lograr reforzar las capacidades nacionales en todo el mundo. La falta de candidatos calificados puede deberse a la insuficiente información sobre las oportunidades, pero la falta de candidatos calificados aceptados puede atribuirse a la insuficiencia de la capacidad en el plano nacional. Se propuso que el Programa de Asistencia para el Derecho Internacional establecido por la Asamblea General se empleara para incorporar el aumento de la capacidad en derecho penal internacional.

d) Se sugirió que se estudiara con la Corte la posibilidad de establecer un sistema de alerta temprana sobre futuras vacantes en beneficio de los países no representados o insuficientemente representados.

e) Se sugirió que esto se hiciera en el futuro con carácter bianual.

f) Algunas delegaciones sugirieron que se consideran formas de promover una dotación de personal adecuada para las víctimas y testigos.

#### **IV. Recomendaciones**

1. Los puestos del cuadro orgánico de la Corte deberían reflejar una representación geográfica equitativa y un equilibrio entre los géneros.
2. La Corte debería continuar su progreso en la contratación de mujeres, especialmente en las categorías superiores.
3. Los anuncios de vacantes deberían distribuirse también a las Misiones Permanentes ante las Naciones Unidas en Nueva York, a los coordinadores nacionales y a las Embajadas en La Haya y en Ginebra, a través de la información de contacto que será proporcionada por los Estados.
4. Las oportunidades de empleo se deberían anunciar en una forma de fácil utilización en la página web de la Corte Penal Internacional, asegurando su visibilidad en la página web y facilitando el procedimiento de presentación de solicitudes.
5. Los anuncios de vacantes que se distribuyen mediante periódicos y publicaciones deberían incluirse en los periódicos y publicaciones que circulan en los Estados insuficientemente representados o no representados en la Corte, incluso en los periódicos y publicaciones locales de esos Estados.
6. La Corte debería también proporcionar información acerca de si en la contratación de consultores, que no son funcionarios de la Corte, se tiene en cuenta la representación geográfica equitativa y el equilibrio entre los géneros.
7. La Corte debería seguir revisando y mejorando todas las políticas y procedimientos de personal. Esas normas y procedimientos deberían consolidarse en un Manual de gestión de los recursos humanos que sirva de fuente principal de consulta para todos

---

los programas relativos a la asistencia temporaria general, los consultores y otras categorías de personal.<sup>5</sup>

8. Se debería dar a la Corte el plazo de un año para abordar algunas de las cuestiones pendientes sobre el tema, incluido un detalle completo de los costos, beneficios, problemas y perspectivas relacionados con todas las formas de actividades de contratación, y para que informe al respecto a la Asamblea de los Estados Partes en su decimotercer período de sesiones.

---

<sup>5</sup> *Documentos Oficiales... décimo período de sesiones... 2012* (ICC-ASP/10/20), vol. II, parte B.1, párr. 65.

## **Anexo**

### **Proyecto de disposición para su inclusión en la resolución general**

*Pide* a la Corte que le presente en el decimotercer período de sesiones un informe amplio sobre los recursos humanos, que incluiría una actualización de la aplicación de las recomendaciones que sobre el tema habrá de formular el Comité de Presupuesto y Finanzas en 2014.

---