



Asamblea de los Estados Partes

Distr.: general
22 de noviembre de 2017

ESPAÑOL
Original: inglés

Decimosexto período de sesiones

Nueva York, 4 a 14 de diciembre de 2017

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	2
II.	Proceso de contratación	3
III.	Equilibrio entre los géneros	3
IV.	Representación geográfica	4
V.	Pasantes, oficiales subalternos del cuadro orgánico y profesionales invitados	5
VI.	Conclusiones	6
VII.	Recomendaciones	6
	A. A la Corte.....	6
	B. A la Asamblea y los Estados Partes.....	7
	Anexo: Proyecto de disposición para su inclusión en la resolución general	8

I. Introducción

1. En el Estatuto de Roma se establece que la Corte Penal Internacional (en adelante “la Corte”) velará por el más alto grado de eficacia, competencia e integridad y una representación equitativa de las mujeres y los hombres en todos los puestos, la representación de los principales sistemas jurídicos del mundo en los puestos jurídicos y una representación geográfica equitativa en los puestos 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 la resolución ICC-ASP/1/Res.10 de la Asamblea de los Estados Partes (en adelante “la Asamblea”).

2. Por decisión de la Asamblea, el sistema de límites convenientes aplicado por la Corte se basa en el sistema de las Naciones Unidas. Los límites se calculan sobre la base de la contribución financiera de cada Estado al presupuesto de la Corte y del tamaño de su población; en la aplicación de ambos criterios se tiene en cuenta el número total de miembros del Estatuto de Roma.

3. En su decimoquinto período de sesiones, la Asamblea “[p]idió a la Mesa que contin[u]e trabajando con la Corte tanto para identificar maneras de mejorar la representación geográfica equitativa como para 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; que se sig[ui]era ocupando de la cuestión de la representación geográfica equitativa y el equilibrio entre los géneros, y que inform[ara] al respecto a la Asamblea en su decimosexto periodo de sesiones.”¹

4. El mandato sobre la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros fue conferido por la Mesa de la Asamblea al Grupo de Trabajo de Nueva York, y el Sr. Patrick Luna (Brasil) fue designado nuevamente como facilitador sobre esta cuestión el 20 de febrero de 2017.

5. El 24 de abril de 2017, se presentó la hoja de ruta para la facilitación. Como en años anteriores, la facilitación servirá, entre otras cosas, de plataforma para fomentar la concienciación sobre el personal de la Corte y ofrecer datos actualizados sobre las fluctuaciones en la dotación del personal desde la perspectiva de la representación geográfica y del equilibrio entre los géneros.

6. El facilitador organizó las reuniones del Grupo de Trabajo de Nueva York, celebradas el 12 de mayo de 2017, y las del Grupo de Trabajo de La Haya, celebradas el 25 de julio de 2017. Se consideró que, aunque el mandato sobre la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros se había confiado al Grupo de Trabajo de Nueva York, era conveniente organizar también una reunión en La Haya, dado que el Grupo de Trabajo de La Haya se ocupa de las cuestiones administrativas y presupuestarias, que guardan relación con esa cuestión.

7. Los representantes de la Sección de Recursos Humanos participaron en ambas reuniones, en persona o mediante videoconferencia. A petición del facilitador, la Corte pasó revista a los esfuerzos realizados en los cinco últimos años para lograr el equilibrio geográfico y de género, y desglosó los datos estadísticos relativos a los diferentes órganos de la Corte, lo que permitió tener una perspectiva horizontal de la situación, además de una visión vertical.

8. La Corte expuso información sobre el personal por nacionalidad (a 1 de enero de 2017), por representación geográfica y de género (de fecha 25 de julio de 2017) y por distribución geográfica (a 30 de junio de 2017). Estos datos se enviaron a Asamblea por vía electrónica. Se recuerda que la información sobre la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros del personal del cuadro orgánico de la Corte se adjunta como anexo a los informes del Comité de Presupuesto y Finanzas.²

¹ ICC-ASP/15/Res.5, anexo I, párrafo 14 c).

² Informe del Comité de Presupuesto y Finanzas sobre los trabajos de su 29º período de sesiones (ICC-ASP/16/5), anexo II, actualizado el 31 de julio de 2017 mediante el documento CBF/29/11P01 “Representación geográfica del personal del cuadro orgánico de la Corte Penal Internacional”.

9. El facilitador también mantuvo reuniones bilaterales con las delegaciones interesadas, con el fin de proporcionar información específica sobre las estadísticas correspondientes a sus respectivos Estados, y resaltó la importancia de difundir mejor los anuncios de vacantes para los puestos del cuadro orgánico.

10. El Comité de Presupuesto y Finanzas, en su 29º período de sesiones, formuló una serie de observaciones en relación con la representación geográfica y de género, y con la aplicación por la Corte de las recomendaciones previas del Comité en ese ámbito. En relación con la representación geográfica, el Comité observó que el número de nacionales de Estados que no son Partes en el Estatuto de Roma seguía siendo significativo, reiteró su anterior recomendación y pidió a la Corte que se ocupara de esa cuestión en un plazo razonable de tiempo. El Comité resolvió seguir analizando los persistentes desequilibrios relativos a la distribución geográfica y los indicadores de referencia pertinentes, y mantener un seguimiento de los límites convenientes por país en su 30º período de sesiones en abril de 2018.³ En relación con el equilibrio entre los géneros, el Comité recomendó que la Corte continuara sus esfuerzos por colmar la brecha entre los géneros.⁴

11. A fecha 31 de julio de 2017, la Corte contaba con 449 puestos del cuadro orgánico, ocupados por funcionarios de 89 nacionalidades distintas (con exclusión de los funcionarios elegidos y los 42 funcionarios de los servicios lingüísticos); 24 puestos vacantes; 76 puestos en proceso de contratación o que habían superado el proceso de contratación, y 5 puestos vacantes publicados.⁵

II. Proceso de contratación

12. Los representantes de la Sección de Recursos Humanos proporcionaron a los Estados información general sobre el funcionamiento del proceso de contratación. Se les informó de que, con arreglo a lo dispuesto en el Estatuto de Roma, la Corte seleccionaba los candidatos más calificados y, en los casos en que los candidatos tuvieran el mismo nivel de desempeño, la junta de contratación tomaba en consideración la representación geográfica y de género. Se destacó que la diversidad era también un criterio importante en la composición de las juntas y que sus miembros debían ser informados sobre los países infrarrepresentados y sobrerrepresentados, con objeto de garantizar que se tuviera debidamente en cuenta a los nacionales de esos países en la fase de preselección.

III. Equilibrio entre los géneros

13. A fecha 31 de julio de 2017, las mujeres representaban el 49,2% del personal del cuadro orgánico de la Corte, lo que suponía un aumento del 1,9% frente a 2016, mientras que los hombres representaban el 50,8%.⁶ Mientras que las mujeres ocupan más del 50% de los puestos de nivel P-1 (72%) y P-2 (61%), están claramente infrarrepresentadas en los niveles superiores: solo uno de cada nueve funcionarios de nivel D-1 es una mujer, y solo 14 de los 43 funcionarios de nivel P-5, 31 de los 82 funcionarios de nivel P-4 y 75 de los 165 funcionarios de nivel P-3 son mujeres.⁷

14. El equilibrio general de género sigue siendo un objetivo alcanzable y la situación ha mejorado con respecto a 2016. Entre las medidas adoptadas por la Corte para alcanzar ese objetivo cabe citar las destinadas a la consecución del equilibrio entre los géneros en las juntas de contratación.

15. Sin embargo, las mujeres siguen estando marcadamente infrarrepresentadas en las categorías superiores. La Corte constató que, en general, la lista de reserva de candidatos hombres para puestos de nivel superior era más larga que la de solicitantes mujeres, por lo que se estaban examinando medidas destinadas a aumentar el número de candidatas. Se

³ Informe del Comité de Presupuesto y Finanzas sobre los trabajos de su 28º período de sesiones (ICC-ASP/16/15), párrafos 168 y 169.

⁴ Informe del Comité de Presupuesto y Finanzas sobre los trabajos de su 28º período de sesiones (ICC-ASP/16/15), párrafo 173.

⁵ Estadísticas estándar de Recursos Humanos, recogidas en el documento CBF/29/11P01.

⁶ *Ibid.*

⁷ *Ibid.*

destacó que, debido a la escasa rotación de personal en los niveles superiores, la estrategia para alcanzar el equilibrio entre los géneros a ese nivel era de largo plazo.

IV. Representación geográfica

16. A fecha 31 de julio de 2017, de un total de 124 Estados Partes, 90 nacionalidades estaban representadas en el personal del cuadro orgánico de la Corte, de las cuales 20 estaban en consonancia con sus objetivos de representación; 19 nacionalidades estaban infrarrepresentadas y 28 estaban sobrerrepresentadas. Las 57 nacionalidades restantes no estaban representadas. Las 23 nacionalidades restantes del personal del cuadro orgánico correspondían a Estados que no eran Partes en el Estatuto de Roma.

17. En términos de distribución absoluta, a la fecha indicada, 73 funcionarios eran nacionales de la región de África, 33 de la región de Asia y el Pacífico, 45 de Europa Oriental, 32 del Grupo de América Latina y el Caribe (GRULAC) y 266 del Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados.

18. El número de funcionarios por nivel y por región era el siguiente:⁸

(a) D-1: uno de la región de África, uno de Asia y el Pacífico, dos de GRULAC y nueve del Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados – los Estados de Europa Oriental no estaban representados. Los nacionales del GRULAC y del Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados están sobrerrepresentados.⁹

(b) P-5: ocho de la región de África, uno de la región de Asia y el Pacífico, tres de la región de Europa Oriental, uno de GRULAC y 30 del Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados. Los nacionales de la región de África y del Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados están sobrerrepresentados.

(c) P-4: 12 de la región de África, siete de la región de Asia y el Pacífico, seis de la región de Europa Oriental, cuatro de GRULAC y 39 del Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados. Los nacionales de la región de África y del Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados están sobrerrepresentados.

(d) P-3: 26 de la región de África, nueve de la región de Asia y el Pacífico, 11 de la región de Europa Oriental, 14 de GRULAC y 85 del Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados. Los nacionales de la región de África y del Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados están sobrerrepresentados.

(e) P-2: 20 de la región de África, 10 de la región de Asia y el Pacífico, 16 de la región de Europa Oriental, 11 de GRULAC y 91 del Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados. Los nacionales del Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados están sobrerrepresentados.

(f) P-1: seis de la región de África, cinco de la región de Asia y el Pacífico, nueve de la región de Europa Oriental y 16 del Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados; los Estados de GRULAC no están representados. Los nacionales de la región de África, de Europa Oriental y del Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados están sobrerrepresentados.

19. Aunque reconoce que aún subsisten importantes dificultades para alcanzar una representación geográfica equitativa, la Corte destacó que sus esfuerzos han permitido lograr algunas mejoras en los últimos años, al menos en relación con los países no representados e infrarrepresentados. Entre 2016 y 2017, el número de países no representados se redujo en 4 y, en el mismo período, 11 nacionalidades anteriormente infrarrepresentadas han alcanzado ahora su objetivo de representación.

20. Desde una perspectiva más amplia, los datos procedentes de un examen quinquenal indicaban que la representación geográfica se había mantenido relativamente estable, lo que

⁸ Informe del Comité de Presupuesto y Finanzas sobre los trabajos de su 28º período de sesiones (ICC-ASP/16/15), anexo II, actualizado al 31 de julio de 2017 mediante el documento CBF/29/11P01 titulado "Representación geográfica del cuadro orgánico de la Corte Penal Internacional".

⁹ En este caso, para determinar si una región está sobrerrepresentada o infrarrepresentada se toma como base el porcentaje de personas de una cierta región que ocupen los puestos y se compara con el porcentaje que Recursos Humanos haya establecido como objetivo para la región.

pone de manifiesto el carácter crónico del desequilibrio en la representación en la Corte en detrimento de determinados países y regiones, en particular de Asia y el Pacífico y de América Latina y el Caribe.

21. Los Estados señalaron que los objetivos de la Corte en materia de representación geográfica deberían examinarse tanto desde una perspectiva nacional como regional. Se resaltó que el hecho de que un grupo regional estuviera sobrerrepresentado no debería ser un argumento en contra de los nacionales de un Estado de ese grupo que podría no estar representado o estar infrarrepresentado. Se señaló que algunos Estados que figuran entre los que más contribuyen al presupuesto de la Corte seguían estando fuertemente infrarrepresentados.

22. También se constató que se había contratado a 59 nacionales de Estados que no son Partes en el Estatuto y que estos nacionales representaban aproximadamente el 12% del personal de la Corte. Los Estados subrayaron que cada contratación de un funcionario de un Estado que no es Parte equivale a una sobrerrepresentación que podría obstaculizar la adecuada representación de los Estados Partes. Una delegación sugirió que se examinara la posible creación de un sistema de cupos para nacionales de Estados que no son Partes. No obstante, también se reconoció que la contratación de nacionales de Estados no Partes podría contribuir a demostrar el compromiso con la universalidad del Estatuto de Roma.

23. La diversificación de la reserva de candidatos sigue siendo fundamental para superar los obstáculos para alcanzar una representación geográfica equitativa. La Corte observó que en la composición de la lista de reserva de candidatos se constataba a menudo un desequilibrio geográfico y que era preciso tomar conciencia de que no todos los puestos del cuadro orgánico de la Corte requieren una formación jurídica.

24. La Corte dirigió su labor de sensibilización a las embajadas de los países más infrarrepresentados en La Haya y canalizó la información no solo a través del sitio web de la Corte sino también mediante las redes sociales y varias plataformas que publican ofertas de empleo internacionales. Los Estados alentaron la difusión de los anuncios en los dos idiomas de trabajo de la Corte. La Corte también señaló que había comenzado a buscar activamente a candidatos potenciales de países no representados e infrarrepresentados a través de la red LinkedIn. Se resaltó el papel esencial que desempeñan los Estados para asegurar una amplia difusión de los anuncios de vacantes.

V. Pasantes, oficiales subalternos del cuadro orgánico y profesionales invitados

25. Los Estados indicaron que la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros eran criterios deseables que debían aplicarse también a la selección de los pasantes, oficiales subalternos del cuadro orgánico y profesionales invitados. Se expresó asimismo interés en la interrelación entre esos programas y la contratación efectiva de la Corte, dado que los pasantes, los oficiales subalternos del cuadro orgánico y los profesionales invitados a menudo eran candidatos potenciales para los puestos de cuadro orgánico. Por consiguiente, se señaló que las medidas destinadas a promover la distribución geográfica en esos programas podrían tener una repercusión positiva en la diversificación de la reserva de solicitantes para puestos del cuadro orgánico.

26. La Corte notificó la creación de un fondo financiado con donaciones voluntarias, que ascendía a unos 200.000 euros a finales de julio de 2017, destinado a posibilitar la participación de pasantes y profesionales invitados procedentes de regiones en desarrollo. Se estimaba que ese fondo podría costear los gastos de 20 a 25 personas.

27. Se sugirió que se estudiara la posibilidad de crear una dotación presupuestaria especial para sufragar los gastos de los pasantes, oficiales subalternos del cuadro orgánico y profesionales invitados de Estados no representados e infrarrepresentados, en particular de los Estados menos adelantados.

VI. Conclusiones

28. Los Estados Partes y las organizaciones de la sociedad civil han manifestado interés en recibir datos actualizados sobre las fluctuaciones del personal de la Corte, desde la perspectiva de la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros. Se destacó que la equidad en la representación de hombres y mujeres y en la distribución geográfica redundaría en beneficio de la Corte, ya que aseguraría una diversidad de perspectivas que, a nivel interno, potenciaría la creatividad en el entorno de trabajo y, a nivel externo, permitiría superar los problemas de percepción y hacer avanzar la universalidad del Estatuto de Roma.

29. Si bien se ha conseguido, globalmente, un equilibrio entre los géneros, sigue observándose un importante desequilibrio en detrimento de las mujeres en los niveles superiores. La Corte debería proseguir sus esfuerzos a fin de eliminar esa discrepancia.

30. Por lo que se refiere a la representación geográfica, existe un desequilibrio persistente y crónico que perjudica a algunos países y regiones, en particular de Asia y el Pacífico y América Latina y el Caribe. También se observa que algunas nacionalidades de grupos sobrerrepresentados están infrarrepresentadas en la plantilla de la Corte. Algunos Estados que se cuentan entre los mayores contribuidores al presupuesto de la Corte están manifiestamente infrarrepresentados.

31. La Corte y la Asamblea deberían adoptar las medidas necesarias para asegurar la visibilidad de las oportunidades de empleo y la obtención de solicitudes de candidatos cualificados de los países y regiones no representados e infrarrepresentados. El papel proactivo de los Estados Partes sigue siendo fundamental para apoyar a la Corte, en particular prestando asistencia para aumentar la reserva de candidatos cualificados de los países no representados e infrarrepresentados.

VII. Recomendaciones

A. A la Corte

32. El desequilibrio crónico en la representación geográfica y la representación de las mujeres en los niveles superiores exige una intensificación de la labor de la Corte para remediar esa situación.

33. Para eliminar la persistente disparidad entre los géneros en los niveles más elevados de la organización, se deben proseguir los esfuerzos para identificar, contactar y contratar a mujeres cualificadas para los puestos de nivel superior, y apoyar la promoción profesional de las mujeres que tienen las cualificaciones necesarias para ascender a esos puestos.

34. La Corte debería otorgar prioridad a las actividades de sensibilización destinadas a atraer a candidatos de los países infrarrepresentados y no representados, en particular de países en desarrollo.

35. Los anuncios de vacantes deberían:

(a) seguir siendo publicados en el sitio web de la Corte y en sus perfiles en las redes sociales, y difundidos en periódicos y publicaciones, sobre todo en los que se distribuyen en los países no representados o infrarrepresentados.

(b) ser notificados periódicamente a la Asamblea, con el fin de ayudar a los Estados Partes y a las organizaciones de la sociedad civil a difundirlos también;

(c) publicarse por lo menos en los dos idiomas de trabajo de la Corte.

36. Habrá de ponerse especial empeño en promover la participación de nacionales de Estados Partes no representados e infrarrepresentados, en especial los países en desarrollo, en los programas de pasantes, oficiales subalternos del cuadro orgánico y profesionales invitados, fomentando, en especial, las contribuciones voluntarias al fondo correspondiente. Se deberá seguir facilitando información a la Asamblea sobre el equilibrio geográfico y el equilibrio entre los géneros en relación con esos programas.

37. Todos los procedimientos y las políticas que atañen al personal, así como las prácticas en materia de contratación, deberán seguir examinándose y mejorándose, y la Corte deberá seguir aplicando y reforzando políticas de contratación encaminadas a fomentar la selección de candidatos cualificados de países no representados e infrarrepresentados, en particular de países en desarrollo, mediante, entre otras cosas, la difusión y plena aplicación de su Instrucción Administrativa sobre la Selección del Personal, que incluye una disposición por la que se concede prioridad a los candidatos cualificados de los Estados Partes no representados e infrarrepresentados en la fase de preselección.

38. La Corte deberá abordar, en un plazo razonable de tiempo, el problema que supone el importante número de nacionales de Estados que no son Partes en el Estatuto de Roma que ocupan un puesto en la Corte, como también ha recomendado el Comité de Presupuesto y Finanzas.

39. La Corte debería seguir reuniendo, supervisando, analizando y notificando datos sobre las solicitantes mujeres y solicitantes procedentes de países no representados e infrarrepresentados, en particular de países en desarrollo, con objeto de determinar las dificultades específicas a las que se enfrentan para lograr obtener un puesto en la Corte.

B. A la Asamblea y los Estados Partes

40. El desequilibrio crónico observado en la representación geográfica y en la representación de mujeres en los niveles superiores de la organización exige una intensificación de los esfuerzos por los Estados Partes.

41. Los Estados Partes que colaboran con la Corte en el marco de los programas de oficiales subalternos del cuadro orgánico deberían contemplar también la posibilidad de ofrecer fondos para financiar la participación de personas procedentes de regiones y, en particular, de países no representados e infrarrepresentados.

42. Los Estados Partes deberían considerar la aportación de financiación para cubrir el pago de estipendios a los participantes de regiones y, en particular, países no representados e infrarrepresentados en los programas de pasantías y profesionales invitados.

43. Convendría celebrar consultas con los Estados Partes no representados e infrarrepresentados, en particular con países en desarrollo, con el fin de elaborar estrategias específicas que sirvan de apoyo para la difusión de las vacantes de la Corte.

44. Los Estados Partes, especialmente los no representados e infrarrepresentados, deberían comunicar también las vacantes en la Corte a sus instituciones y organizaciones nacionales, según proceda, en particular a las universidades, las asociaciones profesionales, las cámaras e instituciones judiciales.

45. La Mesa debería celebrar consultas para identificar asociados que puedan promover la creación de capacidad en los países o regiones no representados e infrarrepresentados, con miras a la creación de listas de reserva de candidatos cualificados para la Corte. Asimismo, se insta a los Estados Partes interesados a que ofrezcan ayuda financiera a las organizaciones de la sociedad civil y a las instituciones que lleven a cabo esas actividades de creación de capacidad.

46. Se insta a los Estados Partes a que se valgan de la facilitación del equilibrio entre los géneros y la representación geográfica como elemento de coordinación para atender las preocupaciones relacionadas con la representación y el equilibrio del personal.

Anexo

Proyecto de disposición para su inclusión en la resolución general

Con sujeción a lo dispuesto en los párrafos 96 a 98 de la resolución general de 2016 ICC-ASP/15/Res.5

Toma nota del informe de la Corte sobre recursos humanos¹ y *alienta* a la Corte a reforzar sus gestiones, en la contratación de personal, para lograr una representación geográfica equitativa y el equilibrio entre los géneros, y los niveles más altos de eficacia, competencia e integridad, así como de procurar la captación de conocimientos especializados sobre asuntos concretos, entre otras cosas, sobre las necesidades psicosociales relacionadas con traumas y violencia contra mujeres o niños, y alienta a que se haga un mayor progreso en ese ámbito;

Señala la importancia del diálogo entre la Corte y la Mesa con el objetivo de garantizar una representación geográfica equitativa y el equilibrio entre los géneros en la contratación de personal, y *acoge con beneplácito* el informe de la Mesa y sus recomendaciones;

Exhorta a los Estados Partes a realizar esfuerzos para identificar y generar listas de solicitantes cualificados potenciales para los puestos del cuadro orgánico de la Corte provenientes de los Estados Partes de regiones infrarrepresentadas, en particular mediante la financiación por la Asamblea de los programas de pasantías y profesionales invitados de la Corte y también mediante la financiación por los Estados de los programas de oficiales subalternos del cuadro orgánico, así como por medio de la divulgación de información sobre las vacantes en la Corte entre las instituciones y organizaciones nacionales pertinentes;

A. Párrafo nuevo

Toma nota con satisfacción de que tres Estados Partes se adhirieron al programa de oficiales subalternos del cuadro orgánico de la Corte,²

B. Con sujeción a lo dispuesto en el párrafo 14 de la resolución general de 2016- ICC-ASP/15/Res.5, anexo I

En relación con la **contratación de personal**,

Hace suyas las recomendaciones del Comité de Presupuesto y Finanzas en relación con la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros contenidas en el informe sobre los trabajos de sus períodos de sesiones 28º y 29º,³

Pide a la Corte que presente a la Asamblea un informe detallado sobre los recursos humanos en su decimoséptimo período de sesiones, en el que se consignen datos actualizados sobre la aplicación de las recomendaciones sobre el tema, que haga suyas el Comité de Presupuesto y Finanzas en 2018;

Pide a la Mesa que continúe colaborando con la Corte para identificar maneras de mejorar la representación geográfica equitativa y el equilibrio entre los géneros en los puestos del cuadro orgánico, que siga ocupándose de la cuestión de la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros y que presente un informe a ese respecto en el decimoséptimo período de sesiones de la Asamblea;

¹ Véase el documento ICC-ASP/16/5, anexo II.

² Japón: 25 de enero de 2016, la República de Corea: 6 de septiembre de 2017 y Suiza: 25 de octubre de 2017.

³ ICC-ASP/16/5 y ICC-ASP/16/15.

Insta a la Corte a que siga aprovechando las oportunidades que ofrecen los procesos de contratación pendientes y futuros para aplicar medidas que contribuyan a los esfuerzos para lograr la variedad deseable de representación geográfica y equilibrio de género;
