
Asamblea de los Estados Partes

Distr.: general
24 de octubre de 2008

ESPAÑOL
Original: inglés

Séptimo período de sesiones

La Haya

14 a 22 noviembre de 2008

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

Nota de la Secretaría

De conformidad con lo dispuesto en el párrafo 23 de la resolución ICC-ASP/6/Res.2 de 14 de diciembre de 2006, la Mesa de la Asamblea de los Estados Partes presenta su informe sobre las cuestiones de la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros en la contratación del personal de la Corte Penal Internacional para que lo examine la Asamblea. El informe refleja los resultados de las deliberaciones del Grupo de Trabajo de Nueva York de la Mesa, con arreglo al mandato que la Mesa le asignó en su tercera sesión el 1º de abril de 2008.

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

Introducción

1. En la resolución ICC-ASP/4/Res.4, la Asamblea de los Estados Partes recordó a la Corte “que al proceder a la contratación del personal el Estatuto le impone la obligación de tratar de obtener una representación geográfica equitativa, un equilibrio entre los géneros y las normas más elevadas de eficiencia, competencia e integridad, así como de tratar de obtener los servicios de especialistas en cuestiones específicas, entre ellas la violencia contra las mujeres y los niños, y decid[ió] invitar a la Mesa a que, en consulta con la Corte, presente propuestas para mejorar la distribución geográfica equitativa y el equilibrio entre los géneros en la contratación de personal, y que informe a la Asamblea antes de su quinto período de sesiones”¹.

2. En la resolución ICC-ASP/5/Res.3, la Asamblea recordó a la Corte, “que al proceder a la contratación del personal el Estatuto le impone la obligación de tratar de obtener una representación geográfica equitativa, un equilibrio entre los sexos y las normas más elevadas de eficiencia, competencia e integridad, así como de tratar de obtener los servicios de especialistas en cuestiones específicas, entre ellas la violencia contra las mujeres y los niños”².

3. En la resolución ICC-ASP/6/Res.2, la Asamblea recomendó que la Mesa “continú[ara] colaborando con la Corte para encontrar la manera de mejorar la distribución geográfica equitativa dentro del modelo existente, sin perjuicio de cualquier deliberación futura acerca de su posible idoneidad y que se sig[uiera] ocupando de la cuestión de la distribución geográfica equitativa y el equilibrio entre hombres y mujeres”³.

4. En su cuarta reunión, el 29 de abril de 2008, la Mesa designó al Sr. Eden Charles (Trinidad y Tabago) facilitador en la cuestión de la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros en la contratación del personal de la Corte, para continuar la labor de los dos facilitadores anteriores, la Embajadora Kalimi Mworira (Kenia) y la Embajadora Mirjam Bleek (Uganda).

5. La Corte debe obtener una representación geográfica equitativa y el equilibrio entre los géneros mediante la contratación de personal procedente de los gobiernos, las administraciones públicas, las academias, la sociedad civil y el sector privado, sin menoscabar la calidad del personal contratado.

Consultas oficiosas

6. El facilitador mantuvo consultas oficiosas el 25 de julio y el 19 de septiembre de 2008, así como consultas bilaterales durante el mismo período. Todas las consultas se

¹ *Documentos Oficiales de la Asamblea de los Estados Partes en el Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional, cuarto período de sesiones, La Haya, 28 de noviembre a 3 de diciembre de 2005* (Publicación de la Corte Penal Internacional, ICC-ASP/4/32) parte III, resolución ICC-ASP/4/Res.4, párrafo 23.

² *Documentos Oficiales de la Asamblea de los Estados Partes en el Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional, quinto período de sesiones, La Haya, 23 de noviembre a 1º de diciembre 2006* (Publicación de la Corte Penal Internacional, ICC-ASP/5/32), parte III, resolución ICC-ASP/5/Res.3, párrafo 21.

³ *Documentos Oficiales de la Asamblea de los Estados Partes en el Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional, sexto período de sesiones, Nueva York, 30 de noviembre a 14 de diciembre de 2007* (Publicación de la Corte Penal Internacional, ICC-ASP/6/20), vol. I, parte III, resolución ICC-ASP/6/Res.2, párrafo 23.

celebraron en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York, donde el facilitador difundió el informe de 2007 de la Mesa sobre la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros en la contratación del personal de la Corte Penal Internacional⁴, que proporcionaba una actualización de los avances realizados por la Corte en el cumplimiento de las disposiciones del Estatuto de Roma para lograr una representación geográfica equilibrada de hombres y mujeres en la contratación del personal.

7. Durante las consultas celebradas el 25 de julio de 2008, las deliberaciones se centraron, entre otras cosas, en el uso del modelo de límites convenientes de las Naciones Unidas en las actividades de contratación de la Corte. Esto se basaba en informaciones recibidas de la Corte respecto de la representación geográfica equitativa del personal de la Corte. En su mayor parte, las delegaciones sostuvieron que, en base a los datos recibidos de la Corte, parecía que el modelo de las Naciones Unidas estaba funcionando satisfactoriamente. No hubo demasiados apoyos para estudiar modelos alternativos.

8. En las consultas celebradas el 19 de septiembre de 2008, las deliberaciones se centraron en las medidas aprobadas por la Corte para publicar anuncios de vacante. También se destacó que el modelo de límites convenientes de las Naciones Unidas seguía siendo pertinente. Se debatió asimismo la cuestión de la contratación de mujeres en la Corte y se reconoció que si bien no había una gran disparidad en la contratación de personal masculino o femenino, las dimisiones de personal femenino se producían con mayor frecuencia.

Conclusiones

9. Las estadísticas facilitadas por la Corte muestran que existe una diferencia del 12 por ciento entre el personal masculino y el femenino de la Corte. En el cuadro orgánico, el personal masculino representa el 56 por ciento de la Corte, mientras que el personal femenino representa solamente el 44 por ciento del personal⁵. Las razones presentadas por la Corte para explicar la disparidad en las cifras del personal femenino son, entre otras:

- a) la falta de conocimiento de la Corte en numerosos mercados de contratación;
- b) la falta de competitividad en la remuneración global;
- c) las exigencias en materia de idiomas; y
- d) las dificultades para atraer a personal con cónyuges que trabajan.

10. Sobre la cuestión de los sueldos, algunas delegaciones sugirieron que el sueldo pagado por la Corte era comparable al de otros tribunales internacionales, tales como el Tribunal Penal Internacional para la ex-Yugoslavia. Por lo tanto, las delegaciones tuvieron dificultad en concluir que el sueldo fuera determinante en la contratación de personal de la Corte.

11. Tomando en cuenta la actual representación regional del personal, la Corte prevé que contratará el 18,14 por ciento de su personal en países africanos, el 6,37 por ciento en Asia, el 7,84 por ciento en Europa Oriental, el 11,27 por ciento en América Latina y el Caribe (GRULAC) y el 56,37 por ciento en el Grupo de Europa Occidental y otros Estados. Las estadísticas revelan que algunos Estados están subrepresentados y también insuficientemente representados en los cargos de mayor categoría.

⁴ Informe de la Mesa sobre la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros en la contratación del personal de la Corte Penal Internacional (ICC-ASP/6/22, Add.1 y Add.1/Corr.1 (en inglés únicamente)).

⁵ Informe de la Mesa sobre la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros en la contratación del personal de la Corte Penal Internacional (ICC-ASP/6/22/Add.1), anexo XI.

12. En lo referente a la contratación de ciudadanos de Estados no partes, se acordó de forma general que se debería dar preferencia a los candidatos procedentes de Estados Partes o Estados signatarios del Estatuto de Roma. También se acordó que se deberían recibir solicitudes de otros Estados cuando fuera necesario, y de conformidad con la resolución ICC-ASP/1/Res.10⁶. Se sugirió que se podrían obtener más ventajas políticas contratando a personal procedente de Estados no partes como medio de incitar a esos Estados a que se convirtieran en estados partes, lo que contribuiría a alcanzar la universalidad del Estatuto de Roma.

13. El material recibido de la Corte muestra que se utilizan varias vías para difundir información sobre vacantes, a saber: correos electrónicos, anuncios en periódicos, así como la comunicación de los anuncios de vacante a las Embajadas situadas en La Haya. Se determinó que estas medidas eran útiles pero que deberían extenderse a las Embajadas situadas en Bruselas ya que no todos los Estados Partes disponen de representación diplomática en La Haya.

Recomendaciones

1. La Corte debería explorar otros métodos para atraer y retener personal femenino, en particular en los cargos de mayor categoría.
2. La Corte debería llevar a cabo entrevistas de salida para identificar las razones que llevan a las mujeres a dimitir, puesto que serían de ayuda para establecer:
 - a) las causas de las dimisiones; y
 - b) las medidas que se pueden tomar para poner remedio a la situación.
3. La Corte debería continuar difundiendo información sobre las vacantes mediante la utilización de sitios de contratación de internet.
4. La Corte debería seguir concentrando sus esfuerzos en los Estados, regiones y profesiones subrepresentados.
5. La Corte debería seguir enviando misiones de contratación a regiones y Estados subrepresentados.
6. La Corte debería seguir dando preferencia a los ciudadanos de los Estados Partes y los Estados signatarios del Estatuto de Roma, así como aceptando en caso necesario, solicitudes de ciudadanos de otros Estados.
7. La Corte debería utilizar medidas de gran amplitud y duración para difundir información sobre las vacantes en regiones subrepresentadas para atraer a ciudadanos procedentes de tantos Estados como sea posible, contribuyendo así a asegurar la universalidad del Estatuto de Roma.
8. La Corte debería seguir considerando la posibilidad de adoptar modelos alternativos como se propuso en un documento preparado por la Coalición para la Corte Penal Internacional y contenido en el informe de 2007 de la Mesa⁷.

⁶ *Documentos Oficiales de la Asamblea de los Estados Partes en el Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional, quinto período de sesiones, Nueva York, 3 a 10 de septiembre de 2002* (publicación de las Naciones Unidas, número de venta S.03.V.2 y corrección), ICC-ASP/1/3, parte IV, resolución ICC-ASP/1/Res.10, anexo, párrafo 4.

⁷ Informe de la Mesa sobre la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros en la contratación del personal de la Corte Penal Internacional (ICC-ASP/6/22/Add.1 y Add.1/Corr.1 (en inglés únicamente)), anexo XII.

9. La Corte debería considerar la posibilidad de enviar correos electrónicos sobre vacantes a las Embajadas de países donde esté presente un mayor número de Estados Partes.
10. La Corte debería considerar la posibilidad de aplicar la recomendación contenida en el párrafo 43 del informe del Comité de Presupuesto y Finanzas sobre los trabajos de su décimo período de sesiones⁸.
11. La Corte debería disponer de un plazo de uno a dos años para tratar algunos de los temas pendientes sobre esta cuestión e informar a la Asamblea.

--- 0 ---

⁸ El párrafo 43 del Informe del Comité de Presupuesto y Finanzas sobre los trabajos de su décimo período de sesiones (ICC-ASP/7/3) reza como sigue: “El Comité tomó nota de que en la contratación del personal de la Corte habían mejorado la distribución geográfica y el equilibrio de género⁸, y alentó a la Corte a no cejar en su empeño al respecto. Además, el Comité invitó a la Corte a que estudiara nuevas maneras de mejorar la distribución geográfica, por ejemplo, mediante concursos nacionales o la publicación de las vacantes en periódicos nacionales de países con escasa o nula representación”.