



**Vigésimo primer período de sesiones**

La Haya, 5 a 10 de diciembre de 2022

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

*Índice*

I.	Introducción .....	2
II.	Debates en el Grupo de Trabajo de Nueva York .....	2
III.	Proceso de contratación .....	3
IV.	Equilibrio entre los géneros .....	3
V.	Representación geográfica .....	5
VI.	Contratación de nacionales de Estados no Partes.....	5
VII.	Medidas para mejorar la representación geográfica.....	6
VIII.	Pasantes, funcionarios subalternos del cuadro orgánico y profesionales visitantes.....	6
IX.	Conclusiones .....	7
X.	Recomendaciones .....	8
	A. A la Corte.....	8
	B. A la Asamblea de los Estados Partes .....	8
	Anexo 10	
	Texto propuesto para su inclusión en la resolución general .....	10
	A. Texto para la parte de la resolución general relativa a la contratación de personal.....	10
	B. Texto para el anexo de la resolución general relativo a los mandatos.....	11

## I. Introducción

1. El Estatuto de Roma dispone que la Corte Penal Internacional (“la Corte”) garantizará los más altos niveles de eficiencia, competencia e integridad, y tendrá en cuenta la representación justa de mujeres y hombres para todos los cargos, la representación de los principales sistemas jurídicos del mundo para los cargos jurídicos, y representación geográfica equitativa para los puestos en la categoría profesional. 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 ICC-ASP/1/Res.10 de la Asamblea de los Estados Partes (“la Asamblea”).
2. Como decidió la Asamblea, el sistema de límites convenientes aplicado por la Corte se basa en el sistema de las Naciones Unidas. Los intervalos se calculan sobre la base de la contribución financiera de un Estado al presupuesto de la Corte y del tamaño de la población de un Estado, ambos criterios en relación con la composición total del Estatuto de Roma.
3. En su decimonoveno período de sesiones, en la resolución ICC-ASP/20/Res.5 sobre “Fortalecimiento de la Corte Penal Internacional y de la Asamblea de los Estados Partes”, la Asamblea “pidi[ó] a la Mesa que siguiera colaborando con la Corte para determinar formas de mejorar la representación geográfica equitativa y el equilibrio entre los géneros en los puestos del cuadro orgánico, además de seguir ocupándose de la cuestión de la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros y presentar un informe al respecto a la Asamblea en su vigésimo primer período de sesiones”<sup>1</sup>. La Asamblea tomó nota de que “la facilitación de la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros evaluará y aplicará las recomendaciones que entran dentro de su ámbito”<sup>2</sup>. Además, en la resolución ICC-ASP/20/Res.3 sobre la “Revisión de la Corte Penal Internacional y del sistema del Estatuto de Roma”, la Asamblea solicitó “que los mandatos de la Asamblea que han sido designados responsables de la evaluación y de la posible adopción de nuevas medidas sobre las recomendaciones que les atañen que continúen la evaluación y, cuando proceda, su aplicación en 2022 y que presenten a la Mesa el resultado de sus consideraciones, incluyendo las acciones que ya se han llevado a cabo y propuestas de medidas subsiguientes, antes del 15 de noviembre de 2022”<sup>3</sup>.
4. La Mesa de la Asamblea asignó al Grupo de Trabajo de Nueva York el mandato sobre la cuestión de la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros, y la Mesa nombró al Sr. Choi Taeun (República de Corea) facilitador sobre esta cuestión el 9 de marzo de 2022.

## II. Debates en el Grupo de Trabajo de Nueva York

5. El facilitador convocó una reunión el 7 de noviembre de 2022, abierta a la participación de los Estados Partes, los Estados observadores y la sociedad civil. La reunión tuvo lugar por conexión remota. Durante esa reunión, el personal de la Sección de Recursos Humanos de la Secretaría presentó aspectos pertinentes del informe anual de la Corte sobre la gestión de los recursos humanos<sup>4</sup>, así como estadísticas actualizadas y un panorama general de los esfuerzos de la Corte por lograr una representación geográfica equitativa y un equilibrio entre los géneros. El Coordinador para la igualdad de género también ofreció una reunión informativa sobre las actividades emprendidas para coordinar y maximizar el impacto de las iniciativas de la Corte para promover el equilibrio entre los géneros y promover la igualdad de género. Se solicitó a la Corte que identificara medidas para introducir una política de tenencia en la Corte Penal Internacional y presentara a la Asamblea un informe que contuviera diversas opciones relacionadas con la implementación de la política de tenencia. Las delegaciones subrayaron que para lograr resultados significativos hacia la representación geográfica equitativa de los Estados Partes no representados y no representados, la corte debería incluir en su procedimiento de contratación la obligación de justificar por escrito toda selección de candidatos de Estados Partes y Estados no Partes

<sup>1</sup> ICC-ASP/20/Res.5, anexo I, párr. 13(d).

<sup>2</sup> ICC-ASP/20/Res.5, párr. 131.

<sup>3</sup> ICC-ASP/20/Res.3, párr. 9.

<sup>4</sup> ICC-ASP/21/7.

excesivamente representados durante la inclusión en la lista corta. Para la contratación en la lista, las mismas delegaciones resaltadas se seleccionarán a los candidatos en ascenso de los Estados Partes no representados y los Estados Partes insuficientemente representados sobre los candidatos en ascenso de los Estados Partes no representados y los Estados Partes excesivamente representados. En respuesta, hubo discusiones sobre quién es responsable de escribir la justificación y si sería gravosa para el tribunal. Además, los Estados solicitaron datos completos, incluido el número y la nacionalidad de los solicitantes para cada nuevo puesto, similares al informe anual de la OPAQ sobre la composición de la secretaría.

6. El facilitador alentó a los Estados Partes a que asistieran a la tercera reunión del Grupo de Estudio sobre el Gobierno el 26 de abril, durante la cual se examinaron las recomendaciones R92 y R95 del Grupo de Expertos Independientes con la participación de la representación geográfica y la facilitación del equilibrio entre los géneros. El facilitador también alentó a los Estados Partes a que asistieran a la segunda reunión de facilitación de la cooperación, el 29 de junio, durante la cual las recomendaciones R293 a R298 del Grupo de Expertos Independientes. Durante ambas reuniones, los Estados Partes expresaron su apoyo a las recomendaciones del Grupo de Expertos Independientes relacionadas con la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros.

7. El facilitador también celebró reuniones bilaterales con las delegaciones interesadas, con el fin de proporcionar información concreta sobre estadísticas pertinentes para sus respectivos Estados. Como en años anteriores, la facilitación sirvió, entre otros asuntos, como plataforma para crear conciencia sobre la dotación de personal de la Corte y proporcionar información actualizada sobre las fluctuaciones de la dotación de personal.

### III. Proceso de contratación

8. Al 31 de marzo de 2022, la Corte tenía 439 funcionarios de 91 nacionalidades diferentes en puestos del cuadro orgánico (excluidos los tres funcionarios elegidos y el personal de idiomas)<sup>5</sup>.

9. Los representantes de la Sección de Recursos Humanos proporcionaron a los Estados información de antecedentes sobre el funcionamiento del proceso de contratación. Se informó de que, de conformidad con el Estatuto de Roma, la Corte selecciona a los candidatos más calificados y, cuando los candidatos se desempeñan igualmente bien, el grupo de selección considera la representación geográfica y de género. Se destacó que la diversidad también es pertinente para la composición de los grupos de expertos, y que se proporciona a sus miembros información sobre los países subrepresentados y excesivamente representados, en un esfuerzo por asegurar que se considere adecuadamente a los nacionales de esos países para la inclusión en la lista de candidatos preseleccionados.

### IV. Equilibrio entre los géneros

10. Al 31 de marzo de 2022, el personal femenino representaba el 49,4 % del cuadro orgánico de la Corte, mientras que el personal masculino representaba el 50,6 %<sup>6</sup>. A lo largo de los años, había habido cierta estabilidad en relación con el equilibrio entre los géneros en la Corte<sup>7</sup>, sin embargo, se había determinado un desequilibrio en la composición del personal dentro de algunos programas de la Corte<sup>8</sup> y una grave subrepresentación de las mujeres en los puestos P-5 y superiores<sup>9</sup>. Si bien el 81 % de las funcionarias tenían categorías inferiores en la Corte (P-1, P-2 y P-3), al 31 de marzo de 2022 las funcionarias estaban gravemente insuficientemente representadas en las categorías superiores: Sólo el 11,1 % del personal de

<sup>5</sup> La información proporcionada en la Sección de Recursos Humanos se publicó en el documento actualizado "HR Standard Statistics" de fecha 31 de marzo de 2022.

<sup>6</sup> ICC-ASP/21/5/Add.1, párr. 78.

<sup>7</sup> *Ibidem*. Porcentaje de personal masculino y femenino por año: 2014: 53,5 %-46,5 %; 2015: 56,2 %-43,8 %; 2016: 52,9 %-47,1 %; 2017: 53,6 %-46,4 %; 2018: 52,8 %-47,2 %; 2019: 52,7 %-47,3 %; 2020: 48,1 %-51,9 %).

<sup>8</sup> *Ibidem*. Porcentaje de personal masculino y femenino por órgano al 31 de marzo de 2022: Judicatura: 42,4 %-57,6 %; Oficina del Fiscal: 52,6 %-47,4 %; Registro 50,7 %-49,3 %; Otros programas: 42,1 %-57,9 %.

<sup>9</sup> *Ibidem*. Al 31 de marzo de 2022, el porcentaje de mujeres en categorías superiores era del 49,4 %, mientras que el de hombres era del 50,6 %.

la categoría D-1 eran mujeres, el 25,6 % de la categoría P-5, el 39,0 % de la categoría P-4 y el 55,4 % de otras categorías<sup>10</sup>.

11. Desde que en marzo de 2021 se estableció el puesto de coordinador para la igualdad entre los géneros, el coordinador ha emprendido una serie de actividades para coordinar y maximizar el impacto de las iniciativas en curso de la Corte, sus órganos y divisiones, así como su personal, en la esfera de la igualdad entre los géneros. El Coordinador ha tratado de identificar las lagunas consultando extensamente con el personal de la Corte para: 1) recopilar información sobre la situación actual, las preocupaciones y expectativas del personal, así como sobre las medidas en curso o previstas por la administración de la Corte y las iniciativas dirigidas por el personal relacionadas con la igualdad de género; y 2) utilizar esa información para llevar a cabo un análisis de género para identificar las brechas, qué está funcionando bien, qué puede mejorarse y qué acciones específicas son necesarias.

12. En 2021, el Coordinador participó en el examen de las instrucciones administrativas, políticas y directrices presidenciales fundamentales relacionadas con la igualdad de género, como el acoso, los procedimientos disciplinarios, la contratación, y arreglos de trabajo flexibles, así como en el proceso de evaluación e implementación de las recomendaciones del Grupo de Expertos Independientes, incluso mediante contribuciones sustanciales a la labor del Mecanismo de Revisión en relación con la igualdad de género y la cultura de trabajo.

13. La Coordinadora se unió a la red de coordinadores de género de ONU Mujeres, beneficiándose así de su compilación de buenas prácticas, su capacitación y su asesoramiento de expertos, y participó en el establecimiento de una red de coordinadores de género en otras organizaciones internacionales con sede en La Haya, y también se ha beneficiado del apoyo y el asesoramiento de varios Estados Partes, incluidos los que tienen Embajadores sobre la Igualdad de Género o políticas exteriores feministas, así como del asesoramiento de expertos de muchas organizaciones de la sociedad civil.

14. Con el fin de seguir elaborando estrategias y aprovechar el impulso actual para establecer un plan ambicioso y exhaustivo para el cambio cultural y estructural en la Corte, una Declaración de alto nivel sobre la igualdad de género, aprobada por los principales dirigentes de la Corte el 30 de abril de 2021, establecer objetivos clave y sentar las bases para acciones concretas para cumplir los objetivos de igualdad de género de la Corte. Además, la Corte también se ha comprometido, en el marco del Foro sobre la Igualdad de Generación, a consultar, adoptar y aplicar su primera estrategia sobre la igualdad de género y la cultura en el lugar de trabajo para 2025.

15. De cara al futuro, el objetivo de las acciones de la Corte en el ámbito de la igualdad de género, se centraría en tres áreas clave: a) promover aún más la igualdad de oportunidades y el equilibrio entre los géneros en todos los niveles de la fuerza de trabajo (tomando nota de la importancia de complementarlo con la diversidad y la representación geográfica); b) desarrollar aún más una cultura de trabajo organizacional sensible al género –de hecho, la igualdad de género no se refiere sólo a una mayor representación de las mujeres, incluso en los puestos superiores, sino también y fundamentalmente, a las estructuras y la cultura de la organización; y c) seguir promoviendo un mejor equilibrio entre la vida laboral y la vida–aprendiendo de la experiencia de COVID así como de los arreglos progresivos de trabajo establecidos en otras organizaciones intergubernamentales, el sector privado y como parte de las políticas exteriores feministas de los Estados<sup>11</sup>.

16. En la continuación de su 38º período de sesiones, el Comité sobre Presupuesto y Finanzas formuló observaciones sobre el equilibrio entre los géneros y recomendó que la Corte actualizara las cuestiones relativas al equilibrio entre los géneros como parte del informe sobre la gestión de los recursos humanos en su 41º período de sesiones, celebrado en 2023<sup>12</sup>.

---

<sup>10</sup> ICC-ASP/21/5/Add.1, anexo IV (2).

<sup>11</sup> ICC-ASP/21/17, párr. 35-43.

<sup>12</sup> ICC-ASP/21/5/Add.1, párr. 80.

## V. Representación geográfica

17. Al 31 de marzo de 2022, había 91 nacionalidades representadas en el cuadro orgánico de la Corte, de las cuales: 23 nacionalidades estaban en equilibrio con sus objetivos; 27 nacionalidades estaban insuficientemente representadas; 20 estaban sobrerrepresentadas; y 53 nacionalidades no estaban representadas. Las 24 nacionalidades restantes del cuadro orgánico corresponden a Estados que no son Partes en el Estatuto de Roma<sup>13</sup>.

18. Al 31 de marzo de 2022, en términos de distribución absoluta, 74 funcionarios eran nacionales del Grupo de Estados de África, 32 del Grupo de Estados de Asia y el Pacífico, 48 del Grupo de Estados de Europa oriental, 35 del Grupo de Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC) y 255 del Grupo de Estados de Europa occidental y otros Estados (WEOG)<sup>14</sup>.

19. Al 31 de marzo de 2022, el número de funcionarios por puesto, por región, era el siguiente<sup>15</sup>:

a) D-1 (9): Uno del Grupo Africano, uno del Grupo de Asia y el Pacífico, dos del GRULAC y cinco del WEOG, sin representación del Grupo de Europa Oriental;

b) P-5 (39): Siete del Grupo de Estados de África, uno del Grupo de Asia y el Pacífico, dos del Grupo de Estados de Europa Oriental, uno del GRULAC y 28 del Grupo de Estados de Europa Occidental; y

c) P-4 (72): 12 del Grupo Africano, seis del Grupo de Asia y el Pacífico, seis del Grupo de Europa Oriental, seis del GRULAC y 42 del WEOG.

20. Desde una perspectiva más amplia, la comparación de los datos de 2016 y 2022, respectivamente<sup>16</sup>, mostró una mejora en los Estados en equilibrio y una reducción en el número de Estados excesivamente representados. En el resto de las categorías, a saber, los países insuficientemente representados, los no representados y los no ratificados, su número no ha cambiado en gran medida<sup>17</sup>.

## VI. Contratación de nacionales de Estados no Partes

21. En comparación con el informe anterior sobre la representación geográfica y el equilibrio entre los sexos<sup>18</sup>, en 2021 se produjo una reducción neta de dos funcionarios procedentes de Estados no Partes<sup>19</sup>.

22. Se observó que la contratación de nacionales de Estados no Partes podía ser más costosa que la contratación de nacionales de Estados Partes. De conformidad con la práctica y los principios fundamentales de la Administración Pública Internacional, determinados por el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, todos los empleados de la Corte tienen derecho a exención de impuestos sobre los sueldos, emolumentos y prestaciones pagados por la Corte. La carga fiscal estimada para 2021 fue de €84 mil dólares, en relación con los contribuyentes estadounidenses que figuraban en la nómina de la Corte<sup>20</sup>.

23. En la continuación de su 38º período de sesiones, el Comité de Presupuesto y Finanzas observó que el número de funcionarios de Estados no Partes había aumentado de 21 en 2016 a 24 en 2022, o sea, un 14,3 %<sup>21</sup>.

<sup>13</sup> ICC-ASP/21/5/Add.1, anexo III.

<sup>14</sup> ICC-ASP/21/5/Add.1, anexo III.

<sup>15</sup> ICC-ASP/21/5/Add.1, anexo III.

<sup>16</sup> ICC-ASP/21/5/Add.1, párr. 77.

<sup>17</sup> ICC-ASP/21/5/Add.1, párr. 77.

<sup>18</sup> ICC-ASP/20/29.

<sup>19</sup> ICC-ASP/21/5/Add.1, anexo III.

<sup>20</sup> Estados financieros de la Corte Penal Internacional correspondientes al año terminado el 31 de diciembre de 2021 (ICC-ASP/21/12), tema 13.2.

<sup>21</sup> ICC-ASP/21/5/Add.1, anexo III.

## VII. Medidas para mejorar la representación geográfica

24. La Corte ha informado a los Estados de que ha aumentado su presencia en las redes sociales, como resultado, el número de seguidores en LinkedIn ha aumentado en un 29 %, la concienciación sobre los anuncios de vacantes en un 47 %, las solicitudes de candidatas en un 32 % y las solicitudes de candidatos de países no representados o no representados en un 30 %, y las solicitudes para todas las vacantes aumentaron en un 19 %.

25. La Corte también ha informado a los Estados que continuó sus esfuerzos para mejorar la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros del personal de la Corte Penal Internacional, que incluyeron: a) distribuir todos los anuncios de vacantes en los dos idiomas de trabajo de la Corte; b) hacer que todos los miembros del panel participantes asumieran el sesgo inconsciente de formación obligatoria diseñado internamente en la contratación para contrarrestar cualquier sesgo inconsciente y aumentar la diversidad de los candidatos participantes; c) que el personal de recursos humanos participe en todos los procesos de contratación y ayude a los grupos a velar por la consideración de la diversidad en todas las etapas del ciclo de contratación d) que la Junta de revisión del proceso de selección supervise toda la contratación; e) que se asegure la diversidad geográfica y de género en todos los grupos de contratación; f) difundir información actualizada sobre la representación geográfica a todos los grupos de contratación; g) considerar la representación geográfica y de género tanto en la fase de selección como en el momento en que se adoptó la decisión sobre la selección definitiva de candidatos idóneos; h) considerar la representación geográfica y de género para todos los tipos de nombramientos; e i) informar a las embajadas de los anuncios de vacantes recientemente publicados<sup>22</sup>.

## VIII. Pasantes, funcionarios subalternos del cuadro orgánico y profesionales visitantes

26. Los Estados indicaron que la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros eran también deseables en la selección de pasantes, profesionales visitantes y funcionarios subalternos del cuadro orgánico. También se expresó interés en la interrelación entre estos programas y el reclutamiento real de la Corte, dado que los pasantes, los profesionales visitantes y los funcionarios subalternos del cuadro orgánico son con frecuencia candidatos potenciales para cargos profesionales. Por consiguiente, se observó que las medidas encaminadas a promover una distribución geográfica equitativa en esos programas podían tener un efecto positivo en la diversificación del grupo de solicitantes de puestos profesionales.

27. El Tribunal confirmó que trataba de abordar algunos de los retos de representación geográfica a través del Programa de Pasantes y Profesionales Visitantes, ya que se considera que un grupo diverso de profesionales calificados en este programa alientará a candidatos más potencialmente elegibles e interesados de esos países para los puestos de personal de la Corte, ahora y en el futuro. Para que este programa sea accesible a todos, la Corte ha puesto en práctica un Fondo Fiduciario basado en donaciones voluntarias para permitir colocaciones financiadas a personas de regiones en desarrollo que también proceden de Estados Partes, y preferiblemente a las que no están representadas o están insuficientemente representadas.

28. En 2018, se financiaron con cargo al Fondo Fiduciario 23 pasantes y profesionales visitantes de África, Asia y el Pacífico, Europa oriental y América Latina y el Caribe. En 2019 y 2020, el Fondo Fiduciario no ha financiado nuevos pasantes y profesionales visitantes. En 2021 se contrató a un nuevo Funcionario Subalterno del Cuadro Orgánico de la República de Corea, que se espera que se aborde a principios de 2022. También se espera que en 2022 se contraten nuevos funcionarios subalternos del cuadro orgánico de Francia y Alemania. Siguiendo las recomendaciones del Comité de Presupuesto y Finanzas (el “Comité”), la Corte ha intensificado sus esfuerzos de divulgación para encontrar nuevos donantes, centrándose en los Estados Partes que están abiertos a financiar a los funcionarios subalternos del cuadro orgánico de los países en desarrollo. La Corte también ha participado en eventos de carrera para aumentar la visibilidad del Programa de Funcionarios Subalternos del Cuadro Orgánico

<sup>22</sup> ICC-ASP/21/17, párr. 33.

entre los posibles candidatos y ha participado activamente en reuniones con la red de funcionarios subalternos del cuadro orgánico de las Naciones Unidas para mantenerse al corriente de las mejores prácticas y tendencias. En vista del impacto significativo que el Programa de Funcionarios Subalternos del Cuadro Orgánico puede tener en términos de representación geográfica, los esfuerzos de la Corte se centraron igualmente en los Estados que están insuficientemente representados o no representados<sup>23</sup>.

29. A pesar de la actual pandemia de COVID-19, la Corte reclutó y abordó un total de 273 pasantes y profesionales visitantes en 2021 (213 pasantes y 60 profesionales visitantes). Los pasantes y los profesionales visitantes trabajaban principalmente a distancia desde el lugar de destino, siguiendo las directrices y recomendaciones del Equipo de Gestión de Crisis y del Estado anfitrión. Con el fin de asegurar que los pasantes y profesionales visitantes tuvieran una buena experiencia en las difíciles circunstancias impuestas por la pandemia de COVID-19, la Corte organizó seminarios web bimensuales con jueces, directores y funcionarios superiores sobre diferentes temas relacionados con su labor en la Corte. Los comentarios recibidos de los pasantes y profesionales visitantes y de los oradores invitados fueron abrumadoramente positivos. En 2021, la Corte puso en marcha una red de antiguos pasantes y profesionales visitantes que está activa en LinkedIn. La red tiene como objetivo conectar los antiguos pasantes y profesionales visitantes y ser un espacio donde la gente pueda mantenerse al día de las actualizaciones más recientes sobre el trabajo de la Corte, así como de las oportunidades profesionales<sup>24</sup>.

30. El Tribunal informó de que había coordinado una vez más la ejecución del Programa de Profesionales Jurídicos, con financiación de la Comisión Europea. En 2021, el Programa de Profesionales Jurídicos vio colocaciones para seis participantes, pero no se reclutaron nuevos candidatos debido a las negociaciones entre el Tribunal y la Comisión Europea sobre la renovación de la subvención<sup>25</sup>.

## IX. Conclusiones

31. Los Estados Partes y la sociedad civil tienen interés en mantenerse al día respecto de las fluctuaciones de la dotación de personal de la Corte, desde la perspectiva de la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros. Se subrayó que una representación justa del personal masculino y femenino y una distribución geográfica equitativa benefician a la Corte al garantizar la diversidad de perspectivas que, internamente, aumenta la creatividad en el entorno de trabajo y, externamente, sigue siendo crucial para hacer frente a los problemas de percepción y promover la universalidad del Estatuto de Roma.

32. Hay un equilibrio general en términos de género, con personal femenino ligeramente subrepresentado. Sin embargo, hay un grave desequilibrio de las mujeres en los niveles superiores. La Corte debe continuar sus esfuerzos para reducir esta brecha e informar sobre sus actividades a este respecto.

33. En cuanto a la representación geográfica, existe un desequilibrio persistente y crónico con respecto a algunos países y regiones. También hay algunas nacionalidades de grupos excesivamente representados que están insuficientemente representados en el personal de la Corte. Algunos Estados que figuran entre los contribuyentes más altos al presupuesto de la Corte están gravemente insuficientemente representados.

34. Muchos Estados indicaron que la cuestión de la contratación de nacionales de Estados no Partes para el personal de la Corte debía examinarse conjuntamente con los desafíos actuales de lograr una representación geográfica equitativa.

35. La Corte y la Asamblea deberían realizar mayores esfuerzos para garantizar la visibilidad de las oportunidades de empleo y la solicitud de candidatos calificados de países y regiones no representados o insuficientemente representados. El papel proactivo de los Estados Partes en cuestión sigue siendo crucial para apoyar a la Corte, entre otras cosas, ayudando a llegar a un grupo de candidatos calificados de países no representados o insuficientemente representados.

<sup>23</sup> ICC-ASP/21/17, párrs. 55-58.

<sup>24</sup> ICC-ASP/21/17, párrs. 63-65.

<sup>25</sup> ICC-ASP/21/17, párr. 67.

## X. Recomendaciones

### A. A la Corte

36. El desequilibrio crónico en la representación geográfica, así como en la de las mujeres en los niveles superiores, exige que la Corte redoble sus esfuerzos para abordar esta situación, en particular, se deben realizar esfuerzos para identificar, llegar a mujeres calificadas para ocupar puestos de categoría superior y contratarlas, así como para apoyar la promoción de las perspectivas de carrera dentro de la Corte de personal femenino.

37. La Corte debería continuar priorizando las actividades de extensión, a fin de dirigirse a candidatos potenciales de países no representados o insuficientemente representados, especialmente de países en desarrollo, para programas de pasantías, funcionarios subalternos del cuadro orgánico y profesionales visitantes, incluyendo el fomento de contribuciones voluntarias al fondo correspondiente. La información sobre el equilibrio geográfico y de género en relación con estos programas debería seguir estando a disposición de la Asamblea.

38. La Corte debería mejorar continuamente las iniciativas en la esfera de la cultura de divulgación y contratación, incluido el aumento de las actividades de divulgación, tanto en persona como en línea, en Estados no representados o insuficientemente representados, a fin de estimular las solicitudes de esos Estados Partes mediante la contratación activa de candidatas.

39. Los anuncios de vacantes deben:

a) seguir siendo publicados en el sitio web de la Corte y sus perfiles de medios sociales, así como se distribuyan a través de publicaciones y publicaciones periódicas, en particular en las que tienen circulación en países que no están representados o están insuficientemente representados;

b) ser comunicados periódicamente a la Asamblea, a fin de ayudar a los Estados Partes y a las organizaciones de la sociedad civil a seguir difundiendo los mismos;

c) ser distribuidos por lo menos en ambos idiomas de trabajo de la Corte.

40. Todas las políticas, procedimientos y prácticas de contratación de personal deben permanecer bajo revisión y mejora, y la Corte debería seguir aplicando y fortaleciendo sus políticas de contratación para fomentar la selección de candidatas calificadas de países no representados o insuficientemente representados, en particular de países en desarrollo, incluso mediante la difusión y plena aplicación de su Instrucción Administrativa sobre la Selección del Personal, la cual incluye una disposición que otorga prioridad a los candidatos calificados de los Estados Partes no representados o insuficientemente representados a los fines de la inclusión en lista corta.

41. La Corte debería abordar, dentro de un plazo razonable, la cuestión relativa a la posibilidad de congelar la contratación de nacionales de Estados que no son Partes en el Estatuto de Roma, como ha recomendado reiteradamente el Comité.

42. La Corte debería seguir reuniendo, supervisando, analizando y comunicando datos de solicitantes mujeres y solicitantes de países no representados o insuficientemente representados, en particular de países en desarrollo, a fin de identificar los desafíos específicos a los que se enfrentan para adquirir con éxito puestos en la Corte<sup>26</sup>.

### B. A la Asamblea de los Estados Partes

43. El desequilibrio crónico en la representación geográfica, así como en la de las mujeres en las categorías superiores, hace necesario que los Estados Partes redoblen sus esfuerzos.

44. Los Estados Partes que se comprometan con la Corte con respecto a los programas de funcionarios subalternos del cuadro orgánico deberían contemplar también la posibilidad de

<sup>26</sup> La Corte debería incluir en su informe anual sobre la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros datos completos que expusieran el número y la nacionalidad de los solicitantes de nuevos puestos y actualizarlos periódicamente, con la explicación de cómo tiene en cuenta la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros en el proceso de contratación. Véase <https://www.opcw.org/resources/documents/executive-council/ec-100>.



proporcionar financiación a participantes de regiones no representadas o insuficientemente representadas, en particular de países en desarrollo.

45. Los Estados Partes deberían considerar la posibilidad de proporcionar fondos para sufragar los estipendios de los participantes de regiones no representadas o insuficientemente representadas, en particular de países en desarrollo, en los programas de pasantías y profesionales visitantes.

46. Los Estados Partes, especialmente los no representados y los insuficientemente representados, deberían elaborar estrategias específicas para apoyar la difusión de las vacantes en la Corte a sus instituciones y organizaciones nacionales, según proceda, en particular universidades, asociaciones y cámaras profesionales, e instituciones judiciales.

47. La Mesa debería celebrar consultas para identificar los asociados que podrían promover la creación de capacidad en países o regiones no representados o insuficientemente representados, a fin de generar grupos de solicitantes calificados en la Corte, y se insta a los Estados Partes interesados a que proporcionen apoyo financiero a la sociedad civil y a las instituciones que realizan esa creación de capacidad.

48. Se alienta a los Estados Partes a que recurran al sistema de facilitación en materia de representación geográfica y equilibrio entre los géneros como punto de contacto para resolver cualquier cuestión relacionada con la representación y el equilibrio del personal.

## Anexo

### Texto propuesto para su inclusión en la resolución general

#### A. Texto para la parte de la resolución general relativa a la contratación de personal

*Sustituyanse los párrafos 122 a 131 de la resolución general aprobada en el vigésimo período de sesiones de la Asamblea (ICC-ASP/20/Res. 5) por el siguiente texto:*

*Toma nota* del informe de la Corte sobre gestión de los recursos humanos<sup>1</sup>, y pide a la Corte que, en la contratación de personal, siga redoblando sus esfuerzos para lograr una representación geográfica equitativa, prestando especial atención a los candidatos de Estados Partes no representados o subrepresentados, al equilibrio entre los géneros y a los niveles más altos de eficiencia, competencia e integridad, así como por conseguir personal especializado en temas concretos que incluyan, entre otros, las necesidades psicosociales relacionadas con el trauma y la violencia contra mujeres o niños, y *alienta* a que se sigan realizando progresos a este respecto;

*Insta* a la Corte a que presente a la Asamblea en su vigésimo segundo período de sesiones un informe sobre los resultados de la labor que haya realizado a fin de alcanzar una representación geográfica equitativa, prestando especial atención a los candidatos procedentes de Estados no representados o subrepresentados y al equilibrio entre los géneros, y que se refiera, entre otras cosas, a las mejoras en el proceso de contratación e incluya datos anuales sobre la contratación;

*Toma nota* del diálogo permanente entre la Corte y la Mesa con miras a asegurar una representación geográfica equitativa y el equilibrio entre hombres y mujeres en la contratación del personal, y *acoge con satisfacción* el informe de la Mesa y sus recomendaciones<sup>2</sup>;

*Exhorta* a los Estados Partes a que tomen disposiciones para confeccionar y ampliar listas de posibles postulantes a puestos del cuadro orgánico de la Corte procedentes de Estados Partes de regiones no representadas o subrepresentadas, entre otras cosas mediante la financiación por la Asamblea de los programas de pasantías y profesionales visitantes de la Corte y también a través de la financiación por los Estados Partes de los programas de funcionarios subalternos del cuadro orgánico a través de iniciativas específicas de difusión, así como de la difusión de información sobre las vacantes de la Corte entre las instituciones y organizaciones nacionales que corresponda;

*Acoge con satisfacción* la creación por la Corte de un programa para financiar, mediante contribuciones voluntarias, la colocación de pasantes y profesionales visitantes procedentes de regiones en desarrollo, prestando especial atención a candidatos/as de Estados Partes no representados o subrepresentados, *acoge con satisfacción* las contribuciones voluntarias recibidas hasta la fecha e *insta* a los Estados Partes a contribuir a este programa;

*Pide* a la Corte que siga ideando mecanismos que puedan garantizar de manera más sostenible y sistemática la financiación de las colocaciones de pasantes y profesionales visitantes de regiones en desarrollo, y *pide además* a la Corte que explore y proponga modalidades para la ejecución de programas de funcionarios subalternos del cuadro orgánico para candidatos de Estados Partes no representados o insuficientemente representados, en particular de regiones en desarrollo, que se financien mediante contribuciones voluntarias;

*Pide* a la Corte que siga considerando la posibilidad de instituir una política de rotación en ella y *pide asimismo* a la Corte que dé a conocer los resultados a la Asamblea;

*Pide* a la Corte que identifique medidas para introducir una política de tenencia en la Corte Penal Internacional sin más demora, y *pide asimismo* a la Corte que presente a la Asamblea un informe que contenga varias opciones relacionadas con la implementación de la política de tenencia;

<sup>1</sup> ICC-ASP/21/7.

<sup>2</sup> ICC-ASP/20/29.

*Acoge con satisfacción* los Planes Estratégicos de la Secretaría, de la Fiscalía y de la Corte para 2019-2021 y su prórroga hasta 2022, así como su programa de acción trienal para mejorar la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros, como una de las prioridades de la Corte;

*Acoge asimismo con satisfacción* las consultas que tuvieron lugar en 2022 con miras a la adopción, a más tardar en diciembre de 2022, de la primera Estrategia de la Corte Penal Internacional sobre Igualdad de Género y Lugar de Trabajo, destinados a mejorar y reforzar las políticas y las condiciones de empleo en la Corte desde una perspectiva de género, en el contexto de los Planes Estratégicos de la Corte y de cada órgano para 2023-2025, todos los cuales tienen en cuenta las recomendaciones pertinentes del Grupo de Expertos Independientes de la Corte Penal Internacional y del Sistema del Estatuto de Roma;

*Toma nota* del informe sobre el Plan de Acción Integral<sup>3</sup> y *observa* que el mecanismo de facilitación de representación geográfica y equilibrio entre los géneros evaluará y aplicará las recomendaciones que competen a su ámbito de actuación<sup>4</sup>.

## **B. Texto para el anexo de la resolución general relativo a los mandatos**

*Sustitúyase el párrafo 13 del anexo I de la resolución general aprobada en el vigésimo período de sesiones de la Asamblea (ICC-ASP/20/Res.5) por el texto siguiente:*

Respecto de la **contratación de personal**,

A) *hace suyas* las recomendaciones del Comité de Presupuesto y Finanzas en relación con la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros que figuran en el informe sobre la reanudación de su 38º período de sesiones<sup>5</sup> e *insta* a la Corte a que adopte las medidas necesarias para aplicarla;

b) *pide* a la Corte que presente a la Asamblea un informe amplio sobre recursos humanos a más tardar a fines de mayo de 2023, para que la Asamblea lo examine en su vigésimo segundo período de sesiones, que incluiría una actualización sobre la aplicación de las recomendaciones sobre el tema formuladas por el Comité en 2022;

c) *pide* a la Corte que incluya en ese informe un esbozo de sus esfuerzos para mejorar el proceso de contratación en la búsqueda de una representación geográfica equitativa, prestando especial atención a los candidatos de los Estados Partes no representados o insuficientemente representados y al equilibrio entre los géneros, incluidos los datos anuales de contratación;

c)bis *pide* a la Corte que presente otro informe en el que se detallen diversas opciones relacionadas con la aplicación de la política de tenencia lo antes posible y, en cualquier caso, a más tardar a finales de mayo de 2023;

d) *pide* a la Mesa que continúe su colaboración con la Corte para determinar posibilidades de mejora en la representación geográfica equitativa y el equilibrio entre hombres y mujeres en la contratación del personal del cuadro orgánico, que mantenga en examen la cuestión de la representación geográfica y el equilibrio entre hombres y mujeres, y que informe a la Asamblea al respecto en su vigésimo segundo período de sesiones; e

e) *insta* a la Corte a que siga aprovechando las oportunidades de los procesos de contratación en curso y futuros para aplicar medidas que contribuyan a alcanzar los límites convenientes con respecto a la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros;

<sup>3</sup> [https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp\\_docs/ASP20/RM-Comprehensive %20Action %20Plan-ENG.pdf](https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp_docs/ASP20/RM-Comprehensive%20Action%20Plan-ENG.pdf).

<sup>4</sup> Toma nota específicamente de la recomendación del Grupo de Expertos Independientes sobre la inclusión de un representante de una región geográfica subrepresentada en los grupos de contratación y hace esfuerzos para la plena aplicación de la misma.

<sup>5</sup> ICC-ASP/21/5/Add.1.