



Asamblea de los Estados Partes

Distr.: general
7 de diciembre de 2018

ESPAÑOL
Original: inglés

Decimoséptimo período de sesiones

La Haya, 5 a 12 de diciembre de 2018

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	2
III.	Equilibrio entre los géneros	3
IV.	Representación geográfica	4
V.	Pasantes, oficiales subalternos del cuadro orgánico y profesionales invitados	6
VI.	Conclusiones	7
VII.	Recomendaciones	8
	A. A la Corte.....	8
	B. A la Asamblea y los Estados Partes.....	9
Anexo:	Proyecto de disposiciones para su inclusión en la resolución general	10

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 decimosexto periodo de sesiones, la Asamblea “[p]id[ió] a la Mesa que contin[uara] su colaboración con la Corte para identificar 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 bajo examen la cuestión de la representación geográfica y el equilibrio entre hombres y mujeres, y que informe al respecto a la Asamblea en su decimoséptimo período 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 en virtud de la decisión de la Mesa adoptada mediante un procedimiento de aprobación tácita que finalizó el 4 de marzo de 2018. El 10 de abril de 2018, se presentó una hoja de ruta para la facilitación. Al igual que en años anteriores, dicha facilitación cumpliría la función, entre otras cosas, de plataforma para la sensibilización sobre la dotación de personal de la Corte, ofreciendo información actualizada sobre las fluctuaciones del personal.

5. En una reunión del Grupo de Trabajo de Nueva York, celebrada el 15 de octubre de 2018, la Corte —representada por la Sección de Recursos Humanos por videoconferencia— presentó un resumen de la labor realizada para lograr una representación geográfica equitativa y un equilibrio de los géneros. Asimismo, la Corte informó a las delegaciones sobre las estadísticas relativas a ambas cuestiones, y los datos, actualizados al 30 de septiembre de 2018, se les remitieron por vía electrónica. Las estadísticas se desglosaron por órgano de la Corte, con el fin de ofrecer una visión tanto horizontal como vertical. 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 de los informes del Comité de Presupuesto y Finanzas.²

6. 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.

II. Proceso de contratación

7. Al 31 de julio de 2018, la Corte contaba con 460 puestos del cuadro orgánico de 93 nacionalidades diferentes (con exclusión de los oficiales elegidos y 43 puestos de idiomas); 28 puestos estaban vacantes; 45 estaban en vías de contratación o habían completado el proceso de contratación.³

¹ ICC-ASP/16/Res.6, anexo I, párrafo 13 c).

² Informe del Comité de Presupuesto y Finanzas sobre los trabajos de su 30º periodo de sesiones (ICC-ASP/17/5), anexo II, actualizado al 31 de julio mediante el documento CBF/31/12P01 “Representación geográfica del personal del cuadro orgánico de la Corte”.

³ *Ibid.*

8. 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

9. A fecha 31 de julio de 2018, las mujeres representaban el 49,7% del personal del cuadro orgánico de la Corte, mientras que los hombres representaban el 50,3%.⁴ Mientras que las mujeres ocupan más del 50% de los puestos de nivel P-1 (76,5%, 26 de 32) y P-2 (62,3%, 101 de 162), están claramente infrarrepresentadas en los niveles superiores: solo uno de cada nueve funcionarios de nivel D-1 es una mujer (11,1%), y solo 13 de los 43 funcionarios de nivel P-5 (30,5%), 30 de los 83 funcionarios de nivel P-4 (36,1%) y 79 de los 172 funcionarios de nivel P-3 (45,9%) son mujeres.⁵

10. A pesar de la leve disminución de la proporción global de funcionarias en el personal del cuadro orgánico de la Corte en comparación con las cifras de 2017, el equilibrio general entre los géneros se ha mantenido dentro de los límites previstos. Entre las medidas adoptadas por la Corte para preservar ese logro cabe destacar las destinadas a asegurar la paridad entre hombres y mujeres en las juntas de contratación.

11. Con todo, sigue observándose una infrarrepresentación manifiesta de mujeres en los puestos de categoría superior. La Corte señaló que aunque la calidad de las candidatas no era inferior a la de los candidatos, estos últimos representaban en general dos tercios de las solicitudes para puestos de categoría superior, por lo que se estaba examinando la adopción de medidas encaminadas a aumentar el número de solicitudes de mujeres candidatas.

12. A fin de contribuir a una mejor comprensión de esta situación y a su solución, la Corte está trabajando en la creación de un “Programa de tutoría para mujeres” y de la función de “Coordinador/a para las mujeres”, así como la puesta en marcha de programas de capacitación sobre el sesgo inconsciente. El programa de tutoría ayudaría a las mujeres a reforzar sus redes profesionales y a definir y alcanzar sus aspiraciones profesionales con el asesoramiento y apoyo de un/a tutor/a (mentor/a) experimentado/a. El/la Coordinador/a de las mujeres prestaría asistencia y asesoramiento sobre la manera de hacer frente a los problemas organizativos sistémicos susceptibles de obstaculizar la evolución de la carrera profesional de las mujeres, y desempeñaría, al igual que los programas de capacitación, un papel fundamental para identificar y afrontar los posibles sesgos inconscientes. En relación con los coordinadores/as de género y las actividades relacionadas con la creación de esa función, los jefes de los órganos de la Corte (Fiscalía, Presidencia y Secretaría) se han adherido a la red de líderes promotores de la igualdad de género, que congrega a hombres y mujeres responsables de la toma de decisiones que han asumido el compromiso de superar los obstáculos de género y asegurar que la igualdad entre hombres y mujeres sea una realidad en la práctica en sus esferas de influencia.

13. Cabe señalar que, debido a la lenta rotación de personal en los puestos de alto nivel, la estrategia para la consecución del equilibrio entre los géneros a ese nivel es de largo plazo. Para ilustrar esta situación, la Corte informó que, en el segmento de puestos de nivel D-1 y P-5, se habían abierto 2 vacantes en 2018 (de nivel P-5); 1 en 2017 (de nivel P-5) y 3 en 2016 (1 de nivel D-1 y 2 de nivel P-5).⁶

14. En su 30º periodo de sesiones, el Comité de Presupuesto y Finanzas formuló algunas observaciones en relación con el equilibrio entre los géneros. Recomendó que la Corte, en particular la Secretaría, siguieran esforzándose para reducir la brecha entre hombres y

⁴ Información suministrada por la Sección de Recursos Humanos en la videoconferencia celebrada con el Grupo de Trabajo de Nueva York el 15 de octubre de 2018.

⁵ Ibid.

⁶ The figures provided in this paragraph are based on an informal document “Overview of turnover data ICC—P5 and D1”, electronically transmitted by the Court to the facilitator on 29 October 2018.

mujeres y que presentaran un informe actualizado en su 32º período de sesiones, que se celebrará en 2019, en el marco de su informe anual sobre la gestión de los recursos humanos.⁷ Observando, no obstante, que la discrepancia entre los géneros en los puestos del cuadro orgánico de más alto nivel seguía siendo patente en 2017, el Comité de Presupuesto y Finanzas recomendó a la Corte que siguiera esforzándose por remediar esa situación y que presentara un informe al respecto en ese mismo periodo de sesiones y en el marco del informe citado.⁸

III. Representación geográfica

15. A fecha 31 de julio de 2018, de un total de 123 Estados Partes, 93 nacionalidades estaban representadas en el personal del cuadro orgánico de la Corte, de las cuales 23 estaban en consonancia con sus objetivos de representación; 19 nacionalidades estaban infrarrepresentadas y 27 estaban sobrerrepresentadas. Las 54 nacionalidades restantes no estaban representadas.⁹ Las 24 nacionalidades restantes del personal del cuadro orgánico correspondían a Estados que no eran Partes en el Estatuto de Roma.¹⁰

16. En términos de distribución absoluta, a la fecha indicada, 79 funcionarios eran nacionales de la región de África, 31 de la región de Asia y el Pacífico, 46 de Europa Oriental, 32 del Grupo de América Latina y el Caribe (GRULAC) y 272 del Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados.¹¹

17. A 31 de julio de 2018, el número de funcionarios por nivel y por región era el siguiente:¹²

(a) D-1 (9): uno de la región de África, uno de Asia y el Pacífico, dos de GRULAC y cinco 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.¹³

(b) P-5 (43): ocho de la región de África, uno de la región de Asia y el Pacífico, cuatro de la región de Europa Oriental (con un puesto adicional), uno de GRULAC y 29 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 (69): 12 de la región de África, siete de la región de Asia y el Pacífico, seis de la región de Europa Oriental, cinco de GRULAC (un puesto adicional) 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 (151): 30 de la región de África, nueve de la región de Asia y el Pacífico, 10 de la región de Europa Oriental, 14 de GRULAC y 88 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 (154): 22 de la región de África, ocho de la región de Asia y el Pacífico, 18 de la región de Europa Oriental, 10 de GRULAC y 96 del Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados. Los nacionales del Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados están sobrerrepresentados.

⁷ Informe del Comité de Presupuesto y Finanzas sobre los trabajos de su 30º período de sesiones (ICC-ASP/17/5), párrafo 97.

⁸ Ibid. párrafo 98.

⁹ Informe del Comité de Presupuesto y Finanzas sobre los trabajos de su 30º período de sesiones (ICC-ASP/17/5), anexo II, actualizado al 31 de julio de 2018 mediante el documento CBF/31/12P01 “Representación geográfica del personal del cuadro orgánico de la Corte”.

¹⁰ Ibid.

¹¹ Ibid. Cabe destacar que en estas cifras no se incluye al personal de idiomas del cuadro orgánico.

¹² Ibid.

¹³ En este caso, para determinar si una región está sobrerrepresentada o infrarrepresentada se examina el porcentaje de funcionarios de la región en cuestión y se compara con el porcentaje que la Sección de Recursos Humanos ha determinado como objetivo para esa región.

(f) P-1 (34): seis de la región de África, cinco de la región de Asia y el Pacífico, ocho de la región de Europa Oriental y 15 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.

18. 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 2017 y 2018, el número de países no representados se redujo en 3.

19. Desde una perspectiva más amplia, los datos procedentes de un examen de siete años¹⁴ indicaban que la representación geográfica se había mantenido relativamente estable, lo que 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.

20. Los Estados subrayaron 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.

A. Contratación de nacionales de Estados que no son Partes en el Estatuto

21. Si se compara la situación actual en materia de representación geográfica y equilibrio entre los géneros con la reseñada en el informe anterior,¹⁵ el número de nacionales de Estados que no son Partes se ha mantenido estable (59 funcionarios). Si bien se observó un ligero aumento al 31 de julio de 2018 (61, o 13,5% de la plantilla total), al 30 de septiembre de 2018 esta cifra se había reducido a 59 funcionarios (12,7% de la plantilla total).¹⁶

22. Varios Estados señalaron que muchos puestos seguían ocupados por nacionales de Estados que no eran Partes, lo que podía socavar la adecuada representación de los Estados Partes.

23. Se señaló que la contratación de nacionales de Estados que no eran Partes podría ser más costoso que la contratación de nacionales de Estados Partes. Con arreglo a la práctica y los principios fundamentales de la Administración Pública Internacional definidos por el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo (ILOAT), todos los funcionarios de la Corte tienen derecho a una exención de impuestos sobre los sueldos, emolumentos y prestaciones pagados por la Corte. El pasivo fiscal estimado para 2016, que ascendía a €86.000, se relacionaba con nueve contribuyentes de los Estados Unidos que figuran en la nómina de la Corte.¹⁷

24. En su 30º período de sesiones, el Comité de Presupuesto y Finanzas recordó la observación que había formulado en relación con el importante número de funcionarios que eran nacionales de Estados no Partes en el Estatuto de Roma.¹⁸ Reiterando su

¹⁴ Información suministrada por la Sección de Recursos Humanos en la videoconferencia celebrada con el Grupo de Trabajo de Nueva York el 15 de octubre de 2018.

¹⁵ ICC-ASP/16/35.

¹⁶ Las cifras mencionadas en este párrafo se basan en un documento informal titulado "Representación geográfica: por grupo regional (incluidos los nacionales de los Estados no Partes)", remitido por la Corte al facilitador por vía electrónica el 29 de octubre de 2018.

¹⁷ Estados financieros de la Corte Penal Internacional correspondientes al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2016 (ICC-ASP/16/12), punto 13.2.

¹⁸ Informe del Comité de Presupuesto y Finanzas sobre los trabajos de su 30º período de sesiones (ICC-ASP/17/5), párrafo 92.

recomendación anterior, el Comité recomendó a la Corte que se ocupara de esa cuestión conjuntamente con la del desequilibrio existente en la representación geográfica.¹⁹

25. El Secretario ha tenido en cuenta las preocupaciones planteadas por varias delegaciones en relación con la contratación de nacionales de Estados no Partes y ha puesto de manifiesto el compromiso de la Corte de encontrar la manera de solucionar esa situación, en particular a través de sus prácticas de contratación internas.

B. Medidas para mejorar la representación geográfica

26. Para superar las dificultades que obstaculizan la representación geográfica equitativa es fundamental diversificar la reserva de candidatos. La Corte observó que la composición de dicha reserva a menudo reflejaba desequilibrios geográficos y dio cuenta de las medidas adoptadas para que fuera más representativa.

27. La Corte llevó a cabo diversas actividades de información dirigidas a las embajadas de los países menos representados en La Haya y publicó anuncios de vacantes no solo en su sitio web sino también a través de las redes sociales y diversas plataformas de empleo internacionales. La Corte informó que había comenzado a buscar activamente candidatos y candidatas potenciales de países no representados o insuficientemente representados a través de la red LinkedIn. Indicó asimismo que todas las vacantes se publicaban ahora en los dos idiomas de trabajo de la Corte. En general, los Estados acogieron con satisfacción esas iniciativas y alentaron a la Corte a examinar la posibilidad de publicar las vacantes en idiomas oficiales distintos de los dos idiomas de trabajo.

28. Se destacó que, al asegurar la amplia difusión de los anuncios de vacantes, los Estados seguían desempeñando una función esencial en la constitución de una reserva de candidatos geográficamente más representativa.

29. El Comité de Presupuesto y Finanzas también recomendó a la Corte que prosiguiera sus esfuerzos por atraer a nacionales países no representados o insuficientemente representados y presentara un informe al respecto al Comité en su 32º periodo de sesiones en el marco de su informe anual sobre la gestión de los recursos humanos.²⁰ El Comité también recomendó a la Corte que siguiera esforzándose por remediar este problema, indicando que en su informe sobre la gestión de los recursos humanos no se reflejaba ningún resultado tangible en la solución del persistente desequilibrio en relación con la distribución geográfica.²¹

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

30. 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.

31. La Corte señaló que la participación de los nacionales de países no representados e infrarrepresentados en los programas de profesionales invitados y oficiales subalternos del cuadro orgánico había aumentado significativamente durante el periodo 2017-2018.

32. La Corte informó que el Fondo fiduciario financiado mediante donaciones voluntarias establecido para facilitar la participación de los profesionales invitados de regiones en desarrollo estaba ya en funcionamiento. Ese Fondo fiduciario había sido

¹⁹ Ibid.

²⁰ Ibid. párrafo 93.

²¹ Ibid. párrafo 94.

constituido para ofrecer oportunidades de trabajo financiadas a nacionales de países en desarrollo que son Partes en el Estatuto de Roma, contribuyendo así a minimizar las dificultades económicas. Las experiencias pasadas han permitido establecer que los programas que no ofrecen esa financiación suelen dar lugar a la elección de candidatos que proceden en general de los Estados de Europa Occidental y otros Estados. Además de esos criterios de admisión, se presta la debida atención a solicitantes de Estados Partes no representados e infrarrepresentados. Hasta la fecha, el Fondo fiduciario ha permitido financiar el empleo de 19 profesionales invitados de 14 nacionales diferentes. Está prevista la prolongación del Fondo por un periodo indefinido de tiempo y su apertura a posibles donantes, de conformidad con el Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera Detallada de la Corte.

33. Además, la Corte ha puesto en marcha el proceso de contratación de un coordinador para los programas de funcionarios subalternos del cuadro orgánico y de profesionales invitados que permitiría mejorar la capacidad para iniciar y apoyar actividades de sensibilización y coordinar proyectos y medidas destinados a mejorar la distribución geográfica en los citados programas.

34. La Corte informó además de que, como parte de la donación recibida de la Comisión Europea para el programa "Creación de conocimientos jurídicos especializados y fomento de la cooperación", que consta de tres subproyectos, a saber: i) seminarios, actos, cursos de capacitación y otras actividades pertinentes para fomentar la cooperación, compartir conocimientos especializados y fomentar la capacidad nacional; ii) una base de datos de instrumentos jurídicos; y iii) un Programa de Profesionales Jurídicos, organiza cada año un programa de profesionales jurídicos y que, el de 2018 permitió el empleo de 9 profesionales visitantes de países en los que se dan situaciones, de países que se encuentran en fase de examen preliminar y de Estados Partes de regiones en desarrollo, otorgando prioridad a los Estados no representados o insuficientemente representados. Un Estado propuso 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.

35. En el marco de las consultas celebradas sobre la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros, Bangladesh publicó un documento oficioso sobre los programas de profesionales invitados y de funcionarios subalternos del cuadro orgánico, que se envió a las delegaciones por vía electrónica y se cargó en la Extranet de la Asamblea.

V. Conclusiones

36. 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.

37. 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.

38. 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. Numerosos Estados indicaron que la cuestión relativa a la contratación en la Corte de nacionales de Estados que no son Partes debía examinarse

conjuntamente con las dificultades actuales para lograr una representación geográfica equitativa.

39. 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.

40. Los Estados pidieron a la Corte que examinara la interacción entre la representación geográfica y el equilibrio de género en la contratación de personal de la Corte y que, como resultado de dicho examen, suministrara datos estadísticos pertinentes para su consideración en el futuro.

VI. Recomendaciones

A. A la Corte

41. 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.

42. 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.

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

44. 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; y

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

45. 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.

46. 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.

47. 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.

48. 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

49. 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.

50. 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.

51. 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.

52. 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.

53. 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.

54. 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.

55. 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 disposiciones para su inclusión en la resolución general

A. Con sujeción a lo dispuesto en los párrafos 104 a 107 de la resolución general de 2017 - ICC-ASP/16/Res.6, revisada

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 de proseguir el 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;

B. Párrafos nuevos

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

Pide a la Corte que conciba nuevos mecanismos que permitan asegurar de forma más sostenible y sistemática, la financiación del empleo de pasantes y profesionales invitados procedentes de regiones en desarrollo y *pide* asimismo a la Corte que estudie y proponga modalidades de aplicación de los programas de oficiales subalternos del cuadro orgánico para candidatos/as de Estados Partes no representados o infrarrepresentados, en particular de regiones en desarrollo, que se financiarían mediante contribuciones voluntarias;

C. Con sujeción a lo dispuesto en el párrafo 13 de la resolución general de 2017 - ICC-ASP/16/Res.6, 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 30º y 31º;²

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

² ICC-ASP/17/5 y ICC-ASP/17/15.

Pide a la Corte que presente a la Asamblea un informe detallado sobre los recursos humanos en su decimoctavo período de sesiones, en el que se consignen datos actualizados sobre la aplicación de las recomendaciones sobre el tema, que haya formulado el Comité de Presupuesto y Finanzas en 2019;

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 decimoctavo período de sesiones de la Asamblea;

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;
