



Asamblea de los Estados Partes

Distr.: general
2 de diciembre de 2019

ESPAÑOL
Original: inglés

Decimoctavo período de sesiones

La Haya, 2 a 7 de diciembre de 2019

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

Índice

I.	Introducción	2
II.	Deliberaciones 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 que no son Partes	6
VII.	Medidas para mejorar la representación geográfica	6
VIII.	Pasantes, oficiales subalternos del cuadro orgánico y profesionales invitados	7
IX.	Conclusiones	9
X.	Recomendaciones	9
	A. A la Corte	9
	B. A la Asamblea y los Estados Partes	9
Anexo:	Texto propuesto para su inclusión en la resolución general	11

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 número de sus habitantes; en la aplicación de ambos criterios se tiene en cuenta el número total de miembros del Estatuto de Roma.

3. En su decimoséptimo periodo de sesiones, la Asamblea pidió a la Mesa que siguiera colaborando con la Corte para determinar posibilidades de mejorar la representación geográfica equitativa y el equilibrio entre hombres y mujeres en la contratación del personal del cuadro orgánico, que mantuviera en examen la cuestión de la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros y que le presentara un informe al respecto en su decimoctavo período de sesiones¹.

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 7 de febrero de 2019, la Mesa designó a la Sra. Kristina Pelkiö (República Checa) facilitadora respecto de esta cuestión. Al igual que en años anteriores, la facilitación, entre otras cosas, serviría de plataforma para que se cobrara mayor conocimiento de la dotación de personal de la Corte y ofrecer información actualizada sobre las fluctuaciones de la plantilla.

II. Deliberaciones en el Grupo de Trabajo de Nueva York

5. La facilitadora celebró tres reuniones, abiertas a los Estados Partes, los Estados observadores y la sociedad civil. En el curso de una de ellas, que tuvo lugar el 1 de julio de 2019, propuso un plan de facilitación y presentó información actualizada y resumida acerca de la situación actual y las tendencias recientes. Las delegaciones insistieron en que el hecho de reducir el número de países subrepresentados o no representados, al tiempo de preservar la alta calidad de los candidatos, serviría para aumentar la confianza en la Corte y la legitimidad de ella. Además, algunas delegaciones manifestaron que la Corte debía afianzar más sus iniciativas a fin de tener en cuenta las inquietudes acerca de la subrepresentación y adoptar medidas resueltas para producir resultados reales a este respecto. En relación con el desequilibrio de género, algunas delegaciones creían que el establecimiento de programas de tutoría y la designación de puntos focales constituían un buen punto de partida, pero no eran suficientes, por lo que habría que tomar otras iniciativas para hacer frente a este problema estructural.

6. En una reunión celebrada el 8 de noviembre de 2019, la Corte, representada por su Secretario y por funcionarios de la Sección de Recursos Humanos y de la Sección de Relaciones Externas y Cooperación, presentó en una videoconferencia un resumen de la labor realizada para alcanzar una representación geográfica equitativa y un equilibrio entre los géneros. El Secretario insistió en la importancia asignada al tema, que quedaba de manifiesto en el hecho de haber sido incluida como una de las tres prioridades del Plan Estratégico de la Secretaría 2019-2021, y señaló que, si bien la Corte había tomado en el pasado medidas para mejorar la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros, era evidente que había que hacer más. Entre las medidas que se proponía adoptar la Corte se incluían la identificación y modificación de cuestiones comprendidas en el marco jurídico del proceso de contratación y la inclusión de una mejor representación geográfica y un mejor equilibrio entre los géneros como objetivo en las evaluaciones de desempeño de

¹ ICC-ASP/17/Res.5, anexo I, párr. 13c).

todo el personal de contratación. Con respecto a la representación geográfica, los contactos entablados con distintos Estados subrepresentados o no representados para darles a conocer los problemas que existían en la contratación y las medidas previstas en el plan habían resultado provechosos. Con respecto al equilibrio entre los géneros, el Secretario manifestó que en general había prácticamente un equilibrio entre funcionarias y funcionarios, pero la situación no era la misma en el caso de los cargos más altos, en que había una representación insuficiente de funcionarias. La Corte se proponía mejorar la situación mediante la institución del programa de tutorías y la designación de un punto focal para la mujer. El Secretario añadió que la Corte observaba con reconocimiento que la cuestión sería estudiada por expertos en el marco del examen propuesto de la Corte. El representante de la Sección de Recursos Humanos presentó además información a las delegaciones acerca de las estadísticas relativas a las dos cuestiones y los datos, actualizados al 30 de septiembre de 2019, fueron transmitidos electrónicamente a las delegaciones. Las estadísticas estaban desglosadas por órgano de la Corte, lo que ofrecía una visión horizontal, además de vertical. Se recordó que la información relativa a la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros del personal del cuadro orgánico de la Corte constituía uno de los anexos del informe del Comité de Presupuesto y Finanzas (“el Comité”)². Por otra parte, la Corte indicó los problemas a que hacía frente para resolver la cuestión, habida cuenta del número reducido de puestos vacantes, una media de 20 a 30 por año, y de la reducida rotación de personal, especialmente en las categorías más altas.

7. En una reunión celebrada el 14 de noviembre de 2019, la facilitadora presentó el proyecto de informe y las delegaciones tuvieron ocasión de examinar el texto propuesto de la resolución general, que figura como anexo del presente informe.

8. La facilitadora celebró también reuniones bilaterales con delegaciones interesadas, con el fin de proporcionar información específica sobre las estadísticas correspondientes a sus respectivos Estados y alentó a que se difundieran mejor los anuncios de vacantes para puestos del cuadro orgánico.

III. Proceso de contratación

9. Al 30 de septiembre de 2019, había en la Corte 469 puestos del cuadro orgánico con 94 nacionalidades diferentes (con exclusión de tres oficiales elegidos y 42 puestos de idiomas); 39 puestos estaban vacantes y 34 estaban en el proceso de contratación o lo habían completado³.

10. Los representantes de la Sección de Recursos Humanos proporcionaron a los Estados información general sobre el funcionamiento del proceso de contratación. Se indicó 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 se proporcionaba a sus miembros información sobre los países subrepresentados y los sobrerrepresentados, con objeto de que se tuviera debidamente en cuenta a nacionales de esos países en la fase de preselección.

IV. Equilibrio entre los géneros

11. Al 30 de septiembre de 2019, las mujeres representaban el 47,3% del personal del cuadro orgánico de la Corte, mientras que los hombres representaban el 52,7%⁴. A pesar de la leve disminución de la proporción general de funcionarias en el personal del cuadro orgánico de la Corte en comparación con 2018, el equilibrio general entre los géneros se ha mantenido dentro de los límites previstos. Una de las medidas adoptadas por la Corte para

² Informe del Comité de Presupuesto y Finanzas sobre los trabajos de su 32º periodo de sesiones (ICC-ASP/18/5), anexo II “Cuadros de recursos humanos”, 8 de agosto de 2019.

³ Información suministrada por la Sección de Recursos Humanos en la videoconferencia celebrada con el Grupo de Trabajo de Nueva York el 8 de noviembre de 2019 e incluida en la presentación actualizada que se distribuyó a los Estados Partes el 19 de noviembre de 2019.

⁴ *Ibid.*.

mantener este logro consistía en que hubiera paridad entre los géneros en las juntas de contratación.

12. En el curso de los años ha habido cierta estabilidad con respecto al equilibrio entre los géneros en la Corte⁵; sin embargo, se ha constatado un desequilibrio en la composición del personal dentro de algunos programas de la Corte⁶ y una representación muy insuficiente de mujeres en puestos de categoría P-5 y superiores⁷. Hay más de un 50% de mujeres en las categorías P-1 (76 por ciento) y P-2 (63 por ciento), pero la representación de la mujer es muy insuficiente en las categorías más altas: únicamente hay un 11% de mujeres en la categoría D-1, un 33% en la categoría P-5 un 35% en la categoría P-4 y un 45% en la categoría P-3⁸.

13. La Corte observó que, aunque la calidad de las candidatas no era inferior a la de los candidatos, estos últimos representaban en general dos tercios de las postulaciones a puestos de categoría superior⁹, por lo que se habían adoptado medidas encaminadas a aumentar el número de postulaciones de mujeres.

14. A fin de contribuir a una mejor comprensión de esta situación, y a afrontarla, la Corte ha establecido un “Programa de tutoría para mujeres”, destinado a ayudar a la mujer 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. La Corte se propone también establecer en 2020 un puesto de Coordinador/a para las mujeres y poner en marcha programas de capacitación sobre la conciencia de género y el sesgo inconsciente para los administradores que participan en la contratación. El/la Coordinador/a prestaría asistencia y asesoramiento sobre la manera de hacer frente a los problemas sistémicos de organización que pueden obstaculizar la evolución de la carrera profesional de las mujeres y, junto con los programas de capacitación, sería fundamental para identificar y afrontar los posibles sesgos inconscientes. En relación con el punto focal para la mujer y las actividades relacionadas con el establecimiento 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 ámbitos de influencia.

15. En sus períodos de sesiones 32o. y 33o., el Comité formuló algunas observaciones en relación con el equilibrio entre los géneros. Recomendó que la Corte a) rectificara el desequilibrio entre los géneros en la Secretaría, la Secretaría de la Asamblea y el Fondo Fiduciario en beneficio de las víctimas¹⁰, b) concentrara su labor en la contratación de mujeres para puestos de categorías superiores¹¹ y c) le presentara un informe en su 34o. período de sesiones¹². Además, “el Comité observó que en los puestos más altos del cuadro orgánico predominaban los hombres y agregó que el desequilibrio entre los géneros, especialmente en las categorías superiores, no había mejorado en el curso del tiempo. El Comité recomendó que la Corte ensayara un método distinto y proactivo para hacer frente a la cuestión del equilibrio entre los géneros y fijara una fecha para alcanzar ese objetivo”¹³.

⁵ *Ibíd.* Proporción de funcionarios y funcionarias 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%).

⁶ *Ibíd.* Proporción de funcionarios y funcionarias, por órgano, al 30 de septiembre de 2019: Judicatura: 37%-63%; Fiscalía: 47,6%-52,4%; Secretaría 57,6%-42,7%; Secretaría de la Asamblea de los Estados Partes: 60%-40%; Secretaría del Fondo Fiduciario en beneficio de las víctimas: 42,9%-57,1%; Mecanismo de Supervisión Independiente 25%-75%; Oficina de Auditoría Interna 25%-75%.

⁷ *Ibíd.* Al 30 de septiembre de 2019, el porcentaje de funcionarias de categoría P-5 o superiores era del 26,9%, mientras que el de funcionarios era del 73,1%.

⁸ *Op. cit.* 2, párr.104.

⁹ *Ibíd.* A diciembre de 2018, había un 32% de candidatas y un 68% de candidatos a puestos de las categorías P-4 y P-5.

¹⁰ *Op. cit.* 2, párr. 102.

¹¹ *Ibíd.*, párr. 104.

¹² *Ibíd.*, párr. 106.

¹³ Informe del Comité de Presupuesto y Finanzas sobre los trabajos de su 32º periodo de sesiones (ICC-ASP/18/5), 27 de septiembre de 2019, párr. 223.

V. Representación geográfica

16. Al 30 de septiembre de 2019, de un total de 122 Estados Partes, había 94 nacionalidades representadas en el personal del cuadro orgánico de la Corte, de las cuales 20 estaban en consonancia con sus objetivos de representación; 22 nacionalidades estaban subrepresentadas, 27 estaban sobrerrepresentadas y las 25 restantes no estaban representadas. Las otras 25 nacionalidades del personal del cuadro orgánico correspondían a Estados que no eran Partes en el Estatuto de Roma¹⁴.

17. En términos de distribución absoluta, también al 30 de septiembre de 2019, 80 funcionarios eran nacionales de la región de África, 32 de la región de Asia y el Pacífico, 51 del grupo de Estados de Europa Oriental, 31 del Grupo de América Latina y el Caribe (GRULAC) y 275 del Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados¹⁵.

18. Al 30 de septiembre de 2019, el número de funcionarios por categoría y por región era el siguiente¹⁶:

(a) D-1 (9): uno de la región de África, uno de Asia y el Pacífico, dos del 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 sobrerrepresentados¹⁷.

(b) P-5 (43): siete de la región de África, uno de la región de Asia y el Pacífico, cuatro de la región de Europa Oriental, uno del 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 (73): 13 de la región de África, seis de la región de Asia y el Pacífico, seis de la región de Europa Oriental, seis del GRULAC y 42 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 (153): 31 de la región de África, diez de la región de Asia y el Pacífico, 12 de la región de Europa Oriental, 12 del GRULAC y 91 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 (156): 22 de la región de África, ocho de la región de Asia y el Pacífico, 20 de la región de Europa Oriental, nueve del GRULAC y 97 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 (35): seis de la región de África, seis de la región de Asia y el Pacífico, nueve de la región de Europa Oriental y 13 del Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados y uno del GRULAC. Los nacionales de la región de África, de Europa Oriental y del Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados están sobrerrepresentados.

19. La Corte, aunque reconocía que aún subsisten importantes dificultades para alcanzar una representación geográfica equitativa, destacó que sus esfuerzos habían permitido lograr algunas mejoras en los últimos años, al menos en relación con los países no representados. Entre 2018 y 2019, el número de países no representados se había reducido en uno.

20. Desde una perspectiva más amplia, los datos procedentes de un examen de seis años¹⁸ 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

¹⁴ Op. cit. 3.

¹⁵ Op. cit. 2, Información actualizada por la Sección de Recursos Humanos el 18 de noviembre de 2019. Cabe señalar que esta cifra no incluye al personal de puestos lingüísticos del cuadro orgánico.

¹⁶ *Ibid.* Información actualizada por la Sección de Recursos Humanos el 18 de noviembre de 2019

¹⁷ En este caso, para determinar si una región está sobrerrepresentada o subrepresentada 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.

¹⁸ Op. cit. 3.

Corte en detrimento de determinados países y regiones, en particular de Asia y el Pacífico y de América Latina y el Caribe.

21. Algunos Estados subrayaron que los objetivos de la Corte en materia de representación geográfica deberían considerarse desde una perspectiva tanto nacional como regional. Se resaltó que la representación excesiva de un grupo regional no debería ser un argumento en contra de los nacionales de un Estado de ese grupo que podría no estar representado o estar subrepresentado. Se señaló que algunos de los Estados que más contribuían al presupuesto de la Corte seguían estando muy insuficientemente representados.

VI. Contratación de nacionales de Estados que no son Partes

22. El número de nacionales de Estados que no son Partes ha aumentado (61 funcionarios)¹⁹, en comparación con el informe anterior sobre representación geográfica y equilibrio entre los géneros²⁰.

23. Algunos Estados señalaron que muchos puestos seguían ocupados por nacionales de Estados que no eran Partes, lo que podía redundar en desmedro de la adecuada representación de los Estados Partes.

24. Se señaló que la contratación de nacionales de Estados que no eran Partes podría ser más costosa que la 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 tenían derecho a una exención de impuestos sobre los sueldos, emolumentos y prestaciones pagados por la Corte. El pasivo fiscal estimado para 2018, que ascendía a 111.000 euros, correspondía a seis contribuyentes de los Estados Unidos que figuraban en la nómina de la Corte²¹.

25. En su 32º 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 Roma²². El Comité, reiterando su recomendación anterior e instando a la Corte a que tomara disposiciones efectivas a fin de rectificar la situación, recomendó además que la Corte presentara un informe sobre la representación geográfica distinguiendo entre el personal de Estados Partes y el de Estados que no son Partes²³. En su 33º período de sesiones, el Comité recomendó que la Corte considerara la posibilidad de congelar la contratación de personas procedentes de Estados que no son Partes para puestos del cuadro orgánico²⁴.

26. El Secretario ha reconocido las inquietudes planteadas por varias delegaciones y por el Comité 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 a través, entre otras cosas, de sus prácticas de contratación internas. En 2018 ingresaron a la Corte dos funcionarios nuevos procedentes de Estados que no son Partes y cuatro se separaron del servicio²⁵.

VII. Medidas para mejorar la representación geográfica

27. La Corte comunicó a los Estados que había tomado nuevas disposiciones con respecto a las actividades de difusión destinadas específicamente a Estados Partes no representados o subrepresentados, entre ellas las de a) asistir a ferias profesionales y otros

¹⁹ ICC-ASP/17/36.

²⁰ La cifra mencionada en este párrafo se basa en un cuadro transmitido por vía electrónica por la Corte a la facilitadora el 5 de noviembre de 2019 y distribuida a los Estados Partes el 6 de noviembre de 2019.

²¹ Estados financieros de la Corte Penal Internacional correspondientes al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2018 (ICC-ASP/18/12), punto 13.2.

²² Op. cit. 2, párr. 96.

²³ *Ibid.*

²⁴ Op. cit. 13, párr. 220.

²⁵ Informe de la Corte sobre gestión de los recursos humanos, ICC-ASP/18/4, párr. 94.

eventos adecuados en Estados no representados o subrepresentados; b) apoyar y promover su programa de oficiales subalternos del cuadro orgánico, en que habían participado tres Estados Partes no representados y c) reunirse con representantes de Estados subrepresentados a fin de determinar cuál era el mejor plan de difusión en cada Estado²⁶.

28. Otras medidas tomadas por la Corte eran las siguientes: a) al dar publicación a puestos vacantes se siguió incluyendo a diversos medios sociales y plataformas de empleo internacionales; b) todos los anuncios de vacantes se publicaron en los dos idiomas de trabajo; c) personal de recursos humanos participó *ex officio* en todos los procesos de contratación y tomó disposiciones para asegurarse de que en todas las etapas del ciclo de contratación se tuviera en cuenta la diversidad; d) la Junta de revisión del proceso de selección supervisó todas las contrataciones; e) se aseguró la diversidad geográfica en cada una de las juntas de contratación; f) se distribuyó a todas las juntas de contratación información actualizada sobre la representación geográfica; g) la representación geográfica se tuvo en cuenta tanto en la etapa de preselección como en el momento en que se tomó la decisión relativa a la selección final de candidatos idóneos; h) se tuvo en cuenta la representación geográfica respecto de todos los tipos de contratación; i) la Sección de Recursos Humanos utilizó los medios sociales para buscar activamente candidatos cualificados con los perfiles convenientes a fin de mejorar la reserva de postulantes; j) la Sección de Recursos Humanos dio comienzo a una actividad de asociación con ImpactPool en 2019 a fin de realizar un número aún mayor de actividades de difusión para maximizar las reservas de postulantes con diversidad geográfica y k) personal clave de gestión de la Corte participó en actividades de información en el contexto de sus viajes y reuniones ordinarias. La representación geográfica se considera un importante elemento en todos los viajes y reuniones con Estados y partes interesadas externas²⁷.

29. En general, los Estados acogieron con satisfacción esas iniciativas y alentaron a la Corte a estudiar posibles medios de dar publicidad a las vacantes en idiomas oficiales distintos de los dos idiomas de trabajo.

30. Se observó que seguía correspondiendo a los Estados una función esencial en la tarea de dar mayor difusión a los anuncios de vacantes con miras a constituir una reserva de candidatos que fuera geográficamente más representativa.

31. El Comité recomendó asimismo que la Corte perseverara en sus esfuerzos por alcanzar una distribución geográfica más equitativa²⁸ y prestara especial atención a la contratación de personal procedente de Estados no representados²⁹.

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

32. 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 posibles candidatos para puestos del 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.

33. La Corte confirmó que trataba de rectificar algunos de los problemas en materia de representación geográfica a través del programa de pasantes y profesionales invitados, ya que consideraba que la presencia en él de un grupo diverso de profesionales cualificados alentaría a un mayor número de candidatos interesados, y posiblemente idóneos, procedentes de esos países a postular a puestos en la Corte en la actualidad y en el futuro. A fin de que el programa estuviera al alcance de todos, la Corte había puesto en práctica un

²⁶ *Ibíd.*, párr. 91.

²⁷ *Ibíd.*, párr. 92.

²⁸ *Op. cit.* 2, párr. 94.

²⁹ *Ibíd.*, párr. 95.

fondo fiduciario financiado mediante donaciones voluntarias a fin de poder costear la inclusión en él de personas procedentes de regiones en desarrollo y de Estados Partes que, de preferencia, no estuvieran representados o estuvieran subrepresentados³⁰.

34. En 2018, 26 pasantes y profesionales invitados procedentes de las regiones de África, Asia y el Pacífico, Europa Oriental y América Latina y el Caribe habían recibido financiación del Fondo Fiduciario³¹.

35. Además, la Corte contrató un coordinador para los programas de funcionarios subalternos del cuadro orgánico y de profesionales invitados, con lo que se estará en mejores condiciones de iniciar y apoyar actividades de difusión y coordinar proyectos y medidas destinados a mejorar la distribución geográfica en esos programas³².

36. La Corte comunicó además que, como parte de la donación recibida de la Comisión Europea para el programa "Promoción de los conocimientos de derecho y 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 del derecho, organiza cada año un programa de profesionales del derecho que hizo posible colocar a nueve participantes de los cuales ocho procedían de regiones en desarrollo y cuatro de Estados Partes no representados; en siete de esos Estados hay situaciones de las que conoce la Corte³³.

IX. Conclusiones

37. Los Estados Partes y las organizaciones de la sociedad civil han manifestado interés en recibir información actualizada 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, incrementaría la creatividad en el entorno de trabajo y, a nivel externo, permitiría superar los problemas de imagen y hacer avanzar la universalidad del Estatuto de Roma.

38. Existe en general un equilibrio entre los géneros. Sin embargo, subsiste un importante desequilibrio en detrimento de las mujeres en las categorías superiores. La Corte debería perseverar en sus esfuerzos por reducirlo y debería asimismo presentar informes acerca de las actividades realizadas a ese respecto.

39. Por lo que se refiere a la representación geográfica, existe un desequilibrio persistente y crónico que perjudica a algunos países y regiones. También se observa que algunas nacionalidades de grupos sobrerrepresentados están subrepresentadas en la plantilla de la Corte. Alguno de los Estados que más contribuyen al presupuesto de la Corte están muy subrepresentados.

40. 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 con que se tropieza en la actualidad para alcanzar una representación geográfica equitativa.

41. La Corte y la Asamblea deberían adoptar medidas para dar visibilidad a las oportunidades de empleo y obtener la postulación de candidatos cualificados de países y regiones no representados o subrepresentados. Sigue siendo fundamental que los Estados Partes apoyen en forma proactiva a la Corte, entre otras cosas prestando asistencia para constituir una reserva de candidatos cualificados de países no representados o subrepresentados.

³⁰ Op. cit. 25, párr. 9.

³¹ Op. cit. 3.

³² Op. cit. 25, párr. 91 e).

³³ *Ibíd.*, párr. 116.

X. Recomendaciones

A. A la Corte

42. El desequilibrio crónico en la representación geográfica, así como en la representación de mujeres en las categorías superiores, hace necesario que la Corte redoble sus esfuerzos por rectificar la situación.

43. A fin de colmar la brecha entre los géneros que persiste en las categorías más altas, habría que seguir tratando de identificar mujeres calificadas para ocupar puestos de categoría superior, ponerse en contacto con ellas y contratarlas, así como de respaldar el adelanto en la carrera dentro de la Corte de las funcionarias que tengan las calificaciones para ascender a esos puestos.

44. La Corte debería seguir asignando prioridad a las actividades de difusión a fin de atraer posibles candidatos de países no representados o subrepresentados, especialmente países en desarrollo.

45. Los anuncios de vacantes deberían:

(a) seguir publicándose en el sitio web de la Corte y en sus perfiles en las redes sociales y difundidos en periódicos y publicaciones, en particular los que se distribuyen en países no representados o subrepresentados;

(b) ser comunicados periódicamente a la Asamblea, con el fin de ayudar a los Estados Partes y las organizaciones de la sociedad civil a darles mayor difusión; y

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

46. Habría que tomar disposiciones para promover la participación de nacionales de Estados Partes no representados o subrepresentados, en particular países en desarrollo, en los programas de pasantes, oficiales subalternos del cuadro orgánico y profesionales invitados y, entre otras cosas, alentar a que se aporten contribuciones voluntarias al fondo correspondiente. Habría que seguir presentando a la Asamblea información sobre el equilibrio geográfico y el equilibrio entre los géneros en relación con esos programas.

47. Habría que seguir examinando y mejorando todas las políticas y los procedimientos en materia de personal, así como las prácticas de contratación, y la Corte debería seguir aplicando y reforzando políticas de contratación encaminadas a promover la selección de candidatos cualificados procedentes de países no representados o subrepresentados, en particular países en desarrollo, mediante, entre otras cosas, la difusión y plena aplicación de la Instrucción Administrativa sobre la Selección del Personal, que incluye una disposición por la que se da prioridad en la fase de preselección a los candidatos cualificados de Estados Partes no representados o subrepresentados.

48. La Corte debería ocuparse, dentro de un plazo razonable, de la cuestión relativa a la posibilidad de congelar la contratación de nacionales de Estados que no son Partes en el Estatuto de Roma, como recomendó también el Comité.

49. La Corte debería seguir reuniendo, vigilando, analizando y comunicando datos sobre las postulantes y sobre los postulantes procedentes de países no representados o subrepresentados, en particular países en desarrollo, con objeto de determinar las dificultades específicas que afrontan para obtener un puesto en ella.

B. A la Asamblea y los Estados Partes

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

51. 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 no representadas o subrepresentadas y, en particular, de países en desarrollo.

52. Los Estados Partes deberían contemplar la posibilidad de ofrecer fondos para sufragar el pago de estipendios a participantes de regiones no representadas o subrepresentadas, y, en particular, países en desarrollo, en los programas de pasantías y profesionales invitados.

53. Habría que celebrar consultas entre los Estados Partes no representados o subrepresentados, en particular países en desarrollo, a fin de formular estrategias específicas que sirvan de apoyo para la difusión de las vacantes en la Corte.

54. Los Estados Partes, especialmente los no representados o subrepresentados, deberían comunicar también las vacantes en la Corte a las instituciones y organizaciones nacionales que proceda, en particular universidades, asociaciones profesionales, cámaras e instituciones judiciales.

55. La Mesa debería celebrar consultas para identificar asociados que puedan promover la creación de capacidad en países o regiones no representados o subrepresentados, con miras a confeccionar 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 actividades de esa índole.

56. 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

Toma nota del informe de la Corte sobre gestión de los recursos humanos¹ y pide a la Corte que, en la contratación de personal, redoble sus esfuerzos por 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 le alienta a que siga avanzando a ese respecto;

Insta a la Corte a que presente a la Asamblea en su decimonoveno 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 los géneros en la contratación del personal y acoge con satisfacción el informe de la Mesa y sus recomendaciones²;

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 representados o subrepresentadas, entre otras cosas mediante la financiación por la Asamblea de los programas de pasantías y profesionales invitados de la Corte y también a través de la financiación por los Estados Partes de los programas de oficiales 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 conciba nuevos mecanismos que permitan asegurar de forma más sostenible y sistemática la financiación de pasantes y profesionales invitados procedentes de regiones en desarrollo y le *pide* asimismo que estudie y proponga modalidades para llevar a cabo programas de oficiales subalternos del cuadro orgánico para candidatos/as de Estados Partes no representados o subrepresentados, en particular de regiones en desarrollo, que se financiarían mediante contribuciones voluntarias;

Invita a la Corte a considerar la posibilidad de instituir una política de rotación en ella y le *invita además* a dar a conocer los resultados a los Estados Partes;

Acoge complacido el Plan Estratégico de la Secretaría para 2019-2021 y su programa trienal de acción para mejorar la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros como una de las prioridades de la Secretaría.

¹ ICC-ASP/18/4.

² ICC-ASP/18/5 y ICC-ASP/18/15.

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

En relación con 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 contenidas en el informe sobre los trabajos de sus períodos de sesiones 32º y 33º³ e *insta* a la Corte a que tome las medidas necesarias para llevarlas a la práctica;

(b) *Pide* a la Corte que presente a la Asamblea en su decimonoveno período de sesiones un completo informe sobre recursos humanos en el que se consignen datos actualizados sobre la puesta en práctica de las recomendaciones sobre el tema que formule el Comité en 2020;

(c) *Pide* a la Corte que presente un informe a la Asamblea en su decimonoveno período de sesiones sobre la labor realizada 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, e incluya en él datos sobre la contratación anual;

(d) *Pide* a la Mesa que siga colaborando con la Corte a fin de determinar medios de mejorar la representación geográfica equitativa y el equilibrio entre los géneros en los puestos del cuadro orgánico, así como que mantenga en examen la cuestión de la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros y presente a la Asamblea en su decimonoveno período de sesiones un informe al respecto; e

(e) *Insta* a la Corte a que siga aprovechando las oportunidades que ofrecen 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;

³ ICC-ASP/18/5 y ICC-ASP/18/15.