

**Vigésimo período de sesiones**

La Haya, 6 a 11 de diciembre de 2021

**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 .....	4
V.	Representación geográfica .....	4
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 .....	6
IX.	Conclusión .....	7
X.	Recomendaciones .....	8
	A. A la Corte.....	8
	B. A la Asamblea y 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. 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 decimotercero período de sesiones, en la resolución ICC-ASP/19/Res.6 sobre el “Fortalecimiento de la Corte Penal Internacional y de la Asamblea de los Estados Partes”, la Asamblea pidió 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 le informe al respecto en su vigésimo período de sesiones”<sup>1</sup>. La Asamblea observó que “el mecanismo de facilitación sobre representación geográfica y equilibrio entre hombres y mujeres considerará las recomendaciones que le competen”.<sup>2</sup> Además, mediante la resolución ICC-ASP/19/Res.7 sobre la “Revisión de la Corte Penal Internacional y del sistema del Estatuto de Roma”, la Asamblea había solicitado “[...] a los Mandatos de la Asamblea que han sido designados responsables de la evaluación y, según proceda, de la posible adopción de nuevas medidas sobre las recomendaciones que les atañen que comiencen su aplicación en 2021 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 1 de noviembre de 2021.”<sup>3</sup>
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 6 de abril de 2021, la Mesa designó al Sr. Choi Taeun (República de Corea) facilitador respecto de esta cuestión.

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

5. El facilitador celebró dos reuniones el 18 de junio y el 5 de noviembre de 2021, abiertas a los Estados Partes, los Estados observadores y la sociedad civil. Las reuniones se celebraron a través de enlace remoto debido a las restricciones impuestas por la COVID-19. Durante la reunión del 18 de junio, personal de la Sección de Recursos Humanos de la Secretaría presentó una serie de aspectos relevantes del informe anual de la Corte sobre gestión de los recursos humanos<sup>4</sup>, así como estadísticas actualizadas y un resumen de los esfuerzos de la Corte por conseguir una representación geográfica equitativa y el equilibrio entre hombres y mujeres. Los Estados Partes observaron que en la ICC-ASP/19/Res.6 se había pedido a la Corte que contemple medidas para aplicar una política de rotación, así como que informe sobre el resultado a la Asamblea. Se presentó una petición a la Corte de informar a los Estados Partes respecto de la introducción de una política de rotación, puesto que este asunto no fue abordado en el informe anual. Las delegaciones subrayaron que los Estados Partes se habían tomado muy en serio la falta de representación geográfica y de equilibrio entre los géneros en el personal de la Corte, así como que resultaba de crucial importancia abordar la cultura de trabajo en la Corte. Por otra parte, los Estados Partes acogieron con

<sup>1</sup> ICC-ASP/19/Res.6, anexo I, párr. 13(d).

<sup>2</sup> ICC-ASP/19/Res.6, párr. 126.

<sup>3</sup> ICC-ASP/19/Res.7, párr. 7.

<sup>4</sup> ICC-ASP/20/3.

satisfacción el nombramiento de la Sra. Antônia Pereira de Sousa como Coordinadora de Igualdad de Género de la Corte; esta realizó una presentación introductoria a los Estados Partes acerca de su función y mandato. Las delegaciones tuvieron también la oportunidad de deliberar, junto con el Mecanismo de Revisión, acerca de la asignación de las recomendaciones del Grupo de Expertos Independientes al sistema de facilitación de representación geográfica y equilibrio entre los géneros.

6. Tras la primera reunión, el facilitador asistió también a la tercera reunión del Mecanismo de Revisión, celebrada el 11 de octubre, durante la que se consideró la recomendación R15 del Grupo de Expertos Independientes. Se observó que el género es un asunto relevante para todo el proceso de revisión. Durante la reunión, los Estados Partes hicieron hincapié en que la aplicación de la recomendación R15 reviste un carácter de urgencia. El Mecanismo de Revisión observó que, de acuerdo con la evaluación de la recomendación R15, su aplicación sería debatida con el mecanismo de facilitación de representación geográfica y equilibrio entre los géneros. Asimismo, la Corte observó que está desarrollando una estrategia de género y que se está preparando para iniciar consultas sobre su contenido a todas las partes interesadas relevantes. Las delegaciones observaron que, aunque el plazo para la aplicación de una estrategia sobre igualdad de género y de cultura de trabajo era 2025, deberían adoptarse y aplicarse medidas de forma continuada, desde este mismo momento y hasta el año 2025. Se observó también que desarrollar y aplicar una política de género para la Corte constituye un compromiso a largo plazo.

7. El facilitador alentó a los Estados Partes a asistir a la séptima reunión del Grupo de Trabajo sobre Gobernanza el 25 de octubre, durante la que se debatieron las recomendaciones R91 y R93 del Grupo de Expertos Independientes, con la participación del mecanismo de facilitación de representación geográfica y equilibrio entre los géneros.

8. En la segunda reunión del mecanismo de facilitación, celebrada el 5 de noviembre, la Sección de Recursos humanos de la Secretaría observó que está adoptando un enfoque selectivo específico en relación con la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros, así como que la Corte se estaba beneficiando de la ayuda de plataformas de contratación activa y presentación de candidaturas en línea para avanzar en esta área. Asimismo, la Corte observó que está actualizando su política de selección y contratación, así como que la política actualizada podría promulgarse durante el primer semestre de 2022. Se observó también que había existido un progreso negativo en materia de equilibrio entre los géneros, puesto que el número de mujeres en los niveles P-5 o superiores se había reducido debido a dimisiones. Las delegaciones tuvieron también la ocasión de deliberar acerca de las recomendaciones R15, R91 y R93 del Grupo de Expertos Independientes, y los Estados Partes expresaron su apoyo a estas recomendaciones.

9. El facilitador celebró también reuniones bilaterales con delegaciones interesadas, con el fin de proporcionar información específica sobre las estadísticas correspondientes a sus respectivos Estados. Al igual que en años anteriores, la facilitación, entre otras cosas, sirvió 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.

### III. Proceso de contratación

10. Al 31 de julio de 2021, había en la Corte 439 puestos del cuadro orgánico con 92 nacionalidades diferentes en puestos del cuadro orgánico (con exclusión de tres oficiales elegidos y puestos de idiomas).<sup>5</sup>

11. 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

<sup>5</sup> Información facilitada disponible en el artículo actualizado de la Sección de Recursos humanos “Estadísticas estándares de RR. HH.” (*HR Standard Statistics*), de 31 de julio de 2021.

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

12. Al 31 de julio de 2021, las mujeres representaban el 48,1 % del personal del cuadro orgánico de la Corte, mientras que los hombres representaban el 51,9 %<sup>6</sup>. En el curso de los años ha habido cierta estabilidad con respecto al equilibrio entre los géneros en la Corte<sup>7</sup>; sin embargo, se ha constatado un desequilibrio en la composición del personal dentro de algunos programas de la Corte<sup>8</sup> y una representación muy insuficiente de mujeres en puestos de categoría P-5 y superiores<sup>9</sup>. Mientras que el 81 % de las mujeres ocupa puestos de las categorías inferiores (P-1, P-2 y P-3), a 31 de julio de 2021 la representación de la mujer era muy insuficiente en las categorías más altas: únicamente había un 11,1 % de mujeres en la categoría D-1, un 27,5 % en la categoría P-5, un 38,1 % en la categoría P-4 y un 46 % en la categoría P-3<sup>10</sup>.

13. A fin de contribuir a una mejor comprensión de esta situación y de 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 estableció también un puesto de Coordinador/a de Igualdad de Género el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo de 2021). La Coordinadora de Igualdad de Género tenía previsto poner en marcha programas de capacitación sobre la conciencia de género y el sesgo inconsciente para los administradores que participan en la contratación. La Coordinadora 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 la Coordinadora de Igualdad de Género 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. La Corte observó que a lo largo de los años se habían aplicado distintas iniciativas para la integración de la igualdad entre los géneros y que “la presencia de un coordinador específico permitirá ahora consolidar estas iniciativas y establecer un enfoque estratégico para el futuro”.<sup>11</sup>

14. En su 37.º período de sesiones, el Comité de Presupuesto y Finanzas hizo varias observaciones en relación con el equilibrio entre los géneros y reiteró su recomendación anterior de que la Corte elabore un plan a largo plazo para reducir gradualmente la brecha de género.<sup>12</sup>

#### V. Representación geográfica

15. Al 31 de julio de 2021, había 92 nacionalidades representadas en el personal del cuadro orgánico de la Corte, de las cuales: 22 estaban en consonancia con sus objetivos de representación; 23 nacionalidades estaban subrepresentadas, 20 estaban sobrerrepresentadas

<sup>6</sup> ICC-ASP/20/15, párr. 237.

<sup>7</sup> Ibid. 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 %).

<sup>8</sup> Ibid. Proporción de funcionarios y funcionarias, por órgano, al 30 de septiembre de 2020: Judicatura: 35 %-65 %; Fiscalía: 47 %-53 %; Secretaría 58 %-42 %; Secretaría de la Asamblea de los Estados Partes: 56 %-44 %; Secretaría del Fondo Fiduciario en beneficio de las víctimas: 33 %-67 %; Mecanismo de Supervisión Independiente 33 %-67 %; Oficina de Auditoría Interna 25 %-75 %.

<sup>9</sup> Ibid. Al 30 de septiembre de 2020, el porcentaje de funcionarias de categoría P-5 o superiores era del 23,5 %, mientras que el de funcionarios era del 76,5 %.

<sup>10</sup> ICC-ASP/20/15, párr. 237.

<sup>11</sup> ICC-ASP/20/3, párr. 34.

<sup>12</sup> ICC-ASP/20/15, párr. 238.

y 55 no estaban representadas. Las otras 24 nacionalidades del personal del cuadro orgánico correspondían a Estados que no eran Partes en el Estatuto de Roma.<sup>13</sup>

16. En términos de distribución absoluta, también al 31 de julio de 2021, 74 funcionarios eran nacionales de la región de África, 31 de la región de Asia y el Pacífico, 45 del grupo de Estados de Europa Oriental, 33 del Grupo de América Latina y el Caribe (GRULAC) y 256 del Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados.<sup>14</sup>

17. Al 31 de julio de 2021, el número de funcionarios por categoría y por región era el siguiente<sup>15</sup>:

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.

b) P-5 (39): siete de la región de África, uno de la región de Asia y el Pacífico, dos de la región de Europa Oriental y 29 del Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados. El GRULAC no estaba representado.

c) P-4 (72): 12 de la región de África, seis de la región de Asia y el Pacífico, seis de la región de Europa Oriental, siete del GRULAC y 41 del Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados.

d) P-3 (143): 27 de la región de África, diez de la región de Asia y el Pacífico, 11 de la región de Europa Oriental, 12 del GRULAC y 83 del Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados.

e) P-2 (148): 23 de la región de África, nueve de la región de Asia y el Pacífico, 19 de la región de Europa Oriental, diez del GRULAC y 87 del Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados.

f) P-1 (28): cuatro de la región de África, cuatro de la región de Asia y el Pacífico, siete de la región de Europa Oriental, dos del GRULAC y 11 del Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados.

18. 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 2020 y 2021, el número de países no representados se redujo en uno.<sup>16</sup>

19. Desde una perspectiva más amplia, un cotejo de los datos de 2016 y 2021, respectivamente<sup>17</sup>, indicaba que la representación geográfica se había mantenido relativamente estable. Esto 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, así como de América Latina y el Caribe.<sup>18</sup> El Comité de Presupuesto y Finanzas reiteró su recomendación de que “la Corte elaborara un plan para aliviar gradualmente los desequilibrios”.<sup>19</sup>

<sup>13</sup> ICC-ASP/20/15, anexo III.

<sup>14</sup> Información suministrada por la Sección de Recursos Humanos al facilitador. Cabe señalar que esta cifra no incluye al personal de puestos lingüísticos del cuadro orgánico.

<sup>15</sup> Información actualizada por la Sección de Recursos Humanos al facilitador.

<sup>16</sup> Información suministrada en la reunión virtual con el Grupo de Trabajo de Nueva York celebrada el 9 de noviembre 2020, e incluida en la presentación que se distribuyó posteriormente a los Estados Partes, en comparación con la información disponible en el artículo actualizado de la Sección de Recursos Humanos “Estadísticas estándares de RR. HH.” (*HR Standard Statistics*) del 31 de julio de 2021.

<sup>17</sup> ICC-ASP/20/15/párr. 234.

<sup>18</sup> ICC-ASP/20/15/párr. 236.

<sup>19</sup> ICC-ASP/20/15/párr. 236.

## VI. Contratación de nacionales de Estados que no son Partes

20. En comparación con el informe anterior sobre representación geográfica y equilibrio entre los géneros<sup>20</sup>, en 2020 se produjo una reducción neta de un miembro del cuadro orgánico en el número de nacionales de Estados que no son Partes<sup>21</sup>.

21. 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 2020, que ascendía a 86 000 euros, correspondía a contribuyentes de los Estados Unidos que figuraban en la nómina de la Corte<sup>22</sup>.

22. En su 37.º período de sesiones, el Comité de Presupuesto y Finanzas observó que el número de miembros del cuadro orgánico de Estados que no son Partes se había incrementado de 21 en 2016 a 24 en 2021, lo que equivale a un 14,3 %<sup>23</sup>.

## VII. Medidas para mejorar la representación geográfica

23. La Corte ha informado a los Estados de que ha perseverado en sus esfuerzos por mejorar la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros del personal de la Corte Penal Internacional, lo que incluye: (a) seguir dando publicación a puestos vacantes en diversas redes sociales y plataformas de empleo internacionales; (b) publicar todos los anuncios de vacantes en los dos idiomas de trabajo de la Corte; (c) la participación del personal de recursos humanos en todos los procesos de contratación y su colaboración con las juntas para asegurarse de que se tenga en cuenta la diversidad en todas las etapas del ciclo de contratación; (d) la supervisión de todas las contrataciones por parte de la Junta de revisión del proceso de selección; (e) asegurar la diversidad geográfica y de género en cada una de las juntas de contratación; (f) la distribución a todas las juntas de contratación de información actualizada sobre la representación geográfica; (g) la consideración de la representación geográfica y de género tanto en la etapa de preselección, como en el momento en que se toma la decisión relativa a la selección final de candidatos idóneos; (h) la consideración de la representación geográfica y de género respecto de todos los tipos de contratación; (i) el uso de las redes sociales para buscar activamente candidatos cualificados con los perfiles convenientes, a fin de mejorar la reserva de postulantes; (j) informar a las embajadas de la reciente publicación de anuncios de vacantes.<sup>24</sup>

24. 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.

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

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

<sup>20</sup> ICC-ASP/19/4.

<sup>21</sup> ICC-ASP/20/15, anexo III.

<sup>22</sup> Estados financieros de la Corte Penal Internacional correspondientes al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2020 (ICC-ASP/20/12), punto 13.2.

<sup>23</sup> ICC-ASP/20/15, anexo III.

<sup>24</sup> ICC-ASP/20/3, párr. 25.

programas podrían tener una repercusión positiva en la diversificación de la reserva de solicitantes para puestos del cuadro orgánico.

26. 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 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 subrepresentados.

27. En 2018, 23 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 Fiduciario. En 2019 y 2020, ningún nuevo pasante ni profesional invitado recibió financiación del Fondo Fiduciario. La Corte reforzó sus actividades de recaudación de fondos e insta a la contribución y colaboración continuas de los Estados. Con el propósito de mejorar la eficiencia, la Corte aprobó una enmienda al mandato del Fondo Fiduciario para “reducir el estipendio proporcionado por el Fondo Fiduciario con miras a armonizarlo con la financiación que brindaban otras organizaciones internacionales, teniendo en cuenta, a la vez, el costo de vida en La Haya”.<sup>25</sup> Junto con las contribuciones recibidas del personal y oficiales elegidos, la Corte espera poder volver a financiar a nuevos pasantes y profesionales invitados en el futuro.

28. La Corte comunicó que había vuelto a coordinar la aplicación del programa de profesionales del derecho con la financiación de la Comisión Europea. En 2020, el programa de profesionales del derecho incluyó a 11 participantes. La Corte observó que de los 11 participantes, tres se asignaron a nacionales de Estados subrepresentados, y dos a nacionales de Estados Partes no representados<sup>26</sup>.

## IX. Conclusiones

29. Los Estados Partes y 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.

30. Existe un equilibrio general entre los géneros, con una ligera subrepresentación en las mujeres. 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.

31. 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. Algunos de los Estados que más contribuyen al presupuesto de la Corte están muy subrepresentados.

32. 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.

33. La Corte y la Asamblea deberían adoptar más 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

<sup>25</sup> ICC-ASP/20/3, párr. 68.

<sup>26</sup> ICC-ASP/20/3, párr. 62.

constituir una reserva de candidatos cualificados de países no representados o subrepresentados.

## **X. Recomendaciones**

### **A. A la Corte**

34. 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. En concreto, deberían adoptarse medidas orientadas a identificar, contactar y contratar a mujeres cualificadas para ocupar puestos de categoría superior, así como para respaldar el adelanto en la carrera dentro de la Corte de las funcionarias.

35. La Corte debería seguir dando prioridad a las actividades de difusión, a fin de atraer posibles candidatos de países no representados o subrepresentados, especialmente países en desarrollo, para los programas de pasantes, oficiales subalternos del cuadro orgánico y profesionales invitados, entre otras cosas, alentando 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.

36. Los anuncios de vacantes deberían:

(a) seguir publicándose en el sitio web de la Corte y en sus perfiles en las redes sociales y ser 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.

37. 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.

38. 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 reiteradamente el Comité.

39. La Corte debería seguir reuniendo, vigilando, analizando y comunicando datos sobre las y los postulantes procedentes de países no representados o subrepresentados, en particular de 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**

40. 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.

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

42. 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.

43. Los Estados Partes, especialmente los no representados o subrepresentados, deberían desarrollar estrategias para apoyar la difusión de las vacantes en la Corte a las instituciones y organizaciones nacionales que proceda, en particular universidades, asociaciones profesionales, cámaras e instituciones judiciales.

44. 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.

45. 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 I

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

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

*Sustituir párrafos 118 a 126 de la resolución general adoptada en el decimonoveno período de sesiones de la Asamblea (ICC-ASP/19/Res.6) 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 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 *alienta* a que se sigan realizando progresos a este respecto;

*Insta* a la Corte a que presente a la Asamblea en su vigésimo primer 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 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;

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

*Acoge complacido* los Planes Estratégicos de la Secretaría, de la Fiscalía y de la Corte 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.

<sup>1</sup> ICC-ASP/20/3.

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

*Acoge asimismo con satisfacción* el establecimiento de la Coordinadora de Igualdad de Género de la Corte Penal Internacional, así como la declaración de alto nivel en materia de igualdad de género emitida por los directivos superiores de la Corte y los esfuerzos continuados realizados en la Corte de mejorar y reforzar las políticas y las condiciones de trabajo en la Corte desde una perspectiva de género, y *toma nota* en este contexto de las recomendaciones relevantes del Grupo de Expertos Independientes de la Corte Penal Internacional y del sistema del Estatuto de Roma;

*Toma nota* del informe del 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 competan a su ámbito de actuación.

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

*Sustituir párrafo 13 del anexo I a la resolución general adoptada en el decimonoveno período de sesiones de la Asamblea (ICC-ASP/19/Res.6) por el siguiente texto:*

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 contenidas en el informe sobre los trabajos de su período de sesiones 37.<sup>04</sup> e *insta* a la Corte a que tome las medidas necesarias para llevarlas a la práctica;

(b) *Pide* a la Corte que presente un informe completo sobre recursos humanos para finales de mayo de 2022, que será sometido a la consideración de la Asamblea en su vigésimo primer período de sesiones, que incluiría una actualización sobre la aplicación de las recomendaciones sobre el tema formulado por el Comité en 2021;

(c) *Pide* a la Corte que en dicho informe incluya una descripción de la labor realizada a fin de mejorar el proceso de contratación, tratando 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 incluyendo datos sobre la contratación anual;

(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 primer período de sesiones; 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.

<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> ICC-ASP/20/15.