



**Vigésimo tercer período de sesiones**

La Haya, 2 a 7 de diciembre de 2024

**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 .....  | 4 |
| VI.          | Contratación de nacionales de Estados que no son Partes .....                          | 4 |
| VII.         | Pasantes, oficiales subalternos del cuadro orgánico y profesionales<br>invitados ..... | 5 |
| VIII.        | Conclusiones .....   | 5 |
| IX.          | Recomendaciones.....   | 6 |
|              | A. A la Corte.....   | 6 |
|              | B. A la Asamblea y los Estados Partes .....  | 7 |
| Anexo I..... |  | 8 |
|              | Texto propuesto para su inclusión en la resolución general .....                       | 8 |

## 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 segundo período de sesiones, en la resolución ICC-ASP/22/Res.3 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 tercer período de sesiones”<sup>1</sup>. La Asamblea observó que “el mecanismo de facilitación sobre representación geográfica y equilibrio entre hombres y mujeres considerará y aplicará las recomendaciones [de la Evaluación de Expertos Independientes] que le competen”.<sup>2</sup> Además, mediante la resolución ICC-ASP/22/Res.6 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 continúen la evaluación y, en caso necesario, que supervisen la aplicación de las recomendaciones en 2024 y que presenten a la Mesa el resultado de sus consideraciones, incluyendo las acciones que ya se han llevado a cabo y propuestas de medidas subsiguientes, antes del 15 de noviembre de 2024.”<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 el 28 de diciembre de 2023, y el 6 de marzo de 2024, la Mesa volvió a designar al Sr. Marvin Ikondere (Uganda) facilitador respecto de esta cuestión.

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

5. El mecanismo de facilitación celebró dos reuniones<sup>4</sup> durante el periodo entre sesiones, abiertas a los Estados Partes, los Estados observadores, la Corte y las organizaciones no gubernamentales.

6. Durante la primera reunión, celebrada el 29 de mayo de 2024, 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>5</sup>, así como estadísticas actualizadas y un resumen de los esfuerzos de la Corte por conseguir una representación geográfica equitativa y el equilibrio entre los géneros. La Coordinadora de Igualdad de Género de la Corte participó en la reunión y facilitó información actualizada de su trabajo, así como sobre el progreso y las acciones llevadas a cabo en la Corte tras la introducción de la primera Estrategia para la Igualdad de Género y Cultura de Trabajo de la Corte a principios de 2023. También se informó a los Estados Partes sobre la aplicación de los resultados del taller de la Secretaría sobre representación geográfica y equilibrio entre los géneros celebrado en 2023.

<sup>1</sup> ICC-ASP/21/Res.3, anexo I, párr. 13(d).

<sup>2</sup> ICC-ASP/22/Res.3, párr. 129.

<sup>3</sup> ICC-ASP/22/Res.6, párr. 8.

<sup>4</sup> 29 de mayo y 31 de octubre de 2024.

<sup>5</sup> ICC-ASP/23/2.

Se ha creado un grupo de trabajo dentro de la Secretaría para seguir estudiando las conclusiones y recomendaciones del taller, así como para traducirlas en acciones concretas en el marco de una estrategia coherente y global, y para supervisar los avances en los puntos de acción identificados.

7. El facilitador participó en la reunión del Grupo de Estudio sobre Gobernanza el 4 de junio de 2024, durante la cual la Corte proporcionó información actualizada sobre la aplicación de las recomendaciones R92, R95, R99, R101 y R103 de la Evaluación de Expertos Independientes (IER).

8. En la reunión del 31 de octubre de 2024, los Estados Partes tomaron nota de los debates celebrados en el contexto del Mecanismo de examen sobre la aplicación, a partir del 1 de enero de 2025, de una política de duración en el cargo para el personal de las categorías P-5 y de Director. Es probable que la política de duración en el cargo provoque una mayor rotación en los niveles superiores, por lo que podría tener un impacto beneficioso en la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros entre el personal de la Corte con el paso del tiempo.

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, el mecanismo de 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 marzo de 2024, había en la Corte 430 puestos del cuadro orgánico con 97 nacionalidades diferentes en puestos del cuadro orgánico (con exclusión de los oficiales elegidos y puestos de idiomas).

11. Los representantes de la Sección de Recursos Humanos proporcionaron a los Estados información general sobre el funcionamiento del proceso de contratación y las medidas para mejorar la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros entre el personal de la Corte. La contratación del personal más cualificado y diverso siguió siendo una prioridad para la Corte. La Corte prosiguió sus esfuerzos por compensar la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros, así como aplicar un enfoque más diverso e inclusivo en la contratación y selección de personal. La Corte destacó algunos de los esfuerzos realizados en este sentido: a) se exigió a todos los miembros de las juntas de contratación que recibieran formación sobre el sesgo inconsciente; b) se difundió información actualizada sobre la representación geográfica a todas las juntas de contratación; c) se utilizaron las redes sociales para buscar activamente candidatos cualificados con perfiles deseables a fin de aumentar el número de solicitantes, utilizando materiales de divulgación específicos y adaptados; y d) el personal de la Sección de Recursos Humanos participó en ferias de empleo para dar a conocer la Corte entre los Estados Partes no representados o subrepresentados.

### IV. Equilibrio entre los géneros

12. A 31 de marzo de 2024, el desglose por sexo del personal del cuadro orgánico y categorías superiores era de un 47,1 % de mujeres y un 52,9 % de hombres.<sup>6</sup> Sigue habiendo un desequilibrio en los puestos directivos y superiores. A 31 de marzo de 2024, solo el 29 % del personal en el nivel D-1 eran mujeres, el 40 % en el nivel P-5 y el 40 % en el nivel P-4.<sup>7</sup> La Sección de Recursos Humanos siguió colaborando estrechamente con la Coordinadora de Igualdad de Género de la Corte con el fin de compensar el desequilibrio e impulsar los esfuerzos hacia una representación más integradora de ambos sexos y nacionalidades.

13. En su 44.º período de sesiones, el Comité de Presupuesto y Finanzas formuló observaciones relativas al equilibrio entre los géneros, señalando que la brecha entre hombres y mujeres persistió durante el período 2018-2023; las mujeres superaban con creces a los hombres en los niveles inferiores (P-1, P-2 y P-3), mientras que los hombres dominaban los

<sup>6</sup> ICC-ASP/23/15, anexo IV.

<sup>7</sup> ICC-ASP/23/15, anexo IV.

niveles superiores, es decir, P-4, P-5 y D-1.<sup>8</sup> El Comité recomendó que la Corte prosiga sus esfuerzos para compensar los desequilibrios geográfico y entre los géneros, incluida la realización de actividades de sensibilización específicas para mejorar la paridad de género en los puestos directivos. El Comité recomendó una actualización al respecto como parte del informe sobre la gestión de los recursos humanos en 2025, que incluya datos desglosados por género sobre contratación, nombramientos y dimisiones para los niveles P-4 y superiores.<sup>9</sup>

## V. Representación geográfica

14. Al 31 de marzo de 2024, había 97 nacionalidades representadas en el personal del cuadro orgánico de la Corte, de las cuales: 15 estaban en consonancia con sus objetivos de representación; 34 nacionalidades estaban subrepresentadas, 22 estaban sobrerrepresentadas y 53 no estaban representadas. Las otras 26 nacionalidades del personal del cuadro orgánico correspondían a Estados que no eran Partes en el Estatuto de Roma.<sup>10</sup>

15. En términos de distribución absoluta, también al 31 de marzo de 2024, 70 funcionarios eran nacionales de la región de África, 36 de la región de Asia y el Pacífico, 49 del grupo de Estados de Europa Oriental, 35 del Grupo de América Latina y el Caribe (GRULAC) y 240 del Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados.<sup>11</sup>

16. Al 31 de marzo de 2024, el número de funcionarios por categoría y por región era el siguiente<sup>12</sup>:

(a) D-1 (7): uno de Asia y el Pacífico, dos del GRULAC y cuatro del Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados. La región de África y los Estados de Europa Oriental no estaban representados.

(b) P-5 (36): seis de la región de África, dos de la región de Asia y el Pacífico, tres de la región de Europa Oriental y 25 del Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados. El GRULAC no estaba representado.

(c) P-4 (70): 12 de la región de África, seis de la región de Asia y el Pacífico, seis de la región de Europa Oriental, cinco del GRULAC y 41 del Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados.

17. En su 44.º período de sesiones, el Comité de Presupuesto y Finanzas observó<sup>13</sup> que se había producido un descenso en el número de Estados en desequilibrio durante el quinquenio 2018-2023. En concreto, el grupo sobrerrepresentado disminuyó en seis, mientras que el grupo subrepresentado experimentó un aumento significativo de 12. La categoría de Estados no representados se ha mantenido estancada, mientras que el número de Estados que no son Partes ha aumentado en dos.

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

18. 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 2023, que ascendía a 126 000 euros, correspondía a contribuyentes de los Estados Unidos que figuraban en la nómina de la Corte<sup>14</sup>.

<sup>8</sup> ICC-ASP/23/15, párr. 66.

<sup>9</sup> ICC-ASP/23/15, párr. 69.

<sup>10</sup> ICC-ASP/23/15, anexo III.

<sup>11</sup> ICC-ASP/23/15, anexo III.

<sup>12</sup> ICC-ASP/23/15, anexo III.

<sup>13</sup> ICC-ASP/23/15, párr. 63.

<sup>14</sup> Estados financieros de la Corte Penal Internacional correspondientes al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2023 (ICC-ASP/23/12), punto 13.2.

19. En su 44.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 había incrementado en dos<sup>15</sup>.

20. Los Estados Partes observaron que se estaba debatiendo una posible moratoria sobre la contratación de personal procedente de Estados que no son Partes en el contexto del Mecanismo de examen.

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

21. También es deseable tener en cuenta la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros en el marco de la selección de pasantes, profesionales invitados y oficiales subalternos del cuadro orgánico, en particular porque los profesionales invitados y los oficiales subalternos son posibles candidatos para puestos del cuadro orgánico. Ciertas medidas destinadas a promover la distribución geográfica equitativa en esos programas podrían, por tanto, tener una repercusión positiva en la diversificación de la reserva de solicitantes para puestos del cuadro orgánico.

22. 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.

23. En 2023, la Corte recibió un total de 194 nuevos pasantes y profesionales invitados: 134 pasantes y 60 profesionales invitados. De los 194 profesionales invitados que realizaron prácticas en la Corte en 2023, el 65 % procedía del Grupo de Estados de Europa Occidental, el 11 % de Estados del GRULAC, el 5 % de Europa Oriental, el 7 % de Asia y el Pacífico y el 12 % de la región de África. En cuanto a la distribución por sexos, el 76 % eran mujeres y el 24 % hombres.<sup>16</sup>

24. La Corte comunicó que había vuelto a coordinar la aplicación del programa de profesionales del derecho con la financiación de la Comisión Europea. En 2023, el programa de profesionales del derecho incluyó a nueve nuevos participantes.<sup>17</sup>

## VIII. Conclusiones

25. 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.

26. Se logró el equilibrio de género entre el personal del nivel del cuadro orgánico de la Corte. Sin embargo, existe un grave desequilibrio en los niveles del cuadro orgánico superior, ya que las mujeres están subrepresentadas en los niveles D-1, P-5 y P-4. La Corte debería perseverar en sus esfuerzos por reducirlo y debería asimismo presentar informes acerca de las actividades realizadas a ese respecto.

27. 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

<sup>15</sup> ICC-ASP/23/15, párr. 63.

<sup>16</sup> ICC-ASP/23/2, párrs. 152-154.

<sup>17</sup> ICC-ASP/23/2, párr. 157.

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.

28. Se observó que se estaba debatiendo una posible moratoria sobre la contratación de personal procedente de Estados que no son Partes en el contexto del Mecanismo de examen.

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

## **IX. Recomendaciones**

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

30. 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 para abordar esta 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.

31. 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.

32. La Corte debería mejorar continuamente las iniciativas en el ámbito de la sensibilización y la cultura de contratación, incluido el aumento de las actividades de sensibilización, tanto presenciales como en línea, en los Estados no representados y subrepresentados, a fin de fomentar las solicitudes de esos Estados Partes mediante la búsqueda activa de candidatos.

33. 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.

34. 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.

35. 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.<sup>18</sup>

## **B. A la Asamblea y los Estados Partes**

36. 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.

37. 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.

38. 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.

39. 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.

40. 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.

41. 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.

---

<sup>18</sup> La Corte debería incluir en su informe anual de gestión de los recursos humanos datos exhaustivos que presenten el número y la nacionalidad de los solicitantes de nuevos puestos y actualizarlos periódicamente, con una explicación de cómo se tiene en cuenta la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros en el proceso de contratación.

## Anexo I

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

1. Los siguientes párrafos de la resolución general 2023 (ICC-ASP/22/Res.3), situados en la sección sobre la contratación de personal, se modificarán como sigue

121. *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;

122. *Insta* a la Corte a que presente a la Asamblea en su vigésimo cuarto 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;

123. *Aplaude* los esfuerzos de la Secretaría para aplicar los resultados del Taller sobre representación geográfica y equilibrio entre los géneros celebrado en 2023;

124. *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>;

125. *Insta* a los Estados Partes a que sigan emprendiendo esfuerzos para individualizar y ampliar, en los Estados Partes de las regiones y los países sin representación o insuficientemente representados, grupos de posibles aspirantes calificados para los puestos del cuadro orgánico de la Corte, en particular mediante la financiación por parte de la Asamblea de los programas de pasantías y de profesionales visitantes, y por los Estados Partes de los Programas de Funcionarios Subalternos del Cuadro Orgánico, a través de iniciativas específicas de proyección exterior y de la difusión de las vacantes de la Corte entre las organizaciones e instituciones nacionales pertinentes;

126. *Recuerda* el establecimiento por la Corte de un programa para financiar, mediante contribuciones voluntarias, la colocación de pasantes y de profesionales visitantes de regiones en desarrollo, especialmente de candidatos de Estados Partes sin representación o insuficientemente representados, *acoge con satisfacción* las contribuciones voluntarias recibidas hasta la fecha, *insta* a los Estados Partes a que contribuyan a este programa, y *pide* a la Corte que siga ideando mecanismos que puedan garantizar de manera más sostenible y sistemática la financiación de pasantes y profesionales invitados de regiones en desarrollo;

127. *También recuerda* los Planes Estratégicos para toda la Corte, la Fiscalía, la Secretaría y el Fondo Fiduciario en beneficio de las víctimas para 2023-2025, así como sus objetivos estratégicos de mejorar la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros como una de las prioridades de la Corte;

128. *Recuerda asimismo* la adopción de la primera Estrategia para la Igualdad de Género y Cultura de Trabajo de la Corte el 8 de diciembre de 2022;

2. El párrafo 13 del anexo I (Mandatos) de la resolución general 2023 (ICC-ASP/22/Res.3) se sustituirá por el siguiente:

---

<sup>1</sup> ICC-ASP/23/2.

<sup>2</sup> ICC-ASP/23/28.

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 44.º e *insta* a la Corte a que tome las medidas necesarias para llevarlo a la práctica;

(b) *pide* a la Corte que, para finales de mayo de 2025, presente a la Asamblea un informe exhaustivo sobre recursos humanos, el cual deberá examinar la Asamblea en su vigésimo cuarto período de sesiones, en el que se incluya una actualización de la aplicación de las recomendaciones sobre dicho asunto formuladas por el Comité en 2024;

(c) *pide también* a la Corte que incluya en dicho informe una descripción de los esfuerzos que está realizando para mejorar el proceso de contratación con miras a lograr una representación geográfica equitativa, centrándose especialmente en candidatos de Estados Partes no representados o infrarrepresentados y un equilibrio de género, incluyendo los datos sobre 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 de género, y que informe a la Asamblea al respecto en su vigésimo cuarto período de sesiones; y

(e) *insta* a la Corte a seguir aprovechando las oportunidades que brindan los procesos de contratación en curso y futuros para aplicar medidas que contribuyan a los esfuerzos destinados a cumplir con los límites convenientes de representación geográfica equitativa y de equilibrio de género.

---