

**Decimocuarto período de sesiones**

La Haya, 18 a 26 de noviembre de 2015

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

1. En el Estatuto de Roma se establece que la Corte Penal Internacional (“la Corte”) velará por el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad y una representación equitativa de las mujeres y los hombres en todos los cargos, la representación de los principales sistemas jurídicos del mundo en los cargos jurídicos y una representación geográfica equitativa en los cargos 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 en la resolución de la Asamblea de los Estados Partes (“la Asamblea”) ICC-ASP/1/Res.10.

2. Por decisión de la Asamblea, el sistema de límites convenientes que aplica la Corte se basa en el sistema de las Naciones Unidas. Los límites se calculan sobre la base de la contribución financiera de cada Estado al presupuesto de la Corte y del tamaño de su población. Esos dos criterios tienen en cuenta el total de miembros del Estatuto de Roma.

3. En su duodécimo período de sesiones, la Asamblea acogió con satisfacción el Informe de la Mesa de 2013 sobre la representación geográfica equitativa y la representación equilibrada entre hombres y mujeres en la contratación de personal de la Corte<sup>1</sup> y “destacó la importancia del diálogo entre la Corte y la Mesa de la Asamblea de los Estados Partes con miras a asegurar una distribución geográfica equitativa y un equilibrio entre los sexos en la contratación del personal”<sup>2</sup>. En su decimotercer período de sesiones, la Asamblea “reco[mendó] a la Mesa que contin[uara] trabajando con la Corte tanto para identificar maneras de mejorar la representación geográfica equitativa como para aumentar la contratación y retención de mujeres en los puestos superiores del cuadro orgánico, sin perjuicio de cualquier deliberación futura acerca de la posible idoneidad del modelo actual; que se sig[ui]era ocupando de la cuestión de la representación geográfica equitativa y el equilibrio entre hombres y mujeres, y que inform[ara] al respecto en el decimocuarto período de sesiones de la Asamblea”<sup>3</sup>.

4. El presente informe se presenta de conformidad con el mandato confiado por la Mesa de la Asamblea al Grupo de Nueva York en relación con la cuestión de la equidad en la representación geográfica y el equilibrio en la representación entre hombres y mujeres el 16 de diciembre de 2013 y el 23 de enero de 2015 a la facilitadora, Sra. Gina Guillén-Grillo (Costa Rica), al ser designada por la Mesa el 17 de marzo de 2014 y el 12 de marzo de 2015.

<sup>1</sup> 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 (ICC-ASP/12/49).

<sup>2</sup> ICC-ASP/12/Res. 8.

<sup>3</sup> ICC-ASP/13/Res. 5.

5. A lo largo de 2014, la facilitadora mantuvo contactos estrechos con la Corte sobre esas cuestiones y mantuvo informada a la Asamblea sobre los cambios que se produjeron en la representación. Según el calendario previsto en la resolución ICC-ASP/13/Res.5, la facilitadora presentó su plan de trabajo en la tercera reunión del Grupo de Trabajo de Nueva York en 2015. La labor de facilitación se centró, entre otros asuntos, en llamar a la atención sobre los datos relativos al personal de la Corte y ofrecer regularmente información actualizada destinada a sensibilizar a la Asamblea sobre los cambios y fluctuaciones del personal en la Corte, y fomentar la presentación de candidaturas de personas competentes procedentes de regiones y géneros insuficientemente representados. Por otra parte, la facilitadora convocó dos consultas informales los días 16 de junio de 2015 y 3 de septiembre de 2015, respectivamente.

6. La facilitadora mantuvo igualmente algunas reuniones bilaterales con las delegaciones interesadas con el fin de abordar sus preocupaciones y ofrecer información específica sobre las estadísticas pertinentes para sus Estados respectivos.

7. El Comité de Presupuesto y Finanzas, en su 25º período de sesiones, realizó una serie de observaciones en relación con la representación geográfica y de género, así como con la aplicación por parte de la Corte de las recomendaciones previas del Comité en este aspecto. El Comité señaló que los archivos del Comité mostraban resultados modestos. Observó asimismo que la mayoría de Estados estaban significativamente subrepresentados y que, aquellos procedentes de las áreas excesivamente representadas ocupaban de manera desproporcionada los puestos profesionales de mayor categoría. El Comité observó también que, basándose en los datos sobre representación por género, la balanza se inclina a favor de los hombres y que sigue existiendo una brecha en cuanto a proporción y puestos profesionales.

8. Como lo había señalado el Comité de Presupuesto y Finanzas en su 23º período de sesiones “los grandes cambios estructurales en curso en relación con muchos puestos de plantilla y plazas de asistencia temporaria general, tales como la reorganización de la Secretaría y la aplicación del Plan Estratégico de la Fiscalía, brindarían a la Corte una oportunidad singular para rectificar el crónico desequilibrio en la representación geográfica”<sup>4</sup>, la facilitadora mantuvo contactos estrechos con la Corte con el fin de supervisar los avances realizados en torno a esa cuestión, en especial a la luz de las implicaciones del proyecto ReVision.

9. Tres delegaciones expresaron su preocupación puesto que el informe de este año cuenta con información adicional, comparado con informes anteriores. La misma delegación distinguida indicó su preocupación por las cifras oficiales facilitadas por la Secretaría.

10. El Grupo de Trabajo adoptó el proyecto de disposiciones para su inclusión en la resolución general que figura en el anexo II del presente informe.

## II. Estadísticas relativas al personal de la Corte

11. Cabe recordar que la información sobre la representación geográfica y la representación entre hombres y mujeres del cuadro orgánico de la Corte se presenta como anexo del informe del Comité de Presupuesto y Finanzas en su primer período de sesiones de cada año<sup>5</sup>. Además, los datos se han suministrado a la Asamblea, por conducto de la facilitadora por petición de la primera.

12. Al 31 de marzo de 2015, la Corte contaba con 312 puestos del cuadro orgánico (con exclusión de los funcionarios elegidos y 37 funcionarios de idiomas).

<sup>4</sup> Informe del Comité de Presupuesto y Finanzas sobre los trabajos de su 23º período de sesiones (ICC-ASP/13/15), párr. 125.

<sup>5</sup> Informe del Comité de Presupuesto y Finanzas sobre los trabajos de su 24º período de sesiones (ICC-ASP/14/5), Anexo III.

13. Asimismo, a esa fecha, las mujeres representaban el 48,1% del personal del cuadro orgánico de la Corte, una disminución del 1,3% con respecto a 2014, mientras que los hombres representaban el 51,9%<sup>6</sup>.

14. Estos datos ilustran también que aunque las mujeres constituyen más del 50% de los puestos de nivel P-1 (68,4%) y P-2 (66%), están muy insuficientemente representadas en los niveles superiores: solo uno de cada nueve puestos de nivel D-1 está ocupado por una mujer, 10 de 28 del nivel P-5, 24 de 66 de nivel P-4 y 54 de 127 del nivel P-3<sup>7</sup>.

15. Al 31 de marzo de 2015, del total de los 122 Estados Partes, 75 nacionalidades estaban representadas en el personal del cuadro orgánico de la Corte, de las cuales 15 estaban en equilibrio con el objetivo fijado, 20 estaban insuficientemente representadas y 25 estaban excesivamente representadas, mientras que las nacionalidades restantes correspondían a los Estados que son partes en el Estatuto de Roma. 62 nacionalidades no estaban representadas.

16. En términos de distribución absoluta, a fecha de hoy, 50 funcionarios eran nacionales de la región de África, 17 de la región de Asia y el Pacífico, 22 de la región de Europa Oriental, 25 del Grupo de América Latina y el Caribe y 198 del Grupo de Europa Occidental y otros Estados. Por otra parte, si se examinan los criterios deseables y los objetivos por región, se observa una representación excesiva de nacionales de Europa Occidental y otros Estados (en 19,42%) y de nacionales de los Estados de África (en 2,92%). Por otra parte, los Estados insuficientemente representados son los de Asia y el Pacífico (en 12,98%), los de América Latina y el Caribe (en 8,05%) y los de Europa Oriental (en 1,32%).

17. El número de funcionarios por puesto y por región al 31 de marzo de 2015 era el siguiente:

- (a) D-1: uno de la región de África, dos de GRULAC y seis de Europa Occidental y otros Estados. Los Estados de Asia y el Pacífico y Europa Oriental no están representados.
- (b) P-5: cinco de la región de África, uno de la región de Asia y el Pacífico, uno de la región de Europa Oriental y 21 de la región de Europa Occidental y otros Estados. La región de África y Europa Occidental y otros Estados está excesivamente representada y la de GRULAC está infrarrepresentada.
- (c) P-4: siete de la región de África, cuatro de la región de Asia y el Pacífico, tres de la región de Europa Oriental, cinco de GRULAC y 35 del Grupo de Europa Occidental y otros Estados. La región de Asia y el Pacífico, Europa Oriental y GRULAC están infrarrepresentados.
- (d) P-3: 21 de la región de África, seis de la región de Asia y el Pacífico, seis de la región de Europa Oriental, 10 de GRULAC y 66 de la región de Europa Occidental y otros Estados. Asia y el Pacífico, Europa Oriental y GRULAC están infrarrepresentados.
- (e) P-2: 13 de la región de África, seis de la región de Asia y el Pacífico, ocho de la región de Europa Oriental, seis de GRULAC y 60 de Europa Occidental y otros Estados. Asia y el Pacífico y GRULAC están infrarrepresentados.
- (f) P-1: tres de la región de África, cuatro de la región de Europa Oriental, dos de GRULAC y 10 de Europa Occidental y otros Estados. La región de Asia y el Pacífico no está representada y los Estados de GRULAC están infrarrepresentados.

18. Al 31 de marzo de 2015, había 58 puestos vacantes. El proceso de contratación estaba en curso o se había terminado o publicado para 36 puestos. La contratación prevista para el período correspondía a 95 puestos.

19. Puesto que la reorganización de la Secretaría<sup>8</sup> con sus vertientes relativa a los recursos humanos, incidirá indirectamente en la distribución del personal<sup>9</sup>, como se sugirió

<sup>6</sup> *Ibid.*

<sup>7</sup> *Ibid.*

<sup>8</sup> En su decimosegundo período de sesiones, la Asamblea “[a]utoriz[ó] al Secretario a que reorgani[zara] y simplifi[car]a la estructura organizativa de la Secretaría con los límites presupuestarios del presupuesto por

en el Grupo de Trabajo de Nueva York el 3 de septiembre de 2015, la facilitadora solicitó a la Secretaría que facilitara información oficial actualizada sobre dicho impacto. Las cifras disponibles a 10 de noviembre de 2015 se presenta a continuación.

20. La reestructuración de la Secretaría<sup>10</sup> afectaba a 118 personas cuyos puestos en la Secretaría fueron suprimidos<sup>11</sup>, de las cuales 55 eran funcionarios del cuadro orgánico<sup>12</sup>. 25 de los 55 funcionarios afectados, de 14 nacionalidades, optaron por la indemnización por rescisión del nombramiento mejorada: 5 de África, 1 de Asia y el Pacífico, 2 de Europa Oriental, 1 de GRULAC y 16 de Europa Occidental y otros Estados.

21. El resto de los funcionarios del cuadro orgánico se consideraron como candidatos prioritarios para los nuevos puestos creados en el marco de la reorganización. El 31 de octubre de 2015 se finalizó la contratación de los candidatos prioritarios. 32 candidatos prioritarios (que anteriormente eran del cuadro orgánico o del cuadro de servicios generales) obtuvieron puestos del cuadro orgánico creados en el marco de la reorganización. De esos 32 candidatos aceptados, 11 son de África, 4 de Asia y el Pacífico, 3 de Europa Oriental, 1 de GRULAC y 13 de Europa Occidental y otros Estados.

22. En cuanto a la representación geográfica, si se compara la situación previa a la reorganización al 30 de septiembre de 2014, con la situación al 30 de octubre de 2015, y se tienen en cuenta todos los casos de cese y contratación relacionados con la reorganización, la variación de la plantilla de la Secretaría por grupo regional es como sigue: África: de 41 a 41; Asia y el Pacífico: de 13 a 11, Europa Oriental, de 17 a 15, GRULAC de 11 a 10 y Europa Occidental y otros Estados, de 122 a 104<sup>13</sup> (véase también el anexo I). Por lo que se refiere a la representación equilibrada entre hombres y mujeres, de los 55 funcionarios del cuadro orgánico afectados, 36 funcionarios (65,45%) eran hombres. Los hombres se han visto más afectados que las mujeres en todas las categorías profesionales con excepción del nivel P-1: (4 hombres y 1 mujer en el nivel P-5; 7 frente a 6 en el nivel P-4; 9 frente a 3 en el nivel P-3; 16 frente a 8 en el nivel P-2; y 0 frente a 1 en el nivel P-1). De los 25 funcionarios que optaron por la indemnización por rescisión del nombramiento mejorada, 19 eran hombres y 6 eran mujeres. Fueron más los hombres que tomaron la indemnización por rescisión del nombramiento mejorada en todos los niveles (3 hombres frente a 1 mujer en el nivel P-5; 4 frente a 3 en el nivel P-4; 3 frente a 1 en el nivel P-3; y 9 frente a 1 en el nivel P-2).

23. De los 32 candidatos prioritarios aceptados (que antes ocupaban puestos del cuadro orgánico o del cuadro de servicios generales) que obtuvieron puestos del cuadro orgánico creados en el marco de la reorganización: 19 eran hombres y 13 mujeres (0 hombres y 1 mujer en el nivel P-5; 5 hombres y 3 mujeres en el nivel P-4; 4 hombres y 5 mujeres en el nivel P-3; y 10 hombres y 4 mujeres en el nivel P-2).

24. De las 13 candidatas prioritarias, 8 funcionarias (61,53%) obtuvieron puestos que se situaban uno o dos niveles por encima del que ocupaban antes, entre las cuales, 3 funcionarias pasaron del nivel P-2 al P-3, una del nivel P-2 al P-4, y una del nivel P-4 al P-5. Las 5 funcionarias restantes pasaron a ocupar un puesto del mismo nivel, entre las cuales estaban 2 funcionarias de nivel P-4.

25. De los 19 candidatos prioritarios hombres, 10 (52,63%) obtuvieron puestos de nivel más elevado. 3 funcionarios ascendieron al nivel P-3, 1 funcionario obtuvo un puesto de nivel inferior (de P-3 a P-2). Ningún funcionario hombre ascendió del nivel P-4 o de otros niveles, al nivel P-5 en el marco de la reorganización.

---

programas aprobada para 2014 y el número máximo de puesto de plantilla y puestos aprobados”, y en su decimotercer período de sesiones, la Asamblea amplió la autorización durante un año más.

<sup>9</sup> Como explicó el Sr. Herman von Hebel, Secretario de la Corte al Grupo de Trabajo de Nueva York el 3 de septiembre de 2015.

<sup>10</sup> La estructura final se aprobó el 10 de abril de 2015.

<sup>11</sup> Como parte del proceso ReVision, 113 fueron reevaluados y otros 5 puestos fueron suprimidos.

<sup>12</sup> La Asamblea no ha establecido criterios deseables para el personal de la categoría de servicios generales, por lo que esas estadísticas no son pertinentes para los fines de representación geográfica o de equilibrio entre hombres y mujeres.

<sup>13</sup> Estas cifras no incluyen los cambios en la plantilla de la Secretaría ajenos a la reorganización (por ejemplo, las renunciaciones o contrataciones para puestos no relacionados con la reorganización) en el período mencionado.

26. Si a lo anterior se añaden los ceses de los funcionarios que optaron por la indemnización mejorada con puestos de nivel P-3 a P-5, como se explicó supra, la diferencia entre hombres y mujeres es: 3 mujeres más en el nivel P-5, 1 mujer menos en el nivel P-4, 3 más en el nivel P-3<sup>14</sup>.

27. Entre tanto, la contratación de candidatos externos e internos no prioritarios ha comenzado para todos los puestos por cubrir en el marco de la reorganización, que se llevará a cabo mediante la implantación escalonada de la nueva estructura en 2016.

### III. Consultas

28. El 16 de junio de 2015, la facilitadora organizó consultas entre el Grupo de Trabajo de Nueva York y la Corte sobre la cuestión del equilibrio geográfico. La Sra. Susan Seegers, jefa de Recursos Humanos de la Corte, participó en ese debate interactivo por videoconferencia. A invitación de la facilitadora, el 3 de septiembre de 2015, el Secretario de la Corte, expuso los elementos relativos a la representación geográfica y el equilibrio en la representación entre hombres y mujeres al Grupo de Trabajo de Nueva York, en especial en el marco de la reorganización de la Corte.

29. La Corte presentó estadísticas recientes relativas al personal y las medidas adoptadas para aumentar la equidad en la representación geográfica en la Corte. Como lo señaló la Corte a la Asamblea<sup>15</sup>, dichas medidas, que figuran en el proyecto de instrucción administrativa sobre la selección del personal, que reemplazará las actuales directrices sobre la contratación, incluyen la constitución obligatoria de comités en el marco del criterio de la representación geográfica y el equilibrio entre hombres y mujeres, que suministren al comité de selección de forma sistemática información sobre el origen geográfico de los candidatos que se encuentran en fase de preselección, reforzando la información de los responsables de la contratación de personal sobre la importancia y la necesidad de priorizar el equilibrio geográfico, y solicitando a esos responsables que justifiquen su actuación en los casos en que un candidato calificado de un país no representado o insuficientemente representado no haya sido preseleccionado. La Corte también informó que, aunque el criterio de representación geográfica se aplica exclusivamente a los puestos de plantilla, la nueva política sobre contratación (con la citada disposición en relación con la preselección de los candidatos de los Estados Partes no representados o insuficientemente representados) se aplicaría a todos los nombramientos de plazo fijo, incluidos los puestos de asistencia temporaria general, independientemente de la fuente de financiación. La Corte también informó que el proceso de reorganización de la Secretaría tendrá un impacto indirecto en el equilibrio entre género y la representación geográfica, y que el proceso de contratación ofrecerá una oportunidad para la mejora de ambos.

30. La Corte señaló que la principal dificultad a la que se enfrentaba al examinar en primer término los méritos de los candidatos y alcanzar un equilibrio en el proceso de contratación estribaba en la reserva de candidatos, que registraba un déficit de candidatos procedentes de regiones insuficientemente representadas y un bajo nivel de candidatos que hayan sido preseleccionados<sup>16</sup>.

31. Durante las consultas se examinaron las maneras de difundir los anuncios de vacantes. La Corte indicó que los anuncios se publicaban en su sitio web y en las redes sociales, y que se facilitaban regularmente las listas a las embajadas interesadas. La Corte admitió que las listas de distribución podrían actualizarse con miras a potenciar su impacto en los países no representados o insuficientemente representados. El 15 de octubre, la Corte adoptó un nuevo sistema de contratación en línea que permitiría a las personas recibir notificaciones de nuevas vacantes publicadas. Esta iniciativa tenía por objeto contribuir a los esfuerzos de información sobre las oportunidades de empleo en la Corte.

<sup>14</sup> Más 5 funcionarias en las categorías P-3 – P-5.

<sup>15</sup> Informe de la Corte sobre los Recursos Humanos, ICC-ASP/14/17, párrafos 21-25.

<sup>16</sup> *Ibid.*, párrafos 26-31.

32. Durante las consultas, los Estados Partes subrayaron los efectos indirectos que podrían tener los programas de pasantías, de profesionales invitados y de profesionales subalternos en la representación geográfica y el equilibrio entre hombres y mujeres, y manifestaron preocupación por el bajo nivel de participación de nacionales de regiones insuficientemente representados en los programas de pasantías y de profesionales invitados.

33. La Corte informó que de los 331 pasantes que participaron en el programa de la Corte de 2014 al 31 de octubre de 2015, 10% eran de África, 6,9% eran de Asia y el Pacífico, 10% de Europa Oriental, 6,6% de GRULAC y 66,5% eran de Europa Occidental y otros Estados. Asimismo, que de los 37 profesionales invitados, el 24,3% eran de África, el 13,5% eran de Asia y el Pacífico, el 2,7% de Europa Oriental, el 8,1% de GRULAC y el 51,4% de Europa Occidental y otros Estados.

34. Aunque los datos de estos programas no se tiene en cuenta al medir la representación geográfica o el equilibrio entre los géneros en el personal de la Corte, en la práctica estos programas contribuyen a la creación de capacidad de sus participantes y a general una reserva de candidatos calificados para puestos del cuadro orgánico. A ese respecto, se considera que la participación de nacionales de regiones infrarrepresentadas y de mujeres en esos programas es fundamental para ayudar a la Corte a alcanzar los objetivos previstos.

35. Con respecto a los programas de pasantías y de profesionales invitados, cabe señalar que la Corte no dispone de fondos para ofrecer una remuneración a los participantes de esos programas<sup>17</sup>. La falta de financiación tiene por consecuencia inevitable el atraer principalmente a participantes de las cercanías de La Haya o que cuentan con los recursos externos necesarios para cubrir sus gastos mientras participan en el programa. A este respecto, se señala que en su proyecto de presupuesto por programas para 2016, la Corte solicitó por primera vez fondos (por un total de 280.000 euros) para cubrir la remuneración de pasantes procedentes de los países en desarrollo<sup>18</sup>.

36. En lo que atañe al programa de oficiales subalternos del cuadro orgánico<sup>19</sup>, en mayo de 2015, en su informe sobre recursos humanos para el decimocuarto periodo de sesiones, la Corte reseñó los esfuerzos que había realizado para poner en marcha el programa, que sigue sujeto a una expresión de interés formal de posibles Estados donantes<sup>20</sup>. A ese respecto, se señala que la Corte ha indicado que instaría a los posibles Estados donantes a que contemplaran la posibilidad de financiar también a los oficiales subalternos del cuadro orgánico de los Estados Partes actualmente no representados o insuficientemente representados en la Corte<sup>21</sup>.

37. La Asamblea apoya los esfuerzos que está realizando la Corte en relación con el aumento de la diversidad de género y geográfica de los participantes en los programas de pasantía y oficiales subalternos del cuadro orgánico. Sin embargo, la Asamblea considera que estos esfuerzos son complementarios y no sustituyen la necesidad de que, la Corte en su conjunto y cada organismo, preste más atención al tema de la representación geográfica y la igualdad de género dentro de la contratación para puestos profesionales.

38. Por lo que se refiere al equilibrio entre los hombres y las mujeres, la Corte informó que aunque el coeficiente se acercaba al 50/50, las mujeres estaban excesivamente representadas en las categorías profesionales más bajas y estaban insuficientemente representadas en las categorías más elevadas. Sin embargo, a largo plazo, la Corte se propone adoptar estrategias para identificar y apoyar a las personas con el mayor potencial para ser líderes futuros de la Corte, asegurando al mismo tiempo el equilibrio entre hombres y mujeres en esas iniciativas.

<sup>17</sup> Al 30 de octubre, la Corte estaba contratando a 10 profesionales invitados de países de situación o países en los que se están realizando exámenes preliminares, que son financiados por una subvención de la Comisión Europea. Si bien esta iniciativa contribuye a la creación de capacidad nacional más que a la mejora de la representación geográfica de la Corte, podría tener un efecto positivo en la representación geográfica, ya que algunos de esos Estados no están suficientemente representados.

<sup>18</sup> ICC-ASP/14/10, párr. 362. Se señala no obstante que esta parida de financiación forma parte de los gastos generales de funcionamiento, para los que el Comité de Presupuesto y Finanzas ha pedido una reducción de 1,3 millones de euros. Véase el documento ICC-ASP/14/15, párr. 69.

<sup>19</sup> ICC-ASP/12/4.

<sup>20</sup> ICC-ASP/14/7, párrs. 132 y 133

<sup>21</sup> Ibid párr. 134

## IV. Conclusiones

39. La variación en los datos sobre la representación geográfica entre el primer semestre de 2013 y el primer semestre de 2014 no es significativa y se ha mantenido relativamente estable. Esta estabilidad pone de manifiesto el carácter crónico del desequilibrio de la representación en la Corte de determinados países y regiones, en particular de Asia y el Pacífico y de América Latina y el Caribe.

40. Mientras que las últimas cifras oficiales de la reorganización de la Secretaría muestran que las salidas y contrataciones de personal relacionados con ella han dado lugar a una mayor representación de mujeres en la plantilla de la Corte en los niveles P-3 a P-5, y que en cuanto a la representación geográfica sólo la región más sobrerrepresentada tuvo un impacto considerable, el impacto más relevante puede derivarse del proceso de contratación.

41. La reorganización de la Secretaría, que entrañará la contratación para un importante número de puestos que se han quedado vacantes, ofrece la importante posibilidad de mejorar el actual desequilibrio en la representación geográfica y la distribución de los géneros, en función de las necesidades y requisitos pertinentes, y con arreglo a lo que se establece en el artículo 44 del Estatuto de Roma, a saber, garantizando “el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad” en el empleo del personal. Por consiguiente, la Corte y la Asamblea deben esforzarse para asegurar la visibilidad de las oportunidades de empleo y las solicitudes de los candidatos calificados procedentes de países y regiones no representados o insuficientemente representados. La función proactiva de los Estados Partes en cuestión será fundamental para apoyar a la Corte en esa labor, entre otras cosas, contribuyendo a establecer una lista de reserva de candidatos calificados de los países no representados o insuficientemente representados.

## V. Recomendaciones

### A. A la Corte

42. Se deberá esforzar por adoptar estrategias que permitan identificar y apoyar las posibilidades de promoción profesional dentro de la Corte de mujeres competentes que tengan el potencial para ascender a puestos del cuadro orgánico superior o niveles más elevados aún.

43. Deben darse pasos para cerrar la brecha de género, tomando las medidas necesarias para identificar, alcanzar y contratar a mujeres cualificadas para puestos superiores.

44. Debería desarrollarse un plan estratégico a medio y largo plazo para mejorar la representación geográfica de la Corte para presentarlo ante el Comité de Presupuesto y Finanzas en su vigesimosexta reunión.

45. Las actividades de sensibilización destinadas a los candidatos de países en desarrollo de regiones no representadas o insuficientemente representadas deberá ser una prioridad para la función de Recursos Humanos. Estas incluyen:

- a) la información sobre las regiones infrarrepresentadas o las nacionalidades no representadas debe estar disponible para su consulta en la página web sobre contratación de la Corte.
- b) la Corte debe facilitar a la Asamblea los anuncios de vacantes, junto con la información acerca de las regiones y nacionalidades no representadas o insuficientemente representadas para su distribución a las misiones permanentes ante las Naciones Unidas en Nueva York, a los centros de información nacionales y a las embajadas en La Haya y en Ginebra, las capitales y las organizaciones de la sociedad civil.
- c) Los anuncios de vacantes que se distribuyen a través de diarios y publicaciones deberán incluirse en revistas y demás publicaciones que se distribuyan en las regiones insuficientemente representadas o en los países no representados en la Corte, con inclusión de las revistas y publicaciones de esos Estados.

46. Se deberán emprender esfuerzos para fomentar la participación de nacionales de países en desarrollo de regiones insuficientemente representadas o Estados Partes en desarrollo no representados en los programas de pasantías, de profesionales invitados y de oficiales subalternos del cuadro orgánico en la Corte, ya que la participación de las regiones infrarrepresentadas puede aumentar la reserva disponible de posibles candidatos a los puestos del cuadro orgánico de la Corte.

47. La información sobre la representación geográfica y el equilibrio en la representación entre hombres y mujeres entre los participantes en los programas de pasantías, de profesionales invitados y de oficiales subalternos del cuadro orgánico en la Corte debe ponerse a disposición de la Asamblea, ya que esa información permitirá evaluar el impacto de esos programas y corregir el nivel de representación y equilibrio en las reservas de candidatos potenciales para la Corte.

48. Todas las políticas, procedimientos y prácticas en material de contratación de personal se someterán a exámenes y a mejoras, y la Corte seguirá aplicando y reforzando sus políticas de contratación con miras a fomentar la selección de candidatos calificados de países en desarrollo de regiones no representadas o insuficientemente representadas, en particular mediante la difusión y aplicación efectiva de la instrucción administrativa sobre la selección de personal, que incluye una disposición que concede prioridad a los candidatos procedentes de Estados Partes no representados o insuficientemente representados para fines de preselección.

49. En consonancia con los esfuerzos descritos por la Corte en su Informe sobre Recursos Humanos<sup>22</sup>, seguir recolectando, supervisando, analizando y presentando información sobre las mujeres candidatas y los candidatos procedentes de países en desarrollo de regiones infrarrepresentadas, con el fin de identificar las dificultades a que se enfrentan para obtener un puesto en la Corte.

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

50. Tener en cuenta la importancia de ofrecer financiación destinada a cubrir los estipendios de los participantes de países en desarrollo de regiones infrarrepresentadas en los programas de pasantías y de profesionales invitados.

51. Se deberán organizar consultas entre los delegados de países en desarrollo no representados o insuficientemente representados con el fin de elaborar estrategias específicas para apoyar la difusión de información sobre las vacantes de la Corte.

52. Todas las embajadas y misiones deberán comprometerse a difundir las vacantes de la Corte a sus instituciones y organizaciones nacionales, según corresponda, incluidas las universidades, las asociaciones profesionales, salas e instituciones judiciales.

53. Los Estados de regiones no representadas o insuficientemente representadas podrían examinar a posibilidad de crear una reserva de profesionales calificados de su país y asegurarse de que reciban la información sobre las vacantes.

54. Los Estados Partes que colaboren con la Corte en relación con los programas de los oficiales subalternos del cuadro orgánico habrán de estudiar la posibilidad de ofrecer financiación también para participantes de países en desarrollo de regiones infrarrepresentadas.

55. La Mesa deberá entablar consultas para identificar asociados susceptibles de promover la creación de capacidad en las regiones infrarrepresentadas con el fin de contribuir a la creación de listas de reserva de candidatos calificados en la Corte y se instará a los Estados Partes interesados a que ofrezcan ayuda financiera a la sociedad civil y a instituciones que se ocupen de llevar a cabo esas actividades de creación de capacidad.

56. Se invita a los Estados Partes a recurrir a la facilitadora encargada de la representación equilibrada entre hombres y mujeres y la representación geográfica que se ocupará de atender las preocupaciones en relación con la representación del personal.

---

<sup>22</sup> ICC-ASP/14/7.

## Anexo I

### Distribución geográfica (por región) del personal del cuadro orgánico en la Secretaría en los períodos previo y posterior a la reorganización<sup>23</sup>

| Región                            | Periodo anterior al proyecto ReVision (al 30 de septiembre de 2014)              | Personal afectado | Indemnización mejorada aceptada | Candidatos prioritarios    | Candidatos prioritarios aceptados | Candidatos prioritarios no aceptados | Total en el marco de la reorganización (impacto (+/-) en los puestos del cuadro orgánico) | Funcionarios cesados/contratados en la Secretaría entre 30/9/14 y 31/10/15, fuera del proceso de reorganización | Total actual (al 31 de octubre de 2015) |
|-----------------------------------|--|-------------------|---------------------------------|----------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|---|---|---|
| África                            | 36 puestos de plantilla (PP)<br>5 puestos de asistencia temporaria general (ATG) | -10 PP<br>-1 ATG  | 5                               | 6 (+5 SG)<br><sub>24</sub> | 11                                | 0                                    | 41 (0)  | +5  | 46 (+5 en comparación con 30/9/14)      |
| Asia y el Pacífico                | 10 EP<br>3 GTA   | -4 PP<br>-2 ATG   | 1                               | 5                          | 4                                 | 1                                    | 11 (-2)   | 0   | 11 (-2)                                 |
| Europa Oriental                   | 12 EP<br>5 GTA   | -4 PPP<br>-1 ATG  | 2                               | 3                          | 3                                 | 0                                    | 15 (-2)   | +2  | 17 (+0)                                 |
| GRULAC                            | 11   | -2                | 1                               | 1                          | 1                                 | 0                                    | 10 (-1)   | +1  | 11 (+0)                                 |
| Europa Occidental y otros Estados | 104 EP<br>18 GTA   | -24 PP<br>-7 ATG  | 16                              | 15                         | 13                                | 2                                    | 104 (-18)   | +6  | 110 (-12)                               |
| <b>Total</b>                      | <b>204</b>   | <b>-55</b>        | <b>25</b>                       | <b>30 (+5 GS)</b>          | <b>32</b>                         | <b>3</b>                             | <b>181</b>  | <b>+14</b>  | <b>195</b>                              |

<sup>23</sup> Incluye al personal lingüístico.

<sup>24</sup> 5 funcionarios del cuadro de servicios generales del grupo africano lograron obtener puestos del cuadro orgánico.

## Anexo II

### Proyecto de disposición para la inclusión de la resolución general

*Como establece el párrafo 72 de la Resolución General de 2014 ICC-ASP/13/Res.5, y 53 de la Resolución General de 2015 ICC-ASP/12/Res.8:*

*Toma nota* del informe de la Corte sobre Recursos Humanos,<sup>25</sup> y *acoge* los esfuerzos continuos de la Corte, en la contratación de personal, para lograr una representación geográfica equitativa e igualdad de género, así como los niveles más altos de eficacia, competencia e integridad, así como buscar los conocimientos expertos sobre asuntos concretos incluyendo, entre otros, necesidades psicosociales relativas a traumas y violencia contra mujeres y niños, *alienta vivamente* un mayor progreso en este ámbito;

*Urge* a la Secretaría a aprovechar la oportunidad de futuros y actuales procesos de contratación para aplicar medidas que contribuyan a los esfuerzos de alcanzar los niveles deseables de representación geográfica e igualdad de género;

*Señala* la importancia del diálogo entre la Corte y la Mesa con el objetivo de garantizar una representación geográfica equitativa e igualdad de género en la contratación de personal y *acoge* el informe de la Mesa y sus recomendaciones;<sup>26</sup>

*Urge a los Estados Partes* a realizar esfuerzos para identificar y generar grupos de solicitantes potenciales cualificados para los puestos profesionales de la Corte de los Estados Partes de regiones menos representadas, incluyendo a través de la financiación por parte de la Asamblea de pasantías y profesionales visitantes de la Corte, y por parte de la Asamblea de programas de profesionales subalternos, así como a través de la difusión entre las instituciones y organizaciones nacionales de las vacantes de la Corte;

*Adición a la Resolución General de 2015, Anexo sobre mandatos:*

*En relación con la contratación de personal,*

*Aprueba* la recomendación del Comité de Presupuesto y Finanzas en relación con la representación geográfica y la igualdad de género incluida en el informe de sus períodos de sesiones 23°, 24° y 25°;

*Solicita* a la Corte que envíe a la Asamblea un informe detallado sobre los recursos humanos en su vigesimoquinto período de sesiones, en el que se incluyan datos actualizados sobre la aplicación de las recomendaciones sobre el tema, que haría suyas el Comité de Presupuesto y Finanzas en 2016;

*Solicita* a la Mesa que siga participando con la Corte para identificar modos de mejorar la representación geográfica equitativa y aumentar la contratación y retención de mujeres en puestos profesionales al más alto nivel, sin perjuicio de cualquier debate futuro sobre la idoneidad, o no, del modelo actual, así como para continuar con el tema de la representación geográfica y la igualdad de género, e *informar* de ello en el decimoquinto período de sesiones de la Asamblea;

---

<sup>25</sup> ICC-ASP/14/7.

<sup>26</sup> ICC-ASP/14/39.