

**Decimoquinto período de sesiones**

La Haya, 16 a 24 de noviembre de 2016

**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 dispone 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 ICC-ASP/1/Res.10 de la Asamblea de los Estados Partes (“la Asamblea”).

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

3. En su decimocuarto período de sesiones, la Asamblea pidió “a la Mesa que [continuara] 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 [siguiera] ocupando de la cuestión de la representación geográfica equitativa y el equilibrio entre hombres y mujeres, y que [informara] al respecto a la Asamblea en su decimoquinto período de sesiones”.<sup>1</sup>

4. Este 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 representación geográfica y el equilibrio entre los géneros, y a los cofacilitadores, la Sra. Gina Guillén-Grillo (Costa Rica) y el Sr. Patrick Luna (Brasil), al ser designados por la Mesa el 26 de febrero de 2016.

5. En la tercera reunión del Grupo de Trabajo de Nueva York, que tuvo lugar el 1 de abril de 2016, los cofacilitadores presentaron un plan de trabajo. La labor de facilitación se centra, entre otros asuntos, en señalar a la atención los datos relativos al personal de la Corte y actualizar la información a fin de sensibilizar a la Asamblea sobre los cambios en las fluctuaciones de la dotación de personal en la Corte, y fomentar la presentación de candidaturas de personas competentes de regiones y géneros no representados e

\* Reeditado por razones técnicas.

<sup>1</sup> ICC-ASP/14/Res.4, anexo I, párr. 12 c).

infrarrepresentados. Además, los cofacilitadores celebraron reuniones bilaterales con las delegaciones interesadas, y proporcionaron información específica sobre las estadísticas correspondientes a sus respectivos Estados.

6. El Comité de Presupuesto y Finanzas, en su 27° período de sesiones, formuló diversas 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 ámbito. El Comité recordó que la Corte había adoptado toda una serie de medidas destinadas a resolver los desequilibrios de larga data en materia de representación geográfica y equilibrio entre los géneros.<sup>2</sup>

7. El Comité tomó conocimiento del proceso de contratación en curso para cubrir las vacantes creadas como resultado de la aplicación del proyecto *ReVision* en la Secretaría, así como de la conversión propuesta de un gran número de puestos de asistencia temporaria general en puestos de plantilla en la Fiscalía, y de que ambos procesos tendrían consecuencias para la distribución geográfica y el equilibrio entre los géneros en el seno de la Corte. El Comité solicitó un informe durante su 28° período de sesiones, con el fin de analizar adecuadamente el efecto del proyecto *ReVision* y la conversión de los puestos de asistencia temporaria general en puestos de plantilla, y de asegurarse de que éstos no incidieran negativamente sobre la distribución geográfica y el equilibrio entre los géneros.

## II. Estadísticas relativas al personal de la Corte

8. Cabe recordar que la información sobre la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros en los cargos del cuadro orgánico de la Corte se presenta como anexo de los informes del Comité de Presupuesto y Finanzas.<sup>3</sup> Además, los datos se han suministrado a la Asamblea, por conducto de la facilitación, cuando la Asamblea los ha solicitado.

9. Al 31 de julio de 2016, la Corte tenía 331 puestos del cuadro orgánico, ocupados por funcionarios de 85 nacionalidades diferentes (con exclusión de los funcionarios elegidos y de 33 funcionarios de los servicios lingüísticos).

10. A esa fecha, las mujeres representaban el 47% del personal del cuadro orgánico de la Corte, lo que indicaba una disminución del 1,1% con respecto a 2015, en tanto los hombres representaban el 53%.<sup>4</sup>

11. Estos datos ilustran también que, aunque ocupan más del 50% de los puestos de categorías P-1 (71%) y P-2 (61%), las mujeres están infrarrepresentadas en gran medida en las categorías superiores: solo uno de cada once puestos de categoría D-1 está ocupado por una mujer, 12 de 32 de la categoría P-5, 24 de 45 de la categoría P-4 y 55 de 124 de la categoría P-3.<sup>5</sup>

12. En cuanto al proyecto *ReVision* y su incidencia sobre la distribución geográfica, el grupo regional más afectado fue el Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados, que está representado por 17 cargos del cuadro orgánico menos en la nueva estructura de la Secretaría, en comparación con la estructura anterior; las demás regiones resultaron mucho menos afectadas, en una amplitud de -3 a 0. De la reducción total, el 73,91% corresponde al Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados. A pesar de que el Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados sigue siendo el grupo regional más sobrerrepresentado, se puede decir que la reorganización ha tenido un efecto positivo sobre la distribución geográfica, debido a la atenuación del desequilibrio.<sup>6</sup>

13. En cuanto al efecto de la reorganización en el equilibrio entre los géneros, ha habido una reducción total en número de hombres que ocupan puestos del cuadro orgánico, en comparación con el de mujeres en esos puestos. Del total de 23 puestos reducidos, el

<sup>2</sup> Informe del Comité de Presupuesto y Finanzas sobre los trabajos de su 27° período de sesiones (ICC-ASP/15/15).

<sup>3</sup> *Ibíd.* e informe del Comité de Presupuesto y Finanzas sobre los trabajos de su 26° período de sesiones (ICC-ASP/15/5), anexo II, actualizado al 31 de julio de 2016 mediante el documento CBF/27/11P01 titulado "Representación geográfica del cuadro orgánico de la Corte Penal Internacional".

<sup>4</sup> *Ibíd.*

<sup>5</sup> *Ibíd.*

<sup>6</sup> Informe exhaustivo sobre la reorganización de la Secretaría de la Corte Penal Internacional, agosto de 2016, párr. 112. <https://www.icc-cpi.int/itemsDocuments/ICC-Registry-CR.pdf>.

69,56% corresponde a hombres que ocupan puestos en la Secretaría. Cabe destacar que, en la categoría P-5, el efecto de la reorganización fue neutral para las funcionarias, pero dio lugar a una reducción de tres puestos para el personal masculino que, sin embargo, ya estaba sobrerrepresentado y que sigue estando sobrerrepresentado a pesar de la reducción en el número de puestos. Aunque las funcionarias resultaron ligeramente más afectadas en la categoría P-4, si se considera a las categorías P-3 a P-5 en su conjunto, se observa que hay 10 puestos menos ocupados por hombres, en comparación con solo dos puestos menos de funcionarias. En otras palabras, dentro de las categorías P-3 a P-5, los miembros del personal de sexo masculino resultaron cinco veces más afectados negativamente; sin embargo, esta circunstancia tuvo un efecto necesario y positivo en la relación hombres/mujeres en esas categorías.<sup>7</sup>

14. De 124 Estados Partes al 31 de julio de 2016, 85 nacionalidades estaban representadas en el cuadro orgánico de la Corte, de las cuales 16 nacionalidades estaban en equilibrio con su objetivo, 29 nacionalidades estaban infrarrepresentadas, 19 estaban sobrerrepresentadas y las 60 nacionalidades restantes no estaban representadas. Las 21 nacionalidades restantes del cuadro orgánico correspondían a Estados que no eran Partes en el Estatuto de Roma.

15. En términos de distribución absoluta, en la fecha del presente informe, 56 funcionarios eran nacionales de la región de África, 23 de la región de Asia y el Pacífico, 28 de la región de Europa Oriental, 26 del Grupo de América Latina y el Caribe y 198 del Grupo de Europa Occidental y otros Estados.

16. El número de funcionarios, por puesto y por región, al 31 de julio de 2016, era el siguiente:<sup>8</sup>

(a) D-1: uno de la región de África, uno de la región de Asia y el Pacífico, dos del Grupo de Estados de América Latina y el Caribe y seis del Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados; los Estados de la región de Europa Oriental no están representados y hay una sobrerrepresentación de nacionales del Grupo de Estados de América Latina y el Caribe y del Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados.<sup>9</sup>

(b) P-5: cinco de la región de África, uno de la región de Asia y el Pacífico, tres de la región de Europa Oriental, uno del Grupo de Estados de América Latina y el Caribe y 23 del Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados; se observa una sobrerrepresentación de nacionales de la región de África y del Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados.

(c) P-4: diez de la región de África, seis de la región de Asia y el Pacífico, tres de la región de Europa Oriental, cuatro del Grupo de Estados de América Latina y el Caribe y 34 del Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados; se observa una sobrerrepresentación de nacionales de la región de África y del Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados.

(d) P-3: 21 de la región de África, cinco de la región de Asia y el Pacífico, siete de la región de Europa Oriental, nueve del Grupo de Estados de América Latina y el Caribe y 65 del Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados; se observa una sobrerrepresentación de nacionales del Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados.

(e) P-2: 16 de la región de África, ocho de la región de Asia y el Pacífico, once de la región de Europa Oriental, nueve del Grupo de Estados de América Latina y el Caribe y 66 del Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados; se observa una sobrerrepresentación de nacionales de las regiones de África y de Asia y el Pacífico y del Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados.

<sup>7</sup> *Ibíd.*, párr. 113.

<sup>8</sup> Informe del Comité de Presupuesto y Finanzas sobre los trabajos de su 26º período de sesiones (ICC-ASP/15/5), anexo II, actualizado al 31 de julio de 2016 mediante el documento CBF/27/11P01 titulado "Representación geográfica del cuadro orgánico de la Corte Penal Internacional".

<sup>9</sup> En este caso, que una región esté sobrerrepresentada o infrarrepresentada depende del porcentaje de personas de una cierta región que ocupen los puestos, en comparación con el porcentaje que Recursos Humanos haya determinado como objetivo para la región.

(f) P-1: tres de la región de África, dos de la región de Asia y el Pacífico, dos de la región de Europa Oriental, uno del Grupo de Estados de América Latina y el Caribe y cuatro del Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados; se observa una sobrerrepresentación de nacionales de las regiones de África y Europa Oriental.

17. Al 31 de julio de 2016, 41 puestos estaban vacantes; el proceso de contratación de 133 puestos estaba en curso o se había completado, y 11 puestos se habían anunciado.<sup>10</sup>

### III. Conclusiones

18. La variación en los datos sobre la representación geográfica en comparación con los datos del primer semestre de 2015 no es considerable y se ha mantenido relativamente estable. Ello demuestra el carácter crónico del desequilibrio de la representación en la Corte en desmedro de determinados países y regiones, en particular las regiones de Asia y el Pacífico y de América Latina y el Caribe.

19. Si bien las últimas cifras oficiales de la reorganización de la Secretaría muestran, por un lado, que las separaciones del servicio y las contrataciones conexas se han traducido en un aumento de la representación de funcionarias en las categorías P-3 a P-5 y, por el otro, que se ha reducido el nivel de representación del grupo que todavía está más sobrerrepresentado, el proceso de contratación en curso aún puede dar lugar a una nueva corrección de esos desequilibrios.

20. La reorganización de la Secretaría, que implica la contratación de un número elevado de funcionarios para puestos que todavía están vacantes, sigue brindando una oportunidad importante para subsanar el actual desequilibrio en la representación geográfica y la distribución de mujeres y hombres. Por consiguiente, la Corte y la Asamblea deberían poner empeño para asegurar la visibilidad de las oportunidades de empleo y la postulación de candidatos cualificados de países y regiones no representados o infrarrepresentados. La función proactiva de los Estados Partes en cuestión sigue siendo crucial para apoyar a la Corte en ese empeño, entre otras cosas, contribuyendo a crear una lista de reserva de candidatos cualificados de los países no representados o infrarrepresentados.

### IV. Recomendaciones

#### A. A la Corte

21. El desequilibrio crónico en la representación geográfica, así como el de mujeres en categorías superiores, exige que la Corte redoble sus esfuerzos para subsanar esta situación.

22. Se debieran realizar nuevos esfuerzos para adoptar estrategias que permitan identificar y apoyar las perspectivas de carrera dentro de la Corte de mujeres competentes que demuestren potencial para ascender a puestos superiores del cuadro orgánico y categorías superiores.

23. Debieran adoptarse medidas para superar la brecha entre los géneros, mediante las providencias necesarias a fin de identificar a mujeres cualificadas para ocupar puestos de categoría superior, comunicarse con esas candidatas y contratarlas.

24. Recursos Humanos debiera atribuir prioridad a las actividades de promoción destinadas a asegurar que se establezcan contactos con candidatos de países en desarrollo o de regiones no representadas e infrarrepresentadas. En este sentido, sería útil que, como previamente lo recomendó la Asamblea:

a) la información sobre las regiones infrarrepresentadas o las nacionalidades no representadas se publique de manera más destacada en la página web sobre contratación de la Corte;

b) los anuncios de vacantes, junto con la información acerca de las regiones infrarrepresentadas y las nacionalidades no representadas, sean comunicados por la Corte a la Asamblea para su divulgación por medio de las representaciones diplomáticas en Nueva

<sup>10</sup> Estadísticas estándar de Recursos Humanos, contenidas en el documento CBF/27/11P01.

York, La Haya, Ginebra y Bruselas, así como por conducto de las organizaciones de la sociedad civil.

c) los anuncios de vacantes se den a conocer en publicaciones periódicas y otras publicaciones, en particular en aquellas que circulen en los países o regiones no representados o infrarrepresentados.

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

26. La información sobre la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros de los participantes en los programas de pasantías, profesionales invitados y oficiales subalternos del cuadro orgánico en la Corte debiera ponerse en conocimiento de la Asamblea, ya que con esa información se podrá evaluar el efecto de esos programas para corregir el nivel de representación y equilibrio en las listas de reserva de posibles candidatos para ocupar puestos en la Corte.

27. Todas las políticas, procedimientos y prácticas de contratación debieran ser objeto de examen y mejora, y la Corte debiera seguir aplicando y reforzando sus políticas de contratación con miras a fomentar la selección de candidatos cualificados de países no representados o infrarrepresentados, en particular de países en desarrollo, mediante la divulgación y aplicación efectiva de su instrucción administrativa sobre la selección de personal, que incluye una disposición que concede prioridad a los candidatos cualificados de Estados Partes no representados e infrarrepresentados para fines de preselección.

28. La Corte debiera seguir reuniendo, supervisando, analizando y presentando información sobre las candidatas y los candidatos de regiones infrarrepresentadas, en particular de países en desarrollo, con el fin de identificar las dificultades con las que tropiezan para acceder a puestos en la Corte.

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

29. El desequilibrio crónico en la representación geográfica, así como el de las mujeres en las categorías superiores, exige que la Corte redoble sus esfuerzos para subsanar esta situación.

30. Los Estados Partes que colaboren con la Corte en relación con los programas de oficiales subalternos del cuadro orgánico deberían también estudiar la posibilidad de suministrar financiación a los participantes de regiones infrarrepresentadas, en particular de países en desarrollo.

31. Los Estados Partes debieran considerar la posibilidad de suministrar financiación para solventar los estipendios de los participantes de regiones infrarrepresentadas, en particular de países en desarrollo, en los programas de pasantías y profesionales invitados.

32. Se debieran celebrar consultas entre los delegados de países infrarrepresentados o no representados, en particular de países en desarrollo, con el fin de formular estrategias específicas para reforzar la divulgación de información sobre las vacantes en la Corte.

33. Los Estados Partes debieran comunicar las vacantes en la Corte a sus instituciones y organizaciones nacionales, según proceda, en particular a las universidades, las asociaciones profesionales y las cámaras e instituciones judiciales.

34. Los Estados de regiones infrarrepresentadas podrían examinar a posibilidad de crear una lista de reserva de sus propios profesionales cualificados y de asegurarse de que reciban información sobre las vacantes.

35. La Mesa debiera celebrar consultas para identificar asociados que puedan promover la creación de capacidad en las regiones infrarrepresentadas, con el fin de contribuir a la creación de listas de reserva de candidatos cualificados para la Corte, y se insta a los Estados Partes interesados a que ofrezcan ayuda financiera a la sociedad civil y a las instituciones que realicen esas actividades de creación de capacidad.

36. Se insta a los Estados Partes a que se valgan de la facilitación del equilibrio entre los géneros y la representación geográfica como elemento de coordinación para atender a las preocupaciones relacionadas con la representación y el equilibrio del personal.

## Anexo

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

#### A. Como se dispone en el párr. 53 de la resolución general ICC-ASP/12/Res.8 de 2015

*Toma nota* del informe de la Corte sobre recursos humanos, y alienta a la Corte a reforzar sus gestiones, en la contratación de personal, para lograr una representación geográfica equitativa y el equilibrio entre los géneros y los niveles más altos de eficacia, competencia e integridad, así como de procurar la captación de conocimientos especializados sobre asuntos concretos, entre otras cosas, sobre las necesidades psicosociales relacionadas con traumas y violencia contra mujeres o niños, y alienta a que se haga un mayor progreso en ese ámbito;

*Señala* la importancia del diálogo entre la Corte y la Mesa con el objetivo de garantizar una representación geográfica equitativa y el equilibrio entre los géneros en la contratación de personal, y acoge con beneplácito el informe de la Mesa y sus recomendaciones;

*Exhorta* a los Estados Partes a realizar esfuerzos para identificar y generar listas de solicitantes potenciales cualificados para los puestos del cuadro orgánico de la Corte provenientes de los Estados Partes de regiones infrarrepresentadas, en particular mediante la financiación por la Asamblea de los programas de pasantías y profesionales invitados de la Corte y también mediante la financiación por los Estados de los programas de oficiales subalternos del cuadro orgánico, así como por medio de la divulgación de información sobre vacantes en la Corte entre las instituciones y organizaciones nacionales pertinentes;

#### B. Adición a la resolución general de 2016, anexo sobre mandatos

En relación con la contratación de personal,

*Hace suyas* las recomendaciones del Comité de Presupuesto y Finanzas en relación con la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros contenidas en el informe sobre los trabajos de sus períodos de sesiones 26° y 27°;

*Pide* a la Corte que presente a la Asamblea un informe detallado sobre los recursos humanos en su decimosexto período de sesiones, en el que se consignen datos actualizados sobre la aplicación de las recomendaciones sobre el tema, que haga suyas el Comité de Presupuesto y Finanzas en 2017;

*Pide* a la Mesa que continúe trabajando con la Corte tanto para identificar maneras de mejorar la representación geográfica equitativa como de aumentar la contratación y retención de mujeres en puestos superiores del cuadro orgánico, sin perjuicio de cualquier deliberación futura acerca de la posible idoneidad del modelo actual, que se siga ocupando de la cuestión de la representación geográfica equitativa y el equilibrio entre los géneros y que la informe al respecto en su decimosexto período de sesiones;

*Insta* a la Secretaría a aprovechar la oportunidad que presentan los procesos de contratación pendientes y futuros para aplicar medidas que contribuyan a los esfuerzos de lograr la variedad deseable de representación geográfica y equilibrio de género;