



Asamblea de los Estados Partes

Distr.: General
13 de diciembre de 2020
ESPAÑOL
Original: inglés

Decimonoveno período de sesiones
Nueva York, 7-17 de diciembre de 2020

Proyecto de 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	5
VII.	Medidas para mejorar la representación geográfica.....	6
VIII.	Pasantes, oficiales subalternos del cuadro orgánico y profesionales invitados	6
IX.	Conclusiones	7
X.	Recomendaciones	8
	A. A la Corte.....	8
	B. A la Asamblea y los Estados Partes	9
	Anexo: Texto propuesto para su inclusión en la resolución general	10

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/18/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 siguiera colaborando con la Corte para identificar posibilidades de mejorar la representación geográfica equitativa y el equilibrio entre hombres y mujeres en la contratación del personal del cuadro orgánico, que mantuviera en examen la cuestión de la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros y que le presentara un informe al respecto en su decimonoveno período de sesiones¹. Además, en la resolución ICC-ASP/18/Res.7 sobre la “Revisión de la Corte Penal Internacional y el sistema del Estatuto de Roma”, la Asamblea pidió a la Mesa, a través de sus grupos de trabajo y facilitaciones, que abordase, entre otros, la cuestión de la “representación geográfica equitativa y el equilibrio entre los géneros” como un asunto prioritario en 2020, y que presentara un informe a la Asamblea en su siguiente período de sesiones sobre el progreso conseguido².
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 febrero de 2020, la Mesa volvió a designar a la Sra. Kristina Pelkiö (República Checa) facilitadora respecto de esta cuestión.

II. Deliberaciones en el Grupo de Trabajo de Nueva York

5. La facilitadora celebró una reunión el 9 de noviembre de 2020, abierta a los Estados Partes, los Estados observadores y la sociedad civil. La reunión se celebró a través de enlace remoto debido a las restricciones impuestas por la COVID-19. En esta reunión, 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 humanos³, 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. Las delegaciones tuvieron también la oportunidad de debatir el texto propuesto para la resolución general que se adjunta a este informe.
6. En la reunión del 9 de noviembre, los Estados Partes insistieron en la importancia de recibir un informe anual sobre gestión de los recursos humanos de la Corte lo antes posible, de modo que su contenido pudiera examinarse debidamente antes del siguiente período de sesiones de la Asamblea. En este sentido, se presentó una solicitud para que el informe se presente en mayo de cada año.
7. Los Estados Partes observaron que el informe del Grupo Consultivo de Expertos independientes de la Corte Penal Internacional y el sistema del Estatuto de Roma⁴ incluía

¹ ICC-ASP/18/Res.6, anexo I, párr. 13(d).

² ICC-ASP/18/Res.7, párr. 18.

³ ICC-ASP/19/4.

⁴ ICC-ASP/19/16.

una serie de importantes recomendaciones relevantes para la cuestión de la distribución geográfica y el equilibrio entre hombres y mujeres y sugirieron que la facilitación sobre la distribución geográfica y el equilibrio entre hombres y mujeres tenga en cuenta las recomendaciones que recaigan dentro de su ámbito de competencia. En concreto, se observó que los Expertos Independientes recomendaban que la Corte adopte un sistema de mandato para puestos de la categoría P-5 y superior⁵. Los Estados Partes aguardaban con interés tener en cuenta estas recomendaciones como parte de su examen más amplio de dicho informe. Se presentó una solicitud a la Secretaría para que empezase a considerar y evaluar el informe desde su perspectiva, incluyendo el tipo de medidas que sería necesario adoptar a fin de aplicar un sistema de mandato para las nuevas contrataciones.

8. La facilitadora celebró también reuniones bilaterales con delegaciones interesadas, con el fin de proporcionar información específica sobre las estadísticas correspondientes a sus respectivos Estados. 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

9. Al 30 de septiembre de 2020, había en la Corte 497 puestos del cuadro orgánico con 92 nacionalidades diferentes en puestos del cuadro orgánico (con exclusión de tres oficiales elegidos y puestos de idiomas). En esa misma fecha, 45 puestos del cuadro orgánico estaban vacantes⁶.

10. Los representantes de la Sección de Recursos Humanos proporcionaron a los Estados información general sobre el funcionamiento del proceso de contratación. Se indicó que, con arreglo a lo dispuesto en el Estatuto de Roma, la Corte seleccionaba los candidatos más calificados y, en los casos en que los candidatos tuvieran el mismo nivel de desempeño, la junta de contratación tomaba en consideración la representación geográfica y de género. Se destacó que la diversidad era también un criterio importante en la composición de las juntas y que se proporcionaba a sus miembros información sobre los países subrepresentados y los sobrerrepresentados, con objeto de que se tuviera debidamente en cuenta a nacionales de esos países en la fase de preselección.

IV. Equilibrio entre los géneros

11. Al 30 de septiembre de 2020, las mujeres representaban el 49,2 % del personal del cuadro orgánico de la Corte, mientras que los hombres representaban el 50,8 %. En el curso de los años ha habido cierta estabilidad con respecto al equilibrio entre los géneros en la Corte⁷, sin embargo, se ha constatado un desequilibrio en la composición del personal dentro de algunos programas de la Corte⁸ y una representación muy insuficiente de mujeres en puestos de categoría P-5 y superiores⁹. Había más de un 50 % de mujeres en las categorías P-1 (80 por ciento) y P-2 (62 por ciento) en 2019, pero la representación de la mujer era muy insuficiente en las categorías más altas: únicamente había un 11 % de mujeres en la categoría D1, un 30 % en la categoría P-5, un 37 % en la categoría P-4 y un 46 % en la categoría P-3¹⁰.

⁵ ICC-ASP/19/16, recomendación 104.

⁶ Información suministrada por la Sección de Recursos Humanos en la reunión virtual con el Grupo de Trabajo de Nueva York el 9 de noviembre de 2020 e incluida en la presentación que se distribuyó posteriormente a los Estados Partes.

⁷ Ibid. Proporción de funcionarios y funcionarias por año: 2014: 53,5 %-46,5 %; 2015: 6,2 %-43,8 %; 2016: 52,9 %-47,1 %; 2017: 53,6 %-46,4 %; 2018: 52,8 %-47,2 %; 2019: 52,7 %-47,3 %).

⁸ 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 %.

⁹ 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 %.

¹⁰ ICC-ASP/19/4, párr. 67.

12. La Corte observó que, aunque la calidad de las candidatas no era inferior a la de los candidatos, estas solían ser inferiores en puestos de categoría superior¹¹, por lo que se habían adoptado medidas encaminadas a aumentar el número de postulaciones de mujeres.

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 se propuso también establecer en 2020 un puesto de Coordinador/a para las mujeres y poner en marcha programas de capacitación sobre la conciencia de género y el sesgo inconsciente para los administradores que participan en la contratación. El/la Coordinador/a prestaría asistencia y asesoramiento sobre la manera de hacer frente a los problemas sistémicos de organización que pueden obstaculizar la evolución de la carrera profesional de las mujeres y, junto con los programas de capacitación, sería fundamental para identificar y afrontar los posibles sesgos inconscientes. En relación con el/la Coordinador/a para las mujeres 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.

14. En su período de sesiones 35º, el Comité de Presupuesto y Finanzas formuló algunas observaciones en relación con el equilibrio entre los géneros y recomendó que la Corte perseverara en sus esfuerzos dirigidos a reducir la disparidad entre hombres y mujeres en puestos de categoría superior¹².

V. Representación geográfica

15. Al 30 de septiembre de 2020, había 92 nacionalidades representadas en el personal del cuadro orgánico de la Corte, de las cuales: 20 estaban en consonancia con sus objetivos de representación; 23 nacionalidades estaban subrepresentadas, 24 estaban sobrerrepresentadas y 56 no estaban representadas. Las otras 25 nacionalidades del personal del cuadro orgánico correspondían a Estados que no eran Partes en el Estatuto de Roma¹³.

16. En términos de distribución absoluta, también al 30 de septiembre de 2020, 89 funcionarios eran nacionales de la región de África, 31 de la región de Asia y el Pacífico, 47 del grupo de Estados de Europa Oriental, 33 del Grupo de América Latina y el Caribe (GRULAC) y 296 del Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados¹⁴.

17. Al 30 de septiembre de 2020, el número de funcionarios por categoría y por región era el siguiente¹⁵:

(a) D-1 (9): uno de la región de África, uno de Asia y el Pacífico, dos del GRULAC y cinco del Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados. Los Estados de Europa Oriental no estaban representados. Los nacionales del GRULAC y del Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados están sobrerrepresentados¹⁶.

(b) P-5 (42): ocho de la región de África, uno de la región de Asia y el Pacífico, dos de la región de Europa Oriental, uno del GRULAC y 30 del Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados. Los nacionales de la región de África y del Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados están sobrerrepresentados.

¹¹ Op. cit. 7. En 2020, el 38 por ciento de las solicitudes para puestos de las categorías P-4 y P-5 fue de candidatas y el 62 por ciento, de candidatos.

¹² ICC-ASP/19/15, párr. 213.

¹³ Op. cit. 7.

¹⁴ Información suministrada por la Sección de Recursos Humanos a la facilitadora. Cabe señalar que esta cifra no incluye al personal de puestos lingüísticos del cuadro orgánico.

¹⁵ Información actualizada por la Sección de Recursos Humanos a la facilitadora.

¹⁶ En este caso, para determinar si una región está sobrerrepresentada o subrepresentada se examina el porcentaje de funcionarios de la región en cuestión y se compara con el porcentaje que la Sección de Recursos Humanos ha determinado como objetivo para esa región.

(c) P-4 (81): 17 de la región de África, seis de la región de Asia y el Pacífico, seis de la región de Europa Oriental, seis del GRULAC y 46 del Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados. Los nacionales de la región de África y del Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados están sobrerrepresentados.

(d) P-3 (170): 35 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 102 del Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados. Los nacionales de la región de África y del Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados están sobrerrepresentados.

(e) P-2 (161): 23 de la región de África, siete de la región de Asia y el Pacífico, 19 de la región de Europa Oriental, 10 del GRULAC y 102 del Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados. Los nacionales del Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados están sobrerrepresentados.

(f) P-1 (33): cinco de la región de África, seis de la región de Asia y el Pacífico, nueve de la región de Europa Oriental y 11 del Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados y uno del GRULAC. Los nacionales de la región de África, de Europa Oriental y del Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados están sobrerrepresentados.

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 2019 y 2020, el número de países no representados no sufrió cambios.

19. Desde una perspectiva más amplia, los datos procedentes de un examen de cinco años¹⁷ indicaban 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.

VI. Contratación de nacionales de Estados que no son Partes

20. En 2019 se produjo una reducción neta de tres miembros del cuadro orgánico en el número de nacionales de Estados que no son Partes¹⁸, en comparación con el informe anterior sobre representación geográfica y equilibrio entre los géneros¹⁹, puesto que ingresó un nuevo funcionario y cuatro se separaron del servicio.

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 2019, que ascendía a 100 000 euros, correspondía a contribuyentes de los Estados Unidos que figuraban en la nómina de la Corte²⁰.

22. La Secretaría ha reconocido las inquietudes planteadas por varias delegaciones y por el Comité en relación con la contratación de nacionales de Estados no Partes y ha puesto de manifiesto el compromiso de la Corte de encontrar la manera de solucionar esa situación a través, entre otras cosas, de sus prácticas de contratación internas.

¹⁷ Op. cit. 7.

¹⁸ ICC-ASP/18/26.

¹⁹ ICC-ASP/19/4, párr. 72.

²⁰ Estados financieros de la Corte Penal Internacional correspondientes al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2019 (ICC-ASP/19/12), punto 13.2.

VII. Medidas para mejorar la representación geográfica

23. La Corte comunicó a los Estados que había proseguido sus actividades de sensibilización destinadas específicamente a Estados Partes no representados o subrepresentados, entre ellas: a) reconocer la importancia de gestionar la representación geográfica de la futura reserva de talentos de la Corte a través de los Programas de Pasantías y Profesionales Invitados; b) seguir apoyando y fomentando de forma activa su programa de funcionarios subalternos del cuadro orgánico, en el que participan tres Estados Partes subrepresentados y en el que en 2020 se espera que participe un Estado Parte adicional subrepresentado; c) asistir a ferias profesionales y otros eventos adecuados en Estados no representados y subrepresentados; y d) cooperar con la Sección de Información Pública y Sensibilización a fin de presentar oportunidades profesionales a grupos de profesionales legales de Estados no representados y subrepresentados que visiten la Corte²¹.

24. Otras medidas tomadas por la Corte eran las siguientes: “a) siguió dándose publicación a puestos vacantes en diversos medios sociales y plataformas de empleo internacionales; b) todos los anuncios de vacantes se publicaron en los dos idiomas de trabajo de la Corte; c) personal de recursos humanos participó ex officio en todos los procesos de contratación y ayudó a las juntas a asegurarse de que en todas las etapas del ciclo de contratación se tuviera en cuenta la diversidad; d) la Junta de revisión del proceso de selección supervisó todas las contrataciones; e) se aseguró la diversidad geográfica en cada una de las juntas de contratación; f) se distribuyó a todas las juntas de contratación información actualizada sobre la representación geográfica; g) la representación geográfica se tuvo en cuenta tanto en la etapa de preselección como en el momento en que se tomó la decisión relativa a la selección final de candidatos idóneos; h) se tuvo en cuenta la representación geográfica respecto de todos los tipos de contratación; i) la Sección de Recursos Humanos utilizó los medios sociales para buscar activamente candidatos cualificados con los perfiles convenientes a fin de mejorar la reserva de postulantes; j) durante 2019, ImpactPool ayudó a seguir ampliando el número de actividades de difusión para maximizar las reservas de postulantes con diversidad geográfica y k) personal clave de gestión de la Corte participó en actividades de información en el contexto de sus viajes y reuniones ordinarias. La representación geográfica se considera un importante elemento en todos los viajes y reuniones con Estados y partes interesadas externas.”²².

25. 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.

26. En su período de sesiones 35º, el Comité de Presupuesto y Finanzas reiteró sus recomendaciones previas relativas a que la Corte presente un proyecto de medio a largo plazo y unos objetivos bien definidos para hacer frente a la situación de la representación geográfica. El Comité recomendó que la Corte perseverara en sus esfuerzos por reducir la brecha de la representación geográfica. Asimismo, el Comité instó a la Corte a que evaluase la efectividad de las medidas y actividades ya adoptadas, así como a presentar un informe al Comité en su período de sesiones 36º²³.

27. El Comité recomendó también que siempre que quede vacante alguno de los puestos ocupados por nacionales de Estados que no son Partes, la Corte debería intentar reponerlo contratando a candidatos de Estados no representados o subrepresentados²⁴.

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

28. 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,

²¹ ICC-ASP/19/4, párr. 69.

²² ICC-ASP/19/4, párr. 70.

²³ ICC-ASP/19/15, párr. 213.

²⁴ ICC-ASP/19/15, párr. 210.

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

29. 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.

30. 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, ningún 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. Junto con las contribuciones recibidas del personal y oficiales elegidos, la Corte espera poder volver a financiar a nuevos pasantes y profesionales invitados en 2021.

31. La Corte comunicó que había vuelto a coordinar la aplicación del programa de profesionales del derecho con la financiación de la Comisión Europea. En 2019, el programa de profesionales del derecho incluyó a ocho participantes: seis de regiones en desarrollo y tres de Estados Partes no representados²⁵.

IX. Conclusiones

32. 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.

33. 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.

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

35. 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.

36. 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

²⁵ ICC-ASP/19/4, párr. 121.

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.

X. Recomendaciones

A. A la Corte

37. 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.

38. 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.

39. Los anuncios de vacantes deberían:

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

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

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

40. 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.

41. 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.

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

B. A la Asamblea y los Estados Partes

43. 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.

44. 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.

45. 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.

46. 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.

47. 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.

48. Se alienta a los Estados Partes a que recurran al sistema de facilitación en materia de representación geográfica y equilibrio entre los géneros como punto de contacto para resolver cualquier cuestión relacionada con la representación y el equilibrio del personal.

Anexo

Texto propuesto para su inclusión en la resolución general

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

Sustituir párrafos 118 a 125 de la resolución general adoptada en el decimoctavo período de sesiones de la Asamblea (ICC-ASP/18/Res.6) por el siguiente texto:

Toma nota del informe de la Corte sobre gestión de los recursos humanos¹ 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 le *alienta* a que siga avanzando a ese respecto;

Insta a la Corte a que presente a la Asamblea en su vigésimo 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 recomendaciones²;

Exhorta a los Estados Partes a que tomen disposiciones para confeccionar y ampliar listas de posibles postulantes a puestos del cuadro orgánico de la Corte procedentes de Estados Partes de regiones no 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 considere la posibilidad de instituir una política de rotación en ella y le *pide asimismo* que dé a conocer los resultados a la Asamblea;

¹ ICC-ASP/19/4.

² ICC-ASP/19/29.

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

Toma nota del informe del Grupo Consultivo de Expertos independientes de la Corte Penal Internacional y el sistema del Estatuto de Roma³, y *precisa* que la facilitación sobre la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros tendrá en cuenta las recomendaciones que recaigan dentro de su ámbito de competencia.

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 decimoctavo período de sesiones de la Asamblea (ICC-ASP/18/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 35^{o4} 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 2021, que será sometido a la consideración de la Asamblea en su vigésimo período de sesiones, que incluiría una actualización sobre la aplicación de las recomendaciones sobre el tema formulado por el Comité en 2020;

(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;

(c) *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 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;

³ ICC-ASP/19/16.

⁴ ICC-ASP/19/15.