

Asamblea de los Estados Partes

Distr.: general
24 de octubre de 2007
ESPAÑOL
Original: inglés

Sexto período de sesiones

Nueva York

30 de noviembre a 14 de diciembre de 2007

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

Nota de la Secretaría

De conformidad con lo dispuesto en el párrafo 22 de la resolución ICC-ASP/5/Res.3 de 1º de diciembre de 2006, la Mesa de la Asamblea de los Estados Partes presenta su informe sobre las cuestiones de la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros en la contratación del personal para que lo examine la Asamblea. El informe refleja los resultados de las deliberaciones del Grupo de Trabajo de la Mesa de La Haya.

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

Índice

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
Parte I		
Introducción.....	1-14	4
A. Mandato	1-7	4
B. Metodología	8-14	6
Parte II		
Representación geográfica.....	15-22	7
A. Constataciones	15-22	7
Parte III		
Equilibrio entre los géneros.....	23-34	10
A. Constataciones	23-34	10
Parte IV		
Contratación y recursos humanos.....	35-46	12
A. Introducción	35-36	12
B. Constataciones	37-46	13
Parte V		
Propuestas para seguir mejorando el equilibrio geográfico y entre los géneros.....	47-60	15
A. Introducción	47-51	15
B. Constataciones	52-60	16
1. Deliberaciones en el Grupo de Trabajo	52-56	16
2. Otras opiniones recibidas de delegaciones no representadas en el Grupo de Trabajo de La Haya	57-60	17
Anexos*		
I. Documento de la facilitadora, Embajadora Kalimi Mugambi Mworia (Kenya), de fecha 8 de octubre de 2006.....		18
II. Resolución ICC-ASP/1/Res.10		19
III. Resolución ICC-ASP/2/Res.2		21
IV. Serie de gráficos que muestran la situación al 1º de octubre de 2007		
V. Representación geográfica por regiones (puestos de plantilla del cuadro orgánico excepto los funcionarios de elección y el personal de idiomas) – Situación al 1º de octubre de 2007 - porcentajes		

* Los anexos IV a XIII se publicarán en una adición al presente informe.

VI.	Medidas tomadas por la Corte de 2003 a 2006	
VII.	Representación geográfica por regiones (puestos de plantilla del cuadro orgánico excepto los funcionarios de elección y el personal de idiomas) – Situación al 1° de mayo de 2007 - porcentajes	
VIII.	Número de Estados no partes (puestos de plantilla del cuadro orgánico excluidos los funcionarios de elección) - Situación al 1° de mayo de 2007)	
IX.	Serie de gráficos que muestran la situación al 1° de mayo de 2007	
X.	Representación geográfica y equilibrio entre los géneros - Personal del cuadro orgánico de la Corte Penal Internacional - Situación al 1° de mayo de 2007	
XI.	Puestos de plantilla del cuadro orgánico (excluidos los funcionarios de elección): titulares y candidatos distribuidos por sexo - Situación al 1° de mayo de 2007.....	
XII.	La Corte Penal Internacional y la representación geográfica del personal - Estudio de sistemas alternativos al de los “límites convenientes”	
XIII.	Comunicaciones recibidas de un Estado Parte no representado en el Grupo de Trabajo de La Haya	

Parte I

Introducción

A. Mandato

1. El 3 de diciembre de 2005 la Asamblea de los Estados Partes aprobó la resolución ICC-ASP/4/Res.4, en cuyo párrafo 23 se dispone lo siguiente:

“La Asamblea de los Estados Partes,

[...]

Decide invitar a la Mesa a que, en consulta con la Corte, presente propuestas para mejorar la distribución geográfica equitativa y el equilibrio entre los géneros en la contratación de personal, y que informe a la Asamblea antes de su quinto período de sesiones.”

2. El 14 de febrero de 2006 la Mesa de la Asamblea decidió confiar al Grupo de Trabajo de La Haya (“el Grupo de Trabajo”) el examen de la cuestión de la representación geográfica equitativa y el equilibrio entre los géneros en la contratación de los funcionarios de la Corte Penal Internacional. Posteriormente, la Mesa designó facilitadora para la cuestión a la Embajadora Kalimi Mugambi Mworia (Kenya). La facilitadora inició un diálogo con la Corte y varias organizaciones no gubernamentales y presentó al Grupo de Trabajo un documento oficioso que contenía algunas propuestas sobre la cuestión. A este respecto, se hace referencia al documento oficioso presentado por la ex facilitadora, de fecha 8 de octubre de 2006 (véase el anexo I).

3. En octubre de 2006 el Grupo de Trabajo pidió a la Corte que presentara información más detallada sobre la situación en materia de representación geográfica equitativa y equilibrio entre los géneros en la contratación de los funcionarios, así como una indicación de las medidas que había tomado la Corte para mejorar la situación.

4. En su quinto período de sesiones, celebrado en noviembre y diciembre de 2006, la Asamblea acogió con satisfacción el diálogo iniciado entre la Corte y la Mesa y pidió a la Mesa que prosiguiera su labor y presentara un informe detallado al respecto al sexto período de sesiones de la Asamblea con la inclusión de las propuestas que fueran necesarias para seguir mejorando la distribución geográfica equitativa y el equilibrio entre los sexos en el proceso de contratación¹.

5. De conformidad con la resolución ICC-ASP/5/Res.3, el mandato confiado al Grupo de Trabajo de La Haya es el siguiente:

“La Asamblea de los Estados Partes,

[...]

Acoge con satisfacción a este respecto el diálogo iniciado entre la Corte y la Mesa de la Asamblea de los Estados Partes con miras a asegurar una representación geográfica equitativa y un equilibrio entre los sexos en la contratación de los miembros del personal y pide a la Mesa que prosiga su labor y presente un informe detallado al

¹ ICC-ASP/5/Res.3, párr. 22.

respecto al sexto período de sesiones de la Asamblea de los Estados Partes con la inclusión de las propuestas que sean necesarias para seguir mejorando la distribución geográfica equitativa y el equilibrio entre los sexos en el proceso de contratación.”

6. En su cuarta sesión, celebrada el 1º de febrero de 2007, la Mesa designó a la Embajadora Mirjam Blaak (Uganda) facilitadora de esta cuestión ante el Grupo de Trabajo de La Haya.

7. En su primera sesión, celebrada el 18 de abril de 2007 para examinar el mandato renovado, el Grupo de Trabajo convino en que inicialmente se dedicaría a determinar en la primera etapa de sus deliberaciones cuál era la situación en materia de representación geográfica equitativa y equilibrio entre los géneros según el modelo en vigor en las Naciones Unidas aplicado por la Corte y determinaría las tendencias y deficiencias subyacentes que pudieran requerir recomendaciones concretas para mejorar la situación. El Grupo de Trabajo convino en que, en una etapa posterior de sus deliberaciones, podría ser necesario examinar hasta qué punto era adecuado el modelo aprobado por la Asamblea en su primer período de sesiones².

Principios de contratación enunciados en el Estatuto de Roma y por la Asamblea de los Estados Partes

Artículo 44, párrafo 2

En el nombramiento de los funcionarios, el Fiscal y el Secretario velarán por el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad y tendrán en cuenta, *mutatis mutandis*, los criterios establecidos en el párrafo 8 del artículo 36.

Artículo 36, párrafo 8

a) Al seleccionar a los magistrados, los Estados Partes tendrán en cuenta la necesidad de que en la composición de la Corte haya:

- i) Representación de los principales sistemas jurídicos del mundo;
- ii) Distribución geográfica equitativa; y
- iii) Representación equilibrada de magistrados mujeres y hombres.

b) Los Estados Partes tendrán también en cuenta la necesidad de que haya en la Corte magistrados que sean juristas especializados en temas concretos que incluyan, entre otros, la violencia contra las mujeres o los niños.

² Véase la parte V del informe.

ICC-ASP/1/Res.10 (aprobada por consenso en la tercera sesión plenaria, celebrada el 9 de septiembre de 2002)³

Elección del personal de la Corte Penal Internacional

La Asamblea de los Estados Partes,

[...]

Deseando establecer los criterios provisionales para la aplicación de esos principios durante el período de transición del establecimiento de la Corte,

Decide que las directrices contenidas en el anexo de la presente resolución se apliquen en la selección y el nombramiento del personal de la Corte hasta que se apruebe el reglamento del personal de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto [...]

4. **Distribución geográfica.** Para los puestos establecidos (es decir, presupuestados), y en el caso de los nombramientos para una duración mínima de 12 meses, la selección del personal del cuadro orgánico se regirá en principio por un sistema de límites convenientes, basado en el de las Naciones Unidas. Los nacionales de los Estados Partes y de los Estados que hayan iniciado el proceso de ratificación del Estatuto o de adhesión a él deberán estar suficientemente representados en el personal de la Corte; no obstante, también podrán tenerse en cuenta las solicitudes que presenten los nacionales de Estados que no sean partes en el Estatuto.

Resolución ICC-ASP/2/Res.2 (aprobada por consenso en la quinta sesión plenaria, celebrada el 12 de septiembre de 2003)⁴

Estatuto del Personal de la Corte Penal Internacional

1. *Aprueba* el Estatuto del Personal de la Corte Penal Internacional que figura en el anexo de la presente resolución;

2. *Decide* que su resolución ICC-ASP/1/Res.10, que se anexa al Estatuto del Personal, se seguirá aplicando como parte integrante del Estatuto del Personal.

B. Metodología

8. La facilitadora inició conversaciones con todos los órganos de la Corte (Fiscalía, Secretaría, Presidencia y Judicatura) a diversos niveles y mantuvo un enlace estrecho con la Sección de Recursos Humanos, que proporcionó al Grupo de Trabajo valiosa información técnica. Los funcionarios competentes de la Corte han cooperado en todo momento proporcionando al Grupo de Trabajo la información solicitada y demostraron siempre una actitud abierta y de cooperación durante las deliberaciones celebradas en el período comprendido entre marzo y septiembre de 2007. Las contribuciones de los funcionarios de la Corte consistieron siempre en datos objetivos. La facilitadora expresa su gratitud personal y también la de los miembros del Grupo de Trabajo por la gran asistencia prestada por la Corte.

³ Reproducida en el anexo II.

⁴ Reproducida en el anexo III.

9. Durante sus deliberaciones, el Grupo de Trabajo celebró consultas con varias organizaciones no gubernamentales que han hecho investigaciones en relación con el tema de la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros, tales como la Coalición para la Corte Penal Internacional y la Iniciativa de mujeres para la justicia en materia de género.

10. Con la aprobación del Presidente de la Asamblea y del Grupo de Trabajo, la facilitadora participó en dos reuniones de información celebradas en Bruselas y en Nueva York, respectivamente, a fin de informar a las embajadas no representadas en el Grupo de Trabajo sobre la marcha de las consultas, aumentar la transparencia y la apertura en cuanto al progreso de esta cuestión y solicitar sus observaciones y opiniones.

11. En vista de que la información y los gráficos sobre la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros no son estáticos y requieren ajustes periódicos por la constante renovación y contratación de funcionarios, el Grupo de Trabajo decidió usar los datos preparados por la Sección de Recursos Humanos de la Corte al 1º de mayo de 2007 para los efectos de sus deliberaciones y la subsiguiente preparación del presente informe. Se escogió esa fecha como límite para la determinación por el Grupo de Trabajo de la aplicación y cumplimiento por la Corte del modelo actual de las Naciones Unidas, aplicado con arreglo a lo dispuesto en las resoluciones de la Asamblea ICC-ASP/1/Res.10 y ICC-ASP/2/Res.2.

12. No obstante, el presente informe incluye una serie de gráficos sobre representación geográfica y equilibrio entre los géneros actualizados al 1º de octubre de 2007 (anexo IV). La información proporcionada en esos gráficos indica el carácter dinámico de la contratación de los funcionarios en lo que respecta a la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros.

13. El 1º de octubre de 2007 se hizo efectiva la adhesión del Japón al Estatuto de Roma y así se convertirá en el mayor contribuyente financiero a la Corte. Dicha adhesión tendrá a su debido tiempo un efecto considerable sobre los “límites convenientes” que se aplican actualmente con arreglo al modelo de las Naciones Unidas y posteriormente también sobre la precisión de las estadísticas reflejadas en los gráficos proporcionados al Grupo de Trabajo al 1º de mayo de 2007. La adhesión del Japón cambia considerablemente la situación y no sólo afecta a la región de Asia sino también a todos los demás grupos regionales. A petición del Grupo de Trabajo, la Corte preparó nuevos gráficos para prever el estado de la representación geográfica al 1º de octubre de 2007, tras la adhesión del Japón al Estatuto de Roma (véase el anexo V).

14. Las medidas tomadas por la Corte desde 2003 se reflejan en el anexo VI.

Parte II

Representación geográfica

A. Constataciones

15. De conformidad con lo dispuesto en la resolución ICC-ASP/1/Res.10, para la selección del personal del cuadro orgánico la Corte se rige por un sistema de límites convenientes basado en el de las Naciones Unidas. Los límites, o en otras palabras los porcentajes, convenientes se calculan teniendo en cuenta tres factores: el número total de los Estados Partes, la contribución financiera de cada Estado para la financiación del presupuesto y la magnitud de su población. A esos factores se aplican factores de ponderación que determinan el resultado final. Actualmente se asigna a la calidad de miembro una influencia considerable (40%), que es igual para cada Estado Parte. La mayor importancia se asigna a la

cuota del Estado (55%) y el 5% restante se determina según la magnitud de la población del país (modelo de las Naciones Unidas 40-55-5).

16. Del total de 468 puestos de plantilla de la Corte Penal Internacional, 203 son del cuadro orgánico. La representación geográfica equitativa se aplica únicamente a los puestos del cuadro orgánico y no al cuadro de servicios generales⁵, el personal de idiomas y la asistencia temporaria general⁶. Debido a que el número de funcionarios del cuadro orgánico es relativamente pequeño en la Corte, en las estadísticas de la composición del personal se observan cambios considerables cuando unos pocos funcionarios empiezan a trabajar en la Corte o se separan del servicio en ella.

17. A continuación se resume la distribución de los funcionarios según la representación geográfica al 1º de mayo de 2007 (para una visión de conjunto más detallada, véase el anexo VII):

- 18,14% para el grupo de Estados de África; porcentaje deseado: 13,09%, 14 por encima;
- 6,37% para el grupo de Estados de Asia; porcentaje deseado: 7,69%, 4 por debajo;
- 7,84% para el grupo de Estados de Europa Oriental; porcentaje deseado: 7,32%, 1 por encima;
- 11,27% para el grupo de Estados de América Latina y el Caribe; porcentaje deseado: 14,15%, 8 por debajo;
- 56,37% para el grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados; porcentaje deseado: 57,74%, 4 por debajo.

18. En vista de esas estadísticas, algunas delegaciones indicaron que su impresión general había sido muy distinta de las cifras reales. Se consideró que esa ambigüedad se debía a una posible confusión entre el número de funcionarios de elección y de contratación. El Grupo de Trabajo reiteró que su mandato no incluía un examen de la representación geográfica y el equilibrio entre los géneros en lo relativo a los funcionarios de elección.

19. En el examen de la información técnica proporcionada por la Corte, la Sección de Recursos Humanos indicó que en los cuadros se incluía a los funcionarios de contratación que procedían de Estados que no eran partes. La información sobre el número de esos funcionarios al 1º de mayo de 2007 se refleja en el anexo VIII. El Grupo de Trabajo señaló que aunque se consideraba que la contratación de funcionarios procedentes de Estados que no eran partes era una excepción al modelo de límites convenientes de las Naciones Unidas, no estaba limitada en número en ninguna de las resoluciones pertinentes aprobadas por la Asamblea.

20. Independientemente del número de funcionarios que representaban a grupos regionales concretos, el Grupo de Trabajo observó que, tratándose de países, varios estaban

⁵ En la 14ª sesión del Grupo de Trabajo, celebrada el 10 de septiembre, un representante de la Corte aclaró que en la determinación de los límites convenientes no se tenía en cuenta a los funcionarios del cuadro de servicios generales porque generalmente son nacionales del Estado anfitrión y su escala de sueldos es distinta de la del personal del cuadro orgánico.

⁶ La Sección de Recursos Humanos indicó que la expresión asistencia temporaria general tenía que ver con el carácter de la financiación y no debía confundirse con el estatuto contractual de los funcionarios. Se pueden utilizar fondos de asistencia temporaria general para crear puestos temporarios, para los cuales la contratación puede ser por un período fijo de duración limitada, dependiendo de la disponibilidad de fondos y las necesidades del servicio. El personal contratado con cargo a fondos de asistencia temporaria general debe someterse a la totalidad del proceso de selección cuando se lo escoge para un puesto financiado con cargo al presupuesto ordinario.

insuficientemente representados en el personal del cuadro orgánico de la Corte. Muchos Estados Partes en el Estatuto de Roma no estaban representados en absoluto (véase el anexo IX).

21. Además, el Grupo de Trabajo determinó que, como se indica en el anexo X, algunos grupos regionales están insuficientemente representados en los altos puestos de contratación de la Corte (de P-4 para arriba).

Conclusión

22. Basándose en los datos recibidos de la Sección de Recursos Humanos al 1º de mayo de 2007, el Grupo de Trabajo considera que la Corte no está muy alejada del cumplimiento del modelo de las Naciones Unidas, como lo aplica la Corte, en lo que concierne a los grupos regionales. No obstante, dentro de los grupos hay actualmente países que están insuficientemente representados y algunos grupos regionales no tienen representación suficiente en los altos puestos.

Recomendaciones a la Corte

Recomendación 1

Que la Corte siga rigiéndose por el principio de que se contrate a los candidatos más calificados, como se dispone en el párrafo 2 del artículo 44 del Estatuto.

Recomendación 2

Que la Corte trate de lograr una representación adecuada de los nacionales de los Estados Partes en todas las categorías de su personal.

Recomendación 3

Que la Corte trate de lograr una representación adecuada de los grupos regionales en todas las categorías de su personal.

Recomendación 4

Que, sin perjuicio de cualquier deliberación futura acerca de si la forma en que la Corte aplica el modelo de las Naciones Unidas es adecuada o no, el Grupo de Trabajo invite a la Corte a que prosiga la determinación de las maneras de mejorar la representación geográfica equitativa en el marco del actual modelo de las Naciones Unidas, pues los indicadores básicos muestran que no hay grandes desequilibrios.

Recomendación a la Asamblea

Recomendación 5

Que la Asamblea considere la posibilidad de establecer un límite en la contratación de nacionales de Estados que no son partes.

Parte III

Equilibrio entre los géneros

A. Constataciones

23. El Grupo de Trabajo dedicó un tiempo considerable a las deliberaciones sobre el equilibrio entre los géneros basándose en los datos y las cifras proporcionados por la Corte, así como a las presentaciones hechas ante el Grupo de Trabajo por funcionarios de la Corte y por la Iniciativa de mujeres para la justicia en materia de género, que han resultado muy útiles.

24. El Grupo de Trabajo observó que ocupan puestos de plantilla 468 funcionarios, de los cuales el 43,70% son mujeres y el 56,30% son hombres (véase el anexo XI). En el siguiente cuadro figura el desglose por género en cada categoría del cuadro orgánico, basado en las cifras al 1º de mayo de 2007 proporcionadas por la Sección de Recursos Humanos:

Cuadro orgánico	Número de puestos de esta categoría	Mujeres	Hombres
D-1	5	1 (20%)	4 (80%)
P-5	20	6 (30%)	14 (70%)
P-4	33	14 (42%)	19 (58%)
P-3	59	20 (34%)	39 (66%)
P-2	73	31 (42%)	42 (58%)
P-1	13	9 (69%)	4 (31%)
TOTAL	203	81 (40%)	122 (60%)

25. Debido a que el número de funcionarios del cuadro orgánico empleados por la Corte es relativamente pequeño, el nombramiento o la separación de los funcionarios de la Corte puede cambiar considerablemente las estadísticas de la composición del personal.

26. En 2006 hubo una diferencia del 12% entre los hombres (56%) y las mujeres (44%) en la contratación para puestos del cuadro orgánico en toda la Corte. Las cifras al 1º de mayo de 2007 indican que la diferencia en la contratación de mujeres y de hombres para puestos del cuadro orgánico ha aumentado al 20% (40% de mujeres 60% de hombres). El Grupo de Trabajo llegó a la conclusión de que la continuación de esa tendencia indicaba que no se había progresado en la eliminación de la desigualdad entre los géneros.

27. Hay considerable desequilibrio entre los géneros a favor de los hombres en todas las categorías del cuadro orgánico, salvo en la categoría P-1, en la cual hay más mujeres que hombres. El desequilibrio es más notorio en las dos categorías más altas, D-1 y P-5. La diferencia más pequeña entre hombres y mujeres es del 18% (P-4 y P-2); la más grande es del 60% (D-1).

28. El Grupo de Trabajo observó que la mayor parte de las mujeres estaba concentrada en los puestos de menor categoría del cuadro orgánico (P-1 a P-3) y era posible que como consecuencia de eso tuvieran menos oportunidades de participar y ejercer su influencia en los

foros y estructuras donde se adoptan diariamente decisiones cruciales acerca del trabajo sustantivo de la Corte.

29. Durante las reuniones del Grupo de Trabajo se señaló que la Corte ya estaba estableciendo un plan quinquenal y decenal a fin de lograr la igualdad de número y de competencia entre las mujeres y los hombres en la Corte. La Iniciativa de mujeres para la justicia en materia de género sugirió la posibilidad de pensar en un plan plurianual destinado a alentar a la Corte a desempeñar una función proactiva y proporcionar un marco común para las actividades de los tres órganos en este ámbito (en consonancia con el principio de “Corte única” formulado en el Plan Estratégico); proporcionar orientación y objetivos concretos para guiar a la Corte en su actividad de contratación, y alentar a la Corte a seguir desarrollando estrategias para el logro de sus objetivos. La Iniciativa de mujeres para la justicia en materia de género recomendó que en un plan plurianual se establecieran indicadores y puntos de referencia en etapas determinadas a fin de lograr la igualdad en la representación geográfica y de los géneros, lo que requiere la aplicación por la Corte de un plan integrado y coherente en todos los órganos y los organismos conexos, incluso el Fondo Fiduciario en beneficio de las víctimas y la Secretaría de la Asamblea.

30. Además, la Iniciativa de mujeres para la justicia en materia de género sugirió al Grupo de Trabajo que los tres órganos de la Corte establecieran para los tres años siguientes “objetivos de colocación” con plazos concretos para la contratación de mujeres y personal de países y regiones insuficientemente representados. La Iniciativa de mujeres para la justicia en materia de género explicó que los objetivos de colocación no son cupos sino que sirven como objetivos o metas razonablemente alcanzables que se usan para medir el progreso hacia el logro de la igualdad de oportunidad en el empleo y permitir a la Corte identificar “sectores de problemas” resultantes de disparidades en el nombramiento, el ascenso o la separación del servicio de mujeres o de funcionarios procedentes de países insuficientemente representados.

31. El Grupo de Trabajo tomó nota de las cifras correspondientes a los candidatos por región al 1° de octubre de 2007 (anexo IV) y observó que en algunas regiones había mayor desequilibrio que en otras en la proporción de solicitudes recibidas de candidatos hombres y mujeres (por ejemplo, 826 solicitudes de mujeres y 2.921 de hombres de la región de África, en comparación con 2.354 de mujeres y 2.506 de hombres del grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados). El Grupo de Trabajo sugirió que para corregir esos desequilibrios la Corte intensificara sus esfuerzos aprovechando mejor las actividades de divulgación y relaciones externas que se realizaban, a fin de llegar a un mayor número de candidatas calificadas.

32. Tras celebrar conversaciones con la Sección de Recursos Humanos, el Grupo de Trabajo concluyó que se podía aprovechar la práctica de las entrevistas de salida para determinar las razones por las cuales las funcionarias dejaban su trabajo en la Corte.

33. Además, la Iniciativa de mujeres para la justicia en materia de género planteó al Grupo de Trabajo la cuestión relacionada con la contratación en la Fiscalía de un asesor jurídico en igualdad entre hombres y mujeres y lamentó que no se lo hubiera contratado. No obstante, el Grupo de Trabajo señaló al respecto que la Fiscalía había desarrollado y aplicado una política de integración de las mujeres mediante la cual prestaba atención a esas preocupaciones.

Conclusión

34. La Corte no ha logrado todavía el equilibrio entre los géneros en la contratación de su personal, si bien las cifras actuales no se alejan demasiado del objetivo en lo que respecta a

los puestos de plantilla. Además, actualmente las mujeres están insuficientemente representadas en los altos cargos de contratación.

Recomendaciones a la Corte

Recomendación 6

Que la Corte siga adhiriéndose al principio de la contratación de los candidatos más calificados, como se dispone en el párrafo 2 del artículo 44 del Estatuto.

Recomendación 7

Que la Corte preste especial atención al hecho de que las mujeres están insuficientemente representadas en las categorías más altas del personal de la Corte.

Recomendación 8

Que la Corte siga ejecutando su Plan Estratégico (contratación, promoción de las perspectivas de carrera y entorno adecuado), con especial hincapié en los tres primeros años, a fin de eliminar la desigualdad entre los géneros.

Recomendación 9

Que la Corte siga determinando las razones de que las funcionarias dejen sus cargos, incluso, si es necesario, mediante la práctica de celebrar entrevistas de salida con el personal que se separa del servicio, prestando especial atención a determinar si sus razones para dejar el cargo tienen que ver con el género.

Recomendación a la Corte y a los Estados Partes

Recomendación 10

Que la Corte y los Estados Partes sigan considerando la posibilidad de intensificar sus esfuerzos por eliminar los desequilibrios en la proporción entre las solicitudes recibidas de hombres y de mujeres, posiblemente mediante las actividades de divulgación y relaciones externas que se realizan.

Parte IV

Contratación y recursos humanos

A. Introducción

35. El Grupo de Trabajo examinó cuestiones relacionadas concretamente con la contratación a fin de formular recomendaciones sobre la forma en que la Corte, con la asistencia de los Estados Partes, podría mejorar los procedimientos de contratación. El Grupo de Trabajo reconoció que la Corte aplicaba en relación con la contratación de personal el párrafo 2 del artículo 44 del Estatuto de Roma, el sistema de límites convenientes de conformidad con las resoluciones ICC-ASP/1/Res.10 y ICC-ASP/2/Res.2, y las directrices para la contratación que el Secretario publicó inicialmente en octubre de 2003 (en su forma enmendada). El Grupo de Trabajo tomó nota de que una política de contratación más amplia

(que se esperaba publicar pronto) era objeto de conversaciones internas en el plano interorgánico.

36. El Grupo de Trabajo examinó concretamente con funcionarios de la Corte las siguientes cuestiones de contratación y recursos humanos:

- a) ¿Hay alguna manera de aumentar la transparencia de los procedimientos de contratación?
- b) ¿Hay alguna forma de aumentar la contratación de personas procedentes de regiones y países insuficientemente representados?
- c) ¿Hay alguna manera de introducir mejoras para fomentar el desarrollo de las perspectivas de carrera de las funcionarias en servicio en la Corte?
- d) ¿Hay alguna manera de lograr una distribución más amplia de los avisos de vacantes a candidatos calificados?
- e) ¿Cómo se podría establecer y mantener un diálogo efectivo entre la Corte y los Estados Partes en lo relativo a las cuestiones de contratación y recursos humanos?

B. Constataciones

37. El Grupo de Trabajo debatió la conveniencia de que los Estados Partes enviaran voluntariamente a la Corte listas actualizadas de contactos con los órganos nacionales y de la sociedad civil pertinentes que desearan recibir avisos de vacantes. Se consideró que esa propuesta constituía una manera, que no tendría consecuencias presupuestarias, de que los Estados Partes ayudaran a la Corte a llegar a un grupo lo más amplio posible de candidatos nacionales mediante la base de datos de contacto de la propia Corte. Algunas delegaciones apoyaron esa modalidad porque la consideraban la más efectiva en relación con el costo, mientras que otras se preguntaron si no haría aumentar aún más la contratación en las regiones que ya estaban representadas en exceso. En su respuesta, la Corte se mostró complacida de la posibilidad de recibir listas de contacto de todas las regiones, pues su objetivo principal es contratar al candidato más calificado y adecuado para un puesto.

38. Algunas delegaciones pusieron de relieve el hecho de que con el sistema de límites convenientes en vigor se había producido una gran deficiencia cuyo resultado era una abrumadora falta de representación regional adecuada en los altos puestos de la Corte (P-4 para arriba). El Grupo de Trabajo consideró que, dada la considerable influencia que tienen esos puestos en los aspectos normativo y organizacional de la Corte, era fundamental rectificar el desequilibrio existente.

39. En vista de los desequilibrios existentes, el Grupo de Trabajo observó que el instrumento más importante para el logro de un equilibrio adecuado en la representación geográfica y de los géneros era la transparencia e imparcialidad del proceso. Si bien reconoció que a veces la Corte podía verse en circunstancias que aconsejaran pasar por alto el principio de contratar al mejor candidato en aras de la reducción del desequilibrio existente (por ejemplo, en lo relacionado con el género en determinados puestos de categoría alta del cuadro orgánico, e incluso al tratarse de un candidato de un país insuficientemente representado), el Grupo de Trabajo convino de todas maneras en que la Corte debía aplicar el principio de la contratación del candidato más calificado.

40. En su respuesta a las inquietudes planteadas, la Corte indicó que, a fin de lograr la transparencia, había publicado en su sitio web directrices que sirvieran de referencia rápida para los candidatos.

41. Habida cuenta de las dificultades experimentadas por la Corte en la contratación de profesionales idóneos de determinados países, unas pocas delegaciones quisieron saber por qué no se presentaban candidatos de determinadas regiones. En su respuesta, la Corte señaló que no tenía indicación clara, pero sugirió que entre las posibles razones podrían figurar la competitividad de la remuneración de la Corte, el hecho de que esté ubicada en Europa occidental o barreras lingüísticas.

42. Observando la importancia de llegar a un grupo de candidatos lo más amplio posible, el Grupo de Trabajo debatió la posibilidad de mejorar el proceso de contratación aprovechando los viajes del personal en misión para descubrir personas con talento en sus reuniones con funcionarios de los diversos países y también la de realizar campañas expresas de contratación en regiones insuficientemente representadas. Además, el Grupo de Trabajo alentó a la Sección de Recursos Humanos de la Corte a que diversificara sus anuncios de vacantes, que están orientados hacia candidatos de países insuficientemente representados o expresamente a candidatas con experiencia en cuestiones relativas a la igualdad entre los géneros, mediante un mayor uso de los correspondientes sitios web, listas de correo electrónico o boletines de noticias de redes de organizaciones no gubernamentales, colegios regionales o nacionales de abogados y medios de comunicación impresa nacionales o regionales.

43. En cuanto al desarrollo de las perspectivas de carrera, el Grupo de Trabajo acogió complacido los esfuerzos realizados por la Corte para desarrollar un plan amplio y flexible de desarrollo de las perspectivas de carrera que ofrezca a los funcionarios oportunidades de progreso y ascenso en sus respectivas ramas de competencia y que reconozca que las mujeres están insuficientemente representadas.

44. El Grupo de Trabajo también tomó nota de los esfuerzos realizados por la Corte en su Plan Estratégico con el fin de lograr un “entorno adecuado y un modelo de administración pública”.

45. Respecto de la asistencia a la Corte en el suministro efectivo de información amplia y precisa a los Estados Partes sobre cuestiones de contratación y recursos humanos, la Corte señaló que regularmente se le pedían gráficos, cuadros y otros datos sobre distribución geográfica y equilibrio entre los géneros. En ese contexto, la Corte pidió al Grupo de Trabajo que considerara la conveniencia de recibir periódicamente gráficos normalizados en vez de hacer peticiones aisladas.

46. Luego de las consultas celebradas entre la facilitadora y la Sección de Recursos Humanos se decidió que, entre todo un conjunto de documentos útiles, se proporcionaría dos veces al año, inmediatamente antes de las reuniones del Comité de Presupuesto de Finanzas celebradas usualmente en abril y septiembre, un juego especial consistente principalmente en gráficos. Como ejemplo de los documentos normalizados cuya inclusión se propone, se adjuntan los siguientes documentos, de fecha 1º de octubre de 2007, que ya se habían proporcionado al Grupo de Trabajo (véase el anexo IV):

- 1) representación geográfica por regiones, prevista y actual (puestos de plantilla del cuadro orgánico);
- 2) representación geográfica por países;
- 3) gráfico circular de puestos del cuadro orgánico: Estados Partes y Estados no partes;
- 4) aumento del número de funcionarios en la Corte de todas las categorías, salvo los funcionarios de elección;

- 5) gráfico circular de todas las categorías de personal de la Corte, salvo los funcionarios de elección;
- 6) actividades de contratación para puestos de plantilla;
- 7) comparación según el género entre los candidatos y los funcionarios del cuadro orgánico;
- 8) candidatos y funcionarios por región (números actuales).

Recomendaciones a la Corte

Recomendación 11

Que la Corte siga desarrollando y promoviendo un plan amplio y flexible de desarrollo de las perspectivas de carrera para todo el personal.

Recomendación 12

Que, cuando proceda, la Corte haga mayor uso de canales nacionales o de la prensa regional y nacional, para la publicación de los anuncios de vacantes, en vez de recurrir principalmente a las revistas y publicaciones internacionales.

Recomendación 13

Que la Corte proporcione bianualmente a los Estados Partes, con ocasión de los períodos de sesiones del Comité de Presupuesto y Finanzas, un juego normalizado de documentos (enumerados anteriormente).

Recomendación a los Estados Partes

Recomendación 14

Que los Estados Partes difundan más ampliamente los anuncios de vacantes en regiones insuficientemente representadas a fin de ayudar a que la Corte reciba solicitudes de candidatos calificados de esas regiones.

Parte V

Propuestas para seguir mejorando el equilibrio geográfico y entre los géneros

A. Introducción

47. Habiendo completado la primera parte de su mandato, a saber, el establecimiento del estado de la representación geográfica y del equilibrio entre los géneros en la contratación de personal, como se hace en las partes II y III del presente informe, el Grupo de Trabajo debatió y examinó luego la segunda parte de su mandato en lo relativo a la presentación, en caso necesario, de nuevas propuestas para mejorar el equilibrio geográfico y entre los géneros.

48. Como ya se señaló, la Corte, basándose en la resolución ICC-ASP/1/Res.10, aplica actualmente para la contratación de los funcionarios del cuadro orgánico el modelo de representación geográfica de las Naciones Unidas, aprobado inicialmente en 2002 con carácter de directrices provisionales en el primer período de sesiones de la Asamblea. Esas directrices provisionales se aprobaron posteriormente por consenso en el segundo período de

sesiones de la Asamblea, celebrado en 2003, en la resolución ICC-ASP/2/Res.2, y desde esa fecha se aplican como parte integrante del Estatuto del Personal.

49. En cuanto a la segunda parte del párrafo 22 de la resolución ICC-ASP/5/Res.3, es decir lo relativo a la presentación “de las propuestas que sean necesarias para seguir mejorando la distribución geográfica equitativa y el equilibrio entre los sexos en el proceso de contratación”, se expresaron diversas opiniones sobre el significado de la palabra “mejorando”. Para la mayoría de los miembros del Grupo de Trabajo, la preparación de las posibles mejoras en este sector debería hacerse en el marco del modelo en vigor en las Naciones Unidas en la forma en que lo aplica la Corte. Otros Estados opinaron que en las deliberaciones también se podría considerar la posibilidad de apartarse del propio modelo. No obstante, todas las delegaciones dijeron que era necesario dar cabida a las diversas opiniones y seguir adelante sin menoscabar ninguna de ellas.

50. Además de lo anterior, en una reunión del Grupo de Trabajo un representante de la Coalición para la Corte Penal Internacional hizo una presentación sobre un documento de investigación titulado “La Corte Penal Internacional y la representación geográfica del personal. Estudios de sistemas alternativos al de los límites convenientes”, de fecha 10 de mayo de 2007 (véase el anexo XII).

51. El Grupo de Trabajo también tomó nota de la opinión de un Estado Parte representado en el Grupo de Trabajo de Nueva York pero no en el Grupo de Trabajo de La Haya. Además, el 7 de junio de 2007, la facilitadora celebró una reunión de información con las delegaciones del Grupo de Trabajo de Nueva York.

B. Constataciones

1. Deliberaciones en el Grupo de Trabajo

52. Respecto a la información recibida de la Coalición para la Corte Penal Internacional, varias delegaciones consideraron que la adopción de un sistema de límites convenientes que tuviera en cuenta la región en que la Corte estuviera haciendo investigaciones podría plantear problemas conceptuales y prácticos e iría en detrimento de la universalidad de la Corte. Además, señalaron que, si se adoptaba un modelo para fines de contratación que atribuyera mayor peso a las regiones donde hubiera situaciones, el surgimiento de situaciones adicionales en otras regiones requeriría un cambio considerable de los objetivos de contratación de personal para diferentes regiones, con lo cual ese modelo sería menos estable que el existente. Aún el ritmo normal de separación del servicio podría no ser suficiente para contrarrestar el desequilibrio resultante.

53. Además, muchas delegaciones observaron durante las deliberaciones que el estudio presentado por la Coalición para la Corte Penal Internacional era incompleto, pues había interminables variantes en los posibles modelos geográficos y sólo se había recibido y tenido en cuenta una muestra limitada usada por diferentes organismos en las Naciones Unidas. Señalaron que hubiera sido útil poder examinar otros posibles modelos geográficos utilizados por organizaciones internacionales no pertenecientes al sistema de las Naciones Unidas, incluso organizaciones judiciales internacionales, a fin de tener una imagen más completa

54. No obstante, unas pocas delegaciones en el Grupo de Trabajo consideraron que era necesario modificar el sistema de límites convenientes del modelo de las Naciones Unidas aplicado por la Corte para hacerlo más equitativo, porque la Corte tiene un mandato expreso y único y la representación geográfica de los funcionarios es una contribución importante a la legitimidad de la institución, especialmente en las regiones en que surgen situaciones. En ese contexto, se opinó que podría parecer más equitativo adoptar un modelo que redujera la

influencia que tenían los principales contribuyentes a la financiación del presupuesto de la Corte.

55. De cualquier manera, en relación con el modelo de las Naciones Unidas adoptado por la Asamblea, en el Grupo de Trabajo hubo consenso amplio acerca de la conveniencia de seguir buscando formas de hacer más equitativa la representación geográfica sin abandonar el modelo existente, pues los indicadores básicos mostraban que en general no había grandes desequilibrios.

56. Respecto de las propuestas para lograr un mayor equilibrio entre los géneros en la contratación del personal, el Grupo de Trabajo hace referencia a la parte III del informe.

2. Otras opiniones recibidas de delegaciones no representadas en el Grupo de Trabajo de La Haya

57. Las opiniones enviadas por escrito por un Estado Parte representado en el Grupo de Trabajo de Nueva York pero no en el de La Haya se distribuyeron a todos los Estados y se adjuntan en el anexo XIII.

58. Para alentar la presentación del mayor número posible de opiniones sobre esta cuestión, la facilitadora celebró conversaciones con el Grupo de Trabajo de Nueva York el 7 de junio de 2007.

59. Según la facilitadora, las opiniones expresadas por un Estado Parte y otras delegaciones que tomaron la palabra en el Grupo de Trabajo de Nueva York indicaban que había grandes inquietudes acerca del sistema de límites convenientes en vigor constituido por el modelo de las Naciones Unidas para la representación geográfica basado en la resolución ICC-ASP/1/Res.10. En particular, algunas delegaciones opinaron que el sistema de contratación en vigor no era imparcial ni equitativo y que, por ser la Corte una institución independiente, la contratación de su personal del cuadro orgánico no debería depender del principio de la contribución presupuestaria. Algunas delegaciones también hicieron hincapié en que, con arreglo al modelo en vigor de las Naciones Unidas que aplicaba la Corte, el personal de la Corte procedente de los tres grupos mayores (África, Asia y América Latina y el Caribe) era en conjunto sólo el 30 por ciento del total de los funcionarios. Observando esa preocupación, se afirmó que había que tomar medidas para modificar el modelo de las Naciones Unidas en vigor.

60. El Grupo de Trabajo de La Haya dio las gracias a la facilitadora por su informe y no formuló observaciones de fondo al respecto.

Recomendaciones a la Mesa

Recomendación 15

Que la Mesa siga tratando con la Corte de encontrar maneras de lograr una representación geográfica más equitativa con el modelo existente, sin perjuicio de cualquier deliberación futura acerca de si su utilización conviene o no.

Recomendación 16

Que la Mesa siga ocupándose de la cuestión del equilibrio geográfico y entre los géneros.

Anexo I

Documento de la facilitadora, Embajadora Kalimi Mugambi Mworira (Kenya), de fecha 8 de octubre de 2006

Propuestas para mejorar la representación geográfica equitativa y el equilibrio entre los géneros en la contratación de personal

Propuestas de la facilitadora

- a) Utilización de boletines preparados por las embajadas o los ministerios de relaciones exteriores;
- b) los Estados podrían proporcionar a la Corte listas con las direcciones de ONG, instituciones académicas y asociaciones profesionales a las cuales se podría enviar periódicamente anuncios de vacantes;
- c) prolongación del período normal de cuatro semanas de publicación de anuncios que aplica la Corte porque es demasiado corto para que se envíen respuestas desde los países en desarrollo.

Propuestas de la Corte

Entre otras maneras de realzar sus esfuerzos para difundir información sobre las vacantes disponibles¹ la Corte podría:

- a) utilizar sitios de internet especializados en contratación (lo que requeriría recursos adicionales en el presupuesto para 2007);
- b) seleccionar como objetivo determinados Estados, regiones o profesiones;
- c) enviar misiones de contratación a determinadas regiones o países.

¹ Esto podría tener consecuencias para el presupuesto por programas ya que se destinarán recursos adicionales a la contratación.

Anexo II

Resolución ICC-ASP/1/Res.10

Aprobada por consenso en la tercera sesión plenaria, celebrada el 9 de septiembre de 2002

ICC-ASP/1/Res.10.

Selección del personal de la Corte Penal Internacional

La Asamblea de los Estados Partes,

Teniendo presente el párrafo 2 del artículo 44 y el párrafo 8 del artículo 36 del Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional, según los cuales en el nombramiento de los funcionarios se velará por el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad y se tendrá en cuenta la necesidad de una representación de los principales sistemas jurídicos del mundo, de una distribución geográfica equitativa y de una representación equilibrada de hombres y mujeres,

Teniendo también presente el artículo 50 del Estatuto, según el cual los idiomas oficiales de la Corte serán el árabe, el chino, el español, el francés, el inglés y el ruso, mientras que los idiomas de trabajo serán el francés y el inglés,

Señalando que el reglamento del personal de la Corte previsto en el párrafo 3 del artículo 44 del Estatuto, en el que se consagrarán esos principios, no podrá ser aprobado por la Asamblea de los Estados Partes antes del segundo semestre de 2003,

Deseando establecer los criterios provisionales para la aplicación de esos principios durante el período de transición del establecimiento de la Corte,

Decide que las directrices contenidas en el anexo de la presente resolución se apliquen en la selección y el nombramiento del personal de la Corte hasta que se apruebe el reglamento del personal de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto.

Anexo de la resolución

1. **Principio general.** Los requisitos exigidos en el párrafo 8 del artículo 36, el párrafo 2 del artículo 44 y los párrafos 1 y 2 del artículo 50 del Estatuto se aplicarán a la selección del personal de la Corte en su totalidad y sin distinción de categoría. Sin embargo, en cuanto a la representación geográfica se refiere, el sistema descrito en el párrafo 4 *infra* se aplicará únicamente al personal del cuadro orgánico (categorías P-1 y superiores).

2. **Publicidad.** Las vacantes a proveer y los requisitos que deben reunir los candidatos a dichas vacantes se comunicarán a los Estados Partes y a los Estados que, tras participar en el proceso de ratificación del Estatuto o de adhesión a él, hayan expresado su interés por recibir dichas comunicaciones. Todas esas vacantes se publicarán también en el sitio de la Corte en la Internet.

Cuando corresponda, con el fin de lograr una representación geográfica o de hombres y mujeres más equilibrada, en tales comunicaciones se podrá dar consideración preferencial a candidatos de nacionalidades o sexo determinados.

3. **Competencia.** Como norma general, la competencia de los candidatos se determinará mediante una evaluación inicial de sus antecedentes y experiencia. Para ello se incluirán, siempre que sea posible y procedente, ejemplos de la capacidad de análisis y las dotes de

redacción del candidato en uno o los dos idiomas de trabajo de la Corte. La evaluación podrá ser, cuando corresponda, de carácter competitivo. La segunda fase de la evaluación consistirá de una entrevista oral en uno o los dos idiomas de trabajo.

En el caso de los candidatos procedentes de instituciones similares, la evaluación inicial consistirá de una evaluación de la experiencia y el historial de los candidatos en la organización de la que procedan. Esto podrá ir seguido de una entrevista oral en uno o los dos idiomas de trabajo.

En ambos casos, el conocimiento de al menos otro idioma oficial se considerará una calificación adicional.

4. **Distribución geográfica.** Para los puestos establecidos (es decir, presupuestados), y en el caso de los nombramientos para una duración mínima de 12 meses, la selección del personal del cuadro orgánico se regirá en principio por un sistema de límites convenientes, basado en el de las Naciones Unidas¹. Los nacionales de los Estados Partes y de los Estados que hayan iniciado el proceso de ratificación del Estatuto o de adhesión a él deberán estar suficientemente representados en el personal de la Corte; no obstante, también podrán tenerse en cuenta las solicitudes que presenten los nacionales de Estados que no sean partes en el Estatuto.

5. **Comité de Selección.** El Director de Servicios Comunes establecerá un comité de selección compuesto de no más de tres personas que asesorará sobre la selección del personal con arreglo a estas directrices. El funcionario encargado de los recursos humanos será el Presidente del comité.

¹ Véanse el documento A/56/512 y la resolución 55/258 de la Asamblea General.

Anexo III

Resolución ICC-ASP/2/Res.2

Aprobada por consenso en la quinta sesión plenaria, celebrada el 12 de septiembre de 2003

ICC-ASP/2/Res.2

Estatuto del Personal de la Corte Penal Internacional

La Asamblea de los Estados Partes en el Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional,

Considerando el párrafo 3 del artículo 44 del Estatuto de Roma, en virtud del cual el Secretario, con la anuencia de la Presidencia y del Fiscal, propondrá a la Asamblea de los Estados Partes en el Estatuto un estatuto del personal que establecerá las condiciones en que el personal de la Corte será designado, remunerado o separado del servicio,

Considerando el párrafo 3 del artículo 38 del Estatuto de Roma, en virtud del cual la Presidencia estará encargada de la correcta administración de la Corte, con excepción de la Fiscalía,

Considerando el párrafo 2 del artículo 42, en virtud del cual el Fiscal tendrá plena autoridad para dirigir y administrar la Fiscalía, con inclusión del personal, las instalaciones y otros recursos,

Considerando los párrafos 1 y 2 del artículo 43 del Estatuto de Roma, en virtud de los cuales el Secretario será el principal funcionario administrativo de la Corte y ejercerá sus funciones bajo la autoridad del Presidente de la Corte y, en consecuencia, estará encargado de los aspectos no judiciales de la administración de la Corte y de prestarle servicios, sin perjuicio de las funciones y atribuciones del Fiscal de conformidad con lo dispuesto en el artículo 42 del Estatuto de Roma,

Considerando las Reglas de Procedimiento y Prueba aprobadas por la Asamblea de los Estados Partes el 9 de septiembre de 2002,

Destacando la necesidad de crear un régimen flexible, eficiente y equitativo para la designación, remuneración y separación del servicio de los funcionarios de la Corte, teniendo en cuenta las necesidades de cada órgano de la Corte,

Teniendo presente su resolución ICC-ASP/2/Res.3 sobre el establecimiento de la secretaría permanente de la Asamblea de los Estados Partes de la Corte Penal Internacional,

Observando y alentando la coordinación y cooperación existentes entre los órganos de la Corte,

1. *Aprueba* el Estatuto del Personal de la Corte Penal Internacional que figura en el anexo de la presente resolución;

2. *Decide* que su resolución ICC-ASP/1/Res.10, que se anexa al Estatuto del Personal, se seguirá aplicando como parte integrante del Estatuto del Personal.