

Distr. limitada  
10 de julio de 2002  
Español  
Original: español/inglés

---

**Comisión Preparatoria de la Corte Penal Internacional**  
**Grupo de Trabajo sobre un proyecto de presupuesto**  
**para el primer ejercicio financiero de la Corte**  
Nueva York, 1° a 12 de julio de 2002

## **Selección del personal de la Corte Penal Internacional**

### **Propuesta presentada por la Argentina, el Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, España, el Paraguay y Venezuela: proyecto de resolución**

*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

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 de límites numéricos convenientes 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 signatarios que, tras participar en el proceso de ratificación del Estatuto, 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, ejemplos de la capacidad de análisis y las dotes de redacción del candidato. 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 con 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 por un sistema de límites convenientes, basado en el de las Naciones Unidas, en el que el factor “condición de Estado Parte” se tendrá en cuenta para el 40% de los puestos; el factor “cuota asignada”, para el 55% de los puestos; y el factor “población”, para el 5% restante. En caso de concurrencia, y en igualdad de condiciones, el factor “condición de Estado Parte” tendrá prioridad sobre los restantes.

El criterio de límites convenientes no se aplicará a los puestos de interpretación y de traducción que exigen una determinada especialidad lingüística.

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.